

PRODUKTIWITEIT EN ARBEIDSMARKDOELTREFFENDHEID IN DIE  
SUID-AFRIKAANSE EKONOMIE

deur

THEO MALAN

VERHANDELING

voorgelê ter vervulling van die vereistes vir die graad

MAGISTER IN DIE EKONOMIESE BESTUURSWETENSKAPPE

in

EKONOMIE

in die

FAKULTEIT EKONOMIESE EN BESTUURSWETENSKAPPE

aan die

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

STUDIELEIER: PROF. F. G. STEYN

PRETORIA

JANUARIE 2000

## DANKBETUIGINGS

- Aan my promotor, prof. F. G. Steyn onder wie se bekwame leiding ek hierdie studie kon afhandel.
- Aan my vrou, ouers, familie en vriende vir hul ondersteuning en aansporing.
- Aan my kollegas vir hulle belangstelling en bydrae.
- Aan my Skepper vir Sy genade en gawes wat Hy aan my geskenk het deur die jare.

PRETORIA

JANUARIE 2000

## OPSOMMING

Die arbeidsmark en die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer dra by tot die doeltreffende funksionering van enige ekonomie. Die swak prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie die afgelope aantal jare is indikatief van die ondoeltreffende wyse waarop veral die Suid-Afrikaanse arbeidsmark funksioneer. Ondernemings slaag dus oor die algemeen nie daarin om dinamiese arbeids- en indiensnamepraktyke toe te pas en produktiwiteit betekenisvol te verhoog nie. Verskeie faktore dra by tot die ondoeltreffendheid van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. In die verband kan in besonder verwys word na die invloed van apartheid. Hierdie beleidsrigting het die geleenthede van individue beperk en 'n besondere impak op die arbeidsmark gehad. Dit is hoofsaaklik weens die apartheidbeleid dat die Suid-Afrikaanse arbeidsmark sterk gesegmenteerd is, dit wil sê, permanent verdeel is in twee hoofsaaklik nie-mededingende marksegmente (Barker, 1992:16). Die regering het egter sedert 1994 daadwerklike pogings aangewend om arbeidsverhoudinge en gevolglik die arbeidsmark by wyse van wetgewing te hervorm.

In die studie word verskeie veranderlikes geïdentifiseer wat met die arbeidsmark verband hou, maar terselfdertyd indikatief is van die swak prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie, naamlik, hoë en stygende werkloosheidsvlakke, die lae werkskeppingskapasiteit van die ekonomie, armoede en ongelykheid, relatief lae produktiwiteitsvlakke en hoë eenheidsarbeidskoste, tekort aan vaardige en geskoolde arbeid, die relatief hoë koste van arbeid en die onbuigsaamheid van die arbeidsmark. Dit is in besonder die lae produktiwiteitsvlakke in die Suid-Afrikaanse ekonomie wat Suid-Afrika se kapasiteit om vinnige en volgehoue ekonomiese groei te bewerkstellig (en gevolglik internasionaal mededingend te wees) nadelig beïnvloed. Die belangrikheid van produktiwiteit kan dus nie oorbeklemtoon word nie.

Produktiwiteit dien as 'n maatstaf van die doeltreffendheid waarmee hulpbronne (ondermeer arbeid), aangewend word. Die vraag na en die aanbod van arbeid word dus beïnvloed deur die produktiewe aanwending van insette. Volgens Ehrenberg en Smith (1996:36) is produktiwiteit egter ook bepalend in terme van die uitset van 'n onderneming en die wyse waarop arbeid en kapitaal in die produksieproses gekombineer word. Ekonomiese ontwikkeling behels dus veranderinge in die struktuur van indiensname en betekenisvolle toenames in produktiwiteit. Die prestasies van die

ekonomie word beïnvloed deur stygende produktiwiteitsvlakke en 'n styging in reële lone.

Die welvaart van individue of 'n gemeenskap kan slegs verhoog word indien produktiwiteit betekenisvol verhoog. Die determinante van produktiwiteit (die verwantskap tussen reële uitset en die hoeveelheid insette wat aangewend word om die uitset te produseer), is egter veelvuldig en veelsoortig. Prokopenko (1987:4) voer aan dat *“the essence of productivity improvement is working more intelligently, not harder”*.

Die Suid-Afrikaanse bevolking is 'n heterogene gemeenskap bestaande uit verskeie groeperinge met hul eie persepsies rakende politieke, ekonomiese, sosiale en arbeidsaangeleenthede, met die gevolg dat daar wyduiteenlopende opinies met betrekking tot produktiwiteit en die belangrikheid daarvan bestaan. So byvoorbeeld ervaar werknemers oor die algemeen produktiwiteit as negatief. Dit is egter noodsaaklik dat al die rolspelers in die ekonomie besef dat verhoogde produktiwiteit 'n belangrike bron van reële ekonomiese groei, sosiale vooruitgang en verhoogde lewenstandaarde is. In Hoofstuk 3 word die Growth, Employment and Redistribution (GEAR) makro-ekonomiese strategie van die regering en die produktiwiteitsimplikasies van die strategie ondersoek. Dit is duidelik dat produktiwiteitsvlakke betekenisvol moet verhoog indien die regering die gestelde doelwitte wil bereik.

Produktiwiteit word ook beïnvloed deur arbeidsverhoudinge. Die strewe na minimum werkloosheid en die doeltreffende aanwending van menslike hulpbronne maak die arbeidsmark dus 'n sentrale fokus van die pogings om die algehele werking van die ekonomie te verbeter. Aangesien arbeid 'n komponent in enige produksieproses is, is arbeid en arbeidsverhoudinge 'n belangrike aspek in die studie rondom produktiwiteit en produktiwiteitsverhoging. Positiewe verhoudinge in die werkplek sal werknemers motiveer om hul werk op die mees doeltreffende en effektiewe wyse af te handel. Dit lei tot verhoogde produktiwiteit.

Die verhoudinge tussen werkgewers en werknemers word grootliks gereguleer deur arbeidswetgewing. Arbeidswetgewing het dus 'n direkte invloed op al die partye in die arbeidsmark en gevolglik ook op die werking van die arbeidsmark. In Hoofstuk 5 word aandag geskenk aan die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995, die Wet op Basiese

Diensvoorwaardes van 1997 en die Wet op Gelyke indiensname van 1998. Deur middel van die wetgewing poog die regering om 'n wetlike raamwerk vir samewerking tussen werkgewers, werknemers en die regering daar te stel ten einde Suid-Afrikaanse ondernemings en nywerhede se internasionale mededingende posisie in stand te hou, en ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder.

Indien produktiwiteitsvlakke nie verhoog word nie sal die lewenstandaard van die Suid-Afrikaanse samelewing deurlopend daal en werkloosheid toeneem. Ten einde die groeipotensiaal van die ekonomie te verhoog moet produksiemiddele doeltreffend benut en besparing en die investeringsgeneigdheid verhoog word.

## INHOUDSOPGAWE

	<b>BLADSY</b>
DANKBETUIGINGS	(i)
OPSOMMING	(ii)
INHOUDSOPGAWE	(v)
LYS VAN FIGURE	(ix)
LYS VAN TABELLE	(x)
LYS VAN DIAGRAMME	(x)
<b><u>HOOFSTUK 1:</u></b>	
	<b><u>PROBLEEMSTELLING EN METODE VAN ONDERSOEK</u></b>
1.1	INLEIDING 1
1.2	PROBLEEMSTELLING 5
1.2.1	Werkloosheid 8
1.2.2	Werkskeppingskapasiteit 11
1.2.3	Armoede en ongelykheid 12
1.2.4	Produktiwiteit en eenheidsarbeidskoste 13
1.2.5	Vaardigheidsvlakke 16
1.2.6	Die onbuigsaamheid van die arbeidsmark 17
1.3	STUDIEDOELSTELLINGS 19
1.4	METODE VAN ONDERSOEK 21
<b><u>HOOFSTUK 2:</u></b>	
	<b><u>DIE WERKING VAN DIE ARBEIDSMARK</u></b>
2.1	INLEIDING 23
2.2	DIE VRAAG NA EN DIE AANBOD VAN ARBEID 24
2.2.1	Inleiding 24
2.2.2	Die vraag na arbeid 26
2.2.3	Die aanbod van arbeid 31
2.2.3.1	Individuele arbeidsaanbod 33
2.2.3.2	Arbeidsmarkdeelnemers en ure gewerk 36
2.2.3.3	Werksure 36
2.2.3.4	Investering in menslike kapitaal 37
2.2.4	Soorte arbeidsmarkte 37
2.2.5	Suid-Afrika se arbeidsmark 44
2.3	SAMEVATTING 46

### **HOOFSTUK 3:**

### **PRODUKTIWITEIT**

3.1	INLEIDING	50
3.2	ENKELE SIENINGS OOR PRODUKTIWITEIT IN SUID-AFRIKA	55
3.2.1	Die Suid-Afrikaanse kommunistiese party	57
3.2.2	Congress of South African trade unions	58
3.2.3	African national congress	59
3.2.4	Die besigheidsektor	59
3.3	GEAR EN DIE ROL VAN PRODUKTIWITEIT	60
3.4	PRODUKTIWITEITSIMPLIKASIES VAN GEAR	62
3.5	PRODUKTIWITEITSPRESTASIES IN SUID-AFRIKA	65
3.5.1	Multifaktorproduktiwiteit in die private ekonomie	66
3.5.2	Multifaktorproduktiwiteit in die vervaardigingsektor	68
3.5.3	Arbeidsproduktiwiteit en lone in vervaardiging	69
3.6	SAMEVATTING	72

### **HOOFSTUK 4:**

### **ARBEIDSVERHOUDINGE**

4.1	INLEIDING	75
4.2	ARBEID EN EKONOMIESE DENKSKOLE	77
4.3	ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA	82
4.4	GESKIEDKUNDIGE ONTWIKKELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE	82
4.5	VAKBOND TENDENSE IN SUID-AFRIKA	100
4.5.1	Vakbondlidmaatskap	100
4.5.2	Vakbondfederasies	102
4.5.2.1	COSATU	102
4.5.2.2	NACTU	103
4.5.2.3	FEDUSA	103
4.5.2.4	Besigheid Suid-Afrika (BSA)	103
4.6	SAMEVATTING	104

**HOOFSTUK 5:**

**'n NUWE ERA IN SUID-AFRIKAANSE  
ARBEIDSVERHOUDINGE: ARBEIDSWETGEWING**

5.1	INLEIDING	107
5.2	DIE NUWE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995	107
5.2.1	Doel van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge	109
5.3	DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES, 1997	113
5.3.1	Doel van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes	113
5.3.2	Omvang van die Wet	114
5.3.3	Reëling van werkstyd	115
5.3.4	Jaarlikse verlof	117
5.3.5	Diensbesonderhede	117
5.3.6	Diensbeëindiging	118
5.3.7	Diskriminasie	118
5.3.8	Kinderindiensname en dwangarbeid	119
5.3.9	Wysiging deur ooreenkoms	119
5.3.10	Afdwinging	120
5.3.11	Geskilbeslegting	121
5.4	DIE WET OP GELYKE INDIENSNAME, 1998	121
5.4.1	Inleiding	121
5.4.2	Erflating van diskriminasie	122
5.4.3	Ekonomiese groei	124
5.4.4	Sleutelkenmerke en aangeleenthede	125
5.4.5	Onregverdige diskriminasie	125
5.4.6	Pligte van werkgewers	126
5.4.7	Toepassing	127
5.4.8	Beslegting van geskille	128
5.5	KOSTE VAN ARBEID	128
5.6	DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES EN PRODUKTIWITEIT	129
5.7	SAMEVATTING	130



<b><u>HOOFSTUK 6:</u></b>	<b><u>SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS</u></b>	
6.1	SAMEVATTING	133
6.2	ALTERNATIEWE EKONOMIESE GROEISTRATEGIEë	137
6.3	SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSMARKTENDENSE	144
6.4	GEVOLGTREKKINGS	149
<b>BIBLIOGRAFIE</b>		<b>153</b>

## LYS VAN FIGURE

FIGUURNOMMER	FIGUUROPSKRIF	BLADSY
<b><u>HOOFSTUK 1</u></b>		
Figuur 1.1	Werkloosheidskoerse in Suid-Afrika en 15 ander lande, 1997	10
Figuur 1.2	Indiensnamekapasiteit van Suid-Afrika en enkele ander lande, 1996	13
Figuur 1.3	Werknemerproduktiwiteit in Suid-Afrika en enkele ander lande, 1997	15
Figuur 1.4	Relatiewe totale uurlikse vergoeding vir werkers in die vervaardigingsektor (VSA dollar), 1997	16
Figuur 1.5	Geskoolde arbeid in Suid-Afrika en enkele ander lande, 1997	18
Figuur 1.6	Buigsaamheid van arbeidsregulasies, 1997	20
<b><u>HOOFSTUK 2</u></b>		
Figuur 2.1	Langtermyn arbeidsvraagkurwe	29
Figuur 2.2	Skaal- en substitusieeffekte	31
Figuur 2.3	Terugbuigende arbeidsaanbod	35
Figuur 2.4	Ouderdom-verdienste profiel (met of sonder tersiêre opleiding)	38
Figuur 2.5	Volmaakte mededingende arbeidsmark	39
Figuur 2.6	Monopolis in die produktemark	41
Figuur 2.7	Monopsonis in die arbeidsmark	43
<b><u>HOOFSTUK 3</u></b>		
Figuur 3.1	Basiese scenario produktiwiteitsprojeksies, 1996-2000	63
Figuur 3.2	Geïntegreerde scenario produktiwiteitsprojeksies, 1996-2000	64
Figuur 3.3	Reële inset- en uitsetneigings in die private ekonomie, 1985-97	67
Figuur 3.4	Multifaktorproduktiwiteit in die private ekonomie, 1985-97	68
Figuur 3.5	Reële uitset- en insetneigings in die vervaardigingsektor, 1985-97	69
Figuur 3.6	Produktiwiteitsneigings in die vervaardigingsektor, 1985-97	70
Figuur 3.7	Arbeidsproduktiwiteit en verdienste in die vervaardigingsektor, 1985-97	71
Figuur 3.8	Verandering in eenheidsarbeidskoste in die vervaardigingsektor, 1985-97	71
<b><u>HOOFSTUK 4</u></b>		
Figuur 4.1	Vakbondlidmaatskap (geregistreerde en ongeregistreerde vakbonde), 1980-96	101



## LYS VAN TABELLE

TABELNOMMER	TABELOPSKRIF	BLADSY
<b><u>HOOFSTUK 2</u></b>		
Tabel 2.1	Die primêre en sekondêre arbeidsmark	46
<b><u>HOOFSTUK 3</u></b>		
Tabel 3.1	Resultate van die bs-projeksies vir die periode 1996 tot 2000	61
Tabel 3.2	Resultate van die is-projeksies vir die periode 1996 tot 2000	62

## LYS VAN DIAGRAMME

DIAGRAM-NOMMER	DIAGRAMOPSKRIF	BLADSY
<b><u>HOOFSTUK 2</u></b>		
Diagram 2.1	Die markte waarin ondernemings funksioneer	25
Diagram 2.2	Die faktore wat die aanbod van arbeid bepaal	33
<b><u>HOOFSTUK 4</u></b>		
Diagram 4.1	Dunlop se nywerheidsverhoudingestelsel model	81

# HOOFSTUK 1

## PROBLEEMSTELLING EN METODE VAN ONDERSOEK

### 1.1 INLEIDING

Die Suid-Afrikaanse ekonomie is die afgelope aantal jare gekenmerk deur traë ekonomiese groeikoerse, swak betalingsbalansposisies en deurlopende stygende werkloosheidsvlakke. Sentraal tot die ekonomie se swak rekord, is die swak funksionering en prestasie van die arbeidsmark – sinoniem met kroniese werkloosheid en armoede, diskriminasie en ongelykheid. Verder is daar konflik in die werksplek, lae vlakke van produktiwiteit en 'n tekort aan essensiële bestuurs- en tegniese vaardighede. Volgens die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling (OESO) is hierdie noodsaaklike vereistes om die ekonomie, wat toenemend aan die eise van internasionale mededinging blootgestel word, aan te dryf. In die verband sê die OESO dat

*"Minimising joblessness and improving the efficiency with which human resources are allocated - make labour markets a central focus of efforts to improve the overall functioning of economies." (OECD, 1987:140)*

Dit is dus duidelik dat die arbeidsmark en die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer bydra tot die doeltreffende funksionering van enige ekonomie. Dit impliseer dat Suid-Afrikaanse ondernemings onder andere dinamiese arbeids- en indiensnamepraktyke moet toepas en produktiwiteit betekenisvol moet verhoog. Die arbeidsmark speel 'n belangrike rol in terme van die doeltreffende funksionering van 'n markeconomie, omrede:

- die arbeidsmark 'n effektiewe instelling is waardeur relatiewe loonkoerse bepaal kan word;
- die arbeidsmark die primêre meganisme is waardeur stygings in produktiwiteit omgeskakel word in hoër lone en lewensstandaarde; en
- die arbeidsmark die doeltreffendste meganisme is waardeur miljoene werknemers met verskillende vaardighede en belange tussen die menigte verskillende poste in die ekonomie geallokeer kan word.

Twee perspektiewe moet in gedagte gehou word wanneer ondersoek gedoen word na die funksionering van die arbeidsmark:

- Eerstens, moet die veranderlikes wat 'n invloed op die werking van die ekonomie uitoefen, in gedagte gehou word wanneer die funksionering van die arbeidsmark geëvalueer word.
- Tweedens, moet in gedagte gehou word dat arbeidsmarkte inherent anders as ander markte funksioneer weens hul unieke eienskappe en hul sentraal sosiale, politieke en ekonomiese rolle. Arbeidsmarkte is grootliks monopsonisties deurdat daar 'n groot aantal arbeiders is en 'n relatiewe klein aantal opnemers (kopers). So 'n situasie het moontlik relevansie vir Suid-Afrika, omdat hier byvoorbeeld groot nywerheidsondernemings bestaan wat die meerderheid werknemers in 'n spesifieke sektor in diens het, en wat in groot mate 'n verenigde front ten opsigte van lone op bedingingsraadvlak vorm (Barker, 1992:17).

Die OECD (1987:127) benadruk hierdie standpunte. Die arbeidsmark moet deurlopend by veranderende interne en eksterne veranderings aanpas. Hierdie aanpassing gaan egter gewoonlik gepaard met verskeie probleme wat slegs verstaan kan word indien die volgende in gedagte gehou word:

*"The first is the inherent imperfection of the labour market as compared with theoretically ideal markets for commodities, given the extreme heterogeneity of jobs and the uniqueness of the individuals who seek and fill them.*

*The second feature is the direct effect labour markets have on living standards and social relationships. The institutions and procedures involved in setting labour incomes have a bearing on the social and political environment that goes well beyond the labour market itself. The functioning of labour markets is therefore inevitably embedded in the social and political context - especially in prevailing views about the fairness of access to jobs, about the allocation of risks and rewards arising from economic activity, and about the prerogatives of management and the rights of workers in the workplace.*

*The third is their macroeconomic impact: labour is an input into production of virtually all goods and services, and its price tends to be roughly co-ordinated*

*across uses. As a result, money wages set a short-term peg for determination of the general price level and, indirectly, for the level of activity. At the same time, the efficiency with which human resources are allocated and utilised over the longer term, and the incentives labour markets provide to acquire and effectively deploy skills, shape the growth of productivity and the scope for rising living standards." (OECD, 1987:121)*

Die doeltreffendheid van enige arbeidsmark hou dus verband met die teenwoordigheid en die funksionering van insentiewe, die vloeï van inligting in die arbeidsmark, en die teenwoordigheid óf afwesigheid van beperkinge op werknemers óf werkgewers om op die gestelde insentiewe te reageer.

Ten einde indiensnamevlakke in die arbeidsmark te verhoog en volgehoue groei in indiensname in stand te hou, moet:

- algemene loonvlakke en -veranderings aanpas by die ekonomie se vermoë om te betaal;
- werksoekers doeltreffend geplaas word; en
- vaardighede van werknemers ontwikkel en ten volle benut word.

Die hedendaagse Suid-Afrikaanse arbeidsmark is die resultaat van bepaalde beleidsrigtings wat in die verlede gevolg was. Vandag word die beginsel van apartheid verwerp, maar dit was juis hierdie beleid wat 'n besondere impak op die arbeidsmark gehad het, en die geleenthede van individue in Suid-Afrika beïnvloed het. Met die apartheidsbeleid het die Suid-Afrikaanse regering beoog om:

- die aanbod van arbeid in die landbousektor te beskerm teen mededinging vanaf die nywerheidssektor, waar in die algemeen hoër lone betaal is;
- ongeskoolde Blanke arbeid teen goedkoper nie-Blanke arbeid te beskerm;
- geskoolde Blanke arbeid te beskerm deur te verhoed dat geskoolde, nie-Blanke arbeiders hul vaardighede in Blanke gebiede aanwend;
- te voorkom dat plattelandse nie-Blanke arbeiders permanente woonadresse in stede verkry; en
- die verspreiding van nie-Blanke arbeid in Blanke gebiede te beheer.

Die gevolge van die apartheidsbeleid was gemanifesteer in ondermeer werkreservering, instromingsbeheer, swak nie-Blanke onderwys en die ontneming van vakbondregte vir Swart werknemers.

Die arbeidsmark het egter gedurende die laat sewentigerjare begin verander, met die wettiging van Swart vakbonde en die liberalisering van instromingsbeheer. Volgens Standing (1996:15) het die destydse nywerheidsraadstelsel meer gefragmenteerd en minder doeltreffend geraak, terwyl die onderhandelingsstrukture wat uitsluitlik vir Blanke werkgewers en Blanke vakbonde gereserveer was, onder volgehoue druk geswig het. Vir die eerste keer in die geskiedenis is Swart persone as volwaardige “werknemers” erken. Die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie het ook daartoe aanleiding gegee dat statutêre erkenning aan Swart vakbonde verleen is. Die mees simboliese verandering het egter in 1986 plaasgevind met die afskaffing van instromingsbeheer en werkreservering in die mynbousektor. Die ontwikkelings word deur Standing (1996:15) as volg gestel:

*The Wiehahn Commission institutionalised adversarial labour relations, promoted certain worker rights through recognition of unfair labour practices and influenced economic distribution through sectoral collective bargaining. In many respects the Wiehahn Commission shaped the evolution of labour market policy in the 1980s and early 1990s. It gave sectionalism a new lease of life.*

*The Comprehensive Labour Market Commission set up in early 1995 might be regarded as its successor, and may be judged by whether it succeeds in promoting labour market flexibility with security.*

Dit was hoofsaaklik die groei en diversifikasie van die vervaardigingsektor en in 'n mindere mate die konstruksie- en dienstesektore wat die erosie van die ou nywerheidsraadstelsel versnel het. Die vervaardigingsektor het meer bekwame werknemers benodig en moes op een of ander wyse die groeiende Swart stedelike werksmag in die vervaardigingsarena inkorporeer. Ekonomiese ontwikkeling en industrialisasie het tot onhoudbare spanning in sosiale verhoudinge aanleiding gegee. Die rigiditeit van die nywerheidsraadstelsel het onder toenemende druk verkeer weens internasionale teenkantiing teen apartheid, die weerstand van die Swart jeug en ekonomiese druk van die

buiteland. Die laaste skanse van die apartheidstelsel het met die algemene verkiesing van 1994 geval.

In lande met gevestigde vakbondbewegings, soos Suid-Afrika, vervul kollektiewe bedinging 'n belangrike rol in beide die bestuur van sleutelsektore, asook in terme van die invloed wat bedinging op arbeidsverhoudinge in die sektore waar vakbonde afwesig is, uitoefen. Kollektiewe bedingingsinstellings vervul dus belangrike ekonomiese funksies, soos byvoorbeeld die verlaging van transaksiekoste in die indiensnameverhouding. Daar kan dus aanvaar word dat kollektiewe bedinging 'n kernelement van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark sal bly. Kollektiewe bedinging verander ook natuurlik die monopsonistiese aard van die mark meer na 'n bilaterale monopolie en samespanning. Dit wil sê dat daar 'n situasie kan ontwikkel waar 'n monopsonis saam met 'n sterk vakbond in 'n besondere arbeidsmark bestaan. Omdat nie een van die partye al die mag het nie, moet die een of ander kompromis ten opsigte van lone bereik word (Barker, 1992:19).

Die regering streef tans daarna om arbeidsverhoudinge by wyse van wetgewing te hervorm. In hierdie verband word verwys na die implementering van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995, die inwerkingstelling van die omstrede Wet op Basiese Diensvoorwaardes gedurende 1997, die aanvaarding van die Wet op Gelyke Indiensname gedurende Oktober 1998 en die wetsontwerp op Vaardigheidsontwikkeling (Levy, 1997:26).

## **1.2 PROBLEEMSTELLING**

Gegewe die voorafgaande is dit duidelik dat die Suid-Afrikaanse ekonomie reeds geruime tyd swak presteer. Volgens du Plooy (1990:1) moes die inwoners van Suid-Afrika toesien dat die gemiddelde lewenstandaard sedert die sestigerjare al hoe stadiger toeneem en gedurende die tagtigerjare begin daal, toe die ekonomiese groeikoers deur die bevolkingsgroeikoers oortref is.

Vir die doeleindes van hierdie studie is dit noodsaaklik om die bronne van ekonomiese groei te identifiseer. Ekonomiese groei ontstaan uit een of albei van twee basiese faktore, te wete:



- die aanwending van meer produksiemiddele (arbeid, kapitaal, intermediêre insette soos grondstowwe en energie, entrepreneurskap en tegnologie) om goedere en dienste te produseer; en/of
- die meer doeltreffende aanwending van bestaande produksiemiddele.

Ekonomiese groei kan dus bewerkstellig word deur groter hulpbronaanwending en produktiwiteitsverbetering (beter benutting van bestaande hulpbronne). Adam Smith (1950:306) het tereg opgemerk:

*“The annual produce of the land and labour of any nation can be increased in its value by no other means but by increasing either the number of its productive labourers, or the productive power of those labourers who had before been employed.”*

Verhoogde produktiwiteitsvlakke is belangrik omrede dit die sleuteldeterminant van die toekomstige lewenstandaard in ’n land is.

*“The inhabitants of a country whose productivity is growing rapidly can expect to be far better clothed and fed, to have available more of the things that are said to contribute to the quality of life, and to be able to enjoy more leisure than they do today.”* (Baumol, et al. 1985:5)

Volgens die Confederation of Australian Industry Industrial Council (1985:10) word ekonomiese groei, hoër reële lone en volle indiensname van produktiwiteitsverbetering afgelei.

Van Rensburg (1998:21-3) identifiseer sommige van die veranderlikes – spesifiek daardie wat met die arbeidsmark verband hou – wat indikatief was, en steeds is, van die swak funksionering en prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie:

- hoë werkloosheidsvlakke;
- die lae werkskeppingskapasiteit van die ekonomie;
- hoë vlakke van armoede en ongelykheid;
- relatief lae produktiwiteit en hoë eenheidsarbeidskoste;
- tekorte aan vaardige of geskoolde arbeid;

- die relatiewe hoë koste van arbeid; en
- die onbuigsaamheid van die arbeidsmark.

Baumol (1985:25) maak die volgende stelling ten opsigte van die Amerikaanse ekonomie:

*It is widely believed that lagging productivity growth must raise the cost and the price of American products, which will, in turn, drive those products, one after another, out of the foreign market that previously imported them, and that at the same time all U.S. markets will become increasingly vulnerable to foreign imports. The consequences envisaged are growing unemployment in the United States, collapse of most of its industries, increased trade deficits, and takeover of vast segments of American markets by foreign competitors.”*

Baumol is van mening dat 'n land se produktiwiteitsvlakke bepalend is in terme van daardie land se internasionale mededingendheid. Produktiwiteit is dus die fondament van mededingendheid en gevolglik ook ekonomiese groei.

Wat is mededingendheid?

*“Competitiveness is the ability of a country to create added value and thus increase national wealth by managing assets and processes, attractiveness and aggressiveness, globality and proximity, and by integrating these relationships into an economic and social model” (NPI, 1997:3)*

Mededingendheid is dus die kapasiteit waaroor ekonomieë beskik om vinnige en volgehoue ekonomiese groei te bewerkstellig. Dit is dus verstaanbaar dat sakelui en politici mededingendheid as belangrik ag.

*“The answer is clear: high sustained economic growth is the foundation for the fundamental improvement of the quality of life of people in Southern Africa”*  
(Hough, 1999:22)

Vervolgens word Suid-Afrika se internasionale mededingendheid aan die hand van die volgende arbeidsmarkverwante veranderlikes verder ondersoek:

- werkloosheid;

- indiensnamekapasiteit;
- werknemerproduktiwiteit;
- geskoolde arbeid;
- arbeidskoste; en
- die buigsamheid van arbeidsregulasies.

Suid-Afrika se mededingendheidsposisie teenoor 'n groep van 46 lande, soos bepaal word deur die World Competitiveness Yearbook (1998), word ook beskou.

### 1.2.1 **Werkloosheid**

Werkloosheid is een van die primêre indikatore van die swak prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie. Volgens Schlemmer (1998:1) is werkloosheid een van Suid-Afrika se grootste sosio-ekonomiese probleme en as sulks 'n goeie indikator van arbeidsmark onvolmaakthede. Dit is die grootste oorsaak van armoede en veroorsaak verskeie sosio-ekonomiese probleme soos ondermeer misdaad, kindersterftes, ondervoeding, lae lewensverwagting en swak skolastiese prestasie. Al hierdie faktore beïnvloed produktiwiteitsvlakke.

Volgens Statistieke Suid-Afrika (Stats SA, 1998:3), het werkloosheid in Suid-Afrika sedert 1995 toegeneem. Die offisiële werkloosheidskoers was 20,0% in 1994, waarna dit gedaal het na 16,9% in 1995. Gedurende 1996 was die werkloosheidskoers 21,0% waarna dit verder toegeneem het tot 22,9% in 1997. (Die uitgebreide werkloosheidskoers was 31,5% in 1994, waarna dit gedaal het tot 29,3% in 1995. Daarna het die werkloosheidskoers gestyg tot 35,6% in 1996 en 37,6% in 1997).

Stats SA (1998:1) het onlangs die definisie van die offisiële werkloosheidskoers hersien om in lyn te wees met die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) se definisie. Hierdie definisie word deur meer as tagtig persent van beide ontwikkelde en minder ontwikkelde lande, asook Suid-Afrika se primêre handelsvennote gebruik.

Volgens die nuwe definisie word werklose persone gedefinieer as daardie persone binne die ekonomiese bedrywige bevolking wat:

- nie gedurende die sewe dae wat die onderhoud voorafgegaan het, gewerk het nie;
- wil werk en beskikbaar is om binne sewe dae na afloop van die onderhoud te begin werk; en
- aktiewe stappe geneem het om werk te soek of enige vorm van self-indiensname onderneem het gedurende die vier weke wat die onderhoud voorafgegaan het.

Die Suid-Afrikaanse werkloosheidskoers is uitermatig hoog. Volgens Stats SA was daar gedurende 1995 bykans 5 miljoen persone ('n derde van die arbeidsmag), wat nie instaat was om werk te kry nie – hetsy in die formele sektor of die informele sektor (Stats SA, 1996).

Gegewens van Stats SA (1998:16) dui daarop dat die arbeidsmarkdeelnemers - daardie persentasie van die bevolking tussen die ouderdomme van 15 en 65 jaar, wat ekonomies aktief was - van 48% in 1994 tot 44% gedurende 1997 afgeneem het (amptelike definisie). Die arbeidsabsorpsiekoers - daardie deel van die bevolking tussen die ouderdomme van 15 en 65 jaar wat wel in diens was - het deurlopend gedaal sedert 1994. Gedurende 1997 was die arbeidsabsorpsiekoers 35%.

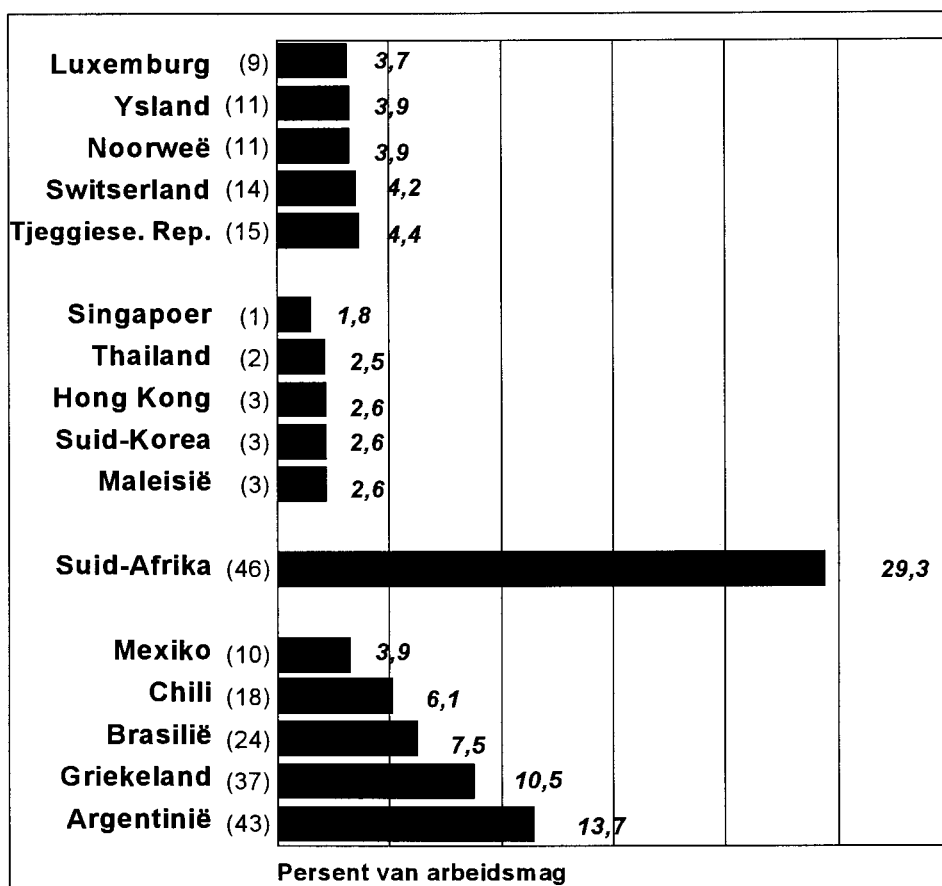
Figuur 1.1 toon die werkloosheidskoerse in Suid-Afrika en vyftien ander vergelykende lande aan. Singapoer beklee die eerste posisie met 'n werkloosheidsyfer van slegs 1,8%. Suid-Afrika beklee die 46ste posisie. Volgens die uitgebreide definisie was 29,3% van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag gedurende 1997, werkloos. 'n Swak prestasie wanneer dit vergelyk word met die Asiatiese tere en hoogs-ontwikkelde lande soos Luxemburg, Noorweë en Switserland en ander ontwikkelende lande soos byvoorbeeld Mexiko en Chili.

Werkloosheid in Suid-Afrika kan ondermeer aan die volgende faktore toegeskryf word, te wete:

- bevolkings- en arbeidsmaggroeikoerse;
- geskooldeheidsvlakke van die arbeidsmag;
- kapitaalintensiteit van produksiemetodes;
- tegnologiese ontwikkeling;

- onversoenbaarheid van onderwys en opleiding met werksgeleenthede;
- vakbondoptrede;
- swak ekonomiese prestasie;
- tekort aan inligting;
- Suid-Afrikaners se geneigdheid om té veel op die regering staat te maak vir die skep en verskaffing van werksgeleenthede, terwyl die vermoë van die openbare sektor reeds versadigingspunt bereik het; en
- rigiditeit van die arbeidsmark

**Figuur 1.1: Werkloosheidskoerse in Suid-Afrika en 15 ander lande, 1997**



Bron: World Competitiveness Yearbook, 1998:475

Die onvermoë van die formele ekonomie om genoegsame werksgeleenthede vir die groeiende bevolking te skep, hou nadelige gevolge in vir nuwe toetreders tot die arbeidsmark. Barker (1992:86) voer aan dat 'n ekonomiese groei koers van

minstens 5% per jaar benodig word om slegs die nuwe toetreders tot die arbeidsmark te akkommodeer, sonder om huidige werkloosheidsvlakke aan te spreek.

Die regering wend egter daadwerklike pogings aan om die werkloosheidsituasie in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark te verlig. In die regering se makro-ekonomiese strategie (Gear), word werkskepping as een van die primêre doelwitte gestel. Volgens die Gear projeksies moet daar teen die jaar 2000, 400 000 werksgeleenthede per jaar geskep word.

Tot op hede is die gestelde doelwitte egter nog nie bereik nie. Die mees resente statistieke dui daarop dat die geprojekteerde 126 000 werksgeleenthede wat gedurende 1996 geskep moes word, wat op indiensnamegroei van 1,3% dui, nie gerealiseer het nie. Die situasie het egter nie verbeter nie. Gedurende 1997 het indiensname in die formele sektor van die ekonomie (landbou uitgesluit), met nagenoeg 1,6% afgeneem. Daar bestaan dus twyfel of die 252 000 werksgeleenthede wat vir 1997 geprojekteer was, gerealiseer het. Die Suid-Afrikaanse ekonomie ervaar dus, ten spyte van ekonomiese groei, 'n periode van "jobless growth".

### **1.2.2 Werkskeppingskapasiteit**

Volgens van Rensburg (1998:21-3) het die Suid-Afrikaanse ekonomie tans feitlik geen kapasiteit om werksgeleenthede te skep nie. Die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika (1997) voer aan dat daar gedurende die periode 1986 tot 1996 'n netto verlies van 120 000 werksgeleenthede in die formele sektor van die ekonomie was, terwyl die arbeidsmag met meer as drie miljoen persone toegeneem het (Barker, 1995:112).

Volgens Stats SA (1998:2) het die gemiddelde arbeidsabsorpsiekoers van 40% in 1994 na 39% in 1995, 36% in 1996 en 35% in 1997 afgeneem. Die arbeidsabsorpsiekoers word gedefinieer as die persentasie van die bevolking tussen die ouderdomme van 15 en 65 jaar wat in diens was.

Die vraag kan nou met reg gevra word – wat is die invloed van die volgende faktore op die arbeidsabsorpsiekoers en die arbeidsmark:

- nuwe arbeidswetgewing;
- meer vryheid van beweging;
- hoër internasionale migrasie; en
- hoër internasionale mededinging.

Wat verhoed dat die vraag en aanbod van arbeid nader aan mekaar beweeg?

In Figuur 1.2 word Suid-Afrika se relatiewe posisie in terme van sy werkskeppingskapasiteit voorgestel (soos gemeet aan die verhouding van indiensnamegroei en bevolkingsgroei). Suid-Afrika beklee die 25ste posisie. Hierdie swak prestasie kan gedeeltelik toegeskryf word aan swak ekonomiese groeikoerse. 'n Ekonomiese groeikoers van ten minste 5% per jaar word benodig om werk te kan skep slegs vir die nuwe toetreders tot die arbeidsmark, sonder dat die bestaande werkloosheidsprobleem aangespreek word (Barker, 1992:91).

### **1.2.3 Armoede en ongelykheid**

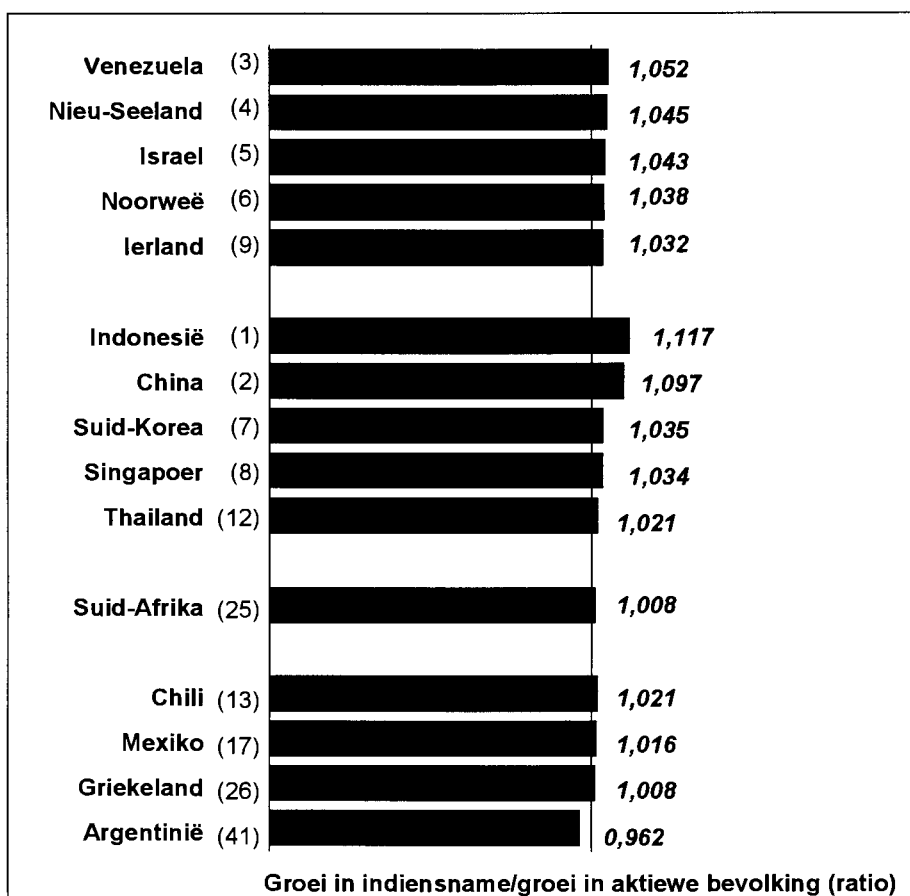
Volgens Whiteford (WEFA South Africa, 1999:3) lewe nagenoeg 57% van Suid-Afrika se bevolking (bykans 23 miljoen persone), in armoede. Hierdie mense lewe onder die broodlyn – R353 per volwasse persoon per maand. Ongeveer 72% van alle arm mense woon in plattelandse gebiede.

Armoede het egter baie gesigte (Human Development Report, 1997:iii). Dit is veel meer as blote lae inkomste. Dit weerspieël ook:

- swak gesondheid en onderwys;
- verlies aan kennis en kommunikasie;
- onvermoë om menslike en politieke regte uit te oefen; en
- die afwesigheid van waardigheid, selfvertroue en selfrespek.

Daar is ook omgewingsverarming en die verarming van nasies, waar almal essensieel in armoede lewe. Agter hierdie gesigte van armoede lê die onverbidde realiteit van desperate lewens sonder keuses en, dikwels, regerings wat nie oor die vermoë beskik om die probleme rondom armoede te hanteer nie.

**Figuur 1.2: Indiensnamekapasiteit van Suid-Afrika en enkele ander lande, 1996**



Bron: World Competitiveness Yearbook, 1998:474

Volgens Van Rensburg (1998:21-4) word die koste van die wanfunksionerende arbeidsmark hoofsaaklik deur die arm gedeelte van die bevolking gedra. Die nalatenskap van apartheid en die hoë armoedevlakke het bygedra tot groot ongelykhede in die Suid-Afrikaanse gemeenskap.

#### 1.2.4 Produktiwiteit en eenheidsarbeidskoste

Suid-Afrika se produktiwiteitsrekord is nie baie bemoedigend nie (Van Rensburg, 1998: 21-4). Alhoewel daar gedurende die afgelope aantal jare 'n klein toename in arbeidsproduktiwiteit was, kan hierdie toename toegeskryf word aan die vervanging van arbeid met masjinerie (kapitaal), eerder as aan die beter benutting van arbeid. Hierdie tendens word bevestig deur die Suid-



Afrikaanse Reserwebank. Volgens die Reserwebank het positiewe koerse van toename in arbeidsproduktiwiteit sedert 1991 saamgeval met grootskaalse afleggings. Ten einde die werkloosheidsprobleem aan te spreek, en uiteindelik op te los, moet stygende produktiwiteitsvlakke gepaardgaan met stygende indiensname (South African Institute of Race Relations, 1997/98:267).

Volgens die Suid-Afrikaanse Reserwebank word die swak mededingende posisie van die Suid-Afrikaanse ekonomie duidelik uitgelig met die vergelyking van eenheidsarbeidskoste en produktiwiteit in Suid-Afrika met dié van Suid-Afrika se vernaamste handelsvennote.

*“The unit labour cost represents the cost of labour (blue and white-collar) required to produce one unit of output. Changes in the unit labour cost is a composite measure of changes in the labour cost per employee and changes in labour productivity.”* (NPI, 1998:79)

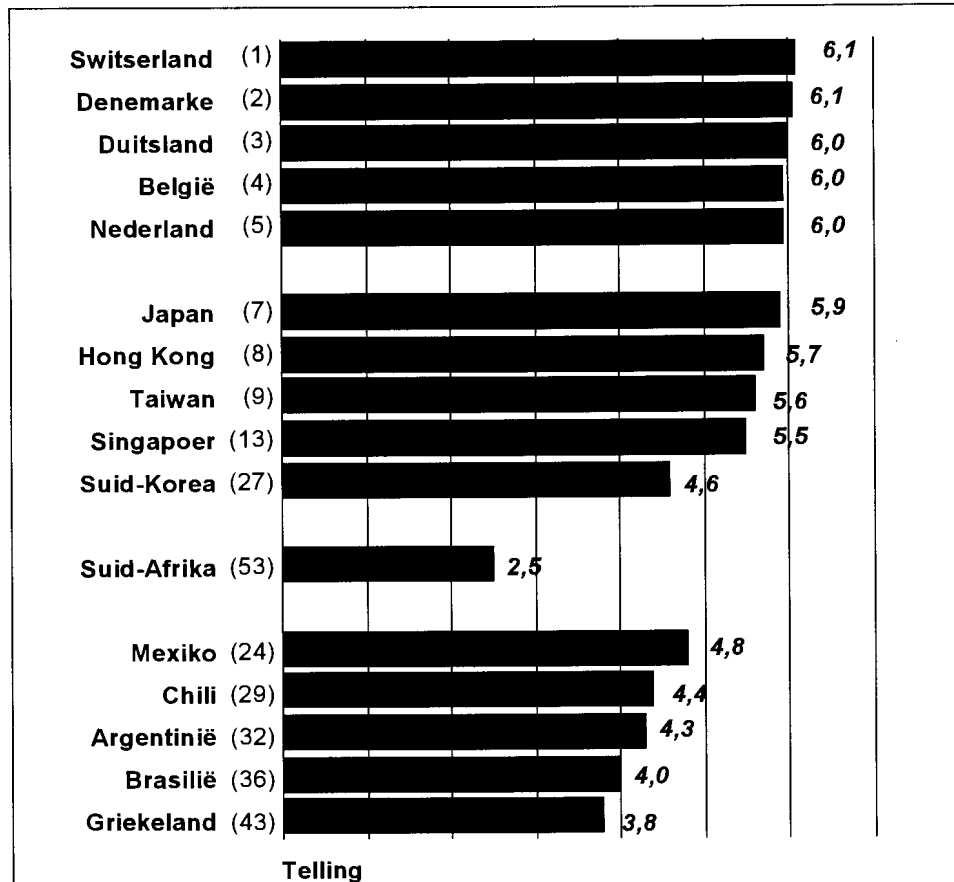
’n Styging in eenheidsarbeidskoste impliseer dat die vergoeding van werknemers vinniger toeneem as arbeidsproduktiwiteit. *“If unit labour cost increases exceed those of South Africa's main trading partners, South Africa becomes less competitive to the extent of the difference.”* (NPI, 1998:79)

Gedurende die eerste helfte van 1990 het eenheidsarbeidskoste in Suid-Afrika nagenoeg 7,5 keer vinniger toegeneem as eenheidsarbeidskoste in sy vernaamste handelsvennote, terwyl groei in arbeidsproduktiwiteit gelykstaande was aan slegs 60% van die gemiddelde produktiwiteitsgroei in dié lande (South African Institute of Race Relations, 1997/98:267).

Die swak mededingende posisie van die Suid-Afrikaanse ekonomie is duidelik sigbaar wanneer produktiwiteitsvlakke met Suid-Afrika se primêre handelsvennote vergelyk word. Die data wat in Figuur 1.3 gebruik is, is die resultate van ’n opinie-opname onder bestuurders in die onderskeie lande. ’n Telling van (1) dui op die onproduktiewe aard van gemiddelde werknemers, terwyl ’n telling van (7) hoë produktiwiteitsvlakke verteenwoordig. Die bestuurders in Suid-Afrika, wat aan die opname deelgeneem het, het ’n telling van 2,5 aan Suid-Afrikaanse werknemers toegeken. Die telling dui daarop dat die gemiddelde werknemer in Suid-Afrika relatief onproduktief is.

**Figuur 1.3: Werknemerproduktiwiteit in Suid-Afrika en enkele ander lande, 1997:**

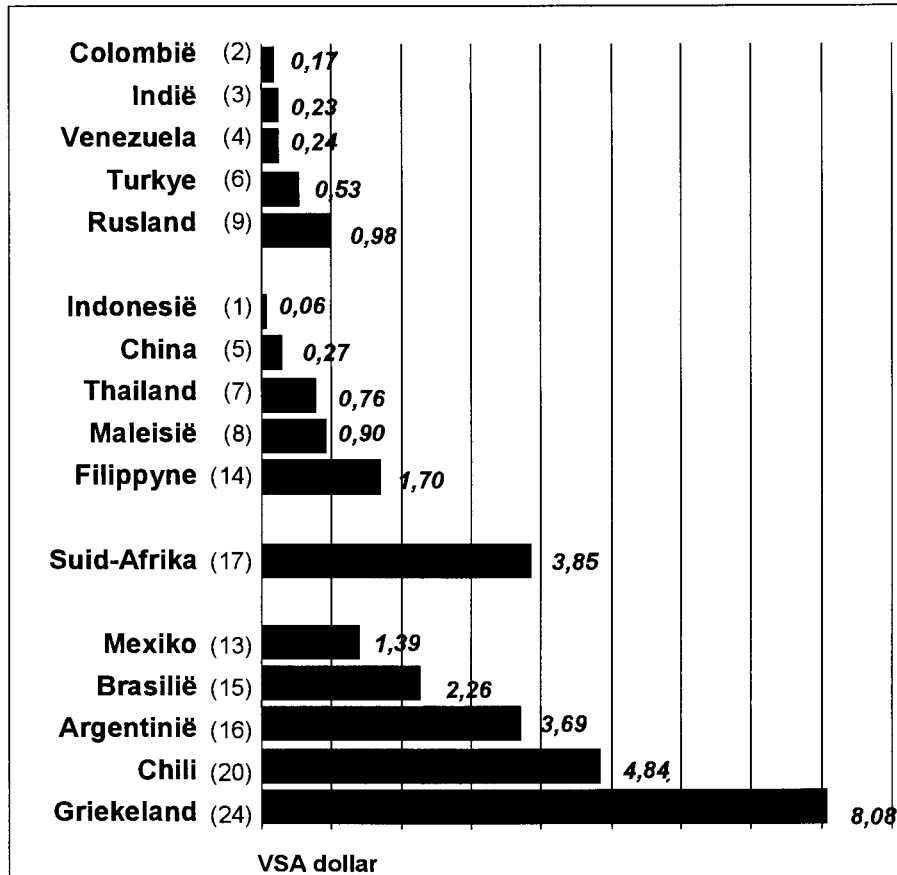
Opinie-opname: (1) = onproduktief / (7) = hoogs produktief



Bron: Global Competitiveness Report, 1998:287

Figuur 1.4 illustreer die vergoedingsvlakke van werknemers in die vervaardigingsektor vir 46 lande in VSA dollars. Alhoewel Suid-Afrika die 17de posisie beklee, is arbeidskoste in die Suid-Afrikaanse vervaardigingsektor steeds hoër as die arbeidskoste in vergelykbare lande soos Indonesië, Colombië, Indië, Mexiko en Brasilië.

**Figuur 1.4: Relatiewe totale uurlikse vergoeding vir werkers in die vervaardigingsektor (in VSA dollar), 1997**



### 1.2.5 Vaardigheidsvlakke

Verskeie opnames en studies deur die Nasionale Mannekragkommissie (sien byvoorbeeld Nasionale Mannekragkommissie, 1987) dui aan dat Suid-Afrika, gedurende die meeste fases van die ekonomiese siklus, tekorte aan hoogs-geskoolde/vaardige arbeid ervaar (met uitsondering van resessionêre periodes gedurende die vroeë negentigerjare). Volgens Barker (1995:159-161), dui al die projeksies van toekomstige vraag en aanbod van arbeid daarop dat daar, selfs teen relatiewe lae (maar positiewe) ekonomiese groeikoerse, tekorte aan geskoolde arbeid sal wees. Hierdie tekorte word vererger deur die sogenaamde "brain drain" wat Suid-Afrika gedurende die laaste jare ervaar, dit is, die toenemende emigrasie van hoogs geskoolde werknemers.

In 'n verslag getiteld *A Survey of Adult Basic Education in South Africa in the 90s* wat in 1996 deur die "Joint Education Trust" gepubliseer is, word ongeletterdheid gedefinieer as minder as sewe jaar formele skoolopleiding (South African Institute of Race Relations, 1997/98:118). Volgens die verslag was daar gedurende 1994 ongeveer 7,5 miljoen persone van 15-jarige ouderdom, of ouer, wat ongeletterd of ongeskoold was. Die huidige tekort aan geskoolde arbeid word duidelik getoon in Figuur 1.5. Suid-Afrikaanse bestuurders is van mening (opinie-opname) dat geskoolde arbeid moeilik bekombaar is in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Vandaar die lae telling van 2,6.

### **1.2.6 Die onbuigsaamheid van die arbeidsmark**

Volgens Barker (1993) is arbeidsmark buigsaamheid – die mate waarin arbeidsmarkte vinnig en maklik by veranderende omstandighede kan aanpas – 'n belangrike element van produktiwiteit (van Rensburg, 1998:21-8).

*"A labour market is inflexible if the level of unemployment insurance benefits is too high or their duration too long, or if there are too many restrictions on the freedom of employers to fire and to hire or if the permissible hours of work are too tightly regulated, or if excessively generous compensation for overtime work is mandated, or if trade unions have too much power to protect incumbent workers against competition and to control the flow of work at the site of production, or perhaps if statutory health and safety regulations are too stringent."* (Solow, 1998)

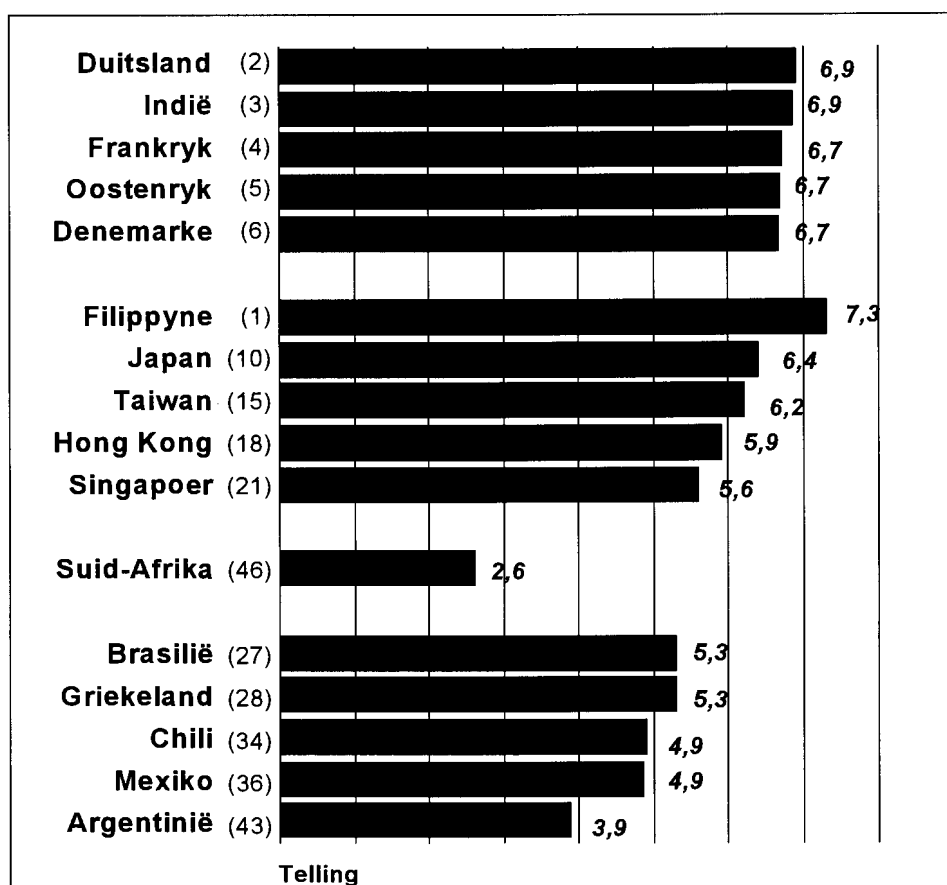
Alhoewel elk van die genoemde beperkinge bydra tot die onbuigsaamheid van 'n arbeidsmark, is Solow van mening dat hierdie definisie opsigself nie heeltemal voldoende is nie.

Daar moet in gedagte gehou word dat werkgewers, werknemers en soms ook die regering se beleidbepalers verskillende betekenis aan buigsaamheid heg. Vir werkgewers beteken buigsaamheid die vermoë om veranderinge vinnig en teen relatiewe lae koste aan te bring. Vir werknemers en hul verteenwoordigers hou buigsaamheid verband met 'onsekerheid'. Vakbonde wantrou oor die algemeen gespekke oor buigsaamheid. Hulle is van mening dat buigsaamheid

'n meganisme is ten einde die beheer wat bestuur oor werknemers uitoefen, te verhoog. Buigsaamheid word ook gesien as 'n bedreiging vir werknemersekuriteit. Gewone werknemers het 'n behoefte aan sekerheid. Hulle wil oor genoegsame outonomie beskik om beheer oor hul eie werksaktiwiteite uit te oefen (Standing, 1996:6). Die ideale arbeidsmarkte van die toekoms, sal daardie markte wees wat buigsaamheid en sekuriteit kombineer.

**Figuur 1.5: Geskoolde arbeid in Suid-Afrika en enkele ander lande:**

Opinie-opname: (1) = moeilik bekombaar / (7) = maklik bekombaar



Bron: World Competitiveness Yearbook, 1998:472

Arbeidsmark buigsaameid kan onder andere beïnvloed word deur wetlike en administratiewe regulasies. Volgens Standing (1997:7) wend Suid-Afrikaanse ondernemings hulself tot meer buigsame arbeidspraktyke deur gebruik te maak van tydelike arbeid, kontrak arbeid, subkontraktering na kleiner ondernemings, tuiswerknemers en agentskap werknemers. Die rasionaal hiervoor is daarin geleë dat ondernemings internasionaal moet meeding en vinnig op

veranderinge in produkte- en dienstemarkte, sowel as veranderinge in hulle besigheidsomgewing moet reageer, byvoorbeeld:

- tegnologiese veranderinge;
- ekonomiese en organisatoriese ontwikkelingsbehoefte;
- fluktuasies van produkmarksiklusse wat die aanpassing van werkspraktyke noodsaak; en
- die veroudering van masjienerie en toerusting met die bekendstelling van nuwe tegnologie, wat her-opgeleide en werknemers wat oor veelsydige vaardighede beskik, vereis (Sullivan, 1992:91)

Waar staan Suid-Afrika met betrekking tot buigsame arbeidsregulasies?

Figuur 1.6 vergelyk die buigsamheid van arbeidsregulasies vir 46 lande. Suid-Afrika beklee die 41ste posisie. 'n Swak prestasie wanneer dit vergelyk word met lande soos Singapoer, Denemarke, Hong Kong en Nieu-Seeland. Suid-Afrika se posisie impliseer dat alhoewel bestuurders van Suid-Afrikaanse ondernemings van mening is dat Suid-Afrikaanse maatskappye wel, soos mededingers in ander dele van die wêreld, meer buigsame arbeidspraktyke aanwend, die gebruik van meer buigsame arbeidsregulasies steeds relatief beperk is.

Die voorafgaande bespreking gee 'n duidelike aanduiding van Suid-Afrika se internasionale mededingende posisie. Alhoewel slegs aandag gegee is aan daardie faktore wat verband hou met die werking van die arbeidsmark en produktiwiteit, dui Suid-Afrika se algehele 42ste posisie uit 46 lande daarop dat die Suid-Afrikaanse ekonomie steeds 'n ver pad het om te loop.

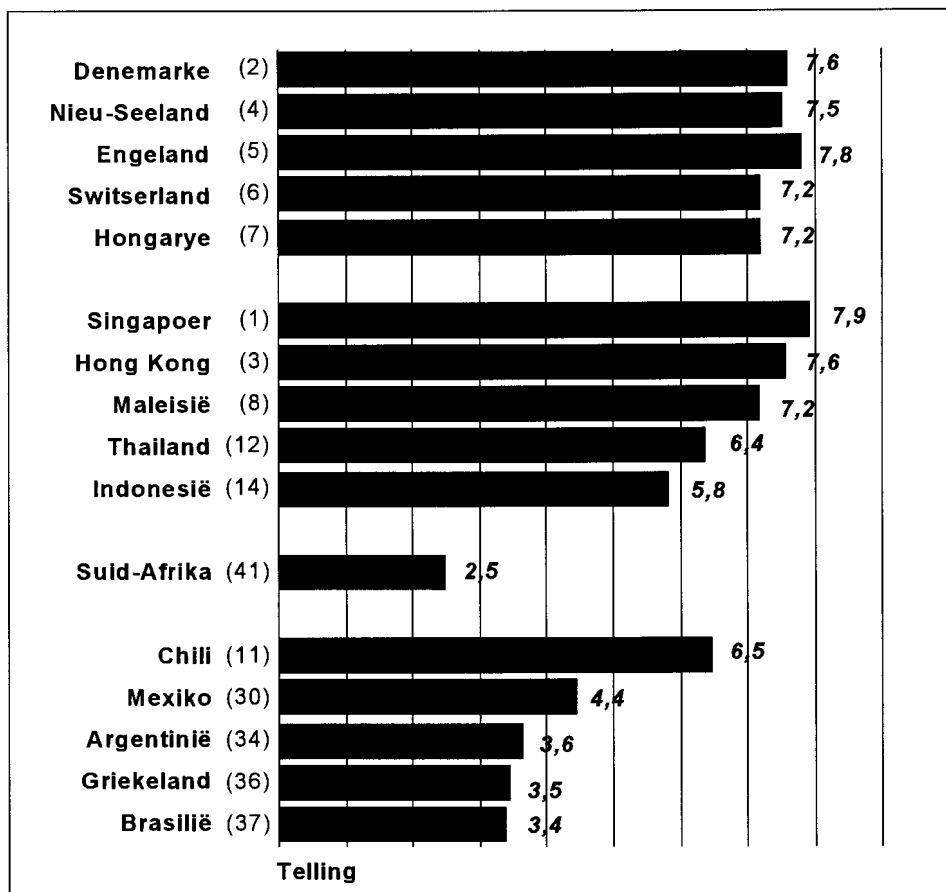
### **1.3 STUDIEDOELSTELLINGS**

Die primêre oogmerk van hierdie studie is om die arbeidsmark te analiseer en om die bydrae wat produktiwiteit tot die doeltreffende funksionering van die arbeidsmark en gevolglik ekonomiese groei maak, uit te lig.

In die inleiding is verwys na die swak prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie gedurende die afgelope aantal jare. Daar is verwys na die trae

ekonomiese groeikoers, swak betalingsbalans en die hoë en steeds stygende werkloosheidsvlakke. Die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling voer aan dat die arbeidsmark en die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer 'n belangrike rol speel in die bepaling van ekonomiese prestasies. Verder is daar ook reeds verwys na die belangrike rol wat hulpbronaanwending en produktiwiteitsverbetering speel ten einde ekonomiese groei te bevorder.

**Figuur 1.6: Buigsaamheid van arbeidsregulasies, 1997**



Bron: World Competitiveness Yearbook, 1998:401

Beide hoër hulpbronaanwending en produktiwiteitsverbetering is nou verweef met die werking en die funksionering van die arbeidsmark. Om hierdie rede is dit noodsaaklik dat Suid-Afrikaanse ondernemings dinamiese arbeids- en indiensnamepraktyke moet toepas met die doel om produktiwiteit betekenisvol te verhoog. Hierdie elemente en verbande sal binne die konteks van die Suid-Afrikaanse ekonomie ondersoek word.

'n Verdere doelwit sal wees om die belangrike rol wat arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing speel in die funksionering van die arbeidsmark en gevolglik produktiwiteitsverbetering te ondersoek. Arbeidswetgewing het 'n invloed op beide werkgewers en werknemers en beïnvloed dus die werking van die arbeidsmark en produktiwiteit direk aangesien wetgewing die gesindhede wat werknemers teenoor hul fisiese werk en werkgewer openbaar, beïnvloed.

#### **1.4 METODE VAN ONDERSOEK**

Na die voorafgaande bespreking, wat poog om die studie in perspektief te stel, sal Hoofstuk 2 meer spesifiek handel oor die werking van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. In Hoofstuk 2 sal die werking van die arbeidsmark geanaliseer word en aandag geskenk word aan die rol van en interaksie tussen die vraag na en aanbod van arbeid, ten einde die verband tussen veranderinge in produktiwiteit, die arbeidsmark en ekonomiese prestasie te verstaan.

Die Suid-Afrikaanse ekonomie word ook gekenmerk deur lae vlakke van produktiwiteit en 'n tekort aan essensiële bestuurs- en tegniese vaardighede. Hierdie is noodsaaklike vereistes om die ekonomie, wat toenemend aan die eise van internasionale mededinging blootgestel word, aan te dryf. In Hoofstuk 3 word 'n basiese beskouing van produktiwiteit en die belang daarvan vir die suksesvolle werking van die arbeidsmark gegee. In hierdie hoofstuk sal aandag geskenk word aan die produktiwiteit van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag, die persepsies van vakbonde rakende produktiwiteit, asook die Groei, Indiensname en Herverdeling makro-ekonomiese strategie (Gear) van die regering en die produktiwiteitsimplikasies daarvan. Die produktiwiteitsprestasies van Suid-Afrika sal ook kortliks bespreek word.

Du Plooy voer aan dat ekonomiese groei bewerkstellig kan word deur groter hulpbronaanwendings en produktiwiteitsverbetering. As produksiemiddel, is arbeid 'n inset in die vervaardiging van alle goedere en dienste. Dit is om hierdie rede dat arbeid en arbeidsverhoudinge 'n baie belangrike rol speel in die studie rondom produktiwiteit en produktiwiteitsverhoging. In Hoofstuk 4 word arbeidsverhoudinge onder die vergrootglas geplaas. Daar word ondermeer gepoog om 'n oorsig te gee van die aanloop tot die huidige arbeidsverhoudinge situasie in Suid-Afrika. Aandag word ook gegee aan die verskillende



vakbondfederasies wat deur die jare ontstaan het en elkeen van hierdie federasies se bydrae tot die arbeidsmark.

Arbeidswetgewing het 'n direkte invloed op werkgewers en werknemers en gevolglik ook die werking van die arbeidsmark. In Hoofstuk 5 word die invloed van arbeidswetgewing op die Suid-Afrikaanse ekonomie, spesifiek die arbeidsmark, indiensname en produktiwiteit van nader ondersoek. Spesifieke aandag word gegee aan die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (die doel en werking van die Wet), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (doel en omvang) en die Wet op Gelyke Indiensname, 1998.

In Hoofstuk 6 word die prestasies van die Suid-Afrikaanse ekonomie gemeet aan die doelwitte van die Gear strategie van die regering. Spesiale aandag word gegee aan Suid-Afrika se posisie in die internasionale mark - veral ten opsigte van die arbeidsmark en handelsliberalisering. Daar word lig gewerp op die rigting waarin die Suid-Afrikaanse ekonomie beweeg. Aanbevelings word gemaak, gebaseer op internasionale ervaring, hoe die Suid-Afrikaanse arbeidsmark- en produktiwiteitsituasie verbeter kan word.

## HOOFSTUK 2

### DIE WERKING VAN DIE ARBEIDSMARK

#### 2.1 INLEIDING

Ten einde die rol en belangrikheid van verhoogde produktiwiteitsvlakke in die ekonomie te verstaan, is dit nodig om te fokus op die werking van die arbeidsmark.

Die Collins Reference Dictionary (1988:283), definieer die arbeidsmark as:

*“a factor market that provides for an exchange of work for wages. The supply side of the market is represented by individual workers, or, more commonly, trade unions bargaining on a collective basis. The demand side of the market is represented by firms who are requiring labour as a factor input in the production process”.*

Die arbeidsmark is egter anders as ander faktormarkte, daarin dat die aard van arbeid, die toepassing van die gewone wette van vraag en aanbod “onvanpas” maak. Die werkgever koop slegs ’n vermoë of geneigdheid om te werk. Die werkgever moet dan hierdie geneigdheid maksimeer, terwyl die werknemer, wat ’n vaste loon ontvang, wens om die geneigdheid te minimeer.

Barker (1992:1) beskou die arbeidsmark as ’n denkbeeldige markplek waar werknemers hulle arbeid verkoop aan die produsente van goedere en dienste. Alhoewel materiaal, masjinerie, bestuur, markte, geld en mense noodsaaklike komponente in die bedryf van ’n suksesvolle onderneming is, word die mens as die belangrikste produsiefaktor beskou weens ’n onderneming se afhanklikheid van mense se optrede en prestasie. Dit is juis om hierdie rede dat billikheid en menswaardigheid as ’n intrinsieke element van die arbeidsmark beskou word.

Die werkgever en die werknemer is dus twee kragte met hul eie behoeftes en doelstellings. Werknemers streef hoofsaaklik maksimum vergoeding, verhoogde voordele en verbeterde werksomstandighede na, terwyl bestuur minimum koste, kostebeheer en billike vergoeding nastreef. Dit is hier, in die bedinging van ’n

ooreenkoms wat vir beide partye aanvaarbaar is, waar die bestaan van vakbonde regtens erken word.

Die **vraag** na arbeid in die ekonomie word bepaal deur die somtotaal van individuele ondernemings se vraag na arbeid. Die vraag na arbeid vir 'n bepaalde onderneming, is die gewilligheid van daardie onderneming om arbeid teen 'n bepaalde loonkoers te koop.

Die **aanbod** van arbeid word bepaal deur 'n persoon se bereidwilligheid om te werk. Mens het 'n behoefte aan die verbruik van goedere en ontspanning. Ten einde verbruiksgoedere te koop, moet hulle werk.

Sodra die vraag na en aanbod van arbeid vasgestel is, bepaal die arbeidsmark die vlak van indiensname. Nadat die vlak van indiensname bepaal is, word die uitset bepaal deur die:

- produksiefunksie;
- die beskikbare kapitaal; en
- die vlak van tegnologie, vaardighede en opleiding van die werksmag (Internet: <http://knudsen.creighton.edu/asad1/tsld021.htm>)

Produktiwiteit is 'n maatstaf van die doeltreffendheid waarmee hulpbronne of insette aangewend word. Wanneer die vraag na arbeid vinniger toeneem as die aanbod van arbeid, styg reële lone. 'n Styging in reële lone is vergelykbaar met 'n styging in die aantal werksure, met die gevolg dat die styging in arbeidsproduktiwiteit die vraag na arbeid relatief tot die aanbod van arbeid verhoog, en aanleiding gee tot hoër reële lone.

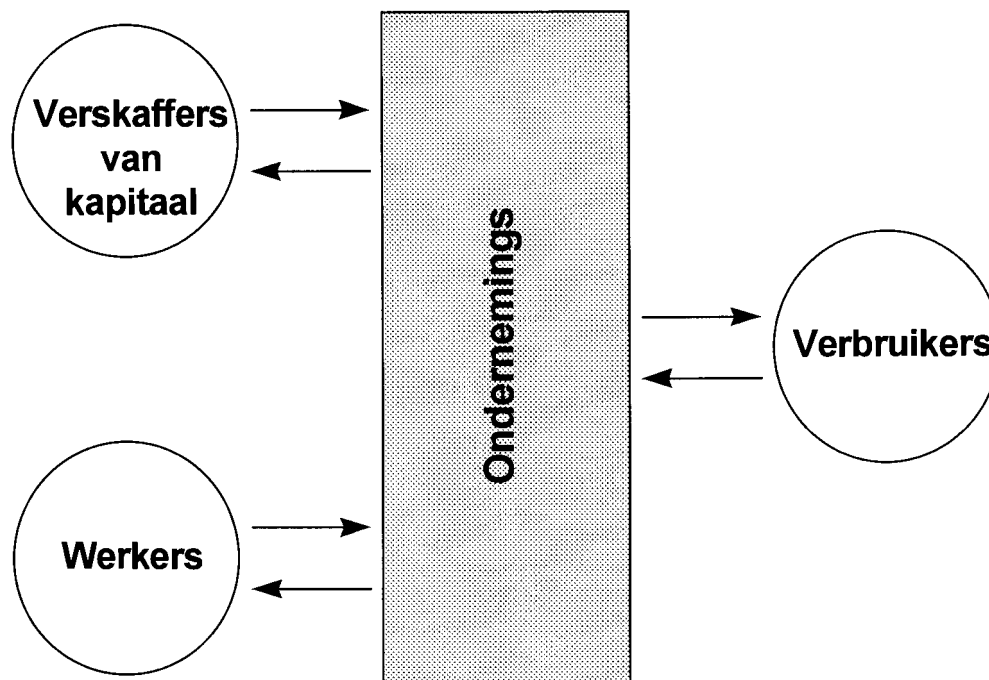
## **2.2 DIE VRAAG NA EN DIE AANBOD VAN ARBEID**

### **2.2.1 Inleiding**

Sedert Adam Smith was die dominante benadering met betrekking tot die analise van arbeidsmarkgedrag, die ondersoek na die interaksie tussen die vraag na en die aanbod van arbeid. Die neo-klassieke analise van die arbeidsmark, soos deur Jevons en Marshall aan die einde van die laaste eeu ontwikkel is, vorm die basis van die moderne benadering. Hulle het die

mededingende arbeidsmark as vergelykbaar met enige produktemark benader en marginale analise toegepas op deelnemers se gedrag.

**Diagram 2.1:** Die markte waarin ondernemings funksioneer



Bron: Ehrenberg en Smith, 1996:36

Diagram 2.1 toon dat die arbeidsmark slegs een van drie markte is waarin ondernemings moet funksioneer ten einde sukses te behaal. Die ander twee markte is die kapitaalmark en die produktemark. Die studie van die arbeidsmark begin en eindig met 'n analise van die vraag na en aanbod van arbeid. Aangesien die funksionering van die arbeidsmark, soos ook die meeste markte, deur die beginsels van vraag en aanbod gereguleer word, is dit van belang om kortliks aandag te skenk aan die determinante van die vraag na en aanbod van arbeid. Vlakke van indiensname word deur die aanbod van arbeid, tesame met die vraag na arbeid bepaal. Die hoeveelheid arbeid wat aangebied word, bepaal die perke waarbinne arbeid tot die produksieproses bydra. Op korttermyn word die ware bydrae van arbeid bepaal deur die aantal werksgeleenthede wat vir die potensiële arbeidsmag beskikbaar is, en verteenwoordig die vraag na arbeid.

### 2.2.2 Die vraag na arbeid

Arbeid is 'n belangrike produksiefaktor. Alhoewel al die produksiemiddele soos arbeid, kapitaal, grondstowwe, toerusting en tegnologie belangrike voorvereistes is vir die bereiking van ondernemingsdoelwitte, is Gerber, Nel & Van Dyk (1992:29) van mening dat slegs die menslike hulpbronnfaktor dié produksiemiddele aktiveer en 'n dinamiese karakter daaraan gee. Die koste van arbeid (arbeidsvergoeding) verteenwoordig die grootste kostefaktor in die ekonomie. In 1994 het die vergoeding van arbeid 60,4% van die koste om die Suid-Afrikaanse bruto binnelandse produk te produseer, uitgemaak (Mohr, 1996:409). Veranderinge in arbeidskoste het dus 'n belangrike uitwerking op koste- en prysneigings in die ekonomie, en word deur lone en salarisse en die produktiwiteit van arbeid bepaal.

Volgens Mohr (1996:409) verteenwoordig lone en salarisse egter nie alleen koste nie, maar is dit ook 'n belangrike vraagfaktor in die ekonomie. As die hoofbron van huishoudelike inkomste, beïnvloed lone en salarisse ook die vraag na goedere en dienste, wat 'n belangrike determinant van die totale produksie, inkomste en indiensneming in die ekonomie is.

Die uitset van 'n onderneming en die wyse waarop arbeid en kapitaal in die produksieproses gekombineer word, hang af van

- die vraag na die produk in die produktemark;
- produktiwiteit;
- die eienskappe van die produksieproses;
- die prys van arbeid en die pryse van die ander mededingende en komplementêre produksiefaktore; en
- beskikbare tegnologie.

Eenvoudiger gestel, die vraag na arbeid is afhanklik of afgelei van die vraag na die produk of diens wat geproduseer of gelewer word. Volgens Ehrenberg (1996:36) beïnvloed veranderinge in een of meer van die genoemde faktore die aantal werknemers wat 'n onderneming of 'n groep ondernemings in diens sal neem. Arbeid word dus nie ter wille van arbeid self gevra nie, maar ter wille van die waarde van die goedere en dienste wat geproduseer kan word wanneer arbeid met die ander produksiefaktore gekombineer word. Die kritieke faktor by die bepaling van die hoeveelheid arbeid wat teen elke loonkoers gevra word, is

die fisiese produktiwiteit van arbeid en die prys van die produk. Ondernemings wat winste wil maksimeer, sal addisionele arbeid huur solank die grenskoste van arbeid (die loonkoers) laer is as die waarde van elke ekstra werknemer se bydrae tot die totale inkomste (grensinkomste) van die onderneming. 'n Onderneming sal met ander woorde aanhou om ekstra werknemers in diens te neem, solank die indiensname van een ekstra eenheid arbeid meer tot die onderneming se totale inkomste as tot sy totale koste toevoeg.

Veronderstel byvoorbeeld dat die loonvlakke in 'n bepaalde nywerheid oor die langtermyn kan wissel terwyl beskikbare tegnologie, die voorwaardes waaronder kapitaal gelewer word, en die verhouding tussen die produkprys en die produk vraag, konstant gehou word. Wat sal die invloed van 'n loonstygings op die vraag na arbeid wees?

Hoër lone impliseer oor die algemeen verhoogde produksiekoste en gevolglik hoër produkpryse. Omdat verbruikers gewoonlik in reaksie op hoër pryse, minder koop, sal werkgewers neig om hul uitsetvlakke te verlaag, met die gevolg dat indiensname sal afneem (indien alle ander faktore konstant is). Die afname in indiensname word 'n skaaleffek genoem - die invloed op indiensname van 'n kleiner skaal van produksie. Winsmaksimering sal dus plaasvind wanneer 'n onderneming produseer by 'n punt waar die marginale ontvangste (MR) verdien uit die produksie van een eenheid van 'n bepaalde produk, gelyk is aan die marginale koste (MC) verbonde aan die produksie van daardie produk. Wat gebeur wanneer lone daal? Indien lone sou daal, sal die MC van die onderneming se uitset afneem. Die onderneming kan nou 'n ekstra eenheid uitset teen 'n laer koste produseer. MR oortref dus MC wat in 'n winsinsentief resulteer. Hierdeur word die onderneming instaat gestel om oor korttermyn meer werknemers in diens te neem (McConnell en Brue, 1989:124).

Uit die werkgewer se oogpunt, dien loonstygings (neem aan kapitaal bly onveranderd) verder as insentief om kostes te sny deur op meer kapitaalintensiewe - en minder arbeidsintensiewe - produksiemetodes te steun. Indien lone styg sal indiensname dus daal as gevolg van 'n verskuiwing na 'n meer kapitaalintensiewe produksiemetode. Hierdie effek staan bekend as 'n substitusie-effek. Volgens McConnell en Brue (1989:124) verteenwoordig die substitusie-effek 'n verandering in indiensname weens 'n verandering in die relatiewe prys van arbeid, terwyl uitset konstant bly. So byvoorbeeld sal 'n

loonverhoging oor die langtermyn die prys van arbeid hoër maak as die prys van kapitaal en gevolglik word minder arbeid gebruik.

Die vraagkurwe van arbeid dui aan hoe die gewenste vlak van indiensname, soos gemeet aan werksure of die aantal werknemers, wissel weens veranderinge in die prys van arbeid, wanneer die ander faktore wat vraag beïnvloed, konstant gehou word (Ehrenberg, 1996:37).

Figuur 2.1 onderskei tussen die korttermyn en langtermyn arbeidsvraagkurwes. Die korttermynvraag na arbeid toon die hoeveelheid arbeid wat 'n onderneming in diens sal neem teen elke moontlike loonkoers wanneer 'n onderneming se kapitaalvoorraad vas of gegewe is en die enigste inset wat verander kan word, arbeid is. In geval van loonverhogings kan 'n onderneming slegs reageer deur die vlak van indiensname, en sodoende die vlak van produksie, te verlaag.

Oor die korttermyn, vind werkgewers dit moeilik om arbeid met kapitaal te vervang (en omgekeerd), en verbruikers mag moontlik nie hul produk vraag baie in reaksie op prysstygings verander nie. Dit neem tyd om verbruiks- en produksiegedrag ten volle aan te pas. Oor die langtermyn, is die reaksie op verandering in lone of ander kragte wat die vraag na arbeid beïnvloed, egter groter en meer volledig (Ehrenberg, 1996:64).

Oor die korttermyn, hoef ondernemings dus slegs te besluit of hulle hul uitsetvlakke moet verander, aangesien slegs die indiensname van arbeid aangepas kan word.

Aangesien arbeid oor die korttermyn aangepas kan word, kan 'n onderneming se winsmaksimeringsgedrag as volg beskryf word:

$$MP_L \cdot P = W$$

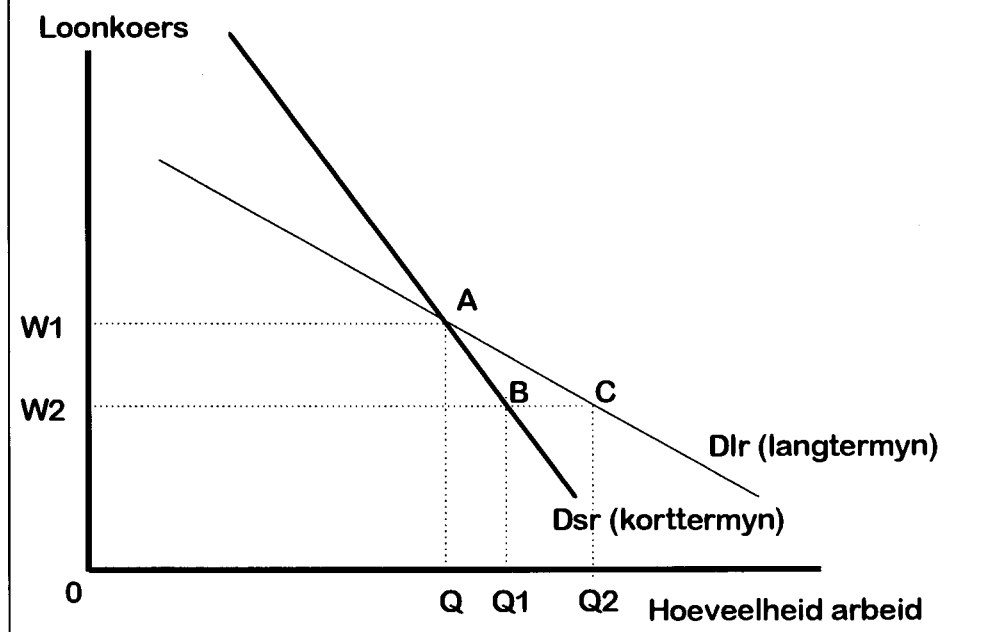
$$MP_L = W/P, \text{ waar}$$

*MP<sub>L</sub>* = verandering in die fisiese uitset wat geassosieer word met 'n eenheid verandering in arbeid;

*W* = Geldwaarde per eenheid arbeid (nominal loon);

*P* = Geldwaarde per eenheid uitset (produkprys)

**Figuur 2.1: Langtermyn arbeidsvraagkurwe**



Ten einde wins oor die langtermyn te maksimeer, moet die onderneming beide arbeid en kapitaal verander sodat die marginale geldelike opbrengs van elke inset gelyk is aan die marginale koste daarvan. Winsmaksimering vereis dus dat die volgende twee vergelykings bevredig word

$$MP_L \cdot P = W \quad (a)$$

$$MP_K \cdot P = C \quad (b)$$

*C = Geldwaarde per eenheid kapitaal*

Hierdie twee winsmaksimeringvoorwaardes kan dus ook uitgedruk word as

$$P = W/MP_L \quad (c)$$

$$P = C/MP_K \quad (d)$$

Verder, omdat die regterkant van beide (c) en (d) gelyk is aan die somtotaal van (P), vereis winsmaksimering dat

$$W/MP_L = C/MP_K \quad (e)$$



Die ekonomiese betekenis van vergelyking (e) is die sleutel ten einde te verstaan hoe die vraag na arbeid oor die langtermyn beïnvloed word deur 'n onderneming se vermoë om kapitaal aan te pas. Beskou die linkerkant van vergelyking (e); die teller verteenwoordig die koste van 'n eenheid arbeid, terwyl die noemer die ekstra uitset wat deur 'n addisionele eenheid arbeid geproduseer word, verteenwoordig. Dus verteenwoordig die verhouding  $W/MP_L$  die addisionele koste verbonde aan die produksie van 'n addisionele eenheid uitset deur gebruik te maak van arbeid.

Ooreenkomstig, verteenwoordig die regterkant van die vergelyking die marginale koste verbonde aan die produksie van een ekstra eenheid uitset deur gebruik te maak van kapitaal. Vergelyking (e) stel dus voor dat 'n onderneming wins sal maksimeer indien arbeids- en kapitaalinsette aangepas word sodat die marginale koste verbonde aan die produksie van 'n addisionele eenheid uitset deur gebruik te maak van arbeid, gelyk is aan die marginale koste verbonde aan die produksie van 'n addisionel eenheid uitset deur gebruik te maak van kapitaal (Ehrenberg, 1996:72).

Arbeid en kapitaal is egter nie die enigste insette in die produksieproses nie. Ander insette sluit in grondstowwe, energie en entrepreneurskap. Ten einde koste oor die langtermyn te minimeer, moet 'n onderneming alle insette aanwend tot en met daardie punt waar die marginale koste verbonde aan die produksie van 'n addisionele eenheid uitset dieselfde is, ongeag watter inset in die produksieproses gebruik word. Die vraag na arbeid is dus 'n funksie van die loonkoers van arbeid en (deur die skaal- en substitusie-effekte) 'n funksie van die koste van alle ander produksiefaktore.

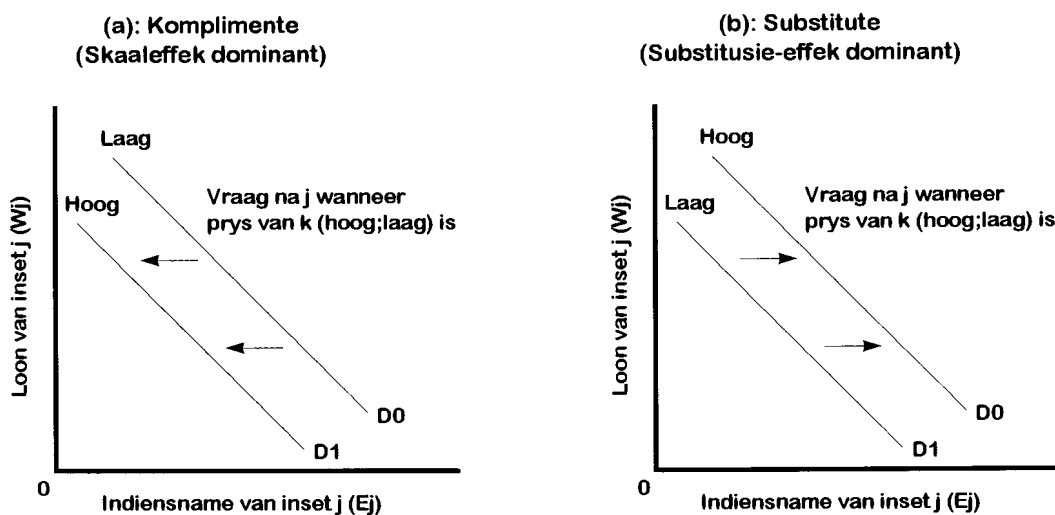
Die vraag na arbeid in 'n bepaalde nywerheid is 'n negatiewe funksie van die loonkoers wat in daardie nywerheid aan werknemers betaal word. Indien twee insette substitute in die produksieproses is (dit wil sê, indien die verhoogde gebruik van die een kompenseer vir die verminderde gebruik van die ander) kan stygings in die prys van die ander inset die totale vraagkurwe vir 'n gegewe kategorie arbeid na links of na regs laat skuif, afhangende van die relatiewe sterkte van die substitusie- en skaaleffek. Indien 'n styging in die prys van 'n inset die vraag na 'n ander inset na links laat verskuif, soos in Figuur 2.2(a), het die skaaleffek die substitusie-effek oorheers en is die twee insette komplemente; indien dit die vraag na die ander inset na regs verskuif, soos in

Figuur 2.2(b), domineer die substitusie-effek en is die twee insette substitute (Ehrenberg, 1996:74).

Indien die twee insette komplemente in die produksieproses is, wat beteken dat hulle saam aangewend moet word, impliseer die verminderde gebruik van die een, die verminderde gebruik van die ander. In hierdie geval is daar geen substitusie-effek nie en moet die twee insette bruto komplemente wees.

*Gekombineerde effek:* Figuur 2.1 toon dat 'n loondaling van  $W_1$  na  $W_2$  die korttermyn ewewigshoeveelheid van  $Q$  na  $Q_1$  sal laat toeneem (uitseteffek). Oor die langtermyn substitueer die onderneming egter ook arbeid vir kapitaal. Die resultaat is die substitusie-effek van  $Q_1Q_2$ . Die langtermyn arbeidvraagkurwe is 'n resultaat van beide effekte en word gevind deur punte A en C met mekaar te verbind (McConnell en Brue, 1989: 124).

## Figuur 2.2: Skaal- en substitusie-effekte



### 2.2.3 Die aanbod van arbeid

Ekonomiese groei en stygende inkomste per capita beïnvloed huishoudings met betrekking tot:

- die tipe werk wat deur 'n bepaalde huishouding verrig word;
- die inkomste wat huishoudings ontvang;
- die wyse waarop huishoudings hulle tyd bestuur;

- die sektore waarin huishoudings besluit om te werk; en
- huishoudings se besluite oor migrasie.

Besluite met betrekking tot die identifisering van die individu in die huishouding wat moet werk, wie onderwys moet ontvang en vir hoeveel jaar, asook hoe huishoudings risiko en inkomstesekuriteit hanteer, word beïnvloed deur stygende arbeidsproduktiwiteit en hoër reële lone. Vanuit die werkgewer se oogpunt, beïnvloed verhoogde produktiwiteitsvlakke die vraag na arbeid, die organisering van produksie, en die aard van indiensnamekontrakte. Die interaksie tussen die arbeidsaanbod deur huishoudings en werkgewers se vraag na arbeid, beïnvloed beide die besluite wat deur huishoudings geneem word, sowel as die aanbod van arbeid:

- huishoudings moet besluit hoe om hulle kollektiewe arbeidstyd te allokeer tussen huis-gebaseerde en markaktiwiteite;
- huishoudings moet besluit waar om te werk. Migrasie - hetsy permanent of tydelik, plaaslik of internasionaal - is grotendeels 'n arbeidsmark besluit: lede van huishoudings gaan na waar die werk is;
- die getal kinders wat 'n egpaar het, reflekteer grotendeels voorkeure oor familie grootte; en
- 'n deurlopende bekommernis van huishoudings is hoe om die risikos wat hulle in die gesig staar te bestuur. Hierdie risikos is ondermeer werkloosheid, swak gesondheid, of onbevoegdheid weens hoë ouderdom.

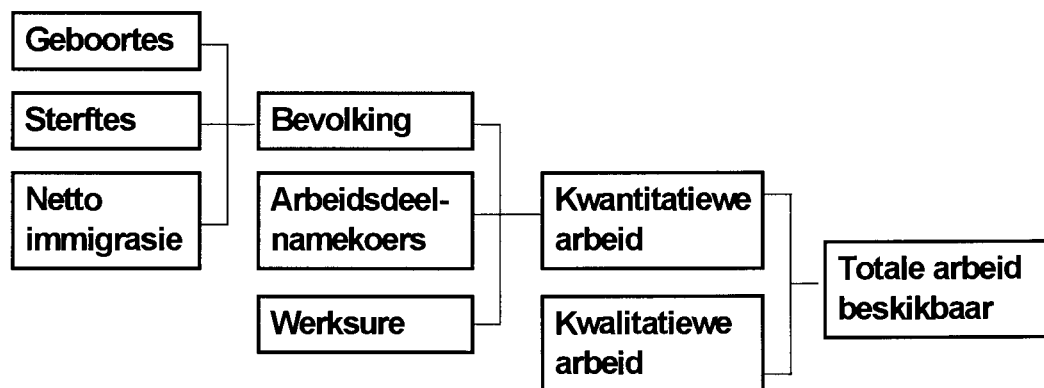
*"Work is at the core of life. Consider the deeper meanings of work to the individual and to life values: work means being a good provider, it means autonomy, it pays off in success, and it establishes self-respect or self-worth (Rosow, 1974:2)*

Die Collins reference dictionary (1988:283) definieer arbeid as *"the contribution to productive activity made by the workforce both by hand (for example, the assembly of a car) and mentally (for example, devising a stock-control system). Labour is one of the three main factors of production, the others being natural resources and capital"*.

Arbeid kan dus omskryf word as alle menslike inspanning, hetsy fisiek of verstandelik of albei wat onderneem word met die oog op 'n inkomste of vergoeding. Die deurslaggewende kriterium is nie die aard van die werk self nie, maar die motief wat daardeur gedien word (Barker, 1992).

Die aanbod van arbeid verwys na die aantal arbeiders wat onder verskillende ekonomiese omstandighede beskikbaar sal wees. Die fundamentele bron van arbeid is geleë in die demografie van 'n land (sien Diagram 2.2). Twee aspekte is ter sprake wanneer verwys word na die aanbod van arbeid, te wete die *kwantitatiewe aspek* (die hoeveelheid beskikbare arbeid wat aangebied word) en die *kwalitatiewe aspek* (die vlak van geskooldheid van die arbeid wat aangebied word).

**Diagram 2.2:** Die faktore wat die aanbod van arbeid bepaal



Samuelson (1998:229) identifiseer ses sleutelemente van die aanbod van arbeid, naamlik die bevolking, reële lone, werksure per werknemer, arbeidsmarkdeelnemers, immigrasie en sosiale tradisies. Dit is dus duidelik dat die mate waarin arbeid uitset genereer, afhanklik is van die grootte van die arbeidsmag, sowel as die produktiwiteit of doeltreffendheid van arbeid.

Ten einde die aanbod van arbeid te verstaan, moet die basiese teorie van arbeidsaanbod ondersoek word.

### 2.2.3.1 Individuele arbeidsaanbod - keuse tussen werkstyd en ontspanning

'n Persoon wat oor opleiding en ervaring in die arbeidsmark beskik, moet besluit hoe hy die tyd tot sy beskikking tussen werkstyd en ontspanning gaan verdeel. Volgens McConnell en Brue (1986:13) behels ontspanning alle aktiwiteite

waarvoor 'n persoon nie vergoeding ontvang nie, byvoorbeeld, rus, onderwys, pendel, ens. In die ontleding van die werk-ontspanningsmodel, word aangeneem dat die individu werk om geld en reële inkomste te verdien (goedere en dienste) wat voldoening voorsien. Verder neem ons ook aan dat alle niemark aktiwiteite - alle gebruike van ontspanning – bronne van voldoening is. Ten einde die optimale verspreiding tussen werkstyd en ontspanning te bepaal, benodig ons 'n onverskilligheidskromme en 'n begrotingsbeperking (McConnell en Brue, 1986:14)

(i) *Onverskilligheidskurwe (OK)*: 'n OK toon alle kombinasies van reële inkomste en ontspanningstyd wat 'n bepaalde of gegewe vlak van bevrediging vir die individu sal meebring (McConnell en Brue, 1986:14).

Die OK het 'n negatiewe helling omrede beide reële inkomste en ontspanning, bronne van voldoening verteenwoordig. Waarom is die OK konveks? Die antwoord op hierdie vraag spruit uit twee oorwegings. Eerstens weerspieël die helling van die kurwe 'n individu se subjektiewe bereidwilligheid om tussen ontspanning en inkomste te substitueer. Tweedens, wissel die individu se bereidwilligheid om ontspanning met inkomste te vervang, of andersom, na gelang van die hoeveelheid ontspanning en inkomste waaroor die individu aanvanklik beskik het. In tegniese terme, word die helling van die OK gemeet aan die marginale koers van substitusie van ontspanning vir inkomste ( $MRS_{L,Y}$ ).  $MRS_{L,Y}$  die hoeveelheid inkomste wat 'n persoon prysgee ten einde te kompenseer vir die wins aan een eenheid (uur) meer ontspanning. Die OK toon alle kombinasies van inkomste (goedere) en ontspanning wat 'n gegewe vlak van totale voldoening tot gevolg mag hê.

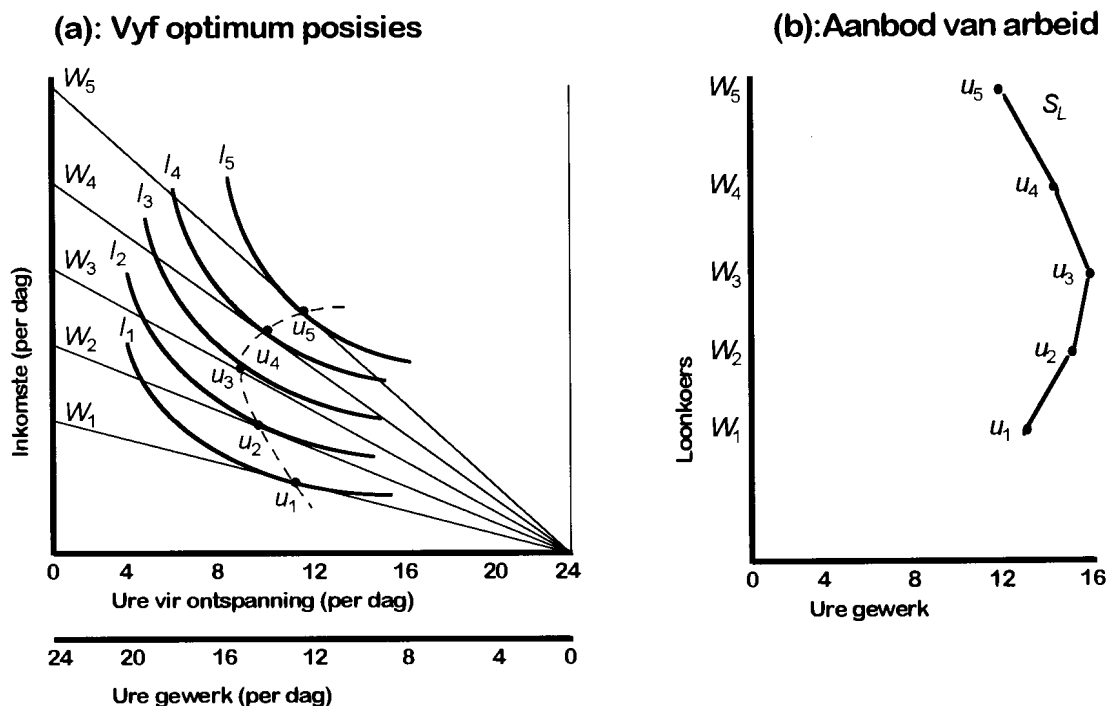
(ii) *Begrotingsbeperking*: 'n Individu word aan bande gelê deur sy inkomste (geld). McConnell (1986:17) voer aan dat, gegewe die loonkoers, die begrotings- of loonbeperking alle kombinasies van inkomste (goedere) en ontspanning van 'n werknemer, toon. 'n Begrotingsbeperkinglyn kan vir elke moontlike loonkoers getrek word en die loonkoers bepaal die helling van elke begrotingslyn.

(iii) *Voldoening-maksimering (utility maximization)*: 'n Individu se optimale posisie kan bepaal word deur die subjektiewe voorkeure, vergestel in die OK, en die objektiewe markinligting, vasgevang in elke begrotingsbeperking, bymekaar te

bring. Die werknemer se optimum kombinasie van ontspanning en inkomste is by daardie punt waar die begrotingsbeperking 'n raakpunt vorm met die hoogste bereikbare OK (McConnell en Brue, 1986:18).

(iv) *Verandering in loonkoerse: Inkomste en substitusie effekte.* Wat gebeur met werksure indien die loonkoerse verander? Vir een persoon mag werksure toeneem soos die loonkoerse toeneem. Na 'n sekere loonvlak, egter, mag verdere loonverhogings daartoe aanleiding gee dat minder arbeidsure aangebied word.

**Figuur 2.3: Terugbuigende arbeidsaanbodkurwe**



Die arbeidsaanbod van 'n individu is terugbuigend van aard. In (a) resulteer hoër loonkoerse in 'n reeks toenemende styl begrotingslyne. Die begrotingslyne vorm raakpunte met OK's'. Elke raakpunt verteenwoordig 'n voldoeningsmaksimeringsposisies. Die verskuiwing van  $u_1$  na  $u_2$  en  $u_3$  toon dat verhoogde loonkoerse vir 'n tyd met langer werksure geassosieer word, terwyl die verskuiwing van  $u_3$  na  $u_4$  en  $u_5$  toon dat steeds hoër loonkoerse met minder

werksure gepaard gaan. Die resultaat is 'n terugbuigende arbeidsaanbodkurwe soos getoon in (b).

### **2.2.3.2 Arbeidsmarkdeelnamekoers en ure gewerk**

Soos reeds genoem is die arbeidsmarkdeelnamekoers een van die sleuteldeterminante van die aanbod van arbeid in die arbeidsmark.

Volgens McConnell en Brue (1986:43) kan 'n huishouding die tyd tot sy beskikking op ten minste drie basiese wyses aanwend. Tyd kan:

- verkoop word in die arbeidsmark ten einde geldinkomste te bekom om goedere en dienste te koop (arbeidsmark tyd);
- gebruik word in huishoudelike produksie (huishoudelike produksietyd); en
- gebruik word vir die verbruik van goedere en dienste (konsumpsietyd).

Kommoditeite het twee karaktereenskappe wat relevant is in enige bespreking oor die allokasie van tyd en in besonder hoe huishoudings arbeidsmarkdeelname besluite neem. Eerstens is sommige kommoditeite relatief tydintensief (dit wil sê, sommige kommoditeite is saamgestel uit groot hoeveelhede tyd en klein hoeveelhede goedere). Tweedens is tyd en goedere gewoonlik substitute in die produksie van kommoditeite.

Die aanwending van meer en verbeterde tegnologiese kapitaalgoedere deur produsente het 'n belangrike bydrae gemaak tot die verhoging van die produktiwiteit van werkstyd, en gevolglik tot die verhoging van reële loonkoerse. Masjinerie en toerusting stel werknemers instaat om produksietyd te versnel. Tegnologie stel huishoudings ook instaat om beide produksie en konsumpsietyd te bespoedig. In terme van Becker se model, het die beskikbaarheid van huishoudelike kapitaalgoedere, produktiwiteit in huishoudings verhoog en meer tyd tot vroue se beskikking gestel om deeltydse of permanente indiensname in die arbeidsmark te onderneem (McConnell en Brue, 1986:45).

### **2.2.3.3 Werksure: twee neigings**

Die hoeveelheid arbeid wat in die mark aangebied word, hang nie net af van die aantal arbeidsmarkdeelnemers nie, maar ook van die aantal werksure wat deur die arbeidsmarkdeelnemers aangebied word. McConnell en Brue (1986:61) is van mening dat fluktuasies in die werksweek verklaar kan word deur ondermeer

hoër inkomstebelastingkoerse, vehoogde onderwys en opleiding, en die effek van bemarking en advertensie veldtogte.

#### **2.2.3.4 Investering in menslike kapitaal**

Werknemers beskik in die algemeen oor verskillende vlakke van onderwys, opleiding en vaardighede. 'n Beter opgeleide werknemer sal of behoort 'n groter en meer produktiewe bydrae tot die arbeidsmark te lewer. Enige aktiwiteit wat die kwaliteit (produktiwiteit) van arbeid verhoog kan as investering in menslike kapitaal geklassifiseer word. Investering in menslike kapitaal sluit ondermeer besteding aan formele onderwys en in-werk-opleiding, sowel as besteding aan gesondheid en migrasie, in. Deur hul fisiese en geestelike gesondheid te verbeter en van lae produktiwiteit na hoë produktiwiteit omstandighede te skuif, kan werknemers ook meer produktief raak (McConnell en Brue, 1986:71).

Die ouderdom-verdiensie profiel van 'n persoon verskil na gelang van sy onderwysvlak. Indien 'n persoon sou besluit om die arbeidsmark direk na voltooiing van sy hoërskoolloopbaan (18 jarige ouderdom) te betree, sal die ouderdom-verdiensie profiel HH wees. Indien die persoon eers universiteit toe gaan of ander tersiêre opleiding ondergaan sal sy ouderdom-verdiensie profiel CC wees. Tersiêre opleiding behels beide direkte koste (klasgelde, boekgelde) en indirekte kostes (verlore inkomste). Wanneer 'n gegradueerde persoon egter die arbeidsmark op 22 jarige ouderdom betree, sal hy 'n hoër jaarlikse inkomste oor die strekking van sy werkslewe geniet.

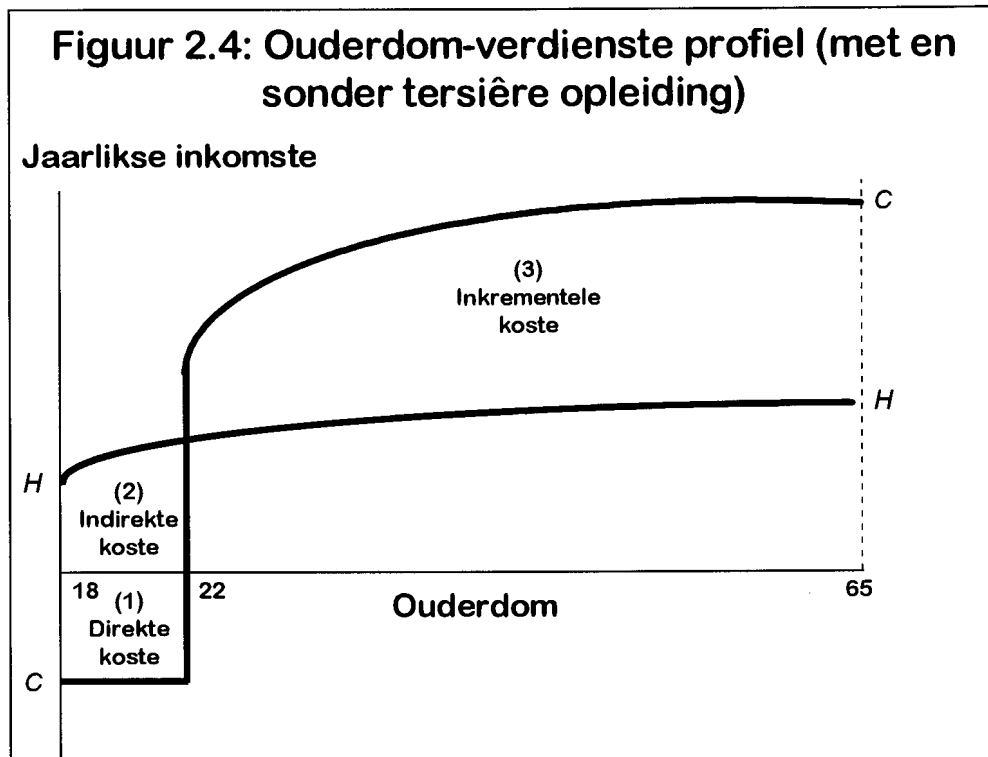
#### **2.2.4 Soorte arbeidsmarkte**

Die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer en die kragte wat vraag en aanbod in die arbeidsmark beïnvloed, word ook beïnvloed deur die tipe arbeidsmark waarin werknemers en werkgewers funksioneer. Om hierdie rede is dit belangrik om aandag te skenk aan die verskillende soorte arbeidsmarkte ten einde die verband tussen produktiwiteit en die arbeidsmark te verklaar.



(a) **Volmaakte mededingende arbeidsmark**

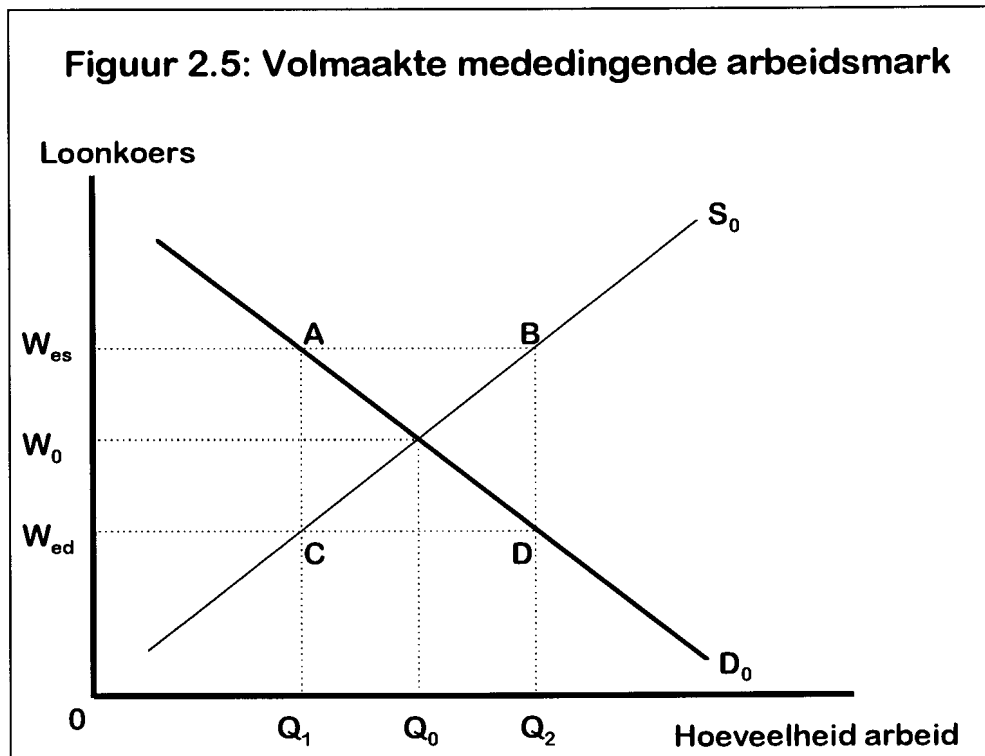
Volgens Barker (1992:11) is die volmaak mededingende arbeidsmark 'n teoretiese norm waarteen die prestasie van die werklike arbeidsmark gemeet kan word.



'n Volmaak mededingende arbeidsmark (sien Figuur 2.5) word deur die volgende gekenmerk:

- Alle werknemers beskik oor identiese vaardighede. Ondernemings is dus genoodsaak om met mekaar vir die indiensname van hierdie werknemers mee te ding.
- Markloon word uitsluitlik deur markkragte bepaal, met die gevolg dat nóg die werknemers nóg die werkgevers lone bepaal.
- Werknemers is ten volle mobiel, dit wil sê daar is geen beperkinge op hul toetrede tot of uittrede uit die mark nie.
- Beide werknemers en werkgevers beskik oor volmaakte kennis van die mark. Werkgevers dra dus kennis van loonskale wat deur ander werkgevers betaal

word, terwyl werknemers oor kennis beskik oor die loonskale waarvolgens hul eweknieë by ander ondernemings vergoed word.



Bron: McConnell en Brue, 1986:138

Figuur 2.5 kombineer die vraagkurwe en aanbodkurwe van arbeid met die ewewigsloon ( $W_0$ ) en ewewigshoeveelheid arbeid ( $Q_0$ ). Teen die loonkoers ( $W_{es}$ ) sal die aanbod van arbeid die vraag na arbeid oorskry (arbeidsurplus is  $(B-A)$ ), met die gevolg dat lone mettertyd sal daal na loonvlak ( $W_0$ ). Teen die loonkoers ( $W_{ed}$ ) sal die vraag na arbeid die aanbod van arbeid oorskry (tekort aan arbeid is  $(D-C)$ ), met die gevolg dat lone sal styg na loonvlak ( $W_0$ ). Teen ( $W_0$ ) is die aantal ure arbeid wat aangebied word, gelyk aan die aantal ure wat ondernemings indiens wil neem.

*"A competitive labour market imparts wage information to market participants which (1) allows them to make profit-maximizing employment decisions and (2) generate an efficient allocation of labour resources. Workers receive wage rates equal to the marginal revenue gained by the employment of the last worker hired. This wage rate also equals society's valuation of that output. Capital and labour resources are combined in a manner which (1) minimize costs of each*

*level of output, (2) maximize profits, and (3) creates allocative efficiency”*  
(McConnell en Brue, 1986:144).

Wat gebeur met die vraag na en die aanbod van arbeid indien produktiwiteitsvlakke in 'n volmaak mededingende arbeidsmark verhoog? Indien produktiwiteit toeneem, sal die vraag na arbeid ( $D_0$ ) na regs skuif, ewewigsloon ( $W_0$ ) sal styg en die hoeveelheid arbeid wat in die mark aangebied word, sal toeneem (sien Figuur 2.5).

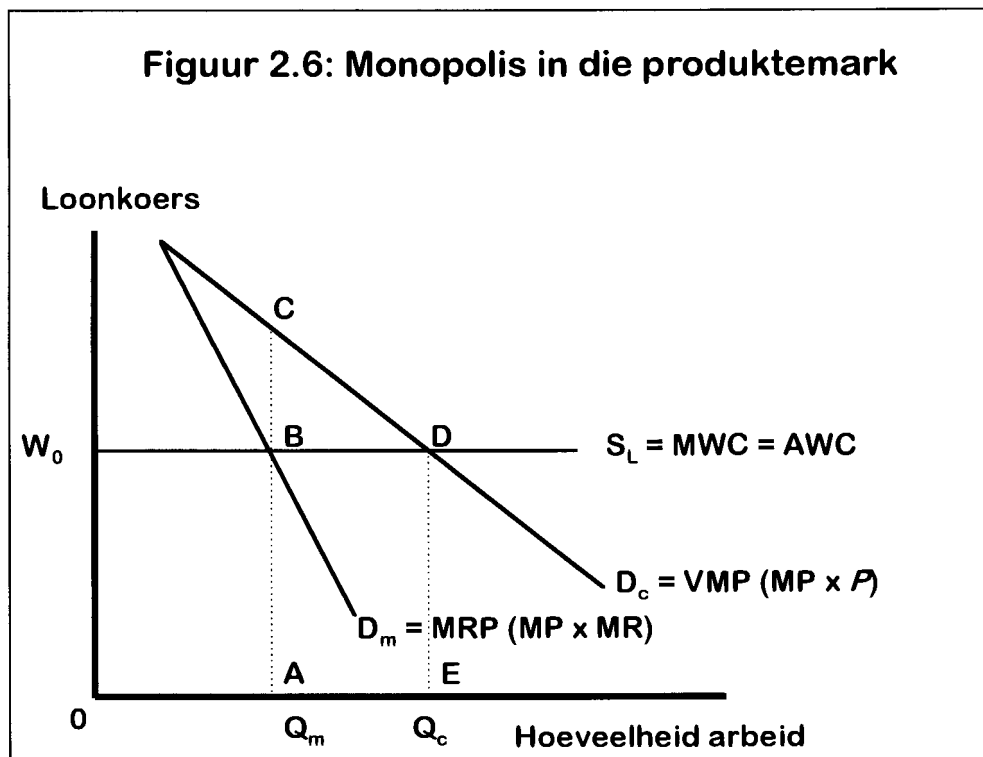
Soos reeds genoem is die volmaak mededingende arbeidsmark slegs 'n teoretiese norm. Faktore wat arbeidsmark volmaaktheid verhoed sluit in produktemark monopolis, tekorte aan mededingendheid in die indiensname van arbeid, vakbondwese, diskriminasie, minimumlone, en beperkinge op die mobiliteit van arbeid.

**(b) Onvolmaakte mededingende arbeidsmark**

In 'n onvolmaak mededingende arbeidsmark, is die werkgewers wat arbeid in diens neem, prysbepalers. Met ander woorde, die markloon word nie uitsluitlik deur markkragte bepaal nie. Werkgewers en werknemers speel 'n rol in die vasstelling van lone.

**(i) Monopolis**

Tot dusver het ons aangeneem dat werkgewers wat arbeid in 'n volmaak mededingende arbeidsmark in diens neem ook 'prysnemers' in die produktemark is. Die vraagkurwe na 'n monopolis se produk in die produktemark het 'n negatiewe helling. Dit beteken dat die prys van die monopolis se produk daal soos sy uitset toeneem. Aangesien die verlaagde pryse op al die uitsette van die onderneming van toepassing is, sal die onderneming se marginale opbrengs (MR) selfs vinniger as pryse daal. Gevolglik, sal  $MRP_L$  ( $MP \times MR$ ) daal omrede: (1) Marginale produk (MP) sal daal as gevolg van krimpemde opbrengste, en (2) MR sal afneem soos meer werknemers indiens geneem word. Figuur 2.6 stel 'n monopolis in die produktemark voor.



Bron: McConnell en Brue, 1986:145

Figuur 2.6 stel 'n volmaak mededingende arbeidsmark waarin een onderneming 'n monopolis in die verkoop van sy produk is, voor. Hierdie monopolis is 'n 'loonnemer' en staar 'n volmaak elastiese arbeidsaanbodkurwe ( $S_L$ ) in die gesig.  $S_L$  val saam met beide die onderneming se marginale loonkoste (MWC) en gemiddelde loonkoste (AWC).  $D_c$  verteenwoordig die MRP kurwe, die vraag na arbeid, in geval van 'n mededingende produk. Hierdie MRP kurwe is gelyk aan VMP; dit is, die onderneming se verdienste as gevolg van die indiensname van een addisionele werknemer sal gelyk wees aan die gemeenskap se voordeel in uitset. Die vraagkurwe  $D_m$ , verteenwoordig die monopolis se MRP kurwe. In die geval van die monopolis is  $MRP \neq VMP$ , dit wil sê, die onderneming se verdienste as gevolg van die indiensname van een addisionele werknemer is minder as die gemeenskap se voordeel in uitset. Die rede hiervoor is dat die ekstra uitset die markprys verlaag en wanneer hierdie verlaging op totale uitset toegepas word, die monopolis se marginale ontvangste nog vinniger laat afneem.

*“Because a product market monopolist faces a downward-sloping demand curve, increased hiring of labour and the resulting larger output forces the firm to lower its prices. And, because it must lower its price on all units, its marginal revenue (MR) declines faster than the price. Hence the firm’s MRP curve ( $MP \times MR$ ) lies below the VMP curve ( $MP \times P$ ), and this employer hires  $Q_m$  rather than*

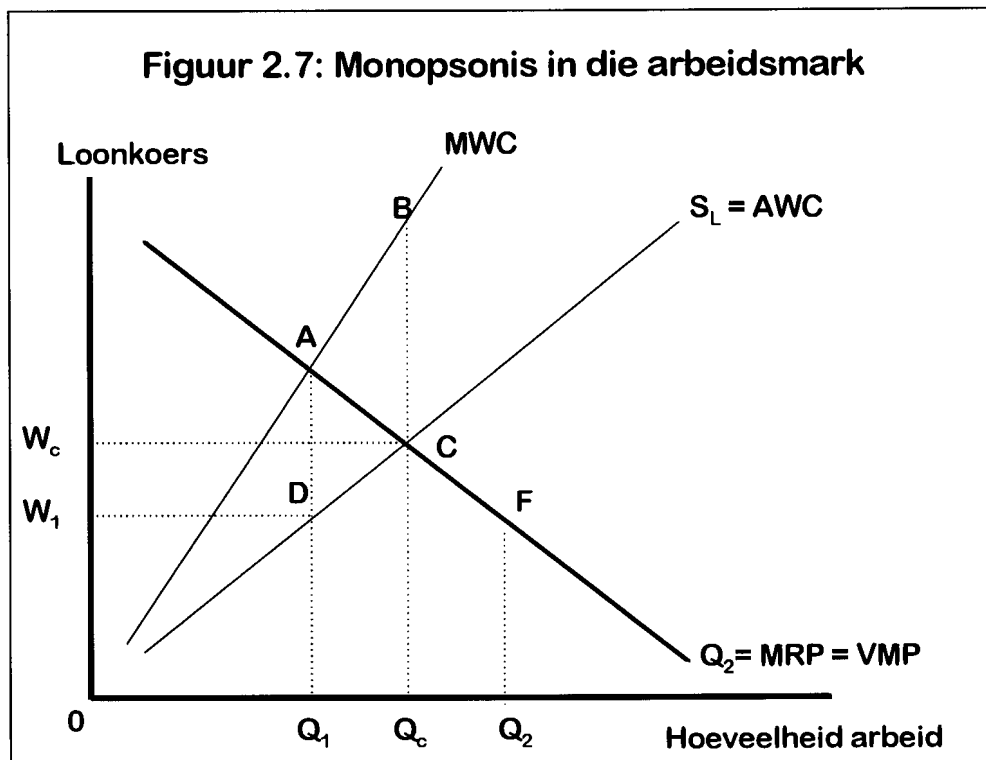
$Q_c$  units of labour. This creates an efficiency loss to society of  $BCD$ " (McConnell en Brue, 1986:145).

Verhoogde produktiwiteit sal tot gevolg hê dat die monopolis se uitsetvlakke verhoog. Soos reeds genoem daal die prys van die monopolis se produk soos uitsetvlakke toeneem. Gevolglik sal die monopolis se marginale opbrengs daal. Aangesien die monopolis alles in sy vermoë sal doen om sy wins te maksimeer, sal hy minder arbeid in diens neem teen die gegewe loonkoers ( $W_0$ ). Die vraagkurwe ( $D_m$ ) sal dus na links skuif.

(ii) **Monopsonis**

Die monopsonismark is 'n ander vorm van arbeidsmarkonvolmaaktheid, naamlik waar daar slegs een werkgewer is, of waar daar saamgespan word tussen werkgewers om lone op 'n sekere vlak vas te pen (Barker, 1992:17). Volgens Ehrenberg (1985:64) is die monopsonis 'n bepaler van lone en kan hy lone beheer deur middel van die aantal werknemers wat hy in diens neem. Daar word aangeneem dat (1) daar verskeie gekwalifiseerde, homogene werknemers is wat onafhanklik funksioneer om indiensname in die arbeidsmark te verseker, en (2) dat inligting volmaak en mobiliteit kosteloos is. Maar, anders as in die geval van volmaakte mededinging, sal ons vind dat die monopsonis 'n 'loonbepaler' is. Die monopsonis kan die loonkoers beheer deur die hoeveelheid arbeid wat hy in diens neem, aan te pas.

Figuur 2.7 toon die monopsonistiese model (gegewe 'n volmaak mededingende produkmark). Die arbeidsaanbodkurwe het 'n positiewe helling aangesien die monopsonis die enigste onderneming is wat hierdie tipe arbeid in diens neem. Neem waar dat  $S_L$  ook die onderneming se gemiddelde loonkostekurve (AWC) is. Marginale loonkoste (MWC) lê bo en styg vinniger as  $S_L$  aangesien die hoër loonkoers wat betaal word om 'n addisionele werknemers in diens te neem, ook aan al die werknemers wat reeds in diens is betaal moet word.



Bron: McConnell en Brue, 1986:151

*“The firm’s MWC lies above the  $S_L = AWC$  curve in a monopsonistic labour market. This monopsonist equates MRP with its MWC at point A (to maximize profit) and chooses to hire  $Q_1$  units of labour. To attract these workers it need only pay  $W_1$  an hour, as shown by point D. The firm thus pays a lower wage rate ( $W_1$  rather than  $W_c$ ) and hires fewer units of labour ( $Q_1$  as compared to  $Q_c$ ) than would firms in a competitive labour market. Society loses area DAC because of allocative inefficiency” (McConnell en Brue, 1986:149).*

Ten einde wins te maksimeer moet die monopsonis verseker dat sy marginale koste (MWC) gelyk is aan sy marginale produk (MRP). Verhoogde produktiwiteitsvlakke kan die gevolg wees van ondermeer verhoogde uitsetvlakke of verlaagde insetkoste. Indien die monopsonis sy uitsetvlakke verhoog, sal die MRP die MWC oorskry. Ten einde wins te maksimeer sal die monopsonis meer werknemers in diens neem (tot by die punt waar  $MWC=MRP$ ). Indien insetkoste verlaag, sal MRP die MWC oorskry. Die werkgewer sal dan die aantal werknemers verminder om sodoende kostes te sny (tot by die punt waar  $MWC=MRP$ ).

### 2.2.5 Suid-Afrika se arbeidsmark

Suid-Afrika se arbeidsmark is sterk gesegmenteerd van aard. Volgens Barker (1992:16) is die Suid-Afrikaanse arbeidsmark permanent verdeel in 'n aantal interafhanklike segmente, elkeen met sy eie kenmerke en werkwyse. Elke segment word gekenmerk deur verskillende vlakke van indiensname, wetlike struktuur, graad van vakbondbedrywigheide en -vaardighede, geslags- en rassesamestelling en loonkoerse. Gevolglik is dit dikwels institusionele kragte en nie markkragte nie wat pryse in hierdie segmente bepaal. Weens die gesegmenteerde aard van die arbeidsmark word mobiliteit tussen die segmente ook in 'n groot mate beperk.

In die dualistiese arbeidsmarksituasie kan twee hoofsaaklik nie-mededingende marksegmente onderskei word, te wete die primêre en sekondêre arbeidsmarkte.

Die **primêre arbeidsmark** word gekenmerk deur indiensnamestabiliteit en werksekuriteit, 'n wye reeks byvoordele, goed gestruktureerde en gedefinieerde poste met bevorderingsmoontlikhede, senioriteitsregte, hoë en stygende lone, kapitaalintensiewe produksietegnologie en die teenwoordigheid van sterk effektiewe vakbonde (Palmer, 1978:57). Tipiese werkgewers is groot, tegnologie-gedrewe maatskappye wat 'n premie plaas op lae omset en gewone werksure. Al hierdie faktore dra by tot verlaagde arbeidsomset.

Produktiwiteitsverhoging in die primêre arbeidsmark inisieer investering in tegnologie en kapitaal, waardeur meer werkseleenthede vir gemotiveerde, opgeleide werknemers geskep word. Hierteenoor dra verhoogde investering by tot verbeterde bevorderingsmoontlikhede. Weens die teenwoordigheid van 'n formele vakbondstruktuur, wend bestuur daadwerklike pogings aan om goeie arbeidsbetrekkinge met sodanige organisasies te handhaaf, met die primêre doel om arbeidsomset te verlaag.

In die **sekondêre arbeidsmark** is poste tydelik van aard, is indiensname onstabiel en arbeidsomset hoog. Bevorderingsmoontlikhede word beperk weens die afwesigheid van 'n bevorderingsshiërgie (Palmer, 1978:57). Aangesien primitiewe en arbeidsintensiewe produksietegnologie gebruik word, is loonvlakke in die sekondêre arbeidsmark oor die algemeen laag, met die gevolg dat daar

geen behoefte aan opgeleide personeel bestaan nie en oor die algemeen van werknemers wat oor lae vaardigheidsvlakke beskik, gebruik gemaak word. Die afwesigheid van 'n formele vakbondstruktuur ontmoedig bestuur met betrekking tot die handhawing van gesonde arbeidsbetrekkinge met werknemers.

Die totstandkoming van die gesegmenteerde arbeidsmark in Suid-Afrika, kan hoofsaaklik toegeskryf word aan die apartheidsbeleid wat in die verlede deur die regering voorgestaan is. Apartheid het Swart werknemers ontnem van alternatiewe werkseleenthede en hulle genoodsaak om loonarbeid te verrig. Die regering het grond en ander bates onteien en hulself daarop toegespits om Swart besigheidsaktiwiteite te onderdruk, met die gevolg dat die meeste Swart werknemers om loonarbeid moes meeding. Sedert die middel sewentigerjare het indiensname egter afgeneem en werkloosheid toegeneem.

In Tabel 2.1 word die primêre en sekondêre arbeidsmarksegmente voorgestel.

Binne die formele arbeidsmark het 'n rasgedefinieerde arbeidsbeleid, segmentasie versterk:

- Weens die ondersteuning wat Blanke werknemers in terme van opleiding, werkplasing en sosiale sekuriteit geniet het, was Blanke werkloosheid minimaal.
- Swart werknemers het egter geringe ondersteuning geniet, en was hoofsaaklik aangewese op ondersteuning van hul families in plattelandse gebiede. Dié beleid het Swart onder-indiensname en die onderdrukking van indiensname van Swart werknemers in stedelike gebiede tot gevolg gehad. (Seidman Makgetla, South African Labour Bulletin, Vol 19, No.2:79).

Ekonomiese ontwikkeling behels veranderinge in die struktuur van indiensname en betekenisvolle toenames in produktiwiteit. Die werking van die ekonomie word beïnvloed deur stygende produktiwiteitsvlakke en 'n styging in reële lone. Wanneer die ekonomie groei, styg reële lone en ding nuwe werkseleenthede met reeds bestaande werkseleenthede mee. Met die styging van vraag elders in die ekonomie, beweeg werknemers uit lae produktiewe en lae loon aktiwiteite.



**Tabel 2.1: Die primêre en sekondêre arbeidsmark**

	Primêre arbeidsmark			Sekondêre arbeidsmark	
	Bestuur en professioneel	Blanke werknemers	Swart werknemers in groot maatskappye	Lae-besoldigde formele sektor	Informeel en algemeen
<b>Ekonomiese sektore</b>	Formele sektor	Formele sektor, en in besonder openbare sektor	Formele sektor, in besonder vervaardiging, infrastruktuur	Landbou, huishoudelike arbeid	Informeel sektor, Swart landbou; meer selfindiensname en onbetaalde arbeid
<b>Aandeel van potensiële arbeidsmag</b>	10 persent	10-15 persent	10-15 persent	10-15 persent	15-20 persent
<b>Wetlike beskerming</b>	Hoog	Hoog	Hoog	Swak	Geen
<b>Vaardighede</b>	Formeel en hoog	Formeel, bekwaam	Dikwels informeel; onbekwaam tot bekwaam	Hoofsaaklik nie erken	Hoofsaaklik informeel
<b>Werkloosheidsvlak</b>	Minder as 5 persent	Minder as 5 persent	Offisieël 15 persent	Baie hoog	Baie hoog
<b>Vakbonde</b>	Laag	Hoog	Hoog	Laag	Geen
<b>Geslag</b>	Hoofsaaklik manlik	Hoofsaaklik manlik	Hoofsaaklik manlik, behalwe in die klerebedryf	Vroulik	Oneweredig

Bron: Seidman Makgetla, South African Labour Bulletin, Vol 19, no 2

Daar moet egter in gedagte gehou word dat groei in arbeidsproduktiwiteit, binne of tussen sektore, nie uitsluitlik met werkskepping gepaard gaan nie. Volgens die World Development Report (1995:30-35) is dit soms nodig dat sommige poste geëlimineer word.

### 2.3 SAMEVATTING

Hoofstuk 2 van hierdie studie fokus op die werking van die arbeidsmark. Arbeidsmarkgedrag kan alleenlik ontleed word indien die interaksie tussen die vraag na en die aanbod van arbeid ook ondersoek word. Die studie van die

arbeidsmark begin en eindig dus met 'n analise van die vraag na en aanbod van arbeid.

Arbeid is die fisiese of verstandelike bydrae wat die arbeidsmag tot die produksieproses maak. Die vraag na arbeid is gedefinieer as die bereidwilligheid van ondernemings om sodanige arbeid teen 'n bepaalde prys (loonkoers) te koop, terwyl die aanbod van arbeid individue se bereidwilligheid om te werk, verteenwoordig. Produktiwiteit is 'n maatstaf van die doeltreffendheid waarmee hulpbronne, ondermeer arbeid, aangewend word.

Gerber, et al. (1992:29) benadruk die belangrikheid van arbeid, as produksiefaktor deur daarop te wys dat menslike inspanning (arbeid), vereis word ten einde die ander hulpbronne te aktiveer en 'n dinamiese karakter daaraan te gee. Mohr (1996:409) wys daarop dat lone en salarisse (wat die prys van arbeid verteenwoordig), die vraag na goedere en dienste, wat 'n belangrike determinant van die totale produksie, inkomste en indiensneming in die ekonomie is, beïnvloed. Die vraag na arbeid is afhanklik van die vraag na die produk of diens wat geproduseer of gelewer word. Die kritieke faktore by die bepaling van die hoeveelheid arbeid wat dus teen elke loonkoers gevra word, is die fisiese produktiwiteit van arbeid en die prys van die produk.

Loonstygings beïnvloed die vraag na arbeid. Volgens McConnell en Brue (1989:124) gee hoër lone oor die algemeen aanleiding tot verhoogde produksiekoste en gevolglik hoër produkpryse. Aangesien verbruikers gewoonlik in reaksie op hoër produkpryse minder produkte koop, sal werkgewers neig om hul uitsetvlakke te verlaag. Die gevolg is 'n afname in indiensname (indien alle ander faktore konstant bly). Vir die onderneming sal winsmaksimering plaasvind waar  $MRP=MWC$ . Indien lone daal, neem die marginale koste van die onderneming se uitset af. Dit resulteer in 'n winsinsentief vir die onderneming omrede  $MRP>MWC$ . Die onderneming word dus instaat gestel om oor die korttermyn meer arbeid in diens te neem. Uit die werkgewer se oogpunt dien loonstygings verder as insentief om kostes (loonkoste), te verlaag deur op meer kapitaalintensiewe produksiemetodes te steun.

Die vraagkurwe van arbeid demonstreer dus hoe indiensname wissel weens veranderinge in die prys van arbeid. Ehrenberg (1996:64) onderskei tussen die korttermynvraag en die langtermynvraag na arbeid. Oor die korttermyn is arbeid

die enigste veranderlike prouksiefaktor, terwyl beide kapitaal en arbeid oor die langtermyn veranderlik is. Volgens Ehrenberg maksimeer 'n onderneming wins waar  $W/MP_L = C/MP_K$ .

Die aanbod van arbeid verwys na die aantal arbeiders wat onder verskillende ekonomiese omstandighede beskikbaar sal wees. Volgens Sameulson (1998:229) is die fundamentele bron van arbeid geleë in die demografie van die land. Ten einde die aanbod van arbeid te verstaan, is die basiese teorie van arbeidsaanbod ondersoek. 'n Persoon wat die arbeidsmark betree moet besluit hoe hy die tyd tot sy beskikking tussen werkstyd en ontspanning gaan verdeel. Die optimale verspreiding tussen werkstyd en ontspanning kan voorgestel word deur gebruik te maak van 'n onverskilligheidskromme en 'n begrotingsbeperking. McConnell en Brue (1986:18) is van mening dat 'n individu se optimale posisie van voldoening, daardie punt is waar die begrotingsbeperking 'n raakpunt met die hoogste bereikbare onverskilligheidskromme vorm. 'n Individu se voorkeure in terme van werkstyd en ontspanning word egter beïnvloed deur die loon wat in die mark aangebied word. In Figuur 2.3 is die terugbuigende arbeidsaanbodkromme van 'n individu afgelei. Verhoogde loonkoerse sal dus sleg tot by 'n bepaalde punt met verlengde werksure gepaard gaan. Daarna sal die persoon minder arbeidsure aanbied ten gunste van meer ontspanning.

Die arbeidsmarkdeelnamekoerse is een van die sleuteldeterminante van die aanbod van arbeid. Huishoudings het ten minste drie keuses ten opsigte van die wyse waarop hulle die tyd tot hul beskikking gaan aanwend, te wete tyd bestee in die arbeidsmark, huishoudelike produksietyd en konsumpsietyd. Die aanwending van meer en verbeterde tegnologiese kapitaalgoedere deur produsente, verhoog die produktiwiteit van werkstyd, en gevolglik ook reële loonkoerse. Hierdeur word die keuses wat huishoudings ten opsigte van die aanwending van die tyd tot hul beskikking uitoefen, beïnvloed.

Volgens McConnell en Brue (1986:71) bestaan daar 'n verband tussen investering in menslike kapitaal en produktiwiteit. Beter opgeleide werknemers is in staat om 'n groter en meer produktiewe bydrae tot die arbeidsmark te lewer. Investering in menslike kapitaal kan gedefinieer word as enige aktiwiteit wat die kwaliteit (produktiwiteit) van arbeid verhoog. McConnell en Brue is ook van mening dat werknemers meer produktief kan raak indien hulle hul fisiese en geestelike gesondheid verbeter. Die ouderdom-verdienste profiel van 'n individu

verskil ook na gelang van sy onderwys en opleidingsvlak. Indien 'n persoon na voltooiing van sy hoërskoolloopbaan eers gaan studeer, sal sy jaarlikse inkomste oor die strekking van sy werkslewe, hoër wees as dié van 'n persoon wat as skoolverlater die arbeidsmark betree (sien Figuur 2.4).

Die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer en die kragte wat vraag en aanbod in die arbeidsmark beïnvloed, word beïnvloed deur die tipe arbeidsmark waarin werknemers en werkgewers funksioneer. Ten einde die verband tussen produktiwiteit en die arbeidsmark te verklaar is die verskillende soorte arbeidsmarkte ondersoek. Daar is gevind dat 'n verhoging in produktiwiteitsvlakke in die volmaak mededingende arbeidsmark die vraag na arbeid verhoog. Die prys (loonvlak) van arbeid neem ook toe, met die gevolg dat die hoeveelheid arbeid wat in die arbeidsmark aangebied word, styg.

In 'n onvolmaak mededingende arbeidsmark is aandag geskenk aan beide die monopolistiese, asook die monopsonistiese situasie. In die geval van die monopolis, lei verhoogde produktiwiteitsvlakke tot 'n toename in uitset. Gevolglik daal die prys van die monopolis se produk en sy marginale opbrengs neem af. Ten einde wins te maksimeer sal die monopolis dus minder arbeid in diens neem. Indien die monopsonis wins wil maksimeer, moet sy marginale koste gelyk wees aan sy marginale produk. Indien produktiwiteitsvlakke toeneem (uitset verhoog), sal die monopsonis meer werknemers in diens neem tot by die punt waar marginale koste en marginale produk gelyk is aan mekaar.

Suid-Afrika beskik oor 'n gesegmenteerde arbeidsmark, dit wil sê, die mark is verdeel in twee nie-mededingende segmente. Die primêre en die sekondêre arbeidsmarkte. Produktiwiteitsverhoging in die primêre arbeidsmark gee aanleiding tot investering in tegnologie en kapitaal. Hierdeur word meer geleenthede vir gemotiveerde en opgeleide werknemers in die arbeidsmark, geskep. Ten einde op ekonomiese gebied te ontwikkel, moet die struktuur van indiensname verander en produktiwiteitsvlakke betekenisvol verhoog word, aangesien die werking van die ekonomie deur stygende produktiwiteitsvlakke en 'n styging in reële lone, beïnvloed word.

In Hoofstuk 3 word produktiwiteit en die rol wat verhoogde produktiwiteitsvlakke in die Suid-Afrikaanse ekonomie speel, behandel.

## HOOFSTUK 3

# PRODUKTIWITEIT

### 3.1 INLEIDING

Oor die langtermyn kan welvaart slegs verhoog word indien produktiwiteit (en investering) toeneem. Hoër produktiwiteitsvlakke stel individue in staat om hul inkomstevlakke, sowel as die kwaliteit van hul werkslewe, te verhoog. Op nasionale vlak is meer produktiewe ekonomieë meer mededingend, terwyl meer produktiewe maatskappye (op mikro-vlak) hulle opbrengste, sowel as hul kapasiteit om te investeer, kan verhoog.

Beleidsbepalers word deur “oop” kapitaal- en produktemarkte genoop om op die aanbodkant van die ekonomie te fokus wanneer dit kom by die meer doeltreffende aanwending van plaaslike hulpbronne. Suid-Afrika se toetrede tot die wêreld ekonomie en die gevolglike mededinging op beide plaaslike sowel as internasionale markte, is die primêre faktor wat maatskappye tans aanspoor om:

- hul ekonomiese prestasies in heroënskou te neem;
- programme, wat produktiwiteitsverhoging ten doel het, te bespoedig; en
- nuwe vorme van werkorganisasie te implimenteer.

Terwyl produktiwiteitsbevordering uitdrukking vind in meer produktiewe en effektiewe ondernemings, is produktiwiteit baie meer as bloot ’n uitdrukking van interne doeltreffendheid. Dit is sonder uitsondering ’n sosiale proses met sosiale beperkinge en insentiewe. In baie lande kan produktiwiteitsbevordering slegs verseker word indien dit gepaardgaan met strukturele, mark- en gedragshervorming, met die gevolg dat ’n beleidraamwerk vir produktiwiteitsbevordering die sosiale en kulturele omgewing, sowel as meer spesifieke ekonomiese faktore, in ag moet neem. Die determinante van produktiwiteit is egter veelvuldig en veelsoortig.

Produktiwiteitsbevordering word dikwels verhinder deur aspekte wat buite die regulasies en wetlike raamwerk, wat tans die arbeidsmark beheer, lê. In hoogs mededingende bedrywe, soos byvoorbeeld in die kommersiële bankwese, is

produktiwiteitsprestasies op maatskappyvlak goed en stel maatskappye nuwe tegnologie en nuwe vorme van werkorganisasie bekend ten einde produktiwiteitsvlakke te verhoog. Selfs in sektore wat sleg presteer, is innoverende en deurlopend produktiewe maatskappye geïdentifiseer. Die beperkings ten opsigte van die produktiwiteitsprestasies in die Suid-Afrikaanse ekonomie kan dus moontlik toegeskryf word aan individue en ondernemings se ingesteldheid.

Navorsing dui daarop dat produktiwiteitsverhoging op ondernemingsvlak dikwels beperk word deur die verhouding tussen die maatskappy en sy eksterne omgewing:

- swak vertikale verhoudinge met verskaffers en verbruikers;
- swak horisontale verhoudinge met ander maatskappye in dieselfde nywerheid; en
- swak verhoudinge met tersiêre onderwysinstellings en die wetenskapsrade.

Daar bestaan egter ook interne struikelblokke (binne die maatskappy self). Op maatskappyvlak, is die primêre beperkinge tot produktiwiteitsverhoging daardie beperkinge wat verband hou met die kapasiteit van bestuur en die werksmag. So byvoorbeeld, het 'n algemene tekort aan onderwys- en opleidingfasiliteite 'n negatiewe effek op die verwerwing van vaardighede. Verdere beperkinge sluit in tekorte aan:

- bestuursvaardighede en leierskap;
- leiding;
- organisering van werksaamhede;
- besluitnemingsvaardighede; en
- bestuur en vakbondvertegenwoordigers se kapasiteit met betrekking tot aangeleenthede wat met moderne vervaardigingsmetodes verband hou.

Die wyse waarop produksie georganiseer word, en in besonder, die verhouding tussen bestuur en die werksmag kan produktiwiteit negatief beïnvloed. In die verband kan na die volgende elemente verwys word:

- outoritêre en rassistiese toesighouding;
- vyandigheid tussen bestuur en vakbonde op die werksvloer;

- 'n tekort aan werksplek demokrasie; en onvoldoende werknemer deelname strukture;
- 'n werksmag wat nie identifiseer met aangeleenthede wat met produktiwiteit verband hou nie; en
- onbestendige industriële verhoudinge.

Oor die langtermyn kan die kapasiteit van beide bestuur en die werksmag slegs verhoog word deur onderwys en opleiding. Oor die korttermyn, is die meer effektiewe aanwending van beskikbare kapasiteit egter die sleutel. Navorsing dui daarop dat huidige kapasiteit onderbenut word. Arbeidsmarkbeleid, spesifiek beleid in verband met opleiding, vaardigheidserkenning, posgradering, gepaste insentiewe en vergoedingstelsels, is betekenisvol in hierdie verband. Alhoewel werksorganiserings op die einde van die dag 'n maatskappyvlak en maatskappyspesifieke aangeleentheid is, is openbare beleid, in besonder die regulering van arbeidsverhoudinge, invloedryk (Standing, 1996:73).

*"Productivity is the belief in human progress. It is a state of mind which aims at perpetual improvement. It is a ceaseless effort to apply new technology and new methods for the welfare and happiness of mankind. It is the training of minds and the development of attitudes of the people as a whole which determines whether the nation will realise high productivity and an affluent life or low productivity and poverty" (Asian Productivity Organisation (APO), 1980).*

Een van die mees toepaslike en mees omvattende definisies van produktiwiteit wat in die literatuur gevind word, is die definisie soos geformuleer deur die Komitee vir Ekonomiese Aangeleenthede in die Presidentsraadverslag 'n Strategie en Aksieplan ter verbetering van produktiwiteit in die RSA (1989:8).

*"Produktiwiteit is die verhouding tussen goedere en dienste gelewer in die landseksonomie, in 'n nywerheid of in 'n individuele organisasie aan die een kant, en die hulpbronne wat gebruik word om dit te lewer aan die ander kant, ten einde 'n aanduiding te gee van die produksiedoeltreffendheid waarmee arbeid, kapitaal, materiaal en ander insette gekombineer word en gebruik word om goedere en dienste van 'n spesifieke gehalte te lewer ter bevrediging van die kliënt se behoeftes".*

Produktiwiteit is dus in wese die verwantskap tussen reële uitset (dit is die hoeveelheid goedere en dienste wat geproduseer word) en die hoeveelheid insette (die hoeveelheid arbeid, kapitaal, grondstowwe en inligtingstegnologie) wat aangewend word om die uitset te produseer (McConnell en Brue, 1989:465). Dit kom neer op die doeltreffende benutting van hulpbronne in die produksie van goedere en dienste. Indien uitset vinniger as insette toeneem, het produktiwiteit verhoog.

Daar heers dikwels verwarring oor die begrippe effektiwiteit, doeltreffendheid en produktiwiteit en hul verwantskap met mekaar. Koontz & Wehrich (1988:8) definieer die begrippe soos volg:

*“Effectiveness is the achievement of objectives. Efficiency is the achievement of the ends with the least amount of resources”.*

Bogenoemde begrippe dui op die mate waarin 'n onderneming sy doelwitte bereik. Die inset-uitsetverhouding is 'n belangrike element van produktiwiteit.

Daar bestaan 'n aantal wyd uiteenlopende definisies van produktiwiteit en alhoewel produktiwiteit verskillende betekenis vir verskillende partye het, is die basis daarvan altyd die verhouding tussen die hoeveelheid en kwaliteit van goedere en dienste geproduseer en die hoeveelheid hulpbronne aangewend in die produksieproses.

Die “Productivity Committee of the European Productivity Agency” beklemtoon die menslike en motiveringsaspekte van produktiwiteit.

*“Productivity is, above all, a state of mind. It is an attitude that seeks the continuous improvement of what exists. It is a conviction that one can do better today than yesterday, and that tomorrow will be better than today” (APO news, May 1998:5).*

Prokopenko sluit hierby aan deur daarop te wys dat produktiwiteitsverhoging eerder teweeg gebring word deur intelligente werkspraktyke as deur harder te werk.



*"The essence of productivity improvement is working more intelligently, not harder"* (Prokopenko, 1987:4).

Die betekenisvolle rol wat produktiwiteit in die verhoging van nasionale welvaart speel, word vandag internasionaal erken. Daar is geen menslike aktiwiteit wat nie deur verhoogde produktiwiteit bevoordeel word nie. Hierdie punt is baie belangrik aangesien die verbetering van die doetreffendheid en kwaliteit van arbeid 'n groter bydrae lewer tot die toename in bruto nasionale inkomste, of bruto nasionale produk, as die aanwending van addisionele arbeid en kapitaal. Verhoogde produktiwiteit is dus 'n belangrike bron van reële ekonomiese groei, sosiale vooruitgang en verhoogde lewenstandaarde.

Die mees algemene maatstaf van die verwantskap tussen uitset en insette is die waarde van die uitset per werknemer, of per uur gewerk, genoem arbeidsproduktiwiteit. Per definisie is arbeidsproduktiwiteit die aantal eenhede uitset wat verkry word van die inset van een eenheid arbeid (m.a.w. produksie-uitset gedeel deur arbeidsinset).

Ekonomiese groei is een van die resultate van verhoogde produktiwiteit. Verhoogde produktiwiteitsvlakke speel ook 'n belangrike rol in werkskepping, terwyl dit ook dien as 'n anti-inflasionêre krag (Barker, 1992). 'n Nasie se lewenstandaard kan dus slegs verhoog word indien produktiwiteitsvlakke verhoog word. William J Baumol (1985:5) beklemtoon hierdie aspek:

*"Productivity growth is important because it is the key determinant of a nation's future standard of living. Productivity performance has other important implications. The most obvious is that an economy that performs well in this arena will find it easier to provide the means to protect and improve its environment, to educate and offer medical care to its populace, to support cultural activities, and to deal effectively with problems such as poverty and care of the aged. In other words, productivity does more than contribute to the incomes of working individuals and facilitate direct consumption; it also makes it easier to provide for the well-being of others and to release the resources necessary for expansion of general activities and facilities that contribute to the well-being of society as a whole."*

### 3.2 ENKELE SIENINGS OOR PRODUKTIWITEIT IN SUID-AFRIKA

Volgens Prokopenko (1987:5) is die definisie van produktiwiteit kompleks weens verskeie algemene misvattinge rakende die konsep. Hy gaan verder deur te sê dat produktiwiteit nie slegs 'n tegniese en bestuursprobleem is nie, maar dat owerheidsliggame, vakbonde en ander sosiale instellings ook 'n belangrike rol het om te vervul.

Dit is hier waar Suid-Afrika se probleem lê. Die Suid-Afrikaanse werksmag, veral die nie-Blanke werksmag, deel nie noodwendig Prokopenko se siening met betrekking tot die belangrikheid van produktiwiteit nie. Hul persepsies jeens produktiwiteit was en is steeds negatief aangesien werknemers in die verlede nie noodwendig gedeel het in die verhoogde winste weens verhoogde produktiwiteitsvlakke nie. Werknemers en hulle organisasies het geen beheer oor die verdeling van welvaart gehad nie. Hulle teenkanting teen die verhoging in produktiwiteit spruit dus uit die standpunt dat dit die werknemers is wat verantwoordelik is vir die produktiwiteitsopbrengs en gevolglik oor alleenreg tot die verdeling daarvan moet beskik.

*"South African capitalism failed to give the Black majority a fair share of the cake. If they wanted to save the cake, they had to share more of it. The decision was theirs - not the Government's"* (Slabbert, 1982:33).

Vakbonde huldig oor die algemeen die mening dat verhoogde produktiwiteit tot 'n afname in werksgeleentede lei. In "Productivity: A Guide for Trade Unionists" (1989) word die volgende stellings gemaak rakende verhoogde produktiwiteit:

- hoër produktiwiteit lei tot 'n afname in werkgeleentede;
- hoër produktiwiteit lei tot laer lone;
- hoër produktiwiteit lei tot meer beserings onder werknemers;
- hoër produktiwiteit word verkry deur middel van harder werk;
- hoër produktiwiteit word verkry deur langer werksure; en
- hoër produktiwiteit lei tot hoër ontslagsyfers.

(South African Council of the International Metalworkers Federation, 1989:16)

Daar moet dus gepoog word om die misvattinge rakende produktiwiteit reg te stel en vakbonde, en die arbeidsmag in geheel, bewus te maak van die voordele verbonde aan verhoogde produktiwiteit.

Die invloed van vakbonde op produktiwiteit word gewoonlik verreken in terme van die invloed van stakings en werkstopsetting. Alhoewel stakings inset en uiteindelik produktiwiteit, negatief kan beïnvloed, kan die data oor stakings misleidend wees wanneer die koste daarvan bereken word. Volgens Barker et al (1992:135) beteken die verlies aan werkstyd as gevolg van stakings nie noodwendig 'n proporsionele verlies aan produksie nie en de Kock (1995:11) verklaar:

*“Produksieverlies hang van 'n hele aantal faktore af, maar dit is waarskynlik dat die produksieverlies weens 'n staking en die verlies aan inkomste van stakende werknemers gewoonlik baie minder is as wat afgelei kan word uit die hoeveelheid werkstyd wat verlore gegaan het.”*

Barker et al (1992:69) is van mening dat werksreëls wat beperkings op die tipe werk of plasing van werknemers plaas, ook 'n negatiewe invloed op produktiwiteit kan uitoefen. Daar word egter aanvaar dat gesonde arbeidsverhoudinge 'n positiewe bydrae kan lewer met betrekking tot produktiwiteit.

Dit is belangrik om die bewustheid te kweek dat produktiwiteit oor veel meer as bloot die beter of meer effektiewe aanwending en kombinerings van produksiefaktore, en die gepaardgaande verhoogde opbrengste, handel. 'n Ondersoek deur die Presidentsraad na die daarstel van 'n Strategie en Aksieplan ter Verbetering van Produktiwiteit in Suid-Afrika (1989:1) beklemtoon die belangrike bydra wat produktiwiteit en die gepaardgaande ekonomiese groei tot werkskepping maak. Die bydra van produktiwiteit tot mededingendheid is ook in hierdie verslag beklemtoon.

Die Suid-Afrikaanse bevolking is 'n heterogene gemeenskap bestaande uit verskeie groeperings met hul eie persepsies rakende politieke, ekonomiese, sosiale en arbeidsbeleid. Elke politieke groepering in Suid-Afrika beskik oor 'n eie ideologiese benadering tot Suid-Afrika se ekonomiese stelsel. Hul houding jeens produktiwiteit en die belang daarvan word deur hierdie ideologieë

beïnvloed. Vervolgens word gekyk na die Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party (SAKP), die Congress of South African Trade Unions (COSATU) en die African National Congress (ANC) se houdings jeens produktiwiteit.

### 3.2.1 Suid-Afrikaanse kommunistiese party (SAKP)

In die SAKP se konstitusie van 1990 word die rol van die ideologie van Marx-Leninisme soos volg weergegee:

*"The Communist Party is the leading political force of the South African working class and its vanguard in the struggle for national liberation, socialism and peace in our time. The ultimate aim of the Party is the building of a communist society, towards which it is guided by the principles of Marxist-Leninism. The establishment of a socialist republic in South Africa requires that political and economic power be firmly placed in the hands of the working class in alliance with the rural masses"* (Marais, 1991:75).

Die SAKP het ten doel om die werksmag volkome te bevry van uitbuiting deur werkgewers en die regering. Slabbert (1984) voer aan dat vakbonde as instrument dien ten einde politieke en ekonomiese mag in die hande van die werknemersklas te plaas. Die rede hiervoor is vierledig (Marais, 1991:77):

- "Die politiek-ekonomiese en sosiale stryd in Suid-Afrika kan nie van mekaar geskei word nie.
- Die sukses wat wêreldwyd bereik is met vakbonde as instrument in die vestiging van 'n sosialistiese bestel.
- Die ekonomiese mag van Swart werknemers in Suid-Afrika as gevolg van hulle getalle.
- Die Swart man in Suid-Afrika se vatbaarheid vir 'n sosialistiese ideologie as gevolg van hul ekonomiese, politieke, kulturele en sosiale omstandighede."

Die SAKP wil dus met behulp van die vakbondbeweging sodanige druk op die kapitalistiese of vryemark-stelsel uitoefen dat die kapitalistiese ekonomiese bestel in duie stort. In Suid-Afrika manifesteer hierdie druk in die vorm van opstande teen apartheid (in die verlede) en 'n hoë vlak van arbeidsonrus. 'n Sosialistiese stelsel kan egter slegs geïmplimenter word indien daar reeds 'n kapitalistiese stelsel bestaan. Kapitalisme moet gebruik word vir die daarstelling

van sosialisme en verseker dat daar genoegsame hulpbronne is om sosialisme te laat slaag. Dit is noodsaaklik om te onthou dat die einddoel die daarstelling van 'n kommunistiese bestel is, deur middel van die instelling van 'n sosialistiese bestel. Daar moet dus genoeg "probleme" in die kapitalistiese stelsel bestaan ten einde die massa daarteen te mobiliseer. In hierdie verband speel produktiwiteit 'n belangrike rol. Lae produktiwiteitsvlakke sal tot gevolg hê dat die lewenstandaard van die burgers van die betrokke land oor die langtermyn begin daal, werkloosheidsvlakke toeneem en dat daar nie genoeg middele beskikbaar sal wees vir werkskepping nie. Dit sal verder tot gevolg hê dat die eenheidskoste van goedere met verloop van tyd so dramaties verhoog dat internasionaal nie meeding kan word nie. Al die genoemde faktore dra by tot werknemerontevredenheid en uiteindelik arbeidsonrus.

### **3.2.2 Congress of South African trade unions**

Met die stigting van die Congress of South African Trade Unions (COSATU) in Desember 1985 is 'n nuwe tydvak in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika ingelui. COSATU was en is steeds van mening dat kapitalisme een van die hoofredes is waarom werknemers nie deel het in die volle voordele van die ekonomiese prestasies van die land nie. COSATU argumenteer verder dat hoër produktiwiteit aanleiding gee tot minder werksgeleenthede:

*"Productivity may result in higher wages (for some), lower prices - and fewer jobs."* (South African Council of the International Metalworkers Federation, 1989:12)

In "Productivity: A Guide for Trade Unionists" (1989:19) word aangevoer dat verhoogde produktiwiteit aanleiding gee tot verlaagde produksiekoste, met die gevolg dat die pryse van produkte daal. Die verlaging in lewenskoste wat hierdeur teweeg gebring word, sal weens die verband tussen lone en lewenskoste, daartoe aanleiding gee dat werknemers se lone verlaag.

COSATU en sy filiale skep dus die indruk dat die nominale vergoeding wat die werknemer sal ontvang, sal verminder. Dit is egter 'n verdraaiing van die werklikheid. Indien lewenskoste daal, sal die koopwaarde van die loon wat die

werknemer verdien verhoog, met die gevolg dat die lewenstandaard en inkomste van die werknemer verhoog.

### 3.2.3 African national congress

Die African National Congress (ANC) was as bevrydingsorganisasie in beginsel nie teen produktiwiteit gekant nie. Hulle het in 1990 die volgende uitgangspunt gehuldig:

*"The current plight of our country's economy demands an economic policy prioritising as a matter of extreme urgency the achievement of the following broad objectives:*

- *Creating new jobs and progressively eliminating unemployment;*
- *Raising real incomes, particularly for those who are most impoverished and deprived;*
- *Increasing output and productivity, particularly but not only in those sectors producing goods and services to meet the basic needs of the majority of the people;*
- *Correcting racial and gender imbalances in the economy through affirmative action policies...*

(ANC Discussion Document on Economic Policy, 1990:5)

Die ANC het dus die belangrikheid van produktiwiteit erken, maar daar moet in gedagte gehou word dat die skewe verdeling van die opbrengs uit verhoogde produktiwiteit, weens die apartheidsstelsel, steeds weerstand by ANC ondersteuners wek.

### 3.2.4 Besigheidsektor

Alhoewel die Suid-Afrikaanse Besigheidskamer (SABEK) nie oor 'n formele standpunt jeens produktiwiteit beskik nie, word lede ten tye van loononderhandeling daarop gewys dat dit baie belangrik is om veranderinge in produktiwiteit en inflasie in ag te neem.

SABEK se standpunt stem grootliks ooreen met die van Milton Friedman:

*“In the long term, nothing is more important for the economic prosperity of a country than a continual improvement in productivity. Indeed there has always existed a close link between productivity and economic activity”*  
(Internet:<http://www.absa.co.za/spotlight/welcome.html>)

Welvaart is die resultaat van verhoogde produktiwiteit, en nie die resultaat van loonverhogings nie.

### **3.3 GEAR EN DIE ROL VAN PRODUKTIWITEIT**

Gear is die Groei, Indiensname en Herverdeling makro-ekonomiese strategie van die regering van nasionale eenheid. Dit is saamgestel deur die Ministerie van Finansies en gepubliseer op 16 Junie 1996.

*“Gear is consistent with the present strong international consensus on the efficiency of the market system. Recognising the importance of a globalised world economy, it stresses the need for a market-orientated growth strategy, fiscal discipline and investor confidence”* (CDE Round Table, 1997).

Die Gear strategie stel die volgende ten doel:

- verlaging van die begrotingstekort van 6% tot 3% van die Bruto Binnelandse Produk (BBP);
- finansiële liberalisering;
- 'n privatiseringsprogram; en
- 'n jaarlikse ekonomiese groei koers van 6%, geprojekteer om teen die jaar 2000, vierhonderd duisend nuwe werksgeleenthede per jaar te skep.

In hoe 'n mate die Gear doelwitte gaan realiseer, hang grootliks af van markkragte en die private sektor in terme van:

- dienslewering;
- werkskepping; en
- ekonomiese groei.

Nieteenstaande die belang daarvan, gee die Gear strategie relatief min aandag aan produktiwiteit. In Afdeling 3.4 word die produktiwiteitsprestasies wat benodig word om die Gear doelwitte te verwesenlik bespreek.

Twee senarios word geprojekteer, die basiese senario (BS) en die geïntegreerde senario (IS). Die BS verteenwoordig 'n stabiele makro-ekonomiese verloop tot die jaar 2000 en word gekenmerk deur:

- 'n kleiner begrotingstekort;
- 'n daling in reële owerheidsverbruiksbesteding relatief tot die BBP;
- 'n daling in tariefinkomste relatief tot belasbare invoere;
- 'n gemiddelde styging in die reële lone van die regering;
- gemiddelde reële stygings in algemene owerheidsinvestering; en
- kapitaalvorming deur openbare korporasies.

**TABEL 3.1: Die resultate van die bs-projeksies vir die periode 1996 tot 2000**

	1996	1997	1998	1999	2000	Gem
BBP groei	3,3	2,0	2,5	2,9	3,3	2,8
Inflasie (VPI)	8,4	10,9	9,6	9,3	9,1	9,5
Groei in indiensname (nie-landbou, formeel)	0,9	1,0	0,8	0,9	1,3	1,0
Nuwe werksgeleenthede per jaar ('000)	97	101	84	103	134	104
Tekort op die lopende rekening (% van BBP)	1,8	1,3	1,1	1,1	1,6	1,4
Reële groei in uitvoere, vervaardiging	12,5	10,4	7,5	6,6	5,4	8,5
Bruto spare: privaat (% van BBP)	20,5	20,7	20,8	20,8	20,6	20,7
Owerheidsontsparring (% van BBP)	3,1	2,6	2,0	1,4	0,9	2,0

Die IS dien as brug tussen die huidige ekonomiese omgewing (gekenmerk aan swak ekonomiese prestasies) en die verbeterde groeipad. Die IS is ontwerp om 'n omgewing te skep wat werkskepping sal bevorder en die mededingendheid van die ekonomie oor die langtermyn sal versterk. Die volgende is die sleutelemente van die IS:

- begrotingshervorming ten einde die herverdeling van besteding te versterk;
- 'n wisselkoers strategie om die effektiewe koers mededingend te hou;
- verslapping van valutabeheer;
- laer tariewe ten einde gedeeltelik vir die depresiasie van die wisselkoers te kompenseer;



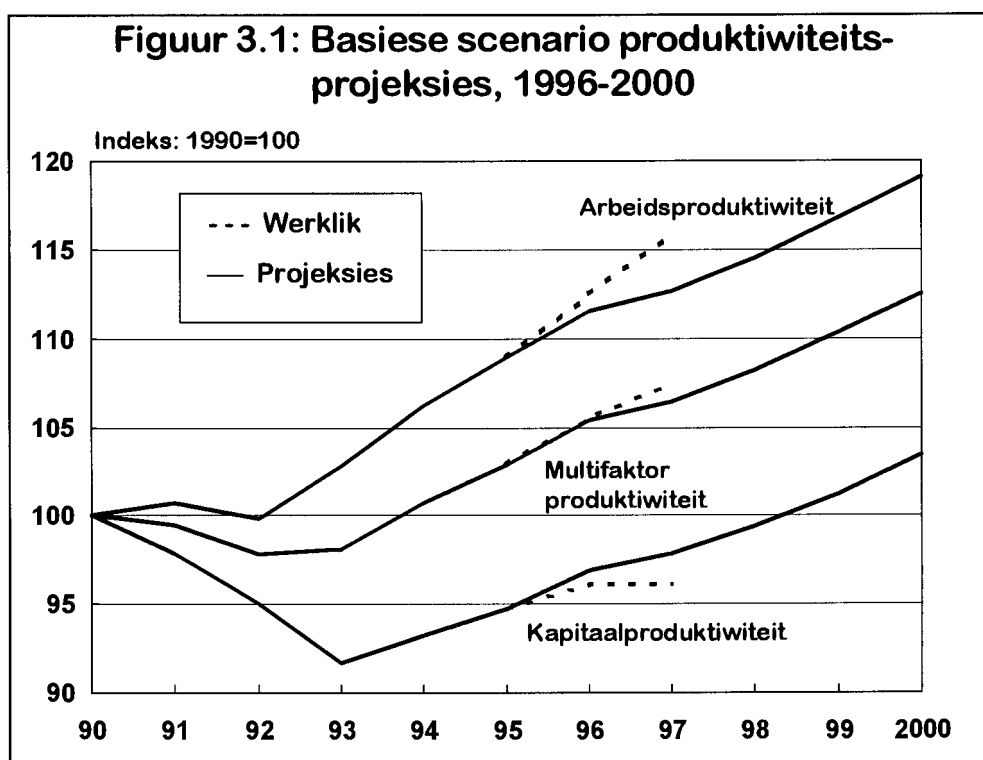
- belastinginsentiewe om sodoende nuwe investering in mededingende en arbeidsabsorberende projekte te stimuleer;
- 'n meer buigsame kollektiewe bedingingstelsel;
- 'n heffingstelsel om opleiding te finansier; en
- 'n program om die begrotingstekort te verminder om sodoende skuldverpligtinge te stabiliseer, inflasie teen te werk en hulpbronne vir investering beskikbaar te stel.

**TABEL 3.2 Die resultate van die is-projeksies vir die periode 1996 tot 2000**

	1996	1997	1998	1999	2000	Gem
BBP groei	3,5	2,9	3,8	4,9	6,1	4,2
Inflasie (VPI)	8,0	9,7	8,1	7,7	7,6	8,2
Groei in indiensname (nie-landbou, formeel)	1,3	3,0	2,7	3,5	4,3	2,9
Nuwe werksgeleenthede per jaar ('000)	126	125	246	320	409	270
Tekort op die lopende rekening (% van BBP)	2,2	2,0	2,2	2,5	3,1	2,4
Reële groei in uitvoere, vervaardiging	10,3	12,2	8,3	10,5	12,9	10,8
Bruto spare: privaat (% van BBP)	20,5	21,0	21,2	21,5	21,9	21,2
Owerheidsontsparring (% van BBP)	3,1	2,3	1,7	0,7	0,6	1,9

### 3.4 PRODUKTIWITEITSIMPLIKASIES VAN GEAR

Deur gebruik te maak van die projeksies vir die groei in uitset, indiensname en investering, is dit moontlik om die produktiwiteitsimplikasies van die Gear strategie te bereken. Hierdie groeieigings is baie belangrik aangesien dit die mededingendheid van die ekonomie oor die langtermyn beïnvloed (een van die primêre doelwitte van die Gear strategie). Die NPI (NPI, 1998) het die BS- en IS-projeksies gebruik om die produktiwiteitsneigings, soos geïllustreer in Figuur 3.1 en Figuur 3.2, te bereken. Ten einde arbeids-, kapitaal- en multifaktorproduktiwiteitprojeksies te maak, is die mees beskikbare en resente inligting van die Suid-Afrikaanse Reserwebank (kapitaalinvestering en kapitaalvoorraad), die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika (indiensname) en Stats SA (produksiesyfers) gebruik.

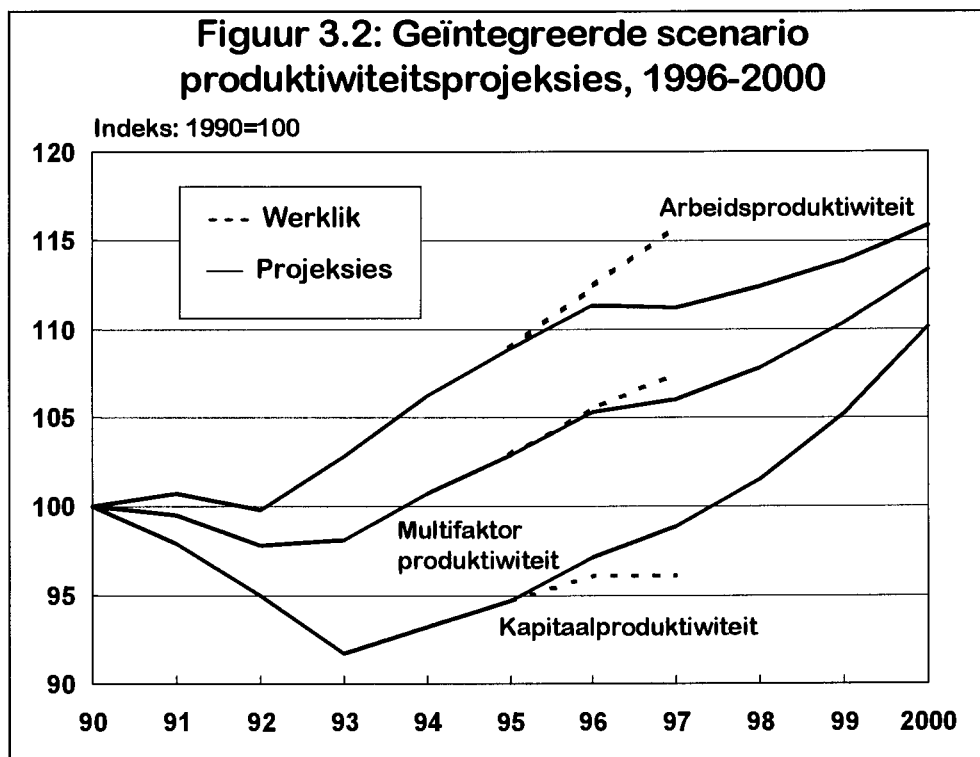


Bron: NPI, 1998

Figuur 3.1 toon dat beide arbeidsproduktiwiteit en kapitaalproduktiwiteit met 1,7% per jaar moet styg gedurende die periode 1995 tot 2000. Gevolglik sal multifaktorproduktiwiteit ook teen 'n jaarlikse koers van 1,7% toeneem.

Daar is 'n wesenlike verskil tussen die produktiwiteitsneigings wat in die BS en IS voorspel word.

Na aanleiding van die IS-ramings sal arbeidsproduktiwiteit met 1,1% per jaar toeneem gedurende die periode 1996 tot 2000. Dit is 0,6% laer as die geprojekteerde groei van 1,7% van die BS. Hierdie laer groeikoers word toegeskryf aan vinniger groei in werkskepping in verhouding tot groei in uitsette. Na verwagting sal kapitaalproduktiwiteit met 3,0% toeneem. Dit is 'n wesenlike toename in vergelyking met die 1,7% van die BS. Multifaktorproduktiwiteit sal met 1,9% per jaar toeneem. Dit wil dus voorkom asof die geimpliseerde produktiwiteitsneigings kan realiseer.



Bron: NPI, 1998

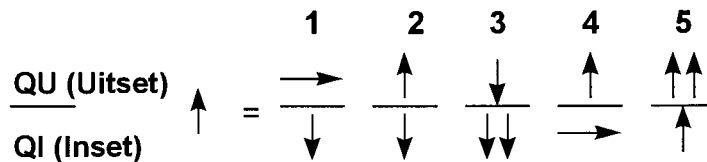
Die volgende produktiwiteitsriglyne word voorgestel ten einde te verseker dat die Gear doelwitte verwesenlik, of selfs oortref word. Produktiwiteit word deur vier kernwaardes aangedryf. Hierdie waardes moet deur al die werknemers in die onderneming gedeel word:

- Elke werknemer (bestuur sowel as arbeid) moet 'n verskanste fokus op die mark hê. Hulle moet ten volle verbind wees tot hul taak om sodoende te verseker dat hul uitset waarlik aanvaarbaar is vir die kliënt.
- Elke werknemer moet te alle tye daarna streef om hul eie tyd sowel as die hulpbronne wat deur hulle beheer word, optimaal te benut.
- Bestuur en werknemers moet 'n sistemiese sienswyse van hul maatskappy hê om sodoende te verseker dat die kollektiewe inset van die werksmag gesamentlik, die som van individuele insette oorskry.
- Vertroue en 'n bereidwilligheid om relevante inligting te deel is 'n voorvereistes vir verhoogde produktiwiteit.

Waardes is egter nie genoeg nie. Daar is sekere beginsels wat aangekleef moet word:

- Eerstens moet aandag gegee word aan die wyse waarop produktiwiteit verhoog kan word. Produktiwiteit kan op vyf maniere verhoog word:

## OPSIES



Wanneer die eerste drie opsies beskou word, is dit duidelik dat produktiwiteit slegs verhoog kan word indien insetkoste verlaag word. Die enigste kwesbare hulpbron in hierdie verband is egter arbeid. Die vierde opsie impliseer dat die uitset verhoog word terwyl insette onveranderd bly. Opsie vyf impliseer 'n toename in beide die uitset en die insette, met die voorwaarde dat uitset vinniger as insette moet toeneem. Die NPI (1998) is van mening dat opsie vier en in besonder opsie vyf die doeltreffendste wyses is waarop produktiwiteit volhoubaar verhoog kan word.

- Tweedens is dit noodsaaklik dat niemand hul werk verloor weens produktiwiteitsverhoging nie.
- Derdens moet alle aandeelhouers voordeel trek uit die addisionele welvaart wat deur produktiwiteitsverhoging geskep word.

### 3.5 PRODUKTIWITEITSPRESTASIES IN SUID-AFRIKA

Produktiwiteit is 'n maatstaf vir die meting van die effektiwiteit van die produksieproses. Produktiwiteit handel egter ook oor die regverdigte verdeling van ekonomiese voordele weens verhoogde effektiwiteit, ten einde mense se lewenstandaard te verhoog.

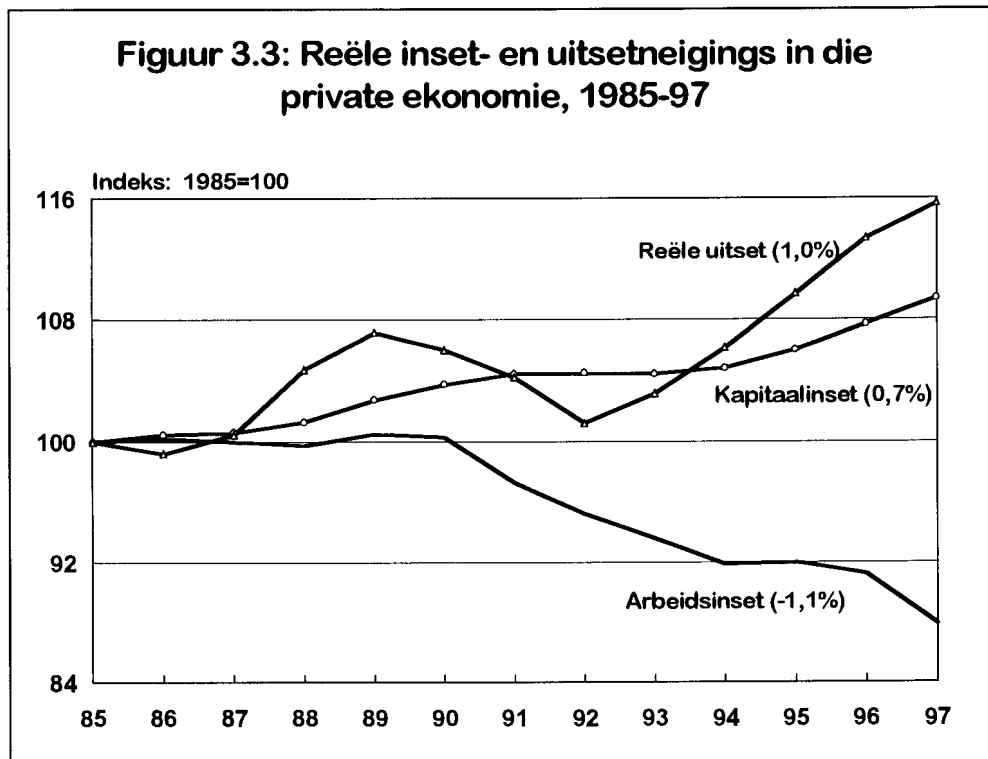
Alhoewel produktiwiteit 'n eenvoudige konsep is (die effektiwiteit waarmee hulpbronne in die produksieproses aangewend word), is dit moeilik kwantifiseerbaar. Die eenvoudigste kwantifiseringsmaatstaf is gedeeltelike produktiwiteitsindekse (reële uitset gedeel deur een stel insette - gewoonlik die aantal werknemers of die waarde van reële kapitaalvoorraad). Verhoogde arbeidsproduktiwiteit impliseer 'n toename in die uitset per werknemer. Uitset per werknemer neem toe indien werknemers harder werk, masjienerie meer doeltreffend benut word, of die hulpbronne wat hulle aanwend van 'n beter gehalte is.

'n Meer bevredigende benadering tot produktiwiteit is om die groei in reële uitset te vergelyk met die groei van alle - of soveel as moontlik - insette, hoofsaaklik kapitaal en arbeid. Insette soos grondstowwe en energie is soms ingesluit, en verskillende aspekte van kapitaal en arbeid (byvoorbeeld verandering in grootte, onderwys en gesondheid van die werksmag), kan afsonderlik in ag geneem word.

Die residu uitset, dit wil sê daardie uitsette wat nie verklaar kan word deur veranderinge in arbeids- en kapitaalinsette nie, word gewoonlik geassosieer met investering in menslike kapitaal, tegnologiese vooruitgang, beter bestuurstelsels, meer doeltreffende hulpbronnalokasie, beter arbeidsverhoudinge, ens. Hierdie residu - dikwels genoem multifaktorproduktiwiteit - dien as maatstaf van die tempo waarteen die reële inkomste van werknemers, sowel as van die eienaars van kapitaal, kan groei indien hul onderskeie aandeel aan uitset konstant bly.

### **3.5.1 Multifaktorproduktiwiteit in die private ekonomie**

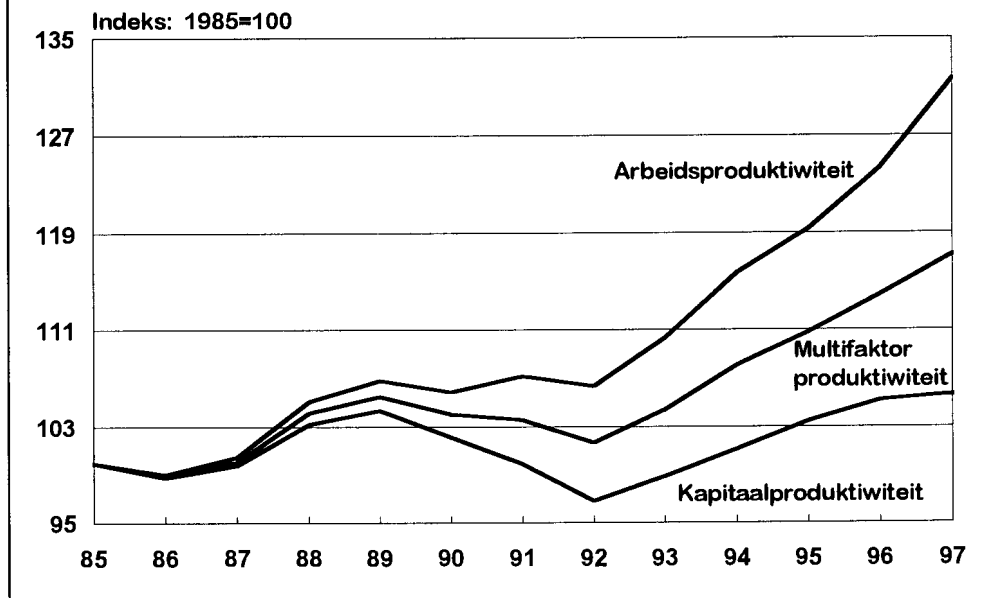
Die private ekonomie omvat al die ekonomiese sektore met uitsondering van die algemene owerheid (dit wil sê, landbou, mynbou, fabriekswese, elektrisiteit, konstruksie, handel, vervoer, kommunikasie en finansies). Openbare korporasies word ingesluit. Figuur 3.3 gee 'n aanduiding van inset- en uitsetneigings in die private ekonomie sedert 1985. Totale indiensname (arbeidsinset) het met 1,1% per jaar afgeneem tussen 1985 en 1997, terwyl die hoeveelheid vaste kapitaalinsette met 0,7% per jaar toegeneem het. Reële produksie uitset, soos gemeet deur reële toegevoegde waarde, het teen 'n gemiddelde geweegde jaarlikse groeikoers van 1,0% toegeneem. Dit is duidelik uit Figuur 3.3 dat produksie in die private ekonomie oor die algemeen meer kapitaalintensief geraak het, in besonder sedert 1994. Indiensnamevlakke het sedert 1990 skerp begin daal.



Bron: NPI, 1998

Die multifaktorproduktiwiteitsindeks is die mees omvattende en beskrywende produktiwiteitsindeks. Dit toon die verwantskap tussen uitset en alle insette (ondermeer arbeid, kapitaal, natuurlike hulpbronne en intermediêre goedere en dienste). Wanneer al die industrieë in die ekonomie gekonsolideer word, kanselleer die inter-industrie verkope en aankope van intermediêre produkte uit. Die resultaat (netto uitset of reële toegevoegde waarde) word beskou as die gevolg van 'n kombinasie van die basiese produksiefaktore, naamlik arbeid en kapitaal. Alleenlik wanneer uitset met al die insette in verband gebring word (multifaktorproduktiwiteit), kan produktiwiteitsverandering gemeet word. Figuur 3.4 toon dat die uitset per werknemer gedurende die periode 1985 tot 1997, met 2,1% per jaar toegeneem het. Die jaarlikse groeikoers in kapitaalproduktiwiteit vir die ooreenstemmende periode was 0,3%, terwyl multifaktorproduktiwiteit met 1,2% per jaar toegeneem het.

**Figuur 3.4: Multifaktorproduktiwiteit in die private ekonomie, 1985-97**



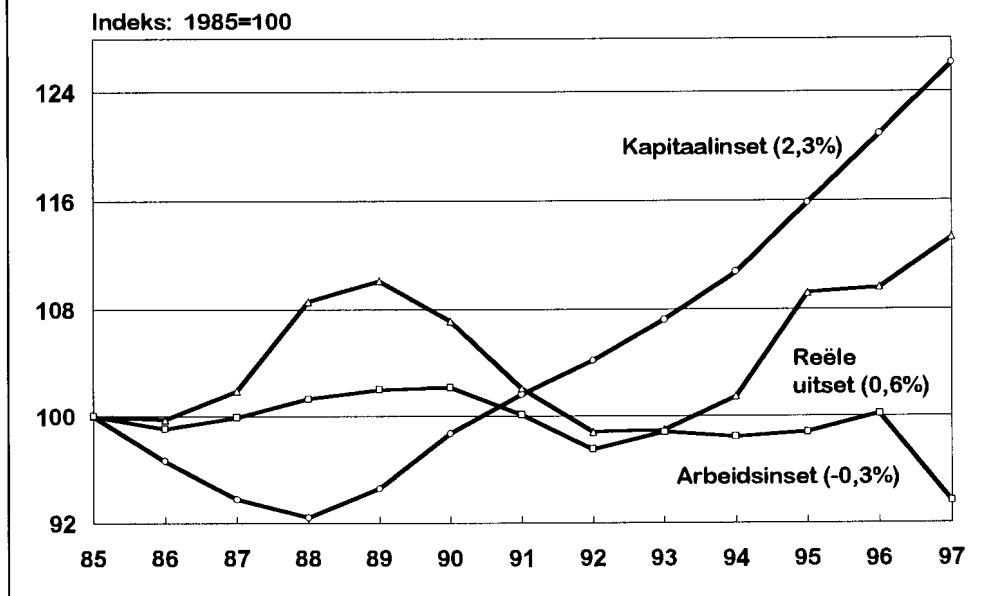
Bron: NPI, 1998

Produktiwiteit is siklies van aard. Uit die aard van die definisie van produktiwiteit (Uitset/Inset), sal produktiwiteit dus daal tydens resessies (byvoorbeeld die periode 1990 tot 1992) en styg in opswaaifases (die periode 1992 tot 1996). Multifaktorproduktiwiteit het met 2,8% toegeneem gedurende 1997. Arbeidsproduktiwiteit en kapitaalproduktiwiteit het met onderskeidelik, 5,8% en 0,4% toegeneem. Die styging in multifaktorproduktiwiteit is 'n aanduiding dat die ekonomie in 'n nuwe groeifase is.

### 3.5.2 Multifaktorproduktiwiteit in die vervaardigingsektor

In Figuur 3.5 word die prestasies van die Suid-Afrikaanse vervaardigingsektor bestudeer. Arbeidsproduktiwiteit het gedurende die periode 1985 tot 1997, teen 'n jaarlikse koers van 0,3% gedaal. Die styging van 2,3% in reële vaste kapitaalvoorraad dui daarop dat die sektor (wat beskou word as die primêre werkskepper) toenemend kapitaal intensief raak.

**Figuur 3.5: Reële uitset- en insetneigings in die vervaardigingsektor, 1985-97**



Bron: NPI, 1998

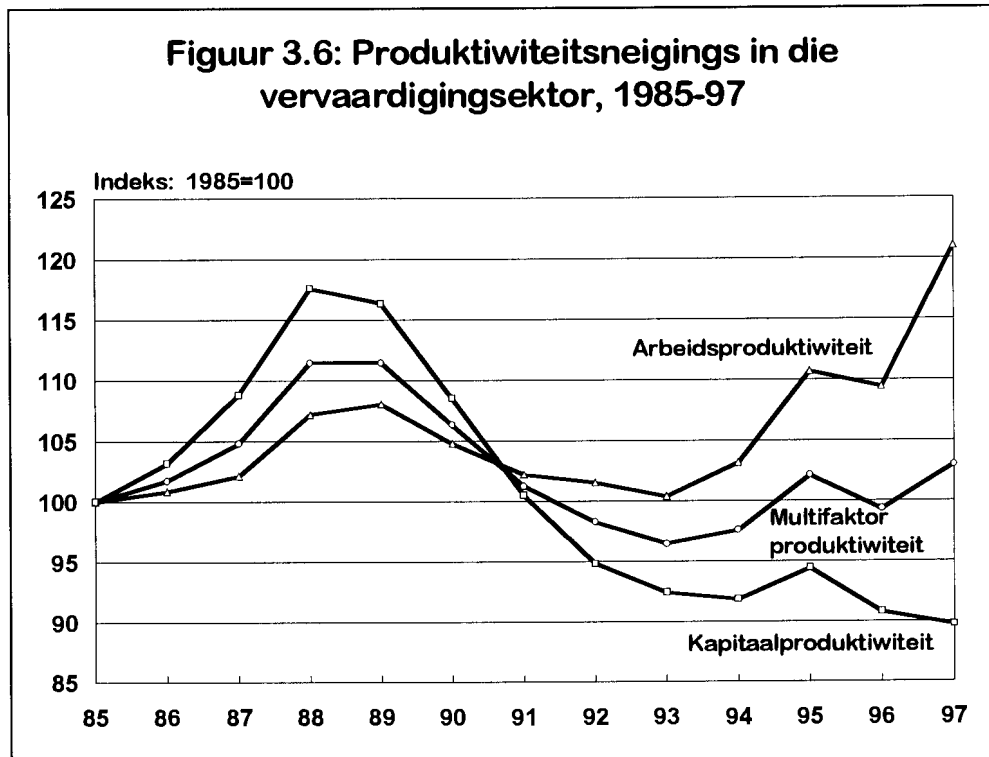
Gedurende die periode 1985 tot 1997 het arbeidsproduktiwiteit met 0,9% per jaar toegeneem, terwyl kapitaal- en multifaktorproduktiwiteit met onderskeidelik 1,8% en 0,5% gedaal het (Figuur 3.6). Arbeidsproduktiwiteit en multifaktorproduktiwiteit het met onderskeidelik 10,5% en 3,6% in 1997 gestyg, terwyl kapitaalproduktiwiteit met 1,1% gedaal het.

### 3.5.3 Arbeidsproduktiwiteit en lone in vervaardiging

In teenstelling met 'n styging van 17,3% gedurende die periode 1985 tot 1990, het die jaarlikse groeikoers in nominale lone vir die vervaardigingsektor afgeneem tot 10,7% in die daaropvolgende vyf jaar. Lone in die vervaardigingsektor het teen 'n jaarlikse koers van 13,1% toegeneem gedurende die periode 1985 tot 1997.

Figuur 3.7 toon dat werknemers slegs marginaal voordeel getrek het uit die verhoging in lone. Dit kan toegeskryf word aan die feit dat inflasie teen so te sê dieselfde koers as lone gestyg het. Werknemers se monetêre voordeel was dus gering. Dit is egter duidelik dat daar 'n noue verband bestaan tussen reële loon per werknemer en arbeidsproduktiwiteit.



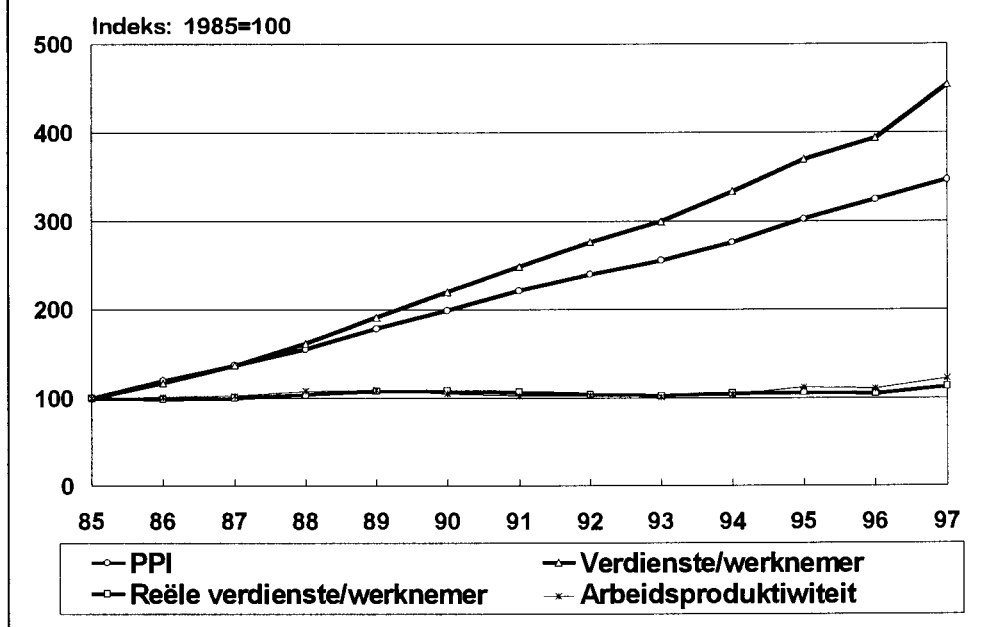


Bron: NPI, 1998

Reële lone kan gedefinieer word as lone nadat die uitwerking van prysverhogings - inflasie - afgetrek is. Die reële loon per werknemer verteenwoordig dus die hoeveelhede van goedere en dienste wat 'n individu kan bekostig (verbruik) met sy verdienste. 'n Toename in reële lone oor 'n tydperk sal dus beteken dat die werklike koopkrag van die loon, of anders gestel die werknemer se lewenstandaard verbeter het.

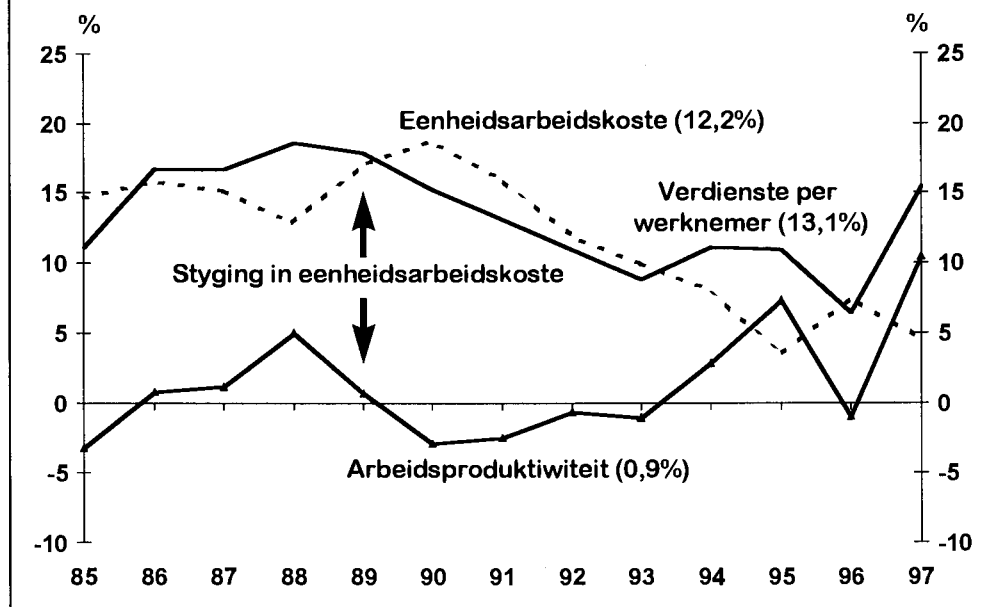
Stygings in eenheidsarbeidskoste, dit wil sê die koste van arbeid om een eenheid uitset te produseer, vind plaas wanneer gemiddelde lone en salarisse teen 'n vinniger koers as arbeidsproduktiwiteit styg. Eenheidsarbeidskoste in die Suid-Afrikaanse vervaardigingsektor is heelwat hoër as in die vervaardigingsektore van sy internasionale mededingers, met die gevolg dat kapitaalinvestering deur die buiteland ontmoedig word. Winstgewendheid is noodsaaklik ten einde beleggers te lok en kan verhoog word deur insetkoste, ondermeer salarisse en lone, te verlaag. As Suid-Afrika dus daarin kan slaag om arbeidskoste per produk deur middel van verhoogde arbeidsproduktiwiteit te laat daal, sal beleggers meer geredelik in Suid-Afrika investeer. Eenheidsarbeidskoste in die vervaardigingsektor het jaarliks met 12,2% toegeneem gedurende die periode 1985 tot 1997 (Figuur 3.8).

**Figuur 3.7: Arbeidsproduktiwiteit en verdienste in die vervaardigingsektor, 1985-97**



Bron: NPI, 1998

**Figuur 3.8: Verandering in eenheidsarbeidskoste in die vervaardigingsektor, 1985-97**



Bron: NPI, 1998

### 3.6 SAMEVATTING

Arbeidskoste is een van die primêre faktore wat werkskepping en arbeidsmarkprestasies beïnvloed. 'n Toename in relatiewe arbeidskoste gee aanleiding tot:

- meganisasie (dit is die vervanging van arbeid met masjienerie);
- 'n afname in inkomste met die gevolg dat daar nie voldoende fondse beskikbaar is om te investeer ten einde die momentum van die ekonomie in stand te hou nie;
- laer produksievlakke weens verswakte mededingendheid en die gevolglike inkrimping in markaandeel (van Rensburg, 1998:21-6).

In onlangse studies deur die Arbeidsmarkkommissie (1996:51) is gevind dat loonverhogings 'n negatiewe invloed op indiensname uitoefen. Daar is bevind dat 'n 10% toename in reële lone, oor die langtermyn, rofweg geassosieer word met 'n sewe persent afname in indiensnamevlakke. Daar moet egter in gedagte gehou word dat die vraag na arbeid nie slegs deur arbeidskoste bepaal word nie. Arbeidsproduktiwiteit is ook 'n determinant van die vraag na arbeid (Barker, 1995:59). Dit is dus noodsaaklik om aandag te skenk aan produktiwiteitsverhoging ten einde lone en gevolglik die lewenstandaard van die individuele werknemer te verhoog. Verhoogde produktiwiteitsvlakke dien verder as anti-inflasionistiese krag en bevorder ekonomiese groei en gevolglik die ekonomiese prestasie van die land as geheel. Produktiwiteitsverhoging behels:

- menslike hulpbronontwikkeling;
- meer doeltreffende benutting van werkstyd;
- beter bestuursopleiding;
- modernisering van werkspraktyke;
- gepaste posgradering;
- beter samewerking tussen bestuur en werknemers; en
- die rol van instansies soos die Nasionale Produktiwiteitsinstituut.

Produktiwiteit in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark word egter ook deur verskeie sosio-politiese faktore beïnvloed, naamlik:

- politieke onsekerheid;

- lae opvoedkundige vlakke;
- onrealistiese regstellende aksie mikpunte;
- sosiale konflik;
- misdaad en geweld;
- ondervoeding;
- basiese gesondheidsfasiliteite; en
- behuising.

Arbeidswetgewing kan 'n betekenisvolle invloed op produktiwiteit uitoefen, mits die arbeidsmark nie te geregleerd is nie. Die ideologiese benadering van die verskillende politieke groeperinge (ondermeer die SAKP, Cosatu en die ANC) tot produktiwiteit en hul invloed op die werksmag moet egter in gedagte gehou word.

Alhoewel die ANC die belangrikheid van produktiwiteit erken, wek die skewe verdeling van inkomste, weens verhoogde produktiwiteitsvlakke, steeds weerstand by ANC ondersteuners. Dit het tot gevolg dat die leierskorps en die werknemers nie dieselfde standpunt met betrekking tot produktiwiteit huldig nie. Net so, gee die SAKP en Cosatu se ondersteuners nie erkenning aan die potensiële voordeel wat beide werkgewers en werknemers uit verhoogde produktiwiteitsvlakke kan verkry nie. Met die handhawing van lae produktiwiteitsvlakke poog die SAKP om die verval van die kapitalistiese stelsel te bewerkstellig, terwyl Cosatu 'n daling in nominale vergoeding wil voorkom. Dit is dus noodsaaklik om alle partye bewus te maak van die ekonomiese voordele verbonde aan hoër produktiwiteit.

Die belangrikheid van produktiwiteit kan nie genoeg beklemtoon word nie. Reeds in 1993 het die Normatiewe Ekonomiese Model die noodsaaklikheid van verhoogde multifaktorproduktiwiteitsvlakke, ten einde toekomstige ekonomiese ontwikkeling te stimuleer, onderskryf. Hierdie siening word deur Stals (1993:4) beklemtoon:

*“South Africa finds itself in a position where there are many constraints on its ability to expand its overall production capacity - constraints such as the scarcity of foreign capital, a lack of domestic saving and a massive need for immediate*

*relief of poverty and social destruction. In this situation, more than ever before the economy is forced to look for some re-inforcement from within itself and find ways and means to increase its total output - that is, to produce more goods and services with the existing capacity now at its disposal."*

Hierdie realiteit stel groot uitdagings aan rolspelers soos die regering, ondernemings en werknemers - groepe wie se behoeftes en belange noodwendig versoen moet word ten einde die gemeenskaplike doel te bereik (De Kock, 1995:3)

Produktiwiteit word beïnvloed deur die verhoudinge tussen werkgewers en werknemers. Arbeidsverhoudinge is dus bepalend van produktiwiteitsprestasies in ondernemings. In Hoofstuk 4 word 'n oorsig gegee van die aanloop tot die huidige arbeidsverhoudingsituasie in Suid-Afrika. Daar word ook kortliks gekyk na die bydrae van verskillende vakbondfederasies tot die arbeidsmark.

## HOOFSTUK 4

### ARBEIDSVERHOUDINGE

#### 4.1 INLEIDING

Volgens die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO), kan die bestaande arbeidsverhoudingstelsels in Suid-Afrikaanse lande in drie breë vlakke van ontwikkeling geklassifiseer word (Fashoyin, 1998:1). Suid-Afrika word geklassifiseer as 'n land wat beskik oor 'n relatief gevorderde arbeidsverhoudingstelsel, met hoogs ontwikkelde instellings en prosesse wat die betreklike hoë vlak van ekonomiese en industriële ontwikkeling in die land weerspieël. Die stelsel word egter histories geken aan die apartheidsbeleid waardeur die meerderheid van die bevolking van fundamentele menseregte, asook die reg om vrylik te organiseer en kollektief te beding, ontnem is. Hierdie beleid is in 1994 geskrap met die bekendstelling van volle demokrasie en vergesel deur 'n uitgebreide hervorming van arbeidsbeleid en -praktyke

Ten spyte hiervan, is arbeidsverhoudinge egter steeds vyandig. Hierdie vyandigheid kom na vore wanneer geluister word na die standpunte van werknemers, sowel as werkgewers in die Suid-Afrikaanse werksplek. Werknemers voel oor die algemeen dat hulle deurlopend onder druk werk. Weens grootskaalse afleggings is hulle ook skrikkerig om hul griewe te lig. Hulle is bang en ongelukkig. Werkgewers (in besonder bestuurders) vind dat “shopstewards” oor die algemeen die voorstelle wat hulle maak, teenstaan. Hierdeur word hulle genoop om 'n meer outoritêre houding jeens werknemers in te neem. Onderhandelings met “shopstewards” is ook dikwels vrugtelos.

Hierdie vyandigheid spoel egter ook oor na die verhouding tussen arbeid en die regering. Inderdaad, een van die uitstaande eienskappe in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, is die uitgesproke stand van vakbond/regering konflik soos vakbonde daarna streef om die dikwels teensinnige regering, te dwing om arbeidsbeleid, waardeur hul lede benadeel word, te verander.

Die primêre uitdaging wat Suid-Afrikaanse beleidbepalers tans in die gesig staar is die styging in werkloosheid en die vooruitsig van volgehoue hoë werkloosheidsvlakke. Werkloosheid behels wydverspreide individuele hartseer

en ekonomiese vermorsing wat ekonomiese groei en reële inkomste beperk en terughou (OECD, 1987:119). Beleidbepalers moet dus verseker dat beskikbare werkseleenthede by veranderende markte en tegnologie aanpas en dat nuwe werkseleenthede geskep word in daardie industrieë wat die grootste moontlike bydrae tot die sosiale produk kan lewer.

Die strewe na minimum werkloosheid en die doeltreffende aanwending van menslike hulpbronne maak die arbeidsmark 'n sentrale fokus van pogings om die algehele werking van die ekonomie te verbeter. Beide werknemers en werkgewers moet by vinnig veranderende omstandighede aanpas. Die drie onderskeidende eienskappe van die arbeidsmark moet egter te alle tye in gedagte gehou word ten einde die hindernisse wat in die aanpassing by eksterne en interne beperkinge na vore kom, te verstaan. Hierdie eienskappe is die volgende:

- die inherente onvolmaaktheid van die arbeidsmark relatief tot teoretiese ideale markte vir kommoditeite;
- die direkte effek wat arbeidsmarkte op lewenstandaarde en sosiale verhoudinge het; en
- die makro-ekonomiese impak: arbeid is 'n inset in die produksie van alle goedere en dienste, en arbeid se prys neig om rofweg oor gebruike gekoördineer te wees.

Arbeid is dus noodsaaklik in enige produksieproses. Om hierdie rede is arbeid en arbeidsverhoudinge 'n baie belangrike aspek in die studie rondom produktiwiteit en produktiwiteitsverhoging.

*"Labour relations is broadly concerned with working relationships in organisations and all the implications that such relationships generate. Some authors also portray labour relations as one aspect of power and conflict in wider society. It may be categorised in the following manner:*

- *group human relationships in the workplace;*
- *the impact of social and political change on group human relations in the workplace;*
- *the impact of organisational changes on group human relations;*

- *the setting up and maintenance of processes in the work place to regulate this relationship; and*
- *the setting up and maintenance of processes outside the workplace to regulate the relationship."* (van Rensburg, 1998:3)

Die Industriële Revolusie het 'n nuwe ekonomiese orde ingelei. Die gemeenskap se sosiale struktuur het verander met die gevolg dat daar 'n paradigmaverskuiwing by individue, en gevolglik die gemeenskap as geheel, plaasgevind het. Die Industriële Revolusie was dus bepalend in die vorming van die samelewing wat ons vandag ken (Bendix, 1989:3).

Die totstandkoming van die 'nuwe' samelewing het egter gepaard gegaan met die vorming van nuwe verhoudinge. 'n Nuwe filosofie moes ontwikkel word wat kon verklaar waarom die samelewing op 'n bepaalde wyse funksioneer, en wat waardes en ideale daar sou stel waarvolgens optrede beoordeel kon word.

Hierdie filosofieë en verhoudinge het egter ook 'n invloed op die wyse waarop werknemers en werkgewers in die arbeidsmark optree. In Hoofstuk 3 is daarop gewys dat produktiwiteit 'n "mind-set" is. Positiewe verhoudinge in die werksplek, sal werknemers dus motiveer om hul werk op die mees doeltreffende en effektiewe wyse af te handel. Hierdeur word produktiwiteit bevorder.

## **4.2 ARBEID EN DIE EKONOMIESE DENKSKOLE**

Adam Smith, Mill en Ricardo was van die eerste ekonome om die natuurlike wette ("natural laws") van die ekonomie, wat die omstandighede rondom die interaksie van arbeid en kapitaal in die indiensnameverhouding vorm, te benadruk. Volgens hierdie ekonome was arbeid slegs een van baie kommoditeite, onderhewig aan die wette van vraag en aanbod. Daar was dus geen gronde vir die spesiale behandeling van werknemers nie aangesien dit die werking van die markkragte sou beïnvloed. Die onsigbare hand ("invisible hand") van die mark sou oor die langtermyn tot voordeel van die werknemers en die gemeenskap as geheel strek (Finnemore & van der Merwe, 1989:1-5).

Volgens Samuelson (1998:29) wou Adam Smith in *Wealth of Nations* bewys dat die ekonomie die beste in 'n vryemarkstelsel gereguleer kon word. Om hierdie



rede het hy 'n laissez-faire benadering voorgestaan. Enige inmenging deur die staat op die werking van die markkragte was onder verdenking. Volgens Smith was die rol van arbeid in die produksieproses dieselfde as die van kapitaal, grondstowwe en entrepreneurskap.

Volgens Smith was dit onwaarskynlik dat werknemers as 'n groep eise kon stel wat 'n invloed op die entrepreneur kon uitoefen, of kon bots met die werking van die mark. Dit is juis deur die entrepreneur se strewe om eie gewin waardeur werknemers en die gemeenskap as geheel bevoordeel word. Daar sal dus geen botsing van belange tussen die werkgever en die werknemer voorkom nie aangesien beide partye belang het by die volgehoue winsgewendheid van die onderneming:

- die werkgever aangesien dit lei tot die akkummulasie van winste en verdere ontwikkeling; en
- die werknemer aangesien dit werk, sowel as 'n volgehoue vaste inkomste, verskaf.

Die klassieke ekonome se teorieë is egter betwis. Marx verwerp die gedagte dat die werknemersklas "*the pain of the market system*" moes verduur. Dit lei tot armoede en vervreemding deur uitbuiting (Finnemore, et al, 1989:1-5).

*"Marxism thus provided one of the early and most popular counter paradigms to the classical economic theories of labour. It clearly provided an entirely different set of normative assumptions. First, workers should not be required to live with the consequences of the market economy. Second, a conflict of interest based on class difference existed in a capitalist society. Third, negotiations with employers could only provide short-term and temporary benefits to workers. The lasting solution was to overthrow capitalism and replace it with a Marxist state. Fourth, trade unions were viewed as a means for achieving short-term economic improvements within the existing system, but more importantly, as a vehicle for the overthrow of that system"* (Kochan, 1980:4)

Marx was van mening dat die kapitalistiese stelsel essensieel self-vernietigend is, daarin dat die bowebou van die stelsel, wat private eiendom en privaat beheer oor produksiemiddele verskans, strydig was met die ekonomiese basis van die stelsel, naamlik industriële produksie, wat 'n onderlinge en

interafhanklike proses is. Hy gaan verder deur te sê dat industriële produksie, sosiale beplanning vereis. Arbeid is die belangrikste instrument ten einde die welvaart van die gemeenskap te verhoog, aangesien dit die enigste faktor is wat waarde toevoeg. In die kapitalistiese samelewing is die werknemer nie net van sy arbeid vervreem nie, maar is hy ook verplig om surpluswaarde in die vorm van winste vir sy werkgever, te produseer. Slegs deur 'n sosio-politiese revolusie sou die bowebou van die samelewing in lyn met die ekonomiese basis daarvan gebring kon word. In die verband sien Marx vakbonde as instrument ten einde die werknemersklas bewus te maak van die onregverdigheid en om hulle te organiseer. Om hierdie rede stel Marx dat dit noodsaaklik is om die samelewing en die regeringstelsel te verander, eerder as die indamming van werkgever-werknemer konflik binne die kapitalistiese of private eiendom stelsel (Bendix, 1989:3).

Die Reformist denkskool is hoofsaaklik gebaseer op die werke van die Britse navorsers, Beatrix en Sidney Webb, beter bekend as 'Fabian Socialists' (Bendix, 1989:3). Teen die einde van die negentiende eeu het die Webbs die klassieke ekonome se definisie van arbeid, naamlik dat arbeid slegs 'n kommoditeit is, gekritiseer. Hulle het, soos Marx, die behoefte aan beter lewensomstandighede en die opheffing van die werknemersklas erken, maar het met hom verskil ten opsigte van die wyse waarop dit verwesenlik moes word. Hulle was van mening dat die opheffing van die werknemersklas deur 'n proses van evolusie, eerder as revolusie bereik kon word (Finnemore, et al, 1989:1-5). Die Webbs het vakbonde as 'n belangrike instrument gesien waardeur werknemers se lone deur middel van kollektiewe bedinging verbeter kon word. Dit was ook belangrik dat wetgewing daargestel word waardeur mans, vroue en kinders beskerm kon word onder toestande waar die vryemarkstelsel onbeheerd was (Finnemore, et al, 1989:2).

Gedurende die vroeë 1900s het Commons ook die noodsaaklikheid vir hervorming benadruk. Net soos die Webbs het hy die belangrikheid van onderhandeling ten einde ooreenkoms tussen arbeid, bestuur en die publiek te bereik, beklemtoon. In die verlede het die drie partye egter nie oor gelyke onderhandelingsmagte beskik nie. Ten einde hiervoor te vergoed, het die "institutional economists" bepleit dat werknemers se reg om by vakbonde aan te sluit, beskerm word. Beskermende arbeidswetgewing in gebiede soos gesondheid en veiligheid is ook bepleit (Kochan 1980).

Hierdie teorieë het nie werklik die rol en invloed van vakbonde in die werksplek in ag geneem nie. Vakbonde het egter steeds in grootte en mag gegroei. Dit was eers met die totstandkoming van die Institute for Industrial Relations in die Verenigde Koningryk gedurende 1948, dat die behoefte aan 'n geïntegreerde benadering tot die werking van arbeidsverhoudinge benadruk is. Die Institute of Industrial Relations se primêre doelwitte was:

*"The encouragement of research in all aspects of the field of labor - social, political, legal, economic and psychological relations, personnel administration, social security and labor legislation"* (Kochan 1980:14).

Vervolgens word kortliks verwys na meer resente arbeidsverhoudinge teorieë:

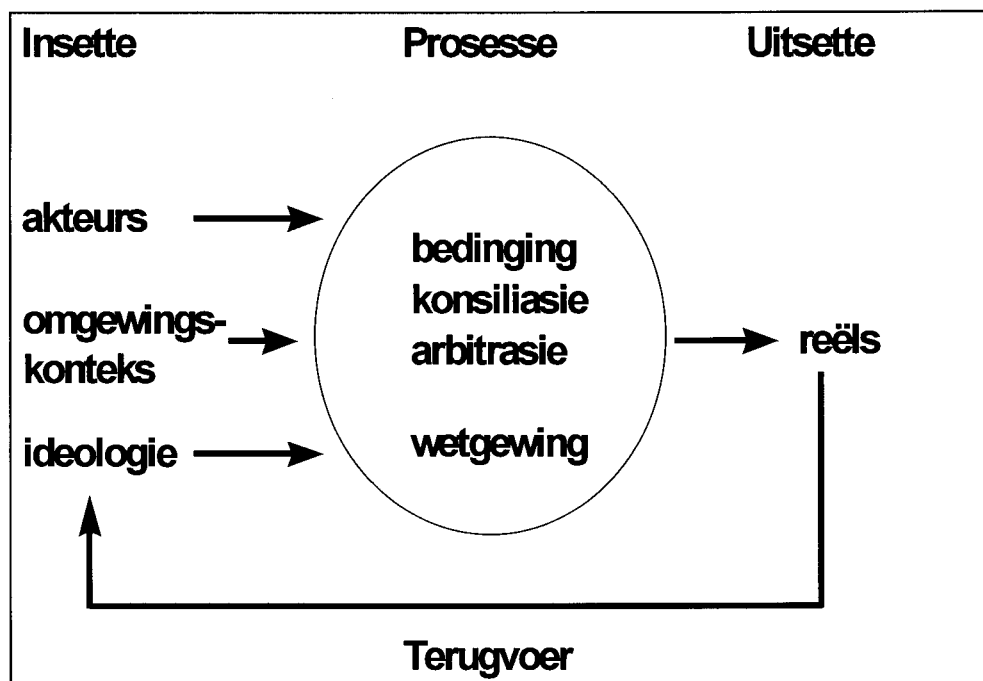
a) Stelselteorie (Dunlop 1958).

Ten einde 'n geïntegreerde arbeidsverhoudinge teorie te formuleer het Dunlop in 1958 sy aandag gevestig op die stelsel van reëls wat die werksplek en die werknemers bestuur. Sy werk het 'n teoretiese raamwerk daargestel wat die arbeidsverhoudingestelsel as 'n sub-stelsel van die breë samelewing definieer. Finnemore, et al (1989:4) voer aan dat Flanders, wat die studie van arbeidsverhoudinge as 'n studie van die 'institutions of job regulation' beskryf, Dunlop se analise verder ontwikkel het. Hy het die klem geplaas op gestruktureerde verhoudinge en die formele arbeidsverhoudinge instellings (soos vakbonde, werkgewerorganisasies, en staatsdepartemente), wat hierdie reëls ontwikkel en administreer. In diagram 4.1 word Dunlop se model voorgestel.

b) Neo-marxistiese teorie (1975).

Finnemore, et al (1989:5) voer aan dat alhoewel Hayman die reëls van die stelselteorie, sowel as die instellings wat die reëls bedink en implimenteer as baie belangrik beskou het, hy van mening was dat die stelselteorie beperkend van aard was. Volgens Hayman impliseer die stelselteorie dat arbeidsverhoudinge oor die instandhouding van stabiliteit en reëlmatigheid in die nywerheid handel. Die fokus is dus op die wyse waarop dispute voorkom en beheer kan word, eerder as op die proses waardeur konflik veroorsaak word. Hayman definieer arbeidsverhoudinge as *"the study of processes of control over work relations"*.

Diagram 4.1: Dunlop se nywerheidsverhoudingestelsel model



Bron: Dunlop, 1958

c) The Industrial enterprise (1971): a unitarist or pluralist organisation?

Volgens Finnemore, et al (1989:5) verwerp Fox die polariteit van beide die Marxistiese teorie (konflikgebaseerd), sowel as die stelselteorie (konsensusgebaseerd). Hy fokus op die mikro-vlak van die onderneming en is van mening dat die struktuur en dinamika van die industriële onderneming meer kompleks en subtiel is as wat verantwoord kan word deur óf die konsensusgebaseerde stelselteorie óf die konflikmodel. Volgens Fox verkies bestuur die unitaristiese benadering wat gebaseer is op die veronderstelling dat daar in nywerheid geen plek vir opposisie groepe of faksies is nie. Lojaliteit teenoor die leier of baas, wie se rol as legitiem beskou word, word verwag. Konflik is onnatuurlik, disfunksioneel en die resultaat van swak kommunikasie, of die werk van agitators. Fox (1966) beweer: *"We have to see the organisation as a 'plural' society, containing many related but separate interests and objectives which must be maintained in some kind of equilibrium. In place of a corporate unity reflected in a single focus of authority and loyalty, we have to accept the existence of rival sources of leadership and attachment. They need to be accepted, above all, by whoever is ruling the plural society in question"* (Finnemore, et al 1989:6).

Weens industriële ontwikkeling het die regering se rol verander. Regerings is genoodsaak om in alle sferes van ekonomiese aktiwiteit in te gryp, met die gevolg dat werknemers as 'n klas besef het dat hulle 'n bepalende rol ten opsigte van hul werksomstandighede kan speel. (Bendix, 1989:3).

Vandag word die verhouding in die arbeidsmark gewoonlik as 'n drieledige verhouding tussen die werknemers, die werkgewers en die regering beskou. In die meeste demokrasieë is die werknemers en die werkgewers die primêre partye tot die verhouding, terwyl die regering oor die algemeen die rol van waghond vervul. Ideaal gesproke beteken dit dus dat werknemers en werkgewers toegelaat word om hul eie belange te reguleer, maar dat die regering die algemene raamwerk vir die bestuur en instandhouding van die verhouding daarstel. Hierdeur poog die regering om 'n balans tussen die magte van die partye te handhaaf en, indien nodig, in te gryp indien dit blyk dat die belange van die gemeenskap beskerm moet word (Bendix, 1989:21).

### **4.3 ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA**

Suid-Afrika is 'n dualistiese samelewing. Hierdie dualisme word weerspieël in die land se paradoksale ideologiese basis en die segregasie tussen verskillende rasse-groepe. Die dominante ideologie berus op die geloof in individuele vryheid en die werking van die vryemark beginsel. Bepaalde groepe is egter weens apartheid die reg op individuele vryheid ontnem, met die gevolg dat die mark nooit werklik vrylik kon funksioneer nie. Verskeie beheermaatreëls is ingestel ten einde Blanke dominasie te handhaaf. Suid-Afrika is dus uniek wanneer opgeweeg teen ander westerse lande, daarin dat die land geken word aan historiese, politiese en wetlike verskanste rasseskeiding. Die gevolg was die totstandkoming van twee afsonderlike sosiale groepe met, dikwels, botsende belange (Bendix, 1989:281). Die skeiding in die sosio-politiese stelsel is ook weerspieël in die nywerheidsverhoudingstelsel.

### **4.4 GESKIEDKUNDIGE ONTWIKKELING VAN ARBEIDS-VERHOUDINGE**

Met die ontdekking van diamante in 1870 en goud in 1872 het die struktuur van die Suid-Afrikaanse ekonomie verander. Tot en met 1866 was Suid-Afrika

hoofsaaklik 'n landbougemeenskap. Die ontdekking van diamante en later goud, het die opkoms van die Suid-Afrikaanse mynwese ingelei. Die industriële revolusie het uiteindelik in Suid-Afrika beslag gevind.

Voordat die industriële revolusie in Suid-Afrika beslag gevind het, was daar nie werklik sprake van 'n arbeidsverhoudingstelsel nie. Die arbeidsverhoudinge wat wel bestaan het, is deur die Master and Servants Act van 1841 (in 1856 gewysig), gereguleer. Hierdie Wet het die werksreëls van veral Swart arbeid, gereguleer. Daar was geen kollektiewe arbeidsverhoudinge nie en geen daadwerklike pogings is aangewend om die arbeidsmag te organiseer nie.

Met die ontwikkeling op nywerheidsgebied het 'n groeiende vraag na geskoolde werknemers ontstaan. 'n Vraag waarin daar nie plaaslik voorsien kon word nie. Geskoolde arbeid is hoofsaaklik deur Blanke werknemers, waarvan baie immigrante uit Europa, of slawe uit die Ooste, verrig. Die resultaat was 'n samevoeging van rasse en vaardighede, met hoofsaaklik die Swart werknemers as die ongeskoolde en die Blanke, Kleurling en Asiër arbeiders as die geskoolde arbeidsmag.

Die immigrante het die Europese, en in besonder die Britse konsep van vakbondwese in Suid-Afrika gevestig. Die Britse vakbondwese was gebaseer op die ideaal van 'n universiële werknemerorganisasie. Die eerste Suid-Afrikaanse vakbond, The Amalgamated Society of Carpenters and Joiners of Great Britain, is op 23 Desember 1881 in die Kaapprovinsie tot stand gebring. Swart werknemers is egter nie deur die totstandkoming van hierdie werknemerorganisasie bevoordeel nie, aangesien lidmaatskap van die vakbond slegs vir Blanke werknemers gereserveer was.

Industriële meganisering het tot gevolg gehad dat werk wat tradisioneel deur geskoolde arbeid verrig is, opgebreek kon word in eenvoudiger take wat deur goedkoper Swart, ongeskoolde of halfgeskoolde arbeid verrig kon word. Die geskoolde arbeidsmag is deur hierdie praktyk bedreig. Die begrip werkreserwing het dan ook hier vir die eerste keer na vore getree as 'n meganisme om die mededingendheid van ongeskoolde en halfgeskoolde Swart werknemers te verswak. Gedurende hierdie periode het die Anglo-Boereoorlog ook tot 'n einde gekom, met die gevolg dat groot getalle Blanke Afrikaners genoodsaak was om 'n heenkome in die industriële sektor te vind. Hierdie nuwe

groep werknemers het ook 'n bedreiging vir die geskoolde arbeidsmag ingehou, sodanig dat 'n staking deur Blanke mynwerknemers in 1907 effektief oorkom is deur die gebruik van ongeskoolde Blanke persone. Die geskoolde arbeidsmag wou hul magsbasis verbreed en voorkom dat ongeskoolde arbeid aangewend word indien hulle sou oorgaan tot industriële aksie. In die verband het die tradisionele geskoolde mynwerknemers vakbonde uitgebrei in industriële vakbonde, wat half geskoolde en ongeskoolde werknemers, hoofsaaklik Blankes, kon insluit.

Die gevaar het egter steeds bestaan dat lede hul werk kon verloor weens die gebruik van goedkoper Swart arbeid. In 'n poging om hul magsposisie te versterk, het baie van hierdie werknemers by die nuutgevormde Suid-Afrikaanse Arbeidersparty, en later die Afrikaner Nasionale Party, aangesluit. Swart werknemers het egter met die stigting van die South African Native National Congress, vandag bekend as die African National Congress (ANC), in 1912 hul verzet teen sodanige diskriminasie openbaar.

Weens grootskaalse stakingsaktiwiteite gedurende 1913 (Swart mynwerknemers) en 1914 (spoorweg, kragentrale en Blanke staatsdiens werknemers) het die regering die Act of Indemnity en die Riotous Assembly Act, waardeur industriële optrede ingeperk is, aanvaar. In 1919 het die regering 'n nasionale konferensie byeengeroep waar die volgende besluit is:

*"Recognition of employees by employers of labour would alleviate industrial unrest"* (Bendix, 1989, p.288)

Die eerste Swart werknemerorganisasie, die Industrial Workers of South Africa is in 1917 deur politieke gemotiveerde Blanke lede van die International Socialist League, 'n militante organisasie wat in 1915 van die South African Labour Party weggebreek het, gestig. In 1919 het die eerste nasionale vakbondbeweging vir Swart werknemers, die Industrial and Commercial Workers Union of Africa (ICU) tot stand gekom. Geïnisieer deur A.F. Batty, het die ICU, onder leierskap van Clements Kadalie, tot stand gekom hoofsaaklik as gevolg van toenemende stakings en onluste waarby Swart werknemers betrokke was (Roux, 1964:154). In 1919 het die ICU in samewerking met die Cape Federation of Trade, spoorweg en ander werknemers 'n suksesvolle staking van skepswerknemers geïnisieer. Skepswerknemers het op hoër lone aangedring en was ook

ongelukkig oor die uitvoer van voedsel terwyl binnelandse voedselpryse baie hoog was. Feit (1975) sê:

*"Although the ICU had failed in its strike objectives, a wage increase - very small but an increase nonetheless - was granted African dock workers. In addition, the strike brought Kadalie before a national audience".*

Die ICU het egter teen die einde van 1920, weens ondermeer die diversiteit van die ICU se lidmaatskap, die invloed van uiteenlopende faksies op die beweging, en toenemende antagonisme uit regeringskringe begin ontbind. Eerste minister, Barry Hertzog het dit as volg gestel: *"The ICU, to my mind, was not a trade union. It was really a political organisation with members recruited from every walk of life"* (Bendix, 1989:290). Daar word ook aanvaar dat die ICU se verval deur die beweging se politieke gemoeidheid, vergesel van die Nywerheidsversoeningswet van 1924, onderskryf is.

Die Nywerheidsversoeningswet (10 van 1924) is volgens van Zyl (1970:280) deur die staking van 1922, weens 'n dispuut tussen die Blanke Mynwerknemersunie en die Kamer van Mynwese, geïnisieer. Weens stygende produksiekoste het mynbase besluit om die status quo-ooreenkoms (waarvolgens Blanke werknemers nie verder deur Swart werknemers vervang sou word nie) op te hef. Op 10 Januarie 1922 het 22 000 mynwerknemers begin staak (du Toit, 1964:16). Tydens die staking is 247 werknemers oorlede en 1 000 beseer. Die South African Industrial Federation het die staking op 18 Maart 1922 beëindig en die stakers versoek om terug te keer na hul werk. Die staking het nie die gewenste uitwerking gehad nie en die Kamer van Mynwese het besluit om nie verder aan die vakbonde erkenning te verleen nie.

Met die nasionale verkiesing van 1924 is die Suid-Afrikaanse Party-regering van Generaal J.C. Smuts vervang met die Nasionale Party van Generaal J.B.M. Hertzog. Die Arbeidersparty is deur hierdie oorwinning bevoordeel in die sin dat die Nasionale Party baie meer simpatiek teenoor dié party gestaan het.

Met die Nywerheidsversoeningswet is beoog om industriële onrus te voorkom deur die daarstel van kollektiewe bedingingsmasjienerie indien 'n dispuut sou ontstaan. Volgens die Wet kon wetlike erkenning slegs aan Blanke vakbonde verleen word. Slegs Blanke vakbonde het dus oor die reg beskik om hulle op die



proses van kollektiewe bedinging in die beslegting van geskille te beroep. Die Wet het ook deur voorsiening te maak vir nywerheidsrade en versoeningsrade, georganiseerde vakbondwese finaal in Suid-Afrika beslag gegee. Vir die eerste keer was die regering ook by die beslegting van arbeidsgeskille betrek en vandaar tri-partisme.

Die Loonwet van 1925 het die mobilisering van veelrassige vakbonde in sekere nywerhede aangemoedig, deurdat die verskille tussen hoogs bekwame Blanke vakmanne en onbekwame Swart werknemers in die vervaardigingsektor verdwyn het (Roux, 1964). Dit het dus nodig geword om beide bekwame en onbekwame kategorieë van werknemers in dieselfde vakbonde te organiseer. Na die Loonwet het die 1926 Mines and Works Act, waardeur werkreservering in die mynbedryf verder verskans is, en die Native Administrations Act van 1927, waardeur die bevordering van vyandelikheid tussen verskillende rasse onwettig verklaar is, gevolg.

In 1928 het die Non-European Trade Union Federation tot stand gekom. (Feit, 1975:26):

*"The aim of the Federation was declared to be to promote a united front of all non-European organizations for equality in every sphere as a step to non-racial unions."*

Na aanleiding van die Van Reenen-Kommissie is die Nywerheidsversoeningswet van 1924 vervang deur die Nywerheidswet 36 van 1937. Die nuwe Wet het die begrip 'werknemer' herdefinieer om sodoende ook persone wie se kontrakte deur die Naturelle-arbeidreguleringswet gereguleer is, in te sluit. Die strewe om wetlike erkenning van Swart vakbonde is verder versterk deur die totstandkoming van die Council of Non-European Trade Unions in 1942.

Grootliks gestimuleer deur die uitbreek van die Tweede Wêreldoorlog, het die aantal Swart werknemers in die vervaardigingsektor geweldig toegeneem. Generaal J.C. Smuts het aan Swart werknemers toestemming verleen om in stedelike gebiede werk in die vervaardigingsektor te soek. Dit het tot verdere groei in die vakbondbeweging aanleiding gegee. Arbeidsonrus is in 'n groot mate hierdeur gedemp en die loongaping tussen Blanke en Swart werknemers

het vir die eerste keer werklik gekrimp. Teen 1945 was 119 Swart vakbonde, met 'n lidmaatskap van 160 000 by die Council of Non-European Trade Unions geaffilieer.

Groeiende lidmaatskap kon egter nie die voortbestaan van die vakbondbeweging waarborg nie. Die organisasie se posisie is benadeel deur die onsuksesvolle mynwerkerstaking van 1946, terwyl regeringsoptrede teen lede van die Kommunistiese Party tot gevolg gehad het dat die organisasie baie van sy leierskorps verloor het (Bendix, 1989:294).

Met die nasionale verkiesing in 1948 het die Nasionale Party aan bewind gekom. Die Nasionale Party regering het onmiddellik die Botha-Kommissie aangestel om ondersoek in te stel na die bestaande arbeidswetgewing. Die Kommissie was van mening dat die oormatige vertrouwe wat werknemers in die vakbondbeweging gehad het, bygedra het tot die verval van die beweging. Swart werknemers wou vry van enige Blanke invloede wees en onafhanklik funksioneer. Dit het daartoe aanleiding gegee dat baie kundige Blanke leiers van hul poste onthef is.

Die Botha-Kommissie se argument was dat gelykheid tussen die verskillende rassegroepe bewerkstellig kon word deur die verlening van pariteitsverteenvoording aan Swart werknemers. Die Kommissie het aanbeveel dat aparte onderhandelingsliggame vir Swart werknemers daargestel moes word, maar beklemtoon dat die erkenning van Swart vakbonde onderhewig moet wees aan streng vereistes en dat stakingsaktiwiteite as onwettig beskou moes word (Bendix, 1989:295). Die regering het sekere aanbevelings van die Kommissie wel aanvaar en in 1953 die Bantu Labour (Settlement of Disputes) Act, later bekend as die Black Labour Relations Regulation Act, aanvaar. Deur die daarstel van werknemerkomitees, wou die regering by wyse van die Bantu Labour Act, vakbondwese onder Swart werknemers ontmoedig. Alhoewel onsuksesvol, was die komiteestelsel die enigste wetlike vorm van Swart werknemer verteenwoordiging tot en met 1979.

Die Industrial Conciliation Act (vandag bekend as die Wet op Arbeidsverhoudinge) is in 1956 aanvaar. Volgens Bendix (1989:296) het die Wet:

- alle Swart persone, insluitend Swart vroue, uitgesluit;

- die verdere registrasie van gemengde vakbonde verbied, tensy goedkeuring vooraf deur die minister verleen is;
- beperkinge geplaas op die registrasie van reeds gemengde vakbonde;
- bepaal dat sodanige gemengde vakbonde nie 'n gemengde bestuurskader mag hê nie; en
- 'n werkreserwingstelsel bekend gestel.

Die Suppression of Communism Act van 1950 definieer kommunisme as enige optrede wat ten doel het om enige politieke, industriële, sosiale of ekonomiese verandering binne die Republiek te bewerkstellig, hetsy deur onrus of onwettige optrede. As gevolg van dié Wet was baie Swart vakbondleiers verplig om van hul poste afstand te doen. Die Suppression of Communism Act, tesame met regeringsdreigemente teen die veelrassige vakbonde en teen die geïntegreerde rade, het tot gevolg gehad dat die meeste van die belangrike vakbonde 'n regse rigting onder nasionale leierskap ingeslaan het. Die pogings om georganiseerde Swart arbeid in Suid-Afrika te verswak, was dus baie suksesvol.

Alhoewel verskeie pogings aangewend is om eenheid by wyse van vakbondfederasies te bewerkstellig, was die Suid-Afrikaanse vakbondwese gedurende die vyftigerjare gekenmerk deur politieke verdeeldheid en fragmentasie.

In 1954 is die Trade Union Unity Committee, 'n eenheidskomitee bestaande uit die Trade and Labour Council (TLC), die South African Federation of Trade Unions (SAFTU) en die Amalgamated Engineering Union, gestig in 'n poging om die posisie van die vakbondbeweging te konsolideer. Die resultaat was die totstandkoming van die South African Trade Union Council (SATUC), wat sedert 1962 as die Trade Union Council of South Africa (TUCSA) bekend gestaan het. Alhoewel TUCSA aanvaar het dat ware vakbondwese eenheid van al die werknemers vereis, kon eenheid slegs verkry word deur die beperking van lidmaatskap tot geregistreerde vakbonde. Swart vakbonde was dus outomaties uitgesluit.

TUCSA, met 40 geafilieerde vakbonde en 147 000 lede, was teen die einde van 1954 die grootste koördinerende liggaam in Suid-Afrika. Alhoewel TUCSA sy filiale beperk het tot geregistreerde vakbonde, is kontak met ongeregistreerde,

veral Swart vakbonde, behou. In 1962 het die Raad wel besluit om Swart vakbonde tot hul geleedere toe te laat, maar die besluit is in 1979 herroep.

TUCSA was dus verantwoordelik vir die voortbestaan van die vakbondbeweging in 'n periode waar die beweging in gedrang was. Deur deelname in nywerheidsrade het TUCSA ook die tradisie van kollektiewe bedinging in stand gehou.

Daar was twee verskillende en duidelik ongelyke benaderings tot arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Blanke, Kleurling en Asiër werknemers was die vryheid gegun om hul eie vakbonde te stig wat, na die nakoming van sekere vereistes, deur die regering aanvaar en geregistreer kon word. Hierdeur was hulle instaat gestel om deel te neem aan die nywerheidsrade wat verantwoordelik was vir die vasstelling van minimum lone en werksomstandighede van werknemers.

Hierteenoor was Swart werknemers wel toegelaat om hulle eie vakbonde te stig, maar die regering het geen erkenning aan sodanige vakbonde verleen nie. Gevolglik was Swart werknemers uitgesluit van deelname aan die industrie-wye onderhandelingsessies wat deur die nywerheidsrade onderneem is.

Gedurende die sewentigerjare is die aanslag op die bestaande nywerheidstelsel egter verskerp. Die toenemend belangrike rol wat Swart werknemers in die Suid-Afrikaanse ekonomie begin speel het, het hulle meer vastrapplek in die werksplek gegee. Onluste in Soweto en ander Swart woonbuurtes in 1976 en 1977 het Swart werknemers se frustrasie beklemtoon en getoon dat hulle oor die mag beskik om die Suid-Afrikaanse gemeenskap om ver te werp. Internasionale federasies van vakbonde het ook gedurende hierdie periode 'n meer aktiewe belangstelling in die organisering van Swart vakbonde in Suid-Afrika begin toon en gevolglik namens Swart werknemers meer druk op werkgewers en die regering begin uitoefen.

Swart werknemers het egter ook deur die staking van 9 000 werknemers in 1972, te kenne gegee dat hulle nie meer bereid was om die sekondêre status wat hulle bekleed het, te aanvaar nie. Alhoewel die staking geen spesifieke oorsaak gehad het nie, en geen definitiewe eise gestel is nie, was dit 'n magsvertoon waardeur die Swart arbeidsmag te kenne wou gee dat dit

noodsaaklik was om hul belange in die arbeidsverhoudingstelsel te inkorporeer. Die vlag van militantheid het TUCSA genoodsaak om sy poging om paralelle Swart vakbonde tot stand te bring, te verskerp (Bendix, 1989:297).

Die nuwe vakbondbeweging het voor verskeie struikelblokke te staan gekom. Gedurende 1974 het die regering begin om persone wat betrokke was by die organisering en bevordering van Swart vakbonde, te verban. Alhoewel die ontwikkeling van die Swart vakbondbeweging hierdeur en deur die resessie wat op die 1976 onluste gevolg het, ingeperk is, is die hele stukrag nie verloor nie. In 1978 het die Federation of South African Trade Unions (FOSATU) tot stand gekom, gevolg deur die totstandkoming van die Council of Unions of South Africa (CUSA) gedurende 1980.

Met die aanvaarding van die Black Labour Relations Act in 1973 is voorsiening gemaak vir die totstandkoming van skakelkomitees op werksvloervlak. Die skakelkomitees was 'n poging deur die regering om kommunikasie tussen werkgewers en hul Swart werknemers te verbeter. Die Wet het verder ook aan Swart werknemers die reg verleen om onder bepaalde omstandighede te staak.

Ten einde groeiende militantheid tussen Swart werknemers te beheer, het baie werkgewers van skakelkomitees gebruik gemaak. Ander werkgewers het weer van skakelkomitees gebruik gemaak om vakbondwese onder Swart werknemers te ontmoedig en om die totstandkoming van werknemerkomitees te verhoed. Swart vakbonde het die Wet geïnterpreteer as 'n verdere poging om die mag van die vakbondwese onder Swart werknemers te breek.

Teen 1976 was dit egter duidelik dat die Wet nie die gewenste uitwerking gehad het nie. Suid-Afrika se vernaamste handelsvennote het ook weens voorleggings deur plaaslike vakbonde aan buitelandse organisasies en die 1976 onluste meer bewus geraak van die posisie van Swart werknemers. Die dreigemente van sanksies en disinvestering het toegeneem. Die Suid-Afrikaanse regering moes dringend sy beeld na die buiteland verbeter en dit was om hierdie rede dat die regering in 1977 die Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing, algemeen bekend as die Wiehahn-Kommissie, aangestel het. Die Wiehahn-Kommissie se verslag is in 1979 gepubliseer met die volgende aanbevelings:

- Vakbondregte moes aan Swart werknemers verleen word. Die Kommissie was dus van mening dat die dualistiese nywerheidverhoudingestelsel afgebreek moes word.
- Strenger vereistes vir vakbondregistrasie moes daargestel word.
- Werkreservering moes afgeskaf word.
- 'n Nywerheidshof moes ingestel word.
- 'n Nasionale Mannekragkommissie moes daargestel word.
- Voorsiening moes gemaak word vir wetgewing insake onbillike arbeidspraktyke.
- Afsonderlike geriewe in fabriek, winkels en kantore moes afgeskaf word.
- Gekonsolideerde wetgewing moes opgestel word om alle mannekragopleiding te omvat.
- 'n Oorkoepelende Nasionale Opleidingsraad moes ingestel word.
- Wetgewing insake arbeidsverhoudinge en arbeidspraktyke in Suid-Afrika, in ooreenstemming met internasionale arbeidskonvensies en arbeidskodes, moes beding word.
- Sekere statutêre bepalinge moes ook op ongeregistreerde vakbonde van toepassing gemaak word.
- Dringende aandag moes aan sekere beweerde tekortkominge van die Nywerheidshof verleen word.
- Onderhandelingsregte van werknemerrade moes in wetgewing vervat word.
- Basiese arbeidsregte moes ook na werknemers in die openbare sektor uitgebrei word.
- Die Loonwet van 1957 moes behou word met wysigings.
- Die diensvoorwaardes en werksomstandighede van vroulike werknemers moes hersien word.
- Bepalinge in verband met die diensvoorwaardes en arbeidspraktyke in die mynbedryf moes vanaf die Departement van Mineraal- en Energiesake na die Departement van Mannekrag oorgedra word.
- Die geslote geleedere-ooreenkoms in die mynbedryf moes vervang word.

Die Wiehahn-Kommissie het van die standpunt uitgegaan dat die insluiting van Swart vakbonde in die bestaande nywerheidsverhoudingestelsel, sodanige vakbonde meer beheerbaar sou maak. Deur die aanbevelings van die

Kommissie is erken dat Swart werknemers nie uitgesluit kon word van die masjinerie wat vir die ander rassegroepe gegeld het nie.

Die Industrial Conciliation Amendment Act van 1979 het 'n nuwe era in Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge ingelei en teen 1983 is die volgende veranderinge aangebring:

- die term 'werknemer' is herdefinieer ten einde alle persone wat vir 'n werkgewer werk, in te sluit;
- gemengde vakbonde is nie meer verplig om afsonderlike takke te hê nie en die bestuurskader kon nou uit alle rasse saamgestel word;
- gemengde vakbonde kon sonder ministriële goedkeuring geregistreer word;
- ongeregisteerde vakbonde is verplig om finansiële state en lidmaatskapsrekords voor te lê;
- vakbonde is verbied om lede te beïnvloed ten einde steun aan spesifieke politieke partye te verleen;
- aftrekorders kon slegs met ministriële goedkeuring namens ongeregisteerde vakbonde afgetrek word;
- die reg is aan ongeregisteerde vakbonde verleen om vir konsiliasierade aansoek te doen;
- die werkreserveringsklousule (Artikel 77) is herroep;
- 'n definisie van 'n onbillike arbeidspraktyk is toegevoeg;
- voorsiening is gemaak vir die totstandkoming van die Nywerheidshof en die Mannekragkommissie;
- die voorsiening vir werkskomitees is oorgeneem van die Black Labour Relations Regulations Act; en
- die naam van die basiese Wet is verander na die Labour Relations Act van 1956.

Alhoewel die Industrial Conciliation Amendment Act legitimiteit aan vakbonde wat Swart werknemers verteenwoordig verleen het, het werkgewers steeds weerstand gebied teen eise vir onderhandeling op werksvloerlak.

Die nuwe vakbondbeweging het aansienlik gegroei. Volgens die Departement van Mannekrag het 1 879 400 werknemers, waarvan 835 122 Swart werknemers, gedurende 1987 aan geregisteerde vakbonde behoort.

Gedurende die tagtigerjare was vakbonde oor die algemeen militant en stakings onwettig. Sedert 1985 het vakbonde egter meer gesofistikeerd geraak en was hulle meer gewillig om die arbeidsverhoudingstelsel te gebruik. Dit het gelei tot beter verhoudinge tussen die betrokke partye. Die nuwe arbeidsverhoudingebedeling was egter nie sonder opponente nie.

Alhoewel TUCSA vakbonde hulle deure oopgegooi het en gepoog het om hul lede op die nywerheidsrade te verteenwoordig, het hulle nie oor die organisasiestrukture van die nuwe vakbonde beskik nie. Die afname in lidmaatskap van die gevestigde vakbonde het daartoe aanleiding gegee dat verskeie nywerheidsrade nie meer verteenwoordigend was nie, met die gevolg dat die regering huiwerig was om die ooreenkomste wat in hierdie rade beding is na ander partye uit te brei. 'n Verdere rede vir TUCSA inkrimping was die feit dat baie vakbonde wat aan hierdie liggaam behoort het hoofsaaklik Kleurling en later Swart lede gehad het. Nie net moes hierdie vakbonde teen die nuwe vakbonde om lidmaatskap meeding nie, maar hulle moes ook bewys dat hulle, ideologies, die belange en waardes van hulle lede dien. Die resultaat hiervan en TUCSA se onbetrokke beeld in die kollektiewe bedingingsfeer, was die onttrekking van individuele vakbonde wat hul posisie in die nuwe beweging as nie-lewensvatbaar beskou het nie. TUCSA se pogings om aan te pas het te laat gekom, en teen die einde van 1986, het die organisasie officieel ontbind.

Tot en met die tagtigerjare het kollektiewe bedinging in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark hoofsaaklik op nywerheidsraadvlak plaasgevind. Hierdie stelsel is egter gedurende die tagtigerjare vervang deur 'n twee-vlak ("two-tier") onderhandelingsstelsel. Die regering het teruggetree en die rol van waarnemer en raadgewer vervul. Die nuwe stelsel is dus toegelaat om homself uit te sorteer.

Alhoewel Wiehahn die behoefte aan politieke regte voorsien het, het die Suid-Afrikaanse regering nie daarin geslaag om die Swart meerderheid in dié verband te bevredig nie. Daar was 'n kontradiksie in die aanbevelings wat deur die Wiehahn-Kommissie gemaak is. Die aanbevelings het ruimte vir ontwikkeling van industriële vakbonde geskep, maar nie voorsiening gemaak vir politieke inkorporasie nie. Die regering het beweeg na rasse-gebaseerde politieke herstrukturering wat Swart werknemers steeds uitgesluit en Blanke beheer instand gehou het. Daar het dus ten spyte van die eliminering van diskriminasie



op grond van ras, geloof en geslag 'n twee-vlak onderhandelingsstelsel bestaan waarin die vakbondbeweging steeds rasse, sowel as politieke verdeeldheid gereflekteer het. Vakbonde was verskeur tussen nasionale liberalisering en die jeug-geleide siviele oorlog in die Swart woonbuurtes. Vakbonde moes hul toekomstige verhouding met die progressiewe politieke organisasies deurdink.

Met die verskyning van die nuwe vakbonde, het Suid-Afrika dus weereens 'n vakbondbeweging gehad wat die totale spektrum van die Suid-Afrikaanse samelewing, sowel as die verskeie politieke oriëntasies binne Suid-Afrika, gereflekteer het. Regs, was die eksklusiewe Blanke vakbondbeweging, in die middel was die gematigde TUCSA en links van die regering was die nie-rassige ontluikende vakbonde.

Vervolgens word 'n kort oorsig gegee van die verskillende vakbondverenigings wat in Suid-Afrika tot stand gekom het en hulle rol in die arbeidsverhouding-bestel in Suid-Afrika.

### 1) SACLA

Die South African Confederation of Labour Associations (SACLA) is oorspronklik tot stand gebring ten einde as opposisie vir TUCSA te dien. SACLA het sy oorsprong tussen die minder bevoorregte Blanke gemeenskap gehad. Die meeste vakbonde het egter begin om weg te beweeg van Blanke eksklusiwiteit, met die gevolg dat SACLA se lidmaatskap gedurende die vroeë tagtigerjare vinnig afgeneem het.

### 2) TUCSA

Die Trade Union Council of South Africa het 'n gesamentlike poging aangewend om Swart werknemers te organiseer en om hul belange in die kollektiewe bedingingsforum te verteenwoordig. Ten spyte van TUCSA se pogings om die Swart arbeidsmag te akkommodeer, het die lidmaatskap van TUCSA se vakbonde gedaal en het die raad gevolglik veld teen die nuwe vakbondbeweging verloor.

### 3) FOSATU

Die Federation of South African Trade Unions se affiliale het hoofsaaklik vir ongeskoolde werknemers voorsiening gemaak. Fosatu se rol was "*...to unite these industrial unions into a tight federation that is based on common policy*

*and a sharing of resources"* (Bendix, 1989:232). Weens groot getalle ongeskoolde werknemers het FOSATU vakbonde se mag vinnig toegeneem. Die federasie het 'n dominante rol in die nuwe arbeidsbedeling gespeel en was die primêre dryfkrag agter die latere formasie van COSATU.

#### 4) **GWU**

Alhoewel die General Workers Union, net soos FOSATU, op nie-rassigheid aangedring het, was daar groot strukturele verskille tussen die twee liggame. As koördinerende liggaam vir onafhanklike werknemerkomitees, is klem geplaas op onderhandeling deur en erkenning van werknemers, met die GWU in adviserende en ondersteunende hoedanigheid. In plaas daarvan om uitdrukking te gee aan hul antagonisme jeens die sosio-politiese bedeling, het die GWU vakbondbelange en die mobilisering van werknemers rondom daardie belange vooropgestel. Die GWU het homself as 'n groeiende mag geopenbaar, wat sy eie beleid en prosedure sou formuleer soos deur omstandighede gedikteer. Die GWU het later saam met ander vakbonde, die Transport and General Workers Union gevorm.

#### 5) **FCWU/AFCWU**

Die Food and Canning Workers Union (FCWU) was meer polities georiënteerd as die FOSATU vakbonde en het met die ontstaan van die UDF, steun aan die organisasie verleen. FCWU het met ander voedselvakbonde in die COSATU groepering saamgesmelt ten einde die Food and Allied Workers Union te vorm.

#### 6) **SAAWU**

Die South African Allied Workers Union het die plek van die SACTU vakbonde oorgeneem en was net soos die SACTU vakbonde onderwerp aan deurlopende inmenging deur regeringsagentskappe. SAAWU het werknemers gewerf soos en wanneer die behoefte ontstaan het. Volle magte is nie aan die werknemerskomitees verleen nie en die GWU het ook nie probeer om hul ondersteuningsbasis te verbreed deur bepaalde nywerhede landwyd te organiseer nie.

#### 7) **CUSA**

Aanvanklik het die Council of Unions of South Africa meer konserwatief as sy tydgenote voorgekom. Vakbonde wat aan CUSA behoort het, het van werksvloerkomitees gebruik gemaak ten einde 'n vakuniestelsel tot stand te

bring. CUSA vakbonde het nie tot dieselfde mate as FOSATU vakbonde, militante industriële aksie geïnisieer nie en ook nie dieselfde mate van erkenning as FOSATU vakbonde geniet nie. CUSA het 'n Swart leierskapsbeleid voorgestaan en is om hierdie rede as Swart-bewustheidsgeoriënteerd beskou. CUSA het partyverband met die Swart-bewustheidsgeoriënteerde Azanian Congress of Trade Unions (AZACTU) nagestreef. Hierdie organisasies het verenig ten einde die National Council of Trade Unions (NACTU) te vorm.

Gedurende die tagtigerjare het meer polities georiënteerde gemeenskaps-gebaseerde vakbonde, waarvan SAAWU die voorloper was, te voorskyn gekom. Hierdie politieke gesindheid, die staat se optrede en die totstandkoming van die United Democratic Front (UDF) en die National Forum het groter druk op die nuwe vakbonde geplaas om meer polities betrokke te raak. Ten einde eenheid tussen die lede van die nuwe vakbondbeweging te bewerkstellig, is daar in November 1985, 'n nuwe federasie, die Congress of South African Trade Unions, gestig. COSATU het met stigting 450 000 werknemers verteenwoordig en 33 affiliale gehad.

COSATU het die volgende ten doel gestel:

- Sosiale en ekonomiese geregtigheid vir alle werknemers.
- 'n Verenigde beweging vir werknemers, ongeag ras, kleur, geslag of geloof.
- Om alle werknemers aan te moedig om by vakbonde aan te sluit en so 'n gees van solidariteit tussen alle werknemers te ontwikkel.
- Om te verstaan hoe die land se ekonomie die arbeidsmag beïnvloed en om duidelike beleid te formuleer oor hoe die ekonomie in die belang van die werknemers herstruktureer moes word.
- Om die ekonomie te herstruktureer sodat die welvaart wat geskep word, demokraties beheer en regverdig verdeel word.
- Billike lewenstandaarde, bestaansekerheid en billike werksomstandighede vir almal.
- Fasilitering en koördinering van onderwys en opleiding vir alle werknemers ten einde hul belange te bevorder.

COSATU was ten gunste van 'n sosialistiese ekonomiese program en internasionale druk teen Suid-Afrika, terwyl die United Workers Union of South Africa (UWUSA), wat tot stand gekom het op 1 Mei 1986, 'n vryemarkstelsel in

Suid-Afrika voorgestaan het. UWUSA se standpunt, naamlik: geen stakings en geen sanksies teen Suid-Afrika, was in kontras met die beleid van die demokratiese vakbondbeweging in Suid-Afrika. UWUSA se leierskap het daarna gestreef om die militantheid van die demokratiese vakbondbeweging te ondermyn en om werknemers se eise te onderdruk. Teen 1987 het UWUSA 'n lidmaatskap van ongeveer 100 000 lede gehad, met 'n sterk ondersteuningsbasis in Natal. Gedurende die laat tagtigerjare het die arbeidsbeweging in Suid-Afrika 'n belangrike kruispad bereik. Die verhoudinge tussen arbeid en kapitaal het toenemend gepolariseerd geraak. Vakbonde het dikwels oorgegaan tot stakings in ondersteuning van hulle eise. Heel dikwels het hierdie stakingsaktiwiteite gepaard gegaan met geweld teen ander werknemers. Bewapen met die Nywerheidsversoeningwet kon die regering steeds nie daarin slaag om die mag van arbeid te beperk nie. As antwoord op die verbanning en onderdrukking van politieke organisasies deur die regering, het vakbonde 'n leidende rol geneem in die interne verset teen apartheid.

In die periode voor 1987 het bestuur onder die indruk verkeer dat onderhandeling 'n manier van kommunikasie was en dat bedinging slegs oor loonverhogings om sodoende vir inflasie te vergoed, handel. Met die mynweese en openbare sektor stakings van 1987, is hierdie eng persepsie finaal verpletter. Die realiteite en implikasies van die werknemers se stryd vir 'n beter kwalitatiewe nywerheidsverdeling het duidelik op die voorgrond getree. Arbeid se betrokkenheid in wyer politieke aangeleenthede het die regering genoodsaak om meer onderdrukkend op te tree. Die openlike vyandigheid jeens COSATU was benadruk deur 'n bomaanval op COSATU se hoofkwartier. Verskeie streekskantore is aan die brand gestek gedurende hierdie periode. In Februarie 1988 is COSATU en sy bondgenote streng beperkinge opgelê.

In 1988 is die vordering wat sedert 1979 deur vakbonde gemaak is egter bedreig deur wysigings aan die Nywerheidsversoeningwet. Die Wet op Arbeidsverhoudinge wat in hoofsaak die vakbondbeweging in die nywerheidsverhoudingstelsel moes inkorporeer, het self 'n oorsaak van industriële aksie geword.

Die National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) het onder presidentskap van Daniel Dube tot stand gekom. Teen Augustus 1989 was NUMSA die grootste vakbond in Suid-Afrika met 'n opbetaalde ledetal van

235 000, teenoor die National Union of Mineworkers (NUM) se lidmaatskap van 234 000. Vandag word NUMSA beskou as een van Suid-Afrika se mees gesofistikeerde en bekwame vakbonde. NUMSA en NUM se affiliasie by COSATU het die Kongres se lidmaatskap tot meer as 1 miljoen werknemers laat toeneem.

Die begin van die negentigerjare was geken aan deurlopende industriële aksie weens werknemerontevredenheid weens hoë vlakke van werkloosheid (26%) en vakbonde se stryd teen wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge. Hierdie periode was onderwerp aan grootskaalse politieke veranderinge in Suid-Afrika. Na aanleiding van die Staatspresident se parlementêre toespraak op Vrydag 2 Februarie 1990 het die ontbanning van die African National Congress (ANC), die Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party (SAKP) en die Pan Africanist Congress (PAC), die vorming van 'n revolusionêre alliansie tussen die ANC, die SAKP en die PAC, nywerheidsverhoudinge onomkeerbaar beïnvloed. Ander bydraende faktore was die ANC se besluit om SACTU te ontbind en COSATU 'n bondgenoot te maak, asook, die vestiging van die Konvensie vir 'n Demokratiese Suid-Afrika (KODESA) in Desember 1991.

Die vakbondbeweging wat vroeër 'n leierskapsrol in die politieke stryd teen apartheid vervul het, het met die vestiging van KODESA hul politieke rol oorgelaat aan die politieke organisasies.

Met die vestiging van KODESA het vakbonde, weens uitsluiting van die politieke onderhandelingsproses, hul aandag algaande op die ekonomiese terrein begin vestig. Cyril Ramaphosa, algemene sekretaris van die National Union of Mineworkers sê egter:

*"The extra space means we can fight for our rights which are not yet at hand. If anything, unions' political campaigns will be strengthened. There is no return to confining ourselves to worker issues. Not all the demands which affects workers have been met"*

Dit was duidelik dat vakbonde hulleself as die kurators van werknemerbelange in die Suid-Afrika van die toekoms gesien het. Vakbonde wou egter nie verantwoordelikheid vir produktiwiteit, winsgewendheid of ekonomiese groei aanvaar nie, en het deelname aan gesamentlike projekte met bestuur verwerp.

Vakbonde het aangevoer dat hul lede nooit die voordele van hierdie prosesse gesien het nie en dat nóg die staat nóg bestuur aan vakbonde en Swart werknemers enige werklike magte met betrekking tot ekonomiese besluitneming verleen. Bestuur, sowel as vakbonde het egter besef dat hulle saam moet werk ten einde die probleme in die Suid-Afrikaanse ekonomie aan te spreek.

COSATU het egter steeds verbind gebly tot sosialistiese beginsels. Die staat moes steeds 'n sleutelrol in die herstrukturering van die ekonomie speel om sodoende die spoedige herverdeling van welvaart te verseker.

Die Federation of Independent Trade Unions (FITU), 'n gematigde veelrassige federasie, het in Maart 1991 tot stand gekom.

Gedurende 1992 het die Nasionale Ekonomiese Forum (NEF) tot stand gekom. Vakbonde en werkgewers het vir die eerste keer met werksvloerdeelname begin eksperimenteer. Werkgewers en vakbonde het ook 'n handves vir vrede en demokrasie opgetrek in 'n poging om massa wegbly-aksies te verhoed. Die Nywerheidsverhoudingestelsel was dus in 'n oorgangsfase. COSATU het hulle tot die volgende sleutelfaktore verbind:

- Lone.
- Makro-ekonomiese beleid en industriële herstrukturering.
- Hervorming van die werksplek.
- Organisasoriese hernuwing.
- 'n Afname in politieke aktiwiteit.

Met COSATU se aankondiging dat die kongres as onafhanklike onderhandelaar aan KODESA wil deelneem, was dit duidelik dat vakbonde se politieke rol nog nie uitgespeel was nie.

Deur sy deelname aan KODESA en die NEF het COSATU getoon dat die Kongres sy benadering van konfrontasie begin verander na een van ekonomiese heropbou. COSATU wou dus 'n pro-aktiewe rol in die toekoms van Suid-Afrika speel. COSATU het sy volle gewig agter die ANC geskaar om homself sodoende die geleentheid te gun om homself te laat geld in die beoogde regering van nasionale eenheid (RNE). Na afloop van die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika (27en 28 April 1994) het 'n RNE tot stand

gekomp met die ANC as leidende party. Die Heropbou en Ontwikkelingsprogram (HOP) is aangeneem as die riglyn waarvolgens die regering hulpbronne in die toekoms sou allokere en vorder. Die debat rondom die HOP het egter belangrike vrae met betrekking tot COSATU se toekomstige verhouding met, en onafhanklikheid van 'n ANC regering laat ontstaan. In beginsel het COSATU, asook Sam Shilowa (sekretaris van COSATU), steeds vakbond onafhanklikheid voorgestaan, terwyl COSATU se president, John Gomomo, federasie onafhanklikheid aangehang het. Volgens Shilowa moes vakbonde self oorgaan tot aksie in die ANC, hetsy weens hul betrokkenheid by die RNE of weens 'n tekort aan politieke gewilligheid om progressiewe beleide te implementeer. Die regering het egter 'n strategie van nie-inmenging gevolg deur te beklemtoon dat kollektiewe bedinging tussen werkgewers en werknemers moes voortduur.

Gedurende 1995 het die National Economic, Development and Labour Council (NEDLAC) tot stand gekom. Die raad is in die lewe geroep om die koördinerende en integrasie van ekonomiese, arbeids- en sosiale beleid te fasiliteer.

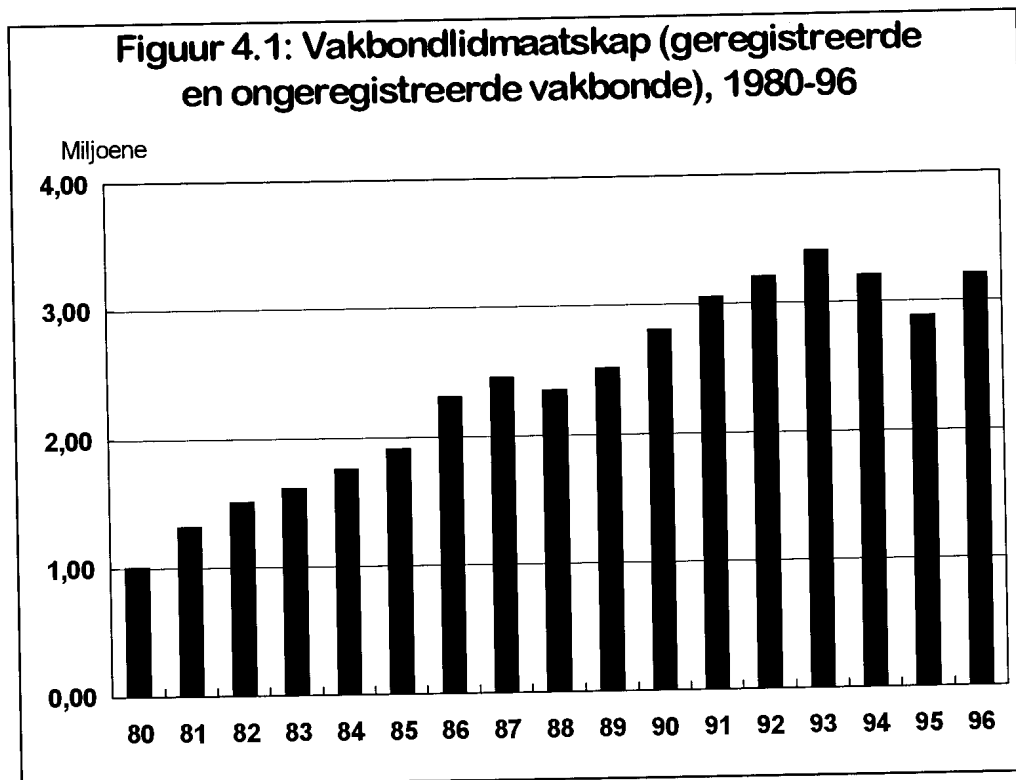
Die 'demokratisering van die werksplek' as kernbegrip het sterk na vore getree. Bestuur se alleenreg op besluitneming was iets van die verlede weens die voorgestelde werksplekforums waarvoor in die konsep Arbeidswet (Labour Relations Act) voorsiening gemaak is.

## **4.5 VAKBOND TENDENSE IN SUID-AFRIKA**

### **4.5.1 Vakbondlidmaatskap**

Volgens Levy (1995/96:13) het nagenoeg 800 000 werknemers teen die begin van die Wiehahn era aan vakbonde behoort. Vakbondlidmaatskap het vervolgens vinnig gegroei. Die Departement van Arbeid voer aan dat 3,4 miljoen werknemers gedurende 1993 aan vakbonde behoort het. Lidmaatskap het egter gedurende 1994 afgeneem. Gedurende 1996 het meer as 3 miljoen werknemers aan 248 geregistreerde vakbonde (2,7 miljoen gedurende 1995) behoort, terwyl nagenoeg 200 000 werknemers aan ongeregistreerde vakbonde behoort het (260 000 gedurende 1995). Dit het totale vakbondlidmaatskap op 3,2 miljoen te staan gebring (soos in Figuur 4.1 aangetoon word).

Gebaseer op 'n EBB van 14 497 000 en 7 723 300 mense wat wel in diens is, beteken dit dat 22,2% van die EBB of 41,4% van diegene in diens aan vakbonde behoort het.



Bron: Departement van Arbeid

Die veranderinge aan die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge het die verwagting geskep dat vakbondlidmaatskap vinniger sal toeneem in voorheen ongeorganiseerde sektore, soos die regeringsektor, landbousektor en die huishoudelike sektor. Die gevolglike afname in vakbondlidmaatskap in sekere sektore kan egter toegeskryf word aan grootskaalse afleggings en rasionalisering in maatskappye. 'n Verslag deur die ILO (Suid-Afrika het gedurende 1994 weer 'n lid van die ILO geword), reflekteer 'n afname in vakbondlidmaatskap gedurende die laaste dekade as gevolg van die wêreldekonomie wat voorkeur verleen aan die mobiliteit van kapitaal, nuwe produksiemetodes en 'n beweging na lae- loon lande. Suid-Afrika, Swaziland en Zimbabwe was van die min lande wat 'n toename in vakbondlidmaatskap getoon het.



## 4.5.2 Vakbondfederasies

Die drie grootste vakbondfederasies in Suid-Afrika is:

- Die Congress of South African Trade Unions (COSATU);
- Die National Council of Trade Unions (NACTU);
- Die Federation of Unions of South Africa (FEDUSA);

Hierdie drie federasies verteenwoordig die belange van die werksmag by die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkeling en Arbeidsraad (NEDLAC). COSATU beskik tans oor vier setels in NEDLAC, terwyl NACTU en FEDUSA elk oor een setel beskik.

### 4.5.2.1 COSATU

COSATU staan die volgende beleidsbeginsels voor:

- Een land – een federasie
- Werknemerbeheer
- Nie-rassisme

COSATU het 'n formele alliansie met die ANC en geniet tans die ondersteuning van 1,7 miljoen lede en 20 affiliale. Dit verteenwoordig meer as 50% van alle vakbondlede in Suid-Afrika.

COSATU het baie druk op die regering uitgeoefen met betrekking tot die opstel van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge. Die nuwe Wet is in 1996 gepromulgeer en die Wetsontwerp oor Basiese Diensvoorwaardes is in November 1997 ter tafel gelê.

Sake waaraan COSATU tans aandag skenk sluit in:

- Investeringspatrone (hoe dit beïnvloed kan word);
- Die bestuur van ondernemings (wyses waarop bestuur verbeter kan word);
- Kapitaal (kanalisering van die beheer daarvan na die gemeenskap); en
- Die herverdeling van bates.

#### **4.5.2.2 NACTU**

NACTU staan die volgende beleidsbeginsels voor:

- Werknemerbeheer
- Werknemerleierskap
- Geen affiliasie tot politieke partye
- Finansiële toerekenbaarheid binne vakbonde
- Outonomieit van vakbonde binne die federasie beleid.

NACTU is die tweede grootste vakbondfederasie in Suid-Afrika, met 'n geraamde lidmaatskap van 327 000 lede. Dit is baie belangrik vir die federasie om sy lidmaatskap bo 200 000 lede te hou, aangesien NACTU sy setel op NEDLAC sal verloor indien lidmaatskap onder dié perk sou daal. Alhoewel die federasie aanvoer dat hy geen politieke party ondersteun nie, word NACTU, hoofsaaklik weens sy beleid in terme van Swart bewustheid en sosialisme, met die PAC geassosieer.

#### **4.5.2.3 FEDUSA**

FEDUSA het in April 1997 tot stand gekom met die amalgamasie van die Federation of South African Trade Unions (FEDSAL) met die Federation of Organisations representing Civil Employees (FORCE). FEDUSA verteenwoordig die grootste persentasie van die geskoolde werksmag in Suid-Afrika en het tot stand gekom ten einde te voorkom dat die regering die staatsdiens rasionaliseer en belastingvoordele tot niet maak.

FEDUSA ondersteun geen politieke party nie, maar wel gebalanseerde ekonomiese beleid. As sulks het die federasie homself van COSATU se massa-aksie veldtogte gedistansieer.

#### **4.5.2.4 Besigheid Suid-Afrika (BSA)**

As nie-winsnemende organisasie is BSA die primêre besigheidskomponent van NEDLAC en koördineer die organisasie die aktiwiteite van werkgewers in die vier kamers van NEDLAC.

In wêreldterme bevind Suid-Afrikaanse werkgewers hulleself steeds in 'n unieke situasie. Die nasionale werkgewerorganisasie is swak en onderfinansier. BSA streef sy doelwitte na deur:

- vir en namens lede op te tree;
- die ontwikkeling van 'n sosio-ekonomiese stelsel wat op die beginsels van geregtigheid, die mark ekonomie, individuele entrepreneurskap en gelyke geleenthede, gebaseer is te bevorder;
- die inisiëring en beïnvloeding van wetgewing in die belang van lede;
- as 'n kookus vir lede in forums en verenigings op te tree;
- verteenwoordiging namens lede-organisasies te reël, verteenwoordigers van lede-organisasies tot kommissies, komitees of die ander instellings in ooreenstemming met besluite deur die lede geneem, te nomineer;
- met relevante internasionale organisasies en verenigings te affilieer en deur lede-organisasies te verteenwoordig;
- namens lede op nasionale en internasionale vlak op te tree;
- met lede te kommunikeer en te konsulteer met betrekking tot internasionale aangeleenthede wat op Suid-Afrikaanse besigheidsbelange kan impakteer;
- aandag aan die rol van klein en meduim grootte besighede in al die sektore van die ekonomie te gee; en
- skakeling tussen groot, meduim en klein besighede (tot voordeel van die ekonomie as geheel), te ontwikkel.

#### **4.6 SAMEVATTING**

Suid-Afrika beskik oor 'n relatief gevorderde arbeidsverhoudingstelsel, met hoogs ontwikkelde instellings en prosesse wat die betreklike hoë vlak van ekonomiese en industriële ontwikkeling in die land weerspieël. Die apartheidsbeleid van die Suid-Afrikaanse regering het egter die stelsel groot skade berokken. Die grootste deel van die bevolking is van fundamentele menseregte ontnem, en verhinder om vrylik te organiseer en kollektief te beding. Dit is dus verstaanbaar dat daar 'n groot mate van vyandigheid by dié deel van die bevolking te bespeur is.

Suid-Afrika is sedert April 1994 'n volwaardige demokrasie en alle werknemers het nou die reg om by 'n vakbond aan te sluit en kollektief te beding. Hierdie reg

het egter nie die probleem rondom werkloosheid opgelos nie. Werkloosheid, en steeds stygende werkloosheidsvlakke, bly 'n primêre struikelblok in die pad van volgehoue ekonomiese vooruitgang.

Tot op hede is die negentigerjare geken aan deurlopende industriële aksie. Gedurende hierdie periode het Suid-Afrika betekenisvolle politieke veranderinge ondergaan. Vakbonde gebruik industriële aksie as instrument ten einde hul ontevredenheid oor werkloosheid en die Wet op Arbeidsverhoudinge onder die aandag van die regering te bring. Inderdaad, een van die uitstaande eienskappe van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, is die uitgesproke stand van vakbond-regering konflik soos vakbonde daarna streef om die regering te dwing om arbeidsbeleid in hulle guns te verander. Vakbonde was aanvanklik skugter om verantwoordelikheid vir produktiwiteit, winsgewendheid of ekonomiese groei te aanvaar. COSATU het egter met sy deelname aan KODESA en die NEF gewys dat die kongres sy benadering verander het van een van konfrontasie na een van ekonomiese heropbou.

Elke individu vervul 'n rol in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Dit is belangrik dat beleidbepalers verseker dat beskikbare werkseleenthede by veranderende markte en tegnologie aanpas en dat nuwe werkseleenthede geskep word in daardie nywerhede wat die grootste moontlike bydrae tot die sosiale produk kan lewer. Dit is egter net so belangrik dat elke werknemer uitnemendheid nastreef en sy funksie so produktief moontlik vervul.

In Hoofstuk 3 is genoem dat ekonomiese en sosiale welvaart slegs verhoog kan word indien produktiwiteit toeneem. Elke werknemer het dus 'n verantwoordelikheid om sy werk op die mees doeltreffende en effektiewe wyse af te handel - doen die regte dinge reg die eerste keer. Werknemers beskou produktiwiteit egter oor die algemeen as negatief. Die persepsie bestaan dat produktiwiteit aanleiding gee tot werkloosheid. Produktiwiteit dra egter by tot die doeltreffende werking van die arbeidsmark, beter arbeidsverhoudinge en laer werkloosheid. Verhoogde produktiwiteit is dus 'n belangrike bron van reële ekonomiese groei, sosiale vooruitgang en verhoogde lewenstandaarde.

In Hoofstuk 5 word kortliks verwys na arbeidswetgewing en die rol daarvan in 'n veranderende Suid-Afrika.

## HOOFSTUK 5

# 'n NUWE ERA IN SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSVERHOUDINGE: ARBEIDSWETGEWING

### 5.1 INLEIDING

Vakbonde en vakbondbedrywighede oefen 'n groot invloed op die arbeidsmag, en gevolglik op beide lone en produktiwiteit uit, met die gevolg dat die vakbondgeoriënteerde benadering van die Wet op Arbeidsverhoudinge die arbeidsmark op 'n indirekte wyse beïnvloed.

### 5.2 DIE NUWE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995, bou op reeds bestaande wetgewing, maar bring omvattende veranderinge aan arbeidswetgewing en arbeidsverhoudinge praktyke in Suid-Afrika mee ([Internet:www.fox.co.za/labour/intro.html](http://Internet:www.fox.co.za/labour/intro.html)).

Aangesien die Wet 'n produk van onderhandeling eerder as 'n stel neergelegde wette van bo na onder is, word gehoop dat dit 'n nuwe era van arbeidsverhoudinge sal inlei. Gevolglik word dit as baanbreker wetgewing beskou wat goeie belofte vir samewerking tussen werkgewers, arbeid en die regering inhou.

Die wyse waarop dispute in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark besleg word, en die groot mate van industriële aksie waarmee dit gepaard gaan, wek kommer. Suid-Afrika vertoon swak in vergelyking met ander lande waar tussen 70% en 90% van alle arbeidsdispute sonder die voorval van industriële aksie besleg word. Volgens die South African Foundation of Race Relations (No. 11, November 1995) herskryf die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge bestaande prosedures, meganismes en instellings wat in terme van die beslegting van dispute geld.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge is 'n uitvloeisel van 'n onstuimige verlede. Dit volg op die spoor van politieke transformasie en verpersoonlik die regering se begeerte om die wroeging van ou konflikte tussen bestuur en arbeid te verwyder. Die Wet skep instellings ten einde werknemers en werkgewers in staat te stel om die konflik van die verlede te vermy. In hierdie verband maak die Wet voorsiening vir die stigting en regulering van bedingingsrade, statutêre rade, werksplekforums, 'n Kommissie vir Konsillasie, Mediasie en Arbitrasie, private agentskappe, die arbeidshof en die arbeidsappélhof.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge het tot stand gekom deur intense onderhandeling tussen vakbonde, die regering en werkgewers. As sulks is dit 'n dokument wat aan al die partye in die produksieproses, behoort. Dit lê ook die fondament vir die 'tripartite' alliansie tussen werkgewers, arbeid en die regering in die belang van Suid-Afrika se ekonomiese toekoms.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge voorsien dus die wetlike raamwerk vir samewerking tussen werkgewers, arbeid en die regering ten einde plaaslike nywerheid se mededingende posisie in stand te hou. Die Wet is die eindproduk van 'n lang proses van evolusie van arbeidswetgewing wat sy ontstaan in die 1920s gehad het. Arbeidswetgewing in Suid-Afrika het eers in die laat sewentigerjare, na die Wiehahn-Kommissie, voorsiening gemaak vir 'n groter mate van werknemerdeelname.

Gedurende die tagtigerjare, wat geken is aan industriële onrus, het georganiseerde arbeid, ten spyte van owerheidsonderdrukking, baie vooruitgegaan. Vakbonde het veral gedurende die noodtoestand in 1985 en 1986 onder intense druk verkeer. In 1988 is politieke aktiwiteite van vakbonde deur regeringoptrede beperk. Die Labour Relations Amendment Act van 1988 is ook voorgestel ten einde die vordering wat georganiseerde arbeid gedurende die vroeë tagtigerjare gemaak het nietig te maak.

In protes teen die voorgestelde veranderinge aan die bestaande arbeidswetgewing het die vakbondbeweging wegbly-aksies geloods. Die regering het egter voortgegaan en die wysigings aan die arbeidswetgewing gepromulgeer. Die vakbondebeweging het egter deur volgehoue druk daarin geslaag om 'n ooreenkoms af te dwing waarvolgens teruggekeer is na die ou bedeling. Die belangrikste uitvloeisel van die gebeure was die konsessie dat alle

toekomstige wetgewing in Suid-Afrika aan onderhandeling onderhewig sou wees.

Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 is 'n produk van die ooreenkoms. Dit is goedgekeur in die Parlement op 13 September 1995 met 289 stemme teen 42, na lang onderhandeling in NEDLAC.

*"The new Labour Relations Act is worth the wait. From September we will have a labour law which promotes collective bargaining, resolves disputes quickly, encourages industrial peace, and gives protection to farmworkers and other vulnerable workers previously excluded from labour rights"* (Tito Mboweni, Minister of Labour) (Internet:[www.fox.co.za/labour/fundamental.html](http://www.fox.co.za/labour/fundamental.html))

### **5.2.1 Die doel van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 het ten doel om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werksplek te bevorder deur:

- a) uitvoering te gee aan die fundamentele regte van werknemers (om vakbonde te stig en by vakbonde aan te sluit) en werkgewers (om werkgewerorganisasies te stig);
- b) uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die Republiek as 'n lidstaat van die Internasionale Arbeidsorganisasie aangegaan het;
- c) 'n raamwerk daar te stel waarbinne werknemers en hul vakbonde, asook werkgewers en werkgewerorganisasies -
  - kollektief kan beding om lone, diensvoorwaardes en ander aangeleenthede van onderlinge belang te bepaal; en
  - nywerheidsbeleid te formuleer; en
- d) om ordelike kollektiewe bedinging, kollektiewe bedinging op sektorale vlak, werknemerdeelname en besluitneming in die werksplek, en die doeltreffende beslegting van arbeidsgeskille te bevorder.

Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge is egter nie op die volgende groepe persone van toepassing nie:

- die Nasionale Weermag;

- die Nasionale Intelligensie Agentskap; en
- die Suid-Afrikaanse Geheime diens.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 het 'n nuwe era in indiensname-verhoudinge en kollektiewe bedinging ingelei. Die nuwe Wet is in baie opsigte 'n verbetering op die vorige Wet op Arbeidsverhoudinge. Die prosedure wat gevolg word in terme van die beslegting van dispute is byvoorbeeld eenvoudiger, die Wet bied 'n groter mate van sekerheid met betrekking tot organisatoriese regte en ontslag van werknemers, die Wet volg 'n minder wetlike benadering en diskriminasie in die werksplek word geëlimineer. Die nuwe Wet kan egter as meer vakbond-vriendelik betempel word (van Rensburg, 1998).

Die primêre bepaling van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge is die volgende:

- Agentskapwerksplekooreenkomste en geslote geledere ooreenkomste word toegelaat *'in a manner that constitutes a justifiable limitation on [the] right to freedom of association'* soos uiteengesit in die grondwet.

*Geslote geledere ooreenkoms:* Verleen aan 'n verteenwoordigende vakbond en 'n werkgewer (of werkgewerorganisasie) die reg om 'n kollektiewe ooreenkoms te sluit met die voorwaarde dat alle werknemers waarop die ooreenkoms van toepassing is, lede van die vakbond moet wees. 'n Geslote geledere ooreenkoms is bindend, mits twee-derdes van die werknemers wat aan die stemming deelgeneem het, ten gunste van die ooreenkoms is.

*Agentskapwerksplekooreenkoms:* Verleen aan 'n verteenwoordigende vakbond en 'n werkgewer (of werkgewersorganisasie) die reg om 'n kollektiewe ooreenkoms te sluit waarby van die werkgewer vereis word om agentskapskap van die lone van werknemers, wat in die ooreenkoms geïdentifiseer word, en nie lede van die bepaalde vakbond is nie, af te trek.

Met die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge word gepoog om 'n omgewing te skep wat die proses van kollektiewe bedinging sal ondersteun. Verteenwoordigende vakbonde kan wetlike regte bekom soos ondermeer, toegang tot die persele van werkgewers, die reg om vergaderings te



organiseer en stemming te hou, en die reg tot verlof vir vakbondverteenwoordigers (“shop stewards”).

Vakbonde wat ’n meerderheid werknemers verteenwoordig kan nou vakbondverteenwoordigers verkies en verkry die reg tot inligting vir onderhandelings- en moniteringsdoeleindes. Kollektiewe ooreenkomste is volgens Wet bindend en afdwingbaar deur arbitrasie, en werknemers se beskermde reg om te staak is gewaarborg.

Die Nywerheidshof se magte om kollektiewe bedinging onder die hof se jurisdiksie af te dwing, word vervang deur die erkenning van vakbondregte. Dit dui op ’n kerntema in die Wet, naamlik dat daar in die Wet voorsiening gemaak word vir werkgewers en vakbonde om deur middel van kollektiewe ooreenkomste (volgens hulle spesifieke behoeftes), beter verhoudinge op te bou.

- Ten einde internasionaal mededingend te wees, veral in terme van arbeidsstandaarde en -koste, poog die Wet om wetlike rigiditeite in die arbeidsmark te voorkom.
- Kollektiewe bedinging word aangemoedig deur die verlening van organisatoriese regte aan vakbonde.
- Nywerheidsrade word vervang deur bedingingsrade ten einde die Wet op alle sektore in die ekonomie, en nie net die nywerheidsektor van toepassing te maak nie.
- Daar word voorsiening gemaak vir statutêre rade in gevalle waar daar nie bedingingsrade bestaan nie.
- Die Wet verleen aan werknemers die reg om te staak en aan werkgewers die reg om werknemers uit te sluit indien ’n geskil volgens die vereistes van die Wet na ’n raad of kommissie verwys word.
- Die Wet maak voorsiening vir die spoedige konsiliasie en verpligte arbitrasie van geskille in noodsaaklike dienste.
- Volgens die Wet kan werksplekforums in enige werksplek, waar ’n werkgewer 100 of meer werknemers in diens het, ingestel word.
- Die Wet maak voorsiening vir ’n eenvoudige, vinnige en goedkoop stelsel van verpligte arbitrasie ten einde geskille oor ontslag te hanteer.

- Die Wet maak voorsiening vir private arbitrasie en arbitrasie deur die Arbeidshof ten einde arbeidswetgewing en ooreenkomste af te dwing.
- Die Wet maak voorsiening vir die kodifisering van regte en kollektiewe arbeidsverhoudinge ten einde sekerheid te kry en so min as moontlik aan die diskresie van administrateurs en beoordelaars oor te laat.
- Volgens die Wet word bedingingsrade verplig om voorsiening te maak vir die verteenwoordiging van kleinsake (South African Institute of Race Relations, November 1995:2).

Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge stel verskeie maatreëls bekend waardeur die werksekerheid van werknemers verbeter word. Daar is byvoorbeeld spesifieke maatreëls wat verband hou met onbillike ontslag en afleggings. Die Wet verleen ook 'n belangrike sosiale voordeel aan persone wat aansoek doen vir werk, daarin dat hulle op sekere regte ten opsigte van die werkgewer kan aanspraak maak. Een van die voordele hiervan is dat werkgewers aangespoor word om beter werwing te doen en meer in opleiding te investeer. 'n Uitvloeisel hiervan is dat 'n werknemers meer lojaal staan teenoor die maatskappy waarvan hy weet hy deel is, en gevolglik meer produktief is.

Werksekerheid gaan egter gepaard met koste (Le Roux, 1994:119-120). Buiten die hoë kostes verbonde aan die wetlike en ander prosesse wat met werksekerheid verband hou, veroorsaak die reëls wat in die verband geld oor die algemeen dat werkgewers huiwerig is om nuwe werknemers op onbepaalde-periode kontrakbasis in diens te neem. Fallon en Lucas (1991) is van mening dat werkgewers eerder geneig sal wees om arbeid met kapitaal te vervang, of om van verskeie vorme van atipiese arbeid gebruik te maak, met die gevolg dat werkloosheid en indiensname onsekerheid moontlik kan verhoog.

*"Job security for those workers already in employment might thus be to the detriment of labour intensity and therefore of workers trying to enter the labour market for the first time"* (Le Roux, 1994:119-120).

Vakbonde het eerstens, deur loonverhogings (wat gelei het tot 'n styging in eenheidsarbeidskoste) en tweedens, deur produksieverliese weens stakings en ander industriële aksie (wat werkgewers ontmoedig om van sodanige arbeid gebruik te maak), 'n styging in die koste van relatief ongeskoolde en

halfgeskoolde arbeid veroorsaak. Volgens Barker (1995:101) is die gemiddelde gaping tussen die lone van ongeskoolde werknemers wat aan vakbonde behoort en ongeskoolde werknemers wat nie vakbondlede is nie, tussen 20% en 40%. Hierdie persentasie is onder die hoogste in die wêreld.

Alhoewel internasionale studies met betrekking tot die invloed van vakbonde op produktiwiteit, onbeslis is, het vakbonde steeds 'n groot rol om te speel wanneer produktiwiteit ter sprake kom (McConnell en Brue, 1989:243). Wat die invloed op produktiwiteitsvlakke gaan wees hang af van werknemers se houding jeens onbuigsame werksreëls, stakingsaktiwiteit, opleiding en die verbetering van werksekerheid. Om hierdie rede is dit noodsaaklik dat vakbonde bewus moet wees van die groot bydrae wat hulle tot welvaartskepping in Suid-Afrika lewer.

### **5.3 WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES, 1997**

Na ongeveer twee jaar se onderhandeling in NEDLAC, op die werksvloer en in die Parlement, is die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997 geïmplimenteer. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997 het die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 3 van 1983 en die Loonwet, Wet 5 van 1957 vervang (Levy, 1997/98:26). Volgens van Rensburg (1998:21-31) kan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, net soos die Wet op Arbeidsverhoudinge, die arbeidsmark beïnvloed deur die prys van arbeid te verhoog of produktiwiteit te verlaag.

#### **5.3.1 Die doel van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes**

Die doel van hierdie Wet is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur:

- a) uitvoering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke wat deur artikel 23(1) van die Grondwet verleen word, en daardie reg te reël -
  - deur basiese diensvoorwaardes in te stel en af te dwing; en
  - deur die verandering van basiese diensvoorwaardes;
  
- b) uitvoering te gee aan die verpligtinge wat aan Suid-Afrika, as lid van die Internasionale Arbeidsorganisasie, opgelê is (RSA, 1997:13).

Levy (1997/98:26) is van mening dat die nuwe Wet meer omvattend as sy voorgangers is. Die enigste ooreenkoms tussen die ou Wet en die nuwe Wet lê daarin dat die nuwe Wet, soos die oue, 'n klassieke stuk paternalistiese wetgewing is wat minimum diensvoorwaardes vir alle werknemers daarstel. Die Wet bepaal dat geen werkgever 'n werknemer mag dwing of toelaat om ander ure te werk of homself te onderwerp aan ander voorwaardes as dié wat in die Wet voorgeskryf word nie. Werknemers mag egter vrywillig toestem tot sodanige werksure en voorwaardes.

Volgens Artikel 5 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, geniet die bepalinge van die Wet voorrang bo enige diensooreenkoms, ongeag of dit voor of na die inwerkingtreding van hierdie Wet aangegaan is.

### **5.3.2 Omvang van die Wet**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is van toepassing op alle werknemers en werkgevers, uitgesluit lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie Agentskap, die Suid-Afrikaanse Geheime diens en onbesoldigde vrywillige liefdadigheidswerknemers. 'n Werknemer word gedefinieer as:

- a) 'n persoon, uitgesonderd 'n onafhanklike kontrakteur, wat in 'n ander persoon of die Staat se diens staan en wat besoldiging ontvang of op besoldiging geregtig is; en
- b) 'n persoon wat help om 'n werkgever se besigheid voort te sit of te bedryf.

Die Wet is ook van toepassing op:

- toevallige en tydelike werknemers;
- persone wat beroepsopleiding ontvang;
- liefdadigheidswerknemers; en
- werkgevers wat in die vorige Wet uitgesluit is, ondermeer boere, werknemers verbonde aan staatsinstellings en onderwysinstellings.

Die Wet verleen aan die Minister van Arbeid die reg om enige kategorie persone, op advies van die Arbeidsmarkkommissie en by kennisgewing in die Staatskoerant, as werknemers vir die doeleindes van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes of enige sektorale vasstelling te beskou. Die Minister kan

hierdie bevoegdheid aanwend om nie-standaard werknemers te beskerm. Nie-standaard werknemers sluit in deeltydse, tydelike en stukwerk werknemers, werknemers van subkontrakteurs en onafhanklike kontrakteurs wat afhanklik is van die persoon aan wie hulle die diens lewer. Volgens Artikel 79, verleen die Wet ook beskerming teen viktimisasie en diskriminasie aan voormalige werknemers en nuwe aansoekers.

Artikel 82 van die Wet bepaal dat werkgewers, sowel as tydelike werkverskaffingsagentskappe, gesamentlik en afsonderlik vir oortredinge van die Wet aanspreeklik gehou word. Werkgewers kan dus nie meer hul verpligtinge teenoor werknemers, wie se dienste deur 'n tydelike werkverskaffingsagentskap bekom is, ontduik nie.

### **5.3.3 Reëling van werkstyd**

Volgens Levy (1997/98:26) word die volgende werknemers van die bepalinge van die Wet uitgesluit:

- senior bestuurders;
- reisende verkoops personeel wat hulle eie werksure reël;
- werknemers wat minder as 24 uur per maand werk; en
- werknemers wie se verdienste meer is as die loon wat deur die minister, op advies van die Arbeidsmarkkommissie, bepaal is.

Die Wet bepaal dat geen werknemer meer as 45 uur (voorheen 46 uur) per week of nege ure per dag (aght ure indien die werknemer meer as vyf dae per week werk) mag werk nie. Deur kollektiewe ooreenkoms kan daaglikse werksure en weeklikse werksure egter met onderskeidelik 15 minute en 60 minute verleng word.

Geen werkgewer mag van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om oortyd te werk, tensy die twee partye wedersyds daarvoor ooreengekom het nie. Oortyd word beperk tot drie ure per dag en tien ure per week. Oortyd betaling is gelykstaande aan een en 'n half keer die normale loon van die werknemer. 'n Werkgewer en 'n werknemer mag wel onderling ooreenkoms dat die werknemer addisionele betaalde vrye tyd ontvang indien hy oortyd werk.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes het ten doel om 'n groter mate van buigsaamheid in die reëling van werkstyd daar te stel deur voorsiening te maak vir 'n saamgeperste werksweek (verlengde daaglikse werksure in ruil vir minder werksdae in die week) en die berekening van gemiddelde werksure (die oordrag van ure van week tot week), binne voorgeskrewe statutêre perke. 'n Werkgewer en 'n werknemer mag skriftelik ooreenkom dat die werknemer tot 12 ure per dag werk sonder oortydbetaling, met die voorbehoud dat:

- a) die werknemer nie meer as 45 gewone werksure in 'n week werk nie;
- b) meer as 10 uur oortyd in 'n week werk nie; of
- c) meer as vyf dae in 'n week werk nie.

Werknemers is geregtig op 'n onbetaalde etenspouse van een aaneenlopende uur na vyf aaneenlopende ure se werk (ingesluit pouses van minder as 'n uur). Hierdie bepaling mag egter by wyse van 'n geskrewe ooreenkoms tot 30 minute verminder word. Indien werknemers minder as ses ure per dag werk, kwalifiseer hulle nie vir 'n etenspouse nie.

Volgens Wet is werknemers geregtig op 'n daaglikse rusperiode van ten minste 12 opeenvolgende ure, en 'n weeklikse rusperiode van ten minste 36 opeenvolgende ure. Indien 'n werknemer op die werksperseel woon kan sy daaglikse rustyd, by wyse van 'n skriftelike ooreenkoms, tot tien ure verminder word. 'n Skriftelike ooreenkoms kan daarvoor voorsiening maak dat die weeklikse rusperiode vervang word met 'n rustyd van minstens 60 opeenvolgende ure elke twee weke, of dat die weeklikse rusperiode verminder word na 24 ure in 'n bepaalde week, indien die balans van die 36 ure die volgende week aan die werknemer gegee word.

Werk op Sondae word vergoed teen dubbel die werknemer se normale loon vir elke uur gewerk. Indien 'n werknemer normaalweg op 'n Sondag werk, is sodanige werknemer geregtig op een en 'n half keer sy normale loon vir elke uur gewerk. Openbare vakansiedae is net so 'duur' vir werkgewers. Net soos in die geval met Sondae, kan werknemers slegs na bereiking van 'n ooreenkoms op publieke vakansiedae werk. Werknemers is geregtig op hul gewone loon indien die vakansiedag op 'n werksdag val. Vir werk verrig op 'n openbare vakansiedag is die werknemer geregtig op vergoeding gelykstaande aan dubbel die werknemer se loon vir elke uur gewerk.

#### **5.3.4 Jaarlikse verlof**

Elke werknemer is geregtig op 'n minimum van 21 agtereenvolgende dae per jaarlikse verlofsiklus van 12 maande diens by dieselfde werkgewer.

Werknemers is geregtig op een dag se siekteverlof vir elke 26 dae waarop die werknemer gewerk het (gedurende die eerste ses maande). Na afloop van die eerste ses maande is die werknemer geregtig op 'n getal dae wat gelykstaande is aan die aantal dae wat die werknemer gewoonlik sou gewerk het gedurende 'n tydperk van ses weke.

Kraamverlof word verleng tot vier maande (onbetaald). Geen werknemer mag vir ses weke na die geboorte van haar kind werk nie, tensy anders gesertifiseer deur 'n mediese praktisyn of vroedvrou. Familie verantwoordelikheid eindig egter nie na die geboorte nie, en rus nie alleen op die skouers van die moeder nie. Die Wet maak om hierdie rede voorsiening vir verlof vir gesinsverantwoordelikheid waarvolgens drie dae (per jaar), betaalde verlof aan 'n werknemer toegestaan kan word. Hierdie bepaling is van toepassing op 'n werknemer wat vir langer as vier maande in diens van 'n werkgewer was en wat vir minstens vier dae per week vir daardie werkgewer werk. Gesinsverantwoordelike verlof sluit verlof in vir die geboorte of siekte van 'n kind en die dood van 'n eggenoot of lewensmaat, 'n ouer, aanneem ouer, grootouer, kind, aangename kind, kleinkind of broer of suster. Hierdie bepaling geld egter nie vir werknemers wat minder as 24 ure per maand werk nie.

#### **5.3.5 Diensbesonderhede**

Alle werkgewers word verplig om werknemers van 'n dienskontrak te voorsien. Die dienskontrak bevat ondermeer:

- die naam en adres van die werkgewer;
- 'n bondige beskrywing van die werk waarvoor die werknemer in diens geneem is;
- die werksplek;
- die datum waarop diens begin is;

- die werknemer se gewone werksure en werksdae;
- die werknemer se loon.

Die werkgever moet toesien dat die werknemer 'n afskrif van die dienskontrak ontvang en die dokument verstaan.

Besonderhede rakende die besoldiging van werknemers, byvoorbeeld die periode waarvoor die werknemer besoldig word, word ook deur die Wet gereël.

### **5.3.6 Diensbeëindiging**

'n Werkgever kan 'n werknemer slegs by kennisgewing van minstens *een week* (indien die werknemer vir vier weke of korter in diens was); *twee weke* (indien die werknemer langer as vier weke maar nie langer as 'n jaar in diens was); en *vier weke* (indien die werknemer 'n jaar of langer in diens was of in geval van 'n plaaswerknemer of huiswerknemer wat langer as vier weke in diens was), ontslaan.

'n Werknemer mag nie gedurende kraam of siekteverlof kennis van diensbeëindiging ontvang nie.

Die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge met betrekking tot skeidingsloon (een week se loon per voltooide jaar in diens) is ook in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van toepassing.

### **5.3.7 Diskriminasie**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes beskerm werknemers teen diskriminasie. Werkgevers word verbied om teen werknemers te diskrimineer indien die werknemers sou weier om aan 'n versoek, wat in stryd met die Wet of 'n sektorale vasstelling is, te voldoen. Volgens die Wet beskik werknemers oor die vryheid om enige beweerde oortredinge van die Wet deur werkgevers, aan vakbonde te rapporteer.



### 5.3.8 **Kinderindiensname en dwangarbeid**

Geen kind onder die ouderdom van 15 jaar mag in diens geneem word nie. Persone onder die ouderdom van 18 jaar mag slegs in diens geneem word indien die werk waarvoor hulle aangestel word geskik is vir hulle en hulle nie in gevaar sal stel nie.

### 5.3.9 **Wysiging deur ooreenkoms**

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes kan 'n kollektiewe ooreenkoms wat in 'n bedingingsraad aangegaan is, enige basiese diensvoorwaarde verander, vervang of uitsluit, indien die kollektiewe ooreenkoms versoenbaar is met die doel van die Wet. Die volgende diensvoorwaardes word deur hierdie bepaling geraak:

- a) oortyd vergoeding;
- b) die samepersing van die werksweek;
- c) gemiddelde werksure;
- d) verkorte etensure;
- e) die verandering van daaglikse en weeklikse rusperiodes;
- f) ruiling van openbare vakansiedae; en
- g) die vermindering van betaling vir siekteverlof en kraamverlof.

Wat die oorblywende diensvoorwaardes betref, is daar slegs drie maniere waarop die bepalinge van die Wet tot die nadeel van werknemers aangepas kan word, te wete:

- deur kollektiewe bedinging;
- algemene ministriële vasstelling; en
- sektorale ministriële vasstelling.

Die Wet plaas egter sekere beperkinge op die wysiging van diensvoorwaardes. So byvoorbeeld mag 'n werknemer se reg tot jaarlikse verlof nie deur 'n ooreenkoms van die bedingingsraad tot minder as twee weke verminder word nie. Dieselfde beperkinge geld vir kraamverlof of siekteverlof. 'n Ooreenkoms deur die bedingingsraad mag ook nie dwangarbeid of die indiensname van kinders onder die ouderdom van 15 jaar toelaat nie. Belangriker nog, is die bepaling dat 'n ooreenkoms deur 'n bedingingsraad nie werknemers se gewone

werksure sodanig mag verleng dat dit langer is as die ure wat in die Wet toegelaat word nie.

Met die uitsondering van die diensvoorwaardes wat geld ten opsigte van gewone werksure, nagwerk, kraamverlof, siekteverlof en kinderarbeid, beskik bedingingsrade oor die bevoegdheid om alle ander basiese diensvoorwaardes aan te pas, te vervang of uit te sluit. Die Minister van Arbeid beskik oor die bevoegdheid om, indien dit in ooreenstemming met die doel van die Wet is, basiese diensvoorwaardes by wyse van 'n vasstelling te verander of uit te sluit. Die Minister mag egter nie veranderinge aanbring aan die gewone werkstyd en werksure van werknemers nie. Verder mag die Minister die voorwaardes wat kinderarbeid reël slegs verander in gevalle waar indiensname van kinders toegelaat word vir advertensie-, sport- of kulturele doeleindes. Bepalings rakende kategorieë van werkgewers en werknemers mag slegs op advies van die Kommissie vir Diensvoorwaardes gemaak word.

'n Kommissie vir Diensvoorwaardes vervang die Loonraad. Die Kommissie adviseur die Minister oor sektorale vasstellings; die impak van regeringsbeleid op indiensname en oor die moontlike ondermyding van minimum diensvoorwaardes weens neigings in kollektiewe bedinging.

Die Minister van Arbeid beskik oor die bevoegdheid om sektorale vasstellings te maak wat basiese diensvoorwaardes daarstel vir werknemers wat nie deur die ooreenkomste van bedingingsrade of statutêre rade gedek word nie.

### **5.3.10 Afdwinging**

Tot op hede is diensvoorwaardes deur inspekteurs, wat onder verskillende wette ressorteer, afdwing. Deur aan arbeidsinspekteurs uitgebreide pligte en magte te verleen, skep die nuwe Wet 'n beter stelsel vir die monitering en afdwinging van diensvoorwaardes. Arbeidsinspekteurs adviseur werknemers en werkgewers omtrent hulle regte en verpligtinge ingevolge die Wet, voer inspeksies uit en ondersoek klagtes.

Alhoewel werkgewers onder die nuwe Wet, siviël aanspreeklik is vir nienakoming van diensvoorwaardes, bly hulle krimineel aanspreeklik indien

voorwaardes in verband met byvoorbeeld die indiensname van minderjarige kinders, nie nagekom word nie.

### **5.3.11 Geskikbeslegting**

Die nuwe Wet beëindig die bevoegdheidsverdeelde wat onder die ou Wet tussen die Magistraatshof en die Nywerheidshof bestaan het. Indien 'n werknemer weens onbillike ontslag 'n klag lê, beskik die Arbeidshof of die arbiter wat die aangeleentheid aanhoor, ook oor die bevoegdheid om enige eis aan te hoor vir 'n bedrag wat ingevolge hierdie Wet aan daardie werknemer verskuldig is. Behoudens die Grondwet en die jurisdiksie van die Arbeidsappélhof, het die Arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van aangeleenthede ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, uitgesonder misdrywe wat verband hou met die indiensname van kinders en dwangarbeid, die openbaarmaking van inligting en obstruksie van persone in die verrigting van statutêre funksies. Die Arbeidshof moet verder die optrede van arbeidsinspekteurs en die Direkteur-generaal nagaan.

## **5.4 DIE WET OP GELYKE INDIENSNAME, 1998**

### **5.4.1 Inleiding**

Die apartheidsbeleid wat in die verlede deur die regering nagevolg is, het aanleiding gegee tot ongelykhede in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Die gevolge van die diskriminasie word weerspieël in die ongelyke verspreiding van werkseleenthede, beroepe en inkomstes ten opsigte van Swart mense, vroue en persone met fisiese gebreke. Hierdie ongelykhede word verder versterk deur sosiale praktyke wat diskriminasie in die indiensname van die benadeelde groepe mense, ondersteun. Daar is ook diskriminerende faktore buite die arbeidsmark ervaar. Hierdie faktore sluit in die tekort aan onderwys, behuising, mediese sorg en vervoer. Ten einde ongelykhede in die arbeidsmag reg te stel, word bepaalde beleidsrigtings, programme en positiewe optrede benodig waardeur diskriminasie verwyder kan word (Internet <http://www.labournet.co.za/equitybill.htm>).

Die regering se antwoord is die Wet op Gelyke Indiensname van 1998. Die Wet het ten doel om diskriminasie in indiensname te elimineer, en voorsiening te maak vir regstellende aksie ten einde die wanbalanse van die verlede reg te stel en indiensnamegelykheid te weeg te bring. Die wetgewing is opgestel ten einde die voorheen benadeelde gemeenskappe te bevoordeel, en nie om vergelding te soek vir onregverdighede in die verlede nie.

*"Notions of discrimination raise awkward issues: Should policy try to correct for past injustices by Affirmative Action that is effectively "positive discrimination" in favour of the groups that have been disadvantaged? Or should there be a conscious policy of ensuring real equality of opportunity, in which race is genuinely "negated as a concept of social dynamics"? Drawbacks of the former approach are that it could result in labour market inefficiencies in the name of a rapid improvement in distributive justice and that it could lead to new forms of discrimination, through selection of those from the favoured group even though they have inappropriate qualifications. The main drawback of the second approach is that it could produce such slow progress in redressing inherited inequalities that frustrations could become endemic. On balance, some affirmative action in post-apartheid South Africa is necessary, if only to ensure that a critical mass of representatives of the disadvantaged majority are in place to give legitimacy to restructuring (Standing, 1996:383).*

#### **5.4.2 Erflating van diskriminasie**

Dit is hoofsaaklik Swart mense, vroue en persone met fisiese gebreke wat weens diskriminasie in terme van indiensname, naamlik beroepssegregasie, ongelyke betaling, beperkte toegang tot opleiding, en hoë vlakke van werkloosheid, benadeel is.

Alhoewel die Wet hoofsaaklik ongelykhede in die arbeidsmark aanspreek, is dit belangrik om in gedagte te hou dat die ongelykhede buite die arbeidsmark weerspieël word. Eksterne arbeidsmarkongelykhede is ekstreem en het 'n direkte invloed op die kwaliteit en aard van die arbeid wat in die arbeidsmark aangebied word. Die Internasionale Arbeidsorganisasie is van mening dat Suid-Afrika se vlakke van ongelykheid van die hoogste in die wêreld is (1996 Country Review).

In Suid-Afrika verdien die armste 20% van huishoudings slegs 1,5% van die nasionale inkomste, terwyl die rykste 10% van huishoudings ongeveer 50% van die nasionale inkomste verdien. Armoede is grootliks gekonsentreer in die Swart en Kleurling bevolking. Rasse ongelikheid word ook in Suid-Afrika se werkloosheidsstatistieke weerspieël. Volgens Statistiek Suid-Afrika (Unemployment and Employment in South Africa, 1998:4) was werkloosheidskoerse gedurende 1997 die hoogste vir Swart persone (29,3%), gevolg deur Kleurlinge (16,0%), Asiërs (10,2%) en dan Blanke persone (4,4%). Gedurende 1997 was die geslagsverspreiding van werkloosheid as volg:

- Swart persone: mans (24,6%) en vroue (34,6%);
- Kleurlinge: mans (13,6%) en vroue (19,0%);
- Asiërs: mans (8,8%) en vroue (12,7%); en
- Blanke persone: mans (3,3%) en vroue (6,2%).

Volgens die Groenskrif oor Indiensname en Beroepsgelykheid (1996), verdien 33,3% van alle Swart persone wat in diens is, minder as R500 per maand, terwyl die vergelykende syfer vir Blanke persone minder as 5% is. Volgens die Groenskrif is 'n Blanke man se kans om in 'n top bestuurspos aangestel te word, 5 000 maal beter as die van 'n Swart vrou. Hierdie ongelikhede word weerspieël in die verwinging binne beroeps- en professionele strukture van die arbeidsmag.

Na aanleiding van die South African Institute of Race Relations (1997/98:239) was daar in September 1997, na raming 1,86 miljoen persone in die Openbare sektor werksaam. Gedurende 1995 was nagenoeg 67% van alle Openbare sektor werknemers in die provinsies en in die Nasionale departemente werksaam (Standing, 1996:92). Na aanleiding van die South African Institute of Race Relations was 50,7% van die personeel gedurende 1997, Swart en 22,2% Blank, terwyl Kleurlinge en Asiërs onderskeidelik 9,9% en 1,3% van die personeel in die Openbare sektor verteenwoordig het (15,9% is ongespesifiseerd). Alhoewel Swart werknemers meer as die helfte van die totale personeel verteenwoordig, het hulle gedurende 1997 slegs 31% van die bestuursposte beklee, terwyl Blanke personeel 62% van die bestuursposte beklee het. Die verhouding tussen vroulike en manlike indiensname was so te

sê gelyk (vroue was 49,9% en mans 50,1%). Mans het egter 89% van bestuursposte gevul.

### 5.4.3 **Ekonomiese groei**

Suid-Afrika se ekonomiese groeiprestasies oor die afgelope jare was nie baie goed nie. Die World Competitiveness Yearbook (1997:19) evalueer 46 lande in terme van hul internasionale mededingendheid. Suid-Afrika het gedurende 1997 die laaste posisie (46) beklee, in terme van die mededingendheid van die arbeidsmag.

'n Geskoolde arbeidsmag verhoog 'n land se mededingendheid. Tans is die vaardigheidsvlakke van die Suid-Afrikaanse werksmag betreklik laag. Hierdie situasie kan ondermeer toegeskryf word aan ongelyke onderwysgeleenthede, beperkte toegang tot indiensname en die ontneming van Swart vroue van geleenthede in die verlede. Ongelykhede weens diskriminasie lei tot die verwringing van die mark, met die gevolg dat hulpbronne onderbenut word. Dit wil dus voorkom of ekonomiese groei en mededingendheid bevorder kan word deur 'n vermindering van ongelykhede tussen gemeenskappe. Diskriminasie ten opsigte van indiensname en swak onderwysgeleenthede hou beduidende ekonomiese koste in, veral in terme van:

- laer nasionale uitset;
- arbeidsmark ondoeltreffendheid;
- hoër inflasie; en
- buitensporige welsyn- en strafstelsel kostes.

Die onderbenutting van sekere rassegroepe, vroue en persone met fisiese gebreke, kan bydrae tot werksontevredenheid en gevolglik oormatige afwesigheid, hoë arbeidsomset en griewe. Hierdie faktore het 'n negatiewe effek op produktiwiteitsvlakke. Deur die opgradering van vaardighede, verbeterde toegang tot werksgeleenthede, beroepe, opleiding en bevorderingsgeleenthede, word alle werknemers bevorder, en word hulle produktiwiteit en doeltreffendheid verhoog.

Breër gesien, word ekonomiese doeltreffendheid verhoog in die afwesigheid van diskriminasie, aangesien hulpbronne dan korrek geallokeer word. Maatreëls om

diskriminasie in indiensname te voorkom is noodsaaklik aangesien dit aktiewe deelname van alle werknemers in die arbeidsmark, stimuleer. Ekonomiese doeltreffendheid kan dus verhoog word deur die poel van vaardige en gekwalifiseerde arbeid te vergroot en arbeidsmarkmobiliteit te verhoog.

In kort, kan beide gelykheid en doeltreffendheid bevorder word deur gelyke indiensname. Die Wet het dus ten doel om die arbeidsmark te transformeer, arbeidsmarksekerheid daar te stel en ekonomiese mededingendheid te verhoog.

#### **5.4.4 Sleutelkenmerke en aangeleenthede**

Volgens Levy (1997/98:29), is die primêre doelwit die voorkoming van diskriminasie, ten einde die posisie van Swart persone, vroue en persone met fisiese gebreke so spoedig moontlik te bevorder. Die Wet is van toepassing op alle werknemers en werkgewers, met uitsondering van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie Agentskap en die Suid-Afrikaanse Geheime Diens.

In die Wet word erken dat die verwydering van diskriminasie alleen, nie voldoende is om die foute van die verlede reg te stel nie. Maatreëls in terme van gelyke indiensname, sowel as regstellende aksie is nodig ten einde te verseker dat gelykheid nie slegs 'n formaliteit bly nie, maar dat dit op 'n selfstandige wyse bereik word (Internet <http://www.labournet.co.za/equitybill.htm>).

#### **5.4.5 Onregverdige diskriminasie**

Die bepaling wat geld met betrekking tot onregverdige diskriminasie, soos vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet no.66 van 1995) word in die Wet op Gelyke Indiensname gedupliseer. Onregverdige diskriminasie sluit in "*any discrimination, exclusion or preference made on one of more grounds, including race, gender, sex, pregnancy, marital status, family responsibility, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, political opinion, culture, language of birth*". Die Wet verbied ook onregverdige diskriminasie teen werknemers met betrekking tot advertensie en keuringskriteria, werk klassifikasie en gradering, vergoeding, werknemer voordele en diensvoorwaardes, die werkomgewing en fasiliteite, opleiding en

ontwikkeling, prestasiebeoordeling, bevordering, oorplasing, terugsetting, dissiplinêre maatreëls en ontslag. Diskriminasie vir regstellende aksie doeleindes word egter nie as onregverdig beskou nie.

Die Kommissie vir Versoening, Mediasie en Bemiddeling (KVMB) is verantwoordelik vir die konsiliasie van aantuigings wat verband hou met onregverdig diskriminasie. Indien die KVMB nie daarin kan slaag om 'n dispuut te besleg nie, moet die Arbeidshof 'n beslissing in die verband maak (Levy, 1997/98:30). 'n Kommissaris beskik oor die bevoegdheid om, binne die bepaling van die Wet, enige gepaste arbitrasie toekenning te maak. Die Arbeidshof mag regverdig en billike vergoeding toeken, beveel dat skadevergoeding betaal word en opdrag gee dat gepaste teenprestasie gelewer word.

#### **5.4.6 Pligte van werkgewers**

Volgens Levy (1997/98:30) lê die Wet werkgewers bepaalde verpligtinge op ten einde gelykheid in die werksplek te bevorder. Elke aangewese werkgewer (spesifiek dié wat meer as 49 werknemers in diens het) is verplig om die volgende vyf stappe na gelyke indiensname te neem:

1. *Profiel van die werksmag:* werkgewers word verplig om positiewe maatreëls in te stel ten einde persone van aangewese groepe te beskerm en te bevoordeel. Werkgewers word egter nie deur die Wet verplig om kwotas te implementeer ten einde persone te bevorder wat nie oor die nodige kwalifikasies vir 'n bepaalde pos beskik nie. Daar is ook geen verpligting op werkgewers om nuwe poste te skep ten einde gelyke indiensname te bewerkstellig nie.
2. *Hersien indiensnamebeleid en praktyke:* werkgewers moet hul indiensnamebeleid, praktyke, prosedures en die werkomgewing oudit ten einde moontlike hindernisse, waardeur die indiensname van aangewese groepe werknemers negatief beïnvloed kan word, te identifiseer.
3. *Vorbereiding en implementering van 'n gelyke indiensnameplan:* Werkgewers moet gelyke indiensnameplanne voorberei en implementeer.



Die planne wat van een tot vyf jaar mag strek, moet ondermeer die volgende uiteensit:

- die doelwitte wat vir elke jaar beoog word;
- die hindernisse wat in die oudit geïdentifiseer is en die voorgestelde stappe om die hindernisse uit die weg te ruim;
- numeriese doelwitte ten einde gelyke verteenwoordiging te bereik;
- die tydskedule waarbinne die doelwitte bereik moet word,

en enige ander voorgeskrewe aangeleenthede.

4. *Indiening van 'n opsomming van die gelyke indiensnameplan by die Departement van Arbeid:* Werkgewers moet die volgende aan die Direkteur-generaal voorlê:

- 'n Verslag, voor of op, 1 Oktober elke jaar waarin die besonderhede van die indiensnameplan uiteengesit word; en
- 'n verslag wat verband hou met die vordering wat met die implementering van sodanige plan gemaak is.

Die Minister van Arbeid word verplig om 'n register te hou van die werknemers wat verslae ingedien het.

5. *Rapporteer jaarliks aan die Departement oor die vordering met die implementering van sy indiensnameplan:* Elke werkgewer moet een of meer senior bestuurders aanstel om verantwoordelikheid te neem vir die monitering en implementering van 'n gelyke indiensnameplan. Die aangewese bestuurders moet oor die outoriteit en die vermoë beskik om hul funksies te vervul en werkgewers moet stappe neem ten einde te verseker dat hulle sodanige funksies vervul.

#### **5.4.7 Toepassing**

Die Wet beskerm werknemers, wat hulle regte wil afdwing, teen diskriminasie deur werkgewers.

Die Wet op Gelyke Indiensname bou voort op die rol van kollektiewe bedinging en arbeidsmarkinstellings. In hierdie verband vervul vakbonde 'n betekenisvolle rol in die konsultasieproses wat die ontwikkeling van 'n gelyke indiensnameplan voorafgaan. Die toesighoudende rol van die Departement van Arbeid word ook verder versterk, terwyl breë bevoegdheid aan die Direkteur-generaal verleen word ten einde toe te sien dat aan die wetgewing voldoen word. Indien 'n werkgewer nie aan die bepalinge van die Wet voldoen nie, mag die Direkteur-generaal die saak na die Arbeidshof verwys. Die werkgewer mag egter beswaar aanteken teen enige voldoeningsbevel wat deur 'n arbeidsinspekteur uitgereik is. In gevalle waar werkgewers die bepalinge van die Wet oortree, kan die Arbeidshof boetes oplê.

#### **5.4.8 Beslegting van geskille**

Die Wet dupliseer die versoenings-, mediasie-, en arbitrasiemodel van die Wet op Arbeidsverhoudinge. Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie en die Arbeidshof is dus verantwoordelik vir die beslegting van geskille wat onder die Wet mag ontstaan. Indien 'n geskil na bemiddeling steeds onbesleg is, kan dit na die Arbeidshof verwys word.

### **5.5 KOSTE VAN ARBEID**

Volgens Van Rensburg (1998:21-14) bevat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes verskeie maatreëls wat die koste van arbeid kan verhoog, byvoorbeeld, die verkorte werksweek, meer betaalde verlof, verlof vir gesinsverantwoordelikheid en 'n langer kennisperiode. Die koste van arbeid kan ook verhoog word deur verhoogde oortydbetaling, werk op Sondae en moontlike nagwerk.

Cuvillier (1984:82) en Hart (1987:143) is van mening dat die koste van arbeid sal toeneem indien die vermindering in werksure nie gepaard gaan met 'n gelykmatige afname in lone nie. 'n Afname in werksure, terwyl weeklikse of maandelikse lone onveranderd bly, sal die uurlikse koste van arbeid laat styg. Die argument dat verkorte werksure indiensname sal verhoog, is dus misleidend. Volgens Hart (1987:142) en Owen (1989:44,90) sal verkorte werksure eerder indiensname onveranderd laat óf indiensname laat afneem.

Verkorte werksure kan ook tot gevolg hê dat werkgewers poog om verlore tyd, weens die verkorte werksure, terug te wen deur werknemers oortyd te laat werk. Oortyd is baie duur en sal gevolglik ook arbeidskoste verhoog.

Hart (1987:142), Cuvillier (1984:47-49) en Owen (1989:58-67) is van mening dat produktiwiteit wel in sommige gevalle weens verkorte werksure kan verhoog. Die verhoging in produktiwiteit sal egter nie voldoende wees om vir die verlies in produksie en die verhoogde arbeidskoste, te kompenseer nie.

Die koste (veral nie-loon koste), verbonde aan die indiensname van addisionele werknemers oortref gewoonlik die koste van verhoogde oortyd. Om hierdie rede is dit onwaarskynlik dat 'n styging in die oortydkoers aanleiding sal gee tot verhoogde indiensname. Die verhoogde oortydbetaling kan wel, verkeerdelik, werknemers aanmoedig om meer oortyd te werk, aangesien werknemers daardeur aangespoor word om ter wille van die hoër lone, vrywillig meer oortyd te werk.

Die verhoging in arbeidskoste wat hierdeur veroorsaak word, kan tot meganisasie, hoër verbruikerspryse, swakker mededingendheid, laer uitset en gevolglik minder werkseleenthede aanleiding gee.

## **5.6 DIE WET OP BASIESE DIENSVORWAARDES EN PRODUKTIWITEIT**

Die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes maak voorsiening vir sekere buigsame maatreëls, wat nie in die ou Wet teenwoordig was nie. Werkgewers is egter van mening dat hierdie bepalings nie vir die verhoogde arbeidskoste wat die nuwe Wet tot gevolg het, kompenseer nie.

Die Wet laat kollektiewe ooreenkomste toe wat voorsiening maak vir verlengde werksure, maar met die voorbehoud dat die maksimum werksure wat per week toegelaat word, nie oorskry word nie. Daar word ook voorsiening gemaak vir die berekening van gemiddelde werksure oor 'n periode van vier maande. Die Wet bepaal egter dat werknemers nie meer as 45 ure per week mag werk nie. Daar is nadele verbonde aan hierdie voorwaarde:

- werknemers mag 'n maksimum van 5 ure oortyd werk; en

- sodanige ooreenkomste kan slegs op 'n kollektiewe basis beding word, byvoorbeeld met 'n geregistreerde vakbond.

Volgens die nuwe Wet mag werknemers wel op Sondag werk, maar teen dubbel die werknemer se normale loon per uur. Werkgewers is egter nie heeltemal ten gunste van hierdie bepaling nie. Hulle sou eerder verkies dat die Wet net vir een weeklikse rusdag voorsiening maak.

Die Wet maak verder daarvoor voorsiening dat indiensnamestandaarde gewysig kan word. So byvoorbeeld is bedingingsgrade nie onderhewig aan die meeste van die voorwaardes van die Wet nie, beskik die Minister oor die bevoegdheid om bepaalde individue van die bepalings te vrywaar, en kan sekere voorwaardes by wyse van kollektiewe of individuele ooreenkoms, gewysig word.

## 5.7 SAMEVATTING

Die NPI het in 'n onlange studie bevind dat, indien 'n onderneming goeie menslike hulpbronpraktyke in plek het, daar 'n positiewe verband tussen produktiwiteitsverbetering en regstellende aksie-praktyke bestaan. Die insig wat die NPI uit hierdie studie verwerf het, het aanleiding gegee tot die konsep "produktiewe regstellende aksie".

*"Productive affirmative action is a process of adapting organisations to become productive workplaces where a diverse workforce can apply its full potential to wealth creation. Among other things this requires the redressing of imbalances by matching work demands with people's potential and creating a sense of belonging in the workforce"* (Nasionale Produktiwiteitsinstituut, 1997).

Volgens die NPI is daar baie raakpunte tussen die bewoording van die Wet op Gelyke Indiensname en die NPI se konsep van regstellende aksie. Volgens die Wet sal daar nie van werkgewers vereis word om:

- persone van die aangewese groepe te bevorder, of aan te stel, wat nie oor die geskikte kwalifikasies vir die bepaalde pos beskik nie; en
- 'n vasgestelde aantal persone uit 'n aangewese groep aan te stel, op te lei of te bevorder nie.

In die Wet word dit ook duidelik gestel dat dit nie as onregverdig diskriminasie beskou sal word indien 'n persoon op grond van die inherente vereistes van 'n bepaalde pos voorkeur geniet nie. Hierdie bepaling beïnvloed produktiwiteit positief aangesien dit sal verseker dat die produktiwiteitsverbeteringsproses nie oormatig deur wetgewing benadeel sal word nie. Daar is egter voorbehoude. Hierdie voorbehoude hou hoofsaaklik verband met die beskikbaarheid van geskikte kandidate en die vermoë van ondernemings om hierdie kandidate vinnig te ontwikkel.

Daar is tans 'n tekort aan gekwalifiseerde 'regstellende kandidate', soos gesien kan word aan die betaling van baie hoë salarisse aan geskikte kandidate. Die regstellende opname deur FSA-Contact in 1997, dui daarop dat premies van 20% of meer algemeen is vir senior personeel. Ses en negentig persent van die maatskappye wat aan die opname deelgeneem het, was van mening dat daar 'n groot tekort aan regstellende kandidate in sekere beroepsvelde is.

Die NPI is van mening dat maatskappye wat oor uitstekende menslike hulpbronpraktyke beskik, daarin geslaag het om regstellende aksie en produktiwiteitsmikpunte suksesvol te integreer. Wêreldklas menslike hulpbronontwikkeling is egter nie in oorvloed in Suid-Afrika nie. Hierdie aanname word deur die bevindinge in die World Competitiveness Yearbook, bevestig. Die tempo waarteen gemiddelde maatskappye na groter verteenwoordiging (regstellende aksie) beweeg, moet egter nie bestaande produktiwiteitsvlakke ondermyn nie. Produktiwiteitsvlakke moet eerder gehandhaaf, of beter nog, verhoog word. Die 1997 FSA-Contact Opname toon dat daar reeds aantygings is dat standarde en prestasie weens regstellende aksie onder druk verkeer.

Soos reeds genoem, hou die Wet op Gelyke Indiensname finansiële boetes in vir werkgewers wat nie aan die bepalinge van die Wet voldoen nie. Dit laat die gedagte ontstaan dat maatskappye weens die moontlike finansiële implikasies in die versoeking mag kom om vinniger na verteenwoordiging te beweeg en daardeur produktiwiteitsverbetering in gevaar stel, as gevolg van die swak vlakke van menslike hulpbronontwikkeling. Die moniteringstelsel van die Wet kan ook moontlike produktiwiteitsimplikasies inhou. Die gevaar bestaan dat 'n addisionele regeringsburokrasie geskep moet word om die groot massas verslae

en inspeksies te hanteer. Verder sal duisende maatskappye jaarliks regstellende aksie verslae moet opstel, al volg hulle nie regstellende aksie aktief na nie.

Daar word aanvaar dat die Wet op Gelyke Indiensname noodsaaklik is ten einde die doelwitte wat in terme van sosio-politiese transformasie gestel is, maar daar moet teen gewaak word dat hierdie doelwitte nie die ekonomiese doelwit van produktiwiteitsverhoging in gevaar stel nie. Indien transformasie te vinnig afgedwing word, kan dit nog laer produktiwiteitsvlakke, verswakte mededingendheid en ekonomiese verval tot gevolg hê.

## HOOFSTUK 6

### SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS

#### 6.1 SAMEVATTING

Die primêre oogmerk van hierdie studie was om die arbeidsmark te analiseer en om die bydrae wat produktiwiteit tot die doeltreffende funksionering van die arbeidsmark, en gevolglik ekonomiese groei maak, uit te lig. Die arbeidsmark is uniek en word vir die doeleindes van hierdie studie gedefinieer as:

*“a factor market that provides for an exchange of work for wages. The supply side of the market is represented by individual workers, or, more commonly, trade unions bargaining on a collective basis. The demand side of the market is represented by firms who are requiring labour as a factor input in the production process”* (Collins Reference Dictionary, 1988:283)

Suid-Afrika se ekonomiese prestasies gedurende die afgelope aantal jare is uitgelig en vergelyk met die van ander ontwikkelende, sowel as ontwikkelde, ekonomieë. Suid-Afrika vergelyk oor die algemeen swak met sy mededingers. Werkloosheidsvlakke is kommerwekkend hoog, hoofsaaklik weens die onvermoë van die ekonomie om genoegsame werksgeleenthede te skep. In die verband wys die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika op die netto verlies aan werksgeleenthede in die formele sektor van die ekonomie, sedert 1986. Volgens Barker (1992:91) lê die oplossing vir Suid-Afrika se werkloosheidsprobleem in volgehoue en hoë ekonomiese groeikoerse. Slegs deur verhoogde ekonomiese groeikoerse en gevolglik grootskaalse werkskepping, sal die armoede waaronder nagenoeg 57% van die bevolking gebuk gaan, verlig word.

Gegewe die feit dat ekonomiese groei bewerkstellig word deur die aanwending van méér produksiemiddele en die meer produktiewe aanwending van bestaande produksiemiddele, is dit noodsaaklik dat die werksmag die belang en noodsaaklikheid van produktiwiteit, en die bydrae wat dit tot verhoogde

ekonomiese groeikoerse lewer, besef. Dit is egter hier waar Suid-Afrika se grootste probleem lê. Produktiwiteit word as volg gedefinieër:

*"Produktiwiteit is die verhouding tussen goedere en dienste gelewer in die landseconomie, in 'n nywerheid of in 'n individuele organisasie aan die een kant, en die hulpbronne wat gebruik word om dit te lewer aan die ander kant, ten einde 'n aanduiding te gee van die produksiedoeltreffendheid waarmee arbeid, kapitaal, materiaal en ander insette gekombineer word en gebruik word om goedere en dienste van 'n spesifieke gehalte te lewer ter bevrediging van die kliënt se behoeftes"* (Presidentsraad, 1989:8).

Werknemers huldig oor die algemeen 'n negatiewe persepsie wanneer produktiwiteit ter sprake kom. Hulle is van mening dat produktiwiteit gepaard gaan met werksverliese, laer lone, en langer werksure. Werknemers het ook selde in die verlede gedeel in die verhoogde winste weens verhoogde produktiwiteitsvlakke. Daadwerklike pogings moet dus aangewend word om daardie aangeleenthede wat produktiwiteit binne ondernemings beperk, aan te spreek en werknemers bewus te maak van die voordele verbonde aan verhoogde produktiwiteit. So byvoorbeeld moet die kapasiteit van die werksmag en bestuur verhoog word deur beter onderwys en opleiding, betsuursvaardighede moet uitgebou word, werk moet beter georganiseer word ten einde werkstyd meer doeltreffend te benut, werknemerdeelname moet bevorder word en arbeidsverhoudinge moet verbeter word. Slegs deur meer produktief te wees, kan die lewenstandaard van die gemeenskap as geheel verhoog word.

Die stygende tendens in arbeidsproduktiwiteit in Suid-Afrika, gedurende die afgelope aantal jare, kan hoofsaaklik toegeskryf word aan dalende indiensname en die vervanging van arbeid met kapitaaltoerusting. Hierdie neiging het noodwendig 'n invloed op arbeidsverhoudinge in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Volgens die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling (1987:119) behels werkloosheid wydverspreide individuele hartseer en ekonomiese vermorsing wat ekonomiese groei en reële inkomste beperk.

Volgens van Rensburg (1998:3) hou arbeidsverhoudinge verband met die werksverhoudinge in ondernemings en al die implikasies wat uit sodanige



verhouding mag voortvloei. Soos reeds genoem in Hoofstuk 4, beskik Suid-Afrika oor 'n relatief gevorderde arbeidsverhoudingstelsel. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika is egter uniek en kompleks van aard weens die historiese, politiese en wetlike verskanste rasseseiding in Suid-Afrika. Dit is dan ook om hierdie rede dat arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika oor die algemeen vyandig is. As verteenwoordigers van individuele werknemers en werkgewers het die verskillende arbeidsmarkinstellings, ondermeer vakbonde en werkgewerorganisasies, 'n wesentlike invloed op produktiwiteit. Volgens Barker (1999:140) kan vakbondoptrede produktiwiteit beide positief en negatief beïnvloed. Aan die negatiewe kant kan vakbonde byvoorbeeld werksreëls instel wat produktiwiteit in 'n onderneming verlaag; teenkanting bied teen die implementering van nuwe tegnologie; en produksie onderbreek deur middel van stakings en gevolglik produktiwiteitsvlakke laat afneem. Vakbonde kan produktiwiteit egter ook positief beïnvloed deur byvoorbeeld as kollektiewe stem vir ontevrede werknemers op te tree en sodoende werkstevredenheid bevorder; weens verhoogde looneise, ondernemings aanspoor om koste-besparende tegnologie en tegnologie wat produktiwiteit verhoog, aan te wend; en ondernemings te dwing om beter produksiemetodes toe te pas. Arbeid is 'n belangrike produksiemiddel en ten einde produktiwiteit te verhoog, het elke individu dus 'n verantwoordelikheid om sy werk so doeltreffend en effektief moontlik te verrig. Net so, het elke werkgewer 'n verantwoordelikheid teenoor sy werknemers om hulle op 'n menswaardige en billike wyse te behandel. Hierdie verhouding tussen werkgewer en werknemer word grootliks deur middel van arbeidswetgewing gereguleer. Arbeidswetgewing het dus 'n direkte invloed op al die partye in die arbeidsmark en gevolglik ook op die werking van die arbeidsmark. In die studie is spesifieke aandag geskenk aan die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997 en die Wet op Gelyke indiensname van 1998.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge voorsien die wetlike raamwerk vir samewerking tussen werkgewers, werknemers en die regering ten einde Suid-Afrikaanse ondernemings en nywerhede se internasionale mededingende posisie in stand te hou en om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werksplek te bevorder. Soos reeds genoem in Hoofstuk 5, sal vakbonde se invloed op produktiwiteitsvlakke ondermeer afhang van werknemers se houding jeens onbuigsame werksreëls, stakingsaktiwiteite, opleiding en die verbetering van werksekerheid.

Produktiwiteit hou ook verband met die beskikbaarheid van geskoolde en vaardige werknemers. Suid-Afrika ervaar egter tans tekorte aan hoogs geskoolde en vaardige werknemers. Volgens die *World Competitiveness Yearbook* is geskoolde arbeid moeilik bekombaar in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark (Sien Figuur 1.5). Die South African Institute of Race Relations (1997/98:273) is van mening dat hierdie probleem moontlik verder verdiep word deur die proses van regstellende aksie. Dit gebeur dikwels dat onervare persone wat nie oor die nodige vaardighede beskik nie, in bestuursposisies aangestel word. In die verband word die Wet op Gelyke Indiensname as noodsaaklik beskou ten einde die doelwitte wat in terme van sosio-politiese transformasie gestel is te bereik. Daar moet egter daarteen gewaak word dat hierdie doelwitte nie die ekonomiese doelwit van produktiwiteitsverhoging in gevaar stel nie. Indien transformasie te vinnig en onoordeelkundig afgedwing word, kan dit laer produktiwiteitsvlakke, verswakte mededingendheid en ekonomiese verval tot gevolg hê. Groot skaalse investering in onderwys en opleiding word benodig ten einde menslike kapitaal en vaardighede, wat noodsaaklik is ten einde werkseleenthede te skep, te ontwikkel.

Produktiwiteit word ook beïnvloed deur arbeidskoste. Arbeidskoste in Suid-Afrika se vervaardigingsektor is oor die algemeen hoër as dié in vergelykende lande. Indien gemiddelde lone en salarisse vinniger as arbeidsproduktiwiteit styg, neem eenheidsarbeitskoste toe. Hierdie neiging verswak 'n land se mededingende posisie en ontmoedig kapitaalinvestering deur die buiteland. Winsgewendheid is noodsaaklik ten einde beleggers te lok en kan verhoog word deur insetkoste, ondermeer salarisse en lone, te verlaag. Suid-Afrikaanse ondernemings sal dus daarin slaag om beleggers te lok indien hulle arbeidskoste per produk, deur middel van verhoogde arbeidsproduktiwiteit, laat daal. Produktiwiteitsvlakke in Suid-Afrika word verder ook beïnvloed deur die buigzaamheid van die arbeidsmark. In die verband is Barker van mening dat die mate waarin die arbeidsmark vinnig en maklik by veranderende omstandighede aanpas, 'n belangrike element van produktiwiteit is (van Rensburg, 1998:21-8). Volgens Standing (1997:7) is Suid-Afrikaanse ondernemings tans besig om hulleself tot meer buigsame arbeidspraktyke te wend, deur byvoorbeeld gebruik te maak van tydelike arbeid, kontrak arbeid, subkontraktering na kleiner ondernemings en agentskapwerknemers. Ten spyte hiervan, is Suid-Afrika se

arbeidsmark egter steeds relatief rigied, soos gesien kan word uit die vergelyking met ander lande in Figuur 1.6.

In die studie is reeds daarop gewys dat die arbeidsmark en die wyse waarop die arbeidsmark funksioneer, 'n belangrike rol speel in die bepaling van ekonomiese prestasies. Ten einde die rol en belangrikheid van verhoogde produktiwiteitsvlakke in die ekonomie te verstaan, is dit egter nodig om te fokus op die werking van die arbeidsmark. In Hoofstuk 1 is genoem dat ekonomiese groei bevorder word deur groter hulpbronaanwending en produktiwiteitsverbetering. Beide hierdie faktore is nou verweef met die werking en die funksionering van die arbeidsmark. Om hierdie rede is dit noodsaaklik dat Suid-Afrikaanse ondernemings dinamiese arbeids- en indiensnamepraktyke moet toepas met die doel om produktiwiteit betekenisvol te verhoog.

## 6.2 ALTERNATIEWE EKONOMIESE GROEISTRATEGIEË

Vervolgens word aandag geskenk aan die Latyns-Amerikaanse en Oos-Asiatiese ekonomiese groeimodelle ten einde Suid-Afrika se posisie in perspektief te plaas.

Volgens Birdsall en Jaspersen (soos aangehaal in Natrass (1998:71)) het die meeste ontwikkelende lande gedurende die ekonomiese oplewing na die Tweede Wêreldoorlog, een van twee kontrasterende ekonomiese groeistrategieë nagevolg, te wete:

- die uitvoergeoriënteerde benadering van **Oos-Asiatiese** lande; en
- **Latyns-Amerikaanse** invoervervangingsindustrialisasie (agter hoë tarief versperrings).

Beide die modelle het versnelde groei in uitset- en indiensnamevlakke tot gevolg gehad. Die Latynse model kon egter nie, soos die geval met die Asiatiese model, volgehoue groei in uitset en indiensname handhaaf nie. Die groeiprestasie van die Latyns-Amerikaanse lande is gedemp deur kroniese betalingsbalansprobleme en 'n tekort aan makro-ekonomiese stabiliteit. Suid-Afrika het grotendeels die Latyns-Amerikaanse model nagevolg (Internet:<http://www.absa.co.za/spotlight/current.html>). Gedagtig aan die bogenoemde, en die Suid-Afrikaanse regering se makro-ekonomiese strategie

(Gear), word die ekonomie geëvalueer in terme van die primêre doelwit, naamlik die verhoging van die welvaart van die bevolking as geheel.

Die Gear strategie dien as 'n maatstaf waaraan die verwesenliking van die regering se doelwitte met betrekking tot arbeidsmarkbeleid gemeet kan word. Gear omskryf verskeie beleidsdoelwitte, sowel as strategieë wat gevolg kan word om arbeidsmarkdoelwitte te verwesenlik. Gear bevat ook projeksies en mikpunte rakende belangrike ekonomiese veranderlikes. Ten einde vas te stel of Suid-Afrikaanse arbeidsbeleid wel in lyn is met Gear, moet die doelwitte en strategieë wat in Gear vervat is, sowel as die mate waarin die gestelde doelwitte bereik is, in ag geneem word. Gear het die volgende ten doel (RSA, 1996:1):

- a) 'n mededingende, vinnig groeiende ekonomie waardeur voldoende werksgeleenthede vir alle werksoekers geskep word;
- b) die herverdeling van inkomste en geleenthede ten gunste van die voorheen benadeelde segment(e) van die bevolking;
- c) 'n samelewing waarin goeie gesondheidsorg, onderwys en ander dienste tot almal se beskikking is; en
- d) 'n veilige omgewing en produktiewe werksplek.

Gedurende die periode 1960 tot 1972 het private besteebare inkomste per persoon, in reële terme, teen 'n gemiddelde geweegde koers van 2,8% per jaar gegroei. Hierdie groeiprestasie het egter gedurende die daaropvolgende agt jaar afgeplat. In die daaropvolgende 14 jaar (1980 tot 1994), het die lewenstandaard soos gemeet aan die bruto binnelandse produk per kapita, afgeneem met 11,2% (0,9% per jaar). Die swak prestasie gedurende die 14 jaar periode kan ondermeer toegeskryf word aan twee faktore, te wete:

- 'n afname in die reële ekonomiese groeikoers (slegs gemiddeld 1,1% per jaar); en
- die kwynende vermoë van die ekonomie om werksgeleenthede in die formele sektor van die ekonomie te skep.

Die werkskeppingskapasiteit van die Suid-Afrikaanse ekonomie, soos reeds genoem, is en bly een van die grootste struikelblokke in die pad van ekonomiese vooruitgang. Werkloosheid beïnvloed nie net die individu in terme van sy of haar menswaardigheid en selfrespek nie, maar het ook 'n invloed op

die samelewing as geheel, soos weerspieël in die hoë misdadaisyfers en frustrasie wat tot onrus en wetteloosheid aanleiding gee. Daar kan opreg na indiensname as die brug tussen ekonomiese groei en 'n hoër lewenstandaard verwys word. 'n Verbetering in die werkskeppingskapasiteit van die ekonomie sal dus ook verskeie ander sosio-ekonomiese probleme aanspreek. Barker (1999:164) is verder van mening dat onder omstandighede van stygende indiensname, regstellende aksie makliker en met meer sukses toegepas kan word. Dit is dus voor die hand liggend dat werkskepping, selfs teen lae loonkoerse, groot getalle mense uit armoede sal lig.

Met betrekking tot werkskepping, is voorspel dat daar gedurende die periode 1996 tot 2000 (Gear) gemiddeld 270 000 werkseleenthede per jaar geskep sal word. Dit verteenwoordig 'n gemiddelde indiensnamegroei van 2,9% per jaar. Werkseleenthede sal ondermeer deur ekonomiese groei, regeringsprogramme, en institusionele hervorming in die arbeidsmark geskep word (RSA, 1996:18).

Gedeeltelik in reaksie op die bespeurde "lesse" van internasionale ondervinding, het Suid-Afrika gedurende die tagtiger- en negentigerjare 'n toenemende oop of vrye handelsbestel aangeneem. Ten spyte van handelsliberalisering het werkloosheidsvlakke egter steeds toegeneem, en ongelykheid vererger (Nattrass, 1997:72).

Alhoewel die verswakte posisie gedeeltelik aan faktore soos hulpbrontoekenning, tradisie en vakbondmilitantheid, toegeskryf kon word, is Wood (1997:35-57) van mening dat die primêre rede die veranderende aard van internasionale mededinging tussen die vyftiger- en sestigerjare en die tagtiger- en negentigerjare is. Die Wêreldbank (1995:6) wys ook daarop dat strategieë om van 'n beskermde ekonomie na groter integrasie met internasionale markte, en van 'n ekonomie geken aan grootskaalse staatsbetrokkenheid na 'n markeconomie, te verander, invloedryke arbeidsmarkdimensies het. Daar is 'n versnelling in die afskaffing van werkseleenthede, terwyl nuwe werkseleenthede inisieel, meer geleidelik geskep word. Nattrass (1998:2) wys ook daarop dat korttermyn werksverliese onafwendbaar is in soverre handelsliberalisering strukturele aanpassing tot gevolg het.

Die Asiatiese tere (China, Hong Kong, Indonesië, Japan, Suid-Korea, Malaysië, Singapore, Taiwan en Thailand), het die internasionale mark as lae-loon

produsente van (relatief ongeskoolde) arbeidsintensiewe produkte, betree. Versnelde groei in buitelandse vraag het dit ook moontlik gemaak om persone wat in die landbousektor werksaam was, in die nywerheidsektor in te trek. Volgens Fields (1994:395-414) het ekonomiese ontwikkeling tot gevolg gehad dat die uitvoere van die Asiatiese lande na meer vaardigheidsintensiewe sektore verskuif het soos arbeid meer skaars, en hoër geskoold geraak het. Dit was die groeipad wat werkskepping en groter gelykheid tot gevolg gehad het.

Suid-Afrika is egter nie in dieselfde bevoorregte posisie met betrekking tot werkskepping en gelykheid nie. Volgens Wood (1997:48-49) het die volume van internasionale handel as persentasie van totale uitset dramaties toegeneem en is nuwe spelers van die armste gedeelte van die wêreld (Bangladesh, China, Indië, Indonesië and Pakistan), besig is om lae-loon arbeidsintensiewe (en relatief ongeskoolde) uitvoerproduksie te domineer.

Mededinging van lae-loon lande plaas ernstige beperkinge op lande wat tans handelsliberalisering ondergaan. Middel-inkomste lande, met relatief ontwikkelde nywerheidsstrukture, bevind hulleself in 'n posisie waar hulle die internasionale mark betree met 'n oorskot ongeskoolde arbeid, en 'n sterk tradisie van arbeidsmarkbeskerming. In teenstelling met die Oos-Asiatiese groeipad, gaan uitvoer-oriëntasie gepaard met aansienlike handelsliberalisering, soos nuwe handelsooreenkomste stadig maar seker bestaande versperrings tot handel uit die weg ruim. Die toenemende blootstelling van ontwikkelende lande aan mededinging sal middel- en hoë-inkomste lande waarskynlik op soortgelyke wyse beïnvloed - mees sigbaar deur die verlaging van plaaslike vraag na ongeskoolde arbeid en 'n vergroting van die loongaping.

Handelsliberalisering en ekonomiese hervorming vind egter slegs suksesvol plaas in die teenwoordigheid van groter arbeidsmarkbuigzaamheid (Nattrass, 1998:4). Groter oopheid maak die ekonomie toenemend onderhewig aan internasionale mededingende kragte. Dit wil voorkom of mededinging op grond van arbeidskoste 'n groter rol begin speel in internasionale handel. Dit benadruk die kritieke rol van gepaste arbeidsbeleid ten einde by internasionale mededingende toestande aan te pas en internasionale mededinging in die gesig te staar.

Ten einde die doelwitte wat in terme van werkskepping gestel is te verwesenlik, bevat Gear 'n aantal arbeidsmarkstrategieë, naamlik:

- Gereguleerde buigsaamheid wat gedeeltelik daarop gemik is om die beskerming en stabiliteit wat deur arbeidsmarkbeleid gebied word, na 'n groter aantal werknemers uit te brei.
- Volgehoue produktiwiteitsverbeterings, in besonder deur die ondersteuning van die opleidingstelsel en die finansiering van opleiding ten einde investering in menslike hulpbronne aan te moedig.
- Uitbreiding van die diskresie van die Minister van Arbeid sodat die Minister oor die bevoegdheid beskik om self te besluit of bedingingsrade se besluite op nie-partye van toepassing gaan wees of nie, ten einde die Minister in staat te stel om arbeidsmarkoorwegings (te wete, groter sensitiwiteit in loonbepaling relatief tot wisselende kapitaalintensiteit, vaardighede, ondernemingsgrootte en die noodsaaklikheid om opleidingsgeleenthede vir nuwe toetreders tot die mark aan te moedig), te laat geld.
- Vasstel van minimumlone in sekere sektore ten einde die swakkes te beskerm, maar terselfdertyd die loonskedule van jong vakleerlinge te verlaag.
- Gestruktureerde buigsaamheid binne die kollektiewe bedingingsstelsel ten einde 'n mededingende en meer arbeidsintensiewe groeipad te ondersteun.
- Verlaging van direkte loonkoste.
- Insentiewe ten einde meer verskuiwings tussen poste, werkdeling en groter buigsaamheid in indiensname te bewerkstellig.
- Fasilitering van 'n sosiale ooreenkoms ten einde redelikheid in terme van lone en pryse te verseker (in besonder om te verseker dat loonverhogings nie die gemiddelde groei in produktiwiteit oorskry nie).

Die onbeperkte vloeï van kapitaal in die wêreld ekonomie (op soek na winsgewende investeringsgeleenthede) maak arbeidskoste toenemend belangrik in die bepaling van vergelykende voordeel (Wood, 1997:33-57). Die mededingendheid van ondernemings in ontwikkelde lande (wie se lone nie in pas met produktiwiteit is nie) word ook nadelig beïnvloed (tot voordeel van ondernemings in lae-loon ontwikkelende lande) deur die afname in die beperkinge op internasionale handel, tesame met dalende vervoerkoste, terwyl meer vaardighedsintensiewe aktiwiteite plek vind in ontwikkelde lande waar

hoër lone in pas is met hoër produktiwiteit. Ekonomiese ontleders is dit egter eens dat die arbeidsmark deur hierdie neiging beïnvloed sal word. Data gebreke en dispute oor metodieke, bemoeilik egter die akkurate bepaling van die presiese effek van internasionale handel op ontwikkelende lande se arbeidsmarkte. Soos gestel deur Wood (1997:33):

*“the debate is now over the magnitude of the effects, with their direction - adverse to unskilled workers - being largely agreed”.*

Wat sal die invloed van dalende vraag na ongeskoolde arbeid in die vervaardigingsektor, op plaaslike indiensname en lone wees? Teoreties gesproke sal die ewewigslon, in reële terme, daal en die indiensname van ongeskoolde werknemers, afneem. In daardie sektore waar 'n loonvloer deur arbeidsbeleid voorgeskryf word, sal die daling in indiensname egter groter wees. Indiensname van ongeskoolde werknemers sal verder afneem, tensy indiensname in ander sektore, soos byvoorbeeld die dienstesektor, genoegsaam toeneem om vir die afname in indiensname in die vervaardigingsektor te kompenseer.

Vervolgens word verwys na die Europese/Noord-Amerikaanse ervaring. Volgens Wood (1994:460-462) het die buigzaamheid van arbeidsmarkregulasies in die Verenigde State van Amerika, ondernemings in staat gestel om gedurende die tagtigerjare, 'n betekenisvolle afwaartse aanpassing in ongeskoolde lone te fasiliteer. Die resultaat van hierdie afwaartse aanpassing in lone was 'n verbreding van die loonverspreiding en ongelykheid. Alhoewel indiensname in die vervaardigingsektor stagneer het, het indiensname in die (lae-loon) dienstesektor dramaties toegeneem. Die gevolg was intensiewe groei in indiensname in Amerika (en Kanada) gedurende die periode 1960 tot 1994.

In teenstelling hiermee, was arbeidsmarkregulasies in Europa relatief onbuigzaam en die lone van ongeskoolde werknemers gevolglik meer beskermd. Robinson (1998:12-13) voer aan dat alhoewel die loonverspreiding oor die algemeen verbreed het, die toename in loonverspreiding betekenisvol minder as dié in Noord-Amerika was. Die inkrimping in indiensname in die vervaardigingsektor was gevolglik baie groter in Europa as in Noord-Amerika. Net soos die geval in Noord-Amerika, het die groei in die Europese dienstesektor wel 'n gedeelte van die ongeskoolde arbeidsmag geabsorbeer,



maar nie genoeg om werklose groei vir die ekonomie as 'n geheel te voorkom nie. Werkloosheid het gevolglik toegeneem. Die kontrasterende ervaring van Europa en Noord-Amerika het die gedagte laat ontstaan dat die twee streke se verskillende benaderings tot arbeidsmarkregulering, moontlik bepalend was.

Dit wil dus voorkom asof Europese arbeidsmarkbeleid bygedra het tot die huidige hoë vlakke van werkloosheid en werklose ekonomiese groei in Europa. Werkloosheid word geassosieer met:

- rojale werkloosheidsversekering wat vir 'n onbepaalde periode duur, gekombineer met min of geen druk op werklose persone om werk te kry nie;
- 'n hoë mate van vakunievorming met lone wat kollektief beding word en geen koördinasie tussen óf vakbonde óf werkgewers in loononderhandelinge nie;
- hoë algemene belasting wat inbreuk maak op arbeid of 'n kombinasie van hoë minimumlone vir jong mense geassosieer met hoë loonrekening belasting; en
- swak onderwysstandaarde aan die onderpunt van die arbeidsmark.

Middel-inkomste lande (soos Suid-Afrika) gaan gebuk onder 'n groot mate van invoerpenetrasie van lae-loon lande, en gevolglik is hierdie lande meer geneig om soortgelyke afnames in die vraag na ongeskoolde arbeid te ervaar. Soos reeds genoem gaan handelsliberalisering in Latyns-Amerika en Suid-Afrika dus gepaard met gedempte groei in indiensname en 'n verbreding in ongelikheid.

Sedert die middel tagigerjare het Suid-Afrika deur middel van aansienlike handelsliberalisering begin om van 'n relatief geslote ekonomie om te skakel na 'n oop ekonomie. Volgens Kyloh (1989:116) het verskeie lande, insluitende Australië, ook gedurende hierdie periode handelsliberalisering ondergaan, maar met oënskynlik meer sukses as Suid-Afrika (veral in terme van die invloed van handelsliberalisering op werkloosheid).

Die Australiaanse regering het verskeie beleidsbepalings bekend gestel ten einde die internasionalisering van die ekonomie te bevorder, te wete:

- die vermindering van beskerming wat die nywerheidssektor geniet het;
- die afskaffing van wisselkoersbeheer;
- betekenisvolle belastinghervorming; en

- 'n liberale buitelandse investeringsbeleid.

Die arbeidsmark is ook hervorm in terme van die meganismes wat gebruik is om lone te bepaal, die strukture van vakbonde, die sosiale welsynstelsel, die ontwikkeling van vaardighede en betekenisvolle loonverlagings. Dit is belangrik om daarop te wys dat die meeste van hierdie veranderinge met die implisiete of eksplisiete ondersteuning van vakbonde geïmplementeer is. Die veranderinge het aanleiding gegee tot die liberalisering van die arbeidsmark, onder andere deur die aanmoediging van bedinging op ondernemingsvlak en in baie gevalle selfs individuele kontrakte van indiensname. Weens beleidsveranderinge kon die Australiëanse ekonomie vinnig, en sonder noemenswaardige negatiewe gevolge, by internasionale mededinging aanpas.

### **6.3 SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSMARKTENDENSE**

Op grond van die Amerikaanse ervaring kan ons dus aanvaar dat indien Suid-Afrika in reaksie op mededinging van lae-loon lande, 'n groter mate van buigsamheid in terme van lone en indiensname toelaat, die loonverspreiding sal verbreed. Indien Suid-Afrika egter reageer deur lone en ongeskoolde arbeid te beskerm, sal (ongeskoolde) werkloosheid toeneem (soos in Europa).

Suid-Afrika en ander ontwikkelende lande het dus 'n duidelike keuse:

- óf hulle volg die Amerikaanse voorbeeld (buigsame arbeidsmarkregulasies, dalende minimumlone, beperkte werkloosheidsversekering, ens.) en behou daardeur werksgeleenthede vir relatief ongeskoolde werknemers;
- óf hulle volg die Europese roete (onbeperkte werkloosheidsversekering, indiensname beskerming, hoë vakunievorming, ens.) deur die daarstel van maatstawwe om ongeskoolde lone te beskerm en groter gelykheid teweeg te bring - maar teen die koste van stygende (ongeskoolde) werkloosheid.

Ten einde vas te stel wat die invloed van arbeidsmark beleid op indiensname in die vervaardigingsektor is, moet aandag geskenk word aan die verhouding tussen arbeidskoste en die vraag na arbeid. Die vraag na arbeid word in 'n groot mate bepaal deur die koste van arbeid. Volgens die Presidensiële Arbeidsmarkkommissie (1996:51) is dit noodsaaklik om die vlak van

ongeskoolde lone by die bespreking van die produktiwiteit en werkloosheid in te sluit.

Werknemers verbonde aan COSATU, is oor die algemeen van mening dat groter blootstelling aan internasionale handel 'n netto verlies aan werkseleenthede tot gevolg sal hê. Die Minister van Handel en Nywerheid, Alec Erwin, hou egter vol dat die uitbreiding van uitvoere meer werkseleenthede sal skep as wat verlore sal gaan deur groter invoerpenetrasie. Bell en Cattaneo (1997:20-23) is van mening dat hierdie stelling teenstrydig is met die Nywerheidsontwikkelingskorporasie se multi-sektorale algemene ewewigmodel, waarvolgens handelsliberalisering teen die jaar 2002 'n netto verlies van 1,7% aan werkseleenthede in die vervaardigingsektor, asook 'n daling in uitset tot gevolg sal hê. Bell en Cattaneo (1997:6) beklemtoon die belangrikheid van uitvoere as 'n bron van nuwe werkseleenthede. Hulle voer verder aan dat alhoewel indiensname in die vervaardigingsektor tussen 1985 en 1993 afgeneem het, indiensname wat met vervaardigde uitvoere verband hou, gedurende die genoemde periode met 3,1% per jaar toegeneem het.

Die styging in die vraag na Suid-Afrikaanse uitvoere gaan egter gepaard met bepaalde neigings wat onrus wek. Volgens Bell en Cattaneo (1997:13) is dit, gegewe Suid-Afrika se hoë werkloosheidskoers, kommerwekkend dat die arbeidsintensiteit van uitvoere in die vervaardigingsektor, as geheel, afgeneem het relatief tot dié van vervaardigde invoere. Bell en Cattaneo (1997:6-7) is van mening dat die afname in die arbeidsintensiteit van uitvoere tussen 1985 en 1993, verhinder het dat indiensname met 'n addisionele 0,6% per jaar groei. Hulle skryf 36% van die afname in arbeidsintensiteit aan sektorale verskuiwings toe en beweer dat

*“there has been a shift in the sectoral composition of exports, not only away from the more labour-intensive industries in general...but away from relatively black labour-intensive industries, and towards relatively white labour-intensive industries in particular”* (Bell en Cattaneo, 1997:14)

Tsikata (1998:28) bespeur 'n paradoks in Suid-Afrika se uitvoerstruktuur - die aandeel van ongeskoolde arbeid in die produksie van uitvoerprodukte is laag en besig om af te neem, terwyl die aandeel van geskoolde arbeid in die produksie

van uitvoerprodukte hoog is en toenemend styg. Selfs 'n land soos Korea (wat glad nie 'n land met oorfloedige arbeid is nie), het 'n hoër persentasie (ongeskoolde) arbeidsintensiewe uitvoere as Suid-Afrika. Hierdie stand van sake kan toegeskryf word aan die betreklike hoë loonvlakke (relatief tot produktiwiteit) in Suid-Afrika, wat die land se mededingende posisie in terme van lae-loon (ongeskoolde), arbeidsintensiewe aktiwiteite, verswak.

Is loonvlakke in Suid-Afrika hoog in verhouding tot produktiwiteit? Hierdie vraag is moeilik beantwoordbaar aangesien internasionale loon- en produktiwiteitsvergelykings moeilik vergelykbaar is en boonop deurtrek is van berekeningsfoute. Uit 'n steekproef van 18 lande blyk dit dat relatiewe lone in die Suid-Afrikaanse vervaardigingsektor inderdaad hoog is in vergelyking met produktiwiteitsvlakke (Nattrass, 1998:82). Suid-Afrika se loon/produktiwiteitsverhouding is 35% hoër as dié van die VSA. Die ander ontwikkelende lande in die steekproef het almal laer loon/produktiwiteitsverhoudings as Suid-Afrika gehad. Die land wat in terme van produktiwiteitsvlakke die beste met Suid-Afrika vergelyk het, Maleisië, was aansienlik meer mededingend weens die feit dat hul loon in dollar terme, die helfte van dié van Suid-Afrika was.

Loonmatigheid is een van die vele doelstellings wat in Gear vervat is. Hierdie doelstelling het onder andere ten doel dat loonstygings nie stygings in produktiwiteitsvlakke oorskry nie. Gedurende die periode 1994 tot 1997, het nominale loonverhogings, produktiwiteitsverhogings egter ver oorskry. Ten einde billikheid te verseker, moet ons egter nie nominale lone nie, maar reële lone met die styging in produktiwiteit vergelyk, aangesien die inflasiekomponent dan verwyder is. Hierdie vergelyking wys 'n baie interessante resultaat. Oor die gegewe periode, het reële lone teen 'n gemiddelde koers van 2,6% per jaar toegeneem. Arbeidsproduktiwiteit het vinniger, teen 'n jaarlikse koers van 2,9%, toegeneem. Wat egter ongelukkig is, en nie altyd in die data weerspieël word nie, is dat hierdie verbeterings in produktiwiteit dikwels bereik is deur die vernietiging van lae-produktiwiteit werkseleenthede, en die vervanging van arbeid deur kapitaal. Volgens Barker (1999:88,91-92,122) word hierdie stelling gestaaf deur die afname in die aantal werkseleenthede in die privaat sektor, ten spyte van verhoogde produksie, die skerp toename in kapitaalintensiteit, en die afname in kapitaalproduktiwiteit.

Verskeie ekonomiese ontleders is dit eens dat daar wêreldwyd 'n positiewe korrelasie tussen produktiwiteit en uitvoergroei, sowel as tussen produktiwiteit en ekonomiese groei, en gevolglik ook welvaart, is (Internet: <http://www.absa.co.za/spotlight/current.html>). Verhoogde produktiwiteitsvlakke behoort ook indiensname te bevorder weens die positiewe invloed wat produktiwiteit op belangrike makro-ekonomiese groothede uitoefen:

- produktiwiteit bevorder internasionale mededingendheid, wat lande instaat stel om hul ekonomiese groeikoerse te verhoog. Hoër ekonomiese groeikoerse bevorder indiensname, mits die styging in reële lone en salarisse nie die styging in produktiwiteit, oorskry nie;
- hoër ekonomiese groeikoerse resulteer in verhoogde per kapita inkomste, wat die vraag na dienste verhoog. Indiensname word hierdeur bevorder aangesien die dienstesektor die grootste werkgewer van arbeid is (in die VSA, byvoorbeeld, is nagenoeg 70% van alle formele indiensname in die dienstesektor); en
- indien persone se per kapita inkomste styg, neem besparing en gevolglik investering, (albei voorvereistes vir ekonomiese groei), toe.

Die kragte wat op die arbeidsmarkte van middel-inkomste (Latyns-Amerikaanse) lande inwerk, maak dus ook hul teenwoordigheid in Suid-Afrika voelbaar:

- Die vraag na geskoolde arbeid in die Suid-Afrikaanse uitvoersektor is besig om toe te neem. So byvoorbeeld neig die elektroniese bedryf, masjinerie en chemiese nywerhede reeds na die produksie van tegnologie- en vaardighedsintensiewe produkte wat 'n hoër geskoolde werksmag verg. Die verskuiwing in die vraag na uitvoerprodukte is kommerwekkend gegewe die feit dat die tekort aan geskoolde arbeid (verskerp deur die apartheidsbeleid), lank reeds ekonomiese groei in Suid-Afrika nadelig beïnvloed. Alhoewel maatreëls, soos byvoorbeeld die voorgestelde opleidingsheffing (waarvolgens 'n loonrekeningbelasting ingestel word ten einde opleiding in die nywerheidssektor te finansier) 'n positiewe bydrae kan lewer, word die sukses van hierdie maatreëls betwyfel gesien in die lig van wydverspreide ongeletterdheid. Volgens Tsikata (1998:45), is tussen 30% en 60% van Suid-Afrika se volwasse bevolking funksioneel ongeletterd - afhangende van die maatstaf wat gebruik word.
- Ultra-arbeidsintensiewe invoere vanaf lae-loon lande is besig om toe te neem, terwyl Suid-Afrikaanse uitvoere in hierdie segment, daal. Dit wil dus

voorkom asof Suid-Afrika nie in ultra-arbeidsintensiewe sektore kan meeding nie. Daar word ook verwag dat die vraag na ongeskoolde arbeid (ten minste in die uitvoersektor) deurlopend gaan afneem, met die gevolg dat die uitbreiding van lae-loon indiensname van ongeskoolde werklose persone gedemp word.

Arbeidsmarkbeleid wat daarop gemik is om die loonverspreiding te vernou, deur minimumlone en lone van ongeskoolde werknemers te beskerm, sal werkverliese in die (ongeskoolde) arbeidsintensiewe sektore wat aan internasionale mededinging blootgestel is, aanmoedig.

Suid-Afrika is besig om weg te beweeg van 'n arbeidsintensiewe groeipad, soos beoog in Gear, en volgens Natrass (1998:2) speel hoë lone definitief 'n rol in hierdie neiging. Die invloed wat vakbonde in die verband moet nie onderskat word nie. Dit is algemeen bekend dat lone in sektore waar vakbonde bedrywig is, hoër is as lone in daardie sektore waar vakbonde nie werksaam is nie. Dit is per slot van sake die besigheid van vakbonde. Barker (1999:143-144), is van mening dat vakbondbedrywigheide in Suid-Afrika tot groter loondifferensiale aanleiding gee, as wat normaalweg in ander lande gevind word.

Die vakbondbeweging in Suid-Afrika is relatief sterk. Gesien in die lig hiervan, is dit verstaanbaar dat vakbonde 'n betekenisvolle invloed in die Suid-Afrikaanse werksplek, sowel as op produktiwiteit en in sosio-politiese konteks uitoefen. 'n Invloed wat deur die huidige arbeidswetgewing versterk word. Dit is egter so dat vakbonde 'n noodsaaklik rol vervul in terme van die beskerming van werknemers op ondernemingsvlak (waarvan die misbruik of uitbuiting van individuele werknemers deur werkgewers die mees algemene is). Wetgewing moet egter daarop gemik wees om die korrekte balans te handhaaf tussen voluntarisme en dwang, sowel as tussen individuele regte (byvoorbeeld die diskresie dat individuele werkgewers en werknemers oor diensvoorwaardes moet saamstem) en kollektiewe regte. Die mag waaroor die regering en vakbonde beskik het toegeneem deurdat wetgewing in Suid-Afrika wegbeweeg het van voluntarisme en daardeur individuele diskresie met betrekking tot diensvoorwaardes verminder het.

Daar is tans twee loonbepalende instellings in Suid-Afrika, te wete:

- bedingingsrade, wat minimumlone op nywerheidsvlak deur middel van kollektiewe bedinging, bepaal; en
- die Kommissie vir Indiensnemingsvoorwaardes wat minimumlone vasstel in daardie sektore en streke wat nie deur bedingingsrade bedien word nie.

Die bepaling van minimumlone deur bedingingsrade (wat gemiddelde lone opstoot en daardeur druk op arbeidsintensiewe ondernemings plaas), beïnvloed arbeidsproduktiwiteit en faktorintensiteit. In gevalle waar handelsliberalisering verhoogde mededinging in lae-loon lande tot gevolg het, bevind ondernemings wat mededingende, lae-loon produkte produseer hulleself dikwels in 'n posisie waar hulle min ruimte het om by veranderende omstandighede aan te pas. Indien minimumlone buigzaam is, sal sommige ondernemings in reaksie op laer produkpryse, arbeidskoste verlaag deur middel van loonverlagings. Indien sodanige aanpassings deur die rigiditeit van minimumlone voorkom word, het ondernemings geen ander keuse as om arbeidsproduktiwiteit te verhoog nie. Arbeidsproduktiwiteit kan op een van twee maniere verhoog word:

- deur innovasie wat minder geskoolde arbeid vereis; of
- deur die vermindering van indiensname.

#### **6.4 GEVOLGTREKKINGS**

Ekonomiese vooruitgang word vandag grootliks bepaal deur 'n land se vermoë om suksesvol op internasionale markte mee te ding. In die verband word 'n land se produktiwiteitsprestasie die fokuspunt waar rondom internasionale mededingendheid gebou word. Twee aangeleenthede is van besondere belang ten einde internasionale mededingendheid te verhoog:

- Produktiwiteitsvlakke is belangrik, aangesien dit dien as maatstaf van die lewenstandaard van die land se inwoners.
- Verandering in produktiwiteitsvlakke is belangrik, aangesien dit 'n aanduiding gee van die rigting waarin die land en sy mense in terme van welvaart beweeg (Internet:<http://www.absa.co.za/spotlight/current.html>).

Die verantwoordelikheid om produktiwiteit te verhoog berus by elke individu. Produktiwiteitsbevordering is 'n denkwyse - die wil om beter te presteer ten einde jou eie welvaart te verbeter. Die gemeenskap moet mekaar ondersteun en

saamwerk na die gemeenskaplike doelwit, naamlik die verhoging van produktiwiteit en welvaart tot sy maksimum.

Die rolspelers in hierdie proses is onderskeidelik die regering, die sakegemeenskap en elke individu. Ten einde ekonomies suksesvol te wees, moet die rolspelers bewus wees van hul verantwoordelikhede en hul pligte optimaal vervul.

Die regering moet:

- 'n stabiele politieke klimaat daarstel en toesien dat wet en orde gehandhaaf word;
- 'n stabiele makro-ekonomiese raamwerk skep; en
- verseker dat die nodige ekonomiese infrastruktuur op die mees doeltreffende wyse geskep word.

Die besigheidsektor moet toesien dat alle produksiefaktore optimaal benut, en koste deurlopend tot 'n minimum beperk word. Daar moet dus deurlopend aandag geskenk word aan die opleiding van werknemers, die verbetering van die vaardighede van die werksmag, die motivering van werknemers, navorsing, tegnologiese innovasie, modernisering, uitbreiding van kapitaalvoorraad, betroubare administrasie en effektiewe bemaking - in kort, optimalisering van die normale, alledaagse besigheidsfunksies.

Die individu se rol is baie belangrik. Arbeid word beskou as die belangrikste produksiefaktor aangesien dit die grootste aandeel aan die skepping van welvaart het. 'n Betroubare werketiek is noodsaaklik, asook 'n bereidwilligheid om te leer en jouself te verbeter, om alledaagse take pro-aktief te benader en om uitdagings te aanvaar - in kort, 'n denkwyse wat doeltreffendheid en volgehoue verbeterde prestasie voorstaan (Barker, 1999:26). Produktiwiteit kan op verskeie maniere verbeter word, en die gevolge vir die arbeidsmark is nie altyd dieselfde nie. Produktiwiteit kan verbeter word deur:

- die vaardighede van die werksmag te verbeter;
- beter samewerking tussen vakbonde en bestuur; en
- werksplek- en werksmagbuigsaamheid.



Soos reeds genoem, was daar gedurende die laaste aantal jare 'n verbetering in arbeidsproduktiwiteit. Hierdie verbetering het egter geskied ten koste van werksgeleenthede, in besonder in lae-loon nywerhede. Gear het presies die teenoorgestelde ten doel, naamlik die bevordering van arbeidsintensiewe nywerhede. Dit wil dus nie voorkom of Gear 'n vinnige verskuiwing na 'n hoë-loon, hoë produktiwiteit ekonomie beoog nie. Indien die verbeterings in produktiwiteit slegs aan strukturele verskuiwings toegeskryf kan word, in besonder die vernietiging van lae-produktiwiteit werksgeleenthede, kan ons onself afvra hoe onderhoubaar die verbetering in produktiwiteit ná die periode van strukturele aanpassing sal wees.

Oor die langtermyn kan sekere van die onlangse wette egter 'n positiewe effek op produktiwiteit uitoefen, veral in terme van die verbetering van die vaardighede van die werksmag en beter samewerking tussen vakbonde en bestuur. Dit is egter te betwyfel of die omvang van hierdie produktiwiteitsverbeterings (indien enige) voldoende sal wees om vir die styging in arbeidskoste (weens nuwe arbeidsbeleid en -praktyke), te kompenseer. Indien nie, sal eenheidsarbeidskoste toeneem en sal daar geen verbetering in mededingendheid wees nie. Daar word gehoop dat die bepalinge van die Wet op Vaardighedsontwikkelling van 1999 produktiwiteit sal verhoog, sonder die verlies van werksgeleenthede. Daar word egter 'n verhoging in arbeidskoste verwag weens die vaardigheidsheffing van 1%.

Oor die langer termyn kan die Wet op Gelyke Indiensname, produktiwiteit verbeter weens die beter benutting van menslike hulpbronne. Dit is egter noodsaaklik om in dieselfde asem te verwys na die demotiveringseffek wat ongepaste regstellende aksie, op veral Blanke mans het. Die Wet gee die 'beste persoon vir die werk' beginsel prys ten koste van 'n minderwaardige konsep van 'gepaste kwalifikasie', wat verwys na die vermoë om die werk te verrig.

Die gemiddelde werksure en verkorte werksweek bepalinge in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes sal buigsaamheid in die arbeidsmark en daardeur produktiwiteit, verbeter. Die Wet vervat egter 'n aantal beleidsmaatreëls wat beperkend is en nie deur middel van kollektiewe bedinging gewysig kan word nie. Barker (1999:34) is van mening dat die Wet nie werklik buigsaamheid en gevolglik produktiwiteit, bevorder nie. Vakbonde verkies dat kollektiewe bedinging so gesentraliseerd moontlik moet plaasvind, terwyl produktiwiteits-

bedinging gewoonlik in die werksplek plaasvind. Kollektiewe bedinging op verskillende vlakke verbreek die verband tussen lone en produktiwiteitsverbetering, en hierdie situasie word vererger deur die bevordering van bedingingsrade in die Wet op Arbeidsverhoudinge. Volgens Garbers (1995:103), is dit van geen nut om produktiwiteit op ondernemingsvlak te verhoog, terwyl lone op 'n ander vlak bepaal word nie.

'n Produktiewe lewenswyse is die bakermat vir die denkwyse van die jeug – Suid-Afrika se toekomstige werksmag. Juis om hierdie rede moet dit in die werksplek weerspieël word, en die norm in elke huishouding wees. Individue moet basiese ekonomiese waardes aanhang, byvoorbeeld dat jou lewenstandaard grootliks bepaal word deur jou eie inspanning en doeltreffendheid.

Indien produktiwiteitsvlakke nie verhoog word nie, sal welvaartsvlakke deurlopend daal en werkloosheid verder toeneem. Dit is noodsaaklik om die groeipotensiaal van die ekonomie te verhoog. Dit kan alleenlik gedoen word indien produksiefaktore (arbeid, kapitaal, grondstowwe, energie, water, en entrepreneurskap) doeltreffend benut, en/of besparing en die investeringsgeneigdheid verhoog word.

## BIBLIOGRAFIE

ANC. 1990. *Prysvasstelling*. Johannesburg: ANC.

Asian Productivity Organisation. 1998. *APO News* 28:5. Tokyo.

Barker FS & Backer W. 1992. *Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: kritieke aspekte vir 'n oorgangsfase*. Pretoria: Van Schaik.

Barker FS. 1995. *The South African labour market: critical issues for reconstruction*. Pretoria: Van Schaik.

Barker FS. 1997a. Best conditions in the Basic Conditions of Employment Act. *Contemporary Labour Law* 7:5.

Barker, FS. 1997b. *Wage initiatives in mining: a new mould for industrial relations?* Address at the annual conference of the Industrial Relations Association of South Africa, Midrand.

Barker, FS. 1999. *The South African labour market: critical issues for renaissance*. Pretoria: Van Schaik.

Baumol WJ & McLennan K. 1998. *Productivity growth and US competitiveness*. New York: Oxford University Press.

Becker G. 1965. A theory of the allocation of time. *Economic Journal* September.

Bell T & Cattaneo N. 1997. *Foreign trade and employment in the South African manufacturing industry*. Occasional Report 4. Geneva: Employment and Training Department, International Labour Office.

Bendix S. 1989. *Industrial relations in South Africa*. Cape Town: Creda.

Boccaro B & Moll P. 1997. *Labour market flexibility and industrial councils in South Africa*. Unpublished paper. World Bank. May.

Business South Africa. 1997. *Questions and answers on basic conditions of employment*. Johannesburg.

Centre for Development and Enterprise (South Africa). 1997. *Growth, employment and economic policy in South Africa: a critical review*. Johannesburg.

Crewe, M. *Aids in South Africa*. 1992. Penguin.

Cuvillier R. 1984. *The reduction of working time: scope and implications in industrialized market economies*. Geneva: International Labour Office.

De Kock LS. 1995. *Hiërargie van faktore wat 'n rol speel in die verbetering van arbeidsproduktiwiteit*. Magister-verhandeling, Departement Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, Universiteit van Pretoria. Pretoria.

Department of Finance. 1996. *Growth, employment and redistribution: a macroeconomic strategy*. Pretoria.

Department of Labour. 1996. *Restructuring the South African labour market*. Commission to Investigate the Development of a Comprehensive Labour Market Policy. Pretoria: Government Printer.

Dunlop J.T. 1958. *Industrial relations systems*. New York: Holt.

Du Plooy RM. 1990. *'n Ontleding van die bronne van ekonomiese groei in Suid-Afrika, 1960 tot 1985*. Magister-verhandeling, Departement Ekonomie, Universiteit van Suid-Afrika. Pretoria.

Ehrenberg RG & Smith RS. 1996. *Modern labor economics: theory and public policy*. 6<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins.

Fallon PR & Lucas REB. 1991. The impact of changes in job security regulations in India and Zimbabwe. *The World Bank Economic Review* 5(3).

Fashoyin T. 1998. *Industrial relations in Southern Africa: the challenge of change*. Harare, Zimbabwe: International Labour Organisation.

Feit E. 1975. *Workers without weapons: the South African Congress of Trade Unions and the organisation of African workers*. Hamden, Conn.: Archon Books.

Fields G. 1994. Changing labour market conditions and economic development in Hong Kong, the Republic of Korea, Singapore, and Taiwan, China. *World Bank Economic Review* 8(3).

Finnemore M & Van der Merwe R. 1989. *Introduction to labour relations in South Africa*. 2<sup>nd</sup> ed. Isando: Lexicon.

Fitzgerald P, McLennan A & Munslow B. 1997. *Managing sustainable development in South Africa*. 2<sup>nd</sup> ed. Cape Town: Oxford University Press.

Fox A. 1966. *Industrial sociology and industrial relations*. Research Paper 3. Royal Commission on Trade Unions and Employer Associations. London: HMSO.

Gahan R & Robinson J. 1998. *What model for the South African labour market? Lessons from the OECD and LDCs*. University of Cape Town. Cape Town.

Garbers C. 1995. The Labour Relations Bill: a personal economic perspective. *Contemporary Labour Law* 4:9.

Gerber PD, Nel PS & Van Dyk PS. 1992. *Mannekragbestuur*. Halfweghuis: Southern.

Hart RA. 1987. *Working time and employment*. Boston: Allen & Unwin.

Harvard Institute of Industrial Development. 1998. *Global competitiveness report*. Geneva: World Economic Forum.

Hough J. 1999. How competitive is Southern Africa? *Management Today* July.

Institute of Management Development. 1997. *World competitiveness yearbook*. Lausanne.

Institute of Management Development. 1998. *World competitiveness yearbook*. Lausanne.

Internet: <http://knudsen.creighton.edu/asad1/tsld021.htm>.

Internet: <http://www.absa.co.za/spotlight/current.html>.

Internet: <http://www.fox.co.za/labour/fundamental.html>.

Internet: <http://www.labournet.co.za/equitybill.html>

Kochan T.A. 1980. *Collective bargaining and industrial relations*. Illinois: Richard D. Irwin.

Koontz H & Wehrich A. 1988. *Management*. McGraw-Hill. New York.

Kyloh RH. 1989. Flexibility and structural adjustment through consensus: some lessons from Australia. *International Labour Review* 128:1.

Le Roux PAK. 1994. South African unfair dismissal law: time for a reassessment? *Contemporary Labour Law* 3:12.

Levy A & Associates. 1996. *Annual report on labour relations in South Africa 1995-1996*. Rivonia.

Levy A & Associates. 1998. *Annual report on labour relations in South Africa, 1997-1998*. Rivonia.

Marais GC. 1991. *Produktiwiteit as bron van konflik in die Suid-Afrikaanse arbeidsituasie*. Magister-verhandeling, Departement Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, Randse Afrikaanse Universiteit. Johannesburg.

McConnell CR & Brue SL. 1986. *Contemporary labor economics*. New York: McGraw-Hill.

McConnell CR & Brue SL. 1989. *Contemporary labor economics*. New York: McGraw-Hill.

Ministry of Finance. 1998. *Medium term budget policy statement*. Pretoria: Government Printer.

Mohr P & Fourie L (reds). 1996. *Ekonomie vir Suid-Afrikaanse studente*. Pretoria: Van Schaik Akademies.

National Productivity Institute. 1997. *Productivity Focus*. Pretoria: NPI.

National Productivity Institute. 1998. *Productivity Statistics*. Pretoria: NPI.

Nattrass N. 1998. Globalisation and the South African labour market. *Studies in Ekonomie en Ekonometrie* 22:3.

Nickell S. 1997. Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 1:3.

OECD. 1987. *Structural adjustment and economic performance*. Paris.

Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika. 1997. *Standardised employment series*. Midrand.

Owen JD. 1989. *Reduced working hours: cure for unemployment or economic burden?* Baltimore: John Hopkins University Press.

Palmer JL. 1987. *Creating jobs. Public employment programs and wage subsidies*. Joint study by the Institute for Research on Poverty and the Brookings Institution. Washington: Brookings Institution.

Pass C, Lowes B & Davies L. 1988. *The Collins reference dictionary: economics*. Glasgow: Collins.

Presidentsraad. 1989. *Verslag van die Komitee vir Ekonomiese Aangeleenthede oor 'n strategie en aksieplan ter verbetering van produktiwiteit in die RSA*. Komitee vir Ekonomiese Aangeleenthede. Kaapstad: Staatsdrukker.

Prokopenko J. 1987. *Productivity management: a practical handbook*. Geneva: International Labour Office.

Republiek van Suid-Afrika. 1997. *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*. Staatskoerant No 75. Kaapstad.

Rosow JM. 1974. *The worker and the job: coping with change*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Samuelson PA & Nordhaus WD. 1998. *Economics*. 16<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill.

Schlemmer L & Levitz C. 1998. *Unemployment in South Africa: the facts, the prospects, and an exploration of solutions*. Johannesburg: South African Institute of Race Relations.

Seidman Makgetla N. 1995. *South African Labour Bulletin* 19:2.

Shaheed Z. 1994. *Does South Africa need minimum wages as part of a system of standards?* Paper presented at an NMC workshop. Pretoria.

Slabbert JA. 1984. *Die swart werker se persepsie van die bedingingsproses in sekere metropolitaanse gebiede in die RSA*. Potchefstroom: Potchefstroom Universiteit vir CHO.



Smith A. 1950. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: Dent.

Solow RM. 1998. *What is labour-market flexibility? What is it good for?* To be printed in Proceedings of the British Academy Vol 97.

South African Communist Party. 1992. *Constitution of the South African Communist Party*.

South African Council of the International Metalworkers Federation. 1989. *Productivity: a guide for trade unionists*. Johannesburg: Learn and Teach Publications.

South African Foundation. 1996. *Growth for all. An economic strategy for South Africa*. Johannesburg.

South African Institute of Race Relations. 1998. *South African survey, 1997/98*. Johannesburg: Auden House.

Stals C. 1993. *Productivity: critical for economic development*. HRM. Pretoria.

Standing G, Sender J & Weeks J. 1996. *Restructuring the labour market: the South African challenge*. Country Review. Geneva: International Labour Office.

Standing G. 1997. *Labour market dynamics in South African industrial firms: the South African labour flexibility survey*. Pretoria: Department of Labour.

Statistics South Africa. 1996. *October household survey*. Statistical Release P0317. Pretoria.

Statistics South Africa. 1996. *The people of South Africa, population census, 1996. Census in brief*. Pretoria.

Statistics South Africa. 1998. *Unemployment and employment in South Africa*. Pretoria.

Tsikata Y. 1998. *Liberalization of trade performance in South Africa*. Informal draft. Macroeconomics Division, Southern Africa Department, World Bank.

Van Rensburg R. 1998. *Participation and progress: labour relations in South Africa. Orientation and historical overview*. Durban: Butterworths.

Whiteford A. 1999. *Poverty 96*. Pretoria: Wefa.

Wood A. 1994. *North south trade, employment and inequality*. Oxford: Oxford University Press.

Wood A. 1997. Openness and wage inequality in developing countries: the Latin American challenge to East Asian conventional wisdom. *World Bank Economic Review* 11:1.

World Bank. 1995. *Workers in an integrating world*. World Development Indicators.