

# 'N ALTERNATIEWE MODEL VIR ARBEIDSBETREKKINGE IN SUID-AFRIKA\*



Dawie de Villiers  
Senior Lektor  
Skool vir Bedryfsleiding UNISA

The need for a review of the industrial relations system in South Africa is confirmed by an analysis of the motives underlying the 1973 strikes indicating that

- (a) a need for job security, expressed as assurance against arbitrary management action, and
- (b) a need to participate in decisions on matters concerning labour directly.

Although Act 70 of 1973 interpreted the needs of labour correctly and created the basic mechanism for consultation, this legislation is basically sterile because management choose to interpret the act in such a way that they can retain their authoritarian, paternalistic control over black labour, but also because no bargaining powers are vested in labour, especially black labour.

The result is that, instead of using the sound consultative mechanism available, black labour is forced by management approach to drive for black unions that will provide them with bargaining power via their collective force. Legislation can only result in building in prohibitive constraints and cannot regulate the industrial relations system, and at very best it can only confuse the system which can in turn only result in a tension relationship.

The result of the discussion was that the solution to the Industrial Relations problems in South Africa is a consultative process founded on a one-to-one relationship between management and labour within the organisation, legalised by the organisation within the organisation and supervised by a neutral arbitrator (not a government representative).

Dawie de Villiers Senior Lektor Skool vir Bedryfsleiding UNISA

Die vraag ontstaan onwillekeurig of die bestaande stelsel vir die handhawing van Arbeidsbetrekkinge voldoen aan die behoeftes daarvan, of, soos die titel impliseer, dit nodig is om aandag te gee aan die formulering van 'n alternatiewe stelsel.

Die antwoord op hierdie vraag kom duidelik uit 'n opsomming van die oorsake van die stakings van 1973 en die daaropvolgende vlaag van arbeidonrus in Suid-Afrika. Tot en met 1973 het die meerderheid bedryfsleiers onder die waan verkeer dat daar aan alle behoeftes van arbeid voorsien word en dat hulle volkome beheer oor die arbeidsituasie in Suid-Afrika het. 'n Kleiner groep "verligte" bedryfsleiers, onder andere, het begin kookus vir beter lone omdat lone van Bantoe-arbeid gemiddeld besonder laag was, maar ook omdat daar vry algemeen geglo is dat verhoogde lone arbeidsvrede sou verseker omdat dit die enigste bron van arbeidsontevredenheid uit die weg sou ruim.

'n Meer deurtastende ondersoek het egter aan die lig gebring dat, waar lone weliswaar 'n groot bron van ontevredenheid is, die volgende redes uiteindelik regstreeks gelei het tot die stakings:

- (a) Die behoefte aan sekuriteit, omskryf as beskerming teen die 'arbitrêre, eensydige optrede van die bestuur, gebaseer op persoonlike voorkeur en die gemoedstoestand (buie) van onderskeie bestuurders'.
- (b) Die behoefte aan deelname in die besluitnemingsproses met betrekking tot sake wat arbeid self aangaan.

Hierdie beweegredes dui daarop dat arbeid, en ons verwys meer rsgtreeks na swart arbeid, die behoefte voel om enersyds deel te hê aan besluitneming in sake wat hulle regstreeks raak, en andersyds deel te hê aan 'n gereguleerde sisteem en nie onderworpe te wees aan wisselende norme en reëls nie.

Daar moet gelet word dat tot die proklamasie van Wet no. 70 van 1973, dit onwettig was vir enige nie-blanke om deel te hê aan enige staking. Die gevolg is dat ten spyte van die nywerheidsversoeningswet en die bepalinge ten opsigte van die arbitrasie van griewe deur middel van die nywerheidsversoeningsrade en arbeidsbeampes van die departement van arbeid, swart arbeid nie beskik het oor die meganisme om hom te laat geld nie. Die

\* 'n Referaat gelewer voor die Instituut vir Arbeidsbetrekkinge van UNISA op 3 Desember 1976.

griewe-prosedures was van so 'n aard dat onverskillige bestuur die reg tot ontslag uit diens kon toepas, en daarna die ondersoek van die arbeids-beamptes so beïnvloed dat die grief nie tot beslegting en of staking kon lei nie. Die dreigement van ontslag was in elk geval gewoonlik ook genoeg om die registrasie van griewe van arbeid by die betrokke arbeidsbeampte, te ontmoedig.

Die Wet op die Reëling van Bantoe-arbeids-betrekkinge (Wet no. 70 van 1973) het die oorsake van die arbeidsonrus in wese reg vertolk en 'n stap in die regte rigting gebied deur die skepping van die meganisme vir konsultasie tussen arbeid en bestuur, alhoewel die struktuur vir oorlegpleging van arbeid/bestuur inmiddels reeds twintig jaar tevore bestaan het.

Alhoewel die staat die behoeftes van arbeid reg vertolk het en die konsultasiemeganisme beskik het, is die wet "steriel" omdat dit geen bedingingsmag aan arbeid toesê nie. Hierdie steriliteit ontstaan vanweë die reling dat bedinging plaasvind tussen werkgewers en erkende, oftewel, 'geregisteerde' werknemers-organisasies, en dat swart arbeid lidmaatskap van sulke erkende werknemerorganisasies ontsê word deur 'n omskrywing van die woord 'werknemer' (Artikel 77 van Wet no. 70 van 1973).

Swart arbeid het weliswaar die reg om aan 'ongeregisteerde' werknemersorganisasies te behoort, en dié het op hul beurt die reg om "vertoë te rig" deur die nywerheidsversoeningsraad, maar daar bestaan geen werklike bedingingsmag nie omdat nog swart arbeid, nog die ongeregisteerde organisasies erkenning geniet. Desgelyks mag die onderskeie komitees 'aanbevelings maak' of die behoeftes onder die aandag bring, maar kan geen bedingingsmag uitoefen nie. As bedingingsmag wel uitgeoefen word deur middel van stakings, dan is sulke stakings 'onwettig' en kan die werkers nie staat maak op wettige ondersteuning nie.

Die gevolg is dat ten spyte van die gesonde poging wat die staat aangewend het deur die proklamasie van die 1973 wet, swart arbeid nog steeds moet berus op die goedgeunstigheid van simpatieke werkgewers en onderworpe is aan uitbuiting deur gewetenlose werkgewers. Dit is aksiomaties dat arbeid wat moet berus by 'aarmoese' geen gevoel van menswaardigheid kan ontwikkel nie, geensins met die werkgewers sal identifiseer nie, en grootliks "werks-ontevrede" sal bly. Dit is ook logies dat hierdie ontevredenheid maklik omskep kan word in sosio-politieke aspirasies wat slegs ons land kan skaad.

Dit is dus te verstane dat swart arbeid, ons sluit alle nie-balanke arbeid in, geneig sal wees om erkenning van swart vakbonde kan sien as die enigste oplossing vir die probleem. Die gevolge van vakbondoorheersing van die bedryf word onomwonde weergee in die voorbeeld van die Verenigde Koninkryk. Die

voorafgaande het baie duidelik getoon dat dit wel nodig geword het om die arbeidsbetrekkingstelsel in Suid-Afrika onder die vergrootglas te plaas.

Alhoewel die oplossing in die breë voor die hand liggend is, is die neiging van die bedryf om die probleem aan die deur van die staat te lê met die beskuldiging van diskriminerende wetgewing. Dit is egter so dat daar geen enkele letter van diskriminerende wetgewing bestaan wat deur die staat ingestel is nie, intendeel is dit juis die vakbonde, die organisasie wat as die "redding van swart arbeid" beskou word, wat die sogenaamde diskriminerende klousules by die nywerheidsooreenkomste gevoeg het. Dit moet egter verstaan word dat wetgewing slegs die formalisering is van die beskermende en bepalende terme van ooreenkoms tussen die konsulerende partye. Die staat as proklameerder van wetgewing is in die diens van die bedryf en arbeid. As die staat dus slegs dien om die behoeftes van die bedryf te formaliseer kan daar nie van hulle verwag word om iets daadwerklik te doen sonder om van "inmenging" beskuldig te word nie.

Dit is duidelik dat die bedryf sy heil in eie hande het en dat hy moet reageer op die bepaalde behoeftes van arbeid as daar langtermyn arbeidsvrede moet wees. Die bedryf moet nie probeer om die geïdentifiseerde behoeftes te "interpreteer" en dan te rasionaliseer nie maar moet bereid wees om in eerlike gesprek te gaan met arbeid om hulle behoeftes vas te stel. Terselfdertyd moet die bedryfsleiers bereid wees om te aanvaar dat die tradisionele bestuursrolle, wat die onvoorwaardelike, onbetwisbare gesag ten opsigte van alle besluitneming ingehou het, sal moet aanpas by 'n veranderde sosio-politieke en ekonomiese bedryfsomgewing.

Dit is die gewone reaksie van bestuur om ten opsigte van hierdie voorstel te vra of, waar ons impliseer dat die tradisionele bestuursrolle "afgewater" moet word en ook dat konsultasie met arbeid nodig is, daar impliseer word dat die reg om bestuursbesluite van bestuur ontnem word en dat arbeid toegelaat word om genoemde bestuursbesluite te neem. Die antwoord is natuurlik dat daar ten eerste onderskei moet word tussen operasionele besluite en werklike bestuursbesluite. Moontlik sal die tradisionele onderskeid tussen staf-besluite en lyn-besluite die onderskeid omskryf.

In Brittanje waar vakbondwese reeds 'n hoë vlak van ontwikkeling bereik het, is so 'n eksperiment in konsultasie reeds 20 jaar aan die gang. Die bewyse vir bogenoemde voorstelle van die waarde van konsultasie lê opgesluit in die feit dat in die betrokke maatskappy waar die eksperiment gedoen word daar in die laaste 20 jaar nog nie een amptelike staking was nie; merkwaardig in die lig van die breë Britse ondervinding! Dit is ook belangrik dat werkers in die genoemde fabriek steeds lede van die onderskeie vakbonde is en bly, dat die vakbonde kennis dra van die konsultasie en nie daarmee betrokke raak nie. Om

die tradisionele vrese van bestuur ten opsigte van bestuursbesluite te verlig, kan daar genoem word dat daar by verskeie geleenthede gepoog is om arbeid te betrek by besluite ten opsigte van kapitaalaanwending of meganisering. In elke geval het arbeid onomwonde gesê dat hulle slegs belang het by operasionele of sogenaamde staf-besluite.

Die sukses van die genoemde eksperiment lê skynbaar in die volgende breë beginsels:

- (a) verteenwoordiging geskied op *alle* vlakke vanaf hande-arbeiders tot by senior bestuur.
- (b) Die verteenwoordigende stelsel is aanvullend tot die formele organisasie struktuur en die kanale vir kommunikasie en gesagshandhawing.
- (c) Die stelsel van verteenwoordiging is formaliseer, word verklaar in 'n geskrewe, gepubliseerde beleidsdokument. Geskrewe notules word gebou, besluite word aangeteken en onderhou, en plige, regte, magte en gesag van elke vlak van verteenwoordiging word baie noukeurig gedefinieer en in die beleidsdokument vervat.
- (d) Daar die stelsel van verteenwoordiging deur alle vlakke in die organisasie funksioneer is daar nie die tradisionele bestuur/arbeid onderskeid nie, maar slegs 'n onderskeid tussen arbeid en kapitaal. Die tradisionele arbeid/kapitaal konflik (sien Karl Marx) is egter vermy omdat kapitaal deur middel van die stelsel die basiese regte van arbeid erken die hul behoeftes bevredig so ver moontlik.

- (e) Die formalisering en "wettig making" van die stelsel, asook die aanstelling van 'n onpartydige arbiter neem die potensiële konflik en aggressiwiteit uit die stelsel. Die arbiter, genoem die 'social science officer' word van buite die organisasie (nie die staat nie omdat dit 'n indirekte belang sou verteenwoordig) deur arbeid en kapitaal benoem vir 'n bepaalde periode. Die arbiter het geen magte of stemreg (ex officio) in geskille nie. Die taak van die arbiter is een van advies, beskikbaar op aanvraag vir beide arbeid en kapitaal om voorstelle of eise teen te toets ens.

Hierdie model, met beperkte wysiginge om by die Suid-Afrikaanse omgewing aan te pas, hou die belofte van 'n moontlike oplossing vir baie van Suid-Afrika se arbeidsvraagstukke in. So 'n stelsel sal egter 'n organisasie vereis waar bestuur werklik bereid is om eerlik op te tree en bereid is om toegewings te maak ten opsigte van hulle tradisionele bestuursrolle.

Dit sou, in die Suid-Afrikaanse bedryfsmilieu 'n besondere moedige bestuursplan wees wat so 'n radikale projek aanpak. Die stelsel bied egter voordele wat nooit uit die gewone paternalistiese projekte van arbeidshantering sal kan voortvloei nie.

Die bestuursgroep wat die moed het om so 'n projek aan te pak sal sonder twyfel as leiers op die gebied van arbeidstabilisasie uit die stryd tree.