

**ARBEIDSWETGEWING IN SUID-AFRIKA  
[WET 28 VAN 1956 EN WET 102 VAN 1993]:  
'N VERGELYKENDE STUDIE**

Leon Esterhuizen  
Honneurs B.Com.

Verhandeling voorgelê vir gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister Commercii in die Departement Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Studieleier: Prof. C de W van Wyk

Vanderbijlpark  
November 1995

## **ABSTRACT**

From their date of birth, all people are involved in one or more different kinds of relationships. These relationships are all subject to certain rules and procedures which guides the conduct of the parties within the relationship, and appoints certain rights and obligations to these parties. As such there are also statutes, rules and procedures which guides the conduct of the parties involved in the employment relationship, and appoints certain rights and obligations to the employer and employee.

Because the expectations and objectives of employer and employees differ, it is inevitable that conflict will arise between these two parties. It is thus necessary that these parties be provided with procedures and rules, by way of statutes, which can assist them in resolving these conflicting situations in such a way as to have the least effect on the labour relationship, community and the economy of the country as a whole.

Labour relations is defined by the researcher as that relationship, of which the inception, existence and continuity is dependant on the inter-dependence of the employer and employee on each other, regardless of the type of work that is being done, the kind of organisation or the sector of the work-environment in which the parties may find themselves. For this relationship to succeed, it is necessary that these parties bargain collectively on those issues which are of mutual interest.

The employment relationship in South Africa did not always exist, it only came about with the discovery of gold and diamonds which caused industrialisation in the country. These discoveries led to an urgent need for skilled workers. These workers were mainly imported from Britain, which not only brought with them their knowledge and skills, but their trade unionism as well. This led to the organisation of the labour force, with the first union in 1881. Due to enormous strikes during 1922, the Government was forced to intervene to prevent further bloodshed. Subsequently the Industrial Conciliation Act, 1924 was enacted.

Against the background of South Africa's controversial position in international politics-, labour dispensation, dualistic bargaining structures, shortage of skilled labour, etc. the Wiehahn-Commission was ordered in 1977 to investigate all issues with regards to labour legislation in South Africa. Their report, with their conclusion and recommendations, was the start of a whole new labour dispensation within South Africa.

As it is quite evident from what has been discussed above, with regards to Labour Relations, South Africa is still relatively a young country, compared to those Labour Relations systems which are currently in use internationally, as basic labour rights had only been awarded to employees during the past few years.

As such, the employment-relationship in the public sector had only been regulated since 2 August 1993, with the implementation of the Labour Relations Act for the Public Service, (Act 102 of 1993). Before that date, public service employees did not fall within the ambit of the Labour Relations Act, (Act 28 of 1956), and could not make use of the mechanisms or remedies which this Act provided for.

There currently exists a wide spectrum of labour legislation in South-Africa, which regulates labour relation in a specific sector of the country. It is thus inevitable that duplication and an overlapping of certain mechanisms and procedures may occur, which consequently makes it unnecessary to have more than one act to regulate the labour relationships in the country. The question that arises with the researcher is if it will not be more effective to have only one labour relations act, which will protect the rights of the whole labour force of South-Africa.

The primary object of this study, is to only compare the Labour Relations Act for the Public Service, (Act 102 of 1993), with the Labour Relations Act, (Act 28 of 1956), make recommendations with regards to the global composition of these Acts and try to predict future Labour Relations Legislation in South Africa.

In order to reach this goal, the researcher will identify the bargaining- as well as the dispute-resolution mechanisms which the two Acts provides for, and critically evaluate them. Ensuing from this study, recommendations will be made with regards to the improvement of these Acts along the guidelines as set by the International Labour Organisation.

## **DANKBETUIGINGS**

In die eerste plek wil ek my dank betuig aan my God, wat aan my die nodige insig, kennis en helderheid van verstand geskenk het om hierdie studie te kan aandurf en afhandel.

Verder wil ek ook my dank uitspreek teenoor my vrou, Esti, vir haar ondersteuning, geduld, samewerking en liefde, waarsonder dit nie vir my sou moontlik wees om al my tyd aan hierdie studie te spandeer nie.

Ek wil ook graag my ouers, en my skoon-ouers, bedank vir al hul hulp en belangstelling, wat absoluut vir my 'n motivering was om met hierdie studie voort te gaan.

Ek wil ook vir Essie en Leoni wat die taalkundige versorging, en Leon wat die tegniese versorging van hierdie studie waargeneem het, bedank vir die tyd en moeite wat hulle tot my beskikking gestel het. Sonder die hulp van hierdie persone sou dit nie vir my moontlik gewees het om hierdie studie af te handel nie.

Laastens wil ek prof. C de W van Wyk, my studieleier, bedank vir sy hulp en raad tydens hierdie studie.

# INHOUDSOPGAWE

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

<b>1.1</b>	<b>INLEIDING EN AARD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>DOEL EN PROBLEEMSTELLING</b>	<b>6</b>
<b>1.3</b>	<b>OMSKRYWING</b>	<b>7</b>
<b>1.4</b>	<b>KENMERKE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE</b>	<b>9</b>
<b>1.4.1</b>	<b>Formeel- en informele verhouding</b>	<b>9</b>
<b>1.4.2</b>	<b>Konflik</b>	<b>10</b>
<b>1.4.3</b>	<b>Partye in die verhouding</b>	<b>11</b>
<b>1.4.4</b>	<b>Vlakke waarop arbeidsverhoudinge bedryf word</b>	<b>12</b>
<b>1.4.5</b>	<b>Hoe word die verhouding bedryf?</b>	<b>12</b>
<b>1.4.6</b>	<b>Magsbassis</b>	<b>13</b>
<b>1.4.6.1</b>	<b>Magsbasis van die werkgewer</b>	<b>13</b>
<b>1.4.6.2</b>	<b>Magsbasis van die werknemers</b>	<b>15</b>
<b>1.4.7</b>	<b>Kollektiewe bedinging</b>	<b>16</b>

## HOOFSTUK 2

### TEORETIESE AGTERGROND: HISTORIESE ONTWIKKELING

<b>2.1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>WAT BEÏNVLOED ARBEIDSVERHOUDINGE?</b>	<b>18</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Ekonomiese sisteem</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Politieke sisteem</b>	<b>20</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Wetlike sisteem</b>	<b>20</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Sosiale sisteem</b>	<b>21</b>
<b>2.3</b>	<b>BEGINSELS VAN ARBEIDSVERHOUDINGE</b>	<b>21</b>
<b>2.4</b>	<b>ROLLE VAN DIE STAAT</b>	<b>22</b>
<b>2.4.1</b>	<b>Die rol van die Staat as wetgewer</b>	<b>23</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Die rol van die Staat as versoener</b>	<b>23</b>
<b>2.4.3</b>	<b>Die rol van die Staat as reguleerder</b>	<b>24</b>
<b>2.4.4</b>	<b>Die Staat se rol as adviseur</b>	<b>24</b>
<b>2.4.5</b>	<b>Die Staat se rol as werkgewer</b>	<b>24</b>

<b>2.5</b>	<b>ONTWIKKELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA</b>	<b>25</b>
<b>2.5.1</b>	<b>Periode voor 1947</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2</b>	<b>Periode 1948 tot 1976</b>	<b>27</b>
<b>2.5.3</b>	<b>Periode vanaf 1977 tot 1982</b>	<b>29</b>
<b>2.6</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>32</b>

### **HOOFSTUK 3**

#### **WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WET 28 VAN 1956)**

<b>3.1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>37</b>
<b>3.2</b>	<b>TOEPASSINGSGEBIED VAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE</b>	<b>38</b>
<b>3.3</b>	<b>BEDINGINGSMEGANISMES</b>	<b>40</b>
<b>3.3.1</b>	<b>Werkerade</b>	<b>41</b>
<b>3.3.1.1</b>	<b>Posisie in Suid-Afrika</b>	<b>42</b>
<b>3.3.1.2</b>	<b>Samestelling van 'n Werkeraad</b>	<b>43</b>
<b>3.3.1.3</b>	<b>Funksies</b>	<b>43</b>
<b>3.3.1.4</b>	<b>Koördinerende werkerade</b>	<b>44</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Nywerheidsrade</b>	<b>44</b>
<b>3.3.2.1</b>	<b>Omskrywing</b>	<b>44</b>
<b>3.3.2.2</b>	<b>Samestelling van 'n Nywerheidsraad</b>	<b>45</b>
<b>3.3.2.3</b>	<b>Funksies</b>	<b>46</b>
<b>3.3.3</b>	<b>Versoeningsrade</b>	<b>46</b>
<b>3.4</b>	<b>GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES</b>	<b>48</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Geskilbeslegting in ondernemingsverband</b>	<b>49</b>
<b>3.4.2</b>	<b>Geskilbeslegting deur Nywerheidsrade</b>	<b>49</b>
<b>3.4.3</b>	<b>Geskilbeslegting deur Versoeningsrade</b>	<b>51</b>
<b>3.4.4</b>	<b>Geskilbeslegting deur middel van arbitrasie of bemiddeling</b>	<b>52</b>
<b>3.4.4.1</b>	<b>Vrywillige arbitrasie</b>	<b>52</b>
<b>3.4.4.2</b>	<b>Verpligte arbitrasie</b>	<b>53</b>
<b>3.4.4.3</b>	<b>Bemiddeling</b>	<b>55</b>
<b>3.5.1</b>	<b>Stakings</b>	<b>56</b>

<b>3.5.2</b>	<b>Uitsluitings</b>	<b>57</b>
<b>3.5.3</b>	<b>Verbod op stakings en uitsluitings in sekere omstandighede</b>	<b>58</b>
<b>3.5.3.1</b>	<b>Algehele verbod</b>	<b>58</b>
<b>3.5.3.2</b>	<b>Beperkte verbod</b>	<b>59</b>
<b>3.6</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>61</b>

## **HOOFSTUK 4**

### **DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE VIR DIE STAATSDIENS**

#### **[WET 102 VAN 1993]**

<b>4.1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>64</b>
<b>4.2</b>	<b>TOEPASSINGSGEBIED EN FUNDAMENTELE BEGINSELS</b>	<b>68</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Toepassingsgebied</b>	<b>68</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Fundamentele beginsels (Artikel 4)</b>	<b>68</b>
<b>4.3</b>	<b>BEDINGINGSMEGANISMES</b>	<b>72</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale vlak</b>	<b>74</b>
<b>4.3.1.1</b>	<b>Partye</b>	<b>74</b>
<b>4.3.1.2</b>	<b>Funksies</b>	<b>74</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak</b>	<b>75</b>
<b>4.3.2.1</b>	<b>Partye</b>	<b>75</b>
<b>4.3.2.2</b>	<b>Funksie</b>	<b>76</b>
<b>4.3.3</b>	<b>Versoeningsraad</b>	<b>76</b>
<b>4.3.3.1</b>	<b>Partye</b>	<b>76</b>
<b>4.3.3.2</b>	<b>Funksies</b>	<b>77</b>
<b>4.4</b>	<b>GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES</b>	<b>77</b>
<b>4.4.1</b>	<b>Sentrale Kamer</b>	<b>77</b>
<b>4.4.2</b>	<b>Departementele Kamer</b>	<b>78</b>
<b>4.4.3</b>	<b>Versoeningsraad</b>	<b>78</b>
<b>4.4.4</b>	<b>Verpligte Arbitrasie</b>	<b>80</b>
<b>4.4.4.1</b>	<b>Noodsaaklike dienste</b>	<b>81</b>
<b>4.5</b>	<b>ARBEIDSOPTREDES</b>	<b>82</b>
<b>4.5.1</b>	<b>Stakings</b>	<b>83</b>

<b>4.5.2</b>	<b>Uitsluitings</b>	<b>84</b>
<b>4.5.3</b>	<b>Voorbehoude met betrekking tot stakings en uitsluitings</b>	<b>85</b>
<b>4.6</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>87</b>

## **HOOFSTUK 5**

### **VERGELYKING EN EVALUERING**

<b>5.1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>91</b>
<b>5.2</b>	<b>KOLLEKTIEWE BEDINGING</b>	<b>94</b>
<b>5.3</b>	<b>GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES</b>	<b>98</b>
<b>5.4</b>	<b>STAKINGS EN UITSLUITINGS</b>	<b>99</b>
<b>5.4.1</b>	<b>Noodsaaklike dienste</b>	<b>101</b>
<b>5.5</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>102</b>

## **HOOFSTUK 6**

### **GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN VOORUITSKOUING**

<b>6.1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>106</b>
<b>6.1.1</b>	<b>Gevolgtrekkings</b>	<b>108</b>
<b>6.1.2</b>	<b>Aanbevelings</b>	<b>110</b>
<b>6.2</b>	<b>DOEL EN TOEPASSINGSGEBIED</b>	<b>114</b>
<b>6.2.1</b>	<b>Doel</b>	<b>114</b>
<b>6.2.2</b>	<b>Toepassingsgebied</b>	<b>116</b>
<b>6.3</b>	<b>KOLLEKTIEWE BEDINGINGSMEGANISMES</b>	<b>116</b>
<b>6.3.1</b>	<b>Nasionale vlak</b>	<b>116</b>
<b>6.3.1.1</b>	<b>Funksies</b>	<b>117</b>
<b>6.3.2</b>	<b>Ondernemingsvlak</b>	<b>118</b>
<b>6.3.2.1</b>	<b>Funksies</b>	<b>119</b>
<b>6.4</b>	<b>GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES</b>	<b>120</b>
<b>6.4.1</b>	<b>Arbeidshof en Arbeids Appèlhof</b>	<b>122</b>
<b>6.5</b>	<b>NYWERHEIDSAKSIES</b>	<b>122</b>
<b>6.5.1</b>	<b>Voorbehoude</b>	<b>123</b>
<b>6.5.2</b>	<b>Noodsaaklike dienste</b>	<b>124</b>
<b>6.6</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>126</b>



# HOOFSTUK 1

## INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

### 1.1 INLEIDING EN AARD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Vanaf die geboorte van 'n persoon ontstaan daar onmiddellik bepaalde verhoudings waarin hierdie persoon tot ander persone staan. Daar is die ouer-kind verhouding, verhouding met eggenoot of eggenote, verhouding met familie en vriende, verhouding met God en verhouding met die gemeenskap. Hierdie verhoudinge plaas bepaalde regte en verantwoordelikhede op die skouers van die persone wat in daardie verhoudinge teenoor mekaar staan.

Somtyds word hierdie regte en verantwoordelikhede op skrif gestel om te verseker dat die partye tot die verhouding nie mekaar se regte sal benadeel vir eie gewin nie. Hier word onder andere verwys na die gemenereg. Die gemenereg reguleer onder andere die verhouding van 'n persoon met die gemeenskap. Dit bepaal ondermeer dat 'n persoon nie die besittings van 'n ander wederregtelik mag neem ten einde homself te verryk nie.

Aan die ander kant is daar bepaalde verhoudinge waarin 'n persoon staan wat nie deur amptelike geskrewe reëls en regulasies gereguleer word nie. Hier word onder meer verwys na die ouer-kind-, man-vrou verhouding, en verhouding met vriende. Hierdie verhoudinge word deur ongeskrewe onderhandelde en ooreengekome reëls en regulasies wat deur die betrokke partye tot die verhouding bepaal is, gereguleer.

Dit is dus duidelik dat hierdie reëls en regulasies nie wetlik afdwingbaar is op die partye nie. Daar bestaan egter wel strafmaatreëls teen daardie persone wat hierdie reëls en regulasies oortree. So sal 'n persoon wat in die ouer-kind verhouding oortree, deur sy ouers getug word. In elk van die genoemde verhoudinge sal tugmaatreëls toegepas word wat slegs van toepassing is op daardie verhouding en tot daardie betrokke partye.

Op dieselfde wyse ontstaan daar ook 'n verhouding tussen persoon en 'n werkgewer sodra die werker sy arbeid aan die werkgewer verkoop. Die oomblik wat 'n dienskontrak ontstaan deur die diensaanvaarding, en aanstelling, van 'n persoon in 'n bepaalde posisie in 'n onderneming, ontstaan daar onmiddellik twee verhoudinge tussen die betrokke partye. Gouws (1990:82) stel dit dan ook tereg dat hierdie verhoudinge gekenmerk word deur 'n verhouding op beide formele en informele vlak.

Hy vergelyk dit met 'n huweliksverhouding bestaande uit 'n verhouding wat uitdruklike en stilswyende gereël word, en 'n verhouding wat gebaseer is op wedersydse lojaliteit, toegeneentheid en begrip. Elk van hierdie verhoudinge ken aan elke party sekere regte en verantwoordelikhede toe. Binne die formele verhouding wil dit ooglopend blyk te wees dat die partye tot die verhouding die werknemer en die werkgewer is. Dit is waar, maar daar is ook 'n derde, so te sê, stilswyende party, naamlik die Staat. Die Staat is nie aktief betrokke by hierdie verhouding nie, aangesien sy primêre rol die skepping van 'n klimaat is wat bevorderbaar is vir gesonde arbeidsverhoudinge.

Hierdie klimaat word geskep deur die daarstelling van strukture, reëls, regulasies en wette waar binne die werknemer en werkgewer in 'n verhouding tot mekaar staan. Hierdie strukture, reëls, regulasies en wette is onder andere daar om te verseker dat die partye in die uitoefening van hul regte en verantwoordelikhede billik teenoor mekaar sal optree. Die formele verhouding word dus gereël deur die diensooreenkoms en ander maatreëls en ooreenkomste wat daarop gerig is om die verhouding te reguleer.

Die partye by die informele verhouding is die werknemer en die werkgewer. 'n 'Werkgewer' word in Artikel 1 (xlvii) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 [Wet 28 van 1956] soos volg omskryf (SA 1956:5):

"... enige persoon hoegenaamd wat enige persoon in diens het of aan hom werk verskaf, en wat daardie persoon beloon, of uitdruklik of stilswyend onderneem om hom te beloon, of wat, behoudens subartikel (3), enige persoon hoegenaamd

toelaat om hom op enige wyse te help om sy besigheid voort te sit of te drywe; en het 'in diens hê', 'in diens neem' en 'diens' ooreenstemmende betekenis;

Artikel 1 (xlix) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956) omskryf die begrip 'werknemer' soos volg (SA 1956:6)

"...enige persoon wat indiens is by of werk verrig vir enige werkgewer en beloning ontvang of geregtig is om dit te ontvang, en, behoudens subartikel (3), enige ander persoon hoegenaamd wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te drywe; en het 'in diens' en 'diens' ooreenstemmende betekenis;"

Dit is dus duidelik uit hierdie omskrywing van die werkgewer en die werknemer dat hierdie twee partye interafhanklik is van mekaar. Sonder die werknemer kan die werkgewer nie dienste bekom ten einde sy produk of diens te bemark nie, wat sal veroorsaak dat die voortbestaan van die onderneming bedreig word. Sonder die werkgewer, aan die ander kant, kan die werknemer nie vergoeding ontvang vir sy dienste nie, wat tot gevolg sal hê dat sy persoonlike voortbestaan bedreig word.

Vir albei partye se voortbestaan het hulle mekaar nodig, en is afhanklik van mekaar. Die informele verhouding ontstaan dus as gevolg van die voortdurende interaksie tussen die werkgewer en die werknemer in hul voortdurende strewe na hul onderskeie en gesamentlike doelwitte. Die informele verhouding berus dus op die kwaliteit van hierdie interaksie, aangesien die kwaliteit van die interaksie bepaal tot watter mate die partye sal poog om die verhouding te laat slaag tot voordeel van beide partye.

Konflik is inherent tot enige verhouding, en indien dit nie reg bestuur en opgelos word nie, kan dit tot gevolg hê dat die verhouding onomkeerbare skade lei, wat die voortbestaan van al die betrokke partye in gedrang bring. Die konflik tussen die werkgewer en die werknemer, spruit voort primêr daaruit dat hul behoeftes teenstrydig met mekaar is. Die werkgewer wil maksimum uitset in terme van

produksie en wins hê, met die minimum inset in terme van salarisse, lone en ander uitgawes. Die werknemer daarenteen wil maksimum inset in terme van salarisse en werksekerheid hê, met die minimum uitset, in terme van produksie.

Aangesien hierdie konflik onafwendbaar is, en die werkgewer en werknemer se behoeftes binne die verhouding teenstrydig met mekaar is, is dit dus uiters noodsaaklik dat meganismes daar gestel word waarbinne, en waarmee hulle hierdie konflik wat uit hul teenstrydige behoeftes ontstaan het, kan bestuur en oplos. Die rede vir die bestaan van hierdie meganismes is soos reeds beskryf dat die werkgewer en werknemer interafhanklik is van mekaar, en dus vir hul eie voortbestaan moet verseker dat die konflik wat tussen hulle ontstaan pro-aktief aangespreek word binne die raamwerke wat daarvoor gestel is, want 'n behoefte wat by albei partye ooreenstem is die behoefte aan kontinuïteit. Albei partye wil bly voortbestaan.

Alhoewel die formele en die informele verhouding van mekaar geskei kan word, is hulle egter so vervleg in mekaar, dat die een direkte invloed op die ander het (Gouws 1986:9). Die formele verhouding kan omskryf word as daardie verhouding wat beslag het in onder andere die dienskontrak wat daar tussen die werkgewer en die werknemer bestaan, en wat verder gekenmerk word deur prosesse soos kollektiewe bedinging, formele regulerende meganismes en reëls. Hierdie dienskontrak sal gevolglik die verhouding tussen hierdie twee genoemde partye op 'n formele basis reël deur die daar stelling van bepaalde regte en verpligtinge wat elkeen van die afsonderlike partye se gedrag en optrede teenoor mekaar sal bepaal.

Die informele verhouding ontstaan binne hierdie formele verhouding, aangesien dit onafwendbaar en ook noodsaaklik is dat daar interpersoonlike kontak en kommunikasie tussen die werkgewer en werknemers, asook onderling tussen werknemers sal ontwikkel. Dit is dus duidelik dat sou daar 'n geskil binne die formele verhouding, oor byvoorbeeld die eensydige verandering van die dienskontrak ontstaan, sal dit 'n direkte invloed hê op die informele verhouding.

Verder sal ongelukkigheid binne die informele verhouding ook 'n bepalende faktor wees vir die kwaliteit van die formele verhouding. Loon-onderhandelinge sal byvoorbeeld 'n direkte invloed hê op die informele verhouding tussen die werkgewer en die werknemer. Gouws gaan ook verder deur die stelling te maak dat die verhouding tussen die werkgewer en werknemer gaan omtrent die totale verhouding, die formele en informele verhouding.

Binne die Nuwe Suid-Afrika is konflik 'n verskynsel wat daagliks toeneem. Die werknemers in alle sektore van die land raak al hoe meer bewus van hul regte, en dring dan ook aan dat hul regte eerbiedig word. Met die aktiewe toepassing van beginsels van deelnemende bestuur en regstellende aksie begin werknemers ook onder andere eise stel van gelyke geleentheid, gelyke salarisse en gelyke opleiding. Alhoewel hierdie eise billik en gegronde is, plaas dit nie alleen bepaalde struikelblokke en uitdagings in die weg van politici nie, maar ook in die weg van die werkgewer.

Die werkgewer is gewillig en ondersteun die beginsels van gelyke geleentheid en regstellende aksie, maar hulle aktiewe strewe om hierdie doelwitte te bereik word gekortwiek deur verswakte ekonomiese groei van die land, sowel as die realiteite van die verlede. Die realiteite van die verlede is dat, as gevolg van onder andere apartheid het die meerderheidsgroepe van Suid-Afrika nie die nodige opleiding, blootstelling en ondervinding wat benodig word deur bestuur om daardie persone se eise te akkommodeer nie.

Hierdie stand van sake het tot gevolg dat daar konflik bestaan tussen die werkgewer en die werknemer, wat tot arbeidsonrus aanleiding gee. Dit is dus duidelik dat daar bepaalde meganismes nodig is waarin hierdie konflik aangespreek kan word, en op 'n pro-aktiewe manier gepoog kan word om oplossings en ooreenkomste te bereik met betrekking tot hierdie aangeleentheid.

## **1.2 DOEL EN PROBLEEMSTELLING**

In Suid-Afrika is daar tans 'n wye spektrum arbeidswetgewing naamlik, die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 [Wet 28 van 1956], die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, 1993 [Wet 102 van 1993], die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, 1993 [146 van 1993] asook die Wet op Landbou-arbeid, 1993 [Wet 147 van 1993]. Elkeen van hierdie wette reguleer die arbeidsverhouding tussen werkgewers en werknemers in 'n bepaalde sektor van die land. Gevolglik maak elkeen van hierdie wette ook onder andere voorsiening vir bedingins- en geskilbelegtingsmeganismes, en verder ook vir statutêre reg tot staking en uitsluiting.

Die moontlikheid ontstaan dus dat daar oorvleuling en duplisering van bepaalde voorskrifte van hierdie onderskeie wette kan plaasvind, wat dit gevolglik onnodig maak dat hierdie genoemde arbeidsverhoudingsdeur verskillende wette gereguleer word. Die vraag wat by die navorser ontstaan is of dit nie meer effektief sal wees om hierdie onderskeie wette saam te snoer in een wet wat die hele arbeidsmag van Suid-Afrika sal beskerm nie.

Die primêre doel met hierdie studie is dus om uit hierdie wye spektrum arbeidswetgewing wat daar tans in Suid-Afrika bestaan, slegs die Wet op Arbeidsverhoudinge [Wet 28 van 1956], en die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens [Wet 102 van 1993], met mekaar te vergelyk, ten einde die sterkpunte sowel as enige tekortkominge te bepaal en aanbevelings met betrekking tot die globale samestelling van hierdie wette te maak.

Daar gaan verder ook gepoog word om voorspellings of aanbevelings te maak met betrekking tot toekomstige Arbeidswetgewing binne die Nuwe Suid-Afrika. Om hierdie doel te kan bereik, gaan die navorser die onderskeie bedingings-sowel as geskilbeslegtingsmeganismes waarvoor daar in die genoemde wette voorsiening gemaak is, identifiseer en krities evalueer.

Die doel van gesonde arbeidsverhoudinge is die handhawing van arbeidsvrede (Slabbert en Matthews 1990:1-3). Arbeidsverhoudinge se hoofsaak is dus nie die oplossing van arbeidsonrus nie, dit is die pro-aktiewe voorkoming van arbeidsonrus, en die deurlopende handhawing van arbeidsvrede. Aangesien konflik onvermydelik is, is dit ook die taak van arbeidsverhoudinge om arbeidsonrus te bestuur en op te los.

Tot op hede is daar deeglik uitgebrei oor wat die take van arbeidsverhoudinge is, maar daar ontstaan onmiddellik 'n aantal vrae wanneer hierdie stelling van nader bestudeer word, naamlik:

**1.2.1 Wat is gesonde arbeidsverhoudinge?**

**1.2.2 Wat is arbeidsvrede?**

**1.2.3 Hoekom is arbeidsvrede nodig, en hoe word dit bereik?**

**1.2.4 Hoe word gesonde arbeidsverhoudinge gehandhaaf?**

Hierdie sekondêre doelwitte, of vrae, sal ter bereiking van die primêre doelwit van hierdie studie aangespreek word, en daar gaan gepoog word om antwoorde op hierdie vrae te verkry, aangesien dit van uiterste belang is dat die bestuur en werknemers van 'n ondernemings binne die Nuwe Suid-Afrika duidelikheid het oor wat hulle regte en verpligtinge is ingevolge huidige arbeidswetgewing sowel as toekomstige arbeidswetgewing, en wat gevolglik van hulle verwag word ten einde die voortbestaan van die onderneming, die land en sy mense te verseker.

### **1.3 OMSKRYWING**

Daar bestaan verskeie omskrywings vir die begrip arbeidsverhoudinge. Hier sal egter slegs 'n paar skrywers aangehaal word, aangesien hul omskrywings van die begrip deurslaggewend sal wees tot die ontplooiing en uitbreiding van hierdie studie.

- Gouws (1990:11) omskryf arbeidsverhoudinge as: "... alle vorme, dimensies en vlakke van die werkverwante verhouding (hetsy formeel of informeel, kollektief of individueel) tussen eienaarskap (en bestuur) aan die een kant en arbeid (werkers) aan die ander kant."
- Slabbert en Matthews (1990:1-5 - 5-6) gaan verder deur die aard van arbeidsverhoudinge soos volg op te som, en hierdie stellings sal vervolgens kortliks aangedui word.
  - a) Arbeidsverhoudinge het betrekking tot die drieledige verhouding tussen die Staat, Werkgewer en Werknemer. Hierdie verhouding word deur interne, sowel as eksterne faktore, buite die onderneming beïnvloed.
  - b) Die intergroep-verhouding vorm die basis waarop arbeidsverhoudinge gevestig is, alhoewel aanvaar kan word dat die interpersoonlike verhouding steeds 'n deurslaggewende faktor in hierdie totale verhouding is.
  - c) Die fundamentele doel van arbeidsverhoudinge is arbeidsvrede, aangesien dit aanleiding gee tot verhoogde ekonomiese groei. Die verhouding word gehandhaaf deur die interaksie met die doel om reëls en regulasies daar te stel wat daarop gemik is om die basiese konflik situasies tussen die partye te kan beheer en oplos.
  - d) Arbeidsverhoudinge is van 'n interdisiplinêre aard.
  - e) Die konsekwentheid en billikheid van alle partye betrokke by hierdie verhouding is 'n basiese vereiste ten einde te verseker dat hierdie verhouding sal slaag.
  - f) Arbeidsverhoudinge het te doen met die mens in die werksituasie, asook met samewerking of konflik wat ook mag ontstaan uit die werksituasie.

Uit die voorafgaande is dit dus duidelik dat arbeidsverhoudinge te make het met daardie drieledige verhouding wat, binne die werksituasie, tussen die Staat, werkgewer en werknemer ontstaan, en waarvan die fundamentele doel is om arbeidsvrede te bewerkstellig, maar wat slegs bereik kan word indien die interpersoonlike- sowel as die inter-groep verhouding gegrondves is op die beginsels van konsekwentheid en billikheid.

Hier word dus nie onderskeid getref tussen die tipe werk wat verrig word, tussen verskillende sektore van die werksomgewing of die feit dat die dienskontrak aan bepaalde vereistes moet voldoen nie. Dit kom dus daarop neer dat enige persoon, wat enige werk, in enige sektor van die werksomgewing 'n ooreenkoms aangaan dat die een sy arbeid teen vergoeding aan die ander beskikbaar sal stel ten einde 'n bepaalde doelwit te bereik, in 'n arbeidsverhouding betrokke is, ongeag of hierdie ooreenkoms geskrewe of ongeskrewe is, en ongeag die statute of voorskrifte ingevolge waarvan hierdie ooreenkoms tot stand gekom het.

Voortvloeiend hieruit omskryf die navorser arbeidsverhoudinge as:

Daardie verhouding, wat se ontstaan, bestaan en kontinuïteit afhanklik is van die interafhanklikheid tussen bestuur (werkgewer) en arbeid (werknemer) ongeag die tipe werk wat verrig word, die aard van die onderneming of die sektor van die werksomgewing waarin hulle, hulself mag bevind.

## **1.4 KENMERKE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE**

### **1.4.1 Formeel- en informele verhouding**

Arbeidsverhoudinge bestaan uit 'n verhouding op die formele sowel as die informele vlak. Die formele verhouding word gereguleer deur wetgewing, die diensooreenkoms asook ander maatreëls en ooreenkomste. As gevolg hiervan is hierdie verhouding dus nie staties nie en is voortdurend onder hersiening en word aangepas om by die nuwe eise en behoeftes van die betrokke partye aan te pas. Hierdie formele verhouding is dus individueel maar ook kollektief van

aard, aangesien die maatreëls en ooreenkomste nie slegs die individue beïnvloed nie, maar ook 'n invloed het op die werksmag en die onderneming as geheel.

Die informele verhouding kom tot stand as gevolg van die voortdurende interaksie wat daar tussen bestuur en die werknemer(s) bestaan deurdat hulle, hul dag tot dag take binne dieselfde omgewing verrig. Die werkgewer en die werknemer kan nie hul take in isolasie verrig nie, en dus is dit onvermydelik dat interaksie en die daaropvolgende ontstaan van 'n informele verhouding sal plaasvind. Dit is egter nodig dat so 'n informele verhouding ontstaan, sodat daar wedersydse respek, lojaliteit en toegeneentheid teenoor mekaar kan ontwikkel, want sonder dit sal nie net die informele verhouding faal nie, maar ook die formele verhouding.

#### **1.4.2 Konflik**

'n Verdere kenmerk van arbeidsverhoudinge, is die bestaan van konflik binne hierdie verhouding. Gouws (1990:15-17) identifiseer hierdie, sowel as 'n aantal verdere elemente wat as tiperend van die arbeidsverhouding beskou kan word. Hierdie elemente sal vervolgens bespreek word. Konflik is onvermydelik binne enige verhouding en is ook teenwoordig binne die werkgewer-werknemer verhouding. Hierdie konflik ontstaan daaruit dat die werkgewer en werknemer teenstrydige behoeftes het. Hierdie teenstrydighede is reeds vroeër in hierdie hoofstuk bespreek, en sal dus nie weer herhaal word nie. Wat egter belangrik is om hier aan te dui, is dat konflik in 'n verhouding nie altyd as negatief ervaar en geïnterpreteer moet word nie.

Konflik kan, en het beslis die potensiaal om 'n verhouding vinnig tot 'n einde te kan laat kom, of ten minste tot arbeidsonrus of arbeidsontevredenheid te lei. Konflik wat egter reg bestuur en reg opgelos word, kan tot voordeel van beide partye gebruik word aangesien daar deur die oplossing van konfliterende situasies tussen bestuur en werknemers, die verdere reëls van die 'spel' neer gelê word, en dus toekomstige optrede teenoor mekaar vorm.

### **1.4.3 Partye in die verhouding**

Arbeidsverhoudinge is primêr daardie verhouding tussen bestuur as werkgewer en arbeid as werknemers. Hierdie is die partye wat direk en aktief by hierdie verhouding betrokke is. Daar is egter ook 'n derde party wat nie so direk en aktief by die verhouding betrokke is soos die werkgewer en werknemer nie, naamlik die Staat.

Die Staat se rol binne hierdie verhouding is hoofsaaklik regulerend en die daarstelling van 'n klimaat waarbinne die werkgewer en werknemer op 'n gesonde basis in 'n verhouding teenoor mekaar kan staan. 'n Punt wat egter op hierdie stadium gestel moet word, maar wat egter eers later in hierdie studie ten volle bestudeer sal word, is dat die Staat in die privaat sektor 'n regulerende rol vervul. In die openbare sektor vervul die Staat twee rolle, naamlik die van werkgewer sowel as reguleerder. Tydens hierdie studie, en meer spesifiek in hoofstuk 4, sal daar gekyk word na:

- Hoe word hierdie twee rolle onderskei?
- Is dit vir die Staat moontlik om beide hierdie rolle te vervul en steeds objektief te wees?
- Indien die bogenoemde moontlik is, watter strukture, meganismes, statute, ens. is daar wat hierdie rolle van die Staat duidelik definieer ten einde verwarring te voorkom?
- Vind daar nie oorvleueling tussen hierdie rolle plaas nie?
- Is daar nie konflikterende belange daarin dat een entiteit twee rolle vervul nie?

#### **1.4.4 Vlakke waarop arbeidsverhoudinge bedryf word**

Daar kan hoofsaaklik twee vlakke geïdentifiseer word waarop arbeidsverhoudinge binne die private- sowel as die openbare sektor bedryf word. Binne die privaat-sektor is daar die nywerheidsvlak, waar werkgever en/of hul organisasies op 'n kollektiewe basis met vakbonde onderhandel. Op ondernemingsvlak vind onderhandelinge plaas tussen die individuele werknemer en die bestuur van die onderneming.

Binne die Staatsdiens is die Staatsdiensbedingingsraad geskep. Hierdie Bedingingsraad is verdeel in 'n Sentrale vlak en 'n Departementele vlak. Op Sentrale vlak word daar kollektief onderhandel tussen die Staat as werkgever en daardie werknemerorganisasies en vakbonde wat beamptes in diens van die Staat verteenwoordig.

Die volgende vlak is die Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak. In die Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak vind onderhandeling plaas tussen die bestuur van daardie bepaalde departement, en die werknemerorganisasies en vakbonde wat beamptes verteenwoordig wat in daardie spesifieke departement werksaam is.

Hierdie vlakke sal meer in diepte in hoofstukke 3 en 4 bestudeer en bespreek word.

#### **1.4.5 Hoe word die verhouding bedryf?**

Binne arbeidsverhoudinge is daar sekere prosesse waardeur arbeidsverhoudinge gereguleer en gestabiliseer word.

Die kenmerke van hierdie prosesse is:

- Kollektiewe bedinging,

- Prosesse van geskilbeslegting naamlik versoening, bemiddeling en arbitrasie,
- Nywerheidsaksie soos bv. stakings en uitsluitings.

Hierdie prosesse vorm 'n sentrale deel van arbeidsverhouding deurdat die gebruikmaking daarvan die bestuur van arbeidsverhouding fasiliteer. Hierdie prosesse sal later in hierdie studie meer in detail hanteer word.

#### **1.4.6 Magsbasisse**

Binne hierdie verhouding het die partye tot die verhouding ook bepaalde magsbasisse wat hulle besit, en waarvan die mag wat hulle besit wissel na gelang van die omstandighede waarin die partye teenoor mekaar verkeer, en wat verder ook deur interne sowel as eksterne faktore beïnvloed word. Die navorser is van mening dat interne faktore onder andere die mate kan wees waarin daar kollektiewe organisasie onder werknemers bestaan.

Eksterne faktore kan wees die mate waartoe die partye regte en verpligtinge by wyse van statute bekom, byvoorbeeld die nuut gevonde reg van werknemers om ingevolge die nuwe Konsep-Wet op Arbeidsverhoudinge, aan 'n simpatie-staking onder bepaalde omstandighede te mag deelneem. Gouws (1990:83-85) bespreek die magsbasisse van werkgewers en werknemers in diepte, en vervolgens sal enkele van Gouws se opmerkings bespreek word.

##### **1.4.6.1 Magsbasis van die werkgewer**

Normaalweg is die werkgewer die dominante partye in die verhouding aangesien hy in beheer is van die onderneming. Die produksiefaktore, kapitaal, ondernemerskap, grondstowwe en arbeid val onder beheer van die werkgewer en dus is die bestaan en voortbestaan van die onderneming onder die beheer van die werkgewer.

Die situasie voor die inwerkingstelling van die Nywerheidsversoeningswet, (Wet 11 van 1924) was dat die werkgewer totale mag gehad het, en die werknemer geen statutêre mag en regte besit het nie. Hierdie situasie het egter gaandeweg verbeter, deurdat bepaalde regte en verantwoordelikhede deur die Nywerheidsversoeningswet (Wet 11 van 1924) en die gevolglike Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) aan werknemers toegeken is, wat aan hul 'n magsbasis voorsien het, waarop hulle kon aanspraak maak, en sekere eise stel ten opsigte van hul posisie binne die onderneming.

Hierdie wetgewing het ten doel gehad om die wanbalans wat daar binne die werkgewer en werknemer verhouding bestaan het, aan te spreek en om te poog om ewewig tussen die magsbasisse van hierdie partye te bewerkstellig. Met die totstandkoming van hierdie situasie het bestuur dit nodig geag om sekere take te identifiseer as bestuurprerogatiewe wat nie onderhandelbaar is nie, en slegs deur bestuur geïen kan word. Kortliks sal 'n paar bestuursprerogatiewe gelys word soos deur Gouws (1990:84) geïdentifiseer.

Bestuur het die reg om die volgende eensydig te bepaal:

- a) Die vestiging of ontbinding van die onderneming,
- b) Primêre oogmerke, bedrywighede, hulpbronne en beleid van die onderneming,
- c) Die produkte van die onderneming sowel as die bedryfsmetode, tegnologie, markte en bemarkingstrategie,
- d) Die begroting en die toewysing van kapitaal en alle ander hulpbronne,
- e) Die totale organisasie- en poste-struktuur, die aantal en opleiding van werknemers.
- f) Die aard en toewysing van werk en opdraggewing,

- g) Interne sekuriteitsmaatreëls,
- h) Die aard en toepassing van beheer- en doeltreffendheidsmaatreëls,
- i) Die hantering van enige vorm van krisistoestand,
- j) Die uitsluiting van werknemers in sekere omstandighede.

Met die totstandkoming en toepassing van die beginsel van deelnemende bestuur, poog die werknemers en hul organisasies om al meer insae en seggenskap met betrekking tot hierdie bepaalde punte te verkry, en raak dit al moeiliker vir bestuur om die rasionaal vir die bestaan van bestuurprerogatië te verdedig. Met die verdere uitbreiding van werknemersregte onder nuwe arbeidswetgewing, en die onvermydelike bereiking van kollektiewe ooreenkomste oor hierdie aangeleenthede, deurdat die werkgewer as gevolg van die magspel tussen die patye gedwing sal word om oor hierdie aangeleenthede te onderhandel, sal hierdie lys wat Gouws as bestuursprerogatië geïdentifiseer het al minder word, indien dit nie totaal mee weggedoen sal word nie.

#### **1.4.6.2 Magsbasis van die werknemers**

Deurdat die werknemers begin organiseer het in kollektiewe bedingingsgroepe, het dit aan hulle meer mag ten opsigte van die werkgewer gegee. Hierdie kollektiewe groeperinge het ook al bewys dat hulle mag besit waarmee rekening gehou sal moet word, indien die bestuur van 'n onderneming die voortbestaan van die onderneming wil verseker, aangesien die ontslag van die totale werkersmag meer skade vir die onderneming sal inhou as die ontslag van enkele individue.

Namate tegnologiese ontwikkeling plaasgevind het, en die opleiding van werknemers verhoog het, het hul magsposisie ook verhoog. Met die verhoogde tegnologie en meer ingewikkelde produksieprosesse, het die werkgewer meer opgeleide werknemers nodig gehad, en was dus afhanklik van hul kundigheid.

Hierdie afhanklikheid van die werknemer se kundigheid het aanleiding gegee daartoe dat die ekonomiese markfaktore, van vraag en aanbod, die magposisie van die werknemer steeds verder verhoog het. Die werkgewer kon nie sonder die kundigheid van die werknemer sy onderneming suksesvol bestuur nie, en indien hierdie werknemers in kollektiewe groepe georganiseer het, het dit al moeiliker vir die werkgewer geraak om nie gehoor aan hul eise te gee nie.

#### **1.4.7 Kollektiewe bedinging**

Soos reeds genoem is, is die hoofdoel van gesonde arbeidsverhoudinge, die handhawing van arbeidsvrede, maar daar is ook genoem dat konflik inherent tot enige verhouding is, en dat die teenstrydige behoeftes van die partye tot die arbeidsverhouding hoofsaaklik verantwoordelik is vir arbeidsonrus. Om hierdie konflik te beperk en te bestuur word daar op verskeie vlakke en wyses tussen die betrokke partye onderhandel ten einde ooreenkomste met betrekking tot diensvoorwaardes, reëls, regulasies, ensovoorts te bewerkstellig. Dit is alles goed en wel, maar wat is kollektiewe bedinging.?

Chamberlain en Kuhn (aangehaal uit Gouws 1990:85) omskryf kollektiewe bedinging soos volg: "... It evidently describes quite accurately the practice by which employers and employees in conference from time to time, agree upon the terms under which labour shall be performed".

Van Jaarsveld en Van Eck (1992:150) gaan verder deur kollektiewe bedinging te omskryf as: "... 'n 'vrywillige' proses ingevolge waarvan werknemers in georganiseerde verband met hulle werkgewers of 'n groep werkgewers of werkgewers in georganiseerde verband onderhandel oor diensvoorwaardes of dispute daaruit voortspruitend ten einde 'n ooreenkoms daaroor te bereik".

Die navorser verskil egter met hierdie stelling, deurdat kollektiewe bedinging nie noodwendig altyd vrywillig plaas vind nie, aangesien die een partye die ander kan dwing tot onderhandeling oor aangeleenthede van onderlinge belang, deur onder andere van stakings en uitsluitings gebruik te maak. In die lig hiervan

sal die navorser kollektiewe bedinging eerder omskryf as daardie vrywillige of gedwone proses waardeur die werkgewer en die werknemers, met hul onderskeie organisasie, poog om ooreenkomste te bereik met betrekking tot alle aangeleenthede wat binne die betrokke arbeidsverhouding val. Hier word onder meer verwys na werksomstandighede, diensvoorwaardes, die beslegting van geskille wat mag ontstaan, ensomeer. Hierdie is dus 'n forum waar alle betrokke partye hul eise op die tafel plaas, en daar gepoog word om 'n ooreenkoms tussen hierdie teenstrydige eise te bereik.

Hierdie ooreenkomste kan gesluit word binne die statutêre raamwerke wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge daar gestel is, maar kan ook buite hierdie Wet gesluit word. Die feit dat 'n ooreenkoms buite die raamwerke van die Wet op Arbeidsverhoudinge gesluit is, maak dit nie ongeldig of minder bindend as ooreenkomste wat binne die raamwerke gesluit is nie, aangesien hierdie ooreenkomste bindend en geldig is onder die gemenerereg. Dus, daardie ooreenkomste wat op werksvloervlak tussen bestuur en werknemers bereik is, is net so bindend en geldig as ooreenkomste wat op nywerheidsvlak bereik is, maar sal ondergeskik wees aan daardie ooreenkomste wat op Nywerheidsvlak bereik is.

## **HOOFSTUK 2**

### **TEORETIESE AGTERGROND: HISTORIESE ONTWIKKELING**

#### **2.1 INLEIDING**

In die vorige hoofstuk is daar bepaal wat arbeidsverhoudinge is. Op hierdie stadium sal dit dus belangrik wees om te bepaal waar arbeidsverhouding vandaan kom. Wat het aanleiding gegee tot die ontstaan van arbeidsverhoudinge? Hoe het die begrip ontwikkel en verander om die produk daar te stel wat ons vandag ken as die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956)?

Geen verhouding bestaan in 'n vakuum nie. Daar is altyd interne sowel as eksterne faktore wat 'n invloed het op die verhouding en selfs ook bepalend kan wees van die sukses van 'n verhouding. Hierdie beginsel is ook geldig vir die arbeidsverhouding tussen bestuur en werknemers.

#### **2.2 WAT BEÏNVLOED ARBEIDSVERHOUDINGE?**

Slabbert en Matthews (1990:1-18 - 18-20) identifiseer die volgende vier sisteme wat 'n bepalende invloed het op die arbeidsverhouding tussen die werkgewer en die werknemer.

- Die ekonomiese sisteem,
- Die politieke sisteem,
- Die wetlike sisteem,
- Die sosiale sisteem

### **2.2.1 Ekonomiese sisteem**

Hierdie sisteem bestaan uit die produktemark, arbeidsmark, geldmark en tegnologiese ontwikkeling. Hierdie faktore sal nie slegs die ekonomiese groei van die land beïnvloed nie, maar ook die doelwitte van die partye betrokke by hierdie verhouding.

Vervolgens sal slegs 'n paar eienskappe van Suid-Afrika se ekonomiese sisteem genoem word.

- **Mineraal rykdom,**
- **Lae ekonomiese groei,**
- **Lae goudprys,**
- **Onvermoë van die formele ekonomie om werk aan die groeiende swart bevolking te verskaf,**
- **Lae ontwikkelingspeil in die swart gemeenskap,**
- **Hoë werkloosheidssyfer,**
- **Inflasie**
- **Lae produktiwiteit**

Dit kan dus duidelik gesien word dat ons huidige ekonomiese sisteem, 'n negatiewe invloed het op die arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Die hoë werkloosheidssyfer, lae ontwikkelingspeil van die swartgemeenskap en onvermoë om werk te skep, gee aanleiding tot spanning en konflik wat tot 'n punt gedryf word binne die arbeidsverhouding tussen die werkgewer en werknemer.

### **2.2.2 Politieke sisteem**

Die politieke sisteem poog om die gemeenskap te beskerm. Dit word onder andere gedoen deur die daarstelling van wetgewing, of die wysiging van bestaande wetgewing. Dus kan hieruit afgelei word dat die politieke sisteem 'n groot invloed het op die tipe arbeidsverhoudinge wat in 'n land bedryf word.

So sal die tipe verhouding tussen bestuur en werknemers onder andere bepaal word deur die tipe politieke dispensasie wat daar in die land bestaan. Hierdie stelling word bewys daardeur dat, soos reeds in die vorige hoofstuk genoem is, die Staat 'n lid tot hierdie verhouding is. Daar is ook genoem dat die Staat riglyne en meganismes daar stel waarbinne die werkgewer en werknemers hul verhouding op 'n billike en regverdige wyse kan bedryf. Hieruit kan dus afgelei word dat die Staat, of die politieke sisteem, 'n deurslaggewende invloed het op die sukses van die verhouding.

As die riglyne en meganismes wat die Staat daar stel, nie billik en regverdig is nie, dan kan die verhouding tussen die werkgewer en werknemer nie op 'n billike en regverdige wyse bestuur word nie. Hierdie situasie sal aanleiding gee tot arbeidsonrus wat 'n invloed sal hê op die ekonomiese sfeer van die land en die onderneming. Onsekerheid sal in die ekonomiese markte volg, wat sal aanleiding gee tot nog laer goudpryse, daling van die waarde van die Rand en nog meer werkloosheid aangesien werkverskaffing nou nog meer bemoeilik word.

### **2.2.3 Wetlike sisteem**

Hierdie sisteem, bestaande uit statutêre wetgewing sowel as die gemenerereg, het ook 'n belangrike invloed op die arbeidsverhouding, en hierdie invloed word weerspieël in die volgende:

- Die daarstelling van juridiese raamwerke, waarbinne prosedures, strukture en prosesse ontwikkel, geïmplementeer en gehandhaaf word.

- Die daarstelling van wetgewing wat arbeidsstandaarde daar stel soos, minimum loon, basiese diensvoorwaardes, ensomeer.

Die wetlike sisteem stel dus reëls en regulasies daar wat ten doel het om die partye betrokke by die verhouding van riglyne en minimum standaarde te voorsien sodat hulle hul verhouding op 'n gesonde basis kan bestuur.

#### **2.2.4 Sosiale sisteem**

Daar is voortdurende interaksie tussen die sosiale verhouding en die arbeidsverhouding. So sal die diversiteit van klasse in die gemeenskap, ook weerspieël word binne die onderneming. Onsekerhede en spanning binne die verhoudinge in 'n gemeenskap sal die verhouding by die werkplek beïnvloed deurdat die werknemer eise sal stel ten einde die verhouding in die gemeenskap te herstel. Net so sal spanning wat binne die onderneming ontstaan, ook uitgedra word na die wyer gemeenskap.

### **2.3 BEGINSELS VAN ARBEIDSVERHOUDINGE**

Bendix (1989:26) identifiseer die volgende beginsels wat van toepassing is op ons benadering van arbeidsverhoudinge:

- Arbeid is nie 'n kommoditeit en die werknemer slegs 'n produksiefaktor nie, maar 'n politieke, sosiale, sielkundige en ekonomiese wese, wat die werkplek binne kom vanaf 'n bepaalde sosiale agtergrond. Die werknemer is 'n individu wat sekere doelwitte, behoeftes en belange van sy eie na die werkplek bring.
- Alhoewel daar sekere ooreenstemming is tussen die belange van die werkgewer en die werknemer, word hierdie ooreenstemming oorskadu deur die konflik wat inherent is tot hul verhouding, maar dat hierdie konflik beheer word deur hul behoefte om die verhouding te laat slaag en 'n gemeenskaplike doelwit te bereik.

- Die gebruik van mag is onderliggend tot die verhouding, en die beste arbeidsverhouding word beïnvloed deur 'n situasie waar daar 'n mate van balans van mag is.
- Konflik is nie patologies nie, en manifesteer in geskille, stakings, uitsluitings.
- Die beste manier om die konflik te hanteer is deur middel van voortdurende onderhandeling en kompromieë.
- Aangesien die mag van die werknemer minder is as die van die werkgewer, het die werknemers die reg om te organiseer ten einde kollektief met die werkgewer te beding.
- Die gemeenskap het 'n geregverdigde belang in die handhawing van die arbeidsverhouding en die proses van kollektiewe bedinging. Die Staat moet albei partye in die verhouding beskerm, en optree as enige van die partye onaanvaarbare gedrag openbaar.
- Arbeidsverhouding bestaan nie in 'n vakuum nie, en is blootgestel aan sosio-politieke en ekonomiese invloede, en sal ook 'n invloed hê op die sosiale, politieke, en ekonomiese ontwikkeling in 'n gemeenskap.

## **2.4 ROLLE VAN DIE STAAT**

Die Staat as party tot die arbeidsverhouding vervul verskeie rolle. Hierdie rolle word apart en ook gelyktydig vervul afhangend van die situasie en die tipe verhouding waarin die Staat hom op die oomblik mag begewe. Salamon (1987:227-240) identifiseer die volgende rolle van die Staat.

- Wetgewer,
- Versoener,
- Reguleerder,

- Adviseur,
- Werkgewer

#### **2.4.1 Die rol van die Staat as wetgewer**

Die rol van die Staat as wetgewer is binne die sfeer van arbeidsverhoudinge, sy belangrikste rol. Die Staat lê wetgewing neer vir individuele sowel as kollektiewe regte en stel voorgeskrewe onderhandelings meganismes en prosedures daar wat deur die ander partye, naamlik die werkgewer en werknemers, gevolg moet word.

Wetgewing met betrekking tot individuele regte is aanvullend tot die administratief reg en die gemenerereg, aangesien die administratief reg nie die werknemer beskerm teen die misbruik of swak behandeling van 'n werkgewer nie. Die Staat moes dus hier ingryp, deur die daarstelling van arbeidswetgewing wat werknemers, maar ook werkgewers, beskerm teen die onbillike en onregverdigde handeling van die ander party.

Met betrekking tot kollektiewe regte, sal die Staat die reg tot vrye assosiasie of dissosiasie beskerm, en sal reëls vir die stigtinge en registrasie van vakverenigings daar stel. Die daarstelling van kollektiewe bedingings meganismes deur die Staat kan nie verpligtend wees vir die werkgewer en die werknemers nie. Hierdie meganismes kan slegs prosedures daar stel waardeur die partye geskille tussen hulle kan oplos.

#### **2.4.2 Die rol van die Staat as versoener**

Die Staat kan meganismes ter versoening van die partye daarstel, ten einde sy doelwit van die handhawing van arbeidsvrede te bewerkstellig. Hierdie meganismes kan vrywillig of verpligtend vir die partye wees afhangend van die tipe verhouding waarin hulle hulself bevind. So sal verpligte arbitrasie van toepassing wees op daardie partye wat noodsaaklike dienste verrig en waarvan die ontbinding of afbreek van die verhouding negatiewe implikasies kan hê vir

die breër gemeenskap, soos in die hospitaaldienste. Die Staat mag dit ook nodig ag om in bepaalde omstandighede self in te tree as versoener van die twee partye.

### **2.4.3 Die rol van die Staat as reguleerder**

Die Staat kan slegs die arbeidsverhouding reguleer indien hy self betrokke raak by die verhouding, en meer spesifiek in die kollektiewe bedingingsproses. Hierdeur kan die Staat 'n totale moratorium plaas op salarisverhogings, prysverhogings, ensomeer. Die Staat reguleer verder ook die verhouding deur die daarstelling van verpligte erkenning en onderhandeling tussen die partye, sowel as toepassing van die beginsel van deelnemende bestuur.

### **2.4.4 Die Staat se rol as adviseur**

Die Staat tree op as 'n waghond met betrekking tot arbeidsverhoudinge. Hy monitor voortdurend alle verwikkelinge op die arbeidsfront, ontwikkel riglyne vir die handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge en voorstelle van nuwe ontwikkelinge aan die partye. Die Staat kan die partye ook adviseur met betrekking tot wyses waarop die verhouding bestuur kan word. Sodra die Staat se adviseurs status aanvaar word deur die partye, kan die Staat 'n noemenswaardige invloed uitoefen op die arbeidsverhoudinge in 'n bepaalde gemeenskap.

### **2.4.5 Die Staat se rol as werkgewer**

Die Staat tree ook op as werkgewer. Die Staat verskaf werk aan werknemers, wat hul dienste onder die gesag van die Staat stel teen vergoeding, ten einde 'n bepaalde doelwit te bereik. Die verhouding wat tussen die Staat en die werknemers van die Staat ontstaan val dus binne die bestek van die omskrywing van arbeidsverhoudinge soos in hoofstuk 1 bespreek.

Die Staat vervul dus verskeie rolle, en somtyds word van hierdie rolle gelyktydig vervul. Die Staat tree op as werkgewer, maar moet in daardie selfde verhouding ook optree as reguleerder, adviseer, versoener en wetgewer. Dit blyk dus dat konflik en oorvleueling van hierdie rolle onafwendbaar is, aangesien dit moeilik sal wees vir die Staat om by die onderhandelingsstafel te sit, en al hierdie rolle gelyktydig te moet vervul.

Wat egter ook uit hierdie bespreking van die rolle van die Staat duidelik word, is die mate van inmenging van die Staat in die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemer. Hierdie partye het weinig, indien enige, vryheid om hul verhouding op 'n outonome basis te bestuur. Terwyl hierdie situasie in Suid-Afrika bestaan, gaan dit moeilik wees om werklik arbeidsvrede op die arbeidsfront te bewerkstellig, aangesien die partye tot die arbeidsveld nie self die reëls van die spel bepaal het nie, maar hierdie reëls op hul afgedwing is. Dit sal dus baie moeilik wees vir hierdie partye om in 'n gees van samewerking teenoor mekaar op te tree.

Later in hierdie studie sal daar 'n meer in diepte bespreking volg oor hoe hierdie rolle in mekaar pas. Hoe die Staat as werkgewer optree en steeds die ander rolle kan vervul. Daar sal onder andere gekyk word na die meganismes wat daar gestel is om te verseker dat hierdie rolle nie oorvleuel nie. Die meganismes wat daargestel is om billikheid en regverdigheid te handhaaf, sal ook onder bespreking geneem word, en gemeet word aan die internasionale sowel as die huidige standarde wat gestel is met betrekking tot daardie spesifieke aangeleenthede.

## **2.5 ONTWIKKELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA**

### **2.5.1 Periode voor 1947**

Tot dus ver is die teoretiese agtergrond van arbeidsverhoudinge bespreek, en dus sal die historiese ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika nou bespreek word, soos deur Van Jaarsveld en Van Eck (1992:10-17) uiteengesit.

Voor die ontdekking van diamante en goud was Suid-Afrika hoofsaaklik 'n landbou gemeenskap. Produkte en dienste was slegs ontwikkel ten einde aan die behoeftes van die gemeenskap te voldoen. Geen arbeidsverhoudinge soos volgens die omskrywing in Hoofstuk 1 het bestaan nie.

Gouws (1990:12) stel dit dan ook tereg dat die verhouding wat tussen die werkgewer en werknemers bestaan het, persoonlik en paternalisties van aard was. Eers vanaf 1841 is die diensverhouding wat wel bestaan het, deur die Heer en Diensbode Wet (Master and Servants Act) in 1841 gereguleer. Die oogmerk van hierdie Wet was om werknemers wat meestal ongeletterd was, teen uitbuiting te beskerm, asook om sekere strafsanksies aan kontrakbreuk te koppel.

Teen 1881 is daar oorgegaan tot die stigting van die eerste vakbond in Suid-Afrika, wat dan ook aanleiding gegee het vir die stigting van vele ander vakverenigings. Tussen 1911 en 1918 is 'n hele aantal wette op die wetboek geplaas wat diensvoorwaardes en ander regulatiewe maatreëls binne die arbeidswese neergelê het. Grootskaalse arbeidsonrus en stakings op die Rand volg teen 1922, wat die Regering verplig om die soldate in te roep ten einde die bloed vergieting en geweld te beëindig.

Tydens hierdie fase het die nuwe koalisie-regering van 1924, deur die inwerkingstelling van die eerste nywerheidsversoeningswet in 1924, georganiseerde vakbondwese, finaal beslag in Suid-Afrika gegee. Nie alleen is wetlike erkenning aan vakbonde verleen nie, maar is hulle en hul lede ook beskerm teen werkgewers, en het nou statutêre magtiging verkry om op 'n geordende wyse te funksioneer. Vakbondlidmaatskap het teen 1935 drasties toegeneem, terwyl nywerheids- en versoeningsrade aansienlike inslag gevind het.

'n Kommissie van Onderzoek is in 1934 aangestel, om sake rakende nywerheidsversoening en die Loonwet van 1925 te ondersoek, wat dan ook in 1935 in die verband verslag gedoen het. As gevolg van die verslag na hierdie ondersoek het 'n meer omvattende Nywerheidsversoeningwet in 1937 tot stand gekom.

### **2.5.2 Periode 1948 tot 1976**

Suid-Afrika word tydens hierdie fase deur groot ontwrigtende stakings geteister, wat in samehang met ongekende nywerheidsuitbreiding daartoe aanleiding gegee het dat die Botha-kommissie van Onderzoek in 1948 aangestel is, met die opdrag om die hele spektrum arbeidsregtelike maatreëls te ondersoek. Hul verslag wat in 1951 verskyn het, en die aanbevelings wat daarin vervat is, het tot die nuwe Nywerheidsversoeningwet van 1956 aanleiding gegee.

Alhoewel hierdie Wet in breë op die vorige Wet gebaseer is, is daar 'n hele aantal ingrypende veranderinge, naamlik:

- die reëling van rassesseiding in vakbonde;
- die instelling van werkreservering onder sekere omstandighede, ten einde rassemededinging te verhoed;
- die skepping van 'n nywerheidshof, alhoewel 'n nasionale arbeidsraad met 'n geregtelike afdeling deur die Kommissie aanbeveel is;
- statutêre erkenning van die geslote geledere beginsel;
- 'n verbod op swart werkers om lede van geregistreerde vakbonde te word.

Alhoewel die Botha-kommissie aanbeveel het dat erkenning aan swart vakbonde in afsonderlike wetgewing verleen word, het die Regering op grond van verskeie oorwegings, soos dat dit onmoontlik sou wees om beheer oor swart vakbonde uit te oefen, besluit om nie aan hierdie aanbeveling gehoor te gee nie. As gevolg van landswye arbeidsonrus onder die swart werkers gedurende die vroeë sewentiger jare, was die Regering verplig om 'n alternatiewe wetgewende stelsel vir swart werkers te implementeer, naamlik die werkekomiteestelsel, asook om onder sekere omstandighede stakingsreg aan swart werkers te verleen. Dit het tot 'n dualistiese arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika gelei het, wat dan ook as gevolg van segregasie deur getrek is na die arbeidsituasie. Hierdie stelsel was egter onsuksesvol omdat die motief vir die instelling van die komiteestelsel verkeerd was.

Die werkers het geen statutêre mag of mandaat gehad sodat hulle op 'n gelyke basis met die werkgewer kon onderhandel nie. Dit het bygedra tot 'n groter gevoel van magteloosheid onder die werknemers, wat die konflik tussen kapitaal en arbeid steeds verhoog. Verskeie stakings het gevolg as gevolg van landswye arbeidsonrus onder die swart werkers. Die regering het egter steeds die erkenning van swart vakbonde teengestaan, en die werkekomitee as die oplossing voorgehou.

Swart werkers het egter voortgegaan met die organisering van nie-amptelike vakbonde, en het in so 'n mate druk op werkgewers toegepas, dat sekere werkgewers administratiewe erkenning aan hierdie vakbonde verleen en met hulle onderhandel het.

Gouws [1986:20] maak tereg die volgende gevolgtrekking: "... dat arbeidsverhoudinge dinamies van aard is, maar nywerheidswetgewing het agterweë gebly". Gouws gaan ook verder deur die stelling te maak dat daar nou 'n uitdaging vir belanghebbendes in die arbeidsveld is, naamlik die daarstelling van 'n eenvormige stelsel vir arbeidsverhoudinge wat die belange van die werkgewer en die werknemer op so 'n wyse integreer dat 'n harmonieuse verhouding tot stand kan kom.

### **2.5.3 Periode vanaf 1977 tot 1982**

Teen die agtergrond van Suid-Afrika se omstrede posisie in die internasionale politieke- en arbeidsbestel, dualistiese bedingingstrukture vir werknemers, die erkenning van ongeregisteerde swart vakbonde deur multi-nasionale ondernemings, diskriminerende arbeidspraktyke en groot tekorte aan geskoolde arbeid, gee die Staatspresident op 21 Junie 1977 aan die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing, of soos dit beter bekend is, die Wiehahn-Kommissie opdrag om ondersoek in te stel na arbeidswetgewing en die hele stelsel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, en om aan bevelings in dié verband te maak.

Die Wiehahn-Kommissie, onder voorsitterskap van Prof. N.E. Wiehahn het twee jaar lank navorsing gedoen, en die vernaamste aanbevelings van hul verslag, soos blyk uit Van Jaarsveld en Van Eck (1992:14-16) was dat:

- vakbondregte ook aan swart werkers verleen moet word,
- vakbondregistrasie aan strenger vereistes onderwerp moet word,
- werkreservering afgeskaf moes word,
- 'n nuwe nywerheidshof ingestel moes word,
- voorsiening gemaak moes word vir wetgewing insake onbillike arbeidspraktyke,
- afsonderlike geriewe afgeskaf moes word,
- 'n nasionale mannekragkommissie ingestel moet word,
- die naam van die Departement Arbeid en Mynwese moet verander na die Departement van Mannekrag.

- gekonsolideerde wetgewing opgestel moes word om alle manekragopleiding te omvat,
- 'n oorkoepelende nasionale opleidingsraad ingestel moes word,
- wetgewing insake arbeidsverhoudinge en praktyke in Suid-Afrika in lyn met internasionale arbeidskonvensies en -kodes gebring moes word,
- statutêre vereistes en prosedures in verband met die registrasie van vakbonde opgeknep moet word,
- sekere statutêre bepalinge ook op ongeregistreerde vakbonde van toepassing gemaak moes word,
- dringende aandag aan sekere beweerde tekortkominge van die Nywerheidshof verleen moet word,
- onderhandelingsregte van werkerade in wetgewing vervat moes word,
- basiese regte ook na werknemers van die openbare sektor uitgebrei moes word,
- die Loonwet van 1957 behou moes word en sekere wysigings ten aansien van die Wet aangebring moes word,
- die diensvoorwaardes en werksomstandighede van vroulike werknemers ten aansien van 'n verskeidenheid aspekte drasties hersien moes word,
- die onsekerhede en ander probleme in verband met geslote geleederepraktyke so gou moontlik deur die Regering opgeklaar moet word,
- wetgewing in verband met billike arbeidspraktyke aanvaar moet word,

- Bepalings in verband met diensvoorwaardes en arbeidspraktyke in die mynbedryf vanaf die Departement van Mineraal- en Energiesake na die Departement van Mannekrag oorgedra moes word,
- Die begrip "ingelyste persoon" deur die nie-differensiërende begrip "bevoegde persoon" vervang moes word,
- Geslote geleedere - ooreenkomste in die mynbedryf vervang moes word.

Hierdie aanbevelings het volgens Gouws (1990:35) op die volgende uitgangspunte berus:

- Die Republiek van Suid-Afrika onderskryf die beginsels van 'n vryemarke ekonomie, gebaseer op individuele vryheid.
- Die Kommissie aanvaar dat enige aanbevelings so min as moontlike steuring binne die arbeidsmark moet veroorsaak.
- Die Kommissie is van mening dat ekonomiese deelname en vryheid van mededinging binne die arbeidstelsel aktief bevorder moet word.
- Die Kommissie stel dit as uitgangspunt dat nuwe stelsels nie die verlaging van standarde moet beteken nie.
- Die Kommissie aanvaar dat toereikende lewenstandarde slegs gehandhaaf kan word en ekonomiese groei slags kan plaasvind indien die werkerkorps voldoende opgelei en opgevoed word.
- Een van die basiese uitgangspunte van die Kommissie was dat, alhoewel sekere aspekte van die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingstelsel dringend aandag vereis, verandering nie oornag aangebring kan word nie, maar dat dit geleidelik moet plaasvind.

- Die Kommissie erken ook dat die verhouding tussen regering, werkgewer en werknemer in 'n moderne staat baie kompleks is. Die Kommissie erken dus die tri-partistiese verhouding tussen die partye in die stelsel, maar skryf vir die regering 'n minder regulerende rol voor.

Die regering aanvaar die Wiehahn-Kommissie se aanbevelings, en dit het verder volgens Gouws (1990:37) die volgende tot gevolg gehad:

- dat die definisie van 'werknemer' in die Wet swart werkers sal insluit,
- dat die beginsel van vryheid van assosiasie ook die registrasie van swart vakunies sou moontlik maak,
- die behoud van die komiteestelsel, maar dat blanke, Kleurling- en Asiërwerkers ook daaraan sal kan deelneem,
- die afskaffing van werkreservering,
- die daarstelling van 'n Nywerheidshof,
- dat werkgewers en werknemers self ooreenkom oor die oopstelling van fasiliteite.

## **2.6 SAMEVATTING**

Geen verhouding funksioneer in 'n vakuum nie. Alle verhoudings word beïnvloed en gevorm deur interne sowel as eksterne faktore. Hierdie is ook waar vir die arbeidsverhouding tussen bestuur en werknemers. Die faktore wat 'n bepalende en ook deurslaggewende invloed het op die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer word deur Slabbert en Matthews (1990:1-18 - 18-20) geïdentifiseer as:

- Die ekonomiese sisteem,
- die politieke sisteem,
- die wetlike sisteem,
- die sosiale sisteem

Elkeen van hierdie sisteme beïnvloed die arbeidsverhouding en die wisselwerking van hierdie sisteme en die arbeidsverhouding is ook bepalend van die aard en sukses van die verhouding. Dit is dus duidelik uit die bogenoemde dat arbeid nie slegs as nog 'n produksiefaktor of kommoditeit gesien kan word nie. Die werknemer is 'n mens, met bepaalde doelwitte en behoeftes wat die onderneming binnekom om hierdie doelwitte en behoeftes te verwesenlik en bevredig.

Daar is nie altyd ooreenstemming tussen die werkgewer en werknemer se doelwitte en behoeftes nie, en gevolglik is konflik onafwendbaar. Konflik is egter nie 'n patologiese verskynsel nie, want indien dit deur voortdurende onderhandeling en ooreenkomste op 'n gesonde basis bestuur word, kan dit tot voordeel van die werkgewer, sowel as die werknemer, gebruik word. 'n Derde party tot hierdie verhouding is die Staat. Die Staat vervul verskeie rolle binne die verhouding, afhangend van die situasie waarin hy homself begewe.

Die rolle van die Staat word deur Salamon (1987:227-240) geïdentifiseer as:

- Wetgewer
- Versoener
- Reguleerder
- Adviseur
- Werkgewer

Hierdie rolle kan afsonderlik en ook gelyktydig vervul word, maar die hoofrol van die Staat is om as Wetgewer op te tree ten einde die belange van die gemeenskap te beskerm. So stel die Staat sekere statutêre raamwerke daar waarbinne die werkgewer en die werknemers hul verhouding en enige konflik wat daaruit mag spruit, op 'n billike en regverdigte basis kan oplos.

Voor die ontdekking van diamante en goud was Suid-Afrika hoofsaaklik 'n landbou gemeenskap. Gouws (1990:12) stel dit dan ook tereg dat die verhouding wat tussen die werkgewer en werknemers bestaan het, persoonlik en paternalisties van aard was. Eers vanaf 1841 is die diensverhouding wat wel bestaan het, deur die Heer en Diensbode Wet (Master and Servants Act) in 1841 gereguleer.

Teen 1881 word die eerste vakbond in Suid-Afrika gestig, wat dan ook aanleiding gegee het vir die stigting van vele ander vakverenigings. Tussen 1911 en 1918 is 'n hele aantal wette op die wetboek geplaas wat diensvoorwaardes en ander regulatiewe maatreëls binne die arbeidswese neergelê het. Grootskaalse arbeidsonrus en stakings op die Rand volg teen 1922, wat die Regering verplig om die soldate in te roep ten einde die bloedvergieting en geweld te beëindig.

Tydens hierdie fase het die nuwe koalisie-regering van 1924, deur die inwerkingstelling van die eerste nywerheidsversoeningswet in 1924, georganiseerde vakbondwese, finaal beslag in Suid-Afrika gegee. Nie alleen is wetlike erkenning aan vakbonde verleen nie, maar is hulle en hul lede ook beskerm teen werkgewers, en het nou statutêre magtiging verkry om op 'n geordende wyse te funksioneer.

Tydens die periode 1948 tot 1976 word Suid-Afrika deur groot ontwrigtende stakings geteister, wat in samehang met ongekende nywerheidsuitbreiding daartoe aanleiding gegee het dat die Botha-kommissie van Onderzoek in 1948 aangestel word, met die opdrag om die hele spektrum arbeidsregtelike maatreëls te ondersoek. Hul verslag wat in 1951 verskyn het, en die aanbevelings wat

daarin vervat is, het tot die nuwe nywerheidsversoeningwet van 1956 aanleiding gegee.

As gevolg van landswye arbeidsonrus onder die swart werkers gedurende die vroeë sewentiger jare, was die Regering verplig om 'n alternatiewe wetgewende stelsel vir swart werkers te implementeer, naamlik die werkekomiteestelsel, asook om onder sekere omstandighede stakingsreg aan swart werkers te verleen. Dit het tot 'n dualistiese arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika gelei het, wat dan ook as gevolg van segregasie deur getrek is na die arbeidsituasie. Swart werkers het egter voortgegaan met die organisering van nie-amptelike vakbonde, en het in so 'n mate druk op werkgewers toegepas, dat sekere werkgewers administratiewe erkenning aan hierdie vakbonde verleen en met hulle onderhandel het.

Teen die agtergrond van Suid-Afrika se omstrede posisie, tydens die periode vanaf 1977 tot 1982, in die internasionale politieke- en arbeidsbestel, dualistiese bedingingstrukture vir werknemers, die erkenning van ongeregisteerde swart vakbonde deur multi-nasionale ondernemings, diskriminerende arbeidspraktyke en groot tekorte aan geskoolde arbeid, gee die Staatspresident op 21 Junie 1977 aan die Wiehahn-Kommissie opdrag om ondersoek in te stel na arbeidswetgewing en die hele stelsel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, en om aan bevelings in dié verband te maak.

Die Wiehahn-Kommissie se vernaamste aanbevelings van hul verslag, soos blyk uit Van Jaarsveld en Van Eck (1992:14-16) was dat:

- vakbondregte ook aan swart werkers verleen moet word,
- vakbondregistrasie aan strenger vereistes onderwerp moet word,
- werkreservering afgeskaf moes word,
- 'n nuwe nywerheidshof ingestel moes word,

- voorsiening gemaak moes word vir wetgewing insake onbillike arbeidspraktyke,

Hierdie aanbevelings het volgens Gouws (1990:35) op die volgende uitgangspunte berus:

- Die Republiek van Suid-Afrika onderskryf die beginsels van 'n vryemarkeconomie, gebaseer op individuele vryheid.
- Die Kommissie is van mening dat ekonomiese deelname en vryheid van mededinging binne die arbeidstelsel aktief bevorder moet word.
- Die Kommissie stel dit as uitgangspunt dat nuwe stelsels nie die verlaging van standarde moet beteken nie.
- Die Kommissie aanvaar dat toereikende lewenstandarde slegs gehandhaaf kan word en ekonomiese groei slags kan plaasvind indien die werkerkorps voldoende opgelei en opgevoed word.

Die regering aanvaar die Wiehahn-Kommissie se aanbevelings, en dit het verder volgens Gouws (1990:37) die volgende tot gevolg gehad:

- dat die definisie van 'werknemer' in die wet swart werkers sal insluit,
- dat die beginsel van vryheid van assosiasie ook die registrasie van swart vakunies sou moontlik maak,

Voortspruitend uit hierdie gedeelte, sal daar dus vervolgens 'n studie gemaak word van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956).

## **HOOFSTUK 3**

### **WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WET 28 VAN 1956)**

#### **3.1 INLEIDING**

Formele kollektiewe bedinging, en daarom ook formele arbeidsverhoudinge word in die privaat-sektor van Suid-Afrika gereël en gereguleer deur die Wet op Arbeidsverhoudinge. Hierdie Wet het voorheen bekend gestaan as die Nywerheidsversoeningswet (Wet 28 van 1956), maar is by wyse van wysigingswet nr. 57 van 1981 verander na die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956).

Die doel van hierdie Wet word in die lang titel as volg omskryf (SA 1956:1):

" Tot samevatting en wysiging van die wet met betrekking tot die registrasie en reëling van vakverenigings en werkgewerorganisasies, die voorkoming en beslegting van geskille tussen werkgewers en werknemers, en die reëling van bedinge en voorwaardes van diens deur ooreenkoms en arbitrasie; om voorsiening te maak vir die instelling van 'n Nasionale Mannekragkommissie en om sy werksaamhede te omskryf; om voorsiening te maak vir die instelling van 'n nywerheidshof en om sy werksaamhede te omskryf; om voorsiening te maak vir beheer oor arbeidsmakelaars en die registrasie van arbeidsmakelaarskantore; en om voorsiening te maak vir bykomstige aangeleenthede."

Gouws (1990:87) stel dit dan ook dat:

" Die Wet op Arbeidsverhoudinge vorm dan die basis van kollektiewe bedinging op die arbeidsterrein deurdat dit meganismes en prosesse voorskryf waarvolgens partye in die arbeidsverhouding;

- kan onderhandel met die doel om 'n ooreenkoms te bereik, en
- wanneer hulle nie 'n ooreenkoms kan bereik nie, hul geskille kan besleg".

Hierdie meganismes en prosesse sal later in hierdie hoofstuk meer in detail bespreek word.

### **3.2 TOEPASSINGSGBIED VAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE**

Artikel 2(1) van die Wet (SA 1956:7) bepaal dat die Wet op Arbeidsverhoudinge van toepassing is op elke onderneming, nywerheid, bedryf of beroep. Dit is egter belangrik dat u aandag hier gevestig word daarop dat die Wet nie op die onderneming, nywerheid, bedryf of beroep as sulks van toepassing is nie, maar eerder op die verhoudinge wat binne daardie entiteite tot stand gekom het.

Van Jaarsveld en Van Eck (1992:27) beskryf dit dan ook as volg:

" Die Wet is nie op 'n onderneming, nywerheid, bedryf of beroep as sodanig van toepassing nie, maar eerder op:

- (i) vakbonde daarin gevorm;
- (ii) werkgewersorganisasies daarin gevorm;
- (iii) nywerheidsrade daarin gevorm;
- (iv) werkgewers in sodanige nywerhede; en
- (v) werknemers in sodanige nywerhede."

Hierdie Wet probeer, en lê geen verpligting op werkgewers en werknemers om te organiseer nie, maar sou hierdie partye onderskeidelik organiseer, val hulle binne die bestek van die toepassingsgebied van hierdie Wet, en is dus dan onderworpe aan die meganismes, bepalinge en voorskrifte van hierdie Wet.

Om te bepaal of daar 'n werkgewer-werknemer verhouding tussen bepaalde partye bestaan, sal daar bepaal moet word of daar 'n dienskontrak tussen hierdie partye bestaan, wat hul regte en verpligtinge teenoor mekaar reël. Gouws (1990:102) identifiseer tipiese verpligtinge wat die gemenerereg op die werkgewer en werknemer plaas, ten opsigte van hul diensooreenkoms met mekaar. Hierdie verpligtinge sal vervolgens bespreek word.

#### Verpligtinge op die werkgewer:

- **Indiensneming en voorsiening van werk aan die werknemer.**
- **Betaling van die ooreengekome vergoeding aan die werknemer.**
- **Verskaffing van veilige werkomstandighede aan die werknemer.**

#### Verpligtinge op die werknemer:

- **Lewering van diens (arbeid) aan die werkgewer.**
- **Uitvoering van die werkgewer se opdragte.**
- **Handhawing van goeie trou teenoor die werkgewer.**

Dit is egter belangrik om daarop te let dat die volgende persone ingevolge Artikel 2(2) van die Wet (SA 1956:7) nie binne die toepassingsbestek van hierdie Wet val nie, en dus nie kan aanspraak of gebruik maak van enige bepalings, voorskrifte of meganismes wat in hierdie Wet vervat is nie. Hierdie persone is [Van Jaarsveld en Van Eck 1992:30-36]:

- **Persone in diens in boerderybedrywighede.**
- **Persone in huishoudelike diens in private huishoudings.**

- Amptenare van die Parlement ten opsigte van hul diens as sodanig.
- Persone in diens van die Staat.
- Persone in diens van 'n plaaslike owerheid wat aangestel is as administratiewe hoofamptenaar.
- Persone in diens van 'n liefdadigheidinrigting waarvoor geen beloning ontvang word nie.
- Persone wat werk verrig aan of in verband met enige universiteit, kollege, skool of ander opvoedkundige inrigting wat geheel en al of gedeeltelik uit Staatsfondse onderhou word; welke werk verrig word as deel van hul opleiding.

### **3.3 BEDINGINGSMEGANISMES**

Soos reeds in hoofstuk 1 bepaal, is die primêre doel van arbeidsverhoudinge die handhawing van arbeidsvrede. Net so is dit ook die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956), aangesien hierdie Wet voorsiening maak vir meganismes of forums waarbinne die werkgewer en die werknemer(s), kollektief of individueel, kan onderhandel ten einde geskille wat tussen hulle, en in hulle verhouding, mag ontstaan te kan besleg sodat arbeidsvrede en harmonie herstel kan word.

Hierdie meganismes sal vervolgens bespreek word, en die prosedure wat gevolg gaan word is om die struktuur te bespreek van die werksvloervlak waar die werkgewer en werknemer individueel kan onderhandel na die nywerheidsvlak, waar werkgewers, en hul organisasies, kollektief met werknemers, en hul organisasie, onderhandel. Dit is die navorsers se opinie dat deur die struktuur te volg vanaf werksvloervlak, groter duidelikheid en insig in die globale struktuur verkry sal word.

### **3.3.1 Werkerade**

Om werkerade, en die werking en funksies van werkerade beter te verstaan, is dit nodig dat daar kortliks na die historiese ontwikkeling van werkerade gekyk word.

Soos reeds bespreek het die Botha-Kommissie reeds in 1951 aanbeveel dat erkenning aan swart vakbonde in afsonderlike wetgewing verken moet word, en dat sekere maatreëls neergelê moet word ter beheer en leiding oor hierdie vakbonde. Die Regering het besluit om nie hierdie aanbeveling te aanvaar nie, aangesien dit baie moeilik sou wees om effektief beheer oor hierdie vakbonde uit te oefen. Alternatiewelik het die regering besluit om 'n wetgewende sisteem ten aansien van swartwerkers te implementeer, naamlik die Wet op die Reëling van Swart-arbeidsverhoudinge van 1953.

Hierdie Wet het onder andere voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Sentrale Swart-arbeidsraad, streekskomitees vir Swart-arbeid, Swart-arbeidsamptenare en ook vir die stigting van werkekomitees, bestaande uit swart werkers.

As gevolg van landswye arbeidsonrus, was die Regering verplig om 1973 voorsiening te maak vir die daarstelling van skakelkomitees, koördinerende werkekomitees en om stakingsregte ook aan swart werkers te verleen. In 1977 is verdere wysigings aan die stelsel gemaak, deurdat voorsiening gemaak is vir koördinerende skakelkomitees en aan die partye die bevoegdheid te verleen om oor diensvoorwaardes te onderhandel en ooreenkomste in hierdie verband aan te gaan.

Die Wiehahn-Kommissie het egter daarop gewys dat 'n dualistiese arbeidsbedeling in Suid-Afrika talryke moeilikhede en teenstrydighede in die praktyk veroorsaak, aangesien daar 'n gesentraliseerde kollektiewebedingingsinstelling vir Blanke, Asiër en Kleurling werkers bestaan, terwyl 'n gedesentraliseerde komiteestelsel vir Swart werkers bestaan. Die

Wiehahn-Kommissie beklemtoon egter die feit dat daar wel 'n behoefte bestaan vir onderhandeling op ondernemingsvlak aangesien interaksie tussen werkgewer en werknemers op hierdie vlak sal bydra tot die bevordering van arbeidsvrede.

Hierdie Kommissie het ook aanbeveel dat die begrip "skakelkomitee" met "werkeraad" vervang moet word, en dat die werkeraadstelsel by die globale nywerheidsraadstelsel geïntegreer moet word. Hierdie aanbeveling was gegrond op die Kommissie se opinie dat werkerade en werkekomitees 'n sleutelrol kan vervul om arbeidsverhoudinge in die ongeregistreerde sektor, waar daar nie 'n nywerheidsraad bestaan nie, op 'n gesonde basis te plaas. Verder is ook aanbeveel dat die werkeraadstelsel, nie die nywerheidsraadstelsel moet ondermyn nie, en dus was die voorstel dat waar daar 'n nywerheidsraad vir 'n bepaalde nywerheid bestaan, daar nie aan 'n werkeraad statutêre onderhandelingsbevoegdheid verleen word nie.

Die oorspronklike stelsel wat vanaf 1953 tot 1973 toegepas was het nie juis geslaag nie, maar na die wysigings wat aan die stelsel gemaak is na die Wiehahn verslag, het die totstandkoming van werke-en skakelkomitees drasties gestyg. Dit is dus 'n bewys dat hierdie "komiteestelsel" 'n substantiewe rol in die handhawing van arbeidsvrede op ondernemingsvlak vervul.

### **3.3.1.1 Posisie in Suid-Afrika**

Werkerdeelname aan besluitneming in die onderneming, is nie 'n ongewone begrip in Suid-Afrika nie. Dit word egter slegs beperk tot die bepaling van diensvoorwaardes, beslegting van geskille en ander aangeleenthede van onderlinge belang vir die werkgewer en werknemer(s).

Gouws (1990:17) identifiseer die volgende vlakke waar hierdie werkersdeelname plaasvind naamlik:

1. **Nywerheidsvlak:** Waar werkgewers en hul organisasies in 'n bepaalde nywerheidsektor met die werknemersorganisasies (vakunies) op 'n kollektiewe basis beding binne die spelreëls wat deur die staat daargestel word.
2. **Ondernemingsvlak:** Waar die individuele werkgewer met die vakunies waaraan sy werkers behoort, kollektief beding.
3. **Werkvloervlak:** Waar die individuele werker in 'n interpersoonlike verhouding met bestuur van die onderneming verkeer en die werkers as 'n werkgroep met hul toesighouers skakel.

### **3.3.1.2 Samestelling van 'n Werkeraad**

'n Werkgewer en sy werknemers kan 'n werkeraad instel vir 'n enkele inrigting, vir elke afdeling binne daardie spesifieke inrigting, of waar daar meer as een inrigting binne dieselfde bedryf is, vir elk van daardie inrigtings.

Verteenwoordigers wat dien op die werkeraad bestaan uit ewe veel verteenwoordigers van werkgewer, sowel as werknemers kant.

### **3.3.1.3 Funksies**

Die funksies van 'n werkeraad behoort die volgende te wees:

- Om in die afwesigheid van 'n koördinerende werkeraad, te onderhandel en ooreenkomste te bereik ten opsigte van lone en ander diensvoorwaardes.
- Sou daar 'n koördinerende werkeraad bestaan, hierdie raad te adviseur ten opsigte van lone en ander diensvoorwaardes.

- Om ander sake, wat van onderlinge belang vir die werkgewer en werknemers is, te oorweeg.

#### **3.3.1.4 Koördinerende werkerade**

Indien 'n onderneming oor twee of meer werkerade beskik, kan daar na onderhandeling met, en goedkeuring van, die werkgewer 'n koördinerende werkeraad gestig word. Die funksies van so 'n raad sal wees:

- Om die werkzaamhede van die onderskeie werkerade te koördineer.
- Met die werkgewer te onderhandel met betrekking tot lone en ander diensvoorwaardes.
- Om ander aspekte van onderlinge belang te oorweeg.

### **3.3.2 Nywerheidsrade**

#### **3.3.2.1 Omskrywing**

Nicholson (aangehaal uit Van Jaarsveld en Van Eck 1992:200) omskryf die begrip Nywerheidsraad as:

"An Industrial Council is a corporate body established by mutual agreement between employers or employers' organisations on the one hand, and by a registered trade union or unions on the other hand for the purpose of practicing selfgovernment over the industry in which the parties represent the interests of the employer and employees respectively."

Uit hierdie omskrywing word dit dus gesien dat 'n nywerheidsraad tot stand kom uit 'n ooreenkoms wat bereik is tussen werkgewers en/of hul verteenwoordigers en werknemers en/of hul verteenwoordigers. Dit is dus 'n vrywillige aksie wat plaasvind. Die doel van so 'n raad is om ooreenkomste te

bereik met betrekking tot aangeleenthede van onderlinge belang vir die partye. Daar kan dus nie ooreenkomste bereik word oor aangeleenthede wat nie direk in verband staan tot hul diensverhouding nie.

### **3.3.2.2 Samestelling van 'n Nywerheidsraad**

Van Jaarsveld en Van Eck (1992:201) stel dit dat die partye tot 'n nywerheidsraad,:

Enige

- (i) werkgewer (as die registrateur dit goedkeur); of
  - (ii) groep werkgewers (as die registrateur dit goedkeur); of
  - (iii) geregistreeerde werkgewersorganisasie; of
  - (iv) groep geregistreeerde werkgewersorganisasies; of
  - (v) groep van werkgewer(s) of een of meer geregistreeerde werkgewersorganisasies (as die registrateur dit goedkeur); en
- (i) 'n geregistreeerde vakbond; of
  - (ii) groep geregistreeerde vakbonde, is.

In gevalle (i), (ii) en (v) sal goedkeuring deur die registrateur nie plaasvind, as daar 'n geregistreeerde werkgewersorganisasie bestaan waaraan die werkgewer kan behoort, en hierdie organisasie is reeds 'n party tot die nywerheidsraad, nie.

### **3.3.2.3 Funksies**

- Dit moet in die nywerheid, onderneming, bedryf en ten aansien van die gebied waarvoor dit geregistreer is, daarna streef om deur middel van nywerheidsooreenkomste of andersins, die ontstaan van geskille te voorkom; en
- dit moet poog om geskille wat ontstaan het of kan ontstaan tussen werkgewers of werkgewersorganisasies en vakbonde, te besleg; en
- dit moet sodanige stappe neem as wat dit raadsaam ag om die reëling of beslegting van aangeleenthede van onderlinge belang vir werkgewers of werkgewersorganisasies en werknemers of vakverenigings te weeg te bring.

### **3.3.3 Versoeningsrade**

Soos blyk uit Van Jaarsveld en Van Eck (1992:312-315) is die verskil tussen 'n versoeningsraad en 'n nywerheidsraad hoofsaaklik dat 'n versoeningsraad nie 'n permanente liggaam soos 'n nywerheidsraad is nie, en het dit slegs ten doel om geskille tussen die partye te besleg.

Deelname aan 'n versoeningsraad is nie totaal vrywillig nie, aangesien die een party verplig word om 'n party tot die versoeningsraad te word, sodra die ander party aansoek gedoen het vir die instelling van 'n versoeningsraad, en die aansoek deur die inspekteur goedgekeur is. Die lede van 'n versoeningsraad bestaan uit ewe veel verteenwoordigers aan werkgewers sowel as werknemers kant, wat aangestel is om die geskil te besleg. 'n Aansoek om die instelling van 'n versoeningsraad kan slegs deur die inspekteur goedgekeur word, indien hy van mening is dat:

- die aansoek binne die voorgeskrewe prosedures plaas vind. Met ander woorde, die aansoek moet op die voorgeskrewe gedoen word, en alle tersaaklike inligting moet daarin vermeld word, soos byvoorbeeld die gebied waar die geskil heers,
- afskrifte van die aansoek aan die ander party tot die geskil voorsien is, en die inspekteur moet van bewyse voorsien word dat hierdie afskrifte wel aan die ander party besorg is,
- die aansoek van 'n vakbond of 'n werkgewersorganisasie moet skriftelik wees, en deur 'n beampte van die organisasie onderteken word. Verder moet die aansoek vergesel word deur 'n sertifikaat wat meld dat ten aansien van die hantering van die geskil en die aansoek vir 'n versoeningsraad, die bepalinge van die konstitusie van die betrokke instansie nagekom is,
- indien die geskil handel oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, die aansoek binne 180 dae na die ontstaan van die onbillike arbeidspraktyk of wanneer dit ten einde geloop het, gedoen word,
- daar nie reeds 'n nywerheidsraad bestaan wat jurisdiksie ten aansien van die geskil besit nie,
- daar nie 'n loonreëlende maatreël op die partye van toepassing is en die maatreël bepalinge bevat wat betrekking het op die geskil nie.

'n Versoeningsraad moet poog om 'n geskil wat na hom verwys word vir beslegting, binne dertig dae of enige verdere tydperk waarop die partye ooreenkom, te besleg. Die prosedures vir die aanwysing van 'n voorsitter, ondervoorsitter, wyse waarop vergaderings belê moet word, ensomeer, wat van toepassing is op nywerheidsrade, is net so van toepassing op 'n versoeningsraad.

Soos reeds genoem is 'n versoeningsraad 'n ad-hoc liggaam, wat met die bereiking van sy doel ontbind. Met ander woorde sodra 'n ooreenkoms bereik is, of geen ooreenkoms word binne die gestelde tydperke bereik nie, ontbind die versoeningsraad, en kan die partye van ander remedies gebruik maak. So kan hulle in die geval van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk binne 90 dae aansoek doen dat die geskil vir beslegting na die Nywerheidshof verwys moet word, en in die geval van ander geskille kan die partye gebruik maak van vrywillige arbitrasie, bemiddeling, of soos in die geval van noodsaaklike dienste, verpligte arbitrasie.

Indien die geskil steeds nie besleg word nie, kan daar na die nakoming van die verdere statutêre vereistes oorgegaan word tot 'n wettige staking of uitsluiting. Ooreenkomste wat binne 'n versoeningsraad bereik word, kan deur die Minister verbindend verklaar word, en sal dan bindend wees op alle betrokke partye.

### **3.4 GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES**

Die beslegting van geskille langs die weg van die gewone regsmasjinerie is langsaam en gaan ook gepaard met aansienlike uitgawes. Dit is as gevolg van hierdie rede dat die Wet op Arbeidsverhoudinge voorsiening gemaak het vir meganismes waarbinne die werkgewer en werknemers geskille wat tussen hulle mag ontstaan, kan besleg. Van Jaarsveld en Van Eck (1992:307) stel dit dan ook dat hierdie meganismes nie net meer toeganklik is vir die algemene werker nie, maar is ook aansienlik vinniger en goedkoper.

Die meganismes waarvoor die Wet voorsiening maak is, nywerheidsrade, versoeningsrade, arbitrasie- en bemiddelingsprosedures en die Nywerheidshof. Die Nywerheidshof as geskilbeslegtingsmeganisme is uniek en eiesoortig, en om hierdie rede sal die Nywerheidshof in hierdie studie nie aangespreek word nie, aangesien 'n bespreking rondom die Nywerheidshof nie sal bydra tot die ontplooiing van hierdie spesifieke studie nie.

### **3.4.1 Geskilbeslegting in ondernemingsverband**

Hier word verwys na die interne geskilbeslegtingsmeganismes wat ten doel het om daardie geskille wat tussen die werkgewer en 'n werknemer of werknemers kan ontstaan, te besleg. Sodanige prosedures kan 'n dissiplinêre prosedure wees wat in die diensvoorwaardes beslag kry, of 'n griewe prosedure wat in 'n erkenningsooreenkoms beslag het. Hierdie prosedures moet streng nagekom word, aangesien nie-nakoming daarvan 'n onbillike arbeidspraktyk daar kan stel, en die ander party geregtig sal wees om dienooreenkomsdig op te tree (Van Jaarsveld en Van Eck 1992:308).

### **3.4.2 Geskilbeslegting deur Nywerheidsrade**

Soos reeds bespreek is dit een van die funksies van 'n Nywerheidsraad om geskille te besleg. Die partye tot 'n geskil, wat ook lede van 'n Nywerheidsraad is, wat bevoegdheid het binne daardie spesifieke nywerheid is nie verplig om 'n geskil na die Nywerheidsraad te verwys vir beslegting nie. Sou 'n geskil egter nie na die Nywerheidsraad verwys word nie, kan die partye betrokke by die geskil nie oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting nie, en kan hulle ook nie by die Nywerheidshof 'n artikel 43 of 46(9) aansoek indien nie (Van Jaarsveld en Van Eck 1992:309-311).

Die volgende prosessuele vereistes geld ten opsigte van die verwysing van 'n geskil na die nywerheidsraad:

- die geskil moet na 'n nywerheidsraad met jurisdiksie verwys word binne 180 dae vanaf die datum waarop die onbillike arbeidspraktyk 'n aanvang geneem het of ten einde geloop het,

- indien 'n vakbond of 'n werkgewersorganisasie die geskil verwys, moet dit skriftelik geskied en deur 'n beampte of ampsdraer van die organisasie onderteken wees. Verder moet die verwysing vergesel word deur 'n sertifikaat wat meld dat die hantering en verwysing van die geskil ingevolge die bepalings van die konstitusie van die betrokke instansie geskied het,
- afskrifte van die verwysing moet op die ander party tot die geskil beteken word, en die nywerheidsraad moet op versoek van bewyse voorsien kan word dat hierdie afskrifte wel op die ander party beteken is,
- 'n geskil kan nie na 'n nywerheidsraad verwys word indien 'n bepaling van 'n loonreëlende maatreël wat op die partye van toepassing is, betrekking het op die onderhawige geskil nie.

Indien 'n ooreenkoms nie bereik word nie, kan die partye besluit om die geskil te onderwerp aan vrywillige arbitrasie, of verpligte arbitrasie indien die partye so ooreengekom het, bemiddeling of daar kan oorgegaan word tot 'n wettige staking of uitsluiting. In die geval van noodsaaklike dienste word die geskil verwys vir verpligte arbitrasie, sou 'n ooreenkoms nie binne die nywerheidsraad bereik word nie.

In die geval van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, word die geskil na die Nywerheidsraad verwys, wat na behandeling en bespreking van die geskil, 'n eenparige beslissing daaroor moet neem. In enige ander aangeleentheid is slegs 'n twee-derde meerderheid nodig om die nywerheidsraadbesluit geldig te maak. Indien 'n eenparige besluit nie bereik kan word nie, of die geskil in verband met die beweerde onbillike arbeidspraktyk word nie binne dertig dae nadat na die nywerheidsraad vir beslegting verwys is, besleg nie, word dit na die Nywerheidshof verwys vir vasstelling.

Die vraag ontstaan nou of 'n nywerheidsraadooreenkoms 'n besondere kontrak is of dan wel 'n andersoortige regsfiguur. Hierdie vraag word dan ook deur Van Jaarsveld en Van Eck (1992:208-209) beantwoord, deur die volgende stelling:

"'n Nywerheidsraadooreenkoms is dus 'n stuk ondergeskikte huishoudelike wetgewing van 'n nywerheidsraad wat slegs regsrag verkry na bindendverklaring daarvan deur die Minister."

Hierdie stelling word dan ook deur die outeurs daarvan gemaak aan die hand van regspraak in die verband, en dan meer spesifiek soos blyk uit die **SA Association of Municipal Employees v City Council of Pretoria-saak**. Die Hof stel dit duidelik dat 'n nywerheidsraadooreenkoms nie 'n kontrak is nie "... but a form of permitted domestic legislation which by the will of a statutory body is, by a majority vote, imposed on all members ... irrespective of any actual concurrence by the individuals affected and notwithstanding any positive disapproval by any such individual. Moreover, this result ensues only if and when the Minister declares an agreement binding ... The representatives of the parties on the council do not forge any contractual nexus."

Uit die voorgaande blyk dit dus dat alhoewel 'n nywerheidsraadooreenkoms nie 'n kontrak is nie, maar 'n stuk ondergeskikte wetgewing, kan hierdie ooreenkoms kriminele sanksie dra vir die verbreking of nie-nakoming daarvan nie, sodra die Minister dit bindend verklaar het.

### **3.4.3 Geskilbeslegting deur Versoeningsrade**

'n Versoeningsraad kan slegs ingestel word in 'n bepaalde nywerheid of gebied waarvoor daar nie alreeds 'n Nywerheidsraad bestaan nie. Sou daar wel 'n Nywerheidsraad bestaan, sal dit die funksie van geskilbeslegting vervul, en is 'n Versoeningsraad oorbodig.

'n Versoeningsraad is, soos reeds bespreek, 'n ad-hoc liggaam wat primêr saamgestel is ter versoening van 'n bepaalde geskil, en wat ontbind sodra die geskil besleg, of 'n ooreenkoms nie binne die gestelde tydperk bereik is nie, in welke geval die partye kan besluit om die geskil te verwys vir vrywillige arbitrasie, bemiddeling of oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting.

#### **3.4.4 Geskilbeslegting deur middel van arbitrasie of bemiddeling**

##### **3.4.4.1 Vrywillige arbitrasie**

Hierdie soort arbitrasie vind plaas indien 'n nywerheidsraad of versoeningsraad 'n aangeleentheid oorweeg het, en besluit het dat die aangeleentheid deur 'n arbiter beslis moet word. Daar bestaan egter geen verpligting op die nywerheidsraad of versoeningsraad om die geskil vir arbitrasie te verwys nie (Van Jaarsveld en Van Eck 1992:317).

In SA (1956:59) bepaal artikel 45(8) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956) dat indien 'n nywerheidsraad of versoeningsraad besluit het dat 'n geskil vir arbitrasie verwys moet word, maar in gebreke bly om binne 14 dae, of enige verdere tydperke soos deur die Direkteur-generaal van tyd tot tyd vasgestel word, te besluit oor die aantal arbiters en/of skeidsregter, of indien die besluit geneem is, hierdie arbiter(s) en skeidsregter nie binne die genoemde tydperke aan te stel nie, sal die arbitrasie deur die nywerheidshof onderneem word.

Artikel 45(11) en (12) bepaal verder dat die arbiter 'n afskrif van sy of hul die toekenning en enige verslag wat daarmee in verband staan, aan die Minister en aan die betrokke partye moet stuur, en dat hierdie toekenning slegs mag handel oor die onderwerp van die geskil en oor aangeleenthede wat redelikerwys met die beslegting van die geskil in verband staan.

### **3.4.4.2 Verpligte arbitrasie**

Artikel 46(1) en (2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956), in SA (1956:60-61), bepaal dat wanneer die partye tot 'n geskil een of meer van die ondergenoemde werkgewers of werknemers is, en 'n nywerheidsraad of versoeningsraad slaag nie daarin om die geskil binne dertig dae na verwyssing of aansoek om instelling, te besleg nie of besluit word dat verdere beraadslaging nie die beslegting van die geskil tot gevolg sal hê nie, moet daar dienooreenkomstig aan die Direkteur-generaal verslag gedoen word, en moet die geskil ooreenkomstig die bepalings van artikel 46 na arbitrasie verwys word.

Werkgewer:

- (i) 'n Plaaslike owerheid is; of
- (ii) enige werkgewer behalwe 'n plaaslike owerheid wat binne die gebied van 'n plaaslike owerheid lig, krag, water, sanitasie, passasiersvervoer of 'n brandweardiens verskaf; of
- (iii) 'n werkgewer wat deur die Minister aldus deur kennisgewing in die Staatskoerant aangewys is. Dit sal wees werkgewers (en werknemers) betrokke by, of in diens by, of in bedrywighede in verband met:
  - a) die voorsiening of distribusie van enige bederfbare voedselware; of
  - b) die voorsiening of distribusie van petrol of ander brandstowwe vir gebruik deur plaaslike owerhede, of ander werkgewers in verband met die verskaffing van noodsaaklike dienste soos onder (ii) hierbo genoem (Van Jaarsveld en Van Eck 1992:317); of

- (iv) enige geregistreeerde werkgewersorganisasie wat namens een of meer van die in paragraaf (i), (ii) of (iii) bedoelde werkgewers wat 'n lid of lede van daardie organisasie is, optree.

#### **Werknemer**

- (v) enige werknemer by 'n plaaslike owerheid in diens; of
- (vi) enige werknemer by 'n in paragraaf (ii) bedoelde werkgewer in diens in verband met die verskaffing van 'n in daardie paragraaf bedoelde diens; of
- (vii) enige werknemer wat by 'n in paragraaf (iii) bedoelde werkgewer in diens is en op wie die bepalinge van hierdie artikel ingevolge subartikel (7) toegepas is; of
- (viii) enige geregistreeerde vakvereniging wat namens een of meer van die in paragraaf (v), (vi) of (vii) bedoelde werknemers wat 'n lid of lede van daardie vereniging is, optree.

Alhoewel die Wet dit nie pertinent so noem nie, blyk dit uit die omskrywing van die dienste wat deur die bogenoemde werkgewers en werknemers gelewer word, dat hierdie dienste binne die bestek van noodsaaklike dienste val. Indien die geskil handel oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, en die nywerheidsraad, of indien daar nie een vir die industrie of streek bestaan nie, die versoeningsraad kan nie die geskil binne dertig dae, of enige verdere tydperke bedoel in artikel 27A (2) en 36 (1), na verwysing of aansoek vir instelling, besleg nie, kan enige party tot die geskil so spoedig moontlik, maar nie later as 90 dae nadat die genoemde tydperke verstryk het nie, die geskil na Nywerheidshof verwys vir vassstelling.

Enige toekennig, hetsy dit geskied het ingevolge vrywillige of verpligte arbitrasie, is bindend op al die betrokke partye en hul lede, maar sou die toekenning 'n geslote geledere bepaling bevat, sal dit eers bindend wees nadat die Minister dit in die Staatskoerant verklaar het. Die toekenning deur 'n bevoegde instansie is finaal, en daar kan nie daarteen geappelleer word nie. 'n Toekenning kan egter op hersiening geneem word as:

- die arbiter *mala fide* opgetree het;
- hy die geskil nie behoorlik oorweeg het nie;
- daar prosedurele onreëlmatighede was;
- die arbiter *ultra vires* opgetree het; ensomeer.

#### **3.4.4.3 Bemiddeling**

Vervolgens word bemiddeling soos in Van Jaarsveld en Van Eck (1992:321) bespreek. Op versoek van die nywerheidsraad, of versoeningsraad of indien hy dit nodig ag, kan die Minister 'n bemiddelaar aanstel wat aanvaarbaar sal wees vir alle betrokke partye. Die persoon wat as bemiddelaar aangestel is, sal as voorsitter van die nywerheidsraad of versoeningsraad optree, en sal geregtig wees om alle vergaderings, vir die duur van die geskil, by te woon maar sal geen stemreg geniet nie.

Die funksie van die bemiddelaar is om as fasiliteerder op te tree, ten einde die betrokke partye tot 'n ooreenkoms te lei. Om hierdie funksie te kan vervul is die bemiddelaar geregtig om met die nywerheids- of versoeningsraad te beraadslaag, navrae te doen en die nodige ondersoeke in te stel wat hy nodig ag. By verstryking van sy funksie as bemiddelaar, wanneer 'n ooreenkoms bereik is, of 'n dooiepunt verklaar is en oorgegaan is tot staking- of uitsluitingsaksies, moet die bemiddelaar aan die Minister verslag lewer oor sy resultate.

### **3.5 ARBEIDSOPTREDES**

#### **3.5.1 Stakings**

In artikel 1 (xxxv) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956), soos in SA (1956:4), word 'n staking omskryf as:

"... een of meer van onderstaande handeling of versuim deur enige liggaam of aantal persone wat in diens is of was by dieselfde werkgewer of verskillende werkgewers.

- (a) 'n weiering of versuim deur hulle om aan te hou met werk (hetsy die stopsetting volkome of gedeeltelik is), of om hul werk te hervat of om herindiensneming aan te neem of om aan die bedinge of voorwaardes van diens wat op hulle van toepassing is, te voldoen, of die vertraging deur hulle van die vooruitgang van werk, of die belemmering deur hulle van werk; of
- (b) die verbreking of beëindiging deur hulle van hul dienskontrakte, indien -
  - (i) daardie weiering, versuim, vertraging, belemmering, verbreking of beëindiging plaasvind na aanleiding van 'n samespanning, ooreenkoms of verstandhouding, hetsy uitdruklik of nie, tussen hulle; en
  - (ii) die doel van daardie weiering, versuim, vertraging, belemmering, verbreking of beëindiging is om enige persoon by wie hulle of enige ander persoon in diens is of was te beweeg of te dwing om -
    - (aa) toe te stem tot of te voldoen aan enige eise of voorstelle in verband met bedinge of voorwaardes van diens of ander aangeleenthede wat gestel of gemaak is deur of namens hulle of enigeen van hulle of enige ander persoon wat in diens is of was; of

[bb) na te laat om gevolg te gee aan enige voorneme om bedinge of voorwaardes van diens te verander, of as so 'n verandering aangebring is, die bedinge of voorwaardes te herstel tot wat hulle gewees het voor die verandering aangebring is; of

[cc) enige persoon in diens te neem of te skors of sy diens te beëindig;”.

### **3.5.2 Uitsluitings**

Artikel 1 (xxxix) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956), omskryf 'n uitsluiting as volg (SA 1956:5):

“... een of meer van onderstaande handelinge of versuime deur 'n persoon wat 'n werkgewer is of was -

- (a) die nie-toelating deur hom van 'n liggaam of aantal persone wat in sy diens is of was tot 'n perseel waarop of waarin werk deur hom verskaf, verrig word of verrig is; of
- (b) die algehele of gedeeltelike stopsetting deur hom van sy besigheid of van die verskaffing van werk; of
- (c) die verbreking of beëindiging deur hom van die dienskontrakte van 'n liggaam of aantal persone in sy diens; of
- (d) die weiering of versuim deur hom om 'n liggaam of aantal persone wat in sy diens was, weer in diens te neem,

indien die doel van daardie nie-toelating, stopsetting, verbreking, beëindiging, weiering of versuim is om persone wat in sy diens of in die diens van ander persone is of was te beweeg of te dwing om-

- (i) toe te stem tot of te voldoen aan enige eise of voorstelle in verband met bedinge of voorwaardes van diens of ander aangeleenthede wat gestel of gemaak is deur of namens hom of deur of namens enige ander persoon wat 'n werkgewer is of was; of
- (ii) 'n verandering in die bedinge of voorwaardes van diens te aanvaar; of
- (iii) toe te stem tot die indiensneming of die skorsing of beëindiging van diens van 'n persoon".

### **3.5.3 Verbod op stakings en uitsluitings in sekere omstandighede**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge maak in Artikel 65 voorsiening vir 'n verbod op stakings en uitsluitings onder sekere omstandighede, en hierdie omstandighede sal vervolgens kortliks bespreek word soos uiteengesit in Van Jaarsveld en Van Eck (1992:291-292).

#### **3.5.3.1 Algehele verbod**

Die Wet verbied die aanstigting, aanhitsing, deelneming of voortsetting van 'n staking of uitsluiting, indien:

- (i) 'n geldende ooreenkoms, toekenning of vasstelling op die betrokke partye bindend is en handel oor die geskil waaroor die staking of uitsluiting gaan;
- (ii) 'n vasstelling in terme van die Loonwet van 1957 geld en dit nie ouer as een jaar is nie. Dit moet egter ook handel oor die aangeleentheid waaroor die staking of uitsluiting gaan;
- (iii) as werkgewers en werknemers respektiewelik by 'n staking of uitsluiting betrokke, aan verpligte arbitrasie onderworpe is;

- (iv) 'n geregistreerde vakbond of werkgewersorganisasie (insluitend 'n beampte, amptenaar of lid daarvan) aan 'n nywerheidsraad behoort, in wie se konstitusie bepaal word dat geskille wat nie deur die raad opgelos kan word nie, vir arbitrasie verwys moet word.
- (v) Verder word die verrigting van enige van die hierbo genoemde stakingshandelinge verbied, indien dit verrig word vir enige ander doel as dié hierbo beskrywe in die statutêre omskrywing van die begrip staking.
- (vi) Geneeshere, tandartse, psigiaters en verpleegsters mag nie staak of aan 'n sloerstaking deelneem indien hulle betrokke is by die lewering van gesondheidsdienste op plaaslike, bestuur-, provinsiale- of regeringsvlak nie.

### **3.5.3.2 Beperkte verbod**

In SA (1956:89), maak artikel 65(d) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 [Wet 28 van 1956] verder ook voorsiening vir 'n beperkte verbod op die reg om te staak of uit te sluit, en daar kan dus nie deur enige van die partye oorgegaan word tot staking of uitsluiting voordat:

- (i) 'n regsbevoegde nywerheidsraad die geskil oorweeg het en
  - (a) skriftelik aan die Direkteur-generaal daarvoor verslag gedoen het; of
  - (b) dertig dae (of die langer tydperk soos deur die Nywerheidsraad vasgestel) verloop het nadat die geskil voorgelê is;

welke gebeurtenis eerste plaas gevind het nie.

- (ii) As daar geen Nywerheidsraad bestaan nie, moet daar eers vir die instelling van 'n versoeningsraad aansoek gedoen word, en mag daar nie gestaak word nie totdat:

(1) die voorsitter van die versoeningsraad aan die Direkteur-generaal verslag gedoen het; of

(2) dertig dae verloop het (of die langer tydperk soos deur die versoeningsraad vasgestel), vanaf die datum waarop die geskil na die versoeningsraad verwys is;

welke gebeurtenis ook al eerste plaasvind.

(iii) As besluit word om die geskil na vrywillige arbitrasie te verwys, mag daar nie gestaak word gedurende:

(1) die skikking van die geskil en die staking van die arbitrasieverrigtinge; of

(2) die maak van 'n toekenning nie;

welke gebeurtenis ook al eerste plaasvind.

(iv) 'n Geregistreerde vakbond of werkgewerorganisasie mag nie aan 'n staking of 'n uitsluiting deelneem nie;

(1) as dit lid van 'n nywerheidsraad is wie se konstitusie bepaal dat geskille wat nie deur die Nywerheidsraad besleg kan word nie, na arbitrasie verwys moet word; of

(2) as dit wel lid is maar die Nywerheidsraad se konstitusie bevat nie 'n bepaling soos in (1) gemeld nie, mag slegs gestaak word indien die meerderheid van die volwaardige lede van so 'n vakbond of organisasie per stembrief ten gunste van 'n staking of uitsluiting gestem het.

### **3.6 SAMEVATTING**

In SA (1956:1) is die doel van die Wet op Arbeidsverhouding, soos uit die lang titel tot die Wet:

- Tot samevatting en wysiging van die Wet met betrekking tot die registrasie en reëling van vakverenigings en werkgewerorganisasies;
- die voorkoming en beslegting van geskille tussen werkgewers en werknemers;
- die reëling van bedinge en voorwaardes van diens deur ooreenkoms en arbitrasie;
- om voorsiening te maak vir die instelling van 'n Nasionale Mannekragskommissie, en om sy werksaamhede te omskryf;
- om voorsiening te maak vir die instelling van 'n nywerheidshof, en om sy werksaamhede te omskryf;
- om voorsiening te maak vir beheer oor arbeidsmakelaars en die registrasie van arbeidsmakelaarkantore; en
- om voorsiening te maak vir bykomstige aangeleenthede.

Hierdie Wet vorm dus die basis van kollektiewe bedinging, deurdat dit meganismes en prosesse daar stel waarbinne die werkgewer en werknemers kan onderhandel ten einde ooreenkomste te bereik, en indien ooreenkomste nie bereik word nie, dan hul geskille te besleg.

Die meganismes wat die Wet tot die beskikking van werkgewers en werknemers stel is Nywerheidsrade, Versoeningsrade en Werkerade. Werkerade is daardie onderhandelingsforums wat op ondernemingsvlak funksioneer en waar die werkgewer en sy werknemers kollektief kan beding oor aangeleenthede wat vir hulle onderling van belang is.

Nywerheidsrade daarenteen is onderhandelingsforums wat op nasionale of streeksvlak funksioneer, en ten opsigte van 'n bepaalde nywerheid. Werkgewers en/of hul verteenwoordigers sal met werknemersorganisasies onderhandel oor diensvoorwaardes en ander aangeleenthede van onderlinge belang wat direk met daardie nywerheid in verband staan.

Wanneer daar nie 'n Nywerheidsraad vir 'n bepaalde gebied of nywerheid geregistreer is nie, kan die partye tot die geskil by die inspekteur aansoek doen om die instelling van 'n versoeningsraad. Hierdie is 'n ad-hoc liggaam wat saamgestel word ten einde 'n geskil te besleg. Dit is dus nie 'n permanente liggaam soos in die geval van 'n Nywerheidsraad nie, maar ontbind sodra 'n ooreenkoms bereik is, of 'n dooiepunt verklaar is, en die partye alternatiewe stappe neem ter beslegting van die geskil. Die funksies van hierdie drie meganismes waarvoor daar in die Wet voorsiening gemaak is, kan kortliks as volg saam gevat word:

Die handhawing van arbeidsvrede binne die area of gebied waaroor dit bevoegdheid het, deur die nodige stappe te neem ter voorkoming van geskille, en die beslegting van geskille wat wel mag ontstaan. Sodra die partye tot 'n geskil van al die statutêre meganismes en prosedures gebruik gemaak het in hul strewe om die geskil te besleg, maar die geskil word steeds nie uit die weg geruim nie, kan die partye by voldoening aan die voorgeskrewe vereistes oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting, mits die partye nie betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste nie.

'n Staking kan kortliks opgesom word as die weerhouding van arbeid ten einde 'n bepaalde doelwit te bereik, en dit neem verskeie vorms aan byvoorbeeld, sloerstaking, oortydverbod, sitstaking, ensomeer. Dit is 'n meganisme wat deur die werknemer gebruik word om die werkgever te dwing om aan sy eise te voldoen. 'n Uitsluiting kan ook kortliks opgesom word as die weerhouding van werkverskaffing deur die werkgever ten einde die werknemer te dwing om aan sy eise gehoor te gee. Stakings en uitsluitings is dus 'n magspel, wat indien reg toegepas word, en tydsberekening goed beplan word, 'n magtige wapen in die hand van die gebruiker kan wees.

In hierdie hoofstuk is die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956), met sy doel en meganismes bespreek. Daar is onder andere gewys daarop dat Staatsamptenare een van die kategorieë werknemers is wat uitgesluit is van hierdie Wet. Vervolgens sal daar in die volgende hoofstuk 'n studie gemaak word van die situasie in die Staatsdiens, en meer spesifiek sal die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens (Wet 102 van 1993), bespreek word.

## **HOOFSTUK 4**

### **DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE VIR DIE STAATSDIENS [WET 102 VAN 1993]**

#### **4.1 INLEIDING**

In hoofstuk 1 is die begrippe "arbeidsverhouding", "werkgever" en "werknemer" omskryf en bestudeer. Uit hierdie omskrywings van die begrippe is dit dus duidelik dat die Staat en Staatsamptenare, respektiewelik, binne die bestek van die omskrywing van 'n werkgever en 'n werknemer val. Hieruit volg dit dan verder dat daar wel 'n "arbeidsverhouding" bestaan tussen die Staat, as werkgever, en die Staatsamptenaar, as werknemer. As hierdie arbeidsverhouding in die privaat sektor regulering vereis, vereis dit dan net so ook dat die arbeidsverhouding in die Staatsdiens gereguleer moet word. Hierdie aangeleentheid sal vervolgens bestudeer word deur eers die situasie voor Augustus 1993 in die Staatsdiens te bespreek.

Soos in die vorige hoofstuk bespreek, is Staatsamptenare, of persone in diens van die staat, uitgesluit van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956), asook die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Hierdie werknemers se diensverhouding met hul werkgever, die Staat, was gereguleer deur die Staatsdienswet, 1984, die Staatsdiensregulasies en die Staatsdienspersoneelkode. Die bestuurstyl was oor die algemeen baie outokraties, en werknemers het baie min regte gehad. Daar was byvoorbeeld geen reg om te staak of te organiseer nie. Gevolglik kon die staatsamptenaar hom slegs beroep op die reëls van natuurlike geregtigheid en die administratief reg.

Dit kom kortliks daarop neer dat, wanneer 'n bevoegde persoon 'n besluit wil neem wat die regte, vryheid of eiendom van 'n persoon nadelig sal raak, daardie persoon die geleentheid gegun moet word om sy kant van die saak te stel. As gevolg van regspraak in die Traub-saak, is 'n verdere element naamlik legitieme

verwagting ook bygevoeg, wat daarop neerkom dat wanneer 'n legitieme verwagting by 'n persoon geskep is, en 'n besluit deur 'n bevoegde persoon hierdie verwagting nadelig sal beïnvloed, moet die persoon eers 'n kans gegun word om sy kant van die saak te stel. Hierdie beginsels word kortliks saamgevat in die term, die audi alterem partem-reël, wat beteken "Hoor die anderkant".

Voordat die Traub-saak hierdie beginsel van legitieme verwagting by die reëls van natuurlike geregtigheid gevoeg het was die riglyne egter net van 'n prosedurele aard, en die substantiewe billikheid van 'n besluit het nooit ter sprake gekom, of was ooit getoets nie. Met die inwerkingtreding van die beginsel legitieme verwagting, het die situasie egter totaal verander, deurdat 'n bevoegde persoon nou ook die substantiewe sowel as die prosedurele billikheid van 'n besluit moet bepaal, en die geaffekteerde party(e) die geleentheid moet gun om hom- of haar- of hulself te verweer, voordat 'n besluit geneem word wat die persoon(e) se regte, vryheid of eiendom nadelig sal beïnvloed.

Die enigste remedie tot die beskikking van die Staatsamptenaar wanneer hy van mening was dat 'n besluit hom nadelig beïnvloed het, was om die geskil na die Hooggeregshof te verwys. Ooglopend kon baie min amptenare van hierdie remedie gebruik maak, as gevolg van die uitgestrekte tydsverloop en die hoë kostes daaraan verbonde.

Die Staatsdienspersoneelkode (1994:L-2 - 2-21) het wel voorsiening gemaak vir algemene aangeleenthede rakende arbeidsverhoudinge soos, departementele erkenning van personeelvereniging, verlof vir arbeidsverhoudinge aangeleenthede, ensomeer, maar hierdie voorskrifte was ver ondergeskik aan die standarde soos gestel deur internasionale organisasies en in vergelyking met die van die privaat sektor. In 1992 het die "Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association" van die Internasionale Arbeidsorganisasie, Suid-Afrika besoek en in hul verslag het hulle onder andere aanbeveel dat arbeidswetgewing vir die openbare sektor oorweeg moet word.

As gevolg van hierdie verslag het die Staat, as werkgever, en twaalf werknemerorganisasies aan onderhandelinge, met die oog op 'n Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, deelgeneem. Hierdie organisasies was:

- 1 The Public Servants Association of South Africa
- 2 The Public Servants League of South Africa
- 3 The Public Servant's Union
- 4 The Institute of Public Servants
- 5 The Hospital Personnel Association of South Africa
- 6 The Natal Provincial Staff Association
- 7 The South African Nursing Association
- 8 The Health Workers Union
- 9 The Public Service Artisan and Allied Workers Association
- 10 The Natal Provincial Administration Personnel Association
- 11 The National Education, Health and Allied Workers Union
- 12 The Medical Association of South Africa

Uit hierdie bilaterale onderhandelinge het 'n Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens tot stand gekom, wat op 16 Julie 1993 in die Staatskoerant gepubliseer was, en geïmplementeer is vanaf 2 Augustus 1993. Die gevolg van hierdie Wet was dat vir die eerste keer in die Suid-Afrikaanse regsgeeskiedenis, voorsiening gemaak word vir omvattende regulering van die openbare

diensverhouding deur middel van statute en erkenning van die belangrikheid van kollektiewe bedinging en die toepassing van billikheidsbeginsels binne die Staatsdiens.

Die doel van hierdie Wet, soos blyk uit die lang titel tot hierdie Wet, in SA (1993:3), is:

"Om arbeidsverhoudinge in die Staatsdiens opnuut te reël, met inbegrip van kollektiewe bedinging op Sentrale en Departementele vlakke, die registrasie, erkenning en toelating van werknemer organisasies, en die voorkoming en beslegting van geskille van 'n kollektiewe en individuele aard tussen die Staat as werkgever, en sy werknemers en werknemer organisasies; en om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan."

Uit die omskrywing van die doelstellings van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), word dit dus afgelei dat die hoof oogmerke van hierdie Wet is om arbeidsvrede in die Staatsdiens te handhaaf deur middel van:

- 1 Die daarstelling van kollektiewe en individuele onderhandelingsforums.
- 2 Die voorkoming van geskille, en die daarstelling van meganismes waarbinne hierdie geskille besleg kan word, sou dit ontstaan.
- 3 Die registrasie en erkenning van werknemerorganisasies en hulle toe te laat tot die genoemde onderhandelingsforums

## **4.2 TOEPASSINGSGEBIED EN FUNDAMENTELE BEGINSELS**

### **4.2.1 Toepassingsgebied**

Die arbeidsverhoudingstelsel wat in hierdie Wet voorgestel is, is ontwikkel vir, en is beperk tot Staatsdienspersoneel soos blyk uit Artikel 3 van die Wet (SA 1993:9):

"Hierdie Wet is van toepassing op alle werknemers, op departemente en organisasiekomponente wat sodanige werknemers in diens het, en op enige ander werkgewers tot wie se beskikking werknemers ingevolge Artikel 14 van die Staatsdienswet gestel is, vir sover enige onbillike arbeidspraktyk wat uit die indienshouding en benutting van laasgenoemde werknemers voortspruit, betrokke is."

Staatsdienspersoneel is dus steeds uitgesluit van die Wet op Arbeidsverhoudinge, (Wet 28 van 1956), maar geniet nou die beskerming van 'n Arbeidsverhoudingewet wat geskoei is om by hulle behoeftes en doelwitte aan te pas, aangesien Artikel 4 van die Wet fundamentele beginsels bevat wat aan die werknemer sowel as aan die werkgewer bepaalde regte verleen. Skending van enige van hierdie regte deur enige van die partye, stel 'n onbillike arbeidspraktyk daar.

### **4.2.2 Fundamentele beginsels (Artikel 4)**

Vervolgens sal die fundamentele beginsels soos dit blyk uit Artikel 4 van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, 1993 [Wet 102 van 1993], bespreek word [SA 1993:9-13].

- 1 Alle werkgewers en werknemers het, behoudens subartikels (3), (4) en (5), die reg om onderskeidelik werkgewer- en werknemerorganisasies volgens eie keuse te stig en, verder slegs behoudens die reëls van die betrokke organisasie, by werkgewer- en werknemerorganisasies volgens eie keuse aan te sluit, of te verkies om nie werkgewer- en werknemerorganisasies te stig of daarby aan te sluit nie.
- 2 Werkgewer- en werknemerorganisasies het die reg om onderskeidelik werkgewer- en werknemerfederasies te stig of daarby aan te sluit, of te verkies om dit nie te stig of nie daarby aan te sluit nie.
- 3 By die uitoefening van die regte in subartikels (1) en (2) vermeld, mag werkgewers en werknemers en hul onderskeie organisasies nie teenstrydig met die bepalings van hierdie Wet of enige ander Wet optree nie.
- 4 Ondanks subartikel (1) mag werknemers in die bestuurskader nie werknemerorganisasies, of werknemers namens so 'n organisasie, vir die doeleindes van die bepalings van hierdie Wet verteenwoordig of bystaan nie. Met dien verstande dat hierdie subartikel nie so uitgelê word nie dat eersgenoemde werknemers verbied word om in onderhandelinge of andersins verteenwoordig te word deur 'n werknemerorganisasie waarvan hulle lede is.
- 5 Ondanks subartikel (1) mag werknemers wat bekleërs is van die poste genoem in kolom II van Bylaes 1 en 2 by die Staatsdienswet, en werknemers wat bekleër is van poste in die Kantoor van die Kommissie wie se funksies deur die Kommissie geag word beleidmakend of van bestuurs aard te wees, nie lede van 'n werknemerorganisasie wees of aan enige bedrywighede van so 'n organisasie deelneem nie.
- 6 Werkgewers en werknemers mag nie geïntimideer word om onderskeidelik by werkgewer- en werknemerorganisasies aan te sluit of nie daarby aan te sluit nie, of om daaruit te bedank of nie daaruit te bedank nie.

- 7 Geen werknemer mag geviktimiseer word en daar mag teen geen werknemer onbillik gediskrimineer word op grond van ras, kleur, geloof, politieke sienswyse, lidmaatskap of nie- lidmaatskap van 'n werknemerorganisasie of deelname aan die aktiwiteite van so 'n organisasie, of 'n arbitrêre grond nie.
- 8 Enige werknemer wat 'n lid is van 'n werknemerorganisasie wat ingevolge Artikel 17 erken word, kan die betrokke werkgewer skriftelik versoek om ledegeld betaalbaar aan die werknemerorganisasie van besoldiging betaalbaar aan hom af te trek, en die werkgewer moet so gou doenlik daarna sodanige ledegeld van sodanige besoldiging aftrek vir betaling aan die betrokke werknemerorganisasie en daarmee vol hou totdat die versoek skriftelik teruggetrek of gewysig word: Met dien verstande dat die werkgewer 'n gedeelte, maar hoogstens vyf persent, van die bedrag wat aldus afgetrek word, as invorderingsgeld kan behou.
- 9 Geen versoek kragtens subartikel (8) mag teruggetrek of gewysig word binne drie maande vanaf die datum waarop die eerste bedrag ten opsigte van die betrokke werknemer se ledegeld afgetrek is nie.
- 10 'n Werknemerorganisasie wat ingevolge artikel 17 erken word, moet redelik toegang gedurende werks-ure tot sy lede en tot die persele en fasiliteite van 'n departement verleen word vir die doeleindes van die verrigting van sy wettige bedrywighede, met die voorafgaande goedkeuring van die Departementshoof en, waar van toepassing, die Departement van Staatsdiensbesteding, en die goedkeuring mag nie onredelik weerhou word nie.

11 (a) Die werkgewer moet 'n werknemerorganisasie beoog in subartikel (10) voorsien van toepaslike inligting wat nie geklassifiseerde inligting is nie, oor aangeleenthede betreffende die bedinge en voorwaardes van diens, besoldiging, en die indienshouding van werknemers wat lede van die organisasies, met inbegrip van die volledige inhoud van sy beleidsraamwerke en inligting wat noodsaaklik is vir die onderhandelingsprosesse ingevolge hierdie Wet.

(b) Indien die werkgewer onredelik weier om 'n organisasie van sodanige inligting te voorsien of indien 'n organisasie beweer dat tersaaklike inligting onredelik as geklassifiseerde inligting beskou word, kan die organisasie die aangeleentheid binne 14 dae na arbitrasie verwys vir beslegting op 'n spoedeisende basis, en die arbiter se beslissing is bindend.

12 'n Werkgewer mag nie nalaat of weier om oor aangeleenthede van onderlinge belang met 'n toegelate werknemerorganisasie binne die betrokke Kamer van die Raad te onderhandel nie.

13 Behoudens subartikel (12) is 'n werkgewer nie verplig nie om binne die tydperk waarop in 'n bestaande ooreenkoms ooreengekom is, oor 'n aangeleentheid te onderhandel wat in die ooreenkoms gereël word, behalwe as die betrokke partye by wyse van 'n besluit van die betrokke Kamer van die Raad bereid is om te onderhandel om die bedinge en voorwaardes van die ooreenkomste verbeter: Met dien verstande dat onderhandelinge oor enige aangeleenthede wat deur die eerste ooreenkoms vermeld in artikel 13(5) gedek word, te eniger tyd na die datum van inwerkingtreding van hierdie Wet, in ooreenstemming met die Konstitusie van die betrokke Kamer van die Raad, kan plaasvind.

14 'n Werkgewer is daarop geregtig om sy bestuursregte en -prerogatiewe uit te oefen, onderworpe aan die bepalinge van hierdie Wet en enige ander toepaslike Wet, met inbegrip van ooreenkomste ingevolge hierdie Wet gesluit.

15 Hierdie partye moet te alle tye verseker dat wanner hulle kragtens hierdie Wet optree, hulle nie die voorsiening van 'n neutrale, nie politiese en onpartydige diens aan die publiek kompromitteer nie.

16 'n Onbillike arbeidspraktyk mag nie deur enige persoon begaan word nie.

Artikel 4 van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), verleen dus inderdaad bepaalde regte aan die staatsamptenaar, as werknemer, maar ook aan die Staat, as werkgewer.

### **4.3 BEDINGINGSMEGANISMES**

Soos reeds uit die doel van hierdie Wet afgelei is, poog hierdie Wet om arbeidsvrede te handhaaf deur die daarstelling van kollektiewe en individuele bedingingsmeganismes waarbinne die werkgewer en sy werknemers kan onderhandel oor aangeleenthede van onderlinge belang. Ter bereiking van dié doelwit is 'n Staatsdiensbedingingsraad geskep, met 'n Kamer op Sentrale vlak, en 'n Kamer vir elke departement op Departementele vlak, waar onderhandeling onderskeidelik kan plaasvind op Sentrale sowel as Departementele vlak. Hierdie forums is uitsluitlik vir kollektiewe aangeleenthede, en aangeleenthede van individuele aard sal dus nie hier onder bespreking geneem word nie, maar wel tydens die bespreking van 'n versoeningsraad.

Van der Merwe (1995:76) omskryf 'n Kamer van die Staatsdiensbedingingsraad as 'n liggaam waarbinne kollektiewe bedinging oor aangeleenthede van onderlinge belang tussen die werkgewer aan die een kant en die vakbonde en personeelverenigings aan die ander kant plaasvind.

Die Versoeningsraadmeganismes is 'n verdere meganisme waarvoor daar in die Wet voorsiening gemaak word, en sal enige aangeleenthede hanteer van individuele aard wat handel oor 'n geskil van regte. Soos dit reeds duidelik uit hierdie onderskeiding van die tipe geskil blyk, word daar in die openbare sektor onderskeid getref tussen 'n geskil van belange en 'n geskil van regte. Hierdie onderskeid is dan ook bepalend van die bedingings- of geskilbeslegtingsmeganisme wat gebruik kan word. Dié twee tipes geskille word soos volg omskryf:

Geskil van regte:

Van der Merwe (1995:79) omskryf 'n geskil van regte soos volg:

"It is a dispute arising from the perception that the existing rights of a party to the employment relationship are negatively affected, which may include an unfair labour practice dispute." Dit is met ander woorde 'n geskil oor daardie aangeleenthede waaroor die persoon of persone reeds 'n reg het, of op kan aanspraak maak, naamlik soos die reg om vrylik te kan assosieer of te staak.

Geskil van belange:

Van der Merwe (1995:79) gaan verder deur 'n geskil van belange te omskryf as 'n geskil wat ontstaan as gevolg van die gebrek om nuwe regte te vestig of om bestaande regte deur onderhandeling uit te brei. Dit is met ander woorde 'n geskil oor daardie aangeleenthede waaroor die persoon of persone nog nie 'n reg het, of op kan aanspraak maak nie, maar poog om dit as 'n reg te verkry. 'n Voorbeeld hiervan sal wees, Vaderskapverlof "Paternal leave". 'n Man het nie reg tot verlof tydens die geboorte van 'n kind nie, maar dit sal in sy belang wees om hierdie verlof te verkry. Sodra ooreenkoms met betrekking tot verlof in die verband bereik word, verkry die werknemers 'n reg, en sal in die toekoms 'n reg tot vaderskapverlof hê, en daarop kan aanspraak maak.

Die verskillende vlakke van die Staatsdiensbedingingsraad, sowel as die partye en funksies van hierdie onderskeie vlakke sal vervolgens bestudeer word.

#### **4.3.1 Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale vlak**

Vervolgens sal 'n bespreking volg oor die partye, sowel as die funksies van die Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale sowel as Departementele Vlakke, soos dit verskyn in SA (1993:13-27)

##### **4.3.1.1 Partye**

Die partye tot hierdie Kamer is die Staat as werkgewer, en daardie toegelate werknemerorganisasies, wat ingevolge artikel 10(3) en (4) van die Wet toelating geniet. Die eerste voorsitter word deur die verantwoordelike Minister aangestel, en met die verstryking van sy ampstermyn van 'n maksimum van drie jaar, of die beëindiging van sy dienste om watter rede ook al, word die daaropvolgende voorsitters vanuit eie geledere verkies.

Stemreg word te alle tye en onder alle omstandighede op 'n gelyke basis verdeel tussen die toegelate werknemerorganisasies, aan die een kant, en die werkgewer aan die ander kant.

##### **4.3.1.2 Funksies**

Die funksies van die Sentrale Kamer kan as volg opgesom word:

- Om te onderhandel met toegelate werknemerorganisasies oor aangeleenthede van onderlinge belang waarvoor die Kamer bevoegdheid het, ten einde ooreenkomste te bereik, geskille te voorkom, en die beslegting van geskille wat sou ontstaan.
- Slegs kollektiewe aangeleenthede van watter aard ookal, of dit nou 'n geskil van regte of belange mag wees, kan deur die Kamer behandel word.

- Om te handel met enige ander aangeleenthede waarmee hy kragtens die Wet, of ingevolge sy konstitusie moet of kan handel.
- Monitor die behoeftes en omstandighede op die arbeidsterrein en doen aanbevelings aan die betrokke Minister.
- Adviseer die Minister rakende wetgewing of voorgestelde wetgewing, vir sover dit werknemers raak, voordat dit aan die Parlement voorgelê word.
- Lewer op 'n jaarlikse grondslag verslag aan die verantwoordelike Minister, rakende die bedrywighede van hierdie Kamer sowel as die Kamers op Departementele vlak.

#### **4.3.2 Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak**

##### **4.3.2.1 Partye**

Die partye tot hierdie Kamer, is die Departementshoof of sy gedelegeerdes, en daardie werknemerorganisasies wat by die betrokke departement erkenning geniet. Hierdie organisasie hoef nie noodwendig toegelaat te wees tot die Kamer op Sentrale vlak nie. Die voorsitter vir hierdie Kamer word vanuit eie geledere aangestel, vir 'n tydperk, en onderhewig aan enige ander voorwaardes, soos tussen die partye tot hierdie Kamer ooreengekom.

Net soos by die Sentrale Kamer, word stemreg op hierdie vlak ook te alle tye en onder alle omstandighede op 'n gelyke basis tussen erkende werknemerorganisasies, aan die een kant, en die werkgewer aan die ander kant verdeel. Die aangeleenthede waaroor onderhandel word, moet van 'n kollektiewe aard wees, en moet binne die bevoegdheid van die betrokke Departementshoof val. Daar kan dus nie vir Staatsdienswye loonverhogings in die Departementele Kamer van 'n spesifieke departement onderhandel word nie. Dit sal op Sentrale vlak, in die Sentrale Kamer plaasvind.

#### **4.3.2.2 Funksie**

Die funksie van die Kamer op Departementele vlak is om:

- Te streef om ooreenkomste oor aangeleenthede van onderlinge belang vir die betrokke departement en die werknemerorganisasies, wat by die departement erkenning geniet, tot stand te bring.
- Geskille van watter aard ookal (regte of belange) te voorkom, en indien geskille wel ontstaan, dit te besleg.
- Te handel met enige ander aangeleentheid waarmee hy kragtens hierdie Wet of ingevolge sy konstitusie moet of kan handel.
- Op 'n jaarlikse grondslag, verslag aan die voorsitter van die Sentrale Kamer te lewer oor die werksaamhede van die betrokke Kamer.

#### **4.3.3 Versoeningsraad**

##### **4.3.3.1 Partye**

'n Versoeningsraad bestaan uit hoogstens drie persone benoem deur die betrokke werknemer of deur die werknemerorganisasie namens hom, en 'n gelyke getal persone wat deur die Departementshoof benoem word (SA 1993:29-31). Die Voorsitter van die versoeningsraad word uit eie die geledere verkies of andersins en op die voorwaardes soos ooreengekom. Indien ooreenkoms met betrekking tot die voorsitter nie bereik kan word nie, moet die Departementshoof die Departement van Mannekrag versoek om 'n voorsitter aan te stel: Met dien verstande dat indien die Departement van Mannekrag die werkgewer is, die Kommissie vir die aanstelling van 'n voorsitter genader moet word.

### **4.3.3.2 Funksies**

Die funksie van 'n versoeningsraad is om:

- Enige geskil van regte wat na hom verwys word, binne dertig dae te besleg, of enige verdere tydperke waarop die betrokke partye mag ooreenkom.
- Ooreenkomste te bereik met betrekking tot geskille van 'n individuele aard wat spruit uit die skending van die regte van enige party.

## **4.4 GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES**

### **4.4.1 Sentrale Kamer**

Die geskilbeslegtingsfunksie van die Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale- sowel as Departementele Vlakke sal vervolgens bespreek word aan die hand van SA (1993:13-27). Die werkgewer se bevoegdheid met betrekking tot die onderwerp bepaal in watter Kamer van die Raad onderhandelinge moet plaasvind [Van der Merwe 1995:23]. Sou die geskil slegs 'n enkele departement raak, sal onderhandelinge in die Departementele Kamer plaasvind, maar sou die geskil alle werknemers indiens van die Staat raak, sal onderhandeling op Sentrale vlak plaasvind.

Slegs geskille van kollektiewe aard kan na die Kamer verwys word vir beslegting, ongeag of dit 'n geskil van regte of geskil van belange is. Sou die Kamer nie ooreenkoms bereik nie, en die geskil het gehandel oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, kan die geskil na die Nywerheidshof verwys word vir vasstelling. In die geval van 'n geskil van belange, kan die partye, indien hulle nie betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste nie, oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting, sodra aan die verdere statutêre vereistes, soos later bespreek sal word, voldoen is.

Indien ooreenkoms, met betrekking tot 'n geskil wat na die Kamer verwys word, bereik word, is die ooreenkoms bindend op al die betrokke partye sowel as die lede van die betrokke werknemerorganisasies.

#### **4.4.2 Departementele Kamer**

Net soos in die geval van die Sentrale Kamer, kan slegs kollektiewe geskille in hierdie Kamer behandel word, ongeag of dit geskille van regte of belange is. Dit is egter belangrik dat daar hier gelet word dat slegs daardie geskille waaroor die Departementshoof bevoegdheid het, en 'n besluit kan neem in hierdie Kamer hanteer kan word.

Die Departementele Kamer, net soos in die geval van die Sentrale Kamer, sal geskille wat handel oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, waaroor daar nie ooreenkoms bereik kan word nie, vir vasstelling na die Nywerheidshof verwys. Indien die geskil handel oor belange van 'n party wat geskend is, en 'n ooreenkoms word nie binne die Kamer bereik nie, kan die partye, indien hulle nie betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste nie, oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting, na voldoening aan die verdere statutêre vereistes. Wanneer 'n ooreenkoms bereik word, sal daardie ooreenkoms bindend wees op al die betrokke partye, en die lede van die betrokke werknemerorganisasies, totdat 'n ander ooreenkoms bereik word wat handel oor dieselfde aangeleentheid.

#### **4.4.3 Versoeningsraad**

Die versoeningsraad kan slegs handel met geskille wat handel oor die regte van 'n bepaalde party wat aangetas is. Verder kan dit ook net individuele aangeleenthede oorweeg, aangesien daar reeds binne die Staatsdiensbedingingsraad-stelsel voorsiening gemaak word vir die hantering van geskille van 'n kollektiewe aard (Van der Merwe 1995:18).

Verloë met betrekking tot 'n geskil van regte moet aan die Departementshoof voorgelê word, wat die beampte binne twintig dae moet antwoord. Indien die beampte nie tevrede is met die antwoord nie, of geen antwoord word ontvang nie, kan hy die Departementshoof versoek om 'n versoeningsraad in te stel. Hierdie versoek moet plaasvind binne honderd en tagtig dae (180) dae nadat die persoon bewus geword het van die geskil (SA 1993:29-31).

Die Departementshoof moet dan binne tien dae na die skriftelike versoek, op die voorgeskrewe vorm, ontvang is die versoeningsraad by die persoon se standplaas in stel. Die versoeningsraad moet poog om die geskil binne dertig dae, of enige verdere tydperke soos ooreengekom, te besleg. Indien ooreenkoms bereik word, word dit op skrif gestel en sodanige ooreenkoms is bindend op alle partye tot die geskil.

Onder die volgende omstandighede kan die werknemer, of die werknemerorganisasie, wat die instelling van 'n versoeningsraad versoek het, by die Nywerheidshof aansoek doen vir vasstelling van 'n geskil oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, of by enige ander hof, oor 'n geskil wat handel oor die skending van ander regte:

- Indien 'n versoeningsraad nie ingestel word nie.
- Indien daar nie ooreenkoms oor die aanstelling van 'n voorsitter bereik kan word nie, en die Departementshoof in gebreke bly om te versoek dat 'n voorsitter aangestel word.
- Indien die Departementshoof versoek het dat 'n voorsitter aangestel word, maar die Departement van Mannekrag of die Kommissie ingebreke bly om 'n voorsitter aan te stel.
- Indien die versoeningsraad nie daarin slaag om die geskil binne die gestelde tydperk te besleg nie.

- Die partye nie kan ooreenkom om die tydperk te verleng tot ooreenkoms bereik word nie.
- Indien die partye ooreenkom dat hulle nie instaat is om die geskil te besleg nie.

#### **4.4.4 Verpligte Arbitrasie**

Soos reeds bespreek, kan partye nadat 'n geskil van belange na die betrokke Kamer van die Raad verwys is vir beslegting, en ooreenkoms is nie bereik nie, oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting indien aan die verdere statutêre vereistes voldoen word. Hierdie voorskrifte geld egter nie vir daardie werkgewers en werknemers wat betrokke is by die verrigting van noodsaaklike dienste nie (SA 1993:37-41).

Wanneer daar nie ooreenkoms bereik word binne die betrokke Kamer nie, word die geskil vir verpligte arbitrasie verwys. Die Raad bepaal die opdrag van die arbiter. Verwysing na 'n arbiter vind slegs plaas indien 'n aansoek in die verband ontvang word van die betrokke toegelate werknemerorganisasie of die betrokke werkgewer. Indien 'n besluit of aanstelling van 'n arbiter nie geneem word binne een en twintig dae nadat aansoek in die verband gedoen is nie, kan die Nywerheidshof as arbiter optree, met dieselfde opdrag as wat die Raad reeds bepaal het.

Die arbitrasie moet binne dertig dae, of enige langer tydperk waarop ooreengekom is, afgehandel word, en die toekenning mag slegs handel oor die onderwerp van die geskil en oor aangeleenthede wat redelikerwys met die beslegting van die geskil in verband staan. 'n Afskrif van die toekenning deur die arbiter, of Nywerheidshof, moet aan elke betrokke party gestuur word. Indien 'n geskil vir arbitrasie verwys is, en daar 'n skikking bereik word voordat die arbitrasieverrigtinge afgehandel is, word die arbiter skriftelik in kennis gestel dat arbitrasie nie verder verlang word nie, en die arbitrasieverrigtinge word as gestaak beskou.

#### **4.4.4.1 Noodsaaklike dienste**

Noodsaaklike dienste word in artikel 20 van die Wet omskryf as (SA 1993:35-37):

"... dienste waarvan die onderbreking ernstige ontbering kan veroorsaak vir die hele of 'n gedeelte van die gemeenskap, of die lewe, veiligheid of gesondheid van die lede of sommige lede van die gemeenskap in gevaar kan stel, ..."

Vervolgens sal daardie dienste wat as noodsaaklik ingevolge artikel 20 beskou word, gelys word:

- Voorsiening van water, krag en sanitasie.
- Regulering en beheer van lugverkeer.
- Nood-gesondheidsdienste, en voorsiening van nood-gesondheidsfasiliteite aan die gemeenskap of 'n gedeelte daarvan.
- Brandbestrydingsdienste.
- Sleutelpunt-rekenaardienste.
- Dienste noodsaaklik vir die funksionering van die howe.
- Verpleegingsdienste.
- Mediese en paramediese dienste.
- Dienste deur werknemers in die bestuurskader.
- Dienste deur werknemers in die Suid-Afrikaanse Weermag, die Suid-Afrikaanse Polisie en die Departement van Korrektiewe Dienste.

- Dienste deur werknemers verantwoordelik vir die uitbetaling van maatskaplike pensioene.
- Enige diens ten opsigte waarvan die Nywerheidshof verklaar het dat dit 'n noodsaaklike diens is.
- Dienste ten opsigte waarvan die werkgewer en werknemers of werknemerorganisasies ooreenkoms dat dit noodsaaklike dienste is, vir sover dit hulle betref.
- Ondersteuningsdienste wat noodsaaklik is by die lewering van dienste beoog in hierdie subartikel.

'n Verdere geskilbeslegtingsmeganisme waarvoor die Wet voorsiening maak, is die Nywerheidshof. Maar net soos die geval met die vorige hoofstuk, sal die Nywerheidshof as geskilbeslegtingsmeganisme nie hier in detail bespreek word nie, aangesien so 'n bespreking nie sal bydra tot die ontplooiing en bereiking van die doel van hierdie studie nie.

#### **4.5 ARBEIDSOPTREDES**

Vir die eerste keer in die Suid-Afrikaanse regsgeeskiedenis word daar nou ook 'n beperkte statutêre reg tot staking en uitsluiting aan werkgewers, die Staat, en werknemers van die Staat verleen. Hierdie reg is nie onbeperk nie, aangesien daar bepaalde statutêre vereistes is waaraan voldoen moet word voordat daar wettiglik oorgegaan kan word tot 'n staking of uitsluiting. Hierdie reg word verder beperk deurdat bepaalde voorbehoude daaraan gekoppel is, en bepaalde persone uitgesluit word van die bepalinge van hierdie reg, so word daardie persone wat betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste uitgesluit van die reg tot staking of uitsluiting.

### **4.5.1 Stakings**

Artikel 1 (xxvii) van die Wet omskryf 'n staking as (SA 1993:7):

" een of meer van die onderstaande handelinge of versuime deur enige getal werknemers wat in diens is of persone wat in diens was by of dieselfde werkgewer of verskillende werkgewers:

(a) Die weiering of versuim deur hulle om aan te hou met werk (hetsy die stopsetting volkome of gedeeltelik is), of om hul werk te hervat of om herindiensneming aan te neem of om aan die bedinge of voorwaardes van diens wat op hulle van toepassing is, te voldoen, of die vertraging deur hulle van die vooruitgang van werk, of die belemmering deur hulle van werk; of

(b) die verbreking of beëindiging deur hulle van hul dienskontrakte,

indien

(i) daardie weiering, versuim, vertraging, belemmering, verbreking of beëindiging plaasvind na aanleiding van 'n samespanning, ooreenkoms of verstandhouding tussen hulle, hetsy uitdruklik of nie; en

(ii) die doel van daardie weiering, versuim, vertraging, belemmering, verbreking of beëindiging is om die werkgewer of enige ander werkgewer of persoon by wie hulle of enige ander werknemers of persone in diens is of was, te beweeg of te dwing om -

(aa) toe te stem tot of te voldoen aan enige eise of voorstelle in verband met bedinge of voorwaardes van diens of ander aangeleentheid wat gestel of gedoen is deur of namens hulle of enige van hulle of enige ander werknemers wat in diens is of persone wat in diens was; of

(bb) na te laat om gevolg te gee aan enige voorneme om bedinge of voorwaardes van diens te verander, of, as so 'n verandering aangebring is, die bedinge of voorwaardes te herstel tot wat hulle was voor die verandering aangebring is; of

(cc) enige persoon in diens te neem of te skors of sy diens te beëindig."

#### **4.5.2 Uitsluitings**

Artikel 1 (xxix) omskryf 'n uitsluiting as volg (SA 1993:7):

" een of meer van die onderstaande handeling of versuime deur die werkgewer of iemand wat die werkgewer was:

(a) Die nie-toelating deur hom van enige getal werknemers wat in sy diens is of persone wat in sy diens was, tot 'n perseel waarop of waarin werk deur hom verskaf, verrig word of verrig is; of

(b) die algehele of gedeeltelike stopsetting deur hom van sy aktiwiteit of van die verskaffing van werk: of

(c) die verbreking of beëindiging deur hom van die dienskontrakte van enige getal werknemers in sy diens; of

(d) die weiering of versuim deur hom om enige getal persone wat in sy diens was, weer in diens te neem

indien die doel van daardie nie-toelating, stopsetting, verbreking, beëindiging, weiering of versuim is om werknemers wat in sy diens is of persone wat in sy diens was of in die diens van ander werkgewers is of was, te beweeg af te dwing om -

- (i) toe te stem tot of te voldoen aan enige eise of voorstelle betreffende bedinge of voorwaardes van diens of ander aangeleenthede wat gestel of gedoen is deur of namens hom of deur of namens enige ander werkgewer of iemand wat 'n werkgewer is of was; of
- (ii) 'n verandering in die bedinge of voorwaardes van diens te aanvaar; of
- (iii) toe te stem tot die indiensneming van 'n persoon of die skorsing of beëindiging van die diens van 'n werknemer."

Soos daar reeds bepaal kan word, is daar met die totstandkoming aan die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), beperkte reg tot staking en uitsluiting aan werknemers en die werkgewer onderskeidelik verleen. Hierdie reg word beperk daardeur dat nie alle Staatsamptenare mag staak nie, aangesien persone wat noodsaaklike dienste verrig, soos reeds bespreek, hul geskille moet verwys na verpligte arbitrasie.

Hierdie regte is ook verder onderworpe aan bepaalde voorbehoude, wat vervolgens bespreek sal word.

#### **4.5.3 Voorbehoude met betrekking tot stakings en uitsluitings**

Werkgewers en werknemers, uitgesluit daardie persone betrokke by die lewering van noodsaaklike dienste, het die reg om uit te sluit of te staak, maar hierdie reg word ingevolge Artikel 19(1) van die Wet onder die volgende omstandighede ingeperk (SA 1993:31):

- (a) gedurende die tydperk van geldigheid van enige ooreenkoms op Sentrale of Departementele vlak of enige vasstelling of toekenning wat ingevolge hierdie Wet bindend is vir die werknemers of werkgewers wat by die staking of uitsluiting betrokke is of sal wees en waarvan die een of ander bepaling die aangeleentheid wat aanleiding tot die staking of uitsluiting gee:

**(b) in die geval van die afwesigheid van 'n ooreenkoms rakend 'n aangeleentheid binne die bevoegdheid van 'n bepaalde kamer van die Raad, tensy -**

**(i) die aangeleentheid wat tot die staking of uitsluiting aanleiding gee deur of 'n toegelate werknemerorganisasie of die werkgewer na die betrokke Kamer van die Raad verwys en deur dié Kamer oorweeg is, en 'n dooiepunt skriftelik verklaar is ooreenkomstig die konstitusie van genoemde Kamer; of**

**(ii) die aangeleentheid deur of so 'n organisasie of die werkgewer aan die betrokke Kamer voorgelê is en 'n tydperk van 30 dae, bereken vanaf die datum waarop dit aldus voorgelê is, of die langer tydperk waarop in genoemde Kamer ooreengekom mag gewees het, verstryk het,**

**na gelang van watter gebeurtenis die eerste plaasvind:**

**(c) indien daar ooreenkoms is om die aangeleentheid na arbitrasie te verwys; of**

**(d) indien daar in hierdie Wet voorsiening is vir die hantering van die betrokke aangeleentheid deur middel van litigasie.**

**Verder bepaal die artikel ook dat geen werknemer of werkgewer aan 'n staking of uitsluiting mag deelneem nie, as dit vir 'n ander doel is as dit soos omskryf in die omskrywing van 'n "staking" en "uitsluiting" in artikel 1 van die Wet. Artikel 19(4) van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, 1993 (Wet 102 van 1993) bepaal verder ook dat daar slegs gestaak mag word indien die meerderheid lede van die organisasie betrokke by die geskil, daartoe gestem het, en minstens tien dae kennis van sodanige aksie aan die werkgewer gegee is.**

## **4.6 SAMEVATTING**

Vir die eerste maal in die Suid-Afrikaanse regsgeeskiedenis, word daar vir omvattende regulering van die diensverhouding in die openbare sektor, voorsiening gemaak by wyse van statuut. Hierdie wetgewing skep en verleen erkenning aan belangrike konsepte soos kollektiewe bedinging en die toepassing van billikheidskriteria wanneer geskille besleg word in die geskilbeslegtingsmeganismes wat deur die Wet daar gestel is.

Dit is dus duidelik dat die gemeenregtelike remedies wat altyd vir die Staatsamptenaar beskikbaar was, behoue gebly het, maar dat hierdie Wet alternatiewe remedies tot die beskikking van Staatsamptenare gestel het. So kan die Staatsamptenaar, net soos sy gelyke in die privaat-sektor, hom nou tot die Nywerheidshof wend, oor aangeleenthede van beweerde onbillike arbeidspraktyke.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), maak voorsiening vir die volgende bedingings- en geskilbeslegtingsmeganismes.

### **a) Staatsdiensbedingingsraad**

In die Staatsdiensbedingingsraad kan geskille van belange sowel as regte behandel word, maar hierdie geskille moet van 'n kollektiewe aard wees. Die partye tot hierdie Raad is, die Staat as werkgever en die erkende en toegelate werknemerorganisasies, wat werknemers in diens van die Staat verteenwoordig. Die funksie van hierdie Raad is die handhawing van arbeidsvrede deur die voorkoming van geskille, en die beslegting van geskille wat mag ontstaan.

**Die Raad word in twee vlakke verdeel naamlik:**

**1. Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale vlak**

In hierdie Kamer van die Raad sal onderhandeling plaasvind tussen die Staat as werkgewer, en werknemerorganisasies, wat werknemers Staatsdiens wyd verteenwoordig. Die aangeleenthede waarvoor onderhandel sal word, sal aangeleenthede wees wat van toepassing is of 'n invloed sal hê op werknemers deur die hele Staatsdiens, byvoorbeeld jaarlikse verhogings aan Staatsdiensamptenare.

**2. Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak**

In hierdie Kamer sal onderhandeling plaasvind tussen die betrokke departement, as werkgewer, en daardie werknemerorganisasies wat by die betrokke departement erkenning geniet en werknemers in die departement verteenwoordig. Die aangeleenthede waarvoor daar in hierdie Kamer onderhandel sal word, is slegs aangeleenthede wat werknemers in diens van daardie betrokke departement raak, of op van toepassing sal wees. Dit moet met ander woorde aangeleenthede wees waarvoor die Departementshoof bevoegdheid het om uitsluitel te gee of 'n besluit te neem.

**b) Versoeningsraad.**

Hierdie meganisme se funksie is ter beslegting van geskille, maar kan egter net geskille wat handel oor die beweerde skending van regte, behandel. Die partye tot hierdie raad is die werkgewer en werknemer en/of sy werknemerorganisasie, met hoogstens drie lede aan elke kant. Hierdie meganisme is dus tot beskikking van die individu, en kan nie geskille van kollektiewe aard hanteer nie. Ooreenkomste in die raad bereik, word op skrif gestel, en is bindend op al die betrokke partye.

Die geskilbeslegtingsmeganismes waarvoor daar in die Wet voorsiening gemaak word, sal vervolgens kortliks bespreek word.

- **Staatsdiensbedingingsraad**

Die funksie van die Kamers op Sentrale sowel as Departementele vlak is die voorkoming en beslegting van geskille. Geskille van belange en regte van 'n kollektiewe aard, kan na die betrokke Kamers verwys word. Sou ooreenkoms met betrekking tot 'n geskil van belange nie bereik word nie, kan die partye, na die voldoening aan die verdere statutêre, en indien hulle nie noodsaaklike dienste lewer nie, oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting. Die geskil kan ook verder vir vrywillige, maar in die geval van noodsaaklike dienste, vir verpligte arbitrasie verwys word.

Sou die geskil handel oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk, en ooreenkoms word nie bereik nie, kan die geskil na die Nywerheidshof verwys word vir 'n vasstelling. Ooreenkomste bereik in die Kamers word op skrif gestel, en is bindend op alle betrokke partye en hul lede.

- **Versoeningsraad**

Die versoeningsraad se belangrikste funksie is die beslegting van geskille van regte deur middel van onderhandeling tussen die betrokke partye. Hierdie meganisme is tot die beskikking van die individu, en bestaan uit hoogstens ses lede, drie aan elke kant. Ooreenkomste wat in die Raad bereik word, word op skrif gestel, en is bindend op al die betrokke partye. Indien ooreenkoms oor 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk nie bereik kan word nie, kan die geskil na die Nywerheidshof verwys word vir 'n vasstelling.

- **Verpligte arbitrasie**

Wanneer persone, betrokke by die lewering van noodsaaklike dienste soos omskryf in artikel 20 van die wet, 'n geskil van belange na die betrokke Kamer verwys, en geen ooreenkoms word bereik nie, is hulle verplig om die geskil vir verpligte arbitrasie te verwys. Die beslissing van die arbiter is bindend op al die betrokke partye en hul lede.

- **Nywerheidshof**

Die Nywerheidshof is 'n verdere geskilbeslegtingsmeganisme waarvoor daar in die Wet voorsiening gemaak word. Artikels 22 tot 24 van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), handel oor die werksaamhede, bevoegdhede en vasstelling van die Nywerheidshof (SA 1993:41-47). Hierdie Wet het vir die eerste keer in die regsgeskiedenis van Suid-Afrika daarvoor voorsiening gemaak dat persone in diens van die Staat, en die Staat as werkgewer, aan wettige stakings en uitsluitings kan deelneem.

Hierdie is egter 'n beperkte reg wat aan die partye gegee is, en is onderworpe aan die voorbehoude wat in artikel 19 van die Wet behandel word. Wat egter belangrik is om te noem op hierdie punt, is dat persone betrokke by die lewering van noodsaaklike dienste nie van hierdie reg gebruik mag maak nie, maar 'n geskil van belange na verpligte arbitrasie moet verwys.

## **HOOFSTUK 5**

### **VERGELYKING EN EVALUERING**

#### **5.1 INLEIDING**

Tydens hierdie studie is daar bepaal wat die begrip 'arbeidsverhoudinge' beteken, asook die partye wat betrokke is by hierdie verhouding. Ten einde die partye wat betrokke is by hierdie verhouding in perspektief te plaas is die begrippe 'werkgewer' en 'werknemer' dan ook omskryf sodat daar duidelikheid verkry kon word oor presies wie hierdie betrokke partye is. Verder is daar ook bepaal wat die kenmerke of elemente is waaraan hierdie partye moet voldoen ten einde werkgewers en werknemers onderskeidelik te wees, en in 'n arbeidsverhouding teenoor mekaar te staan.

Die bevinding, na-aanleiding van hierdie genoemde omskrywings, was dat nie slegs daardie werkgewers en werknemers wat werksaam is binne die privaat sektor binne die definisie van 'n werkgewer en werknemer val nie, maar dat die Staat en die persone in diens van die Staat, ook onderskeidelik as werkgewer en werknemers kwalifiseer. In die lig hiervan is dit dan ook ooglopend dat hierdie partye ook in 'n arbeidsverhouding teenoor mekaar staan, met die gevolg dat daar ook bepaalde meganismes aan hulle voorsien moet word waarbinne hierdie partye hul verhouding kan bedryf en bestuur. In Augustus 1993 het dit egter wel plaasgevind deurdat daar 'n Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, 1993 (Wet 102 van 1993), inwerking getree het, wat die arbeidsverhouding tussen die Staat as werkgewer, en die persone in diens van die Staat, as werknemers, reguleer.

In hoofstukke 3 en 4 van hierdie studie is die Wet op Arbeidsverhouding, (Wet 28 van 1956), en die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), onder bespreking geneem. En meer spesifiek is die doelwitte van hierdie wetgewing, sowel as die bedingingsmeganismes en geskilbeslegtingsmeganismes wat hierdie wetgewing daarstel ter bereiking van hul onderskeie gestelde doelwitte, onder bespreking geneem.

Verder is die konsepte stakings en uitsluitings bespreek, asook die omstandighede waaronder wettige stakings en uitsluitings wel mag plaasvind, en wie daaraan mag deelneem. Daar is ook bepaal onder watter omstandighede daar nie 'n staking of uitsluiting mag plaasvind nie, asook watter lede van die arbeidsmag nie daaraan mag deelneem nie.

Vervolgens sal die navorser hierdie wetgewing met mekaar vergelyk word, deur albei wette aan die standaard soos gestel deur die Internasionale Arbeidsorganisasie te meet. Hier sal meer spesifiek gekyk word na die bepalings van hierdie Organisasie met betrekking tot daardie aangeleentheid wat tydens die bespreking van hierdie wetgewing bestudeer is, naamlik:

- Bedingingsmeganismes;
- Geskilbeslegtingsmeganismes; en
- Stakings

Suid-Afrika is 'n land in die middel van dramatiese verandering, wat onder andere ingesluit het die afskaffing van apartheid, wat die land se gemeenskap oor die laaste veertig jaar so intens geraak het. As gevolg van apartheid is groot dele van ons land se gemeenskap ontnem van daardie basiese beginsels van demokrasie, wat onder andere insluit die reg om vrylik te assosieer of dissosieer

en kollektief te beding oor aangeleenthede van onderlinge belang vir al die betrokke partye. Die latere wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge, met die doel om hierdie probleem te probeer oorkom, het egter nie geslaag nie en bied steeds nie voldoende beskerming aan al die lede van die gemeenskap nie.

Daar is onder andere soveel statutêre vereistes waaraan eers voldoen moet word voordat oorgegaan kan word tot byvoorbeeld 'n wettige staking, dat dit hierdie reg by implikasie grootliks beperk of aan bande lê. 'n Verdere ernstige tekorkoming van die Wet op Arbeidsverhoudinge, is dat dit so ingewikkeld is om te verstaan en te volg, dat die persone vir wie dit bedoel is om te beskerm, dit nie kan verstaan nie en gevolglik nie van al die meganismes kan gebruik maak waarvoor daar in die Wet voorsiening gemaak is nie.

Hierdie toedrag van sake het dan ook aanleiding gegee dat, op versoek van COSATU, en aangesien bepaalde aantuigings in verband met Suid-Afrikaanse Arbeidswetgewing en praktyke deur hulle gemaak is, die "Fact-Finding and Conciliation Commission", hierna die FFCC genoem, van die Internasionale Arbeidsorganisasie, Suid-Afrika in 1992 besoek het. Die taak van hierdie Kommissie was, soos in hul verslag gestel:

" ... is not to state conclusions about a country's labour laws and practices according to the personal opinions of its members. It is, instead, to measure those laws and practices against the well-established body of jurisprudence developed by the ILO during the past 70 years". (FFCC verslag, 1992:i). Vervolgens sal hierdie beginsels, soos deur die FFCC neergelê, bespreek word.

## **5.2 KOLLEKTIEWE BEDINGING**

Artikel 4 van Konvensie No. 98 handel oor die bevordering van vrywillige onderhandeling tussen werkgewers, werkgewerorganisasies en werknemers en werknemerorganisasies oor basiese diensvoorwaardes deur middel van die bereiking van kollektiewe ooreenkomste (FFCC verslag, 1992:105). Hierdie beginsel word verder wetlik beskerm om aan die partye tot die onderhandelingsproses outomiteit te gee, en om staatsinmenging in die proses tot die minimum te beperk.

Uit die bogenoemde is dit dus duidelik dat die partye vrywillig aan hierdie proses moet deelneem, en dat staatsinmenging tot die minimum beperk moet word. Staatsinmenging kan egter nie totaal beperk word nie, want soos reeds in Hoofstuk 2 bespreek is, is dit een van die take van die Staat om die belange van die gemeenskap te beskerm, en dus moet die Staat in uitoefening van sy onderskeie rolle as wetgewer, reguleerder en adviseur tog inmeng. As wetgewer stel die Staat statutêre meganismes daar waarbinne hierdie partye kan onderhandel.

As reguleerder stel die Staat onder andere sekere prosedures daar waaraan die partye moet voldoen voordat daar byvoorbeeld aan nywerheidsaksies, soos stakings en uitsluiting, deelgeneem kan word. Verder bepaal die Staat ook minimum standaarde waaraan die partye se onderskeie optredes en gedrag teenoor mekaar moet voldoen ten einde hulle verhouding op 'n billike en regverdige basis te kan handhaaf.

Staatsinmenging kan dus nie totaal uitgesluit word nie, want soos dit duidelik blyk is die Staat as derde party in die werkgewer-werknemer verhouding belangrik, want as gevolg van die sosiale, ekonomiese en politieke implikasies wat dit kan hê, kan die beoefening van hierdie regte van die werkgewer en werknemers nie totaal aan hul eie bestuur oorgelaat word nie.

In albei wetgewing onder bespreking in hierdie studie, word daar voorsiening gemaak vir statutêre bedingingsmeganismes, naamlik:

- Nywerheidsrade
- Werkerade
- Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad
- Versoeningsrade

Onderhandeling in hierdie rade geskied vrywillig, maar die partye word statutêr verplig om 'vrywillig' te onderhandel, aangesien 'n geskil nie vir litigasie verwys kan word, of oorgegaan kan word tot wettige stakings of uitsluitings voordat daar nie 'vrywillig' binne hierdie meganismes onderhandel is, en 'n ooreenkoms nie bereik kon word nie. Dit blyk dus dat alhoewel onderhandeling veronderstel is om vrywillig binne hierdie forums plaas te vind, kan die partye tot die onderhandelingsstafel gedwing word deur 'n staking of die uitsluiting van die ander party, en deurdat die nywerheidshof dit as 'n vereiste stel dat daar bewys moet kan word dat daar van hierdie forums gebruik gemaak is, voordat die nywerheidshof tussenbeide sal tree.

Met ander woorde, sou die partye wou oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting, of 'n geskil verwys na die Nywerheidshof, sal daar eers binne die onderhandelingsforums, wat bevoegdheid oor die aangeleentheid het, onderhandel moet word. Dit is dan ook die navorser se opinie dat dit juis die beginsel is wat tot gevolg het dat 'n party gedwonge na die onderhandelingsstafel gaan, deurdat die ander party hom kan beskuldig van *mala fide*-optrede indien hy nie oor 'n aangeleentheid van onderlinge belang onderhandel nie.

Regspraak het ook 'n verpligting op die partye geplaas om te onderhandel, deurdat die Hof in die *FAWU v Spekenham Supreme* as volg verklaar het (Van Jaarsveld en Van Eck 1992:155):

"I do not believe that voluntarism has any further right of existence in a system which is principally intended to combat industrial unrest. In my view, and having regard to the fact that fairness is now the overriding consideration in labour relations in South Africa, it is time for the court to find firmly and unequivocally that in general terms it is unfair for an employer not to negotiate with a representative trade union."

Soos dit duidelik uit hierdie uitspraak blyk, word daar nou 'n verpligting op die partye, maar spesifiek op die werkgewer geplaas om te onderhandel oor aangeleenthede van onderlinge belang. Alhoewel die navorser met die siening van die Hof saamstem, is die navorser egter van mening, soos uit sy stellings in die vorige paragrawe blyk, dat hierdie verpligting alreeds van toepassing was, voor hierdie uitspraak van die Hof gelewer was. Verder, alhoewel die Internasionale Arbeidsorganisasie dit as 'n vereiste stel dat onderhandeling vrywillig moet plaasvind, (verslag van die Fact-Finding and Conciliation Commission 1992:152), is die navorser van mening dat, gesien in die lig van die wanbalans wat daar in die magsovernames van werkgewers en werknemers bestaan, onderhandeling oor aangeleenthede van onderlinge belang nie totaal vrywillig kan plaasvind nie.

Albei wetgewing maak dan ook voorsiening vir onderhandeling op 'n vlak waar werkgewers en hul werknemers kan onderhandel oor aangeleenthede wat in verband staan met die verbetering van voorwaardes binne hul onmiddellike werksomgewing en wat dus hul verhouding direk beïnvloed. Aangeleenthede wat tipies hier bespreek sal word, is onder andere diens-ure, die dra of nie dra van uniforms nie, ensomeer. In die Wet op Arbeidsverhoudinge word daar gebruik gemaak van werkerade, terwyl daar in die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, gebruik gemaak word van Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak.

Net so is daar ook forums waar werkgewers en hul organisasies, met werknemers en hul organisasies, op nasionale vlak kan onderhandel oor daardie aangeleentheid wat nie net 'n spesifieke werkgewer of departement raak nie, maar die totale nywerheid of Staatsdiens, naamlik: Nywerheidsrade en die Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale vlak. 'n Voorbeeld van 'n aangeleentheid wat tipies hier hanteer sal word, is minimum lone aan werknemers.

Die verskil kom egter daarin dat nywerheidsrade, werkerade en versoeningsrade in die Wet op Arbeidsverhoudinge alle tipes geskille hanteer, naamlik kollektief en individueel, geskille van regte sowel as geskille van belange. In die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, word daar 'n onderskeid getref tussen hierdie meganismes. Die Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad kan enige tipe geskil hanteer, naamlik, van reg of van belange, maar die geskil moet van 'n kollektiewe aard wees, aangesien hierdie Raad nie geskille van 'n individuele aard hanteer nie. Geskille van regte van 'n individuele aard word binne die versoeningsraad meganismes hanteer. Wanneer 'n individu 'n geskil van belange het, word dit hanteer ingevolge die grieweprosedure soos voorgeskryf en ooreengekom in die Staatsdiensregulasies, naamlik Staatsdiensregulasie A22 [Staatsdiensregulasies 1994:A-33 - 33-41].

Soos dit blyk uit die voorafgaande bespreking word daar binne die Staatsdiens onderskei tussen twee tipes geskille, en dat die tipe geskil bepalend is van watter meganisme gebruik gemaak word. Alhoewel hierdie twee tipes geskille reeds in Hoofstuk 4 bespreek is, sal dit in die lig van die huidige bespreking weer omskryf word.

Geskil van regte:

Van der Merwe (1995:79) omskryf 'n geskil van regte soos volg:

"It is a dispute arising from the perception that the existing rights of a party to the employment relationship are negatively affected, which may include an unfair labour practice dispute." Dit is met ander woorde 'n geskil oor daardie aangeleenthede waaroor die persoon of persone reeds 'n reg het, of op kan aanspraak maak, naamlik soos die reg om vrylik te kan assosieer of te staak.

Geskil van belange:

Van der Merwe (1995:79) gaan verder deur 'n geskil van belange te omskryf as 'n geskil wat ontstaan as gevolg van die gebrek om nuwe regte te vestig of om bestaande regte deur onderhandeling uit te brei. Dit is met ander woorde 'n geskil oor daardie aangeleenthede waaroor die persoon of persone nog nie 'n reg het, of op kan aanspraak maak nie, maar poog om dit as 'n reg te verkry. 'n Voorbeeld hiervan sal wees, Vaderskapverlof "Paternal leave". 'n Man het nie reg tot verlof tydens die geboorte van 'n kind nie, maar dit sal in sy belang wees om hierdie verlof te verkry. Sodra ooreenkoms met betrekking tot verlof in die verband bereik word, verkry die werknemers 'n reg, en sal in die toekoms 'n reg tot vaderskapverlof hê, en daarop kan aanspraak maak.

### **5.3 GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES**

Net soos in die geval van bedingingsmeganismes, maak albei wetgewing voorsiening vir geskilbeslegtingsmeganismes deurdat die funksies van die bedingingsmeganismes soos volg is;

- Die handhawing van arbeidsvrede, deur die voorkoming van geskille deur middel van die bereiking van ooreenkomste oor aangeleenthede van onderlinge belang; en

- Die beslegting van geskille wat sou ontstaan.

Dus word geskilbeslegting ook deur die bedingingsmeganismes hanteer.

Die verskil kom weereens daarin dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens onderskei tussen geskille van regte en geskille van belang, en verder ook spesifiseer watter van hierdie geskille deur 'n bepaalde meganisme hanteer kan word.

Sou die partye nie ooreenkoms kan bereik binne die geskilbeslegtingsmeganismes nie, word daar in albei wetgewing voorsiening gemaak vir vrywillige arbitrasie en mediasie, en in die geval van noodsaaklike dienste, vir verpligte arbitrasie. Indien die partye nie hierdie weg volg nie, kan hulle die geskil in die geval van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk na die Nywerheidshof verwys. Hierdie meganisme is 'n totale nuwe remedie wat tot die beskikking van die Staatsdiensamptenaar gekom het met die implementering van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, aangesien hulle uitgesluit was en dus nie kon gebruik maak van die meganismes wat die Wet op Arbeidsverhoudinge daar gestel het nie.

#### **5.4 STAKINGS EN UITSLUITINGS**

Die omskrywing van 'n staking en uitsluiting stem baie ooreen in albei wetgewing. Albei het ook voorbehoudsbepalings wat stakings en uitsluitings onder bepaalde omstandighede verbied. Dit is egter hier waar die twee wetgewings van mekaar verskil, aangesien die voorbehoudsbepalings slegs van toepassing is op daardie bepaalde bedingings- en geskilbeslegtingsmeganismes waarvoor daar in die onderskeie wette voorsiening gemaak is, en daardie prosedures waarvoor daar in die onderskeie wette voorsiening gemaak is, is verder net van toepassing op die onderskeie wette, en daardie spesifieke verhouding wat deur die Wet gereguleer word.

Die beginsels van die Internasionale Arbeidsorganisasie in die verband word baie duidelik deur die "Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations" gestel, naamlik:

"The Committee considers that trade union organisations ought to have the possibility of recourse to protest strikes, in particular where aimed at criticising a government's economic and social policies. However, strikes that are purely political in character do not fall within the scope of the principles of freedom of association." [FFCC verslag, 1992:142]

Verdere liggame van die Internasionale Arbeidsorganisasie bepaal dat:

" The right to strike should not be limited to industrial disputes that are likely to be solved by the signing of a collective agreement; workers and their organisations should be able to express in a broader context, if necessary, their dissatisfaction as regards economic and social matters affecting their interests." [FFCC verslag, 1992:142]

Dit is dus duidelik dat die omskrywing van 'n staking en uitsluiting in albei wetgewing onder bespreking, in die verband te kort skiet, aangesien tot op hede stakings en uitsluitings slegs mag handel oor aangeleenthede wat die werkgewer-werknemer verhouding direk raak. Die belange van die werknemer word dus totaal beskerm deur die beginsels wat deur Internasionale Arbeidsorganisasie, in die verband, daargestel is, maar die vraag wat by die navorser ontstaan is;

- tot watter mate word die belange van die werkgewer beskerm, aangesien die reg wat sy werknemers het om te staak oor aangeleenthede waarvoor hy geen beheer het nie, soos deur onder andere aan 'n simpatie staking deel te neem, sal 'n versekerde invloed hê op sy produksie, en gevolglik ook sy winsgrens en organisasiekontinuiteit?

### **5.4.1 Noodsaaklike dienste**

Die omskrywing van noodsaaklike dienste stem baie ooreen, maar in albei gevalle is hierdie omskrywing so wyd dat dit mense in poste insluit wie se dienste nie werklik as noodsaaklik geklassifiseer kan word nie. Hierdie was dan ook een van die klagtes van COSATU, en is dan ook een van die aangeleenthede wat die FFCC in hul besoek aan Suid-Afrika aangespreek het. Die FFCC stel dit dan ook dat die omskrywing en toepassing van die konsep, noodsaaklike dienste, moet nie van so aard wees dat dit die handhawing van gesonde arbeidsverhouding sal belemmer nie.

Aangesien persone betrokke by die lewering van noodsaaklike dienste nie aan 'n wettige staking of uitsluiting mag deelneem nie, word verpligte arbitrasie as geskilbeslegtingsmeganisme daar gestel aan daardie persone betrokke by die lewering van hierdie dienste, sou die geskil handel oor belange van die persone wat aangetas is.

Dit blyk dus uit hierdie vergelyking en evaluering van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956), en die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, 1993 (Wet 102 van 1993), dat hierdie twee wette tot 'n groot mate in hul globale samestelling ooreenstem, maar dat hulle onderskeidelik slegs regulerend is vir daardie arbeidsverhouding waarbinne dit van toepassing is.

Daar is slegs enkele verskille tussen hierdie wette, wat hoofsaaklik daarin geleë is dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, onderskeid tref tussen twee tipes geskille, asook die aard van hierdie geskille, naamlik of dit van 'n individuele of kollektiewe aard is. Die gevolg van hierdie onderskeid is dan ook dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens meer spesifiek is met betrekking tot die aard en tipe geskille wat in die onderskeie bedingings- en geskilbeslegtingsmeganismes hanteer kan word.

Die navorser is verder ook van mening dat 'n vergelyking met, en ook tussen, die ander arbeidswetgewing in Suid-Afrika, dieselfde resultaat tot gevolg sal hê. Dit blyk dus onnodig te wees om arbeidswetgewing te hê wat die arbeidsverhouding in spesifieke sektore van die ekonomiese omgewing reguleer, as al hierdie arbeidswetgewing in een wet saamgesnoer kan word, en met enkele aanpassings die arbeidsverhouding tussen werkgewers en werknemers in al die sektore van die ekonomiese omgewing kan reguleer.

## **5.5 SAMEVATTING**

Tydens hierdie studie is die Wet op Arbeidsverhoudinge, (Wet 28 van 1956), en die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), se globale samestelling bespreek en in hierdie hoofstuk met mekaar vergelyk, en waar van toepassing is dit ook verder vergelyk met die riglyne wat deur die Internasionale Arbeidsorganisasie gestel is.

Hierdie twee wette vergelyk goed met mekaar aangesien dit ooreenstem in globale samestelling en die doelwitte, soos blyk uit die lang titels van die onderskeie wette. Albei wette het ten doel om arbeidsvrede, in die onderskeie sektore waar dit van toepassing is, te handhaaf deur die bereiking van ooreenkomste oor aangeleenthede van onderlinge belang vir die betrokke partye in daardie verhoudings. Daar word ook voorsiening gemaak vir statutêre onderhandelingsforums waar hierdie partye kan onderhandel ten einde ooreenkomste oor die genoemde aangeleenthede te bereik. Albei wette maak voorsiening vir onderhandelingsforums op nasionale- of streeksvlak, asook forums op ondernemings of departementele vlak.

**Hierdie forums word as volg uiteengesit:**

**Wet op Arbeidsverhoudinge**

**1) Nasionale- of streeksvlak**

- **Nywerheidsrade**
- **Versoeningsrade**

**2) Ondernemingsvlak**

- **Werkerade**

**Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens**

**1) Nasionale vlak**

- **Staatsdiensbedingingsraad op Sentrale vlak**

**2) Departementele vlak**

- **Kamers van die Staatsdiensbedingingsraad op Departementele vlak**
- **Versoeningsrade**

**Soos blyk uit die bogenoemde is dit duidelik dat alhoewel daar ooreenkomste is, daar ook verskille in die samestelling van die wette is. Die hoof verskil is egter dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens onderskeid tref tussen geskille wat handel oor regte en belange, en dat die tipe geskil wat ter sprake is bepalend is van die meganisme wat gebruik moet word.**

Hierdie geskille word soos volg omskryf:

- Geskil van regte:

Dit is 'n geskil oor daardie aangeleentede waaroor die persoon of persone reeds 'n reg het, of op kan aanspraak maak, naamlik om vrylik te assosieer of te staak.

- Geskil van belang:

Dit is 'n geskil oor daardie aangeleentede waaroor die persoon of persone nog nie 'n reg het, of op kan aanspraak maak nie, maar poog om dit as 'n reg te verkry, byvoorbeeld: "Parental leave".

So kan daar op Sentrale- en Departementelevlak slegs geskille van 'n kollektiewe aard, ongeag die tipe geskil, hanteer word. Maar 'n versoeningsraad kan slegs individuele geskille van regte behandel. Sou 'n individu 'n geskil van belange hê, word dit ingevolge die ooreengekome grieweprosedure hanteer, soos uiteengesit in die Staatsdiensregulasies, en meer spesifiek, Staatsdiensregulasie A22.

'n Verdere doelwit wat uit die lang titels van die betrokke wette voorkom, is om geskille wat mag ontstaan, te besleg. Om hierdie doelwit te bereik, is dit as een van die funksies van die bedingingsmeganismes neergelê dat daardie meganismes geskille wat binne hul bevoegdheid val, moet besleg. Weereens lê die verskil tussen die twee wette daarin, soos reeds bespreek, dat die aard, kollektief of individueel, en die tipe geskil, belange of regte, bepalend is van watter meganisme ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens gebruik moet word.

Die bepalende faktor ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, is die bevoegdheid van die spesifieke raad. Met ander woorde, 'n geskil met nasionale implikasie sal deur die nywerheidsraad of versoeningsraad hanteer word, en nie deur 'n werkeeraad nie. Verder maak albei wette ook voorsiening vir vrywillige arbitrasie, mediasie en verpligte arbitrasie, in die geval van noodsaaklike dienste, sou 'n ooreenkoms nie binne hierdie bogenoemde meganismes bereik word nie. Die doel en funksies van hierdie liggame is in albei wette dieselfde.

'n Verdere meganisme waarvoor daar voorsiening gemaak is, is die Nywerheidshof. Dit is binne die Staatsdiens, 'n remedie wat eers met die totstandkoming van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, tot die beskikking van Staatsamptenare gekom het. Alhoewel hierdie meganisme nie tydens hierdie studie bespreek is nie, is dit nie te min 'n meganisme wat ten doel het om geskille wat tussen die werkgewer en die werknemer ontstaan het, op 'n billike en regverdigte basis te besleg.

Indien 'n geskil nie binne enige van hierdie genoemde geskilbeslegtingsmeganismes besleg kan word nie, en daar verder aan die statutêre voorskrifte voldoen is, kan daar deur die partye oorgegaan word tot 'n wettige staking of uitsluiting, behalwe in die geval van persone wat betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste.

Hierdie persone is onderworpe aan verpligte arbitrasie. Die voorbehoude wat deur die onderskeie wette gestel is, wat bepaal dat stakings en uitsluitings onder bepaalde omstandighede nie mag plaasvind nie, stem baie ooreen, maar verskil egter daarin dat dit so saamgestel is dat dit van toepassing is op die spesifieke Wet en daardie sektor waarbinne die Wet bevoegdheid het.

Die begrip, noodsaaklike dienste, en die identifisering van daardie poste was as noodsaaklik bestempel word, is in albei wetgewing baie wyd, en is oop vir interpretasie, wat tot menige probleme kan aanleiding gee.

## **HOOFSTUK 6**

### **GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN VOORUITSKOUING**

#### **6.1 INLEIDING**

Bendix (1992:559) stel dit dat Suid-Afrika se arbeidsverhoudingestelsel, gemeet aan internasionale standaarde, 'n jong land is; aangesien dit slegs gedurende die laaste twaalf jaar is dat gelyke regte aan alle werknemers verleen is. Die meeste vakbonde was betrokke by aggresiewe aksie, ten einde hul posisie te konsolideer en basiese werknemer regte te vestig, byvoorbeeld lone, werksekuriteit en billike optrede deur die werkgewer. Hierdie is aangeleenthede wat in internasionale arbeidsverhoudingestelsels as basies beskou word, en as sulks het die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel nog nie die volwassenheid van internasionale stelsels bereik nie.

In die lig hiervan kan dit dus nie van vakbonde verwag word om 'n samewerkende ingesteldheid teenoor die werkgewer te openbaar nie, aangesien samewerking eers verkry kan word sodra hierdie basiese regte van die werkgewer en die werknemer aangespreek en gevestig geraak het in kollektiewe ooreenkomste of wetgewing. Die politieke, ekonomiese en sosiale onsekerhede in ons land, en die implikasies daarvan, kan tot gevolg hê dat werkgewers uit eie wil samewerkings ooreenkomste met vakbonde sluit ten einde die effek van hierdie onsekerhede op die onderneming tot die minimum te beperk.

Samewerking is dus die kernelement om die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel vanaf ontwikkelende na ontwikkelde stelsel te kan laat vorder. Hierdie samewerking sal van alle partye betrokke, naamlik werkgewers en hul organisasies, werknemers en hul organisasies en die Staat, vereis om kompromieë aan te gaan ten einde mekaar halfpad te ontmoet.

In Suid-Afrika het ons huidig 'n hele aantal arbeidswetgewing wat arbeidsverhoudinge in bepaalde sektore reguleer, naamlik die Wet op Arbeidsverhouding in die Onderwys, 1993 (Wet 146 van 1993), die Wet op Landbou-arbeid, 1993 (Wet 147 van 1993), die Wet op Arbeidsverhouding vir die Staatsdiens, 1993 (Wet 102 van 1993) en die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956). In 1977 het die Wiehahn-Kommissie alreeds gestel dat 'n dualistiese arbeidsverhoudinge-stelsel menige probleme kan veroorsaak. Hier is nou wel verwys na die onderskeie stelsels vir Swart werkers, en Blanke, Asiër en Kleurling werkers, maar daardie beginsel is in die opinie van die navorser net so van toepassing in die huidige situasie van Suid-Afrika.

Tydens hierdie studie is gepoog om net twee van hierdie stelsels met mekaar te vergelyk, en soos dit alreeds blyk, is daar nie fundamentele verskille wat in die betrokke wetgewing voorkom nie. Daar is slegs enkele verskille tussen hierdie wette, wat hoofsaaklik daarin geleë is dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, onderskeid tref tussen twee tipes geskille, asook die aard van hierdie geskille, naamlik of dit van 'n individuele of kollektiewe aard is. Die gevolg van hierdie onderskeid is dan ook dat die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens meer spesifiek is met betrekking tot die aard en tipe geskille wat in die onderskeie bedingings- en geskilbeslegtingsmeganismes hanteer kan word.

'n Vergelyking van die ander stelsels, of al die stelsels, sal heel moontlik dieselfde resultaat tot gevolg hê. Hierdie verskille maak dit nie net vir die algemene man-op-straat moeilik om die stelsel te verstaan nie, maar administrasie van hierdie stelsels is ook moeilik. Suid-Afrika sal dus 'n punt moet bereik waar al hierdie stelsels in een stelsel opgeneem word, wat dan alle werknemers en werkgewers van Suid-Afrika dek, en ook voorsiening maak vir hul onderskeie behoeftes en omstandighede.

### **6.1.1 Gevolgtrekkings**

- 1 Albei wette stem grootliks ooreen wat betref hul globale samestelling, aangesien daar in albei wetgewing wat onder bespreking geneem is, voorsiening gemaak is vir bedingings- sowel as geskilbeslegtingsmeganismes. Verder maak albei wette ook voorsiening vir 'n beperkte reg tot staking en uitsluiting. Hierdie regte word in albei wette beperk daardeur dat daar bepaalde statutêre vereistes is waaraan daar eers voldoen moet word voordat daar wettig gestaak of uitgesluit kan word. Hierdie regte word verder ook beperk deurdat persone wat betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste deur albei wette verbied word om aan 'n staking of uitsluiting deel te neem.
  
- 2 Die grootste verskil is geleë in die onderskeid wat daar in die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, gemaak word met betrekking tot die tipe en die aard van die geskil. Die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens onderskei tussen geskille van regte en belange, sowel as geskille wat van 'n individuele of kollektiewe aard is. Wanneer daar bepaal word watter bedingings- of geskilbeslegtingsmeganisme van toepassing sal wees, speel hierdie onderskeid 'n deurslaggewende rol (Van der Merwe 1995:79).
  
- 3 As gevolg van hierdie onderskeid, blyk dit dan ook dat die Wet op Arbeidsverhouding vir die Staatsdiens die versoeningsraadmeganisme uitsluitlik gebruik vir bedinging of beslegting van individuele geskille van regte. Binne die Wet op Arbeidsverhoudinge, word hierdie meganisme gebruik vir bedinging of beslegting van enige tipe geskil van watter aard ookal, maar hierdie meganisme sal slegs gebruik word indien daar nie 'n nywerheidsraad bestaan wat jurisduksie oor daardie bepaalde nywerheid het nie.

- 4 Dit blyk verder ook dat daar in albei wette voorsiening gemaak word vir bedinging en beslegting van geskille op nasionale sowel as ondernemingsvlak. Die doelwitte en funksies van hierdie meganismes stem grootliks met mekaar ooreen, deurdat in albei wette hierdie meganismes kortliks ten doel het om arbeidsvrede te handhaaf deur middel van die voorkoming en beslegting van geskille waaroor dit bevoegdheid het. Albei wette poog dan ook om hierdie doelwitte te bereik deur van onderhandeling, eerder as arbitrêre aksies gebruik te maak.
- 5 Die prosedures waaraan voldoen moet word vir die aansoek om die instelling van, of die verwysing van 'n geskil na hierdie bogenoemde meganismes, is in albei wette onder bespreking baie omslagtig, moeilik bruikbaar en tydrowend. Die navorser is van mening dat hierdie toedrag van sake tot groter verbrokkeling van die arbeidsverhouding kan lei, aangesien die partye tot die geskil nou oor die tegniese korrektheid van hul optrede kan verskil, wat tot gevolg kan hê dat die werklike probleem wat tot die geskil aanleiding gegee het, nie aangespreek word nie. Die gevolg hiervan is dus dat dit lank kan duur voordat 'n geskil besleg word, wat voorkom kan deur die prosedures te verkort en meer gebruikersvriendelik te maak.
- 6 Albei wette se definisie van 'n staking en uitsluiting skiet tekort indien dit gemeet word aan die riglyne soos deur die Internasionale Arbeidsorganisasie gestel is. Albei wette bepaal dat stakings en uitsluitings slegs mag handel oor aangeleenthede wat met die werkgewer-werknemer verhouding verband hou. Die riglyne van die Internasionale Arbeidsorganisasie is egter dat stakingsdefinisies wyer moet wees as slegs oor aangeleenthede wat met die ondertekening van 'n kontrak besleg kan word (FFCC verslag, 1992:142).
- 7 Net soos in die geval van die bedingings- en geskilbelegtingsmeganismes, is die voorgeskrewe prosedures waaraan voldoen moet word voordat oorgegaan kan word tot 'n wettige staking of uitsluiting, in albei wette so ingewikkeld, dat dit tot gevolg het dat dit baie moeilik is om werklik wettig oor te gaan tot 'n staking of uitsluiting. Dit is dus duidelik dat die prosedures wat

albei wette voorskryf, nie so geformuleer is dat dit bedraend is tot die bereiking van die doelwitte van die bedings- en geskilbeslegtingsmeganismes nie, dit dra eerder by tot groter arbeidsonrus.

- 8 Die begrip noodsaaklike dienste is in albei wetgewing baie wyd, aangesien daar in albei wetgewing 'n lang lys dienste is wat as noodsaaklik beskou word. Weereens het die Internasionale Arbeidsorganisasie bepaal dat die omskrywing van die begrip noodsaaklike dienste nie so wyd moet wees dat dit die handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge aanbande lê nie. Gevolglik skiet albei wetgewing ook hier tekort.
- 9 'n Ernstige tekortkoming by albei wette is dat dit moeilik leesbaar en verstaanbaar is.
- 10 'n Studie van ander arbeidswetgewing behoort dieselfde resultaat tot gevolg te hê.
- 11 Voorspruitend uit die vorige gevolgtrekking blyk dit dus dat een arbeidsverhoudingewet, met enkele aanpassings, die arbeidsverhouding tussen werkgewers en werknemers in al die sektore van die ekonomiese omgewing van Suid-Afrika sal kan reguleer.
- 12 Albei wette maak voorsiening vir vrywillige onderhandeling, maar soos reeds tydens hierdie studie bespreek, kan die een party deur gebruik te maak van stakings en uitsluitings die ander party tot die onderhandelingstafel dwing.

### **6.1.2 Aanbevelings**

- 1 Die wye spektrum arbeidswetgewing wat daar tans in Suid-Afrika bestaan, sal moet vervang word deur een Wet wat die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemwer in al die sektore van Suid-Afrika sal reguleer. Soos dit uit die studie blyk, is daar nie wesentliche verskille tussen die twee wette wat onder bespreking geneem is nie, en gevolglik is dit die navorser se

mening dat dit dus doelloos is om verskillende arbeidswette te hê wat die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemer in die verskillende sektore van die land reguleer.

- 2 Die begrip "noodsaaklike dienste" sal in hierdie voorgestelde wet beperk moet wees tot slegs daardie persone wat betrokke is by die beskerming en beveiliging van die land, met ander woorde, slegs daardie persone wat betrokke is in 'n arbeidsverhouding waarvan die onderbreking van die verhouding werklik tot gevolg kan hê dat die veiligheid of lewe van 'n gedeelte of die hele gemeenskap in gevaar gestel kan word.
- 3 Toekomstige arbeidswetgewing moet so eenvoudig en verstaanbaar moontlik wees, ten einde die persone wat dit ten doel het om te beskerm, in staat te stel om dit sinvol te kan gebruik. Elke persoon moet uit die gebruik van hierdie wet sy regte en verpligtinge kan bepaal.
- 4 Voortspruitend hieruit word dit ook verder deur die navorser aanbeveel dat die prosedures en statutêre vereistes ten opsigte van die bedingings- en geskilbeslegtingsmeganismes, asook die prosedures en vereistes ten opsigte van stakings en uitsluitings, vereenvoudig en verkort moet word. Dit sal nie net slegs daartoe bydra dat tegniese interpretasie probleme met betrekking tot die uitleg van die voorskrifte beperk word nie, maar sal ook verseker dat geskille so gou as moontlik en so na as moontlik aan die ontstaan daarvan, besleg word. Dit sal tot gevolg hê dat geskille besleg word voordat die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemer onherroeplike skade lei.
- 5 Ten einde verdere interpretasie en vertolking probleme uit te skakel, sal dit voordelig wees indien hierdie Wet in die meerderheid van die amptelike tale beskikbaar sal wees, sodat die gebruikers daarvan dit in hul eie moederstaal kan gebruik.

- 6 Staatsinmenging in die verhouding tussen werkgewer en werknemer moet tot die minimum beperk word, aangesien inmenging van die Staat in hierdie verhouding demokratiese- en vryemarkekeonomiese-beginsels teenwerk. Die Staat moet slegs die basiese strukture en standarde daarstel waaraan voldoen moet word om te verseker dat die werkgewer-werknemerverhouding op 'n billike en regverdige grondslag kan funksioneer, en moet dit vir die partye moontlik maak om op 'n outonome basis onderling die reëls, prosedures en vereistes wat hul verhouding gaan reguleer, te bepaal.
- 7 Vrywillige kommunikasie tussen hierdie partye moet deur die daarstelling van geskikte strukture, aangemoedig word. Die strukture waarvoor daar in hierdie voorgestelde wet voorsiening gemaak moet word, moet dus van so aard wees dat dit onderhandeling tussen die betrokke partye sal fasiliteer.
- 8 Hierdie strukture moet verder ook van so aard wees dat dit ten doel het om die partye wat daarvan gebruik maak, te versoen, eerder as om die partye in 'n wedywerende situasie teenoor mekaar te stel. Sou die partye deur versoening 'n geskil besleg, is die moontlik van 'n wen-wen situasie daar, wat dit dus nie sal nodig maak om die arbeidsverhouding wat daar tussen werkgewer en werknemer voor die ontstaan van die geskil bestaan het, te herstel nie.
- 9 Litigasie en arbitrasie moet dus as die laaste uitweg gebruik word, aangesien die gebruikmaking van hierdie meganismes 'n wen-verloor situasie tot gevolg het, wat veroorsaak dat alhoewel die geskil bygelê mag wees, die arbeidsverhouding skade gelei het, en dus na die beslegting van die geskil, heropgebou sal moet word.

- 10 Ten einde hierdie voorgestelde doel te bereik, sal hierdie strukture van so aard moet wees dat onderhandeling en/of die hantering van geskille tussen werkgewer en werknemer so na as moontlik aan die ontstaan of kern van die probleem moet plaasvind. Die klem sal dus geplaas moet word op onderhandeling en beslegting van geskille op ondernemingsvlak, eerder as op nasionalevlak.
- 11 Daar moet gelyke beskerming aan die werkgewer en werknemer verleen word, want sou die voortbestaan van die werkgewer bedreig word, sal dit nie slegs 'n negatiewe invloed hê op die werkgewer, die werknemer, en die gemeenskap nie, maar sal ook 'n invloed hê op die sosio-ekonomiese sfeer van die land.
- 12 Alhoewel, soos reeds bespreek, die mening van die Internasionale Arbeidsorganisasie is dat die definisie van 'n staking wyer moet wees as slegs dat dit mag handel oor daardie aangeleenthede wat deur die ondertekening van 'n ooreenkoms besleg kan word, is dit die navorser se aanbeveling dat hierdie definisie nie te wyd gestel moet wees nie. Sou hierdie definisie te wyd gestel word, sal dit tot gevolg hê dat werknemers kan staak oor aangeleenthede waaroor die werkgewer geen beheer het nie, en dit sal dan gevolglik, soos reeds hierbo bespreek, nie net die voortbestaan van die onderneming beïnvloed nie, maar sal oor die lang duur ook 'n invloed op die ekonomiese toestand van die land hê.
- 13 Die navorser is verder ook van mening dat die begrippe "geskil van regte" en "geskil van belange" behoue moet bly, aangesien die omskrywing van hierdie begrippe dit moontlik sal maak dat onderhandeling en beslegting van geskille, slegs sal plaasvind oor daardie aangeleenthede wat direk met die werkgewer-werknemerverhouding in verband staan. Onderhandeling, en ook arbeidsoptredes, sal dus nie handel oor sekondêre aangeleenthede tot die verhouding nie.

14 Ten slote sal die werkgewer ook die beginsels van gelyke geleentehede, deelnemende bestuur en regstellende aksie in hul volle samehang moet toepas, maar sal moet waak daarteen om nie oë verblindery (window dressing) toe te pas nie, aangesien dit groter negatiewe implikasie vir die werkgewer kan inhou, as positief.

Tans in Suid-Afrika is daar 'n konsep Arbeidsverhoudingewet, wat deur die Minister van Arbeid aan al die rolspelers bekend gestel is, en waarop insette van hulle kant af verwag word. Die doel van hierdie Wet is om al die huidige stelsels in een stelsel saam te vat, wat met ander woorde die gevolg sal hê dat die verhouding tussen alle werknemers en werkgewers in Suid-Afrika voortaan deur een Arbeidsverhoudingewet gereguleer sal word. Hierdie konsep-Wet sal vervolgens bespreek word, maar slegs daardie aangeleentehede wat tydens hierdie studie bespreek is, sal met die doel op eenvormigheid, aangespreek word.

## **6.2 DOEL EN TOEPASSINGSGBIED**

### **6.2.1 Doel**

Die doel van hierdie Wet word duidelik in Artikel 2 van die Wet as volg omskryf (SA 1995:8):

"The primary objects of this Act are -

- (a) to give effect to and to regulate the fundamental rights contemplated in section 27 of the Constitution;
- (b) to provide a framework for the determination, through collective bargaining, of wages and other terms and conditions of employment or any other matter of mutual interest to employees and their unions, on the one hand, and employers and their employers' organizations, on the other hand;

**(c) to promote orderly collective bargaining;**

**(d) to encourage collective bargaining at sector level;**

**(e) to promote consultation and joint decision making in the workplace;**

**(f) to promote the effective resolution of disputes, primarily by way of conciliation;**

**(g) to give effect to the Constitution of the International Labour Organization and those conventions of the International Labour Organization which are ratified by the Republic,**

**and thereby to promote economic development, social justice and labour peace."**

Hierdie Wet poog dus om die regte van alle werknemers in die Republiek, uitgesluit daardie gevalle wat later genoem sal word, te beskerm, deur die handhawing van arbeidsvrede deur middel van kollektiewe bedinging oor aangeleenthede van onderlinge belang vir werkgewers en hul organisasie, aan die een kant, en werknemers en hul organisasies, aan die ander kant.

Verder poog die Wet ook om daardie geskille wat mag ontstaan effektief by te lê, deur primêr op versoening van die partye, as arbitrêre aksie te konsentreer, en deur konsultasie en deelnemende bestuur in die werksplek te bevorder. Volgens die navoser is die voordeel van hierdie benadering daarin dat, deur te poog om 'n geskil by te lê deur van versoening gebruik te maak, 'n wen-wen situasie geskep word wat verseker dat daardie arbeidsverhouding wat tussen werkgewer en werknemer bestaan het nie geskaad word nie.

In die geval van die beslegting van 'n geskil deur arbitrasie en litigasie, lei die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemer in sommige gevalle skade, wat die gevolg het dat sodra die geskil besleg is, die arbeidsverhouding wat voor die ontstaan van die geskil bestaan het, van vooraf herstel moet word. Ten laaste poog hierdie Wet ook om uitvoering te gee aan die aanbevelings en konvensies soos gestel deur die Internasionale Arbeidsorganisasie.

### **6.2.2 Toepassingsgebied**

Artikel 1 van hierdie Wet bepaal dat dit van toepassing is op alle werkgewers en werknemers in die Republiek. Die lang lys uitsluitings gevalle wat in die Wet op Arbeidsverhoudinge, (Wet 28 van 1956), voorgekom het, het verval deurdat die enigste uitsluitingsgevalle wat in hierdie Wet genoem is die volgende insluit (SA 1995:7).

- Die Nasionale weermag;
- agentskappe of dienste wat gestig is ingevolge die Nasionale Intelligensie Wet; en
- die Suid-Afrikaanse Polisie Diens.

## **6.3 KOLLEKTIEWE BEDINGINGSMEGANISMES**

### **6.3.1 Nasionale vlak**

Geen voorsiening word vir die wetlike verpligting om te onderhandel gemaak nie. Dus word aan die voorskrifte van die Internasionale Arbeidsorganisasie voldoen, aangesien hierdie organisasie dit pertinent stel dat onderhandeling tussen die werkgewer en die werknemer vrywillig moet plaasvind.

Artikel 24 van die Wet maak voorsiening vir die stigting van bedingingsrade (SA 1995:19). Nywerheidsrade, die Staatsdiensbedingingsraad en die Onderwys Arbeidsverhoudingeraad, wat ingevolge die bestaande wetgewing reeds gestig is, word ingevolge hierdie Wet as gestig beskou, en verskaf ook 'n meganisme ingevolge waarvan die konstitusies van hierdie Rade aangepas kan word, as dit teenstrydig is met die voorskrifte van hierdie Wet. Die stigting van "nuwe" bedingingsrade ingevolge hierdie Wet, gaan gepaard met onderhandeling en die bereiking van 'n ooreenkoms tussen bepaalde partye.

Sodra so 'n Raad gestig is, kan die partye tot hierdie Raad aansoek doen by die registrateur dat die Raad geregistreer word. Die prosedure vir so 'n aansoek word in Artikel 27 uiteengesit (SA 1995:20). Hierdie Rade sal dus op Nasionale vlak funksioneer, en sal dus nasionale bevoegdheid hê in die bepaalde sektor waarvoor dit geregistreer is. 'n Sektor word in die Wet gedefinieer as 'n industrie of 'n diens, wat met ander woorde die openbare sowel as die private sektor insluit.

#### **6.3.1.1 Funksies**

Die voorgestelde funksies van hierdie Rade word in Artikel 26 van die Wet aangespreek (SA 1995:19-20). Hierdie funksies sluit nie net die tradisionele funksies in van;

- die handhawing van arbeidsvrede deur die bereiking van ooreenkomste oor aangeleenthede van onderlinge belang; en
- die beslegting van geskille wat mag ontstaan, nie

maar hierdie Rade het nou ook die bevoegdheid om;

- voorstelle te formuleer en te ontwikkel rakende beleid en wetgewing wat die bepaalde sektor, waarvoor dit geregistreer is, raak, en dan hierdie voorstelle aan NEDLAC (National Economic Development and Labour Council) voor te lê; en om
- addisionele aangeleenthede na werksplekforums te verwys.

Wanneer 'n geskil ontstaan in die sektor waarvoor 'n bepaalde Raad bevoegdheid het, kan enigeen van die partye tot die geskil, dit na die Raad verwys. Die Raad moet dan poog om deur middel van versoening, hierdie geskil te besleg.

Indien geen ooreenkoms bereik word nie, kan die geskil verwys word vir arbitrasie, behalwe as die partye onderworpe is aan verpligte arbitrasie, in welke geval die geskil vir verpligte arbitrasie verwys moet word. 'n Ooreenkoms wat in hierdie Rade bereik word, sal slegs bindend wees op daardie partye betrokke by die geskil. Artikel 35 maak voorsiening daarvoor dat, onderworpe aan bepaalde voorskrifte, kan 'n Raad by die Minister van Arbeid aansoek doen dat 'n ooreenkoms bindend verklaar word op partye wat nie betrokke was by die geskil nie, maar wat binne die sektor werksaam is, waarvoor die bepaalde Raad geregistreer is (SA 1995:26-27).

### **6.3.2 Ondernemingsvlak**

Die mees innoverende ontwikkeling van hierdie Wet, is werksplekforums. Artikel 57 van die Wet maak voorsiening vir die stigting van werksplek-forums in enige werksplek waar die werkgewer 100 of meer persone in sy diens het. Hierdie innovasie gee ook uiting aan 'n verdere aanbeveling van die Wiehahn-Kommissie, deurdat hierdie Kommissie met die stelling dat 'n dualistiese arbeidsverhoudinge-stelsel in Suid-Afrika menige probleme inhou, ook dit gestel het dat daar 'n definitiewe behoefte bestaan aan onderhandeling op ondernemingsvlak (SA 1995:42-43).

Die Wet definieer 'n werksplek in artikel 183 soos volg (SA 1995:97):

" the place or places where the employees of an employer work: provided that where an employer carries on or conducts operations which are independent by reason of their size, function and organisation, each such operation shall be regarded as a separate workplace."

Dit is egter belangrik dat daarop gelet word dat die aansoek om die instelling van 'n werksplekforum van uit die inisiatief van 'n geregistreerde werknemerorganisasies plaasvind, wie die meerderheid werknemers in 'n bepaalde werksplek verteenwoordig. Senior bestuur sal egter nie aan werksplekforums mag deelneem nie.

#### **6.3.2.1 Funksies**

Ingevolge Artikel 62, moet die werkgewer maandelikse vergaderings met die werksplek-forums belê, waarin die werkgewer gedetailleerde verslag lewer oor die onderneming se finansiële en personeel situasie, asook sy vordering vanaf die laaste verslag (SA 1995:45). Die werkgewer moet ook verslag lewer oor sy kort-, sowel as langtermyn doelwitte, en moet ook met die forum konsulteer oor enige aangeleenthede voortspruitend uit hierdie verslag.

Die verdere funksies van so forum word in Artikel 56 vervat, en is (SA 1995:42):

- Verteenwoordiging van die belange van werknemers, ongeag of hulle vakbondlede is,
- die verhoging van werksplek-effektiwiteit,
- konsultering met die werkgewer ten einde konsensus oor bepaalde aangeleenthede te bereik,
- voorsiening van werkerdeelname in besluitneming binne die werksplek.

Die werkgewer word verder ook verplig ingevolge artikel 63 (SA 1995:45) om oor besluite, rakende aangeleenthede wat deur NEDLAC bepaal sal word, die forum te raadpleeg, die voorstelle van die forum te oorweeg, en indien ooreenkoms nie bereik word nie, die geskil vir versoening of arbitrasie te verwys. Sou daar steeds nie ooreenkoms bereik word nie, kan die werkgewer voortgaan om die besluit, wat vir versoening verwys is, te implementeer. Die werknemers aan die ander kant, kan dus oorgaan tot 'n staking.

Die navorser voorsien dat hierdie funksies baie verandering en aanpassing sal ondergaan, aangesien die huidige omskrywing van die funksies onprakties, en tydrowend is. Die vergadering van die werkgewer met die werksplekforum is belangrik, maar die navorser sal voorstel dat dit kwartaalliks, halfjaarliks of jaarliks plaasvind. Die feit dat die werkgewer slegs die forum hoef te raadpleeg voordat 'n besluit geneem, en by uitsondering van enkele aspekte wat nadat 'n dooiepunt bereik is vir arbitrasie verwys moet word, steeds kan voortgaan om die besluit te implementeer, beteken dat die werknemer nie werklik volle deelname aan besluitneming het nie, hulle verkry egter slegs insae in besluitneming.

#### **6.4 GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES**

Een van die doelwitte en funksies van hierdie Wet, is die beslegting van geskille wat tussen die werkgewer en die werknemer(s) mag ontstaan, en om meganismes te voorsien waarbinne hierdie geskilbeslegting kan plaasvind. Daar word dus voorgestel dat 'n "Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie", verder genoem die KVBA, gestig word.

Hierdie KVBA sal 'n onafhanklike liggaam wees, wat totaal onafhanklik van die Departement van Arbeid, die Staat, 'n politieke party, werkgewers, vakbonde, werkgewer-en werknemerorganisasie en federasies sal wees. Die KVBA sal slegs beheer word deur 'n Beherende liggaam wat sal bestaan uit 'n voorsitter, en ses ander persone wat deur NEDLAC (National Economic Development and Labour Council) genomineer, en deur die Minister van Arbeid aangestel sal word. Hierdie Beherende Liggaam moet 'n Direkteur aanstel wat na die dag-tot-dag take van die KVBA sal omsien.

Wanneer 'n geskil oor 'n bepaalde aangeleentheid ontstaan, kan die geskil na die KVBA verwys word, wat dan 'n Kommissaris aanstel wat die saak sal ondersoek, en as versoener sal optree. Hy moet poog om die geskil binne dertig dae, of enige langer tydperk waarop ooreengekom is, te besleg. Sou hy nie die geskil besleg nie, kan die geskil vir verpligte of vrywillige arbitrasie verwys word, na gelang van die tipe geskil wat ter sprake is sowel as die partye betrokke by die geskil.

Geskille wat handel oor;

- die interpretasie en aanwending van organisatoriese regte wat aan vakbonde toegeken is,
- die inbreekmaking op die reg om vrylik te assosieer,
- ontslag, wat deur die werkgewer regverdig word op grond van die gedrag of vermoëns van 'n werknemer,
- die individuele reg tot billike arbeidspraktyke en
- die instelling van werksplek-forums,

is almal onderworpe aan verpligte arbitrasie. In die gevalle waar die partye betrokke tot die geskil, nie onderworpe is aan verpligte arbitrasie nie, kan die partye steeds ooreenkom om die geskil te verwys vir vrywillige arbitrasie, sou 'n dooiepunt bereik word, in welke geval die Kommissaris ook as arbiter kan optree, sou geen van die partye dit teenstaan nie.

#### **6.4.1 Arbeidshof en Arbeids Appèlhof**

Hierdie Wet maak verder ook voorsiening vir die stigting van 'n Arbeidshof, met jurisdiksie oor die hele Suid-Afrika. Hierdie Hof sal bestaan uit 'n Regter President, Adjunk-Regter President en regters, wie almal aangestel sal word deur die President op grond van advies van NEDLAC (National Economic Development and Labour Council). Hierdie Hof sal bevoegdheid hê om vasstellings te maak oor 'n wye verskeidenheid aangeleenthede rakende die aantasting van 'n bepaalde partye se regte. Hierdie bevoegdhede stem ooreen met die bevoegdhede van die Nywerheidshof onder die bestaande stelsels.

Verder is daar ook voorsiening gemaak vir 'n Arbeids Appèlhof, wat sal bestaan uit drie lede van die Arbeidshof, en wat besluite wat deur die Arbeidshof geneem is, sal hersien, of 'n besluit sal neem oor regspraakstukke wat deur die Arbeidshof na hulle verwys word.

#### **6.5 NYWERHEIDSAKSIES**

Die omskrywing van 'n staking en uitsluiting het belangrike veranderinge ondergaan. 'n Staking word omskryf as daardie aksie geneem met die doel om 'n grief te besleg of 'n geskil op te los, in verband met 'n aangeleentheid van onderlinge belang.

'n Uitsluiting word nou omskryf as die fisiese uitsluiting van werknemers vanuit die werksplek, met die doel om hulle te dwing om 'n eis, wat handel oor 'n aangeleentheid van onderlinge belang, te aanvaar. Ingevolge 47 van hierdie Wet het werkgewers en werknemers die reg tot staking en uitsluiting, onderhewig aan die voldoening van bepaalde vereistes. Hierdie vereistes word vervolgens bespreek (SA 1995:33-34).

Wanneer 'n geskil ontstaan kan dit na die betrokke bedingingsraad verwys word, wat dan die geskil ingevolge sy konstitusie moet besleg. Sou daar nie 'n bedingingsraad bestaan nie, kan die geskil na die KVBA verwys word vir beslegting.

In albei gevalle sal gepoog word om die geskil deur middel van versoening te besleg. Indien die bedingingsraad of die KVBA sertifiseer dat 'n ooreenkoms nie bereik kan word nie, of dertig dae verstryk het nadat die geskil vir beslegting verwys is, kan die partye oorgaan tot 'n wettige staking of uitsluiting, sodra daar ten minste agt en veertig (48) uur kennis aan die ander party van die beoogde aksie gegee is.

### **6.5.1 Voorbehoude**

Ingevolge Artikel 48(1) (SA 1995:35) sal geen persoon aan 'n staking of uitsluiting deelneem, dit aanstig of bevorder, as so 'n persoon onderhewig is aan die voorskrifte van 'n bepaalde vasstelling of kollektiewe ooreenkoms wat daardie bepaalde aangeleentheid reguleer nie, of wat onderhewig is aan die voorskrifte van 'n loon vasstelling wat een jaar of jonger is. Hierdie voorbehoude kan egter deur middel van kollektiewe ooreenkomste tussen die werkgewer en werknemers verwyder of beperk word.

Verder bepaal Artikel 48(2) ook dat geen persoon aan 'n staking of uitsluiting sal deelneem, dit aanstig of bevorder as:

- so 'n persoon onderworpe is aan die voorskrifte van 'n kollektiewe ooreenkoms wat 'n staking of uitsluiting met betrekking tot daardie aangeleentheid verbied,
- so 'n persoon onderworpe is aan enige ooreenkoms wat bepaal dat 'n geskil vir arbitrasie verwys moet word,
- so 'n persoon betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste,
- so 'n geskil verwys moet word vir arbitrasie ingevolge hierdie Wet, of verwys moet word na die Arbeidshof.

### **6.5.2 Noodsaaklike dienste**

Soos reeds bespreek, mag persone wat betrokke is by die lewering van noodsaaklike dienste, nie aan 'n staking of uitsluiting deelneem nie. Daar is ook in die vorige hoofstuk daarop gewys dat die omskrywing van die begrip noodsaaklike dienste baie wyd is. Hierdie Wet het egter, in lyn met die riglyne van die Internasionale Arbeidsorganisasie, noodsaaklike dienste omskryf as daardie dienste waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die hele of dele van die bevolking sal in gevaar stel.

Sou 'n geskil ontstaan oor die vraag of 'n bepaalde diens, 'n noodsaaklike diens is, kan dit na 'n liggaam van die KVBA verwys word vir vasstelling, naamlik die "Essential Services Committee." Hierdie Komitee sal deur die Minister van Arbeid aangestel word, en die lede moet kennis en ondervinding van arbeidsreg en arbeidsverhoudinge hê.

Artikel 53 maak ook voorsiening vir die begrip "minimum " diens (SA 1995:38-40). Hierdie is 'n totale nuwe konsep binne die Suid-Afrikaanse Arbeidsverhoudinge-stelsel, en sal vervolgens kortliks bespreek word. Dit word deur hierdie Wet voorsien dat kollektiewe ooreenkomste bereik kan word oor die lewering van minimum diens deur bepaalde werknemers, binne 'n bepaalde noodsaaklike diens.

Hierdie is dus 'n verdere afskalling van die begrip, noodsaaklike diens, aangesien daardie persone wat nie betrokke is by die lewering van 'n minimum diens nie, uitgesluit is van die beperkings op stakings, en die publiek kan 'n waarborg ontvang dat daardie dienste soos in 'n ongevalle eenheid van 'n hospitaal, nie nagelaat sal word tydens 'n staking nie.

'n Verdere ontwikkeling van hierdie Wet, is die begrip "onderhouds" diens (SA 1995:39). Dit is gemik op daardie situasie waar die onderbreking van hierdie diens, tot skade aan die werksplek kan lei. 'n Voorbeeld hiervan sal wees, dat as die onderhoudsdienste by 'n myn onderbreek word, kan dit die gevolg hê dat sekere dele van die myn onveilig vir die werknemers kan word. Ingevolge Artikel 53(4) sal 'n diens as 'n onderhoudsdiens gesien word as die onderbreking daarvan die gevolg sal hê dat fisiese skade aan die werksplek, fabriek of masjinerie sal plaasvind. Persone betrokke by die lewering van 'n onderhoudsdiens, sal dus ook uitgesluit wees van die voorskrifte van 'n staking of uitsluiting.

Hierdie Wet skep verder ook die reg dat werknemers wettig aan wagopstelling (picketing) en protesoptogte mag deelneem, indien aan die voorskrifte en vereiste, soos in hierdie Wet bepaal, voldoen word.

## **6.6 SAMEVATTING**

Tydens hierdie studie is die term sowel as die ontwikkeling van die begrip arbeidsverhoudinge bespreek. Hierna is die Wet op Arbeidsverhoudinge, (Wet 28 van 1956), en Die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, (Wet 102 van 1993), bespreek. Uit die studie van hierdie twee arbeidswette het dit geblyk dat daar nie noodwendig teenstrydighede tussen hierdie wette bestaan nie, maar daar kom wel bepaalde verskille voor.

Enkele gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit hierdie studie voort gevloei het, is:

### **Gevolgtrekkings**

- 1 Albei wette stem grootliks ooreen wat betref hul globale samestelling.**
- 2 Die grootste verskil is geleë in die onderskeid wat daar in die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, gemaak word met betrekking tot die tipe en die aard van die geskil.**
- 3 'n Studie van ander arbeidswetgewing behoort dieselfde resultaat tot gevolg te hê.**
- 4 Een arbeidsverhoudingewet sal, met enkele aanpassings, die arbeidsverhouding tussen werkgewers en werknemers in al die sektore van die ekonomiese omgewing van Suid-Afrika kan reguleer.**

### **Aanbevelings**

- 1 Die wye spektrum arbeidswetgewing wat daar tans in Suid-Afrika bestaan, sal moet vervang word deur een Wet wat die arbeidsverhouding tussen werkgewer en werknemwer in al die sektore van Suid-Afrika sal reguleer.**

- 2 Staatsinmenging in die verhouding tussen werkgewer en werknemer moet tot die minimum beperk word.
- 3 Vrywillige kommunikasie tussen hierdie partye moet deur die daarstelling van geskikte strukture, aangemoedig word.
- 4 Litigasie en arbitrasie moet dus as die laaste uitweg gebruik word.
- 5 Daar moet gelyke beskerming aan die werkgewer en werknemer verleen word, want sou die voortbestaan van die werkgewer bedreig word, sal dit nie slegs 'n negatiewe invloed hê op die werkgewer, die werknemer, en die gemeenskap nie, maar sal ook 'n invloed hê op die sosio-ekonomiese sfeer van die land.

Tans in Suid-Afrika is daar 'n konsep Arbeidsverhoudingewet, wat deur die Minister van Arbeid aan al die rolspelers bekend gestel is, en waarop insette van hulle kant af verwag word. Die doel van hierdie Wet is om al die huidige stelsels in een stelsel saam te vat, wat met ander woorde die gevolg sal hê dat die verhouding tussen alle werknemers en werkgewers in Suid-Afrika voortaan deur een Arbeidsverhoudingewet gereguleer sal word. Hierdie konsep-Wet sal vervolgens bespreek word, maar slegs daardie aangeleentede wat tydens hierdie studie bespreek is, sal met die doel op eenvormigheid, aangespreek word.

Soos die Wiehahn-verslag dit reeds in 1977 gestel het, kan 'n dualistiese arbeidsverhoudinge-stelsel slegs tot vele probleme aanleiding gee, maar 'n werklike behoefte bestaan vir onderhandeling op ondernemingsvlak. Dit dui dus daarop dat daar 'n behoefte bestaan dat die arbeidsverhoudinge-stelsel in Suid-Afrika meer op samewerking gebaseer moet word, as op die aggresiewe bereiking van daardie basiese regte van die werkgewer sowel as die werknemer. In Februarie 1995 is 'n konsep Arbeidsverhoudingewet deur die Minister van Arbeid bekend gestel, wat daarop gemik is om die arbeidsverhouding, in alle sektore van die land, tussen werkgewer en werknemers te reguleer.

Hierdie Wet het ten doel die handhawing van arbeidsvrede deur middel van die beskerming van die regte van alle werkgewers en werknemers in die Republiek deur kollektiewe onderhandeling oor alle aangeleenthede van onderlinge belang, te bevorder, asook raamwerke te skep waarbinne hierdie onderhandeling kan plaasvind.

Verder poog hierdie Wet ook om daardie geskille wat mag ontstaan, te besleg deur eerder op versoening van die partye, as arbitrêre aksie te konsentreer, en dit word ook aangevul daardeur dat die Wet konsultasie en deelnemende bestuur binne die werksplek bevorder. Hierdie Wet poog ook om uiting aan die aanbevelings van die Internasionale Arbeidsorganisasie te gee. Tydens die bespreking van hierdie Wet, is slegs daardie elemente wat die globale raamwerk van die Wet daarstel, net soos in hoofstukke 3 en 4, bespreek.

Hierdie konsep-Wet maak voorsiening vir onderhandeling op nasionale, sowel as ondernemingsvlak, deurdat dit meganismes daarstel waarbinne partye ooreenkoms kan bereik oor die stigting, en dan ook aansoek doen vir die registrasie van nasionale bedingingsrade wat die bevoegdheid sal hê om te onderhandel oor daardie aangeleenthede van onderling belang vir die nasionale gebied waarvoor daardie Raad geregistreer is.

Verder word daar ook voorsiening gemaak vir werksplekforums, wat ten doel het om die belange van alle werknemers wat by die werkgewer in diens is te beskerm, en om met die werkgewer te onderhandel oor daardie aangeleenthede van onderlinge belang tussen die werkgewer en die werknemer wat by hom in diens is, ongeag of hulle aan 'n vakbond behoort aldan nie.

Hierdie forums poog ook om effektiwiteit binne die werksplek te verbeter, deur die beginsels van deelnemende bestuur en konsultasie te bevorder en toe te pas. Om uitvoering te gee aan die geskilbeslegtings-doelwit van hierdie Wet, het hierdie Wet voorsiening gemaak vir die "Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie".

Hierdie Kommissie sal ten doel hê om geskille te besleg deur primêr gebruik te maak van versoening. Sou daar tydens 'n poging tot versoening nie 'n ooreenkoms tussen die partye bereik word nie, kan hierdie Kommissie ook arbitrasie waarneem ten einde die geskil te besleg. Uit hierdie benadering tot geskilbeslegting, sowel as uit die doelwitte van die Wet kan dit dus duidelik afgelei word dat hierdie Wet vrywillige kommunikasie, sowel as handhawing en beoefening van die arbeidsverhouding wil bevorder. Eers wanneer 'n poging tot vrywillige aksie faal, sal die Wet 'n outoritêre status verkry, en 'n vasstelling met betrekking tot 'n geskil maak.

Verder word daar ook voorsiening gemaak vir 'n Arbeidshof, sowel as 'n Arbeids Appèlhof. Hierdie howe se funksies stem baie ooreen met die van die Nywerheidshof onder die bestaande stelsels. Indien die geskilbeslegtingsmeganismes waarvoor daarin hierdie Wet voorsiening gemaak is, nie daarin kan slaag om 'n geskil te besleg nie, verskaf hierdie Wet ook aan die werkgewers en werknemers die reg tot 'n wettige staking of uitsluiting, indien daar ook aan die verdere statutêre vereistes voldoen word.

Hierdie twee begrippe het egter belangrike veranderinge ondergaan deurdat 'n staking omskryf word as enige aksie wat geneem word met die doel om 'n grief of geskil op te los, in verband met 'n aangeleentheid van onderlinge belang. 'n Uitsluiting word egter omskryf as die fisiese uitsluiting van werknemers, van die werksplek, deur die werkgewer, ten einde hulle te dwing om 'n bepaalde eis wat handel oor 'n aangeleentheid van onderlinge belang te aanvaar.

Net soos in die bestaande stelsel word daar ook voorsiening gemaak vir noodsaaklike dienste, en persone betrokke by die lewering van hierdie dienste mag nie aan 'n wettige staking of uitsluiting, soos in die Wet omskryf, deelneem nie. Die omskrywing van hierdie begrip is egter beperk tot dit wat deur die Internasionale Arbeidsorganisasie aanbeveel is deurdat dit nou omskryf word as daardie dienste, waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die hele of dele van die bevolking in gevaar kan stel.

Daar is egter verdere begrippe bygevoeg deurdat daar nou voorsiening gemaak word vir sogenaamde "minimum" dienste, binne die bestek van noodsaaklike dienste. Persone wat dus nie betrokke is by die lewering van 'n minimum diens nie, is uitgesluit van die stakingsbeperkinge, en die publiek kan gewaarborg word dat daardie dienste sal voortgaan gedurende die duur van 'n staking. Verder is daar ook voorsiening gemaak vir "onderhouds" dienste. Hierdie dienste kan omskryf word as daardie dienste waarvan die onderbreking skade aan die werksplek, masjinerie en onderneming tot gevolg kan hê.

Hierdie Wet poog dus om die tekortkominge wat daar binne die bestaande stelsel bestaan, uit te skakel, en deur die gebruikmaking van innoverende idees die Suid-Afrikaanse Arbeidsverhoudinge-stelsel na 'n volwasse, ontwikkelde stelsel te laat ontwikkel. Alhoewel hierdie Wet nog baie verandering en aanpassing moet ondergaan, is dit die opinie van die navorser dat hierdie Wet alreeds 'n stap in die regte rigting is, deurdat dit die Suid-Afrikaanse Arbeidsverhoudinge-stelsel in lyn bring met die Internasionale stelsel en voorskrifte.

## **BIBLIOGRAFIE**

- BENDIX, S. 1989. *Industrial Relations in South Africa*. Cape Town: Juta.
- BENDIX, S. 1992. *Industrial Relations in South Africa*. Cape Town: Juta.
- BLANPAIN, R. 1987. *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Third Edition. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- BLANPAIN, R. 1990. *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Fourth and Revised Edition. Volume 2. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- FOSH, P. & LITTER, C.R. 1985. *Industrial Relations and the Law in the 1980s*. Brookfield: Gower Publishing.
- GOUWS, P.A. 1986. *Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika*. Pretoria: Van Schaik.
- GOUWS, P.A. 1990. *Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika*. Pretoria: J.L. van Schaik (Edms.)Bpk.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 1992. *Report of the Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association concerning the Republic of South Africa*. 253rd Session. Geneva.
- LANDMAN, A.A. 1994. Customising Labour Law: Making Economic Sense of the System. *Contemporary Labour Law*, 3(11):107-116, Jun.
- LE ROUX, P.A.K. 1993. The Labour Relations Amendment Bill of 1993. *Contemporary Labour Law*, 3(5):41-52, Dec.
- LE ROUX, P.A.K. 1995. The New Labour Relations Bill. *Contemporary Labour Law*, 4(7): 61-84, Feb.

LEVITZ, E. 1995. We Are All Human Beings. *Publico*, 15.1: 6-7, Feb.

MISCHKE, C. 1993. Doing Things With Rights. *Contemporary Labour Law*, 3(2): 13-20, Sep.

NTLABATI, M.V. 1995. Impact of the RDP on Labour Relations - An In-Depth Analysis. *Infospec*, 4:18-20, Mar.

OLIVIER, M.P. 1993. Public Sector Employment Law: Recent Case Law Developments. Johannesburg: Rand Afrikaans University.

RYCROFT, A. & JORDAAN, B. 1992. A Guide to South African Labour Law. Second Edition. Cape Town: Juta.

SA

*kyk*

SUID-AFRIKA

SALAMON, M.W. 1987. Industrial Relations, theory and practice. New Jersey: Wheaton.

SHAFRITZ, J.M., HYDE, A.C. & ROSENBLOOM, D.H. 1981. Personnel Management in Government. New York: Marcel Dekker.

SLABBERT, J.A. & STEYN, M.E. 1987. Vakbondwese en Arbeidsverhoudinge. Pretoria: Digma.

SLABBERT, J.A. & MATTHEWES, P.J. 1990. The field of Study of Industrial Relations. (In SLABBERT, J.A., PRINSLOO, J.J. & BACKER, W. *reds.* 1990. *Managing Industrial Relations in South Africa*. Pretoria: Digma: p. 1-1 - 1-24.)

SUID-AFRIKA. 1956. Staatskoerant, no. 3310. Wet op Arbeidsverhoudinge. Apr. 8.

STAATSDIENSPERSONEELKODE. 1994. Hoofstuk L. Arbeidsverhoudinge. (gepubliseer kragtens artikel 42 van Staatskoerant no. 15791. Staatsdienswet. Jun. 16: p. 2-2 - 2-21.)

STAATSDIENSREGULASIES. 1994. Hoofstuk A. Algemeen. (gepubliseer kragtens artikel 41 van Staatskoerant no. 15791. Staatsdienswet. Jun. 16: p. 2-2 - 2-49.)

SUID-AFRIKA. 1993. Staatskoerant, no. 1198. Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens. Jul. 16.

SUID-AFRIKA. 1995. Staatskoerant, no. 16259. Draft Negotiating Document in the form of a Labour Relations Bill. Feb. 10.

SZASZY, I. 1968. International Labour Law. Leyden: Sijthoff.

VAN DER MERWE, F. 1995. Basic Labour Rights. What workers and supervisors in the public service should know. Pretoria: Hans Kirsten Publishers.

VAN JAARSVELD, S.R., COETZEE, W.N. & FOURIE, J.D. 1983. Suid-Afrikaanse Arbeidsreg. Derde Uitgawe. Johannesburg: Lex Patria-Uitgewers.

VAN JAARSVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1992. Suid-Afrikaanse Arbeidsreg. Volume 1. Johannesburg: Perskor.

VAN ZYL, L. 1995. Help Is At Hand. *Publico*, 15.1: 18-19, Feb.