

SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN
INLIGTINGSDIENSTE
CENTRE FOR LIBRARY AND
INFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

2547

0 0 0 2 2 9 4 2 8 8



001.3072068 HSRC IGM-T 2



* 2 2 9 4 2 8 *

Statutêre beperkinge
op die posisie van die
vrou in die Arbeidsmark,
1910-1988

Verslag IGN-T2

Statutêre beperkinge op die posisie van die vrou in die Arbeidsmark 1910-1988

M.E. Wentzel

Pretoria
Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing
1989

M.E. Wentzel, M.A.

Instituut vir Geskiedenisnavorsing
Uitvoerende Direkteur: Dr. A.G. Oberholster

Afdeling Toegepaste Geskiedenisnavorsing
Afdelingshoof: Dr. D.H. Heydenrych

ISBN 0 7969 0765 X

© Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1989

Gedruk en uitgegee deur die RGN
Pretoriusstraat 134, Pretoria

| | |
|--|-------------------------|
| RGN BIBLIOTEEK | |
| 1989 8. 14. HSRC LIBRARY | |
| STANDKODE 0013072068 HSRC IGN-T2 | AANWINSNOMMER 081113 |

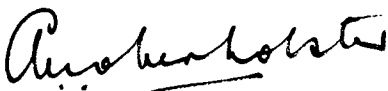
VOORWOORD

Gedurende die loop van die twintigste eeu het vroue toenemend tot alle vlakke van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark toegetree. In die toelating tot en die funksionering in dié mark het hulle heelwat probleme ondervind. Hierdie probleme kan slegs behoorlik begryp word in die lig van die wetgewing wat die vrou se posisie bepaal.

Hoewel daar in die praktyk uitsonderings en vrystellings voorkom is hierdie studie beperk tot die posisie van die vrou soos deur die wetboek omskryf. Dit sluit ook diskriminerende maatreëls, wat byvoorbeeld in diensvoorwaardes voorkom, asook diskriminasie as gevolg van kulturele vooroordele, tradisionele praktyke en gesindhede, uit. In hierdie verslag word slegs Suid-Afrikaanse wetgewing bekyk wat die posisie van die vrou in die arbeidsmark in die geheel raak en in die verlede geraak het. In latere studies sal die posisie van die vrou in bepaalde sektore van die arbeidsmark ondersoek word.

Die verslag berus hoofsaaklik op primêre bronne. Alhoewel ter aanvulling ook van sekondêre bronne gebruik gemaak is, word die onderwerp in geen sekondêre bron direk aangespreek nie. Dit is tekenend van die tydsgesed dat die koerante geen positiewe of negatiewe reaksie - deur vroue of mans - bevat het op wetgewing wat teen die vrou diskrimineer nie.

'n Spesiale woord van dank aan die volgende instansies waar navorsing gedoen is: Staatsargief (Pretoria), Staatsbiblioteek (Pretoria), Parlementêre Biblioteek (Kaapstad), Suid-Afrikaanse Biblioteek (Kaapstad), William Cullen-biblioteek (Universiteit van die Witwatersrand), Suid-Afrikaanse Vrouefederasie (Pretoria) en RGN-biblioteek (Pretoria). Ook aan mev. L. Maré vir hulp in verband met die proeflees van die verslag en aan mev. A. Booyens wat die tikwerk behartig het.



A.G. OBERHOLSTER

UITVOERENDE DIREKTEUR

| INHOUD | BLADSY |
|--|--------|
| ABSTRACT/EKSERP | vi |
| 1. AGTERGROND | 1 |
| 1.1 ALGEMEEN | 1 |
| 1.2 SUID-AFRIKAANSE AGTERGROND | 2 |
| 2. STATUTÊRE MAATREËLS RAKENDE DIE VROU IN DIE ARBEIDSMARK | 3 |
| 2.1 WETGEWING WAT PERTINENT DISKRIMINASIE TOELAAT | 4 |
| 2.1.1 Die Staatsdienswet | 4 |
| 2.1.1.1 Die posisie van die getroude vrou in die Staatsdiens | 4 |
| 2.1.1.2 Aftree-ouderdom | 7 |
| 2.1.2 Die Nywerheidsversoeningswet (vervang deur die Wet op Arbeidsverhoudinge) | 8 |
| 2.1.2.1 Statutêre beperkinge teen die vrou in Wet No. 36 van 1937 en Wet No. 28 van 1956 | 8 |
| 2.1.2.2 Volksraaddebat oor die wetsontwerp op Nywerheidsversoening | 9 |
| 2.1.2.3 Bevindinge van die Wiehahn-kommissie en wysiging van Wet No. 28 van 1956 | 10 |
| 2.1.2.4 Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, Wet No. 83 van 1988 | 11 |
| 2.1.3 Die Loonwet | 12 |
| 2.1.3.1 Inleiding | 12 |
| 2.1.3.2 Diskriminerende artikels teen die vrou in Wet No. 44 van 1937 en Wet No. 5 van 1957 | 13 |
| 2.1.3.3 Verdoë teen diskriminerende maatreëls in die Loonwet (Wet No. 5 van 1957) | 14 |
| 2.1.3.4 Die Loonwysigingswet, No. 48 van 1981 | 16 |
| 2.2 BESKERMENDE WETGEWING WAT 'N DISKRIMINERENDE UITWERKING HET | 17 |
| 2.2.1 Die Wet op Winkels en Kantore | 17 |
| 2.2.1.1 Inleiding | 17 |
| 2.2.1.2 Werksure | 17 |
| 2.2.1.3 Kraamverlof en -toelaes | 19 |
| 2.2.1.4 Besware teen onvoldoende kraamvoordele | 21 |
| 2.2.1.5 Die Wiehahn-kommissie van Onderzoek se aanbevelings insake kraamvoordele | 23 |
| 2.2.2 Die Wet op Fabrieke, Masjinerie en Bouwerk | 25 |
| 2.2.2.1 Diskriminerende artikels teen die vrou in Wet No. 28 van 1918 en Wet No. 22 van 1941 | 25 |
| 2.2.2.2 Die Wiehahn-kommissie en die herroeping van Wet No. 22 van 1941 | 26 |
| 2.2.3 Die Wet op Myne en Bedrywe | 27 |
| BESLUIT | 29 |
| VOETNOTE | 32 |

ABSTRACT

In the course of the 20th century women have entered the South African labour market in increasing numbers. In the process they experienced many problems which can only be properly understood in the light of legislation which determines the position of women. This report examines South African legislation which, in the past, affected the position of women in the labour market and which still does so today.

The statutory restrictions on women in the labour market can be divided into two main categories:

- (1) statutory measures which specifically pertain to discrimination in conditions of service, and
- (2) statutory measures aimed at protecting women against exploitation, but which also have a discriminatory effect.

It seems that although most of the statutory discriminatory measures against women have been removed, discrimination against women still occurs in practice.

EKSERP

Gedurende die loop van die twintigste eeu het vroue toenemend tot alle vlakke van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark toegetree. In dié proses het hulle heelwat probleme ondervind wat slegs behoorlik begryp kan word in die lig van die wetgewing wat die vrou se posisie bepaal. In hierdie verslag word Suid-Afrikaanse wetgewing bekyk wat die posisie van die vrou in die arbeidsmark raak en in die verlede geraak het.

Die statutêre beperkinge op die vrou in die arbeidsmark val in twee breë kategorieë:

- (1) statutêre maatreëls wat pertinent betrekking het op diskriminasie in die diensvoorwaardes en
- (2) statutêre maatreëls wat daarop gemik is om vroue teen uitbuiting te beskerm, maar wat ook 'n diskriminerende uitwerking het.

Dit blyk dat die meeste van die diskriminerende maatreëls teen die vrou wat statutêr vasgelê is, herroep is, maar dat daar in die praktyk nog baie teen vroue gediskrimineer word.

1. AGTERGROND

1.1 ALGEMEEN

Die ontwikkeling van die vrou se posisie in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark gaan hand aan hand met 'n algemene proses van verandering in die maatskaplike, ekonomiese en politieke omstandighede van die Westerse Wêreld. Hoewel etlike faktore tot die hedendaagse situasie bygedra het, was die belangrikste enkele invloed die verandering van 'n bestaansekonomie na 'n geïndustrialiseerde ekonomie.

Aanvanklik was die Westerse ekonomie hoofsaaklik op bestaansboerdery gebaseer. Tydens die Industriële Revolusie, wat gedurende die tweede helfte van die 18de eeu in Engeland begin en uiteindelik na die Europese vasteland en Noord-Amerika versprei het, is daar na 'n nywerheidsgebaseerde ekonomie oorgeskakel. Hoewel hierdie Revolusie unieke kenmerke in die verskillende lande ontwikkel het, is 'n gemeenskaplike patroon van gebeure nietemin waarneembaar. In Suid-Afrika het die industriële revolusie egter heelwat later en op 'n baie hoër en meer gesofistikeerde vlak van tegnologiese ontwikkeling plaasgevind.¹

'n Algemene kenmerk van pre-geïndustrialiseerde gemeenskappe was dat die gesin grootliks selfonderhoudend was en dat vroue oor die algemeen 'n ondergeskikte en duidelik omlýnde rol gespeel het. Laasgenoemde het hoofsaaklik bestaan uit huishoudelike pligte, die versorging en opvoeding van kinders en ekonomiese werksaamhede soos om te spin en weef, bier te brou en seep te maak.² Hierdie rol van die vrou is fundamenteel verander deur die Industriële Revolusie. Die belangrikste verandering wat teweeggebring is, was dat die fabriek die primêre produksie-eenheid geword het en daardeur produksie-werksaamhede by die gesin oorgeneem het.³ Vroue en kinders het spoedig ook in die fabriek gaan werk om in die gesin se bestaansbehoefte te voorsien. Vir die eerste keer in die geskiedenis was hier dus sprake van buitenshuise arbeid. Die uitbuiting van vroue- en kinderarbeid het spoedig gevolg en wel in so 'n mate dat beskermende wetgewing aangeneem is, wat sekere beperkings op vrouearbeid geplaas het.⁴

Die omstandighede tydens die Eerste Wêreldoorlog was verantwoordelik vir die eerste belangrike verandering in die status van die vrou ten opsigte van die arbeidsmark. Die mannekragereis van die gewapende magte het uiteindelik tot

grootskaalse werwing van vroue vir industriële en administratiewe posisies gelei. Na die oorlog het die posisie weer na normaal teruggekeer, maar met die uitbreek van die Tweede Wêreldoorlog het die proses homself herhaal.⁵ Volgens van der Walt⁶ en Wessels⁷ kan die Tweede Wêreldoorlog beskou word as die grootste enkele stimulus vir die toetrede van vroue tot buitenshuise loonarbeid.

Volgens die Wiehahn-kommissie⁸ was daar benewens ekonomiese oorwegings wat 'n verandering in die status van die vrou genoodsaak het, ook 'n aantal ander faktore daarvoor verantwoordelik. Een van die faktore was die veranderde behoeftes van die vrou. By baie vroue het naamlik 'n behoefte van selfverwesenliking ontstaan omdat daar 'n tekort aan genoegsame uitingskanale vir hulle energie, vermoëns en aspirasies was. Hierdie soort frustrasie is 'n tipiese verskynsel in moderne Westerse samelewings. Dié verskynsel het 'n hoogtepunt in die eerste helfte van die twintigste eeu bereik. Dit is ongetwyfeld aangehelp deur die twee wêreldoorloë en het oral in die Westerse wêreld tot vrouevrywordingsbewegings aanleiding gegee. Alhoewel dit nie oral dieselfde vorm aangeneem het nie, het dit tog tot beduidende veranderings in die status van die vrou gelei: die verlening van stemreg, die regstelling van belangrike handelingsonbevoegdheid en die toelating van vroue tot opvoedkundige inrigtings en soorte werk wat voorheen uitsluitlik vir mans gereserveer is.⁹

1.2 SUID-AFRIKAANSE AGTERGROND

In Suid-Afrika het die verskillende stadia van ekonomiese ontwikkeling ook 'n bepaalde invloed op die ekonomiese aktiwiteite van vroue uitgeoefen. Vir die eerste 200 jaar van die blanke bewoning van Suid-Afrika het die oorgrote meerderheid koloniste deur middel van die landbou 'n feitlik selfonderhoudende bestaan gevoer en die vrou se rol was hoofsaaklik beperk tot die versorging van haar gesin.¹⁰

In Suid-Afrika het industrialisasie eers in die laaste drie dekades van die 19de eeu met die ontdekking van diamante en goud 'n aanvang geneem en eintlik eers as gevolg van die Eerste en Tweede Wêreldoorlog 'n noemenswaardige rol in die ekonomie begin speel. Gevolglik was die tydperk waartydens veranderings en aanpassings bewerkstellig moes word aansienlik korter as in daardie lande waarin die industrialisasieproses bykans teen die tweede helfte van die 19de eeu voltooi was.¹¹

Ook in Suid-Afrika het die Eerste Wêreldoorlog die toetrede van vroue tot die arbeidsmag bevorder. As gevolg van beperkinge op die invoer van verbruikersgoedere uit Europa gedurende die oorlog het plaaslike ondernemings geweldig uitgebrei. Dit, tesame met die mannekragtekorte, het 'n gunstige geleentheid vir die vroue geskep om die arbeidsmark te betree.

Gedurende die depressiejare, 1929-1933, was werkseleenthede oor die algemeen baie skaars en eerder bestem vir die man wat tradisioneel beskou is as die enigste broodwinner. Gevolglik is die ontwikkeling van vrouearbeid gedurende hierdie periode ernstig gestrem. In 1936 was slegs 17,8 % van die totale ekonomies bedrywige bevolking vroue.¹² Gedurende die Tweede Wêreldoorlog is groot getalle vroue weer in diens geneem en die welslae waarmee hulle verantwoordelike poste beklee het, het daartoe bygedra om die vooroordeel teen vrouearbeid effens te laat afneem. Gevolglik was daar sedert die Tweede Wêreldoorlog 'n duidelike toename in die ekonomies bedrywige vrouebevolking: in 1951 was 19,8 % van die totale ekonomies bedrywige bevolking van Suid-Afrika vroue. Hierdie persentasie het gestyg tot 23,1 % in 1960 en 32,4 % in 1980. Ten spyte van hierdie toename oor die afgelope 30 jaar, is die Republiek van Suid-Afrika se persentasie vroue van die totale arbeidsmag nog laag in vergelyking met ander Westerse lande.¹³

Deur die verlening van stemreg aan vroue in 1930, is diskriminasie op politieke gebied - ten minste ten opsigte van blanke vroue - uit die weg geruim. Dit sou egter baie jare duur voordat sommige van die diskriminerende maatreëls teen vroue in die arbeidsmark verwyder is.

2. STATUTÊRE MAATREËLS RAKENDE DIE VROU IN DIE ARBEIDSMARK

Die statutêre beperkinge op die vrou in die arbeidsmark kan in twee breë kategorieë ingedeel word:

- Statutêre maatreëls wat, benewens die meer algemene handelingsonbevoegdhede, pertinent betrekking het op diskriminasie in diensvoorwaardes, en
- Statutêre maatreëls wat daarop gemik is om vroue teen uitbuiting en/of strawwe werkstoestande te beskerm, maar wat ook 'n diskriminerende uitwerking het.

2.1 WETGEWING WAT PERTINENT DISKRIMINASIE TOELAAT

Veral 3 wette is hier van belang: (1) Die Staatsdiens en Pensioen-Wet, Wet No. 27 van 1923, wat in 1957 vervang is deur die Staatsdienswet, No. 54 van 1957; (2) die Wet op Nywerheidsversoening, No. 36 van 1937, wat in 1956 vervang is deur die Wet op Nywerheidsversoening, No. 28 van 1956 (vervang deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 28 van 1956) en (3) die Loonwet, No. 44 van 1937, wat in 1957 deur die Loonwet, No. 5 van 1957, vervang is.

2.1.1 Die Staatsdienswet

2.1.1.1 Die posisie van die getroude vrou in die Staatsdiens

Volgens artikel 19(1)(a) van die Staatsdiens en Pensioen-Wet van 1923¹⁴ asook artikel 14(7) van die Staatsdienswet van 1957,¹⁵ word 'n vroulike beampete wat in die huwelik tree, geag vrywillig uit die staatsdiens te tree met die oog op haar huwelik. Die Staatsdienskommissie kon egter aanbeveel dat daar in uitsonderlike gevalle afgewyk word van die reël indien 'n ervare getroude vrou se voortgesette dienste tot voordeel van die staat is.

Aanvanklik het bogenoemde bepaling onder andere ook in die staatsdiens van Groot-Brittanje, Kanada en Frankryk gegeld. Vanaf 1 Januarie 1955 het die maatreël egter nie meer in die Britse staatsdiens gegeld nie en was dit ook reeds van die wetboeke in Kanada en Frankryk verwyder.¹⁶ Suid-Afrika sou eers meer as 20 jaar later volg.

Gedurende die Eerste en Tweede Wêreldoorlog is groot getalle getroude vroue tydelik deur die staat in klerklike poste aangestel om die mans wat militêre diens verrig het, te vervang. Die volgende syfers toon die groot vermeerdering

in getalle van die tydelike werksters wat gedurende die oorlog deur die staat in diens geneem is: 17

Jaar: *Getal getroude vroue in tydelike poste*

| | |
|------|-------|
| 1939 | 122 |
| 1940 | 622 |
| 1941 | 1 143 |
| 1942 | 2 008 |
| 1943 | 1 990 |
| 1944 | 2 662 |

Die feit dat getroude vroue wel gedurende die oorlog in diens geneem is, alhoewel net in 'n tydelike hoedanigheid, het 'n presedent vir die toekoms geskep.

Deur die jare is daar verskeie kommissies van ondersoek aangestel om sake rakende die staatsdiens te ondersoek. Uiteraard is daar ook aandag aan die posisie van die getroude vrou gegee.

In 1921 het die Graham-kommissie van Ondersoek na sake rakende die staatsdiens aanbeveel dat getroude vroue of weduwees nie oorweeg moet word vir poste in die staatsdiens nie en dat 'n vrou met die oog op haar huwelik uit die staatsdiens moet bedank. Die Kommissie het egter geen rede vir sy aanbeveling gegee nie.¹⁸ Dit wil dus voorkom asof die Kommissie se aanbeveling bepaal is deur die tradisionele opvatting dat 'n getroude vrou "se plek in die huis is", as huishoudster en opvoeder en dat daar na hulle mening geen rede bestaan het om dié opvatting, in twyfel te trek nie - nòg vanuit die vrou se eie oogpunt nòg vanuit dié van die staatsdiens se mensekrag-behoefte.

In 1946 het die Kommissie van Ondersoek na die Staatsdiens onder voorsitterskap van Albert van de Sandt Centlivres ook aanbeveel dat die *status quo* ten opsigte van die posisie van die getroude vrou in die staatsdiens gehandhaaf moes word. Die volgende redes is onder andere aangevoer: Om sy mannekrag ten beste te kan aanwend, vind die staatsdiens dit dikwels nodig om sy amptenare te verplaas, terwyl senior amptenare ook dikwels moet rondreis om takkantore te besoek.

Uiteraard is die posisie van die getroude vrou, in die lig van haar gesinsverpligtinge, in hierdie verband problematies, nie net in terme van afwesigheid van haar gesin nie, maar ook omdat haar rol as moeder haar mag verplig om, meer dikwels as 'n manlike werknemer, as gevolg van siekte in die gesin van die werk afwesig te wees. Indien getroude vroue in die staatsdiens werksaam is, sal kraamverlof aan voornemende moeders toegestaan moet word wat beslis nadelig vir die effektiewe funksionering van die staatsdiens sal wees.¹⁹

Verskeie organisasies soos die Nasionale Vroueraad,²⁰ die Vroue-afdeling van die Vereniging van Staatsamptenare,²¹ die Kommunistiese Party van Suid-Afrika²² en die Universiteit van Kaapstad²³ het voor bogenoemde Kommissie getuienis afgelê ten gunste van die opheffing van die verbod op getroude vroue in die staatsdiens.

Die Nasionale Vroueraad het hom onder andere uitgespreek ten gunste van dieselfde diensvoorwaardes vir beide manlike en vroulike werknemers in die staatsdiens. Die Raad het daarop gewys dat 'n vrou slegs in die staatsdiens verplig is om te bedank na haar huwelik. Sy word dus verplig om haar loopbaan te beëindig. Dit is nie net onregverdig teenoor die vrou nie, maar ook onekonomies vir die staat aangesien groot bedrae gespandeer word op die opleiding van vroue wat na 'n betreklike kort loopbaan verplig is om te bedank. Volgens die Raad is hulle daarvan oortuig dat die meerderheid vroue nie na hulle huwelik buitenshuis sal wil werk nie, maar dat hulle nogtans die geleentheid gegun moet word om dit te doen indien hulle sou wou werk.²⁴

Die Vroue-afdeling van die staatsdiens het hom beywer vir die afskaffing van diskriminasie op grond van geslag in die staatsdiens - veral die afskaffing van 'n vrou se verpligte bedanking as gevolg van haar huwelik. Daar is onder andere aangevoer dat dié maatreël daartoe aanleiding gee dat 'n groot aantal huwelike uitgestel word omdat die man se salaris nie voldoende is om vir beide voorsiening te maak nie, dat dit die staatsdiens van bekwame personeel beroof en dat dit as 'n belangrike rede voorgehou word waarom mans en vroue nie dieselfde bevorderingsgeleenthede in die staatsdiens het nie.²⁵

Aan die ander kant was daar beide mans en vroue wat hulle in hul getuienis voor die Kommissie ten gunste daarvan uitgespreek het dat die status quo ten opsigte van die getroude vrou in die staatsdiens gehandhaaf moes word. Die meeste vroue

het onder andere aangevoer dat 'n vrou se hoogste roeping die voortbringende en opvoeding van kinders is en dat geen beroep in die pad daarvan mag staan nie.²⁶

Die Klerklike Afdeling (Mans) van die Vereniging van Staatsamptenare het in 1945 'n memorandum opgestel waarin hulle hulle uitgespreek het ten gunste van die verpligte bedanking van 'n vrou uit die staatsdiens na haar huwelik. Hulle het onder andere verklaar dat die getroude vrou oor die algemeen van groter waarde vir die gemeenskap is as huisvrou en moeder dan as amptenaar. Voorts kan 'n getroude vrou 'n werklose broodwinner (man) van 'n pos beroof.²⁷

Uit die getuienis wat die Kommissie ontvang het, blyk dit dat die meerderheid hoofde van staatsdepartemente daarteen gekant was dat getroude vroue in die staatsdiens aangestel moes word.²⁸

In 1976 is artikel 14(7) van Wet No. 54 van 1957, waarvolgens 'n vrou met die oog op haar huwelik, vrywillig uit die staatsdiens moes tree, geskrap deur die aanname van die Staatsdienswysigingswet, Wet No. 64 van dieselfde jaar.²⁹ Vir die eerste keer is 'n vrou dus toegelaat om na haar huwelik aan te bly in die staatsdiens. Aan die een kant is hierdie maatreël deur die getroude vrou in die staatsdiens verwelkom aangesien dit werksekerheid vir haar na haar huwelik gewaarborg het. Aan die ander kant kan die stap egter verreikende gevolge vir personeelwisseling in die staatsdiens inhou as die groot getal vroue wat in die staatsdiens werksaam is en die hoeveelheid wat jaarliks in die huwelik tree in aanmerking geneem word. Teoreties kan daar dus jaarliks minder vakante poste, wat slegs deur vroue gevul word, wees en dus minder werksgeleenthede vir jong ongetroude meisies.

2.1.1.2 Aftree-ouderdom

Volgens artikel 35 van die Staatsdiens- en Pensioen-Wet van 1923 moes manlike beamptes op die ouderdom van 60 jaar en vroulike beamptes op die ouderdom van 55 jaar uit die staatsdiens tree. 'n Belangrike implikasie van dié bepaling was dat manlike beamptes vyf jaar langer kon werk en dus nie net vyf jaar se salaris "addisioneel" kon verdien nie, maar ook hulle pensioen deur middel van salarisaanpassings/verhogings gedurende die "addisionele" vyf jaar kon verbeter. Vroue is dus in hierdie opsig beslis benadeel en die indruk is geskep dat die sekuriteit van 'n voldoende pensioen vir mans belangriker as vir vroue is.

In 1957 is bogenoemde situasie egter verander toe die Staatsdienswet van dieselfde jaar bepaal het dat beide manlike en vroulike beamptes, wat op of na Junie 1955 aangestel is, op 65-jarige leeftyd moet aftree.³⁰

2.1.2 Die Nywerheidsversoeningswet (vervang deur die Wet op Arbeidsverhoudinge)

2.1.2.1 Statutêre beperkinge teen die vrou in Wet No. 36 van 1937 en Wet No. 28 van 1956.

In 1924 is die eerste Nijverheid Verzoenings Wet (Wet No. 11 van 1924) aangeneem waarin voorsiening gemaak is vir 'n registrasiestelsel, by die Departement van Arbeid, vir werkgewersorganisasies en vakbonde; die stigting van nywerheidsrade kollektiewe bedinging in sulke rade oor aangeleenthede van onderlinge belang; nywerheidsraadooreenkomste en die afdwingbaarheid daarvan; die instelling van versoeningsrade; die arbitrasie- en bemiddelingsproses; die reëling van stakings en uitsluitings (lock-outs) en baie ander aangeleenthede wat daarmee in verband staan.³¹ In die Wet is daar geen melding van geslag gemaak nie.

Bogenoemde wet is in 1937 vervang deur die Nywerheidsversoeningswet No. 36 van dieselfde jaar. Artikels in dié Wet en in sy plaasvervanger, die Nywerheidsversoeningswet (Wet No. 28 van 1956), maak voorsiening vir die omskrywing van kategorie of klas (by laasgenoemde wet) van werknemers wat op sy beurt die grondslag vorm vir differensiële behandeling wat vervat kan wees in nywerheidsraadooreenkomste. Artikel 24(2) van Wet No. 36 van 1937³² en artikels 24(2) en 51(9) van Wet No. 28 van 1956 is hier van belang.³³

In artikel 24(1) van Wet No. 36 van 1937 word die aangeleenthede wat deur 'n ooreenkoms van 'n nywerheidsraad behandel kan word beskryf. Dit sluit onder andere aangeleenthede in soos die minimum skale van vergoeding, die verbod van werk op sekere persele of plekke, die maksimum getal werknemers van enige kategorie wat in diens geneem kan word en die reëling van oortyd. Artikel 24(2) bepaal: "By toepassing van hierdie artikel beteken 'kategorie van werknemers' ook sodanige groep, afdeling of soort werknemers as wat in die ooreenkoms vermeld of omskrywe word, en by 'n sodanige vermelding of omskrywing, kan verskil getrek of 'n onderskeiding gemaak word op grond van ouderdom, geslag, ervaring, lengte van dienstyf of soort werk of soort of kategorie van perseel

waarop of waarin werk verrig word of op enige ander grond wat hy raadsaam ag: Met dien verstande dat daar nie op grond van ras of kleur verskil getrek of onderskei word nie."³⁴ Dit is dus duidelik dat daar wel op grond van geslag ten opsigte van bogenoemde aangeleenthede gediskrimineer kan word.

Artikel 24(2) van Wet No. 28 van 1956 stem ooreen met bogenoemde behalwe dat daar deurgaans van 'n "klas" van werknemers in plaas van 'n "kategorie" van werknemers gepraat word.³⁵

Artikel 51 van Wet No. 28 van 1956 handel oor die vrystelling van enige persoon of klas van persone van almal of enigeen van die bepalings van 'n ooreenkoms aangegaan deur die partye by 'n versoeningsraad wat ingevolge hierdie wet bindend is. Sub-artikel 51(9) bepaal weer eens soos artikel 24(2) van dieselfde wet dat daar teen die vrou gediskrimineer kan word: "By die toepassing van hierdie artikel beteken 'klas van persone' ook sodanige groep of seksie of tipe van persoon as wat in die vrystellingsertifikaat vermeld of omskrywe word en by die maak van so 'n vermelding of omskrywing kan enige metode van differensiasie of diskriminasie op grond van ouderdom, geslag, ervaring, lengte van dienstyd of tipe van werk of tipe of klas van perseel of die gebied waarop of waarin werk verrig word, of enige ander metode wat raadsaam geag word, toegepas word."³⁶

2.1.2.2 Volksraaddebat oor die wetsontwerp op Nywerheidsversoening

In die debat in die Volksraad oor die wetsontwerp op Nywerheidsversoening in 1956 het die opposisie (die Verenigde Party) voorgestel dat die klousules wat diskriminasie op grond van geslag ten opsigte van lone, ensovoorts, wettig, geskrap moes word sodat dit onmoontlik sou wees om vir vroue 'n kleiner salaris as vir mans vir dieselfde werk te betaal. Mev. Bertha Solomon (Verenigde Party) het aangevoer dat diskriminasie op grond van geslag heeltemal in stryd was met die wêreldtendens in dié verband aangesien daar in 'n spesiale verslag van die Internasionale Arbeidkonferensie wat in 1950 in Geneve gehou is, verklaar is dat die beginsel van gelyke besoldiging vir dieselfde werk ten opsigte van mans en vroue algemeen aanvaar word. Daar is dus nog slegs in Suid-Afrika teen vroue gediskrimineer, aldus mev. Solomon. Boonop was diskriminasie teen vroue ten opsigte van salarisse in lande soos die Verenigde State van Amerika, Costa Rica, Israel, Kanada en Frankryk statutêr verbied.

In sy reaksie op bogenoemde argumente het die Minister van Arbeid verklaar dat die wetsontwerp nie gelyke besoldiging vir dieselfde werk vir mans en vroue belet nie en dat dié beslissing by die werkgewers berus. Voorts het die Minister aangevoer dat die hele ekonomiese struktuur van Suid-Afrika gebaseer was op die loondifferensiasie tussen mans en vroue op alle terreine en dat dit nie verander kon word nie.

Lede van die Nasionale Party het aangevoer dat dieselfde salarisse vir mans en vroue tot ernstige sosiale probleme sou lei: die vrou se plek is tuis by haar gesin en indien sy dieselfde salaris as 'n man kry, sal sy gaan werk en haar gesin daardeur groot skade berokken. Hulle was ook heeltemal daarteen gekant dat die vrou as die broodwinner beskou sou kon word aangesien dit tot gevolg sou hê dat die vroue nie meer sou belangstel om te trou nie en dus nie hulle roeping as moeder en tuisteskepper sou nakom nie.³⁷

Uiteindelik is die diskriminerende bepalings wel in die wetsontwerp opgeneem.³⁸

2.1.2.3 Bevindinge van die Wiehahn-kommissie en wysiging van Wet No. 28 van 1956

'n Ondersoek van nywerheidsraadooreenkomste deur die Wiehahn-kommissie van Ondersoek na arbeidswetgewing dui daarop dat dit wêreldwyd algemene praktyk is om loondifferensiale op ouderdom, lengte van dienstyd, tipe werk, ensovoorts, te baseer. In 'n aantal gevalle word differensiale egter op geslag gebaseer, en uit beskikbare getuienis blyk dit dat die differensiale gereeld teen vroue diskrimineer.

Regverdiging vir hierdie differensiale word gewoonlik gebaseer op die argument dat vroue die sekondêre broodwinners in die gesin is. Hierdie veronderstelling geld nie meer in 'n Westerse opset nie, maar al sou dit die geval wees, kan dit nie as 'n genoegsame rede vir diskriminerende besoldigingspraktyke aanvaar word nie. Die Kommissie meen dat besoldigingsdifferensiale gebaseer kan word op slegs die gehalte van die werk wat gelewer word en hulle kan op hulle beurt beïnvloed word deur opvoeding, ervaring, opleiding en natuurlike aanleg. "Hoewel dit ongetwyfeld waar is dat daar sielkundige en temperamentele verskille tussen mans en vroue is en dat hierdie verskille tot verskillende prestasiepeile en werktempo's kan lei, is daar geen objektiewe bewys ter staving van die

stelling dat vroue oor die algemeen swakker as mans in die werksituasie presteer nie. Trouens, daar is proefondervindelike bewyse wat geneig is om die sienswyse te staaf dat mans en vroue oor die algemeen ewe goed presteer. Enige verskille in prestasie sal waarskynliker in hoogs spesifieke gevalle gevind word, en dit is waarskynlik dat daar baie gevalle sal wees waar vroue beter as mans sal presteer."³⁹ Aangesien die Kommissie dus tot die gevolgtrekking kom dat daar, algemeen gesproke, geen regverdiging bestaan vir besoldigingsdifferensiale wat op geslag gebaseer is nie, is daar aanbeveel dat die betrokke artikels van die Wet op Nywerheidsversoening sodanig gewysig moet word dat geslag nie langer gebruik kan word as 'n basis vir die omskrywing van "klas van werknemer" nie.

Die regering het in die Witskrif oor die Kommissie se bevindings en aanbevelings bogenoemde aanbeveling aanvaar⁴⁰ en die diskriminerende maatreëls ten opsigte van geslag in Wet No. 28 van 1956 is uiteindelik deur die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge No. 57 van 1981 geskrap. Daar is duidelik bepaal dat daar voortaan nie op grond van geslag gediskrimineer mag word nie. Artikel 24(2) van Wet No. 28 van 1956 lui dus na die 1981-wysiging soos volg: "By die toepassing van hierdie artikel beteken 'klas van werknemers', 'klas van sy werknemers' en 'werknemers van 'n bepaalde klas' ook sodanige groep of afdeling of tipe van werknemers as wat in die ooreenkoms vermeld of omskrywe word, en by die maak van so 'n vermelding of omskrywing kan enige metode van differensiasie wat raadsaam geag word, toegepas word: Met dien verstande dat geen differensiasie op die grondslag van geslag, ras of kleur gemaak mag word nie."⁴¹

Artikel 51 van Wet No. 28 van 1956 is ook deur artikel 34 van Wet No. 57 van 1981 gewysig en lui as volg: "By die toepassing van hierdie artikel beteken 'klas van persone' ook die groep of seksie of tipe van persoon wat in die vrystellingsertifikaat vermeld of omskrywe word en by die maak van so 'n vermelding of omskrywing kan enige metode van differensiasie wat raadsaam geag word, toegepas word: Met dien verstande dat geen differensiasie op die grondslag van geslag, ras of kleur gemaak mag word nie."⁴²

2.1.2.4 Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, Wet No. 83 van 1988

Die begrip "onbillike arbeidspraktyk" in die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet No. 28 van 1956, is in 1988 deur die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, Wet No. 83 van 1988, ook op diskriminasie ten opsigte van vroue van toepassing gemaak.

Artikel 1 van Wet No. 83 van 1988 omskryf 'n onbillike arbeidspraktyk as enige handeling of versuim wat op onbillike wyse inbreuk maak op die arbeidsverhoudinge tussen 'n werkgewer en werknemer of dit benadeel en sluit onder andere die volgende in: die onbillike diskriminasie deur enige werkgewer teen enige werknemer op grond van ras, geslag of geloof: Met dien verstande dat optrede ter nakoming van enige wet of loonreëlende maatreël nie beskou word as 'n onbillike arbeidspraktyk nie.⁴³

Alhoewel die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet No. 28 van 1956, asook die Loonwet, Wet No. 5 van 1957 diskriminasie op grond van geslag verbied, reguleer die loonreëlende maatreëls soos die nywerheidsraadooreenkomste en loonvasstelings gewoonlik slegs die minimum diensvoorwaardes. In die praktyk verhoed hierdie maatreëls egter nie 'n werkgewer om aan 'n persoon van 'n bepaalde ras of geslag 'n hoër salaris of beter diensvoorwaardes as aan 'n persoon van 'n ander ras of geslag aan te bied nie, solank as wat beide die minimum salaris of diensvoorwaardes ontvang. Voorts, ooreenkomstig die maatreëls, is daar niks wat 'n werkgewer verbied' om ander vorms van diskriminasie wat nie verband hou met diensvoorwaardes nie, byvoorbeeld diskriminasie in verband met opleiding of bevordering, toe te pas nie. Hierdie diskriminasie kan, soos uit artikel 1 van Wet No. 83 van 1988 blyk, neerkom op 'n onbillike arbeidspraktyk.⁴⁴

2.1.3 Die Loonwet

2.1.3.1 Inleiding

In die jare voor 1918 was daar geen wette wat die lone van arbeiders beheer het nie. Dit blyk uit getuienis van beide werkgewers en werknemers voor die Parlementêre Gekose Komitee wat in 1917 ondersoek ingestel het na 'n wet vir die beheer van lone, dat die lone wat onder andere aan werksters uitbetaal is, besonder swak was: 14 en 15-jarige dogters het byvoorbeeld teen 'n loon van 4 sjielings per week begin werk, terwyl meisies in 'n lekkergoedfabriek 'n gemiddelde loon van 10s. 6d. per week ontvang het. In 'n borselfabriek het vroue 52 uur per week gewerk teen 'n loon van 5 sjielings tot 20 sjielings per week en in 'n tabakfabriek waar die vroue dikwels langer as 50 uur per week gewerk het, was die aanvangsalaris tussen 10s. 6d. en 11s. 6d. per week.⁴⁵

Die eerste poging tot statutêre reëling van lone is in 1918 aangewend toe die Unieparlement die Wet tot Regeling van Lone, Leerlingen en Ambachtsgezellen (Wet No. 29 van 1918) aangeneem het. Deur voorsiening te maak vir wat in werklikheid ad hoc-loonrade vir bepaalde gebiede of nywerhede was bestaande uit 'n gelyke getal werkgewers en werknemers met 'n nie-werkgewer of nie-werknemer as voorsitter, was die Wet se bestek en uitwerking taamlik beperk,⁴⁶ en is dit sewe jaar later deur die Loonwet, Wet No. 27 van 1925, vervang. Laasgenoemde wet het voorsiening gemaak vir die vasstelling van arbeidsvoorwaardes, lone en ander betalings vir arbeid, vir die instelling van 'n loonraad en vir ondersoeke na lone en arbeidsvoorwaardes.⁴⁷ Nadat Wet No. 27 van 1925 'n aantal wysigings ondergaan het, is dit herroep deur die Loonwet van 1937. Laasgenoemde is weer herroep deur die Loonwet van 1957.

2.1.3.2 Diskriminerende artikels teen die vrou in Wet No. 44 van 1937 en Wet No. 5 van 1957

Net soos in die geval van die Nywerheidsversoeningswet maak artikels in beide die Loonwette van 1937 en 1957 voorsiening vir die omskrywing van kategorie of klas (by laasgenoemde wet) van werknemers wat op sy beurt die grondslag vorm vir differensiële behandeling wat vervat kan wees in loonraadvasstellings. Die artikels van belang is artikels 5 en 9(3) van Wet No. 44 van 1937⁴⁸ en artikels 4(3), 8(4) en 19(6) van Wet No. 5 van 1957.⁴⁹

Artikel 4 van Wet No. 44 van 1937 handel oor ondersoeke wat deur die Loonraad onderneem kan word terwyl sekere aspekte daarvan in artikel 5 nader omskryf word: "... kan die Minister gelas dat die ondersoek gedoen moet word ten opsigte van alle werknemers, of ten opsigte van enige een of meer kategorieë van werknemers, in 'n bedryf of onderdeel van 'n bedryf in 'n gebied. By toepassing van hierdie artikel ... sluit 'kategorie van werknemers' daardie groep, afdeling of soort werknemers in wat deur die Minister in die opdrag vermeld of omskrywe word, en die Minister kan, by 'n sodanige vermelding of omskrywing, verskil trek of 'n onderskeiding maak op grond van ouderdom, geslag, ervaring, lengte van dienstyd, soort werk of soort of kategorie van perseel waarop of waarin werk verrig word of op enige ander grond wat hy raadsaam ag: Met dien verstande dat die Minister nie op grond van ras of kleur verskil trek of onderskei nie."⁵⁰ Dit is dus duidelik, net soos in die geval van die

Nywerheidsversoeningwet, dat daar wel op grond van geslag gediskrimineer kan word.

Artikel 9 van Wet No. 44 van 1937 handel oor aangeleentheidde waaroor die Loonraad aanbevelings kan doen en sub-artikel (3) bepaal: "By toepassing van hierdie artikel beteken 'kategorie van werknemers' en 'kategorie van sy werknemers' ook sodanige groep of afdeling of soort werknemers wat deur die raad vermeld of omskrywe word, en die raad kan, by 'n sodanige vermelding of omskrywing, verskil trek of 'n onderskeid maak op grond van ouderdom, geslag, ervaring, lengte van dienstyed, soort werk of soort of kategorie van perseel waarop of waarin werk verrig word, of op enige ander grond wat hy raadsaam ag, toepas: Met dien verstande dat die raad nie op grond van ras of kleur verskil trek of onderskei nie."⁵¹

Bogenoemde wet is in 1957 deur die Loonwet, Wet No. 5 van 1957, vervang. Die inhoud van artikels 5 en 9 van die 1937-wet is behou, maar "kategorie" werknemers is met "klas" vervang en die woorde "differensiasie of diskriminasie" is ingevoeg.⁵²

Artikel 19 van die 1957-wet handel oor aansoeke om vrystelling van almal of enigeen van die bepalings van die loonvasstelling terwyl sub-artikel 19(6), wat nie in die 1937-wet voorgekom het nie, voorsiening maak dat daar by die toepassing van artikel 19 enige metode van differensiasie of diskriminasie op grond van ouderdom, geslag, ervaring, lengte van dienstyed, ensovoorts, toegepas mag word.⁵³

2.1.3.3 Vertoë teen diskriminerende maaatreëls in die Loonwet (Wet No. 5 van 1957)

Deur die jare het verskeie instansies versoek dat die diskriminerende maaatreëls ten opsigte van geslag in die Loonwet geskrap moet word: In antwoord op 'n versoek deur die Vakbondraad van Suid-Afrika dat diskriminasie teen vroue ten opsigte van lone deur wetgewing verbied moet word, het die Sekretaris van die Departement van Arbeid verklaar dat die Loonraad hom nie in sy vasstelling van lone vir die verskillende bedrywe deur die geslag van die werknemers laat lei nie, maar eerder deur die aard van die betrokke werk. In gevalle waar loonvasstellings wel laer lone vir vroulike werknemers voorskryf, veral by die

laer besoldigde beroepe, is die onderskeid gemaak omdat vroue nie oor dieselfde fisiese vermoëns as mans beskik nie en dus nie dieselfde gehalte werk kan lewer nie. Voorts beweer die Sekretaris dat laer loonvasstellings vir vroue in sommige beroepe werkseleenthede vir hulle geskep het, omdat werkgewers huiwerig is om vroue aan te stel as hulle dieselfde salaris as mans moet ontvang.

Faktore soos die tradisionele rolle van mans en vroue is ook belangrik by loonvasstellings. Die Swart bevolking is byvoorbeeld baie sterk daarteen gekant dat vroue dieselfde lone as mans moet ontvang en het selfs al daarvoor gestaak.⁵⁴

Die Studiegroep oor Vroue in die Arbeidsmark⁵⁵ het ook aanbeveel dat dit statutêr vasgelê moet word dat die Loonraad nie op grond van geslag, ras of kleur mag differensieer of diskrimineer nie. Hiermee wou die Studiegroep die beginsel van dieselfde salaris vir dieselfde werk in alle loonvasstellings afdwing.

Die onderstaande voorbeeld van 'n loonvasstelling ten opsigte van die Gekondenseerde Melk- en ander Melkprodukte-Industrie, wat op geslag gebaseer is, het in die Staatskoerant van November 1977 verskyn:

Ongekwalfiseerde klerk gedurende eerste jaar van ondervinding, manlik: R27,69 per week.

Ongekwalfiseerde klerk gedurende eerste jaar van ondervinding, vroulik: R25,85 per week.

Na 4 jaar ondervinding verdien die manlike klerk R46,15 en die vroulike klerk R36,92.⁵⁶

'n Verdere voorbeeld van 'n loonvasstelling wat teen vroue diskrimineer is die loonvasstelling wat in 1977 vir die Distribusiebedryf gemaak is:

Bestuurder (manlik) : R295 per maand
Bestuurder (vroulik) : R215 per maand.

Senior Verkoopsassistent (manlik) : R255 per maand
Senior Verkoopsassistent (vroulik) : R183 per maand.

Gekwalifiseerde Verkoopsassistent (manlik) : R237 per maand
Gekwalifiseerde Verkoopsassistent (vroulik) : R165 per maand.

Arbeider (manlik) : R20,70 per week
Arbeider (vroulik) : R16,55 per week.⁵⁷

Die Wiehahn-kommissie het in sy ondersoek na loonvasstellings, net soos in die geval van nywerheidsraadooreenkomste, gevind dat dit algemene praktyk is om loondifferensiale onder andere op geslag te baseer en dat die differensiale gereeld teen die vrou gemik is. Die Kommissie het voorts bevind dat regverdiging vir hierdie differensiale gewoonlik gebaseer is op argumente dat vroue die sekondêre broodwinners in die gesin is. Die Kommissie het egter tot die gevolgtrekking gekom dat daar geen regverdiging bestaan vir besoldigingsdifferensiale wat op geslag gebaseer is nie en gevolglik aanbeveel dat die betrokke artikels van die Loonwet sodanig gewysig moet word dat geslag nie langer as 'n basis vir die omskrywing van "klas van werknemer" gebruik word nie.⁵⁸

Die regering het in die Witskrif oor die Kommissie se bevindings en aanbevelings bogenoemde aanbeveling aanvaar.⁵⁹

2.1.3.4 Die Loonwysigingswet, No. 48 van 1981

Kort nadat die Wiehahn-kommissie se verslag ter tafel gelê is, is die Loonwysigingswet, Wet No. 48 van 1981 aanvaar waarvolgens alle diskriminerende maatreëls teen vroue uit die Loonwet verwyder is.⁶⁰ Die gewysigde artikel 4(3) van Wet No. 5 van 1957 lui dus as volg: "By die vermelding van 'n 'klas werknemers' kragtens sub-artikel (2)(b) kan die Minister enige metode van differensiasie wat hy raadsaam ag, toepas: Met dien verstande dat geen differensiasie op grond van geslag, ras of kleur deur die Minister gemaak mag word nie."⁶¹ Die diskriminerende maatreëls soos vervat in artikel 8(4) en 19(6) van genoemde wet is op soortgelyke wyse as in artikel 4(3) gewysig.⁶² Dit is interessant om daarop te let dat Wet No. 48 van 1981 heeltemal wegdoen met die woord "diskriminasie".

Uit die voorafgaande blyk dit dus dat daar wel tot in die onlangse verlede definitiewe diskriminerende (beperkende) maatreëls teen die vrou in die

arbeidsmark was. Alhoewel daar vir dekades verhoë gerig is dat die diskriminerende maatreëls geskrap moes word, is daar eers in die laat sewentiger- en vroeë tagtigerjare daaraan gehoor gegee.

2.2 **BESKERMENDE WETGEWING WAT 'N DISKRIMINERENDE UITWERKING HET**

Veral drie wette is hier van belang: Die Wet op Winkels en Kantore, Wet No. 41 van 1939 en sy plaasvervanger, Wet No. 75 van 1964; die Fabriekswet, Wet No. 28 van 1918 wat in 1941 deur die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk, Wet No. 22 van dieselfde jaar vervang is en die Wet op Myne en Bedrywe, Wet No. 27 van 1956. Die aspekte van beskerming wat betrokke is, maar wat soms deur beide werkgewer en werknemer as diskriminerend beskou is, is oortydwerk, die voorwaardes waaronder swanger vroue in diens kan wees en 'n verbod op indiensneming van vroue in sekere mynboubedrywigheede.

2.2.1 Die Wet op Winkels en Kantore

2.2.1.1 Inleiding

Hierdie Wet reël die diensvoorwaardes van persone wat in winkels en kantore werk. Sekere bepalings van die Wet, soos dié wat handel oor werksure, betaling vir oortyd en werk op Sondag en openbare feesdae, geld nie waar die diensvoorwaardes van sodanige werknemers deur 'n loonmaatreël ingevolge ander wetgewing gereël word nie. Die Wet geld ook nie vir werknemers wat werksaam is in kantore wat met fabriek in verband staan en waar die fabriekswet van toepassing is nie. Werknemers wat meer as 'n sekere bedrag, soos deur die Wet voorgeskryf, verdien, is ook van die Wet uitgesluit.⁶³ Die beperkings van hierdie wet wat, soos gesien kan word later vervang is, was alleenlik op die vrou as werknemer van toepassing en nie op die vrou wat die eienaar van haar eie besigheid was nie.

2.2.1.2 Werksure

Die eerste Wet op Winkels en Kantore in 1939 het geen onderskeid gemaak tussen mans en vroue ten opsigte van werksure nie. Daar is wel bepaal dat werknemers van beide geslagte, onder die ouderdom van 18 jaar, nie later as 20h00 in 'n restaurant of teekamer of later as 18h30 in 'n ander winkel of kantoor mag werk

nie.⁶⁴ Artikel 3(g) van Wet No. 75 van 1964 het egter bepaal dat 'n vrou nie meer as 5 dae in enige week na 13h00 mag werk nie, terwyl artikel 3(h)(i) bepaal het dat 'n vrou onder die ouderdom van 18 jaar nie later as 20h00 in 'n restaurant, verversingskamer, teekamer of eetlokaal of in 'n kantoor wat daarvan deel is, mag werk nie en artikel 3(h)(ii) dat 'n vrou onder 18 jaar in 'n ander winkel of kantoor nie later as 18h30 mag werk nie.⁶⁵

Deur die jare was daar groot ontevredenheid onder winkel- en kantoorwerksters omdat die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk (1941),⁶⁶ deur die verbod op vroue-arbeid tussen 18h00 en 6h00, die vrou teen nagwerk beskerm het terwyl die Wet op Winkels en Kantore geen onderskeid tussen mans en vroue ten opsigte van werksure gemaak het nie. Soos reeds gesien het laasgenoemde wet wel vroue onder die ouderdom van 18 jaar teen nagwerk beskerm, maar ouer vroue kon dus teoreties tot baie laat in die aand werk.

Die Nasionale Unie van Distribusie- en Aanverwante Werkers, die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie, die Oranje-Vrouevereniging en die Suid-Afrikaanse Vakbondfederasie was sommige van die organisasies wat hulle vir 'n verbod op nagwerk deur vroue beywer het.⁶⁷

Dit blyk uit 'n verslag van die Nasionale Unie van Distribusie- en Aanverwante Werkers aan die Parlementêre Gekose Komitee wat die Wet op Winkels en Kantore (1939) ondersoek het, dat dit vir die vakbond onverstaanbaar is dat fabriekwerksters teen nagwerk beskerm is, maar nie werksters in winkels en kantore nie. Dit sou om dieselfde redes vir beide fabriekswerksters en werksters in winkels en kantore ongewens wees om nagwerk te doen, aldus die vakbond. Die vakbond voer aan dat dit om sosiale en morele redes onwenslik is dat vroue tot laat in die aand moet werk: Aangesien die meeste van die vroue getroud is met gesinne wat versorg moet word, is dit dus belangrik dat hulle vroeg tuis moet kom. Voorts is die meeste vroue verplig om ten minste een keer per week tot 17h30 te werk wat, veral in die winter, tot gevolg het dat hulle in die donker tuis kom wat opsigself weer baie gevaarlik kan wees. Gevolglik het die vakbond voorgestel dat die Wet op Winkels en Kantore so gewysig moet word dat vroue-arbeid tussen 17h00 en 7h00 verbied word.⁶⁸

In die nuwe Wet op Winkels en Kantore (1964) is bogenoemde aanbevelings geïgnoreer en is daar slegs bepaal dat vroue nie meer as vyf dae per week na

13h00 mag werk nie. Voorts is daar ook 'n beperking op die werksure van vroue onder 18 jaar gestel.⁶⁹

In teenstelling met die vertoë van die Nasionale Unie van Distribusie- en Aanverwante Werkers en ander organisasies om vroue deur middel van wetgewing teen nagwerk te beskerm, was die Suid-Afrikaanse Federasie van Sake- en Beroepsvroue sterk daarteen gekant aangesien dit volgens hulle tot ernstige diskriminasie teen vroue sou lei, veral wanneer bevorderings ter sprake sou kom.⁷⁰

Die Suid-Afrikaanse Spaar en Voorskot Bank was sterk daarteen gekant dat wetgewing vroue verbied het om vir meer as vyf dae na 13h00 te werk. Volgens die Bank sou dit die vryelike indiensneming van vroulike werknemers belemmer en noodwendig tot diskriminasie teen hulle lei.⁷¹

Vanaf 1983, toe die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (No. 3 van 1983) die Wet op Winkels en Kantore van 1964 vervang het, is daar geen onderskeid meer gemaak tussen die werksure van mans en vroue nie. In die artikels oor werksure in Wet No. 3 van 1983 word daar van 'n "werknemer" gepraat en word vroulike werknemers nie meer spesifiek uitgesonder nie.⁷²

2.2.1.3 Kraamverlof en -toelaes

Daar is heelwat beperkende maatreëls op swanger vroue in die Wet op Winkels en Kantore asook in die Wet op Fabrieke, Masjinerie en Bouwerk⁷³ opgeneem. Oor die algemeen poog die maatreëls egter om eerder beskermend as beperkend van aard te wees.

Die Wette op Winkels en Kantore van 1939 (artikel 12(1)) en 1964 (artikel 13(1)) asook die Wette op Fabrieke, Masjinerie en Bouwerk van 1918 (artikel 18) en 1941 (artikel 23(1)) onderskeidelik, verbied 'n swanger vrou om vier weke voor haar bevalling en agt weke daarna te werk. Vrystelling van hierdie beperking in geval van 'n doodgebore kind of die dood van die kind voor die einde van die tydperk van agt weke toon dat die Wet die beskerming van die kind asook van die moeder in die tydperk onmiddellik na geboorte beoog.

Daar word ook voorsiening gemaak vir die betaling van 'n weeklikse toelae (20 sjielings volgens die 1918- en 1939-wette, 25 sjielings volgens die 1941-wet en R2,50 volgens die 1964-wet) ter aanvulling van dié toelae wat kragtens die Werkloosheidversekeringswet, No. 53 van 1946, betaalbaar is. Eersgenoemde toelae kan slegs vir 'n maksimum tydperk van 12 weke betaal word.⁷⁴ Die bedrag wat ingevolge die Werkloosheidversekeringswet betaalbaar is, is gelykstaande aan die normale weekloon, maar onderworpe aan 'n maksimum bedrag van 45 % van die besoldiging⁷⁵ (met ander woorde die bedrag wat verkry word volgens die Werkloosheidversekeringswet plus die weeklikse toelae mag nie meer as 45 % van die normale weeklikse loon wees nie).

Volgens die bepalinge van die Werkloosheidversekeringswet, No. 30 van 1966 kan werkloosheidversekering slegs betaal word vir 'n tydperk van hoogstens 18 weke voor die geboorte van die kind en vir hoogstens agt weke daarna of vier weke daarna in die geval van 'n doodgebore kind.⁷⁶ Sedert 1 Januarie 1988 is die Wet gewysig en kan kraamvoordele betaal word aan 'n vroulike bydraer wat werkloos is gedurende haar swangerskap en bevalling vir 'n tydperk van hoogstens 26 weke, vanaf die datum waarop sy geag word werkloos te geword het, hetsy sy vir werk geskik en beskikbaar is al dan nie.⁷⁷ Op dié wyse word die vrou wat verkies om tot so na as moontlik aan die geboorte van die kind te werk en eerder daarna langer tuis te bly, tegemoet gekom.

Volgens die 1966-wet is die vrou nie op voordele geregtig nie tensy sy gedurende die 52 weke wat die verwagte datum van haar bevalling onmiddellik vooraf gaan vir minstens 18 weke as bydraer werkzaam was nie: Met dien verstande dat die raad, na goeie dunde, die betaling van sodanige voordele kan magtig aan 'n applikant wat gedurende die 52 weke wat die verwagte datum van haar bevalling onmiddellik voorafgaan, vir minder as 18 weke as 'n bydraer in diens was, indien daardie applikant te eniger tyd gedurende 'n tydperk van 39 weke wat sodanige verwagte datum onmiddellik voorafgaan, in diens was in werk wat met ioniserende bestraling in verband staan.⁷⁸ Met ingang van 1 Junie 1988 is die Wet egter gewysig deur die Wysigingswet op Werkloosheidversekering, No. 29 van 1988 om dié tydperk van 18 na 13 weke te verminder.⁷⁹

Voorts bepaal Wet No. 30 van 1966 dat indien 'n vrou tussen 1 Januarie 1950 en 29 Julie 1962 as bydraer werkzaam was, sy een week se kraamvoordele kan eis vir elke vier weke wat sy in diens was. Vir elke ses weke se diens na 30 Julie 1962

ontvang sy een week se voordele.⁸⁰ In laasgenoemde geval beteken dit dus dat 'n vrou slegs kan kwalifiseer vir die volle tydperk van 26 weke se werkloosheidversekering nadat sy drie jaar as bydraer werksaam was.

Regulasie No. 1610 ten opsigte van die Wet op Winkels en Kantore van 1964 bepaal dat aansoek om 'n bevallingstoelae gedoen moet word binne 40 dae vanaf die datum waarop die applikant haar diens, weens haar naderende bevalling, verlaat het. Voorts word bepaal dat 'n applikant vir minstens 30 weke voor die datum waarop sy haar diens verlaat het in diens moes gewees het en gedurende die tydperk mag diensonderbrekings nie meer as 28 dae beloop nie. Waar 'n applikant haar diens meer as vier weke voor die datum van die bevalling verlaat, mag 'n bedrag vir 'n addisionele tydperk van afwesigheid van diens vir hoogstens vier weke betaal word indien 'n bevredigende mediese sertifikaat, wat by die staking van haar diens uitgereik is, ingehandig word.⁸¹

2.2.1.4 Besware teen onvoldoende kraamvoordele

Soos reeds genoem, maak beide die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk en die Wet op Winkels en Kantore voorsiening vir swanger werkende vroue. Die mate van beskerming wat verleen word, is egter heelwat minder as in die meeste Europese lande.⁸² Dit geld veral vir beskerming teen afdanking as gevolg van swangerskap, die reg om na die geboorte van 'n kind in diens herstel te word, die hoeveelheid verlof wat voor 'n bevalling toegestaan behoort te word en die vergoeding wat gedurende die goedgekeurde tydperk van afwesigheid van werk as gevolg van swangerskap betaalbaar is.⁸³

Deur die jare het verskeie organisasies vertoë gerig dat swanger vroue wetlik teen afdanking beskerm moes word. Reeds in 1919 het die Internasionale Arbeidorganisasie by sy Konferensie in Washington 'n konvensie aangeneem wat onder andere voorsiening gemaak het vir beskerming teen afdanking weens afwesigheid deur die swanger vrou.⁸⁴

Tydens die bespreking van die wetsontwerp op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk in 1941 het lede van die opposisie voorgestel dat 'n klousule bygevoeg moes word wat werkgewers verplig om swanger vroue na die bevalling weer in diens te neem.⁸⁵

Die Nasionale Unie van Distribusie- en Aanverwante Werkers het byvoorbeeld in 1961 en 1963 voorgestel dat dit wetlik bepaal moes word dat geen werkgewer 'n vrou sal afdank slegs as gevolg van swangerskap nie en dat sy onbetaalde verlof vir die tydperk van afwesigheid sal ontvang.⁸⁶ Volgens die vakbond het hulle dit voorgestel omdat werkgewers in baie gevalle swanger vroulike werknemers, wat in staat is om tot vier weke voor die bevalling te werk, voor die tyd afdank sonder die versekering dat hulle na hulle poste kan terugkeer. Indien hulle wel weer in diens geneem word, word hulle diens nie as aaneenlopend beskou nie en word hulle uitgesluit van sekere byvoordele waar ononderbroke diens 'n vereiste is.⁸⁷

In 1977 het vyf vakbonde in 'n memorandum aan die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing aanbeveel dat 'n vrou se reg om na die geboorte van haar kind na haar werk terug te keer statutêr vasgelê moes word in die Nywerheidsversoeningwet.⁸⁸

Aangesien swanger vroue gedurende die toegelate periode van kraamverlof slegs 45 % van hulle normale weeklikse loon ontvang, skep dit in baie gevalle waar die vrou die alleenbroodwinner is, ernstige finansiële probleme vir haar en haar gesin.

Soos reeds genoem, is 'n swanger werknemer op wie die Wet op Winkels en Kantore of die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk van toepassing is, ook nog geregtig op 'n bedrag van R2,50 per week. Volgens die vakbonde is dit egter heeltemal onvoldoende en is daar nie tred gehou met die stygende lewenskoste nie. In 1963 het die Nasionale Unie van Distribusie- en Aanverwante Werkers verklaar dat die Wet op Winkels en Kantore van 1939 voorsiening maak vir 'n toelae van £1 per week. Tussen 1939 en 1963 het die kleinhandelsprysindeks met 125 % gestyg in vergelyking met 'n styging van slegs 25 % tot R2,50 per week in die voordele ingevolge die bepalings van die Wet op Winkels en Kantore (1964). Gevolglik het die Unie hom bearbei vir 'n verhoging tot ten minste R4,50 per week.⁸⁹ Die versoek het egter op dowe ore geval. In 1983 is die klousule in verband met die toelae van R2,50 per week nie in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes opgeneem nie.⁹⁰ Gevolglik kon kwalifiserende swanger werknemers slegs staatmaak op geld afkomstig van die Werkloosheidversekeringsfonds.

Uit 'n onderhoud met 'n amptenaar van die Departement van Mannekrag oor die Wet op Winkels en Kantore (1964) blyk dit dat baie min eise ten opsigte van die

addisionele bedrag van R2,50 per week ontvang is. Dit word toegeskryf aan die feit dat die bedrag so klein was.⁹¹

2.2.1.5 Die Wiehahn-kommissie van Onderzoek se aanbevelings insake kraamvoordele

Die Wiehahn-kommissie het ook ondersoek ingestel na die posisie van die swanger werkende vrou en tot die gevolgtrekking gekom dat die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk (1941) en die Wet op Winkels en Kantore (1964) nie genoegsame voorsiening maak vir swanger werkende vroue nie aangesien die mate van beskerming wat verleen word, geneig is om minder te wees as dié van 'n aantal meer gevorderde geïndustrialiseerde lande in die wêreld. Dit geld veral vir beskerming teen afdanking as gevolg van swangerskap, die reg om na die geboorte van die kind in diens herstel te word, die hoeveelheid verlof wat voor 'n bevalling toegestaan behoort te word en die vergoeding wat gedurende die goedgekeurde tydperk van afwesigheid van werk as gevolg van swangerskap betaalbaar is. Gevolglik het die Kommissie aanbeveel dat die betrokke artikels in die Wet op Winkels en Kantore en die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk gewysig moet word om voorsiening te maak vir:

- (i) die verlenging van voor-bevallingsverlof van vier tot ses weke;
- (ii) die verhoging van betaling gedurende goedgekeurde verlof as gevolg van swangerskap tot 60% van die vroulike werknemer se normale verdienste en
- (iii) die plaas van 'n verbod op die beëindiging van diens as gevolg van swangerskap en daar moet van werkgewers vereis word dat hulle vroulike werknemers aan die einde van die goedgekeurde kraamverlof in hulle werk sal herstel.⁹²

Uit die regering se Witskrif oor die Kommissie se aanbevelings oor swanger vroue blyk dit dat hulle nie die aanbevelings van die Kommissie onderskryf het nie. Volgens die Witskrif het die voorgeskrewe vier weke van voor-bevallingsverlof na die wete van die regering nie enige oormatige ontbering veroorsaak nie en by gebrek aan enige grondige rede waarom die verloftydperk verleng moet word tot ses weke, is die Kommissie se aanbevelings in dié verband nie aanvaar nie.

In die Witskrif word veronderstel dat die Kommissie met sy aanbevelings by punt (ii) bedoel het dat die kraamtoelae wat betaalbaar is ingevolge die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk (1941) en die Wet op Winkels en Kantore (1964) dermate verhoog moet word dat sodanige toelae, tesame met die kraamvoordele wat betaalbaar is ingevolge die Werkloosheidversekeringswet (1966), dit wil sê 45 % van die werknemer se verdienste, 60 % van die werknemer se normale verdienste moet uitmaak. Die regering is egter van mening dat dit geheel en al onwenslik is, veral gesien sy rasionaliseringsbeleid, dat kraamvoordele betaalbaar moet wees ingevolge drie afsonderlike wette. Die rede vir hierdie stand van sake is dat kraamvoordele betaalbaar was ingevolge die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk (1941) en die Wet op Winkels en Kantore (1939) sedert hulle inwerkingtreding, en dat met die betaling van sodanige voordele ingevolge die Werkloosheidversekeringswet eers daarna - met ingang van 1 Augustus 1954 - begin is. In die lig van die regering se rasionaliseringsbeleid gaan die betaling van kraamvoordele ingevolge die wette van 1941 en 1964 gestaak word. 'n Moontlike verhoging in die voordele wat betaalbaar is ingevolge die Werkloosheidversekeringswet (1966) sal deur die Werkloosheidversekeringsraad ondersoek word.

Voorts kon die regering nie die Kommissie se aanbeveling in punt (iii) steun nie aangesien so 'n bepaling ernstige komplikasies vir die werkgewer tot gevolg sou hê, veral vir die klein werkgewer wat mense as plaasvervangers in diens moet neem wanneer 'n werknemer kraamverlof neem en wat nie kan bekostig om sy werkerskorps te vergroot ten einde die betrokke werknemer in haar werk te herstel nie.⁹³

Volgens die Wiehahn-kommissie het getuienis die aandag gevestig op verdragings by die uitbetaling van kraamvoordele. Sulke uitbetalings word dikwels gedoen nadat werk weer hervat is. Die Kommissie het gevolglik voorgestel dat die administratiewe prosedures gestroomlyn moet word ten einde verdragings tot 'n absolute minimum te beperk. Volgens die regering skenk die Werkloosheidversekeringskommissaris voortdurend aandag aan die aangeleentheid.⁹⁴

Die Kommissie het ook aanbeveel dat wetgewing werkgewers moet verplig om swanger vroue ligte werk te gee waar gesondheid en veiligheid op die spel is. Die regering was egter van mening dat sulke wetgewing nie geag word doenlik te wees nie.⁹⁵

2.2.2 Die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk

2.2.2.1 Diskriminerende artikels teen die vrou in Wet No. 28 van 1918 en Wet No. 22 van 1941

Die statutêre beperkings op die vrou soos vervat in die Wette op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk No. 28 van 1918 en No. 22 van 1941, word hier bespreek.

Wet No. 28 van 1918 bepaal die volgende in verband met werksure vir vroue:

Artikel 15(1): Geen vrou mag tussen 18h00 saans en 7h00 soggens werk nie. Die minister kan egter die ure wysig vir enige fabriek deur 'n kennisgewing in die Staatskoerant, maar met die voorbehoud dat die maksimum aantal werksure wat deur die wet voorgeskryf word, nie oorskry word nie en dat die vroue nie tussen 21h00 en 5h00 in diens is nie.⁹⁶ Artikel 4 van die Fabriekswysigingswet No. 26 van 1931 het egter bepaal dat vroue ouer as 16 jaar in spesiale gevalle tot 24h00 kan werk, mits sy nie langer as die voorgeskrewe aantal werksure werk nie.⁹⁷

Artikel 17(2): Geen vrou mag oortyd werk

- (a) vir meer as 2 ure op 1 dag nie
- (b) op meer as 3 agtereenvolgende dae nie
- (c) op meer as 60 dae in 1 jaar nie
- (d) op enige vakansiedag of gedeeltelike vakansiedag soos deur die Wet bepaal nie.

Artikel 17(7): Oortyd vir 'n vrou is slegs wettig indien die werkgewer die vrou voor middagete daarvan verwittig het, of 'n genoegsame maal of 'n toelaag van ten minste 'n sjieling verskaf het om 'n ete te koop voordat die oortyd moet begin.⁹⁸

Ten opsigte van maaltye bepaal artikel 19 van Wet No. 28 van 1918 dat 'n werkgewer nie sal toelaat dat 'n vrou 'n maaltyd nuttig in 'n vertrek waar enige handwerk of vervaardigingsproses aan die gang is nie en dat sy nie in haar etenstyd sal werk nie.

Voorts bepaal artikel 20(c) dat geen vrou toegelaat sal word om te werk in 'n vertrek waar spieëls versilwer word deur middel van kwik nie of waar wit lood vervaardig word nie.

Artikel 26(1)(b) bepaal dat geen vrou na 13h00 op meer as 5 dae in enige week mag werk nie.⁹⁹

Bogenoemde wet is in 1941 deur Wet No. 22 van dieselfde jaar vervang. Laasgenoemde wet het bepaal dat 'n vrou nie tussen 18h00 en 6h00 mag werk nie. Sedert 1941 kon vroue dus 'n uur vroeër begin werk. Geen wysigings is aangebring in die oortydbepalings met betrekking tot die vrou nie.

In 'n bylae tot Wet No. 22 van 1941 wat in 1946 in die *Staatskoerant* verskyn het, is bepaal dat geen manlike persoon onder die ouderdom van 18 jaar en geen vroulike persoon van enige ouderdom mag werksaam wees in 'n kamer waarin soldeersel of allooie wat meer as 10 % lood bevat, vervaardig word nie. Dié betrokke persone mag ook nie werksaam wees in 'n kamer waarin

- (a) vuurhoutjies ingedoop word in 'n proses waarin wit- of geelfosfor gebruik word nie;
- (b) spieëls deur die kwikmetode 'n silwerlaag gegee word nie;
- (c) witlood gemaak word nie;
- (d) verfstowwe of ander artikels wat witlooderts bevat, gemaal word;
- (e) oondwerk gedoen word in die reduksie van sink- of looderts;
- (f) as wat lood bevat, behandel of reduceer word;
- (g) lood ontsilwer word;
- (h) loodglit, massikot, rooilood, witlood, oranjelood of sulfaat, chromaat of loodsilikaat vervaardig word;
- (i) gemeng en geplak word in die vervaardiging of herstel van elektriese opgaarbatterye.¹⁰⁰

2.2.2.2 Die Wiehahn-kommissie en die herroeping van Wet No. 22 van 1941

Die Wiehahn-kommissie het bevind dat beskermende wetgewing ten opsigte van veiligheid en gesondheid in Suid-Afrika oor die algemeen ongeag geslag toegepas word. Hierdie beginsel geld egter nie ten opsigte van die oortydbepalings in die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk nie. Soos reeds genoem, stel hierdie

Wet perke aan die oortydwerk wat 'n individuele werknemer oor 'n gegewe tydsduur mag doen. Die Wet maak dus voorsiening vir minder oortydwerk vir vroue as vir mans. Dit het tot gevolg dat vroue minder as mans verdien ten opsigte van oortydwerk. Volgens die Wiehahn-kommissie is daar geen bewyse dat vroue nie in staat is om dieselfde ure as mans te werk nie. Dit tesame met die feit dat baie vroue 'n noodsaaklike bydrae tot die gesinsinkomste lewer, het daartoe gelei dat die Kommissie aanbeveel het dat die beperkings op die hoeveelheid oortyd wat gewerk mag word dieselfde vir mans en vroue behoort te wees.¹⁰¹ Uit getuienis wat reeds in 1958 deur byvoorbeeld werksters van die Langeberg Koöperasie aan die Minister van Arbeid voorgelê is, blyk dit dat vroue graag oortyd wou werk omdat hulle die geld nodig gehad het.¹⁰²

Die regering het in die Witskrif op die verslag bogenoemde aanbevelings aanvaar. In 1983 is die gedeelte van Wet No. 22 van 1941 wat op diensvoorwaardes betrekking het deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet No. 3 van 1983, vervang. In laasgenoemde wet is alle beskermende of diskriminerende bepalings ten opsigte van die vrou weggelaat. In die artikels oor werksure en oortyd word daar geen onderskeid meer gemaak tussen mans en vroue nie en word daar bepaal dat *werknemers* tot 'n maksimum van 10 ure oortyd per week en 3 ure oortyd per dag kan werk.¹⁰³

Die oorblywende bepalings van Wet No. 22 van 1941 is deur die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid, Wet No. 6 van 1983, vervang.¹⁰⁴

Dit blyk dus dat ekonomiese oorweginge die belangrikste faktor was. Dit het tot gevolg gehad dat beskermende maatreëls wat in 'n mate die rol van die vrou as moeder erken het, deurdat deur wetgewing bepaal is dat sy saans tuis by haar kinders kan wees, herroep is. Aan die ander kant het baie vroue waarskynlik die nuwe maatreëls verwelkom aangesien hulle die beperkings in die ou Wet as belemmerend ten opsigte van die ontwikkeling van hulle loopbane beskou het.

2.2.3 Die Wet op Myne en Bedrywe

Volgens die Wet op Myne en Bedrywe, Wet No. 12 van 1911 en sy plaasvervanger, Wet No. 27 van 1956, mag geen vrou ondergronds in 'n myn werk nie.¹⁰⁵ Artikel 10 van die Wysigingswet op Myne en Bedrywe, Wet No. 46 van 1964, bepaal verder dat geen vrou in die nag, dit wil sê 'n halfuur na sonsondergang tot 'n halfuur voor

sonsopkoms, by 'n myn mag werk nie, met die uitsondering van vroue wat verantwoordelike posisies van 'n bestuurs- of tegniese aard beklee of vroue wat in mediese, gesondheids- of welsynsdienste werksaam is.¹⁰⁶ Daar behoort egter daarop gelet te word dat beperkinge op vroue met betrekking tot ondergrondse werk nie net tot Suid-Afrika beperk is nie. Hier is 'n duidelike geval van wetgewing wat ter beskerming van vroue aangeneem is en nie om teen hulle te diskrimineer nie, maar wat beslis deur sommige vroue as diskriminerend ervaar word.

BESLUIT

Alhoewel diskriminasie teen die blanke Suid-Afrikaanse vrou op politieke gebied reeds in 1930 beëindig is toe daar aan haar stemreg verleen is, moes die werkende vrou baie jare wag voordat sommige van die diskriminerende maatreëls teen haar herroep is. Trouens, die posisie van die werkende vrou het eers in die laat jare sewentig en vroeë tagtigerjare verbeter. Dit is nie heeltemal duidelik waarom daar so lank, in teenstelling met die res van die wêreld, gesloer is om die diskriminerende maatreëls teen die vrou op te hef nie - moontlik het die tradisionele opvatting dat die vrou se plek tuis is as moeder en tuisteskepper 'n belangrike invloed op die Suid-Afrikaanse beleidmakers gehad. Dit blyk dat dié opvatting nog ten minste so laat as 1956 algemene steun in die parlement geniet het.

Soos blyk uit die verslag, is die statutêre beperkinge op die vrou in die arbeidsmark in twee breë kategorieë verdeel:

- (1) statutêre maatreëls wat pertinent betrekking het op diskriminasie in diensvoorwaardes en
- (2) statutêre maatreëls wat daarop gemik is om vroue teen uitbuiting te beskerm, maar wat ook 'n diskriminerende uitwerking het.

Die diskriminerende maatreëls soos vervat in die eerste groep wette hierbo genoem (die Staatsdienswet, die Nywerheidsversoeningwet en die Loonwet) is in die onlangse verlede bykans geheel en al herroep: 'n Getroude vrou word sedert 1976 toegelaat om na haar huwelik in die staatsdiens aan te bly. Die nuwe maatreël het definitief die bedingingsposisie van die vrou in die staatsdiens aansienlik verbeter. Voorts is die klousules in beide die Nywerheidsversoeningwet en die Loonwet, wat bepaal dat daar op grond van geslag gediskrimineer kan word, in 1981 geskrap.

Voor 1981 is daar veral ten opsigte van lone teenoor die vrou gediskrimineer en het sy gereeld minder as 'n man vir dieselfde werk ontvang. Sedert 1981 is die beginsel van gelyke besoldiging vir dieselfde werk dus aanvaar, asook die feit dat 'n vrou nie noodwendig swakker in 'n werksituasie as 'n man sal presteer

nie. Daar is ook afstand gedoen van die idee dat die vrou die sekondêre broodwinner in die gesin is.

Die werkende vrou se posisie het ook aansienlik verbeter ten opsigte van die wette wat in 'n poging om beskermend teenoor haar te wees terselfdertyd diskriminerend van aard is. (Die Wet op Winkels en Kantore, die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk en die Wet op Myne en Bedrywe). Sedert 1983 is daar volgens die bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes geen onderskeid meer ten opsigte van die hoeveelheid ure wat 'n vrou en 'n man oortyd mag werk nie en het hulle dus dieselfde geleentheid om ekstra geld te verdien. Alhoewel die maatreël tot voordeel van die vrou strek, kan dit tog in sekere omstandighede tot haar nadeel wees omdat sy nou nie meer teen lang ure oortyd beskerm word nie en verplig kan word om oortyd te werk en in die proses haar kinders kan verwaarloos. Voorts word daar ook geen onderskeid meer gemaak soos in die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk, tussen mans en vroue ten opsigte van werksure nie. 'n Vrou word dus nie meer teen nagwerk en al die gevare daaraan verbonde beskerm nie. Dit is merkwaardig om daarop te let dat vroue wat onder die Wet op Winkels en Kantore geressorteer het, nooit deur die wet teen nagwerk beskerm is nie en dat verskeie organisasies beswaar daarteen gemaak het, maar dat daar aan die ander kant besware was omdat hulle nie dieselfde ure as mans oortyd kon werk nie.

Die statutêre posisie van die swanger vrou het oor die jare nie veel verander nie. Oor die algemeen word daar gevoel dat die bedrag wat deur die Werkloosheidsversekeringsfonds uitbetaal word (45 % van 'n vrou se salaris) onvoldoende is, aangesien 'n vrou tydens swangerskap groter uitgawes as normaalweg het. Voorts word 'n swanger vrou steeds nie statutêr beskerm teen afdanking as gevolg van swangerskap nie. 'n Belangrike verbetering ten opsigte van die periode van uitbetaling van werkloosheidsversekering is dat 'n vrou nou die bedrag vir 26 weke vanaf die datum wat sy geag werkloos te geword het, ontvang en nie meer vir 'n tydperk van 18 weke voor en agt weke na die geboorte van die kind nie. Dit het tot gevolg dat vroue wat tot kort voor die geboorte werk en dan bedank dieselfde voordele kry as 'n vrou wat byvoorbeeld 18 weke voor die geboorte bedank.

Uit bogenoemde blyk dit dus dat die vakbonde en ander werkerorganisasies se volgehoue druk om die statutêre posisie van die vrou te verbeter vrugte afgewerp het.

Dit wil dus voorkom asof die diskriminerende maatreëls teen die vrou wat statutêr vasgelê is, grootliks herroep is. Arbeidskundiges wys egter daarop dat daar dikwels in die praktyk nog teen vroue gediskrimineer word, waarskynlik op grond van tradisionele vooroordele, waardestelsels en gesindhede wat nie deur bewyse van verstandelike of fisieke tekortkominge by vroue geregverdig kan word nie.¹⁰⁷

VOETNOTE

1. REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA, *Die volledige Wiehahn-verslag met aantekeninge deur prof. N.E. Wiehahn en die Witskrif op elke deel*, pp. 621, 622.
2. S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie in die RSA: 'n verwysingsraamwerk*, p. 5.
3. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 622.
4. *Ibid*; S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie ...*, pp. 5, 52.
5. S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie ...*, p. 5. Vir die invloed van twee wêreldoorloë op die Suid-Afrikaanse ekonomie kyk F.L. COLEMAN (ed.), *Economic History of South Africa*, pp. 195, 201, 220-221; D.H. HOUGHTON, *The South African Economy*, pp. 16, 114, 118-119.
6. S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie ...*, p. 5.
7. D. WESSELS, *Die vrou in die beroepslewe*, p. 41.
8. Die Kommissie is op 8 Julie 1977 deur die Staatspresident van die RSA aangestel om ondersoek in te stel na, verslag te doen oor en aanbevelings te maak oor die arbeidswetgewing en arbeidstelsel van die RSA. Die voorsitter was professor N.E. Wiehahn. Deel 1 van die Verslag is op 1 Mei 1979 in die parlement ter tafel gelê en die laaste deel, deel 6, is in November 1980 gefinaliseer. Deel 5 van die Verslag handel oor nywerheidsverhoudinge en in hoofstuk 5 daarvan word spesifiek aandag gegee aan vroue in diens.
9. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 623.
10. S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie ...*, p. 6.
11. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 623.

12. S. VAN DER WALT, *Die vrou in die werksituasie ...*, p. 6.
13. *Ibid.*, pp. 6, 7.
14. UNIE VAN SUID-AFRIKA, *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika IV*, 1921-1924, p. 625.
15. *Wette van die Unie van Suid-Afrika II*, 1957, p. 831.
16. UNION OF SOUTH AFRICA, *Debates of the House of Assembly 90*, 13.1.1956-16.3.1956, cols. 2526-2528; UNION OF SOUTH AFRICA, *Report of the Public Service Inquiry Commission*, 1946 (UG 53-1946), p. 35.
17. SAB, K47, Public Service Inquiry Commission, Vol. 50, file 863A, Women: Memorandum on the operation of the marriage bar in the public service of the Union of South Africa by the Public Service Commission, 19.10.1945, pp. 2, 3.
18. UNIE VAN ZUID-AFRIKA, *Vijfde Rapport van de Staatsdienstkommisssie van onderzoek*, 1921 (UG 6-1921), p. 38.
19. UNION OF SOUTH AFRICA, *Report of the Public Service Inquiry Commission*, 1946 (UG 53-1946), p. 38.
20. SAB, K47, Vol. 38, file 457, Memo of National Council of Women: Memorandum from the National Council of Women of South Africa to the Public Service Inquiry Commission, 10.12.1944, pp. 1, 2.
21. SAB, K47, Vol. 50, file 863, Women: Memorandum submitted by the Women's Section of the Public Servants' Association re compulsory retirement on marriage of women public servants, September 1945, pp. 1-8.
22. SAB, K47, Vol. 38, file 465, Evidence: Memorandum submitted by the Central Committee of the Communist Party of South Africa to the Public Service Inquiry Commission, 27.12.1944, pp. 1, 2.

23. SAB, K47, Vol. 56, file R0/6, Women: Extracts from oral evidence, 2.5.1945, pp. 1-7.
24. SAB, K47, Vol. 38, file 457, Memo of National Council of Women: Memorandum from the National Council of Women of South Africa to the Public Service Inquiry Commission, 10.12.1944, pp. 1, 2.
25. SAB, K47, Vol. 50, file 863, Women: Memorandum on compulsory retirement on marriage of women public servants by the Women's Section of the Public Servants' Association, 18.9.1945, pp. 1-9.
26. SAB, K47, Vol. 41, file 709, Married women on permanent staff: Memorandum by Miss G.D. Mather on women in the Public Service after marriage, /1945/, pp. 1-7; UNION OF SOUTH AFRICA, *Report of the Public Service Inquiry Commission*, 1946, (UG 53-1946), p. 37.
27. SAB, K47, Vol. 51, Lêer 891A, Women in Public Service: Memorandum deur die Mans Klerklike Afdeling van die Vereniging van Staatsamptenare, /1945/, pp. 1-10.
28. SAB, K47, Vol. 56, file R0/6, Women: Extracts from oral evidence, 2.5.1945, pp. 1-7.
29. *Staatskoerant*, 14.5.1976, no. 5121, p. 8: Staatsdienswysigingswet No. 64 van 1976.
30. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika IV*, 1921-1924, pp. 311, 313; *Wette van die Unie van Suid-Afrika II*, 1957, pp. 829, 831.
31. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika IV*, 1921-1924, pp. 793-819.
32. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1937, pp. 463, 465, 467.
33. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1956, pp. 602, 604, 606, 608, 682, 684, 686, 688.
34. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1937, pp. 463, 465, 467.

35. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1956, pp. 602, 604, 606, 608.
36. *Ibid.*, pp. 680, 682, 684, 686, 688.
37. *Debates of the House of Assembly* 90, 13.1.1956-16.3.1956, cols. 2525-2542, 2612-2622.
38. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1956, pp. 602, 604, 606, 608, 682, 684, 686, 688.
39. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 638.
40. *Ibid.*, p. 693.
41. REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA, *Wette van die RSA., geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, p. 604.
42. *Ibid.*, p. 608.
43. *Ibid.*, p. 636.
44. Anon., *Discrimination in Employment, Labour Law Briefs* 10(1), May 1988, p. 72.
45. Union of South Africa, *Report of the Select Committee on subject matter of the regulation of wages (specified trades) Bill*, pp. iv, 16, 17, 35, 41. In 'n artikel in *Die Huisgenoot* van 21.7.1944 deur Dulcie Hartwell, Die vrou in die Suid-Afrikaanse industrie II, het sy lone aan werksters op daardie stadium as "skandalig" bestempel.
46. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1918, pp. 385-399.
47. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika V*, 1925-1926, pp. 157-175.
48. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1937, pp. 607, 611-615.
49. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1957, pp. 25, 27, 33, 35, 47, 49.

50. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1937, p. 607.
51. *Ibid.*, p. 613.
52. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1957, pp. 25, 27, 33, 35.
53. *Ibid.*, p. 49.
54. WCB, AH 1426, Records of the Trade Union Council of South Africa, Ac. 3.3.75, Women: Secretary for Labour - General Secretary of the Trade Union Council of SA (TUCSA), 12.3.1975, p. 2.
55. Die Studiegroep het bestaan uit kundiges oor die posisie van die vrou in die arbeidsmark en het in 1978 getuienis voor die Wiehahn-kommissie van Onderzoek afgelê.
56. WCB, AH 1494, Records of the National Union of Distributive and Allied Workers (NUDAW), Dd. 2.2 Wiehahn Commission, Dd.2.2.12; Study Group on Women in Employment: Memorandum on Women in Employment, February 1978, pp. 15, 16.
57. National Union of Distributive and Allied Workers Documents, Cape Town, Memorandum no. 1, Memorandum submitted to the Commission of Inquiry into Labour Legislation by the National Union of Distributive Workers; National Union of Commercial and Allied Workers; Commercial, Catering and Allied Workers Union of SA; Witwatersrand Liquor and Catering Trade Employees Union; Witwatersrand Tearoom, Restaurant and Catering Trade Employees Union, 26.10.1977, pp. 2, 3.
58. *Die volledige Wiehahn-verslag*, pp. 637-639.
59. *Ibid.*, p. 693.
60. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, pp. 694, 696.
61. *Ibid.*, p. 694.

62. *Ibid.*
63. ANONIEM, Memorandum opgestel deur die Departement van Mannekrag insake die Wet op Winkels en Kantore, p. 1.
64. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1939, pp. 623, 625, 627.
65. *Wette van die RSA II*, 1964, pp. 1182, 1184.
66. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1940-1941, pp. 267, 269.
67. WCB, AH 1494, Records of the National Union of Distributive and Allied Workers, Da. 3, Shops and Offices Act, Da. 3.2, Memoranda: Memorandum to the Minister of Labour on the Shops and Offices Act No. 41 of 1939, September 1961, pp. 4, 5; *Ibid.*, Da. 3.5., Correspondence and Memoranda: J.R. Altman (National Secretary, NUDAW) - H. Suzman, 17.7.1962, pp. 1, 2; *Ibid.*, 27.7.1962; *Ibid.*, H. Suzman - J.R. Altman, 15.7.1962, p. 1; PBK, House of Assembly, Annexures, An. 2013-1963, Memorandum van die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie oor die Wetsontwerp op Winkels en Kantore, gd.; *Ibid.*, An. 2013-1963, Oranje-Vrouevereniging - Sekretaris van die Volksraad, 15.3.1963; *Ibid.*, 2013-1963, Memorandum by TUCSA to consolidate and amend the law relating to the regulations of hours and conditions of work in shops and offices, 24.10.1962, pp. 1, 2; *Ibid.*, 2013-1963, NUDAW representation to the parliamentary select committee regarding the bill to amend the Shops and Offices Act of 1939, March 1963, pp. 2,3.
68. PBK, House of Assembly, Annexures, An. 2013-1963, NUDAW representation to the parliamentary select committee regarding the bill to amend the Shops and Offices Act of 1939, March 1963, pp. 2, 3.
69. *Wette van die RSA II*, 1964, pp. 1182, 1184.
70. WCB, AH 1494, Records of the National Union of Distributive and Allied Workers, Da. 3, Shops and Offices Act, Da. 3.5, Correspondence and Memoranda: S. Woodrow (National President, SA Federation of Business and Professional Women) - A. Trollip (Minister of Labour), 22.1.1963.

71. PBK, House of Assembly, Annexures, An. 2013-1963, Memorandum deur die SA Spaar en Voorskot Bank, Pretoria oor die Wetsontwerp op Winkels en Kantore, 1963.
72. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, p. 1106.
73. Aangesien die statutêre bepalings met betrekking tot swanger vroue in die Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk ooreenstem met dié van die Wet op Winkels en Kantore, word beide hier behandel.
74. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1939, pp. 635, 637; *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika III*, 1917-1920, p. 776; *Wette van die RSA II*, 1964, pp. 1204, 1206; *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1940-1941, p. 277.
75. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, pp. 814, 816.
76. *Wette van die RSA*, 1966, p. 430.
77. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, p. 900. Kyk artikel 5(a), van die Wysigingswet op Werkloosheidsversekering, Wet No. 36 van 1987.
78. *Wette van die RSA* 1966, p. 430.
79. *Staatskoerant*, 30.03.1988, no. 1121, p. 4. Kyk ook *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, p. 904.
80. *Wette van die RSA*, 1966, p. 424.
81. *Buitengewone Staatskoerant*, 23.10.1964, no. 928, p. 4.
82. B. KLUGMAN, Maternity rights and benefits and protective legislation at work, *South African Labour Bulletin* 9(3), December 1983, pp. 29, 31, 33.
83. *Ibid.*, pp. 37, 39; *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 639.

84. WCB, AH 1092, Records of the Garment Workers Union, B cg2, Garment Workers Union internal organisation: Memorandum on the subject of the draft factories, machinery and building work bill, Januarie 1941, p. 7.
85. *Debates of the House of Assembly* 41, 27.1.1941-14.3.1941, pp. 4241-4242.
86. PBK, House of Assembly Annexures, An 2013-1963, NUDAW representations to the Parliamentary Select Committee regarding the Bill to amend the Shops and Offices Act of 1939, March 1963, pp. 4, 5; WCB, AH 1494, Records of the National Union of Distributive and Allied Workers, Da. 3, Shops and Offices Act, Da. 3.2, Memoranda: Memorandum to the Minister of Labour on the Shops and Offices Act No. 41 of 1939, September 1961, p. 4.
87. PBK, House of Assembly Annexures, An 2013-1963, NUDAW representations to the Parliamentary Select Committee regarding the Bill to amend the Shops and Offices Act of 1939, March 1963, pp. 4, 5.
88. National Union of Distributive and Allied Workers Documents, Cape Town, Memorandum no. 2, Memorandum submitted to the Industrial Legislation Commission by the National Union of Distributive Workers; National Union of Commercial and Allied Workers, Commercial Catering and Allied Workers Union of SA; Witwatersrand Liquor and Catering Trade Employees Union; Witwatersrand Tearoom, Restaurant and Catering Trade Employees Union, 26.10.1977, p. 4.
89. PBK, House of Assembly Annexures, An 2013-1963, NUDAW representations to the Parliamentary Select Committee regarding the Bill to amend the Shops and Offices Act of 1939, March 1963, p. 4.
90. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, p. 1124. Vergelyk artikel 17(b) waar geen vermelding van die toelae voorkom nie.
91. Onderhoud met mnr. D. James, Departement van Mannekrag, 4.3.1988.
92. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 639.
93. *Ibid.*, p. 695.

94. *Ibid.*, pp. 640, 696.
95. *Ibid.*, p. 696.
96. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika III*, 1917-1920, p. 774.
97. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1931, p. 117.
98. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika III*, 1917-1920, pp. 774, 776.
99. *Ibid.*, pp. 776, 778, 780.
100. *Staatskoerant*, 14.6.1946, no. 1230, p. 611.
101. *Die volledige Wiehahn-verslag* p. 639.
102. SAB, MAR, Vol. 112, file A3/10, *Fabriekswet: Memorandum deur Langeberg Koöperasie Beperk, Boksburg oor arbeidsprobleme met oog op samesprekings met die Minister van Arbeid*, 29.5.1958, pp. 2, 3.
103. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 17, Arbeid*, pp. 1106, 1108, 1110.
104. *Wette van die RSA, geklassifiseer en geannoteer 23, Myne en Bedrywe*, pp. 192-230.
105. *Wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1956, p. 508; *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika I*, 1910-1912, p. 234.
106. *Wette van die RSA I*, 1964, p. 542.
107. *Die volledige Wiehahn-verslag*, p. 632.

BRONNE*

I. LITERATUUR

APPELGRYN, A.E.M. *Toepassing van die teorie van relatiewe deprivasie op die verskynsel van beroepdiskriminasie teenoor die vrou.* M.A., Unisa, 1980.

AUGUSTYN, H. *Die rolervulling van die getroude beroepsvrou.* M.A., Unisa, 1978.

COLEMAN, F.L. (ed.). *Economic history of South Africa.* Pretoria, 1983.

COOK, A.H. & H. HAYASHI. *Working women in Japan.* New York, 1980.

COETZEE, C.J.S. *Tersiêre onderwys en beroepspotensiaal van vroue in vergelyking met die van mans.* D.Ed., PU vir CHO, 1977.

DE VILLIERS, A. *Die lewe en werk van 'n aantal bekende vroue in Suid-Afrika.* Johannesburg, 1962.

DUBOW, R. *The status of women in South Africa. A select biography.* UCT, 1965.

* Die volgende afkortings is gebruik:

Unisa - Universiteit van Suid-Afrika
PU vir CHO - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys
UCT - University of Cape Town
UN - University of Natal
UP - Universiteit van Pretoria
US - Universiteit van Stellenbosch
UOVS - Universiteit van die Oranje-Vrystaat

GEFFEN, I.A. *The laws of South Africa affecting women and children.* Johannesburg, 1928.

HOUGHTON, D.H. *The South African economy.* Cape Town, 1967.

KNELL, H. *Survey of the attitudes and experiences of a sample of women working in management positions in South Africa.* M.A., UN, 1981.

LOMBARD, J. *Bedryfsmaatskaplike werk met vroulike werknemers: 'n ondersoek by 'n Pretoriase staalfabriek.* M.A., UP, 1977.

NEWSOME, A. *The contemporary woman and her career. The Sixth Bertha Solomon Memorial lecture.* National Council of Women of South Africa, Johannesburg, 1975.

PRINSLOO, M.J.M. *Blanke vroue-arbeid in die Unie van Suid-Afrika.* Kaapstad, 1957.

SCHREINER, O. *Arbeid en die vrou.* Gedenkuitgawe, Johannesburg. 1975.

SOLOMON, B. *Time remembered: The story of a fight.* Cape Town, 1968.

STOCKENSTRÖM, E. *Geskiedenis van die vrouebeweging in Suid-Afrika tot 1930 met 'n inleidende hoofstuk oor vrouestemreg in Engeland.* D.Phil, US, 1944.

THE STUDY GROUP ON WOMEN IN EMPLOYMENT. *Memorandum on women in employment.* Johannesburg, 1978.

VAN DER MERWE, C.P. & C.F. ALBERTYN (reds.). *Die vrou.* Stellenbosch, 1973.

VAN DER WALT, S. *Die vrou in die werksituasie in die RSA: 'n verwysingsraamwerk.* RGN-ondersoek na Werkkragvraagstukke, Werkkragstudies nr. 4. Pretoria, 1986.

VAN DER WALT, J.S. *'n Ondersoek na die benutting van vroue-arbeid: die huidige situasie en menings van werkgewers in die bedryf.* M.Com., UOVS, 1976.

VAN DER WALT, J.S. *Benutting van vrouekrag*. RGN-nuusbrief, no. 138. Pretoria, 1982.

WALKER, C. *The woman's suffrage movement in South Africa*. *Communications no. 2*, Centre for African Studies, UCT, 1979.

WALKER, C. *Women in the 20th century South African politics - the federation of South African women, its roots, growth and decline*. M.A., UCT, 1978.

WESSELS, D.M. *Die vrou in die beroepslewe: die aard en omvang van vroue-arbeid in Suid-Afrika*. Kaapstad, 1961.

WESSELS, D.M. *Manpower requirements and the utilization of women: the views of fifty employers in nine major industry groups*. HSRC Report, MM-52. Pretoria, 1975.

WESSELS, F.J.H. *Vrouestemreg, 'n staatsfilosofiese studie*. M.A., UOVS, 1953.

II TYDSKRIFARTIKELS

ANON. *Discrimination in Employment*. *Labour Law Briefs* 10(1), May 1988.

CRONJE, G. *Die aandeel van die Blanke vrou aan die beroepsarbeid in Suid-Afrika met besondere aandag aan die gesinsimplikasies van die beroepswerksaamheid van die getroude vrou*. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe* 5, 1965.

HARTWELL, D. *Die vrou in die Suid-Afrikaanse industrie*. *Die Huisgenoot* 14.7.1944, 21.7.1944, 28.7.1944, 4.8.1944, 11.8.1944, 18.8.1944.

KELLERMAN, R. *Working women and organizations: are they compatible?* *South African Journal of Business Management* 11(4), 1980.

KLUGMAN, B. *Maternity rights and benefits and protective legislation at work*. *South African Labour Bulletin* 9(3), December 1983.

PREKEL, T. *Die werkende vrou*. *Volkshandel* 41(7), 1980.

PREKEL, T. Why a special look at women? *South African Journal of Business Management* 11(2), 1980.

PSEUD. Werkgewers moet vroue-arbeid beter benut. *Volkshandel* 43(10), 1982.

REID, E. Women at a standstill: The need for radical change. *People and Profits* 5(11), 1978.

VERWEY, I. Onreg in die onderwys. *Onderwysblad* 51(568), 1947.

III PERIODIEKE PUBLIKASIES

Die Burger, Maart-April 1941, Julie 1957, Mei-Junie 1964.

Rand Daily Mail, March-April 1941, July 1957, May-June 1964.

The Star, March-April 1941, July 1957, May-June 1964.

IV REGERINGSPUBLIKASIES

1. Verslae

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. *Die volledige Wiehahn-verslag met aantekeninge deur prof. N.E. Wiehahn en die Witskrif op elke deel. Dele 1-6. Johannesburg, 1982.*

UNIE VAN ZUID-AFRIKA. *Vijfde Rapport van de Staatsdienst Kommissie van Onderzoek, 1921 (UG 6-1921).*

UNION OF SOUTH AFRICA. *Report of the Select Committee on subject matter of the regulation of wages (specified trades) Bill. Cape Town, 1917.*

UNION OF SOUTH AFRICA. *Report of the Public Service Inquiry Commission, 1946 (UG 53-1946).*

2. Staatskoerante

Buitengewone Staatskoerant, 18.10.1963, 23.10.1964.

Staatskoerant 14.6.1946, 27.6.1969, 2.6.1972, 14.5.1976, 30.3.1988.

3. Wette

UNIE VAN SUID-AFRIKA. *Hersiene wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1910- 1929. Pretoria, 1910-1929.

UNIE VAN SUID-AFRIKA. *Wette van die Unie van Suid-Afrika*, 1930-1967. Pretoria, 1930-1967.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. *Indeks tot titels en tabelle van wette*. g.p., g.d.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. *Wette van die RSA. Geklassifiseer en geannoteer van 1910 af, 17 (Arbeid), 23 (Myne en Bedrywe)*. g.p., g.d.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. *Wet op Fabriek, Masjinerie en Bouwerk, Wet No. 22 van 1941 en Regulasies en Amendemente*. Pretoria, 1967.

4. Debatte van die Volksraad

UNIE VAN SUID-AFRIKA. *Debatte van die Volksraad van die Unie van Suid-Afrika*, 1918-1961. Kaapstad, 1918-1961.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. *Debatte van die Volksraad van die RSA*, 1962-1970. Kaapstad, 1962-1970.

5. Ander

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. (Departement van Mannekrag). *Werkloosheidversekering. Betalings aan afhanklikes van oorlede bydraers*. Pretoria, g.d.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA. (Departement van Mannekrag). *Werkloosheidversekering. Kraamvoordele*. Pretoria, g.d.

REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA (Departement van Mannekrag). *Opsomming van die vernaamste bepalings van die Werkloosheidversekeringswet soos op 1.1.1988.* Pretoria, 1988.

UNIE VAN SUID-AFRIKA. *Staatsdiensregulasies. Uitgevaardig kragtens artikel 26 van die Staatsdienswet, Wet No. 54 van 1957, van krag 1.1.1960.* g.p., g.d.

V. HISTORIESE MANUSKRIPTE

1. Suid-Afrikaanse Vroue-federasie, Pretoria

Verslag van die jaarkongres van die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie, 1934-1948.

Agenda en jaarverslag van die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie, 1956-1960, 1962, 1963.

Agenda, notule en jaarverslag van die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie, 1965-1967, 1969, 1970, 1972, 1980, 1982, 1986.

Beskrywingspunte, besluite en beleidsake van die Suid-Afrikaanse Vrouefederasie, Dele 3, 4, 5. 1940-1969.

2. William Cullen-biblioteek, Universiteit van die Witwatersrand (WCB)

AH 646 Records of the Trade Union Council of South Africa. Part I, 1915-1954.

AH 1426 Records of the Trade Union Council of South Africa. Part II, 1955-1986.

AH 1092 Records of the Garment Workers Union, 1918-1976.

AH 1494 Records of the National Union of Distributive Workers. Central Branch, 1933-1980.

3. Parlementsbiblioteek, Kaapstad (PBK)

1. *Annexures*

An 349-377 : 1924
An 407-426 : 1924
An 774-807 : 1926
An 294-316 : 1940-1941
An 1-16 : 1942
An 109-139 : 1942
An 171-200 : 1942
An 99-127 : 1943
An 243-272 : 1944
An 323-385 : 1944
An 243-270 : 1953
An 613-651 : 1954
An 361-378 : 1961
An 2001-2021 : 1963
An 652-714 : 1964

2. *Notule van die Volksraad*

24.8.1940-14.9.1940
27.1.1941-6.5.1941
18.1.1957-22.6.1957
18.1.1963-28.6.1963
17.1.1964-19.6.1964

Die versameling bevat 'n lys van petisies, gekose komitees, verrigtinge oor wetsontwerpe, notules ens.

VI ARGIVALE BRONNE

Ongepubliseerd

Sentrale Argiefbewaarplek, Pretoria (SAB)

1. *Archives of the Public Service Inquiry Commission, 1941-1947 (K47).*

| Vol. No. | File No. | Subject | Period |
|----------|-----------|---|-----------|
| 38 | 457 | Memo of National Council of Women of SA | 1944 |
| 38 | 457A | Correspondence | 1944 |
| 38 | 457B | Women diplomats | 1944 |
| 38 | 460 | Report of Committee to enquire into Housing scheme for Union Public Service | 1944 |
| 39 | 545 | Employment of Women | n.d. |
| 44 | 621-631 | Salary scales, civil servants | 1946 |
| 47 | 709 | Married women on permanent staff | 1945 |
| 49 | 751 | Memo re Women's Case | 1945 |
| 49 | 773 | Promotion-extracts from oral evidence | 1945 |
| 49 | 791 | Remuneration-Women | n.d. |
| 50 | 849-849A | Vroue in dissiplinêre poste in beheer van mans | 145 |
| 51 | 891, 891P | Women in Public Service | 1945-1946 |
| 56 | R0/6 | Women | n.d. |
| 58 | (e) | Public Service Act. Amendments | 1946-1947 |
| 60 | | Final Reports: (1) UG 9/1945 (2) UG 4/1946 (3) UG 35/1946 (4) UG 53/1946 (5) UG 54/1947 | |

2. *Argief van die Privaatsekretaris van die Minister van Arbeid, 1946-1966 (MAR)*

| Vol. No. | Lêer No. | Onderwerp | Periode |
|----------|-----------------|--|-----------|
| 67 | A2/3 | Klerasienywerheid | 1956-1961 |
| 68 | A2/3A | Klerasienywerheid | 1957-1959 |
| 82 | A3 Vol.1 | Algemene arbeidsake | 1955-1960 |
| 111 | A3/9 | Werkloosheidversekering | 1947-1960 |
| 112 | A3/10,A3/10/1 | Fabriekswet | 1948-1960 |
| 112 | A3/11 | Loonwet | 1956-1959 |
| 112 | A3/12 | Nywerheidsversoeningswet | 1955-1957 |
| 114 | A3/12 | Wysigingswetsontwerp op nywerheidsversoeningswet | 1956 |
| 116 | A3/15, A3/15 II | Wet op Naturelle-arbeid (geskille) | 1953 |
| 116 | A3/16 | Winkels en Kantore | 1957 |

3. *Archives of the Secretary of the Governor-General of the Union of South Africa, 1910-1965 (GG)*

| Vol. No. | File No. | Subject | Period |
|----------|---------------------|---|--------|
| 634 | 13/1951 | Position of women after war holding temporary applications in government departments | n.d. |
| 1496 | 62/1178, 62/1183 | Report of War Cabinet Committee on women in industry | n.d. |
| 1516 | 62/2214 | International Labour Conference. Approval by Union Government of ratification of the convention concerning the employment of women during the night | 1921 |

4. *Archives of the Executive Council, 1910-1961 (URU)*

| Vol. No. | File No. | Subject | Period |
|---------------|----------|---|------------|
| 1485, 1560 | 238,259 | Ratification of draft convention concerning employment of women during the night, adopted by the general conference of international labour organisation of the league of nations and of the communication to the secretary general of the league of nations of the Union of South Africa | 1935, 1936 |

5. *Die volgende argiefgroepe is deurgewerk maar geen relevante inligting is verkry nie.*

ARB Argief van die Departement van Arbeid, 1918-1962
FIN Argief van die Departement van Finansies, 1910-1954
MFN Argief van die Privaatsekretaris van die Minister van Finansies, 1910-1954

VII ONDERHOUDE

1. Mnr. du Plessis, Departement van Mannekrag, Pretoria, 14.7.1987.
2. Mej. M. Grobler, SAVF, Pretoria, 29.9.1987.
3. Mev. Hurter, Departement van Mannekrag, Pretoria, 14.7.1987.
4. Mnr. D. James, Departement van Mannekrag, Pretoria, 27.7.1987.

VIII ANDER

1. ANONIEM, Memorandum opgestel deur die Departement van Mannekrag insake die Wet op Winkels en Kantore, 1964, g.d., Pretoria.
2. Dokumente verskaf deur die Nasionale Unie van Distribusie en Aanverwante Werkers, Kaapstad.

Doc no 228493

Copy no 229428

| | |
|----------|---------|
| RGN | SRC |
| BIBLIOTE | LIBRARY |

R9,70