

WERKGEWER-WERKNEMERVERHOUDINGE IN DIE BEDRYF MET SPESIALE
VERWYSING NA KOLLEKTIEWE BEDINGING AS INSTRUMENT VAN DIE
VAKBOND OM SY DOELSTELLINGS TE BEREIK

deur

VINCENT BLIGNAUT, B.A., H.B.A.

Skripsie aangebied ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes
vir die graad

MAGISTER BEDRYFSADMINISTRASIE

in die

FAKULTEIT VAN EKONOMIESE WETENSKAPPE

aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

LEIER: PROF. A.S. VAN ZIJL

JANUARIE 1974

DANKBETUIGING

My opregte dank aan professor A.S. van Zijl
vir sy bekwame leiding in hierdie studie.

Aan my vrou Christa baie dankie vir haar
morele steun en opofferings die afgelope
drie jaar.

INHOUDSOPGAWEBladsy

VOORWOORD	1
HOOFSTUK 1 - 'N HISTORIESE OORSIG VAN DIE ONTWIKKELING VAN WERKGEWER-WERKNEMERVERHOUDINGE	3
1.1 INLEIDING	3
1.2 DIE STELSEL VAN PANDVERHOUDINGE	4
1.3 DIE STELSEL VAN VRYE ARBEID	6
1.4 KOLLEKTIEWE BEDINGING	7
1.5 SAMEVATTING EN VERDERE GEDAGTES	8
HOOFSTUK 2 - ARBEIDSWETGEWING, WERKGEWERSORGANISASIES EN KOLLEKTIEWE BEDINGING	9
2.1 INLEIDING	9
2.2 ARBEIDSWETGEWING IN SUID-AFRIKA	10
2.3 DIE HOOFKENMERKE VAN SUID-AFRIKA SE ARBEIDSWETGEWING	11
2.4 DIE WET OP NYWERHEIDSVERSOENING	13
2.5 WYSIGINGSWETSONTWERP OP DIE REËLING VAN BANTOE- ARBEIDSVVERHOUDINGE	16
2.6 ARBEIDSWETGEWING EN KOLLEKTIEWE BEDINGING	16
2.7 WERKGEWERSORGANISASIES EN KOLLEKTIEWE BEDINGING	19
2.8 REDES VIR DIE ONTSTAAN VAN WERKGEWERSORGANISASIES	20
2.9 SAMEVATTING EN VERDERE GEDAGTES	21

HOOFSTUK 3 - VAKBONDE EN KOLLEKTIEWE BEDINGING	22
3.1 INLEIDING	22
3.2 TEORIEË OOR DIE VAKBONDBEWEGING	23
3.2.1 Die teorie van Selig Perlman	23
3.2.2 Die teorie van Frank Tannenbaum	24
3.2.3 Die teorie van Sidney en Beatrice Webb	24
3.2.4 Die kollektiewe bedingings- of ekonomiese beskermingsteorie	25
3.3 DIE FUNKSIES EN DOELSTELLINGS VAN VAKBONDE	25
3.4 TEGNIEKE VAN DIE VAKBOND OM SY DOELSTELLINGS TE BEREIK	26
HOOFSTUK 4 - KOLLEKTIEWE BEDINGING - PRINSIPIEEL EN ANALITIES	28
4.1 INLEIDING	28
4.2 DIE AARD VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING	30
4.3 OOGMERKE VAN VAKBONDE EN KOLLEKTIEWE BEDINGING	34
4.4 DIE BEDINGINGSEENHEID EN BEDINGINGSMAG	37
4.5 DIE BEDINGINGSPROSES	38
4.5.1 Verdelende bedinging	41
4.5.2 "Integrative bargaining"	42
4.5.3 "Attitudinal structuring"	42
4.5.4 Intra-organisatoriese bedinging	43
4.6 STAKINGS	43
4.6.1 Verskillende soorte stakings en hulle doelwitte	45

4.6.2 "Unfair labor practice"-staking	45
4.6.3 Weerligstaking	45
4.6.4 Die sitstaking	46
4.6.5 Die sloerstaking	46
4.6.6 Die simpatiestaking	46
4.7 DIE REGTE VAN WERKNEMERS EN WETGEWING IN SUID-AFRIKA	46
4.8 DIE KOLLEKTIEWE OOREENKOMS	47
4.9 DIE ADMINISTRATIEWE PROSES	49
4.10 SAMEVATTING EN SLOTGEDAGTES	50
 HOOFSTUK 5 - SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING	 52
 BIBLIOGRAFIE	 55
A. BOEKE	55
B. ARTIKELS IN TYDSKRIFTE	58
C. KOERANTE	59
D. VAKBOND TYDSKRIFTE	59
E. STAATSPUBLIKASIES	59
F. VOLKSRAADSDEBATTE	59
G. HOFVERSLAE	60
H. WETTE	60
I. ANDER NAVORSINGSWERKE	60
 BYLAE A	 61-65

VOORWOORD

DOEL VAN DIE STUDIE

Werkgewer-werknemerverhoudinge het die fokuspunt van hedendaagse wetenskaplike bestuursbenadering geword. In besonder in die toepassing van die gedragwetenskappe deur bestuur.

In die lig van bogenoemde is dit dan ook die doel van hierdie studie om 'n ontleding te doen van:

- (1) die historiese agtergrond en ontwikkeling van kollektiewe bedinging;
- (2) die interaksie van kollektiewe bedinging in die omgewing waarin dit plaasvind.

TERREINAFBAKENING

Ten einde 'n begrip te vorm van die proses van kollektiewe bedinging as instrument van die vakbond om in die werkgewer-werknemerverhoudinge sy doelstellings te verwesenlik, is dit nodig om die volgende te bespreek:

- (1) Die ontwikkeling van die werkgewer-werknemer-verhoudinge.
- (2) Die interaksie van die elemente van kollektiewe bedinging en die invloed van omgewingsfaktore op

die proses van kollektiewe bedinging in laasgenoemde geval hoofsaaklik die invloed van arbeidswetgewing daarop.

- (3) Die aard van kollektiewe bedinging prinsipieel en analities.

'n Hoofstuk word dan aan elk van die onderwerpe gewy.

METODE VAN STUDIE

Die inligting in hierdie skripsie is hoofsaaklik uit die bestaande literatuur verkry.

Die skrywer maak hoegenaamd nie daarop aanspraak dat hierdie studie omvattend is in die sin dat alle beskikbare literatuur oor die onderwerp geraadpleeg is nie.

Menings deur skrywer hierin opgeneem is sy eie; hulle is slegs spekulatief van aard en is nie eksperimenteel getoets nie.

SLOTGEDAGTE

Hierdie skripsie is bedoel as 'n prikkeling tot groter belangstelling in een van die belangrikste verskynsels van ons tyd, naamlik die georganiseerde vakbondbeweging en sy invloed op die hedendaagse gemeenskap.

HOOFSTUK 1

'N HISTORIESE OORSIG VAN DIE ONTWIKKELING VAN WERKGEWER-WERKNEMERVERHOUDINGE

1.1 INLEIDING

Beal en Wickersham¹ wys daarop dat in die geskiedenis van die Westerse wêreld die verhouding tussen diegene wat die produksiehulpbronne besit, bestuur en kontroleer, en diegene wat die funksie van produksie vervul - met ander woorde, tussen werkgewer en werknemer, bestuur en arbeider - in drie hoofvorme uitgekristalliseer het, naamlik slawerny, lyfeienskap en vrye arbeid.

Slawerny en lyfeienskap was met landbou en landbou-ekonomie geassosieer, terwyl vrye arbeid ontstaan het in die oorgangstydperk na 'n periode van geldeconomie. Hierdie tydperk is hoofsaaklik gekenmerk deur die opkoms van nywerhede, die gebruik van masjiene en meganiese krag.

Vakbonde en die proses van kollektiewe bedinging - in die verhouding tussen arbeid en bestuur - is hoofsaaklik beperk tot die stelsel van vrye arbeid wat nie veel ouer as twee-

1. Beal, E.F. en E.D. Wickersham, *The Practice of Collective Bargaining*, p.40.

honderd jaar is nie. Dit is egter noodsaaklik om daarop te wys dat sommige skrywers kollektiewe bedinging oor baie jare sien ontwikkel het. Owen en Finston meen dat "the institution known as collective bargaining has evolved over the past four or five centuries from serfdom into a unious mixture of freedoms and controls."²

1.2 DIE STELSEL VAN PANDVERHOUDINGE

Van die drie genoemde stelsels (sien paragraaf 1) is slawerny die oudste. Die vernaamste kenmerk van hierdie stelsel was dat die "werkgewer" letterlik die "werknemer" besit het. Volgens dié stelsel was die slaaf 'n kosbare besitting om te bekom, en wat ook ten alle tye bewaar en behoue moes word. Volgens Béal: "A slave was thus expensive to acquire and maintain, and had to be guarded against escape."³ In hierdie betrokke pandstelsel was daar dan ook geen bedinging tussen die twee partye gewees nie.

'n Ander pandverhouding, naamlik lyfeienskap, het ook bestaan, maar het verskil van slawerny. So meen Owen: "Under serfdom slaves were grown somewhat in the same way as farmers grow corn, the serf was a kind of property attached to the

2. Owen, W.V. en H.V. Finston, *Industrial Relations*, p.249.

3. Beal, *op.cit.*, p.65.

land, a part of the package under control of the lord and master."⁴ Owen⁵ beklemtoon dan ook dat geen bedinging onder dié stelsel plaasgevind het nie.

Geleidelik het 'n stelsel van individuele kontrakte ontwikkel. In plaas daarvan dat die individuele werknemer gekoppel was aan die herehuis (manor) is vryheid aan hom gegun om na die dorpies (villages) te gaan en sy dienste te gaan verhuur aan werkgewers. Die heer en diensbodeverhouding het dan ook gevolglik die heer en lyfeieneverhouding vervang.

Oor die posisie van die heer of diensbode onder hierdie tipe van verhouding skryf Selznick:⁶ "The position of the master or servant though originating in contract, was conceived as legal status. It was entirely consistent with the legal theory that at least some terms of the relation, such as its duration and wages to be paid, be subject to bargaining and mutual assent. Blackstone had no difficulty in referring to a 'contract' between the parties. But custom and public policy, not the will of the parties, defined the implicit framework of mutual rights and obligations. In the routine case most of the forms and conditions of employ-

4. Owen, *op.cit.*, p.249.

5. *Ibid.*

6. Selznick, P., *Law Society and Industrial Justice*, p.123.

ment were implied by law rather than setting by mutual agreement. That implication spelled out the legal obligations naturally and properly assumed by anyone who entered into the master-servant relation." Hierdie stelsel het bekend gestaan as individuele bedinging en soos Owen⁷ dit stel "has provided the elements for classical labor market elements".

1.3 DIE STELSEL VAN VRYE ARBEID

Met die verdwyning van genoemde stelsels het die stelsel van vrye arbeid ontstaan, wat dan ook eie is aan ons tyd. Onder die stelsel van vrye arbeid is die arbeider vry om sy dienste aan te bied aan wie hy wil. Die kenmerk van die stelsel is dat dit 'n vrywillige kontrak is wat aangegaan word tussen die werkgewer en die werknemer. Walsh⁸ sien die verhouding soos volg: "When a person is employed by another to do work under the direction of that other, what is known as a contract of service is created. By this what is legally termed a master and servant relationship is created. Like any other contract in law three conditions must be satisfied. There must be an offer (this is usually made by the employer) and an unconditional acceptance (usually by the employee) and consideration. Consideration is the subject-matter of the

7. Owen, *op.cit.*, p.247.

8. Walsh, W., *Industrial Relations and Communications*, p.18.

contract, the consideration given by the employee is the work he does, that given by the employer is the payment he makes."

Die kontrak word dus van krag tussen werkgewer en werknemer, wanneer die werkgewer 'n betrekking aan die werknemer aanbied en laasgenoemde dit aanvaar. Die bepalinge of voorwaardes van hierdie kontrak is onderhewig aan bedinging tussen die twee partye. Die werknemer kan die kontrak opsê deur die diens van die werkgewer te verlaat, en laasgenoemde kan weer op sy beurt die werknemer uit sy diens ontslaan. Paradoksaal is dit egter hierdie kontrak wat kollektiewe bedinging motiveer.⁹

1.4 KOLLEKTIEWE BEDINGING

Elke werker het 'n afsonderlike ooreenkoms met die werkgewer, maar werk is sosiaal van aard. Enige bedryf/onderneming integreer die verskillende take tot so 'n mate dat alle take onderling afhanklik van mekaar is. Die individu kan nie om veranderings of voorwaardes in sy persoonlike taak beding sonder om andere in meerdere of mindere mate te beïnvloed nie. Dit beteken dat individuele bedinging oneffektief is. Slegs kollektiewe bedinging kan slaag om algemene hersiening teweeg te bring, waardeur die individu se betrokke kontrak (ooreen-

9. Owen, *op.cit.*, p.248.

koms) ook gewysig sal word. Dit is dan ook een van die vernaamste redes waarom werknemers saamsnoer om vakbonde te stig.

1.5 SAMEVATTING EN VERDERE GEDAGTES

In die vorige paragrafe is gepoog om 'n kort historiese oorsig te skets oor die ontstaan van werkgewer-werknemer-verhoudinge vanaf die stelsel van pandverhoudings tot die huidige stelsel van vrye arbeid. Uit die stelsel van vrye arbeid het die vakbond ontstaan met kollektiewe bedinging as die basiese metode van die vakbond om sy doelstellings te bereik.¹⁰

Oor die vakbond en kollektiewe bedinging skryf Du Toit:¹¹

"Die vakbondwese in sy huidige vorm is gebore uit die omstandighede geskep deur die Industriële Revolusie in Brittanje. Aanvanklik was die doel net gesamentlike optrede deur die werkers teen die werkgewers. Spoedig is besef dat permanente organisasies hulle beter sou kan dien. Mettertyd word beter verhoudings geskep tussen werkgewer en werknemer en geskied die oplossing van arbeidsgeskille deur die proses van gesamentlike onderhandeling. Dus is vreedsame ontmoeting tussen die werkgewer (werkgewersorganisasie) en die vakbond as verteenwoordiger van die werkers."

10. Annandale, J.M., *The Employer-Trade Union Bargaining Process in the South African Environment with Specific Reference to the 1970 Wage Negotiations in the Iron, Steel, Engineering and Metallurgical Industry*, p.61.

11. Du Toit, M.A., *Vakbondontwikkeling en Beleid in S.A.*, p.8.

HOOFSTUK 2

ARBEIDSWETGEWING, WERKGEWERSORGANISASIES EN KOLLEKTIEWE BEDINGING

2.1 INLEIDING

In die lande wat nywerheidswetgewing ingevoer het, word kollektiewe bedinging algemeen erken as een van die doeltreffendste metodes om lone en diensvoorwaardes in die handel en nywerheid te reël. Maar om doeltreffend te wees, vereis kollektiewe bedinging toereikende organisasie van die kant van sowel werkgewers as werknemers. Kragtens die gemenereg het elkeen die vryheid om te organiseer en dus om by 'n werkgewersorganisasie of 'n vakvereniging aan te sluit, mits so 'n organisasie vir wettige doeleindes gestig is.

Met die groei van die nywerheid het dit nodig geword om wetgewing in te voer wat voorsiening maak vir 'n stelsel van kollektiewe bedinging, en sulke wetgewing bestaan in feitlik elke land waar die gemene reg, of sy ekwivalent, ontoereikend geblyk het vir die behandeling van maatskaplike, ekonomiese en arbeidsprobleme wat elke nywerheidsontwikkeling vergesel.¹

1. U.G. 62-1951, *Verslag van die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing*, p.82.

2.2 ARBEIDSWETGEWING IN SUID-AFRIKA²

Die uitdrukking "arbeidswetgewing" word normaalweg gebruik ter aanduiding van alle wette wat te doen het met die betrekking tussen werkgever en werknemer. Werkloosheidsversekering ressorteer onder die ruimere begrip sosiale wetgewing, maar as van die ondernemings verlang word om tot hierdie versekering by te dra, raak dit die betrekkinge tussen werkgever en werknemer. Daar sal derhalwe kortliks melding van gemaak word.

Suid-Afrika se arbeidswetgewing bevat die volgende hoofwette (sowel as die regulasies daarkragtens uitgevaardig):

- (a) Die Wet op Myne en Bedrywe, no. 27 van 1956.
- (b) Die Wet op Fabrieke, Masjinerie en Bouwerk, no. 22 van 1941.
- (c) Die Wet op Winkels en Kantore, no. 75 van 1964.
- (d) Die Wet op Nywerheidsversoening, no. 28 van 1956.
- (e) Die Loonwet, no. 5 van 1957.
- (f) Die Wet op Naturellearbeid (Beslegting van Geskille), no. 48 van 1953.
- (g) Die Wet op Vakleerlinge, no. 37 van 1944.
- (h) Die Wet op die Opleiding van Ambagsmanne, no. 38 van 1951.

2. Annandale, *op.cit.*, p.76.

- (i) Die Wet op Naturellebouwerkers, no. 27 van 1951.
- (j) Die Ongevallewet, no. 30 van 1941.
- (k) Die Werkloosheidsversekeringswet, no. 53 van 1946.

2.3 DIE HOOFKENMERKE VAN SUID-AFRIKA SE ARBEIDSWETGEWING

Hierdie wette bestryk 'n ruim gebied en bevat onder meer bepalinge oor

- (a) die gesondheid en veiligheid van die werknemer;
- (b) die ekonomiese bestaansekereheid van die arbeider;
- (c) die opleiding van vakmanne;
- (d) die vasstelling van lone en ander arbeidsvoorwaardes in die volkshuishouding;
- (e) die beslegting van arbeidsgeskille; en
- (f) beperkings op die indiensneming van sekere persone.

Die Suid-Afrikaanse wetgewing is sterk beïnvloed deur die Britse en IAO (Internasionale Arbeidsorganisasie) konvensies sowel as deur die land se besondere ekonomiese en rassestruktuur.

Eers was die Britse voorbeeld en later die internasionale konvensies, gepaard met die oorheersende rol wat die blanke ambagsman in Suid-Afrika gespeel en die politieke invloed wat van die destydse arbeidersparty en vakunies in die Koalisie-

regering van 1924-1929 uitgegaan het, oorsaak van dié in die algemeen progressiewe karakter van ons arbeidswetgewing. Fabriekwetgewing van 'n progressiewe aard is dus in Suid-Afrika aangeneem nog voor die opkoms van 'n goed ontwikkelde moderne fabriekwese hier te lande. Hoewel hierdie wetgewing in hoofsaak die belange van die blanke ambagsman wou beskerm, het dit terselfdertyd die belange van die nie-blanke werknemer gedien deur die ontstaan te verhoed van die dikwels afgryslike arbeids-toestande wat die begin van nywerheidsontwikkeling elders gekenmerk het. Later het Suid-Afrika verskeie ewe gevorderde IAO-konvensies bekragtig en toegepas, byvoorbeeld dié rakende die indiensneming van vroulike werkers. Dit is inderdaad moontlik dat dele van Suid-Afrika se arbeidswetgewing te gevorderd is vir 'n ontwikkelende land met 'n ekonomiese en demografiese struktuur soos dié van ons land. So byvoorbeeld sou die bepalinge omtrent werkure en oortydwerk meer op hulle plek wees in die ouere, ryk volkshuishoudings as in 'n gemeenskap wat nog steeds so 'n groot onderontwikkelde sektor het.

'n Kenmerkende eienskap van die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing is dat dit nie altyd op alle werknemers van toepassing is nie. So byvoorbeeld word vakbonde van Bantoe-arbeiders nie erken as partye in kollektiewe onderhandelinge nie. Sodanige onderhandelings met die werkgewers staan alleen oop vir Blanke-, Asiate- en Kleurlingvakbonde. Die Suid-Afrikaanse wetgewing word hieroor dikwels gekritiseer, maar die probleem is ingewikkeld en heelwat van die kritiek is oppervlakkig sover dit

nie alleen die maatskaplike en politieke aspekte van die saak verontagsaam nie, maar ook die nadelige gevolge oor die hoof sien wat die afdwing van gelykheid op die ekonomiese ontwikkeling self kan hê. Dit wil nie sê dat die Suid-Afrikaanse wetgewing nie te diskriminerend kan wees nie, maar die kritiek daarop hou dikwels geen rekening met die uiters ingewikkelde binnelandse situasie nie. Daar sal nie verder op hierdie probleem ingegaan word nie; die bedoeling was slegs om 'n opvallende eienaardigheid van ons wetgewing te vermeld en om teen al te maklike kritiek te waarsku.

In hierdie hoofstuk sal ons ons slegs bepaal tot die Wet op Nywerheidsversoening aangesien hierdie wet voorsiening maak vir die beginsel van kollektiewe bedinginge, en die Wysigingswetsontwerp op die Reëling van Bantoe-arbeidsverhoudinge wat voorsiening maak vir die instelling van 'n soepel komiteestelsel wat verseker dat werkers wat op hoogte is met hulle besondere situasie, self sal beding vir diensvoorwaardes in daardie dienssituasie.

2.4 DIE WET OP NYWERHEIDSVERSOENING³

Die Nywerheidsversoeningswet is in 1956 gepasseer, tree in werking op 1 Januarie 1957 en is die derde wet met dieselfde naam. Die eerste was in 1924 en die tweede in 1937.

3. Schaeffer, M. en J.F. Heyne, *Nywerheidsreg in Suid-Afrika*, pp.19-169.

Die belangrikste onderwerpe wat in die jongste Wet behandel word is

- (i) die registrasie van kollektiewe ooreenkomste, aangegaan deur verteenwoordigende werkgewer- en werknemerorganisasies, oor die arbeidsvoorwaardes in 'n bepaalde bedryfstak;
- (ii) die beslegting van arbeidsgeskille; en
- (iii) die reëling van mededinging tussen mense van verskillende rasse.

Die basiese beginsels van die Wet word soos volg saamgevat:

(1) Die Wet maak, eerstens, voorsiening vir die beginsel van kollektiewe bedinging in verband met lone en ander diensvoorwaardes tussen werkgewer of werkgewersorganisasies aan die een kant en georganiseerde werknemers (vakverenigings) aan die ander kant. Om hierdie doelstellings te bereik, maak die Wet voorsiening vir die organisasie van werkgewers en die registrasie van werkgewersorganisasies, die organisasie van werknemers en die stigting van nywerheidsrade waarop werkgewers of werkgewersorganisasies en 'n vakvereniging of vakverenigings gelyke verteenwoordiging geniet; die aangaan van nywerheidsraad-ooreenkomste waarin die diensvoorwaardes beliggaam word waarop die partye tot die betrokke nywerheidsraad ooreengekom het; en die verlening van regsrag aan sodanige ooreenkomste en

bepalings waarkragtens hulle nie net op die partye tot die nywerheidsraad bindend verklaar kan word nie, maar ook op hulle werkgewers en werknemers (insluitende Bantoe) wat in die bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat onder die jurisdiksie van die betrokke nywerheidsraad val, betrokke is;

(2) tweedens maak die Wet voorsiening vir die beginsel van die voorkoming en beslegting van geskille tussen georganiseerde arbeid en die werkgewer of werkgewersorganisasies;

(3) derdens maak dit voorsiening vir die beginsel om die Bantoe van deelname aan die versoeningsbepalings onder die Wet uit te sluit;

(4) vierdens maak dit voorsiening vir skeiding tussen blanke- en nie-blanke (Bantoe uitgesonderd)-lede van vakverenigings en die verbod op die registrasie van vakverenigings wat uit blanke en nie-blanke (Bantoe uitgesonderd)-lede saamgestel is;

(5) voorts maak dit voorsiening vir die reservering van werk vir persone van 'n bepaalde ras as 'n voorsorgmaatreël teen inter-rassemededinging.

2.5 WYSIGINGSWETSONTWERP OP DIE REËLING VAN BANTOE-ARBEIDS- VERHOUDINGE

Hierdie Wet is die nuutste toevoeging tot die Arbeidswetgewing in Suid-Afrika. Hierdie Wet maak nou *inter alia* voorsiening vir nuwe organisatoriese liggame om arbeidsverhoudinge te verbeter, asook die reg vir die Bantoe om aan stakings deel te neem onder sekere omstandighede.

2.6 ARBEIDSWETGEWING EN KOLLEKTIEWE BEDINGING

Volgens voorgenoemde bespreking bevorder die Wet op Nywerheids-
versoening goeie arbeidsbetrekkinge, en in besonder stel dit
nie nodige masjinerie vir kollektiewe bedinging daar.

Die kollektiwiteit van die Wet word goed geïllustreer in die
saak Amalgamated Engineering v. Minister of Labour.⁴ In die
uitspraak van die saak verklaar appèlregter Centlivres:

"The whole idea underlying the trade union system, which
system is recognised by the Industrial Conciliation Act, is
that the trade union concerned should act as the spokesman
of its members whenever a dispute arises between employers and
employees. The Act encourages collective bargaining; hence
the provisions for the registration not only of trade unions
but also of employers' organisations.

4. *Amalgamated Engineering v. Minister of Labour*, 1949(A),
S.M. 908, p.912.

To insist that whenever a dispute arises between employers and employees, an individual employer or employee should set the statutory machinery in motion for the purpose of settling the dispute, would tend to defeat the object which the legislature had in mind" Op bladsy 914 " ... when section 35 somewhat ineptly refers to a dispute between a registered trade union on the one hand and a registered employers' organisation on the other hand, what is really meant is that the trade union and employers' organisation are involved in the dispute as representing employees and employers respectively".

Die mening word ook uitgespreek dat die Wet veel tekortkominge het. Hepple⁵ rapporteer soos volg in Forum: "Unfortunately, few South African workers share the benefits of the I.C. Act. In the first place it applies to White and Coloured employees only: in the second place, where all such workers are subject to its restrictions, only those strongly organised in trade unions can take full advantage of its rights of industrial democracy. There are still large numbers of White and Coloured workers unorganised, and therefore unable to engage in collective bargaining.

Wat die Wysigingswetsontwerp op die Reëling van Bantoe-arbeidsverhoudinge betref, is dit algemeen verwelkom. "The Bantu Labour Relations Regulations Amendment Bill, which provides new

5. ' Hepple, A., Africans should have equal trade union rights, in *Forum*, Volume 4(7), Oktober 1955, p.41.

organisations for African workers and grants them the right to strike under certain circumstances, was read a second time in the assembly yesterday with the support of the whole House."⁶ Wat egter belangrik is, is dat die beginsel van kollektiewe bedinging beliggaam is in hierdie wetgewing. "The second right which is universally accepted, is the right of collective bargaining. To a certain extent this right is being granted in this legislation, but the whole idea in this legislation is once again the concept of fragmentation."⁷

Volgens skrywer se mening is die wetgewing 'n besliste stap voorwaarts, aangesien die Bantoe wat 80 persent van die Republiek se arbeidsmag uitmaak, nou die eerste keer kan deelneem aan sittings en besprekings van Nywerheidsrade. Kragtens die wet sal hulle egter geen stemreg hê nie en die vraag ontstaan of hulle dus werklik kan deelneem aan die proses van kollektiewe bedinging om hulle geskille op te los. Mev. Suzman sien die aangeleentheid so: "This is a makeshift measure, designed largely to overcome the Minister's reluctance to give trade-union rights to Africans, collective bargaining and recognised trade unions."⁸

6. D'Oliveira, J., Labour Bill Gains full support, in *The Star*, 12 Junie 1973: p.3, kol.4.

7. Volksraaddebatte, 11 Junie tot 15 Junie 1973, Kolum 8731.

8. D'Oliveira, *op.cit.*, p.4.

Suid-Afrika se arbeidswetgewing bevat baie wat prysenswaardig is. Dit het, positief gesien, 'n apparaat ter verbetering van lone en ander arbeidsvoorwaardes geskep. Dit dien die belange van die werkgewers sowel as van die gemeenskap deur die voorkoming van stakings en deur geskille te verminder.

Desnieteenstaande het ons arbeidswetgewing sterk kritiek uitgelok vanweë sy bepalinge betreffende die kleurslagboom. Hierdie kritiek, hoewel gedeeltelik geregverdig, het die neiging om die eienaardige sosiale en kulturele omstandighede van Suid-Afrika oor die hoof te sien.

2.7 WERKGEWERSORGANISASIES EN KOLLEKTIEWE BEDINGING

In die kollektiewe bedingingsproses word twee elemente aange-tref, naamlik werkgewersorganisasies of bestuur aan die een kant en werknemersorganisasies aan die ander kant. Volgens Van Beek: "Met collectieve organen worden niet organen of organisaties bedoeld die zich bezighouden met het collectieve overleg, d.w.z. met het regelen en vaststellen der arbeids-voorwaarden in onderling overleg. Daarbij staan dan aan de eene zijde de georganiseerde werkgewers (soms ook een of meer werkgevers afzonderlijk) en aan de andere zijde de georgani-seerde werknemers. In de dagelijksche omgangstaal spreekt men wel van vakvereenigingen, een uitdrukking, die heel passend is, daar het immers vereenigingen van het vak zijn, die het hier bedoelde overleg voeren."⁹

9. Van Beek, K.H., *Over Collectief Overleg in het Bedrijfs-leven*, Amsterdam, p.3.

2.8 REDES VIR DIE ONTSTAAN VAN WERKGEWERSORGANISASIES

Lester¹⁰ gee die volgende redes en oorsake vir die ontstaan van werkgewersorganisasies: "Not infrequently employers combined temporarily (later permanently) in employers' associations. This purpose was to strengthen the use of some weapons (e.g. the blacklisting of unionists, labor espionage, importation of strike breakers, and operation of an employer-controlled job agency), or to gain active cooperation and financial participation of fellow employers in anti-union programs."

Meer spesifieke redes vir die ontstaan van werkgewersorganisasies is dan ook die volgende:¹¹

- (1) Om hulself te beskerm teen die eise van vakbonde wat hulle as onredelik en onprakties sien;
- (2) om onregverdigde mededinging tussen hulleself uit te skakel deur die regulasie van die volume van produksie, die allokasie van markte en verkoopspryse;
- (3) die gesamentlike organisasie van verskeie kommersiële en ander dienste van belang;
- (4) om die sienswyses van werkgewers oor ekonomiese, sosiale en ander arbeidsgebiede te weerspieël.

10. Lester, R.A., *As Unions Mature*, p.121.

11. Richardson, L.H., *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, p.222.

Slegs die eerste rede en gedeeltes van die vierde het betrekking op arbeidsaangeleenthede.

2.9 SAMEVATTING EN VERDERE GEDAGTES

Die funksies en doelstellings van werkgewersorganisasies word soos volg deur Richardson saamgevat¹² "While some employers confederations and associations do exist for the sole purpose of dealing with industrial relations disputes and collective bargaining, a far greater number exist to deal with such questions as only part of their functions. They exist also to deal with trading questions, training and finance, to promote joint advertising, to pursue legislation favourable to the industry and so on."

Die verhouding tussen vakbonde en werkgewersorganisasies ontstaan dus basies uit die proses van onderhandelings en die toepassing van kollektiewe ooreenkomste.

12. *Ibid.*, p.65.

HOOFSTUK 3

VAKBONDE EN KOLLEKTIEWE BEDINGING

3.1 INLEIDING

Basies is die doelstellings van die vakbonde nog net dieselfde as wat dit was toe hulle vir die eerste keer tot stand gekom het. Dit gaan steeds om die ekonomiese en sosiale welvaart van die werker. Die hele opset van die vakbondwese het eintlik oor die jare dieselfde gebly. Net die funksies het uitgebrei.¹

Die ontwikkeling van die vakbondwese word soos volg deur M. van de Vall gesien: "These discrepancies between definition and reality indicate that the rise of the affluent society and the welfare state is accompanied by changes in the structure and functions of labor organizations. As a result, the traditional conception of the trade union is becoming outdated. In an attempt to analyze the Unions' present role in advanced industrial society, we shall use the following classification."²

1. Du Toit, *op.cit.*, p.22.

2. Van de Wall, W., *Labour Organizations*, p.51.

Die vakbond se funksies word verdeel in makro- en mikro-funksies, waar die makrofunksie gemoeid is met die gemeenskap, die nywerheid en die werkers en die mikrofunksie gemoeid is met die lede van die vakbond.³

3.2 TEORIEË OOR DIE VAKBONDBEWEGING

Voordat daar oorgegaan word tot die funksies van vakbonde is dit nodig dat ons enkele teorieë oor die vakbondbeweging bespreek. Oor die vakbondteorie skryf Van Zijl²: "Met die voortgang van die jare het etlike teorieë die lig gesien wat poog om 'n duideliker begrip te verskaf met betrekking tot die ontstaan, doelstellings, funksies en metodes van die vakbond."⁴

3.2.1 Die teorie van Selig Perlman⁵

Die teorie van Selig Perlman, waardeur 'n onderskeid gemaak word tussen organiese arbeid (soos dit werklik bestaan) en die verskillende opvattinge van wat dit behoort te wees. Die vakbonde word gedomineer deur 'n selfontwikkelde ideologie wat ontstaan uit die behoeftes en aspirasies van organiese

3. *Ibid.*, p.51.

4. Van Zijl, A.S., *Werkverhoudings met spesiale verwysing na Bestuur en Vakbond*. 'n Bedryfsosiologiese studie, p.257.

5. Schneider, E.V., *Industrial Sociology*, p.332.

arbeid. Die arbeidsbeweging of vakbondbeweging streef na maksimum beheer oor die werk, die maksimum hoeveelheid werk en 'n verbetering van werksomstandighede.

3.2.2 Die teorie van Frank Tannenbaum⁶

Waar Perlman die werker sien as strewende na eienaarskap van die werk (om beheer oor die werk te verkry en te behou) sien Tannenbaum hom as voortgedryf deur 'n sin van vervreemding van werk en gemeenskap. Hy streef na die skepping van 'n kollektiwiteit, waarin hy verwant sal wees aan en verbind sal wees met die soliede bande van status ten opsigte van werker, medewerker en werk. Die vakbond is die belangrikste middel ter verwesenliking van hierdie doel.

3.2.3 Die teorie van Sidney en Beatrice Webb⁷

In teenstelling met die vorige teorieë beskou die Webbs die werker se mees direkte belang in die onmiddellike ekonomiese toestand. Die werker is bekommerd oor sy magtelose posisie teenoor sy heel dikwels outokratiese werkgewer. As individu kan hy weinig of niks doen om sy posisie te verbeter nie, en wend hy hom derhalwe tot die groep - die vakbond. Die vakbond se uiteindelijke doelwit is dan ook volgens hierdie teorie, die verbetering van werks- en ekonomiese toestande.

6. *Ibid.*, p.334.

7. *Ibid.*, p.337.

3.2.4 Die kollektiewe bedingings- of ekonomiese beskermingsteorie⁸

John Mitchell soek die verklaring vir die ontstaan van die vakbondwese in die ekonomiese beskerming wat dit aan die werkers bied. Hy verwerp Marx se beskouing van klassestryd en glo dat essensie van die vakbond geleë is in die metode van kollektiewe bedinging wat die werker ontdaan van sy vrees vir ekonomiese nood en sy burgerskap in die industriële sfeer van die gemeenskap verseker.

3.3 DIE FUNKSIES EN DOELSTELLINGS VAN VAKBONDE

Volgens L.J. van den Berg,⁹ gewese hoofsekretaris van die S.A. Yster- en Staalbedryfvereniging, behoort die doel en strewe van enige gesonde vakbond die volgende te wees:

- (1) Om die nywerheid self as 'n beroep en bedryf te verbeter;
- (2) om die diensvoorwaardes en diensomstandighede van sy lede te verbeter en om regverdige lone en loon-skale vir hulle te verkry;
- (3) om stappe te doen om alle geskille tussen werkge-wers en werknemers te besleg, hetsy by wyse van

8. Van Zijl, A.S., *op.cit.*, p.260.

9. Van den Berg, L.S., "Die Vakbondwese", in *My Loopbaan*, Februarie 1960, p.62.

- onderhoude, versoeningsrade, arbitrasie, nywerheidsrade, geregtelike beslissing of op enige ander wyse;
- (4) om stappe te doen ten einde verbeterings aan te bring in die bestaande landswette, regulasies en ander wetlike en wetsgelyke bepalings met betrekking tot sy lede en die lede van meewerkende verenigings;
- (5) om 'n gesonde en vriendskaplike samewerking onder alle range van die nywerheid en die samelewing aan te kweek en te bevorder.

Samevattend kan dit dan gestel word dat die ekonomiese posisie en werksomstandighede van die werkers die primêre doelwit en funksie van die vakbond uitmaak. Dit sluit nie slegs die aspekte van loonverdienste in nie, maar ook werkure, werkvoorwaardes, werksekerheid, indiensneming, opleiding, werk, en dies meer.¹⁰

3.4 TEGNIEKE VAN DIE VAKBOND OM SY DOELSTELLINGS TE BEREIK

Verskillende metodes en tegnieke word deur vakbonde gebruik om hulle doelstellings te bereik. Die metodes en tegnieke word volgens Bakker en Kerr onderskei: "We shall see that Trade Unionists, from the beginning of the eighteenth century down to the present day, enforcing their regulations by their distinct instruments or levers we distinguish as the Method

10. Van Zijl, A.S., *op.cit.*, p.274.

of Mutual Insurance, the Method of Collective Bargaining, and the Method of Legal Enactment."¹¹

Van die genoemde metodes is kollektiewe bedinging die basiese metode om sy doelstellings te bereik "the third method of dealing with matters concerning wages and conditions of labour is called collective bargaining. The workers may be acting together temporarily, but more often they entrust a representative organisation, i.e. a Trade Union, to bargain continuously on their behalf. Aid engaging in collective bargaining is the basic function of a Trade Union. All other activities in which it may engage are subordinate to it."¹²

11. Bakke, E.W.G. en C. Kerr, *Unions Management and the Public*, p.155.

12. Annandale, J.M., *op.cit.*, p.36.

HOOFSTUK 4

KOLLEKTIEWE BEDINGING - PRINSIPIEEL EN ANALITIES

4.1 INLEIDING

Die fokus van aktiwiteite van die vakbond sentreer om kollektiewe bedinging. Dit is die proses waarmee ooreenkomste bereik word ten opsigte van geskille tussen werkgewers en organisasies van werknemers. Soos Reynolds¹ dit stel: "The word 'collective' indicates that the agreement is negotiated on behalf of a group of workers."

Chamberlain² wys dan daarop dat kollektiewe bedinging die beste stelsel is wat die mens ontwerp het om diensvoorwaardes tussen werkgewers en werknemers te bepaal. Hy stel dit dan soos volg: "Essentially, there are only four ways in which terms and conditions of employment can be determined:

- (1) they can be fixed by the employer;
- (2) they can be imposed by the union;
- (3) they can be ordered by the government; and
- (4) they can be determined by collective bargaining.

1. Reynolds, L.G., *Labour Economics and Labour Relations*, p.395.

2. Chamberlain, N.W. and D.E. Cullen, *The Labour Sector*, p.326.

The fourth course, collective bargaining between the chosen representatives of management and labour, may not be the perfect system, but it is the best ever devised by free men, conscious and jealous of their liberties."

Die proses word kollektief genoem omrede werknemers as 'n groep, verteenwoordigers kies, om samesprekings en geskille met werkgewers te bespreek en op te los. Bedinging aan die ander kant behels volgens definisie³ die volgende: "Bargaining denotes

- (a) the process of agreement, persuasion, threat, proposal and counterproposal by which the potential parties to a transaction discuss its terms and possibly reach agreement on them:
- (b) reaching or endeavouring to reach an agreement whereby the concessions or favours given by one party are compensated by those given by the other. If actions are guided in this way when, it is held, they should be governed by principle, then the sense is prerogative."

Die verskil tussen individuele en kollektiewe bedinging lê daarin dat individuele bedinging plaasvind tussen die bestuur en die individuele werker wat totaal afsydig staan van sy medewerkers. Kollektiewe bedinging is dan ook die primêre funksie

3. Gould, J. and W.L. Kolb, *A Dictionary of Social Sciences*, p.71.

van die vakbond. Alle ander funksies en aktiwiteite van die vakbond is ondergeskik hieraan.

Slegs die breë kenmerke van die twee begrippe kollektief en bedinging is in bogenoemde paragraaf genoem. Dit is egter noodsaaklik om die sienswyses en definisies van verskillende persone oor kollektiewe bedinging te gee, om 'n meer volledige beeld van kollektiewe bedinging te kry. Eweneens is dit van kardinale belang om die oogmerk van vakbonde in kollektiewe bedinging te bespreek voordat die metode en tegniek van kollektiewe bedinging bespreek word.

4.2 DIE AARD VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

Volgens Marshall⁴ behels kollektiewe bedinging die volgende: "Under collective bargaining workers bond together to present their demand with a single voice that is far more powerful than that of a worker speaking on his own behalf."

Owen⁵ se sienswyse oor kollektiewe bedinging is dat dit 'n draaikolk is van botsende magseenhede, "the three principle units are organized labor, employers, and the state".

Davey⁶ is van mening dat dit geensins 'n maklike taak is om

4. Marshall, H.D. and N.J. Marshall, *Collective Bargaining*, p.3.

5. Owen, *op.cit.*, p.253.

6. Davey, H.W., *Contemporary Collective Bargaining*, p.670.

'n "institutional" proses soos kollektiewe bedinging in 'n paar woorde te omskryf nie. Hy wys egter daarop dat dit uiters noodsaaklik is om te weet wat kollektiewe bedinging is, en wat dit nie is nie. "As used here the term collective bargaining is defined to cover the negotiation, administration, interpretation, application and enforcement of written agreements between employers and unions representing their employees setting forth joint understandings as to policies and procedures governing wages, rates of pay, hours of work, and other conditions of employment."

Fushfeld⁷ het min of meer dieselfde sienswyse as Davy en omskryf kollektiewe bedinging soos volg: "Collective bargaining is the name given to the process of negotiation that takes place between unions and management.

It's goal is a contract between the two parties that embodies an agreement between them with respect to a wide variety of issues. Among the principle topics that most collective bargaining contracts cover are the following:

Definition of the bargaining unit to which the agreement applies.

7. Fushfeld, D.R., *Economics*, p.670.

Wages, including such items as overtime pay and paid holidays or vacations.

Hours of work.

Grievance procedures that provide ways to settle disputes that might arise under the contract.

Rules for suspension and discharge, and other disciplinary measures.

Rules for seniority.

Payment of union dues if they are to be deducted from workers' paycheques by the employer and paid directly to the union (the "checkoff").

Effective date and termination of the contract."

Sy basiese gedagtegang is dan ook dat ooreenkomste ten opsigte van bogenoemde punte bereik moet word, sodat daar dan geen onderbreking in produktiewe werk sal wees nie. Die ooreenkomste wat aangegaan word moet dan ook aanvaarbaar wees vir beide partye.

Volgens skrywer se mening omskryf die volgende definisie soos gegee deur Beach,⁸ kollektiewe bedinging die omvattendste:

"Collective Bargaining is concerned with the relations between Unions representing employees and employers (or their management representatives). It involves the process of Union organisation of employees; interpretation of collective agreements covering wages, hours of work and other conditions of employment; engaging in consented economic action and dispute settlement procedures."

Uit bogenoemde definisies is dit duidelik dat kollektiewe bedinging sekere basiese grondbeginsels bevat. Die volgende aanhaling uit 'n artikel getiteld "The Rights and Wrongs of Bargaining" deur Eugene C. Gerhardt⁹ kernskets die grondbeginsels van kollektiewe bedinging. "Since it takes two to make a bargain, there must be a sincere attempt on both sides to reach an agreement. There must be active participation in the deliberations in an attempt to reach a common ground of agreement. An open-minded attitude is required. A fair-minded approach is necessary and an earnest effort to bargain collectively must be made. The submission of a genuine counter proposal is a response by a party indicative of good faith. However, counter proposals are not an indispensable

8. Beach, D.S., *The Management of People at Work*, p.102.

9. U.G.62-1951, *Verslag van die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing*, p.83.

requirement of good faith, and, of course, need not be made if the counter proposal would clearly be rejected by the other party"

"The intent of collective bargaining is this: that each party approach the other with certain pre-conceived goals in view, but in a sincere attempt to negotiate, bargain and trade with the constant objective of finding a common meeting ground to be finally embodied in a written agreement. This implies an exploration of the merits of each other's proposals and counter-proposals. Concessions and changes of position are obviously inevitable. Only fools and dead people never change their minds."

4.3 OOGMERKE VAN VAKBONDE EN KOLLEKTIEWE BEDINGING¹⁰

Die oogmerke van vakbonde in hierdie verband moet gekoppel word aan hul doelstellings, want dit is in die eerste plek waaroor dit gaan. Van die grootste belang vir hulle by kollektiewe bedinging sal wees die behoud van hul organisasie. Van betekenis sal dus wees die uitbreiding van hul lidmaatskap, waar ook die kwessie van geslote geledere ter sprake kom. Die belangrikste bly egter steeds die verbetering van lone, werksure en ander diensvoorwaardes.

10. Du Toit, *op.cit.*, p.321.

In die geval van kollektiewe bedinging speel die stel van eise deur vakbonde 'n baie belangrike rol. Die algemene aanvaarding is dat vakbonde normaalweg heelwat meer eis as wat hulle werklik verlang, omdat die werkgewer in alle geval minder aanbied. Hierdie benadering kan egter nie sonder meer vandag nog geld nie. Hoewel baie vakbondleiers te kenne gee dat hulle hul eise hoër stel, is daar wel diegene wat van die standpunt uitgaan dat so 'n benadering in die verlede tuis hoort en dat hulle vandag die saak meer wetenskaplik benader om die werkgewers te oortuig dat hul eise nie onredelik is nie. Die werkgewers wil ook genoeg gronde vir hul eise hê. Hulle voel daarby dat hul eise geregverdig moet wees, want die betaalvermoë van die bedryf moet in aanmerking geneem word. Eise moet dus so gestel word dat hulle nie dalk meer daardeur benadeel as bevoordeel sal word nie.

Regverdiging is nie altyd so eenvoudig nie. Verteenwoordigers se taak word dikwels bemoeilik deur te hoë eise wat deur die lede gestel word en dit is die lede wat in die eerste plek tevrede gestel moet word. Eise word op meriete gestel omdat dit gebaseer word op stygings in die lewenstandaard en lewensduurte. Dié wat hulle eise hoër stel doen dit eenvoudig omdat dit, wat hulle betref, die wese van onderhandeling is. Dit is deel van die taktiek en word dan ook genoem die "bargaining margin between the actual and the inflated level".¹¹

11. Du Toit, *op.cit.*, p.322.

Die stel van eise raak nie net die belange van die vakbonde nie, maar ook die algemene belange en kan, wat dit betref, 'n belangrike invloed hê. Baie wil te kenne gee, en dit is 'n beswaar wat dikwels teen vakbonde geopper word, dat die eise van vakbonde inflasionisties is. Studies in die V.S.A. het egter getoon dat relatiewe lone gedurende buitengewone prysstygings as gevolg van vakbondoptrede selfs mag daal en nie noodwendig sal styg nie. Gedurende tydperke van inflasie is die relatiewe looneffek van vakbonde dus laer as die gemiddelde. Baie vakbonde gaan egter wel van die standpunt uit dat dit in hul eie belang is dat hulle die belange van die gemeenskap in aanmerking moet neem en nie met hul eise kan stel ongeag die moontlike wyer uitwerking daarvan nie. Almal is tog 'n lid van die gemeenskap. Daarom word daar, al word eie belange wel eerste gestel, perke gestel vanweë die moontlike uitwerking van eise op die gemeenskap.

Daar is egter dié wat die standpunt huldig dat dit nie nodig is om na die belange van die gemeenskap om te sien nie, want buite die vakbonde stel niemand belang in vakbond belange nie. Hulle gee dus nie om dat die belastingbetaler vir hul eise moet opdok nie. Eise word net gestel op grond van styging in die lewenskoste. Sommige wys dan miskien ook tot 'n mate tereg daarop dat die werkgewer 'n groter verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap het, want dit is hy wat dikwels met die argument van koste, pryse verhoog. Hierdie benadering is egter meer dié van die nog meer onverantwoordelike vakbonde.

4.4 DIE BEDINGINGSEENHEID EN BEDINGINGSMAG

Kollektiewe bedinging begin met daardie onderhandelings van 'n ooreenkoms wat diensvoorwaardes spesifiseer en bepaal. Die vraag is op wie die ooreenkoms van toepassing is. Hierdie ooreenkoms het betrekking op 'n gedefinieerde groep werknemers. Die gedefinieerde groep staan dan bekend as die bedingingseenheid "the bargaining unit is simply a short term for the employer and employee groups who are in fact covered by a particular contract".¹² Die bedingingseenheid kan dan wissel van 'n enkele onderneming tot 'n nywerheid in 'n bepaalde gebied.

Die uiterste vorm wat die bedingingseenheid kan aanneem is afhanklik van verskillende faktore en omsluit onder andere die volgende:¹³ "the wishes of the employees; the bargaining history of the plant; the membership requirements of the Union involved; the presence of community of interest among employees; similarity of wages, hours, conditions of work; and extent of self-organization among employees".

Die bepalende faktor by die samestelling van die bedingings- eenheid sal wees waar elke party sal streef na sy eie voordeel in die vlak van samestelling. Dit is dan ook so dat vakbonde ten gunste is van groter bedingingseenhede deur werkgewers. Die basiese bedingingseenhede is dan die volgende:

12. McCarthy, W.E.J., *Trade Unions*, p.46.

13. *Ibid.*, p.64.

- (1) Individuele vakbonde en individuele werkgewers;
- (2) veelvuldige vakbonde en veelvuldige werkgewers.

Volgens De Bruin¹⁴ kan die bedingingsmag gedefinieer word as daardie bestandele van die transaksie wat die terme of moontlike beperkings op die terme van die transaksie bepaal.

Bedingingsmag moet dus gesien word as die vermoë om voordelige terme in die transaksie te verkry.

Die bedingingseenheid en die bedingingsmag speel 'n belangrike rol in die proses van kollektiewe bedinging. Die twee aspekte is slegs kortliks genoem en verdere beskrywing hiervan sal nie gegee word nie.

4.5 DIE BEDINGINGSPROSES

Die onderhandeling, wat begin met die voorlegging van die eise van die vakbond, beoog eintlik die samesmelting van die belange van drie afsonderlike groepe, twee van hulle wat die werklike onderhandeling voer, die vakbond en die werkgewersverteenwoordigers wat self werkgewers 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

14. De Bruin, S.I., *Bedingingen Onderhandeling met besondere verwysing na enkele belangrike veranderlikes ter sprake by die Bedingsproses - 'n Teoretiese Beskouing*, p.102.

gewoonlik professionele mense wat gedurig besig is met sulke onderhandelingsprosesse ten behoewe 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 onderhandelaars beteken die handhawing of opbouing van die prestige van die vakbond en die tevredenheid ensovoorts van die werknemers. Die werknemers stel gewoonlik nie belang in die tegnieke 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 dan in terme van beginselsake.

Aan die ander kant van die onderhandelingsstafel is die werkgeversverteenwoordigers om hulle eie belange en dié van hulle lede te behartig in ag nemende die feit dat daardie belange ook baie nou saamhang met dié van hulle werknemers, sover dit die verbetering van die lewensstandaard van laasgenoemde 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 stoeiwedstryd 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 die onderhandelings Tafel kan beslis of hulle hulself miskien geheel en al uit die nywerheid uit sal "beding" of "weier".

'n Wye verskeidenheid van onderwerpe word deur bestuur en vakbonde by die bedingings Tafel bespreek. Beach gee 'n lys van algemene onderwerpe wat normaalweg in die ooreenkoms beliggaam word. Die lys wat Beach gee is 'n algemene lys en enige individuele ooreenkoms sal bepalinge bevat wat eie is aan sy situasie:¹⁵

- "1. Union Recognition and Scope of Bargaining Unit.
2. Management Rights.
3. Union Security.
4. Strikes and Lock-outs.
5. Union Activities and Responsibilities.
6. Wages.
7. Working Time and Time-off Policies.
8. Job Rights and Security.
9. Discipline, Suspension and Discharge."

15. Beach, *op.cit.*, p.120.

Die vernaamste doel van die onderhandeling sal wees om die voorwaardes van die kontrak te bepaal. Hierdie kontrak wat bindend sal wees op bestuur en vakbond sal die verhoudings tussen die twee partye reguleer vir die voorgeskrewe periode. Die geldigheid van die kontrak onder normale omstandighede is twee of drie jaar, maar die werklike tydsduur sal bepaal word deur bedinging.

Die bedingingsproses is al deur verskeie persone ontleed en vertolk. Die meeste sien dit dan ook as 'n sisteem van aktiwiteite. "A bargaining system is a complex machanism. It comprises the parties, with their separate goals, resources, and techniques, and negotiating meetings and conferences, however informal. While the basic economic and political situations provide the general setting, whether the controversy is peacefully resolved often depends on the negotiating machinery and the way the parties approach the discussions."¹⁶

Arbeidsonderhandelinge bestaan dan ook uit vier sisteme:

4.5.1 Verdelende bedinging¹⁷

Hierdie tipe bedinging is aan almal bekend en op een of ander stadium toegepas. 'n Tipiese voorbeeld hiervan is waar die

16. McCarthy, *op.cit.*, p.94.

17. Chamberlain, *op.cit.*, p.208.

persoon sy woning verkoop. Hierdie sisteem behels meer direkte knibbelary, waar die een se verlies die ander se wins is.

In arbeidsonderhandelings is lone 'n direkte "issue" van verdelende bedinging.

4.5.2 "Integrative bargaining"¹⁸

Onder hierdie tipe bedinging geniet beide partye voordeel. Anders gestel, trek nie een van die partye aan die korste end nie. Ter verduideliking van hierdie bedinging word die volgende aangehaal: "Suppose, for example, that the parties have decided in principle on a job-evaluation system, or re-training for workers who will be technologically displaced, or an extension of the health insurance plan to cover dental expenses. Once the contentious issues of principle and money are out of the way, both parties may well gain from a cooperative search for the best job-evaluation system or retraining program or dental-insurance policy - one that will fit their particular needs and give maximum results for each dollar they have agreed to spend."

4.5.3 "Attitudinal structuring"¹⁹

Kollektiewe bedinging verskil van beide ander soorte onderhandeling by wyse van sterk betrokkenheid in die houdingstruktuur

18. *Ibid.*, p.208.

19. *Ibid.*

(attitudinal structuring) waarby bedoel word die skepping van sulke houdings soos vertroue of wantroue en vriendskap of vyandigheid. Die verhouding tussen die twee partye moet van so 'n aard wees dat beide vertroue in mekaar het by die onderhandelingsproses.

4.5.4 Intra-organisatoriese bedinging²⁰

Intra-organisatoriese bedingin is die wisselwerking om eenstemmigheid te bereik binne, eerder as tussen bestuur en arbeid. "The bargaining is not always solely with the opposing group, but within each group itself the representatives must ascertain what their own clientele will accept, and resolve so far as possible, divergent views within their own organization."

4.6 STAKINGS

Stakings is 'n essensiële deel van die kollektiewe bedingsproses.²¹⁾ ~~Dubin²² se~~ sienswyse is ~~is dan~~ ook dat dit 'n verlenging is van die kollektiewe bedingingsproses. Vakbonde koester altyd die hoop dat bevredigende oplossings met bestuur verkry sal word voordat hulle hul toevlug tot staking moet neem. Die moontlikheid van 'n staking is altyd by hulle teenwoordig.

20. *Ibid.*, p.209.

21. Reynolds, *op.cit.*, p.203.

22. Dubin, R. : *Working Union Management Relations*, p.208.

"The possibility of ~~resort to~~ a strike to gain certain desirable ends is always present." Tereg, ~~wys van Zijl~~²³ ook daarop dat die staking die laaste toevlug van die vakbond is en dat die staking teoreties gelas word wanneer geen ander metode suksesvol blyk te wees nie.

⁰⁻Chamberlain²⁴ is egter van mening dat die staking, of die dreigement van 'n staking, een van die doeltreffendste metodes van die vakbond is om druk op die werkgewer uit te oefen. ~~Hy stel sy sienswyse~~¹⁹⁷¹ soos volg: "The strike - or the threat of a strike - is the most effective method of bringing pressure to bear on the other party in order to secure agreement on terms. It is an essential ingredient of bargaining however in the union management relationship, without which there could be no genuine collective bargaining."

⁰⁻Barbash²⁵ is dan ook eens dat die mees beslissende wapens wat die vakbond kan benut of in reserwe hou die volgende is: die staking, boikot en "picketline" (brandwag staan). Die staking kan dus gesien word as 'n middel tot kollektiewe onderhandeling, maar een wat reeds sy aansien in baie lande verloor het.²⁶ 'n Kort ontleding van die verskillende soorte stakings word egter gegee.

23. Van Zijl, *op.cit.*, p.282.

24. Chamberlain, *op.cit.*, p.180.

25. Barbash, *op.cit.*, p.318.

26. Du Toit, *op.cit.*, p.318.

~~4.5.1~~ Verskillende soorte stakings ~~en hulpe doelwitte~~

Die staking in sy eenvoudigste vorm is die gesamentlike weiering om te werk. Die werkgewer het beplande verkope wat 'n sekere produksie vereis, maar die werkers weier om te produseer tensy daar aan hul eise voldoen word. Die weiering om te werk moet gesien word as 'n direkte ekonomiese druk wat op die werkgewer uitgeoefen word. Dit is dus 'n beplande terughouding van arbeid om eise op die werkgewer af te dwing of om te verhoed dat die werkgewer sy eise op die vakbond afdwing.

~~4.5.2~~ "Unfair labor practice"-staking

Hier staak die werkers om te protesteer teen onregverdige arbeidspraktyke van die kant van die werkgewer. In die Suid-Afrikaanse Nywerheidsversoeningswet word sulke onregverdigede ingesluit, byvoorbeeld, diskriminasie teenoor werkers op grond van vakbondlidmaatskap, diskriminasie teen 'n werker as gevolg van 'n vervolging onder die wet deur die werker ingestel en 'n weiering om kollektief te onderhandel.

~~4.5.3~~ Weerligstaking

Dié staking word vinnig en onverwags van stapel gestuur met die doel om die werkgewer onverhoeds te vang. By hierdie tipe staking vind geen onderhandelings plaas nie. Dié tipe staking is dan ook in meeste lande onwettig.

4.6.4 Die sitstaking

Onder hierdie tipe staking verlaat die werknemers nie die perseel van die werkgewers nie. Wanneer hulle staak bly hulle aan op die perseel om te verhoed dat ander hulle werk doen.

4.6.5 Die sloerstaking

By die staking is daar nie 'n algehele stopsetting van die werk nie, maar wel 'n vertraging in werktempo.

4.6.6 Die simpatiestaking

Simpatiestakings vind plaas waar vakbonde nie direk betrokke is in 'n dispuut met 'n werkgewer nie, maar weier om te werk op 'n taak waar nie vakbondlede werksaam is nie. Die staking vind ook plaas waar vakbonde staak uit simpatie met ander vakbonde wat reeds staak.

4.7 DIE REGTE VAN WERKNEMERS EN WETGEWING IN SUID-AFRIKA

In die algemeen behoort daar drie regte te wees wat arbeiders behoort te besit en te kan benut, naamlik:

- (1) die reg om te verenig en om te organiseer, dit wil sê ook op nasionale basis;
- (2) die reg om kollektief te beding; en
- (3) die reg om te staak.

Insake die reg om te staak bevat arbeidswetgewing in Suid-Afrika baie duidelik omlynde bepalings. So byvoorbeeld bepaal die Wysigingswetsontwerp op die reëling van Bantoe-arbeid dat stakings by Bantoewerkers onderwerpe is aan streng voorwaardes. Artikel 65 van die Wet op Nywerheidsversoenig bepaal dan ook die omstandighede waaronder die Wet 'n werkgewer of werknemer belet om aan 'n uitsluiting of 'n staking of die voortsetting daarvan, deel te neem.

Alhoewel ooreenkomste van meeste onderhandelings bereik word sonder die toevlug tot 'n staking, is konflik tussen die twee partye onvermydelik. "Though the overwhelming number of union contracts are settled without resort to a strike, conflict is an almost inescapable condition of the bargaining process."²⁷

4.8 DIE KOLLEKTIEWE OOREENKOMS

Die individuele arbeidsooreenkoms is 'n ooreenkoms waarvolgens die een party, die arbeider of werknemer, homself in diens teenoor die ander party, die werkgewer, verbind om loonarbeid te verrig. By 'n kollektiewe kontrak daarenteen word nie ooreengekom dat die een party in diens van die ander arbeid sal verrig nie maar word reëls vasgestel met betrekking tot loon, arbeid, oortyd, vakansie, werkloosheidsversekering, ens. wat in ag geneem moet word wanneer later individuele arbeidsooreenkomste gesluit word.

27. Wright, D.M., *The Impact of the Union*, p.25.

Hierdie laaste ooreenkomste mag dan nie bindinge insluit strydig met die bepalings van die kollektiewe ooreenkomste nie. So verklaar S. Mole:²⁸ "De positie van den arbeider is voorts geheel van karakter veranderd door het optreden der vakvereeniging ... De vakvereeniging tast de kontrakt vrijheid op haar wijze aan. Zij dwingt den werkgever haar te erkennen als wederpartij in stede van den individueelen arbeider, zij dwingt hem dezelfde arbeidsvoorwaarden vast te stellen voor alle gelijksoortige arbeiders. En anderzijds: Zij belet den individueelen arbeider een arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarbij slechtere arbeidsvoorwaarden bedongen worden dan zij wenschelijk act."

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

- (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 griewe; en
- (e) algemene klousules.

'n Vollediger lys van bepalings wat beliggaam word in die kontrak, is vervat in bylae "A".

28. Mole, S., *Het Arbeidsrecht in zijn Maatschappelijke Betekenis*, p.241.

4.9 DIE ADMINISTRATIEWE PROSES

Kollektiewe bedinging behels twee afsonderlike, maar nou-verwante aspekte, naamlik die onderhandeling van die kontrak en die administrasie van die kontrak.²⁹ Reynolds³⁰ wys daarop dat kollektiewe bedinging nie eindig met die formele ondertekening van die kontrak nie maar dat dit veel verder gaan. "Collective bargaining does not end with the signing of an agreement. Union and management officials must live under the agreement during the ensuing year, and the agreement must be applied to concrete situations arising in the plant."

Die administratiewe proses van die kontrak is die daaglikse toepassing van die bepalinge van die kontrak op die betrokke werksituasie. Verskeie faktore speel 'n belangrike rol in die administrasie van die kontrak. So byvoorbeeld is dit nie altyd moontlik om alle probleme te voorsien wat sal voortspruit uit die bepalinge van die kontrak nie. Die interpretasie van die betrokke klousules asook dispute wat ontstaan waarvoor daar nie voorsiening gemaak voor word nie in die kontrak het ook 'n aansienlike invloed op die administrasie van die kontrak.

Verskil wat ontstaan oor die vertolking en die toepassing van die kontrak na 'n spesifieke geval word dan ook opgelos deur

29. Butler, A.D., *Labour Economics and Institutions*, p.170.

30. Reynolds, *op.cit.*, p.196.

middel van die grieweprosedure. Die funksie van die grieweprosedure kan soos volg saamgevat word: "Thus, it serves the judicial function within the system of industrial jurisprudence."³¹ Die grieweprosedure het dan ook veelvuldige funksies in die kollektiewe bedingingsverhouding.

4.10 SAMEVATTING EN SLOTGEDAGTES

Deur middel van kollektiewe bedinging poog vakbonde om ekonomiese en nie-ekonomiese doelwitte vir hulle lede te bekom. Ekonomiese doelwitte behels onder andere lone, werkure, byvoordele, ensovoorts. Nie-ekonomiese doelwitte sentreer om die werker se tevredenheid met sy werk en die beskerming van die vakbond as 'n groeiend instelling. Shister³² som die situasie soos volg op: "Both the organised worker and society in general probably benefit from collective bargaining in the non-economic realm. As for the economic impact of collective bargaining it waved[?] that up to the present it has not significantly influenced the pace and form of collective bargaining."

Met alles wat tot dusver oor kollektiewe bedinging gesê is, kan die hele aspek in drie kernpunte saamgevat word:³³

31. *Ibid.*, p.197.

32. Shister, J., *Readings in Labour Economics and Industrial Relations*, p.241.

33. Reynolds, *op.cit.*, p.154.

"Collective bargaining

- (1) acts as a technique of long run social change, bringing rearrangements in the power hierarchy of competing groups;
- (2) serves as a peace treaty between two parties in continual conflict; and
- (3) establishes a system of industrial jurisprudence, defining the right and duties of the conflicting parties."

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

In hoofstuk een is gepoog om 'n kort, historiese oorsig te skets oor die ontstaan van ^kwerkgewer-werknemerverhoudinge vanaf die stelsel van pandverhoudings tot die huidige stelsel van vrye arbeid. Uit die stelsel van vrye arbeid het die vakbond ontstaan met kollektiewe bedinging as die basiese metode van die vakbond om sy doelstellings te bereik.

Die onderneming werk binne 'n sekere omgewing en om as kontinuesmaak te floreer, moet dit goed aangepas word by hierdie omgewing. Een van die belangrikste omgewingsfaktore waarby die onderneming hom moet aanpas, is die arbeidswetgewing van die land waarbinne hy optree. Skrywer het dan ook al die hoofwette met betrekking tot arbeidswetgewing in hoofstuk twee en spesifiek die Nywerheidsversoeningswet en die Wysigingswetsontwerp op die reëling van Bantoearbeidsverhoudinge bespreek.

In hoofstukke drie en vier het die klem geval op vakbonde en kollektiewe bedinging onderskeidelik. Universeel gesproke, kom die strewe van die vakbondwese daarop neer dat dit ener syds fundamenteel die bewerkstelling van 'n bevredigender ekonomiese aanpassing vir die werkersgroep impliseer en ander-

syds die verkryging van erkenning vir hulle sosiale waarde behels. Die ekonomiese funksie van die vakbond sentreer hoofsaaklik om loonvraagstukke, deurdat dit die regulering van die arbeidsmark beoog en poog om 'n neerdrukkende uitwerking van besigheidsbelange op loonskale in bedwang te hou. Die poging bly deurgaans om die werker se inkomste en implisiet sy verbruikersvermoë te stabiliseer en indien moontlik te verhoog. Deur middel van die verskillende instrumente van die vakbond, en veral kollektiewe optrede, versterk dit die posisie van die individuele werker en verskaf dit aan hom 'n mate van materiële en sosiale veiligheid.

Die Botha-kommissie¹ was in 1951 van mening dat die Bantoe-vakunies van die Blankevakbonde geskei, maar amptelik erken moes word, op voorwaarde dat hulle onder owerheidsbeheer en owerheidsleiding staan. Die swartman sou aldus opgevoed kon word om hierdie instelling juis te gebruik. Die toenmalige regering het wel die aanbeveling tot skeiding van die blanke- en die swartvakunies aanvaar, maar dié tot die erkenning en die beheer van laasgenoemdes verwerp. Dit is trouens vandag nog die stand van sake. In plaas daarvan is besluit om die swartwerkers organisatories langs die weg van die Wet op Bantoe-arbeid (Beslegting van Geskille) by die bepaling van lone en ander arbeidsvoorwaardes te betrek.

1. U.G.37-1935, *Verslag van die Kommissie van Onderzoek insake Nywerheidswetgewing*, pp.211-241.

Volgens skrywer het genoemde Wet nie in sy doel geslaag nie. Die owerheid het dit egter goedgevind na die onlangse arbeids-onrus onder Bantoewerkers om die Wysigingswetsontwerp op die reëling van Bantoearbeidsverhoudinge op die wetboek te plaas. Skrywer is dan ook oortuig daarvan dat dié Wet die leemtes sal vul wat bestaan het by die Wet op Bantoearbeid (Beslegting van Geskille), en dat dit 'n bydrae sal lewer tot arbeidste-vredenheid onder die Bantoewerkers.

Wat werkgewersorganisasies betref, kan gekonstateer word dat die algemene rigting van die vakbondwese in Suid-Afrika heden-daags 'n medebestuursfunksie vervul in die onderneming. Skrywer is dit dan ook eens dat werkgewersorganisasies van blanke werkers in die stelsel van kollektiewe onderhandelings oor arbeidsvoorwaardes, in ooreenstemming met die Nywerheids-versoeningwet van 1956, vandag die effektiefste is ter wêreld. Dit is dan ook volgens skrywer se mening die rede waarom Suid-Afrika so lank gelede as 1947 'n werklike groot en noemens-waardige staking gehad het. Sedertdien was stakings onnodig aangesien arbeidswetgewing, en spesifiek die Wet op Nywerheids-versoening, by wyse van kollektiewe bedinging, die nodige masjinerie daarstel vir arbeidsvrede tussen vakbond en werk-gewer.

BIBLIOGRAFIE

A. BOEKE

1. ANTHONY, P.E. & A. CRICHTON, *Industrial Relations and the Personnel Specialists*. London, Batsford, 1969.
2. BAKKE, E.W.G. & C. KERR, *Unions Management and the Public*. New York, Harcourt, 1948.
3. BARBASH, J., *The Practice of Unionism*. New York, Harper, 1956.
4. BEACH, D.S., *The Management of People at Work*. New York, MacMillan, 1956.
- ⑤ BEAL, E.F. & E.D. WICKERSHAM, *The Practice of Collective Bargaining*. Illinois, Irwin, 1958.
6. BLACKBURN, R.M., *Union Character and Social Class*. London, Batsford, 1967.
7. BUTLER, A.D., *Labour Economics and Institutions*. New York, MacMillan, 1963.
8. CHAMBERLAIN, N.W. & D.E. CULLEN, *The Labour Sector*, New York, McGraw-Hill, 1971.
- ⑨ CHAMBERLAIN, N.W. & J.W. KUHN, *Collective Bargaining*. New York, McGraw-Hill, 1965.
10. CLEGG, H.A., *The System of Industrial Relations in Great Britian*, Oxford, Blackwell, 1970.
11. COLE, G.D.H., *An Introduction to Trade Unionism*. London, Allen, 1953.
12. CYRIAX, G.E. & R. OAKESHOFT, *The Bargainers*. London, 1960.
- ⑬ DAVEY, H.W., *Contemporary Collective Bargaining*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1958.

14. DUBIN, R., *Working Union Management Relations*. New York, Prentice-Hall, 1958.
15. ELDRIDGE, J.E.T., *Industrial Disputes*. New York, Humanities, 1968.
16. FUSHELD, D.R., *Economics*. Toronto, Heath, 1969.
17. GRANT, J.V. & G.J. SMITH, *Personnel Administration and Industrial Relations*. London, Longmans, 1971.
18. LESTER, R.A., *As Unions Mature*. New Jersey, Princeton, 1958.
19. MARSHALL, H.D. & N.J. MARSHALL, *Collective Bargaining*. New York, Rodom House, 1971.
20. MCCARTHY, W.E.J., *Trade Unions*. London, Penguin, 1972.
21. McNAUGHTON, W.L. & J.D. LAZER, *Industrial Relations and the Government*, New York, McGraw-Hill, 1954.
22. MILLER, D.C. & W.H. FORM, *Industrial Sociology*. New York, Harper, 1964.
23. MOLE, S., *Het Arbeidsrecht in Zijn Maatschappelijke Betekenis*. Mens en Mpij, 1931.
24. OWEN, W.V. & H.V. FINSTON, *Industrial Relations*, New York, Meredith, 1964.
25. REYNOLDS, L.G., *Labour Economics and Labour Relations*. New York, Prentice-Hall, 1955.
26. RICHARDSON, L.H., *An Introduction to the Study of Industrial Relations*. London, Allen, 1970.
27. SALTONSTALL, R., *Human Relations in Administration*. New York, McGraw-Hill, 1959.
28. SCHAEFFER, M. & J.F. HEYNE, *Nywerheidsreg in Suid-Afrika*. Pretoria, Van Schaick, 1968.

29. SCHNEIDER, E.V., *Industrial Sociology*. New York, McGraw-Hill, 1957.
30. SCOTT, W.D., CLOTHIER, R.C. & W.R. SPIEGEL, *Personnel Administration*. New York, McGraw-Hill, 1969.
31. SEIDEMAN, J., *Trade Union Government and Collective Bargaining*. New York, Praeger, 1970.
32. SELEKMAN, B.M., SELEKMAN, S.K. & S.H. FULLER, *Problems in Labour Relations*. New York, McGraw-Hill, 1958.
33. SELZNICK, P., *Law Society and Industrial Justice*. London, Sage, 1969.
34. SHISTER, J., *Readings in Labour Economics and Industrial Relations*. New York, Lippincott, 1956.
35. SHISTER, J., *Economics of the Labour Market*. New York, Lippincott, 1959.
36. SLOANE, A.A. & F. WITNEY, *Labour Relations*. New Jersey, Prentice-Hall, 1972.
37. STRAUSS, G. & L.R. SAYLES, *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1967.
38. VAN BEEK, K.H., *Over Collectief Overleg in Het Bedrijfsleven*. Amsterdam, Paris, 1939.
39. VAN DE WALL, W., *Labour Organizations*. New York, Cambridge, 1970.
40. WALSH, W., *Industrial Relations and Communication*. Gee, 1970.
41. WEBB, S. & B. WEBB, *The History of Trade Unionism*. New York, Longmans, 1920.

42. WEBER, A.R., *The Structure of Collective Bargaining*.
New York, The Press, 1959.
43. WILLIAMS, C.G., *Labour Economics*. New York, Wiley,
1970.
44. WRIGHT, D.M., *The Impact of the Union*. New York,
Harper 1951.

B. ARTIKELS IN TYDSKRIFTE

1. CITRINE, W.M., "Trade Unionism and Modern Industry",
Optima, December 1958.
2. DAVENPORT, J., "How to curb Union Power", *Fortune*, Julie
1971.
3. HALDANE, R.M., "Unique basis of trade Unions in South Africa",
Optima, September 1961.
4. HEPPLER, A., "Africans should have equal Trade Union rights",
Forum, Oktober 1955.
5. HUSBAND, J.I., "Wage fixing, and the role of workers' and
employers' Unions in Collective Bargaining in Kenya",
East African Economic Review, Julie 1955.
6. JANES, H.D., "Issues in job evaluation: The Union View",
Personnel Journal, September 1972.
7. LAWTHORP, Sir. W., "Trade Union Attitude towards Africans",
Optima, September 1958.
8. PARUUS, P.J., "Trade Unionism", *Industrial Review*, April
1950.
9. RINGROSE, H.G., "Trade Unions in Natal", *South African
Journal of Economics*, September 1950.

10. SACHS, E.S., "Government and the Trade Unions", *Trek*,
Augustus 1948.

C. KOERANTE

1. The Star, 12 Julie 1973.
2. The Natal Mercury, 7 Junie 1973.

D. VAKBOND TYDSKRIFTE

Die S.A. Werker, Amptelike Orgaan van die S.A. Yster-, Staal-
en Verwante Nywerhede-unie.

1. Desember 1971.
2. Februarie 1972.
3. April 1972.
4. Junie 1972.
5. Julie 1972.

E. STAATSPUBLIKASIES

1. UG.37-1935 - *Verslag van die Kommissie van Onderzoek insake
Nywerheidswetgewing.*
2. UG.62-1951 - " " " " "

F. VOLKSRAADSDEBATTE

10 - 15 Junie 1973

G. HOFVERSLAE

Amalgamated Engineering v. Minister of Labour 1949(4), S.A., p.908.

H. WETTE

1. Wet op Naturelle-arbeid (Beslegting van Geskille) (Wet no. 48 van 1953).
2. Wysigingswet op Nywerheidsversoening (Wet no. 21 van 1970).
3. Die Wysigingswetsontwerp op die reëling van Bantoe-arbeidsverhoudinge.

I. ANDER NAVORSINGSWERKE

1. ANNANDALE, J.M., *The Employer - Trade Union Bargaining Process in the South African Environment with Specific Reference to the 1970-wage Negotiations in the Iron, Steel, Engineering and Metallurgical Industry*: Ongepubliseerde verhandeling vir die M.B.L.-graad, Universiteit van Suid-Afrika, 1970.
2. DE BRUIN, S.I., *Bedinging en Onderhandeling met besondere verwysing na Enkele belangrike Veranderlikes ter sprake by die Bedingingsproses - 'n Teoretiese Beskouing*: Ongepubliseerde verhandeling vir die M.B.L.-graad, Universiteit van Suid-Afrika, 1972.
3. DU TOIT, M.A., *Vakbondontwikkeling en Beleid in Suid-Afrika*: Ongepubliseerde proefskrif vir die D.Com.-graad, Universiteit van Stellenbosch, 1971.

4. VAN ZIJL, A.S., *Werkverhoudinge met spesiale verwysing na Bestuur en Vakbond. 'n Bedryfsosiologiese studie:*
Ongepubliseerde proefskrif vir die D.Phil.-graad, P.U.
vir C.H.O., 1970.
5. GOULD, U.E. & W.L. KOLB, *A Dictionary of Social Sciences,*
Norwick, Fletcher & son, 1964.

BYLAE ACLASSIFICATION OF UNION CONTRACT CLAUSES¹Establishment and administration of the agreement

Bargaining unit and plant supplements

Contract duration and reopening and renegotiation provisions

Union security and the checkoff

Special bargaining committees

Grievance procedures

Arbitration and mediation

Strikes and lockouts

Contract enforcement

Functions, rights, and responsibilities

Management rights clauses

Plant removal

Subcontracting

Union activities on company time and premises

Union management cooperation

Regulation of technological change

Advance notice and consultation

1. Chamberlain, *op.cit.*, p.221.

Wage determination and administration

General provisions

Rate structure and wage differentials

Allowances

Incentive systems and production bonus plans

Production standards and time studies

Job classifications and job evaluation

Individual wage adjustments

General wage adjustments during the contract period

Job or income security

Hiring and transfer arrangements

Employment and income guarantees

Reporting and call-in pay

Supplemental unemployment benefit plans

Regulation of overtime, shift work, etc.

Reduction of hours to forestall layoffs

Layoff procedures; seniority; recall

Worksharing in lieu of layoff

Promotion practices

Training and retraining

Relocation allowances

Severance pay and layoff benefit plans

Special funds and study committees

Plant operations

Work and shop rules

Rest periods and other in-plant time allowances

Safety and health

Plant committees

Hours of work and premium pay practices

Shift and operation

Hazardous work

Discipline and discharge

Paid and unpaid leave

Vacations and holidays

Sick leave

Funeral and personal leave

Military leave and jury duty

Employee benefit plans

Health and insurance plans

Pension plans

Profit-sharing, stock purchase, and thrift plans

Bonus plans

Special groups

Apprentices and learners

Handicapped and older workers

Women

Veterans

Union representatives

Non-discrimination clauses

--- oOo ---