

DIE VAKBONDWESE IN SUID-AFRIKA
MET SPESIALE VERWYSING NA DIE
KLEREWERKERSUNIE.

DEUR

Hendrik Louwrens du Plessis, Honns.- B.Comm.

~~Verhandeling aangebied vir voldoening aan die vereistes~~
~~vir die graad~~

MAGISTER COMMERCII

in die

Fakulteit van Ekonomiese Wetenskappe
Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër
Onderwys.

Maart 1955.

Voorwoord en Dankbetuigings	1
Algemene Inleiding	ii
<u>AFDELING A.</u>	
<u>HOOFSUK I. Omstandighede wat gelei het tot die stigting van die Vakbondwese</u>	1
1. Inleiding	1
2. Die Arbeider en Industriële Kapitalisme	2
3. Verbod op gesamentlike Optrede	4
4. Reaksie op Wetgewing en groei van die Georganiseerde vakbondbeweging	8
5. Noodsaaklikheid van Permanente Onderhandelingsmasjienerie	12
6. Samewerking in Plaas van Stryd.....	15
7. Samevatting	18
<u>HOOFSUK II. Strukturele Veranderinge in Suid-Afrika wat gelei het tot die stigting van vakbonde alhier, en 'n Algemene oorsig van Arbeidstoestande.....</u>	20
1. Inleiding	20
2. Ekonomiese Toestande voor die Ontdekking van Minerale	21
3. Ekonomiese Toestande na die Ontdekking van Minerale	22
4. Die Landbou-mineraal-nywerheidsperiode	26
I. Die Periode tot 1922	27
II. Die Periode tot 1938	31
III. Die Periode sedert 1938	
A. Die Tweede Wêreldoorlog en die Onmiddellike na-oorlogse jare	38
B. Die Periode sedert 1948	40
<u>AFDELING B.</u>	
<u>HOOFSUK III. Die Wese, Lidmaatskap en Interne Organisasie van 'n Vakbond....</u>	
1. Inleiding	49
2. Wat 'n Vakbond is	50
3. Die Doelstellinge en Funksionering van Vakbonde	52
I. Die Reëling van Arbeidsverhoudinge tussen Werkgewer en Werknemer	52
(i) Loonreëling	52
(ii) Ander Werksomstandighede	53
A. Voorlopige Beskermings	56
B. Formulerings van Eise.....	56
C. Voorlegging van die Eise	59
(a) Klousules ter Beskerming van die Vakbond	60
(b) Klousules ter Beskerming van die Werkgewers	62
(c) Klousules ter Beskerming van die Werknemers	63
(d) Klousules ter Bylegging van Griewe	64
(e) Algemene Klousules	64
II. Die Reëling van Onderlinge Verhoudings	66
4. Lidmaatskap van Vakbonde en die Implikasies Wat dit Meebring	78
5. Interne Organisasie van 'n Vakbond, ...	88
<u>HOOFSUK IV. Vakbonde en die Partypolitiek</u>	
1. Inleiding	102
2. Politieke Rigtings wat die Vakbondbeweging kan Inslaan	105
3. Kommunisme en die Vakbondbeweging	108
4. Afdwinging van Politiek op Vakbonde ..	112
5. Die Arbeidsparty en die G.W.U.	115
<u>HOOFSUK V. Die Gevolge van Kollektiewe Bedinging op Lone, Pryse en Indiensname</u>	
1. Inleiding	120
2. Gevolge van Kollektiewe bedinging op Loonpeile	120

1. Die Skepping van Kunsmatige Loonpeile ..	127
2. Bedreiging van die Gemeenskapswelvaart en Prysstyging	130
3. Skepping van Valse Loonstandaarde	135
HOOFSTUK VI. Die Beginsel van Geslote Geledere en die Toepassing daarvan in die Klerebedryf in Transvaal	144
1. Inleiding	144
2. Redes vir die Bestaan van die Beginsel van Geslote Geledere	145
3. Nadele van die Toepassing van die Beginsel van Geslote Geledere	147
4. Historiese Oorsig van die Toepassing van die Beginsel van Geslote Geledere in die Klere- bedryf	151
AFDELLING C.	
HOOFSTUK VII. Kort Oorsig van die Ontwikkeling van die Klerebedryf en die Garment Workers' Union.	
1. Inleiding	155
A. Groothandelskleremakery op Maat	156
B. Kleinhandelskleremakery op Maat	157
2. Fabriekskleremakery	161
Die Eerste Nywerheidsraad vir die Klere- bedryf in Transvaal	174
Loonreëlingsmaatreëls van Toepassing in die Nywerheid	193
BYLAË	
INDEKS VAN TABELLE	
Tabel I: Aantal Fabriekse in die Unie vanaf 1890- 1953 Gestig, Volgens die Periode van Oprigting.	26
Tabel II: Opsomming van Nywerheidsgeskille in die Jare 1914 - 1922.	31
Tabel III: Nywerheidsgeskille Gedurende Die Jare 1936 - 1948	40
Tabel IV. Samestelling van die Arbeidsmag in die Klerebedryf Volgens Ras en Ge- slag in die Vernaamste Sentra Ge- durende die Jare 1937/38, 1947 en 1952.	81
Tabel V. Persone in Diens in die Klerebedryf in die Kusgebiede volgens Ras en Geslag. Februarie 1926	164
Tabel VI. Verskillende Voorstelle in Verband met die Lone van Vroulike Masjiniste	170
Tabel VII. Totale Lone Ontvangbaar Volgens die Wekke aanbeveel deur die Twee Nywer- heidsrade in die Kaap en die in Tvl.	173
Tabel VIII Lone Betaalbaar aan Vroulike Werk- neemsters in die Klerebedryf in die Vier Vernaamste Sentra in 1938	181
Opgawe van Aangehaalde werke	204

VOORWOORD EN DANKBETUIGING.

Hierdie verhandeling is bedoel as 'n prikkeling tot 'n groter belangstelling in een van die belangrikste verskynsels van ons tyd, naamlik die georganiseerde vakbondbeweging.

In sy voorwoord tot die boek van Neil W. Chamberlain, "Collective Bargaining Procedures," het J. Douglas Brown o.a. die volgende gesê ten opsigte van die houding van die Amerikaners teenoor die vakbondbeweging: ¹⁾

"The process of collective bargaining has become recognised by statute and public concern as a social invention of great importance in a democratic, industrial nation. Yet, even today, the majority of Americans are aware of the process only when it fails. Except in spectacular instances when negotiations drastically affect the public convenience, the press pays little attention to the thousands of collective bargaining conferences which each year determine the wages and working conditions of millions of wage earners. The strike receives the same overemphasis in the public mind that the surgical operation, does in medicine."

Wat J. Douglas Brown opmerk ten opsigte van die Amerikaners se houding teenoor die vakbondbeweging geld miskien nog meer by die Suid-Afrikaners, en veral by die Afrikaanssprekendes, en wel:

- (i) omdat die Afrikaner 'n inherente afkeer openbaar teenoor buitelandse instellings en gebruike, veral waar hy dit as vreemd aan sy volksaard vertolk;
- (ii) omdat baie persone nie ten volle op hoogte is met die wese, funksies en doelstellinge van vakbonde nie; en
- (iii) omdat sommige vakbondleiers Kommunistiese neigings geopenbaar het, waarvan ons in Hoofstuk IV meer sal sê.

In die volgende hoofstukke sal ons dan trag om meer lig te werp op die houding teenoor die vakbondwese, met die vertroue dat dit daartoe mag bydra om aan die vakbondbeweging in Suid-Afrika die ondersteuning waartoe sy doel en werksaamhede hom geregtig maak, te laat toekom.

Uit die aard van die saak kan daar in so 'n verhandeling slegs kortliks op die hoofpunte, wat hierdie wye studieveld bied, ingegaan word en verskaf hierdie werk dan ook geen volledige studie van die ekonomiese implikasies wat die vakbondbeweging meebring nie.

Aan my promotor, prof. dr. B. van Deventer, is ek baie
..... dank

1) Neil W. Chamberlain: Collective Bargaining Procedures.
p. 3.

dank verskuldig. Sonder sy waardevolle hulp en leiding sou dit nie vir my moontlik gewees het om hierdie verhandeling te kon voltooi nie. Sy ywer en belangstelling het ongetwyfeld tot 'n groot mate daartoe bygedra dat ek, onder omstandighede kon voortgaan met hierdie studie.

Aan die Departement van Onderwys, Kuns en Wetenskap wil ek ook my besondere dank betuig vir 'n ad hoc-toekenning aan my.

Ook aan die Transvaalse Onderwysdepartement, vir die vergunning van studieverlof, aan die Departement van Arbeid, vir die verskaffing van Offisiële Verslae, en aan die Nywerheidsregistrateur is ek baie dank verskuldig.

In die besonder wil ek ook my dank betuig teenoor die personeellede van die Ferdinand Postma-biblioteek, die Africana-biblioteek, die naslaanafdeling van die Johannesburgse biblioteek en die T.O.D.-biblioteekdiens, vir die beskikbaarstelling van literatuur oor die vakbondwese.

Aan die sekretarisse van die Garment Workers' Union, die Sekretaris van die Nywerheidsraad vir die Klerebedryf (Tvl.), en aan die besture van die firmas H.J. Henochsberg (Edms.) Bpk., en Dugson Clothing Manufacturers (Unio) Ltd. wil ek ook graag my dank betuig vir waardevolle inligting aan my verskaf.

Aan my vrou en kinders wil ek ook in die laaste instansie my dank betuig, want sonder hulle simpatieke belangstelling, hulp en aanmoediging val dit te betwyfel of hierdie studie ooit voltoci sou gewees het.

MAART 1955.

PIETERSBURG.

H.L. DU PLESSIS.

ALGEMENE INLEIDING.

(Gen. 3:19 In die sweet van jou aangesig sal jy brood eet.)

Elke mens is 'n arbeider in die sin dat hy moet werk om te kan lewe. Die lewering van dienste vorm derhalwe die basis waarop enige gemeenskap, hoe primitief ook al, gebou word. Selfs in die mees elementêre vorm van beskawing, 'n self-onderhoudende gemeenskap wat geen dienste of goedere van ander gemeenskappe ontvang of goedere en dienste aan ander gemeenskappe lewer nie, vorm arbeid nog die basiese vereiste vir die voortbestaan van daardie gemeenskap.

Arbeid sonder vergoeding sou die mens egter nie in staat stel om brood te kan eet nie, en daarom is die terme „arbeid" en „vergoeding" so nou aan mekaar verbonde. Of die arbeider sy loon ontvang deur die beskikking van die Allerhoogste in die vorm van natuurlike vergoeding, soos die beskikking van 'n oes nadat hy die grond bewerk en die saad gesaai het, en of hy sy loon van 'n ander persoon of saak in die vorm van geld of in die vorm van voedsel of kleding ontvang, verander niks aan die wese van die saak nie; vergoeding moet daar wees vir enige arbeid om sodoende die arbeider in staat te stel om te kan voortgaan met die lewering van sy dienste en daardeur te verseker dat die gemeenskap waarin hy werk kan voortbestaan.

Hoe meer ontwikkel so 'n gemeenskap raak, hoe groter word sy behoeftes en hoe groter word die eise wat aan arbeid, en sodoende aan die arbeider, gestel word; en, aangesien die arbeider ook deel van daardie gemeenskap vorm, neem sy eie behoeftes ook toe en moet die vergoeding wat hy vir sy dienste ontvang ook dienoooreenkomstiglik toeneem, sodat hy tred kan hou met die ontwikkeling van sy gemeenskap.

Die ekonomiese welvaart van enige gemeenskap is dus te alle tye afhanklik van die doeltreffendheid van sy gelewerde dienste. Die doeltreffendheid van die dienste is weer afhanklik van die vergoeding wat in ruil daarvoor aangebied word, m.a.w. die ekonomiese welvaart van enige gemeenskap is afhanklik van die ekonomiese welvaart van alle groepe in daardie gemeenskap, insluitende die dienslewerende groepe.

Die vorme waarin dienste verskaf kan word, is baie verskillend en uiteenlopend van aard. Vir ons doel bepaal ons ons egter by slegs een vorm, naamlik dié van die industriële werker.

In hierdie arbeidsvorm onderskei ons weer drie groepe volgens die bekwaamheid en vaardigheid wat elke individuele werker, kragtens sy opleiding en aanleg, openbaar, naamlik:

1. geskoolde arbeid, waarin gespesialiseerde tegniese kennis en vaardigheid 'n voorvereiste is;

2. halfgeskoolde arbeid, waarin die vereistes ten opsigte van tegniese kennis en vaardigheid nie so hoog is nie, aangesien dit beperk is tot die bemeestering van kleiner onderafdelings van 'n sekere globale werk, bv. : in die vervaardiging van 'n pak klere is daar ongeveer 80 verskillende prosesse, en derhalwe, waar massaproduksie geskied, minstens 80 verskillende werkers wat elk slegs een klein onderafdeling van die hele pak behartig en daarin spesialiseer. Hiervoor is baie minder kennis en vaardigheid nodig as wanneer dit van een persoon verwag sou word om persoonlik al die prosesse te behartig; en

3. ongeskoolde arbeid, waarvoor tegniese kennis en vaardigheid byna geen vereiste is nie.

In die algemeen word beweer dat na mate kennis en vaardigheid afneem, behoort vergoeding ook in dieselfde mate af te neem. Die saak is egter nie so eenvoudig nie. Die toekenning van vergoeding vir gelewerde dienste bly nog altyd 'n probleem waarvoor by verre na nog nie 'n finale oplossing gevind is nie.

In die volgende hoofstukke sal ons trag om in hoof-trekkeaan te toon welke metodes aangewend word om die vergoeding te bepaal van, en welke deel van die netto opbrengs toegewys moet word aan die twee menslike produksiefaktore, t.w. arbeid en bestuur.

Reeds van die vroegste tye af veroorsaak hierdie ver-³deling van die netto opbrengs wrywing tussen die twee deelhebbers en het elkeen van sekere metodes gebruik gemaak om sy eie deel van daardie opbrengs so groot moontlik te maak. Deur die een groep is daar in hoofsaak gebruik gemaak van dwangmaatreëls, soos ontslag, uitsluitings, en is selfs die hulp van die Staat op verskeie wyses en geleenthede ingeroep, en aan die ander kant is daar staat gemaak op die mag wat onderlinge samewerking meebring in die bevordering van 'n gemeenskaplike doel.¹⁾

Die verstewiging van eenheidsbande tussen groepe met⁴ gemeenskaplike belange is 'n logiese gevolg van die selfbeskermingsdrang wat by enige mens teenwoordig is en groter word namate die kansse op vernietiging van daardie

belange/..

belange of persone groter word. Hoe swakker die kanse vir enige enkeling is om homself met slegs sy eie kragte tot sy beskikking te kan beskerm, hoe groter sy drang na die hulp van andere, wat daartoe lei dat persone onder moeilike omstandighede makliker saamstaan as wat andersins die geval sou wees. Hierdie tendens openbaar hom baie duidelik in die georganiseerde arbeidsbeweging, waar die individuele werker, soos die geskiedenis van nywerheidsontwikkeling aandui, homself in 'n baie swakker posisie met betrekking tot selfhandhawing en selfbeskerming bevind het as die individuele werkgewer.

Die samesnoering van arbeidskragte in vakbonde het duidelike voordele vir die arbeidersklas meegebring maar ook die kanse vir die verspreiding van sekere ideologiese, soos die Kommunisme, en daar is in sekere gevalle ook rigtings ingeslaan wat nie suiwer op selfbeskerming gemik was nie, enwat die noodsaaklikheid van wetlike restriksies meegebring het waar dit ander persone van dieselfde groep kon benadeel. Staatsinmenging met betrekking tot loonreëling en die skep van kanale waarlangs nywerheidsgeskille en probleme opgelos kon word, het dus ook noodsaaklik geword, veral waar sommige arbeiders, meesal in die ongeskoolde klas, nie in staat was om hulle eie belange te behartig nie.

In Afdeling A van hierdie werk skets ons dan ook kortliks die omstandighede in ander lande, en daarna in ons eie land, wat gelei het tot die stigting van die Vakbondbeweging. Afdeling B van die verhandeling handel oor die funksionering van vakbonde en die invloed wat die Vakbondbeweging op lone, pryse en indiensname in 'n land kan uitoefen. In Afdeling C gee ons 'n kort oorsig van die groei en ontwikkeling van die klerebedryf in Suid-Afrika, en daarmee samehangend, van die groei en ontwikkeling van die Garment Workers' Union as die mees verteenwoordigende vakbond in die klerebedryf. In afdeling

B/.....

1). E. Lipson. The Economic History of England. Vol. iii, pp. 388 - 389.

As voorbeeld van samewerking in die vroeë tye haal die skrywer die volgende aan:

"A letter from the Privy Council to the commissioners for the Mines Royal in 1614 stated that 'Divers inhabitants about the mines, that were gravers and carriers of peat and turf to the number of two hundred persons, who heretofore made great suit to be set on work, and did strive amongst themselves which of them should serve the most loads of peat and other provisions, have of late (notwithstanding they had received their allotments for this year what everyone would bring in, and received part of their imprest money or wages for the same beforehand) combined together not to work, dig or carry any peat or other like provisions, unless they might have the prices raised a fourth part more than formerly was given and they had agreed to accept.'"

B sowel as in C van hierdie werk het ons ons slegs bepaal tot die optrede van die Garment Workers' Union, en hierdie vakbond is deurgans as basis en uitgangspunt geneem.

AFDELING A.HOOFSTUK 1.OMSTANDIGHEDEN WAT GELIET HET TOT DIE STIGTING VAN
DIE VAKBONDWESE.1. INLEIDING:

Vanaf die vroegste tye is daar sonder twyfel pogings aangewend deur werknemers om hulle eie posisies of werksomstandighede te verbeter. Ons dink maar byvoorbeeld aan die opstand wat daar onder die Israelitiese slawe in Egipte gekom het toe strooi aan hulle geweier is en hulle self daarvoor moes sorg en nog die gewone kwota stene moes lewer. Hierdie, en talle ander pogings tot samewerking wat daar van tyd tot tyd voorgekom het, kan egter glad nie as die voorlopers van die georganiseerde arbeidsbeweging beskou word nie. So was daar ook reeds in die veertiende eeu organisasies van vakmanne in Groot Brittanje wat bekend gestaan het as "journeymen" of "yeoman gilds." As gevolg van hulle pogings tot 'n samewerking onder die werknemers, is daar byvoorbeeld in 1548 'n wet gemaak wat as voorloper van die "Combination Laws" van die agtiende eeu beskou kan word, waarvolgens swaar strawwe opgelê kon word op diegene wat sou saamspan om hulle werk te doen slegs teen 'n sekere prys. 1) Hierdie vorm van samespanning kan egter geensins as die oorsprong van die latere vakbondbeweging beskou word nie, aangesien dit slegs tydelike samewerking beoog het en verder baie beperk in omvang was.

Daar word ook aangevoer dat die ambagsgildes van die Middeleeue die voorganger van die moderne vakbond is, maar ook hier kan nie juis veel ooreenkoms gevind word nie, behalwe dat sommige vakbonde as hulle eerste doelstelling gehad het die bekragtiging van die Elizabethaanse wetgewing. 2) Hiervolgens is beheer oor industrie uitgeoefen deur te bepaal dat niemand enige ambag beoefen tensy so 'n persoon nie as vakleerling in daardie ambag opgelei is nie, wat ook 'n doelstelling van die ambagsgildes was.

"Alhoewel sommige persone die oorsprong van die vakbondbeweging in die genoemde ouere organisasies onder

werknemers/.

1). E. Lipson: The Economic History of England. Vol.iii p. 388.

2). Statute of Apprentices 1563.

werknemers gesoek het, stem ek saam met John Price,³⁾ Neil W. Chamberlain,⁴⁾ C. Lammers⁵⁾ en Solomon Blum⁶⁾ dat die vakbondbeweging, soos die term vandag verstaan word, byna uitsluitlik van moderne oorsprong is, gebore uit die nood van werkers, en die produk van veranderde omstandighede wat gevolg het op die groot Industriële Omwenteling wat plaasgevind het teen die einde van die agtiende eeu.„

In die volgende paragrafe sal ons kortliks let op die haglike toestande waaronder werknemers moes werk en op die onsimpatieke optrede van die staat teenoor hulle pogings om deur onderlinge samewerking hulle toestande te verbeter. Ons sal kortliks ingaan op die groei van die vakbondbeweging en die instelling van permanente onderhandelingskanale waardeur nywerheidsvrede bewaar kon bly, en ten slotte wys op die beleid van die Amalgamated Clothing Workers van Amerika wat daarop bereken is om samewerking tussen die vakbond en die nywerheid, ter bevordering van hulle gemeenskaplike belange, te bewerkstellig.

2. DIE ARBEIDER EN INDUSTRIELE KAPITALISME:

Die groei van die kapitalistiese nywerheidstelsel, waaronder die werker nie meer die materiaal en masjinerie waarmee gewerk word, besit nie maar iemand anders, en die werker slegs sy vernuf en vaardigheid en werksvermoë aan die nuwe eienaar van kapitaal moes verhuur, het meegebring dat die probleem van die verdeling van die opbrengs in die kapitalisties-georganiseerde bedrywe ontstaan het.

„Die grootste probleem in die lewe van enige werker is om so 'n betrekking te vind waaruit hy vir homself en sy huisgesin genoegsame voorsiening kan maak vir voedsel, kleding en huisvesting. As die broodwinner van sy huisgesin, streef die werker dan daarna om sy loon so hoog moontlik te kry, al sou dit ook meebring dat hy harder moet werk en langer diensure daarvoor moet verskaf.

Wanneer die...

3) John Price: British Trade Unions, p. 12.

"Our trade unions are the product of the Industrial Revolution. They grew up one by one in all industries and parts of the country. because the conditions of the industrial system made them necessary...."

4) Neil W. Chamberlain: Collective Bargaining, p. 3.

5) C. Lammers: De Vakbeweging en Haar Problemen, p. 8.

6) Solomon Blum: Labor Economics, p. 3.

Wanneer die werker egter nie meer beskik oor die hele opbrengs nie en waar daar geen algemeen aanvaarde arbeidsstandaard bestaan betreffende vergoeding van werknemers vir dienste gelewer, met betrekking tot die tyd daaraan spandeer, die kwaliteit daarvan en die omstandighede waaronder die dienste verrig word nie, en daar verder nog dikwels gevind word dat die aanbod van arbeid die vraag daarna op 'n bepaalde moment ver kan oortref, is dit te begrype dat die werkgewers dikwels so min moontlik sal aanbied en die werkers dikwels verplig sal wees om die aangebode lae loon te aanvaar of om onder te gaan. Onder hierdie omstandighede het die werkers hulle in Engeland bevind tydens die ommeswaai van hande-arbeid na masjienarbeid. Die massaproduksie van die masjien het die brood uit die mond geneem van die werker wat voorheen die trots van sy skeppinge te koop aangebied het. Talryke fabriekke het in stadsgebiede ontstaan en die werkers was verplig om by hulle duisendtalle daarheen te stroom ten einde 'n betrekking te bekom.

Sir Walter Citrine ⁷⁾ skets die toestand waaronder die werkers hulle bevind het as gevolg van die Industriële Omwenteling. Hy skilder twee prente vir sy lesers. Die eerste prent stel 'n stil landelike omgewing voor, waar sommige werkers besig is om landerye te bewerk, andere weer besig om sekere ru-materiale na die plaashuis, wat terselfdertyd ook die fabriek is, te vervoer, en anderweer, onder toesig van die eienaar-ondernemer, self ook 'n vakman, besig om sekere artikels te vervaardig. Die tydsfaktor speel hier geen belangrike rol nie, en die werkers ken hulle werkgewer by die naam. Die verhouding tussen werkgewer en werknemer is persoonlik en intiem. Die een ken die ander se probleme, moeilikhede en tekortkominge, en hierdie persoonlike kennis word aangewend ter bevordering van die belange van albei partye. Dit is in die belang van albei dat die produk goed sal wees en elkeen is trots op sy deel van daardie produk, of op sy skepping, wat na voltooiing op die mark te koop aangebied word. In die stad van voor die Industriële Omwenteling gaan dit nie veel anders nie. Daar is geen opeenhoping van ondervoede menigtes wie se lotgevalle niemand raak nie. Werkloosheid is iets onbekends.

Die tweede en latere prent het weer 'n heel ander kleur. Dit stel 'n fabrieksbuurt in 'n stad voor. Die eertyds rustige landelike omgewing word hier vervang deur nou en beknopte, vuil en smerige straatjies waar

⁷⁾ Sir Walter Citrine: British Trade Unions, p. 9.

duisende aaneengeskakelde krotte huisvesting moet bied aan die ongelukkige werkers van sekere fabriek. Vuil en ondervoede kinders en mense wemel in die strate met die spore van honger en ontbering duidelik op hulle vermaerde gesigte te lees. Hierdie uiters verwaarloosde wesens is die gelukkige werkers van gister, wat vandag moet soebaat om 'n betrekking teen enige vergoeding ten einde die knaende honger te stil. Die kinders deel ook in die ellende. Ook hulle moet nou, selfs op vyfjarige leeftyd, in die fabriek gaan werk ten einde te help met die onderhoud van die gesin waarvan hulle die ongelukkige deel vorm. Die eertydse ondernemer staan nou self agter 'n masjien om toesig te hou. Van sy trots het niks oorgebly nie. Weens die spoed waarmee die masjien dieselfde artikels kan vervaardig wat hy vroeër deur middel van hande arbeid vervaardig het, kon hy nie meeding nie, en was hy, die vroeëre ondernemer, tesame met sy eertydse werknemers, verplig om 'n heenkome in hierdie smerige buurt te kom vind.

Is dit dan vreemd dat hierdie mense aanvanklik die masjien vir al hulle ellende en ontberinge verantwoordelik gehou het? ⁸⁾

3. VERBOD OP GESAMENTLIKE OPTREDE:

In die tyd van die Industriële Omwenteling was die loonreëling 'n plig van die Staat. Indien die werkers sou trag om hulle posisie te verbeter deur onderling ooreen te kom insake loons- en werksvoorwaardes, sou dit beteken dat hulle hulle nie aan die wette en verordeninge van die Staat wou onderwerp nie en sou hulle dan skuldig wees aan samesweringe teen die Staat, gemik op die belemmering van die industrie en handel. ⁹⁾

So het.....

8) John Price: History of British Trade Unions, p. 12. Ons wys hier daarop dat die houding van die vakbondbeweging in hierdie opsig spoedig verander het, soos blyk uit die volgende aanhaling deur Mathew Woll, een van die mees invloedryke persone in die Amerikaanse Federation of Labor.

Theam: Photo Engraver, Vol XX p. 325.

"It is not the function of the Labor movement to resist the machine. It is the function of the Labor movement to turn the installation of machinery to the good of its worker."

9) Die slagkreet op ekonomiese gebied gedurende hierdie tyd was: "Laissez faire, laissez passer." Laissez faire: Hiermee is bedoel dat enigiemand toegelaat moet word om die dinge te doen wat hy wil, op die wyse waarop hy wil en dat die handel vir enigiemand toeganklik moet wees asook dat die Staat nie aan ondernemers sal voorskryf hoe en wat hulle moet vervaardig nie.

Laissez passer: Hiermee is weer bedoel dat persone en

So het die "Combination Laws" vanaf 1726 ¹⁰⁾ enige samewerking aan die kant van die werkers om hulle lone te verhoog of hulle werksomstandighede te verbeter, verbied. Nieteenstaande die feit dat die gemene reg mutatis mutandis van toepassing op werk-gewers sowel as werknemers was, sover dit kombinasies aangaan, is dit egter slegs op laasgenoemdes toegepas.

Terwyl dit geheel en al binne die perke van die wet was vir 'n werker om as individu toe te stem of te weier om werk te verrig teen 'n sekere loon of onder sekere omstandighede, was dit geheel en al teen die wet dat twee of meer werkers sou ooreenkom om slegs onder sekere voorwaardes diens te verrig. Of die doel van so 'n ooreenkoms nou al was óf lone te reël, óf minder werk per dag te verrig, en of die metode wat gevolg is nou al óf gelyktydige weiering van werk beteken het óf die verhinderings van andere om te gaan werk, en of daar nou ook al net staat gemaak is op onderhandeling met die werkgewers, het geen verskil aan die oortreding gemaak nie. Die feit dat hulle gesamentlik opgetree het, was die oortreding, en nie wat hulle gedoen het en hoe hulle opgetree het na die ooreenkoms nie.

Vanaf die regering van Eduard I tot die regering van George IV was hierdie vertolking van die gemene reg van toepassing en is dit uitgebrei deur van 20 tot 30 wette van die parlement, almal waarvan die doel slegs was die voorkoming van die mobilisasie van arbeids-kragte onderling, terwyl dit onder sulke omstandighede slegs 'n natuurlike verskynsel sou wees dat werkers sou saamkom om deur onderlinge optrede hulle eie posisie te verbeter. ¹¹⁾

Dat hierdie posisie groot ontberings en gevolglike ontevredenheid teweeggebring het, blyk uit die feit dat daar in 1824 'n gekose komitee deur die Britse Laerhuis aangewys is wat moes ingaan op en rapport uitbring oor

"the wide ,....."

goedere vryelik van die een plek na die ander kan beweeg sonder om onderhewig te wees aan belastinge en ander belemmerende regulasies. Inmenging van owerheids-wet op die handel was dus geheel taboe, dog owerheids-inmenging op die vasstelling van lone was streng nagekom en toegepas.

10. E. Lipson: The Economic History of England, Vol III p. 395.

"As a result of the representations made by the employers the parliamentary committee supported the proposal for legislation 'to prevent unlawful combinations of workmen employed in the woollen manufactures', and a Bill based upon this recommendation passed into law in 1726."

11. John Price: The History of British Trade Unions p. 12.

"the whole question of what were popularly and comprehensively designated the 'combination laws'" 12)

Hierdie komitee se bevindings was dan ook dat "... those laws had not only not been efficient to prevent combinations either of masters or workmen, but on the contrary had, in the opinion of many of both parties, had a tendency to produce mutual irritation and distrust, and to give a violent character to the combinations and to render them highly dangerous to the peace of the community." 13)

Nieteenstaande die aanbevelings van hierdie komitee dat die wette herroep moes word, het die toestand voortgeduur sonder dat daar verligting vir die werkers gekom het van owerheidsweë.

In Engeland, soos dit later die geval ook was in ^{18^{de} eeu} Holland en ander Europese lande, was kinderarbeid 'n ^{arbeid in} Engeland. vry algemene verskynsel in hierdie tyd. 14)

Die posisie in Europa was vrywel dieselfde as dié in Engeland. Oral lees mens slegs van die allerver-skriklikste omstandighede waaronder hierdie armsalige wesens, die werkers van daardie tyd, moes arbei.

G. Lammers skets die toestand van die Hollandse werkers as volg:

"De lonen waren erbarmelijk laag en veelal niet toereikend voor het uiterste bestaansminimum De Werktijd was veelal buitensporig lang en de huisvesting liet alles te wensen over." 15)

In dieselfde...

12. Encyclopaedia Britannica, Vol XXIII, p. 499.

13. Encyclopædia Britannica, Vol XXIII, p. 499.

14. Sir Walter Citrine: British Trade Unions, pp. 10-11 Hieronder volg die getuienis van Samuel Coulson voor die "Committee on Factory Childrens' Labour,":

Q. At what time in the morning, in the brisk time, did those girls go to the mills?

A. In the brisk time, for about six weeks, they have gone at three o'clock in the morning and ended at ten or nearly halfpast at night.

Q. What intervals were allowed for rest or refreshment during those nineteen hours of labour?

A. Breakfast a quarter of an hour, dinner half an hour and drinking time a quarter of an hour.

Q. Was any of that time taken up by cleaning the machines?

A. They generally had to do what they call dry down; sometimes that took the whole of the time at breakfast, or drinking, and they were to get their dinner or breakfast as they could. If not it was brought home.

Q. Have you not great difficulty in awakening your children to this excessive labour?

A. Yes, in the early time we had to take them up asleep and dress them.....

Q. What was the length of time they could be in bed during those long hours?

A. It was nearly eleven o'clock before we could get them into bed after giving them their victuals....

In dieselfde trant skets dr. T. de Ruiter die posisie in Holland:

"Een tamelijk groot percentage van arbeiders boven die zestien jaar was gedwongen elf uur daags of nog langer te werken. De afschuwelijke voorwaarden, waarin de thuisarbeiders moesten werken verergerden nog deze toestand. De lonen waren er niet evenredig aande prijs der mees elementaire levensmiddelen" 16)

Sover dit kinderarbeid aangaan, was die posisie in Holland ook dieselfde as wat dit in Engeland was, alhoewel hierdie toestand in Holland eers later ontstaan het. S. Mok deel hieromtrent die volgende mee:

"Ook de vry late ontwikkeling van onze land heeft er toe geleid dat die ongebreidelde mishandeling hier niet voor kwamen. Dog: In Moordrecht werkten kinderen van amper vijf jaar als draaiers op lijnbanen van 's morgens vijf uur tot 's avonds seve of acht uur. In steen bakkerijen werkten kinderen ten minste twaalf uren per dach, soms van 3 à 4 uur 's 'morgens tot 's avonds 8 uur met minder dan 2 uur rust in totaal." 17)

Hy gaan verder en toon aan dat die haglike posisie van die werkers nie alleen tot Holland en Engeland beperk was nie, maar ook in talle ander lande voorgekom het. 18)

* Ook in Amerika moes die werkers gebuk gaan onder dieselfde probleme. Jack Barbash sê dat:

"No political democracy has offered a more hostile environment to unionism than has the United States." 19)

Ook in /
In general me or my mistress got up at two o'clock to dress them.

15. C. Lammers: De Vakbeweging en Haar Problemen. p.9.

16. Dr. T. de Ruiter O.F.M.: Ds. J.C. Sikkel en de Organisatie van de Arbeid. p. 38.

17. S. Mok: De Vakbeweging, p. 10.

18. S. Mok: De Vakbeweging, p. 9.

19. Jack Barbash: Labour Unions in Action. p. 1.

Ook in Amerika was samewerking tussen werkers beskou as sameswering teen die Staat, soos blyk uit die verhoor van skoenmakers in Philadelphia in 1806 omdat hulle "saamgesweer" het teen die Staat om hulle lone verhoog te kry.

Volgens 'n artikel in "Life" ²⁰⁾ het vroue in die vroeë negentiende eeu lone ontvang wat gewissel het van 8 ¢ tot 50 ¢ per dag, en het kinderarbeid <sup>kinder-
arbeid</sup> 65% van die totale arbeidskragte van die Amerikaanse ooskusfabrieke uitgemaak.

Die ontwikkeling van nywerhede vanaf die agtiende eeu, het dus oor die hele wêreld omstandighede geskep waaronder die mobilisasie van arbeid 'n noodsaaklikheid geword het. 'n Totaal nuwe situasie is toe geskep deur die saamdromming van duisende arbeiders in industriële sentra. Hierdie arbeiders was almal proletariërs, d.w.s. persone wat slegs oor hulle arbeidskrag beskik om 'n lewe te kan maak. As gevolg van belemmerende wetgewing en die anti-sosiale houding van hulle werkgewers, oor die ~~algemeen, was hierdie werkers verbied om saam te~~ span in die belang. Hulle is beskou as slegs skakels in die ketting van die industriële ontwikkeling wat moes hou totdat hulle breek of nie langer diens kon doen nie, waarna hulle meedoënloos opsy gewerp en deur nuwes vervang is.

4. REAKSIE OP WETGEWING EN GROEI VAN DIE GEORGANISEERDE VAKBONDBEWEGING:

Wat die toestande in Engeland betref, vind ons dat nieteenstaande die "Combination Laws", die vervolging en die uiteindelijke vooruitsig van deportasie na Botany Bay, die werkers tog onderling georganiseer het. Daar was spoedig ondergrondse selle van werkers waar hulle hul probleme en moeilik-

hede met/

hede met mekaar kon bespreek en stappe oorweeg ter bevordering van hulle gemeenskaplike saak. Hiervan haal Lipson talle voorbeelde aan, o.a.:

"The intervention of Parliament, if it did not stamp out the movement among the working tailors of London, at least drove them underground." 21)

Die voorbeeld wat die meester-snyers gestel het, het ook 'n invloed op ander bedrywe uitgeoefen en "... their combination set a very ill example to journeymen in all other trades; as is sufficiently seen in the journeymen curriers, smiths, farriers, sail-makers, coach-makers, and artificers of ~~diverse other arts~~ and mistresses, who have actually entered into confederacies of the like nature; and the journeymen carpenters, bricklayers and joiners have taken some steps for that purpose and only wait to see the event of others!" 22)

Nog 'n voorval in hierdie verband wat ons aandag verlang, is die optrede en uiteindelijke verbanning van die Tolpuddle-werkers. 23) In Tolpuddle het plaasarbeiders onder leiding van George Loveless bymekaargekom en 'n eed geneem dat hulle nie sou voortgaan met hulle werk indien die werkgewers hulle besluit om die lone van plaasarbeiders van 8/- per week met 1/- per week te verminder sou deurvoer nie. Die gevolg van hulle ~~optrede~~ was dat hulle gevang is, aangeklaag is ~~aan~~ dat hulle 'n onwettige eed ~~afgelê~~ en geadministreer het en veroordeel is om gedeporteer te word na Botany Bay. Loveless se pleidooi het ook op dowe ore geval:

"My Lord, if we have violated any law it was not done intentionally; we have injured no man's reputation, character, person or property; we were uniting together to preserve ourselves, our wives and children from utter degradation and starvation. We challenge any man or number of men to prove that we have acted or intended to act different from the above statement."

In Amerika het dit gelei tot die stigting van vergeldingsorganisasies soos die "Molly Maquires", 'n geheime organisasie van Ierse en Walliese steenkoolmynwerkers wat omstreeks 1870 in die antrasietmyne van Pensylvanië werkzaam was, en die "Knights of Labor" wat in 1869 as 'n geheime organisasie ontstaan het maar later 'n sterk vakbond geword het. 24) Nie alleen/...

21. E. Lipson: The Economic History of England, Vol III p. 405.

22. E. Lipson: The Economic History of England, Vol III p. 407.

23. Sir Walter Citrine: British Trade Unions, p. 18.

24. Life: International Edition, Vol. 13 No. 13. p. 11.

Nie alleen het hierdie wetgewing dus tot gevolg gehad dat die vakbondbeweging ondergronds voortgesit is nie, maar dit het ook daartoe bygedra dat politieke reaksie tot die ander uiterste gevolg het.

Karl Marx het dan ook, in reaksie op hierdie toe- ^{Karl Marx} ^{geregtig} stande, probeer bewys dat arbeid dié waardebepalende faktor is en deur kapitaal uitgebuit word, daar die vergoeding wat deur die arbeider ontvang word, in vergelyking met die waarde van dienste wat gelewer word, buite verhouding klein is vergeleke by die vergoeding wat kapitaal ontvang vir die dienste daardeur gelewer.

Die fundamentele beginsel van die Marxistiese skool is die teorie van surpluswaarde - die stelling naamlik dat nadat die arbeider betaal is, hy nog slegs genoegsaam ontvang het om hom en sy gesin aan die lewe te hou, terwyl die res van sy verdienste deur die kapitalis geannekseer word. Hy gaan natuurlik hier uit van die standpunt dat arbeid die oorsprong en eindpunt van alle waarde is, en terselfdertyd ook die waarde-meter in enige produksieproses. Die kensketsende eien-skap van die kapitalistiese produksiemetode, soos Marx dit noem, is dat produksie plaasvind deurdat indiwiduele kapitaliste vry arbeiders in diens neem wie se enigste lewensbehoud die loon is wat hulle ontvang. Hierdie vrye arbeiders vervul die rol wat slawe in die vroeëre tydperke gevul het. Die kapitalisme openbaar 'n tendens om hierdie twee klasse te konsolideer, die kapitalistiese klas, wat hulleself verryk uit die winste van die industrie wat hulle in eie belang kontroleer, en die werkersklas, of proletariaat, nomineel vry, dog sonder grond of kapitaal, en derhalwe nie instaat om tot die produksiemark toe te tree nie, dus volkome afhanklik van die kapitalistiese klas vir hulle lone en voortbestaan. ²⁵⁾

Alhoewel ons nie met Marx kan saamstem dat arbeid die enigste waardebepalende faktor is nie, wil ons erken dat gedurende Marx se tyd, arbeid geëksploiteer is ten voordele van kapitaal.

Geen ondernemer sal 'n onderneming begin as daar nie redelike winsmoontlikhede bestaan nie, en dit is slegs menslik om te verwag dat daardie ondernemer alles in sy vermoë sal doen om die winste so groot moontlik te maak. Hierdie aksioma is bekend vanaf die vroegste menslike geskiedenis, waar een kapitaalkragtige persoon ander persone gekoop het, gedurende die slawetydperk, om sy/.....

25. Karl Heinrich Marx: Das Kapital.

om sy dienste vir hom te verrig sonder ander vergoeding as voedsel en 'n skamele mate van kleding. Hierdie slawe was die eiendom van hulle here wie se doel die verkryging van kostelose arbeid was.

Die feudale stelsel is 'n ander voorbeeld hiervan, maar die openbare mening het hierteen in opstand gekom en daar is vereis dat enige arbeider vergoeding in ruil vir sy dienste, wat vrywillig gelewer moes word, moes ontvang.

Hierdeur het die koste van die ondernemer gestyg en was hy verplig om daardie vergoeding so laag moontlik te hou, ten einde die hoogs moontlike wins te kan handhaaf.

Gedurende die tyd van aksie en reaksie het die vakbondbeweging egter gestadig gegroei en meer vorm aangeneem. Alfred Marshall beweer dan ook met reg dat:

"The original aims of British trade unions were almost as closely connected with the standards of life as with the rate of wages..... Thus the early struggle for the principle that workmen should be free to do in combination the counterpart of anything which employers were free to do in combination was in effect an effort to obtain conditions of life consistent with true self-respect and broad social interests, as much as a struggle for higher wages." 26)

Gedurende die jare 1760 tot 1871 het die Britse werkers dan ook 'n baie opdraende, dog moedige stryd gestry, wat uiteindelik in 1871 gelei het tot die erkenning van die vakbondbeweging. Die Trade Unions Acts van 1871 en 1875 het aan die vakbondbeweging 'n wetlike status gegee en die beginsel van kollektiewe onderhandel- ing erken. Dit het die werkers die reg verleen om, sonder vrees vir kriminele vervolging op grond van gameswering, hulleself in vakbonde te verenig. 27)

Britse
vakbond
ontstaan

Hiermee was die stryd egter nog by verreweg nie gewonne nie. Dit sal goed wees om hier ook weer kortliks net die besonderhede aan te stip van een van die verskeie hofsake waarin die vakbondbeweging homself, na erkenning deur die wet, bevind het.

Die werknemers van die Taff Vale-spoorwegmaatskappy het besluit om, asgevolg van loonsverskille, tot staking oor te gaan. Die spoorwegmaatskappy het die uitwerking van die/.....

26. Alfred Marshall: Principles of Economics, p. 703.

27. Alan Flanders: Trade Unions, p. 135.

Hy haal die volgende bepaling van die Trade Union Act van 1871 aan:-

"The purpose of a trade union shall nog, by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful so as to render any member of such trade

van die staking probeer omseil deur werkers van elders in te voer om die werk voort te sit. Die stakers het egter hierdie ingevoerde werkers oorreed om ook hulle werk te staak, en nadat die vakbond hulle reiskoste terugbetaal het, het hulle besluit om na hulle tuistes terug te keer. Die betrokke maatskappy het hierdeur groot finansiële verliese gely en het daarop 'n saak teen die vakbond gemaak waarin hulle skadevergoeding geëis het ten bedrae van £23,000. Die hof het bevind dat die vakbond wel 'n liggaam is wat vir skadevergoeding gedagvaar kon word, en dat oorrëding en beïnvloëding van werknemers om te staak 'n oortreding van die wet is, en die maatskappy se aansoek is toegestaan.

Hierdie beslissing het die reg van die vakbond om te staak, (die grootste wapen wat hulle het indien onderhandelings nie slaag nie- tot 'n groot mate nutteloos gemaak. Dit het egter ook die uitwerking gehad dat die vakbondbeweging nou ook sy belangstelling op politieke bane gestuur het om sodoende, deur verteenwoordiging in die wetgewende gesag van die land, dergelyke optrede in die toekoms te voorkom. (Sien ook Hoofstuk IV in hierdie verband.)

In 1906 is die Trade Disputes Act dan ook gesa-
seer wat die ~~werkbondbeweging~~ vrygestel het van siviele
saeswering, net soos die wet van 1875 hulle vrygestel
het van kriminele saeswering. Dit het aan die vakbonde
die reg tot ~~staking~~, en oorrëding van werkers daartoe,
verleen en die ~~werkbondbeweging~~ beskerming verleen teen
regsgedinge in verband met skadevergoeding geëis as
gevolg van 'n vreedsame staking.

1875
Britse
staking
erken.

5. NOODSAAKLIKHEID VAN PERMANENTE ONDERHANDELINGS- MASJINERIE.

Die bewaring van vrede in enige nywerheid is 'n voorvereiste vir gesonde groei en ontwikkeling. Daar die ou persoonlike verhouding tussen werkgewer en werknemer, soos reeds aangetoon, nou, onder die kapitalistiese stelsel van massaproduksie, grootliks verdwyn het en plek gemaak het vir 'n gevoel van antagonisme tussen werkers en bestuur, het dit noodsaaklik geword om kanale vir die beslegting van geskille in te stel.

Nieteenstaande die "Trade Union Acts" van 1871 en 1875 'n positiewe wetlike status aan vakbonde verleen het en die beginsel van kollektiewe onderhandeling erken het, was die masjinerie vir die bewaring van nywerheidsvrede nog nie daar nie. Werkers en werkgewers
het slegs/.....

union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise."

het slegs ontmoet wanneer daar geskille ontstaan het, en aangesien dit onmoontlik is om alle verwikkelinge en interpretasies wat aan enige ooreenkoms gegee kon word op die tydstip van samekoms te voorsien, het die noodsaaklikheid van 'n permanente onderhandelingsmasjinerie al gou duidelik geword.

In enige industrie, netsoos elders, is dit nodig dat 'n geskil so spoedig moontlik bygelê word, ^{anders} neem dit groter afmetings aan as wat die eintlike verskil regverdig. Dit lei tot onnodige verkwisting van mannekrag en kapitaal.

In 'n poging om 'n permanente onderhandelingsmasjinerie in te stel, is daar oorgegaan tot die stigting van Versoeningsrade (Conciliation Boards), waarop verteenwoordigers van werkgewers sowel as werknemers sitting gehad het. Hierdie Versoeningsrade het van nywerheid tot nywerheid verskil, maar ons kan hier 'n paar algemene kenmerke daarvan aanstip. 28)

I. Versoeningsrade het gewoonlik die mag besit, kragtens hulle onderskeie grondwette, om alle sake waaruit geskille kon voortvloei, soos lone, werksure, oorure en ander werksvoorwaardes te behandel. Sommige Versoeningsrade was egter beperk tot slegs sekere van die genoemde sake. So was die Britse Steenkoolversoeningsraad bevoorbeeld beperk tot suiwer loonskwessies.

II. Versoeningsrade was feitlik uitsluitlik gebaseer op werkgewersorganisasies aan die een kant en vakbonde aan die ander kant, dog daar was sekere versoeningsrade waarop verteenwoordigers deur die werkers self gekies was, of daardie werkers nou al lede van vakbonde was of nie. So het die National Union of Railwaymen bv. geen verteenwoordiger op die Versoeningsraad vir die spoorweë benoem nie, hoewel dit die mees verteenwoordigende vakbond van spoorwegwerkers was.

III. Die optrede van Versoeningsrade was gewoonlik daarop bereken om enige drastiese stap so lank moontlik uit te stel. Stakings en uitsluitings het dus alleen plaasgevind nadat die Versoeningsraad vir die betrokke nywerheid en gebied alle pogings aangewend het om 'n versoening te bewerkstellig.

IV. Versoeningsrade was gewoonlik ook instaat om voorsiening daarvoor te maak dat indien hulle nie in staat is om deur onderlinge onderhandeling 'n geskil op te los nie, so 'n geskil dan aan arbitrasie te onderwerp. Arbitrasie was egter geensins verpligtend

nie behalwe waar stakings deur wetgewing verbied is.

Hierdie Versoeningsrade was egter slegs van toepassing in sekere gebiede. As gevolg van die feit dat industriële uitbreiding, samesmelting, amalgamasie en koöperasie tussen verskillende, vroeër oëringende industrieë teweeggebring het, het dit ook daartoe gelei dat die vakbonde saangesmelt het en so een magtige blok gevorm het waar voorheen 'n aantal kleiner organisasies was. Die noodsaaklikheid van nasionale optrede vir dieselfde industrie, wat in verskillende sentra oor die hele land versprei was, het gelei tot die stigting van Nasionale Versoeningsrade, waarop alle werkgewers- en werknemersorganisasies, in die besondere bedryf oor die hele land, verteenwoordig was.

Dit het die vakbondbeweging baie stryd gekos om die publiek te laat beseef dat die moderne gemeenskap bestaan uit 'n groot aantal aaneengeskakelde sosiale groepe, elk van hierdie groepebestaande uit persone met dieselfde oortuigings oor sekere belangrike sosiale aangeleenthede. Elk van hierdie groepe het bepaalde doelstellinge, sosiale beginsels en 'n program van aksie, min of meer duidelik omlyn, en strewe voortdurend daarna om hierdie program effektief in die gemeenskap in werking te stel. Elke groep het sy standaard van reg en geregtigheid met betrekking tot daardie dinge waarmee dit baie nou verbonde is. Sake soos loonkoerse, werksure, vroue- en kinderarbeid, onderwys, godsdiens, die funksies van die staat en so meer, is te alle tye die uitkoms van diestryd tussen hierdie groepe, elk waarvan graag sou wou toesien dat sy opinies op hierdie gebied deur die ander groepe aanvaar en respekteer word.

Hier het ons dan ook die kerngedagte van die vakbondbeweging, naamlik dat 'n vakbond bepaalde vooropgestelde doelstellinge ter bevordering van die belange van sy lede, deur onderhandeling met daardie ander groep wie se belange ook in hierdie proses beskerm moet word, moet nastreef. Die grondgedagte hier is dat, indien 'n persoon of groep persone nie self hulle eie belange behartig nie, niemand anders dit vir hulle sal doen nie, dog, inteendeel, daardie groep met wie se belange hulle eie bots, van so 'n geleentheid gebruik sal maak om nog groter voordeel vir hulleself te verkry.

So het die werkers in 'n bepaalde bedryf sekere gemeenskaplike belange soos loonkoerse, werksomstandighede, siekefondsvoorsiening, vakansie, pensioene, werksure, behuising, onderwys en so meer. Deur gesamentlik op te/.....

op te tree ter beskerming van hierdie belange, onderlinge raadpleging oor die wyse waarop hulle dit die beste kan beskerm en bevorder, bereik hierdie groep baie meer as wanneer elke individu apart, en steunende op sy eie krag en vermoë, die probleme sou aandurf. So 'n samesnoering van kragte ter beskerming en bevordering van groepsbelange, kan ons 'n vakbond noem.

Sidney en Be trice Webb gee die volgende definisie van 'n vakbond:

" 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." 29)

In so 'n georganiseerde gemeenskap heers daar 'n solidariteit, wedersydse agting, trots en vertroue, gegrond op die besef dat in hulle geledere elkeen daarna streef om sy eie sowel as sy medewerker se belange te alle tye te beskerm, te verdedig, en te behartig.

6. SAMEWERKING IN PLAAS VAN STRYD.

Waar daar in die verlede openlike stryd tussen twee van die produksiefaktore t.w. arbeid en kapitaal bestaan het en vandag nog tot 'n groot mate voortbestaan, omdat die een faktor, arbeid, in 'n minderwaardige posisie teenoor die ander gestaan het, het daardie gevoel van vyandskap in baie gevalle gelukkig plek gemaak vir 'n gevoel van onderlinge samewerking gegrond op wedersydse respek vir die gevoelens, oortuigings en belange van die ander groep. Daar word gelukkig besef dat slegs onder omstandighede waar daar algehele harmonie heers tussen dié twee groepe die produksie glad kan verloop, en die volksinkome vergroot kan word. 30)

Die beste voorbeeld van 'n volkome samewerking tussen 'n vakbond en werkgewers vind ons in Amerika in die optrede van die Amalgamated Clothing Workers. Hierdie vakbond het hulle ten doel gestel om die werksomstandighede van die werker te verbeter deur die nywerheid self eers op gesonde grondslag te plaas. Hierdie vakbond het daarin geslaag om die vertroue van die werkgewers tot so 'n mate te verower dat werkgewers, wanneer hulle sake in 'n swak finansiële toestand verkeer het, in baie gevalle die hulp van die spesiaal opgeleide

personeel/..

29. S. & B. Webb: The History of Trade Unionism, p. 1.

30. Alfred Marshall: Principles of Economics, p. 706.

"Trade Unions have benefited the nation as well as themselves by such uses of the common rule as make for a true standardization of work and wages especially

personeel van die vakbond ingeroep het om hulle fabriek te herorganiseer en op 'n winsbasis te plaas. Sakebesture gee egter nie maklik toe dat hulle nie in staat is om self hulle sake op 'n winsbasis te plaas nie, en hierdie voorbeelde, waarvan ons 'n paar gaan aanhaal, kan dus nie as 'n algemene verskynsel aanvaar word nie, maar illustreer die mate waartoe samewerking in nywerhede kan ontwikkel baie mooi.

Prof. Slichter sit die beleid van die Amalgamated Clothing Workers baie mooi uiteen en toon aan dat hierdie vakbond op verskeie wyses daartoe bygedra het dat nie alleen hulle lede van genoegsame werkgeleentheid voorsien is nie, maar ook selfs van hoër lone, waar fabriek voorheen nie in staat was om 'n laer loon te kan betaal en nog 'n wins te maak nie. 31)

Aangesien /....

when combined with a frank endeavour to make the resources of the country go as far as they will, and thus promote the growth of the national dividend."

31. Sumner H. Slichter: Union Policies and Industrial Management, p. 522.

"In the city of Cincinnati, the union was asked to help reorganise the shop of a small firm which had been losing money for a number of years. The workmen had only recently joined the union. Their earnings were low, but the firm felt unable to pay more as long as it was loosing money. The owner asked the union to make a survey of the shop and to suggest methods of reducing costs and increasing output. The union brought down three of its expert bussiness agents from Chicago - one to reorganize the coat shop, the second the vest shop, and the third the pantshop. The local manager of the union, a cutter by trade, assumed responsibility for the cutting room. The Union's investigations showed that the flow of work was highly irregular, that there was much unnecessary handling of goods, that the method of constructing the garments were unnecessarily complicated and laborious. Important changes were made in the construction of the garment, the layout and removing of the work, and the shop equipment. It was found that the different sections of the force were not properly balanced; some had too much work and others not enough. Workers were therefore shifted in order to facilitate the flow of work. The old practice had been to require the workers to stay in the factory whether they had work or not. The union insisted that they be permitted to go home when they ran out of work. This compelled the production executives to watch the flow of work carefully and take pains that no section ran out of work. Of the 187 employees in the operating department, only 92 were regularly working piecework. A schedule of wages in the shop provided for the payment of 30 operations by the piece, but only 20 were regularly paid in this way. The union recommended that all employees be placed on piecework, and with its co-operation this was done. Many antiquated methods of performing operations were discovered and changed. The workers on an operation in the pantsshop which cost the firm about 20 cents were making poor wages. By changing the method the earnings of these workers were increased from 12 \$ to 14 \$ per week and

Aangesien die vakbond besef het dat werkgewers dit moeilik vind om voort te gaan met die betaling van hoë lone terwyl hulle meedingers laer lone betaal, en daarom teen laer pryse hulle artikels kon bemark, het die vakbond besluit om hulle werkgewers se hande te sterk in hierdie stryd deur onderling ooreen te kom om hulle te beywer vir:

- (a) die voorkoming van stakings in hulle fabriek;
- (b) die organisering van non-unie-fabriek om by die vakbond aan te sluit en sodoende loonpeile op dieselfde hoë peil te bring dwarsdeur die nywerheid;
- (c) die doen van stukwerk, waarteen die vakbonde normaalweg hewig gekant is;
- (d) die wegdoen van restriktiewe reëls en gebruike wat die produksie kan belemmer;
- (e) verhoogde produktiwiteit om sodoende die werkgewers in staat te stel om op 'n gelyke basis mee te ding met andere wat laer lone betaal, maar waar die produktiwiteit van die werkers ook laer is as gevolg van die laer lone.

Afgesien van hierdie algemene pogings het die vakbond ook in sekere gevalle meer daadwerklike hulp aan fabriek verleen. So haal prof. Slichter ook aan van 'n sekere firma, die grootste in een van die middestelike stede, waar 700 werkers in diens was. Hierdie firma was op die rand van bankrotskap en het toe aan die vakbond gevra of hulle die reorganisasie van die fabriek sou onderneem. Hulle het dadelik besef dat indien hierdie firma nie verder sou voortgaan met produksie nie, die ander/.....

the cost of the operation to the firm was reduced approximately one-half. The pressing had been done by hand. The union suggested that it be done by machine.... The wages of the cutters were low in comparison with the rates paid in other markets, but cutting costs were high. The union insisted that the wages of cutters be increased five dollars a week. The union had the order blanks standardised and simplified so that the cutters could read their instructions more easily. The pattern racks had been at one end of the room so that it was necessary for some cutters to walk nearly half a block to get their patterns. The shapers which give the cutter the shape of the front and the lapel had been at another spot. The patterns and the shapers were put together in the centre of the room. Improvements in the patterns were made, to increase output of the cutters..... Thus by changing the construction of the garment, the layout of the work, the equipment of the shop, and some of the personnel, the union brought down the costs of the firm to the level of its competitors..... All this was done by the union without expenses to the employer."

die ander kleiner klerefabrieke in die stad nie die werklose klerewerkers sou kon opneem nie, en het dadelik bekwame en opgeleide persone uit hulle hoofkantoor in Chicago gekry om te kom help met die reorganisasie van die fabriek. Hulle het dadelik voorgestel dat daar 'n goedkoper soort kledingstuk vervaardig word, en met daardie doel voor oë het hulle binne die volgende agt maande die hele fabriek gereorganiseer en op 'n goeie winsbasis geplaas, tot voordeel van werknemer sowel as werkgewer.

7. SAMEVATTING:

Uit die voorgaande blyk duidelik dat die aanvaarding van die middel agtiende eeu as die begin van die vakbondbeweging geen arbitrêre datum is nie. Dit is die algemeen aanvaarde datum van die aanvang van die Industriële Omwenteling. Dit is die periode van die herlewering van die industriële bedrywighede, van uitvindings, van die gebruik van masjienkrag, van die uitbreiding van markte, die ontwikkeling van die fabriekswese, 'n periode waarin die gebruik van kapitaal in industrieë 'n belangrikheid aangeneem het wat uniek sowel as rewolusionêr was. Dit is ook die periode van uitbreiding van die individuele vryheid. Die feudale stelsel is afgeskaf, slawerny is onwettig verklaar, maar die kapitalisme het van die nuutgevonde vryheid van die individu misbruik gemaak om hom te knel in bande van wettige slawerny, slawerny met betaling, genoegsaam om die ontvanger daarvan slegs 'n geleidelike hongerdood te laat sterf.

Vakbonde was dus die logiese uitvloeisel van die uitbuiting van arbeid deur kapitaalkragtige ondernemers in 'n tyd van snelle industriële uitbreiding waar die alleenstaande arbeider aan die genade van sy genadelose werkgewers oorgelaat is.

Waar hy, die werker, vroeër sy eie produksie behartig en bemark het, en sy bekwaamheid en vaardigheid sy grootste bate was, het hy in botsing gekom met masjinerie wat hom verdring het op die ope mark. Deur gebruik te maak van masjinerie kon artikels teen 'n sneller tempo geproduseer word, waardeur pryse van goedere gedaal het en die self-ondernemende arbeider verplig was om sy arbeid aan groter ondernemers te verkoop.

Die saamdromming van werkers in die nywerheidsentra het daartoe gelei dat werkgewers uiters lae lone aangebied het, en dat werkers verplig was om daardie lae

lone te/.....

lone te aanvaar. Arbeid het 'n gewone verhandelbare artikel geword, sonder dat die belange van die arbeider enigsins in aanmerking geneem is. Met selfbeskerming as die onderliggende motief het werkers, nieteenstaande teenstand van owerheidsweë, hulleself in vakbonde saangesnoer. 32)

Deur die konsentrasie van kapitaal, die omvang van die industrieë en die gespesialiseerde aard van die arbeid wat onder die moderne industriële struktuur vereis word, is die individuele arbeider, as meedingende eenheid, opgeneem in 'n groter eenheid, naamlik die arbeidspotensiaal van daardie nywerheid. Die werker word nie meer beskou as 'n alleenstaande, geïsoleerde arbeidseenheid nie, maar as 'n onderdeel van 'n groter eenheid waartoe hy behoort. 33)

Die werker se onvermoë om die mark vooruit te skat, om vir 'n onbepaalde tyd sy arbeid te weerhou, sy gebrek aan kennis en kapitaal, plaas hom as enkeling in 'n baie ongunstige posisie teenoor sy werkgever. Hoewel kapitaal en arbeid nie in die produksieproses met mekaar meeding nie maar saam werk om die eindproduk te lewer, verskaf die verdeling van die inkomste verkry uit daardie eindproduk genoegsaam kanse vir wrywing, veral as daar in aanmerking geneem word dat werkgewers en werkers nie op gelyke basis staan wat onderhandeling en afdingingsvermoë betref nie. 34)

32. W. Milne-Bailey: Trade Union Documents, p. 1.

"Trade unions are born, not made.... Their growth has been a spontaneous, healthy process arising out of the needs of the common people. Those needs - for fellowship between craftsmen, for mutual help, for improvement in the remuneration and conditions of labour, for an increasing measure of control over the circumstances of daily life - gave rise to that voluntary organisation and that group spiritive known as the Trade Union Movement."

33) Alfred Marshall: Principles of Economics, p. 25

"It is true that the action of the whole is made up of that of its constituent parts; and that in most economic problems the best starting point is to be found in the motives that affect the individual, regarded not indeed as an isolated atom, but as a member of some particular trade or industrial group; but it is also true, as German writers have well urged that economics has a great and an increasing concern in motives connected with the collective ownership of property and the collective pursuit of important aims."

34. Solomon Blum: Labor Economics, p. 33.

"The legislature has also recognised the fact ... that the proprietors of these establishments and their operatives do not stand upon equality and that their interests are, to a certain extent, conflicting. The former naturally desire to obtain as much labor as possible from their employees, while the latter are often induced by the fear of discharge to conform to regulations which their judgement, fairly exercised, would pronounce detrimental to their health or strength".

HOOFSTUK II .

STRUKTURELE VERANDERINGE IN SUID-AFRIKA WAT GELEI
HET TOT DIE ONTSTAAN VAN VAKBONDE ALHIER, EN 'N
ALGEMENE OORSIG VAN ARBEIDSTOESTANDE.

1. INLEIDING:

Soos in die vorige hoofstuk aangetoon, het die noodsaaklikheid van vakbonde eers geblyk tydens en na die Industriële Omwenteling, deurdat werkers in groot getalle saamgetrek het in sekere sentra.

In Suid-Afrika het hierdie posisie eers ontstaan na die ontdekking van minerale en die gevolglik snelle ontwikkeling en uitbreiding op nywerheidsgebied. Die ontwikkeling en groei van die vakbondbeweging het hand aan gegaan met die ontwikkeling en groei van die land se nywerhede.

Vir hierdie doel onderskei ons dan drie ontwikkelingsperiodes in ons landse ekonomie, naamlik:

1. die landboutydperk, wat strek tot ongeveer 1870, d.w.s. tot voor die ontdekking van minerale;
2. die landbou-mineraletydperk, waar die landbou nie langer die hoofbron van die nasionale inkomste uitgemaak het nie, en wat verder gekenmerk is deur die toestroming van buitelandse vakmanne en arbeiders. Hierdie periode kan dan ook met reg die ontstaansperiode van die vakbondbeweging in Suid-Afrika genoem word; en
3. die landbou-minerale-nywerheidsperiode, waarin die belangrikheid van die landbou relatief verder afgeneem het en dié van nywerhede baie toegeneem het. Hierdie periode kan dan ook beskou word as die belangrikste ontwikkelingsperiode van die vakbondbeweging in Suid-Afrika, en dit kan ook weer in drie duidelike fases verder onderverdeel word, t.w.:
 - I. die periode tot en met 1922, waarin arbeids-
onrus, gepaard met geweldadige optrede van staatsweë, die hoofkenmerk was;
 - II. die periode tot 1938, waarin die staat 'n
meer aktiewe rol ter bevordering van die
arbeidsbeweging gespeel het, deur die in-
stelling van belangrike nywerheidswetgewing,
en waarin die vakbondbeweging tot volle ont-
plooiing gekom het; en
 - III. die periode sedert 1938, waarin ons weer
twee aparte tydvakke kan bespeur, naamlik:

A. /

- A. die Tweede Wêreldoorlog en die onmiddellike na-oorlogse jare tot 1948; en
- B. die periode sedert 1948, waarin die Staat weer groter aandag aan die vakbondbeweging geskenk het, en waarin nuwe ontwikkelinge in die nywerheidswetgewing plaasgevind het.

Elk van dié periodes sal agtereenvolgens in die volgende paragrawe behandel word in soverre as wat dit ons probleem raak.

2. EKONOMIESE TOESTANDE VOOR DIE ONTDEKKING VAN MINERALE:

Sedert die eerste Vryburgers was die Kaap, destyds die enigste deur blankes bewoonde gebied in Suidelike Afrika, by uitstek 'n landbouland. Tewens, die doel van die stigting van die halfwegstasie aan die Kaap deur die Hollands Oos Indiese Kompanjie, was om vars groente en vleis en ander voedsel vir hulle skeepsbemannings te verkry. Boere het egter al verder van Kaapstad, die hawe, af weggetrek, plase aangelê en landbou en veeteelt as hulle grootste bron van inkomste gehad. Aanvanklik was hulle arbeidsprobleme ongelos deur ~~gehuur~~ te maak van slawe, en na die vrystelling van die slawe ¹⁾ het hulle tot hulle beskikking gehad nie alleen die vrygestelde slawe, wat in die meeste gevalle by hulle vroeëre eienaars in diens gebly het nie, maar ook die inboorlingbevolking van die Kaap wat 'n uiters primitiewe bestaan gevoer het.

Die bevolking was klein en grotendeels selfonderhoudend. Die Kaapse mark en verbygaande skepe het egter 'n afsetgebied vir hulle produkte gebied en so het daar 'n redelike stelsel van geldeconomie aan die Kaap ontstaan voor die Groot Trek.

Die Groot Trek (1836 - 1838), 'n volksverhuising, waarby ongeveer 8,000 blankes die Kaapkolonie verlaat het om noordwaarts 'n nuwe tuiste te vind, kan, op ekonomiese gebied, as 'n terugwaartse stap beskou word, want daar is nou teruggekeer na 'n stelsel van ruilekonomie en huisindustrie. Die Trekkers was 'n geïsoleerde gemeenskap, afgesny van die buitewêreld, wat vir sover moontlik self sy benodighede moes vervaardig of ruil, wanneer die kans hom voorgedoen het.

Aan moderne ontwikkelings op landbougebied, soos in Amerika en Europa aangetref, het hulle hulle nie gesteur nie, want elkeen was selfonderhoudend en die meeste van hulle het nuwighede, enige afwyking van die ou beproefde metodes, met agterdog bejeën. Die winsmotief was /.....

1. Emancipation of Slaves Bill 1833.

was geheel en al afwesig. Die boer was nog trots op sy besittings terwille van die besittings en nie ter wille van hulle ekwiwalent in geld nie. Hierdie terugwaartse stap het in Suid-Afrika plaasgevind toe daar juis in Engeland en Europa 'n geweldige voorwaartse stap op nywerheidsgebied gedoen is, naamlik die in gebruikneming van die masjien as gevolg van die Industriële Omwenteling, en die meganisering van die landbou deur die Agrariese Omwenteling. Die daarmee gepaardgaande vooruitgang op nywerheidsgebied en landbougebied, die ellende en algehele ontwrigting van die lewenswyse van die arbeidersklasse, en die daaruit voortvloeiende geleidelike groei van die vakbondbeweging, soos in die vorige hoofstuk aangetoon, was dus in Suid-Afrika heeltemal afwesig.

3. EKONOMIESE TOESTANDE NA DIE ONTDEKKING VAN MINERALE .

Die eerste belangrike struktuursverandering in die Suid-Afrikaanse volkshuishouding was die plotselinge verandering gedurende die tydperk 1870 - 1890 van 'n hoofsaaklik selfonderhoudende landbou-ekonomie in 'n meer kapitalistiese landbou-mineraal ekonomie. Die ontdekking van goud en diamante het 'n groot binnelandse mark laat ontstaan en die pryse van landbouprodukte aansienlik laat styg. Vervoerprobleme is geskep, en nuwe moontlikhede op hierdie gebied het ontstaan wat daartoe gelei het dat baie boere nou transportryers geword het. Die ossewa het egter spoedig sy posisie as belangrikste vervoermiddel van mynbenodighede aan die snel ontwikkelende spoorwegstelsel moes afstaan, want reeds in 1886 is die spoorlyn tussen Kaapstad en Kimberley voltooi en in 1895 is Johannesburg reeds per spoor verbind met Kaapstad, Durban, Port Elizabeth en Lourenco Marques. Baie spoorwegwerkers, masjiniste en stokers was nodig om hierdie diens in stand te hou, en hierdie werkers is dan ook, soos aanstonds aangetoon sal word, spoedig in 'n vakbond georganiseer.

Hiermee is die basis gelê vir 'n nuwe ekonomie. Myne verg nie alleen gekwalifiseerde mynwerkers nie, maar ook gekwalifiseerde passers en draaiers, ingenieurs, skrynwerkers en talle ander vakmanne. Aangesien daar voorheen geen of 'n baie beperkte behoefte aan die diens van hierdie vakmanne bestaan het, was die mynbase dus verplig om hulle vakmanne oorsee te werf, veral in Engeland en Ierland en tot 'n mindere mate in Amerika. ²⁾

Hierdie /.....

2) Dit is interessant om op te merk dat sekere dwarsgange in die ouere myne aan die Rand, wat nog deur die

Hierdie werkers het reeds in hulle oorspronklike tuistes kennis gemaak met die voordele van die vakbond-beweging en het hierdie, vir die Afrikaner nog onbekende organisasie, dadelik alhier begin toepas.³⁾

Anders ~~dan~~^{as} in die buiteland, is die vakbondbeweging in die Suid-Afrikaanse Republiek, en elders in Suid-Afrika, sonder teenkanting van owerheidsweë aanvaar⁴⁾ met die gevolg dat daar teen 1890 reeds 'n aantal vakbonde oor die hele land versprei bestaan het.

So is daar reeds in 1881 'n tak van die Britse Amalgamated Society of Carpenters and Joiners, in Kaapstad gestig en spoedig daarna ook in Durban en Johannesburg. Hierdie vereniging staan vandag bekend as die Amalgamated Society of Woodworkers.

Die eerste vakbond, wat sy oorsprong op Suid-Afrikaanse bodem gehad het en nie 'n tak van een of ander oorsese vakbond was nie, is die South African Typographical Union wat in 1896 in die lewe geroep is. In dieselfde jaar is daar verder ook nog twee ander organisasies in die lewe geroep, naamlik die Iron Moulders' Society en die Witwatersrand Tailors' Assoc. Laasgenoemde organisasie het aanvanklik slegs werknemers in die op maat-klerebedryf verteenwoordig, aangesien daar nog geen klerefabrieke in die land teenwoordig was nie, dog later het dit ontwikkel tot een van die grootste vakbonde in die land, naamlik die Garment Workers' Union, die geskiedenis en ontwikkeling waarvan ons in Afdelings B en C meer sal verneem.

In 1898 het die spoorwegwerkers hulle eie organisasie, naamlik die South African Engine Drivers' and Fireman's Association, gestig, 'n organisasie wat saam met die Transvaal Miners' Association 'n belangrike rol in die ontwikkelingstryd van die vakbondbeweging gespeel het.

Hierdie vakbonde word deur Mnr. E.S. Sachs⁵⁾ as „home unions“ beskryf, aangesien hulle nie alleen op die Britse leë geskoei is nie, maar ook omdat Afrikaners van lidmaatskap uitgesluit was. Hierdie snobistiese houding van die lede van die meeste oorseesgeoriënteerde vakbonde /.....

Ierse mynwerkers gegrawe is, vandag bekend staan as „Cousin Jack stopes“. Ook in Kimberley het daar 'n organisasie ontstaan met die naam van „Knights of Labour“ waaruit ons kan sien dat dit moontlik deur eertydse lede van hierdie organisasie in Amerika in die lewe geroep is. 3. Alex Hepple, L.V.: Trade Unions in Travail, p. 6. "During the closing years of the Nineteenth Century, and in the first part of the present century, the trade union movement of South Africa received its initiative, energy and strength from the skilled artisans who flocked here from Britain and other overseas countries. These

vakbonde het daartoe bygedra dat die Afrikanerwerkers hulleself nie alleen vreemd teenoor die hele beweging gevoel het nie, maar die beweging as tot sy eie nadeel beskou het en daarom ook 'n vyandige houding daarteenoor aangeneem het, 'n houding wat selfs vandag nog in baie gevalle gehandhaaf word. Dit is ook opmerklik dat daar baie min Afrikaners in die geledere van die leiers van die Suid-Afrikaanse vakbondbeweging gevind word, niesteenstaande die feit dat die Afrikaanssprekendes die grootste persentasie blanke vaklui verteenwoordig.

As opgeskote kind het die vakbondbeweging dus na Suid-Afrika gekom om hier verder te ontwikkel en te ontplooi. In die korte tydperk van ongeveer sewentig jaar het die beweging alhier dan ook ontwikkel tot dieselfde hoë peil wat dit in die buiteland bereik het, na jare van stryd. Ook hier het die groeiproses egter nie sonder stryd, ontberings en bloedvergieting plaasgevind nie.

Ons kan kortliks 'n paar voorvalle in hierdie verband uit die vroeë geskiedenis van die mynbedryf aanhaal.

Die Kimberleyse /...

men had a trade union background and tradition and they naturally saw to it that they were strongly organised in order to fight economic exploitation."

4) E.S. Sachs: The Choice Before South Africa, p. 139.

"The Common Law of the Republics was the Roman-Dutch Law, which though reactionary in many ways, contained no special anti-Trade Union measures. Indeed, on certain occasions President Kruger displayed a marked benevolence towards trade unions, especially where workers engaged in struggles against the big mining companies which were seeking to deprive the Boer Republics of their independence."

"Die Suid-Afrikaanse Vakbondbeweging sedert die Aanvangstydperk" ('n Pamflet uitgegee deur die S.A. Trade and Labour Council in 1939) p. 2.

"Mr. Rose (The Truth about Transvaal) getuig van President Kruger se regering as volg: 'Dat hierdie simpatieke houding van die Boere regering teenoor die werkers voortgeduur het tot aan die einde word bewys uit die feit dat op 12 September 1899 - dit is, slegs 'n maand voordat die oorlog losgebars het - 'n mosie in die Volksraad ingedien is waarin gevra word vir 'n agt uur werksdag. Na bespreking is die beginsel vervat in die mosie met 'n drie teen een meerderheid aangeneem' ".

5) E.S. Sachs: The Choice Before South Africa, p. 139.

"For nearly a quarter of a century the Trade Union Movement in South Africa remained mainly British, and even unions such as the Transvaal Miners' Association which were not branches of 'home' unions, consisted chiefly of British workers and were imbued with a British spirit. The comparatively few Afrikaner workers who came into the mines and other industries at first considered the trade unions as 'uitlander' institutionsand most of the British Trade Union leaders suffered from a spirit of racial superiority."

Die Kimberleyse diamantmyne het duisende naturelle⁹ en blankes aangelok. Die naturelle is in geslote kampongs geplaas, en uit vrees dat hulle van die waardevolle edelgesteentes mag steel, is hulle daaglik aan 'n deeglike ondersoek, in die proses waarvan hulle heeltemaal moes ontklee, onderwerp. Daarbenewens moes hulle ook gereeld purgeermiddels neem om seker te maak dat hulle nie van die diamante ingesluk het nie.

Die mynbase wou toe hierdie reëling ook van toepassing op die blanke mynwerkers maak. Hierteen het die blanke werkers, onder leiding van die Knights of Labour, in verset gekom en geweier om werk te verrig tensy die mynbase afsien van hulle moorneme. Toe die mynbase egter verliese begin ly as gevolg van die werkstaking, het hulle plaasvervangers gevind, sodat die werk sou kon voortgaan. Terwyl 'n groep ongewapende stakers egter 'n skag genader het, om te probeer verhoed dat die plaasvervangers die werk moet voortsit, het gewapende wagte op hulle gevuur en vier stakers gedood. Hierdie geweld het die stakers egter nie laat afsien van hulle eis nie, en die staking het voortgeduur totdat die mynbase ingewillig het om die blankes nie aan dieselfde ondersoek as die naturelle te onderwerp nie.

Die Anglo-Boere-oorlog het ten gevolge gehad dat duisende boeregesinne verarmd en geruïneerd uit die stryd getree het. Op hulle plase, waar alles verwoes en verbrand is, kon hulle nie verder 'n heenkome vind nie, en baie van hulle het getrek na die stede om daar in die mynbedryf, die boubedryf of in die ontwikkelende fabrieksbedryf 'n heenkomete vind.

In Mei 1907 is die eerste grootskaalse staking in Suid-Afrika van stapel gestuur deur die mynwerkers. Hierdie staking het plaasgevind omdat die mynbase die lone van die myners met 15% wou verminder en verder van hulle verwag het om desnieteenstaande drie masjiene in plaas van twee te behartig: 'n loonsvermindering en 'n arbeidsvermeerdering tegelyk.

Dit wil egter voorkom asof die mynbase eerder getrag het om van die Britse werkers met hulle vakbondidee ontslae te raak. Die verarmde Afrikaner was bereid om teen laer lone in die myne te gaan werk as die Engelse mynwerkers, en die mynbase het hierin 'n kans gesien om die twee seksies teen mekaar af te speel, veral in die lig van die houding van die vakbond teenoor die Afrikaanssprekendes en laasgenoemde se antipatie teenoor hierdie/

oor hierdie vyandiggesinde vakbond. Onder die dek-mantel dat hulle die rehabilitasie van die Afrikaner wou bevorder, is daar baie Afrikaners aangemoedig om in die myne te gaan werk, dog die aangebode loon was baie laer as dié van die georganiseerde Britse mynwerkers. Onder omstandighede het hierdie Afrikaners nouliks 'n ander keuse gehad as om maar hierdie lae loon te aanvaar. Die feit dat naturellewerkers en verder ook sekere blanke werkers, soos die lokomotiefbestuurders, nie aan die staking deelgeneem het nie, het ook daartoe bygedra dat die stakers na drie maande hulle stryd moes gewonne gee. Die gevolg van hierdie staking was egter dat honderde Britte afgedank en deur Afrikaners vervang is, en verder dat die vakbond stadigaan ingesien het dat die Afrikanerwerker se ondersteuning 'n noodsaaklike vereiste is vir die sukses van enige mynwerkersvakbond. Hulle het dus hulle houding ten opsigte van Afrikanerlidmaatskap effens gewysig, met die gevolg dat Afrikaners nou ook sporadies tot die vakbond toegetree het. Die wese en leierskap van hierdie vakbond was egter nog steeds Britsgesind.

4. DIE LANDBOU-MINERAAL-NYWERHEIDSPERIODE:

Die aanvangsdatum van hierdie ontwikkelingsperiode is arbitrêr, dog ons kan, vir praktiese doeleindes, die stigtingsdatum van die Unie van Suid-Afrika aanvaar as ook die aanvangsdatum hiervan.

Wit die volgende tabel kan gesien word hoeveel fabriek in die Unie ontstaan het vanaf 1890 tot 1953

TABEL I. ⁶⁾

AANTAL FABRIEK IN DIE UNIE VANAF 1890 - 1953 GESTIG, VOLGENS DIE PERIODE VAN OPRIGTING.

<u>PERIODE</u>	<u>AANTAL</u>	<u>TOTAAL.</u>
Voor 1890	360	360
1890 - 99	434	844
1900 - 09	1,234	2,078
1910 - 19	2,142	4,220
1920 - 29	3,213	7,433
1930 - 39	2,823	10,256
1940 - 49	2,917	13,173
1950 - 53	3,705	16,878.

Indien die oprigting van fabriek as 'n aanduiding van die groei van die fabrieksnywerheid geneem kan word, is dit duidelik uit Tabel I dat daar feitlik geen sprake van 'n fabrieksnywerheid voor 1900 in Suid-Afrika bestaan het nie en dat die aantal fabriek gedurende die jare 1910 - 1919 meer as verdubbel het. Indien ons dus hierdie periode sou aanvaar as die beginperiode /.....

6. Syfers verwerk uit Offisiële Jaarboek van die Unie

beginperiode van die fabrieksnywerheid in Suid-Afrika, sou ons dit dus nie ver mis hê nie.

Uit hierdie tabel blyk dit dan ook verder hoe snel die uitbreiding van hierdie belangrike deel van ons volkshuishouding geskied het. Vandag lewer die fabrieksnywerheid die grootste enkele bydrae tot die nasionale inkome van ons land, en verkaf dit 'n heenkome aan meer werkers in ons land dan enige ander vertakking van ons landse ekonomie.

Sedert die stigting van die Unie van Suid-Afrika in 1910 is daar ook van owerheidsweë meer aandag aan hierdie belangrike ontwikkeling in ons landse ekonomie gegee, want daar is 'n nuwe Staatsdepartement in die lewe geroep, naamlik die Departement van Handel en Nywerheid, wat beheer gehad het oor doeane en aksyns sowel as oor handels- en nywerheidsaangeleenthede. Hierdie departement het egter tydens 'n herskommeling van portefeuljes verdwyn; die afdeling doeane en aksyns is by die Departement van Finansies gevoeg, en die Departement van Mynwese is uitgebrei om ook Nywerheidsaangeleenthede te behartig, maar handel is apart saam met doeane gevoeg. Reeds in 1916 is daar egter besluit om handels- en nywerheidsaangeleenthede weer saam te voeg, en is die Departement van Mynwese dienoooreenkomstig verder uitgebrei. In Oktober van dieselfde jaar is ook die Nywerheidsadviesraad in die lewe geroep om die Minister van advies te bedien aangaande nywerheidsontwikkelinge. Hierdie raad is egter in 1918 opgeneem in die Adviesraad vir Nywerheid en Wetenskap, wat in 1923 ontbind is en vervang is deur die Raad van Handel en Nywerheid. Op 1 Desember 1925 het hierdie Raad die pligte van die Nywerheidsafdeling van die Departement van Mynwese oorgeneem.

I. Die Periode Tot 1922:

Met hierdie derde ontwikkelingstadium betree die Unie gelyktydig ook 'n stormagtige tydperk van arbeids-onrus, stakings, verbannings en bloedvergieting.

Die werkers was beter georganiseer in die mynbedryf as elders, en hierdie werkers het dan ook die toon aangegee, met die georganiseerde spoorwegwerkers en werkers in ander bedrywe altyd bereid om hulle te volg in die rigting wat hulle aangedui het of hulle te ondersteun in al hulle pogings om beter toestande te bekom.

Die eerste groot georganiseerde staking na 1907 se bl. 28
mislukte poging, het vroeg in 1913 plaasgevind, en hierdie keer was daar ook heelwat Afrikaners in die gelede
van Suid-Afrika. Nos. 12 en 25 asook van die /.....
uit syfers verstrek deur die Nywerheidsregistrator.

van die stakers te vinde, Nagenoeg 20,000 werkers het hieraan deelgeneem. Die staking is veroorsaak deurdat 'n aantal ambagsmanne op die Kleinfonteinmyn ontslaan is nadat hulle geweier het om langer ure op Saterdag te werk. Aanvanklik het die staking heeltemal vreedsaam verloop, dog op 5 Julie 1913 het duisende mense, waaronder ook baie toeskouers, naby die Rand Club en Corner House, die tuiste van die Kamer van Mynwese, vergader. Genl. J.C. Smuts het hierdie samedromming van persone, alhoewel geheel en al ongewapend, as baie gevaarlik beskou en opdrag gegee aan die polisie en soldat, wat vir die geleentheid na Johannesburg aangevoer is, om op die stakers te vuur. Die gevolg was dat 21 stakers gedood en 83 verwond is. Onder die persone wat gedood is, was etlike Afrikaners. Die mynbase het daarna die eise van die stakers op papier toegestaan maar in werklikheid nie veel gedoen om uitvoering daaraan te gee nie. 'n Snaakse verskynsel wat hom na hierdie staking voorgegeen het, was egter die uitbetaling van Staatsgeld aan persone wat as plaasvervangers vir die stakers opgetree het. Hieromtrent sê Mnr. Thomas Boydell die volgende:

"...in what other country except South Africa ~~has a Cabinet Minister paid out in the dead of night~~ £47,000 of the ~~Taxpayers' money~~ in amounts of £300 each to 'Black-legs' for clearing out a strike area in order to make way for the return to work of the men on strike?" 7)

In September 1913, na die staking, is daar 'n ~~kommissie~~ aangestel wat moes ingaan op die lone, werksure en ~~betaling van oorruilone~~ en verslag daaromtrent moes uitbring. Hierdie verslag ⁸⁾ is in 1914 gepubliseer en het o.a. aanbevelings bevat aangaande die instelling van vrywillige versoeningsrade waardeur werkgewers en werkers hulle onderlinge geskille kon bylê. Die verslag het verder beklemtoon dat, tensy daar voorsiening gemaak word vir vrywillige onderhandelings tussen werker en werkgewer, die ontevredenheid wat daar mag heers onder werkers, buite verhouding met die aanleidende oorsake daarvan kan ontwikkel. Verder het die kommissie beklemtoon dat die vakbondbeweging, of hulle nou al erkenning geniet of nie, sal voortgaan met die organisasie van die werkers en moontlik revolusionêre beginsels onder die werkers kan laat posvat.

7. Aanhaling geneem uit die Voorwoord tot die boek van E. Gitsham en J.F. Trembath: A First Account of Labour Organisation in South Africa, 1926. Mnr. Boydell was destyds Minister van Arbeid.

8. U.G. 12 / 1914.

Die jaar 1914 is dan ook weer ingelui met stakings. ✓
 Mens onder die Natalse steenkoolmynwerkers, wie se gelede-
 ledere spoedig aangevul is deur die Spoorwegwerkers,
 waarna die staking vinnig uitgebrei het na al die belangrikste sentra in die Unie. Met hierdie staking aan die een kant en die wêreldspanning in verband met die Eerste Wêreldoorlog aan die ander kant, het Genl. J.C. Smuts andermaal ingegryp en op 14 Januarie 1914 krygswet afgekondig. Stakersleiers is gevang en in die gevangenis gewerp sonder aanklag of verhoor. Nege van hierdie leiers is in die nag haastig per spoor na Durban vervoer alwaar hulle op 'n skip gesmokkel is en gedeporteer is na Engeland. Regter James Rose Innes sê hieromtrent:

"Meanwhile the leaders were being dealt with according to plan; taken at night to a lonely siding near Johannesburg, they were rushed from there by train, with all shutters up, which landed them at Durban wharf. The ss. Umgeni was waiting and so was a military force to exclude all prying civilian eyes from the dock area. The steamer was on the high seas before it became known that nine of her passengers had been spirited away. All this concealment, all this elaborate machination, had only one purpose, and that was to evade the interference of the law courts. For, in spite of Martial Law, the civil tribunals were functioning and had the truth leaked out there would certainly have been an order restraining these summary proceedings." ⁹.

Hierdie toestande het baie daartoe bygedra dat die Wetsontwerp op Nywerheidsgeskille en Vakverenigings, waarin sekere aanbevelings van die kommissie van ondersoek van 1913, ¹⁰⁾ vervat was en vroeg in 1914 in die Volksraad ter tafel gelê is, tersyde gestel is en vervang is deur Wet No. 27 van 1914, die Wet op Oproerige Byeenkomste, wat hierdie toestande moes bekamp.

H.G. Ringrose stel dit as volg:

"In 1914 disturbances led the Government to rush through legislation to curb the activities of militant unions. The Industrial Disputes and Trade Unions Bill was discarded and a new Bill - the Riotous Assemblies and Criminal Law Amendment Bill - was quickly and quietly passed through both Houses to become law as from 20 July 1914." ¹¹⁾ Die uitbreek /....

9. B.A. Tindall: James Rose Innes, p. 254.

10. U.G. 12 / 1914

11. H. G. Ringrose: Trade Unions in Natal, p.11.

Die uitbreek van die Eerste Wêreldoorlog het die vakbondbeweging in Suid-Afrika op tweeërlei wyse ten goede gekom, naamlik in die eerste plek insoverre as wat dit deur kunsmatige beskerming daartoe bygedra het dat sekondêre nywerhede snel ontwikkel het, en daarmee saam ook deurdát dit op 'n tydstip gekom het toe die Wet op Oproerige Byeenkomste slegs enkele weke op die wetboek geplaas was, en die aandag van die regering tot so 'n mate toegespits was op die oorlogspoging, dat daar feitlik geen aandag geskenk is aan die toepassing van die bepalings van hierdie wet insoverre as wat dit die vakbeweging kon skaad nie. Voor die beëindiging van die oorlog het nog 'n belangrike verwikkeling plaasgevind, naamlik die besluit van die Kamer van Mynwese in 1915 om deur die South African Industrial Federation met hulle werknemers te onderhandel en daardeur die vakbondbeweging te erken. Baie werkgewers het hierdie voorbeeld gevolg en die vakbondbeweging het dus erkenning verkry sonder dat dit deur wetgewing aan hulle toegeken was. L W

Hoewel dit 'n groot stap in die regte rigting was, het die masjinerie vir die gladde werking van die onderhandelinge nog ontbreek.

Uit Tabel No. II, is dit duidelik dat die arbeids-onrus gedurende die tydperk onder bespreking, voortgeduur het en 'n hoogtepunt in 1922 bereik het.

Toen die einde van 1921 word die steenkoolmynwerkers meegedeel dat hulle lone met 5/- per skof verminder gaan word, en dat ongeveer 5,000 van hulle vervang sal moet word deur naturelle. (Naturelle lone het in hierdie tyd ongeveer een tiende van dié van blanke steenkoolmynwerkers bedra) Terselfdertyd is ook loonsverminderinge deur die Victoria Falls Power Company en sekere ingeniëursfirmas aangekondig. Dadat daar nie op arbitrasie ooreengekom kon word nie, het ongeveer 30,000 blanke werkers besluit om hulle werk te staak en is die „Johannesburgse burgeroorlog“, soos hierdie staking met reg genoem kan word, ingelui. ✓

Genl. J.C. Smuts, toe die Eerste Minister van die Unie, was vasberade om ook hierdie staking spoedig te beëindig en, om sy eie woorde te gebruik, "allowed the situation to develop." Polisie van oor die hele Unie is deur die Staat aangevoer na Johannesburg, waar hulle geledere aangevul is deur troepe van die Staande Mag en burger kommando's, wat as gevolg van die proklamasie van krygswet opgeroep is. Die gevolg was dat Genl. Smuts binne 'n kort tydjie 'n groot, goed toegeruste en /.....

geruste en opgeleide leër op die been gehad het, teen 'n groepie swak bewapende stakers. ¹²⁾

Op 28 Februarie 1922 is drie persone naby die Boksburgse tronk, waar 'n aantal stakers gevange gehou is, doodgeskiet. Dog oors op 10 Maart het die werklike slagting begin.

Die ongevalle aan albei kante sal seker nooit met sekerheid vasgestel kan word nie, maar dat dit groot was, ly geen twyfel nie. 'n Week lank het die stakers hulle vesting, Fordsburg, verdedig teen aanvalle van swaar artillerie, vliegtuie en selfs 'n tenk. Hulle kon egter nie volhou met die stryd nie, en moes kapituleer. Agtien leiers is ter dood veroordeel, waarvan vier tereggestel is; aan die ander is later, by wyse van 'n guns, amnestie verleen.

Hierdie staking het dus op 'n gevoelige verlies en neerlaag vir die werkers, en 'n klinkende oorwinning vir die werkgewers uitgeloop, maar die gevolge daarvan was verreikend, selfs op staatkundige gebied.

TABEL II. ¹³⁾

OPSOMMING VAN NYWERHEIDSGESKILLE IN DIE JARE 1914 - 1922

JAAR.	AANTAL STAKINGS	AANTAL WERKERS BETROKKE	DUURTE IN WERKSDAE	BERAAMDE LOONSVERLIES.
1914	12	21,927	160,129	£136,070
1915	2	-	-	-
1916	10	1,275	1,420	1,095
1917	22	3,457	18,417	9,531
1918	23	2,582	31,786	28,872
1919	47	23,799	537,138	260,409
1920	66	105,658	839,415	130,584
1921	25	9,892	112,357	113,454
1922	12	29,001	1,339,508	1,817,593

II. DIE PERIODE TOT 1938:

Die keerpunt ten gunste van die werker het egter na 1922 gekom. As gevolg van die neerlaag wat die staking meegebring het, het die vakbondbeweging baie verld verloor, maar die besef van die noodsaaklikheid om die onsimpatieke owerheid op politieke terrein aan te durf, en indien moontlik te vervang met 'n meer simpatieke regering onder wie die vakbondbeweging meer erkenning sal geniet, het baie daartoe bygedra om 'n spoedige herlewing/.

12. Dit word vertel dat polisiemanne nie baie gretig was om die stryd teen die stakers aan te knoop nie en gevolglik nie veel teëstand gebied het wanneer hulle "gevang" geneem en ontwapen is nie. Op dié wyse het die stakers wapens en ammunisie verkry. Die burgerkommando's was ook nie eintlik daarvan bewus teen wie hulle eintlik moes veg nie. 'n Lid van die kommando's sou by geleentheid gesê het: "Ek ken vir Generaal Botha, Generaal Smuts, Generaal Hertzog en Generaal de Wet, maar wie is nou eintlik hierdie Generaal Strike? "

spoedige herlewing te bewerkstellig. Daarby het die regering, moontlik om te probeer vergoed vir hierdie meedoënlose aanslag op die georganiseerde vakbondbeweging, pogings aangewend om dit op 'n gesonder grondslag te plaas.

Kort na die beëindiging van die bogenoemde staking, in April 1922, het die regering 'n kommissie aangestel om die grondliggende oorsake van die staking te ondersoek en aanbevelings te maak. Sommige van hierdie aanbevelings betreffende die versoening tussen werkgewer en werknemer, is opgeneem in die Nywerheidsversoeningswetsontwerp wat in 1923 in die Parlement voorgebring is, en in April 1924 op die wetboek geplaas is as Wet No. 11 van 1924, die Nijverheid-verzoeningswet. Wette. X

Die doel van hierdie wet was:

„Om voorziening te maken voor de voorkoming van geschillen tussen werkgevers en arbeiders door verzoening; voor de registratie en regeling van vakverenigingen, en private registratie kantoren en voor andere daarmee in verband staande doeleinden.”

Aangesien hierdie wet herhaaldelik gewysig is en in 1937 herroep is deur Wet No. 36 van 1937, sal ons aan die einde van hierdie paragraaf 'n kort oorsig van die bepalinge en werking van daardie wet (No. 36 van 1937) gee, en dus nie verder op die werking van Wet No. 11 van 1924 ingaan nie.

Op 25 Julie 1924, na die oewerwinning van die Nasionale Party en die Arbeidsparty oor die Suid-Afrikaanse Party in die algemene verkiesing van daardie jaar, is die Arbeidsministerie ingestel, hoofsaaklik omdat die toestande op ekonomiese gebied in sekere opsigte veel te wense oorgelaat het, en daar geen departement bestaan het om dié veelomvattende saak op doeltreffende wyse te behartig nie. Daar was geen afsonderlike departemente om arbeidsvraagstukke in sy geheel te behartig nie, hoewel dit aan die Departement van Mynwese opgedra was om te sorg vir die toepassing van sekere arbeidswette. 'n Nasionale arbeidsbeleid was totaal afwesig en die instelling van die Departement van Arbeid het baie daartoe bygedra dat ooreenstemming bereik kon word in die toepassing van arbeidsbeginsels op nasionale gebied in die snel ontwikkelende nywerhede. L W

In 1925 is 'n verdere mylpaal op die gebied van Nywerheidswetgewing in Suid-Afrika bereik toe die Loonwet, Wet No. 27 van 1925, wat op 12 Februarie 1926 in werking getree het, opgestel en goedgekeur is deur albei X

Huise van die Parlement. Hierdie wet is ook herhaaldelik gewysig en deur Wet No. 44 van 1937 herroep. Die Loonwet verskaf die nodige masjinerie om die Minister in staat te stel om minimumlone en diensvoorwaardes vas te stel ten opsigte van persone wat nie deur 'n ooreenkoms kragtens die Nywerheidsversoeningswet gebind is nie. Die bepalinge van hierdie wet kan van toepassing gemaak word op alle tipes werk, behalwe die uitsondering waarna ons hierbo verwys het.

Die wet maak voorsiening vir die benoeming van 'n Loonraad, wie se plig dit sal wees om, in opdrag van die Minister van Arbeid, ondersoek in te stel ten opsigte van enige klas werknemer in enige afdeling van 'n bedryf en dan aanbevelings insake minimumlone en diensvoorwaardes by die Minister te maak. Nadat aan die betrokke partye die geleentheid gegee is om besware teen die voorgestelde loonsvasstelling in te dien, kan die Loonraad sy oorspronklike aanbevelings wysig of onveranderd aan die Minister voorlê. Indien die Minister dit goed keur kan hy hierdie aanbevelings van die Loonraad publiseer, waarna dit die krag van wetgewing verkry en bindend is op alle persone waarop dit van toepassing gemaak is.

Die promulgering van hierdie twee wette, en die instelling van die Departement van Arbeid, dui duidelik op 'n groot verandering in die houding van die regering teenoor arbeidsvraagstukke in die algemeen en teenoor die vakbondbeweging in die besonder.

Nie alleen het die vakbondbeweging volle erkenning van owerheidsweë deur die Nywerheidsversoeningswet bekom nie, maar hierdie wet het ook voorsiening gemaak daarvoor dat werkgewers nie mag diskrimineer teen werkers op grond van hulle bedrywighede in die vakbondbeweging nie. Hierdie frontsverandering van die regering kon moontlik gewees het as gevolg van die teenwoordigheid in die regering van lede van die Arbeidsparty, wat op daargestadium 'n gedugte wapen in die hand van die vakbondbeweging was. Die Minister van Arbeid, mnr. Thomas Boydell, was dan ook lid van hierdie party.

Die Departement van Arbeid het verder 'n maandelikse Arbeidsbulletin uitgegee waarin die arbeidstoestand in die land en die werk van die Departement van Arbeid gereeld gepubliseer is. Hoewel die Afrikaans wat in die blad gebesig is uiters beroerd was,¹⁴⁾ is dit nietemin verblydend dat daar wel 'n poging aangewend is om dit 'n tweetalige blad te maak.

Die werk /.....

Die werk van die Departement van Arbeid is dan ook met sukses bekroon, soos blyk uit die feit dat daar in 1924 slegs 7 stakings in die land voorgekom het en in 1925 geen enkele staking nie.

Die Loonraad was baie aktief en het verskeie ondersoeke in verskillende bedrywe onderneem, waaroor ons in Afdeling C meer besonderhede sal verskaf, vir sover dit die klerebedryf raak. Waar nywerhede nie beheer is kragtens Nywerheidsraadsooreenkomste nie, het die Loonraad pogings aangewend om Nywerheidsrade in daardie gebiede gevorm te kry, of loonvasstellings gemaak, sodat die nywerheid in al sy vertakings spoedig onder beheer van ooreenkomste kragtens die Nywerheidsversoeningswet of laansvasstellings kragtens die Loonwet gestaan het en werkersbelange dus baie meer aandag ontvang het as wat voor die instelling van hierdie staatsdepartement die geval was.

Mettertyd is deur hofbeslissings meer duidelikheid verkry oor die werking van die twee wette en het die afbakening van hulle onderskeie invloedssfeer duideliker geword.

In die saak van Rex vs. Saxby (1934) het die appélhof bv. beslis dat 'n Nywerheidsraadsooreenkoms voorkeur geniet bo 'n Loonvasstelling van die Loonraad, . . . **m.a.w. dat in 'n gebied waarin 'n ooreenkoms sowel as 'n loonvasstelling geldig was, die terme van die ooreenkoms en nie dié van die vasstelling nie van toepassing sal wees op die persone betrokke by daardie ooreenkoms.** In dieselfde jaar is loonvasstellings ongeldig verklaar deur twee hofbeslissings ¹⁵⁾, daar die regters bevind het dat dit buite die magte van die Loonraad was om vas te stel dat suikwerklone nie minder mag wees as tydlone nie, en verder dat die insluiting van hierdie onwettige klousule al die bepalinge van hierdie vasstelling nietig maak. Dit was die oorsaak van die promulgering van die Wet tot Bekragtiging van Loonvasstellings van 1935 (Wet No. 16 van 1935.)

In 1930 is die Wet op Oproerige Byeenkomste en die Nywerheidsver-

14. In die uitgawe van die Social and Industrial Review, wat op 5 Januarie 1930 verskyn het, het o.a. die volgende berig verskyn: "Die saak (in verband met die staking van naturelle in 'n matrasfabriek) het in Desember l.l. in die Magistraatshof voorgekom, toe een van die werkers tereggestel is." Die Engelse teks het egter as volg gelui: "The case was heard in the Magistrate's Court in December last, when one of the employees was tried."

15. Rex vs. Cohen 1934 A.A. 521 en Rex vs. Ryba T.P.A. 14.12.'34.

die Nywerheidsversoeningswet gewysig. Magistrate het nou die mag verkry om vergaderinge te belet en publikasies te verbied wat moontlik rassegevoelens tussen blankes en enige ander ras kon vertroebel. Die Nywerheidsversoeningswet is so gewysig dat die Minister die mag verkry het om enige loonsbepaling en bepalinge aangaande werksure, wat in enige ooreenkoms vervat is, uit te brei na naturelle wat in dieselfde nywerheid werk, indien die moontlikheid bestaan dat die doel van die ooreenkoms, naamlik vasstelling van looneise en werksomstandighede, verrydel kan word deur die vervanging van blanke werkers deur naturelle op wie laer lone van toepassing is. Hierdeur is die blanke werkers in die bedrywe beskerm deurdat hulle versekering verkry het dat solank hulle produktiwiteit dit regverdig, hulle nie deur naturelle vervang sal word nie.

Nywerheids-
versoenings-
wet

Die jaar 1931 kan aanvaar word as die jaar waarin daar 'n begin gemaak is met die onderwerping van die Nywerheidsversoeningswet aan sy grootste toets tot dusver. Sewe jaar na die inwerktrading van hierdie wet het die Unie van Suid-Afrika 'n moeilike tydperk van handelsslapte en nywerheidsdepressie ingegaan.

In hierdie jaar vind die eerste algemene staking in die klerebedryf in Transvaal plaas en word 'n verbanningsbevel, wat later opgehef is, op die Sekretaris van die Garment Workers' Union, kragtens die Wet op Oproerie ~~Byeenkomste~~, gelê, en word die huidige sekretaresse van die vakbond, toe nog 'n gewone lid van die vakbond, saam met baie ander werkers, in die gevangenis gesit weens hulle aandeel aan die staking.

Die Nywerheidsraad vir die Klerebedryf, Transvaal, is ontbind en tussen 1931 en 1934 het nog 10 ander Nywerheidsrade ontbind weens ernstige versteuringe in die arbeidsverhoudinge. Lone het begin daal en werkloosheid het toegeneem in alle nywerhede, terwyl die ledetal van vakbonde ~~te~~ geneem het van 118,281 in 1930 tot 150,543 in 1935.¹⁶⁾ Tenspyte van die Nywerheidsversoeningswet was die verlies aan lone as gevolg van werkstakinge in 1934 hoër as in enige jaar sedert 1922 en was dit duidelik dat hierdie wet hersiening nodig gehad het ten einde aan sy doel te bly beantwoord. Daar is danook in Julie 1934 'n Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing benoem om die werking van die Nywerheidsversoeningswet en die Loonwet te ondersoek en aanbevelings te maak.

Die verslag /..

16. Offisiële Jaarboek van die Unie van Suid-Afrika.
No. 25 p. 289.

Die verslag van hierdie Kommissie is in Julie 1935 gepubliseer en daarin is sekere aanbevelings tot wysiging van sowel die Loonwet as die Nywerheidsversoeningwet vervat.

In 1937 is albei hierdie wette herroep en vervang deur die Nywerheidsversoeningwet 1937 (Wet No. 36 van 1937) en die Loonwet, 1937 (Wet No. 44 van 1937) onderskeidelik.

Hoewel die fundamentele beginsels van loonreël, soos uitgedruk in Wet No. 11 van 1924 soos gewysig, behoue gebly het, het dit 'n aantal veranderinge aangebring wat daarop beroken was om die administrasie van die wet te vergemaklik en ontduiking van loonsbepalings teen te werk.

Die vernaamste oogmerke van die Wet is die voorkoming en beslegting van geskille tussen werkgewers en werknemers deur middel van versoening en, in sekere gevalle, deur middel van verpligte arbitrasie. Die wet maak verder ook voorsiening vir die registrasie en regulering van vakbonde en werkgewersorganisasies en private registrasiekantore. Die bepalinge van die wet dek elke onderneming, bedryf, nywerheid of beroep, met die uitsondering van boerdery, huishoudelike dienste, staatsdienste, insluitende die Spoorweë, liefdadigheidsinrigtings, onderwysinrigtings ens. wat geheel of gedeeltelik uit staatsfondse onderhou word. Die toepassingsveld van die wet word beperk deur die omskrywing van die woord werknemer, wat die oorgrote meerderheid natuurlike werknemers ¹⁷⁾ van die bepalinge van hierdie wet uitsluit.

Die wet maak verder ook voorsiening vir die aanstelling van 'n Nywerheidsregistrateur wie se pligte o.a. die registrasie van vakverenigings, werkgewersorganisasies en Nywerheidsrade omvat.

Die vryheid van werkers om in vakbonde te verenig is gewaarborg in artikel 78, wat bepaal dat 'n werkgewer 'n misdryf begaan as hy dit as 'n diensvoorwaarde stel dat 'n werknemer nie lid van 'n vakbond mag wees of mag word nie. Art. 79 beskerm die vakbond en werkgewersorganisasies teen regsgedinge na aanleiding van 'n onregmatige daad (uitgesonderd 'n kriminele oortreding) wat begaan is ter bevordering van 'n staking of uitsluiting wat nie met die bepalinge van die Wet in stryd is nie. (Vergelyk ook die besonderhede in verband met die Taff Vale saak op bladsy 12 hierbo.)
 17. In die saak van William Baloyi en Christina Okola vs. Nywerheidsraad vir die Klerebedryf (Tvl.) is bevind

Die wet maak verder voorsiening vir die stigting van nywerheidsrade wat bestaan uit werkgewers aan die een kant en werkers aan die ander kant (of verteenwoordigers van elk). Geregistrerde nywerheidsrade is daartoe geregtig om sake van onderlinge belang vir die partye te behandel en om sodanige stappe te doen as wat, met die oog op die voorkoming van geskille, nodig mag wees. Rade kan ook ooreenkomste aangaan wat die minimumbesoldiging vir werkers in die betrokke nywerheid, die worksure en enige ander saak wat diensvoorwaardes raak of daarmee in verband staan, of enige saak van onderlinge belang vir werkgewers en werkers voorskryf. Op aansoek van die partye kan die Minister 'n Nywerheidsraadsooreenkoms publiseer en bindend maak vir die partye betrokke by daardie ooreenkoms, en as die Minister oortuig is dat hierdie partye die nywerheid as geheel voldoende verteenwoordig, kan dit bindend gemaak word vir alle werkgewers en werknemers in daardie nywerheid, bedryf of beroep of hulle nou al partye tot die ooreenkoms was aldan nie.

Nywerheidsrade is in die eerste plek verantwoordelik vir die beslegting van geskille in die nywerhede in die belang waarvan hulle registrasie ontvang het. As 'n geskil ontstaan in 'n nywerheid of onderneming waarvoor geen nywerheidsraad bestaan nie, kan die Minister op aansoek van een van die partye 'n versoeningsraad aanstel, bestaande uit 'n gelyke aantal werkgewers en werknemers, om die geskil te besleg. Wanneer 'n geskil egter betrekking het op werk in verband met noodsaaklike dienste, soos die verskaffing van lig, krag, water, sanitêre dienste, brandblussingsdienste, of passasiersvervoer, kan die Minister, 'n versoeningsraad aanstel, al het geeneen van die partye by die geskil aansoek gedoen daarvoor nie, en indien so 'n versoeningsraad nie daarsou slaag om die geskil by te lê nie, volg verpligte arbitrasie onmiddellik.

Art. 65 lê 'n volkome verbod op stakings en uitsluitings in noodsaaklike dienste, en in alle nywerhede is stakings en uitsluitings verbode tot tyd en wyl die volste gebruik gemaak is van al die masjinerie wat vir die beslegting van daardie geskille beskikbaar is. Geen staking of uitsluiting mag wettiglik plaasvind terwyl die geldigheidsduur van 'n ooreenkoms of uitspraak waarin bepalinge vervat is wat oor die geskilpunt handel, /...

dat naturellevroue wel as werknemers onder hierdie wet geklassifiseer kan word

handel nog nie verstryk is nie.

Dit volg hieruit dus duidelik dat die Nywerheids-versoeningswet en die Loonwet as twee onderling aanvullende maatreëls beskou moet word. Terwyl die eerste voorsiening maak vir loonreëling deur werkgewers en werknemers self, is die Loonwet bedoel om hoofsaaklik die ongeorganiseerde of selfs swak georganiseerde werkers te hulp te kom.

Die stelsel van loonreëling onder die Loonwet is gebaseer op die beginsel van ~~deeglike, wetenskaplike~~ ~~ondersoek~~ deur 'n enkele, onpartydige liggaam alvorens 'n ~~loonvaststelling~~ gemaak word.

Hierdie twee wette is vandag nog van krag, alhoewel daar in die Volksraad 'n nuwe Nywerheidsversoeningswetsontwerp ter tafel gelê is, enkele bepalinge waarvan ons in die loop van die volgende paragrawe sal noem en bespreek.

III. DI. PERIODE SEDERT 1938.

A. Die Tweede Wêreldoorlog en die onmiddellike na-oorlogse jare tot 1948.

Soos uit Tabel I op bladsy 26 afgelei kan word, het die jare 1940 - 1950 'n ongekende uitbreiding op ~~nywerheidsgebied meegebring, grotendeels as gevolg van~~ die tydelike beskerming wat die oorlog meegebring het. Gevolglik was daar geen tekort aan ~~werkgeleentheid~~ nie en het lone en ~~diensoorwaordes baie~~ verbeter. Lone het ~~gestyg~~, maar die lewensduurte het ook ~~gestyg~~ en dit het, tesame met die feit dat ~~werkgeleentheid~~ volop was, ~~daartoe bygedra~~ dat werkers al meer en meer aanspraak gemaak het op ~~hoër lone~~ en beter werksvoorwaardes.

Die spoedige beslegting van geskille tydens die oorlog en die vermyding van stakings, was vir die oorlogspoging onontbeerlik, en aangesien die Nywerheids-versoeningswet verpligte arbitrasie slegs op noodsaaklike dienste van toepassing gemaak het, en die oorlogspoging nie as noodsaaklike dienste deur die wet omskryf is nie, was dit nodig vir die regering om sekere maatreëls te tref t.o.v. die spoedige en vreedsame beslegting van geskille in nywerhede wat onontbeerlik was vir die voortsetting van die oorlog en t.o.v. die instandhouding van voorrade en dienste wat beskou is as in belang van die gemeenskap.

Die oogmerk met Oorlogsmaatreël No. 9 van 1942, soos in 1944 geamendeer deur Oorlogsmaatreëls Nos. 64, 77 en 81, was om die staking van werksaamhede in noodsaaklike nywerhede /

like nywerhede te verbied. Terselfdertyd was 'n reëling nodig waarvolgens die behoeftes en eise van werknemers en werkgewers op onpartydige wyse beoordeel kon word. Hierdie maatreël het dus voorsiening gemaak vir die benoeming van arbiters deur die Minister. Die beslissings van arbiters het in hierdie nywerhede van krag gebly afgesien van enige ander loonreëlingsmaatreël wat in die betrokke nywerheid van toepassing was.

Slegs dertig uitsprake is ingevolge hierdie noodmaatreël gedoen, wat dui daarop dat dit nie veel gebruik is nie.

Die nywerheidsversoeningswet was nie van toepassing op naturellewerkers nie. Nou het naturelle in 1942 op groot skaal gestaak in bedrywe wat as onontbeerlik vir die gemeenskap beskou is, as gevolg van die inflasionêre neiginge van die oorlogsekonomie wat die laer besoldigdes baie swaarder getref het as die hoër inkomstegroepe. As gevolg hiervan het die regering Oorlogsmaatreël No. 145 van 1942 ingevoer, waarby stakings deur naturelle verbied is en waarin voorsiening gemaak is vir die aanstelling van arbiters deur die Minister ten einde geskille te besleg waarin naturelle betrokke was.

Nieteenstaande die feit dat hierdie maatreël nie baie suksesvol was nie (soos blyk uit die feit dat van die 106 geskille wat daar voorgekom het in 1943 - 44 waarin naturelle betrokke was, slegs 39 arbitrasietoekennings onder hierdie maatreël gedoen is), het dit die enigste maatreël gebly waarin 'n poging aangewend is om enigsins voorsiening te maak vir die beslegting van geskille waarin naturelle betrokke was.

Soos reeds genoem, is die verbod op stakings geen middel om te verseker dat stakings nie sal voorkom nie. Inteendeel, die verbod op stakings kan juis die betrokke persone laat voel dat daar teenoor hulle gediskrimineer word en dit kan maklik aanleiding gee tot verdere ontevredenheid. Ook kan dit dien om agitators, waarvan daar in hierdie jare baie onder die naturelle beweeg het, van die nodige skietgoed te voorsien om hulle op te sweep deur daarop te wys dat vir blankes in dieselfde nywerheid daar voorsiening gemaak is om hulle geskille self op te los deur onderhandeling, dog dat die naturel volgens wet, homself moet neerlê by die vasstellings van die Loonraad of by die uitsprake van arbiters wat kragtens hierdie maatreël aangestel is. Dit is duidelik dat daar baie ontevredenheid onder die naturelle bestaan

het in /

het in hierdie tyd. In 1947 was daar altesaam 66 werkstakings, en hierby was slegs 23 waar blankes betrokke by was. In 1948 was daar altesaam 44 stakings en slegs by 11 hiervan was blankes betrokke. 18)

Soos reeds genoem, was die stygende lewensduurte een van die oorsake wat aanleiding tot die versteuring van arbeidsverhoudinge gegoe het. Onder die werking van die Nywerheidsversoenningswet is daar gedurig bepalings in verband met lewensduurtetoelaes ingesluit, maar daar was geen bepaling in die Loonwet wat die betaling van lewensduurtetoelaes verpligtend gemaak het nie. Vroeg in die oorlog is daar dan ook besef dat voorsiening hiervoor gemaak moes word, en Oorlogsmaatregel No. 28 het aan hierdie behoefte voldoen, deur lewensduurtetoelaes vir alle werknemers in alle bedrywe voor te skryf. Hierdie toelaes is van tyd tot tyd verhoog na mate die lewensduurte gestyg het.

In 1942 is die Loonwet ook so geamendeer dat dit o.a. ook voorsiening gemaak het vir die Loonraad om aanbevelings te maak om die vasgestelde lone op 'n persentasiebasis te verander na mate die lewensduurte verander.

Onderstaande tabel verskaf 'n oorsig van die nywerheidsgeskille vanaf 1936 tot 1948.

TABEL III.

NYWERHEIDSGESKILLE GEDURENDE DIE JARE 1936 - 1948. 19)

JAAR	AANTAL STAKINGS	AANTAL WERKERS BETROFTE	DUURTE IN WERKSDAE	BERAAMDE LOONSVERLIES
1936-				
1940	118	18,632	53,600	17,590
1941	35	5,450	23,199	12,058
1942	62	14,051	49,547	12,628
1943	53	9,162	47,719	22,035
1944	53	12,222	62,709	9,632
1945	60	16,215	91,180	32,030
1946	80	95,574	209,350	105,375
1947	66	28,848	1,378,063	1,720,337
1948	44	3,656	24,634	19,008

B. DIE PERIODE SEDERT 1948.

Soos in 1924, toe daar 'n verandering van regering plaasgevind het en die Nasionale Party aan bewind van sake gestel is, het daar weer groot veranderinge op die arbeidsfront plaasgevind sedert die Nasionale Party in 1948 bewind aanvaar het. Waar die veranderinge in 1924-1925 egter die ondersteuning van die vakbondbeweging geniet het, geniet die ingrypende veranderinge wat onder

18. Offisiële Jaarboek, Nos. 24 en 25, pp. 283 en 288.

19. Idem, Nos. 23 en 25, pp. 13 en 287.

die nuwe bewind plaasgevind het, in soverre dit arbeids-wetgewing betref, nie die onverdeelde steun van die vakbondbeweging nie, deels uit politieke vooroordeel, weens die optrede van die regering om die kommunisme aan bande te lê, en deels uit vrees dat die uitwerking van die nuwe maatreëls die ondergang van die vakbondbeweging kan bewerkstellig.

In 1948 het die Minister van Arbeid 'n ondersoek gelas van die werksaamhede en administrasie van die G.W.U. nadat sekere onluste op 'n algemene vergadering van hierdie vakbond, wat in die stadsaal van Johannesburg gehou is, voorgekom het, en die Uitvoerende Komitee van die vakbond die Minister versoek het om 'n ondersoek na die rusverstoring, en poging om die vergadering op te breek, te gelas. Insteede hiervan het die Minister die interne sake van die G.W.U self laat ondersoek.

Hierdie ondersoek het grootskaalse ontevredenheid veroorsaak, nie alleen in hierdie vakbond nie, maar ook in wye kringe in die vakbondbeweging as geheel, omdat gevoel is dat die omstandighede nie so 'n ondersoek geregverdig het nie en omdat bymotiewe aan die deur van die Minister gelê is, nl. as sou hy begerig wees om die G.W.U. vir politieke redes so te disorganiseer dat dit vir die Nasionale Party moontlik sal wees om 'n seggenskap in die bestuur van die vakbond te verkry soos dit, volgens bewering, die geval is met die Mynwerkersunie.

In sy geheel geneem het hierdie ondersoek ²⁰⁾ nie veel meer aan die lig gebring as wat reeds bekend was nie. Hieroor sê Mnr. Alex. Hepple die volgende ²¹⁾

"The Commission sat for almost a year and, according to Sachs, cost the Union over £5,000 in legal costs. Its Report was submitted on the 24th September, 1949 but provided the Government with nothing upon which it could take action against the Garment Workers' Union or any of its officials. In one regard the Report is a remarkable document. It has wandered far from the 'affairs and administration of the Garment Workers' Union', and has embraced the whole trade union movement, making recommendations that strike at the very fundamentals of free trade unionism. For example, the Commissioner wants the law to empower the Minister 'upon receipt of proof which he deems sufficient' to investigate whether funds are being applied in an unconstitutional manner and also to institute an inquiry 'where a trade union seeks to promote personal, political or ideological aims which are foreign or contrary to the interests of such trade union.'"

In Hoofstuk VI sal ons meer aangeande hierdie ondersoek sê, en kan ons dit dan voorlopig hierby laat.

In dieselfde jaar het die regering 'n Kommissie van Onderzoek aangestel om in te gaan op die werking van die bestaande nywerheidswette en aanbevelings hieromtrent te doen. Die Kommissie het 'n deurtastende ondersoek gedoen na aanbevelings by die Minister gemaak ²²⁾, sommige waarvan opgeneem is in die nuwe Nywerheidsversoeningswetsontwerp wat tans in die Volksraad onder bespreking is. Hierdie Wetsontwerp beoog die herroeping van die Nywerheidsversoeningswet van 1937 (Wet No, 36 van 1937) en bevat sekere klousules waarteen die vakbondbeweging hewig protes aangeteken het.

Daarin word o.a. voorsiening gemaak vir die stigting van vakbonde op suiwer rassegrondslag om die stigting van verdere gemengde vakbonde te voorkom, en verder om die bestaande gemengde vakbonde op te deel in verskillende vakbonde op grond van rasse. Hierdie klousule word in Hoofstuk III onder die hoof Lidmaatskap van Vakbonde meer in besonder bespreek. Ook word daar voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Nywerheidshof waardeur die Minister ondersoek in verband met verskillende sake rakende die nywerhede en hulle vakbonde kan gelas, en waarheen persone onder sekere omstandighede kan appélleer. Die Nywerheidshof kan optree as 'n appélhof in sake rakende die toepassing van die nuwe Nywerheidsversoeningswet, soos die registrasie van vakbonde, die verdeling van bates van gemengde vakbonde waar 'n suiwer rassevakbond om registrasie in die plek van die gemengde vakbond aansoek gedoen het, beslissings van die Registrateur rakende veranderings van die grondwette van vakbonde, registrasie van nywerheidsrade ens. Hierdie Nywerheidshof is slegs 'n administratiewe liggaam onder beheer van die Minister en nie 'n hof in die ware sin van die woord nie, dog sy uitsprake is bindend asof dit 'n bevel van die Hooggeregshof is. Slegs in verband met regspunte kan appél aangeteken word by die Hooggeregshof, m.a.w. wanneer dit die vraag is of die Nywerheidshof binne perke van die wet sy beslissings oor sake gevel het. Dit beperk dus die gronde waarop appél by die Hooggeregshof aangeteken kan word.

Die stakingsreg van die vakbond word verder ingekort deurdat die wetsontwerp voorsiening maak vir sekere bykomende sake wat as noodsaaklike dienste

20. U.G. 16 / 1950

21. Ales. Hepple L.V. Trade Unions in Travail, p 49.

22. U.G. 62 / 1951.

beskryf word en verder dat die Minister die reg het om die bepalings van die Artikel van toepassing te maak op ander dienste wat volgens sy mening eënsensieël vir die publiek is, sonder dat daar 'n aanduiding is welke dienste hier beoog word.

Politieke affiliasie word verbied, en geldelike steun aan enige kandidaat of organisasie in verband met politieke aangeleenthede word beperk tot bydraes uit 'n fonds wat spesiaal vir die doel in die lewe geroep moet word, en waartoe slegs vrywillige bydraes gevra kan word.

In Groot-Brittannië geld ook 'n dergelike bepaling. Die groot verskil tussen die twee bepalings is dat vrystelling van bydraes tot die politieke fonds in Groot-Brittannië aangevra moet word anders word dit aanvaar dat die lid bereid is om by te dra, terwyl die Suid-Afrikaanse bepaling die teenoorgestelde uitwerking het naamlik dat niemand, behalwe diegene wat hulleself daartoe bereid verklaar het, bydraes tot die politieke fonds hoef te maak nie.

Artikel 77 van die wetsontwerp bepaal:

(1) Behoudens die bepalings van hierdie artikel, wanneer dit vir die Minister voorkom dat maatreëls behoort geneem te word ten einde die ekonomiese welvaart van werknemers van enige ras in enige onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te beskerm, kan hy die Nywerheidshof gelas om 'n ondersoek in te stel aangaande die wenslikheid om 'n vasstelling kragtens hierdie artikel te maak. Na ondersoek in die nywerheid, en raadpleging van die bestaande Nywerheidsrade, en werkgewersorganisasies en vakbonde wat nie lede van die Nywerheidsrade is nie, die Sentrale Naturellearbeidsraad, kan die Nywerheidshof by die Minister aanbeveel:

(a) die reservering van diens in enige onderneming, nywerheid, bedryf of beroep in enige vermelde gebied vir persone van 'n vermelde ras en die verbod van indiensneming daarin van persone van enige ander ras;

.....
Die feit dat die Minister soveel mag in hierdie verband besit kan, indien dit deur die Minister uitgeoefen word, lei tot groot ontevredenheid in daardie nywerheid, bedryf onderneming of beroep. Die feit dat dit ten opsigte van enige gebied kan plaasvind, kan verder veroorsaak dat daar in verskillende gebiede verskillende rasse in dieselfde nywerheid werksaam mag wees teen verskillende loonpeile, tensy die Minister besluit om die loonpeile van die hoogsbesoldigde ras uit te brei na daardie gebiede wat dan gereserveer sou word vir die laagsbesoldigde ras. Ons neem as voorbeeld die Klerasiennywerheid. In elk van die drie provinsies waar die nywerheid bestaan, is daar verskillende rasse-samestellings wat die arbeidskragte in daardie bedryf

uitmaak. In die Westelike Provinsie bestaan die grootste gedeelte van die werkers uit Kleurlinge, in Natal vorm Indiërs 'n baie groot persentasie van die werkkragte, en in die Witwatersrandgebied is die blankes die meeste, terwyl daar fabrieke in die Suid-Oos-Transvaal en Noord-Natal bestaan wat van suiwer natuurleerarbeid gebruik maak.

Gestel dat die Minister sou besluit dat die belange van die Kleurlingwerkers in hierdie bedryf dit noodsaaklik maak dat die bedryf in die Westelike Provinsie gereserveer sou word vir Kleurlinge, dan beteken dit dat die werkgewers in Transvaal in 'n swakker posisie geplaas sou word t.o.v. mededinging met 'n soortgelyke bedryf waar heelwat laer lone betaal word. Indien so 'n reservering van bereepte of nywerhede sou plaasvind op nasionale grondslag, sou die persone wat uit die diens ontslaan is in ander bedrywe of nywerhede wat weer vir hulle reserweer is, 'n heenkome moet vind, of hulle daarvoor opgelei is of nie, wat daartoe sal lei dat die Unie se nywerhede mettertyd op suiwer rassegrondslag gebou sal wees en baie ontberings vir verplaatte persone meegebring sal word, tensy die Minister gebruik maak van sy magte om vrystelling te verleen t.o.v. die toepassing van hierdie artikel, wat egter weer die werking van daardie artikel nie alleen sou belemmer nie maar die doel waarvoor dit in die lewe geroep is heeltemaal sou verydel.

Die regering stel hom ook ten doel om die Kommunisme in die land te onderdruk en uit te roei. Vir hierdie doel is die Wet op die Onderdrukking van Kommunisme, Wet No. 44 van 1950 op 17 Julie 1950 op die Wetboek geplaas. In 1951 is dit so geamendeer dat dit van terugwerkende krag geword het, m.a.w. dat dit persone aan vervolging blootstel op grond van daade wat hulle gepleeg het in die verlede toe daardie daade geheel en al gewettigd was.

Vir 'n land soos Suid-Afrika hou die beginsels van die Kommunisme groot gevare in, en vorige regerings het die toestand laat ontwikkel sonder om veel daaraan te doen. Hierdie beleid het daartoe gelei dat die Kommunisme openlik in die vakbondbeweging verkondig is, en deur gebruikmaking van die feit dat lede se belangstelling in vergaderinge van hulle vakbonde baie swak is, het die Kommunisme daarin geslaag om sleutelposisies in sommige vakbonde te verkry.

.....Hierdie

Hierdie wet beoog die bekamping van die Kommuniste en die verwydering van Kommuniste uit posisies waarin hulle 'n bedreiging vir die staat vorm.

Die Wet maak voorsiening vir die aanstelling van 'n Likwidateur wie se plig dit sal wees om persone wat beskou word as Kommuniste of wie se optrede sodanig is dat hulle, deur lede of aktiewe ondersteuners te wees van onwettige organisasies, 'n gevaar vir die gemeenskap vorm, se name op 'n lys te plaas, waarna aan hulle die kans gegee word om redes aan te voer waarom hulle name nie op hierdie lys geplaas moet word nie.

Sulke persone kan dan beveel word deur die Minister om te bedank uit enige organisasie, insluitende vakbonde, om geen vergadering in sekere gebiede vir sekere tydperke by te woon nie; of sulke persone kan selfs as ongewenste immigrante gedeporteer word.

Onder die werking van hierdie wet is tot in Februarie 1955 reeds 108 persone „genoem" en verbied om enige vergadering by te woon, waarvan 56, of meer as die helfte, amptenare van vakbonde was. Van hierdie 56 amptenare is 46 beveel om uit hulle posisies te bedank. 2.)

In tye van nood, soos deur die Staat aangevoer, is dit moontlik dat sulke persone wat die Kommunisme propageer, 'n chaos in industrieë kan skep indien hulle aan bewind in hulle onderskeie vakbonde sou bly.

Die feit dat die Kommunistiese propaganda deur middel van vakbondtydskrifte hierdeur aan bande gelê is, is op sigself 'n groot prestasie, aangesien dergelike propaganda groot afmetings aangeneem het, en nie alleen aanstootlik vir sommige werkers moes voorgekom het nie, maar ook die gevaar ingehou het dat sommige werkers daardeur beïnvloed kon word om sodoende werktuie te word in die hande van vreemde magte wat die vernietiging van die sedes en tradisies van ons volk beoog.

In 1953 is 'n verdere mylpaal bereik deur die promulgering van Wet No. 48 van 1953, die Wet op Naturellearbeid (Beslegting van Geskille) wat ten doel het om voorsiening te maak vir die voorkoming
..... van/

23. Saamtrek: Uitgawe van 4 Februarie 1955. Onder hierdie persone is enige welbekende vakbondeleiers soos E.S. Sachs, P.J. Huyser, D.J. du Plessis en andere wat reeds naam gemaak het in vakbondkringe en vir jare lank verantwoordelike posisies in hulle onderskeie vakbonde beklee het.

van naturellearbeidsgeskille en vir die reëling van diensvoorwaardes van naturelle.

Hierdie wet is nie van toepassing op die beerdery, huishoudelike diens of naturelle in diens van die Regering of Provinsiale Administrasies, opvoedkundige inrigtings en myne nie.

Die Wet maak voorsiening vir die instelling van 'n Sentrale Naturellearbeidsraad en Streekskomitees om die belange van die naturelle in daardie streek werksaam te behartig.

So n streekskomitee het die reg om, wanneer n aangeleentheid behandel word wat werknemers in die bedryf raak, een of meer naturelle as lede van die komitee te koöpteer. Die Streekskomitees moet daarna streef om die belange van die naturelle met betrekking tot hulle diens te bevorder en moet dus voortdurend op hoogte bly met die diensvoorwaardes van daardie naturelle in die gebiede en bedrywe waarvoor hulle aangestel is.

Die naturelle kan vertoë tot hierdie komitees rig in verband met hulle diensvoorwaardes.

Artikel 7 maak voorsiening vir die instelling van n Werkekomitee in enige inrigting waar daar meer as 20 werknemers in diens is. Hulle belê in vergadering en kies uit hulle eie geledere 'n komitee van minstens drie en hoogstens vyf lede, uit wie se geledere die skakellid dan gekies word, wie se plig dit dan sal wees om met die inspekteur of Streekskomitee in aanraking te bly.

Wanneer daar 'n geskil ontstaan, moet die Streekskomitee, die Inspekteur en die Nywerheidsraad vir daardie bedryf in kennis gestel word. Die arbeidsamptenaar, die skakel tussen die verskillende komitees en die Sentrale Raad, en die inspekteur, in samewerking met die streekskomitees, moet dan pogings aanwend om die geskil op te los; en indien hulle nie daarin slaag nie, moet die aangeleentheid verwys word na die Sentrale Naturellearbeidsraad, wat daarop in samewerking met die arbeidsamptenaar en die inspekteur pogings moet aanwend om die geskil op te los. Indien hierdie poging ook nie met sukses bekroon word nie, moet die saak na die Minister verwys word, met 'n aanbeveling of dit na die Loonraad verwys moet word of nie. Die Werkekomitee moet ook geraadpleeg word in geval van geskille.

Artikel 18 verbied stakings en uitsluitings, en

..... geen/

geen persoon, werknemer of wie ook al mag 'n staking aanstig of aan 'n staking deelneem nie, en geen werkgewer of ander persoon mag 'n uitsluiting van werknemers aanstig of daaraan deelneem nie. So 'n oortreding is strafbaar met 'n boete van £500 of 3 jaar gevangenisstraf.

Hoewel die Wet 'n stap in die regte rigting is, kan dit nie in die behoeftes van die werkers voorsien nie. Die uiteindelijke erkenning van vakbonde onder naturelle, waardeur hulle instaat gestel sal word om op eie hout met die werkgewers te onderhandel, is die enigste manier waarop 'n geskil tot bevrediging van beide werker en werkgewer besleg kan word. In plaas van om die aanbevelings van die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing²⁴⁾ te aanvaar en naturellevakbonde onder sekere voorwaardes erkenning te verleen, het die Minister dit goed gedink om hierdie wet in die plek daarvan te stel. Die feit dat naturellevakbonde bestaan en sal bly voortbestaan, ongeag die kanale wat daar nou oopgestel is vir die beslegting van geskille, sal nie lei tot die gladde werking van hierdie wet nie; intendeel dit sal die werking van hierdie wet grootliks belemmer.

Die grootste leëte in hierdie Wet is dat, nie-teenstaande dit 'n eerlike poging aanwend om geskille op te los, die naturelle of hulle verteenwoordigers self feitlik geen deel daaraan het nie. Naturelle het geen vertrouwe in blankes om hulle sake te behartig nie, soos blyk uit die feit dat die meeste blankes reeds uit die naturellevakbonde verdwyn het en vervang is deur naturelle, nie-teenstaande die groot mislukings wat daardie amptenare van hulle vakbondadministrasie gemaak het nie.

'n Geskil kan slegs opgelos word tot bevrediging van albei partye wanneer hulle onderling ooreenkom oor die voorwaardes waarop hulle bereid sou wees om tot 'n vergelyk te kom. Die uitgerekte prosedures wat onder hierdie Wet gevolg moet word deur persone wat geen direkte belang by die geskil het nie, kan slegs daartoe lei dat die maatreël nie aan sy doel sal kan beantwoord nie.

Opsommend kan ons dus sê dat die vakbondbeweging tot en met 1922 'n baie moeilike periode deurgemaak het, maar dat dit na 1924, met die simpatieke steun van die regering, tot volwassenheid ontwikkel het. Sedert die

ooglogsjare het die beweging, wat getalle en onder-
vinding aangaan, groot vordering gemaak, en dit be-
klee tans 'n baie sterk posisie in die nywerheidslewe
van ons land. Op die oomblik is die regering besig
om die nywerheidswetgewing van die land so te wysig
dat dit kan voldoen aan die behoeftes van die workers
en hulle terselfdertyd kan vrywaar teen bedreigings
van die Kommunisme, maar daar word ook 'n rigting
ingeslaan wat maklik tot groot nadeel van die v...
bondbeweging kan strek, slegs ten gevolge van oordrewe
navolging van die apartheidsbeginsel. Naturellevak-
bonde geniet voorasnog geen wetlike erkenning nie,
maar die beweging sal voortgaan en uiteindelik erken-
ning erlang, aangesien dit 'n noodsaaklikheid vir die
bewaring van nywerheidsvrede is.

9
AFDELING B.
HOOFSTUK III.

DIE WESE, DOELSTELLINGE, LIDMAATSKAP EN INTERNE
ORGANISASIE VAN 'N VAKBOND.

1. INLEIDING:

Op 28 November 1841 het G. J. Holyoake die voordele van die vakbondbeweging as volg aan die "Trade's Unions of Sheffield" geskilder:ⁱ⁾

"The advantages of Trade Unions will be seen from the remarks made. Being founded in justice, as we have shown, they must have produced good as no just thing is lost to the world. They have generated a love of freedom, have knit together the victims of capital, when masters have forgotten honour and justice, and the world compassion and sympathy. When governments and religion were ranked with oppressors, Unions were the only barriers between the desolation of capital and machinery, starvation and the poorhouse."ⁱ⁾

So was dit ook nodig vir die "National Union of Distributive and Allied Workers" om, omstreeks dieselfde tyd, 'n organisasie-veldtog te loods waarvan ons 'n uittreksel uit een pamflet hieronder wil aanhaal: ⁱⁱ⁾

"HAS IT EVER STRUCK YOU that the Non-Unionist is a source of danger to other workers as well as being a real hindrance to his own development as a worker in the industrial field?

The Non-Unionist, by his apathy and inaction practically invites the Employing Class (which is powerfully organised to do just what it likes with him.

He dare not protest against any injustice, and must often be content with whatever conditions are imposed.

i) W. Milne-Bailey: Trade Union Documents, p. 47.

ii) W. Milne-Bailey: Trade Union Documents, p. 53.

30

The Trade Unionist, on the other hand, believes that if it is good for the employer to join his Federation of Employers, it is good also for the workers to join a Worker's Organisation".

Hierdie stukkies propaganda sou vandag in baie gevalle nie heeltemal onvanpas wees nie, aangesien daar, self na 'n eeu van stryd, ontberings en vooruitgang, nog baie mense is, veral soos reeds genoem onder die Afrikaanssprekendes in ons eie land, wat die vakbondbeweging beskou as iets vreemds, onheilspellends en vyandig, bloot omdat hulle nie kennis dra van die ware toedrag van sake nie.

In die volgende paragrawe sal ons dan agtereenvolgens aandag gee aan:

- (1) Wat 'n Vakbond is.
- (2) Die Doelstellings en Funksionering van Vakbonde.
- (3) Lidmaatskap van Vakbonde.
- (4) Interne Organisasie van 'n Vakbond.

2. WAT 'N VAKBOND IS:

In die woordbepaling van die Nywerheidsversoeningswet word 'n vakvereniging as volg omskryf:

Enige getal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is hoofsaaklik met die doel om:

- (a) verhoudings tussen hulle of party van hulle en hulle onderskeie werkgewers te reël; of
- (b) die belange van die werknemers of party van die werknemers te beskerm of te bevorder in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep.

Uit hierdie definisie kan ons dus aflei dat daar geen beperking gelê word op die oprigting van vakbonde

op/

op grond van ras, kleur of godsdiens nie, dog die waerd-
bepaling van die term „werknemer“ is sodanig dat dit daar-
op bereken is om pasdraende naturelle, en tewens om alle
manlike naturelle van die werking van hierdie wet uit te
sluit, soos dit later deur die hof bepaal is in die saak
van William Baloyi en Christina Okola vs. Die Nywerheids-
raad vir die Klerebedryf (Tvl.), Ds. 1944.

Nywerheidsgeskille waarin naturelle betrokke is, word
besleg onder 'n aparte wet, naamlik Die Wet op Naturelle
Arbeid, Beslegting van Geskille 1953.

Die Nywerheidsversoeningswet verbied egter nie die
oprigting van naturellevakbonde nie, dog verleen ook
geen erkenning van enige sulke vakbonde in soverre as
wat dit registrasie en wetlike onderhandelingskanale
daarstel nie.

Alhoewel enige aantal werknemers 'n vakbond kan vorm,
is dit slegs vakbonde wat genoegsaam verteenwoordigend
is van die werknemers in die betrokke nywerheid, bedryf
of beroep in die gebied waarvoor dit registrasie wil be-
kom, wat in staat gestel word deur die Wet om deel te hê
aan die oprigting van 'n Nywerheidsraad vir daardie ny-
werheid, bedryf of beroep in die besondere gebied,

Vakbonde kan dus geregistreer word ten opsigte van
een bepaalde nywerheid, of een bepaalde bedryf of ambag
in verskillende nywerhede of een bepaalde beroep wat be-
oefen mag word in verskeie nywerhede, in een bepaalde ge-
bied of gebiede. Dit kan dus ook van nasionale of inter-
nasionale omvang wees.

Samevattend is 'n vakbond dus 'n vrye ²⁾ vereniging

2) Waar die geslote geleëre-beginsel van toepassing is,
kan daar egter nie van 'n vrye vereniging van werk-
nemers gepraat word nie, daar lidmaatskap van 'n vak-
vereniging dan verpligtend gemaak word. Hierdie be-
ginsel is egter 'n opsionele voorwaarde by enige Ny-
werheidsraadooreenkoms en vorm nie 'n essensiële doel
van enige vakbond nie.

van werknemers, wie se oogmerk dit is om, deur gesamentlike optrede, voordele vir sy lede te verkry wat daardie persone nie sou kon verkry het indien hulle individueel daarna sou gestreef het nie, en verder om die ekonomiese belange van sy lede te beskerm, te bevorder en te behartig.

3. DIE DOELSTELLINGE EN FUNKSIONERING VAN VAKBONDE:

Die doelstelling van vakbonde kan myns insiens in twee hoofgroepe verdeel word, t.w.:

I. die reëling van suiwer arbeidsverhoudinge, d.w.s. die verhouding tussen werkgewer en werknemer; en

II. die reëling van onderlinge verhoudinge tussen werknemers ter bevordering of beskerming van hulle eie belange.

I. DIE REELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE TUSSEN WERKGEWER EN WERKNEMER.

Onder hierdie doelstelling verstaan ons die werk wat vakbonde verrig in verband met ooreenkomste met die werkgewersorganisasies met betrekking tot:

- (i) lone en
- (ii) ander werksomstandighede.

(i) LOONREELING:

Die ekonomiese loonteorieë, wat gegrond was op die vrye spel van vraag en aanbod van arbeid, het gefaail in die verklaring van loonpeile, aangesien arbeid beskou was as 'n ekonomiese goed wat op die opemark meegeding het om 'n prys. Dit het die besitter daarvan (arbeid) glad nie in aanmerking geneem nie en die feit dat die arbeider en sy arbeid 'n ondeelbare menslike eenheid vorm, buite rekening gelaat. 3)

Die arbeider het slegs sy arbeid om aan te bied en kan die oorskakel na 'n ander bron van verdienste sonder om van sy persoon, sy liggaamskrag en werkvermoë gebruik te maak in die verkryging van inkomste nie. Die loon wat hy in ruil vir sy arbeid ontvang sal bepaal of hy volgens aanvaarde beskaafde standaarde sal kan lewe of 'n sukkelbestaan sal moet voer ten einde hom en sy gesin aan die lewe te hou.

Met die koms van die Vakbeweging het hierdie menslike reg, naamlik dat enige menslike wese geregtig is om volgens beskaafde standaarde te lewe, vir die eerste keer op die voorgrond getree, deurdat daarop aangedring is van die kant van die werkers.⁴⁾ Aangesien die werknemer egter onder die vrye spel van vraag en aanbod die reg ontsê is om deel te hê aan die bepaling van die vergoeding wat hy vir sy arbeid moes ontvang, neem sommige vandag nog aan dat die Vakbeweging 'n indringer op die gebied van loonsbepaling is, en dat dit die mees ekonomiese bepaling van lone en tewens die verkryging van die groots moontlike nasionale dividend belemmer.⁵⁾

Oor die tegniek van loonreëling word later meer gesê.

(11) ANDER WERKSOMSTANDIGHEDDE:

Van ewe groot belang vir die werknemer is die bepaling van sy werksomstandighede, soos bv. die aantal ure wat hy diens moet verrig, die jaarlikse vakansieverlof waarop hy geregtig is, die vakansiedae waarop hy geen werk hoef te verrig nie en nog sy volle loon ontvang, die

3) Harold W. Davey: Contemporary Collective Bargaining: Prentice Hall Industrial Relations and Personnel series 1952, p. 132.

"Although labor is a commodity, it is peculiar among commodities considered by economists. It is a human commodity. Because of this fact, the 'social-psychological penumbra' surrounding it are more important than in the case of any other commodity. Because it is a human commodity labor is (1) perishable; (2) relatively immobile; (3) imperfectly substitutable and (4) inseparable from the laborer himself.

Bk 55
tet 51

54

rusperiodes wat hy moet kry, die omstandighede waaronder hy sy ontslag kan kry; siekteverlof-voordele wat hy kan kry ens.

Die loonreëling vorm dus maar een afdeling van die kollektiewe onderhandelingsproses, en die ander, ewe belangrike reëlings, naamlik werksomstandighede, word gewoonlik gebore uit die behoeftes van die werknemers, wat gewoonlik deur die werkgevers oor die hoof gesien is en tog noodsaaklik is vir die werknemer ten einde hom in staat te stel om sy arbeid op die mees produktiewe wyse aan te wend.

Onderhandelinge ten opsigte van die genoemde loonreëlinge en die reëling van werksomstandighede word genoem die onderhandelingsproses. Wat die onderhandelingsproses betref sal ons ons elegs inlaat met die prosedure wat in Suid-Afrika gevolg word onder die werking van die Nywerheidsversoeningswet, Wet No. 36 van 1937.

Hierdie wet maak voorsiening vir die kanale waardeur daar vrywillige en in sekere gevalle gedwonge onderhandelings tussen werkgevers en werknemers kan plaasvind ten einde hulle geskille op vreedsame wyse by te lê. Verder maak die wet ook voorsiening vir vrywillige of verpligte arbitrasie indien die onderhandelingsproses 'n dooiepunt sou bereik.

Die wet maak voorsiening vir die stigting van ~~Nywerheidsrade~~ wat sal bestaan uit 'n gelyke aantal verteenwoordigers van werkgevers en werknemers vir 'n sekere bedryf, beroep, nywerheid of onderneming. Hierdie Nywerheidsraad moet binne die onderneming, nywerheid, bedryf of beroep in die gebied ten opsigte waarvan dit geregistreer is, streef om deur die aangaan van ooreenkomste of

4) John T. Dunlop: Wage Determination under Trade Unions (1944), p. 224.

5) U.G. 62 - 1951, Par. 365.

andersins die ontstaan van geskille te voorkom en om geskille wat ontstaan het of kan ontstaan tussen werkgewers en werknemers te besleg, en sodanige stappe te doen as wat dit raadsaam ag om die reëling of beslegting van aangeleenthede van onderlinge belang vir werknemers en werkgewers te weeg te bring.

Indien daar geen nywerheidsraad geregistreer is nie en daar wel 'n geskil in so 'n nywerheid, bedryf, beroep of onderneming sou ontstaan, kan enige party by die Minister van Arbeid aansoek doen om die instelling van 'n Versoeningsraad met dieselfde bevoegdhede as 'n Nywerheidsraad. 'n Versoeningsraad moet binne een maand na benoeming aan die Minister rapporteer of die geskil besleg is of indien dit nie die geval is nie by die Minister aanbeveel dat 'n arbiter aangestel word om die geskil by te lê.

Die grootste gedeelte van die Klerebedryf in die Unie staan reeds onder beheer van geregistreerde Nywerheidsrade en ons kan kortliks let op die prosedure wat hier gevolg word ten opsigte van onderlinge ooreenkomste vir die verskillende gebiede.

Die Nywerheidsraad hê gewoonlik 'n vergadering waarop die verteenwoordigers van die vakbond hulle eise aan die werkgewersorganisasie stel of 'n konsepooreenkoms aan hulle voorlê, bevattende die voorwaardes waarop die vakbond gewillig is om met die werkgewersorganisasie te onderhandel.

Die werkgewersorganisasie kan of op die basis van die vakbond se konsepooreenkoms onderhandel of sy eie voorstelle vir oorweging aan die vergadering voorlê. Die algemene prosedure is egter dat onderhandelings aangegaan word op die basis van die vakbond se konsepooreenkoms.

Die/

Die opstel van hierdie konsepooreenkoms is 'n taak wat soms maande van harde werk behels en drie duidelike fases kan onderskei word, te wete:

- A. Voorlopige besprekings van die eise wat gestel moet word;
- B. die formulering daarvan, en
- C. die voorlegging daarvan aan die vergadering.

A. VOORLOPIGE BESPREKINGS:

2 Deur middel van sy organisasie is die vakbond in staat om die wense van sy lede vas te stel deur die hou van Algemene Vergaderings, wat egter gewoonlik te lomp en tydrowend is, benewens die nadeel daaraan verbonde dat lede nie in sulke vergaderings veel belang stel nie. en dat Daarbenewens is die verkryging van 'n doeltreffende vergaderplek vir al die lede van so 'n vakbond 'n baie moeilike probleem, aangesien die getalle gewoonlik te groot is om in een saal te vergader.

Die aangewese weg om te volg is die byeenroeping van fabrieksverteenwoordigers, waardeur die amptenare van die vakbond dan in 'n geleentheid gestel word om die wense van die lede te verneem en waardeur onderlinge oorlegpleging moontlik is. Deur hierdie voorlopige samesprekings kan die amptenare van die vakbond hulleself vergewis van die behoeftes en wense van die lede en daarna voortgaan met die formulering van die eise,

B. FORMULERING VAN EISE:

Die formulering van eise vereis besondere oordeelkundige optrede en 'n hoë mate van voorsikskatting van die gedragstyl wat die verteenwoordigers van die werkgewers daarteenoor sal inneem.

Eise moet altyd baie versigtig geformuleer word. Dit moet rasioneel en uitvoerbaar wees en nocit, deur oorywe-

rige/

rige idealisme besiel, utopies van aard wees nie.

Hier is dit egter nodig dat die vakbondverteenwoordigers hulle sal laat lei deur hulle ondervinding. Sommige vakbonde huldig die standpunt dat hulle in alle eerlikheid die minimum eise waarmee hulle lede tevrede sal wees sal stel, mits die werkgewersverteenwoordigers dit so aanvaar en nie as 'n klaarblyklike teken van swakheid van die vakbond vertolk nie. Indien dit die geval is, sal vakbondverteenwoordigers in toekomstige onderhandelings hulle eise so formuleer dat dit moontlik sal wees om aansienlike toegewings te maak en tog die minimum te bereik wat hulle oorspronklik bedoel het. Dit verg egter meer tyd en soms uitgerekte onderhandelings en loop heel dikwels op 'n dooie punt uit.

Oor die algemeen stel vakbonde hulle eise hoër as die minimum waarmee hulle lede, op daardie moment, tevrede sal wees, om voorsiening te maak vir eventuele toegewings.

By die formulering van die eise is dit egter verder ook noodsaaklik dat die onderhandelaars altyd in gedagte sal hou dat hulle onderling van mekaar afhanklik is, en, indien die een party onredelike eise stel, of onredelik die eise van die ander party teenstaan en weier en dit vir daardie party onmoontlik maak om saam te werk, 'n dooie punt bereik sal word wat miskien op 'n staking van werksaamhede of 'n uitsluiting deur die werkgewers kan uitloop.

Onderlinge afhanklikheid is die groot dryfveer vir 'n harmonieuse verhouding tussen werkgewer en werknemer, en die bewaring van vrede in enige nywerheid ten einde die optimum produksie in daardie nywerheid te bewerkstellig. 6)

Die/

Die kollektiewe onderhandelingsproses beliggaam dan ook die wese van gesonde industrialisme. Aan die een kant staan die werkgewer wat trag om sy produksie op die mees ekonomiese voet te plaas en terselfdertyd die gemeenskap van produkte waarvoor hulle 'n aanvraag bied, te voorsien teen 'n redelike prys, en aan die ander kant staan die arbeidsmag wat absoluut onontbeerlik is vir die voorsiening van daardie produkte of dienste, maar wie se belange ook 'n wesenlike deel vorm van die lewering van daardie onontbeerlike dienste.

Selfs van groter fundamentele belang as die behartiging en beskerming van die regte van die onderhandelende partye, is die noodsaaklikheid van 'n uitdruklike voorname by albei partye om van die kollektiewe onderhandelings 'n konstruktiewe krag te maak in die handhawing van 'n gesonde werkgewer-werknemerverhouding.

Hier moet nie juis soveel klem gelê word op die afdingingsvermoë van een van die partye nie as op die mate van onderlinge toegewing tussen hulle, gegrond op wedersydse begrip en kennis van mekaar se probleme en behoeftes.

Werknemers is geïnteresseerd in loon en werksomstandighede, maar toegewing hieraan deur werkgewers is nog geen waarborg vir nywerheidsrus en 'n optimum produksie nie. Die wyse waarop daar uitvoering gegee word aan die kollektiewe ooreenkoms moet lei tot die bevordering van 'n gesonde en vriendskaplike verhouding tussen werkgewers en werknemers om sodanige algemene tevredenheid en

-
- 6) Lee H. Hill en Charles R. Hook Jr. Management at the Bargaining Table, p. 3.
 "The negotiation of the collective bargaining agreement is probably the most dramatic phase of collective bargaining. But it is only one phase of collective bargaining. And collective bargaining is itself but one aspect of the broader field of employer-employee relations. The goal of collective bargaining, like that of the complete industrial relations program, is the establishment of a sound and stable relationship between employee and management.

'n gevoel van goeie trou, onderling, te laat groei en te bevestig.

C. DIE VOORLEGGING VAN DIE EISE:

Die onderhandeling, wat begin met die voorlegging van die eise van die vakbond, beoog eintlik die samesmelt-
ing van die belange van drie afsonderlike groepe, twee van hulle wat die werklike onderhandeling voer, die vakbond en die werkgewersverteenwoordigers wat self werkge-
wers is en dus as een groep beskou kan word, en in die agtergrond die werknemers wat, hoewel nie persoonlik teenwoordig by die onderhandeling nie, tog die grootste belang het by die uitkoms daarvan. Hulle verteenwoordigers hier is gewoonlik professionele mense wat gedurig besig is met sulke onderhandelingsprosesse ten behoeve van die werknemers. Hulle, die vakbondverteenwoordigers, is nie alleen aan hulle Uitvoerende Komitee verantwoording verskuldig nie, maar ook direk aan die lede van die vakbond, en hulle sukses as onderhandelars beteken die handhawing of opbouing van die prestige van die vakbond en die tevredenheid ens. van die werknemers. Die werknemers stel gewoonlik nie belang in die tegniese sy van die onderhandeling nie dog slegs in die resultate wat dit oplewer, en meet dan ook hulle verteenwoordigers se bekwaamheid in terme hiervan, meer ^{as} ~~dan~~ in terme van beginselsake.

Aan die ander kant van die onderhandelingstafel is die werkgewersverteenwoordigers om hulle eie belange en dié van hulle lede te behartig in ag nemende die feit dat daardie belange ook baie nou saamhang met die van hulle werknemers, sover ~~dit~~ die verbetering van die

That goal cannot be reached by blindly refusing to grant any demand made. Nor can it be reached by simply yielding to the demands of union negotiators. Nor can it be attained by engaging in what might appear on the surface to be a "good trade".

lewensstandaard van laasgeneende en die handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge binne die nywerheid aangaan. Hulle is ook ten seerste geïnteresseerd in die welvaart van hulle sake en die uitwerking wat die vakbondeise op die voortsetting daarvan sal hê. Hulle taak is voorwaar nie maklik nie, want hulle moet die belange van hulle werknemers, wat 'n beskaafde lewenspeil wil handhaaf, en ook nog die belange van die verbruiker, van wie se vermoë en bereidwilligheid om te koop hulle weer afhanklik is, in aanmerking neem wanneer hulle weier of toestem tot die eise van die werknemers.

Die onderhandelingsproses is dus nie 'n stoeiwe-stryd waarin die sterkere die swakkere met brute geweld oorrompel en sy eise op hom afdwing nie, dog 'n proses van gee en neem, waarin albei groepe in gedagte hou dat hulle houding aan hierdie onderhandelingsstafel kan beslis of hulle hulleself miskien geheelensal uit die nywerheid uit sal „beding“ of „weier“.

Ooreenkomste verskil van bedryf tot bedryf en ook in dieselfde bedryf van plek tot plek en van jaar tot jaar, dog ons kan die bepalinge in so 'n ooreenkoms verdeel in sekere hoofgroepe:

- (a) Klousules ter beskerming van die Vakbond;
- (b) Klousules ter beskerming van die Werkgewers;
- (c) Klousules ter beskerming van die Werknemers;
- (d) Klousules ter bylegging van gricwe, en
- (e) Algemene klousules.

(a) KLOUSULES TER BESKERMING VAN DIE VAKBOND:

Aangesien die vakbond geen direkte belang by die onderhandelings het nie, daar dit slegs as tussenpersoon optree vir en namens sy lede, is dit essensieël dat die vakbond erkenning verkry van die werkgewers, met wie dit

onderhandel/

onderhandel, om sodanig op te tree. Dit kan, en het ook gebeur dat twee vakbonde in dieselfde bedryf gelyktydig daarop aanspraak maak om namens die werknemers onderhandelinge met die werkgewers aan te knoop, met die gevolg dat een van die twee verbonings verplig is om die wisk te neem, ten regte of ten onregte. Sommige vakverenigings dring dus daarop aan dat daar in hulle ooreenkomste met die werkgewers, 'n klousule ingevoeg sal word wat sal bepaal dat die werkgewers onderneem om slegs lede van die sekere vakvereniging in diens te neem, in ruil waarvoor die vakvereniging dan weer onderneem om sy lede slegs vir lede van die werkgewersorganisasie te laat werk. In 'n latere hoofstuk behandel ons hierdie beginsel egter vollediger.

'n Verdere klousule in so 'n ooreenkoms bepaal gewoonlik dat die werkgewers die amptenare van die vakbond sal toelaat om hulle gronde tydens die etensuur te betree met die doel om lede vir die vakbond te werf, of vergaderings toe te spreek of enige ander vakbondaangeleentheid met die werknemers te behandel, en verder om die vakbond toe te laat om kennisgewings in sy fabriek op te plak of onder sy werknemers uit te deel.

Dit kan ook van werkgewers verwag word om in so 'n ooreenkoms te onderneem om in geen bedrywighede deel te neem wat daarop gemik is om die vakbond in diskrediet te bring, of om teen werknemers op grond van hulle vakbond-aktiwiteite te diskrimineer nie.

Nog 'n klousule in so 'n ooreenkoms mag die werkgewers toestem om 'n sekere bedrag van die werknemer se loon af te trek en aan die vakbond oor te blyfs as synde daardie lid se ledegelde. Nie alleen vergemaklik 'n klousule die vakbond van enige verliese ten opsigte van ledegelde nie, maar dit vergemaklik sy administrasie en verminder sy koste.

(b) KLOUSULES TER BESKERMING VAN DIE WERKGEWERS:

'n Algemene klag teen vakbonde is dat hulle oortree op die terrein van die werkgewer en wil probeer om aan die werkgewer te dikteer hoe hy sy saak moet bestuur. Sommige klousules bevat dan ook voorbehoude waarin uitdruklik verklaar word welke regte die werkgewers as uitsluitlik binne hulle mag beskou.

'n Algemener verskynsel is egter dat werkgewers die klousules wat daarop bereken is om hulle onderskeie bestuure aan bande te lê, konsekwent uit so 'n ooreenkoms weer. Voorbeelde van sulke eise deur vakbonde is o.a.:

Ten eerste: Werkgewers word verbied om enige werknemer te ontslaan of enige dissiplinêre stappe teen werknemers te neem sonder dat die toestemming daartoe eers van die vakbond verkry is.

Tweedens kan geen werknemer van een soort werk na 'n ander oorgeplaas word sonder sy persoonlike toestemming of die van die vakbond nie.

Derdens: Bevorderings sal streng volgens senioriteit geskied, wat die werkgewer dus die reg ontsê om te bevorder wie hy wil, of om die beste werknemer, afgesien daarvan of hy 'n junior is of nie, te bevorder en so-doende mededinging binne sy fabriek, vir bevorderingsdoeleindes, aan te moedig.

'n Minder algemene klousule in ooreenkomste is die wat bepaal dat, indien 'n dooiepunt oor 'n geskil sou ontstaan, albei partye hulle aan vrywillige arbitrasie sal onderwerp. Vakbonde, alhoewel hulle miskien sal toestem tot vrywillige arbitrasie, indien so 'n dooiepunt sou ontstaan, wil gewoonlik die reg tot staking reserveer, nie juis om daardie reg uit te oefen wanneer die kans hom ook al voordoen nie, dog as 'n laaste middel om enige geskil in hulle guns te beklank, en hulle weier dus gewoonlik/

lik om toe te stem tot so 'n klousule in hulle ooreenkoms-
ste.

(b) KLOUSULES TER BESKERMING VAN DIE WERKNEMERS:

Die meeste klousules in enige ooreenkoms val onder hierdie groep. Die belangrikste in hierdie verband is daardie klousules wat die minimum vergoeding vir die verskillende klasse van werk voorskryf. Vakbonde trag gereeld daarna om so dikwels moontlik verbeteringe in hierdie verband te bekom, dog dit gebeur ook heel dikwels dat die loonpeile vir baie jare onveranderd bly, of slegs geringe wysigings ondergaan. So het die basiese lone wat betaalbaar is aan vroulike beginners in die klerebedryf in die afgelope tien jaar net slegs 5/- per week toegeneem, en dié van gekwalifiseerde vroulike werknemers met slegs 12/6 per week, terwyl die leerlingperiode vir hierdie groep, wat die grootste groep in die klerebedryf uitmaak, in dieselfde periode van twee en 'n half jaar tot drie jaar toegeneem het.

Werksure vorm steeds 'n strydvrage in enige onderhandelingsproses. Sedert 1924 het die Garment Workers' Union bv. deur gedurige agitatie daarin geslaag om die werksure van hulle lede van 52 uur per week verminder te kry tot 40 uur per week, versprei oor 'n werkswaek van 5 dae.

Vakansieverlof met volle betaling was ook een van die groot voordele wat die Garment Workers' Union vir hulle lede verkry het, sodat die klerewerksters in Transvaal vandag 15 werksdae per jaar met volle betaling as vakansieverlof kry, teenoor geen vakansieverlof in 1924.

(Hierbenewens is daar verskeie ander klousules wat bv. bepalings bevat aangaande siekteverlofvoordele, werkloosheidsbystand, slaptetydsbesoldiging, pensioenvoordele, publieke vakansiedae, beëindiging van diens, getalleverhoudings/

houdings met betrekking tot geskoolde, halfgeskoolde en ongeskoolde arbeid, ens., almal wat daarop bereken is om die belange van die werknemers te beskerm.

(d) KLOUSULES TER BYLEGGING VAN GRIEWE:

Spesiale klousules word soms in ooreenkomste opgeneem waarin vir spesifieke griewe wat in die verlede voorgekom het voorsiening gemaak word. Daar hierdie klousules moeilik te onderskei is van die vorige groep, tensy dit spesifiek genoem word, kan ons slegs aflei dat sulke klousules hulle oorsprong moet hê in wanpraktyke wat êrens in die verlede moes geheers het en waarteen werknemers beswaar gemaak het. Sulke klousules is bv. dié wat voorsiening maak daarvoor dat werkgewers geen onderriggelde van werknemers kan vorder nie, en wat die prys waarteen sekere implemente, wat vir die werknemer nodig is in die uitvoering van sy pligte, soos bv. skêre in die geval van klerewerksters, aan die werknemers voorsien moet word, en verder ook sekere soorte van werk, soos taakwerk en stukwerk spesifiek verbied.

(e) ALGEMENE KLOUSULES:

Onder hierdie hoof groepeer ons daardie klousules wat, hoewel hulle tot voordeel van die werknemers strek, tog nie direk in verband staan met arbeidsverhoudinge nie, soos bv. klousules wat bepaal welke bedrae bygedra sal word deur werknemers en werkgewers tot

- (a) die fondse van die Hywerheidsraad,
- (b) die fondse van die Siektebystandsfonds,
- (c) die fondse van die Slaptetydsfonds en die Pensioenfonds.

Verder ook klousules wat spesiaal ingevoeg is om te voldoen aan sekere wetsbepallings soos die onderdompeling vir indiensneming van jeugdiges, registrasie van fabrieks en die tentoonstelling van aangelegane ooreenkomste.

Dr./

Dr. G. G. C. Routh, voormalige algemene sekretaris van die Nywerheidsraad vir die Klerebedryf (Transvaal), het in 'n brosjure, vervat in die „Diary and Handbook for the Clothing Industry," 1952, o.a. verklaar:

"By far the most important instrument in maintaining peace in the Industry is the Agreement which is negotiated by the two sides of the Council and given force of law by the Minister of Labour. The Industrial Conciliation Act lends particular force to Agreements; it lays down penalties for those who do not keep them and makes them binding not only on the parties which negotiate them, but on all employers and employees in the industry whether they are members of the employers' or employees' organization or not."

Hierdie Nywerheidsraads-ooreenkoms verteenwoordig dus vir die betrokkenes in daardie nywerheid die ewewigspunt waar algehele tevredenheid aan die kant van die werknemers sal lei tot maksimum produktiwiteit in daardie nywerheid vir die duur van die ooreenkoms.

Soos ons aangedui het, is dit nie 'n willekeurige ooreenkoms nie, dog 'n resultaat van noukeurige oorwegings van 'n wilsdeurdragte, vooropgestelde langtermyn-beplanning van die welvaart van die werknemers aan die een kant, en dié van die werkgewers aan die ander kant, teen die agtergrond van verbruikersbelange in soverre dit hulle bereidwilligheid en vermoë om die klaargemaakte artikel te koop, in aanmerking geneem het by die aangaan van die ooreenkoms. 7) -

7) S. T. Williamson & Herbert Harris: Trends in Collective Bargaining; The Twentieth Century Fund, 1945, p. 231.

"In that economy, collective bargaining must be more consciously invoked by management and unions to serve a double purpose:

1. to regularize prices without letting them rise too high, and at the same time to aid in the abolition of sweatshop practices which may "anchor" prices but at the risk of reducing purchasing power;
2. to relax the rigidity of prices found in imperfect competition by putting production and employment

Hierdie ooreenkoms verteenwoordig dan ook die eerste hoof funksie van enige vakbond, naamlik die reëling van suiwer arbeidsverhoudinge, waarvan loonreëling slegs een onderafdeling vorm.

II. DIE REËLING VAN ONDERLINGE VERHOUDINGE:

In teenstelling met die eerste hoof funksie wat direk van aard is en derhalwe maklik omskryf kan word, vorm hierdie tweede hoof funksie ^{oorm} 'n baie wyer agtergrond vir die optrede deur vakbonde.

Die terrein van optrede het vir die uitvoering van hierdie funksie, baie verbreed, want waar die eerste funksie spesifiek die verhouding van werkgever tot werknemer behels het, word onder hierdie tweede hoof funksie ^{word} alle optredes van vakbonde verstaan wat daarop gemik is om die belange van die werknemers, wat nie reeds deur optrede onder die eerste funksie gedek is nie, te behartig, te bevorder of te beskerm,

Met ander woorde, al die doelstellinge van 'n vakbond, soos vervat in sy grondwet, behalwe daardie doelstellinge wat betrekking het op die reëling van werkgever-werknemer-verhoudinge, het betrekking op die optrede van vakbonde onder hierdie funksie.

Die Nywerheidsversoeningswet vereis dat 'n vakbond voordat dit registrasie kan verkry, eers 'n afskrif van sy grondwet aan die Nywerheidsregistrateur moet voorleë. Art. 9 van hierdie Wet verleen die registrateur om registrasie van 'n vakbond te weier indien hy oortuig is dat sekere bepallings in die grondwet van daardie vakbond nie in belang van die lede daarvan of van die

First, rather than curtailing output, it is a pre-existing scale even when against falling demand.

Price and wage determination today must move towards the same goal as that achieved by the automatic competition of the free (or nearly free) market, namely, the complete and continuing use of what we have in materials, machines and man power."

publiek is nie, en hy kan dan van die vakbond verlang om daardie bepalings te wysig of weg te laat voordat hy die vakbond registreer.

Ten einde 'n leidraad aan vakbonde te verskaf, het die Nywerheidsregistrateur 'n konsepgrondwet, opgestel. Die doelstellinge soos vervat in hierdie konsepgrondwet is deur baie vakbonde in hulle eie grondwette opgeneem, soos ons later aan die hand van 'n spesifieke voorbeeld sal aantoon.

Dit is in hierdie stadium van belang dat ons, ten einde 'n beter begrip te kan vorm van die omvang van hierdie funksie, die doelstellinge van sommige vakbonde nader ondersoek.

Ons sal in hierdie verband die doelstellinge van die ~~tweede grootste vakbond in die land, naamlik die~~ Garment Workers' Union, van nader beskou, en sekere ander doelstellinge, soos deur die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing in sy verslag genoem, ook byhaal. Die grondwet van die G.W.U. maak voorsiening vir die volgende doelstellinge, soos vervat in Artikel 3:

AIMS AND OBJECTS.

The aims and objects of the Union are:

- (a) To secure social justice for all workers.
- (b) ~~To inculcate a spirit of trade union unity and solidarity among members of the Union and among all~~ workers.
- (c) To educate the members of the Union in the true spirit of trade unionism.
- (d) To oppose all tendencies, policies and organisations which cause division in the trade union movement.
- (e) To fight for democracy and oppose all anti-democratic laws and activities, in the belief that only under a truly democratic system can trade unionism prosper.

(f)/

- (8)
- (f) To co-operate with all persons who, and organisations which aim at improving workers' standards.
 - (g) To assist in the maximum development of the productive forces of the country.
 - (h) To secure decent standards of living, social security and fair conditions of work for members and all other workers.
 - (i) To spread knowledge about the history, activities, aims and achievements of the trade union and labour movement and to raise the cultural level of members.
 - (j) To help to unite all trade unions in South Africa into one strong national trade union centre.
 - (k) To unite all garment workers into one national trade union and to use every legitimate means to induce all persons who are eligible for membership to become members.
 - (l) To set up effective collective bargaining machinery; to enter into statutory or civil agreements with employers or employers' associations on behalf of the Union as a whole, branches of the Union or groups of individual members.
 - (m) To regulate relations between members and their employers and to protect and further the interests of members in relation to their employers.
 - (n) To promote the interests of members generally.
 - (o) To encourage the settlement of disputes by conciliatory methods.
 - (p) To promote, support or oppose, as may be deemed expedient, any proposed legislative or other measures affecting the interests of members.
 - (q) To assist members in obtaining employment.
 - (r) To provide, when deemed necessary, legal assistance to members.

(s)/

- (s) To co-operate with organisations of employers or any Industrial Council or Conciliation Board which may be established to deal with matters which affect members.
- (t) To do such other lawful things as may appear to be in the interests of members

Van hierdie twintig doelstellinge kan nos. g, l, m, o en s, beskou word as resorterende onder die eerste hoof-funksie, t.w. die reëling van suiwer arbeidsverhoudinge, wat reeds bespreek is, en daarom hoef ons hier nie verdere aandag daaraan te skenk nie.

Nommers (k) tot (t) stem ooreen met die doelstellinge soos genoem in die konsepgrondwet van die Nywerheidsregistrator, en moet derhalwe aanvaar word as synde, in die oë van die Registrator, noodsaaklike bepalinge ter beveiliging van die werknemersbelange.

Nommers soos (n) en (t), hierbo ingesluit, is egter so wyd gestel dat dit hier feitlik 'n onbegonne taak is om hulle enigszins te omskrywe. „Om die belange van lede in die algemeen te bevorder,” en „om sodanige ander wettige dinge te doen as wat in die belang van die lede skyn te wees,” is algemene terme. Geen aanduiding word hierin gegee oor welke belange van lede onder welke omstandighede en deur middel van welke optredes behartig of bevorder staan te word nie.

Sake soos die instelling van 'n Werkloosheidsbystandfonds, ondersteuning van lede in tye van nywerheidsapte, betaling van stakingslone, stigting van pensioenfondse, ens. val binne die terme van die eerste van hierdie twee doelstellinge, terwyl die organisering van 'n staking, die hou van demonstrasies of opelugvergaderinge ter bevordering of opponering van die optrede van werkgewers, die houding van sommige lede van die vakbond of ander vakbonde ten opsigte van dit beskou mag word as 'n be-

langrike/

langrike beginsel in die vakbondbeweging, onder andere gegroepeer sou kon word onder die ander doelstelling.

Wat hierbo gesê is omtrent die vaagheid en die afwesigheid van omskrewe doelgerigtheid in hierdie doelstellinge, is ook van toepassing op die res daarvan soos weergegee op bladsy 15.

Dit is nodig dat ons in hierdie verband in gedagte moet hou dat dit die doelstellinge van die vakbond, en nie van die lede daarvan is nie. Die uitoefening van hierdie doelstellinge berus dus by die Uitvoerende Komitee van daardie vakbond, en die vertolking van wat binne die perke van daardie algemene doelstellinge val, hang dus af van die persoonlike oortuiging van die lede van die Uitvoerende Komitee, wat heel dikwels nie die oortuigings is van die lede van die vakbond nie.

Laat ons ter illustrasie hier neem die vertolkings wat geheg kan word aan normer (c) van die doelstellinge van die Garment Workers' Union.

Die opvoeding van die lede van die vakbond in die ware gees en besieling van die vakbondbeweging kan op verskillende wyses geskied, bv. deur die hou van debatte, ontspanningsaande, lesings, aandklasse en deur die uitgee van 'n tydskrif waarin die gees van die vakbondbeweging, soos vertolk deur die redakteur, die hooftema vorm. Die wyse waarop hierdie opvoedingspoging aangepak sal word sal egter afhang van die belangrikheid wat die Uitvoerende Komitee van die vakbond heg aan die bereiking van die doel.

Die vraag doem nou op: wat is die ware gees en besieling van die vakbondbeweging? Ons neem aan dat die grootste gedeelte van die lede van die vakbond dit nie weet nie, want anders sou dit nie nodig gewees het om so 'n doelstelling in die grondwet in te voeg nie, en vir

dieselfde/

dieselfde rede neem ons aan dat dit 'n belangrike deel vorm van die werk van die vakbond, aangesien so 'n skema baie tyd en geld in beslag kan neem indien dit op 'n groot skaal en intensief aangepak word.

Die antwoord op die vraag hierbo gestel, t.w. wat is die ware gees en besieling van die vakbondbeweging, kan miskien wees: die stryd van die werkersklas om bestaans-beveiliging soos beliggaam in die geskiedenis van die vakbondbeweging in Engeland. 'n Ander siening kan miskien wees: die stryd van die werkersklas teen die kapitalisme soos vertolk in die leringe van Marx, Engels en Lenin, en 'n ander kan selfs wees: die strewe van die werkersklas na 'n regeringstelsel gegrond op die beginsel van gesamentlike besit van die natuurlike hulpbronne van 'n land en die uitskakeling van kapitalistiese uitbuiting, soos beliggaam in die regeringstelsel van die Sowjet-Republieke.

Andermaal sal dit hier afhang van welke vertolking die Uitvoerende Komitee van die vakbond aan hierdie vraag gee.

Die feit dat die Garment Workers' Union 'n tweetalige blad, „The Garment Worker / Die Klerewerker" in die lewe geroep het in Oktober 1936 en dit teen 'n verlies uitgegee het tot in 1940, toe die totale opgehoopte verlies op hierdie blad op £804. 9. 11 ⁹⁾ te staan gekom het, en die verdere feit dat daar baie aandag deur Mejj. Hester Cornelius en Johanna Cornelius ¹⁰⁾ as amptenare van die Unie, aan die oprigting van studiekлубs, studieklaas en toneelstukke bestee is, toon dat die Uitvoerende Komitee hierdie doelstelling as baie belangrik aanvaar het.

9) U.G. 16 / 1950, Bylae , p. 61 (Syfers hier aangedui deur myself bymekaar getel).

10) Idem, p. 30 -/ 34, par. 317 - 364.

11) The Garment Worker, Vol. 1, No. 1, Oktober 1936, p. 1

12) Die Klerewerker Vol. 1, No. 1, Oktober 1936, p. 8.

In die eerste uitgawe van hierdie blad ¹¹⁾ sit die redaksie sy beleid as volg uiteen in 'n artikel onder die opskrif „Our Policy.“:

"Our principal aim in publishing this magazine is to fight the battles of thousands of garment workers throughout South Africa, to expose the wrongs and abuses from which these workers suffer, and to organise the struggle against starvation wages, sweating and poverty, and for a decent standard of wages, for bread and butter, for a happier life and brighter future for the masses of working women and men.

We shall deal not only with questions affecting garment workers, but with the vital questions affecting all workers. We shall not confine our efforts only to questions of wages, working conditions and other immediate needs of the workers, but will pay special attention to the workers' education, explaining to them the immediate and distant causes of their misery, and suffering

We shall not content ourselves with explaining. Our task is not only to explain why those who toil from morning to night have barely enough to eat, whilst others who never work enjoy all the good things of life, but also to show the workers, the poor and the oppressed, a way out of their misery, poverty and oppression

Finally, we shall do all in our power to expose the greatest pest which threatens the whole of mankind, especially the working class, and that pest is the Grey and Black Shirt Movement"

Uit hierdie beleidsverklaring van die redaksie, wat ook aanvaar kan word as die beleid van die Uitvoerende Komitee onder wie se beheer die blad gestaan het, kan ons duidelik aflei dat die blad onder andere beoog het om die lede van die Unie op te v ¹²⁾ kragtens doelstelling (c) en verder te gaan, deur hulle die weg aan te dui waardeur

hulle/

hulle van hulle ellendes verlos kan word.

Die redaksie het geen gras onder sy voete laat groei nie, want in hierdie selfde uitgawe vind ons ook nog die volgende artikels waaruit ons aanhaal:

In die Afrikaanse gedeelte van die blad verskyn die volgende brief (ons haal slegs gedeeltes daaruit aan; spelling onveranderd): 12)

„'n Brief van Uzbekistan Klerewerkers aan Suidafrika Klerewerkers.

Liewe Kamerade,

Ons, vrouens van die Ooste, van die verre Uzbekistan, een van die nasionale Republieke van die Sowjet-Unie, stuur hiermee aan julle, warme, hartlike groete

Twee-en-dertig persent van die werkende vrouens van ons fabriek is Uzbek afkomstig, gered (deur die Oktober Rewolusie), van eeu-oue slawerny en verdrukking

Net soos alle werkende vroue in die U.S.S.R. kry ons gelyke betaling vir gelyke werk, saam met die mans. Ons werk net 7 uur per dag, en daar om het ons genoeg tyd om te studeer; om ons kulture standaard te rys. Alle velde van kennis is vir ons oop en toeganklik, want ons word goed versorg deur ons regering, wat vir die wat begeer om te studeer, voorsien met salarisse en losiesplek

Ja ons, die gewese slawe en kluisenaars het alles te dank aan die Sowjet Mag en is vandag die gelukkigste en vryste vrouens in die hele wêreld

Indien ons hierdie brief lees in samehang met 'n ope brief, gerig aan Mnr. Harm Oost L.V., na aanleiding van wat hy gesê het op 'n kongres van die Verenigde Party in verband met die aktiwiteite van die Kommunistiese Party en die bedrywighede van Kommuniste in sekere organisasies, kan ons enigsins 'n indruk kry van die weg wat die redaksie, soos in sy beleidsverklaring genoem, die werkers wil aan-

wys ten einde hulle van nulle ellende te verlos.

Hier volg 'n gedeelte van die ope brief aan Mnr. Harm Oost. 13)

"But what are you and your Party members afraid of? Are you afraid that the workers will get to know that Communism means bread, land, happiness, real brotherhood, a bright future, all the things which the masses of people of this country are denied by your class? If you are not afraid of the truth, why worry about Afrikaner working girls enjoying a trip to the Workers' Republic"

Dit volg duidelik hieruit dat die redaksie van die blad hulle dit ten doel gestel het om die werkers, die lede van hulle vakbond, te onderrig in die beginsels van die Kommunisme, wat, volgens hulle mening, die ware be-
sieling en gees van vakbondwese vertolk.

In 'n latere hoofstuk, wanneer ons die politieke be-
drywigheide van vakbonde bespreek, sal ons weer terugkom op hierdie punt, naamlik Kommunisme en die vakbondbewe-
ging.

Samevattend kan ons dus hierdie tweede hoof funksie van die vakbond, t.w. die reëling van onderlinge verhoud-
inge, opsom deur te sê dat die moontlike optrede van hier-
die vakbond ter bevordering van die belange van sy lede, soos vertolk deur die Uitvoerende Komitee, feitlik onbe-
perk is, binne die groter raamwerk van die landswette.

Afgesien van die doelstellinge van die Garment Wor-
kers Union wil ons nog 'n paar ander voorbeelde van doel-
stellinge wat sekere vakbonde nastreef, kortliks aanhaal
t.w.:

- (a) „om die gebruik van Afrikaans te bevorder met die
oog op gelyke regte vir die twee amptelike tale;

- (b) om 'n vennootskap, maatskappy, sindikaat of koöperatiewe vereniging in die lewe te roep of om sulke ondernemings in die algemene belang van lede te help;
- (c) om met bougenootskappe ooreenkomste aan te gaan met die oog op die verskaffing van wooneiendomme aan lede." 14)

Laat ons kortliks kommentaar lewer op hierdie drie doelstellings.

(a) Soos ons reeds aangetoon het, bestaan daar 'n wesenlike gevaar dat vakbonde aktief kan deelneem aan die verkondiging van die Kommunisme maar ook netsowel dat vakbonde, deur die persoonlike oortuigings van die Uitvoerende Komitee, hulle aktief sal inlaat op die terrein van die een of ander politieke party, wat, in Suid-Afrika, altans, op die oomblik geen goed vir enige vakbond kan meebring nie.

Ongelukkig tref ons dit in Suid-Afrika so aan dat een van die groot politieke partye, t.w. die Nasionale Party, homself beskou as die kampvegter vir Afrikaans, en sommige ander Afrikaanse liggame of kultuurorganisasies ipso facto deur andersdenkendes aan hierdie party gekoppel word. 'n Klousule soos hierdie, hoe lofwaardig dit ook al uit die oogpunt van taalhandhawing skyn te wees, kan moeilik verbind word met die werk en strewe van 'n vakbond. Die handhawing van 'n taal berus by die individuele lede van die vakbond, wat, indien hulle voel dat hulle taal misken word, die reg besit om daarop aan te dring dat reg sal geskied aan hulle taal en wat desnoods ontslae kan raak van eentalige ampsdraers indien hulle nie tevredenheid kry nie. Om so 'n klousule in die grond-

14) U.G. 62 - 1951, par. 835, Nos. 15, 16 en 17, p. 130.

wet van die vakbond op te neem, oëi die terrein waarop so 'n vakbond hom kan beweg geweldig uit, en laat die gevaar ontstaan dat so 'n vakbond, in die nastrewe van hierdie bykomstige doel, die hoofdoel uit die oog mag verloor en die materiële welvaart van die lede daardeur skade kan berokken.

(b) In verband met die vorming van sakeondernemings kan ons volstaan met die aanmerking dat, indien die ondernemings op gesonde sakebeginsels bestuur word, en die vakbond die voordele daarvan aan sy lede laat toeval, daar geen rede bestaan waarom dit nie toegelaat moet word nie. Die voorbehoud bly egter altyd, soos hierbo aangehaal, dat die hoofdoel van die vakbond nie skade mag lei nie deur die nastrewe van bykomstighede nie.

Die gevaar daaraan verbonde skyn te wees dat so 'n sakeonderneming nie altyd op gesonde sakebeginsels bestuur sou word nie en die fondse van die vakbond dan in gevaar gestel sou wees. Het die oog hierop beveel die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing dan ook aan: „om te verbied dat 'n vakbondvereniging of werkgewersorganisasie sy fondse gebruik vir enige ander doel as dié in sy konstitusie gespesifiseer, in die besonder ter bevordering van:

- (1) 'n onwettige staking of uitsluiting,
- (11) kommersiële en nywerheidsbedrywighede wat nie onderneem word hoofsaaklik vir die doel van bystand- of onderlinge hulpskemas ten behoeve van lede of die gesin van afgestorwe lede nie." 15)

Daar kan egter ook voorbeelde aangehaal word waar sulke ondernemings gelei het tot groot, suksesvolle sake. So haal Solomon Blum dan ook in sy boek: „Labor Economics”,

15) Idem, par. 896 (2), p. 131.

die geval aan van die Rochdalese Koöperatiewe onderne-
mings wat in 1844 te Rochdale deur 'n aantal onbekende
werkers gestig is en vandag 'n onderneming is met takke
dwarsoor die wêreld. Die sukses van hierdie onderneming
mag aan verskillende faktore toegewys word, dog die be-
langrikheid van koöperasies, veral in die geval van lig-
game soos vakbonde wie se lede gewoonlik in sekere ge-
biede gekonsentreerd is, is nog nie ten volle deur wer-
kers en werkersorganisasies begryp en benut nie.

Indien die idee van 'n verbruikerskoöperasie, ge-
grond op gesonde sakebeginsels en daarvolgens bestuur,
uitsluitlik vir die voordeel van lede deur vakbonde aan-
gepak sou word, sal dit ongetwyfeld daartoe kan lei dat
die lewensduurte vir die werkers en lede van daardie vak-
bond(e) sal kan daal.

(c) Die Mynwerkersunie het in hulle grondwet, as
een van die doelstellinge daarvan, 'n bepaling vir die
aangaan van ooreenkomste met bouverenigings vir die ver-
kryging van huise vir hulle lede. Hierdie doel is 'n be-
sondere lofwaardige doel, aangesien werkers in baie ge-
valle nie in staat is om behoorlike behuising te bekom
nie, veral in 'n stad soos Johannesburg waar grond baie
duur is en behoorlike behuising 'n voor vereiste is vir
'n gelukkige en daardeur meer produktiewe werker. Waar
die vakbond ~~hom dit~~ ten doel stel om sy lede te help om
ordentlike wonings te bekom, bevorder dit nie alleen die
produktiwiteit van die werkers nie, maar verseker daar-
deur tevredenheid by die werkers waardeur die werkge-
werknemer verhouding noodwendig ook baie baat.

Ons kom dus tot die gevolgtrekking dat die terrein
wat deur vakbonde gedek kan word inderdaad baie wyd is
en funksies van 'n baie uiteenlopende aard meebring.
Sometyds is die funksies egter nie in belang van die werk-
nemers nie, maar eerder in ooreenstemming met die persoon-
like

like oortuigings van die uitvoerende beamptes van daardie vakbond.

Bls. 57

4. LIDMAATSKAP VAN VAKBONDE EN DIE IMPLIKASIES WAT DIT MEETRING.

In 'n veelrassige land soos Suid-Afrika, waar rasseprobleme geweldige afmetings aangeneem het, en waar die regeringsbeleid direk in botsing kom met die aanvaarde beleid van rassegelykheid in die buiteland, soos beliggaam in die V.V.O., is dit wanselfsprekend dat dieselfde probleme ook sal opduik in vakbonde met gemengde lidmaatskap, en dat die regering sal poog om sy beleid van apartheid ook deur te voer t.o.v. apartheid binne die geledere van die vakbonde in die land.

In hierdie paragraaf sal weer spesiale aandag aan die Garment Workers' Union gegee word, aangesien hierdie vakbond se lede tot onlangs toe nog bestaan het uit blankes, gekleurdes en naturelle vroue.

Ten einde werkgewersverenigings op gelyke voet te kan ontmoet, is dit vir enige vakbond noodsaaklik om in die eerste plek soveel as moontlik van die werknemers in daardie bepaalde nywerheid as lede van die vakbond te werf. In die tweede plek is dit noodsaaklik dat daardie vakbond sy lede trek oor die hele land en nie slegs uit sekere dele van die land nie, aangesien verskillende ooreenkomste tussen werkgewers en werknemers baie gou ontevredenheid onder die werkers kan veroorsaak.

Vervolgens let ons dan kortliks op hierdie twee aspekte naamlik (i) lidmaatskap, en

(ii) landswye eenheid van optrede as noodsaaklike voorvereiste vir sukses.

(1) LIDMAATSKAP:

Die arbeidsmag in Suid-Afrika bestaan uit drie verskillende kleurgroepe, t.w. blankes, Kleurlinge en natu-

relle/

relle, wat in sommige nywerhede, soos bv. die klerenwy-
heid, gesamentlik die totale arbeidsmag vir daardie ny-
werheid uitmaak.

Lidmaatskap van die G.W.U. is bv. oop vir enige werk-
nemer in enige vertakking van die klerenwyheid, die op
maatklerebedryf uitgeslote, dog insluitende die maak van
alle tipes van hoede. Naturelle was egter altyd uitge-
sluit van die bepalings van die Nywerheidsversoeningswet
en kon dus nooit een party tot die Nywerheidsraadsoreen-
komste wees nie, en derhalwe ook nie lid van enige gere-
gistreerde vakbond nie. Met naturellevroue was dit egter
anders gesteld; hulle kon deel vorm van 'n geregistreerde
vakbond, ^{Nel} ~~by~~ die saak van William Baloyi en Christina
Okola vs. Nywerheidsraad vir die Klerebedryf (Tvl.). Hier-
die toestand is egter beëindig deur die Wet op Naturelle-
arbeid (Beslegting van geskille) 1953, wat alle naturel-
le uitsluit van die bepalings van die Nywerheidsversoen-
ingswet en 'n aparte masjinerie instel vir die beslegting
van nywerheidsgeskille waarin naturelle betrokke is.

Kleurlinge was egter nog altyd ingesluit onder die
bepalings van die Nywerheidsversoeningswet en kon dus le-
de wees van enige geregistreerde vakbond.

In 1936 het die klerenwyheid (afdeling fabrieks-
vervaardigde klerasie) aan die Rand feitlik net blanke
vroue in diens gehad. Van die 10,888 vrouelike werkne-
mers in die hele nywerheid was 5,280 aan die Witwaters-
rand werksaam, en van hierdie getal was 98,5% blankes.
In die Kaap egter, was 3,661 vrouelike werknemers waar-
van slegs 46,8% blankes was en 52,6% Kleurlinge. In Dur-
ban was 1,046 vrouelike werknemers in diens, waarvan
46,5% blankes was, 43,3% Kleurlinge en 6,4% Asiëte en
3,8% naturelle. In die Oostelike Provinsie was toe slegs
653 vrouelike werknemers in hierdie bedryf werksaam, waar-
van

van 94% blankes was en slegs 3.3% Kleurlinge en 2.7% Asiate. 16)

Gedurende die oorlog en in die na-oorlogse jare het daar 'n groot uitbreiding van die klerenwyerheid plaasgevind en is daar 'n groot tekort aan vroulike werknemers ondervind, met die gevolg dat Kleurlingarbeid in die Transvaal met rasse skrede toegeneem het; en toe die toevloei uit hierdie ras ook nie eers genoeg kon plaasvind nie, is naturelle vroue in diens geneem om die arbeidstekort aan te vul. Tabel no. IV op die volgende bladsy toon baie duidelik aan dat, waar die blankes voor die oorlog die mees verteenwoordigende ras in hierdie bedryf was (61.2% in 1938), hulle geleidelik plek moes maak vir Kleurlinge en naturelle, sodat hulle slegs 29.4% van die totale arbeidsmag in hierdie nywerheid in 1952 verteenwoordig het.

Gedurende die 14 jaar sedert 1938 het die totale blanke arbeidskragte met slegs 2,018 toegeneem, en hierdie toename was feitlik tot Transvaal beperk, aangesien die posisie in die Suid-Westelike Kaap feitlik konstant gebly het en daar 'n afname in die getal blankes in die Oostelike Provinsie sowel as in Natal was. Die toename in die aantal Kleurling en Asiatiese werkkragte in hierdie industrie was egter fenomenaal. Waar hulle slegs 4,950 in 1938 getel het, het hulle getalle aangegroei tot 22,803 in 1952, 'n toename dus van 17,853. Waar hulle in 1938 slegs 4% van die totale arbeidskragte in Transvaal uitgemaak het, teenoor die 82% blankes, was die posisie in 1952 dat blankes slegs 45% en Kleurlinge en Asiate 30% van die totale arbeidskragte uitgemaak het.

'n Interessante verskynsel is die opgang wat naturelle vroue in die nywerheid gemaak het.

16) Syfers geneem uit Landaadsverslag No. 402 21 Februarie 1938.

TABEL IV.¹⁷⁾

SAMESTELLING VAN DIE ARBEIDSMAG IN DIE KLEREBEDRYF VOLGENS RAS
EN GESLAG IN DIE VERNAAMSTE SENTRA GEDURENDE DIE JARE 1937/38,
1947 en 1952.

SENTRUM	JAAR	BLANKES		KLEURLINGE EN ASIATE		NATURELLE		TOTAAL	%
		M.	V.	M.	V.	M.	V.		
Trans- vaal	1937 -38	569	5923	73	250	1101	8	7924	49.1
	1947	629	6979	131	3078	2410	673	14300	48.1
	1952	510	7838	475	5107	2454	2166	18500	45.8
Weste- like Kaap	1938	347	2060	674	2385	42	-	5508	34.1
	1947	500	2000	1350	6299	200	1	10350	34.8
	1952	832	2080	1098	9932	364	5	15111	37.4
Natal	1938	20	331	738	600	69	91	1849	11.4
	1947	30	297	1551	290	150	226	3544	11.9
	1952	82	171	2344	1870	336	366	5166	12.8
Ooste- like Prov.	1938	49	582	24	206	16	2	879	5.4
	1947	61	617	124	671	29	10	1512	5.1
	1952	82	317	133	1044	60	10	1646	4.1
Totale	1938	985	8896	1509	3441	1228	101	16160	
	1947	1220	9893	3556	11338	2789	1110	29706	
	1952	1503	10406	4050	17953	3214	2497	40423	
Persen- tasie van to- taal	1938	6.1	55.1	9.3	21.3	7.6	.06		
	1947	4.1	33.3	11.3	38.2	9.4	3.7		
	1952	3.7	25.7	12.0	44.4	8.0	6.2		

Waar hulle voor die oorlog slegs .06% van die totale arbeidsmag uitgemaak het, verteenwoordig hulle in 1952 reeds 6.2% van die totale arbeidsmag. In die Kaapprovin- sie maak hulle slegs 'n onbeduidende gedeelte van die ar- beidsmag uit, dog in Transvaal verteenwoordig naturelle-

17) Syfers verkry van Nywerheidsraad vir die Klerebedryf (Transvaal).

mans en -vroue reeds 25% van hierdie arbeidsmag. Die mans is grotendeels persers en arbeiders, dog die vroue word as masjienwerksters gebruik en verrig dieselfde werk as blanke of Kleurlingvroue.

Die houding van die G.W.U. was egter deurgaans dat slegs lidmaatskap van alle werknemers, afgesien van ras of kleur, die vakbond in staat sal stel om die voordeligste ooreenkomste namens sy lede te kan beding. Om hierdie rede het hulle dan ook 'n Kleurlingorganiseester in 1940 benoem en is daar 'n aparte tak vir Kleurlinge in die lewe geroep. In die Oostelike Provinsie is daar egter nie aparte takke vir die twee rasse gestig nie en behoort albei rasse aan dieselfde tak.

Ons kan in hierdie stadium kortliks ingaan op die konsekwensies van die toelating van alle rasse as volwaardige lede van die vakbond.

Die Kommissie van Onderzoek insake Hywerheidswetgewing het reeds in 1951 verslag uitgebring oor hierdie aangeleentheid.

As argumente vir aparte vakbonde vir verskillende rasse het die Kommissie die volgende aangevoer:

"Hierdie getuies is gewys op verskille in die lewensstandaard, onderwyspeil, ens. van die verskillende rasse en hulle is gevra of gemengde vakbonde na hulle mening geneig is om daartoe te lei dat die standaarde van die hoërstaande rasse ondermyn word deur diegene wat nog nie dieselfde standaarde bereik het nie. Hulle was ten volle bewus van die bestaan van verskille in die onderwyspeil en lewensstandaarde van die verskeie rasse, wat dit vir die een ras moontlik maak om die belange van 'n ander ras met 'n hoër lewenspeil te ondermyn, maar het gevoel dat hierdie gevaar afgeweer kan word as werkneers 'n verenigde front toon en gelyke loon vir gelyke werk eis. Hulle het vas geglo dat die stigting van gemengde vakbonde die enigste/

ste metode is waardeur werkers hul belange voldoende kan beskerm en dat dit die enigste weg is waarlangs die standarde van blanke werkers in mededinging met nie-blanke werkers gehandhaaf sal word.

In hierdie verband is twee voorbeelde uit die depressie van 1929-32 herhaaldelik in getuienis voor die Kommissie aangehaal. Die een geval het betrekking gehad op die boubedryf in die Kaapse Skiereiland, die ander op die meubelnywerheid dwarsdeur die Unie. In albei gevalle, so is die Kommissie meegedeel, het die Kleurlingwerkers wat nie in dieselfde vakbondverenigings as die blankes georganiseerd was nie, laer lone aangeneem as die blankes, wat nie vir dieselfde lone as die Kleurlinge kon werk nie omdat dit hul lewenspeil tot benede die gewone standarde van blankes sou laat daal. Die gevolg was grootskaalse werkloosheid en ontbering onder die blanke werkers terwyl die Kleurlinge al die beskikbare vakatures gevul het, en groot getalle blanke bouliede was verplig om uit die Kaapse Skiereiland na ander nywerheidsgebiede te trek. In beide gevalle het die vakbondverenigingsleiers die moeilikheid opgelos deur die Kleurlingwerkers te oorreed om by die blankes in 'n gemengde vakbondvereniging aan te sluit, en daarna met welslae aangedring op lone wat vir alle werkers 'n ordentlike bestaan besorg het.

In die bedryf self word sekere afdelings van die werk wat voorheen uitsluitlik deur blankes gedoen is, nou reeds uitsluitlik deur naturelle gedoen wat vir dieselfde werk 'n laer loon ontvang.

Na die inwerkingtreding van die Wet op Naturellearbeid (Beslegting van Geskille) 1953, waarkragtens naturelle vroue uitgesluit is van die werking van die Nywerheidsversoeningswet, en derhalwe ook nie meer lede van die Garment Workers' Union kon wees nie, is hulle opgeneem in

hulle/

hulle eie vakbondvereniging.

Die lone wat blankes en Kleurlinge ontvang het, moes egter onder die ooreenkoms ook aan naturellevroue betaal word. Toe hulle egter nie meer lede van die vakbond was nie, het werkgewers geweier om langer hierdie hoë lone te betaal en was die naturelle vakbond heeltemal gewillig om laer lone te aanvaar, maar die Garment Workers' Union het 'n baie sterk standpunt hieromtrent ingeneem en vertoë tot die Minister van Arbeid gerig om toe te sien dat hierdie loonsvermindering nie toegepas word nie, daar dit die blanke werksters se toekoms in die bedryf bedreig.

So erg was die posisie dat die Garment Workers' Union dit oorweeg het om tot staking oor te gaan ten einde te verhoed dat naturellevroue in die bedryf laer lone ontvang as blankes en Kleurlinge vir dieselfde werk.

Sekere fabrieke het reeds voor 1953 van die verskil in lone tussen blank en nie-blank gebruik gemaak deur slegs naturelle in diens te neem. Volkshemde en Klerefabriek het bv. sekere gedeeltes van sy produksie oorgeskuif na Standerton alwaar slegs van manlike naturellearbeid gebruik gemaak is, teneinde die hoër lone wat aan naturellevroue betaal moet word kragtens die ooreenkoms vir Transvaal, vry te spring. 'n Ander gedeelte van hulle produksie is oorgeplaas na Charlestown, in Natal, alwaar weer slegs van naturellevrouearbeid gebruik gemaak word omdat dit goedkoper verkry kan word as blanke of Kleurlingearbeid. Volkshemde en Klerefabriek het dus nog slegs blankes in diens in hulle fabriek in Johannesburg, waar die lone vir blankes en nie-blankes dieselfde is vir dieselfde werk.

Nieteenstaande die feit dat die getuienis wat die Kommissie oor hierdie aangeleentheid ingewin het groten-deels die wenslikheid van gemengde vakbonde eerder as afsonderlike vakbonde vir dieselfde nywerheid, bevestig het, het die Kommissie dit egter raadsaam geag om aan te beveel

dat dit die beleid van die Staat moet wees om die organisasie van blanke en nie-blanke werkers, (waar naturelle nie ingesluit was nie) in afsonderlike rassevakbondverenigings verleen behoort te word.

Die Kommissie beveel verder aan dat die reg aan lede van 'n gemengde vakbondvereniging toegestaan moet word om, indien hulle dit begeer, afsonderlike vakbondverenigings te stig, en in so 'n geval moet die moedervakbondvereniging dan verplig word om sy fondse te verdeel en aan die nuwe vakbondvereniging sy aandeel aan die bates, soos vervat in die verskillende fondse, uit te betaal. 18)

By die opstelling van die nuwe Wetsontwerp op Nywerheidsversoening het die Minister hierdie aanbevelings van die Kommissie aanvaar en is dit vervat in Art. 4 en 6.

Indien hierdie Wetsontwerp onveranderd deurgeloods word, sal dit op baie vakbondverenigings 'n baie nadelige uitwerking kan hê. In die Klerebedryf kan dit die uitwerking hê dat die geledere van die Garment Workers' Union uitgedun word deur die afstigting van blankes in 'n afsonderlike vakbond, wat 'n swakker vakbond vir blankes sal meebring teenoor 'n groot vakbond van Kleurlingwerkers.

Vir 'n geruime tyd reeds bestaan daar wrywing tussen die Germistonse tak en die res van die Vakbond. In Germiston vorm blankes die oorweldigende meerderheid en is slegs 'n klein groepie Kleurlinge aldaar in diens, wat georganiseerd is in 'n aparte tak. Hierdie wetsontwerp kan miskien daartoe lei dat die Germistonse werkers, met die steun van die blankes wat in Johannesburg werkzaam is, die benodigde aantal werknemers kan bekom om 'n nuwe vakbond geregistreer te kry waarin slegs blankes opgeneem sal word.

Nie alleen kan dit dus verdeeldheid en die aanbod van arbeidskragte in die hand werk nie, maar kan dit ook die

bedinginsposisie van albei vakbondverenigings verlaag, wat dan uiteindelik kan uitloop op 'n algemene loonsverlaging, wat weer op sy beurt die verdwyning van die blanke uit die nywerheid kan bewerkstellig soos dit reeds die geval is in die kleremakery op maat bedryf. Hoe wenslik hierdie toestand, met die oog op die toepassing van die beginsel van Apartheid ookal mag wees, kan dit lei tot ondergang van die blankes in die bedryf tensy die nodige samewerking tussen die nuutgestigde blanke vakbond en die ou gevestigde gemengde vakbond, wat dan slegs 'n Kleurlingvakbond sal vorm, verkry kan word wat eenheid in hulle eise teenoor die werkgewers betref.

Laasgenoemde toestand is egter meer as waarvoor gehoop kan word. Die Kleurlingvakbond het niks te wen deur sodanige samewerking nie, dog alles te wen indien dit weier om saam te werk en laer lone te aanvaar, waardeur die blankes uit die nywerheid uitgedruk kan word en die ledetal van die Kleurlingvakbond daardeur uitgebrei kan word. So 'n toestand sal dan die stigting van een nasionale Kleurlingvakbond vir hierdie bedryf moontlik maak, waardeur die vakbond dan in staat sal wees om lone terug te bring na die oorspronklike peile of ten minste so na aan die oorspronklike peile as moontlik.

Gesien uit die oogpunt van die toepassing van die Apartheidsbeginsel alleen, sal die toestand wat hierdeur geskep word eerder lei tot groter onrus as tot volle samewerking, want hoewel die twee rasse verbied word om in dieselfde vakbond hulle kragte saam te snoer, sal hulle tog in dieselfde fabriek moet saamwerk, en die twee onderskeie vakbonde sal dan die kans hê om elk vir sy eie lede geriewe en voordele te eis, wat moontlik met die geriewe of voordele van die ander ras kan bots. Saamwerkery in die
fabrieke/

fabrieke is eerder die euwel wat deur die Wetsontwerp verwyder moet word, en nie geseer die gesamentlike optrede van alle werkers in die nywerheid nie. Aan die Rand het die Kleurlinglede van die Garment Workers' Union hulle eie tak wat apart van die ander takke vergader en het hulle geen verteenwoordiger op die Uitvoerende Komitee van die Unie nie. Algemene Vergaderings van die Unie word so bele dat dit nie nodig is vir blankes en gekleurdes om dieselfde Algemene Vergadering by te woon nie. Hoewel die moontlikheid vir gesamentlike bywoning van vergaderinge bestaan, soos dit die geval in die Oostelike Provinsie is, bly dit nog die vrywillige keuse van die lede van daardie tak of hulle apart georganiseerd wil wees of nie. Indien sulke werkers geen gewetensbesware het teen gesamentlike takke nie, sal wetlik opgelegde verpligtinge in hierdie opsig egter nie lei tot tevredenheid nie, dog eerder tot onrus in die geledere van daardie werkers.

Indien die toepassing van die Apartheidsbeginsel die hoofdryfveer tot hierdie bepaling is, kan 'n mens net sê dat die gedeeltelike toepassing daarvan die uitwerking sal hê dat die goeie oogmerke daarvan geheel en al sal verdwerg teen die agtergrond van ontevredenheid. Waarom dan slegs gedeeltelike segregasie toepas? Indien dit die regering erns is om die Apartheidsbeginsel in die nywerheid toe te pas, waarom dan net vakbonde verplig om hulle lidmaatskap slegs op grond van kleur te beperk en waarom nie ook werkgewers verplig om slegs sekere rasse in diens te neem nie?

Die antwoord hierop is klaarblyklik dat dit 'n dwase vereiste sal wees waarteen die werkgewers in opstand sal kom en wat kan lei tot nywerheidsonrus, of tot die ondergang van sekere werkgewers wat dit dan onmoontlik sal vind om te kompeteer met ander werkgewers in dieselfde gebied, op grond van swakker werk-deur een ras gelewer of op grond van/

van laer lone deur een ras beding.

Segre asie wat daarop bereken is om die werkers te verdeel in hulle optrede teen werkgewers, maar terselfdertyd toelaat dat hulle saam werk in dieselfde fabriek, waar hulle baie nader aan mekaar is en die kanse vir vermenging of persoonlike kontak met mekaar baie groter is, sal lei tot die gevolgtrekking dat die regering nie soseer begaan is oor die toepassing van apartheid nie as op die verdeling van die werkerskragte en van die vakbondbeweging in besonder.

Ons wil hier geen mening uitspreek oor die meriete van apartheid nie, dog die halfhartige of gedeeltelike toepassing daarvan in die nywerheid, veral waar daar groot getalle van alle rasse in daardie nywerheid verteenwoordig is, kan tot geen goed lei nie en sal eerder meewerk tot die verydeling van daardie doelstellinge as tot die bevordering van die goeie bedoelings daarvan.

5. INTERNE ORGANISASIE VAN 'N VAKBOND:

Aangesien vakbonde groot en uitgebreide lidmaatskap beoog, dikwels verspreid oor die hele land, of gevestig in sekere areas wat baie ver van mekaar verwyderd is, vorm interne organisasie 'n baie belangrike bydrae tot sy welslae as verteenwoordigende organisasie. 'n Vakbond met 'n swak interne organisasie kan nie die belange van sy lede behoorlik behartig nie, en die gevolg is ontevredenheid en die verskyning van splinter-vakbonde om die werksaamhede van so 'n vakbond oor te neem.

Aangesien verskillende tipes van vakbonde verskillende vorme van organisasie verteenwoordig, sal ons in hierdie verband slegs die organisasie van nywerheidsvakbonde, aan die hand van die voorbeeld van die Garment Workers' Union, bespreek.

I. Fabrieksverteenwoordigers:

Fabrieksverteenwoordigers het 'n belangrike taak om te vervul. Hulle vorm die skakels tussen die vakbond en sy lede. Aangesien die aantal fabrieksverteenwoordigers vir elke fabriek bepaal word deur die aantal werknemers wat in daardie fabriek werksaam is, is dit moontlik om gedurende kontak tussen elke lid en die bestuur van die vakbond te kan handhaaf, op 'n basis van proporsionele verteenwoordiging.

FUNKSIES VAN FABRIEKSVERTEENWOORDIGERS:

Van fabrieksverteenwoordigers word verwag om die orde en dissipline te handhaaf binne die fabriek en onder die werknemers deur wie hulle gekies is, en om te sorg vir die gladde verloop van die werk wat daar gedoen moet word. Wanneer daar dus 'n geskil mag ontstaan tussen werknemers onderling of tussen die werknemers en werkgewers, is dit die plig van die fabrieksverteenwoordiger om te probeer om daardie geskil by te lê, en gereeld aan sy tak of aan die hoofkantoor van die vakbond verslag te doen oor hierdie aangeleentheid. Indien die fabrieksverteenwoordigers nie 'n geskil kan bylê nie, moet hulle dit dadelik aan die Uitvoerende Komitee van die tak rapporteer, wat dan die nodige stappe in samewerking met die hoofkantoor sal doen om die geskil by te lê.

Dit is ook die plig van die fabrieksverteenwoordigers om toe te sien dat die bepalinge van enige ooreenkomste met die werkgewers stiptelik nagekom word deur beide die werkgewers en die werknemers, en ook om onderhandelinge met die bestuur van die fabriek aan te knoop oor aangeleenthede wat die belange van die werknemers in daardie fabriek raak.

Art. 14 (1) van die grondwet van die Garment Workers'

Union/

Union bepaal dat daar een fabrieksverteenwoordiger vir elke vyf lede in enige fabriek gekies kan word, met 'n maksimum van twintig fabrieksverteenwoordigers per fabriek.

Hierdie fabrieksverteenwoordigers sal per geheime stemming verkies word en sal vir twee jaar diens doen, waarna daar opnuut 'n verkiesing gehou sal word, tensy die helfte van hierdie fabrieksverteenwoordigers voor die verstryking van hulle dienstermyn bedank het of die fabriek waarin hulle verkies is, verlaat het, wanneer daar dan weer 'n volle verkiesing sal plaasvind.

Fabrieksverteenwoordigers binne die area van een sekere tak van die vakbond kom gereeld byeen op vasgestelde tye, wanneer hulle sake van gemeenskaplike belang bespreek en verslag doen van toestande in hulle onderskeie fabrieke. Op sekere gronde kan die Nasionale Raad, die hoogste uitvoerende gesag van die vakbond, die jaarlikse algemene vergadering van takke laat vervang deur hierdie vergaderings van fabrieksverteenwoordigers, en waar 'n tak ontbind word, soos dit die geval met die Germistonse tak van die Garment Workers' Union was, neem die fabrieksverteenwoordigers outomaties die plek van daardie tak in en behartig die belange van die werkers daar so goed as wat omstandighede dit toelaat, deur gedurig in voeling te bly met die naaste kantoor van die vakbond.

Die Nasionale Raad, die Uitvoerende Komitee van enige tak of enige vergadering van fabrieksverteenwoordigers, kan 'n gesamentlike vergadering van fabrieksverteenwoordigers aanvra, wat dan deur die Nasionale Raad belê moet word en wat sal bestaan uit die fabrieksverteenwoordigers van twee of meer takke van die vakbond. So 'n gesamentlike vergadering het dan die mag om 'n mening uit te spreek oor die bepalinge van enige ooreenkoms wat die gebied dek waarin hulle optree, om enige staking te beëindig, of om te besluit

om so 'n staking uit te roep, of om enige aanbeveling by die Nasionale Raad of die tak se Uitvoerende Komitee te maak.

Hoewel die magte van hierdie fabrieksverteenwoordigers¹⁹⁾ meer beperk is as die magte van hulle kollegas in Engeland, vorm hulle tog 'n baie belangrike deel van die vakbond, feitlik die belangrikste deel, gesien uit die standpunt van die werknemers, daar hulle die kanale vorm waardeur die werknemers hulle griewe aan die vakbond kan openbaar en ook waardeur die vakbond die resultate van hulle optrede aan die werknemers bekendkan maak.

II. Stigting van en kontrole oor Takke:

Takke van die vakbond kan in enige gebied gestig word waar daar lede van die vakbond werksaam is. Gewoonlik word die gebiede waarin die vakbond lede het as geografiese eenhede vir taksverdeling beskou, sodat bv. die werkers wat in Germiston werk lede sal wees van die Germistonse tak van die vakbond. Waar werkers egter in groot getalle in sekere industriële sentra werksaam is, kan meer as een tak vir dieselfde gebied gestig word, en die grense daarvan sal dan deur die Nasionale Raad vasgestel word. In die geval van die Garment Workers' Union was so 'n verdeling egter nie nodig nie, dog vir die magistraatsdistrikte van Johannesburg en Germiston is afsonderlike takke gestig vir Kleurlinge en vir blankes. Twee afsonderlike takke is ook in die lewe geroep vir werknemers betrokke by die hoedemakerybedryf, en een tak bestaan op elk van die volgende plekke, Kimberley, wat slegs uit Kleurlinge bestaan, Port Elizabeth en Oos-Londen wat uit beide blankes en Kleurlinge bestaan, en King Williamstown, waar slegs blankes werksaam is. Daar was voorheen ook takke van die Unie op Potchefstroom, Kroonstad en Bloemfontein, dog hierdie takke is ontbind nadat die nywerheid in daardie gebiede opge-

19) G. D. H. Cole: An Introduction to Trade Unionism.

hou het om te fungeer.

Die taksbestuur, wat bestaan uit die voorsitter, die vise-voorsitter en minstens vyf en hoogstens twintig ander lede kan as die plaaslike bestuur van enige vakbond beskou word.

Die lede van die Uitweerende Komitee van elke tak word per geheime stemming op die jaarlikse algemene vergadering van die tak gekies en is herkiesbaar.

Die T.U.K. is verantwoordelik vir die aanstelling van 'n taksekretaris, wat nie noodwendig 'n lid van die vakbond hoef te wees nie dog ook geen stem het op enige vergadering van die tak nie.

Die T.U.K. besluit oor die toelating van lede tot die vakbond en besit ook die mag om lede op sekere aanklagte te verhoor en te veroordeel. Dit berus by die T.U.K. om te beslis of 'n lid vir sekere oortredings beboet sal word en of die lidmaatskap van so 'n lid, as gevolg van sy oortreding, tydelik of permanent opgehef sal word.

In samewerking met die fabrieksverteenwoordigers is dit ook die plig van die T.U.K. om te poog om geskille in die nywerheid, binne sy gebied deur versoening op te los.

Dit staan die T.U.K. verder ook vry om enige ander sake wat die belange van die lede in sy gebied betref, aan te pak en deur te voer, solank daardie optrede nie in stryd is met die grondwet van die vakbond nie.

Die sukses van die tak, en tewens van die vakbond as 'n geheel, hang ten nouste saam met die bedrywigheide of andersins van die tak. 'n Aktiewe tak sal lewendige belangstelling onder die lede wek vir sy bedrywigheide, en sodoende belangstelling in die vakbond aanwakker. 20)

Benewens die jaarlikse algemene vergadering wat 'n verslagvergadering sal wees en waarop die T.U.K. opnuut verkies of herkies word, is dit ook nodig om periodiek te vergader/

vergader ten einde sake van algemene belang te bespreek. Die Grondwet van die Garment Workers' Union lê neer dat daar minstens een keer per maand 'n vergadering van die T.U.K. sal wees, dog spesiale vergaderinge moet ook deur die voorsitter van die T.U.K. belê word indien hy daarom versoek word deur nie minder dan een kwart van die lede van die tak nie.

Behalwe onder buitengewone omstandighede is taksvergaderinge nooit baie opwindend of juis interessant nie, en derhalwe is bywoning daarvan gewoonlik swak. Die lede van die takke kan gewoonlik verdeel word in 'n aktiewe minderheid en 'n passiewe meerderheid. Uit hierdie minderheidskern kom gewoonlik die fabrieksverteenvoerders en ander ampsdraers van die T.U.K., asook die ampsdraers op die Sentrale Uitvoerende Komitee en die Nasionale Raad. Die tak is dus gewoonlik die voedingsbron waaruit werkende ampsdraers geput kan word.

Die passiewe meerderheid kan ook verdeel word in twee groepe, naamlik diegene wat somtyds vergaderinge bywoon en diegene wat nooit enige vergadering bywoon nie, behalwe wanneer dit in die fabriek gehou word waarin hy werksaam is om 'n sekere grief of dispuut wat daarin ontstaan het te bespreek. Hulle beskou die bywoning van vergaderings as 'n vermorsing van tyd, gesien die sake van die vakbond tog voortgaan of hulle vergaderings bywoon of nie. Hulle lidmaatskap van die vakbond is slegs omdat dit die gebruik onder die werkers in daardie fabriek is, of, indien die beginsel van geslote geledere van toepassing is, omdat dit 'n voorvereiste vir indiensname is.

20) G. D. H. COLE: An Introduction to Trade Unionism, p. 43.

"Thus, the branch remains an essential part of Trade Union structure, though it is no longer so significant as it was in relation to collective bargaining. Its importance lies rather in its place in the internal structure of the Union, as the basic built up. If the branch fails to attract a sufficient number of members to activity in Union affairs, Trade Union democracy is

Hierdie passiewe lede is gewoonlik die lede wat die gouste met griewe teen die vakbond kom, omdat hulle nie bewus is van die werksaamhede van die vakbond nie en derhalwe maklik deur andere, wat die vakbond nie goedgesind is nie, beïnvloed kan word.

As gevolg hiervan is dit dus moontlik dat 'n klein minderheidsgroep, met Kommunistiese neigings, soms daarin kan slaag om 'n groter invloed in die vakbond uit te oefen as wat hulle getalle normaalweg sou kon vermag het. ²¹⁾

ONTBINDING VAN TAKKE:

Takke moet ontbind word wanneer daar nie meer lede van die vakbond in die gebied werksaam is nie en die funksie van die tak dus verval het. Daar is egter ook ander omstandighede wat daartoe kan lei dat takke ontbind kan word.

Uit die aard van die saak is 'n tak slegs van nut vir die vakbond indien dit die doel waarvoor dit in die lewe geroep is suksesvol kan dien. Indien 'n tak 'n stok in die wiel van die vakbond vorm deur die reëls van die vakbond te verbreek of deur sy optrede die vakbond skade te berokken, moet daar drasties teen so 'n tak opgetree word. Soos reeds genoem, is dit gewoonlik 'n klein minderheid van belangstellende lede in wie se beheer so 'n tak is. Dit kan ook net gebeur dat daardie lede aspireer na hoër betrekkinge binne die vakbond, of dat hulle die werktuie word van organisasies buite die vakbond, wat beheer oor daardie vakbond probeer verkry, en deur hulle optrede die werk van die vakbond verydel.

threatened with erosion at its roots, and bureaucracy is bound to take its place. But equally, if the branches are captured by minority groups which are perpetually at loggerheads with the union leadership, the union cannot work well whether the minorities in question are right or wrong."

21) Ibidem.

Die Nasionale Raad is dan verplig om die tak te ontbind, nadat pogings aangewend is om die tak op sy foute te wys en die tak sy aktiwiteite teen die vakbond nie wil staak nie.

MOEILIKHEDE IN DIE GERMISTONSE TAK VAN DIE G.W.U.

Gedurende 1948 is die Germistonse tak van die Garment Workers' Union ontbind as gevolg van ernstige meningsverskille wat daar tussen hierdie tak en die Sentrale Uitvoerende Komitee van die vakbond ontstaan het.

In die Germistonse tak was daar ontevredenheid sedert Januarie 1944. toe die eienaar van die South African Clothing Industries Ltd. van Hester Cornelius, die sekretaresse van die Germistonse tak, toestemming verkry het om Kleurlingvroue as masjiniste in diens te neem. Hierdie Kleurlingvroue is op 7 Februarie in diens geneem, en toe dit op 9 Februarie by die blanke werkers bekend geword het, het daar moeilikhede ontstaan, wat gelei het tot die staking van werksaamhede in die broekafdeling van die fabriek. As gevolg hiervan is mev. Moll en Nell verban uit die geledere van die vakbond en het mev. Moll haar gewend tot die huidige volksraadslid van Germiston, mnr. Du Pisane, wat op sy beurt die hulp van ds. Fick, leeraar op Germiston, ingeroep het. Daar is toe besluit om 'n aksiekomitee in die lewe te roep, wat bestaan het uit die leer-aars van die drie Afrikaanse Kerke in Germiston, en op 6 Maart 1944 is hierdie aksiekomitee vervang deur die Broë Kerklike Komitee, wat die hele aangeleentheid ondersoek het en op 9 Maart hulle sienswyses hieromtrent in sekere nuusblaaie gepubliseer het, waaroor die S.U.K. baie ontevrede was, daar die Broë Kerklike Komitee hulle nooit oor die aangeleentheid geraadpleeg het nie.

Die Broë Kerklike Komitee is later deur 'n meer omvattende organisasie, naamlik die Blankewerkers Beskerm-

ings/

ingsbond vervang wat, soos sy naam aandui, hom ten doel gestel het om blanke werkers te beskerm en veral gemik was teen die Kommunisme.

Die B.B.B. het baie aandag aan Germiston geskenk, en die S.U.K. het baie dikwels hulle vakbond lede gewaarsku dat hulle niks met hierdie organisasie te doen moes hê nie. Inderdaad is daar 'n besluit deur die S.U.K. geneem dat omgang met of deelname aan die werksaamhede van die B.B.B., skorsing sou meebring. ²³⁾

Hierdie voorval het nog 'n verdere nasleep gehad wat uitgeloop het op die veelbesproke hofgeding van Sachs vs. du Preez. Hierna het die gevoelens in daardie tak effens kalmer geword, dog die onderstroom van ontevredenheid was nog altyd teenwoordig en het die vorm aangeneem van beskuldigings teen die algemene sekretaris, mnr. E.S. Sachs., en die lede van die S.U.K.

So is daar dan ook op 9 Augustus 1948 'n versoekskrif onderteken deur 70 lede van die Germistonse tak waarin hulle die S.U.K. versoek het om 'n algemene boetevergadering van die Unie binne 14 (veertien) dae vanaf hierdie datum, 9 Augustus 1948, te hou om wantoestande in die Klerewerke-vakbond te bespreek en besluite te neem om dit uit die wog te ruim. ²⁴⁾

Die S.U.K. het hierdie versoek nie toegestaan nie, met die gevolg dat die Germistonse Klerewerke besluit het om 'n algemene vergadering, wat vir die tak no. 1 be-
le was, by te woon, of alle toestemming daarvoor kon kry of nie.

Die vergadering is dan ook deur die werkers byge-
woon, en sekere onluste het daar plaasgevind, wat gelei het tot die ontbinding van die Germistonse tak.

In hierdie geval het 'n militante minderheidsgroep geheel en al binne hulle regte, in botsing gekom met die S.U.K. en die S.U.K. probeer verhinder om voort te gaan op sy ingeslane weg; daarop het die S.U.K. bes-
dat dit in belang van die Unie is dat hierdie tak ontbind sal word, wat dan ook gedoen is.

III. DIE SENTRALE HOOFBESTUUR:

Die hoofbestuur van die vakbond, die Nasionale Raad, word saamgestel deur afgevaardigdes van die verskillende takke wat elk op grond van sy lidmaatskap, geregtig is om meer of minder afgevaardigdes te kies om hom in die Raad te verteenwoordig. Die Raad word na elke drie jaar herkies.

Tydens die eerste vergadering van die Nasionale
.....Raad/

22. U.G. 15/1950 par. 175, p. 17.

23. U.G. 16/1950 par. 175, p. 17.

Raad kies die lede uit hulle eie geledere die volgende ampsdraers: 'n president, 'n senior vise-president, 'n junior vise-president, 'n tessourier en 'n assistent tessourier.

Tot Januarie 1953, toe die huidige grondwet in werking getree het, was die posisie egter heel anders.

Art. 6 (b) het as volg gelui:

In addition to the General Secretary elected in terms of Section 8 (e) hereof, the Central Executive Committee shall consist of a President, Vice President and twenty members who shall be elected: at a general meeting on nomination duly seconded and voted upon by ballot of the members present at the meeting and shall hold office for one year, or for any longer period not exceeding three years, as the meeting may decide, provided that if, on the expiration of their period of office, no general meeting has been held for the election of a new Central Executive Committee they shall remain in office until the next election. They shall be eligible for re-election."

Dit is baie duidelik dat die kanse om 'n demokratiese verkiesing van die hoogste uitvoerende gesag van die vakbond te verydel, baie groot is, indien hierdie artikel gelees word in samehang met Art. 10 (d), wat handel oor algemene vergaderings en as volg lui:

"Unless otherwise stated, 'general meeting' or 'meeting' shall mean a meeting of the members of the Union employed in the Magisterial District of Johannesburg, or residing in that district. Members of the Union residing or employed outside that district may be present at all meetings, with full rights of membership."

Indien 'n mens dan verder in oaanmerking neem dat dit vir die lede van die takke buite Johannesburg, soos Oos-London, Port Elizabeth, Bloemfontein, Kimberley en selfs Potchefstroom feitlik onmoontlik was om so 'n vergadering by te woon, word dit duidelik dat hulle dus geen reg gehad het om deel te neem aan die verkiesing van die Uitvoerende Komitee of die Algemene sekretaris nie. Alhoewel Germiston so naby aan Johannesburg geleë is dat dit vir daardie lede wel moontlik was om die vergaderings te kan bywoon, het die S.U.K. daarin geslaag om hulle van vergaderings uit te sluit. nieteenstaande hulle die reg tot bywoning gehad het.

Die getal Kleurlinge wat lede van die vakbond was voor 1953, is deur mnr. Sachs aangegee as 4,000 ²⁴⁾ terwyl die Johannesburgse tel. (Tak No. 1.) op daardie tyd-stip ongeveer 6,000 lede gehad het.

Aangesien die Kleurlinge nie saam met die blankes vergader het nie en daar in die saal wat gewoonlik vir die hou van vergaderinge verby is, t.w. die Stadsaal van Johannesburg, slegs plek vir 4,000 mense is, ²⁵⁾ blyk dit/

24. U.G. 16/1950 par. 14, p. 14.

25. U.G. 16/1950 par. 38, p. 37.

dit dus duidelik dat van n totaal van ongeveer 14,000 lede, n maksimum van slegs 4,000 kon deelneem aan die verkiesing van van die hoogste uitvoerende gesag van die G.W.U. en kon hulle dus die beleid van daardie vakbond bepaal sonder dat die oorgrote meerderheid van die lede enige seggenskap hierin gegun is. Dit is ook duidelik dat die grondwet verouderd is. Gesien in die lig van Art. 10 (d), hierbo aangehaal, was dit reeds die geval sedert die eerste tak buite Johannesburg gestig is, en is dit onbegryplik waarom die nuwe grondwet eers in 1953 in werking gestel is, tensy die S.U.K. dit in sy guns gevind het om voort te gaan met die ou grondwet, en die inwerkingtreding van n nuwe grondwet opsetlik vertraag het, of dat die lede van die vakbond nie genoeg belang gestel het in die sake van hulle vakbond om reeds vroeër n nuwe grondwet te geeis het nie, wat blykbaar die geval was.

In die Jan-Feb.-uitgawe, 1949, van die Garment Worker het die redaksie o.a. as volg oor algemene vergaderings geskryf:²⁶⁾

"When the present constitution was adopted the membership of the Union was only several thousand and at no time were general meetings attended by more than 1,200 members. As a rule, workers do not like to attend meetings and will only come to meetings willingly when business of great importance to them, such as questions of wages, hours of work, etc. are on the agenda

Workers will not stay longer than 1½ hours at general meetings and those who live far out usually stay at meetings only for about an hour."

As die Sentrale Hoofbestuur van die vakbond is die Nasionale Raad beklee met magte wat hom in staat stel om die vakbond as n geheel te bestuur, om vergaderings te belê, aanstellings te maak, kontrakte namens die vakbond aan te gaan, eiendomme namens die vakbond aan te koop of te verkoop, die finansies van die vakbond te beheer en vir en namens die vakbond op te tree in enige saak rakende die belange van die vakbond. Die Nasionale Raad is dus die liggaam wat offisieël die doelstellinge van die vakbond, soos reeds genoem, ten uitvoer bring, dog in praktyk word dit gedoen deur die Uitvoerende Komitee. Hierdie Komitee word deur die Nasionale Raad uit die afgevaardigdes van die verskillende takke saamgestel en bestaan, benewens die reeds genoemde ampsdraers, uit nog twintig lede. Hierdie Sentrale Uitvoerende Komitee neem die pligte van die Nasionale Raad waar tussen vergaderinge en is beklee

...met/

met dieselfde magte as die Nasionale Raad, met die uitsondering van die volgende:

- (i) vergadering van die konstitusie;
- (ii) ontbinding van die vakbond; en
- (iii) om appèlle van lede aan te hoor waar die grondwet bepaal dat dergelike appèlle deur die Nasionale Raad aangehoor moet word.

Uit hoofde van wat reeds gesê is in verband met die belangstelling van lede in die sake van hulle vakbond, volg dit dat die hoofbestuur van die vakbond nie noodwendig die vertroue van die grootste gedeelte van die lede hoef te geniet nie, aangesien die lede nie direk verantwoordelik is vir die verkiesing daarvan nie. Hierdie Raad word slegs indirek deur die lede verkies in soverre as wat die lede wat teenwoordig is by die taksvergadering, waarop afgevaardigdes na die Nasionale Raad verkies word, as verteenwoordigend van die totale ledetal van die tak beskou kan word. Soos reeds aangedui, is die belangstelling in taksvergaderinge baie swak, en dit is dus duidelik dat waar 'n sekere aktiewe minderheidsgroep beheer oor 'n tak verkry, daardie groep hulle verteenwoordigers na die Nasionale Raad sal stuur waaruit die hoofbestuur van die vakbond dan saamgestel word.

Indien die belangstelling van lede in die sake van hulle takke egter groot is, is dit vanselfsprekend dat so 'n toestand nie maklik kan ontstaan nie. Daarby moet in gedagte gehou word dat takke afgevaardigdes na die Nasionale Raad stuur in verhouding met hulle ledetal. Groot takke soos die No. 1-tak van Johannesburg, met 'n ledetal van ongeveer 6,000, kan dus 12 afgevaardigdes stuur. Dit sal uiters moeilik gaan om die belangstelling van 6,000 lede vir enige taksvergadering op te wek, met die gevolg dat dit onder hierdie omstandighede, waar takke groot en sterk is, baie makliker as in kleiner takke kan plaasvind dat 'n aktiewe minderheidsgroep beheer van die tak kan bekom en persone aan bewind van sake kan stel wat, indien hulle deur die lede per geheime stemming verkies sou moes word, miskien nooit in daardie posisie verkies sou gewees het nie.

IV. DIE ALGEMENE SEKRETARIS:

Die posisie van die Algemene Sekretaris in die G.W.U. stem baie ooreen met dié van sy kollegas in Engeland, waar die algemene sekretaris die belangrikste persoon in die vakbond is. (27)

In sy verslag meld die Kommissie van Onderzoek
.....insake/
27. G.D.H. Cole: An Introduction to Trade Unionism, p 27.

insake die "Garment Workers' Union" dat daar geen twyfel bestaan nie dat mnr. E.S. Sachs, die algemene sekretaris van die vakbond tot 1952, „ die hooffiguur, indien nie die bevelvoerder(nie)" van hierdie vakbond was.²⁸⁾

Hierdie algemene sekretaris, wat die pos beklee het sedert 1928, is herkies deur die meerderheid van persone teenwoordig op die Algemene Vergadering van die vakbond, telkens na verstryking van die termyn waarvoor hy verkies was, naamlik drie jaar.

Kragtens Art. 8 (c) van die nuwe grondwet het die takke van die vakbond nou die reg om nominasies vir die pos van algemene sekretaris in te dien en moet daar, indien meer as een persoon genomineer word, 'n geheime stemming plaasvind. Die persoon wat die meeste stemme op hom veronig is dan die verkose algemene sekretaris vir die volgende dienstermyn van drie jaar.

In April 1953 is die teenswoordige Algemene Sekre-
taresse van die vakbond, mej. Johanna Cornelius, op hierdie wyse verkies. Die uitslag van die verkiesing was soos volg:²⁹⁾

Mej. J. Cornelius 12,970

Mnr. G.L.H. van Niekerk 3,679.

Mnr. van Niekerk het slegs in een tak, naamlik Germiston die meerderheid behaal.

Die Algemene Sekretaris is in bevel van die vakbond se hoofkantoor en is verantwoordelik vir die algemene administrasie. G.D.H. Cole³⁰⁾ skets die verpligtinge van die algemene sekretaris o.a. as volg:

"The General Secretary, as head office administrator is finally responsible to the Executive and to the members for every letter or circular that goes out of the office, and for the paying of proper attention to incoming correspondence. ... It is his task not only to supervise the administration and the organising and negotiating work of the Union but also to act as the chief policy-maker, with the necessity of carrying the Executive, and in due course the Conference, along with him when controversial issues arise. Being at work all the time, he is necessarily in a better position than an Executive which meets only from time to time to keep a constant watch and hold on the Union; and he is also its powerful representative in dealing with other Unions and with outside bodies."

Vir hierdie belangrike werk is dit beslis noodsaaklik dat die Algemene Sekretaris verder 'n persoon sal wees wat homself maklik en vloeiend as spreker kan handhaaf en volkome vertrouwd moet wees met onderhandelingsprosedures. Dit is nodig dat hy nie alleen kennis sal dra van die wense en begeertes van die lede van sy vakbond nie/

28. U.G. 16/1950, par. 150, p. 14.

29. Alex. Hepple: Trade Unions in Travail, p. 50.

30. G.D.H. Cole: An Introduction to Trade Unionism, p.66.

nie, dog ook van die vermoë van die nywerheid. Daarby moet hy n sterk persoonlikheid besit om sy standpunt op oorrედende wyse aan lede tydens Algemene Vergaderinge aasek op die Uitvoerende Komitee en die Werkgewersvereniging te stel wanneer hy met hulle in aanraking kom. Die sukses of mislukking van n vakbond hang baie keer af van die bekwaamheid van sy Algemene Sekretaris.

Opsommend kan ons dus sê dat die siel van enige vakbond gesentreer is in sy Hoofbestuur, die leier waarvan die Algemene Sekretaris is, eerder as die nominale hoof, die President.

Waar die Algemene Sekretaris dus n dominerende karakter het, is dit in sy vermoë om die hele Hoofbestuur sodanig te beïnvloed dat hulle sy standpunte en sienswyses altoos aanvaar in die uitvoering van hulle pligte en magte.

VAKBONDE EN DIE PARTYPOLITIEK.

INLEIDING:

Die vraag of vakbonde toegelaat moet word om aktief aan partypolitiek deel te neem al dan nie, het in die laaste tyd die onderwerp van baie bespiegeling geword.

Die Kommissie van Onderzoek insake die G.W.U het, alhoewel dit nie deel van sy opdrag gevorm het nie, hom oor die vraag uitgelaat in 'n aanbeveling in sy verslag,¹⁾ terwyl die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing die vraag baie deeglik ondersoek het en ook aanbevelings daarvoor gemaak het.²⁾

Netsoos in die geval van die invoeging van 'n geslote gelederebepaling in 'n nywerheidsooreenkoms, waarvoor ons later meer sal sê, is ook hier baie daarvoor en baie daarteen te sê, en moet omstandighede in aanmerking geneem word voordat daar 'n antwoord op die vraag gegee kan word.

Onder sekere omstandighede is dit wenslik dat die vakbondbeweging die reg sou hê om op die terrein van die partypolitiek aktief te beweeg, ten einde vir sy regte te kan veg.

Veral aan die begin van die stryd van die werkersklas toe beide die staat en die onuerneer gekant was teen die samesnoering van kragte in die werkersgeledere, was politieke optrede nie alleen wenslik nie maar beslis noodsaaklik.

Soos ons reeds in Hoofstuk I (p.12) aangetoon het, het sekere halfbeslissings in Engeland daartoe gelei dat die vakbondbeweging sy aandag meer op politieke gebied toegespits het. Ons het hier die Taff Vale-saak in gedagte. In hierdie verband som G.D.H. Cole die posisie as volg op:³⁾

"This legal decision (Die beslissing in die Taff Vale-saak) caused widespread dismay; for it put Trade Union funds in jeopardy in connection with strike action. No one knew what the full implications might be; for incitement to breach of contract was almost certain to occur wherever employers tried to use blackleg labour, or any workers remained at work during a strike or lock-out. The entire Trade Union movement therefore demanded legislation to undo the effects of the Taff Vale Judgement. The affair was the making of the then newly founded Labour Representation Committee, which became the Labour Party; for it brought the Trade Unions into politics in order to get the law altered."

1. U.G. 16 / 1950.

2. U.G. 62 / 1951.

3. G.D.H. Cole: An Introduction to Trade Unionism.
p 170 - 171.

As gevolg van hierdie optrede en die versekering wat sommige vakbonde van Liberale kandidate in die verkiesing verkry het, is daar wetgewing gepasseer, die "Trade Disputes Act" van 1906, wat die vakbondbeweging gevrywaar het teen enige soortgelyke hofgeding in die toekoms. Skaars was hierdie oorwinning maal, of die vakbondbeweging .. word opnuut deur 'n hofbeslissing lam gelê: 4)

" But hardly had the law of disputes been put right when a further blow fell..... In the case of Osborne vs. The Amalgamated Society of Railway Servants the House of Lords decided on appeal that it was unlawful for trade unions to spend any money on promoting the return of their members, or indeed of any person, to Parliament."

Die vakbondbeweging het hieroor, vooraf, die menings van regsadviseurs bekom, wat hulle verseker het dat dit geheel en al binne die perke van die wet was mits die voorneme in die grondwet van die vakbond vervat is. 5)

Wat ook al die geval was, feit was dat vakbonde gebind was om hulle fondse nie vir politieke doeleindes aan te wend nie, en as salarisse nie in 1911 aan die lede van die Britse Parlement toegeken is nie, sou die Arbeidsparty nie in staat gewees het om al sy lede in die Parlement te behou nie aangesien hulle nie hulle fondse kon aanwend ter besoldiging van hulle verteenwoordigers in die Parlement nie.

In 1913 het die nuwe "Trade Union Act" die reg aan vakbonde verleen om 'n geheime stemming oor die kwessie van aktiewe deelname aan die politiek te hou en, indien die meerderheid van die lede daarvoor stem, 'n aparte politieke fonds op te bou, waartoe lede

.... wat/
4. G.D.H. Cole: An Introduction To Trade Unionism : p. 171.

5. S. & B. Webb: The History of Trade Unions. p. 608
"The railway companies, in particular, found the presence in parliament of the secretary of the railwaymen's principal Trade Union very inconvenient. Within a couple of years of the passing of the Trade Disputes Act, on July 22, 1908, one of the members of the Amalgamated Society of Railway Servants took legal proceedings to restrain it from spending any of its funds on political objects, contending that this was beyond the powers of a Trade Union. Such a contention found no support among eminent lawyers several of whom had formerly advised that Trade Unions were undoubtedly entitled to undertake political activities if their rules authorised such action and a majority of their members desired it. W.V. Osborne, the dissentient member of the Amalgamated Society of Railway Servants, took a different view, and, liberally financed from capitalist sources, carried his case right up to the highest tribunal. As a result, in December 1909 as in 1825, 1867 - 71 and 1901 - 6;

wat skriftelik beswaar teen 'n bydrae tot hierdie fonds indien, niks hoef by te dra nie. In 1927 het die Konserwatiewe Regering die posisie bemoeilik deur die wet so te verander dat slegs diegene wat skriftelik hulle bereidwilligheid te kenne gee om tot so 'n fonds by te dra, bydraes mag lewer. Dit het die bydraes met byna die helfte verminder. ⁶⁾

In 1946, nadat die Arbeidsparty aan bewind gekom het is die posisie weer verander soos wat dit was na 1913, en dit is vandag nog so.

Mnr. Winston Churchill (nou Sir Winston Churchill), ⁷ het op 30 Mei 1911 homself as volg oor hierdie kwessie in die Britse Parlement uitgelaat: ⁷⁾

"I should have no hesitation in saying that it is quite impossible to prevent trade unions from entering the political field. The sphere of industrial and political activity is often indistinguishable, always overlaps and representations in Parliament is absolutely necessary to trade unions, even if they confine themselves to the most purely industrial forms of action and the moment you touch representation you reach the very heart and centre of political life, because the disputes as to representation raise every question of general politics and party politics which can be imagined....."

In 'n artikel, met die opskrif "Wither the South African Trade Union Movement" ⁸⁾, het E.S.Sachs min of meer dieselfde standpunt gepropageer:

"The present and future policy of the South African trade union movement is not only of the utmost importance to the trade unionists of this country, but also to the Labour and progressive movement as a whole. The principal function of trade union organisation is to protect and further the interests of workers. Our economic life, however, is inseparably bound up with our political life. It is therefore imperative for the trade union movement very often to transcend its narrow limited aims and take an active interest in the wider national affairs."

Uit hierdie twee standpunte is dit duidelik dat die noodsaaklikheid vir die vakbondbeweging om op politieke terrein te beweeg nie alleen ontstaan het uit die nood om deur parlementêre verteenwoordiging

.....anti vakbond
every Trade Union in the land found its position and status once more gravely impugned. In what became widely known as the Osborne Judgement, the House of Lords, acting in its judicial capacity as the highest court of appeal, practically tore up what had, since 1871, been universally understood to be the legal constitution of a Trade Union.....".

6. G.D.H. Cole: An Introduction to Trade Unionism, p. 172.

7. W. Milne-Bailey: Trade Union Documents, p. 55

8. The Garment Worker, Jan/Feb. 1945, Vol. 6, No. 1, p. 1.

anti vakbond wetgewing teen te gaan nie, maar ook omdat die ekonomiese en industriële lewe baie nou aan die politieke lewe verbonde is en die vakbondbeweging dus noodgedwonge soms sy toevlug tot die politiek moet neem.

2. POLITIEKE RIGTINGS WAT DIE VAKBONDBEWEGING KAN INSLAAN.

n Politieke party kan beskryf word as die same-spanning van n groep persone met dieselfde strewe, naamlik om wetgewende mag oor n volk te verkry, d.w.s. om hulle wil te laat geld teenoor die wil van die res van die bevolking.

n Vakbond strewe ook, net soos n politieke party, na n magsposisie. Die besef dat n enkeling se kanse om sy wil deur te voer nieteenstaande die wil van . . . andere, baie swak is, en dat slegs gesamentlike optrede deur n groep met dieselfde strewe, mag aan hulle optrede kan verleen in die handhawing en deurvoering van hulle wil teenoor die van andere, is immers die fondament waarop vakbonde sowel as politieke partye gebou is.

Die strewe na n magsposisie bring verder mee dat vakbonde hulle kragte in arbeidsfederasies saamsnoer om sodoende n groter magsfaktor te vorm.

Sulke arbeidsfederasies, hoewel n gedugte magsfaktor op nywerheidsgebied, staan magteloos teenoor die regering van n land in soverre as wat hulle daarna streef om hulle wil te laat geld in die wetgewende mag, betreffende nywerheidswetgewing en wetgewing van sosiale belang vir die werkersklas.

Soos reeds aangedui, is die doelstelling van vakbonde so wyd gestrek dat dit die sosiale werlvaart van lede sowel as hulle onmiddellike ekonomiese welvaart beoog.

Hierdie besef van magteloosheid lei dan tot politieke optrede in die een of ander vorm:

I. Dit mag wees dat n georganiseerde arbeid, indien hy homself sterk genoeg ag, sy organisasie vir die doel van groter magsverwerwing n ander naam gee en as n politieke party in die strydperk tree, met die doel om sy aldus verwerfde magsposisie ook op staatkundige terrein te handhaaf ten beveiliging van die vakbondbeweging.

So n posisie het in Groot-Brittanje ontstaan en is met groot sukses daarvoer, sodat die Arbeidsparty vandag die tweede sterkste enkele party in Groot-Brittanje is.

..... Ons/

Ons moet egter daarop wys dat enige politieke party sy lede nie net uit een seksie van die bevolking werf nie, en dit sou dus heeltemal onjuis wees om te beweer dat die Arbeidsparty in Groot-Brittanie slegs uit vakbondlede bestaan. Dit is n party wat deur die vakbondbeweging in die lewe geroep is en wie se doelstellinge en beginsels ooreenstem met dié van die vakbondbeweging, maar nie uitsluitlik daaruit bestaan nie. So n party moet ook breër beginsels van algemene belang vertolk, om sodoende ook ander persone tot sy geledere aan te trek. ⁹⁾

II. Dit mag ook wees dat alhoewel lidmaatskap tot verskillende politieke partye aan die lede van vakbonde toegelaat word, die arbeidsfederasie homself op n neutrale standpunt stel maar die nog voorbehou om die een of ander party te steun in ruil vir sekere waarborge. Waar daar twee groot, gevestigde partye in 'n land bestaan, soos dit die geval in die V.S.A. en Suid-Afrika is, kan n onafhanklike arbeidsorganisasie baie maklik daarin slaag om, deur sy gewig aan die een of aan die ander kant in te gooi, te bepaal welke kant aan bewind van sake gestel sal word.

Sy posisie as bewaarder van die magsewewig tussen die twee bestaande partye besorg hom, in n groot mate dieselfde mag as wat hy sou geniet het indien hy n sterkste enkele party was, en vrywaar hom van beskuldigings en n wye politieke organisasie.

III. Dit mag verder ook gebeur dat die vakbondbeweging homself stel as instrument in die hand van n groter organisasie, dat dit sy hoop op oorwinning vestig op n totale ommekeer in die bestaande stelsel met die hulp van buite. So n posisie is moontlik waar die vakbondbeweging sy mikpunt internasionaal in plaas van nasionaal stel en sy strewe so uitbrei dat dit glo dat die welvaart van die arbeidersklas oor die hele wêreld ook die welvaart van die arbeidersklas in een spesifieke land insluit.

In sy strewe na verwesenliking van hierdie doelstellinge kan die arbeidsbeweging openlik die K. kommunisme verkondig en bepleit of dit óren onder die dekmantel en beskerming van n ander party wat nie n groot krag in die politieke verdeling van daardie land is nie.

In laasgencemde geval sal openlike affiliasie

9) S. Mok; De Vakbeweging, p. 13.

„Politieke partije, selfs als deze in die eerste plaats ten doel hebben de arbeidsbelangen te behartigen, tellen onder hun aanhangers steeds ook niet-arbeiders en dikwijls vormen deze er de kern van. ”

met daardie party plaasvind ten einde die ware strewe vir die oog van die buitestaander te verberg, en lede tevrede te stel indien daar van hulle kant navraag gedoen sou word. Kommuniste in sleutelposisies in vakbonde kan so 'n posisie maklik bewerkstellig in 'n land waar die algemene gevoel teen Kommunisme gekant is.

IV. 'n Ander moontlikheid is egter dat die vakbondbeweging teen wil en dank in die politieke kryt ingesleep kan word. Politieke partye, soos reeds gesê, streef na 'n oppermagsposisie, en in hierdie strewe wil hulle soveel ondersteuners moontlik werf. Waar die vakbondbeweging 'n georganiseerde groep stemgeregtigdes verteenwoordig, sal hulle, indien hulle daartoe oorreed kan word, 'n aanwinst vir enige party beteken, dog indien hulle nie oorreed kan word nie, sal daardie party alles in die werk stel om te probeer verhoed dat die vakbondbeweging sy gewig aan die ander kant sal ingooi, want ondersteuning van die opposisie kan maklik 'n neerlaag vir die regering beteken indien die vakbondbeweging 'n groot en goedgeorganiseerde aanhang besit.

In so 'n geval kan 'n mens die een party vind as „kampvegter en redder“ van die vakbondbeweging, wie se bestuur deur die ander party beswadder word ten einde verdeeldheid, en sodoende magteloosheid binne die vakbondbeweging te veroorsaak. Die georganiseerde arbeid word hier dus die speelbal van die grotes in hulle stryd om oppermag in die staat te bekom.

Ons kan vervolgens kortliks aandag gee aan hierdie vier moontlike rigtings wat deur die vakbondbeweging op politieke terrein ingeslaan kan word.

Soos reeds genoem is die eerste rigting dié wat in Groot-Brittanje gevolg is en kan ons dit daarby laat. Die tweede rigting hierbo geskets, kom in hooftrekke ooreen met die rigting wat die vakbondbeweging in die V.S.A. ingeslaan het. In hierdie land is die vakbonde nie geaffilieer met een of ander politieke party nie en bestaan daar ook geen party wat die belange van die werkers, as primêre beginsel, sou verteenwoordig nie.

In 'n hoofartikel onder die opskrif: "Structure of American Trade Unionism: Political Action." skryf „Saamtrek“, 'n Suid-Afrikaanse vakbondblad, die volgende: 10)

"To meet the need for political education and effective political action, the CIO (Congress of 10. Saamtrek, 14 September 1953, p. 3.

Industrial Organizations) in 1943 established a Political Action Committee (P.A.C.) to help further CIO objectives. Activities of the PAC include presenting the CIO viewpoint on political issues, making known the records of candidates for public office and encouraging registration and voting in national and local elections. Financing of the committees' work is primarily by union member contributions.

The AFL's (American Federation of Labour) counterpart of the PAC is Labour's League for Political Education (LLPE) established in 1947. Activities of the LLPE, financed by voluntary contributions, include research services, providing speakers for meetings, organisation of local units, and sponsorship of a radio department.

CIO and AFL unions also act individually at all levels to support candidates and promote legislation important to the welfare of their members and the general community."

Dit is egter by die derde en vierderigtings, hiervoor aangehaal, waarby ons wil stilstaan en waaraan ons die optrede van die Garment Workers' Union in besonder wil toets.

3. KOMMUNISME IN DIE VAKBONDBEWEGING:

In die opsomming van sy bevindings in die saak van Sachs vs. Du Preez het Regter Neser o.a. die volgende gesê: 11)

"That plaintiff has used the Garment Worker, the official magazine of the Garment Workers' Union, for the purpose of spreading Communism amongst the garment workers was established by the production of numbers of issues of the Garment Worker and it was admitted that plaintiff is the editor of the English portion of that magazine.

Articles under the name of plaintiff extolling Communism, Lenin, Stalin, and the Soviet Union appear in numerous issues.

.....

Plaintiff, in evidence, admitted that he was a Communist.

.....

In reply to a question why there were only articles in the Garment Worker in favour of the Soviet Union and none in favour of the systems in any other country, he stated that the space in the Garment Worker was very limited.

If that is true, in view of his opinion that at present South Africa has not developed sufficiently industrially to prepare the ground for Communism, I was quite unable to understand or to accept this reason for utilising the space he did in the Garment Worker for numerous articles on Communism and the benefits it had conferred on the workers in Russia.

It is true that the constitution of the Garment Workers' Union provides that an object of the Union is to co-operate with political organisations in the general interest of the working class movement, but such co-operation must come from the Union and plaintiff did not claim that he was authorised by the

Union to preach Communism or to co-operate with any Communist Party.

.....
I am thus of the opinion that plaintiff not only spread Communism, but that by making use of the Garment Worker for that purpose he did so improperly."

Uit bostaande is dit dus duidelik dat daar wel Kommunistiese propaganda onder die klerewerksters versprei is deur middel van die amptelike orgaan van daardie vakbond. Kragtens die Wet op Onderdrukking van Kommunisme is Mnr. E.S. Sachs, die destydse Sekretaris van die G.W.U. en redakteur van die Engelse deel van die amptelike orgaan van die G.W.U. en nog 45 ander ampsdraers van verskillende vakbonde verbied om voort te gaan met hulle werk as vakbond-amptenare.

Hierdie feite in ag geneem, moet ons tot die gevolgtrekking kom dat die verspreiding van Kommunisme ~~het~~ in die vakbonde wel groot afmetings aangeneem ~~het~~. Die omvang hiervan blyk in 'n mate uit die toespraak wat Dr. Albert Hertzog voor die Volkskongres, wat te Johannesburg op 1 - 4 Julie 1947 gehou is, gelewer het en waarin hy o.a. die volgende gesê het: 12)

"Geen organisasie leen hom so goed daaraan om politieke propaganda te verkondig as die vakbond nie, veral waar dit te doen het met onopgevoede massas en met naturelle. Die man wat op die mees onverantwoordelike wyse die gevoelens van die naturelle werker kan aanhits en uitbuit is 'n held vir die naturel.

Die vreemdeling wat heftig teen die blankes te kere gaan, is die man wat sy posisie onder die naturel die beste sal kan ingraaf. 'n Mens kan dan ook alleen verwag dat vreemde persone wat die naturel teen die blanke wil ophits, die mense sal wees met die grootste geleentheid om 'n blywende vat op die naturelle vakbonde te verkry."

Behalwe vir die feit dat dit nie duidelik is na wie Dr. Hertzog verwys wanneer hy praat van "onopgevoede massas" nie, stem ons volmondig met hom saam wat betref die beïnvloeding van naturelle. Dit is ook 'n feit dat persone wat as gevolg van ekonomiese toestande minder bevoorreg is dan andere, makliker beïnvloed word deur persone wat hulle probeer opsweep teen hulle "verdrukkers" en kapitalistiese uitbuiters. Vir hierdie mense, die armer werkersklas, is "brood-en-botter" politiek dikwels van groter belang dan beginsels wat op die spel mag wees.

Dit is nie die oortuigde lede van enige party wat daardie party aan bewind plaas in enige verkiesing nie, maar hierdie armer werkersklas, wie se stryd om 'n leefbare bestaan te kan maak, hulle maklik deur die beloftes/
12. Dr. Albert Hertzog: Volkskongres; Referate en Besluite, Arbeidsbeweginge, p.101.

beloftes en mooi woorde van die kandidaat by enige verkiesing laat oorreed om vir hom te stem, niesteenstaande hulle in die vorige verkiesing vir die teenparty gestem het. Dit is waar dat hierdie armer werkersklas te vinde is in enige vakbond, want dit is die doel van vakbonde om hulle saam te snoer ten einde hulle van beter lewensstandaarde te voorsien. Enige politieke party, insluitende die Kommunistiese Party, sien in hierdie groep 'n makliker prooi deurdat dit 'n idilliese posisie aan hierdie werker voorhou indien daardie party aan bewind geplaas sou word. Die Kommunistiese Party hou aan die werker voor dat sy ellende aan die stelsel, wat in die spesifieke land heers, gewyt moet word, maar dat die stelsel wat onder die Kommunisme beoog word, 'n stelsel is waarin die werkersklas die botoon voer en nie meer deur die sielloose kapitalisme uitgebuit kan word nie. Aan die naturelle verkondig hierdie stelsel absolute gelykstelling met die blanke, verdeling van die rykdomme van die blankes en 'n seggenskap in die regering van die land, dinge waarvan hy onder die huidige stelsel ontstoke is.

Die doel van die Kommunistiese Party is nie om onmiddellik die regering van die land oor te neem, soos dit die geval met die bestaande politieke partye is nie. Aangesien hierdie Party internasionaal is, en bestuur word vanuit Moskou, kan dit onbeperk wag op die volvoering van sy ideale, indien dit op staatkundige gebied moet plaasvind en op vreedsame wyse. Indien daar 'n ander party in die land sou bestaan wat homself ten doel sou stel om te veg vir die gelykstelling van naturelle met blankes, en hy daarin sou slaag om die stemreg na die naturelle uitbrei te kry, sou geen ander party ooit weer in Suid-Afrika aan bewind kom nie, bloot as gevolg van die getalle oorwig van die naturelle.

Geen van die bestaande partye kan dit waag om sodanige gelykstelling te bepleit nie, aangesien dit sou meebring dat daardie party in die eerste verkiesing al sy setels sou verloor.

Met ander woorde, aangesien die bestaande politieke partye dit nie as praktiese politiek beskou om teen die heersende volkswil gelykstelling te verkondig nie, en die Kommunistiese groep dit nie as hulle doelstelling aanvaar om onmiddellik die bewind van hierdie land oor te neem nie, is dit slegs hulle, die Kommunistiese propagandiste, wat gelykstelling onder die naturelle kan verkondig met die oog op uiteindelijke sukses.

Gedurende die Tweede Wêreld Oorlog het die Kommunistiese Party in Suid-Afrika hierdie doel openlik nagestreef
 selfs/

sels onder beskerming van die einste Minister van Justisie wat Afrikaners in die tronk gestop het sonder aanklag of verhoor.

Edward Roux skets die posisie kortliks as volg:¹³⁾

"With the Hitler-Stalin agreement of 1939 there was a sudden swing back to the Left. The war against Hitler had at last materialised, but, since the U.S.S.R. was not yet involved, the communists now refused to support the war they had so long advocated. On the other hand alliance with the O.B's and the Nationalists was unthinkable. There remained only the Africans, who themselves the victims of something very similar to Nazism could not be expected to die in defence of their bosses. The Communists showed consequently a renewed interest in Native grievances and started a campaign against the military recruitment of non-Europeans....."

Nieteenstaande hierdie houding en propaganda, wat eintlik om optrede onder die Wet op Oproerige Byeenkomste geroep het, het ons gevind dat waar Kommuniste wel gearresteer is, soos in die geval van Moses Kotane, die toentertydse Sekretaris van die Kommunistiese Party, die tussenkoms van die Minister van Justisie onmiddellike vrylating teweeg gebring het.

Weens die feit dat daar vandag geen Kommunistiese Party in die land bestaan nie, kan ons nie aanneem dat Kommunisme nie verkondig word nie. Wetlike verbod het geensins die verdwyning van die Kommunisme bewerkstellig nie dog slegs die uiterlike simbool daarvan. Dit leef en tier voort onder ander name en sonder name.

Watter voordeel steek daar vir die vakbondbeweging in die Kommunisme?

Die antwoord skyn te wees; Geen voordeel.

In 'n Kommunistiese staat word vakbonde erken, soos in 'n demokratiese staat, maar waar die private inisiatief uit die hande van die ondernemers geneem word en produsent sowel as werker slegs die voordeel van die staat in gedagte het, is daar geen doel waarvoor vakbonde sou kan strewe nie. Om as teenvoeter teen die staat te dien, sou niks minder as verraad teen die staat beteken nie. Vakbonde sal dus onder 'n Kommunistiese stelsel onder absolute staatskontrol moet optree. G.D.H. Cole sê hieromtrent: ¹⁴⁾

"In the countries in which Communism is the dominant system and all large-scale industry is publicly owned and carried on under a national economic plan, Trade Unions necessarily occupy a position very different from that which they have in countries where parliamentary government exists and the greater part of industry is still privately owned and controlled. In the Soviet Union, forexample/

13. Edward Roux: Time Longer than Rope, p. 316 en 318.

14. G.D.H. Cole: An Introduction to Trade Unionism p. 30

example, the Trade Unions are virtually part of the machinery of government. Their leaders are subject to the discipline of the Communist Party; and their principal functions are to administer social service benefits which in the West are administered by government departments or agencies, and to do all they can to stimulate the workers to increase production in compliance with the national economic plan. The 'monolithic' theory and practice of Communism are entirely inconsistent with the existence of Trade Unions as independent bodies free to oppose the government. The government is regarded as the supreme representative of the entire working class, and the Communist Party as its supreme directing authority; and there is accordingly no room left for any independent Trade Union power."

Daar die Kommuniste dus geen voordeel inhou vir die vakbonde of vir die werkers wat deur daardie vakbonde verteenwoordig word nie, kan ons alleen tot die gevolgtrekking kom dat daardie vakbonde slegs instrumente in die hand van hulle meesters geword het om die weg vir die Kommuniste te baan en dus bereid is om die welsyn van die werker, wat deur hulle verteenwoordig word, op te offer vir 'n poging om 'n vreemde internasionale stelsel in daardie land te laat posvat. Aangesien die werkers wat deur vakbonde verteenwoordig word 'n stryd moet voer om dit te kan bestaan, is hulle juis die meeste vatbaar vir sulke ideologieë en is dit een rede waarom die Kommuniste dit so voordelig vind om hulle aanvalle op die vakbonde toe te spits. Die taktiek wat hier dan gevolg word, sal duideliker word in die volgende paragrafe waar ons die vierde punt, naamlik die insleep van vakbonde in die politieke kryt, bespreek.

4. AFDWINGING VAN POLITIEK OP VAKBONDE:

Soos reeds aangedui, is dit die doel van politieke partye om soveel stemme moontlik in enige verkiesing op hulle kandidate te verenig en stuit hulle vir niks om in daardie doel te slaag nie.

In Suid-Afrika het albei groot partye, die Nasionale Party en die Verenigde Party, deurentyd hulle bes gedoen om die stem van die werker te vang.

In die *Garment Worker* van Jan/Feb. 1945 rig mnr. E.S. Sachs die volgende beskuldiging aan die adres van die Suid-Afrikaanse Vak- en Arbeidsraad:¹⁵⁾

"A change of policy took place in 1937. Under the leadership of Mr. A.A. Moore and Mr. A.J. Downes, the Trade and Labour Council abandoned its policy of what one might call militant reformism and became an appendage of the United Party and the Department of Labour."

Deur die aangaan van verkiesingsooreenkomste met die Arbeidsparty het die Verenigde Party seker gemaak dat hy die grootste gedeelte van die vakbondbeweging, wat met hierdie party geaffilieer was, ten minste nie teen hom gekry het nie, en het die genoemde party ook niks gedoen om die vakbondbeweging openlik teen te gaan oor sy

Kommunistiese neigings nie. Inteendeel, gedurende die oorlogsjare het genoemde party so ver gegaan dat hy vrye teuels aan die verspreiding van hierdie ideologie verleen het en het die G.W.U. o.a. op 'n byeenkoms van die Friends of the Soviet Union, waarop die Minister van Justusie, dr. Collin Steyn, ook teenwoordig was, 'n tjek vir £1,000 aan hom oorhandig wat hulle ingesamel het vir die Rooi Leër.

Die Nasionale Party was die opposisieparty en het alles in sy vermoë gedoen om die vakbondbeweging aan sy kant te kry, of om dit tenminste so te verdeel dat dit nie van enige waarde aan die regeringskant kon wees nie.

Onder die leiding van die Nasionale Raad van Trustees is die Hervormingsorganisasie in die Mynwerkersunie op 13 Februarie 1938 in die lewe geroep.¹⁶⁾ Hierdie organisasie het baie aktief geraak onder die lede van die Mynwerkersunie, wat gelei het tot groot ontevredenheid in die geledere van daardie Unie. In 1941 het die toentertydse regering 'n kommissie benoem om ondersoek in te stel na die sake van die Mynwerkersunie en o.a. bevind dat, indien die Nasionale Raad van Trustees nie in die lewe geroep was nie, daar geen Hervormers sou gewees het nie en dat die oorsake van die wrywing dan ook nie teenwoordig sou gewees het nie.

Mnr. Alex. Hepple haal verder die volgende gedeelte van die verslag van genoemde Kommissie van Onderzoek in sy boek Trade Unions in Travail aan:¹⁷⁾

"The Reformers further stated that in accordance with this rule, as and when the Mineworkers' Union was controlled by them, they would make a start with the Garment Workers' Union and carry out the same reform methods there (from within) after which they would tackle trade union after trade union in the same manner."

In Februarie 1947 het die mynwerkers gestaak as gevolg van die korrupte bestuur van hulle eie Unie, soos hulle dit gestel het, en het die regering, nadat die staking sewe weke aan die gang was, 'n verkiesing van nuwe ampsdraers gelas. Die verkiesing van mnr. D.E. Ellis as Sekretaris in die plek van mnr. B.B. Broderick, wat toe ontslaan is, was 'n klinkende oorwinning vir die Hervormers en het die Mynwerkersunie 'n groot stap nader aan die Nasionale Party gebring.

Tydens die Volksraadsitting in Mei 1949 het mnr. Tichy (V.P.) hom as volg uitgelaat:¹⁸⁾

"Dan kom ek by 'n ander belangrike punt, en dit is 'n saak waaroor daar al baie geklae is deur hierdie kant van die Raad, naamlik die besliste pogings van politieke inmenging in verband met die vakunies. Die Nasionale Party se inmenging daarmee is vandag 'n absolute feit. Dit kan nie ontken word nie ... Selfs op die onlangse vergadering van die mynwerkers het die Nasionale Party se invloed ..."

gesê dat sy advies is dat die werkers moet staan by die Nasionale Party, deel daarvan bly.

.....
(Eers) die Mynwerkersunie en vandag is hulle besig om die stryd te voer teen een van die ander groot vakunies in die land, die Klerewerkersunie. Ek dink dit is ons dure plig in hierdie Huis om die ding ten sterkste te beveg, die politieke inmenging van die Nasionale Party.
Mnr. Mentz: Wil jy nou die voorspraak wees van Solly Sachs?

Mnr. Tichy: As die agbare lid met sy hele party soveel gedoen het vir die Suid-Afrikaanse dogters as Solly Sachs, dan sou die Nasionale Party geregtig wees om groot te praat sonder twyfel het die Nasionale Party die bewys gelewer dat hy daarop uit is om die krag van die werksmense te wil breek. Ek lê dit vandag aan die deur van die party as geheel, en veral aan die deur van die agbare lid vir Germiston, die agbare lid vir Ermelo en die Minister van Arbeid, dat hierdie inmenging niks anders is nie as om die werksmense se krag te breek en hulle weer af te bring na die stadium van hongersnood.

.....
Mnr. Morris Kentridge: Die agbare Minister het ons ten aansien van die brief wat hy aan die Klerewerkersunie gestuur het, vertal dat hy gekant is teen die goedkeuring van 'n ooreenkoms van 'n vakunie met 'n geslote geleedere ooreenkoms waar so 'n unie met 'n politieke party verbind is. Die agbare Minister sê dat hy teen die politiek in die vakuniebeweging gekant is. Byna soos hy praat, raak sy party aktief verbind met die Mynwerkersunie, en die agbare Minister self het opgetree as een van die erelede van die vakuniekomitee in verband met die Mynwerkersunie."

Aansluitend hierby het daar in D. Burger van 27 April 1949 'n berig verskyn dat daar 'n Waaksaamheidskomitee gevorm is vir nadere samewerking tussen die Nasionale Party en die Mynwerkersunie om die belange van die mynwerkers te bevorder. Verder vermeld die berig ook dat erelidmaatskap o.a. aan dr. Albert Hertzog, dr. N. Diederichs, mnr. M.J. van den Bergh, Minister Ben Schoeman, prof. A.I. Malan, mnr. Frans Mentz, mnr. Dirk Mostert en mnr. A.J.D. Deyssl gegee is.

Dr. Albert Hertzog was ook die hoofredakteur van die blad Die Mynwerker en voorsitter van die direksie van Die Werkerspers Uitgewers Maatskappy (Eiendoms) Beperk, wat ook verantwoordelik was vir die druk en uitgee van twee ander blaaië, Die Klerewerker en Die Bouwerker.

Weens lasterlike artikels wat in hierdie blaaië verskyn het, moes die Maatskappy die volgende bedrae uitbetaal:

£500 aan Mej. Anna Scheepers van die G.W.U.,
£350 aan Mej. J. Cornelius ook van die G.W.U.,
£600 aan 12 lede van die Uitvoerende Komitee van die G.W.U.,
£2,900 aan mnr. E.S. Sachs, sekretaris van die G.W.U.,
£1,800 aan mnr. P.J. Huyser van die Amalgamated Union of Building Trade Workers. Die laaste twee bedrae kon egter nie uitbetaal word nie, aangesien die Maatskappy in likwidasie gegaan het en sy bates onvoldoende was om hierdie

..... bedrae/

bedrae uit te betaal.

Hieruit kan ons n paar afleidings maak, naamlik dat die Nasionale Party daarin geslaag het om beheer oor die Mynwerkersunie te verkry en dat dit die Verenigde Party glad nie aangestaan het nie, vandaar die kampvegtery van mnr. Tichy in die Volksraad, en verder dat die Nasionale Party pogings aangewend het om dieselfde taktiek te volg in verband met die G.W.U. maar nie daarin geslaag het om beheer oor hierdie Unie te verkry nie. Die grootste rede vir hierdie mislukte pogings lê verskuil in die bekwaamheid van die toentertydse Algemene Sekretaris van die G.W.U. Nieteenstaande die feit dat hy erken het dat hy n Kommunis was en dat die Regter ook bevind het dat hy misbruik van sy posisie as redakteur van die Engelse gedeelte van die amptelike orgaan van die vakbond gemaak het vir die verspreiding van die Kommunisme, die groot aanvalswapen wat in die aanslag teen die G.W.U. gebruik is, het hy nogtans die vertroue geniet van die grootste gedeelte van die lede van daardie vakbond, omdat hy daarin geslaag het om daadwerklike verbeteringe vir die lede van sy vakbond te verkry. Wanneer so n bekwame persoon dus die beheer oor n vakbond kry, help dit nie veel om sy Kommunistiese neiginge of optrede as wapen teen hom te gebruik nie, aangesien die lede van die vakbond tevrede is met die vordering wat hulle onder sy leiding gemaak het en seker is dat hy in die toekoms ook nog dieselfde belang in hul welvaart sal stel as in die verlede. Dit is blykbaar dan ook die taktiek wat deur Kommuniste gevolg word, naamlik om in die eerste plek onomstootlike bewys van hulle trou aan die hoofdoel van enige vakbond te lewer en Kommunistiese propaganda as ondergeskikte funksie te aanvaar, ten einde die vertroue van die vakbond te behou.

Of mnr. Sachs daarin geslaag het om veel bekeerlinge vir sy eie politieke oortuiging in die geledere van die werkers te werf, is moeilik om te sê, maar dat die deursnee lid, behalwe in een tak, n baie hoë dink van hom gehad het, lei geen twyfel nie en word ook weersprek deur die aantal stemme wat mej. J. Cornelius op haarself verenig het in die verkiesing van n algemene sekretaris in die plek van mnr. Sachs. As een van mnr. Sachs se vertrouelinge, was sy ook die skyf van menige aanval, soos ook blyk uit die lasteraksie wat sy teen die Werkerspers gewen het.

5. DIE ARBEIDSPARTY EN DIE G.W.U.:

Volgens die getuienis van Mej. Anna Scheepers voor die Kommissie van Onderzoek insake die G.W.U., het daardie vakbond gedurende Mei 1947 met die Suid-Afrikaanse Arbeidsparty geaffilieer. 19)

Reeds in April 1939 het die G.W.U. 'n oproep tot al die lede van die Vakbond gerig om 'n massaparty vir die werkers te stig en op te bou en die oproep afgesluit met hierdie woorde:

"Such a party can only be the Labour Party!" ²⁰⁾

Die Hoofbestuur van die G.W.U., van wie hierdie oproep uitgegaan het, het dus die heil van die werkers gesien in 'n politieke front waarvan die Arbeidsparty die beste tuiste gebied het. Hierdie tuiste het egter spoedig minder aantreklik geblyk, want in die Jan/Feb. uitgawe 1943 van die Garment Worker ²¹⁾ vind ons die volgende beskrywingspunte wat deur die G.W.U. aan die jaarlikse konferensie van die Suid-Afrikaanse Vak- en Arbeidsraad vir bespreking voorgelê is:

" 2. (c) that only the complete abolition of the present system of capitalism and the introduction of socialism will guarantee all people real and permanent security.

.....
5. That in view of the anti-labour policy of the Minister of Labour, Mr. W.B. Madeley, the Leader of the Labour Party, as exemplified in War Measure No. 9 and War Measure No. 145, both of which are fascist in character and are intended to undermine the trade union movement and reply to the workers' cry for justice with imprisonment and fines, this Conference resolves to terminate all forms of collaboration between the Trade and Labour Council and the South African Labour Party."

Hierdie tweespalt in die gemoedere van die leiers van die G.W.U. is daardeur veroorsaak dat die Arbeidsparty sy eie heil gesien het in 'n samewerking met die Verenigde Party eerder as met die georganiseerde vakbondbeweging. Wanneer dit hom beter pas, sal hy weer sy deure oopmaak vir die pleidooie van die werkers, maar indertyd was hy te besig om sy eie posisie as bondgenoot van die groter en sterker Verenigde Party te konsolideer en te verseker dat sy verkose lede, wat nie ook lede van die vakbondbeweging was nie, die beste, onder omstandighede, kon verkry.

Die enigste uitweg was dus om, indien hulle wel 'n politieke tuiste in 'een of ander party wou vind, self voorsiening daarvoor te maak in 'n party van hulle eie skepping. So het dit dan ook gebeur dat die Onafhanklike Arbeidsparty die lig gesien het en die leiers van hierdie vakbond ook 'n aktiewe rol in die stigting daarvan gespeel het. Hierdie party was egter nie bestemd vir 'n lang lewe nie, want in die Sept./Okt. uitgawe 1943 van die Garment Worker ²²⁾ vind ons weer 'n berig dat daar op

20. The Garment Worker, April 1939. p. 2.

21. Idem Jan./Feb., 1943, p. 6.

22. Idem Sept./Okt., 1943, p. 5.

Sondag 26 September 1943 formeel besluit is om die "Socialist Party of South Africa" te stig, deur 50 afgevaardigdes van die Onafhanklike Arbeidsparty en die "Progressive Labour Group."

Hierdie party sou dan meer in ooreenstemming wees met die Sosiaalistiese rigting wat die G.W.U. indertyd ingeslaan het, soos blyk uit voorgaande aanhaling van die beskrywingspunt wat hierdie vakbond ingedien het ten tye van die jaarlikse konferensie van die Vak- en Arbeidsraad in Januarie 1943. Desnieteenstaande moes ook hierdie party spoedig die weg van alle vlees bewandel as gevolg van gebrek aan ondersteuning, sodat die G.W.U. hom andermaal sonder politieke tuiste bevind het. Daarom dan dat daar in Mei 1947 teruggekeer is tot die ou Suid-Afrikaanse Arbeidsparty in die hoop om 'n seggenskap in die Wetgewende Vergadering van die land te bekom.

In Suid-Afrika het die politieke aksie van die vakbondbeweging nie veel bereik nie.

Kommunistiese ideale is direk in stryd met die belange van die bevolking van hierdie land en het selfs in die naturellevakbonde nie veel sukses behaal nie.²³⁾

Waar politieke aksie van buite af op die vakbonde afgedwing word, geskied dit slegs ter bevordering van die belange van die ondernemende politieke party en maak dit van daardie vakbond gewoonlik die skyf van die party se politieke teenstanders. Die vakbond baat geensins by so 'n verbintenis nie daar dit slegs die politieke aanhangsel van die sekere party word en kan ook verder feitlik afgeskryf word as van weinig waarde vir die vakbondbeweging in daardie land, aangesien dit reeds gekompromitteer staan teenoor of die regering van daardie land, of die opposisie.

Affiliasie met die Suid-Afrikaanse Arbeidsparty het in breë trekke dieselfde gevolge as die hierbo genoemde toestand, met die uitsondering dat die Arbeidsparty, soos dit vandag is, nie juis veel kans het om ooit elders as in

...die /
23. E.S. Sachs: Wither the South African Trade Union Movement; in The Garment Worker, Vol. 6, No. 1.

"Unfortunately the African workers are beset with tremendous difficulties, legal and otherwise. The outrageous fascist policy of the Department of Labour, the reactionary policy of the Government, the provocations and incitements to racial violence of the fascist mischief makers, and last but not least, the complete absence of leadership in the European Trade Union Movement, have had a disastrous effect upon the progress and development of the Trade Union Movement amongst Africans. Recently a bunch of adventurers of all kinds, mostly avowed enemies of the Soviet Union, have crept into the African Trade Union Movement and unless their irresponsible activities are checked, the African T.U. movement may be led into disaster."

die opposisiebanke te wees nie, behalwe wanneer hy op sy beurt 'n aanhangsel van een van die groter partye word en sodoende weer afgeskryf kan word as van geen waarde vir die arbeidsbeweging nie. Die amptelike opposisie sal uit beginsel kontensieuse wetgewing opponeer met baie min sukses, indien enige sodat dit dus nie nodig sal wees vir die vakbondbeweging om hom te gaan koppel aan 'n party wat tog niks kan uitrig nie.

Weens die feit dat die stemgeregtigde werkers in Suid-Afrika nie sulke groot getalle vorm soos bv. in Engeland nie, en weens die feit dat by die huidige politieke verdeling ook nog verdere verdeeldheid veroorsaak word deur vraagstukke soos die in ere herstel van ons oorspronklike republikeinse staatsvorm, (wat egter slegs 'n toekomsdroom skyn te wees), die kleurvraagstuk, en ook weens die feit dat die twee groot politieke partye in ons land op rassegrondslag verdeeld is, maak aktiewe deelname aan die partypolitiek, soos dit tot dusver in die vakbondbeweging toegepas is, feitlik van geen waarde vir of die party of die vakbondbeweging nie.

Die aangewese optrede skyn te wees die organiseer van die arbeidsbeweging in een groot omvattende vakbondfederasie, waarin alle erkende en geregistreerde vakbonde saamgesnoer is en onder wie se voorgdyskap 'n aparte vakbondfederasie sal staan waarin alle naturellevakverenigings saamgesnoer is.

Hierdie federasie moet onafhanklik van enige politieke party of groep kan optree, en alle individuele vakbonde wat daarmee affilieer, moet die voorbeeld van die federasie in hierdie opsig volg.

Hierdie federasie moet hom kan inmeng op politieke terrein slegs waar dit die arbeidswetgewing aangaan, hetsy die bestryding of propagering daarvan, en steun kan verleen aan enige party of groep, na gelang van omstandighede, waar daardie groep of party in 'n posisie verkeer om, met die ondersteuning van die federasie, die spesifieke oogmerke van die federasie op politieke terrein verwesenlik te kry. Die federasie moet hom nie verbind aan een party nie maar 'n neutrale houding streng navolg en slegs steun verleen of aktief opponeer wanneer wetgewing wat die arbeidsbeweging raak deurgeloods of teengegaan moet word.

Dit moet aan die lede van die individuele vakbonde oorgelaat word om te besluit of hulle hulle steun aan dié of aan daardie party sal gee, in aanmerking nemende die uitwerking daarvan op hulle posisie as werkers. Dit sal dan van hulle afhang om te besluit of lidmaat-
...skap

skap van enige party bo eie belang en welvaart gestel moet word, en of hulle dit sal opoffer ten gunste van die welvaart van die verkose lede van daardie party waaraan hulle behoort.

Waar die Nywerheidsversoeningswetsontwerp dus die affiliasie van vakbonde by een of ander party verbied, glo ons nie dat die vakbondbeweging enige skade gaan lei nie.

Opsommend kan ^{kan} ons ~~was~~ sê dat die huidige politieke toestand in Suid-Afrika dit wenslik maak dat die vakbondbeweging hom los maak van enige politieke affiliasie aangesien daar niks goeds vir die vakbondbeweging uit gebore kan word nie. Inteendeel deur hom te verbind aan die een of ander politieke party lei noodwendig tot die verwatering van sy optrede in belang van sy lede daar hy meer aandag moet bestee aan die belange van die party en sy sittende ~~Volleraadslede~~ dan aan konstruktiewe aksie in belang van sy eie werkers. Nie alleen kan so 'n vakbond dan geen steun verwag van die politiek bewuste teenparty in tye van stakings nie, maar veroorsaak dit ook politieke verdeeldheid, twis en onenigheid binne sy eie geledere daar die individuele lede van die vakbond wel tot die een of ander party sal toetree.

Deur aktief mee te werk in die verkondiging en verspreiding van Kommunistiese beginsels maak so 'n vakbond homself gehaat by die grootste gedeelte van die blanke bevolking van die land en kan hy geen sukses verwag in krisistye nie.

HOOFSTUK V.

DIE GEVOLGE VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING OP LONE, PRYSE EN INDIENSNAME.

1) INLEIDING.

In die voorafgaande hoofstukke is aandag gegee aan die aard, doelstellinge, funksionering en ander aanverwante sake rakende die vakbondbeweging. Dit is ook noodsaaklik om te wys op die gevolge van die optrede van vakbonde op die verloop van die ekonomiese proses en meer bepaald op die gebied van:

1. lone,
2. pryse,
3. peil van indiensname en
4. ekonomiese stabiliteit,

waarop ons dan vervolgens kortliks sal let.

2) GEVOLGE VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING OP LOONPEILE:

Soos reeds aangetoon, staan die proses waardeur werkgewers en werknemers tot 'n vergelyk kom t.o.v. lone en ander diensvoorwaardes, bekend as kollektiewe bedinging.

Hierdie benaming het in Engeland ontstaan in 1891 in die geskrifte van Beatrice Potter (Mevrou Sidney Webb)¹⁾

Ons kan hier nie in besonderhede ingaan nie, maar dit is noodsaaklik om kortliks te let op die uitgangspunte van ekonome in sommige loonteorieë geopenbaar. Ons moet verder in gedagte hou dat die opkoms van vakbonde in die eerste helfte van die negentiende eeu saamgeval het met die bleeitydperk van die loonfondsteorie.

Volgens die eksponente van hierdie teorie is dit vir 'n vakbond onmoontlik om lone permanent verhoog te kry aangesien die loonfonds daardeur te gou uitgeput sou raak en werkgewers dan verplig sou word om van hulle werknemers te ontslaan. 'n Aldus verkrygte loonsverhoging/...

1) S. T. Williamson en Herbert Harris: Trends in Collective Bargaining, p. 216. "It was not in fact, untill 1891 that the term collective bargaining was first coined by the late Beatrice Webb in a speech before London's Fabian Society"

verhoging sal dus slegs tydelik van aard wees en ten-
koste . . . van ander werknemers moet geskied. Alhoe-
wel ons hierdie teorie verwerp, het dit baie daartoe
bygedra om die stryd om erkenning van die vakbondwese
te bemoeilik.

Ook die Grensproduktiwiteitsteorie, in al sy gewy-
sigde vorms, sien slegs die moontlikheid van permanente
loonsverhoging sonder gevolglike werkloosheid, indien
die reële loon laer is as die grensproduktiwiteit, .
d.w.s. die produktiwiteit van daardie werker wat op
die punt staan om ontslaan te word asgevolg van sy lae
produktiwiteit.

Hierdie ekonome het loonsbepaling gesien in dieself-
de lig as prysbepaling. Arbeid was beskou as 'n ver-
handelbare ekonomiese goed. Die belange van die werk-
nemer is nog altyd oor die hoof gesien, en daar is van
hom verwag om terug te staan vir die belange van die
ondernemer, sonder wie se ondernemingsgees die werkne-
mer nie 'n bestaan sou kon vind nie. Die teenoor-
gestelde is egter ook waar.²⁾ Indien die werknemer
nie gewillig is om te werk nie, sal nie alleen hy en
sy huisgesin ondergaan nie, maar ook die werkgever sal
uiteindelik ook onder gaan. Werknemer en werkgever
is vir hulle voortbestaan afhanklik van mekaar, en die
enigste vorm van loonsbepaling wat erken behoort te
word, is die waaronder albei partye, op gelyke voet en
vrywillig met mekaar ooreenkom oor lone en werksom-
standighede, in aanmerking nemende die pryse waarteen
die vervaardigde artikels bemark staan te word.

Sommige ekonome gaan egter van die standpunt uit
dat die vakvereniging slegs daarop uit is om te streef
na gedurige loonsverhoging, afgesien van omstandighede.

Om/....

2. Beer: History of British Socialism, Vol. I, p. 144.
 "Without a large proportion of poverty there could be
 no riches, since riches are the offspring of labor,
 while labor can result only from a state of poverty.."

Om hierdie rede vind ons dat von Harberler mening uit-
spreek dat werkloosheid en die vooruitsig op werkloos-
heid die enigste middel is wat die vakbond aan bande
kan lê in hulle gedurige eis tot hoër lone.³⁾

Dit is ook opvallend dat werkgewers se pogings om
lone laag te hou nie as inmenging in die werking van
die waardemeganisme beskou word nie; maar werknemers
wat saamspan ten einde 'n groter deel van die produk
van arbeid te bekom, word bestempel as inmengers in
hierdie meganisme, die werking waarvan vry en onbelem-
merd moet wees.⁴⁾

Die vraag ontstaan: waarom sou die vakvereniging
dan streef om die loonvoet opgeskuif te kry? Die ant-
woord lê voor die hand: om 'n hoër loon as sodanig te
kan ontvang nie maar om hulle eie welvaart te vorder.
Die welvaart van die werknemers hang af van hulle
reële inkomste, en nie van hulle totale geldinkome nie.
Ons sou die reële inkomste van die arbeider, soos dr.
J. Pen dit uitdruk,⁵⁾ kan beskou as die kwosient van
die totale loonsom en 'n indeks van die pryse van daar-
die goedere wat die werknemers met hulle loon moet koop,
met ander woorde, die lewenskoste.

Indien dit dus binne die mag van die vakvereniging
was om lone na willekeur vas te stel, dan sou hulle
daardie loon vasstel wat aan hulle die grootste reële
inkomste sou verskaf, soos die werkgewers gedoen het,
maar aangesien daar ander menslike deelhebbers in hierdie
proses van loonsbepaling deel het, kan ons soos
E. G. Nourse, sy artikel "The Meaning of Price Policy"..⁶⁾
"Price .../

3. The Impact of the Union; Ed. David McCord Wright:
Gottfried von Haberler on Wage Policies, employment and
Economic stability.

4. W. H. Hutt The Theory of Collective Bargaining,
p. 106. "Workers' combinations are important to secure
a redistribution of the product of industry in favour of
the relatively poor. Such a result cannot be achieved
by interference with the value mechanism"

5. Dr. J. Pen: De Loonvorming in de Moderne Volks-
huishouding, p. 95.

„Price policy shifts the focus of attention from the mechanistic and deterministic aspects of the price making process to the volitional factor introduced by the rationalistic influence of the human participants in the process".⁶⁾

Hierdie onderhandelingsproses moet nie alleen vryheid van wil beteken nie, maar gelyktydig ook gelykheid van onderhandelingsmag. Slegs wanneer twee partye met 'n botsende belang gelyke status beklee, kan hulle 'n ooreenkoms aangaan wat vir albei aanneembaar is, maar sodra een van die partye met meer mag beklee is, is dit vanselfsprekend dat daardie party met die meeste mag gunstiger voorwaardes vir homself sal verkry.

Hieruit volg dat die mate waarin die vakvereniging daarin kan slaag om sy doel te bereik, afhanklik sal wees van verskeie faktore: ten eerste van sy vermoë om, teenoor die georganiseerde werkgewersvereniging se teenstand, die nominale loonvoet op te skuif, ten tweede, van die verband tussen geldloon en lewensduurte, en ten derde van die verband tussen geldloon en werkgeleentheid.

Hierdie drie vereistes moet as 'n eenheid aanvaar word, want die een beïnvloed die ander. Indien ons aanneem dat die werknemers in 'n sterk vakbond georganiseer is en dat die werknemers ewe sterk in hulle werkgewersorganisasie georganiseer is, dan sal die ander twee faktore, t.w. werkgeleentheid en lewensduurte (pryspeil) moet bepaal of die vakbond in sy eise sal slaag al dan nie. Wanneer die lewensduurte (pryspeil) hoog is en die geldloon in verhouding laag, sal die vakbond baie waarde heg aan 'n loonsverhoging, sonder 'n ooreenstemmende verhoging in pryse van die geproduseerde artikels, terwyl as werkgeleentheid onder hierdie omstandighede skaars is, sal die werkgewers weer baie waarde/.....

6. Aangehaal deur J. Pen: De Leenvorming in de Moderne Volkshuishouding, p. 13.

waarde heg aan die bestaande loonvoet. Die optrede van die vakbond sal nou daarvan afhang of hy daarvan oortuig is dat die loonsverhoging wat hy eis, geen inbreuk sal maak op die werkgeleentheid nie, en of die werknemers eweens oortuig daarvan is.

Uit die aard van die saak sal die werkgewers hulle gewilligheid om toe te stem tot 'n loondsverhoging so klein moontlik stel, terwyl die werknemers hulle eise so hoog moontlik sal stel. Deur onderhandeling sal die twee partye dan op 'n skaal ooreenkom wat laer sal wees as die eise deur die werknemers gestel, maar terselfdertyd hoër as die aanvanklike bereidwilligheid van die werkgewers, op so 'n wyse dan dat dit tevredenheid vir die duur van die ooreenkoms, aan albei partye sal waarborg, aangesien die lone en diensvoorwaardes waarop besluit is die vrywillige toegewing van albei kante behels.

Daar word hierteenoor beweer dat die vakunie 'n monopolie oor die arbeidsaanbod verkry en derhalwe, deur monopolistiese optrede, die werkgewer dwing om toe te stem tot die eise van die werknemers, hoe onbillik dit ookal mag wees.

Hierdie redenasie neem egter nie in ag dat daar nie met een werkgewer alleen onderhandel word nie maar met die werkgewers gesamentlik, deur middel van hulle werkgewersorganisasies, die teenvoeter vir vakorganisasies. Indien die vakvereniging die monopolie oor die arbeidsaanbod sou besit, wat slegs tot 'n mate waar is, dan besit die werkgewersorganisasie weer die monopolie oor werkgeleentheid en is die werknemers voor dieselfde probleem as die werkgewers, indien dit beskou word dat albei organisasies op gelyke voet staan, wat egter nie altyd die geval is nie. Voordat die werkers georganiseerd was, het hulle in 'n baie ongunstiger posisie teenoor hulle individuele werkgewers gestaan.

Deur/..

Deur hulleself saam te gesnoer het in een organisasie, het hulle hulle posisie ten opsigte van daardie een werkgewer verbeter, dog die werkgewers, wat voorheen nie met mekaar saamgewerk het nie, het nou, ten einde hulle magsposisie teenoor die werknemers te behou, ook kellektief te werk gegaan en een organisasie gevorm, wat soos dié van die werknemers, die hele bedryf of beroep verteenwoordig.

Indien die individule werkgewers in 'n gunstiger posisie as die van hulle werknemers gestaan het, voordat daar samewerking tussen die werknemers was, dan sal die gesamentlike organisasies van werkgewers ook in 'n gunstiger posisie as dié van die gesamentlike organisasies van werknemers staan. Absolute monopolie oor die arbeidsaanbod is baie moeilik verkrygbaar en vakunies kan slegs deur ooreenkoms met die werkgewers 'n mate van beheer oor die arbeidsaanbod verkry deur die toepassing van die beginsel van geslote geledere.

In die ergste gevalle kan ons dan hier slegs praat van 'n tweesydige monopolie waar die werknemers 'n monopolie oor die werksaanbod en die werkgewers 'n monopolie oor die werksgeleentheid het.

Die risikofaktor kom dus ook in die gedrang. Deur hulle bereidwilligheid om te veg te stel teenoor die risiko van so 'n konflik, kan albei partye dan vir hulleself 'n optimum loonvoet bepaal. Die bereiking van hierdie loonvoet hang dan daarvan af of die partye gewillig is om die risiko van 'n konflik of staking van werksaamhede aan die een kant, of die sluiting van fabriek aan die ander kant, en gevolglike werkloosheid, te aanvaar, en of hulle 'n middeweg sal kies, wat aanneemlik sal wees as alternatief. Van 'n absolute monopolie aan een of beide kante is daar geen sprake nie.

Gestel dan nou dat die loon waarop ooreengekom is

wel die grensprodusent uit die mark sou dwing, deurdat ~~die~~ nou nie meer winsgewend sou kan produseer nie, dan sou daar ook nog geen chaos in die nywerheid ontstaan nie en ook geen grootskaalse onttrekking van kapitaal kan plaasvind nie; in die eerste instansie omdat ook kapitaal, net soos ~~er~~beid, nie absolute beweeglikheid besit nie en slegs die grensprodusent, dit wil sê die produsent wat op die rand van uittrede geleef het, van die mark sou verdwyn. Die ander produsent sal nog winsgewend kan produseer, en deur 'n verhoogde produktiwiteit kan daardie industriële uitgebrei word om weer die ~~ontslane~~ werknemers van die uitgetrede grensprodusent op te neem. Dat sekere fabriek in die een nywerheid sluit en andere in dieselfde nywerheid weer begin, is 'n daaglikse verskynsel. Daar is nie slegs 'n beperkte aantal fabriek toegelaat in een bepaalde industrie nie, aangesien persoonlike bestuur, organisasie en werkindeling soms die oorsaak is dat 'n produsent as grensprodusent produseer en nie 'n kunsmatige opgedrewe loonstruktuur of die aanwesigheid van te veel mededingers, die oorsaak daarvan is nie.

Ons kan dus nie anders as om ^{kan nie} tot die gevolgtrekking ~~te~~ kom dat kollektiewe bedinging 'n magswaapen, ter selfbeskerming, in die hande van die werknemers is nie, maar dat dit geensins 'n nadelige uitwerking op die industrie as geheel uitoefen nie.⁷⁾

Daar is egter vele besware teen die werking van kollektiewe bedinging ingebring wat ons hier kortliks
noem/.....

7. Solomon Blum: Labor Economics, p. 372. "While the absence of one workman may make little or no difference in an employer's profits, the concerted absence of his entire working force is so serious a matter that he is willing to make concessions provided they do not hamper too seriously his profits or control. And, finally, the collective bargaining steadily attempts to raise the common standards, which because of the urgent necessity of averting competition among the workers have been imposed on all. Thus collective bargaining is the very mainspring of unionism."

noem, t.w.:

1. die skepping van kunsmatige loonpeile,
2. die styging van pryspeile,
3. die skepping van valse loonstandaarde.

1. DIE SKEPPING VAN KUNSMATIGE LOONEPILE.

Prof. Cannan gaan van die standpunt uit dat verhoging van lone slegs kan geskied wanneer dit gepaard gaan met die verhoging van die produktiwiteit van die werker of verhoging van die omset.⁸⁾ Hiermee wil ons volkome akkoord gaan, mits die oorspronlike loon die loon was waarop die werknemer toe geregtig was, en nie 'n loon waarvolgens hy 'n kleiner vergoeding ontvang het as wat die dienste deur hom gelewer vir sy werkgewer werd was nie. Soos reeds aangetoon, is die loon, wat volgens die ewewigteorieë die ware loon sou wees (die loon waarvan proff. Cannan praat), laer as die loon waarop die werknemer geregtig is. Indien daardie loon nou deur kollektiewe bedinging sou verhoog word, heef dit nie noodwendig deur verhoogde produksie of vergrote omset gepaard te gaan nie, daar die vergoeding vir die verhoogde loon geneem word uit die wins van die ondernemer, wat dan buitensporig groot is in verhouding met die waarde van dienste deur hom gelewer.

W. H. Hutt beweer verder dat indien 'n kunsmatige hoë loonpeil gehandhaaf word, dit sal neig om die aantal werknemers te verminder. Die vakbonde word beklee met monopolistiese mag, en waar hulle in werklikheid sekere werknemers uitskakel en hulle na laer besoldigde beroepe dwing, maak hulle daarop aanspraak dat die lewensstandaard van alle werknemers, insluitende die aldus uitgedrewenes, verhoog. Wat wel gebeur, aldus Hutt, is dat hulle die inkomste van daardie groep verminder en boonop hulle lewenskoste verhoog.

Ook hier, soos in die vorige geval, word die loon waarop vrywilliglik deur werknemers en werkgewers ooreengekom/.....

8. W. H. Hutt: The Theory of Collective Bargaining.

eengekom is, beskou as kunsmatig en te hoog, maar meer nog, die hele vakbondbeweging word verdoem omdat ~~laasgenoemde, hier teenstaande~~ "hulle ywerig" slegs deur uitsluiting van baie werkkragte, beter diensvoorwaardes kan bekom.

Laat ons hierdie aantyging van nader beskou. Hutt gaan natuurlik van die veronderstelling uit dat arbeidsaanbod en werkgeleentheid - absoluut vryelik moet voorkom, soos dit die geval was tydens die Industriële Omwenteling. Die arbeidsmag moet ongeorganiseerd wees, sodat die werkgewers uit hierdie massas genoeg arbeid kan trek om teen uiters lae lone, wat in hierdie geval deur die vrye werking van aanbod en aanvraag bepaal word, hulle produksie te behartig. So 'n veronderstelling is nie alleen vergesog nie, maar bly teoreties en ver van die werklikheid. Daar bestaan nie, en het ook nog nooit 'n toestand van vrye mededinging bestaan nie. Onder hierdie veronderstelling moet die arbeiders deur aanvraag gereguleer word, en die uitsluiting van arbeid tot daardie sekere bedryf is dus, volgens Hutt, die prerogatief van die werkgewer, hy moet verklaar dat die industrie nou sy versadigingspunt aan arbeid bereik het, dat alle verdere aanbod van arbeid oorbodig is en elders 'n heenkome moet vind. Hy reguleer dan die welvaart of ondergang van die werkersklas. Wanneer die werkersklas egter saamgesnoer is en lone eis wat hoër is as wat die werkgewers aanbied, tree hulle monopolisties op, asof die werkgewers nooit 'n monopolie oor werkgeleentheid gehad het nie. Vakbonde oefen wel 'n beheer uit oor die toelating van vakmanne in die verskillende beroepe of bedrywe, in soverre as wat hulle onopgeleide arbeidskragte die reg ontsê, deur ooreenkoms met die werkgewers, om as opgeleide werkkragte op te tree. Dit is 'n algemeen aanvaarde beginsel dat slegs diegene wat hulleself as onderwysers bewys het, en bewys van hulle opleiding kan verkaf, toegelaat word om as gekwalifiseerde onderwysers op te tree/...

tree. Dieselfde beginsel geld in alle beroepe. Dog wanneer dit die bedrywe geld, mag die werknemers nie eis dat slegs diegene wat bewys van opleiding kan verskaf as gekwalifiseerde vakmanne toegelaat sal word tot die bedryf nie. Dit word aangevoer dat hier inbreuk gemaak word op die individu se vryheid om te kies waar en onder welke omstandighede hy wil werk, maar daar word uit die oog verloor dat indien almal 'n gelyke, vrye keuse gehad het, dit te betwyfele sou gewees het of enigeen sou verkies het om arbeider te wees bo die kans om werkgewer te wees.

Ongeskoolde en halfgeskoolde arbeid word wel toegelaat in alle bedrywe, dog die verhouding tussen geskoolde en ongeskoolde en halfgeskoolde arbeid moet egter beheer word om te voorkom dat ongeskoolde werkers die plek inneem van geskoolde werkers, 'n beginsel wat, soos reeds aangetoon is, in alle beroepe geld.

Die enigste werkers wat dus uitgesluit kan word van een spesifieke bedryf, is potensieële vakmanne vir daardie bedryf wat nie toegang as vakleerlinge kon verkry nie. Teoreties bestaan daar dan wel die genoemde moontlikheid, dog dit bly slegs 'n teorie wat nie strook met die werklikheid nie. In die klerebedryf is die verhouding van twee ongeskoolde werkers vir elke geskoolde werker van toepassing, en hier kan nie genoeg ongeskoolde werkers verkry word om die verhouding te bewaar nie. Talle nywerhede gaan mank aan 'n tekort aan opgeleide vakmanne, soos geïllustreer deur die beleid van die regering om vakmanne in die buiteland te werf. Die President van die Meubelmakersunie, en die Sekretaresse van die Suid-Afrikaanse Vak- en Arbeidraad het ook die feit beklemtoon dat die posisie van die blanke vaklui in verskillende bedrywe besig is om te verswak en stadigaan oor te gaan in die hande van Kleurlinge en naturelle, en as oorsaak noem albei o.a. die/..

die feit dat die industrieë nie genoeg vakleerlinge kan werf nie.

Hierdie tekort is egter nie toe te skryf aan uitsluiting deur vakbonde nie, dog eerder aan die feit dat handelssluggame, en ook in 'n sekere mate die Staatsdiens, 'n beter aanvangsloon aanbied as die industrieë en derhalwe onopgeleide werkkragte daarheen trek.

Prof. Hutt vergeet ook dat die vraag en aanbod na arbeid nie altyd op 'n gelyke basis plaasvind nie. Die werkgewers kan weer van hulle kant 'n kunsmatig lae loon skep en probeer behou.

2. BEDREIGING VAN DIE GEMEENSKAPSWELVAART EN PRYSSTYGING:

Aangesien kapitaal en arbeid georganiseerd is, en elke groep sy eie voordeel soek, sal die ooreenkomste waartoe hulle in enige bedingingsproses geraak noodwendig daartoe lei dat elke groep sal poog om die las van verhoogde koste op die ander, of op 'n ongeorganiseerde derde party, wat nie 'n deelhebber in hulle ooreenkoms is nie, af te skuif. Hierdie ongeorganiseerde derde party is die verbruiker wat of die goedere sal moet ontbeer of die verhoogde prys sal moet betaal.⁹⁾

Barbara Wootten wyt hierdie toedrag van sake daaraan dat ons ekonomiese stelsel so ingestel is dat daar toegelaat word dat twee partye besluit oor 'n saak wat meer partye raak.

Ook prof. Slichter, van die Harvardse Universiteit, V.S.A., is die mening toegedaan dat kollektiewe bedingding 'n nadelige effek het op die verkryging van die groots moontlike nasionale inkome.

" under collective bargaining goods will not be produced in the proportions which will maximise the net/..

9. W. H. Hutt: The Theory of Collective Bargaining, p.95. "Hence we can say that monopoly gains by any factor are ultimately obtained by exploiting the consumer..." Vgl. ook Barbara Wootten: Freedom Under Planning, p. 97.

net national product. In industries and places where the unions have sufficient bargaining power to raise their wages higher above the general mean level of wages than free markets would set those wages, the output of goods will be too small. In Industries and places where the bargaining power of the unions is so weak that wages are lower relative to the general level of wages than would be the case in free markets, the output of goods under collective bargaining will be too large."¹⁰⁾

Lone sal dan ook in verskillende beroepe of industrieë van een ooreenkomstige afdingingsvermoë van die partye.

Waar kollektiewe bedinging in swang is, weerspieël die heersende konstruksie eerder die afdingingsvermoë van die vakunies en hulle werkgewers as die bekwaamheid en verantwoordelikhede van die werknemers.

Prof. Slichter is verder van mening dat daardie industrieë waar die vakunie 'n groot afdingingsvermoë besit, 'n neiging sal openbaar om werkers, as gevolg van hoër lone, aan te trek, selfs al sou dit meebring dat hulle daar slegs vir 150 tot 175 dae per jaar sal werk, terwyl hulle in ander industrieë teen 'n laer loon miskien vir 250 tot 275 dae in volle diens sal kan wees.

Prof. Neil W. Chamberlain, professor aan die Yale-Universiteit, V.S.A., behandel ook hierdie probleem in sy boek *Collective Bargaining* en sê o.a.:¹¹⁾

"Mixed with this concern for the individual employee is a concern for the community, whose interests may be subject to abuse from private power. Groups mean monopoly, monopoly leads to restraint of trade with the possibilities of the economic exploitation of the public which had been the concern of the English judiciary for some preceding centuries.... long before the emergence of laissez faire theory... It is these two concerns - for the freedom of the individual and the welfare of the community - which predominate in the legal formulas curbing trade unionism."

Hy/...

10. Sumner H. Slichter: *The Challenge of Industrial Relations*, p. 73.

11. Neil W. Chamberlain: *Collective Bargaining*, p. 284.

Hy gaan voort deur te sê dat dit te verstane is dat werkgewers voordeel sal trek uit die beleid van individualisme en derhalwe vakunies sal beveg. Die 7 vraag ontstaan nou egter of die werkers verhoogde lone kan ontvang sonder dat die pryse van die vervaardigde artikels hoef te styg en die verbruiker dan die las van die verhoogde lone moet dra, daar hierdie verbruikersvrees baie daartoe bydra om die vakbondwese teen te werk, en slegs uit die weg geruim kan word deur te bewys dat die eksploitasie van die werker beveg kan word sonder dat die pryse daardeur verhoog hoef te word.]

In die 1945-46 staking in die General Motors-fabriek het die werkers 'n loonsverhoging gevra sonder dat daar 'n meegaande verhoging in die prys van motorkarre was. Die unie het aan die publiek verkondig dat indien die maatskappy kon bewys dat hierdie loonsverhoging nie toegestaan kon word sonder 'n verhoging in die prys van motorkarre deur hulle geproduseer nie, die unie sy loonseise in heroorgewing sou neem. General Motors het egter geweier om die unie se eis te bespreek op grond daarvan dat die unie geen reg het om oor pryse te praat nie. Selfs so ver terug as 1869 was die mynwerkersunie in die V.S.A. begaan oor die prys van steenkool deur hulle ontgin, aangesien hulle gevind het dat die prys daarvan hulle inkomste beïnvloed het. Enige fluktuasie in die prys van steenkool het ten gevolge gehad 'n fluktuasie in hulle loon. Neil W. Chamberlain stel die saak as volg:

"The United Mine Workers has experimented with various devices-including the support of federal legislation - to secure some measure of control over the industry's price policy which so directly affects the industry's wage-paying capacity, and currently is seeking to participate in a stabilization of the output of the mines in order to stabilize the price of coal, thereby protecting wage rates." 12)

Soos ons reeds in die eerste hoofstuk¹³⁾ aangetoon

het...

12. Neil W. Chamberlain: Collective Bargaining, p. 319.
13. Vgl. Hoofstuk 1, p. 9.

het, bestaan gemeenskap vandag uit sekere groepe, en sodra ons hierdie groeptidee as karakteristiek van ons gemeenskap aanvaar, verdwyn die moontlikheid van outomatiese prysreaksies, soos die ewewigteorieë dit aanvaar. Aangesien hierdie groepe onderling afhanklik is van mekaar, en daar 'n onderlinge verstandhouding tussen hulle moet bestaan aler produksie moontlik is, is dit moontlik dat sakebesluite geneem kan word wat nie ooreenstem met die aanvaarde begrip van ekonomiese besluite nie, dog dit sal baie moeilik wees om hierdie besluite as on-ekonomies te bestempel, aangesien die nodige samewerking vir produksie daarsonder nie verkry sou kon word nie.

Ons moet hier die belange van drie groepe versoen, naamlik, die belange van die werkgewers, die werknemers en die verbruikerspubliek. Die meeste redenasies sover, het dit aanvaar dat een van hierdie drie groepe, by enige loonsonderhandeling, die lydende party moet wees, en aangesien die verbruikerspubliek nie georganiseerd is nie, is hulle oor die algemeen aangewys as die lydende party; en die rede daarvoor is aan die deur van die georganiseerde arbeid gelê. Dit is blykbaar algemeen aanvaar dat die werkgewer slegs sy regmatige deel van die opbrengs van die netto produk vir homself toeëien en dat dit die werker is wat deur ongeoorloofde metodes 'n groter deel as wat hom toekom vir homself wil inpalm. Van die kant van die werkers word egter die teendeel beweer.¹⁴⁾

Indien/...

14. THE GARMENT WORKER, Julie/Aug. 1948, Vol. 9, No. 4, p. 3-4. In die verdediging van hulle eise voor die arbitrasiekommissie het die Garment Workers' Union o.a. die volgende pleidooi gelewer:

"Since the factory system was first introduced, whenever workers asked for higher wages or improved conditions, the employers invariably responded with a statement the 'the industry will go out of business if we grant you your demands', or that 'prices of commodities will become too high! The latest cry of the employers has been that wages must be kept down to stop inflation..

(vervolg)

Indien dit moontlik sou wees vir elkeen van hierdie drie groepe om 'n volledige insae te hê in die respektiewelike vergoeding wat die verbruiker moet betaal vir die werkgewer en die werknemer, sou daar nie so maklik oor en weer beskuldigings gemaak word wat alle op veronderstelling berus nie.

Aangesien dan aangeneem word dat daar 'n sekere mate van beheer oor pryse uitgeoefen word deur die werkgewersorganisasies, en 'n sekere mate van beheer weer uitgeoefen word deur die werknemersorganisasies op lone en dus ook op die produksiekoste van die werkgewer, is dit duidelik dat daar ook weer beheer oor die werkgewer- en werknemersorganisasies uitgeoefen sal moet word, ten einde hierdie twee groepe te verhoed om die derde groep te eksploiteer. Hierdie kontrole kan egter net deur die Staat in die vorm van prysbeheer uitgeoefen word soos dit tans in 'n groot mate die geval is in ons eie land.

Prysbeheer bied egter ook geen praktiese oplossing van die probleem onder bespreking nie, soos nog aange-
toon sal word. Ons kan tog nie aanvaar dat, indien verbruikers hoër pryse moet betaal vir hulle benodighede, die werkersorganisasies daarom belet moet word om te agiteer vir hoër lone of beter werksomstandighede nie; want welke bewys is daar dat, indien vakverenigings nie meer erkenning sou geniet nie, die pryse van deur die artikels wel sou daal in dieselfde verhouding as lone? Soos dit is, is die vakverenigings geensins in staat om, onder huidige omstandighede, 'n uitermate groot invloed uit te oefen nie. Daar is baie omstandighede buite alle beheer wat in aanmerking geneem moet word.

...te/
Some twenty years ago when the Wage Board conducted an investigation into the Clothing Industry of the Union of South Africa, the Cape Clothing Manufacturers, who offered a starting wage of 10/- per week for women workers and 17/6 per week after four years - stated with great emphasis that if higher rates of pay were recommended by the Board, the Industry would go out of existence."

gebruik: 15)

"The trade union enters the bargain with the power, and indeed the disposition, to negotiate one factor only in a tremendously complex relationship. Wages and general working conditions are determined in large measure by the general structure of the industry - its capitalization, the efficiency of its management, the development of plant and machinery, its competitive basis, both national and international, by all these relationships which make the individual businessman and the trade union alike pawns in a situation which they may modify, perhaps, but are unable appreciably to affect."

Ons kan instem dat kollektiewe afdinging nie beskerming bied aan die verbruiker nie, dog daar bestaan geen rede om aan te neem dat die pryse van goedere op die ope mark inherente beskerming vir die verbruiker inhou nie. 'n Prysverhoging van sê 5% sou nie 'n daling van 5% in die omset van die ondernemer ~~te wagbring~~ nie, en al sou daar selfs 'n merkbare daling in die omset wees, sou dit nog in die voordeel wees van die ondernemer om pryse te verhoog.

Hier moet ons ook in gedagte hou dat nóg die werknemer nóg die werkgewer die laaste seggenskap besit, aangesien die werknemer werk vir 'n verdienste, die produsent vir 'n verdienste en albei dus afhanklik is van die verbruiker wat die geproduseerde goedere moet koop. Indien die goedere buitensporig hoë pryse het, sal die verbruiker dit substitueer, en indien dit nie moontlik is nie, sal die openbare mening die produsent dwing om ~~sy~~ pryse te verlaag. Prysverhoging deur die produsent, of as gevolg van loonsverhoging of bloot ter wille van groter wins, kan dus slegs binne sekere perke plaasvind, en indien hierdie perke oorskry word, sal produsent en werknemer swaar getref word.

3. SKEPPING VAN VALSE LOONSTANDAARDE.

Alfred Marshall noem o.a. een beswaar teen kollektiewe bedinging wat wel aanneembaar is, naamlik dat daar

'n standaardloon vasgestel word vir die goeie en die swak werker, die ou en die jong lewenskragtige werker, sonder inagneming van produktiwiteit.

Ook moet hier in ag geneem word dat lone meesal in die vorm van kontantgeld uitbetaal word. Aangesien die waarde van geld van tyd tot tyd verander, is 'n permanente leenwasestelling nie die mees effektiewe metode nie. Daar bestaan 'n natuurlike tendens by vakunies om, in tye van inflasie, te egiteer om hoër lone, wat daartoe lei dat pryse verhoog word en die koopkrag van geld verder daal. In sulke tye gebeur dit dikwels dat tweedearangse werknemers dieselfde loon ontvang as eersterangse werknemers. Wanneer inflasie gevolg word deur depressie, pryse daal en die koopkrag van geld gevelglik styg, daal die geldwaarde van arbeid vinniger as die reële waarde daarvan.

Die hoë standaardloon is nou te hoog om 'n goeie winsmarge te laat, selfs op die werk van die meer produktiewe arbeider, en diene met laer produktiwiteit verdien dus gladnie die standaardloon nie.

Dit is 'n leemte in die stelsel, dog waar verskillende persone terselfdertyd met dieselfde soort werk besig is, is dit noodsaaklik dat daar 'n standaardloon, vaste werksure en dieselfde werkomstandighede, nie alleen in dieselfde fabriek, maar in die hele industrie sal heers, teneinde industriële vrede, en daardeur 'n optimum produksie, te bewerkstellig.

Onder die stelsel van saggemaakte vrye mededinging sou ook maar dieselfde kritiek gelewer kon word. Die werkgewer sal nie 'n onproduktiewe werknemer aanhou nie maar van hom ontlaas raak, dog die meer produktiewe werknemer se vergoeding sal nie groter as die van die minder produktiewe wees nie, alhoewel hy vir die werkgewer dieselfde waarde as wat by. twee minder produktiewe

werknemers/..

werknemers sou hê, daar die werkgewer bevrees sal wees dat dit ander werknemers sou aanspoor om ook loonsverhogings te verlang.

Die standaardloon is nie gegrond op die produktiwiteit van een spesifieke werker nie, dog op 'n ooreenkoms waar 'n gemiddelde produktiwiteit die onderliggende gedagte van die werknemer en 'n lae produktiwiteit die onderliggende gedagte van die werkgewer in die onderhandelingsproses vorm.

In soverre as wat produksie afhanklik is van ooreenkoms, en ooreenkoms weer afhanklik is van die relatiewe afdingingsvermoë van die kontrakterende partye, en relatiewe afdingingsvermoë verskil, is dit moontlik dat een party 'n ooreenkoms kan afding wat, in vergelyking met sy bydrae, meer voordeel vir hom meebring as wat die ander party, in vergelyking met sy bydrae, ontvang. Daar dit egter 'n ooreenkoms is, aangegaan deur onderlinge goedkeuring, is daar geen magte wat in werking kan kom om die ooreenkoms outomaties meer eweredig aan die twee partye te laat toeval nie. So 'n ooreenkoms, alhoewel in die voordeel van een party, kan onder omstandighede egter ook die mees wenslike oplossing wees, daar albei partye tog tevrede uit die stydperk tree en die produksie sy normale gang gaan.

Indien van die standpunt uitgegaan word dat lone onder sekere omstandighede slegs verhoog kan word wanneer daar 'n dienoooreenkomstige verhoging in die pryse van die geproduseerde artikels moet plaasvind, d.w.s. wanneer daardie loonsverhoging nie gevind kan word uit die winste van die ondernemer of uit verhoogde omset nie, is dit wel waar dat die verbruiker daardie las sal dra, dog die vraag ontstaan dan of dit 'n onregverdigbare las is wat op die verbruiker gelê

word/....

word.¹⁶⁾

Indien ons aanneem dat die ondernemer slegs 'n redelike wins maak, en die werknemer slegs vergoeding kry volgens die waarde van sy dienste gelewer in die produksieproses, dan is 'n verhoging in die prys van die vervaardigde artikel nie 'n onregverdigbare las op die verbruiker nie, want dit is dan 'n noodsaaklike ekonomiese verskynsel. Ons het egter blykbaar die stadium bereik waar alle kosteverhogings, loonsverhogings, spoorwegtariewe ens. plus nog 'n persentasie wins op totale fabriekskoste by pryse gevoeg word en dit die verbruiker so bo verhouding belas.¹⁷⁾

Ons kan hieruit aflei dat werkgewers nie bereid is om 'n herverdeling van die inkome, verkry uit die produksie, te oorweeg nie, en aangesien arbeid georganiseerd is, en hulle dus nie verder kan besnoei op arbeidskoste nie, gebruik hulle dan die verbruiker om voorsiening te maak vir die ekstra koste. Hierby kom nog dat die

Pryskontroleur/.....

16. U.G. 62 - 1951, p. 60, par. 346.

„Die huidige eeu is 'n eeu van organisasie en gevolglik van onverbiddelike botsing tussen magsfaktore, maar eienaardig genoeg beskik die verbruiker oor geen noemenswaardige organisasie nie. Derhalwe kan die belange van die verbruiker vir 'n aansienlike tydperk onredelik benadeel word alvorens die eerste simptome van verzet na vore tree, en dan nog is dit dikwels beperk tot geïsoleerde besware.”

17. Idem., p. 61, par. 354. Getuienis van dr. Sheila van der Horst en mnr. O.P.J. Horwood aangehaal:

„In byna elke geval het die sakemanne wat genader is, erken dat loonsverhogings op verbruikers afgeskuif word in die vorm van hoër pryse. Ons het dit op hoër gesag dat werkgewers in sommige gevalle geweier het om hulle werknemers se eise om hoër lone te erken omdat (a) hulle geweet het dat daar geen moontlikheid was om verbruikerspryse te verhoog nie, of (b) omdat hulle getwyfel het oor die houding van die Pryskontroleur teenoor 'n prysverhoging as aansoek daarom gedoen sou word. Uit 'n betroubare bron in Johannesburg is aan ons te kenne gegee dat toe werkgewers in die varsmelkbedryf aan die Rand kort gelede verneem het dat die Pryskontroleur nie 'n verhoging van die kleinhandelsprys van vars melk in daardie gebied sou goedkeur nie, hulle hul werknemers laat verstaan het dat eise om hoër lone geen oorweging kan geniet nie.”

Pryskontroleur pryse vasstel nadat 'n gegewe persentasie wins op die totale kapitaal uitleg toegelaat is.¹⁸⁾ Laat ons argumentsonthelwe die koste verbonde aan een sekere artikel as volg saamstel:

Lone	£50.
Ander kostes	50.
Plus 50 % op kosprys	50.

£150.

Gestel nou dat ander kostes konstant bly, maar dat daar 'n loonsverhoging van 50% toegestaan word, dan sal die verkoopprijs van daardie artikel nou as volg saamgestel word.

Lone/...

18. THE GARMENT WORKER. Jul/Aug., 1948. Vol. 9, No. 4, p. 3 - 4. The cost of wages in the Clothing industry in relation to the total factory production costs ranges from about ten per cent in the case of garments which are produced on a mass scale, to about 25 per cent in the case of individual garments. The average is, at the most 15 per cent and we shall submit evidence to support this contention. (Sien ook aanhangsel No. 19) The difference between the actual factory cost and the retail price of a garment is usually over one hundred per cent, the maximum mark-up allowed for locally manufactured garments is as follows: By a wholesaler from 20 per cent to 37½ per cent (Ladies garments) from 20 per cent to 25 per cent (men's garments) By a retailer who buys directly from factories: 47 per cent to 92 per cent (Ladies garments) and 42½ per cent to 62½ per cent (men's garments)

To this must be added the manufacturers profits, which is claimed to be about 30 per cent but which according to our information is considerably more when all the factors which come into the making up of the manufacturers' costs are fully considered. A garment therefore which costs say 100/- to produce, excluding wages, will cost the manufacturer approximately 120/- when 20 per cent is added for wage cost: to this the manufacturer adds 30 per cent and the selling price of the garment to the merchant or retailer would then be 156/-. If we add the moderate figure of an average of 50 per cent to the garment, its price will be 234/- by the time it reaches the consumer. The cost of wages in the garment is, therefore 20 out of 234 which is about 8.5 per cent. It is clear that a 10 per cent increase in the wage bill of a clothing manufacturer would mean (assuming that no extra production result from such an increase) that one of the following is likely to happen:

- (a) the manufacturer will sell the garment at the old price of 156/- and lose 2/- of his profit, or
- (b) the wholesaler or retailer will sell the garment at 234/- and loose nothing.

(c) the retailer or wholesaler and/or manufacturer will reduce the selling price by 2/- or 3/- or the consumer may be called to pay 2/ or 3/- more.

19. LOONRAADSVERSLAG No. 358, 12 April 1935, par. 56, p. 28. "From the information which the Board obtained in this investigation wages would appear to represent from 16% to 25% of the cost of production of garments..

(vervolg.)

Efficient management plays a very large part in the cost of production.

In some well run factories in the Cape and on the Witwatersrand the wage cost for medium or good class garments, for the making of which satisfactory wages are being paid, is little more than was the cost in Durban factories where sweated wage conditions were at their worst."

Lone	£75.
Ander kostes	50
Plus 50 wins op kosprys	62½
Verkoopprys	£187½

Dit is dus nie net die bedrag waarmee die lone gestyg het wat by die verkoopprys gevoeg is nie, maar ook nog 'n persentasie wins op daardie addisionele uitleg. Die werkgewer kry dus nie alleen die volle loonsverhoging terug nie maar ook nog 'n addisionele 50% van daardie verhoging in die vorm van ekstra wins. Hierdeur word ook die kleinhandelaar se koste en derhalwe sy wins uitgedruk in kontant, verhoog, wat alle verhogingsvoordele in sy loon vir die werknemer wat daardie artikel geproduseer het, kanselleer en hom in 'n swakker posisie laat om die geproduseerde artikel terug te koop as wat hy as voordat hy 'n loonsverhoging ontvang het.

Die kommissie van Onderzoek in sake Nywerheidswetgewing kom ook tot die volgende gevolgtrekking:

„Die feit dat werkgewers geneig mag wees om die druk van hoër lone in die vorm van hoër pryse op die publiek af te skuif, kan uit die aard van die saak nie geheel en al aan die stelsel van kollektiewe bedinging gewyt word nie, maar logiese redenering lei tot die gevolgtrekking dat die seksionele aard van kollektiewe bedinging 'n sterk stimulus aan hierdie proses moet verleen.“²⁰

Verbeterde loonskale in een bedryf lei tot eise van werknemers in ander bedrywe, wat op daardie tydstip nie so geredelik aan daardie eise kan volleen nie, met die gevolg dat onder daardie omstandighede die werkgewers verplig is om pryse te verhoog en sodoende 'n onnodige las op die verbruiker te laai, voer die Kommissie verder aan.

In/...

In sy boek *The Economics of Full Employment*²¹⁾ verklaar G. D. N. Worswick o.a.

"Once a high level of employment is established, the fact must be faced that Trade Unions may, and probably will, press for higher wages. This has nothing to do with changes in the level of employment, accompanied by changes in prices and real wage rates; it is a function of the state of employment itself On the one hand the Trade Unions are in a strong bargaining position; the fear of undercutting of wages by Non-Union unemployed is absent. At the same time any one employer can only increase his staff by reducing the staff of another, and he may try to entice labour by offering higher money wages. When labour is scarce not only are Trade Unions very powerful, but employers themselves throw their weight into the scale of rising wages."

Hierdie aanhaling word deur die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing aangehaal om te bewys dat 'n toestand van volle indiensname die bedingingsvermoë van vakverenigings vergroot, en dat kollektiewe bedinging dan die gevaar inhou dat 'n boosaardige kringloop van steeds stygende lone en pryse kan ontwikkel.

Die skepping van die boosaardige kringloop lê mynsinsiens nie aan die deur van die vakverenigings nie, maar wel aan die deur van die werkgewers self, wat niks hierby te verlore het nie.

Vakverenigings is immers gefinteresseerd in die verbetering van die lewenstoestande van sy lede en nie in die verhoging van hulle lewensduurte nie.

Die kommissie wyt die boosaardige kringloop van stygende pryse en agitasies om hoër lone aan die beginsel van kollektiewe bedinging, dog myns insiens gaan dit hier

om/...

om die vraag, wie was eerste daar, die eier of die hoender? Die vakvereniging agiteer nie terwille van die agitasie nie, of om besig te bly nie, maar omdat daar 'n diepgegoelde behoefte onder sy lede bestaan om hulle reële lone te verhoog te kry ten einde die lewensduurte te kan bekamp. Dit is vanselfsprekend dat 'n boosaardige kringloop sal ontstaan as vakverenigings hoër lone eis, op grond daarvan dat die bestaande loonpeil te laag is om die lewensduurte te bekamp, en as gevolg van hierdie eis om verhoogde lone, pryse proporsioneel meer styg as die loontoeëwing. Dit sal 'n hernu-de eis van die vakbeweging teweegbring, aangesien sy lede nou swakker daaraan toe sal wees as voorheen.

Om dus saam te vat kan ons sê dat die eeue-oue stryd tussen arbeid en kapitaal waar dit gaan om die verdeling van die netto produk nog steeds aan die gang is en dat die kapitaal nog steeds in 'n gunstiger posisie as die arbeid verkeer, nieteenstaande die feit dat die arbeid georganiseerd is en 'n magtige wapen in kollektiewe bedinging gevind het nie. Hierdie wapen is nog nie sterk genoeg om die belange van die arbeiders geheel en al te beskerm teen uitbuiting van die kant van die kapitaal nie.

Kollektiewe bedinging en die werking daarvan word baie mooi saamgevat in die volgende aanhaling:²²⁾

Central to the present report are these basic findings:

1. that collective bargaining as an instrument of public and industrial policy is here to stay;
2. that like any other social invention, collective bargaining is subject to abuses that at times can be as vicious as its uses are generally valuable;
3. that efforts to deflect the aims and destroy the purposes of collective bargaining may foster social tension of a kind that threaten the equilibrium of our economy;
4. that collective bargaining can be, and should increasingly become, a technique to help ensure a large and more regular output of goods and services, to maintain high levels of purchasing power, to establish clear lines of communication between employer and worker, to inspire and intensify their joint responsibility and responsiveness to their common interests, and the interests of the national community, and to promote that industrial

self/.....

self-government which, inside the plant, as within the community, is democracy's safeguard."

22. S. T. WILLIAMSON en Herbert Harris:
Trends in Collective Bargaining. Report and
Recommendations of the Labor Committee, p. 215.

HOOFSTUK VI.

DIE BEGINSEL VAN GESLOTE GELEDERE EN DIE TOEPAS- SING DAARVAN IN DIE KLEREBEDRYF IN TRANSVAAL.

INLEIDING:

Die beginsel van geslote geledere berus op onder-
linge ooreenkoms tussen werkgewers en werknemers in die
besondere nywerheid waarin dit toegepas word. Wanneer
die kollektiewe ooreenkoms aangegaan word, word daar
gewoonlik een klousule ingevoeg wat bepaal dat die werk-
gewers slegs lede van die vakbond, met wie dit onder-
handel, in diens sal neem, en die vakbond van sy kant
onderneem dat sy lede slegs vir lede van die werk-
gewersorganisasie, die ander party tot die ooreenkoms,
sal werk.

Uit so 'n ooreenkoms spruit daar ongetwyfeld
sekere voordele vir werkgewers sowel as werknemers
voort. Die werkgewer het die voordeel dat daar
geen onregverdige mededinging in die bepaalde nywerheid
sal kan plaasvind deurdat nuwe ondernemers hulle
werknemers sal afrokkel deur hoër lone aan te bied nie,
daar die vakbondlede slegs vir lede van die werkgewersorga-
nisasie werk sal verrig en geen persoon as werknemer
in diens geneem mag word tensy hy of sy lid is van die
verteenwoordigende vakbond nie. Lone sal dan konstant bly
in daardie nywerheid vir die duur van die ooreenkoms, en
nuwe ondernemers sal hulle moet inskakel by die werkgewers-
organisasie, waardeur eenstemmige optrede van die kant van
die werkgewers bereik kan word.

Vir die werknemer beteken dit dat hy of sy nie deur
gewetenlose werkgewers uitgebuit kan word deur vir 'n
laer loon alleen in diens geneem te kan word nie. Non-
vakbondlede, wat gewoonlik te vinde is vir hierdie soort
indiensname, word deur die ooreenkoms dus uitgeskakel,
waardeur vakbondlede van 'n konstante hoër loon versekerd

..... is vir

is vir die duur van die ooreenkoms. Onbillike mededinging, verskille in graad van opleiding en onderbiëry tussen werknemers onderling, word dus hierdeur uitgeskakel.

Hierdie beginsel is geen onbekende verskynsel in Suid-Afrika of elders in die wêreld nie.

Die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswet-
-1) gewing verklaar dan ook:

"Dit blyk dat Suid-Afrika, in sover dit ambagsverenigings betref, in hoofsaak die beginsel gevolg het watten opsigte van geslote gelederebepalings, soos onderskei van ander bepalinge, betreffende die status van vakverenigings, in Amerika aangeneem is, waar alle werkers in 'n nywerheid lede van die vakvereniging moet wees, of instem om daarby aan te sluit, voordat hulle in diens geneem word en lede van daardie vakvereniging moet bly as hulle hul werk wil behou, al is hulle reeds lede van ander vakverenigings."

Dit het verder ook geblyk dit die getuienis wat voor hierdie Kommissie afgelê is dat 51 uit 'n totaal van 88 ooreenkomste wat in 1951 van krag was, geslote gelederebepalings bevat het, d.w.s. 58% van die totale aantal ooreenkomste, waaruit dit dus wil voorkom asof dit 'n vry algemene gebruik is om dergelike bepalinge in ooreenkomste in te sluit.²⁾

In die volgende paragrafe sal ons kortliks aandag gee aan die redes vir die bestaan van die geslote gelederebepaling in ooreenkomste, die nadele hieraan verbonde, en 'n kort historiese oorsig insake die toepassing van hierdie beginsel in die klerebedryf.

2. REDES VIR DIE BESTAAN VAN DIE BEGINSEL VAN GESLOTE GELEDERE:

Voor die Kommissie van Onderzoek het mnr. E.S. Sachs insake die „Garment Workers' Union" getuienis met o.a.
-3) die volgende strekking afgelê:

Die hoofdoel van vakbondorganisasie is om die werknemers in staat te stel om gesamentlik met hulle werkgewers te onderhandel ten einde lone en werkomstandighede in ooreenstemming met die behoeftes van die werker

1. U.G. 62 - 1951, par. 809, p. 119.

2. U.G. 62 - 1951, par. 816, p. 119.

3. Die Klerewerker, Deel 10, No. 3, Mei/Junie 1949, p. 6.

werker te probeer bring. Lede van vakbonde het nog altyd nie van die teenwoordigheid van non-vakbondlede, in dieselfde fabriek, gehou nie, om die volgende redes:

1. Non-lede verbreek die solidariteit onder die werkers;
2. non-lede mag die loonpeile van vakbondlede ondermyn deur vir laer lone te werk;
3. non-lede, wat geen opoffering gemaak het vir die verkryging van hoër lone en beter werksomstandighede nie, is nie geregtig om met vakbondlede, wat veel daarvoor opgeoffer het, daarin te deel nie;
4. die beginsel van geslote geledere is in werking gestel in baie dele van die wêreld vandat werkers hulle self in vakbonde begin organiseer het en word deur lede aanvaar as noodsaaklik ten einde lidmaatskap uit te brei na die hele industrie;
5. in sommige lande, o.a. Nieu-Seeland, word lidmaatskap van vakbonde verpligtend gemaak en word indiensname van non-lede verbied.

Daar is baie waarheid in hierdie redes, en ons kan dit nie sommer ligtelik verbygaan nie. Waar daar nie solidariteit onder werknemers bestaan nie, verval die magswaap van die werker outomaties, aangesien daar dan geen eenheid van optrede van die werkers se kant is nie. Tweespalt in hulle geledere beteken dat die vakbond se verteenwoordigers aan die onderhandelingstafel nie die outoriteit van 'n gesamentlike werkersfront agter hulle het nie en derhalwe hulle eise slegs namens 'n gedeelte van die werkers kan stel, terwyl die verteenwoordigers van die werkgewersorganisasie namens al die werkgewers in daardie area kan praat.

Daar enige ooreenkoms slegs bindend op die onder-tekenaars daarvan is, plaas dit die lede van 'n vakbond in 'n baie moeilike posisie as ander werkers bereid is om laer lone te aanvaar as dié waarop hulle deur die vakbond se optrede, ooreengekom het. Vakbondlede bevind hulle dan gou in 'n posisie van werkloosheid, aangesien werkgewers hulle liewers sal vervang met laer besoldigde werkers indien enigsins moontlik.

Parasitiese optrede van werkers lei ongetwyfeld tot wrywing. Wanneer sekere werkers ontberinge moet deurstaan,

soos dikwels die geval is tydens stakings, en ander afsydig staan, is dit te verstane dat gevoelens gaande gemaak sal word indien so 'n staking as gevolg van gebrek aan steun deur daardie afsydige werkers sou moes misluk, of selfs indien dit sou gebeur dat die afsydige werker dieselfde voordele verkry, waarvoor hy of sy geen opoffering gemaak het nie. Wrywing in enige nywerheid lei slegs tot kleiner produksie, deurdat werknemers nie hulle volle aandag aan die produksieproses wy nie.

Die feit verder dat die beginsel van geslote geledere reeds baie jare lank in swang is, en in sommige lande deur wetgewing verpligtend gemaak is, toon aan dat die vakbondlede daardeur sekere voordele kan bekom wat andersins moeiliker bekombaar is.

Die voorgaande in ag nemende, is dit dus duidelik dat hierdie beginsel daartoe bydra om die gladde verloop van die produksieproses te bevorder, maar daar is ook sekere nadele hieraan verbonde, wat ons kortliks kan noem.

3. NADELE VAN DIE TOEPASSING VAN DIE BEGINSEL VAN GESLOTE GELEDERE:

In hierdie paragraaf wil ons kortliks aandag skenk aan die volgende moontlike nadele wat kan ontstaan onder die werking van hierdie beginsel, nl:

- I. werkers kan beroof word van 'n lewensbestaan in 'n sekere nywerheid;
- II. 'n vakbond kan 'n sekere gedragslyn op sy lede afdwing wat ingaan teen die oortuigings van daardie lede;
- III. werkers kan verhoed word om te gaan werk waar hulle wil of waar hulle die gelukkigste sou wees;
- IV. werkgewersorganisasies kan van hierdie beginsel misbruik maak om mededinging te beperk.

I. Dit kan ten gevolge hê dat persone wat slegs in een nywerheid opleiding ontvang het, van hulle vermoë om 'n lewensbestaan in daardie nywerheid te vind, beroof word.

In die appélsaak van die Garment Workers' Union teen die aanstelling van die Kommissie van Onderzoek, het regter J.A. Greenberg o.a. die volgende gesê:⁵⁾
....."The

The appellant has not disproved that there is an Industrial Council for the clothing industry in the Transvaal, that in terms of Section 48 of the Industrial Conciliation Act of 1937 an agreement has been published which contains a closed shop clause, that a large majority of the employees in the industry are members of the appellant Union. If such facts exist, then it may well be said that if any employee were to lose his membership of the appellant Union he would by virtue of the 'Closed shop' clause have the avenues of employment in the industry almost entirely closed to him."

Die feit wat regter Greenberg hier genoem het, behels 'n wesenlike gevaar vir sommige lede van die vakbond,

soos ook wel ervaar deur o.a. mevv. Moll en Nell, mnr. G.H. van der Walt, mej. Anna Knoetze en andere wat uit die vakbond verban is om verskillende redes.

Mnr. E.S. Sachs het ook in sy getuienis voor die Kommissie insake nywerheidswetgewing ⁶⁾ erken dat daar so 'n wesenlike gevaar bestaan, maar daarop gewys dat sulke persone egter by die Nywerheidsraad vir daardie bedryf aansoek kan doen om vrystelling van die betrokke klousules in die ooreenkoms, en dat daar verder onder Art. 50 (b) van die Nywerheidsversoeningswet vir appél teen enige besluit van 'n Nywerheidsraad direk by die Minister van Arbeid voorsiening gemaak is. Die Minister kan dan daardie besluit bekragtig of 'n sodanige ander besluit neem, waartoe, volgens sy mening, die Nuwerheidsraad moes geraak het. ⁷⁾

.....II. 'n Vakbond

6. Die Klerewerker, Deel 10, No. 3, p. 1.

7. In hierdie verband kan ons dit sterk betwyfel of die Nywerheidsraad enige oorweging sou skenk aan vertoë van lede van die vakbond wat om vrystelling van die geslote geledere-bepalings aansoek sou doen, aangesien daardie persone reeds opgehou het om lede van die vakbond te wees en derhalwe, streng genome, nie meer partye tot die ooreenkoms is nie. Verder plaas dit die Vrystellings-komitee van die Nywerheidsraad, wat 'n onpartydige beslissing moet vel, voor 'n moeilike taak, aangesien skorsing van lede van 'n vakbond 'n suiwer huishoudelike saak van die vakbond is, en vrystelling van die besondere bepalinge sou meebring dat die doel van die vakbond met die skorsing geheel en al verydel sal word, wat moontlik aanleiding daartoe kan gee dat gevoelens binne die Nywerheidsraad versteur kon word, tot nadeel van die bedryf.

II. 'n Vakbond kan, deur misbruik te maak van hierdie beginsel, 'n sekere gedragsslyn op sy lede afdwing teen die wil en oortuigings van daardie lede.

Dit is moontlik dat daar teen lede bloot op grond van hulle politieke sienswyses gediskrimineer kan word.

Ons vind byvoorbeeld dat die G.W.U. hom ten doel stel om sy geledere te suiwer van alle sogenaamde Nazi-elemente.⁸⁾ In aanmerking genome dat hierdie benaming dikwels deur verantwoordelike amptenare van die vakbond gebruik is om persone van 'n ander politieke sienswyse te beskryf, kan dit miskien deur sommige as 'n waarskuwing opgeneem word om hulle politieke bedrywighede te staak, of om hulle werk te verloor.

So vind ons byvoorbeeld dat daar op 'n Algemene Vergadering van die vakbond die volgende besluit geneem is:⁹⁾

"This meeting calls upon all garment workers and all other workers to dissociate themselves from the newly formed Blanke Werkersbeskermingsbond, which has been brought into being by the leaders of the Nationalist Party to disrupt the Garment Workers' Union and the other trade unions. Members of the Union are warned that any association with this anti-trade union fascist organization will lead to expulsion from membership of the Union. The meeting appeals to all workers to stand loyally together, to banish racialism from their ranks and to concentrate all their attention on securing a better and happier life for all."

In die uitgawe van Maart 1939 van die Garment Worker, na aanleiding van die debat wat in die Selbournesaal tussen mnr. E.S. Sachs en mnr. D.H.B. Grobbelaar plaasgevind het, het die volgende besluit verskyn:¹⁰⁾

"It is hereby resolved that any member of the Union:

- (a) "associating with Grobbelaar or with any other person who, or organization which aims at the splitting of our Union;
- (b) "slandering the Union or any official of the Union;
- (c) "spreading falsehoods about the union;
- (d) "preaching racialism in order to split the ranks of the union;
- (e) "doing anything which is calculated to cause division in the ranks of the workers,

will be considere a traitor to the Union and expelled forthwith.

.....The Committee

8. The Garment Worker, Vol 1, No, 5 Des. 1938, p.5.

9. Verslag van die verrigtinge van die Algemene Vergadering van 7 Junie 1945. The Garment Worker, Vol. 6, No. 3.

10. The Garment Worker, Vol. 1, No. 8.

"The Committee appeals to members to stand loyally by the Union and not allow themselves to be misled by the Nazi adventurers. Members are requested to report traitors to the office of the Union immediately."

Hierdie dreigemente in aanmerking genome, kan daar afgelei word dat, met die oog op die geslote gelederebeginsel, dwang wél op lede uitgeoefen kan word om te voldoen aan die wense van die Sentrale Uitvoerende Komitee, of om die beginsels, soos deur hierdie liggaam vertolk, te handhaaf, of dit nou al bots met die politieke sienswyses of andersins van die lede of nie.

III. Dit kan werkers verhoed om te gaan werk waar hulle wil of waar hulle die gelukkigste sou wees.

In die saak van Walter Spencer Knox vs. William S.J. Mathias (N.P.A. 12 Des. 1936)¹¹⁾ waar 'n werknemer, lid van 'n vakbond, in diens getree het by die Natal Newspapers Ltd., wat nie 'n lid was nie van die werkgewersorganisasie met wie daardie vakbond 'n Nywerheidsraadsooreenkoms gehad het nie het die hof beslis dat daardie werknemer belet kon word om vir die betrokke maatskappy te gaan werk, omdat hy 'n oortreding begaan het van die Nywerheidsraadsooreenkoms wat op hom as lid van die vakbond bindend was. Die hof het verder daarop gewys dat die beperking in die geslote gelederebeginsel vervat, nie 'n algehele verbod met betrekking tot werkverkryging was nie, en dat die beperking gevolglik nie in stryd met die wet was nie.

IV. Werkgewersorganisasies kan van hierdie beginsel misbruik maak om mededinging te beperk.

In die saak van Spilkins Newfield & Co. vs. Vereniging van Meesterbouers en Verwante Bedrywe, Witwatersrand,¹²⁾ (W.P.A. 10 Julie 1934) het die regter beslis dat die hof nie by magte is om die Vereniging van Meesterbouers te verplig om die applikant, as lid van die vereniging op te neem nie. Hierdie maatskappy se aansoek om lidmaatskap van die Vereniging van Meesterbouers is sonder opgaaf van redes geweier, met die gevolg dat geen lid van die vakbond, met wie die Vereniging 'n Nywerheidsraadsooreenkoms gehad

..... het waarin

het waarin daar 'n klousule in verband met die geslote geledere opgeneem is, vir die applikant kon werk nie en die applikant ook nie kon inskryf vir sub-kontrakte wat deur geregistreerde lede van die Vereniging van Meesterbouers gevra is nie.

In hierdie geval is daar dus 'n maatskappy verhoed om tot die boubedryf toe te tree, sonder opgaaf van redes, wat nie alleen 'n groot verlies vir die betrokke maatskappy meebring het nie, maar ook die ontwikkeling van 'n monopolistiese toestand, as gevolg van die bestaan van 'n beginsel van geslote geledere, in die hand gewerk het.

4. HISTORIESE OORSIG INSAKE DIE TOEPASSING VAN DIE BEGINSEL VAN GESLOTE GELEDERE IN DIE KLEREBEDRYF.

Die bepaling van geslote geledere is reeds so vroeg as 1928 ingesluit in ooreenkomste waarin die Garment Workers' Union deel gehad het, en eers in 1931 vir die eerste keer weer weggelaat. In 1932 het die werkgewers, as gevolg van die algemene staking in die klerebedryf, geweier om 'n Nywerheidsraad te vorm (die eerste Nuwerheidsraad is ontbind as gevolg van die staking en algemene ontwrigting wat daar in die nywerheid geneers het) en tot in 1935, toe daar weer 'n Nywerheidsraad saamgestel is, was daar geen ooreenkoms tussen die werkgewers en werknemers in die klerebedryf in Transvaal nie. In die ooreenkomste wat gevolg het op die saamstelling van die tweede Nywerheidsraad, is hierdie bepaling ook weggelaat, dog dit het in hierdie geval gelei tot groot onrus en ontevredenheid in die bedryf,

Lede was ontevrede om saam met non-lede in dieselfde fabriek te werk en het dikwels, as protes hierteen, tot staking oorgegaan, alhoewel dit teen die wense van die vakbond was. Die pogings van beamptes van die vakbond om non-lede vir die vakbond te werf, het egter ook wrywing tussen werkgewers en die vakbond veroorsaak.

Alhoewel die Algemene Sekretaris van die vakbond,

.....mnr. E.S. Sachs,

mr. E.S. Sachs, nie ten gunste van hierdie beginsel was nie, aangesien hy geglo het dat die vakbond deur middel van vrywillige lidmaatskap opgebou moet word, het die meerderheid van die lede, soos geblyk het uit besprekings op algemene komiteevergaderinge, die herinstelling van hierdie beginsel begeer, en dit is dan ook weer in 1937 in die ooreenkoms opgeneem en vorm sedertdien nog altyd deel van die aangegane ooreenkomste.

Op 30 April 1948 is onderhandelings aangeknoop tussen die Garment Workers' Union en die Transvaal Clothing Manufacturers Association om 'n nuwe ooreenkoms aan te gaan. Alle pogings om tot 'n vergelyk te kom, het egter misluk en vir 'n tyd lank het dit gelyk asof die industrie voor 'n baie ernstige duspuut te staan gekom het, wat enige tyd op 'n staking kon uitloop. Dit is egter betyds afgeweer deurdat albei partye besluit het om die geskil aan arbitrasie te onderwerp. So 'n arbitrasie is baie duur en verg baie arbeid van albei kante, dog die uitslag hiervan was vir die klerewerkers van baie groot belang, aangesien dit o.a. 'n veertig uur lange werkweek en ander verbeterings in hulle werksomstandighede aan hulle toegeken het.

Hierdie arbitrasietoekenning is daarna opgeneem in 'n Nywerheidsraadsooreenkoms wat aan die Minister van Arbeid voorgelê is vir goedkeuring en publikasie. Na herhaalde wysigings op versoek van die Minister se kantoor, het die Sekretaris van Arbeid egter op 14 April 1949 'n brief aan die Sekretaris van die Nywerheidsraad vir die klerebedryf, Transvaal, gerig waarin o.m. die volgende voorkom:

"....the Honourable, the Minister of Labour, will not be prepared to publish an agreement which contains a closed-shop clause in view of the provisions of the Garment Workers' Union's Constitution which permit of the funds of the Union, on a majority decision, being used to support some political party or other and thereby placing members of the Union in a position of being forced to assist a political party to which they may be opposed, at the threat of the loss of their employment."

Die vakbond was baie ontsteld oor hierdie houding van die Minister en het dadelik hewig protes daarteen aangeteken.
.....In 'n brief

In 'n brief aan die Sekretaris van Arbeid het die
 14)
 Algemene Sekretaris o.m. die volgende gesê:

"Secondly, agreements under the Act are made between employers and employees, and it is most improper for the Minister to introduce the subject of our Constitution which is purely a trade union affair, and has nothing to do with the employers and is in no way relevant to employer/employee relationship.....

"The statement of the Minister that members of the Union who may be opposed to the Union's supporting any political party might be faced with the threat of the loss of their employment is without any foundation and is sheer phantasy.....

"We submit that there is not the remotest relationship between clause 3(f) of our Constitution and the provision of the closed-shop in our Industrial Agreement, and that the Minister has acted most improperly and mala fides in connecting the two matters and has abused the powers vested in him under Sec. 48 of the Industrial Conciliation Act.....

(6)".....We are quite prepared to agree to a qualification being inserted in the closed-shop provision which will read:-
 'That the provision shall not apply to members of the Union who have been expelled or suspended from membership or to members who resign from Union membership.'

....."We make this offer under protest, only to secure the wage and other conditions of employment of our 12,000 members in Transvaal."

Ons wil hier nie op die meriete van hierdie weiering van die Minister ingaan nie, dog net daarop wys dat die Minister van Arbeid meer waarde geheg het aan die belangrikheid van die weglating van hierdie bepaling, as aan die belangrikheid van die publikasie van 'n ooreenkoms wat na baie onkoste en arbeid verkry is, en wat aansienlike voordele sou meebring vir sowat 12,000 werkers in die
 15)
 klerebedryf in Transvaal.

Die jongste ooreenkoms wat op 31 Mei 1955 verstryk, bevat egter 'n addisionele omskrywing nl. om persone wat lidmaatskap geweier is, van hierdie bepaling vry te stel. Dit moet ook
uitgebrei

14. The Garment Worker, Vol. 10, No.3, p.3.

15. Buitengewone Staatskoerant, No. 5340, 10 Sept. 1954.

Klousule 24 van hierdie ooreenkoms lui:

"Geen werkgewer mag 'n persoon in diens neem wat nie lid van die vakvereniging is nie, en geen lid van die vakvereniging mag vir 'n werkgewer werk wat nie lid van die werkgewersorganisasie is nie; met dien verstande dat 'n persoon wat deur weiering om lidmaatskap te verkry benadeel is of sal word, sy saak voor die Raad kan lê wat kan verklaar dat die bepaling van hierdie klousule, ondanks sodanige weiering hom nie mag verbied om lede van die vakvereniging in diens te neem of om deur lede van die werkgewersorganisasie in diens geneem te word nie.Voorts met dien verstande dat hierdie klousule nie van toepassing is op die indiensneming van 'n werknemer wat as lid van die vakvereniging geskors of verban is nie, of wat na die mening van die Minister goeie rede het om beswaar daarteen te he om lid van die vakvereniging te word of te bly nie."

uitgebrei word om geskorste of verbanne lede te dek,
 kragtens die aanbeveling van die Kommissie van Onderzoek
 insake die Garment Workers' Union, wat naamlik lui¹⁶⁾

"....dat die Minister geen ooreenkoms goedkeur en publiseer tensy die geslote geledere klousule 'n voorbehoudsbepaling bevat ten dien effekte dat wanneer;

- (i) 'n lid geskors, of
- (ii) lidmaatskap beëindig word, of
- (iii) lidmaatskap geweier word,

die gevolge van hierdie beginsel nie op die werknemer van toepassing sal wees nie. In ander woorde, dat hy outomaties daarvan vrygestel sal wees."

Hierdie reëling, soos in die ooreenkoms vervat, hoewel dit die beginsel van baie van sy krag ontnem, is blykbaar onder omstandighede die beste waartoe daar geraak kon word.

Die totale verwydering van hierdie beginsel uit ooreenkomste sou daartoe gelei het dat onrus in die nywerheid sou ontstaan het, soos in die verlede reeds ondervind is, en die voortbestaan van die beginsel, sonder enige wysiging, bring ook sekere nadele mee, soos hierbo genoem.

Die wysiging, soos deur die Kommissie aanbeveel, tref egter net die vakbond en laat die werkgewersorganisasie nog steeds toe om monopolisties op te tree onder beskerming van hierdie klousule.

Indien daar 'n liggaam bestaan het wat as onpartydige regbank kon ootree om ook die sake van geskorste lede van 'n vakvereniging, of ander lede wat hulle werk verloor het as gevolg van die toepassing van hierdie beginsel, te verhoor en reg teenoor sulke lede te laat geskied, sou die herinstelling van die geslote geledere-bepalings, sonder enige kwalifikasies, sover dit die werknemers aangaan, die mees gewenste toestand vansake skep.

AFDELING C.

HOOFSTUK VII.

KORT OORSIG VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE KLEREBEDRYF EN DIE GARMENT WORKERS' UNION.

1. INLEIDING:

In hierdie afdeling wil ons kortliks let op die ontwikkeling van die klerebedryf, en wel meer besonderlik op die ontwikkeling van fabriekskleremakery in Suid-Afrika. In die verbygaan sal ons ook melding maak van die klere-makery op maat, dog hierdie afdeling van die klerebedryf verskil grootliks van die fabriekskleremakery en val eintlik buite die bestek van ons ondersoek. Waar ons dan wel melding maak van die toestande in hierdie bedryf, geskied dit veral om klem te lê op die uiters swak toestande wat daar geheers het in die fabriekskleremakery wat later ontstaan het.

Ten einde 'n beter begrip te kan vorm van die omvang van die stryd van die klerewerkers om hulle posisie te verbeter en te konsolideer, is dit verder ook noodsaaklik dat ons 'n kort oorsig sal gee van die toestande waaronder hierdie bedryfgestig is en die probleme waarmee hulle te kampe gehad het.

Ons sal dus vervolgens let op die volgende:

1. Die kleremakery op maat en die toestande wat geheers het in hierdie bedryf;
2. Fabriekskleremakery en die toestande wat geheers het in hierdie bedryf in samhang met die ontwikkeling van die Garment Workers' Union, hulle strewe na eenheid in die werkersgeledere, teenslae en sukses deur hierdie vakbond behaal.

2. DIE KLEREMAKERY OP MAAT EN DIE TOESTANDE WAT GEHEERS HET IN HIERDIE BEDRYF.

Hierdie bedryf is baie ouer as die fabriekskleremakery want reeds in 1896 het daar 'n organisasie bestaan bekend as „The Witwatersrand Tailors' Association" (waaruit later die Garment Workers' Union gebore is) wat werkers in hierdie bedryf saamgesnoer het. Hierdie organisasie is gestig deur
.....werkers

werkers in die op maat kleremakery-nywerheid aan die Witwatersrand. Eintlik moet ons in hierdie verband eerder van 'n ambag as van 'n nywerheid praat, aangesien die persone wat hierin werksaam was hoogbedrewe ambagsmanne was, wat die kunsvaardigheid en bedrewendheid van die snyersamp in die buiteland aangeleer en reeds daar beoefen het. Die essensiële verskil tussen hierdie manne en die klere-werkers soos ons hulle vandag ken is dat elke gekwalifiseerde snyer in staat was om enige volledige kledingstuk in sy geheel, volgens die mate en wense van enige persoon, te ontwerp, uit te sny, te maak en af te werk, gereed vir gebruik, terwyl die klerewerker slegs bedrewendheid bereik in een van die verskillende prosesse wat gevolg word in die massavervaardiging van kledingstukke.

Die persoonlike smaak en giere van die individuele koper, die somtyds oordrewe waarde wat geheg word aan die bekwaamhede van een sekere snyer, onderskei hierdie bedryf van die klerefabriek waar die produk differensiasie deur advertensieveldtogte die aandag van die koper vestig op 'n bepaalde produk in plaas van op die skepper daarvan.

TOESTANDE IN HIERDIE BEDRYF:

Die toestande in hierdie bedryf was uiters swak, en as gevolg van die heersende stelsel van werksaamhede, was werknemers blootgestel aan baie ongeriewe soos swak werkplekke, lae inkomste, werkloosheid gedurende sekere tye, ens.

Dit is eers in 1926 dat die Minister van Arbeid ingegryp het en 'n Loonraadsondersoek na die omstandighede in hierdie bedryf gelas het. Weens drukke werksaamhede van die Loonraad kon die verslag van hulle ondersoek eers in 1928 gepubliseer word.

Die Loonraad het in hierdie bedryf nog twee tipes onderskei, naamlik groothandel en kleinhandel.

A. GROOTHANDELSKLEREMAKERY OP MAAT:

Hierdie afdeling van die bedryf behels fabrieke waar kledingstukke na die mate van individuele persone in fabrieke gemaak word. Die werkers in hierdie fabrieke

weet gewoonlik nie of hulle kledingstukke vir spesifieke bestellings maak en of hulle gewone fabriekspakke maak nie. Die fabriek voorsien winkeliers, gewoonlik op die platteland, van standaardvorme vir die neem van mate. Wanneer 'n persoon dan 'n pak klere wil laat maak, neem die winkelier die nodige mate, vul dit in op die standaardvorm en plaas die bestelling by die fabriek waar die pak gemaak word en, gereed vir gebruik, aan die winkelier teruggestuur word. Daar vind dus geen aanpassing van die kledingstukke plaas nie.

B. KLEINHANDELSKLEREMAKERY OP MAAT:

Die essensiële verskil tussen hierdie afdeling van die bedryf en die vorige is dat hier geen middelman-winkelier teenwoordig is nie en dat die koper die kans het om, voordat die klere klaar is, dit eers aan te pas, waartydens veranderinge nog aangebring kan word om sodoende te verseker dat die kledingstukke volmaak pas en afgewerk is tot bevrediging van die koper. Dit word ook aangevoer dat die werkers in hierdie afdeling van die bedryf groter bedrewendheid en vaardigheid moet besit as wat vereis word van in die eersgenoemde afdeling.

In hierdie afdeling kan die snyer self al die werk verrig, of met behulp van 'n vennoot, of indien sy saak groot genoeg is, kan hy wat genoem word 'n „Stel" in werking hê.

'n Stel (Engels „Set") bestaan dan gewoonlik uit 'n voorman wat self 'n snyer is en as organiseerder optree, 'n perser, 'n masjienwerker en twee of drie damessnyers.

Die voorman moet sy eie werkwinkel en masjiene verskaf, en hy vergoed sy manlike werknemers gewoonlik op die basis van stukwerk maar sy vroulike werknemers op 'n uurloonbasis.

Die voorman ontvang sy materiaal klaar gesny en opgemaak en hy moet net die kledingstukke voltooi. Die handelaar-snyer, die persoon wat die bestellings neem en die vergoeding van die klant ontvang, het dus in werklikheid niks met die kledingstukke te doen behalwe dat hy dit sny. Hy vergoed die voorman ook op 'n basis van stukwerk gebaseer op 'n lys van lone, 'n baie ingewikkelde dokument wat tot

1,000 nommers bevat, waarvolgens die vergoeding vir die klaargemaakte kledingstukke bepaal word.

NADELE VAN DIE SIELSEL.

Aangesien die handelaar-snyer die voorman slegs vergoed vir afgelewerde kledingstukke en ook op 'n basis van stukwerk, is hy nie bekommerd oor die wyse waarop die voorman die gesnyde en opgemaakte materiaal ontvang nie, en hy laat dit ophoop in sy winkel. Teen die einde van die week vind die voorman dit dan baie moeilik om al die werk te behartig, maar aan die begin van die week het hy nie genoeg werk om sy mense besig te hou nie. Gevolglik moet hy en sy werknemers, wat ook per stuk betaal word, baie hard werk ten einde 'n week se loon te kan verdien.

Daar die voorman ook verantwoordelik is vir die betaling van huurgeld, water- en kragverbruik, reparasies en vervangings, garing en voerings, is sy kostes so hoog dat hy nie in staat is om 'n woonplek én 'n werksplek aan te hou nie, met die gevolg dat hy en sy gesin gewoonlik in die werksplek woon.

Aangesien hy stukwerk verrig, is dit vir hom nie lonend om vakleerlinge aan te neem nie, daar hy hulle moet vergoed vir die tydperk waarin hulle leer en hy juis teen die tyd moet werk en dus nie kan bekostig om iemand aan te hou wat sy eie tyd in beslag neem en self weinig kan verrig nie.

Die inkomste van werknemers in hierdie bedryf was baie verskillend oor die hele land, die hoogste inkomstes is deur die Loonraad aan die Rand aangetref, waar soos reeds gesê, die werknemers in 'n vakbond georganiseerd was.

Aan die Witwatersrand was toestande aansienlik beter as elders in die land. Kort nadat die Nywerheidsversoeningswet in werking getree het, is daar alhier 'n Nywerheidsraad vir hierdie bedryf in die lewe geroep en die minimum lone wat volgens ooreenkoms bepaal is, was aansienlik hoër as die lone wat elders betaal is. Reeds in 1927 was die lys van lone aan die Witwatersrand nog net op persers en masjienwerkers van krag, terwyl die ander werkers almal op 'n weekloon-
.....basis vergoed

Die werkgewers en werknemers in die gebied van Port Elizabeth en Uitenhage het ook 'n Nyweheidraad saangestel en op 'n lys van lone, onderling ooreengekom.

1)

Hieromtrent rapporteer die Loonraad egter as volg:

"The piece work rates in this log are such that it is a physical impossibility for an employee, in a 48 hour week to earn the weekly rate laid down."

Hierdie weekloon was £3.10.0. tot £4.0.0.

Die snyers in hierdie gebied was grotendeels Maleiers wat self die perswerk en masjienwerk verrig het, met vroulike helpers wat gewoonlik die voerings ingesit, knoopsgate gemaak en knope aangewerk het. Ook was die produktiwiteit per werker hier laer as aan die Witwatersrand.

Die loonraad het ook die toestande in die Kaapse Skiereiland as volg geskets:

2)

"The conditions in tailoring establishments in the Peninsula ranged from some that were ideal to some that can only be described as disgusting. At one place visited by the Board, the tailor himself, a highly skilled workman and a fine stamp of man - was found working in a back room with no window and only a skylight in the roof to admit light. The only doorway was from a dark narrow passage. In this room there worked also a young man as a learner and assistant. A paraffin stove was burning to keep warm the irons required for pressing. The worker, his wife and two young children had to sleep, and as far as the Board could make out, take their meals in this one room. At the rate paid for the garments this tailor was making it was impossible for him, unless he worked till 10 p.m. every night, to earn £3.0. 0. per week."

Hierdie snyer het vir twee handelaar-kleremakers gewerk teen 'n vergoeding van £1.12.6. per klaargemaakte pak, waarvan hyself die voering moes verskaf, wat hom alleen 11/- per pak gekos het, en hy moes ook nog sy assistent vergoed.

Dit is hierdie toestande wat die Loonraad genoop het om by die Minister van Arbeid aan te beveel dat werk in hierdie afdeling van die nywerheid slegs in geregistreerde werksplekke, wat deur die werkgewer opgerig moes word, beoefen mag word.

Wat die lone aangaan, het die Loonraad aanbeveel dat in sowel die groot- as die kleinhandelsafdelings van hierdie bedryf weklone betaal moet word, met 'n toewysing aan groothandelaars...

1. Loonraadsverslag, Februarie 1928, par. 27.

2. Loonraadsverslag, Februarie 1928, par. 29.

groothandelaars vir soverre hulle werklik as groothandelaars optree.

Dit is interessant om daarop te let dat die probleem, die verskil in behandeling tussen groothandels- en kleinhandelskleremakery op maat ook in Australië aanleiding tot moeilikhede gegee het.

Regter Higgins het aldaar in 'n sekere saak beveel dat die lone albei afdelings dieselfde moet wees, en in sy opsomming van die saak het hy o.a. die volgende gesê:

"The tendency is for storekeepers and even for master tailors in the country to send their orders to city factories to be made up on the cheaper chart system and they can thus charge lower rates (undercutting rivals) or get higher profits for 'tailor-made suits'".³⁾

Die loonsvasstelling vir die twee afdelings hierbo na verwys het o.a. die volgende minimum lone voorgeskryf:

	<u>Kleinhandel</u> <u>Per Week.</u>	<u>Groothandel</u> <u>Per Week.</u>
Volwasse manlike werknemers	£5.10. 0.	£5.10. 0.
Tweedegraadsnyer ...	- - -	3.15. 0.
Jeugdige ...	17. 6.	17. 6.
Ander manlike werknemers	3.10. 0.	3.10. 0.
Vroulike werknemers in diens		
as: Snyers, masjienwerkers,		
persers ...	4. 0. 0.	4. 0. 0.
tweedegraadsnyers	- - -	3. 0. 0.
Jeugdige ...	15. 0.	15. 0.

Selfs hierdie loonskale was vir die werkgewers uitermate onbevredigend, want die Cape Chamber of Industries het die volgende besware daarteen ingebring:⁴⁾

"The Chamber submits that the question of the ability of employers to carry on their trade under the proposed determination has not weighed with the Board as fully as its importance warrants. The employer depends solely on the ability of the consumer to pay, and there is a limit beyond which the consumer cannot go. The proposed determination, whilst attempting to improve conditions which in some shops were found to be bad, will have the effect of falling unfairly on just employers. The desired end could be obtained by more gradual means without revolutionising the established system of the industry. The effect will be to encourage customers to purchase wholesale bespoke garments, which under the higher wage system it is proposed to impose so rapidly, will mean a big influx of garments from overseas.

"It is contended that...the legislature did not contemplate that the actions of the Board and Minister should bring about such far reaching improvements of conditions as to be detrimental to the operations and progress of the Industry covered."

.....Hoewel die

-
3. Federated Clothing Trades vs. J.A. Archer and Others, Commonwealth Arbitration Reports, Vol. 13, p. 695.
 4. Social and Industrial Review, 8 Des, 1928, p.324.

Hoewel die werkgewers, by implikasie, toegegee het dat die toestande in die nywerheid so swak was dat die verbeterings wat aangebring is noodsaaklik was, het hulle dit in die eerste geval gehad teen die spoed waarmee die verbeterings aangebring is en in die tweede geval teen die onvermoë van die nywerheid om die swaar las van verhoogde lone te dra.

Hulle het nie in aanmerking geneem nie dat die produktiwiteit van hulle werknemers sou verhoog, as gevolg van beter lone, waardeur beter voedsel en behuising bekom kon word; hulle het ook nie die feit in aanmerking geneem dat die organisasie van hulle sake op 'n beter manier groot besparings kon meebring en hulle nieteenstaande die verhoogde lone nog met 'n groter surplus kon laat nie.

In hierdie tyd was dit die algemene opvatting van fabrieksbase dat die enigste metode om winste te vergroot, die uitbuiting van arbeid was, maar, nieteenstaande die pessimistiese vooruitsigte van die werkgewers, het geen chaos in die industrie ontstaan nie; intendeel die industrie het, na hierdie verandering, groot vooruitgang gemaak.

Daar ons hierdie twee afdelings van die betrokke nywerheid slegs by wyse van inleiding wil gebruik, kan ons dit hier laat en ons aandag nader bepaal by die fabriekskleremakery in besonder, aangesien dit die grootste afdeling in hierdie nywerheid verteenwoordig en omstandighede daarin baie verskil van dié in die behandelde afdeling.

2. FABRIEKSKLEREMAKERY:

Die eerste klerefabriek is reeds in 1903 in Johannesburg gestig deur mnr. H.J. Henochsberg, dit het slegs uniforms gemaak. Dit was die leweransier vir die spoorweë, die poswese, die verdedigingsmag en die munisipaliteit van Johannesburg. Omstreeks dieselfde tyd is daar ook aan die kus, veral in Kaapstad, begin met hierdie nywerheid, en tot in 1924 was die grootste konsentrasie van klerefabriekke aan die kus geleë.

In 1913 het mnr. S. Wunsh, die vader van die Transvaal
.....Clothing

Clothing Manufacturers' Association, sy fabriek, wat vandag bekend staan as Dugson Clothing Manufacturers (Unio) Ltd., op baie beskeie wyse met drie tweedehandse trap-naaimasjiene begin.

Die probleme wat oorkom moes word, was legio. Alhoewel arbeid, volgens mnre. Wunsh en Henochsberg, volop was, was bedrewe werkers onverkrygbaar en moes jong meisies, wat van die plase of stad toe getrek het, van die begin af deur ingevoerde snyers ingelei en opgelei word in die kuns van die snyersamp en geleer word om hulleself aan te pas by fabrieksomstandighede.

Die onderhoud van die masjiene het groot moeilikheid verskaf weens die afwesigheid van tegnisi, dog al hierdie probleme het verdwerg teen die probleem van die openbare vooroordeel teen plaaslik vervaardigde artikels.

'n Pak seunsklere kon uit die buiteland, en veral Engeland, ingevoer word en in Johannesburg, teen 'n wins, vir 10/- verkoop word. Plaaslike produsente moes dus meeding met veral Britse fabrikante wat 'n produk van swak gehalte aan die minder kieskeurige, dog uiters lojale, koloniale verbruikerspubliek teen lae koste kon lewer deur gebruikmaking van massaproduksie, opgeleide werkers en goeie tegniese dienste.

Nie alleen moes plaaslike fabrikante kontant vir hulle materiaal-bestellings betaal nie, maar ook skeepsvrag moes vooruit betaal word, aangesien skeepsmaatskappye baie skepties teenoor die sukses van klerefabrieke in Suid-Afrika, en veral aan die Rand, gestaan het.

Om die probleem van plaaslike vooroordeel te oorkom, het daar dikwels kennisgewings, soos „Arrived by this week's mail“, in winkelvensters verskyn, dog daar is verswyg dat „This week's mail“ slegs vanaf Markstraat vervoer is.

Tot en met die uitbreek van die Eerste Wêreldoorlog het die klerebedryf in Suid-Afrika maar baie stadig ontwikkel en dit is nêrens in die land op groot skaal aangepak nie.

Die tydelike beskerming wat die oorlog gebied het, en die finansiële welvaart wat daarmee gepaard gegaan het,het egter

het egter daartoe gelei dat daar begin is met massaproduksie van klerasie onder fabrieksomstandighede, dog die invoer van klaargemaakte klere na die oorlog het 'n bedreiging vir die bedryf gebly.

In 1926 skryf Gitsham en Trembath as volg oor die Witwatersrand Tailors' Association:¹⁾

"From 1913 to 1923 it was continued as an organisation catering exclusively for workers in the bespoke tailoring industry, and it was only recently realised that the organisation to become really affective, would have to extend its scope to include workers in ready made clothing factories.

"The carrying out of this policy has been singularly successful, and the Witwatersrand Tailors' Association today embraces the majority of the workers in both the bespoke and ready made sections of the Clothing Industry on the Witwatersrand where its membership stands in the neighbourhood of 1,000 strong.

"The Association has a branch in Pretoria which has been in existence since 1918. This has an approximate membership of 80. This is the full extent of organisation in the Clothing Industry in the Transvaal Province at the present time,....."

Indien die skrywers se informasie, dat die Witwatersrand Tailors' Association die meeste werknemers in die fabriekskleremakery sowel as in die kleremakery op maat ingesluit het, en dat hulle lidmaatskap aan die Rand en Pretoria slegs 1,080 beloop het, is dit duidelik dat die fabrieksklerebedryf nog maar in sy aanvangsstadium was. Volgens inligting deur die Garment Worker verstrek, was die aantal lede wat in 1934 van die G.W.U. afgeskei en hulle eie vereniging vir die Kleremakery op maat gestig het, slegs 500.²⁾ Dit beteken dus dat daar aangeneem kan word dat, vir sover dit die Witwatersrandgebied aangaan, daar in daardie tyd slegs ongeveer 500 - 1,000 werkers in die fabrieksklerebedryf werksaam kon gewees het.

Indien ons dus 1924 as die aanvangsjaar vir die fabrieksklerebedryf aanvaar, sou ons dit nie ver mis hê nie.

Die feit dat die Loonraad, tydens sy eerste ondersoek na die toestande in die klerebedryf slegs 5 fabriekke in Durban, 4 in Port Elizabeth, 11 in die Kaapse Skiereiland en 1 in King Williamstown besoek het, gee 'n mens verder 'n

.....indruk van

1. G. Gitsham and J.E. Trembath: A First Account of Labour Organisations in South Africa, p. 110.
2. The Garment Worker, Jan/Feb. 1941, Vol. 3, No 1, p.5.

indruk van die omvang van die bedryf in die kusgebiede in daardie tyd, aangesien aangeneem kan word dat die Loonraad, ten einde 'n deeglike kennis van die toestande in die bedryf op te doen, soveel moontlik van die fabriek sou besoek het. ³⁾

Dit wil dus voorkom asof ook hier aan die kus, alhoewel nog meer uitgebreid as op die Witwatersrand, die klerebedryf nog in sy kinderskoene gestaan het teen 1926, soos verder ⁴⁾ ook blyk uit die volgende tabel.

TABEL No. V.

PERSONE IN DIENS IN DIE KLERASIEBEDRYF IN DIE KUSGEBIEDE VOLGENS RAS EN GESLAG FEBRUARIE 1926.

PLEK.	BLANKES		NATURELI		ASIAAT		KLEURLINGE		TOTAAL
	M.	V.	M.	V.	M.	V.	M.	V.	
Kaapse Skiereiland	58	98	6	1	3	10	216	775	1167
Port Elizabeth	7	179	1	-	3	24	2	60	276
Durban	5	101	6	-	58	11	3	135	319
Kingwilliamstown	4	52	1	3	1	-	-	-	61
Worcester	3	33	-	-	-	-	1	20	57
Totaal	77	463	14	4	65	45	222	990	1880

In 1926 was daar aan die Witwatersrand slegs twee vakbondorganisasies, naamlik die Witwatersrand Tailors' Association en die Manufacturing Tailors' Workers Association and Sick Benefit Society. Laasgenoemde organisasie het in 1923 weggebreek van die W.T.A. en het bestaan uit die werkers van een fabriek, naamlik dié van die firma H.J. Henochsberg. Hierdie organisasie het apart bly voortbestaan tot in 1940 toe dit ontbind het en die lede daarvan by die G.W.U. aangesluit het. Hierdie organisasie kan nie eintlik as 'n vakbond bestempel word nie, aangesien dit slegs werkers van een fabriek as lede gehad het, en sy voortbestaan slegs te danke gehad het aan die houding van dié werkgewers en die bestaan van hulle eie siekefonds.

..... In die jaar

3. Social and Industrial Review, spes. uitgawe Sept. 1926, p.2.

4. Syfers verwerk uit gegewens verkry in Social and Industrial Review, Feb. 1926.

In die jaar, 1926, het daar 'n Loonraadsonderzoek in die bedryf oor die hele land, behalwe die Witwatersrand en Pretoria, plaasgevind, en ons kan kortliks let op die bevindinge van die Raad.

In 'n oorsig oor die werksomstandighede rapporteer die Loonraad ⁵⁾ dat die toestande in sommige ~~werk~~plekke, veral dié wat nie onder die definisie van fabriek volgens die Fabriekswet van 1918 val nie, baie treurig is. Oor die algemeen was die 50 uur lange werkswcek, wat deur die Fabriekswet toegelaat is, in swang, alhoewel daar fabriek was wat 44 - 45 uur per week en een wat selfs 41 uur per week gewerk het. In slegs een fabriek het die Loonraad 'n 5 dae lange werkswcek aangetref, waar werkers verkies het om 9½uur per dag te werk en Saterdag vry te hê.

Die Raad het verder ondervind dat daar geen voorrening gemaak is vir die opleiding van beginners nie, en dat die ~~oorgaang van leerling tot volwasse werker~~ dikwels 'n persoon was met geen kennis van nóg die praktiese nóg die tegniese sy van die ~~nummer~~ arbeid nie. Sy kennis, soos sommige dit gestel het, het hy „opgetel“, soos dit die geval was met die ~~werkers~~ in die fabriek. 'n Onervare beginner is gewoonlik langs 'n meer ~~ervare persoon oorlaas~~ sonder dat daar enige poging aangewend is om hom op te lei in die beste ~~metodes of die~~ korrekte manier van benadering van die werk wat gedoen moes word. Hy moes maar kyk hoe die ouer persoon te werk gaan en self ook so maak, of daardie persoon nou al op die mees ekonomiese manier gewerk het of nie. Op hierdie manier is daar dus 'n gangbare kennis van die taak wat verrig moes word „opgetel“.

Nie alleen het die ouer persoon sy foute oorgedra op die leerders nie, maar waar die persoon op 'n stukwerkbasis gewerk het, het hulle aansienlik baie verloor, as gevolg van die tyd wat hulle aan die onervarenes moes bestee, en kom dit feitlik daarop neer dat hulle in hierdie opsig, die fabriek waarin hulle werksaam was, gesubsidieer het.

Mnr. Sidney Hillman, President van die Amalgamated
5. Loonraadsrapport, 26 Sept. 1926.Clothing

Clothing Workers of America, 'n organisasie wat beskou word as 'n pionier in die toepassing van die teorie dat sakebestuur eerder as lone, die fundamentele belang van enige vakbond behoort te wees, het in hierdie verband die volgende verklaring gemaak, wat blykbaar baie waar is ten opsigte van die vergange toestande in die Unie.

"There are hundreds of manufactures in the Clothing Industry who are unfit to manage a peanut stand. Some of them honestly cannot pay decent wages for the sufficient reason that they do not know how to run their business profitably without exploiting labour. Time and again, in literally numberless cases, we have had to lend them our experts to fix up their payrolls, to straighten out incredible tangles, to introduce the most elementary efficiency methods. We help them for one excellent reason: The Clothing workers must have their living out of the clothing industry, just as their employers. Until now labour has fought against exploitation. Henceforth it will fight more and more from a sense of industrial and social responsibility." 6)

Dit was nie alleen swak bestuur van hulle eie sake wat die Raad by die eienaars van baie fabriekke aangetref het nie maar ook die houding dat hulle niks met hulle werkers se wel en weë te doen het nadat hulle in die middag uit die fabriek weg is nie. Waar hulle werksmense gewoon het, wat hulle te ete kon kry en hoe hulle hulleself geklee het, was geen saak van die "base" nie, solank hulle maar net hulle dienste verrig het. Of die lone wat die werkers ontvang het nou al genoegsaam was om 'n redelik beskaafde lewensstandaard aan die werkers te waarborg, het nooit by die base van baie fabriekke, opgekom nie. Die bestuurder van een fabriek het aan die Raad verklaar: 7)

"The firm always desires to get respectable girls. In most cases inquiry is made as to the girl's circumstances - where she is living, and so forth, but in the case where a girl depends on her wage for her living, she is usually told the salary will be totally inadequate to keep her."

.....Dit kom

6. Social and Industrial Review, Desember 1925, p. 255.

Sumner H. Slichter. Union Policies and Industrial Management, p. 518. In 'n voetnoot op bladsy 518 van hierdie boek haal Slichter 'n paragraaf aan uit die verslag van die Algemene Uitvoerende Raad van die Amalgamated Clothing Workers of America, wat hieronder aangehaal word:

"...It has been the policy of the organization to develop among its officers a large number of men skilled in the technical and business problems of the industry. It is now possible to find among our local officers more and more men who have added greatly to the strength of the union and to the health of the industry through the application of their practical knowledge of shop management, in most of its many aspects."

7. Loonraadsrapport, 26 Sept. 1926, par. 12.

Dit kom daarop neer dat hierdie bestuurder, en saam met hom die fabrieksbase oor die algemeen, besef het dat die lone wat hulle betaal het onvoldoende was vir hulle werknemers om 'n ordentlike bestaan te voer, maar dat hulle tevrede was om sake so te laat voortgaan en selfs verwag het dat dié ouers of vriende van die werkers hulle onderneming moes subsidieer deur gratis of baie lae losies aan hierdie werkers te verskaf. In paragraaf 23 van hulle verslag meld die Raad:

8) "The conditions under which many employees in this industry have to live is saddening in the extreme. The Board was informed by witnesses well qualified to speak on the question, that the only way many of the girls who had no parents or friends to assist them, could exist on their wages, was by boarding at places where, by sleeping three in a bed and living on dry bread and black coffee, they could be accommodated at 6/6 to 7/6 per week."

Dit het dan ook dikwels gebeur dat, wanneer 'n verhuurder van sulke kamers verneem het dat die meisies 'n verhoging van lone ontvang het, hulle dadelik die huur van die kamers ook verhoog het.

In elke dorp of stad wat die Raad besoek het, het hulle groot ontevredenheid onder die werkers gevind oor die uiters lae lone en swak werksomstandighede.

9) In paragraaf 27 rapporteer die Raad as volg:

"With very few exceptions there has been no scale of wages to which employers have worked. They have had varying commencing rates, from 5/- a week in a clothing factory at Cape Town, to £1 a week in a clothing factory at Port Elizabeth. Advances on these commencing wages are in the discretion of the employer. The great variation in rates of pay leads to constant moving."

Benewens hierdie lae aanvangslone het sommige fabrieke 'n stelsel in swang gehad waarkragtens boetes opgelê is vir verskeie oortredings. Dit het gebeur dat, indien werksters een minuut laat by die werk opdaag, hulle 'n halfdag se loon moes inboet, en in sommige ondernemings moes strykers skadevergoeding betaal vir kledingstukke wat hulle in die strykproses beskadig het.

Kragtens die Wet tot Begeling van Lonen, Leerlingen EN Ambachtsgezellen van 1913, is daar sekere loonvasstellinge gemaak wat net op sekere gebiede van toepassing was. So

8. Loonraadsrapport, 26 Sept. 1926, par. 23.

9. Loonraadsrapport, 26 Sept. 1926, par. 27.

.....was

was daar bv. 'n vasstelling gemaak dat dames in Oos-Londen £7.0.0. per maand moes ontvang indien hulle ouer as 18 jaar was, dog vir Kaapstad en Port Elizabeth het hierdie vasstelling nie gegeld nie, met die gevolg dat daar laer lone betaal is.

Hierdie loon is toe verminder na £5.0.0. per maand, nie omdat £7.0.0. te hoog was nie, maar omdat die werkgewers in Oos-Londen nie kon meeding met die werkgewers in Kaapstad en Port Elizabeth nie, weens die lae lone wat daar betaal is. Selfs die verminderde loon het nog groot ontevredenheid in Oos-Londen veroorsaak, daar dit nóg hoër was as dié wat elders betaal is.

Ten einde dan 'n poging aan te wend om lone so te reguleer dat dit eenvormigheid in die hand werk en terselfdertyd werknemers sowel as werkgewers ten goede strek, het die Raad ¹⁰⁾ die volgende skale aanbeveel:

	<u>Distrik A</u>	<u>Distrik B</u>
Volwasse manlike werknemers	£3.10. 0.	£3. 5. 0.
Jeugdige manlike werknemers:		
Eerste 3 maande	1. 0. 0.	19. 0.
Tweede 3 maande	1. 5. 0.	1. 3. 9.
Derde 3 maande	1.10. 0.	1. 8. 6.
Daarna	1.15. 0.	1.13. 3.
Volwasse vroulike werknemers	2. 10. 0.	2. 5. 0.
Jeugdige vroulike werknemers:		
Eerste 3 maande	1. 0. 0.	19. 0.
Tweede 3 maande	1. 5. 0.	1. 3. 9.
Derde 3 maande	1. 7. 6.	1. 6. 0.
Daarna	1.10. 0.	1. 8. 6.

Bostaande vasstelling moes gevolg word tot op 31 Desember 1927, waarna 'n verdere verhoging moes plaasvind, dog aangesien hierdie aanbeveling nooit as 'n vasstelling gepubliseer is nie, laat ons dit daarby, en bepaal ons ons in die eerste geval by wat die Raad daaromtrent gesê het, en in die tweede geval by wat die werkgewers daaromtrent gesê het, en by wat die uiteindelijke gevolge daarvan was.

¹¹⁾
LOONRAAD: "The Board has not taken the most effeciently or the worst run establishment as it standard, but has endeavoured to ascertain what wages it is within the capacity of a reasonably well run business at present to pay. There can be no vested right to be entitled to continue to run an establishment inefficiently at the expense of its employees.

"The Board does not consider that any increase in theprice of the

10. Goewermentskennisgewing No. 1725 van 1926. Distrik A het die Transvaalse gebiede gedek en Distrik B die kusstede, met inbegrip van Kimberley en Bloemfontein.11.

price of the goods produced in the industry concerned need occur to the consumer as a result of these scales." 169.

12)
BESWARE VAN DIE WERKGEWERS: Die werkgewers het die Raad versoek om nie 'n finale aanbeveling by die Minister te maak alvorens daar nie aan die werkgewers en werknemers in die nywerheid die kans gegee is om pogings aan te wend om 'n Nywerheidsraad vir die gebied (Kaapse Skiereiland) in die lewe te roep nie.

Mnr. W.J. Laite, wat namens die werkgewers gepraat het, het hulle saak as volg gestel:

"The employers themselves have communicated with the Department and have given their word, and also to the Chamber (of Industries) with which I am associated, that they will put no obstacle in the way of their employees in forming a properly organised body that shall be representative of their interests, with proper representation in order that these interests may be safeguarded. They have even offered the Minister of Labour to give every possible assistance to them, they have offered to assist in any way they can, either by issuing notices signed by the firms that no individual need fear any reprisals by associating with an organization of this character, and that the employers wish them to be associated with their particular unions. I think that is a somewhat different mental attitude from what was taken up by some employers in the past. I think we have progressed considerably to have achieved such a result as that, and that employers are satisfied that it is their duty individually to put no obstacle in the way of employees, but also to go further than that and to put their services at the disposal of the Minister and to assist in any manner possible to achieve the desired result."

In die Social and Industrial Review van Junie 1926 verskyn daar dan ook 'n berig dat daar te Kaapstad 'n poging aangewend word om die werkers, wie se lone en werksomstandighede op daardie tydstip deur die Loonraad ondersoek word, te organiseer, met die oog op die samestelling van 'n Nywerheidsraad vir die klerebedryf in die Kaapse Skiereiland.

Die berig meld verder dat daar onthou moet word dat die lone wat as gevolg van 'n ooreenkoms van so 'n Nywerheidsraad vasgestel word, nie laer mag wees as dié wat deur die Loonraad vasgestel mag gewees het nie. In die lig hiervan is dit duidelik dat dit vir die werkgewers baie belangrik sou wees om te verhoed dat die Loonraad enige vasstelling maak voordat hulle met die werkers ooreengekom het om 'n Nywerheidsraad saam te stel, indien hulle enigsins kans gesien het om 'n laer loon as die voorgestelde vasstelling te kan beding.

Hangende die stigting van 'n Nywerheidsraad dieLoonraad

11. Social and Industrial Review, Sept. 1926, Spes. Uitgawe,
 12. The Garment Worker, Vol. 7, No. 1, Jan/Feb. 1946, p. 2. (p. 4)

Loonraad toe 'n tussentydse loonvasstelling gemaak, gegrond op die voorstelle van die beswaarmakers, wat laer was as die Raad se oorspronklike aanbevelings.

Indien die verskillende voorstelle wat gemaak is met mekaar vergelyk word, kan ons verstaan waarom mnr. Laite so gretig was dat die Raad nie 'n finale aanbeveling by die Minister moes maak nie.

TABEL No. VI.

VERSKILLENDE VOORSTELLE IN VERBAND MET DIE LONE VAN VROULIKE MASJINISTE.

DRIE AANDELIKSE PERIODES	VOORGESTEL DEUR CAPE WHOLE- SALE SHIRT AND CLOTHING MANUFACTURERS' ASSOCIATION	VOORGESTEL DEUR DIE NATIONAL COUNCIL FOR GARMENT MANUFACTURING INDUSTRY CAPE PENINSULA	VOORGESTEL DEUR DIE KINGMILLIA STOWISE NYWERHEIDSRaad.	NYWERHEIDSRaadSOORENKOMS VAN TRANSVAAL.	NUWE AANBEVELINGS VAN DIE LOONRAAD.	OORSPRONKLIKE AANBEVELING VAN DIE LOONRAAD.
Eerste	10.0.	12.6.	12.6	£1. 0. 0.	15. 0.	£1. 0. 0.
Tweede	10. 0.	12.6.	12.6	1. 2. 6.	17. 6.	1. 5. 0.
Derde	10.0.	15.0.	15.0.	1. 5. 0.	17. 6.	1.10. 0.
Vierde	10.0.	£1. 0.0.	17.6.	1. 7. 6.	17. 6.	1.12. 6.
Vyfde	12.6.	1. 2.6.	£1. 2.6.	1.10. 0.	£1. 2. 6.	1.15. 0.
Sesde	12.6.	1. 2.6.	1. 2.6.	1.12. 6.	1. 7. 6.	1.17. 6.
Sewende	12.6	1. 5.0.	1. 5.0	1.15. 0.	1.12. 6.	2. 0. 0.
Agste	12.6	1. 5. 0.	1. 5.0.	2. 0. 0.	1.15. 0.	2. 0. 0.
Negende	15.0	1. 7. 6	1. 7.6.	2. 5. 0.	1.17. 6.	2. 0.0.
Tiende	15.0	1. 7. 6.	1. 7.6.	2.10. 0.	1.17. 6.	2. 0. 0.
Elfde	15.0	1.10. 0.	1.10.0.	2.10. 0.	1.17. 6.	2. 0. 0.
Twaalfde	15.0	1.10. 0.	1.10.0.	2.10. 0.	1.17. 6.	2. 0. 0.
Vierde jaar	17.6	1.15. 0.	1.15.0) 2. 0.0)	2.10. 0.	2. 0. 0.	2. 0. 0.
Daarna	£1. 5.0.	1.15. 0.	2. 0.0.	2.10. 0.	2. 0. 0.	2. 0. 0.

Uit bostaande tabel is dit duidelik dat die loonskale wat deur ooreenkoms in Transvaal van krag was, baie beter was as enige van die ander voorgestelde skale, selfs die eerste aanbeveling van die Loonraad het nie dieselfde voordele vir vroulike masjiniste meegebring as wat hierdie klas werkster in Transvaal gekry het nie.

.....Die Cape

Die Cape Wholesale Shirt and Clothing Manufacturers' Association se voorstelle was, in vergelyking met die skale van toepassing in Transvaal, belaglik. Indien dit vir 'n fabrikant in Transvaal moontlik was om die bestaande skale te betaal en nog sy saak winsgewend te bestuur, moes daar, indien dit in alle eerlikheid die maksimum was waarvoor hierdie groep werkgewers kans gesien het, iets radikaals verkeerd gewees het in die nywerheid in die Kaap, of anders moes die werknemers op skaamtelose wyse deur hierdie werkgewers uitgebuit gewees het. Indien ons verder in aanmerking neem dat hierdie voorstel¹⁴⁾ gemaak is met die doel om die bestaande toestande te verbeter, gee dit ons enigsins 'n denkbeeld van welke lone deur hierdie werkgewers betaal moes gewees het voordat hulle hierdie voorstel gemaak het.

Gesien hoe gretig hierdie werkgewers was om nie die eerste aanbeveling van die Raad as 'n vasstelling vir die Westelike Provinsie te kry nie, en hulle skielike frontsverandering in verband met die stigting van 'n vakbond in die Kaap, kan daaruit afgelei word dat dit hulle doel was om 'n vakbond onder hulle werkers aan te moedig wat slegs na hulle pype sou dans. In die lig van die toestande sedertdien aan die Kaap, in vergelyking met dié in Transvaal, voel 'n mens geneig om te glo dat dit wel die geval was.

Die feit dat daar reeds in 1926 'n groter persentasie¹⁵⁾ Kleurlinge in die nywerheid werksaam was as blankes, regverdig geensins laer lone nie, aangesien die klaargemaakte artikel dieselfde prys op die mark behaal of dit nou deur Kleurlinge of deur blankes vervaardig is.

14. E.S. Sachs: The Garment Worker, Jan./Feb. 1946, p.3.

"In 1926 the clothing industry in the Cape was firmly established yet the Clothing Manufacturers' Association of the Western Province had the impudence to suggest to the Wage Board the following scale of wages for girls, as an improvement on the rates prevailing in the clothing industry in the Cape Peninsula". Waarna hy die skaal, soos in kolom een van die vorige tabel weergegee aanhaal

15. Syfers verkry uit Social and Industrial Review, Feb. 1926, toon aan dat in die Kaapse Skiereiland, Port Elizabeth, Durban Kingwilliamstown en Worcester in 1926 540 blankes, 1,212 Kleurlinge, 110 Asiëte en 18 Naturelle in die klerebedryf werksaam was.

Die werknemers was egter oortuig daarvan dat hulle organisasie die grondslag vir hoër lone in hierdie gebied gelê het, en dit was dan ook die doel van die Witwatersrand Tailors' Association om 'n nasionale vakbond van klere- werkers in die lewe te roep, ten einde nie slegs die klere- nie, maar ook alle werksomstandighede dwarsdeur die land op dieselfde peil te kry vir sover die klerebedryf¹⁶⁾ aangaan.

Met die oog hierop is die Witwatersrand Tailors' Ass. dan ook op 21 Augustus 1924 geregistreer vir die gebiede van Transvaal, en die magistraatsdistrikte van Port Elizabeth, Oos-Londen, Kingwilliamstown, George, Bloemfontein, Kimberley, Kroonstad en Wepener, maar daar is slegs 'n Nywerheidsraad vir Transvaal in die lewe geroep, aangesien die aanhang van die vakbond in die kusgebiede, ten opsigte waarvan hierdie Nywerheidsraad geregistreer is, nie groot genoeg was om hierdie organisasie as verteenwoordigend van die werknemers in daardie gebiede te kan beskou nie.

Die sekretaris was toe mnr. C.F. Glass, wat in 1928 uitgewyk het na Australië en deur mnr. D. Colrairie ongevolg is in hierdie hoedanigheid.

Drie jaar later, in September 1927¹⁷⁾ is die Garment Workers' Union of the Cape Peninsula, met mnr. R. Stuart as sekretaris, in Kaapstad in die lewe geroep, maar dit was eers in 1934 dat hierdie organisasie enige tekens van lewe begin toon het. In hierdie jaar het die Loonraad weer 'n ondersoek na die omstandighede in die klerebedryf ingestel en 'n aanbeveling gemaak wat aansienlike verhoging vir die werkers in die kusgebiede sou meegebring het, maar die toentertydse Minister van Arbeid, mnr. A.P.J. Fourie, het geweer om op die aanbevelings 'n Loonvasstelling te maak,

16. E. Gitsham & J.F. Trembath: A First Account of Labour Organisation in South Africa, p. 111. "Tailoring is generally reputed to be one of the worst sweated industries and with considerable justification. It is therefor essential that a strong national organisation should be set up."

17. Die Nywerheidsregistrateur gee hierdie datum aan as

wat ook hierdie vakbond op sy agterbene gebring het.

In Transvaal was die maksimum loon van £2.10. - per week reeds betaalbaar na 2½ jaar, terwyl die nuwe aanbeveling van die Loonraad voorsiening gemaak het vir 'n opleidings-tydperk van drie jaar waarna 'n maksimum van £2. -. -. per week bereik sou word.

Indien ons die aanbevelings van die twee voorgestelde Nywerheidsrade, dié vir die Kaapse Skiereiland en dié vir Kingwilliamstown, verder met die Nywerheidsraadsooreenkoms vir Transvaal vergelyk, blyk dit duidelik dat daar in die Kaapprovinsie vakbonde moes ontstaan het met 'n swakker afdingingsvermoë as dié in die Transvaal of dat die werkers in die Kaapprovinsie makliker tevrede gestel kon word as dié van Transvaal.

Indien ons elke driemaandelikse periode neem as 13 weke en die totale lone wat volgens die onderskeie skale uitbetaal sou moes word, is die volgende duidelik:

TABEL No. VII.

TOTALE LONE ONTVANGBAAR VOLGENS DIE SKALE AANBEVEEL DEUR DIE TWEE NYWERHEIDSRADEN IN DIE KAAP EN DIE IN TVL.			
PERIODES VAN DERTIEN WEKE	TRANSSVAAL	KINGWILLIAMSTOWN	WESTELIKE PROV.
Eerste	£13. -. -.	£8. 2. 6.	£8. 2. 6.
Tweede	14.12. 6.	8. 2. 6.	8. 2. 6.
Derde	16. 5. -.	9.15. -.	9.15. -.
Vierde	17.17. 6.	11. 7. 6.	13. -. -.
TOTAAL	61.14. -.	37. 7. 6.	39. -. -.
Vyfde	19.10. -.	14.12. 6.	14.12. 6.
Sesde	21. 2. 6.	14.12. 6.	14.12. 6.
Sewende	22.15. -.	15. 5. -.	15. 5. -.
Agtste	25. -. -.	15. 5. -.	15. 5. -.
TOTAAL	88. 7. 6.	59.15. -.	59.15. -.
Negende	28. 5. -.	16.17. 6.	16.17. 6.
Tiende	31.10. -.	16.17. 6.	16.17. 6.
Elfde	31.10. -.	18.10. -.	18.10. -.
Twaalfde	31.10. -.	18.10. -.	18.10. -.
TOTAAL	122.15. -.	70.15. -.	70.15. -.
Vierde Jaar	130. -. -.	97.10. -.	91. -. -.
TOTALE LOON			
VIR VIER JAAR	402.16. 6.	265. 7. 6.	260.10. -.

7 Aug. 1926, maar toe die Loonraad sy verslag in September 1926 uitgebring het, was die vakbond, volgens die verslag, nog nie geregistreer nie. Die Social and Industrial Review van September 1927 gee die datum aan as September 1927. In die

Volgens hierdie berekening was die workers in King-williamstown bereid om oor 'n tydperk van vier jaar £127. 9. - minder te aanvaar as hulle kollegas in Transvaal, 'n bedrag wat gelyk staan aan 51% van die totale loon deur hulle in hierdie tydperk ontvang. Hulle kollegas in die Westelike Provinsie was nog effens swakker daaraan toe, want hulle was bereid om £142. 6. 6. minder te aanvaar, gelykstaande aan 54.6% van die totale loon wat hulle onder die ooreenkoms sou ontvang het.

In verband met die verskil in lone tussen die Witwatersrand en die kusgebiede, meld die Loonraad in sy aanbevelings aan die Minister van Arbeid:

"The rate of wages on the Witwatersrand and in Pretoria generally tends to be higher than elsewhere, in the Union, partly because there the employees are, as a rule, better organised than in other areas, and partly because the presence of the biggest market in the Union makes it easier there to provide for production and distribution." 18)

DIE EERSTE NYWERHEIDSRAAD VIR DIE KLEREBEDRYF IN TRANSVAAL

In Augustus 1925 is daar 'n Nywerheidsraad vir die klerebedryf aan die Witwatersrand in die lewe geroep, waarin die Transvaal Clothing Manufacturers' Association, wat ook reeds in 1924 kragtens die Nywerheidsversoeningswet geregistreer is, die werkgewers verteenwoordig het en die Witwatersrand Tailors' Association, die werknemers. Die grondwet is aan die Nywerheidsregistrateur vir goedkeuring en registrasie voorgelê, dog aangesien die twee organisasies nie ook verteenwoordigend was van die bedryf in Germiston nie, kon die bepalinge van die ooreenkomste nie ook van toepassing op laasgenoemde gebied gemaak word nie.

In die Germistonse gebied het daar dan ook talle geskille ontstaan, en die Department van Arbeid het in April 1925, voordat die eerste ooreenkoms aan die Witwatersrand nog aangegaan was, 'n Versoeningsraad vir die klerebedryf in die

Germistonse....

Garment Worker van Jan/Feb. 1946 kom ook o.a. die volgende voor op bladsy 5:

"In 1927 a trade union of garment workers in the Cape was registered but did not show any signs of activity until seven years later."

18. Loonraadsrapport, 26 September 1926, par. 1.

Germistonse gebied aangestel wat moes ondersoek instel na en 'n oplossing vind vir 'n geskil wat ontstaan het in die fabriek van African Clothing Manufacturers, waar die werkers 'n loonsverhoging en verminderde werksure geëis het. Op 13 Junie 1925 is die bevindinge van die Versoeningsraad bekend gemaak, naamlik dat die werkers wel geregtig sou wees op 'n verhoogde loon, maar dat die werkgewers nie die verhoging kon toestaan nie. Daar is aanbeveel dat die saak daar gelaat word in afwagting op die registrasie van 'n Nywerheidsraad vir daardie gebied, dog die saak is nie weer aangeroei voor in Julie 1928 nie, toe daar drie werknemers in hierdie fabriek ontslaan is as gevolg van vakbondbedrywighede. Die werkgewers het dit ontken en aangevoer dat die ontslag plaasgevind het op grond van onbevredigende gedrag, dog die werknemers was 'n ander opinie toegedaan en het hulle herindiensname geëis. Hierdie geskil is later besleg tot bevrediging van albei partye, dog dit het baie daartoe bygedra dat die Germistonse fabrieksbase ook lede geword het van die T.C.M.A. en sodoende die bestaande ooreenkoms dus ook van toepassing op die Germistonse gebied geword het. Reeds in 1927 het die Witwatersrand Tailors' Association daar 'n tak gestig en het die toetrede van die base tot die werkgewersorganisasie albei organisasies genoegsaam verteenwoordigend van die bedryf in daardie gebied gemaak.

Die probleme waarmee die Nywerheidsraad te kampe gehad het, het die wenslikheid van 'n Nasionale beheer oor die nywerheid duideliker op die voorgrond laat tree. As gevolg van die ooreenkomste wat aangegaan is, het die stelsel van tuiswerk al meer en meer posgevat, tot nadeel van werkgewers sowel as werknemers. Werkgewers wat gebonde was aan die regulasies van die Fabriekswet en die bepalinge van die ooreenkoms, het die meedinging van werkgewers wat onder geen van hierdie regulasies en bepalinge gestaan het nie, onbillik gevind, en sommige moes selfs hulle sake sluit. Die tuiswerkstelsel bring mee dat 'n werkgewer nie 'n standplaas hoef te.....

te besit nie en geen uitgawes aan masjiene en ander toerusting nodig het nie. Die werkgewer gee die werk eenvoudig aan persone om on hulle eie naaimasjiene in hulle eie huise klaar te maak en betaal hulle per stuk wat hulle voltooi. Hierdie stukwerk-loon is gewoonlik baie laer as die ooreengekome weeklone en stel hierdie werkgewer dus verder in staat om alle meedinging uit die weg te probeer ruim. Werkgewers voel dus, onder sulke omstandighede, glad nie geneë om enige loonverhoging of verbetering in werksomstandighede aan hulle **verginers toe te staan nie, aangesien hulle magteloos staan** teenoor die tuiswerkers en die onbillike meedinging wat hulle uit daardie oord kry.

Dit is om hierdie rede dat die vakbond hom hier nog steeds teen tuiswerk of stukwerk verset het, 'n beleid wat, na mate daar meer beheer oor die nywerheid gekom het, baie sukses gehad het.

Op 14 November 1929 is mnr. E.S. Sachs aangestel as Algemene Sekretaris van die vakbond. Hierdie aanstelling was van besondere betekenis vir die vakbond, aangesien hierdie persoon vir baie jare, en in 'n toenemende mate, 'n belangrike rol in die organisasie en bestuur van hierdie vakbond sou speel.

In die verslag van die Wolfaard-kommissie ¹⁹⁾ word die volgende oor Sachs gesê:

"Daar is geen twyfel nie dat mnr. Sachs die hooffiguur, indien nie die bevelvoerder, is en 'n uitstaande persoonlikheid in hierdie vakvereniging vir jare al is. Dat hy 'n gedugte en onverskrokke teenstander is was duidelik uit wat nog voor en tydens die ondersoek geblyk het, veral onder sy kruisverhoor deur Adv. Pirow, en die bekwame en volledige wyse waarop die vakvereniging onder sy leiding, sy kant van die saak voor die Kommissie behartig het."

Dit sou hier nie onvanpas wees om kortliks die geskiedenis van hierdie merkwaardige persoon te skets nie.

Emil Solomon Sachs, 'n Russies-gebore Jood, het in 1914 as jong man saam met sy ouers en familie na Suid-Afrika gekom. Afkomstig uit 'n arm huisgesin, waar hy self die ontberinge....

19) UG. 16/1950, par. 150, p.14.

ontberinge wat armoede meeding moes ervaar en ook sy ideale as gevolg daarvan moes prysgee, het hy deurgaans getrag om die posisie van die armer werkersklasse, waar hy met hulle in aanraking gekom het, te verbeter.

Hoewel hy die skool, nadat hy die Standaard V-eksamen afgelê het, moes verlaat, het sy ideaal, naamlik om te Matrikuleer en daarna 'n ingenieurskursus aan 'n Universiteit te volg, hom nog bygebly. As klerk in 'n boekwinkel het hy egter spoedig gevind dat die werksure te lank was en die salaris te klein om hom enigsins in staat te stel om aan hierdie ideaal uitvoering te gee.

As assistent in 'n naturellewinkel het dit ook nie veel beter gegaan nie, dog hier het hy direk in aanraking met vakbonde gekom en dadelik lid van die Reef Shop Assistants' Union geword.

In 1920 het hy waarnemende sekretaris van hierdie vakbond geword en in dieselfde jaar 'n staking gelei in 'n poging om korter werksure en beter werksomstandighede te verkry, met die gevolg dat hy as "agitator" bestempel en uit sy werk ontslaan is.

Hierop is hy na Engeland waar hy in 1921 die "London University Matriculation Examination" afgelê het. Terug in Suid-Afrika is hy in 1924 toegelaat tot die Witwatersrandse Universiteit waar hy 'n kursus in ingenieurswese sou volg, maar weens 'n tekort aan geld sy studies moes staak.

In 1925 is hy terug na Europa waar hy 'n studie van werkersorganisasies gemaak het, terwyl hy as joernalis 'n lewensbestaan daar gemaak het.

In 1927 het hy deeltydse sekretaris van die Middleman Tailors' Association geword en op 14 November 1929 sekretaris van die Wwt. Tail. Assoc., wat sedert 1930 bekend staan as G.W.U., 'n pos wat hy tot in 1952 beklee het, toe hy, kragtens die Wet op Onderdrukking van Kommunisme belet is om hierdie

pos verder te bekleed.

Hy was met tye 'n vurige ondersteuner van die Suid-Afrikaanse Arbeidsparty, en met tye so heftig daarteen gekant dat hy die leiding op hom geneem het in die vorming van 'n Onafhanklike Arbeidsparty as teenvoeter teen hierdie party.

Dat hy deur sy bekwame optrede as sekretaris en as woordvoerder van die Garment Workers' Union baie daartoe bygedra het dat die lone en werksomstandighede van duisende klerewerksters, blank en gekleurd, aan die Rand soveel beter is as elders in die land, lei geen twyfel nie. Dat hy verder van sy posisie gebruik gemaak het vir die verkondiging van die Kommunisme, is eweseer 'n feit wat nie weggeredeneer kan word nie, wat ook die oorsaak was van die beëindiging van sy loopbaan as sekretaris van hierdie vakbond. Nie alleen het dit sommige lede van sy vakbond gehinder nie, maar die talle hofsake wat hy gevoer het, bewys ook dat sy politieke optrede, wat aanleiding daartoe gegee het, 'n doring in die vlees van monige buitestaander was.

Dadelik na sy aanstelling as sekretaris, het hy ondersoek ingestel na die lone wat werklik deur die werkgewers betaal is en gevind dat verskeie werkgewers hulle skuldig gemaak het aan ontduiking van die bepalinge, waarop hy hofsake aanhangig gemaak het en verskeie werknemers, kragtens hofbevele, agterstallige lone ontvang. Sy doel was om die

26. In 'n brief aan die Likwidateur het hy sy verdediging teen die plasing van sy naam op die lys van "genoemdes" as volg saamgevat: The Garment Worker, Vol.2, No.4, Sept/Okt.1951. "As Far as I, personally, am concerned, you are well aware that I was expelled from the Communist Party of South Africa on the 4th September 1931, that is twenty years ago, and that I have had nothing to do with the policy or activities of that Party ever since. Indeed I have never in my life engaged in any communist activities as defined in Sec.1 sub-sections (1), (11) and (111) of the Act. For the last five years I have been a loyal member of the South African Labour Party, a Party which does not accept members who owe political allegiance to any other party, and I am at present a member of the National Executive Committee of the Labour Party, and its National Treasurer. You cannot produce even a trace of evidence either to prove or even to justify any suspicion on your part, or on the part of your Minister, that I have engaged in any communistic activities."

vertroue....

vertroue van die werkers te wen en sodoende 'n sterk en goedgeorganiseerde vakbond in die lewe te roep,

Die invordering van ledegelde was nog 'n probleem vir die vakbond, want hoewel dit reeds etlike jare bestaan het, was daar nie veel aandag aan werwing van lede deur aktiewe optrede in hulle belang gedoen nie. Daar was slegs aan werkers gevra om lede te word van die vakbond sonder dat die vakbond deur sy aktiwiteite homself onder die aandag van die non-lede gebring het. Die insluiting van die geslote geledebegin-sel in hulle ooreenkomste in 1928 het nie juis lidmaatskap as gevolg van belangstelling die werksaamhede van die vakbond in die hand gewerk nie, dog die optrede van die vakbond na 1929 was sodanig dat dit bekendheid verwerf het, nie alleen onder werknemers nie, maar ook onder werkgewers. Werkgewers was nie baie geneë om hulle werknemers toe te laat om lede van hierdie aktiewe vakbond te laat word nie, en dit het, nieteenstaande die beskerming wat die Nywerheids-versoeningswet gebied het, gelei tot diskriminasie teen vakbondlede, wat op sy beurt weer gelei het tot plaaslike stakings. In 1929 het daar in 'n bepaalde fabriek in Germiston nie minder nie as 29 plaaslike stakings plaasgevind as gevolg van beweerde diskriminasie en viktimisasie van vakbondlede.

In hierdie tyd het die Department van Pos- en Telegraaf-wese ook daartoe oorgegaan om kontrakte vir die lewering van uniforms in Transvaal op te sê en dit aan kus-produsente gegee. Hierteen het die vakbond hewig protes aangeteken en die Departement daarvan beskuldig dat hy die dreigende depressietoestande in Transvaal aanhelp, in plaas daarvan om dit te bekamp.²¹⁾ Hulle het verder aangevoer dat hierdie optrede

21. Cape Times, 20 Desember 1929.

"The protests made by the Witwatersrand Tailors' Association against valuable clothing contracts for the Department of Posts and Telegraphs being given to firms in coastal towns where, it was stated, they would be executed at cheaper rates than in Johannesburg and Pretoria, have been acknowledged by the Minister's private secretary, who intimates that the matter will be inquired into.

According to the Association, the loss of these contracts has materially contributed to the depression which prevails in the Transvaal and which shows no sign of abating. The Association maintains that the work was lost to Johannesburg and Pretoria firms because of undercutting by the Cape." (Reuter.)

optrede van die Departement die logiese gevolg is van die beleid van laer lone aan die kusgebiede, waardeur daardie produsente die werkgeleentheid in Transvaal bedreig het deur doelbewuste onderbiedinge in 'n poging om die Suid-Afrikaanse mark te verower. Vroeg in 1930 het die G.W.U dan ook daadwerklike pogings aangewend om 'n nasionale klerewerkersunie in die lewe te roep ten einde koördinasie van lone en werksomstandighede in die bedryf te bewerkstellig. ²²⁾

Hoe ernstig die Garment Workers' Union hierdie toestand bescou het, blyk duidelik uit die pogings wat hulle aangewend het om 'n vakbond van nasionale omvang te bewerkstellig, soos ons in die volgende bladsye sal probeer illustreer. Hulle vrees dat die bestaan van laer lone in die kusgebiede nadelig sou inwerk op die hoër standaard van die Transvaal, is bewys deur die optrede van die werkgewers by verskeie geleenthede asook deur die optrede van die Loonraad. Nie alleen was dit een van die aanleidende oorsake tot die stakings van 1931 en 1932 nie, maar die vakbond het ook gedurig, wanneer dit om loonsverhoging aansoek gedoen het moes hoor dat die werkgewers nie kan sien om aan die versoeke toe te gee nie op grond van die bestaande lae loonpeile in die kusgebiede. (Sien tabel No.8.)

In 1934, tydens die sitting van die Loonraad in Kaapstad, is mnr. Sachs uit Transvaal gestuur om die werkers in die Kaap te gaan help om hulle saak voor die Loonraad te stel. Alhoewel die aanbevelings van hierdie Raad aansienlike verbeterings meegebring het op die skale soos indertyd van toepassing in die Kaap, is dit nie gepubliseer nie, wat beteken het dat die werkers in daardie gebied moes voortgaan om te werk teen 'n laer loon as waarop hulle geregtig was kragtens die bevindinge van die Loonraad.

Tabel No. 8 toon die lone vir vroulike werksters in die vier vernaamste sentra van die bedryf oor die Unie in 1938 aan, waaruit die verskil en loonpeile tussen die kusgebiede en Transvaal baie duidelik geïllustreer word.

22. Star: 4 Maart 1930.

"The first propaganda in connection with the formation

TABEL No. VIII.

LONE BETAALBAAR AAN VROULIKE WERKNEEMSTERS IN
DIE KLEREBEDRYF IN DIE VIER VERNAAMSTE
SENTRA .. 1938.

Periodes van dertien weke	Durban	Kaapstad en Port Elizabeth	Transvaal.
Eerste	17. 6.	18. -.	20. -.
Tweede	17. 6.	18. -.	22. 6.
Derde	20. -.	21. -.	25. -.
Vierde	22. 6.	21. -.	25. -.
Vyfde	25. -.	25. -.	30. -.
Sesde	27. 6.	25. -.	32. 6.
Sewende	30. -.	30. -.	35. -.
Agste	32. 6.	30. -.	40. -.
Negende	35. -.	35. -.	45. -.
Tiende	37. 6.	35. -.	45. -.
Elfde	40. -.	40. -.	50. -.
Twaalfde	42. 6.	40. -.	50. -.
Dertiende	45. -.	45. -.	55. -.

In hulle getuienis voor die Loonraad tydens sy sitting op 15, 16 en 17 November 1938 te Pretoria, het die Garment Workers Union hulle misnoeë te kenne gegee omdat die Raad alles in sy vermoë gedoen het om getuienis in te win om te bewys dat die klerefabrieke in die kusgebiede nie langer sou kon produseer indien die Transvaalse loonskale op hulle van toepassing gemaak sou word nie, terwyl min aandag geskenk is aan die noodsaaklikheid van die instelling van loonpeile wat 'n lewensstandaard volgens algemeen aanvaarde beskawingsbeginsels moontlik maak; waarop die Raad ter verdediging aangevoer het dat, hoe wenslik hierdie ideaal ookal mog wees, dit nie 'n korrekte vertolking van die Wet is nie, en dat die mees liberale vertolking van Artikel 6 van die Wet is dat die Raad daarop moet mik om 'n beskaafde loon vir soveel soorte werkers as moontlik aan te beveel, met inagneming van die vermoë van die nywerheid om te betaal.

In paragraaf 8 van hulle getuienis sê die G.W.U.:

"We.....

of a national union of workers in the South African tailoring and clothing industry will be launched in Cape Town during the week-end by Mr. Malan, chairman of the factory section, and Mr. E.S. Sachs, secretary of the Transvaal Garment Workers' Union.

"The main objects of the big union scheme is to co-ordinate wages and, as far as possible bring them to the level of the Transvaal where the clothing industry boasts superior terms for its workers."

23. The Garment Worker, Vol. 1, No. 1, Aug. 1938. p. 3.

"We enter the strongest possible protest against the attempts of the Board to inflict the lower coastal standards upon any section of workers in the Transvaal, as is attempted in Clause 3 (VII) of the Recommendation, particularly in so far as dressmaking is concerned. To suggest a 19/- - 45/- standard for dressmakers, whom the employers in the Transvaal are readily willing to pay a £1 - £2.15. -- standard, is in our opinion the very height of absurdity. We do not need a Wage Board to reduce wages." 24)

In paragraaf 15 van hulle verslag rapporteer die Raad:

".....Hier het die ietwat buitengewone toestand ontstaan dat werknemers sowel as werkgewers in die Transvaal 'n vermeerdering van lone van die werknemers in die Kaap en Natal ge-eis het. Soos verwag kan word word hierdie eis teengestaan deur werkgewers aan die kus, maar dit word deur die vakvereniging gesteun, ten spyte daarvan dat die lone wat deur die Raad aanbeveel is, oor die algemeen ooreen stem met dié van die Nywerheidsraadsoreenkomste wat onlangs gesluit is, en in 'n paar gevalle gunstiger vir die werknemers is as dié van die ooreenkomste." 25)

Die probleem waarvoor die Raad te staan gekom het, naamlik om óf die lone in die kusgebiede met 20% te verhoog óf dié van die Transvaal met dieselfde persentasie te verminder, óf om 'n middeweg te vind deur die kusgebiede met 'n verhoging te belas en die Transvaal met 'n vermindering te begunstig ten einde eenvormigheid vir dieselfde bedryf te verkry, sou nie bestaan het nie indien daar 'n nasionale Nywerheidsraad bestaan het wat ooreenkomste van nasionale omvang kon aangaan.

In 1941 het 'n afvaardiging van die Nywerheidsraad, Transvaal, die Minister van Arbeid, mnr. Madeley, gaan spreek in verband met lone en het die werkgewersverteenvoordigers dit aan die Minister gestel dat hulle nie onwillig is om aan die eise van die werknemers toe te gee nie, maar dat hulle daartoe verhoed word deur die lae skale wat van toepassing op hulle konkurrente in die kusgebiede is, waarop die betrokke Minister onderneem het om 'n vergadering te belê om 'n Nasionale Nywerheidsraad en 'n Nasionale Ooreenkoms tot stand te bring. Hiervan het egter niks tot stand gekom nie.

Op Sondag 23 Augustus 1942 is die eerste Nasionale
Konferensie....

24). The Garment Worker, Nov. 1938, Vol. 1, No 4, p. 5.

25). Loonraadsverslag, No. 455, 19 Aug. 1939.

Konferensie van Klerewerkersvakbonde te Johannesburg gehou, waarop die kwessie van Nasionale eenheid die hoofbesprekingspunt was, dog hier het dit duidelik geblyk dat die verskillende vakbonde nie kans gesien het om hulle eie identiteit prys te gee en opgeneem te word deur 'n omvattende vakbond nie. Daar is dan ook niks goeds gebore uit hierdie Konferensie nie.

Die Garment Workers' Union het nou pogings aangewend om met die steun van die lede van die onderskeie vakbonde self so 'n nasionale vakbond in die lewe te roep en hulle het hulle pogings op die werkers in die Kaapse Skiereiland toegespits. Hierdie pogings het hulle die verontwaardiging en gramskap van die werkgewers en die Garment Workers' Union of the Cape Peninsula op die hals gehaal, dog hulle het voortgegaan daarmee.

In 1945 is 'n kantoor in Kaapstad geopen en die werkers is op intensiewe skaal bearbei. Duisende pamflette is onder hulle versprei en vergaderings is belê om hulle te oorreed om hulle eie vakbond te dwing om toe te tree tot 'n nasionale vakbond, of om dit te bedank en aan te sluit by die Garment Worker's Union van Transvaal, met die gevolg dat van die vergaderings deur die Kaapse vakbond opgebreek is en die verhouding tussen die twee vakbonde meer vertroebel is as wat dit voorheen die geval was, in plaas van om die twee nader aan mekaar, en sodoende aan nasionale eenheid, te bring. In Desember 1951 het die Garment Workers' Union weer 'n poging aangewend om 'n nasionale vakbond tot stand te bring deur 'n memorandum aan die Garment Workers' Union of the Cape Peninsula voor te lê.

Hierin het hulle daarop gewys dat daar in die klerebedryf oor die land ongeveer 40,000 werkers werksaam is en dat hulle op die oomblik deur verskillende vakbonde verteenwoordig word wat geen kontak met mekaar het en mekaar nooit raadpleeg wanneer hulle onderhandelings met

die.....

die werkgewers aanknoop nie, met die gevolg dat hulle mekaar se belange in die wiele ry in plaas van om mekaar aan te help en by te staan. Hoewel vakbondeenheid nog altyd 'n wenslikheid was, het dit nou 'n noodsaaklikheid geword om te verseker dat alle werkers slegs die beste behandeling kry en hulle belange op die beste manier behartig sal word. Hulle het dus gevra dat die Kaapse vakbond in beginsel moet toestem tot die oprigting van so 'n nasionale liggaam wat kon toesien dat die belange van al 40,000 werkers behartig kon word tot voordeel van al die betrokkenes.

Indien die Kaapse vakbond sou toestem, moes hulle verteenwoordigers kies om 'n nasionale vergadering van klere-werkersvakbonde by te woon, wanneer besonderhede van samewerking dan uitgewerk kan word.

Die Kaapse vakbond het hulle egter nie geneë gevoel om hierop te reageer nie, en so het hierdie poging ook op niks uitgeloop nie.

In April 1952 het die vakbond 'n verdere poging aangewend om hulle ideaal te bereik. Hulle het die Minister van Arbeid, mnr. Ben Schoeman, genader met die versoek om 'n Loonraadsondersoek na die toestande in die Klerebedryf te gelas en, met die oog op die uit die weg ruiming van die bestaande loonsverskille tussen die verskillende gebiede, aanbevelings te maak.

Hulle het by herhaling daarop gewys dat die bestaan van hierdie verskille in lone in 'n hoogs mededingende nywerheid soos die klerebedryf 'n gevaar vir die hoogbesoldigde groep inhou, en dat dit nadelig inwerk op die vermoë van daardie groep om die beste voorwaardes vir hulle self te kan beding.

Hulle het die Minister verder daarop gewys dat die bestaande verskille die vrede in die nywerheid bedreig en 'n groot onreg teenoor die werkers in die kusgebiede inhou.

Die Minister het egter nie aan hierdie oproep gehoor gegee nie.

Op die oomblik is die Presidente van die Garment
workers....

Workers' Union, bygestaan deur 'n sterk personeel, weer in Kaapstad oor dieselfde saak.

Mnr. Simon Roy, voorsitter van die Kaapse Nywerheidsraad vir die klerebedryf, het beweer dat die lone en werksomstandighede van die Kaapse werkers in hierdie bedryf die beste is in die hele land, waarop mej. Anna Scheepers die volgende gegewens aan die pers verstrekket om hom te weerlê:

	Transvaal.	Kaap.
Werksure per week	40	42½
Jaarlikse verlof in werksdae	15	12
Totale loon van gekwalifiseerde snyers	£18.10. -.	£11. 2. 6.
Totale Loon van Manlike masjinis	15.14. 2.	8. 8. -.
" " " Vroulike "	6.14. 2.	5. -. 9.
Betaling van oortyd	Gebaseer op	Gebaseer op
	totale lone	basiese lone

Hieruit blyk dit baie duidelik dat die toestande waaronder werkers in Transvaal werk baie gunstiger is as dié waaronder werkers in die Kaap moet werk.

Soos in die volgende paragraaf aangetoon sal word, was hierdie loonsverskille een van die direkte oorsake van die stakings van 1931 en 1932, wat reeds genoem is.

Gedurende die jare 1931 - 1932 het die klerebedryf 'n baie moeilike periode deurgegaan. Die Garment Workers' Union het in hierdie tyd bewys gelewer dat dit 'n magvteenwoordig het wat nie lig onderskat moes word nie, want, hoewel die lede daarvan grotendeels uit dames bestaan het, het hulle soveel durf en daadkrag geopenbaar dat vriend en vyand hulle daarom moes bewonder. Sedert die eerste ooreenkoms aangegaan is in 1925, het die vakbond nie daarin geslaag om enige loonsverhoging vir sy lede te verkry nie, en was dieselfde loon, nl. van £2.10. - per week vir 'n gekwalifiseerde werkster, in 1931 nog van toepassing. In 1931 egter, as gevolg van die depressie, het die werkgewers probeer om die lone van die werksters aan die Rand te verminder na die peil wat in die kusgebiede van toepassing was. Daar.....

Daar is ook aangevoer dat die werkers in bykans alle bedrywe ooreengekom het om 'n laer loon te aanvaar en dat die Staat self die voorbeeld gestel het deur die lone en salarisse van sy amptenare te besnoei.

Die G.W.U. het egter konsekwent geweier om toe te gee aan enige loonsvermindering, aangesien dit gevoel het dat die loon wat betaal word nie 'n al te groot las op die produsent gelê het nie, en dat daar nie genoegsaam redes bestaan waarom hulle reeds so karige loon verder verminder moes word nie. Hierdie hardnekkige weiering van die vakbond om toe te gee aan die eise van die werkgewers en die voorbeeld te volg van ander vakbonde, o.a. die vakbond van die werkers in die lekkergoednywerheid waar ook meesal dames gewerk het, het daartoe gelei dat daar teen die einde van 1931 'n algemene staking van werksaamhede plaasgevind het, waardeur die hele bedryf aan die Witwatersrand tot stilstand gekom het.²⁷⁾

Nieteenstaande die tydstop wat gekies is vir die staking, d.w.s. kort voor die Kersfeesfeisoen, en die geweldige verliese wat die werkgewers hierdeur gely het, het die staking tog vreedsaam verloop en het die werkgewers na drie weke toegestem om op die ou voorwaardes, die bestaande ooreenkoms vir nog een jaar te bekragtig, waarop die werkers na hulle werk teruggekeer het.

Nie alleen het die staking die werkgewers baie geld gekos nie maar die vakbond self het nie ongedeerd daarvan afgekom nie. Sy stakingsfondse is byna totaal uitgeput en dit kon onmoontlik nie weer tot dieselfde peil opgebou word in die een jaar waarin die ooreenkoms nog geldig was nie.
Nieteenstaande....

27. The Star, 3 Nov. 1931:

"The strike has cost the employees in the clothing industry over £5,000 so far," a representative of the employers stated today, "but this is nothing compared with the amount that the industry in Johannesburg and Germiston has lost. The Christmas trade has actually started, and orders were coming in when the strike started. These orders are lost not only to us, but to South Africa, as seller overseas - including Japan - are availing themselves of their opportunity to recapture a class of business which was gradually being strongly established here. Of course, the Cape is also taking a great deal of our business away, and it will take us a long time to make up the lost ground."

Nieteenstaande hierdie probleem, het die vakbond nog steeds daarop gestaan dat geen loonsvermindering toegestaan sal word by die verstryking van die ooreenkoms nie.

Na die verstryking van die ooreenkoms was daar in Germiston sekere fabriek wat geweier het om voort te gaan met die betaling van hierdie lone, wat dan ook weer dadelik gelei het tot staking in daardie fabriek. Die beleid van die vakbond was egter dat daar geen algemene staking uitgeroep sal word nie, en dat die werk van die fabriek wat gewillig was om te berus by die ou ooreenkoms, moes voortgaan. Die werkgewers het egter onderling ooreengekom dat die werk van die fabriek wat deur die staking getref is, in die ander fabriek gedoen sou word, en daar is ook dadelik pogings aangewend om werk vanaf Germiston na Johannesburg oor te plaas. Hierteen het die vakbond beswaar ingedien, want indien hulle sou toestem om die werk te doen wat hulle makkers in Germiston geweier het om te doen, sou hulle self die doel van die staking aldaar vernietig het. In September 1932 is daar dan ook vir die tweede keer tot algemene staking oorgegaan.²⁸⁾

Hierdie keer het die staking egter nie vreedsaam verloop soos in die vorige jaar nie. Nie alleen was die stakingsfondse uitgeput nie, maar die owerheid het ook geen simpatie gehad met die staking nie. Stakers is gearresteer, onder andere ook die huidige sekretaresse van die G.W.U., mej. Johanna Cornelius. Vergaderings van stakers is ook met geweld deur die polisie opgebreek.²⁹⁾
Die.....

28. Daily Mail: 5 September 1932.

"....Last evening the Garment Workers' Union... held a meeting outside the City Hall, Johannesburg, when an announcement was made to the following effect: 'All members of the Garment Workers' Union are notified that a general strike in the clothing industry has been declared from Monday, September 5.'"

29. The Garment Worker, Vol. 10, No. 2, Maart/April 1949, p.4-5. In sy pleitrede by die aanvra van 'n hofbevel vir die tersyde stel van die verbanning op hom gelas deur die Minister van Justisie, mnr. O. Pirow, het mnr. E.S. Sachs o.a. gesê: "That your petitioner (Sachs) has also had occasion during the strike Aug. and September of this year, herein before referred to, to deprecate publicly the action of the Respondent (Pirow) in employing mounted police officers, armed with batons....."

Die sekretaris van die vakbond is vir een jaar verban uit die Witwatersrandse gebied. ³⁰⁾ in terme van die Wet op Oproerige byeenkomste, en die geskil is uiteindelik aan arbitrasie onderwerp. Die arbiter mnr. H. Britten het dan ook 'n loonsvermindering van 10% gelas. ³¹⁾

Hierdie verbanning van die sekretaris is egter nooit toegepas nie, en toe genl. Smuts mnr. Pirow opgevolg het as Minister van Justisie, is die bevel opgehef.

'n Mislukte.....

batons, forcibly to disperse an assembly of women workers concerned in the strike, in consequence of which action several women were injured."

Die verklaring in hierdie verband van mnr. G. Malan, organiseerder van die vakbond, het o.a. as volg gelui: "....On 7th September 1932, a meeting of the Garment Workers' Union was held on the Market Square, Germiston, and was addressed by the applicant Sachs, Mr. H. Moll, M.P. was granted leave to address the meeting and in the course of his remarks assured the workers that if they would agree to the appointment of a commission for the settlement of the then existing dispute, he, the said Moll, would be appointed chairman of the said commission by the Respondent, and would take precautions to ensure that the wages of the workers would not be reduced. Sachs thereafter warned the workers against the danger of placing reliance on mr. Moll's promises. Thereupon, as we were proceeding to the residence of Mr. Rosen, the chairman of the Employers' Organisation in the said industry, to sign terms of settlement with regard to the appointment of the commission, mr. Moll informed me that mr. Pirow had stated that unless Sachs would desist from dissuading the workers from agreeing to his terms of settlement, he, the Respondent, would deport him within twenty-four hours."

30. The Garment Worker, Mar./Apr. 1948, Vol.9, No. 2, p.6-7. "Notice under Sub-section (12) of Section one of the Riotous Assemblies and Criminal Law Amendment Act No. 27 of 1914 as amended by Section one of the Riotous Assemblies (Amendment) Act No. 19 of 1930.

To EMIL SOLOMON SACHS

"In terms of the provisions of sub-section (12) of Section one of Act 27 of 1914 as amended by section one of Act No. 19 of 1930, you are hereby notified that

"WHEREAS I find that you are creating feelings of hostility between European inhabitants of the Union on the one hand and the Coloured and Native inhabitants of the Union on the other hand, in the Magisterial districts of Benoni, Boksburg, Brakpan, Germiston, Johannesburg, Krugersdorp and Springs, in the Province of the Transvaal, I hereby prohibit you from being present within the aforementioned Magisterial districts of Benoni, Boksburg, Brakpan, Germiston, Johannesburg, Krugersdorp and Springs in the Province of the Transvaal for a period of twelve months as from the seventh day after the delivery or tender to you of this notice.

Signed. O. Pirow.

MINISTER OF JUSTICE.

Signature witnessed and Order checked with duplicate original
Signed: C.H.B. Cronje."

SEAL.

'n Mislukte staking wek nie alleen 'n gevoel van frustrasie by die werkers nie, maar ook een van ontevredenheid teenoor hulle vakbond by diegene wat slegs lede van so 'n vakbond is ter wille van die voordele wat hulle kan verkry, maar nie bereid is om die nadele daarmee saam te neem nie. In hierdie geval het die die G.W.U. ook baie swaar getref. Waar sy ledetal aan die begin van 1932 op ongeveer 3,000 ³²⁾ gestaan het, het dit na die staking gedaal tot slegs 'n paar honderd. Selfs in 1934, toe die loonsvermindering wat die arbiter gelas het weer verwyder is deur ooreenkoms, was die ledetal slegs 1,150. Dit kan ook wees dat werknemers verkies het om sonder 'n vakbond klaar te kom, aangesien daar in hierdie tyd geen Nywerheidsraad en dus geen offisiële ooreenkoms tussen werkgewers en werknemers bestaan het nie, en verder aangesien daar ook geen klousule in verband met die geslote gelede-beginsel op die bedryf van toepassing was nie. Laasgenoemde beginsel is egter reeds in 1931, na die staking, uit die ooreenkoms weggelaat, maar aangesien die stakers nie toe soveel verliese gelei het as gedurende 1932 nie, het hierdie feit nie juis enige uitwerking op die lidmaatskap van die vakbond gehad nie. Hierdie stakings het egter nie 'n blywende uitwerking op die nywerheid gehad nie en sedertdien het die nywerheid oor die algemeen vinnig ontwikkel en werkstoestande verbeter, maar waar uitbreiding plaasgevind het in gebiede waar geen beheermaatreëls oor lone en werksomstandighede bestaan het nie, het die ou geswete toestande van voor 1926 nog heel dikwels voorgekom.

In.....
 31. Loonraadsverslag No. 358, 12 April 1935. par. 33.

"The state of trade in 1932 and the discrepancy between the wage level on the reef and in areas under the determination led to a claim by the Reef manufacturers for a considerable reduction in the then existing wage rates on the reef. The dispute was eventually referred to arbitration. The arbitrator, Mr. H. Britten, ex-chief Magistrate of Johannesburg, awarded a 10% reduction in the wages payable on the Reef, his decision being apparently largely influenced by the discrepancy in the wages for the different areas."

32. The Garment Worker, Mei/Junie 1941, Vd.3, No. 3.

In die tweede helfte van 1933, nadat die depressiejare verby was en daar weer 'n uitbreiding in die nywerheid plaasgevind het, het daar vir 'n tydlank chaotiese toestande in die nywerheid ontstaan, deurdat die beheermaatreëls, van toepassing op hierdie nywerheid, deur die hof ongeldig verklaar is ³³⁾ en talle werkgewers aan die Witwatersrand, in Kaapstad en veral in Durban, van hierdie toestand gebruik gemaak het en stukwerk in hulle fabriekke ingevoer het teen vergoedings koerse wat die ou toestande weer laat herleef het. ³⁴⁾

Om aan te dui tot welke peile lone na hierdie hofuitspraak gedaal het, het die Loonraad 'n noukeurige studie van die boeke van die betrokke fabriekke in Durban gemaak en gevind dat in sommige gevalle 'n werkster deur 34 uur se arbeid slegs 4/3 verdien het, gelyk aan 'n vergoeding van 1½d. per uur. Twee ander werksters wat, indien hulle op 'n tydbasis gewerk het, 'n minimum loon van 25/- per week van 48 uur sou moes ontvang het, het 14/- vir 44 uur se werk en 8/- vir 42 uur se werk onderskeidelik ontvang. 'n Algemene vergoeding vir die maak van 'n kort mansbroek, wat deur die meeste van hierdie fabriekke betaal is, was 2½d.

Hierdie toestande het veral voorgekom in Natal waar 'n hele aantal fabriekke deur Asiatische besit word, gewoonlik Indiërs, wat nie met die blankes wou saamwerk ten einde eenvormige lone en pryse in die provinsie te bewerkstellig nie. Hulle het geklae dat die kleurskeidslyn wat deur die blankes in die nywerheid gehandhaaf word hulle so swaar tref dat, tensy hulle hulle artikels teen 'n laer prys bemark, hulle geen mark daar oor kan vind nie, en hulle derhalwe verplig was om laer lone aan hulle werknemers te betaal. Deur.....

33. Loonraadsverslag No. 358, 12 April 1935, par. 13.

34. Loonraadsverslag No. 358, 12 April 1935, par. 17.

"Some factories however in Cape Town, in respect of their employees generally, and some on the Witwatersrand, in respect of their native employees, took advantage of the judgment and introduced piecework at rates, which brought back in factories the old sweated conditions which prevailed in this trade before there was any wage regulation."

Deur hierdie beleid ook in die Kleermakerybedryf op maat toe te pas, het die Kleurlinge, Maleiers en Indiërs daarin geslaag om die blankes feitlik totaal uit hierdie bedryf te dwing.³⁵⁾

'n Algemene verskynsel in die nywerheid in hierdie tyd was ook dat werkgewers, hoewel hulle die letter van die wet gehoorsaam het, die gees waarin dit gegee is heeltemaal verontagsaam het, deur werknemers te ontslaan sodra hulle geregtig word op loonsverhogings en dan weer nuwes in diens neem teen die laer aanvangslone.

In die hele bedryf waar slegs twee vakansiedae geldig, naamlik Kersdag en Goeie Vrydag, en geen jaarlikse vakansieverlof is aan werknemers toegestaan nie.

In 1932 is daar 'n klerefabriek in Potchefstroom geopen, en weens die afwesigheid van enige loonreëlingsmaatreëls vir hierdie gebied, was die lone wat daar betaal is, in vergelyking met die wat betaalbaar was aan die Rand, belaglik laag.³⁶⁾ Selfs.....

35. Loonraadsverslag No. 358, par. 147, p. 69.
 "In the coastal centres, the European employees are becoming fewer and fewer. Non-European employees, because they have been content to work for low wages, have gradually but surely captured the trade."
 36. Loonraadsverslag No. 358, 12 April 1935, par. 31, p. 15.
 "A clothing factory was started in 1932 in Potchefstroom, where the wages paid to the employees were not governed by any wage regulating instrument and in comparison with those which had to be paid to employees on the Witwatersrand, were absurdly low. At the beginning of 1934 the Industrial Council for the garment making trade in the Transvaal succeeded in getting its agreement applied to Potchefstroom but with a reduction of 25% in the wage rates. This represented a very considerable improvement in the wages paid to employees in Potchefstroom, but it still left employers on the Witwatersrand, who were there paying the prescribed wages, with a serious grievance, in that they had a competitor with a large factory and the same type of employee as theirs, within 80 miles of them, who could save about 5% on the total cost of his goods, that being the effect of a 25% reduction in wages. Actually the difference in wages was considerably greater than that, because in fixing its wage rates, the Potchefstroom manufacturer was authorised to ignore all experience prior to February 1934. At the end of 1934 the average wage of a female employee in the Potchefstroom factory was 19/8 per week; it was on the Reef £1.15.13" at the same time as the Rand £1.11.13

Selfs in 1934, tydens die ondersoek van die Kommissie insake Nywerheidswetgewing, was hierdie lone slegs 13/6 per week vir beginners met 'n maksimum van 34/9 vir gekwalifiseerde vrouemasjiniste.³⁷⁾

'n Waaksaamheidskomitee, onder voorsitterskap van ds. Barrish, het die belange van die werksters aldaar probeer behartig om te verhoed dat hulle lede van die Garment Workers' Union sal word, ten einde hulle te vrywaar van Kommunistiese invloede waarmee hulle moontlik in aanraking sou kom indien hulle lede van die vakbond sou word.

Op 'n vraag van prof. Arndt tydens die sitting van die Loonraad te Potchefstroom in 1934, of die Waaksaamheidskomitee enige stappe gedoen het om te verseker dat daar 'n behoorlike loonpeil gehandhaaf word in hierdie fabriek, het ds. Barrish geantwoord dat dit wel die geval is, maar dat hulle in aanmerking geneem het dat die lewensduurte in Potchefstroom laer is as aan die Rand (ongeveer 25 persent goedkoper) en dat die lone dus ook 25 persent laer is as aan die Rand; aangesien die meeste werksters by hulle ouers inwoon, vind hulle hierdie inkomste 'n aansienlike hulp in die voorsiening van die daaglikse versorging van hulle families, as aanvulling by die inkomstes van die ander lede van die gesin; waar werksters nie by hulle ouers inwoon nie, kan hulle maklik losies by familie of vriende vind teen 7/6 per week of minder.

Hierdie argument het ons reeds op 'n vorige keer bespreek, en ons hoef dit nou slegs te noem dat dit geen verskil maak aan die dienste wat die werksters lewer, naamlik of hulle by hulle ouers inwoon en of hulle loseer op plekke waar hulle die volle losies moet betaal nie. Die pryse van die geproduseerde artikels word ook nie hierdeur beïnvloed nie, behalwe wanneer hierdie fabrikante daarop uit is om hulle

meedingers.....
37. The Garment Worker, Vol.10, no. 2, Mar/April 1949, p.6-8. waarin paragrawe 4963, 4964 en 4965 van die Verslag van die Kommissie insake Nywerheidswetgewing 1934, aangehaal word.

meedingers te onderbie in 'n poging om die mark vir hulleself te verower.

Op 'n verdere vraag van prof. Arndt of die Komitee probeer het om die lone van die werksters verhoog te kry, het ds. Barrish ontwykend geantwoord dat die Komitee van mening is dat die werksters 'n bestaan kan voer uit die lone wat hulle verdien. Die Komitee sou graag sien dat die werksters meer ontvang, maar dit is onmoontlik, aangesien selfs 'n verskil van 15% in die lone van Potchefstroom en Johannesburg sou meebring dat die Potchefstroomse fabriek baie moeilik sal kan meeding, en gelyke lone sou die sluiting van die fabriek beteken.

Prof. dr. Prinsloo, 'n ander lid van die Waaksaamheidskomitee, het Ds. Barrish se getuienis gestaaf.

Hoewel die G.W.U. in 1934 daarin geslaag het om 'n tak te Potchefstroom gestig te kry, het die lone in Potchefstroom nie onmiddellik dieselfde peil as dié aan die Rand bereik nie, maar dit het spoedig daarna hierdie peil bereik, daar die werkgewers in Johannesburg daarop aangedring het. Hulle was nie begierig om 'n meedinger binne 80 myl daarvandaan te hê wat soveel as 5% op die totale produksiekoste kon bespaar as gevolg van 'n laer loonpeil nie.

LOONREËLINGSMAATREELS VAN TOEPASSING IN DIE NYWERHEID.

Sedert 1925 het loonreëling in die klaargemaakte klerebedryf in die vorm van ooreenkomste en loonvasstellings bestaan. Die Witwatersrandse gebied het dit eerste onderwerp aan beheer onder 'n Nywerheidsraadsooreenkoms in September 1925, en met die uitsondering van die periode 1932 - 1935, toe daar geen Nywerheidsraad vir hierdie gebied bestaan het nie, was dit steeds die geval vir sover dit blanke en Kleurlingwerkers aangaan.

Die Kaapstadse en Durbanse werkgewers en werknemers het nie die Transvaalse voorbeeld gevolg voor 1936 nie, en voor hierdie datum was Loonvasstellings nrs. 2, 15, 36, en 42 van...

van toepassing op hulle. Die eerste het in werking getree op 13 Desember 1926 en die laaste in Mei 1932. Vaststelling no. 36 was slegs van toepassing op sekere gebiede buite die munisipale gebied van Durban, waarin die vervaardiging van klere onderneem is deur firmas wat nie deur Vaststelling no. 15 beheer was nie. Van hierdie vier vasstellings het slegs die laaste Transvaal geraak, waar dit van toepassing was op werknemers wat nie deur die Nywerheidsraadsooreenkomste gedek is nie, d.w.s. pasdraende naturelle.

In April 1936 is ooreenkomste in die Kaap en Natal aangegaan, met die gevolg dat, met die uitsondering van Port Elizabeth en Kingwilliamstown, die belangrikste vervaardigingsentra teen 1936 deur Nywerheidsraadsooreenkomste beheer is.

Daar het egter nog steeds 'n groot verskil bestaan tussen lone en werkomstandighede aan die Rand en in die res van die Unie.

Faktore wat daartoe aanleiding gegee het, kan as volg opgesom word:

- (i) Die werkers aan die Rand was beter georganiseerd as die werkers elders in die land.
- (ii) Die verhouding van mans tot vroue in die Durbanse gebied werksaam, was byna drie maal groter as dié van die Kaap en die Witwatersrand. Die persentasies is onderskeidelik 44, 14 en 17.3.³³⁾
- (iii) Die aard van die bedryf op die Rand bestaan hoofsaaklik uit klaargemaakte bokledingstukke terwyl hemde en onderklere minstens twee-derdes van die Kaapse en kusproduksie uitmaak.
- (iv) Alhoewel die lone van gekwalifiseerde blanke en Kleurlingwerkers aan die Rand baie hoër is as aan die kus, is die hoër lone nie van toepassing op naturelle nie. Kragtens Vaststelling No. 42 was hierdie lone op £3 per week vasgestel.

Hierdie....

Hierdie groep doen gewoonlik die pers- en uitkapwerk, en dit is die gebruik om blankes wat ook hierdie werk doen, teen naastenby dieselfde lone vry te stel.

Op 11 Desember 1939 het ook Port Elizabeth en Kingwilliamstown hulle onderwerp aan beheer kragtens 'n ooreenkoms, met die gevolg dat die belangrikste produksiesentra nou beheer word kragtens Nywerheidsraadsooreenkomste.

Die oorlogsjare het ongekennde uitbreiding ook op die gebied van klaargemaakte klerasie teweeggebring. So groot was die uitbreiding dat die blanke arbeidsaanbod baie gou te klein geword het en spoedig ook die Kleurling-arbeidsaanbod, wat in die plek van die blankes in diens getree het.

Vir die eerste keer is daar toe oorgegaan om op groot skaal van naturellevroue in die bedryf gebruik te maak, en wel teen dieselfde lone as blankes en Kleurlinge, ten einde te verhoed dat die bedryf deur naturellevroue oorge- neem word, deurdat hulle gewillig is om teen laer lone te werk.

Die oorlogsjare was ook 'n bloeitydperk vir die G.W.U. wat hierdie naturellevroue as volwaardige lede aanvaar het. Soos reeds genoem, is daar deur die hof bevind dat naturellevroue wel onder die Nywerheidsversoeningswet as werknemers geklassifiseer kon word, waardeur hulle die reg verkry het om deel te hê aan Nywerheidsraadsooreenkomste en opgeneem te word in geregistreerde vakbonde.

Gedurende die oorlogsjare het die Sentrale Uitvoerende Komitee van die Garment Workers' Union dan ook vryelik gebruik gemaak van hulle amptelike orgaan om hulle houding teenoor die oorlog wêreldkundig te maak. Dit is opmerklik dat daar 'n groot ooreenkoms bestaan het tussen hulle houding teenoor die oorlog en die gedragslyn wat in Engeland deur die Kommunistiese element in die vakbondbeweging gevolg is ten einde 'n gevestigde belang in hierdie beweging te

bekom.

39)

bekom.

In Maart 1940 verduidelik die Garment Worker waarom hulle teen die oorlog gekant is. Mnr. E.S. Sachs het die standpunt van sy vakbond in 'n beskrywingspunt voor die Tiende Jaarkongres van die Suid-Afrikaanse Vak en Arbeidsraad gelê waarin o.a. die volgende voorkom: 40)

"Conference calls upon the workers and masses of people of South Africa and other belligerent countries to demand an immediate cessation of hostilities and a complete restoration and extension of the democratic rights of the people."

Nadat Rusland egter tot die oorlog toegetree het, 41)
verklaar dieselfde blad

"In short the war today has become a war of the masses of people against a clique of monsters. No one can remain neutral in this titanic struggle."

Die verering en ophemeling wat die Rooi Leër deur hierdie blad toegeswaai is, vorm 'n skrilte kontras teenoor die verswyging van die Suid-Afrikaanse magte se aandeel aan die stryd, of die aandeel wat die Britse en Amerikaanse magte daarin gehad het. Dit laat 'n mens dink dat hierdie blad slegs begaand was oor die welsyn van die "dapper" en "monoorwinlike" Russiese volk en weinig oor gehad het vir sy eie lede wat diens verrig het aan die fronte.

Onmiddelik.....

39. Allan Flanders: Trade Unions, p. 146.

"It was in 1939 that the Communist Party of Great Britain, having learnt something from past failures, set out to capture positions of influence within individual trade unions in a more gradual and systematic fashion than before. Although the policy of the Party continued to twist and turn in order to conform with the requirements of Soviet Russia, the new tactic met with greater success. As the T.U.C. pointed out in its statement on THE TACTICS OF DISRUPTION, the Communists sought influence within the trade union movement from 1939 to 1941 for the purpose of "stopping the war" and from 1941 to 1947 they were concerned with securing acceptance for the policy of increased production and from 1947 to the present time with magnifying industrial grievances in order to impede production by stoppages of work. Throughout all these changes, the communists have always presented their current party "line" not as communists but as trade unionists, anxious to protect the interests of the workers....."

40. The Garment Worker. March/April, 1940. Vol. 2. No. 8 p. 8

41. The Garment Worker: Mar/April 1942 Vol. 3 No. 8. p. 5

Onmiddellik na die oorlog het die vakbondbeweging dan hulle griewe uitgebrei en benadruk ten einde onrus in die land te bewerkstellig. So het die Suid-Afrikaanse Vak-en Arbeidsraad in Januarie 1946 alle individuele vakbonde wat met hom geaffilieer was, aangemoedig om per geheime stemming vas te stel of hulle lede gewillig sou wees om tot 'n algemene staking oor te gaan, ten einde die regering wakker te skud oor die sogenaamde Voedselkrisis. Op 7 Februarie van dieselfde jaar het die Garment Workers' Union, met sy ongeveer 14,000 lede, as volgende gestem:

Ten gunste van so 'n staking		8,172
Teen so 'n staking		1,113
Totaal gestem		<u>9,285</u>

Van hierdie voorgenome staking het egter niks tereggekom nie.

Die probleem van stygende lewensduurte het in die na-oorlogse tyd ook daartoe gelei dat dit in elke nuwe ooreenkoms nodig was om te bepaal welke toelaes aan die werknemers uitbetaal moes word. Die vakbond het geweloc om toelaes te laat vaspen en het daarop aangedring dat die toelaes aangesuiwer moet word telkens wanneer daar 'n styging of 'n daling van 5 volle punte in die kleinhandelsprysindeks voorgekom het.

In 1945 het die vakbond daarin geslaag om die werksure van sy lede verminder te kry vanaf 44 uur per week na 42½ uur per week, en een ekstra werkswcek vakansieverlof te bekom, wat die totale vakansieverlof toe op drie weke per jaar met volle betaling te staan gebring het.

In 1948 is 'n verdere vermindering in die werksure verkry toe daar ooreengekom is, na arbitrasie, om die werkswcek te verkort na 40 uur.

Teen die middel van 1950 het 'n ernstige geskil in hierdie bedryf ontstaan. Die vakbond het gevoel dat, aangesien die bedryf so 'n geweldige groot vooruitgang in die jare wat verby is gemaak het, en die reële lone van die werkers feitlik onveranderd gebly het, die werkers geregtig is op 'n loonsverhoging. Hulle lone, insluitende lewensduurtetoelaes.....

duurtetoelaes, wat op daardie moment 50% van die basiese salaris beloop het, was £5. 8. 9. vir gekwalifiseerde damesmasjiniste, wat bykans geen verbetering toon op die lone wat hulle in 1939 ontvang het nie, die styging van lewensduurte in aanmerking genome.

Ongeveer 4,000 werksters het in hierdie tyd, as gevolg van hulle bekwaamheid en vaardigheid, lone gekry wat hoër was as die minimum deur ooreenkoms vasgelê, terwyl die bonusstelsel wat in swang was, die werksters verder in staat gestel het om hulle inkomstes te vermeerder met bedrae wat wissel van £1 tot £3 per week.

Aangesien die ooreenkoms op 31 Julie 1950 sou verval, het die vakbond en die werkgewersorganisasie hulle voorstelle vir die nuwe ooreenkoms reeds in Februarie van daardie jaar aan die Nywerheidsraad voorgelê.

Die voorstelle van die vakbond was o.a. die volgende:

1. Dat die aanvangsloon van vroulike beginners van 30/- per week verhoog word na 40/- per week, en dat die maksimum na 2½ jaar verhoog word van £3.12. 6. per week na £4 per week.
2. Dat aan elke werker minstens drie dae werk per week gewaarborg sal word, aangesien baie werkers vir tydperke van selfs meer as 'n week tydelik ontslaan is en geen inkomste vir daardie periodes gehad het nie.
3. Dat Hemelsdaatsdag as 'n publieke vakansiedag vir die bedryf aanvaar word,
4. Dat aan werkers 10 dae siekteverlof met volle betaling per jaar toegestaan sal word.
5. Dat werkers van oorjasse gedurende hulle werkstye voorsien sal word.
6. Dat 'n pensioenfonds in die lewe geroep sal word, waartoe werkgewers en werknemers gelyke bedrae sal bydra.
7. Dat die bepalinge van die ooreenkoms uitgebrei sal word tot die natuurlike wat werkzaam is in die bedryf.

Die vakbond het oortuig gevoel dat sy eise billik is en dat die werkers daarop sal reageer, met 'n groter produktiwiteit as resultaat, sodat die totale produksiekoste van die nywerheid nie enigsins verhoog sou word deur hierdie eise nie.

In plaas van te onderhandel op die basis van hierdie voorstelle, het die werkgewers egter hulle eie voorstelle ingedien.....

ingedien, wat kortliks op die volgende neergekom het:

1. Dat die lone van gekwalifiseerde vroulike werksters wat diens doen as skoonmakers, sorteerdere, merkers en stempelaars, verminder word van 'n totaal van £5. 8. 9. per week na £3.11. 3. per week. (Hierdie tipe verteenwoordig ongeveer 1,000 werksters).
2. Dat klousule 4 (4) wat bepaal dat indien 'n werker 'n loon ontvang wat hoër as die ooreengekome minimum is, daardie hoër loon as die minimum beskou sal word en dus nie verminder sal word nie, uit die ooreenkoms weggelaat sal word. Soos reeds genoem, was daar ongeveer 4,000 werkers wat meer as die voorgeskrewe minimum loon ontvang het.
3. Dat die lewensduurtetoclaes vasgepen moet word.

Nadat verskeie vergaderings van werkers en van fabrieksverteenwoordigers gehou is, is daar besluit om die voorstelle van die werkgewers te verwerp, dog dat die vakbond, om die vrede in die nywerheid te bewaar, ook van sy eise sal afstand doen indien die werkgewers gewillig sou wees om die bestaande ooreenkoms vir 'n verdere tydperk van eenjaar te verleng.

Die onderhandelings is verder bemocilik deur die tussenkoms van die Departement van Arbeid, wat die Nywerheidsraad meegedeel het dat die Minister van Arbeid beswaar maak teen die insluiting van klousule 4 (4) hierbo onder punt 2 genoem, op grond daarvan dat dit teen die wet sou wees, alhoewel die vakbond regsadvies ingewin het dat dit geensins die geval was nie.

Die werkgewers het hiervan gebruik gemaak en daarop gestaan dat hierdie bepaling uit die ooreenkoms weggelaat moet word. Dit het die vakbond genoop om in die sterkste bewoording protes by die Departement van Arbeid aan te teken wat hulle gemeen het inmenging in die kollektiewe onderhandelingsproses is. Hierop het die Departement die Nywerheidsraad meegedeel dat die Minister mag toestem om die klousule te behou, maar dat hy nie geneë sal voel om die ooreenkoms uit te brei na naturelle nie. Hoewel die baie sterk op die uitvoering van hulle voorstelle aangedring het, het een van hulle verteenwoordigers tog op 'n vergadering van die Nywerheidsraad voorgestel dat die bestaande

ooreenkoms.....

ooreenkoms verleng word tot 31 Julie 1951, maar die verteenwoordigers van die werkgewers het daarteen gestem en daarop aangedring dat die gemelde klousule 4 (4) weggelaat word en dat die lewensduurtetoelaes vasgepen word op 55% van die basiese loon.

Die verteenwoordigers van die vakbond was die mening toegedaan dat die werkers nie verantwoordelik was vir die stygende lewensduurte nie, maar inteendeel die slagoffers daarvan was.

Op 13 Mei 1950 is daar weer 'n vergadering van fabrieks-vertteenwoordigers gehou, en daar is eenparig besluit om te vra vir die verlenging van die bestaande ooreenkoms maar alle verminderinge in die voordele daarin vervat teen te staan, al sou dit ook beteken dat daar van die stakingswapen gebruik gemaak sou word.

Die vakbond het hom daarop voorberei om vanaf 1 Augustus 1950 tot staking oor te gaan indien die werkgewers nog sou volhard in hulle eise. Voorbereidings is getref hiervoor en hulp van die Suid-Afrikaanse Vak-en Arbeidsraad is gevra ingeval daar gestaak sou word.

Op Maandag 10 Julie 1950 het 'n afvaardiging van die Sentrale Uitvoerende Komitee die Minister van Arbeid besoek en die saak van die klerewerkers aan hom gestel. Die Minister was net so begerig as die werkers om die vrede in die nywerheid te bewaar; hy het homself gewillig verklaar om die ou ooreenkoms te publiseer en al sy besware terug te trek en die noodsaaklikheid van arbitrasie op die voorwaardes van die vakbond ingesien.

Miskien het die werksamhede van die Kommissie van Onderzoek insake die Garment Workers' Union die werkgewers onder die indruk gebring dat die verdeeldheid binne die vakbond so groot is dat dit nie meer so 'n sterk standpunt kan inneem nie, of miskien het hulle onder die indruk verkeer dat die Departement van Arbeid hulle eise goedgesind is, want op die volgende vergadering van die Nywerheidsraad het hulle.....

hulle dadelik ingewillig om die hele saak aan arbitrasie te onderwerp.

Die gevolg was dat die ou ooreenkoms hernu is en daar geen toegewings aan die eise van die werkgewers gemaak is nie.

Die vakbond het egter gevoel dat die posisie van sy lede in gevaar gestel word deur die voortbestaan van die groot gapings tussen die lone wat betaalbaar is in die Transvaal en dié in die kusgebiede, en dit het steeds sterker pogings aangewend, soos reeds aangetoon, om hierdie verskille uit die weg te ruim.

'n Groot probleem wat in die bedryf ondervind is na die beëindiging van vyandelikhede, was tekorte, sowel aan materiale as aan arbeid. Dit het daartoe gelei dat die vervaardigingskoste gestyg het, aangesien daar nou ook gebruik gemaak is van Amerikaanse materiale, waarvan die pryse hoër en die kwaliteit terselfdertyd swaarder was as dié van die Britse materiale.

In die afdeling ~~kleurgemaakte~~ klergare het die basiese ~~lone in die tydperk 1939 - 1947~~ dan ook met 21.4% gestyg, en, met inbegrip van die lewensduurtoelaag, was die styging 69.5% van die oorspronklike basiese loon in 1938. ⁴²⁾

Tesame met die verhoogde vervaardigingskoste het die probleem van onverantwoordelikheid by werkers ingetree. ⁴³⁾ Werkers het van hulle werk weggebly vir geringe redes. Hierdie verskynsel het veral by blankes voorgekom, en die rede daarvoor kan miskien daarin gevind word dat Kleurlinge en naturelle makliker vervang kan word dan blankes en dus het hulle nie so maklik van die werk weggebly nie. Blanke vroue is gewoonlik nie die broodwinners van die huis nie en hulle inkomste dien slegs as aanvulling by dié van hulle mans, en gevolglik kan hulle dit bekostig om, wanneer ander pligte hulle aandag verg, van die werk af weg te bly vir 'n paar dae.

Oor die algemeen kan die na-oorlogse posisie dus as volg

opgesom....

opgesom word;

1. Die aanbod van arbeidskragte is onbevredigend;
2. die doeltreffendheid van arbeidskragte is onbevredigend;
3. die vervaardigingskoste het gestyg as gevolg van tekorte aan materiale en die styging in kontantlone en toelaes;
4. kwaliteite van materiale het verswak, en
5. oorlogsvoorrade uit ander lande, o.a. Amerika, het 'n bedreiging gevorm vir die binnelandse nywerheid.

Die geskiedenis van die G.W.U. gee ons 'n goeie beeld van die rol wat vakbonde speel in die handhawing van goeie betrekkinge tussen die twee menslike faktore in die produksieproses, t.w. die werkgewer en die werknemer.

Hieruit is dit duidelik dat, alhoewel daar soms verskille bestaan met betrekking tot die lone en ander werksomstandighede, hierdie verskille op vreedsame wyse bygelê kan word, indien daar 'n gesonde werkgewer-werknemerverhouding bestaan, wat weer op sy beurt daartoe bydra dat 'n maksimum produksieproses, in belang van albei groepe en van die verbruiker, glad sal verloop.

Die hoofdoelmerk van die vakbondwese is dus die verkryging van tevredenheid by werknemer sowel as werkgewer en daardeur ook indirek by die verbruiker, aangesien hy die beste produk kan koop wat, as gevolg van die harmonieuse toestande waaronder dit geproduseer is, die trots van die werker en terselfdertyd die advertensie van die werkgewer is.

Dat hierdie toestand, die ideale toestand, nog nie bereik is nie, blyk ook uit die stryd wat daar nog bestaan tussen die vakbonde en die onderskeie werkgewersorganisasies; maar dat daar al ver gevorder is op die pad na die bereiking van hierdie ideale toestand, is eweneens 'n feit wat baie duidelik na vore kom as 'n mens die hedendaagse stryd van die vakbonde vergelyk met die stryd wat gevoer is in die

eerste.....

eerste helfte van die negentiende eeu.

42. Loonraadsverslag, 17 Julie 1946, par. 3.

43. Loonraadsverslag, 17 Julie 1946, par. 12.

'n Werkgewer het die volgende verklaring voor die Raad afgele:

"Doeltrefeendheid is van die organisasie van die fabriek afhanklik, maar dit skyn asof daar dwarsdeur die wereld 'n verslapping van doeltreffendheid bestaan, of, met ander woorde dat daar 'n verslegting van vakkennis en produksie bestaan. Miskien kom dit deurdat daar gedurende die oorlogsjare nie dieselfde hoë peil van meedinging as voor die tyd bestaan het nie, maar dit is waarskynlik meer 'n geval vir sielkundiges as vir vervaardigers."

BIBLIOGRAFIE.

- BARBASH Jack : Labour Unions in Action, 1947.
BLAIR : History of British Socialism. Vol. I.
BLUM Solomon : Labor Economics.
BOULDING Kenneth E : Economic Analysis, 1948.
BOYDELL Thomas : My Luck was In.

CHAMBERLAIN Neil W. : Collective Bargaining, 1944.
CHAMBERLAIN Neil W. : Collective Bargaining Procedures.
CITRINE Sir Walter : British Trade Unions.
COLE G.D.H. : An Introduction to Trade Unionism
1953.
DAVEY Harold W. : Contemporary Collective Bargaining.
1952.
De RUITER Dr. T.: Ds. J.C. Sikkel en de Organisatie
van de Arbeid. 1950.
DUNLOP John T. : Wage Determination Under Trade Unions
1944.
FLANDERS Allen : Trade Unions.
GUTHRIE E. en TREMBATH J.E. : A First Account of Labour
Organisation in South Africa. 1926,
HEPPLE Alex. : Trade Unions in Travail. 1954.
HILL Lee H. en HOOK Charles R. Jr. : Management at the
Bargaining Table. N.Y. en London 1945.
HUTT W.H. : The Theory of Collective Bargaining.
LAMMERS C. : De Vakbeweging en Haar Problemen. 1935.
LIPSON E. : Economic History of England. Vol. III 1947.
MARSHALL Alfred: Principles of Economics. 1947.
MARX H.K. : Capital.
MC CORD WRIGHT David: The Impact of the Union.
MILLNE-BAILEY W. : Trade Union Documents. London 1929.
MOK. S. : De Vakbeweging.
PEN Dr. J. : De Leenvorming In De Moderne Volkshuis-
houding.
PRICE John: British Trade Unions.
RINGROSE H.G. : Trade Unions In Natal. 1951.
ROUX Edward. : Time Longer Than Rope. 1948.
SACHS E.S. : The Choice Before South Africa. 1952.
SLICHTER Sumner H. The Challenge of Industrial Relations.
SLICHTER Sumner H. Union Policies and Industrial Manage-
ment.
TINDALL B.A. : James Rose Innes.
WEBB S & B. : The History of Trade Unionism. 1920.
WILLIAMSON S.T. en HARRIS Herbert.: Trends in Collective
Bargaining 1945.
WOOTEN Barbara : Freedom Under Planning.

PUBLIKASIES:

- Buitengewone Staatskoerant No. 5340. 10 Sept. 1954.
Cape Times 20 Desember 1929.
Commonwealth Arbitration Reports Vol XIII.
Daily Mail 5 Sept. 1932.
Debatte van die Volksraad: 9 - 13 Mei 1949.
3 - 7 Aug. 1953.
17 - 21 Aug. 1953.
24 - 28 Aug. 1953.
Die Suid-Afrikaanse Vakbondbeweging Sedert die Aan-
vangstydperk. (Pamflet uitgegee deur die S.A. Trade
and Labour Council 1939.)
Goewermentskennisgewing No. 1725 1926.
Life: International Edition Vol. 13 No. 13. 29 Dec. 1952.
Loonraadsverslae: 26 Sept. 1926.
Feb. 1928 .
No. 358 April 1935.
6 April 1936.
No. 402 21 Feb. 1938.
No. 455 1939.
17 Jul. 1946.

Offisiële Jaarboek van die Unie van Suid-Afrika:

Nos. 12, 23, 24 en 25 (1949)

ROUTH Dr. G.G.C. in Diary and Handbook for the Clothing Industry 1952.

Saamtrek: 14 Sept. 1953.

Jan. 1955.

4 Feb. 1955.

Social and Industrial Review:

Des. 1925.

Jan. 1926.

Feb. 1926.

Sept. 1926 (Spesiale Uitgawe)

8 Des. 1928.

Jan. 1930.

The Garment Worker:

Vol.1, No. 1, Okt. 1936.

Vol.1, No. 5, Des. 1938.

Vol.1, No. 8.

Vol 2, No. 2, Mar/Apr. 1940.

Vol 3, No. 1, Jan/Feb. 1941.

Vol 4, No. 2, Mar/Apr. 1942.

Vol 5, No. 1, Jan/Feb. 1943.

Vol 5, No. 5, Sep/Oct. 1943.

Vol.6, No. 1, Jan/Feb. 1945.

Vol. 6 No. 3, Mei/Jun. 1945.

Vol 7, No. 1, Jan/Feb. 1946.

Vol.9, No. 4, Jul/Aug. 1948.

Vol.10, No. 2, Mar/Apr. 1949.

Vol.10, No. 3, May/Jun. 1949.

The Star 4 March 1930.

3 Nov. 1931.

Verslae van Kommissies van Onderzoek:

U.G. 12 / 1914.

U.G. 16 / 1950.

U.G. 62 / 1951.

Volkskongres te Johannesburg. 1 - 4 Julie 1947:

Arbeidsbeweginge: Dr. A. Hertzog.