

ARBEIDSREG IN 'N MAATSKAPLIKE VERBAND

[Resensie-artikel oor *HANDLEIDING TOT DIE SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSREG* — deur BARNEY JORDAAN & ALAN RYCROFT Juta & Kie Bpk Kaapstad Wetton Johannesburg 1994 xl en 390 bl. Prys R118.00]

D du Toit
BA LLD
Professor, Universiteit van Wes-Kaapland

1 Inleiding

'n Regstekboek is nie bloot 'n uiteensetting van regsreëls nie. Dit is, in die eerste plek, 'n *seleksie* van besprekingspunte en, terselfdertyd, 'n evaluasie van die geselekteerde gegewens wat uitgaan van 'n bepaalde referensiekader. Tog konfronteer die eindproduk die student as meer as net 'n boek. Dit word bestudeer (nie noodwendig onkrities nie) as 'n objektiewe verklaring van die onderwerp of, tenminste, van die "feite" wat jy moet ken om te slaag. Direk of indirek beïnvloed so 'n boek, en dus die skrywer daarvan se uitgangspunte, die sienswyse waarmee groot getalle toekomstige regspraktisyns en -akademici die betrokke vakgebied sal begryp, die manier waarop hulle geneig sal wees om besondere reëls te interpreteer en die doelstellings wat hulle daarmee identifiseer.

Dit is alles miskien taamlik vanselfsprekend; tog moet mens opnuut daarby stilstaan wanneer jy 'n boek soos die Afrikaanse vertaling van Rycroft & Jordaan se *Guide to South African Labour Law* teen die agtergrond van die bestaande arbeidsregtelike literatuur in Afrikaans beskou. Die belangrikste teksboek wat tot dusver beskikbaar was vir studente aan die Afrikaanse universiteite is ongetwyfeld die werk deur Van Jaarsveld & Van Eck (oorspronklik Van Jaarsveld & Coetzee).¹ 'n Eerste vraag, ook vir dosente, is dus: wat is die verskil tussen die twee boeke? Wat bied die nuwe werk aan wat die bestaande werk nie reeds doen nie?

Hoewel Rycroft & Jordaan bewustelik gekies het vir die beskeie omskrywing van "handleiding" eerder as "teksboek",² is daar heelwat punte van uiterlike ooreenkoms tussen die twee werke. Hulle het byna presies dieselfde

¹ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium van Suid-Afrikaanse Arbeidsreg* (1992), in drie volumes. Volume I dek die teorie en volumes II en III bevat die belangrikste wetgewing op die gebied van arbeidsreg. Alle verdere verwysings na Van Jaarsveld & Van Eck in hierdie artikel het betrekking op volume I.

² Sien die voorwoord tot Rycroft & Jordaan *A Guide to South African Labour Law* (1990) waar verduidelik word dat die boek bedoel is as "a guide to the student of labour law, whether at university or technician or in the workplace, who requires under one cover a critical look at the full range of employment law and theory".

formaat;³ hulle is min of meer dieselfde tyd voltooi;⁴ en hulle dek grotendeels dieselfde onderwerpe. Tog is daar 'n groot verskil in die manier waarop die twee werke die onderwerpe benader. Jordaan & Rycroft plaas arbeidsreg in 'n maatskaplike verband. Soos Jordaan dit stel, “[d]ie arbeidsreg kan nie sinvol in isolasie van die sosio-politieke konteks waarbinne dit funksioneer, bestudeer word nie”.⁵ Aansienlike dele van die boek is gewy aan die verklaring van hierdie verband en bespreking van verskillende teorieë daaroor. So 'n dimensie ontbreek byna geheel en al by Van Jaarsveld & Van Eck. Hulle werk bestaan uit 'n taamlik letterlike (*black-letter*) uiteensetting van die reg, met slegs hier en daar beskouinge oor die maatskaplike agtergrond — in die algemeen, heelwat ander beskouinge is as dié van Jordaan & Rycroft.

Daarmee is die kous natuurlik nie af nie. Opvattings en uitgangspunte, soos die kontraktereg ons leer, kan implisiet sowel as eksplisiet wees. Dit kan spreek uit wat gesê word sowel as dit wat buite beskouing gelaat word. Juis die aanwesigheid van die uitgebreide sosio-politieke analise van die arbeidsreg in Jordaan & Rycroft help nie net om die afwesigheid daarvan elders te ondervang nie maar ook om 'n aantal implisiete uitgangspunte wat baie algemeen in ons arbeidsreg voorkom, te identifiseer en te bevraagteken.

Dit wil natuurlik nie sê dat die Afrikaanssprekende student tot dusver geen toegang gehad het tot die kritiese analise wat in Jordaan & Rycroft vervat is nie. Ook in Afrikaans het hierdie siening by geleentheid uiting gevind.⁶ Die punt is eerder dat daar tot dusver geen teksboek beskikbaar was waar hierdie benadering min of meer konsekwent op die arbeidsreg in sy geheel toegepas word nie. Uiteraard is dit nouliks moontlik om in een artikel aan al die vrae wat hierby ontstaan, reg te laat geskied. Daar sal eerder gepoog word om te konsentreer op enkele sleutelideë wat Jordaan & Rycroft van die tradisionele benadering onderskei.

2 Individuele en kollektiewe arbeidsreg en die plek van die dienskontrak

Verhandelinge oor die arbeidsreg gaan dikwels uit van 'n min of meer starre tweedeling tussen *individuele* en *kollektiewe* arbeidsreg. Eersgenoemde verwys na die verhouding tussen die individuele werkgever en werknemer en word wesenlik as 'n *kontraktuele* verhouding beskou. Van Jaarsveld & Van Eck beweer byvoorbeeld dat “die individuele arbeidsreg hoofsaaklik as inhoud die beginsels van die dienskontrak het wat die regsverhouding tussen 'n werkgever en 'n individuele werknemer

³ Jordaan & Rycroft beslaan 390 bladsye plus 'n vonnisregister en lys van wetgewing; Van Jaarsveld & Van Eck beslaan 398 bladsye insluitende 'n vonnisregister.

⁴ Jordaan & Rycroft reflekteer die regsposisie tot en met Februarie 1992, toe die tweede Engelse uitgawe verskyn het terwyl Van Jaarsveld & Van Eck die posisie tot en met Desember 1991 reflekteer.

⁵ *Handleiding* 10.

⁶ Cf Jordaan & Rycroft *Handleiding* 2 vn 7.

reguleer",⁷ alhoewel bygevoeg word dat "hierdie terrein van die arbeidsreg die afgelope aantal dekades verder verfyn en sterk uitgebou is deur regspraak, beginsels van die algemene kontraktereg en enkele wetgewende bepalings".⁸

Kollektiewe arbeidsreg, daarenteen, gaan oor die verhouding tussen werkgewers en werknemers as (georganiseerde) groepe wat "deur 'n gesofistikeerde sisteem van arbeidswetgewende maatreëls beheer word".⁹ Tog is dit gebruiklik om kollektiewe arbeidsreg steeds binne 'n gemeenregtelike verband te interpreteer as iets wat by die kontraktuele bepalings "gevoeg" word. 'n Staking geld byvoorbeeld as fundamentele kontrakbreuk waarby stakers ingevolge die huidige Wet op Arbeidsverhoudinge¹⁰ slegs teen die werkgewer se eis om skadevergoeding beskerm word, en van summiere ontslag slegs deur die nywerheidshof se bevoegdheid om sodanige ontslag onder bepaalde omstandighede "onbillik" te verklaar.¹¹

Eweneens word die bepalings van kollektiewe ooreenkomste uiteindelik in die tradisionele benadering tot kontraktuele beginsels herlei. Kollektiewe arbeidsreg het, volgens hierdie benadering, veral betrekking op die manier waarop bindende kollektiewe ooreenkomste tot stand gebring word.¹² Die inhoud van dergelike ooreenkomste word dan egter as geïmpliseerde terme van die arbeidsooreenkoms behandel. Statutêre ooreenkomste word outomaties "deel van die *naturalia* . . . van die kontrak"¹³ en word dus verder deur 'n gemeenregtelike bril gelees. Wat nie-statutêre ooreenkomste betref, volg ons reg die Engelse leerstuk van *incorporation*, wat daarop neerkom dat hulle bepalings óf uitdruklik óf, onder bepaalde omstandighede, stilswyend deel van die individuele kontrak gemaak kan word.¹⁴ Sodoende word die kollektiewe arbeidsreg ondergeskik aan die beginsels van die gemenerereg gestel.

Jordaan & Rycroft doen afstand van hierdie hele benadering en bied die leser 'n insiggewende samevatting van die kritiek op die dienskontrak as "conceptual starting point"¹⁵ van die diensverhouding wat die afgelope 20 jaar op internasionale vlak ontwikkel is. In die eerste plek wys Jordaan¹⁶ op die toenemende beperkings op eiendomsreg wat as gevolg van politieke en ekonomiese faktore tot stand gekom het. Dit noem hy die "sosialisering" van die reg, wat bestaan uit

⁷ *Kompendium* 52.

⁸ *Kompendium* 53.

⁹ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 5.

¹⁰ 28 van 1956 a 79.

¹¹ Vir 'n bespreking van die geldende reg op hierdie gebied, cf Jordaan & Rycroft *Handleiding* 225–237; Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 295–299.

¹² Dit kan óf deur die partye self gereël word, óf plaasvind in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge, waardeur die ooreenkoms die status van "permitted domestic legislation" kry wanneer dit ingevolge a 48 geproklameer word: *SA Association of Municipal Employers v City Council of Pretoria* 1948 1 SA 11 (T).

¹³ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 50.

¹⁴ Cf Wright & Carr *Labour Law* 4e uitg (1984) 40–42.

¹⁵ Freedland *The Contract of Employment* (1976) 1.

¹⁶ Hfst een tot vier is deur Jordaan geskryf en hfst vyf tot nege deur Rycroft.

Maar, as dit so is, wat is dan wel die “conceptual starting point” vir die arbeidsreg? Elders het Jordaan³² op hierdie vraag ingegaan en 'n antwoord gevind in die begrip “arbeid”, wat hy soos volg definieer:

“‘Work’ is the central theme which ties together all the other relationships existing in an undertaking, whether that be in the relationship between worker and employer, worker and manager, worker and trade union or between worker and other workers. Work may be loosely defined as the application of skills, talents or industry for the purpose of fulfilling particular needs.”

Hierdie funksionele³³ benadering het verreikende implikasies. Om mee te begin, bevat dit geen ingeboude onderskeid tussen die persone wat die werk verrig nie en dus ook geen veronderstelling van ongelykheid tussen sulke persone nie. In teenstelling hiermee impliseer die kontraktuele model noodwendig 'n onderskeid tussen 'n werkgewer, wat per definisie in beheer van die arbeidsproses is, en 'n ondergeskikte werknemer.³⁴ Ook vraagstukke van die kollektiewe arbeidsreg, soos die omvang van die werkgewer se plig om met werknemers te onderhandel, kom in 'n ander lig te staan as die arbeidsproses op hierdie soepel (*open-ended*) manier beskou word. Die bestuursbevoegdheid (*managerial prerogative*) van die werkgewer is dan geen integrale gegewe waarop die plig om oor 'n beperkte aantal onderwerpe te onderhandel uitsondering skep nie. Eerder tree arbeid na vore as 'n inherent kollektiewe proses waarbinne eiendomsreg, en die daarmee gepaardgaande regte van die werkgewer, in die bestaande sosio-ekonomiese bestel duidelik 'n oorheersende rol speel maar nie die konsepsuele uitgangspunt vir arbeid *in die algemeen* kan wees nie.

Hierdie gedagtegang is nog lank nie volledig nagespoor nie. In elk geval verskaf dit één leidraad tot die groeiende literatuur oor werkerdeelname binne die onderneming.³⁵ Die mate waarin dit die veronderstellings en

Indien dit aanvaar word, berus werkloosheidsvoordele en vergoeding by personeelsvermindering op geheel ander beginsels.

³² Jordaan *A New Organising Theme For Labour Law* (ongepubliseerde voordrag 1994) 6.

³³ In die sin dat dit van die onderliggende funksie, nl arbeid, eerder as van juridiese begrippe waarvolgens die verrigting van die arbeid gekategoriseer is, uitgaan. Cf Jordaan *A New Organising Theme* 2–6.

³⁴ In verband met die begrip “worker” suggereer Jordaan *A New Organising Theme* 10 wel “a unified definition of the term which is in keeping with the broad purposes of labour legislation, which is to protect all forms of ‘dependent’ or, if you like, ‘subordinated’ labour”. Hoewel dit nie uit bostaande definisie van “work” blyk nie, word “worker” dus behandel as die verrigter van *ondergeskikte* arbeid. Op die keper beskou is hier egter geen teenstrydigheid nie. Die ondergeskiktheid van die werker in diensverband is 'n *feit* wat, volgens Jordaan, tot gevolg het dat die werker die beskerming van die arbeidsreg moet geniet. Daarenteen word die “employer” aan wie die werker ondergeskik is gedefinieer as “the person or entity who has control of the undertaking which utilises the worker’s services” (10–11) — 'n ruimer begrip as die werkgewer in kontraktuele sin wat nie net “beheer” oor die onderneming moet geniet nie maar eerder 'n bepaalde juridiese bevoegdheid moet hê om sodanige beheer uit te oefen of andere aan te stel om dit namens hom te doen. “Werkers” sluit dus almal in wat *nie* in beheer van die ondernemings is nie, en is nie beperk tot diegene wat in kontraktuele sin “ondergeskik” is nie.

³⁵ Cf Anstey *Worker Participation* (1990); O'Regan “Possibilities for Worker Participation in Corporate Decision-making” *Labour Law* (1990) 113; Du Toit “Democratising the Employment Relationship” 1993 *Stell LR* 325; en die reeks artikels hieroor in die *South African Labour Bulletin* sedert 1990.

“bewyslas” in ons arbeidsreg nog verder kan beïnvloed, sal ongetwyfeld in die toekoms grondiger aan die orde kom.

3 Die aard van die kollektiewe arbeidsreg

'n Ander belangrike bydrae van Jordaan & Rycroft is 'n bespreking van verskillende teorieë oor arbeidsverhoudinge en kollektiewe bedinging.³⁶ Hierby word die meeste aandag gewy aan die sogenaamde “pluralistiese benadering” wat die regspraak in Suid-Afrika en in die meeste westerse lande domineer. Onlosmaaklik met die denke van die Engelse arbeidsjuris Kahn-Freund verbonde, word hierdie beskouing soos volg deur Jordaan³⁷ saamgevat:

“Nywerheidspluralisme . . . berus op die aanname dat konflik inherent is aan die verhouding tussen bestuur en arbeid, maar dit streef daarna om hierdie konflik te bedwing deur enersyds vakbondsbedrywighede aan te moedig en, andersyds, deur kollektiewe bedinging voor te staan as die geskikte manier om hierdie botsing van belange te [voorkom].”

Die sleutelidee hierby is dat arbeidsvoorwaardes, ideaal gesproke, deur kollektiewe bedinging tussen (georganiseerde) werkgewers en werkers gereël moet word en dat die rol van die reg beperk sou moet wees tot die daarstelling van die nodige institusionele raamwerk om kollektiewe bedinging te bevorder: eerstens, deur vakbondsvryheid te verseker; tweedens, deur onderhandeling oor werkverwante onderwerpe te bevorder of te verplig; en, dertens, wat reëlreg teen die kern van die arbeidskontrak indruis, deur werkers wat staak ter ondersteuning van onderhandelingsseise teen ontslag te beskerm. Vakbonde, werkgewers en die onderhandelingsproses moet dus “outonoom” bly en die staatsmasjinerie moet hom “nie met [die inhoud van] arbeidsverhoudinge bemoei nie”.³⁸ In die algemeen is dit ook die benadering wat uit die program van die regeringskoalisie³⁹ en die nuwe Grondwet spreek.⁴⁰

In watter mate beantwoord hierdie model aan die werklikhede van die

³⁶ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 122–130. Cf die uiters karige bespreking van “Teorieë in verband met Kollektiewe Bedinging” in Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 150–151, waarby die heersende benadering in Suid-Afrika en die meeste westerse lande, nl die “pluralistiese benadering”, selfs nie eers aan die orde kom nie. Trouens, daar is geen melding van die ander twee teorieë wat naas pluralisme die mees invloedryke op internasionale vlak was nie, nl die “unitêre beskouing” (wat nuwe relevansie gekry het in die konteks van die sg “post-Fordist” omwenteling in nywerheidsverhoudinge) en die “klasse-konflikmodel” (histories met die Marxistiese denkwysse verbonde). Cf Salamon *Industrial Relations: Theory and Practice* (1987).

³⁷ *Handleiding* 130.

³⁸ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 126–127. Vir 'n bespreking van die rol van die Suid-Afrikaanse regbank in hierdie verband, sien Cameron, Cheadle & Thompson *The New Labour Relations Act* (1989), veral hfst vyf.

³⁹ Cf African National Congress *The Reconstruction and Development Programme* (1994), veral 4.8.3 en 4.8.7.

⁴⁰ Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993 a 27. Oor die verhouding tussen die Grondwet en die bestaande arbeidswetgewing, sien Cheadle “Impact of the Constitution on Labour Law” 1994 *Current Labour Law* 94; Brassey *Labour Relations under the New South African Constitution* (1994).

kollektiewe arbeidsproses? Jordaan wys op 'n aantal ongerymdhede tussen teorie en praktyk. Hoewel die reg volgens pluralistiese opvattinge neutraal sou moes wees tussen werkgewers en werknemers, is daar 'n opvallende gebrek aan "ewewig of gelykheid"⁴¹ in die aard van die beperkings wat die partye by die uitoefening van hulle ekonomiese mag opgelê word. Daar is reeds opgemerk dat, ingevolge die bestaande wetgewing, werkers wat nywerheidsaksie onderneem geen waarborg teen ontslag het nie.⁴² Die feit dat werkgewers aan dieselfde kontraktuele sanksies blootgestel kan wees indien hulle werkers uitsluit, is nouliks ter sake. Eerstens is daar geen werklike analogie tussen stakingsaksie en uitsluitingsaksie nie. "Die werklike ekwivalent van die staking", volgens Jordaan, "is die werkgewer se bevoegdheid om eensydig op te tree — 'n bevoegdheid wat . . . afgelei is van die werkgewer se eienaarskap en beheer van produksiemiddele".⁴³ Sodoende word die moontlikheid om eensydige ekonomiese druk uit te oefen veel meer aan bande gelê in die geval van werkers as in die geval van werkgewers. Tweedens het die werker se "ekwivalente" bevoegdheid om die dienskontrak summier te beëindig in die geval van ernstige kontrakbreuk deur die werkgewer — soos byvoorbeeld onregmatige uitsluiting — min betekenis in 'n land waar ongeveer die helfte van die potensiele beroepsbevolking werkloos is.

Met nuwe arbeidswetgewing in voorbereiding ontstaan die vraag watter vorm die grondwetlike verskansing van die reg om te staak in sodanige wetgewing sal aanneem. Die reg om te staak, soos alle ander fundamentele regte, is nie absoluut nie maar mag beperk word solank die beperking "redelik" en "regverdigbaar in 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op vryheid en gelykheid" is, en ook "nie die wesenlike inhoud van die betrokke reg ontken nie".⁴⁴ Dit kan dus wees dat die reg om te staak onder 'n nuwe wet nie wesenlik van die huidige posisie sal verskil nie. Stakers wat die vereistes van die wet stip navolg sou beskerming teen ontslag moet geniet⁴⁵ maar dit is duidelik dat daar heelwat ruimte vir inbreuk op die reg om te staak oorbly. Brassey⁴⁶ het byvoorbeeld die volgende mening:

"In interpreting the provision,⁴⁷ the courts are likely to hold that it only protects strikes of last resort over matters of genuine dispute involving workers in non-essential services. The courts will probably uphold other sorts of derogations as well, such as a ban on striking pursuant to a national wage freeze. Courts find it very difficult to accept that striking is a fundamental right and are loath to tolerate action they see as gratuitously harmful."

Hierdie oordeel moet nog op die proef gestel word. Dit is egter noemenswaardig dat Van Jaarsveld & Van Eck se benadering tot die reg om te staak weinig in gemeen het met die pluralistiese model en eerder steun verleen aan

⁴¹ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 130 147-151.

⁴² Sien par 2 *supra*.

⁴³ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 149.

⁴⁴ Wet 200 van 1993 a 33(1).

⁴⁵ Cf Cheadle *Impact of the Constitution* 111.

⁴⁶ *Labour Relations* 21.

⁴⁷ D w s a 27 wat die reg om te staak verskans.

Brassey se vermoede. Om mee te begin, gee die skrywers 'n taamlik vertekende beeld van die onlangse geskiedenis van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Hulle beweer dat, met die uitsondering van 1973, daar "relatiewe arbeidsvrede in die nywerheidssektor" geheers het tot die middel sewentigerjare en dat dit "[d]ie verskyning van die eerste Wichahn-verslag in 1979" was wat "'n era van arbeidsonrus ingelei" het.⁴⁸ In werklikheid was 1973 die einde van die tydperk van "relatiewe arbeidsvrede" onder swart werkers en die begin van "'n era van arbeidsonrus" wat, met tussenposes, sedertdien voortgeduur het. In 1974 was daar byvoorbeeld 384 stakings (meer dus as in 1973) waarby 58 975 werkers betrokke was en in 1975 was daar 276 stakings met 23 295 werkers daarby betrokke.⁴⁹ Die Soweto-opstand van Junie 1976 is gevolg deur die grootste golf algemene politieke stakings in die land se geskiedenis tot in daardie stadium wat, hoewel nie "stakings" volgens die definisie in die Wet op Arbeidsverhoudinge nie, nouliks as "arbeidsvrede" bestempel kan word.

Die skrywers mis dus die punt dat die aanstelling van die Wichahn-kommissie 'n *reaksie* op die toenemende arbeidsonrus was en volstaan met die enigmatiese stelling dat dit "teen die agtergrond van verskeie ekonomiese en politieke oorwegings" plaasgevind het.⁵⁰ Hierdie vergissing is nie bloot semanties nie. Die skrywers sien die toename in die aantal stakings in bepaalde, geselekteerde jare na 1979 as "onrusbarend", meen dat die redes hiervoor "nie voor die hand liggend [is] nie" en vind (aan die hand van bronne wat nie vermeld word nie) dat dit "toegeskryf moet word aan die groeipyne wat gepaard gegaan het met die nuwe arbeidsbedeling".⁵¹ Bewustelik of onbewustelik word die indruk geskep dat die vroeëre min of meer "unitêre" bedeling vir swart werkers arbeidsvrede in die hand gewerk het en dat die pluralistiese bestel wat Wichahn ingelei het, hierdie vrede beëindig het. Implisiet is 'n ontkenning of ten minste 'n wantroue van die grondopvatting van die pluralistiese benadering — sekerlik van vrye kollektiewe bedinging in soverre die reg om te staak noodwendig deel hiervan uitmaak.

Eweneens word die groei van die swart vakbonde na 1973 deur Van Jaarsveld & Van Eck oor die hoof gesien. Vir hulle was hierdie 'n tydperk waarin "die Suid-Afrikaanse arbeidswêreld 'n dramatiese nuwe era betree [het] want werkgewers het naartoglik oorgegaan tot die totstandbrenging van skakel- en werkekomitees sodat daar teen die einde van 1975 reeds ongeveer 2 750 sodanige komitees bestaan het wat ongeveer 608 000 Swart werkers verteenwoordig [*sic*] het".⁵²

In Jordaan & Rycroft vind die student ook van hierdie ontwikkeling 'n

⁴⁸ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 266–267: hoewel op 'n uiters selektiewe manier slegs na die aantal stakings (en nie die aantal betrokke werkers nie) in 1970, 1973, 1977, 1981, 1984 en 1990 verwys word.

⁴⁹ *South African Statistics* (1976) aangehaal in Du Toit *Capital and Labour in South Africa* (1979) 456.

⁵⁰ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 164.

⁵¹ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 267 en vn 48 *supra*.

⁵² *Kompendium* 13.

geheel ander interpretasie. Vir Rycroft was die jare na 1973 gekenmerk deur “'n dramatiese groei in die ledetal van swart vakbonde”.⁵³ Dit, gekoppel met die feit dat die werke- en veral die skakelkomitees min geloofwaardigheid onder werkers geniet het en sekerlik nie met onafhanklike vakbonde kon meeding nie, is volgens die siening van Jordaan & Rycroft (waarmee die resensent hom vereenselwig) een van die belangrikste redes vir die kentering in ons arbeidsverhoudinge omstreeks 1980.

Dit sou egter verkeerd wees om die indruk te skep dat Jordaan & Rycroft die pluralistiese benadering onkrities weergee. Nie alleen word op ongerymdhede tussen teorie en praktyk gewys nie: die skrywers vestig ook ons aandag op probleme wat in die teorie self aanwesig is. Een hiervan is die pluralistiese opvatting dat konflik tussen bestuur en arbeid inherent van beperkte aard is en deur kompromieë opgelos kan word, wat op sy beurt inhou dat eise van beide kante “binne ‘redelike’ perke gehou [moet] word”. Jordaan⁵⁴ merk hierby op:

“Hierin lê een van die swakhede van die pluralistiese benadering: omdat dit nie duidelik is hoe die redelikheid van die eise vasgestel moet word, en deur wie nie, sal die versoeking altyd daar wees om, in geval van 'n geskil, die hulp van die reg in te roep in plaas daarvan om op kollektiewe bedinging en ekonomiese magsuitoefening staat te maak. ‘Redelikheid en billikheid’ is immers regs-begrippe.”

Die gevaar hiervan is nie soseer dat kollektiewe bedinging deur “juridifikasie” verdring kan word nie. Dit lê eerder in die aard en uitwerking van die juridiese intervensie wat verwag kan word. Nywerheidskonflik raak nie alleen belangrike ekonomiese en politieke belange nie maar word boonop gekenmerk deur belangrike politieke en ideologiese verskille tussen georganiseerde arbeid en werkgewers. Werklike objektiwiteit is moeilik om te handhaaf wanneer groot dele van die bevolking, insluitend die regsberoep, dikwels sterk gevoelens het oor die posisies wat deur die twee kante voorgestaan word. Daar is reeds verwys na Brasse⁵⁵ se verwagting dat die regbank sal neig om stakings as ongewens te beskou en, derhalwe, met die werkgewer te identifiseer. Hierby is nie noodwendig sprake van 'n politieke stellingname nie. Soos Jordaan verduidelik, is die probleem eerder dat die howe “gewoonlik, waarskynlik onbewustelik, aan die kant van die werkgewer betrek word as gevolg van die feit dat laasgenoemde, as eienaar of bestuurder van die produksiemiddele en as dominante party tot die dienskontrak, 'n sterker regsposisie beklee”.⁵⁶

Klare⁵⁷ voer hierdie gedagtegang verder in sy analise van die ontwikkelingsproses van die Amerikaanse arbeidsregspreek. Die rol van die hof,

⁵³ *Handleiding* 289.

⁵⁴ *Handleiding* 129.

⁵⁵ Sien vn 46 *supra*.

⁵⁶ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 140.

⁵⁷ “Judicial Deradicalization of the Wagner Act and the Origins of Modern Legal Consciousness, 1937–1941” 1978 62 *Minnesota LR* 265. 'n Vergelykende studie van die rol van die arbeidsregbank in die VSA in hierdie tydperk en van die nywerheidshof in Suid-Afrika in sy eie beginjare sou miskien interessante gevolgtrekkings aan die lig bring.

vind hy, was inderdaad “to elaborate the boundaries of ‘legitimate’ labor activity”, maar hy voeg by:

“It is not suggested that the Supreme Court engaged in a plot or conspiracy to defeat or co-opt the labor movement, nor do I think that the Court can adequately be understood as an instrument of particular economic interests. I emphatically reject any such reductionism or determinism.”⁵⁸

Inteendeel, net soos in Suid-Afrika, was daar belangrike beslissings wat werkers se belange beskerm het en wat deur werkgewers aangeval is. Tegelykertyd is daar egter ’n proses aan die gang gesit waardeur arbeidsgeskille op ’n bepaalde manier en binne ’n raamwerk van dikwels implisiete dog nietemin duidelike waardes besleg moes word. Sodoende het die hof se opvatting van “‘legitimate’ union activity”, volgens Klare, die volgende uitwerking gehad:

“First, the treatment of workers as sellers of labor power and as consumers of commodities, but not as producers,⁵⁹ hindered them from achieving an alternative perspective in which worker self-activity . . . would be recognized as the basis of all production in, and reproduction of, society . . .⁶⁰

Second, since it was imagined that there was an overall societal interest in maintaining the prevailing industrial system, the [Court] encouraged responsible unions to accept the social order as something given and to seek to defend and better the lot of their members only within its ground rules.

Finally, since union activity was denominated as something separate from members’ self-activity in the workplace, unions could not function as participatory institutions in which workers continuously articulated and redefined their aspirations for the governance and transformation of the work-process.”⁶¹

Elders is betoog dat dergelike aannames, hoewel op minder samehangende manier beredeneer, deel uitmaak van die opvatting van “billikheid” en “redelikheid” waarmee die Suid-Afrikaanse nywerheidshof en regbank die verhoudinge tussen vakbonde en werkgewers beoordeel.⁶² “Juridifikasie” gaan dus nie net om die skending van ’n bepaalde proses waardeur arbeidskonflikte volgens pluralistiese opvatting besleg sou moet word nie. Dit beteken veral dat ’n bepaalde model, wat nie soseer die vereistes van die arbeidsproses nie maar eerder die heersende maatskaplike waardes reflekteer, op die aard en inhoud van die arbeidsverhoudinge afgedruk word.

Klare se finale punt hierbo illustreer ’n ander probleem van die pluralistiese benadering. Kollektiewe bedinging sou in beginsel toelaatbaar moes wees “oor enige geskilpunt wat in ’n kollektiewe ooreenkoms opgeneem kan word”.⁶³ Oënskynlik is “alle aangeleenthede wat die verhouding tussen

⁵⁸ Klare 1978 62 *Minnesota LR* 268 269.

⁵⁹ Omdat die werkgewer, volgens die kontraktuele opvatting, die eintlike produsent is: die werkers voer bloot sy opdragte uit.

⁶⁰ Dit sal opval dat hierdie beskouing van die arbeidsproses heelwat in gemeen het met Jordaan se siening.

⁶¹ 1978 62 *Minnesota LR* 319 321.

⁶² Du Toit *Democratising the Employment Relationship* 342-347.

⁶³ Iets wat die wetgewer, wat nywerheidsraadooreenkomste betref, prakties onbeperk gelaat het: sien Wet op Arbeidsverhoudinge a 24(1).

werkgewer en werknemer raak, in beginsel, onderhandelbaar”.⁶⁴ Tog vertel die praktyk ’n ander storie. “Ofskoon daar geen beswaar kan wees teen inmenging deur die hof waar ’n party se eis onwettig is nie,”⁶⁵ skryf Jordaan, “tree die howe soms suiwer op sterkte van die ‘onredelikheid’ of ‘onregverdigheid’ van ’n party se eise tussenbeide”.⁶⁶

Dit herinner weer eens in watter mate regsreëls beïnvloed word deur hulle outeurs se vertrekpunte. Die neiging van die howe, soos deur Jordaan en Brassey beskryf, staan duidelik in die teken van die kontraktuele opvatting waarbinne die belange van die werkgewer deurslaggewend is. ’n Benadering wat uitgaan van die begrip “arbeid” as ’n kollektiewe aktiwiteit waarby bestuur sowel as werknemers betrokke is, daarenteen, ken geen gelykstaande voordeel aan die eienaar van die produksiemiddele toe nie maar beoordeel eiendomsregte in die breër verband van die maatskaplike arbeidsproses. Dit sou, afhangende van die omstandighede, ’n heeltemal ander inhoud aan die onderhandelingsplig van die werkgewer kan gee.

4 Gevolgtrekking

Die groot verdienste van Jordaan & Rycroft is om al hierdie fundamentele vrae op ’n samehangende manier onder die aandag van die Afrikaanssprekende akademiese leserspubliek en praktisyns te bring. Ook tegnies is die boek deeglik versorg en die inhoud met veel insig georganiseer. Tog is dit miskien goed om volledigheidshalwe ’n paar kritiese aantekeninge, veral vanuit die dosent se oogpunt, hierby te noteer:

- (i) Die bespreking van nie-statutêre kollektiewe bedinging, waaroor ’n belangrike deel van ons regspraak gaan, is betreklik beperk. Slegs enkele bladsye word hieraan gewy,⁶⁷ in teenstelling met die meer omvattende behandeling in sommige ander teksboeke.⁶⁸
- (ii) Die volgorde van die bespreking (hoewel daar geen ideale benadering bestaan nie) laat hier en daar iets te wense oor. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes⁶⁹ dien om die bepalinge van die dienskontrak te wysig; tog word die dienskontrak in hoofstuk een behandel en die wet in hoofstuk nege. So ook, hoewel die onderwerpe mekaar

⁶⁴ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 139-140.

⁶⁵ Hoewel die begrip van “onwettigheid” plooibaar is en soms op ’n bedenklieke manier gebruik word: Cf Du Toit *Democratising the Employment Relationship* 338-342.

⁶⁶ *Handleiding* 140. Oftewel: “The court has asserted a power to strike down an economic demand not only on grounds of unlawfulness, illegitimacy or impossibility but also if it is not reasonably likely to achieve its purpose, or is so unreasonable as to reveal an absence of good faith, but not on the grounds of unfairness alone”: Du Toit *Democratising the Employment Relationship* 342. In *Bester Homes v Cele* 1992 13 ILJ 877 (AAH) is die omvang van kollektiewe bedinging nog verder ingeperk maar dit is twyfelagtig of hierdie beslissing nagevolg sal word.

⁶⁷ Sien veral 137-147.

⁶⁸ Bv Engelstalige teksboeke: cf Cameron *et al New Labour Relations Act*; Grogan *Collective Labour Law* (1993). Andersyds is die bespreking hiervan in Van Jaarsveld & Van Eck nóg meer beperk: sien *Kompendium* 154-160.

⁶⁹ 3 van 1983.

in aansienlike mate oorvleuel, word beëindiging van die dienskontrak in hoofstuk een bespreek maar beëindiging van die diensverhouding (dit wil sê, ontslag en personeelvermindering) eers in hoofstukke vier en vyf.

- (iii) Vir die student sou dit meer oorsigtelik gewees het as die behandeling van personeelvermindering in hoofstuk vyf dieselfde metode van uiteensetting gevolg het as die behandeling van ontslag in hoofstuk vier: dit wil sê, substantiewe billikheid (251–256) gevolg deur prosedurele billikheid (243–250).
- (iv) Hier en daar, veral in die laaste hoofstukke, is 'n neiging om statutêre bepalings “in isolasie van die sosio-politieke konteks waarbinne dit funksioneer” uiteen te sit — dit wil sê, sonder veel aanduiding van die maatskaplike agtergrond of die rol wat dit in die praktyk speel. Een voorbeeld is die betreklik uitgebreide bespreking van bemiddeling en arbitrasie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge⁷⁰ in teenstelling tot die beperkte aandag wat aan private bemiddeling en arbitrasie geskenk word.⁷¹ Gesien die “dramatiese toename in die aanvraag”⁷² na private bemiddeling en arbitrasie en die verskyning van verskeie boeke oor die onderwerp,⁷³ het hier 'n geleentheid verlore gegaan om die student meer vertrouwd te maak met 'n belangrike aspek van die praktyk. Dieselfde geld vir die vermelding van die formele maatreëls in die Werkloosheidsversekeringswet⁷⁴ om werkloosheid te bekamp.⁷⁵ Werkloosheid is een van Suid-Afrika se mees skrynende probleme en mens verwag ten minste 'n aanduiding van die effektiwiteit of tekortkominge van sulke bepalings.

Dit alles is egter wat in Nederlands “schoonheidsfoutjes” genoem word. Arbeidsreg is 'n regsgebied wat op wêreldvlak steeds belangriker word. Jordaan & Rycroft se deurtastende benadering gee aan Afrikaanstalige regs fakulteite die geleentheid om die mees ontwikkelde denke op hierdie gebied meer as ooit hul eie te maak. Ook in die praktyk, met die debat oor 'n nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge voor die deur, verskaf dit 'n uitstekende inleiding tot die vraagstukke wat in die nuwe Suid-Afrika ter sprake sal kom. Om al hierdie redes verdien dit om die toonaangewende teksboek oor arbeidsreg in Afrikaans te word.

SUMMARY

The book under discussion (referred to below as Jordaan & Rycroft) follows a different approach to labour law from that of the other major textbook⁷⁶ (referred to below as Van Jaarsveld & Van Eck). Some of the differences are the following:

⁷⁰ 28 van 1956.

⁷¹ 271–276.

⁷² Jordaan & Rycroft *Handleiding* 271.

⁷³ Bv Rycroft (red) *The Private Regulation of Industrial Conflict* (1989).

⁷⁴ 30 van 1966.

⁷⁵ 376.

⁷⁶ Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium van Suid-Afrikaanse Arbeidsreg* (1992) Vol 1.

“die aanpassing van teenstrydige belange in die gemeenskap deur die individu se belange ondergeskik te maak aan dié van die breër gemeenskap. Dit beteken dat daar, wat eiendom betref, weg beweeg word van ’n individualiserende en eksploiterende beskouing van eiendomsregte na ’n siening dat eiendom bepaalde sosiale verantwoordelikhede inhou”.¹⁷

Een gevolg is dat “die onderskeid tussen publiek- en privaatreëg vervaag het”.¹⁸ Wat die arbeidsreg betref, hou dit in dat die diensverhouding nie langer beskou kan word as iets suiwer privaatreëtelik nie maar, tegelykertyd, as iets van maatskaplike belang wat volgens maatskaplike kriteria gereguleer behoort te word. Ingryping deur die wetgewer sou dus nie, soos in die kontraktereg, by wyse van uitsondering moet plaasvind nie maar vloei uit die aard van die saak.¹⁹

Maar veral dui Jordaan aan dat die tradisionele begrip van die diensverhouding as onderdeel van die kontraktereg besonder problematies is. Ooglopend is, soos reeds opgemerk, dat die diensverhouding in ’n groot mate nie deur middel van ooreenkoms nie maar deur middel van wetgewing en kollektiewe bedinging gereël word. Maar daar is nóg meer netelige vrae wat die aard van die begrip self raak. ’n Kontrak veronderstel twee of meer partye wat, tenminste in beginsel, op ’n grondslag van gelykheid onderhandel om ’n ooreenkoms te bereik wat die vrye wilsuiging van alle betrokkenes verteenwoordig. Die diensverhouding, daarenteen, is inherent ’n verhouding van ongelykheid waar die (voornemende) werkgewer, behalwe in uitsonderlike gevalle, ’n oorheersende magsposisie beklee. Jordaan vat die implikasie soos volg saam:

“Gestroop van sy oënskynlike voorkoms as ’n vrywillige, konsensuele verhouding, is die diensverhouding weinig meer as ’n verhouding van ekonomiese afhanklikheid, waarbinne die werkgewer toegelaat word om op ’n byna willekeurige wyse mag oor die werknemer uit te oefen.”²⁰

’n Verwante probleem is die feit dat werkverrigting by die meeste mense

¹⁷ *Handleiding* 17.

¹⁸ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 18. Hierteenoor sêter Van Jaarsveld & Van Eck Kachelhoffer se konstatering dat “nie altyd besef word dat arbeidsreg ook by ons op twee vlakke afspeel nie; naamlik die individuele vlak wat privaatreëtelik van aard is en die kollektiewe vlak wat in die geval van die Republiek ’n publiekregtelike grondslag het”: *Kompendium* 57 vn 30.

¹⁹ In ’n belangwekkende artikel hieroor vat Klare “The Public/Private Distinction in Labor Law” 1982 130 *University of Pennsylvania LR* 1358 1418 die rol van die onderskeid tussen publiekreg en privaatreëg soos volg saam: “[T]he public/private distinction is continually invoked, refined, and reformulated in labor law in connection with the effort to induce the belief that workers should be denied power and participation in industrial life. In particular, private/public thinking has significant implications for three issues: popular control of investment decisions; worker control of the labor process; and the place of the individual in union governance.” Hoewel Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 52 vn 3 na hierdie artikel verwys, is dit slegs in verband met die vraag of “die Arbeidsreg nie in sy toepassing tot die privaatsektor beperk moet word nie maar . . . ook betrekking op die publieke sektor moet hê”.

²⁰ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 21–22 en sien 22–27 vir ’n vollediger bespreking van hierdie benadering. Opvallend daarteenoor is Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 56 se nadruk op die “wilsoreenstemming” wat daar tussen die partye sou bestaan en hul bewering dat ’n dienskontrak “gewoonlik voorafgegaan [word] deur prekontraktuele onderhandelinge oftewel individuele bedinging”. Maar dit kan slegs waar wees in die geval van ’n klein aantal hoogsgevoelde werknemers wat die moontlikheid het om tussen verskillende werkgeleenthede te kies.

nie slegs 'n finansiële rol speel nie maar ook “nie-materiële waardes”²¹ besit. 'n Persoon se gevoel van eiewaarde, selfversekerdheid en ander persoonlikheidsaspekte, kan in 'n groot mate beïnvloed word deur die werk wat hy of sy doen asook die sosiale verhoudinge wat in die werkplek bestaan. Hierdie onderskeid is nie net akademies nie: dit speel 'n belangrike rol by vasstelling van die vergoeding waarop 'n werknemer aanspraak kan maak vir die verlies van sy of haar werk. Die kontraktereg leer, in teenstelling tot die deliktereg, dat 'n party by beëindiging van 'n kontrak slegs reg het op vergoeding vir finansiële verlies wat hy of sy deur die ander party se kontrakbreuk gely het. Indien ons die werkverhouding egter as iets meer as 'n kontraktuele verhouding beskou, word dit moontlik om te oorweeg of die werknemer deur ontslag nie ook miskien skade van 'n nie-materiële aard ly waarvoor hy of sy vergoed sou moes word nie.

In die praktyk, natuurlik, dien eise wat uit diensbeëindiging voortspruit meestal in die nywerheidshof en word derhalwe op die grondslag van “billikheid” eerder as kontraktuele beginsels beslis.²² Maar selfs hier is, onder invloed van die kontraktuele denkwysse, geruime tyd aanvaar dat vergoeding ook deur die nywerheidshof volgens kontraktuele beginsels toegeken moet word.²³ Onlangs het die arbeidsappèlhof in die saak van *Harmony Furnishers v Prinsloo*²⁴ egter tot die slotsom gekom dat vergoeding wel vir skending van 'n werknemer se persoonlikheidsregte toegeken kan word. *In casu* is aanvaar dat die werknemer die slagoffer van *iniuria* was. Die werkgewer se argument was dat *iniuria* “had a wider sphere of application than the employer–employee relationship and that the jurisdiction of the Industrial Court was limited to that relationship”²⁵ — 'n ingewikkelde manier om te sê dat die “employer–employee relationship” beperk moet word tot 'n kontraktuele raamwerk. Foxcroft R het egter nie saamgestem nie en soos volg beslis:

Vir die oorgrote meerderheid werknemers in Suid-Afrika (of elders) is werk gekoppel aan voorafbepaalde diensvoorwaardes waaroor hulle as individue min of geen bevoegdheid het om te onderhandel nie — 'n feit wat algemeen gesien word as aanleiding tot die ontwikkeling van kollektiewe arbeidsreg. Ook hierdie insig ontbreek in Van Jaarsveld & Van Eck: die opkoms van vakbonde en kollektiewe bedinging word behandel as 'n historiese gegewe sonder enige bepaalde oorsake of dryfkragte. Cf *Kompendium* 9–17 148 162–164.

²¹ Jordaan & Rycroft *Handleiding* 6, sien in die algemeen 1–8. Hierdie gedagte word uitvoeriger bespreek in Fox A *Sociology of Work in Industry* (1971) 1–25.

²² Die vraag of 'n werknemer 'n reg het op vergoeding vir verlies van sy of haar werk oftewel *severance pay* het 'n omstrede geskiedenis: sien Jordaan & Rycroft *Handleiding* 256–258; Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium* 284–285. 'n Ewewig is moontlik bereik in *Imperial Cold Storage v Field* 1993 14 ILJ 1221 (AAH) 1229 waar beslis is dat “to the extent that fairness requires payment of a retrenchment package over and above the application of the other guidelines . . . there is no reason why the Industrial Court should not be able to determine this and, where appropriate, the amount of such severance package under the unfair labour practice jurisdiction”.

²³ Cf die mening van die huidige president van die nywerheidshof, prof A Landman, in *Labour Law Briefs* 4(2) en *Contemporary Labour Law* 2(2).

²⁴ 1993 14 ILJ 1466 (AAH).

²⁵ 1472D–E.

"If the facts revealed before [the Industrial Court] lay a basis for an award of damages for an *iniuria*, and if the finding that such *iniuria* amounts to an unfair labour practice is correct, then I see no reason why the Industrial Court should not make the appropriate award in compensation."²⁶

Hopelik sal hierdie beginsel gevolg en verder ontwikkel word.

Selfs wat die kontraktereg betref, wys Jordaan daarop dat die werknemer se "verdienvermoë" in *Hawker v Life Offices Association of SA*²⁷ erken is en beskou dit as rugsteun vir die voorstel dat hierdie begrip "ook aspekte van die werknemer se persoonlikheid omvat".²⁸ "Verdienvermoë" het egter nog steeds betrekking op die ekonomiese betekenis van arbeid en, hoewel dit 'n verruiming van die kontraktereg suggereer, is dit nog onduidelik in watter mate dit ook steun verskaf vir erkenning van arbeid se "nie-materiële" waarde.²⁹

Die ontoereikendheid van die kontraktuele model as verklarende beginsel van die diensverhouding bring Jordaan tot die slotsom dat die tyd dalk aangebreek het vir "'n vars konsepsuele benadering tot die diensverhouding".³⁰ Dit wil nie sê dat die bestaan of die praktiese belang van die arbeidssooreenkoms ontken word nie: diensvoorwaardes kan deur ooreenkoms gereël word en in die praktyk gebeur dit op groot skaal. Die punt is eerder dat "arbeidsverhouding" 'n ruimer begrip as die dienskontraktuele verhouding is en dat die kontrak dus 'n aspek van die arbeidsverhouding vorm en nie andersom nie.³¹

²⁶ 1472H-I. 'n Problematiese element in hierdie redenering is die binding wat geskep word tussen die gemeenregtelike basis vir vergoeding (*iniuria*) en die bevoegdheid van die nywerheidshof om vergoeding toe te ken. Inderdaad gaan die regter verder: "I can envisage difficulty with a situation where the conduct complained of would not constitute an *iniuria* in the common-law courts . . . but where an Industrial Court on the same facts awarded damages for *contumelia*" (1473A). Maar die kern van die saak is tog juis dat die nywerheidshof *nie* tot gemeenregtelike of statutêre remedies beperk is nie maar vergoeding op grond van billikheid, dus ook in die afwesigheid van 'n gemeenregtelike eis, mag toeken.

²⁷ 1987 3 SA 777 (C).

²⁸ Handleiding 8.

²⁹ Elders betoog Jordaan *The Employment Relationship: Contract or Membership?* (1991) 39 42 dat "[a]n individual's capacity to work . . . has no specific economic or material value" (my beklemtoning) en konkludeer dat "the capacity to work should be seen as having a *predominantly non-proprietary character*" insoverre dit nie as 'n boedelbestanddeel beskou kan word nie.

³⁰ Handleiding 118. Cf nou die belangrike uitspraak deur die appèlhof in *National Automobile & Allied Workers' Union v Borg-Warner SA (Pty) Ltd* 1994 15 ILJ 509 (A) waarin beslis is aan die hand van o m a 65 en 35(5)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, dat "[t]he relationship envisaged by the [Labour Relations] Act is therefore clearly not one that terminates as it would at common law" (518B).

³¹ Een van die min ambivalensies in die boek is die kategorisering van werkloosheidsvoordele as 'n "[a]nder vorm van vergoeding wat by personeelvermindering ter sprake kom" (258). Vroeë uitsprake van die nywerheidshof "het die Engelsregtelike posisie gehandhaaf, naamlik dat 'n skeidingspakkiet nie die ekwivalent is van werkloosheidsvergoeding nie en dat dit betaalbaar is selfs as die betrokke werknemer onmiddellik ander werk bekom" (256). Weliswaar het die arbeidsappèlhof in *Young v Lifegro* 1991 12 ILJ 1256 (AAH) beslis dat 'n ander Engelsregtelike beginsel, nl die werkgever se verpligting om 'n redelike skeidingspakkiet te betaal, nie in Suid-Afrika geld nie. Dit raak egter nie die begrip van "vergoeding by personeelvermindering" as vergoeding vir die verlies van werk bo en behalwe enige eis wat die afgedankte werknemer uit hoofde van die arbeidssooreenkoms mag hê nie. Cf *Imperial Cold Storage v Field* 1993 14 ILJ 1221 (AAH) 1229; Du Toit "In Defence of Field" 1993 *Employment Law* 10(2).

- (a) Whereas the book of Van Jaarsveld & Van Eck is, in the main, an exposition of black-letter law, the book of Jordaan & Rycroft situates the rules of labour law in a socio-economic context.
- (b) The book of Van Jaarsveld & Van Eck accepts the traditional dichotomy between collective labour law (regulated by statute) and individual labour law, perceived as being rooted in the law of contract. The book of Jordaan & Rycroft argues that the distinction between public and private law has become increasingly difficult to uphold and the contractual exterior of the employment relationship in reality disguises a relationship of dependency.
- (c) In contrast to the book of Van Jaarsveld & Van Eck, which ignores the different theoretical conceptions of industrial relations and labour law ("unitarism", "pluralism" and the "conflict" model) while implicitly reflecting a unitarist approach, the book of Jordaan & Rycroft offers a critical overview of the various approaches — in particular, the dominant pluralist approach — as a framework within which to address South African labour law.

Notwithstanding a few technical criticisms, it is suggested that the book of Jordaan & Rycroft makes the most advanced thinking of labour law available to the Afrikaans-speaking student and deserves, for this reason, to become a standard text.