

DIE ROL VAN ARBEIDSVERHOUDINGE MET BETREKKING TOT TYDELIKE- EN KONTRAKARBEID

deur

Deon Kleynhans

B.Com. Honns.

**Verhandeling voorgelê vir gedeeltelike nakoming
van die vereistes vir die graad**

MAGISTER COMMERCII

in die

**Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe
(Departement Bedryfsosiologie)**

van die

**Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys
(Vaaldriehoekkampus)**

Studieleier : Prof. C de W van Wyk

Vanderbijlpark

November 1996

DANKBETUIGINGS

*AAN MY SKEPPER, SONDER WIE EK TOT NIKS IN STAAT IS NIE,
KOM AL DIE EER EN LOF TOE*

Hiermee my opregte dank en waardering aan die volgende persone:

- * My studieleier, prof. C de W van Wyk, vir sy belangstelling, hulp en simpatieke leiding.
- * Dr. Leon Moolman, vir sy raad en gewillige bystand.
- * Mnr. J.C. Steyn, vir sy bystand en geduld gedurende die jaar.
- * Mev AM Scheepers vir bystand met die taalversoring.
- * Mev M Conradie vir haar bydrae met die tik van die verhandeling.
- * Yolanda, my eggenote, vir haar insette, ondersteuning en liefde tydens die studie.
- * My ouers, mnr en mev W Kleynhans, vir hul aanmoediging.

OPGEDRA AAN :

YOLANDA & BRANDON



ABSTRACT

PART-TIME AND CONTRACT EMPLOYEES

1 PROBLEM SPECIFICATION

This investigation focuses on the part-time and contract employee and the potential role they can play in the relieving of the unemployment problem in South Africa. This is done by getting to know this sector of the labour market better and to seek out the advantages and disadvantages that are related to this kind of job.

The probability for the government to create the amount of jobs that are needed to satisfy the demand for job opportunities by the year 1999, are unlikely. There are indications that the employers must prepare themselves for more state intervention in the not too distant future. This can have a definite effect on potential job creation initiatives. The possibility of alternative job creation methods must be looked into and the part-time- and contract employee market has the potential to supply the labour market with well trained and developed employees.

2 OBJECTIVES OF THIS STUDY

The aim of this study was to get to know the part-time and contract employee better by looking into the advantages and disadvantages that are related to this type of job. The further aim of this study was to determine if this type of employee had a future in the South African labour market and if they had any role to play in the relieving of the jobcreation problem.

In this regard, the following objectives were set :

- The discription of a few part-time labour provision agencies with the aim to throw more light on this sector of the labour market.
- The advantages and disadvantages that forms part of this market with the aim to determine the job creation potential thereof.
- The impact that the new labour dispensation has on the part-time and contract employee.
- Lastly, the contribution that this part of the labour market can make to development and training of employees and to jobcreation.

3 METHOD OF RESEARCH

It was decided to undertake a thorough literature study to cast more light on the role of the part-time and contract employee in the modern labour market. The researcher made use of the most recent information available in the form of news papers, magazines, books, government gazettes etcetera.

The study will mainly concentrate on the situation in South Africa but reference will also be made to the situation in the United States of America. Some of the ducuments that was used for this purpose has never been published.

4 RESULTS

The study did cast a bit more light on the unique situation in which the part-time and contract employee find themselves. A few of the most important findings are as follows:

- labour relations plays an important role in our daily lives and through the effective management of this relationship between the employer and the employee, the organization will be in a better position to meet its objectives.
- although there are certain advantages and disadvantages that form part of the part-time and contract employee's situation in the labour market, the existence of this sector of the labour market are not in danger. All signs are that this sector of the labour market will become a force to be reckoned with.
- the part-time and contract employee can make a positive contribution to the effectiveness of any business if management attends to their needs and wants.
- the new labour dispensation has a positive impact on the part-time and contract employee's situation at the workplace. There are more protective measures built into this Law than ever before.
- this sector of the labour market, together with the labour providing agencies can play a big role in the supplying of well trained employees to meet the needs of a job creation program.

5 RECOMMENDATIONS

The most important recommendations are summarized as follows:

- the employer must ensure a good relationship between the part-time and contract employees on the one hand and the permanent employees on the other. It is common knowledge that the relationship between these two groups are often not what the employer had in mind to build a competitive company.
- the use of part-time and contract employees can have a negative effect on the situation in the workplace like for instance: a negative impact on the feeling of cohesion between employees, influence the initiative and loyalty of employees. This can be dealt with by setting a few standards and workprocedures that the part-time and contract worker must adhere to while he is in the service of the particular company.
- The employers must assist the part-time and contract employees to become part of their companies aims and objectives as fast as possible to ensure the effectivity of these employees. This will ensure that these employees are productive and prevent the loss of possible clients because of there ineffectiveness.
- labour providing agencies must pay more attention to the benefits that they offer their employees so that they can ensure a more stable supply of employees. In so doing they can be a potential supplier of well trained, jobless employees to the job creation initiatives of the government.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

INLEIDING, PROBLEEMSTELLING EN BEGRIPOMSKRYWING

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	2
1.3	Doel van die Onderzoek	4
1.4	Metode van Onderzoek	4
1.4.1	Literatuurstudie	4
1.5	Omskrywing van enkele begrippe	5
1.5.1	Arbeidsverhoudinge	5
1.5.2	Werkertal	7
1.5.3	Tydlike werknemers	7
1.5.4	Middel- en hoëvlakwerknemer	8
1.5.5	Veiligheid	9
1.5.6	Onafhanklike kontrakteur	10
1.5.7	Vakbond	10
1.5.8	Regstellende optrede ("Affirmative action")	12
1.6	Ontplooiing van inhoud	12

HOOFSTUK 2

ENKELE TEORETIESE PERSPEKTIEWE EN BENADERINGS TEN OPSIGTE VAN KONTRAKWERKNEMERS EN ARBEIDSVERHOUDINGE

2.1	Inleiding	14
2.2	Enkele benaderings tot arbeidsverhoudinge	15

INHOUDSOPGAWE (Vervolg)

2.2.1	Die eenheidsbenadering	15
2.2.1.1	Kritiek teen die eenheidsbenadering	17
2.2.2	Die pluralistiese benadering	17
2.2.2.1	Kritiek teen die pluralistiese benadering	18
2.2.3	Die radikale benadering	18
2.2.3.1	Kritiek teen die radikale benadering	21
2.3	Deelnemers in die arbeidsverhoudingsstelsel	21
2.4	Rolle wat deur partye aangeneem word	23
2.5	Arbeidsverhoudinge as 'n sosiale vennootskap	24
2.6	Omgewingselemente se invloed op arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika	26
2.6.1	Ekonomiese faktore wat 'n invloed het op arbeidsverhoudinge	26
2.6.1.1	Regeringsbeleid	27
2.6.1.2	Internasionale druk	29
2.6.1.3	Tegnologiese verandering	30
2.6.2	Risiko's van regeringsbeleid, internasionale druk en tegnologiese verandering	31
2.6.3	Die invloed van vakbonde op die ekonomie	34
2.6.4	Die invloed van politiek op arbeidsverhoudinge	35
2.6.5	Die invloed van sekere sosiale aspekte op arbeidsverhoudinge	38
2.6.5.1	Populasiegroei	38
2.6.5.2	Verstedeliking	39
2.6.5.3	Gemeenskapstruktuur	41
2.6.5.4	Opvoeding	43
2.6.5.5	Die rol van die media	45
2.7	Enkele benaderings tot regstellende optrede	46
2.8	Kollektiewe bedinging	47
2.8.1	Statutêre kollektiewe bedinging	48

INHOUDSOPGAWE (Vervolg)

2.8.1.1	Nywerheidsrade	48
2.8.1.2	Versoeningsrade	50
2.8.2	Nie-statutêre kollektiewe bedinging	51
2.9	Opleiding in Suid-Afrika	53
2.10	Opleiding in Suid-Korea	56
2.11	Vakbonde	56
2.11.1	Hoekom sluit werknemers by vakbonde aan?	57
2.11.2	Organisatoriese en strategiese probleme van vakbonde in Suid-Afrika	58
2.12	Samevatting	60

HOOFSTUK 3

HUURARBEID IN SUID-AFRIKA

3.1	Inleiding	62
3.2	Kategorieë van tydelike werknemers	63
3.3	Tydlike- en kontrakwerknemers as plaasvervangers vir permanente werknemers	65
3.3.1	Die beskikbaarheid van tydelike- en kontrakwerknemers	67
3.4	Wat is 'n tydelike werknemer?	69
3.5	Die kontrakwerknemer	71
3.6	Die kernkring benadering	72
3.7	Die beweging van permanente- na tydelike werknemers	74
3.7.1	Kan die arbeidskoste verlaag word?	75
3.8	Die soort dienste wat deur tydelike werkverskaffingsagentskappe voorsien word	78
3.9	Voor- en nadele verbonde aan die gebruik van tydelike werknemers	79
3.9.1	Voordele wat tydelike werk vir werknemers kan inhou	81
3.9.2	Nadele wat tydelike werk vir werknemers inhou	82
3.9.3	Nadele wat tydelike werknemers vir bestuur kan inhou	83

INHOUDSOPGAWE (Vervolg)

3.10	Uitdagings wat die tydelike arbeidsmark in die gesig staar	84
3.11	In Suid-Afrika word kontrakwerk toenemend bo 'n loopbaan verkies	87
3.12	Samevatting	92

HOOFSTUK 4

DIE INVLOED VAN DIE VERANDERENDE ARBEIDSREG OP TYDELIKE EN ANDER WERKNEMERS

4.1	Inleiding	95
4.2	Die omvang van die nuwe wetgewing	99
4.3	Tydlike en ander nie-standaard werknemers	102
4.3.1	Tydlike werknemers	102
4.3.2	Kontrakwerknemers	104
4.3.3	Afhanklike kontrakteurs	
4.3.4	Stukwerknemers	
4.4	Die verandering van indiensnemingstandaarde	
4.5	Werkure	
4.5.1	Bespreking oor die vermindering van werkure	
4.5.2	Oortyd	
4.5.3	Werk op Sondag	
4.5.4	Rusperiodes	
4.5.4.1	Etenstye	
4.5.4.2	Daaglikse rusperiodes	
4.5.4.3	Weeklikse rusperiodes	
4.5.5	Werkstyd, gesondheid en veiligheid	
4.5.6	Nagskofwerk	

INHOUDSOPGAWE (Vervolg)

- 4.5.7 Betaalde verlof
- 4.5.8 Siekteverlof
- 4.5.9 Die individuele diensverhouding
 - 4.5.9.1 Ontslag
 - 4.5.9.2 Kennisgewing van diensverhouding
 - 4.5.9.3 Beskerming teen diskriminasie
 - 4.5.9.4 Beskerming van vergoeding
- 4.5.10 Die dienskontrak
- 4.5.11 Die dienssertifikaat
- 4.5.12 Die afdwing van die arbeidswetgewing
- 4.5.13 Ure deur Suid-Afrikaners gewerk
- 4.6 Die voorskriftelikheid van die arbeidswet
- 4.7 Die invloed van die arbeidswet op arbeidmakelaars
- 4.8 Samevatting

HOOFSUK 5

STRATEGIEë WAT KAN BYDRA TOT WERKSKEPPING

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Die omskrywing van werkloosheid
- 5.3 Die beraming van werkloosheid in Suid-Afrika
 - 5.3.1 Vaardigheidstekorte
- 5.4 Die betekenis van werkskepping
 - 5.4.1 Maatreëls om werkloosheid aan te spreek
- 5.5 Openbare werkskeppingsprogramme in Suid-Afrika
 - 5.5.1 Spesiale werkskeppingsprogramme
 - 5.5.1.1 Betekenis van spesiale werkskeppingsprogramme

INHOUDSOPGAWE (Vervolg)

- 5.5.1.2 Argumente ten gunste van spesiale werkskeppingsprogramme
- 5.5.1.3 Argumente teen spesiale werkskeppingsprogramme
- 5.5.2 Nasionale openbare werkprogramme
 - 5.5.2.1 Argumente ten gunste en teen 'n nasionale openbare werkprogram
- 5.6 Samevatting

HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN SLOTSOM-OPMERKINGS

- 6.1 Inleiding
- 6.2 Gevolgtrekking
- 6.3 Aanbevelings
- 6.4 Slotopmerkings

LYS VAN FIGURE

- Figuur 1 Partye tot die arbeidsverhouding
- Figuur 2 Ekonomiese faktore wat 'n invloed het op arbeidsverhoudinge
- Figuur 3 Suid-Afrikaanse bevolking en arbeidsmag
- Figuur 4 Die kernringbenadering

LYS VAN TABELLE

- Tabel 1 Bevolkingsgroeikoers
- Tabel 2 Vlakke van verstedeliking in Suid-Afrika

LYS VAN BYLAE

- Bylae 1 Tydelike werkverskaffingsagentskappe

HOOFSTUK 1

INLEIDING, PROBLEEMSTELLING EN BEGRIPOMSKRYWING

1.1 INLEIDING

Suid-Afrika is 'n land wat oor 'n goedontwikkelde ekonomiese infrastruktuur en natuurlike rykdomme beskik. Dit is ook 'n land wat oor vele uitdagende ekonomiese moontlikhede beskik. Indien daar egter na die tempo waarteen hierdie potensiaal ontgin word, gekyk word, het sodanige ontginning in die jongste jare verlangsaam (Human, 1991:61). Daar kan gevolglik nie tevredenheid oor die ekonomiese prestasie van die afgelope dekades wees nie. In diè verband noem bogenoemde ook dat daar 'n dringende behoefte aan werksgeleenthede en verhoging in die bestaanskwaliteit van 'n snelgroeiende bevolking bestaan. Voorts openbaar die nuutontwikkelde en demokratiserende segmente van die bevolking stygende verwagtinge oor die verkryging van 'n aandeel in die land se rykdom, wat hoë eise aan die skepping van welvaart stel.

In 'n vinnigveranderende Suid-Afrika met 'n aantal stremmende invloede, soos hierbo genoem, is die uitdaging vir produktiwiteitsverbetering soveel groter. Van Jaarsveld (1993:3) sê dat werknemers in Suid-Afrika nie gemotiveerd is nie en mense se gesindheid en waardes nie vir mededinging en hoë produktiwiteit bevorderlik is nie. Indien bestuur in klein en groot ondernemings nie deur doelgerigte bestuur, gesonde arbeidsverhoudinge bedryf en verbeter nie, sal volgehoue lae produktiwiteit ramspoedige gevolge vir die Suid-Afrikaanse ekonomie en ander afhanklike stelsels inhou (Ehlers, 1991:10).

Suid-Afrika beleef tans sekerlik die mees fundamentele veranderings op alle lewensterreine. Sosiale verandering het in geen stadium van die mens se geskiedenis meer kommer ontlok as juis nou nie. Die grootskaalse verandering en die invloed daarvan in sektore van die sosiale lewe het sekerlik grootskaalse aanpassing in die arbeidsverhoudinge nodig.

Verandering op verskeie gebiede soos tegnologie, die politiek en sosiale gebiede, plaas druk op individue, groepe en ondernemings in geheel (Mulder, 1994:55).

Die navoser is van mening dat die arbeidsmark in Suid-Afrika homself al hoe meer daartoe leen dat permanente werkgeleenthede al skaarser word. Die arbeidsmark word op 'n radikale wyse verander deur verskynsels soos Regstellende Aksie, die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram, ensomeer. Verskeie mense en beroepe word geraak deur hierdie tipe invloede. Vir sommige hou dit veel belofte in met beter behuising, opvoeding- en werkgeleenthede terwyl ander hul toevlug moet neem na die unieke omstandighede van kontrakwerk omdat permanente werkgeleenthede baie skaars is.

Kontrakwerk is veral gewild onder ambagslui, halfgeskoolde, ongeskoolde en administratiewe werknemers. Administratiewe werk, veral op 'n tydelike basis, word meestal deur die vroulike geslag gevul, miskien as gevolg van hul pligte as moeder, huisvrou en eggenote. Ekonomiese omstandighede vandag vereis dikwels dat die vrou ook 'n inkomste moet verdien om die spreekwoordelike "pot aan die kook te hou" om daardeur 'n beter lewenstandaard te probeer handhaaf.

1.2 PROBLEEMSTELLING

In hierdie ondersoek val die klem op nie-standaard- en standaardwerknemers, en in besonder tydelike- en kontrakwerknemers. Oliver (1996:10-11) is van mening dat hoewel honderde duisende werkgeleenthede teen die jaar 1999 kragtens die makro-ekonomiese groeiplan geskep sal wees, bestaan daar min sakelui wat dit sal waag om te sê dat die verwagting realisties is. In baie kringe is daar begrip en simpatie met dit wat die regering veral met sy arbeidsmarkbeleid wil doen. In die praktyk word daar egter tot so 'n mate ingemeng in die werkinge van ondernemings deur die jongste beleidsvoorstelle dat sakelui nie anders kan as om skepties te reageer nie. As voorbeelde word genoem:

- Die uitbreiding van sentrale loonooreenkomste op alle ondernemings in die afgebakende bedryf;
- Die beplande verhoogde oortydskoste en groter werknemervoordele wat kragtens 'n nuwe Wet op Minimumstandaarde in die vooruitsig gestel word;
- Groter werknemerdeelname aan pensioenfondstreëlings wat die werkgewers meer uit die sak kan jaag en hulle met groter verantwoordelikhede opsaal;
- Die feit dat aan onsuksesvolle werkaansoekers kragtens nuwe, beplande gelykegeleenthedewetgewing volledig redes verskaf moet word hoekom hul nie aangestel is nie.

Sakelui berei hulself voor op die werklikheid van groter regering sinmenging. Die groot slagoffer in hierdie weergawe van "gereguleerde buigzaamheid" sal heel waarskynlik werkskepping wees. Die navorser is van mening dat die groot ondernemings eenvoudig nie die werkgeleenthede gaan skep nie. Daar sal voortgesette spesialisaaanstellings en diè van 'n regstellende optrede-aard wees, maar groot werkskepping moet nie verwag word nie. Die neiging hou nie net negatiewe gevolge in vir werksoekers nie, maar het ook implikasies vir bestaande werknemers.

Verminderde werkskepping en rasionalisasie beïnvloed die werknemers se loopbaanaspirasies. Waar ondernemings hul bedrywighele inkort, beteken dit minder toekomstige loopbaanbevorderings. Loopbaanontwikkeling hang nie net van die werknemer af nie, hoewel hul groter verantwoordelikele daarvoor moet aanvaar. Faktore soos die politieke, regstellende wetgewing en nuwe aanstellings het 'n ewe belangrike invloed op 'n individu se loopbaanvordering. Bogenoemde dui daarop dat kontrak- en tydelike arbeid dalk 'n antwoord kan wees op die hoë werkloosheidsyfer in Suid-Afrika (Snellhardt, 1995:60).

1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Die doel van die studie is om eerstens, oorhoofs gesien, kennis aangaande die kontrak- en tydelike werknemermark in te samel. Die studie is gemik om onder andere die moontlike geleenthede en beperkinge verbonde aan die sektor van die arbeidsmark te ondersoek. Daar word gepoog om met die studie te bepaal of die tydelike- en kontrakwerknemer 'n toekoms het in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark.

In die verband sal gepoog word om die volgende te bepaal:

- Die omskrywing van verskeie tydelike werkverskaffingagentskappe om meer duidelikheid oor die omstandighede in die betrokke sektor te kry.
- Die voor- en nadele verbonde aan die betrokke sektor ten einde die potensiaal vir werkskepping te bepaal.
- Die mate waartoe die nuwe arbeidswetgewing 'n invloed het op die verbetering van die tydelike- en kontrakwerknemer se situasie by die werkplek.
- Die bydrae wat dit as deel van huidige werkskeppingsstrategieë kan lewer.

1.4 METODE VAN ONDERSOEK

1.4.1 Literatuurstudie

Die navorser sal gedurende hierdie studie gebruik maak van 'n deeglike teoretiese studie ten opsigte van tydelike- en kontrakwerknemers en die rol daarvan as potensiele bron vir die skep van werkgeleenthede. Die studie sal hoofsaaklik bestaan uit inligting vanuit toepaslike literatuur in die vorm van boeke, tydskrifte, koerante en staatskoerante, ensovoorts.

Die inligting sal handel oor die situasie rondom die tydelike- en kontrakarbeid in Amerika, sowel as die situasie in Suid-Afrika. Die voorstelle wat in die Groenskrif oor Arbeidswetgewing gemaak word ten opsigte van sekere aspekte van die bepalings wat die werknemer raak, sal vanuit die nuutste verkrygbare literatuur behandel word.

1.5 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE

1.5.1 Arbeidsverhoudinge

Die navorser is van mening dat arbeidsverhoudinge 'n komplekse onderwerp is en dat selfs vooraanstaande akademici nie met 'n algemeen aanvaarde omskrywing vorendag kan kom nie. Dit is om verskeie redes moeilik om arbeidsverhouding te omskryf, en een van die redes is dat 'n hele aantal akademici tot die onderwerp bydra. Arbeidsverhoudinge as vakgebied beskryf die omstandighede waaronder werknemers hulle ekonomiese, psigologiese en sosiologiese behoeftes in hul werksomgewing probeer bevredig.

Slabbert (1987:10) wys daarop dat arbeidsverhoudinge op die breë vlak van die geheelindustrie gebore word uit werkverhoudinge op die enger vlak van die afsonderlike ondernemings.

Die ideologie van enige land speel ook 'n belangrike rol by die bepaling van 'n arbeidsverhoudingstelsel, en die regering speel dan ook die rol van wetgewer. Bogenoemde impliseer dat die stelsel van arbeidsverhoudinge die sosio-ekonomiese en politieke-ideologiese eienskappe van die regerende party weerspieël. In Suid-Afrika was dit tot onlangs nog 'n suiwer kapitalistiese ideologie.

Die navorser is van mening dat elke omskrywing met betrekking tot arbeidsverhoudinge sal wissel na gelang van die ideologie van die land, hetsy kapitalisties, sosialisties of

kommunisties. Verder oefen werkgewers, werknemers, die staat, vakbonde, politieke partye en dies meer almal 'n invloed uit op die stelsel van arbeidsverhoudinge.

Volgens Bendix (1984:10) word arbeidsverhoudinge omskryf as 'n stelsel van maatskaplike verhoudinge in produksie wat die volgende omvat: "All forms of economic activity or production and all forms of labour relations regardless of the presence, absense or variety of formal organisations."

Du Preez (1986:12) meen dat arbeidsverhoudinge alle aspekte van en aangeleenthede wat in verband staan met die verhoudinge tussen werkgewer en werknemer behels. Bogenoemde sluit ook die volgende in : Aangeleenthede betreffende onderhandelinge ten opsigte van die besoldiging en ander diensvoorwaardes van die werknemer , die voorkoming en beslegting van geskille tussen werkgewer en werknemer, die toepassing, uitleg en uitwerking van wette wat deur die departement gadministreer word en die bestuur van die sake van vakverenigings, werkgewer-organisasies, federasies en nywerheidsrade.

Gouws (1986:9) beweer dat arbeidsverhoudinge formeel en informeel kan wees, en dat dit betrekking het op geïnstitusionaliseerde intergroepverhoudinge in die werk- omgewing tussen werknemers, die bestuur en die regering. Die besluite wat geneem word, is afdwingbaar deur wetgewing of deur onderlinge ooreenkoms, byvoorbeeld deur kollektiewe bedinging tussen werknemers en die bestuur of deur hul onderskeie verteenwoordigers in die vorm van byvoorbeeld werkgewerverenigings en vakbonde.

Bendix (1996:3) is van mening dat die begrip arbeidsverhouding verwys na verhouding tussen mense wat werk en diegene vir wie hul werk . Die verhouding bestaan reeds vanaf die tyd dat die eerste persoon 'n ander genader het vir werk wat vir hom verrig is teen 'n ooreengekome vergoeding. Arbeidsverhoudinge as studieveld is relatief nuut, met sy oorsprong in die industriële revolusie en in die daaropvolgende pogings om die interaksie tussen die nuwe era werkgewer en werknemer wat in die moderne geïndustrialiseerde samelewing ontwikkel het te reguleer.

1.5.2 WERKERTAL EN WERKSMAG

Volgens van Jaarsveld (1992:54) kan werkertal omskryf word as alle persone van 15 jaar of ouer wat vir 'n sekere kort tydperk, byvoorbeeld 7 dae, vir 5 uur per dag of meer teen 'n loon, salaris, wins of familievoordeel gewerk het. Die betrokke persone kan met geld of in natura vergoed word. Dié wat in eie diens is asook dié wat in daardie tyd tydelik afwesig was van hul formele werksverpligtinge, maar steeds 'n formele werkverbintenis het, word ook hierby ingereken.

Die werksmag is volgens Barker & Backer (1992:xiv) sinoniem met die ekonomies bedrywige bevolking, hoewel daar onderskei kan word tussen die "gewoonlik" aktiewe en die "huidige" aktiewe bevolking. Die verskil is veral belangrik in die gevalle waar daar groot hoeveelhede seisonale werknemers teenwoordig is.

1.5.3 TYDELIKE WERKNEMERS

Tydlike werknemers is werknemers wat op 'n gereelde basis minder ure werk as wat die gebruik is in die sektor waar hy of sy werksaam is (SA, 1996:27). Die navorser is van mening dat 'n tydelike werknemer iemand is wat net vir 'n tydperk in diens geneem word. Die rede vir indiensname kan wees om die plek van 'n werknemer wat met verlof is te vul of om 'n spesifieke projek te voltooi. Sodra die tydperk voltooi is, word die diensverhouding wat tussen die werkgewer en die tydelike werknemer bestaan het, beëindig.

Volgens De War (1991:5-6) is die algemene definisie of omskrywing wat in die arbeidsmark gebruik word vir tydelike werknemers dié van 'n individu wat 30 uur of minder per week werksaam is. Die gemiddelde ure wat 'n tydelike werknemer per week werksaam is, is ongeveer 20 uur. Tydelike werknemers word in twee groepe verdeel, naamlik: diegene wat 'n voorkeur het vir tydelike werk op grond van hul eie redes en diegene wat nie voltydse werk kan vind nie. Tydelike werknemers wat 'n voorkeur aan die tipe werk het, het normaalweg 'n ander fokus in oog as net om werksaam te wees soos 'n

student met finansiële verpligtinge of 'n persoon met huislike verpligtinge soos 'n kind of 'n meerderjarige ouer. Diegene wat geen voltydse werk kan vind nie soek en behou normaalweg hul tydelike werk op 'n voltydse basis.

Tydlike werk het meestal, maar nie altyd nie, die volgende karaktereenskappe :

- vergoeding is normaalweg laer;
- alleenlik die voordele wat deur die wet voorgeskryf word, word deur die werkgever voorsien;
- tydelike werk bied gewoonlik minder werksekuriteit;
- die vlak van verantwoordelikheid in dié soort werk is normaalweg laer.

In sekere industrieë word tydelike werknemers net gedurende besige periodes aangewend wanneer groot getalle kliënte bedien word, dus bied tydelike werknemers buigsaamheid en laer arbeidskoste aan vele ondernemings (Chapman, 1994:16-18).

1.5.4 MIDDEL- EN HOËVLAKWERKNEMERS

Dié werknemer word deur Ehlers (1979:176) beskryf as 'n persoon wat persoonlik vir 'n ander werk teen vergoeding deur sy persoonlike vryheid prys te gee tot die mate as wat sy liggaamlike en geestelike arbeidsvermoë toelaat. Die persoon stel homself in so 'n mate beskikbaar onder 'n ander se gesag, beheer en toesig dat die ander kan besluit oor hoe, waar en wanneer dit aangewend word.

Volgens Barker en Backer (1992:xvi) is 'n middelvlakwerknemer iemand wat in 'n beroep staan waarvoor ten minste 'n paar weke of maande se opleiding noodsaaklik is. Die opleiding kan binne en/of buite die werksomgewing plaasvind, en in die meeste gevalle word minstens standerd 6 of 8 vereis. Klerklike-, verkoops-, dienswerknemers, ambagsmanne en vakleerlinge, asook toesighouers word normaalweg hierby ingesluit.

Hoëvlakwerknemers is volgens hom iemand met ten minste twee jaar onderwys of opleiding (gewoonlik formeel) na standerd 10, en dit sluit alle professionele en semi-professionele werknemers, bestuurders en administratiewe personeel, asook tegnici in.

Volgens Scoble (1986:2) word 'n werknemer beskryf as: " a Person who voluntarily agrees to give his personal services to another for a certain time in return for an ascertainable wage"en" a person who agrees for a money consideration to subject himself to the commands of another, called his master, as to the manner in which he shall do his work" .

Volgens Wille en Millin (1994:345) : "A servant is a person who subjects himself to the supervision and direction of his employer, the master, and is engaged to obey the employers orders from time to time not only as to the things he has to do, but as to the time and manner in which he has to do them" .

1.5.5 VEILIGHEID

Volgens Gerber *et al.* (1992:393) kan ongelukke in die werkplek aan twee basiese faktore toegeskryf word: Onveilige werktoestande of onveilige handeling deur werknemers. Onveilige werktoestande sluit in defektiewe toerusting, ontoereikende meganiese beskerming, ontploffings, brande, onveilige masjiene, onveilige plasing van masjinerie, toerusting, ensomeer.

Onveilige handeling verwys na die verkeerde gebruik van gereedskap en toerusting en versuim om veiligheidsmaatreëls na te kom. In 1991 is 'n studie gedoen waarin bevind is dat 50 persent van beserings aan diens die gevolg is van onveilige werktoestande, terwyl 45 persent toegeskryf kon word aan die nalatigheid van die werknemer. Die oorblywende 5 persent se oorsprong kon nie opgespoor word nie.

Die finale verantwoordelikheid vir die gesondheid en veiligheid van werknemers en ander persone wat daardeur geraak kan word, lê by die werkgewer. Die is die werkgewer se plig

om 'n werksomgewing te skep wat, sover prakties moontlik, veilig en vry van enige gesondheidsrisiko's vir die werknemers is (Bendix, 1996:151).

1.5.6 ONAFHANKLIKE KONTRAKTEUR

Bosch (1994:49-50) is van mening dat 'n onafhanklike kontrakteur iemand is wat 'n taak verrig en wat al sy eie materiaal, gereedskap en toerusting verskaf. Die onafhanklike kontrakteur word eers vergoed vir die taak nadat dit voltooi is. Dit is egter nie altyd so maklik om te onderskei tussen 'n werknemer of 'n onafhanklike kontrakteur nie. Die vernaamste onderskeid tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur is:

- 'n Werkgewer het 'n oorheersende posisie en die werknemer 'n ondergeskikte posisie in die werkgewer-werknemer-verhouding, al geniet die werknemer soms baie vryheid in die verhouding.
- 'n Onafhanklike kontrakteur is nie in 'n ondergeskikte posisie nie, maar is, soos die benaming aandui, onafhanklik van die werkgewer of sakeman. 'n Onafhanklike kontrakteur verskaf gewoonlik self die meeste toerusting om die werk te doen, het beheer oor hoe en wanneer werk gedoen word en oor watter werknemer watter werk moet doen.

Volgens Barker en Backer (1992:17) word onafhanklike kontrakteurs gewoonlik betaal vir die resultate van die werk wat verrig is, en nie vir die tyd gewerk nie, al is dit moontlik dat kontrakteurs vir tyd gewerk betaal word.

1.5.7 VAKBOND

Dit wil voorkom asof vakbonde onteenseglik voortaan belangrike rolspelers sal wees, hetsy ter wille van die positiewe of negatiewe. In hierdie omgewing sal dit derhalwe vir

werknemers moeilik en meer dikwels onmoontlik wees om eenkant te bly staan (Innes, 1990:5).

'n Vakbond word deur Hepple (1990:4) gesien as "a Continuing permanent organization created by the workers to protest themselves at their work, to improve the conditions of their work through collective bargaining, to seek to better the conditions of their lives, and to provide a means of expression for the workers view on matters of society.

Volgens van Jaarsveld (1992:167) word 'n vakbond soos volg beskryf : "enige aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy alleen of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle of party van hulle en hul werkgewers of party van hulle werkgewers in daardie onderneming nywerheid, bedryf of beroep, te reël.

Calitz (1991:42) is van mening dat die suksesse wat deur vakunies behaal word, sowel as beter werksomstandighede en ander voordele wat vir die lede beding word 'n styging in die vakunielidmaatskap tot gevolg gehad het.

Vakbonde het ontstaan uit die noodsaaklikheid vir werknemers om beskerm te word teen uitbuiting in samelewings waar daar polarisasie bestaan het tussen diegene wat in beheer was en diegene wat werk verrig het. Werkgewers het absolute mag behou en die regering was nie uitermate bekommerd oor die algemene welsyn van die mense nie. Die vakbond se rol was oorwegend antagonisties deurdal hul moes veg, meestal teen 'n groot oormag, vir elke toegewing. COSATU bly steeds die grootste vakbondfederasie, hoewel die vakbonde wat aan NACTU geaffilieer is en die onlangs gestigte "Federation of South African Labour", sowel as ander voetsoolvlak geregistreerde liggame, dalk besig is om veld te wen. Daar kan ook vele ander politiese faksies wees wat om die steun van werknemers meeding. Die bestaande vakbonde is oor die algemeen besig om hulself voor te berei om 'n plek in die nuwe bedeling in te neem (Bendix 1996:183).

1.5.8 REGSTELLEDE OPTREDE ("AFFIRMATIVE ACTION")

Volgens Raubenheimer (1984:9) is regstellende optrede die dryfveer van die regstellende proses. Regstellende optrede is ook 'n herstelaksie om die ongelykheid tussen mense uit te wis wat te weeg gebring is deur laer standarde van opvoeding en geleerdheid, deur rassisme, regeringsbeleid en ander stappe wat 'n agterstand by sekere rasse te weeg gebring het.

Alhoewel verskeie definisies bestaan ten opsigte van regstellende optrede, kan dit, volgens Morgan (1988:7), kortliks soos volg gedefinieer word: "Affirmative action is a set of procedures aimed at proactively addressing the disadvantages experienced by sections of the community in the past".

Regstellende aksie, volgens Esterhuysen (1992:18), is 'n revolusionêre proses wat meegebring word deur ongelykheid wat nog sal voortduur lank nadat wetlike vorme van diskriminasie verdwyn het. Hierdie ongelykheid word meegebring deur faktore soos gebrekkige werketiek, motivering, 'n stabiele gemeenskapslewe en talle meer.

Volgens Mittner (1995:47) is daar 'n wêreldwye beweging teen regstellende optrede omdat dit die grondslag het van die ondoeltreffendheid van die hele stelsel. Dit is net so onregverdig om iemand in 'n posisie te plaas waarvoor hy of sy nie bevoeg is nie as wat dit is om 'n bekwame werknemer van regverdige en verdiende bevordering te weerhou.

1.6 ONTPLOOIING VAN INHOUD

In hoofstuk een word die probleem duidelik gedefinieer. Die doel van die studie sal uiteengesit word, asook die metode van ondersoek en die omvang van die studie. Daar sal

ook enkele definisies en/of omskrywings gegee word van kernbegrippe wat in die studie gebruik sal word.

Hoofstuk twee handel oor kontrakwerk en enkele teoretiese perspektiewe rakende arbeidsverhoudinge. Die navorser wil in die hoofstuk poog om deur middel van die teorieë meer lig op arbeidsverhoudinge en sommige rolspelers te werp.

Hoofstuk drie fokus op 'n paar tydelike werkverskaffingsagentskappe in Amerika asook die situasie rondom tydelike en kontrakarbeid in Suid-Afrika. Die voor- en nadele verbonde aan die gebruik van tydelike en kontrakwerknemers sal ook hanteer word.

Hoofstuk vier werp meer lig op die nuwe arbeidswetgewing se invloed op tydelike- en kontrakwerknemers asook die invloed daarvan op die res van die arbeidsmark.

Die voorstelle en besprekings in die Groenskrif rondom sekere knelpunte soos verkorte werksure, rusperiodes, dienskontrakte en hoe lank Suid-Afrikaners regtig werk, sal bespreek word.

In hoofstuk vyf word die verskillende strategieë wat kan bydra tot werkskepping ondersoek. Die navorser wil hierby poog om te bepaal wat die strategieë en programme inhou en hoe tydelike- en kontrakwerknemers kan inskakel by so program.

Hoofstuk ses handel oor die finale gevolgtrekking wat uit die studie verkry kon word. Die gevolgtrekkings word gerugsteun deur aanbevelings en slotopmerkings wat deur die navorser in die verband gedoen is.

HOOFSTUK 2

ENKELE TEORETIESE PERSPEKTIEWE EN BENADERINGS TEN OPSIGTE VAN KONTRAK- EN TYDELIKE WERKNEMERS EN ARBEIDSVERHOUDINGE

2.1 INLEIDING

Bestuur speel 'n sleutelrol in arbeidsverhoudinge. Om hierdie rol ten volle te begryp, moet daar aandag gegee word aan die verskillende bestuursbenaderings asook die onderskeie vlakke waarby bestuur betrokke is in die uitvoering van so 'n benadering. Die grootste verantwoordelikheid vir goeie arbeidsverhoudinge binne die onderneming lê by die bestuur, maar die vakbonde en die regering het ook deel aan hierdie verantwoordelikheid (Brewster, 1987:22).

In Suid-Afrika geskied die organisasie van arbeidsverhoudinge binne die raamwerk van die Wet op Arbeidsverhoudinge soos deur die owerheid in oorleg met die betrokke partye geformuleer. Die arbeidsverhoudinge word op verskillende vlakke bedryf, naamlik:

- Die nywerheidsvlak, waar werkgewers en hul organisasies in 'n bepaalde nywerheidssektor met die werknemersorganisasie oftewel die vakbonde op 'n kollektiewe grondslag beding binne die spelreëls wat deur die staat daargestel word.
- Die ondernemingsvlak waar die individuele werkgewer met die vakbonde waaraan sy werknemers behoort, kollektief beding.
- Die werkvloervlak waar die individuele werknemer in 'n interpersoonlike verhouding met die bestuur van die onderneming verkeer en die werknemer as 'n werkgroep met toesighouers skakel (Gouws, 1986:17).

'n Kernvraagstuk van arbeidsverhoudinge is die verkryging van 'n ewewig wat betref die regte partye om hul belange individueel of gesamentlik uit te oefen teenoor die reg van die gemeenskap op nywerheidsvrede en produktiwiteit. Om rigting te gee aan bestuur met die oog op die algemeenaanvaarde doelwit, die handhawing van nywerheidsvrede, word 'n proses van reëlformulering ten opsigte van die werksituasie toegepas (Kroon, 1986:403).

Hoewel die meeste benaderings oor hoe om mense te bestuur meestal op wetenskaplike teorieë gebaseer is kan in breë benadering ook gevolg word ten opsigte van die werkgewer - werknemer verhouding. Die benaderings en teorieë ontstaan hoofsaaklik in reaksie op die groeiende mag van die werknemers en vakbonde binne die onderneming en die moontlike konflik en wrywing wat tussen die betrokke partye mag ontstaan. Sommige van die teorieë en benaderings kan nuttig wees in die volgehoue poging om harmonie in die arbeidsmark te bewerkstellig.

2.2 ENKELE BENADERINGS TOT ARBEIDSVERHOUDINGE

Volgens Fox (1988:3) bestaan daar twee basiese benaderings ten opsigte van die verhouding, naamlik die eenheidsbenadering en die meervoudige benadering. Daar word nou aanvaar dat 'n derde benadering bestaan, naamlik die radikale benadering wat meestal by fundamentalistiese vakbonde en hul lede voorkom.

2.2.1 Die eenheidsbenadering

Finnemore en Van der Merwe (1987:17) definieer die eenheidsbenadering soos volg: "Enige stelsel wat poog om die bestaansreg van uiteenlopende belange en die sienswyses te ontken of aan bande te lê". Vanuit 'n eenheidsbenadering oogpunt word die onderneming gesien as 'n groep of span met 'n gemeenskaplike doel voor oë en dit dra by tot die voortgesette

winsgewende bestaan van die onderneming. Die werkgewer en die werknemers deel dieselfde stel waardes wat uit onder andere die volgende bestaan:

Die algemene onderneming binne 'n vryemarkstelsel, respek vir die outoriteit en gesag van bestuur en die klem word gelê op lojaliteit teenoor mekaar. Alle deelnemers streef na groter winste deur hoër produktiwiteit met dien verstande dat almal in die winste mag deel. Konflik word as irrasioneel en anti-sosiaal bestempel. Wanneer konflik wel voorkom, word dit aan interpersoonlike verskille en 'n tekort aan wedersydse begrip toegeskryf.

Daar word geglo dat konflik wel opgelos kan word deur die bevordering van beter interpersoonlike verhoudinge. Vakbonde word deur navolgers van die benadering as onnodig en oorbodig beskou. Vakbonde word gesien as indringers omdat hul met bestuur meeding om die lojaliteit van werksmense en soms is die vakbonde verantwoordelik vir die wantroue en agterdog wat ontstaan tussen die betrokke partye.

Purcell (1984:60) is van mening dat bestuurders wat die benadering volg sover sal gaan as om met die vakbonde te onderhandel oor aspekte soos vergoeding en algemene werksomstandighede, maar hul weier om oor hul bestuursprerogatief en sake betreffende tegnologiese verandering, hervestiging en die oorbodige werklading van personeel te onderhandel, aangesien hul dit beskou as 'n bestuursverantwoordelikheid.

Die eenheidsbenadering is redelik gewild en word steeds deur talle bestuurders gevolg. In Suid-Afrika was die benadering baie gewild en deur bykans almal nagevolg totdat die sogenaamde "nuwe" vakbondbeweging sowel as sake wat in die hooggeregshof beslis is, die absoluteheid van die bestuursprerogatief begin bevraagteken het en 'n meer pluralistiese benadering begin navolg het.

2.2.1.1 Kritiek teen die eenheidsbenadering

Dit is duidelik dat die pluralistiese benadering 'n baie meer realistiese benadering aanbied as die eenheidsbenadering. Die eenheidsbenadering stel eerder 'n ideologie voor van hoe dit binne 'n onderneming behoort te funksioneer, maar nie hoe dit werklik funksioneer nie (Marchington, 1982:47).

Die navorser is van mening dat die eenheidsbenadering sowel as die radikale benadering nie met groot sukses kan aangewend word nie omdat die mens in die werksituasie nog steeds individuele ideale en belangstellings het. Die benadering beperk die potensiaal van die werknemer en bring 'n negatiewe houding teenoor bestuur teweeg, aangesien die werknemer nie deelneem aan besluite in die besluitnemingsproses wat hom regstreeks raak nie.

2.2.2 Die pluralistiese benadering

Finnemore en Van der Merwe (1987:15) is van mening dat die pluralistiese of meerderheidsbenadering gegrond word op die aanvaarding van konflikterende doelwitte wat bestaan tussen werknemer en werkgewer, maar met die veronderstelling dat daar tog 'n mate van balans tussen beide die belange en mag van die besturende partye tot die verhouding kan bestaan.

Bogenoemde impliseer nie dat 'n kompromie wel effektief beperk en bestuur kan word nie. Die benadering beskou konflik as onvermydelik en dat dit ontstaan òf binne die ondernemingstrukture òf as gevolg van die aard van die werkgewer - werknemerverhouding. Dié soort konflik bestaan binne die raamwerk van ingedeelde doelwitte, naamlik die voortgesette winsgewende bestaan van die onderneming waarsonder nie een van die partye kan voortbestaan nie.

As gevolg van die gedeelde belang is die betrokke partye gewillig om 'n kompromie aan te gaan ten opsigte van die optrede van die partye teenoor mekaar. Die konflik wat voorkom tussen die partye bereik selde destruktiewe proporsies. Vryheid van assosiasie, die

kollektiewe bedingingsproses en gesamentlike besluitneming word aanvaar as maniere om 'n magsbalans te handhaaf tussen die onderskeie partye.

Navolgers van dié benadering beskou nie die wet as die finale en absolute outoriteit nie en vind 'n balans met die inagneming van belange, regverdigheid en gelykheid.

Vakbonde word as 'n noodsaaklikheid beskou om 'n magsbalans te bewerkstellig tussen die werkgewer en die werknemer en ook as 'n hulpmiddel om uitdrukking te gee aan die werknemers se eise.

Volgens Salamon (1987:23) word die pluralistiese sienswyse algemeen in die westerse demokratiese samestellings aangetref. Die mees algemene kritiek teen die pluralistiese benadering is die feit dat geen ware mag aan werknemers en vakbonde gegee word nie.

Gemeenskappe waar die pluralistiese benadering gebruik word, is normaalweg noukeurig gebalanseerd. Sodanige gemeenskappe benodig 'n rykdombasis wat as gelykmatig verdeel beskou word en genoegsaam om die hoofrolspelers toe te laat om 'n belangstelling in die gemeenskap eerder as die ontwrigting daarvan te hê (Finnemore & Van der Merwe, 1993:7).

2.2.2.1 Kritiek teen die pluralistiese benadering

Die pluralistiese benadering was ook nie vry van kritiek nie. Die vernaamste hiervan, volgens Marchington (1982:47), was dat die pluralisme veronderstel dat daar 'n magsewewig bestaan tussen die verskillende kompeterende groepe binne die onderneming terwyl dit fundamenteel onwaar is deurdat die eienaars van hulpbronne meer besit as diegene wat vir hul werk.

2.2.3 Die radikale benadering

Die benadering word, volgens Finnemore en Van der Merwe (1987:18), gebaseer op die marxistiese teorie. Die radikale benadering, ook bekend as die marxistiese benadering,

ontken die feit dat enige magsbalans bereik kan word binne 'n kapitalistiese stelsel. Volgens die benadering word die kernoorzaak van konflik tussen die werkgewer en die werknemer nie gevind binne die grense van die diensverhouding nie, maar in die gemeenskap wat 'n kapitalistiese ekonomiese sisteem voorstaan en wat sosiale, politiese en wetlike beleide daar gestel het waardeur die werkgewer begunstig word.

Die werkgewer se mag is gevolglik groter as dié van die werknemer, alhoewel kollektiewe bedingingsprosedures die illusie van gelykheid mag skep. Volgelinge van die benadering steun vakbonde, maar alleenlik as hul 'n politieke rol vervul, met ander woorde indien hul as agente optree vir totale verandering (Finnemore & Van der Merwe, 1993:9.)

Voorstanders van dié benadering glo dat daar geen gesamentlike belange tussen die werkgewer en werknemer kan bestaan nie omdat die werknemer in die proses van winsbejag sy eie uitbuiting sal bewerkstellig. Die oplossing van die probleem lê volgens hulle in 'n kapitalistiese stelsel in samewerking met 'n stelsel van gedeelde eienaarskap en gemeenskaplike beheer.

Die navorser is van mening dat dit duidelik is dat slegs 'n paar, indien enige, van die bestuurders en werknemers die radikale benadering sal navolg en dat hulle eerder die eenheid of die pluralistiese benadering sal volg.

Fox (1988:3) het 'n spektrum van werkgewer-werknemerverhoudings ontwikkel deur van die eenheids- en pluralistiese benaderings gebruik te maak. Dié tipes verhoudings kan voortspruit uit die gebruik van 'n spesifieke benadering deur een of die ander of beide die partye. Vyf tipes arbeidsverhoudings kan in terme van Fox se model geïdentifiseer word. In die tradisionele verhouding, waarby beide partye 'n eenheidsperspektief aanneem, is werknemers oortuig dat hul die organisasie se doelwitte moet nastreef, soms ten koste van hulself.

Ten spyte van die prominensie van die eenheidsbeweging bestaan genoemde verhoudings steeds. Die gesofistikeerde-moderne verhouding bestaan daaruit dat albei partye 'n

pluralistiese siening aanneem. Hul glo dat konflik konstruktief gehanteer kan word binne die konteks van 'n gedeelde doelwit.

Navolgers van die gesofistikeerde-paternalistiese verhouding probeer bestuursprosedure en sisteme daarstel om konflik te beheer, maar in 'n situasie waar werknemers steeds 'n eenheidsbenadering navolg en hulself nie in opposisie tot bestuur plaas nie. Verhoudings word gekenmerk deur klassieke konflik en volgehoue uitdagings.

In die geval volhard bestuur in 'n eenheidsbenadering en die werknemers neem 'n meer pluralistiese standpunt in. Die werknemers poog dus om hul belange in opposisiebestuur na te jaag wat op hul beurt deurgaans weier om sulke eise te erken. Die standaard moderne verhouding word gekenmerk deur 'n sterk verdraagsaamheid tussen partye.

Bestuur neem kennis van die pluralistiese benadering, maar hang nog steeds 'n oorheersende eenheidsbenadering aan terwyl werknemers intussen op hul regte wil aandring. Die werknemers glo dat dit nie wys is om onnodig golwe te maak of teen die stroom te beweeg nie (Finnemore & Van der Merwe, 1993:11.)

Fox se werk is later gebruik om verskeie bestuurstyle te identifiseer. Die navorser is van mening dat die benadering wat deur 'n party gekies word, ook afhang van ander aspekte van die perseptuele raamwerk soos deur die ideologiese basis, vakbondinmenging en die uitgangspunte van die regering. Die voorgenoemde aspekte sal 'n invloed hê op die tipe bestuur en organisasiestyle wat uiteindelik in die organisasie sal bly voortbestaan.

Hoewel die drie benaderings wat reeds beskryf is 'n basis vir teoretiese differensiasie konstateer, kan 'n spesifieke party verkies om twee of meer van die benaderings saam te voeg. Dus kan baie eenheidsbenaderingsnavolgers, wie se benadering oorwegend radikaal is, geneig wees om 'n pluralistiese benadering tot die verhouding te verkondig. Daar bestaan 'n geneigdheid onder bestuurders en werknemers om 'n pluralistiese benadering aan te neem, maar terselfdertyd nader aan 'n nuwe soort eenheidsbenadering te beweeg. Die benadering

beklemtoon gemeenskaplikheid en samewerking. Die uiterste van die tradisionele unitarisme sal ook getemper wees deur die aanvaarding van vakbonde en die kollektiewe bedingingsfunksie (Bendix, 1996:23).

2.2.3.1 Kritiek teen die radikale benadering

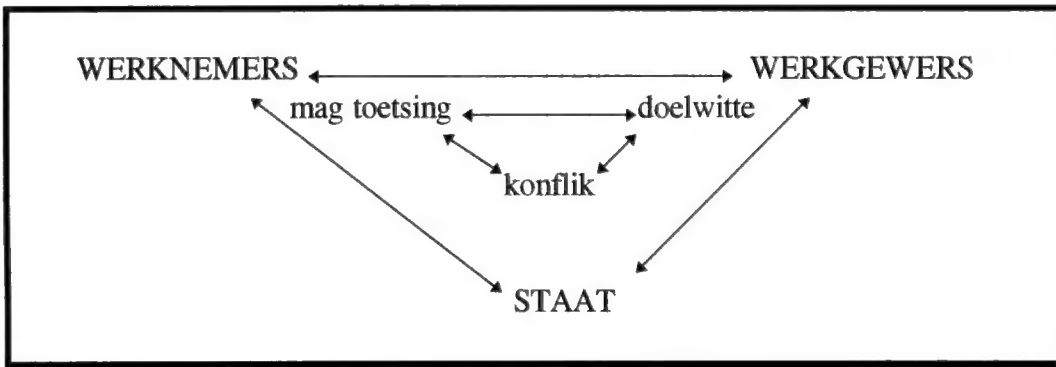
Finnemore en Van der Merwe (1987:18) is van mening dat hierdie benadering die vervanging van die bestuur deur die werknemers goedkeur en dat die gesag in die hande van die werknemers moet wees.

Hierop wil die navorser byvoeg dat daar nog geen militante aksies of openbare geweldpleging deur enige vakbond op die langeduur enigsins voordelig was vir die arbeidsverhoudingsklimaat in Suid-Afrika nie. Die voorstel is dat geen onderneming die radikale benadering behoort aan te hang nie.

2.3 DEELNEMERS IN DIE ARBEIDSVERHOUDING

Volgens Bendix (1996:10-11) word na die arbeidsverhouding verwys as 'n tri-patristiese verhouding tussen werkgewers, werknemers en die staat, soos in figuur 1 aangetoon word. Daar word onnodig klem gelê op die institusionele aspekte van die verhouding en dit plaas die staat in 'n posisie van 'n permanente en gelyke vennoot en regulator. Omdat die bestuur van arbeidsverhouding so belangrik is vir die groter gemeenskap, het die staat wel 'n belangrike rol te speel in die verhouding.

FIGUUR 1 - PARTYE TOT DIE ARBEIDSVERHOUDING



Bron: Finnemore en Van der Merwe (1993:13)

Die mate waartoe die staat 'n invloed kan uitoefen op die verhouding verskil van gemeenskap tot gemeenskap. Die oorheersende ideologiese en politiese oortuiging wat in die betrokke gemeenskap heers, het ook 'n noemenswaardige invloed op die verhouding. In die meeste gevalle sal die staat ten minste die minimum wetlike beskerming aan die betrokke partye bied en, indien nodig, 'n raamwerk daarstel vir die vreedsame bestuur van die verhouding.

Daar bestaan volgens Bendix (1992:11) net een geval waar die staat 'n volwaardige vennoot in die arbeidsverhouding kan wees. Omdat die staat 'n wye publieke sektor administreer is die staat self 'n werkgewer, 'n rol wat in konflik kan kom met sy ander rolle as wetgewer, versoener en beherende instansie. Sommige regerings het afstand gedoen van hul rol as verteenwoordiger van die mense tydens hul vervulling van die rol as werkgewer. Hulle kon bogenoemde regkry deur die reëls wat in die privaatsektor geld, ook van toepassing te maak op die publieke sektor. Vakbonde en kollektiewe bedinging het 'n deel geword van sekere publieke sektore, alhoewel die vryheid om te staak in sekere gevalle verbied word. Dit het die staat as voorbeeld laat dien vir die privaatsektor werkgewers.

Daar word ook na die arbeidsverhouding verwys as 'n bestuursvakbondverhouding, maar dit is nie van toepassing in gevalle waar vakbonde nie betrokke is nie. Op mikrovlak word die term unie of vakbond afgelei van 'n kollektiwiteit of versameling van werknemers. Op dié vlak het 'n vakbond nie 'n onafhanklike of aparte bestaan nie, maar is bloot 'n

verteenwoordiger van die werknemer. Hoewel vakbonde 'n belangrike rol gespeel het en steeds speel is hul nie noodsaaklik vir die voortbestaan of bestuur van die arbeidsverhouding nie.

2.4 ROLLE WAT DEUR PARTYE AANGENEEM WORD

Soos in die geval van baie ander verhoudings word die rolle en status wat partye in die arbeidsverhouding beklee, toegeken deur middel van gebruike en tradisies. Tradisioneel word beplanning, besluitneming, beheer en leiding aan bestuur oorgelaat, terwyl die werknemers die opdragte van die eienaar of bestuurder uitvoer.

Solomon (1987:100) definieer die staat as die politieke gebaseerde en beheerde instelling van die regering en waar regulering binne 'n georganiseerde gemeenskap plaasvind. Die verkose regering van die dag is die hoofdryfkrag wat die tipe strategie en keuses wat die staat sal navolg in verband met die formulering van nywerheidsbetrekkinge, beleide en wetgewing sal beïnvloed.

Die werknemer het geen insette gehad in die besluitnemingproses nie en het ook geen kennis wat die gevolg van sy daad was nie. Die bogenoemde rolle word steeds gewilliglik aanvaar en bedryf deur die meeste deelnemers aan die arbeidsverhouding. Die genoemde siening kan lei tot die gewillige aanvaarding waarna verwys word as die "werkgewers prerogatief".

Benewens al die veranderings wat plaasvind in die sosiale waardes, sisteme, individuele gelowe en doelwitte, bly die persepsie van die rol van die werknemer en die werkgewer steeds dieselfde. Die bestuurders van groot maatskappye wat self ook werknemers is, maar hulself as verteenwoordigers van die maatskappy beskou, het die rol van werkgewer aangeneem en het die werkgewers prerogatief vir hulself toegeëien wat voorheen nagevolg is (Bendix, 1996:11).

Die navorser is van mening dat die mees noemenswaardige veranderinge wat gaan plaasvind in die arbeidsverhoudingsveld binne die volgende tien tot twintig jaar sal ontstaan as gevolg van veranderinge in die roldefinisie van die deelnemers en vanuit die herdefiniëring van die werkgewers of bestuursprerogatief. Bestuurders, in besonder, sal die konflik wat inherent aan hul posisie is moet probeer uit die weg ruim deur weg te doen met hul aanspraak op status as gevolg van die feit dat hul verteenwoordigers van 'n maatskappy is. In plaas daarvan moet hul respek verwerf as persone met spesifieke en noodsaaklike vaardighede.

2.5 ARBEIDSVERHOUDINGE AS 'N SOSIALE VENNOOTSKAP

Bendix (1996:49) is van mening dat die interaksie tussen die groter gemeenskap en die arbeidsverhoudingsstelsel nie 'n eenrigtingproses is nie. Ontwikkelings en gebeure in die arbeidsverhoudingsstelsel sal 'n invloed hê op die breër gemeenskap, veral in gemeenskappe waar vooruitgang vertraag word. Deelname en samewerking in die werkplek mag lei tot 'n soortgelyke samewerking tussen verskillende groepe in die gemeenskap. Opleiding wat deur die werkgewer verskaf word en die gebruik van sosiale verantwoordelikheid, help met die opheffing van die hele gemeenskap.

Volgens Bendix (1992:127) is konflik inherent aan die arbeidsverhouding en terwyl pogings aangewend word om konflik te beperk, word die verhouding in stand gehou bloot deur die feit dat daar 'n gemeenskaplike belang tussen die partye bestaan. In die verlede is konflik ook deur kollektiewe bedinging beperk.

Tydens die kollektiewe bedingingsproses beskou die werkgewer en die vakbond hulself as antagonistiese met die uitsluitlike doel om hul eie doelstellings na te streef. In die kollektiewe bedingingsproses is nie een van die partye bereid om te veel toegewings teenoor die ander te maak nie. Konflik is nie altyd onwenslik nie, want sekere vlakke van konflik kan funksioneel wees deurdat dit stagnasie voorkom. Die vertrekpunt is bestuur se tradisionele prerogatief om te bestuur en om besluite te neem ten opsigte van die onderneming. Vakbonde wil nie die prerogatief van bestuur ontnem nie.

Volgens Anstey (1990:151) wil hul die prerogatief slegs uitdaag en deur middel van kollektiewe bedinging wil hul die mag van bestuur ietwat beperk. Tot en met die 1950's was kollektiewe bedinging, met 'n paar uitsonderings, die fokuspunt van die meeste Westerse arbeidsverhoudingsisteme. Gedurende die afgelope dertig tot veertig jaar het die fokus geleidelik verskuif binne veral die meeste Wes-Europese gemeenskappe.

Die verandering is eerstens veroorsaak deur die feit dat vrye kollektiewe bedinging en die vryheid om te staak gelei het tot hoë sosiale en ekonomiese koste en die polarisasie tussen kapitaal en arbeid. Tweedens behoort baie min ondernemings nog aan 'n enkel eienaar. Die verandering in eienaarskap se patrone wat nou verskuif het na groter korporasies, maak dit moeilik om die werkgewer-eienaar as 'n aparte entiteit te onderskei.

Derdens, en die belangrikste, is die sosio-politiese waardes en ideologieë wat verander het. Daar word algemeen aanvaar dat die regering nie tot stand kan kom sonder die medewete van die persone wat regeer gaan word nie, met ander woorde 'n demokratiese benadering. Net so kan besluite nie geneem word sonder om diegene te betrek wat daardeur beïnvloed gaan word nie. Werkgewers het nie net 'n ekonomiese verantwoordelikheid nie, maar ook 'n sosiale verantwoordelikheid.

Die verskuiwing in sosio-politiese waardes het sy refleksie gevind in die gesindhede van werknemers wat nou verwag om groter persoonlike bevrediging en betekenis uit hul werk te put. Werknemers het meer bewus geword van hul regte en hul aspirasies het toegeneem. Bogenoemde word vergesel deur 'n groter bekommernis oor die welstand van ander mense in die gemeenskap en die besigheidswêreld.

2.6 OMGEWINGSELEMENTE SE INVLOED OP ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA

Volgens Finnemore en van der Merwe (1987:22) is die invloed van die omgewingsfaktore op die doelwitte en mag van werkgewers en vakbonde dinamies. Die oopraamwerksisteem wat gebruik word impliseer 'n verdeling van die ekonomiese, politiese, regtelike en sosiale faktore wat inter-afhanklik is, maar dikwels is dit moeilik om die faktore in onderskeie kategorieë te verdeel. Die belangrikste omgewingsfaktore wat impak het op die arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika word vervolgens bespreek onder spesifieke opskrifte.

2.6.1 Ekonomiese faktore wat 'n invloed het op arbeidsverhoudinge

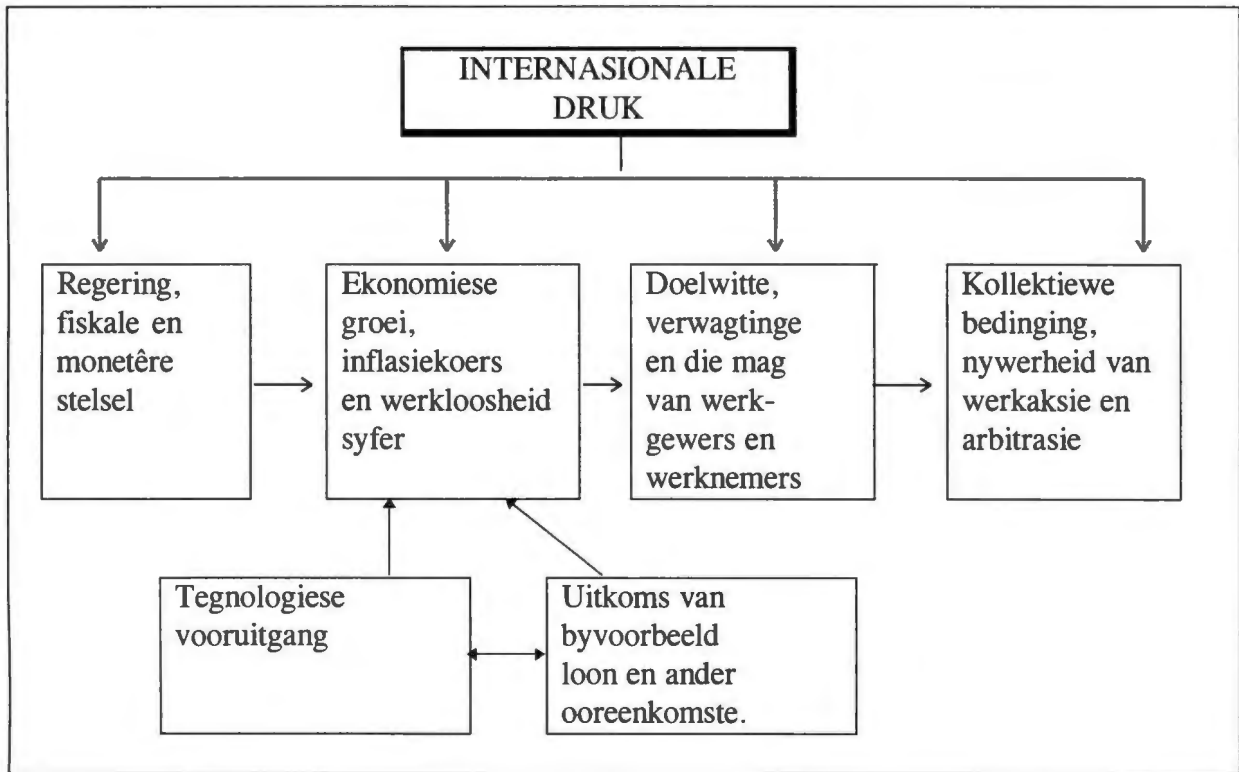
Die invloed wat die ekonomiese faktore het op arbeidsverhoudinge is 'n veel besproke onderwerp. Figuur 2 illustreer die verhouding tussen sekere ekonomiese faktore en die arbeidsverhoudinge.

Volgens Bendix (1996:47) speel ekonomiese omstandighede ook 'n bepalende rol in die daarstel van 'n oorkoepelende sisteem. Werkloosheid wat ontstaan as gevolg van ekonomiese teespoed mag die hersiening van prosedures en gebruike in die huidige arbeidsverhouding-sisteem noodsaak. Volgehoue teespoed mag die solidariteit onder werknemers verhoog en veroorsaak dat hul groter politieke mag kan verkry. Dit mag gebruik word om veranderinge aan die sosio-politiese en arbeidsverhoudinge sisteem te weeg te bring. Alternatiewelik kan gedeelde ekonomiese teespoed lei tot groter samewerking tussen werkgewers, werknemers en die staat.

Daar bestaan vele ekonomiese faktore wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge uitoefen. Ekonomiese faktore vorm een van die mees analitiese faktore in die tot standbringende van arbeidsverhoudinge sisteme.

FIGUUR 2

EKONOMIESE FAKTORE WAT 'N INVLOED HET OP ARBEIDSVERHOUDINGE



Bron: Finnemore & Van der Merwe (1993:33)

2.6.1.1 Regeringsbeleid

Na afloop van die 1994 algemene verkiesing het die saamgestelde Departement van Mannekrag wat nou bekend staan as die Departement van Arbeid, voortgegaan om sy stempel op die arbeidsverhoudingsstelsel af te druk. 'n Taakgroep is saamgestel om 'n nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge op te stel en in Februarie 1995 is die eerste "Draft Negotiation Document" gepubliseer vir kommentaar (Bendix, 1996:103).

Oor die algemeen is die doelwit van 'n regering in 'n kapitalistiese land van so aard dat dit poog om werkloosheid te verminder, inflasie te beheer en om ekonomiese groei te bewerkstellig. Om die doel te verwesenlik implementeer die betrokke regering 'n fiskale

beleid wat die belasting en begrotingsaspekte onder die vergrootglas plaas. 'n Monetêre beleid wat die geld wat in omloop is kan reguleer, word ingestel. Ekonomiese groei is noodsaaklik in 'n ontwikkelende land, veral waar 'n snelgroeiende populasie geakkommodeer moet word en die werkloosheidsyfer tot 'n aanvaarbare vlak beperk moet word.

Volgens Holden en McGrath (1986:23) is die resessie wat tydens 1982 in Suid-Afrika begin het deels veroorsaak deur die gevolge van regeringmaatstawwe om inflasie te verlaag deur die bedrag geld wat in omloop is te beperk en deur die verhoging van belasting in die vorm van algemene verkoopbelasting. Hoewel die effek van die maatstawwe, naamlik die stygende werkloosheid en die verlaagde uitsette deur werknemers 'n verlaagde inflasie moes meebring, het dit 'n stygende inflasiekoers van 16 persent in 1985 tot gevolg gehad.

In 'n poging om resessie te beveg, is die Suid-Afrikaanse regering verbind tot die bevordering van 'n vryemarkstelsel deur die privatisering van sekere industrieë en die bevordering van die informele sektor en kleinskaalse industrieë en ondernemings. 'n Groeikoers van ten minste 5.5 persent per jaar in die bruto binnelandse produk is nodig in Suid-Afrika om die verlangde 7.2 miljoen werkgeleenthede te skep wat vir die groeiende populasie oor die volgende twintig jaar benodig sal word.

Diegene wat kritiek lewer teen die vryemarkfilosofie wys daarop dat 'n sosialistiese program die enigste oplossing kan wees vir die verligting van swart armoede in Suid-Afrika. Suid-Afrika staan tans 'n werkloosheidskoers van nagenoeg 32 persent in die gesig (Mittner, 1996a:25).

Vilikazi (1989:131) sê dat die staat die probleem van wit armoede aangespreek het deur die inwerkingstelling van grootliks nie-kapitalistiese metodes soos die instelling van arbeidsbeleide in 1924 wat werk aan die arm blanke werknemers in die staatsdiens voorsien het. Ekonomiese beleide en gebruike het 'n direkte impak op arbeidsverhoudinge soos uit die voorafgaande bespreking gesien kan word.

2.6.1.2 Internasionale druk

Die Suid-Afrikaanse ekonomie vorm deel van die wêreld ekonomie. Internasionale druk het ook 'n aansienlike impak op ekonomiese groei in 'n land. Die wantroue in Suid-Afrika deur investerende lande tesame met beroepe wat gemaak is om nie in Suid-Afrika te belê nie as gevolg van politiese en ekonomiese redes, het gelei tot 'n afname in kapitale investering in die afgelope jare.

Die meeste ontwikkelende lande bevind hulself met onvoldoende kapitaal om die vereiste ontwikkelings en infrastrukture te befonds om aan die vinnig groeiende populasie se behoeftes te voorsien, al bestaan daar min of geen natuurlike hulpbronne. Gevolglik benodig die lande en het hul afhanklik geword van buitelandse finansiering om hul beleggings te finansier. Dié lande sluit Suid-Afrika ook in (Finnemore & Van der Merwe, 1993:36).

'n Wisselende goudprys, die afname in die waarde van die rand op wêreldmarkte en die moratorium wat geplaas is op die terugbetaling van korttermyn buitelandse lenings in Augustus 1985 het bygedra tot verdere ekonomiese probleme. Die resessie wat gevolg het na die 1976 Soweto onluste het tot 'n einde gekom as gevolg van 'n groot verhoging in die goudprys op wêreldmarkte.

Volgens Holden en McGrath (1986:24) bly Suid-Afrika steeds afhanklik van internasionale finansiering vir sy ontwikkelingsbehoefte. Die bogenoemde internasionale afhanklikheid het 'n groot invloed op arbeidsverhoudinge, veral waar investering deur multi-nasionale maatskappye betrokke is. Plaaslike vakbonde het van hul internasionale kontakte met oorsese vakbonde en anti-apartheidgroepe gebruik gemaak om die beweerde wanpraktyke deur sommige van die multi-nasionale maatskappye bekend te maak. Tegnologiese ontwikkeling is nog 'n vorm van internasionale druk. Maatskappye moet meer kapitaalintensief raak en 'n meer gesofistikeerde produksieproses aanneem om mededingend te bly op wêreldmarkte.

2.6.1.3 Tegnologiese verandering

Volgens Bendix (1996:435) kan die effek van tegnologiese verandering op kollektiewe bedinging in twee groepe verdeel word. Die eerste hou verband met die invloed van die tegnologie op die werkproses en op die werknemer wat die werk verrig. Die tweede groep hou verband met die indiensnemingsvlakke. Dit word algemeen aanvaar dat massaproduksie die werknemer van sy werk vervreem, sosiale interaksie verlaag en 'n onmenslike effek op die werknemer as mens het.

Die bedreiging wat tegnologiese ontwikkeling op die werksekuriteit van werknemers het is 'n deurlopende twispunt tussen die werknemers en die vakbonde. Tegnologiese vooruitgang is 'n integrale deel van die moderne samelewing en vakbonde moet dit dalk oor die langéduur begin aanvaar. Indien die vakbonde tegnologiese verandering aanvaar as 'n werklikheid kan dit 'n item vir integrerende eerder as distributiewe bedinging word.

Die impak van tegnologiese verandering op die samelewing en die implikasies daarvan op arbeidsverhoudinge word grootskaals gedebatteer. Die pessimistiese siening beskou tegnologiese verandering as 'n proses wat kan lei tot verhoogde werkloosheid as gevolg van die direkte vervanging van werknemers deur robotte en ander gerekenariseerde sisteme. Die optimistiese siening aanvaar dat tegnologiese verandering reeds van vroeg af plaasvind en niesteenstaande sy positiewe effek op produktiwiteit tot wydverspreide werkloosheid gelei het.

Volgens Treu (1984:109) wissel die impak van outomatisasie op werkloosheid en die organisasie van werk in ooreenstemming met die omstandighede en die keuses van die rolspelers in arbeidsverhoudinge. Die Suid-Afrikaanse ekonomie word al hoe meer beïnvloed deur die implementering van nuwe tegnologie. Die bekendstelling van verpakkingshouers in die Kaapstadse dokke in die middel 1970's het byvoorbeeld gelei tot die afname in werknemersgetalle vanaf 2000 werknemers tot nagenoeg 400 werknemers. Die landbou, vervaardiging en dienste industrieë word almal deur tegnologiese verandering in een of ander vorm geraak.

'n Ander moontlikheid is dat die vraag na goedkoper produkte verhoog het en nuwe behoeftes en belangstellings het ontwikkel. Nuwe werkgeleenthede word geskep in ander velde soos byvoorbeeld in die rekenaarindustrie. Dit is gevolglik duidelik dat die ontwikkeling van nuwe industrieë die behoefte laat ontstaan vir meer gesofistikeerde vaardighede wat bydra tot strukturele werkloosheid onder die werknemers wat nie oor die nodige vaardighede beskik nie. Die omvang van die probleem is groter waar grootskaalse tegnologiese ontwikkeling plaasvind.

Volgens Maree (1984:24) bestaan daar 'n hoeveelheid ooreenkomste tussen vakbonde en bestuur wat die reg om te onderhandel oor die bekendstelling van nuwe tegnologie insluit. Sodoende word die risiko van werknemers om hul werk te verloor tot 'n mate verlaag. Met die bestaande hoë vlak van werkloosheid in Suid-Afrika, is dit hoogs waarskynlik dat tegnologiese verandering 'n area van konflik tussen vakbonde en bestuur kan word.

Tegnologiese verandering word nie net aangespoor deur pogings om die arbeidskoste te beheer of om die militantheid van die vakbonde te probeer ondergrawe nie. Uitvindings mag benodig word om die tekort aan vaardighede aan te vul of om die gevaarlike werk te verminder. Beter en meer effektiewe produkte en meer effektiewe administrasieprosedures kan ontwerp word en sodoende kan die kompeterende gees aangehelp word. Produksie kan selfs deur middel van tegnologiese verandering uitgebrei word en sodoende kan daar meer werkseleenthede geskep word (Finnemore & Van derMerwe, 1993:41).

2.6.2 Risiko's van regeringsbeleid, internasionale druk en tegnologiese verandering

■ Werkloosheid:

Barker (1994:5) is van mening dat een van die mees aanvaarde hipoteses is dat die onderhandelingsmag van die vakbond verhoog namate die besigheidsiklus nader aan die geen-werkloosheidsyfer beweeg. Die teenoorgestelde is ook waar, naamlik dat die vakbond se

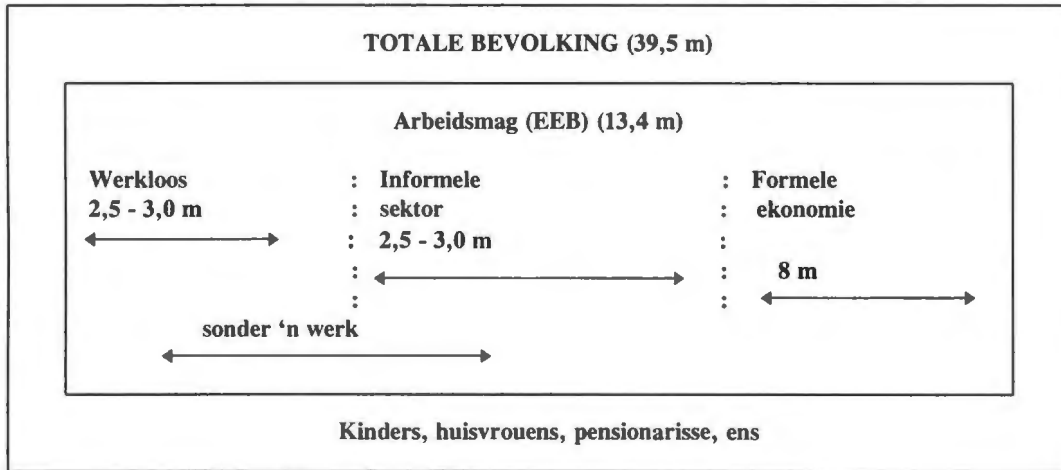
onderhandelings mag verlaag namate die vraag na produkte verlaag en die vlak van werkloosheid verhoog. Die meeste vakbonde is suksesvol in hul poging om 'n perk te plaas op vergoedingsaanpassings gedurende 'n afwaartse neiging in die besigheidsiklus.

Tydens die afwaartse swaai in die Suid-Afrikaanse ekonomie in die middel 1980's het werkloosheid in so 'n mate toegeneem dat verskeie hulpfondse deur die regering ingestel moes word. Beramings van werkloosheid in die jare voor 1984 in Suid-Afrika het volgens Natras (1984:24) gewissel van nagenoeg 9 persent tot soveel as 30 persent. 'n Onlangse studie deur hom het aangetoon dat werkloosheid onder swartes in die Port Elizabeth en Uitenhage area so hoog as 56 persent kan wees. Die groot werkloosheidsyfer kan nie net toegeskryf word aan sikliese werkloosheid nie, maar ook aan strukturele werkloosheid, met ander woorde werkloosheid as gevolg van die gebrek aan opleiding, beperkte mobiliteit of ander vorms van diskriminasie teen sekere faktore van die populasie.

Die meting van werkloosheid lewer talle probleme op in 'n ontwikkelende land soos Suid-Afrika. Volgens Barker en Backer (1992:5) word daar egter beraam dat daar 5.4 miljoen persone sonder werk in die formele ekonomie is, wat ongeveer 40 persent van die ekonomies bedrywige bevolking verteenwoordig. Word die informele sektor uitgesluit van hierdie syfer, kan die aantal werkloos na raming 2.5 tot 3.0 miljoen wees (sien figuur3). Werkloosheid is besonder ernstig onder veral vroue, jeugdige en in sekere geografiese gebiede soos die Wes- en Oos Kaap, die PWV-gebied en Kwazulu Natal.

Volgens Mittner (1996a:25) staan Suid-Afrika tans 'n werkloosheidskoers van nagenoeg 32 persent in die gesig. Strukturele werkloosheid het toegeneem in Suid-Afrika omdat die skepping van werksgeleenthede nie kon byhou by die vinnige groeikoers van die populasie nie.

FIGUUR 3 - SUID-AFRIKAANSE BEVOLKING EN ARBEIDSMAG



Bron: Barker en Backer (1992:2)

Die afname in die bedingingsmag kan 'n oorsaak wees van die groeiende omvang van werkloosheid in die land. Die verskynsel verhoed dat die vakbonde van meer militante vorme van kollektiewe aksie gebruik maak om hul punt te stel. Plaasvervangende werknemers kan maklik gevind word uit die "bron" van werklose mense om die stakende werknemers te vervang indien dit nodig blyk te wees.

■ Die Vakbonde:

Vakbonde sal poog om te verseker dat hul lede se vergoedingspakkette nie uitgeput raak deur die stygende inflasiekoers nie. Die vakbond se vermoë om bogenoemde te bewerkstellig hang grootliks af van hul mag om druk te plaas op die werkgewer tydens die loon of vergoedingsonderhandelings.

Gedurende die resessie het werknemers volgens Ehrenberg en Smith (1985:27) van nywerheidsaksies gebruik gemaak om in hul doel te slaag, maar dit het tot 'n neiging onder werkgewers gelei om stakende werknemers af te dank. Sommige van die vakbonde het in 'n poging om die effek van die stygende inflasie op die vergoeding van werknemers teen te

werk, 'n klousule in hul onderhandelinge met bestuur bygevoeg om bogenoemde te probeer bewerkstellig.

Navorsing het getoon dat die vergoedingspakkette van werknemers, veral gedurende 1984 en 1985, nie met die inflasiekoers kon tred hou nie.

Vakbondlidmaatskap het van 1989 tot 1990 volgens Levy *et al.* (1990:12) 'n styging getoon. Tans behoort meer as 42 persent van Suid-Afrika se ekonomiesaktiewe bevolking aan 'n vakbond, wat Suid-Afrika een van die lande met die grootste georganiseerde arbeidsmag in die wêreld maak. In ander lande word tans 'n daling in vakbondlidmaatskap ervaar.

2.6.3 Invloed van die vakbonde op die ekonomie

Die invloed wat kollektiewe bedingingsooreenkomste op die ekonomie het, is vandag nog 'n veelbesproke onderwerp. Oor die kort termyn wil dit voorkom of loonooreenkomste wat nie deur 'n ooreenstemmende verhoging in produktiwiteit vergesel word nie tot 'n verhoging in inflasie kan lei. Die koste van geproduseerde goedere styg as gevolg van die styging in arbeidkoste. Produksie kan moontlik as gevolg hiervan verskuif na 'n geenvakbondsektor wat dan op sy beurt 'n groot mededinger kan word.

Die basiese beginsel wat in die geval van toepassing is, is dat indien vakbonde nie al die plaasvervangers vir vakbondarbeid beheer nie, enige verhoging in arbeidkoste in die vakbondgedeelte van die arbeidsmark tot 'n verskuiwing van werkgeleenthede na die geenvakbondsektor van die arbeidsmark tot gevolg kan hê. Dit is belangrik om kennis te neem dat vakbonde wat 'n poging aanwend om ten alle koste die ekonomiese situasie van hul lede te verbeter oor die langtermyn 'n verlaging in die algemene ekonomiese situasie teweeg kan bring (Bendix, 1996:172).

Vakbonde in Suid-Afrika word alreeds gekonfronteer met die probleem dat 'n hoeveelheid van die arbeidsintensiewe maatskappye reeds hul besigheid verskuif het na die voormalige

onafhanklike buurstate soos die Ciskei en Bophuthatswana, waar die waarskynlikheid om met 'n geünifiseerde arbeidsmark in aanraking te kom, redelik onwaarskynlik is.

Levy *et al.* (1991:145) is van mening dat hoewel heelparty werkgewers en die algemene publiek soms dink dat loonverhogings die primêre oorsaak is vir die styging in die inflasiekoers, moet onthou word dat die geünifiseerde sektor van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark in 1985 slegs 20 persent van die totale arbeidsmark uitgemaak het. Bogenoemde dui dus daarop dat die vakbond se invloed op lone nie so groot was nie. Die Amerikaanse en die Britse regerings het reeds gepoog om die grootte van die loonverhogings te reguleer deur 'n limiet te plaas op die persentasie loonverhoging waarop ooreengekom mag word.

'n Verskeidenheid van tipes inkomstebeleide is al op die proef gestel. Die tipe van kontrole is nie in Suid-Afrika geïnisieer nie. Die effektiwiteit van 'n inkomstebeleid word bevraagteken en verder glo heelparty ekonome dat 'n inkomstebeleid ondoeltreffendheid en onbillikheid in die ekonomie meebring, byvoorbeeld administratiewe koste en die taak om die beleid af te dwing.

2.6.4 Die invloed van politiek op arbeidsverhoudinge

Sterk politiese verdeeldheid binne 'n gemeenskap of 'n hoë vlak van politisering in sekere groepe sal uiteindelik gereflekteer word in die aspekte wat geopper word aan die bedingingstafel en die gesindhede van die bedingingsvennote teenoor mekaar. Sake wat normaalweg net as probleme gehanteer kon word, het nou 'n geskil geword. Dit kom gereeld in Suid-Afrika voor omdat sekere groepe hulself as opposisie beskou, nie net as gevolg van rassisme nie, maar ook rassistiese kapitalisme.

In gevalle waar verpolitisering baie voorkom word politieke aspekte tot die bedingingsagenda bygevoeg. Die aspekte kan wissel van die aandrang op die viering van politieke vakansiedae

of gevalle waar werknemers 'n politieke standpunt inneem ten opsigte van sekere geskilpunte (Bendix, 1996:435).

Net soos die ekonomiese beleid van die regering 'n invloed uitoefen op arbeidsverhoudinge, net so het die sosio-politiese beleide van die regering van die dag 'n invloed op arbeidsverhoudinge. In demokratiese lande moet politieke partye die behoeftes van die werknemers in ag neem voordat hul besluit op die implementering van beleide en arbeidswette. In Suid-Afrika het die swart werker bykans geen mag gehad om die oorheersende wit regering te beïnvloed nie, as gevolg van die feit dat hul tot onlangs geen stemreg gehad het nie.

Gevolgtrek is hul uitgesluit uit statutêre sisteme wat met vakbonde en kollektiewe bedingings te doen gehad het tot aan die einde van 1979. Verder het daar steeds verskeie wette bestaan wat teen die swart werker gediskrimineer het en wat hom verhinder het om 'n magsbasis te ontwikkel om dié beleide te bevraagteken en te beveg. Hoewel daar 'n tekort aan swart verteenwoordiging in die regering bestaan het, het dit die swart werknemers en vakbonde nie verhinder om hul ekonomiese krag te wys in hul stryd vir politiese verandering nie. Wegblyksies en verbruikersboikotte word toenemend gebruik as strategie om hul politieke griewe onder die aandag van die regering te bring. Sommige van die vakbonde het 'n noue band met van die politieke partye gevorm soos die UDF (United Democratic Front) en AZAPO (African Peoples Organisation).

Die vakbonde se vermoë om beheer uit te oefen oor arbeid en die verbruikersmag van hul lede maak van hul 'n kosbare bron en hulpmiddel vir politieke groepe en ander gemeenskap-organisasies. Die bande wat ontstaan tussen vakbonde en politieke organisasies is 'n verskynsel wat reeds in die vyftiger jare in Afrikalande soos Ghana en Tanzanië voorgekom het tydens hul stryd vir onafhanklikheid.

Die verskynsel het ook voorgekom in Europese lande soos Swede voordat alle lede van die gemeenskap deel geword het van die vryemarkstelsel. Die ontstaan van COSATU (Congress

of South African Trade Unions), die politiese aandrang vir die vrylating van Nelson Mandela en die opheffing van die verbod op die ANC (African National Congress) as politieke party was 'n belangrike stap in swartwerknemers se eise.

Oberschall (1973:115) sê in die verband dat: "Theorist, historians and social scientists have often noted that protest movements emerge in a society, not when a government is applying its repressive apparatus to the fullest extent but when a previously authoritarian regime is trying to reform and social control is loosened".

Hoewel die arbeidswet die affiliasie met 'n politieke party verbied, het sommige van die vakbonde steeds sterk bande met sekere van die politieke partye gehad. Die regering het aan die eenkant, deur middel van die departement van mannekrag, die indruk geskep dat die arbeidsadministrasie normaal verloop en aan die anderkant is sekuriteit en ander nie-arbeid-
verwante wetgewing ingestel om vakbonde en hul lede te beheer en te mishandel. Dié optrede het groot internasionale belangstelling uitgelok en het die weersin wat die wêreld in die apartheidsbeleid gehad tot 'n nuwe hoogtepunt gedryf (Finnemore & Van der Merwe 1993:44).

Debate oor die toekomstige vorms van regeringsinmenging soos die implimentering van minimumlone is onderweg. Nietemin is daar min ooreenkoms tussen die betrokke partye, selfs binne die vakbondbeweging self. Terwyl daar dié vakbonde bestaan wat glo dat die tipe vergoeding blootstelling sal verhoed, is daar andere wat glo dat so 'n vergoedingspakket die vakbond se bedingingsmag sal ondermyn en 'n daling in vergoedings tot gevolg sal hê. Politiese invloede op nywerheidsbetrekkinge was nog nooit so dinamies as gedurende die huidige proses van politiese transformasie nie.

2.6.5 Die invloed van sekere sosiale aspekte op arbeidsverhoudinge

Benewens die makro politiese en ekonomiese faktore se invloed op arbeidsverhoudinge bring basiese verskuiwings in die demografie sy eie uitdagings na vore. Die populasie groei, verstedeliking, gemeenskapstrukture en opvoeding is van die belangrikste faktore wat toenemend 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan uitoefen.

2.6.5.1 Populasiegroei

Gedurende die jaar 1985 is die totale populasie van Suid-Afrika, insluitende die tuislande, geskat op nagenoeg 28 590 000. Die syfer het bestaan uit 72 persent swart landsburgers. Die vooruitskatting wat volgens Spies (1985:37) vir die jaar 2000 gemaak is, is 44 863 000, met die swart lede van die bevolking wat 'n volle 78 persent van die totale populasie sal uitmaak. Benewens die werkloosheidsprobleem wat kan ontstaan as gevolg van die populasiegroei is daar vele ander implikasies wat kan ontstaan uit die groeiende populasie.

Die potensiële arbeidsmag sal bestaan uit al hoe jonger lede en 'n groter persentasie daarvan sal vanuit die swart populasie verkry word. Die moontlikheid van die verhoogde betrokkenheid van vakbonde word dus al hoe sterker. Volgens Kochan (1985:165) het 'n studie in Amerika getoon dat swartes en ander nie-blanke werknemers meer geneig is om by 'n vakbond aan te sluit as wat die geval is by blanke werknemers.

Volgens Calitz (1991:29) groei Suid-Afrika en gevolglik ook sy arbeidsmag teen 'n baie vinnige tempo, naamlik 2.68 persent per jaar (sien tabel 1). Dit kan met die groeikoerse van sekere ander lande van die wêreld vergelyk word, byvoorbeeld die Verenigde State van Amerika 0.97 persent en 2.01 in die geval Indië. Die geskatte of geprojekteerde bevolkingsgroeikoerse vir die verskillende bevolkingsgroepe in Suid-Afrika vir die tydperk 1985 tot 2000 word in tabel 1 aangetoon.

TABEL I

BEVOLKINGSGROEIKOERSE

	1985-1990	1990-1995	1995-2000
ASIëRS	1.76	1.42	1.32
BLANKES	0.69	0.49	0.54
KLEURLINGE	1.89	1.73	1.48
SWARTES	3.13	3.10	3.03
TOTAAL	2.67	2.68	2.56

Bron: Calitz (1991:27)

2.6.5.2 Verstedeliking

Die politieke beleid en die regeringsekonomie in Suid-Afrika het tot 'n groot mate bygedra dat verstedeliking nie grootskaalse afmetings aangeneem het nie. Die toepassing van verskeie vorme van instromingsbeheer het verhoed dat groot hoeveelhede swart werknemers en hul families na die stede gestroom het. Volgens Thomas (1985:29) is die persentasie verstedeliking onder blankes geraam op 80 persent, vergeleke met ongeveer 41.5 persent verstedeliking onder anderskleuriges.

Die lae persentasie verstedeliking onder anderskleuriges het egter 'n eskalerende invloed op die populasiegroeikoers omdat, soos voorheen getoon, verstedeliking 'n negatiewe effek op die vrugbaarheidskoers het. Die groot toename in die populasie van inwoners van die voormalige tuislande, tesame met die afname in die lewenstandaarde van die inwoners van die gebiede, het toenemend druk geplaas op die inwoners om te emigreer, meestal onwettig, na die metropolitaanse gebiede.

Finnemore en Van der Merwe (1993:45) is van mening dat die paswet gedurende 1986 geskrap is en die wette en regulasies wat 'n beperking geplaas het op die beweging van swartes, is aangepas. Die emigrasie van swart mense na die stede het as gevolg hiervan drasties toegeneem. Die skep van werkgeleenthede en werksekuriteit is nou hoog op die agenda van die regering geplaas om te voorsien aan die behoeftes van die massas. Bogenoemde verskynsel het daartoe aanleiding gegee dat aspekte soos ontslag en oortolligverklarings groot bronne van konflik geword het in die arbeidsverhoudingsfeer.

Volgens Barker en Backer (1992:47) is verstedeliking 'n integrale deel van die ontwikkeling van enige land. Werknemers sal gelok word vanaf areas wat stadiger groei na vinnig-groeiende gebiede as gevolg van meer werksgeleenthede en hoër lone in laasgenoemde gebiede. In enige ontwikkelingsproses is die stedelike gebiede gewoonlik die vinnigste as dit by ekonomiese en ander groei kom en daarom is verstedeliking 'n normale verskynsel van ekonomiese ontwikkeling. Tabel 2 wys dat die totale stedelike bevolking van Suid-Afrika slegs 70 persent van die totale bevolking in 1992 uitgemaak het, in vergelyking met 53 persent 12 jaar tevore.

Bendix (1996:434) meen dat verstedeliking groter bevolkingsdigtheid en gevolglik ook gefasiliteerde organisasies vir vakbonde tot gevolg het. Vakbonde is gewoonlik sterker en beter gevestig in die groter dorpe en stede. Daar bestaan werkgewers wat hul bedrywighede doelbewus desentraliseer om sodoende die invloed van vakbonde te probeer verminder. Dit lei tot haat en wrewel tussen die betrokke partye en dit verplig die vakbond om sy organisasie te vergroot. Grootskaalse verstedeliking kan verergerde sosiale probleme, veral ten opsigte van behuising, mee bring. Die tipe probleme sal verseker na die onderhandelingsstafel gebring moet word.

TABEL 2**VLAKKE VAN VERSTEDELIKING IN SUID-AFRIKA**

BEVOLKINGS- GROEP	PERSENTASIE IN STEDELIKE GEBIEDE					
	1980			1985	1991	1993
	SA	TBV	TOTAAL	SA	SA	SA
Asiërs	89.9			93.4	96.1	97
Blankes	87.9	50.9	87.8	89.6	91.2	92.4
Kleurlinge	75.2			77.8	82.9	84.1
Swartes	37.9	8.2	31.8	39.6	49.7	52.6
TOTAAL	52.6	8.4	45.9	55.9	61.9	64.8

Bron: Chapman (1994:17)

2.6.5.3 Gemeenskapstruktuur

Die ekonomiese en politieke beleide wat deur die regering van Suid-Afrika toegepas is, het tot grootskaalse verdeeldheid in die gemeenskap aanleiding gegee. Die gevolglike rasseverdeeldheid waartoe dit aanleiding gegee het, het 'n belangrike uitwerking op die arbeidsverhouding van Suid-Afrika gehad.

Eerstens het die ontwikkeling van die infrastruktuur in swart woonbuurte nie tred gehou met dié in blanke woonbuurtes nie. Bogenoemde het aanleiding gegee tot te veel inwoners in een huis of plakkershut en ledigheid onder werklose jeugdiges, wat op sy beurt tot wetteloosheid en geweld in veral swart woonbuurte aanleiding gegee het.

Volgens Schlemmer (1985:231) is 'n groot hoeveelheid politiese groepe en jeugorganisasies gestig as gevolg van die swart gemeenskap se uitsluiting uit politieke, sosiale en plaaslike besluite en deelname. Die organisasies en groepe is gestig met die doel om die swart gemeenskap 'n tipe van 'n magsbasis te gee waarvandaan hul hul toenemende ontevredenheid kon laat hoor.

Gemeenskapsaangeleenthede soos die tekort aan behuising, die verhoging van busgeld en die inhegtenisname van gemeenskapsleiers het aanleiding gegee tot die mobilisasie van die groepe. Vakbonde het in 'n toenemende mate saam met die gemeenskapsorganisasies gewerk om die aspekte aan te spreek. Wegblyksies en verbruikersboikotte kon met gemak gereël word omdat daar 'n groot samehorigheidsgevoel as gevolg van die omstandighede in swart woonbuurte onder die gemeenskap bestaan het.

Arbeidsverhoudinge het dus betrokke geraak by die breër politieke en sosiale aspekte van die Suid-Afrikaanse ekonomie. Tweedens het die rasgebaseerde strukturering van gemeenskappe aanleiding gegee dat die vakbonde dikwels ook verdeel is op grond van ras.

Die verskynsel lei soms tot 'n situasie waar meer as een vakbond in die werkarea teenwoordig is. Deur die gemeenskappe te verdeel op grond van hul ras, word rasse vooroordeel en etnisiteit tot 'n groot mate aangewakker.

Terwyl heterogeniteit dikwels gebrandmerk word as 'n positiewe krag wat tot diversiteit en kreatiwiteit kan lei, skep dit ook sy eie kulturele grense in effektiewe arbeidsverhoudinge (Finnemore & Van der Merwe, 1993:44).

Kochan (1991:435) is van mening dat die gemeenskapstruktuur en die verandering in die samestelling, gemiddelde ouderdom, oorheersende ras of gemiddelde opvoedingsvlak van die werksmag, 'n direkte invloed op die verwagtinge van werknemers het en ook op hul gesindheid ten opsigte van hul werk en vakbonde. Dus, soos die samestelling van die werksmag verskuif en verander om die byvoorbeeld die vrou ook te akkommodeer, kan dit

gebeur dat werknemers meer militant word en dat die ontwikkeling van vroueregte en die oplos van probleme soos seksuele teistering meer prominente aspekte rondom die onderhandelingsstafel kan word.

2.6.5.4 Opvoeding

Volgens Finnemore en Van der Merwe (1993:46) is een van die belangrikste sosiale faktore wat 'n invloed uitoefen op die arbeidsverhouding die krisis in swart opvoeding. Sommige mense sien die poging om die swart opvoeding in die land te verbeter as 'n strategie om die "minderwaardige en demokratiese idees" in die swart populasie te verskans. Die voorkoms van skoleboikotaksies kan al van so vroeg soos 1920 nagevolg word. Op die sestiende Junie 1976 het swart studente 'n massaprotesaksie in Soweto gehou om protes aan te teken teen die gebruik van Afrikaans as 'n onderrigmedium in swart skole.

Die aard van die tipe protesaksies het 'n nouer verwantskap begin vorm met die protes teen die hele apartheidsstelsel. Gedurende 1984 het verskeie studente en ander gemeenskapsorganisasies saamgespan om hul politieke en opvoedkundige griewe te laat hoor. Die wegbly-aksie van twee dae is deur 'n groot hoeveelheid vakbonde en hul lede ondersteun. Terwyl die ontwikkeling die verband tussen vakbonde en studentprotesgroepe beklemtoon, staan die onderwysstelsel 'n toenemende struikelblok in die gesig, naamlik die veranderende profiel van die werknemersmag (Bot, 1985:74).

Dié probleem het ook 'n invloed op arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. In teenstelling met studentprotesgroepe het die regering die siening dat die opvoedkundige stelsel daarop gemik is om die swart werker se rol as werknemer en tweedeklas landsburger te beklemtoon, van die hand gewys. Volgens Schoeman (1984:47) is dit voor die hand liggend dat die swart sektor van die populasie 'n al hoe belangriker rol sal speel in die Suid-Afrikaanse ekonomie. 'n Toenemende hoeveelheid geld sal gespandeer word op die opgradering van nie-blanke onderwys. Die bedrag wat op swart onderwys gespandeer is, was veel minder as wat per

capita op ander rassegroepe gespandeer is. Dit kan toegeskryf word aan die toenemende hoeveelheid swartes wat die beperkte hoeveelheid skole en opvoedkundige instansies betree.

Die dilemma word vergroot deurdat daar 'n onvoldoende hoeveelheid opgeleide onderwysers, tesame met 'n 1:50 onderwyser/leerling ratio, bestaan wat tot die probleem bydra. Die toenemende hoeveelheid swart studente wat aan tersiêre instansies studeer sal 'n groeiende implikasie hê in die arbeidsverhoudinge, veral in die werkarea. Dit kan toenemende uitdagings in die bestuursprerogatief beteken en die verwydering van diskriminerende praktyke wat nog in ondernemings mag bestaan. Hoe groter die hoeveelheid swart werknemers wat in bestuursposisies aangestel word, hoe groter die mag van die vakbond.

Nattrass (1984:96) voorspel dat indien die vlak van werkloosheid in so 'n mate styg dat selfs diegene wat 'n naskoolse opvoeding ondergaan het nie in 'n pos geplaas kan word nie, die sosiale-, politieke- en arbeidsonrus sal eskaleer. Opvoeding en opleiding is, gesien in die lig van die groot agterstand op die gebied, die enigste waarborg van sukses ten opsigte van regstellende optrede inisiatiewe, en inderwaarheid, van verhoogde ekonomiese vooruitgang; dus word die kwessie van opvoeding nie net die verantwoordelikheid van die besigheidsgemeenskap nie.

Die huidige regering het bekend gemaak dat hul van voorneme is om gelyke opvoeding vir alle rassegroepe daar te stel en dat die onderwysers se algemene opvoeding verbeter gaan word. Daar word gehoop dat, met die instel van verpligte skolastiese opleiding vir almal en 'n eenvormige opvoedingstelsel, die opvoedingspeil sal styg. Die regering se inperking van die opvoedingsbegroting en die toenemende aflegging van onderwysers is 'n kommerwekkende verskynsel (Bendix, 1996:419).

2.6.5.5 Die rol van die media

'n Belangrike aspek binne arbeidsverhoudinge is die sienings en gesindhede van beide die betrokke partye in die arbeidsverhoudinge en dié van die algemene publiek. Formele opvoedkundige instansies, sowel as die media, speel 'n belangrike rol in die verspreiding van inligting en die vorming van opinies.

Walsh (1988:205) beweer dat die meeste van die mediadekking wat vakbonde op televisie en in koerante kry, gemik is op geskilaspekte van die vakbondwese. Werknemers word gereeld as militant en oproerig uitgemaak en werkgewers word as hard maar vol vertrouwe uitgebeeld. Deur van die televisie, radio, koerante en tydskrifte gebruik te maak, kan die regering, werkgewers en vakbonde ondersteuning kry vir hul beleide of spesifieke aksies. Volgens baie van die vakbonde is alle massakommunikasie-middele ondernemings met eienaars wat outomaties met ander werkgewers identifiseer wanneer die belange van werkgewers en werknemers bots. Dit mag 'n groot invloed uitoefen op die siening wat die algemene publiek het ten opsigte van vakbonde.

Daar het in die afgelope paar jaar heelparty tydskrifte die lig gesien wat die werker en sy aksies ondersteun, byvoorbeeld South African Labour Bulletin en verskeie gemeenskaps en vakbondkoerante. Die politieke transformasie van die 90's het 'n relatief meer objektiewe benadering tot die verslagdoening oor arbeidverwante berigte meegebring. Die hoeveelheid berigte oor arbeidverwante sake het ook noemenswaardig toegeneem.

Soos die geval is met ekonomiese faktore, kan geen enkele een van die mediafaktore op sy eie 'n noemenswaardige invloed op die kollektiewe bedingingsproses of die arbeidsverhoudinge hê nie. Die verskillende mediums is interverweef en die effek van enige van die faktore sal afhang van die totale samestelling van al die ander invloede wat 'n impak op arbeidsverhoudinge het (Salamon, 1987:23).

2.7 ENKELE BENADERINGS TOT REGSTELLEDE OPTREDE

Volgens Lombard (1993:28) impliseer die ontwikkeling van mense en regstellende aksie in Suid-Afrika dieselfde. In die Star se tydskrif, Workplace, konstateer die Instituut van Personeelbestuur van Suid-Afrika in die artikel, "MEETING THE CHALLENGE OF THE 90's" dat daar 'n toenemende persepsie is dat regstellende aksie 'n positiewe maatstaf is indien jy nie-blank is en 'n negatiewe een indien jy blank is (Anon, 1994a:9.) Die navorser is van mening dat daar blanke persone bestaan wat net soos vele ander nie-blankes gemengde gevoelens het oor die instelling van regstellende aksie programme.

Baie nie-blankes, volgens hom, glo dit is 'n spel wat deur blankes gespeel word om ekonomiese mag vir hulself in te palm (Anon, 1994b:23.) Talle mense beskou regstellende aksie as 'n vorm van omgekeerde diskriminasie, voorkeurbehandeling en vergoeding om te vergoed vir die onreg van die verlede. Ander beskou regstellende aksie as iets waarop hul sonder meer geregtig is. Daar word ook deur sommige mense beweer dat die privaatsektor "van apartheid geprofeteer het" en daarom 'n skuld het wat vereffen moet word. 'n Opvallende kenmerk van hierdie verwagtinge is dat dit wat die privaatsektor betref, gefokus het op die lynbestuurder kategorie. Die meeste mense is ook nie ten gunste van voorkeurbehandeling as daar nie sprake van meriete is nie.

In swart geledere bestaan daar natuurlik die indruk dat die land, en veral witmense, finansiële baie welaf is. Hierdie indruk word versterk deur die hoë lewenspeil van baie witmense (of hul dit kan bekostig of nie). Volgens Esterhuysen (1992:18) is regstellende optrede 'n revolusionêre proses, wat meegebring word deur ongelykheid wat nog lank sal voortduur, lank nadat wetlike vorme van diskriminasie verdwyn het. Hierdie ongelykheid word meegebring deur faktore soos gebrekkige motivering, onstabiele gemeenskapslewe en talle meer.

Regstellende optrede is nie 'n kitsoplossing vir die ongelykheid wat met die verloop van tyd ontstaan het nie. Mittner (1995:47) dui daarop dat die wêreldwye beweging teen regstellende

optrede die grondslag het van die ondoeltreffendheid van die hele stelsel. Dit is net so onregverdig om iemand in 'n posisies te plaas waarvoor hy of sy nie bevoeg is nie, as wat dit is om 'n bekwame persoon van regverdige bevordering te weerhou.

Die aanname word deur hom gemaak dat alle rassegroepe min of meer proporsioneel tot hul getalle op alle vlakke van die samelewing verteenwoordiging moet hê. Wanneer een rassegroep "onder-vertteenwoordig" is, word dit gesien as diskriminasie. Alhoewel daar egter groot gebiede van ooreenkoms tussen blanke en nie-blanke groepe is, is daar 'n onwrikbare akademiese verskil. Die meeste ondernemings het bevestig dat daar 'n behoefte is om die ongelykhede van die verlede te oorkom met hulle hoofrede vir implementering van 'n regstellende aksie beleid. Motsapi (1994:30) is van mening dat hulle hoofrede geleë is in die bedreiging van 'n regering wat in die toekoms een of ander kwotasistiem mag instel.

Innes (1994b:5) is van mening dat daar onder andere gekyk moet word na Afrikalande waar die ekonomiese toestande en lewenstandaarde pateties is, in vergelyking met ander lande waar blankes aan die hoof van die stuur is. Hy gaan verder deur te sê dat dit onlogies is om te dink dat bevryding welstand sal bring na ongeletterdes en onopgeleides. Regstellende aksie moet nie die gereedskap wees vir rekonsiliasie, herstrukturering of ontwikkeling ten koste van menseregte nie. Hy probeer hierin verduidelik waarom die meeste Afrikalande se ekonomie en lewenstandaarde so laag is deur dit toe te skryf aan koloniale en rassistiese verdrukking.

2.8 KOLLEKTIEWE BEDINGING

'n Onderskeid kan getref word tussen statutêre kollektiewe bedinging, dit wil sê dié wat deur wetgewing voorgeskryf word, byvoorbeeld nywerheidsrade en nie-statutêre kollektiewe bedinging soos byvoorbeeld erkenningsooreenkomste. Die twee verskynsels word vervolgens bespreek.

2.8.1 Statutêre kollektiewe bedinging

Hoewel die begrip kollektiewe bedinging nooit in die Wet gebruik word nie, word drie bedingingsmeganismes tog geskep, naamlik nywerheidsrade, versoeningsrade en werkerrade. Nywerheid- en versoeningsrade funksioneer op 'n streekgrondslag, terwyl werkerrade op fabriekvlak funksioneer. Al drie word vervolgens bespreek.

2.8.1.1 Nywerheidsrade

Volgens die arbeidswetgewing is die funksies van nywerheidsrade om deur onderhandeling en die daarstelling van ooreenkomste of andersins, geskille te voorkom. Verder is sy funksies om dispute wat wel ontstaan het of mag ontstaan tussen werkgewerorganisasies en werknemers of vakbonde, te besleg. Die laaste funksie is om na goeddunke stappe te neem om die regulering of beslegting van sake van wedersydse belang vir werkgewers of werkgewerorganisasies en werknemers of vakbonde te weeg te bring.

Nywerheidsrade is permanente liggame, saamgestel uit geregistreerde vakbonde en werkgewers of werkgewerorganisasies en bestaan uit 'n gelyke getal verteenwoordigers van geregistreerde vakbonde en werkgewerorganisasies. Die omvattende funksies of pligte van nywerheidsrade word uiteengesit in afdeling 23(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 1956. Bogenoemde bly grotendeels die hoof funksie van die nywerheidsraad.

Volgens Bendix (1996:284) wys die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 op onder andere die volgende gedetailleerde funksies en magte van die nywerheidsrade:

- om beslissings te maak en kollektiewe ooreenkomste af te dwing;
- om geskille te voorkom en op te los;
- om aanbevelings aan NEDLAC te maak;
- om opvoeding- en opleidingskemas tot stand te bring en te bevorder;
- om addisionele sake aan werkplekforums te delegeer vir konsultasie, ensovoorts.

Die werkgewers en die vakbonde wat die partye in die kollektiewe bedingingsproses is, is ook die partye in die nywerheidsraad. Die lede van die nywerheidsraad, wat in die nywerheidsraad 'n ooreenkoms beding, is nie die agente van die organisasies wat hul verteenwoordig nie, maar voer slegs statutêre funksies uit. Dit wil sê 'n vakbond of 'n werkgewer as lede van die nywerheidsraad, voer funksies van die nywerheidsraad uit en verteenwoordig nie sy spesifieke werkgewer of vakbond nie, maar alle werkgewers of alle vakbonde by die raad.

Dit is vreemd, maar waar, dat die kollektiewe bedingingsproses nie deur die Wet op Arbeidsverhoudinge behandel word nie, maar aan die diskresie van individuele nywerheidsrade aan die hand van die konstitusies van daardie rade oorgelaat word. 'n Vorm van beheer oor die uitslag van die kollektiewe bedingingsproses bestaan egter wel.

Die gesag van die staat is nodig om statutêre krag te verleen aan die ooreenkoms wat gesluit word in die nywerheidsraad, en dit word bereik deur die ooreenkomste in die Staatskoerant te publiseer. Benewens die formele aspekte wat kollektiewe bedinging in die nywerheidsraad beheer, toon die nywerheidsraad 'n aantal kenmerke:

- In die eerste plek word die mening gehuldig dat die stelsel vrywillig is. Dit is net waar in die sin dat 'n werkgewer of geregistreerde vakbond 'n keuse het om vir lidmaatskap van 'n nywerheidsraad aansoek te doen. Sodra die werkgewer of betrokke vakbond lidmaatskap tot die betrokke nywerheidsraad verkry het, word die vrywilligheid beëindig. 'n Werkgewer of vakbond kan nie weier om te beding met 'n besondere liggaam in die nywerheidsraad nie, al is die liggaam waarteen beswaar gemaak word nie verteenwoordigend van die belange wat dit veronderstel is om te verteenwoordig nie. 'n vakbond wat op die nywerheidsraad dien, moet dus mee onderhandel word.

- In die tweede plek is lidmaatskap tot 'n nywerheidsraad nie outomaties nie. Liggame wat wil aansluit, kan nie toegelaat word voor al die bestaande partye van die nywerheidsraad skriftelik toestemming daartoe verleen het nie.
- In die derde plek betrek lidmaatskap van 'n nywerheidsraad nie die lede in een-tot-een bedinging situasies nie, aangesien industrie 'n wye omvang van belang is. 'n Werkgewer wat dus op die nywerheidsraad dien, sal byvoorbeeld onderhandel namens alle werkgewers en nie vir homself nie. Besluite op die nywerheidsraad word normaalweg geneem op 'n basis van twee derdes.

2.8.1.2 Versoeningsrade

Wat die strukture van kollektiewe bedinging betref, het versoeningsrade baie dieselfde magte en funksies as nywerheidsrade. Volgens Gerber *et al.* (1992:441) verskil versoeningsrade egter in 'n paar opsigte van nywerheidsrade. Wanneer daar deur 'n werkgewer of werknemer te kenne gegee word dat 'n dispuut in enige onderneming, nywerheid, vakgebied of beroep in enige area of 'n kombinasie van die betrokke partye ontstaan, kan enige van die partye by die Direkteur-generaal aansoek doen om die instelling van 'n versoeningsraad.

Volgens Piron (1990:723) moet die versoeningsraad dan poog om die dispuut te besleg en aan die Direkteur-generaal verslag doen:

- of die dispuut besleg is en wat die bepalings van die beslegting is;
- indien die beslegting nie geslaag het nie, of die versoeningsraad oortuig is dat verdere besprekings nie op 'n beslegting sal uitloop nie; en
- of die dispuut na arbitrasie behoort verwys te word; die versoeningsraad mag dan deur die Direkteur-generaal ontbind word.

Die nywerheidsraad en versoeningsraad stelsel behels bedinging op streek en nywerheidsvlak. Omdat die nywerheidsraad stelsel egter vir soveel jare die spil was waarom die Suid-Afrikaanse arbeidsbetrekkinge gedraai het, het ondernemings-vlakbedinging eers betreklik onlangs die Suid-Afrikaanse toneel betree en baie pogings is aangewend om dit teen te staan. Aanleg- en/of ondernemingsvlakbedinging het meestal buite die statutêre raamwerk plaasgevind. Werkerrade kan as kollektiewe bedingingsliggame gebruik word, maar die funksies word bloot uiteengesit as daardie sake waarvoor daar ooreengekom is deur die betrokke werkgever en die werknemers.

Omdat die wetgewing dus nie presies uitspel hoe werkerrade behoort te funksioneer nie, of watter funksies hulle behoort te hê nie, is die konstitusie of beherende dokumente van kardinale belang. Werkerrade het dus vandag konsultatiewe eerder as onderhandelingsmagte, hoewel werkerrade in sommige gevalle de-facto onderhandelingsmagte op prosedure-aangeleenthede het. Hulle is ook soms gemoeid met funksies van besluitneming in dissiplinêre en griewesake. Versoening behels die volgehoue onderhandeling tussen die betrokke partye, maar in die geval vorm die onderhandeling deel van die dispuut oplossingsproses en die onvermoë om versoening te bewerkstellig, kan tot nywerheidsopptrede lei of tot verdere stappe in die geskil beslegtingsproses (Bendix, 1996:485).

2.8.2 Nie-statutêre kollektiewe bedinging

Statutêre kollektiewe bedinging is deur die Wet op Arbeidsverhoudinge ingestel en is vrywillig van aard. 'n Onderneming wat nie aan 'n nywerheidsraad behoort nie, is nie verplig om kollektief met sy werknemers, hetsy 'n geregistreerde of ongeregistreerde vakbond, te beding nie.

Gedurende die laaste dekade het 'n nuwe soort nie-statutêre kollektiewe bedinging egter op 'n ad hoc skaal in Suid-Afrika begin voorkom en het reeds baie veld gewen, naamlik die

"erkenningstelsel". Dit is in werklikheid nie 'n stelsel nie , maar eerder 'n praktyk wat ontwikkel het uit die behoeftes van ongeskoolde werknemers wat lede van vakbonde is.

Erkenningsooreenkomste is in 'n mate 'n reaksie op die nywerheidsraadstelsel en kan as 'n teenvoeter vir nywerheidsrade gesien word. Volgens Nel *et al.* (1992:442) is sommige van die redes waarom werknemers 'n behoefte aan so 'n teenvoeter gevoel het, polities van aard, naamlik dat die nywerheidsraad stelsel ondoeltreffend moet wees aangesien dit slegs sekere vakbonde geakkommodeer het.

Ander meer tegniese argumente het meer gewig gedra, naamlik dat die statutêre stelsel nie voorsiening maak vir effektiewe ondernemingsvlakbedinging nie, terwyl die opkomende vakbonde in besonder met fabrieksvlakbehoefte soos werksekuriteit gemoeid is. 'n Ander rede was dat die nywerheidsraad stelsel stadig en lomp is. Laastens is lidmaatskap van 'n nywerheidsraad gebaseer op die beginsel dat 'n vakbond staatsinmenging in sy interne sake deur 'n registrasieproses toelaat, wat vir hulle onaanvaarbaar is.

Volgens Piron (1990:733) word 'n groot verskeidenheid erkenningsooreenkoms style in die praktyk gevind. As gevolg van die belangrikheid daarvan in die praktyk moet veral personeel praktisyns daarvan kennis dra, en word dit dus in breë trekke bespreek. Die erkenningsooreenkoms is 'n ooreenkoms waardeur 'n werkgewer onderneem om 'n vakbond te erken as verteenwoordigend van sy werknemers wat lede van die vakbond is, onderhewig aan die beperkinge uiteengesit in die ooreenkoms. Die meeste erkenningsooreenkomste is in wese prosedure-ooreenkomste en strewe daarna om strukturele uitdrukking te gee aan gedragsverhouding tussen die partye. Lone en finansiële aangeleenthede, dit wil sê die substantiewe elemente, word normaalweg nie in so 'n erkenningsooreenkoms onderhandel nie. Die erkenningsooreenkoms maak gewoonlik voorsiening vir 'n onderhandelingsprosedure ingevolge waarvan daar oor substantiewe elemente onderhandel kan word.

Piron (1984:147) is van mening dat erkenningsooreenkomste verskil van lengte en kompleksiteit en kan items soos die terme van erkenning, die magte, funksies en verkiesing

van die verteenwoordigers, griewe en dissipline, oorbodigheid, onderhandelingsprosedure, ensovoorts insluit. Hoewel erkenning spontaan as 'n uitvloeisel van die praktyk ontwikkel het, het sekere eienskappe van erkenning na vore gekom wat diep wortels in die tradisionele Suid-Afrikaanse arbeidsbetrekkings stelsel het. Die erkenningsproses is egter in 'n sekere sin 'n miniatuur fabriek replika van die nywerheidsraad stelsel. Die erkenning-ooreenkoms poog om permanente of semi-permanente verhoudings daar te stel tussen die partye en ook om die grondslag te lê waarop daar oor substantiewe ooreenkomste onderhandel kan word.

Die erkenning-ooreenkoms stem dus in breë trekke ooreen met die instelling van 'n nywerheidsraad. Ongeag die kritiek wat teen erkenning gerig mag word, is dit duidelik dat werkvlakbedinging in die vorm van erkenning-ooreenkomste en substantiewe ooreenkomste ingevolge daarvan aangegaan, in die toekoms 'n eienskap van die Suid-Afrikaanse arbeidsbetrekkings stelsel sal wees, al is dit nie-statutêr van aard. Die doelstelling van die erkenningsooreenkomste is om die verhouding tussen die betrokke partye te reguleer. Die instandhouding van 'n harmonieuse werksverhouding word deur altwee partye nagestreef. Dit vereis beide partye se samewerking en goeder trou. Beide partye tot die ooreenkoms word deur die bepalings van die ooreenkoms gebind. Die bepalings is deur die wet afdwingbaar (Bendix, 1996:647).

2.9 OPLEIDING IN SUID-AFRIKA

Dit lei geen twyfel nie dat die ontwikkeling en opleiding van Suid-Afrika se werksmag 'n kritiek belangrike element is om doeltreffender internasionaal te kan meeding. Sonder 'n goedopgeleide werksmag wat tekens van hoë produktiwiteit openbaar, is daar min kans dat Suid-Afrika sy doelwitte van hoë ekonomiese groei sal bereik. Suid-Afrika se geskiedenis in dié opsig is maar swak. Volgens hom word Suid-Afrika in die Wêreld-mededingingsverslag laaste geplaas wat menslike hulpbronontwikkeling betref (Mittner, 1996a:35).

In 'n studie wat in 1995 voltooi is, is bevind dat ondernemings net 2 persent van loon-uitgawes aan opleiding bestee. Ondernemings wat 'n hoë verbintenis openbaar tot opleiding, kom hoofsaaklik in die mineraalveredelings-, versekering-, vervoer-, ingenieurs- en tekstiel-bedrywe voor. Daarby is daar 'n neiging dat groter ondernemings met meer as 3 000 werknemers meer bestee aan opleiding as kleiner ondernemings.

Die aard van opleiding is volgens hoofsaaklik om toesighoudende vaardighede te verbeter (57 persent) en meer kliënt georiënteerd te raak (52 persent). Dit lyk of die fokus verkeerd is, aangesien min aandag gegee word aan die ontwikkeling van ander menslike vaardighede soos hoe om verandering te hanteer en diversiteit te bestuur. Eersgenoemde is net in 21 persent van die ondernemings toegepas en laasgenoemde net in 16 persent.

En dan praat 'n mens nie eens van tegniese opleiding nie. Volgens berekenings kan net minder as 10 persent van die huidige werkmag as geskoold bestempel word. Die verhoging van tegniese vaardighede van werknemers in Oos-Asiatiese lande was 'n sleutelaspek in die lande se ekonomiese opkoms. Dit is onvermydelik dat werknemers nuwe vaardighede sal moet aanleer. Daar moet 'n verskuiwing wees van opleiding en ontwikkeling na geleerdheid en die aanleer van multi-vaardighede. Hy is nie vleierend oor ons huidige opvoedingstelsel wat te veel fokus op 'n onderwyser as die voorsiener van inligting nie. Daarby word teorie en praktyk in die meeste gevalle geskei.

Daar is positiewe aspekte te bespeur by ondernemings wat die eienaarskap van opleiding en ontwikkeling verskuif na 'n situasie waar lynbestuur en die individuele werker toenemend gesamentlik verantwoordelikheid daarvoor aanvaar. Daarby is daar ook 'n verskuiwing na die aanleer van prosesvaardighede waardeur werknemers vinniger kan reageer op veranderende tegnologie en nuwe werkprosesse. 'n Sleutel tot die regering se nuwe benadering tot opleiding in die werkplek, is die ontwerp van 'n nasionale kwalifikasie raamwerk (NQF).

Hoewel dit nog nie voltooi is nie, maak die voorgestelde raamwerk tot 'n groter mate voorsiening vir die integrering van normale skoolopleiding, opleiding by die werk en

volwasse-opleiding. Voorsiening word gemaak vir agt vlakke van ontwikkeling. By die eerste vlak kan 'n algemene onderwys en opleiding sertifikaat (GEC) verwerf word. Die sertifikaat is gelykstaande aan 'n huidige st. 7 kwalifikasie of die vierde vlak van basiese volwasse-opleiding (ABET). So word hoofsaaklik swart leerlinge of werknemers, tesame met werknemers wat goeie opleidingsvordering maak by die werk, deur middel van volwasse-onderrig in die hoofstroom van opleiding betrek (Backer, 1996:29).

Die NQF-stelsel maak verder voorsiening vir ontwikkelings tot by 'n agtste vlak. Vlakke 2 tot 4 behels verdere opleiding en onderwys. Op vlak 4 kan 'n sertifikaat van 'n skool of kollege verwerf word wat algemeen aanvaar sal word. Vlakke 5 tot 7 maak voorsiening vir diplomas en sertifikate aan universiteite of opleidingskolleges, terwyl vlak 8 die hoogste is en gewoonlik 'n doktoraat behels. Een van die meer positiewe aspekte rondom NQF is dat Cosatu-vakbonde van die begin af insette daartoe gelewer het. Hy kan dus nie sê hulle is nie geken nie. Die stelsel word grootliks deur die vakbondfederasie aanvaar. Een van die sleutel aanbevelings wat gemaak is, is dat ook na werkprosesse gekyk moet word, hoofsaaklik deur die vermindering van werkgraderings (Ross, 1994:3).

Voorstelle wat gemaak is, sluit in dat 'n tegniese werker net in vyf werkkategorieë optree. Die eerste is ongeskoold, gevolg deur semi-geskoold, vakman, tegnikus en heel bo ingenieur. So sal werknemers voel hulle kan in hul werk ontwikkel en nie gedoem wees tot 'n ongeskoolde werksfunksie vir die res van hul lewe nie. Dit sal werknemers ook meer mobiel maak en dit straks makliker vir hom of haar maak om weer 'n werk te kry, sou daar rasionalisasie plaasvind.

Hoewel daar tans heelwat negatiewe bagasie van die verlede in die werkplek is, kan die raamwerk baie bydra tot 'n meer produktiewe werkmag. Maar dit is nie net werknemers wat sal moet verander nie, ook bestuurders sal 'n meer praktiese benadering moet ontwikkel. Die voordele kan egter gou gevoel word. Daar word gereken dat deur net 1 persent van die swart werkmag se vaardighede tot die vlak van blankes te verhef, daar 'n groei van 2 persent kan plaasvind.

2.10 OPLEIDING IN SUID-KOREA

Suid-Korea is 'n sprekende voorbeeld van 'n land wat deur 'n doeltreffende opleidingstelsel ekonomiese groei beduidend verbeter het. In 'n onlangse ondersoek wat deur Nedlac gedoen is, word die land uitgesonder as een wat deur 'n heffingstelsel, maar sonder vakbond-betrokkenheid uitgestyg het. Die land se opleidingsontwikkeling het deur verskeie fases gegaan. Die eerste na-oorlogse fase is gekenmerk deur die ontwikkeling van arbeidsintensiewe ligte nywerhede. Nywerhede kon nie opleidingsuitgawes bekostig nie, gevolglik moes die regering inspring met subsidies en hulp.

Teen die middel jare sewentig het die volgende fase van ekonomiese ontwikkeling, gekenmerk deur die ontwikkeling van swaar nywerhede, aangebreek. Gevolglik is heffings op ondernemings van toepassing gemaak terwyl die klem al meer op interne ondernemingsopleiding geval het. Die heffingsinkomste is aangewend om die openbare skoolstelsel te subsidieer, veral in 'n praktiese en tegniese rigting.

Nou het Suid-Korea se derde fase van ekonomiese ontwikkeling aangebreek. Dit word gekenmerk deur sogenaamde hoogstegniese nywerhede sodat die land ingestel is op die inligtingsera. Nie dat daar nie ook probleme is nie. Daar is gevind dat die voortgesette heffingstelsel nie heeltemal voldoen aan die opleidingsbehoefte nie. Maar die stelsel is plooibaar genoeg om te verander. Skole beweeg al meer weg van basiese tegniese opleiding na een van heropleiding en die opgradering van die kursusse (Mittner, 1996a:35).

2.11 VAKBONDE

'n Vakbond kan kortliks kort gedefinieer word as 'n organisasie van werknemers wat deur middel van kollektiewe aksie, daarna streef om hul belange te verdedig en te bevorder. Die rasionaal agter die bestaan van vakbonde is implisiet in die definisie. Ten einde die mag van die werkgewer uit te daag, het die werknemers dit nodig gevind om te verenig in hul aksies.

Die eenheid streef daarna om alle kompetisie tussen werknemers te verwyder. Vakbonde gebruik velerlei taktieke om hul doelstellings te verwesenlik. Daarbenewens is dit alombekend dat stakings een van die magtigste metodes is waardeur vakbondedoelwitbereiking verseker (Du Plessis, 1989:12).

Hul argument is dat, as alle werknemers saamstaan en weier om vir lae vergoeding te werk of onder swak omstandighede, sal die betrokke werkgewer verplig wees om die vergoeding en die omstandighede te verbeter. Volgens die navorser blyk dié soort kombinasie van werknemers die rasionaal agter hul strategie te wees, nie alleen vir die verbetering van die werker se voordele nie, maar ook om die mag van die werkgewer in die werkplek te verminder.

In teorie wil die rasionaal agter die vakbondbeweging nogal sin maak, maar in die praktyk is dit moeilik om die solidariteit van die werknemers te verkry. Daar bestaan eksterne bronne wat druk op die werker toepas om saam te staan en die mag van die werkgewer te probeer beheer. Aan die ander kant van die situasie word daar druk toegepas op die werker om na sy eie belange om te sien, veral onder sekere groepe van werknemers, soos geskoolde werknemers, wat dalk mag glo dat hul die vermoë besit om net hul eie situasie te verbeter (Bezuidenhout, 1989:37).

2.11.1 Hoekom sluit Suid-Afrikaners by vakbonde aan?

Volgens Hirszowicz (1989:33) is die gevolgtrekking wat hy gemaak het uit die navorsing wat hy gedoen het dat die gemiddelde werker se hoofdoelwit draai om "brood en botter" sake. Kochan (1991:473) voel dat alhoewel die aanvanklike stimulus vir die vorm van vakbonde die ontevredenheid oor bogenoemde aspekte was, word die eenheidsgevoel onder die werknemers versterk as daar 'n gevoel bestaan dat daar geen ander uitweg bestaan wat hul kan gebruik om die werkgewer te beïnvloed om die situasie te verbeter nie.

Vakbondlidmaatskap word dus gesien as 'n metode vir die werker om sy doelwit te verwesenlik. Die voordele verbonde aan vakbondlidmaatskap kan deur die werker gesien word as beter as die nadele daaraan verbonde soos die moontlikheid wat bestaan om afgedank te word vir deelname aan stakings en die ledegeld wat betaalbaar is (Bezuidenhout, 1989:37).

Dit wil voorkom asof vakbondlidmaatskap nie dieselfde vir werknemers in verskillende industrieë, ambagte en werkgemeenskappe beteken nie. Baie van die swart vakbonde het sterk bande binne die swart gemeenskappe. Dus het werknemers nie by so 'n vakbond aangesluit slegs om selfsugtige en ekonomiese redes nie, maar ook as gevolg van 'n gevoel van solidariteit en toewyding tot die sosiale eenheid van hul mede werknemers.

Hoewel sommige van die kleiner vakbonde nie veel voordele vir hul lede beding het nie, wil dit voorkom asof hul steeds hul lede behou het. Baie van die werknemers is in die begin van hul stryd met die werkgewers deur 'n Marxistiese ideologie geïnspireer. Die vakbonde is gesien as instrumente, nie net vir ekonomiese gewin nie, maar ook as 'n komponent van die klassestryd wat gemik was om die sisteem omver te gooi (Bendix, 1992:169).

2.11.2 Organisatoriese en strategiese probleme van vakbonde in Suid-Afrika

Rasseverdeeldheid tussen blanke, gekleurde, indiese en swart werknemers het in 'n groot mate daartoe bygedra dat 'n sterk veelrassige vakbond nie ontwikkel het nie. Hoewel 'n nierassige beleid deur die meeste vakbonde voorgelê word, belemmer die breë gemeenskap die verwesenliking van die ideaal.

Die wrywing tussen vakbonde en die hoeveelheid vakbonde wat bestaan, het die ontwikkeling van 'n sterk gemeenskaplike vakbond vir elke industrie verhinder. Groot vakbonde met 'n ledetal van meer as twee en 'n half miljoen, het in lande soos Swede en Duitsland vele voordele vir hul lede beding. Die huidige lae vlak van groei onder vakbond ledetalle in Suid-

Afrika vermeng die probleem, maar 'n voortdurende groeikoers kan die situasie ietwat verander.

Volgens Lewis & Randall (1985:60) het die gebrek aan politieke mag binne die staatsreëling van die werknemersklas hul mag verswak. Waar vakbonde betrokke geraak het by liberale politiek of by gemeenskapsake het die toenemende aanvalle op vakbondverteenwoordigers die vakbondorganisasies verder beïnvloed.

Die teistering het gewissel van die arrestasie van vakbondleiers, die weerhouding van paspoorte, die verbanning van vergaderings tot die verwydering van vakbondkorrespondensie en dokumente. Ironies genoeg het dié polisie optrede daartoe gelei dat die kredietwaardigheid van die vakbond net toegeneem het in die oë van die swart werker en die vakbondledetal het toegeneem. Die gebrek aan die nodige fondse het baie vakbonde verhinder om dienste soos akkommodasie, toerusting en administrasiegeriewe te bekom. Die voorsiening van vervoer aan werknemers en amptenare sowel as die verkryging van 'n gepaste terrein om hul vergaderings te hou, was van die faktore wat 'n verdere beperking geplaas het op die vakbond se pad na sukses. Die vinnige groeitempo van vakbonde het die behoefte aan fondse vergroot omdat vakbondverteenwoordigers die nodige opleiding moes ontvang (Bendix, 1992:171).

Sommige van die vakbonde het finansiële hulp van oorsese lande ontvang. Die mag van baie van die vakbonde en werkgewers is heelwat verklein gedurende die resessie periode.

Volgens Lewis & Randall (1985:35) maak die werkgewers van 'n verskeidenheid van strategieë gebruik om die vakbond te laat verswak om sodoende die werknemers se vergoedingspakket te verklein en om hoër produktiwiteitsvlakke te bewerkstellig deur die werker te dryf tot beter werkverrigting. Die vakbonde het dienooreenkomstig hul strategie verskuif van die beywering vir ekonomiese mag tot die aanwending van regskanale om sodoende hul regte te verdedig. Indien die ekonomiese situasie verbeter, mag die magsbalans in die guns van vakbonde swaai en vakbonde sal in 'n sterk posisie staan waaruit hul voordeel

kan trek. Vakbonde speel vandag 'n toenemend belangrike rol in die arbeidslewe van die werknemer in Suid-Afrika.

Die navorser is van mening dat die nuwe arbeidswetgewing meer ten gunste en tot voordeel van die werknemer is as ooit tevore en dat die werkgever die vakbond moet ken in bykans al die besluite wat geneem word, veral dié wat 'n invloed kan hê op die werknemer.

2.12 SAMEVATTING

Uit die hoofstuk kan gesien word dat die invloed van ekonomiese, politiese en sosiale faktore op arbeidsverhoudinge verskillend en dinamies is. Die invloed wat die gebrek aan onderwys en die verstedeliking van werknemers op arbeidsverhoudinge het, kan in die toekoms net vergroot indien daar nie daadwerklik iets ter verbetering van die situasie gedoen word nie. Die invloed van omgewingsfaktore moet nie uit die oog verloor word wanneer arbeidsverhoudingsaksies of ontwikkelings geanaliseer word nie. Die doelwitte van die staat, werkgevers en vakbonde word deur bogenoemde faktore beïnvloed en hul mag om die doelwitte te verwesenlik word ook daardeur beperk. Suid-Afrika het op arbeidsgebied vinniger ontwikkel as op enige ander samelewingsterrein (Gouws, 1986:121).

Die navorser is van mening dat die meeste werkgevers nog in die duister is oor die nuwe arbeidsbedeling en die vereistes wat aan elkeen gestel word. Die meeste ondernemings het nog geen strategie ten opsigte van byvoorbeeld opleiding en die ontwikkeling van die werksmag, regstellende optrede en werkskepping nie.

Die werkgever kan teenkating van die regering verwag indien hul nie daadwerklik daaraan aandag gee nie. Die invloed van die omgewingsfaktore op die doelstellings en mag van vakbonde en werkgevers is baie dinamies. Die belangrikste omgewingsfaktore wat 'n impak het op arbeidsverhoudinge is onder andere die regeringsbeleid, internasionale druk,

tegnologiese verandering, opvoeding, populasiegroei, ensovoorts. Die veranderlikes wissel van tyd tot tyd en die impak wat dit op arbeidsverhoudinge het, is ook dinamies van aard.

Finnemore en Van der Merwe (1987:103) sien die toekoms as minder rooskleurig aangesien politieke veranderinge nou die hoofarena beklee en ander aspekte soos kollektiewe bedinging en ekonomiese vooruitgang oorskadu sal word. Elke werkgewer moet poog om harmonie in die werkplek te bewerkstellig deur in konstante kommunikasie en bedinging met die werknemer en vakbonde te bly.

Enige poging om die intriges van 'n verhouding in een hoofstuk te vervat kan 'n moeilike taak wees. Dit is ook die geval by arbeidsverhoudinge met sy unieke en soms paradoksale karaktereienskappe en die uiters dinamiese aard van die verhouding. Die navorser se doel met die hoofstuk was om die leser bekend te stel aan die eindelose panorama van aksie, interaksies en prosesse wat deel van die arbeidsverhouding uitmaak. Die arbeidsverhoudinge arena betree 'n heel nuwe dimensie en die mate waartoe elke rolspeler 'n invloed uitoefen op die verhouding wissel voortdurend.

HOOFSTUK 3

TYDELIKE- EN KONTRAKARBEID IN SUID-AFRIKA

3.1 INLEIDING

Sunoo (1994:56) beweer dat net soos die industriële revolusie die samestelling van gemeenskappe rondom die werêld verander het, net so is die tegnologiese ontploffing besig om die werkplek te herskep. Die dienskontrak tussen die werknemer en die werkgever soos ons dit ken is stadig besig om te verdwyn.

Die werknemer is nie meer seker van die permanensie van sy of haar werk nie, met ander woorde die werknemer in Suid-Afrika het nie meer 'n hoë vlak van werksekuriteit nie. Ondernemings neem hul toevlug al hoe meer na die huur van werknemers op 'n gebeurlikheidsbasis. Dus het tydelike indiensnemingsagentskappe hul plek in die samelewing begin inneem.

Volgens Rogers (1995:1) is die tradisionele tydelike indiensnemingsstelsel vinnig besig om die vorm van 'n aanpasbare menslike hulpbron voorsieningstrategie aan te neem. Deur van die strategie gebruik te maak, kan ondernemings 'n gekwalifiseerde tydelike werksmag op aanvraag verkry.

Die voordele wat die werkgever hieruit kan put, sluit in indiensnemingsaanpasbaarheid, geen verpligting ten opsigte van die welsyn van werknemers en die besparing van arbeidskoste. Die werwing, opleiding, betaling van vergoeding en die voorsiening van byvoordele soos

pensioenfondse word oorgedra aan die agentskap wat die tydelike werknemers aan die werkgewer voorsien.

Die navorser sal in die hoofstuk poog om die evolusionêre rol van die arbeidsvoorsiening agentskappe binne die konteks van vandag se besigheidsklimaat te beskryf. Bylae 1 verwys na sewe van die bekendste arbeidsvoorsieningagentskappe en hul bedrywighede, voor- en nadele en wat hul vir die werknemer kan inhou. Die agentskappe mag dalk die hoeksteen wees waarop duisende van die Suid-Afrikaanse werknemers en bestuurders se toekomstige beroepe gebou gaan word. Ondernemings dwars oor Suid-Afrika maak gebruik van die agentskappe om in hul arbeidsbehoefte te voorsien. Selfs diegene wat in die toekoms op soek is na 'n betrekking sal die tydelike indiensnemingsroete moet volg. Dus moet die werksoeker en die onderneming wat 'n behoefte het na tydelike werknemers, weet hoe die agentskappe werk en wat die voordele is wat hul inhou.

3.2 KATEGORIEË VAN TYDELIKE WERKNEMERS

Volgens Snellhardt (1995:60) het die hoeveelheid tydelike werknemers vanaf 1970 tot 1993 byna tienvoudig vermeerder. In 1993 het 14.6 persent van die 1.9 miljoen van die nuwe werkgeleenthede wat geskep is, bestaan uit tydelike werkgeleenthede. Die hoeveelheid vergoeding wat aan tydelike werknemers uitbetaal is, het vanaf 1970 tot 1993 met 18.7 biljoen dollar toeneem.

Volgens Wille en Millin (1994:69) word verwag dat die hoeveelheid tydelike werknemers sal toeneem tot 1.8 miljoen wat die hoeveelheid vergoeding wat aan tydelike werknemers uitbetaal word selfs hoër sal laat styg. Die eskalerende groeikoers in die tydelike dienste industrie kan toegeskryf word aan die toenemende internasionale kompetisie, tegnologie en die behoefte om vinnig te reageer op 'n ewigdurende veranderende mark. Ondernemings benodig meer

werknemers met klerikale en nywerheidsvaardighede op 'n tydelike basis omdat hul bedrywighede vinnig groei. Volgens 'n opname wat gemaak is van tydelike werknemers, verteenwoordig kantoorwerknemers en klerke 43.1 persent van diegene wat op die 1993 salarisstaat was.

Die tegniese segment verteenwoordig 12 persent van bogenoemde en professionele beroepe verteenwoordig slegs 5.2 persent daarvan. Met bogenoemde getalle in gedagte, glo 'n groeiende hoeveelheid beroep spesialiste en werkgewers dat die tydelike indiensnemingsdienste roete 'n goeie weg kan wees vir universiteitsverlaters om by 'n maatskappy aan te sluit wat permanente werknemers werf vanuit hul tydelike werknemersmag.

Tydelike werkgeleenthede beslaan 'n groot persentasie van alle beroepe. Hoewel klerklike beroepe 'n belangrike deel van alle beroepe in die industrie vorm, het beroepe in die tegniese areas 'n positiewe groei getoon, byvoorbeeld Ingenieurs, Tegnikusse en Rekenaarprogrammeers. Gedurende 1994 het werknemers in professionele beroepe 24 persent van die 1.5 miljoen tydelike werknemers uitgemaak. Sommige van die agentskappe het selfs tydelike geneeskundige personeel aan werkgewers voorsien. Soos uit bogenoemde afgelei kan word, is dit moontlik vir die werkgewer om werknemers uit enige beroep op 'n tydelike basis te kan aanwend (Rogers, 1995:4).

Daar bestaan agentskappe in Amerika wat kan voorsien in enige beroep denkbaar, byvoorbeeld indien 'n werkgewer die dienste van 'n prokureur benodig, kan hy 'n agentskap genaamd "Project Professionals" in Santa Monica nader wat spesialiseer in die voorsiening van prokureurs op 'n tydelike basis. Net so bestaan daar agentskappe wat kan voorsien in enige beroep denkbaar.

Gedurende 1989 is studies gedoen om die eienskappe van die tydelike werksmag te definieer. In 1980 het mans 20 persent van die tydelike werksmag uitgemaak. Dié persentasie het gegroei tot 28 persent in 1994. 'n Opname wat in 1993 gemaak is, het die volgende opvoedingsvlakke onder tydelike werknemers getoon : Meer as 70 persent van die werknemers het naskoolse opleiding ondergaan, 84 persent beskik oor woordverwerkingvaardighede en dieselfde hoeveelheid het opleiding in data analisering ontvang. Meer as 40 persent van die werknemers beskik oor rekenaarvaardighede wat hulle in staat stel om finansiële- en boekhouwerk te verrig.

Die navorser is van mening dat die gebruik van tydelike- en kontrakwerknemers beslis toege- neem het oor die laaste paar jaar. Daar bestaan 'n hele paar voordele wat die gebruik van dié tipe werknemers vir die werkgewer inhou, byvoorbeeld hoë opleidingsvlakke van werknemers, breë ervaringsvelde, geen personeeladministrasieprobleme, ensovoort.

Die verskeidenheid van beroepe wat deur tydelike- en kontrakwerknemers beoefen word, het tydens die afgelope paar jaar in so 'n mate toegeneem dat die werkgewer wat beplan om van hul dienste gebruik te maak, nie teleurgestel sal wees nie. Dié beroepe wissel van klerklike, vakkundige tot professionele posisies. Die aanwending van tydelike- en kontrakwerknemers het, volgens die navorser, beslis in Suid-Afrika toegeneem. Die voordele verbonde aan die gebruik van die tipe werknemers lok meer werkgewers.

3.3 TYDELIKE- EN KONTRAKWERKNEMERS AS PLAASVERVANGERS VIR PERMANENTE WERKNEMERS

Volgens Chapman (1994:13) is die eerste gedagte wat by 'n mens opkom as daar aan tydelike werknemers gedink word die volgende: 'n kelner of kelnerin wat met 'n restourant werk, 'n skoonmaker, 'n kantoorwerknemer wat net spesifieke take gedurende sekere tye van die week verrig of iemand wat 'n beperkte funksie verrig en wat voortdurende toesighouding benodig. Dié

denkwyse is vandag iets van die verlede. Vandag moet aan die tipe werknemers gedink word as 'n plaasvervanger vir permanente werknemers. Daar moet in terme van buigsame aanwending van werknemers wat dieselfde resultaat in drie tienuur dae kan lewer as wat 'n permanente werknemer in 'n gebruikelike 40-uur week kan vermag. Die volgende aspekte kan verwesenlik word met die gebruik van tydelike- en kontrakwerknemers:

- 'n Tydelike werknemer kan 'n integrale deel word van die werkspan al werk hy of sy net 15 uur per week;
- 'n Produksielyn wat slegs deur tydelike werknemers behartig word en in 'n verkorte werkweek dieselfde uitset het as 'n 40-uur week;
- 'n Persoon wat die inkomste van twee tot drie poste geniet totdat hy of sy kwalifiseer vir 'n permanente betrekking met gepaardgaande voordele;
- Twee werknemers wat dieselfde werk deel op verskillende skofte, maar hul produseer meer as wat 'n enkel persoon kan oor dieselfde periode.

Die era van die permanente werknemer wat volle voordele van die maatskappy geniet, het onder die loep gekom as gevolg van, onder andere, die verhoogde koste verbonde aan pensioen-voordele en die behoefte om met ander lande te kompeteer waar die arbeidskoste veel laer is as in Suid-Afrika is. Die ander aspek is dat die tradisionele 8-uur skof meestal net 6 uur se produktiewe werk oplewer. Die antwoord hiervoor kan dalk die aanwending van twee tydelikewerknemers vir 'n 4-uur skof elk wees. Solank as wat die omstandighede voortduur, sal die behoefte vir tydelike-en kontrakwerknemers bly voortbestaan.

Snellhardt (1995:60) is van mening dat verskeie maatskappye, groot en klein, toenemend besig is om die volgende strategieë aan te neem:

- Lede van bestuur sal elke pos wat in hul betrokke onderneming bestaan, begin bevraagteken om die moontlikheid van tydelike- en kontrakwerknemers te ondersoek. Die tipe werknemers kan dalk dieselfde werk teen 'n verlaagde koste verrig;
- Wanneer 'n pos vakant word as gevolg van 'n permanente werknemer wat die diens van die onderneming verlaat, sal 'n tydelike-of kontrakwerknemer eers oorweeg word voordat 'n permanente werknemer 'n kans staan;
- Ondernemings sal in die toekoms eerder kyk na tydelike-en kontrakwerknemers wat op 'n proeftydperk aangestel word en wat later kan kwalifiseer vir 'n permanente aanstelling.

Die navorser is van mening dat die voorstelle wel 'n bestaansreg het en dat elke voorstel oor sy eie voor-en nadele beskik. Die gemeenskaplike voordeel wat navore kom, is die feit dat die werkgewer tot 'n groot mate voordeel kan trek uit die aanwending van tydelike-en kontrakwerknemers. Die aanwending van tydelike werknemers in vakante poste kan verseker dat die keuringsproses meer effektief verloop deurdat verskeie tydelike werknemers in dieselfde pos kan aflos voordat 'n permanente aanstelling gemaak word.

3.3.1 Die beskikbaarheid van tydelike-en kontrakwerknemers

Die hoeveelheid mense wat hulself tot die tydelike- en kontrakarbeidsmark wend, het die afgelope jare dramaties gestyg. 'n Kontrakterende ekonomie wat die oorsaak was van vele maatskappye se vermindering van werknemers, tesame met die toenemende hoeveelheid vroue en afgetrede werknemers wat die arbeidsmark betree, is grootliks verantwoordelik vir die neiging. Die hoeveelheid vroue wat die tydelike-werknemersmark tussen 1984 en 1993 betree

het, het met 16 persent gestyg. Die hoeveelheid mans wat dié mark betree het, het met 55 persent toegeneem (Chusmir, 1993:66-70).

In die Verenigde Koninkryk beset een uit elke vier werknemers 'n tydelike-of kontrakwerknemer pos. Uit al die werknemers wat op die wyse werksaam is, sou net 14 persent verkies om voltyds in diens te wees. Teen die einde van die eeu, so word dit bereken, sal een uit elke drie werknemers moontlik 'n tydelike-of kontrakwerknemer wees. Die volgende aspekte is volgens Curry (1993:8-10) van die oorwegings wat kan help om die drastiese toename te verduidelik.

- Alhoemeer werkgewers sal begin fokus op die vermindering van hul vaste kostes. Die een manier om die probleem te hanteer, is om die grootte en samestelling van die permanente werknemersmag aan te pas;
- Spesialisasie sal verhoog, omdat geselekteerde werknemers in hoë aanvraag industrieë 'n kans gegee word om hoë vergoeding te verdien in tydelike- of kontrak posisies.
- Buigsame reëlings, waarby die werknemer op verskillende tye begin en ophou, kan aan die betrokke werkgewer 'n uitstekende manier bied om vroeë en laat skofte te hanteer.
- Die hoeveelheid beskikbare studente sal hoog bly terwyl hul kompeteer vir tydelike werkgeleenthede wat op sy beurt sal help om die stygende studieonkoste te probeer dek. In sommige gevalle beset van die studente wat nie permanente werkgeleenthede kan vind nie, tot twee tydelike- of kontrakposte ter selfdertyd.
- Die hoeveelheid ouers wat meer tyd saam met hul kinders wil spandeer en dus tydelike werkgeleenthede soek en aanneem het noemenswaardig toegeneem. Die gewoonte onder

jong pare vir een ouer om voltyds te werk en vir die ander om op 'n deeltydse basis te werk, het al redelik posgevat.

- Afgetrede werknemers betree alhoemeer die tydelike-en kontrakarbeidsmark. Die getalle sal beslis groei indien die inflasiekoers toeneem en/of die persone se pensioentoelaag verminder word.
- Die hoeveelheid mense wat na-uurs geld verdien, sal ook toeneem. Selfs met die hoë werkloosheidsyfer is daar baie van die persone wat reeds permanente poste beset wat werk op 'n na-uurse basis verrig om hul inkomste te probeer aanvul. Dit vorm ook 'n deel van die tydelike werknemersmark.

3.4 WAT IS 'N TYDELIKE WERKNEMER?

De War (1991:5-6) is van mening dat daar geen definitiewe definisie vir 'n tydelike werknemer bestaan nie. De War gebruik egter die volgende beskrywing om 'n tydelikewerknemer te omskryf: " 'n tydelike werknemer is 'n individu wat 30 uur of minder per week werksaam is. Die gemiddelde ure wat so 'n tydelike werknemer werksaam is, is ongeveer 20 uur. Daar bestaan sowat vyf eienskappe om die tydelike werknemer mee te beskryf naamlik:

- Die tydelike werknemer word gewoonlik deur 'n agentskap aan die werkgewer voorsien. Die agentskap is verantwoordelik vir die werwing en keuring van die werknemer en nadat die betrokke werknemer in diens geneem is, word hy teen 'n wins aan die werkgewer verhuur;

- In die meeste gevalle sorg die agentskap vir die inkomstebelastingaftrekkings en sommige van die agentskappe voorsien addisionele voordele soos mediese- en pensioenfondse;
- Die kliëntmaatskappy betaal die agentskap vir die diens wat deur die tydelike werknemer gelewer is. Die agentskap vergoed die tydelike werknemer teen die ooreengekome tarief. Die tydelike werknemer word gewoonlik nie teen die gebruikelike tarief wat vir oortyd werk van toepassing is vergoed nie, maar teen die normale tarief.
- Sommige tydelike werknemers werk dikwels vir kort aaneenlopende tye vir een kliënt-onderneming en daarna, met die hulp van die agentskap, beweeg die tydelike werknemer na die volgende werkgeleentheid by 'n nuwe onderneming.
- In die gevalle waar die tydelike werknemer 'n onbevredigende diens aan die kliëntmaatskappy lewer, word die agentskap deur die betrokke werkgewer gekontak, waarna die probleem deur die agentskap opgelos moet word.

Die Arbeidswetgewing gee die definisie van 'n tydelikewerknemer as 'n werknemer wat op 'n gereelde basis minder ure werk as wat die gebruik is in die sektore waar hul werksaam is (SA,1996:27).

De War (1991:5-6) meen verder dat tydelike werkgeleenthede dikwels, maar nie altyd, die volgende karaktereienskappe besit :

- Die vergoeding is laer as wat die geval by permanenet werkgeleenthede is;
- Slegs die basiese voordele of die voordele wat deur wetgewing voorgeskryf word, word aan die tydelike werknemer voorsien;

- Die werksekuriteit wat aan dié tipe werk verbonde is, is gewoonlik laer as in die geval van permanente poste;
- Die vlak van verantwoordelikheid wat op die tydelikewerknemer se skouers rus, is normaalweg laer as wat die geval by die permanente poste is.

Die navorser is van mening dat baie van die tydelike werkgeleenthede langtermyn geleenthede word. Sommige van die poste is van so aard dat dit werknemers met spesifieke vaardighede trek en hul behou. Sommige diensleweringondernemings kan hoogs winsgewend bedryf word as gevolg van die feit dat 'n groot persentasie van hul werknemers tydelik is. Die afleiding kan gemaak word dat die tydelikewerknemers 'n verlaagde arbeidskoste en 'n mate van buigsaamheid tot gevolg het. In die praktyk word dié bevindings wat deur De War gemaak word, wel aangetref, maar elke voorkoms wissel van agentskap tot agentskap en van werkgewer tot werkgewer.

3.5 DIE KONTRAKWERKNEMER

Sommige werknemers verkies volgens Chapman (1994:17) om hul dienste uit te kontrakteer eerder as om op 'n gewone betaalstaat te verskyn, soos byvoorbeeld intrepreneurs wat gewoonlik onafhanklik wil bly. Daar bestaan ook voorbeelde van prokureurs wat in 'n vennootskap met 'n prokureursfirma gaan, maar die behoefte het om steeds onafhanklik te bly en wanneer die geleentheid hom voordoen, sy dienste aan buitekliënte beskikbaar stel. Insteede daarvan om op die betaalstaat van die werkgewer te wees kan die betrokke prokureur 'n jaarlikse kontrak met die kliëntonderneming beding en omsien na sy eie voordele. Tuiniers is in effek

ook 'n vorm van kontrakwerknemers omdat hul aanbied om in 'n tuin te werk onder die bepalinge van 'n verbale kontrak en vir 'n sekere bedrag elke maand. Somtyds gaan hoëvlak bestuurders geskrewe kontrakte met maatskappye aan om hul dienste aan die maatskappy te voorsien vir die tydperk wat deur die kontrak gestipuleer word.

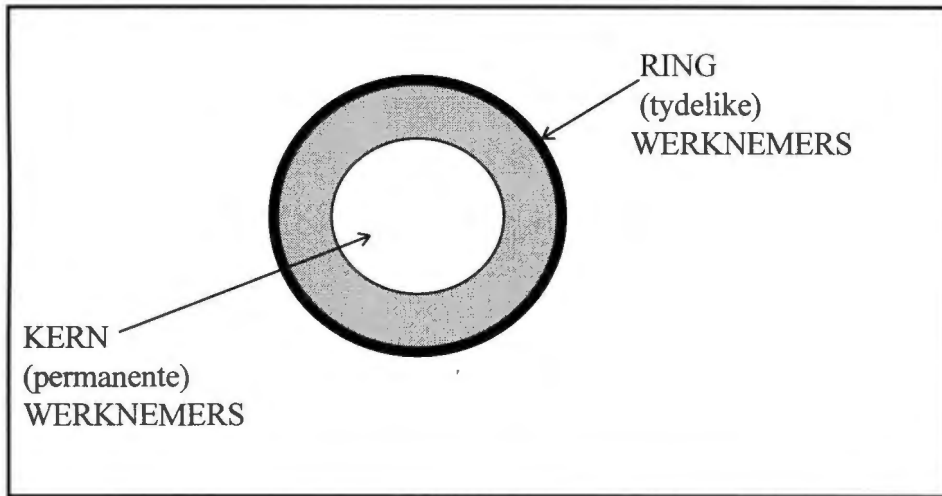
Daar bestaan vele voordele vir die werknemer wat aan kontrakwerk verbonde is. Volgens Oliver (1996:10) voorsien kontrakwerk die werknemer met die geleentheid om oor hul dienste te onderhandel en om groter buigsaamheid en meer onafhanklikheid te behou. In sekere gevalle bestaan daar vorme van belastingkorting soos in die geval van persone wat vir hulself werk bestaan daar geld wat hul van die belasting kan terugeis indien die uitgawe vir besigheidsdoeleindes aangegaan is.

Daar bestaan vele voordele vir werkgewers wat van kontrakwerknemers gebruik maak. Die werkgewer trek voordeel uit die feit dat hy die mark kan deurkyk vir die geskikste kontrakwerknemer teen die beste prys moontlik. Die werkgewer het ook nie nodig om na die werknemer om te sien tydens lae produksie nie.

3.6 DIE KERN-RING BENADERING

Ten einde die beste mengsel van permanente versus tydelike-en kontrakwerknemers te verkry, wend die menslike hulpbron bestuurders hulself volgens Chapman (1994:21) tot die kern-ring benadering. Soos in figuur 4 geïllustreer word, verteenwoordig die kern van die figuur die permanente werknemers. Die werknemers vorm die hart en kern van die onderneming en hul ontvang vanselfsprekend omvattende voordele, bestaande uit vele vergunnings.

FIGUUR 4 - DIE KERN-RING BENADERING



Bron: Chapman (1994:21)

Die tydelike-en kontrakwerknemers vorm, aan die ander kant, die buitenste ring van werknemers. Die gedeelte van die werknemersmag bestaan uit tydelike-, kontrak- en werknemers met twee poste. Hoewel daar sommige van die tydelike werknemers bestaan wat net soveel werksekuriteit geniet as werknemers met permanente poste, is die tydelike werknemers nie so gelukkig nie.

Volgens Bosch (1994:312) is die tipe werknemers nie geregting op byvoorbeeld pensioen-voordele, deling in 'n winsskema, lidmaatskap aan 'n vakbond of betaalde verlof nie. Daar bestaan wel agentskappe wat vir pensioenskemas voorsiening maak. Die skemas kom gewoonlik net die werknemers toe wat oor 'n lang termyn vir die betrokke agentskap werksaam was. Die tydelike-en kontrakwerknemers word dikwels gebruik om die wergever te help met probleme soos kritieke of skommelende besigheid. Bosch is van mening dat een uit elke werknemers in die dienstesektor uiteindelik deel sal uitmaak van die ring-werknemers. Die

kern-ring benadering is al met sukses deur werkgewers in onder andere die kitskos-, verkope- en finansiële sektore aangewend. Die formaat van die kern-ring benadering wissel egter van onderneming tot onderneming. Elke onderneming moet sy eie samestelling wat by die spesiale omstandighede in die onderneming pas, ontwerp. Voorbeelde bestaan waar ondernemings vele tydelike-en kontrakwerknemers in diens het om op verskillende werkskedules te werk.

Dié betrokke werknemers word teen minimale lone vergoed en hul geniet min of geen voordele. Aan die ander kant van die spektrum bestaan daar werkgewers wat tydelike- en kontrakwerknemers in diens het en wat hul aanwend op verskillende ure, hul vergoed teen tariewe wat bo die minimum loonvasstelling is, hul groter voordele bied en byvoordele bied aan die werknemers wat vir lang tye by die agentskap werksaam was (Chapman 1994:22).

Die navorser huldig dié standpunt dat die kern-kringbenadering wel prakties kan wees omdat dié oormatige staatmaking op tydelike- en kontrakwerknemers die werkgewer duur te staan kan kom. Die permanente werknemers vorm wel die kern van enige onderneming en is die steunpilaar vir die langtermyn doelstellings van die onderneming.

3.7 DIE BEWEGING VAN PERMANENTE- NA TYDELIKE WERKNEMERS

Volgens Curry (1993:8-10) gee die meeste werkgewers 'n tweede kykie na die moontlike aanwending van tydelike-en kontrakwerknemers in die plek van permanente werknemers. Die bogenoemde stelling word veroorsaak deur die nodigheid wat die werkgewer het om arbeidskoste te verminder. Die beweging van permanente werknemers na tydelike-en kontrakwerknemers is nie 'n maklike besluit vir die werkgewer om te neem nie omdat daar baie faktore is om in ag te neem, soos :

- Met hoeveel kan die arbeidskoste besnoei word?

- Wat is die kans dat 'n hoër vlak van produktiwiteit tot laer kwaliteit kan lei?
- Wat kan die langtermynimpak op die wins van 'n hoë personeelomsetkoers wees?
- Kan tydelike-en kontrakwerknemers 'n positiewe invloed op die produktiwiteit van permanente werknemers hê?
- Verg dit 'n nuwe gesindheid onder permanente werknemers en bestuurders om 'n hoër vlak van produktiwiteit uit die tydelike-en kontrakwerknemer te kry?

3.7.1 Kan die arbeidskoste verlaag word?

Namate die plaaslike en internasionale kompetisie meer aggressief geword het, het al hoe meer ondernemings begin om hul bedrywighede te herstruktureer en om hul personeel te verminder om by die omstandighede aan te pas en om hul oorlewing te probeer verseker. Omdat die soort kompetisie alle segmente van die ekonomie beïnvloed, is dit net natuurlik dat vele bestuurders besig is om planne te beraam om die moontlike vermindering van arbeidskoste te bewerkstellig deur die gebruik van tydelike-en kontrakwerknemers.

Daar bestaan volgens Chapman (1994:24) vyf redes hoekom tydelike- en kontrakwerknemers gewoonlik goedkoper is om aan te wend as permanente werknemers:

- Tydelike- en kontrakwerknemers val meestal, maar nie altyd nie, in die laer besoldigingsgroepe. Baie hiervan is die gevolg van die feit dat baie tydelike- en kontrakwerknemers begin op intreevlak poste. Daar bestaan wel uitsonderings op dié reël. Somtyds dring 'n hoogs opgeleide professionele werknemer daarop aan dat hy of sy op 'n tydelike- of kontrakbasis aangestel word met die oog op permanente indiensneming op 'n latere stadium;

- Tydelike-en kontrakwerknemers is normaalweg op minder voordele geregtig wat deur die betrokke werkgewer betaal word as waarop hul permanente eweknieë geregtig is. Baie van die permanente werknemers in die hoër vergoedingsvlakke ontvang omfattende voordele wat tot 40 persent van hul vergoeding kan verteenwoordig. Tydelike- en kontrakwerknemers ontvang op hul beurt slegs die voorgeskrewe basiese voordele. Ander voordele soos medies mag beskikbaar gestel word teen 'n spesiale tarief indien die tydelike- en kontrakwerknemer sou belangstel.

- Deur van tydelike- en kontrakwerknemers wat hul pensioengeld probeer aanvul, gebruik te maak kan vir die werkgewer ekonomies wees. Die werknemers beskik gewoonlik oor baie verskillende tipes vaardighede wat voordelig vir die onderneming kan wees.

- Tydelike werknemers wat oortyd werk, word gewoonlik teen gewone tariewe vergoed en nie teen die tarief wat vir oortydwerk geld nie. Bogenoemde vind plaas omdat die tariewe wat vir oortydwerk betaalbaar is net aan werknemers betaalbaar is wat meer ure gewerk het as wat normaalweg in 'n week gewerk word. Tydelike- en kontrakwerknemers kan dus 'n groot aanwinst wees indien daar oor naweke en na-ure gewerk moet word. Die gebruik van permanente werknemers vir dié doel kan die werkgewer tot soveel as 16 persent meer aan salarisse uit die sak jaag.

Dit kan problematies wees om 'n realistiese vergelyking te tref tussen die kostes verbonde aan die gebruik van permanente werknemers en die aanwending van tydelike- en kontrakwerknemers omdat die vergoedings wat in die verskillende industrieë en professies van toepassing is nie, dieselfde is nie.

Elke onderneming, ongeag van hoe klein of groot, moet al die elemente wat 'n invloed kan hê op die berekening van die koste per uur wat gewerk is deur beide die permanente en tydelike

werknemers in ag neem. Die primêre elemente wat van toepassing kan wees, is volgens Zisper (1992:27) die volgende:

- **Produktiwiteit:** Tydelike-en kontrakwerknemers moet eers by die res van die werksmag geïntegreer word wanneer hul 'n meetbare bydrae tot die produktiwiteit van die betrokke onderneming kan maak. Aan die een kant van die vergelyking is daar kitskos en ander handelsondernemings waarvan die aktiwiteite rondom tydelike- en kontrakwerk wentel en hul kan slegs oorleef omdat hul van tydelike werknemers gebruik maak. Aan ander kant van die vergelyking bestaan daar nie-dienste ondernemings soos fabrieke wat dalk net 'n paar tydelike- en kontrak werknemers kan aanwend om produktiwiteit te verbeter.
- **Kwaliteit:** Die diens wat tydelike-en kontrakwerknemers lewer, moet altyd aan die kwaliteitvoorskrifte van die betrokke onderneming voldoen. Dié tipe werknemers moet slegs gebruik word indien die kwaliteit van hul werk die kwaliteit van permanente werknemers ewenaar of selfs verbeter. Die ander feit wat in ag geneem moet word, is dat die tydelike-en kontrakwerknemer dalk ekstra opleiding en toesig mag benodig.
- **Stres:** Die indiensneming van tydelike-en kontrakwerknemers kan verhoogde stresvlakke by toesighouers tot gevolg hê en sodoende ook 'n negatiewe invloed op produktiwiteit uitoefen. Die entoesiasme aan die kant van veral die jonger tydelike- en kontrakwerknemer het al verskeie kere bygedra tot die verligting van stres by die toesighouer en het al tot verhoogde produktiwiteit aanleiding gegee.
- **Doelwitte:** Die verlaging van arbeidskoste is belangrik, maar die verandering van die arbeidsamestelling moet nie in die pad van die verwesenliking van die langtermyn doelstellings van die onderneming staan nie. Die bestuurders moet hulself afvra of die

vervanging van permanente werknemers met tydelike- en kontrakwerknemers sal bydra tot die verwesen-liking van die langtermyn doelstellings.

3.8 DIE SOORT DIENSTE WAT DEUR TYDELIKE WERKVERSKAFFINGSAGENTSAPPE VOORSIEN WORD

Volgens Mendes (1990:46-47) het die besigheid met die grootste maatskappye vyf jaar gelede sowat 5 tot 10 persent van die Norell agentskap se kliënte verteenwoordig. Vandag verteenwoordig dieselfde maatskappye sowat 25 persent daarvan. Baie van die agentskappe wend 'n poging aan om 'n vennootskap met die groot maatskappye te sluit en sodoende het hul die alleenreg tot die voorsiening van mannekrag aan die betrokke maatskappye. Hoewel dit verwag kan word dat die soort vennootskappe in getal sal toeneem, bestaan daar vele ander alternatiewe vir die agentskappe se kliënte. Omdat die maatskappye daarop gemik is om hul kernbesigheid te bestuur, kan enige pos wat nie met hul kernbesigheid te doen het nie met tydelike- en kontrakwerknemers gevul word.

Sommige agentskappe het al sover gegaan as om hele afdelings van ondernemings totaal oor te neem, byvoorbeeld registrasie-afdelings of dataverwerking afdelings. Een van die groter agentskappe het 'n kontrak gesluit om 'n hele kliëntediensafdeling oor te neem deur dit aanvanklik met tydelike werknemers te beheer en na sowat drie tot vier maande die permanente aanstelling van die werknemers te oorweeg (Castro, 1993:32-34).

Volgens Zisper (1992:17,27) het die bestuur van fasiliteite oor die laaste dekade meer prominent geword. Die agentskap plaas 'n verteenwoordiger in die vorm van 'n fasiliteerder op die perseel van die kliëntmaatskappye. Die fasiliteerder is verantwoordelik vir die koördinasie van alle personeel en die hantering van alle administratiewe detail wat by die aanstel van tydelike werknemers betrokke is. Die agentskap kan in sekere ooreengekome gevalle in al die

maatskappy se personeelbehoefte voorsien. Omdat dit 'n radikale afwyking van die tradisionele is, word die *ad hoc* vul van tydelike vakante poste gewoonlik beheer deur 'n span kundiges wat die kliëntmaatskappy verteenwoordig.

Wanneer 'n kliënt 'n kontrak met 'n agentskap sluit om na al die tydelike werksgeleenthede te reël, laat die kliëntmaatskappy gewoonlik al die werwingsprobleme oor aan die agentskap. Bogenoemde sluit die werwing, keuring en plasing van potensiële werknemers in. Die agentskap reël ook heropleiding, personeelbystand en vergoeding. Die agentskappe beskik ook fasiliteite om die personeel op 'n drieskofbasis te organiseer hoewel daarvoor eers met die kliëntmaatskappy ooreengekom moet word.

Die omvang van die tydelike- en kontrakwerknemersmark is besig om vinnig veld te wen. Werkgewers het 'n keuse van fasiliteitebestuur of vennootskapmannekragvoorsiening wanneer die behoefte vir 'n op-die-aanleg-vennoot bestaan om te voorsien aan die veranderende besigheidssomstandighede. Die maatskappy het 'n keuse van bestuursdienste wanneer hul op kernbesigheidsfunksies moet konsentreer en het nie tyd het om ook aan die nie-kern besigheidsaspekte van die onderneming aandag te gee nie. Dus kan werkgever die opsie van tydelike- en kontrakwerknemers oorweeg as hul die arbeidskoste en die risiko wat met die werkgever-werknemer verhouding gepaard gaan, wil vryspring (Rogers, 1995:1-4).

3.9 VOOR- EN NADELE VERBONDE AAN DIE GEBRUIK VAN TYDELIKE WERKNEMERS

Archer (1994:164) beweer die buitengewone groeikoers wat die tydelike werknemersmark ervaar nie beteken dat alles noodwendig pluis is in die bedryf nie. Daar bestaan voor- en nadele wat verband hou met die tydelike werknemersbedryf. Die vernaamste voordele verbonde aan

die gebruik van tydelike werknemers is onder andere die volgende: buigsaamheid, ondervinding, vryheid, opleiding, en verlaagde arbedomset.

Die nadele wat tydelike werk vir die werknemer inhou, sluit die volgende in : 'n onseker toekoms, verlaagde betaling, minder byvoordele en die verlies aan beskerming deur die wet. Die nadele wat die gebruik van tydelike werknemers vir die werkgewer inhou is die noodlottige effek wat dit op die permanente werknemers se moraal kan hê, verlaagde produktiwiteit en verlaagde voordeel verbonde aan die foutiewe implementering van die personeelprogram.

Chapman (1994:28) is van mening dat die grootste nadeel wat die gebruik van tydelike-en kontrakwerknemers vir die werkgewer inhou, 'n groot arbeidsomset is. Hoewel sommige tydelike-en kontrakwerknemers jaar na jaar dieselfde werk behou, maak die meeste tydelike-en kontrakwerknemers geen langtermyn verbintenis tot hul werk nie. Die meeste van dié werknemers het hul fisiere op ander doelwitte in die lewe soos die verbetering van hul kwalifikasies, sorg vir kinders, ensovoorts.

Die gevolg hiervan is dat die werkgewer die werknemer in diens neem, hom of haar oplei en geld in hul ontwikkeling belê en dan gebeur dit dikwels dat die werknemer na 'n paar dae of 'n week net nie meer opdaag vir werk nie. Indien dit gebeur, het die onderneming sy belleging in die betrokke werknemer verloor. In die gevalle waar tydelike- en kontrakwerknemers wel bereid is om 'n langtermynverbintenis teenoor die werkgewer te maak kan hul oortuig word om oor 'n langer termyn aan te bly deur hulle ekstra voordele aan te bied en dan kan hul 'n positiewe bydrae lewer tot die betrokke onderneming.

Die navorser is van mening dat die gebruik van tydelike- en kontrakwerknemers wel sekere voor- en nadele vir beide die werkgewer en die werknemer inhou. Die vernaamste voordele wat dit vir die werkgewer inhou is die verkryging van nuwe idees en inisiatief vanuit die verwysingsraamwerk van werknemers met diverse ondervinding en vaardighede.

Die grootste voordeel wat dit volgens die navorser vir die tydelike- en kontrakwerknemer inhou is die verkryging van 'n groot verskeidenheid ondervinding. Dit plaas die werknemer op 'n vlak waar sy dienste hoogs in aanvraag is en waar die waarskynlikheid vir permanente indiensname veel groter sal wees.

3.9.1 Voordele wat tydelike werk vir werknemers en Bestuur inhou

Volgens Rogers (1995:1-4) is buigsaamheid 'n eienskap wat tot voordeel van die tydelike werknemer strek indien hy of sy besig is om te soek na die "regte" werkgeleentheid. Hy of sy kan van 'n tydelike werkgeleentheid gebruikmaak totdat die "regte" werkgeleentheid opduik. Die werknemers kan hul vaardighede verbeter deur van die verskeidenheid werkgeleenthede in verskillende industrieë gebruik te maak en sodoende ondervinding in verskeie vaardighede bekom. Die ondervinding wat die tydelike werknemer opdoen, kan hom of haar insig gee in verskeie beroepe en kan hul behulpsaam wees in die keuse van 'n toekomstige beroepsrigting.

Flynn (1995:53) is van mening dat die aanwending van tydelike werknemers 'n mate van buigsaamheid aan die bestuur kan besorg. Die bestuur hoef net die vaardighede wat hul van 'n werknemer verlang aan die personeelagentskap oor te dra en die agentskap sorg vir die res. Die betrokke bestuurspan hoef nie die ongerief van die indiensnemingsproses deur te gaan nie. Die personeeltekorte wat in 'n onderneming mag bestaan, kan deur die gebruik van tydelike werknemers bevredig word sonder dat bestuur nodig het om geld en tyd aan die opleiding van werknemers te spandeer. Die agentskap is verantwoordelik vir die keuring en opleiding van al die werknemers wat deur hul aan die werkgewer voorsien word.

Die werkgewer wat van tydelike werknemers gebruikmaak wat deur 'n agentskap voorsien word, bespaar 'n aansienlike hoeveelheid geld omdat die betrokke werkgewer nie

verantwoordelik is vir koste ten opsigte van opleiding, keuring, voordele en bonusse wat aan die werknemers betaal word nie.

Die navorser huldig dié standpunt dat beide die Bestuur en die tydelike- en kontrakwerknemer voordeel uit tydelike werk kan trek. Die tydelike werknemer kan 'n groot verskeidenheid van ondervinding opdoen en homself sodoende toerus vir 'n beter permanente posisie in dié toekoms. Die werknemer baat by die groot hoeveelheid inisiatief, planne en idees wat tydelike- en kontrakwerknemers kan hê omdat hul oor soveel werksondervinding kan beskik.

3.9.2 Nadele wat tydelike werk vir werknemers inhou

Aan die negatiewe kant is Archer (1994:166) van mening dat die tydelike werknemer oor min geen sekerheid oor die vooruitsigte vir sy of haar toekoms beskik. Hul kan vir weke sonder werk sit en hul beskik oor geen versekering dat hul wel 'n permanente werk sal kry nie. Die tydelike werknemer kan ook te eniger tyd van die werk ontnem word indien die werkgewer so verlang.

Die tydelike werknemer moet met 'n laer vergoeding en minder voordele as die voltydse werknemer oor die weg kom. Die gemiddelde tydelike werknemer moet met minstens vyftien tot twintig persent minder vergoeding oor die weg kom as hul voltydse eweknie. 'n Studie wat deur Feldman *et al.* (1994:49-63) geloods is onder sowat 200 tydelike werknemers het onder andere die volgende aan die lig gebring.

Onder die 200 tydelike werknemers het slegs 7.5 persent 'n bydrae van hul werkgewer ontvang ten opsigte van gesondheidsversekering en slegs 13.4 persent van hulle het oor die opsie beskik om mediese versekering te bekom deur middel van hul betrokke werkgewers. Minder as 5 persent van die werknemers het oor lewensdekking, ongeschiktheidversekering of betaalde

siekteverlofvoordele beskik. Geeneen van die tydelike werknemers wat deel gevorm het van die studie het pensioenvoordele ontvang nie.

3.9.3 Nadele wat tydelike werk vir die bestuur kan inhou

Onder die nadele wat tydelike werknemers vir werkgewers kan inhou, is probleme met werknemers se moraal. Die tydelike werknemers kom nie noodwendig goed oor die weg met voltydse werknemers nie en volgens Feldman *et al.* (1994: 49-63) kan dit 'n groot kopseer vir bestuur inhou. Die ander feit is dat die werkverrigting van tydelike werknemers swakker is as dié van voltydse werknemers omdat dit hul 'n geruime tyd neem om aan hul nuwe werksomgewing gewoond te raak. Die tydelike werknemer werk gewoonlik nie lank genoeg by dieselfde werkgewer vir die betrokke werkgewer om die volle potensiaal van die tydelike werknemer te geniet nie. Daar is ook geen sprake van 'n wedersydse lojaliteit of verbintenis van beide die werkgewer of die werknemer se kant nie.

Overman (1994:54-57) is van mening dat die lae produktiwiteit van werknemers kan veroorsaak dat die werkgewer 'n kans staan om kliënte te verloor. Baie van die tydelike werknemers word in posisies geplaas wat vereis dat hul met die publiek moet werk. Die meeste van die tydelike werknemers is nie opgelei om met die publiek te werk nie en gevolglik kan dit 'n fatale uitwerking hê op kliëntediens en -tevredenheid asook op die wins van die betrokke onderneming.

Die lae produktiwiteitsvlak van die tydelike werknemer kan 'n verhoging in arbeidsomset in die vorm van opleiding en omsetkoste tot gevolg hê. Bogenoemde dui weer eens daarop dat 'n implementeringsplan saamgestel moet word alvorens die gebruik van tydelike werknemerdienste oorweeg word. Die implementeringsplan moet voorsiening maak vir die opleiding van die werknemers in veral veilige werksprosedures en moet verseker dat die tydelike werknemer

vir 'n lank genoeg tydperk by die betrokke werkgewer werksaam is om te verseker dat die werkgewer die werknemer se volle potensiaal kan benut.

3.10 UITDAGINGS WAT DIE TYDELIKE ARBEIDSMARK IN DIE GESIG STAAR

Volgens Flynn (1995:53) bestaan daar verskeie uitdagings wat deur die onderskeie tydelike werkverskaffingsagentskappe die hoof gebied moet word. Sommige van die uitdagings word vervolgens kortliks bespreek.

- Groot skaalse groei in werksgeleenthede, veral in die mediese en dienste sektore, word voorspel van nou tot die jaar 2005. Die veroudering van die populasie tesame met die tegnologiese vooruitgang op mediese en ander sakegebiede dra by tot die probleem. Ten einde te oorleef moet die tydelike werkerskorps gespesialiseerde dienste aan die mediese en dienste sektore begin bied.
- Na aanleiding van 'n studie wat deur Silver (1993:95-96) gedoen is, kan verwag word dat 'n groot persentasie van alle werknemers heropleiding sal benodig teen die jaar 2000. In werklikheid beteken dit dat meer werkgewers dit toenemend moeilik vind om persone te werf met die regte opleiding. Die antwoord vir die probleem lê in 'n gevorderde opleidingsprogram wat die tydelike werknemer in staat stel om 'n stappie voor sy of haar voltydse eweknie te wees.
- Die gedeelte van die Amerikaanse jeug wat nie hul sekondêre skoolopleiding voltooi het nie, kan dit moeilik en selfs onmoontlik vind om 'n voltydse werk te vind. Bogenoemde kan lei tot armoede en alles wat daarmee saamgaan. Die Amerikaanse besigheidsmark kan

homself in 'n penarie bevind teen die een en twintigste eeu omdat die jeug van 'n paar jaar gelede toegang tot die nuutste tegnologie gehad het, maar dit nie ten volle benut het nie.

Die uitdaging vir tydelike werkverskaffingsagentskappe lê daarin dat hul 'n nouer band moet skep tussen opleiding en die bedryf wat veral gemik is op studente wat potensiële vroeë skoolverlaters is. Bogenoemde is daarop gemik om die studente wat nie hul tersiêre opleiding voltooi nie, 'n sekere vlak van kennis en vaardighede op sekere gebiede te gee wat kan verseker dat hul wel in diens geneem kan word.

Die tydelike werkverskaffingsagentskappe verteenwoordig nou 'n volwasse industrie. Baie van die ondernemings bestaan al sedert die vyftiger jare. Die ondernemings, net soos vele ander, ondervind 'n tekort aan geskikte werknemers en dus kompeteer hul voortdurend om die beste moontlike werknemers te werf. Die uitdaging vir die tydelike werkverskaffings- agentskappe lê in die skep van 'n groter hoeveelheid goedopgeleide werknemers wat oor meer as die basiese opleidingsvlak beskik.

Deur die oplossing te volg, word 'n wen-wen situasie geskep, waar die werkgewers beter opgeleide werknemers kry, werknemers beskik oor 'n beter kans om in diens geneem te word en die agentskappe van 'n konstante wins verseker word.

Die navorser is van mening dat die toenemende gebruik van tydelike werknemers 'n negatiewe invloed mag hê op, onder andere, kohesie tussen werknemers in die onderneming, die vlak van inisiatief onder werknemers en die werknemers se gevoel van lojaliteit teenoor die werkgewer. Die probleem kan aangespreek word deur 'n stel waardes daar te stel waaraan die tydelike werknemer gehoor moet gee tydens sy tydperk van diens by die betrokke onderneming.

Hoewel die werkgewer die tydelike werknemer aanvanklik nie as 'n volwaardige deelnemer in die onderneming sien nie, moet die tydelike werknemer homself verbind tot die betrokke onderneming se doelwitte en moet die werknemer 'n hoë gehalte diens aan die werkgewer lewer. Die industrie moet die impak wat die tydelike werknemers op die voltydse werknemers mag hê in ag neem, en ook die moontlikheid oorweeg dat die situasie tot 'n meer harmonieuse werksomgewing mag lei.

Volgens Rogers (1995:1-4) is 'n gedeelte van die tydelike werksmag ontmoedig deur die feit dat daar 'n tekort aan eerlike inligting oor werksgeleenthede, gebrek aan billike vergoeding en voordele, 'n gebrek aan wetlike regulering en realisering van die beloftes oor voltydse werk bestaan. Die uitdaging vir tydelike werkverskaffingsagentskappe lê daarin opgesluit dat hul meer duidelikheid oor werksgeleenthede vir hul werknemers moet inwin voordat hul 'n werknemer in 'n pos plaas.

Hul moet meer koste-effektief fungeer en hul winste met die werknemers deel en hul moet die etiek agter die feit dat hul 'n groot gedeelte van die werknemers se vergoeding as wins in hul sakke steek sonder om aan die betrokke werknemers 'n tipe voordeelpakket te verskaf, in ag neem. Die skrywer is van mening dat daar pro-aktiewe indiensnemingswette moet bestaan wat die regverdige indiensneming van werknemers in die hand moet werk.

Die aard en omvang van tydelike werk het gegroei om onder andere 'n betaalstelsel, 'n bemarkingsveldtog en ander kliëntgerigte fasiliteite daar te stel ten einde die tydelike werksmag meer effektief te maak. Die industrie moet sy voortbestaan verseker deur voort te gaan met die ontwikkeling van diverse dienste wat die behoeftes van sy kliëntwerkgewer op 'n deeglike wyse sal bevredig.

3.11 IN SUID-AFRIKA WORD KONTRAKWERK TOENEMEND BO 'N LOOPBAAN VERKIES

'n Nuwe era van uitkontraktering bring 'n groot vraag na tydelike en gespesialiseerde werknemers mee, maar dit lyk of die regering dit al meer wil reguleer. Oliver (1996:10-11) meen dat ondanks optimisme in regeringskringe dat honderde duisende werksgeleenthede teen die jaar 1999 kragtens die makro-ekonomiese groeiplan geskep sal wees, is daar min sakelui wat die kans sal waag en sê dit is realities. In baie kringe is daar begrip en simpatie met dit wat die regering veral met sy arbeidsmarkbeleid wil doen. In die praktyk word daar egter tot so 'n mate ingemeng in die werkinge van ondernemings deur die jongste beleidsvoorstelle dat sakelui nie anders kan as om skepties te reageer nie.

As voorbeelde word genoem:

- Die uitbreiding van sentrale loonooreenkomste op alle ondernemings in 'n afgebakende bedryf;
- Die beplande verhoogde oortydskoste en groter werknemervoordele wat kragtens 'n nuwe Wet op Minimum Standaarde in die vooruitsig gestel word;
- Groter werknemerdeelname aan pensioenfondstreëlings wat werkgewers meer uit die sak kan jaag en hulle met groter verantwoordelikhede opsaal; en
- die feit dat aan suksesvolle werkaansoekers kragtens nuwe beplande gelyke geleenthede-wetgewing volledige redes verskaf moet word hoekom hulle nie aangestel is nie.

Daar bestaan nog vele ander voorbeelde. Hoewel tans in Nedlac oor sommige van die reëlings onderhandel word en van hulle verwater kan word, berei sakelui hulle voor op die werklikheid van groter regeringsinmenging. Die groot slagoffer in hierdie weergawe van "gereguleerde buigsaamheid" sal heel waarskynlik werkskepping wees. Daar is te veel regulering en te min buigsaamheid. Die tekens is reeds sigbaar. In 'n onlangse studie van twintig vergelykbaar groot ondernemings was daar tussen 1991 en nou 'n afname in indiensneming van nagenoeg 44 000. Die groot ondernemings gaan eenvoudig nie die werksgeleenthede skep nie. (Mittner, 1996c:10-11).

Seer sekerlik sal daar voortgesette spesialis-aanstellings en dié van 'n regstellende optrede-aard wees, maar moenie groot werkskepping verwag nie. Die neiging hou nie net negatiewe gevolge in vir werksoekers nie, maar het ook implikasies vir bestaande werknemers. Verminderde werkskepping en rasionalisasie beïnvloed dié se loopbaanaspirasies. Waar ondernemings hul bedrywigthede inkort, beteken dit minder toekomstige loopbaanbevorderings. Werknemers moet al meer self verantwoordelikheid aanvaar vir hul eie loopbaanontwikkeling. Dit kan nie van ondernemings verwag word nie.

Maar so 'n stelling sal net die gemiddelde werker toenemend sinies maak en hom laat besef hy moet nuwe moontlikhede ondersoek, want in die praktyk kan nie almal baas wees nie. Die werklikheid is dat loopbaanontwikkeling nie net van die werker afhang nie. Faktore soos die politiek, regstellende wetgewing en nuwe aanstellings het 'n ewe belangrike invloed op 'n individu se loopbaanvordering (Oliver, 1996:10).

Dit beteken nie dat alles verlore is nie. Inteendeel, ondernemings begin al meer van uitkontraktering gebruik maak terwyl die funksies en optrede van sogenaamde arbeidmakelaars geweldig groei. Dit is hier waar menige die opwindende wêreld van 'n kontrakwerker kan betree. Uitkontraktering wen wêreldwyd veld en is hoofsaaklik die gevolg van die groter en

nuwe mededingende speelveld tussen ondernemings en lande waar voordele wat een dag geniet word, môre kan verdwyn. Dit gaan gepaard met die nuwe buigsame en "ontwikkelende" onderneming. Die doelwit is om bokoste en ander koste uit te sny sodat die onderneming net op sy kernbedrywighede kan konsentreer en kontant elders aangewend kan word om voortgesette groei te verseker.

Daar word bereken dat in Japan sowat 85 persent van alle nuwe indiensneming plaasvind in "uitgekontraakteerde" ondernemings van 50 of minder werknemers. Meer as die helfte van die werkmag in ontwikkelde lande sal binnekort buite groot ondernemings wees. Werk sal al meer geskep word deur diegene wat die werk verrig en nie die base wat besluite neem nie. Groot ondernemings sal net 'n kern van werknemers oorhou. Alle ander werk sal uitgekontraakteer word.

Volgens Mittner (1996c:10-11) hou hierdie voorspellings bepaalde implikasies in vir die werkplek. Daar sal nie meer iets wees soos 'n onderneming se pensioenfonds nie. Die klem sal al minder val op wins, maar eerder hoe werknemers gemotiveer kan word. Lojaliteit sal eerstens wees teenoor die werker se groep of span, dan teenoor sy werkdissipline en heel laaste teenoor die onderneming vir wie gewerk word, sê hy.

Tot onlangs was daar nog min tekens dat uitkontraktering veld wen in Suid-Afrika. In 'n ondersoek in 1990 is gevind dat ondernemings dit hoofsaaklik sien as 'n manier om maatskaplike verantwoordelikheid te bevorder. Sowat 75 persent van die ondernemings het aangedui dat hulle nie beplan om sake uit te kontraakteer nie, maar sedertdien het dinge wesenlik verander. Almal besef dat 'n groter mededingende situasie ons voorland is en dat rasionalisering en kostebesnoeiing nie vermy kan word nie.

Die ander aspek van die buigsame arbeidsmark wat al meer groei, is dié van arbeidmakelaars. Volgens 'n studie deur Backer (1996:29) toon amptelike syfers dat daar tans sowat 800 geregistreerde arbeidmakelaars in Suid-Afrika is. Cosatu beweer egter daar is tot 5 000 wat sowat 120 000 tydelike werknemers aan verskillende bedrywe op enige bepaalde tydstip voorsien. Uit die syfers is dit duidelik dat daar groot getalle onwettige makelaars werksaam is, sê hy.

In sommige kringe word makelaars as omstrede beskou, maar eintlik is hulle optrede niks nuuts in Suid-Afrika nie. Veral die konstruksie- en mynbou sektore gebruik makelaars reeds baie jare. Dit kom daarop neer dat die makelaar hoofsaaklik ongeskoolde arbeid in plattelandse gebiede werf en dan aan groot ondernemings lewer.

Dit is 'n mark wat beslis groei. Die meeste geniet hoë aansien, maar ongelukkig is daar diegene met slegte reputasies. Hulle is veral ongewild by Cosatu-vakbonde omdat hulle gewoonlik tydelike arbeid verskaf ten tye van stakings. Dit is ook so dat sommige werkgewers van makelaars gebruikmaak om arbeidswetgewing en minimumlone te omseil. Wanneer daar teen so 'n makelaar opgetree word, het hy óf verhuis óf word skuld met 'n lae boete erken. Kragtens die nuwe wetgewing sal dit egter nie meer moontlik wees.

Levy *et al.* (1990:37) is van mening dat 'n arbeidsmakelaar gewoonlik soos volg te werk gaan :

'n Onderneming nader hom vir werknemers wat dan deur laasgenoemde voorsien word. Die makelaar betaal die werknemers nadat die onderneming die diensgeld plus 'n persentasie oorgedra het. Daar kan ook 'n plasingkommissie wees. Dit kom veral in die vervaardiging- en konstruksie bedrywe voor en het besonder voordele vir werkgewers omdat dit 'n eenmalige koste is. Geen verantwoordelikheid word gedra vir mediese- en pensioenuitgawes nie. Make-laardienste word egter ook aangewend vir hoogs geskoolde beroepe soos argitekte.

Personeelagentskappe soos Drake, Kelly en PAG word in makelaar-kringe geag as diegene met goeie name. Daar is 'n groot aanvraag na tydelike sekretariële dienste en veral kundigheid rondom inligtingtegnologie. Dit is tekenend van die nuwe era van uitkontraktering. Volgens 'n ondersoek vroeër vanjaar deur Kelly het salarisse in dié kategorieë tussen 13 persent en 25 persent gestyg.

Die navorser is van mening dat in 'n situasie van vakbonddruk en regeringinmenging soos Suid-Afrika tans beleef, dit net logies is dat ondernemings oorwegend op korttermyn fokus en arbeid-makelaars gebruik. Werkskepping gaan nie kom van die groot ondernemings nie. 'n Voorbeeld is Toyota in Japan, waar honderde klein ondernemings die uitgekontrakteerde werk van die groot onderneming verrig. Wat insiggewend is, is dat dié mark ook groot potensiaal het op topbestuurvlak.

Volgens Oliver (1996:10) is dié mark geweldig groot in Amerika. Wat gebeur, is dat 'n onderneming 'n behoefte aan 'n makelaar stel dat 'n bekwame bestuurder gesoek word om byvoorbeeld 'n onderneming om te keer wat groot verliese ly en in die moeilikheid is. Die persoon sal dan vir 'n tydperk van, sê maar, twee jaar die spesifieke opdrag uitvoer en is dan, indien hy suksesvol is, weer vir 'n ander onderneming beskikbaar. Dit verskil van 'n werwingsagentskap wat 'n persoon vir 'n spesifieke pos werf.

Suid-Afrika het nog nie eens aan die groeipotensiaal hiervan geraak nie. Terwyl ondernemings dus onteenseglik beweeg in die rigting van 'n buigsame arbeidsmark en uitkontraktering, is daar ewe sterk kragte daarteen. Aan die voorpunt hiervan is Cosatu, Suid-Afrika se grootste vakbondfederasie. Telkom ondervind tans groot teenstand van 'n Cosatu-vakbond oor die uitkontraktering van sy nie-kern bedrywighede wat sowat 14000 werknemers raak. Ook in die regering se Groenskrif oor Minimum Standaarde in die werkplek word skerp kritiek gelewer

teen uitkontraktering en wat genoem word "nie-standaard-indiensneming". Die vernaamste kritiek is dat makelaars nie hul verpligtinge nakom nie (SA, 1996:27).

Daar bestaan voorbeelde waar veiligheidsmaatreëls in die konstruksie- en bosboubedrywe deur werkgewers verontagsaam word. Dit geld ook vir minimum loonooreenkomste. Dié bedrywe gebruik tydelike arbeid op groot skaal en het van die hoogste voorvalle van beserings wat in die werkplek opgedoen word. Daarby kan gesê word dat dit nie 'n geval is dat tydelike werknemers heeltemal vir die wolwe gegooi word nie. Die hoë salarisse wat tydelike werknemers by personeelagentskappe verdien, is tekenend hiervan.

Daarby kan 'n tydelike werker by 'n personeelagentskap in aanmerking kom vir pensioen en mediese voordele mits 'n aantal ure gewerk is. Selfs in die ou arbeidswetgewing moes uitgebreide beskermingsmaatreëls nagekom word. Mittner (1996c:11) sê in dié verband dat deelydse werknemers uitgebreide regte kragtens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes het, waaronder oortyd, verlof en siekteverlof. Daarby is arbeidsmakelaars ook verantwoordelik vir onder meer dissiplinêre verhore. 'n Werknemer in die diens van 'n makelaar kan nie summier ontslaan word nie. Mittner sê daar bestaan egter 'n groot behoefte aan beter regulering van die bedryf. Wanpraktyke en swak dienslewering moet dringend uitgeskakel word. Daar word reeds 'n meer positiewe houding by vakbonde opgemerk omdat die partye deesdae om die tafel sit en oorleg pleeg oor diensvoorwaardes.

3.12 SAMEVATTING

Die tydelike werkverskaffingindustrie het verskeie veranderings beleef oor die afgelope tien jaar. Aanvanklik was die tydelike werknemers net gebruik om die poste van ander werknemers wat met vakansie was te vul. Vandag word die tydelike werkverskaffingsagentskappe gebruik

om strategiese poste te vul deur die regte persoon op die regte tyd te verskaf. Die tydelike werkverskaffingindustrie kan beskou word as 'n kundige op die gebied van werkverskaffing omdat hul werknemers werf, hul toets vir verskillende vaardighede, hul oplei en hul van werk voorsien deur middel van die kliëntwerkgewer.

Tydlike werkverskaffingsagentskappe deel gemeenskaplike besigheidspraktyke. Indien 'n applikant wel as 'n werknemer aangestel word, bly hy of sy 'n werknemer van die werkverskaffingagentskap en nie van die kliëntmaatskappy waarvoor hy of sy werk nie. Die agentskappe kan net kompetierend bly indien hul oor werknemers beskik met 'n wye verskeidenheid van vaardighede, akkurate plasings doen, gevorderde opleiding aan werknemers verskaf en 'n diens van goeie gehalte lewer. Die neiging begin in die Verenigde State van Amerika posvat om 'n 24-uur diens aan kliënte beskikbaar te stel waar hul 'n verskeidenheid van tydelike werknemers in diens kan neem deur net 'n telefoonoproep te maak.

Die navorser is van mening dat sommige van die ondernemings selfs gespesialiseerde personeel aan ondernemings verskaf wat besig is met herorganisasie, afskaling van personeel of die sluiting van aanlegte. Die meeste van die tydelike werkverskaffingsagentskapsbestuurders spandeer meer tyd op die perseel van hul kliënte om 'n goeie gehalte diens te verseker as wat hul tyd aan die bestuur van hul eie onderneming se personeelbehoefte spandeer.

Die tydelike werkverskaffingsagentskappe speel 'n belangrike rol in die arbeidsmark en is van groot belang vir die werkgewers en die werknemers wat van hul dienste gebruik maak. Die tydelike werknemersmark staan verskeie struikelblokke in die gesig, maar die struikelblokke kan voorkom word met behulp van gevorderde tegnologie, diverse dienslewering en deur te fokus op oplossings eerder as op die generering van 'n optimale winspersentasie.

Die beskerming van die tydelike- en kontrakwerknemer geniet beslis aandag, veral wat die nakoming van veiligheidsvoorskrifte en minimum loonooreenkomste betref. Die voorkoms van arbeidsongeskiktheidsbeserings moet beslis drasties verlaag word omdat dit geen vooruitsigte vir enige industrie inhou nie.

Die nuwe arbeidswetgewing hou wel 'n paar beskermingsmaatreëls vir die tydelike- en kontrakwerknemer in. Dié maatreëls sluit onder andere bepalinge ten opsigte van oortyd, siekteverlof en verlof in. Bogenoemde dui op 'n belowende toekoms vir werknemers in die tydelike- en kontrakbedryf. Die verantwoordelikheid ten opsigte van die veiligheid van die tydelike werknemer het voorheen slegs op die skouers van die werkverskaffingsagentskappe gerus. Dié aspek word ook in die nuwe arbeidswetgewing aangespreek omdat die verantwoordelikheid ook deur die betrokke werkgewer gedra moet word. Die werkgewer moet verseker dat die tydelike werknemer ook vervat word in sy program om te verseker dat die tydelike werknemer aan dieselfde maatreëls en veiligheidstandaarde voldoen as wat sy eie permanente werknemers onderworpe is.

Die werknemer kan 'n produktiewe werksmag tot stand bring deur die samestelling tussen permanente en tydelike werknemers reg te kies. Die keuse kan soms 'n paar probleme vir die werkgewer inhou, maar sodra die regte samestelling verkry word kan die betrokke werkgewer net voordeel trek uit 'n produktiewe en selfs gemotiveerde werksmag.

HOOFSTUK 4

DIE INVLOED VAN DIE VERANDERENDE ARBEIDSREG OP DIE SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSMARK

4.1 INLEIDING

Die departement van arbeid het deur die publikasie van 'n groenskrif die eerste tree gegee in die ontwikkeling van 'n nuwe wet vir die regulering van minimum indiensnemingstandaarde in Suid-Afrika. Die departement is oortuig dat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet van 1957 hersien moet word en deur 'n enkele wet vervang moet word wat die indiensnemingstandaarde reguleer. Bogenoemde is nodig om aan die land se sosiale, politiese en ekonomiese behoeftes te voldoen soos vervat in die heropbou en ontwikkelingsprogram en aanvaar deur die Regering van Nasionale Eenheid (SA, 1996:15).

Volgens die huidige wetgewing bepaal die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet die minimum indiensnemingstandaarde vir die meerderheid van werknemers in Suid-Afrika. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes voorsien 'n basis van minimumregte vir werknemers in die privaatsektor. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes hanteer sake rakende byvoorbeeld werkstyd, oortyd en oortydbetaling, jaarlikse verlof, siekteverlof en kraamverlof. Die wet het nie betrekking op werknemers en werkgewers in die sektore van die ekonomie wat deur loonooreenkomste gereguleer word nie. Die Loonwet is volgens die huidige wetgewing nie van toepassing op plaaswerknemers en huishoudelike werknemers nie. Die huishoudelike werknemers beloop nagenoeg 850 000 en plaaswerknemers sowat 950 000, wat 'n groot deel van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark uitmaak (ILO, 1995:89).

Die groenskrif verwys na tydelike werknemers, werknemers voorsien deur werkverskaffingsagentskappe, tuiswerknemers en kontrakwerknemers as vorme van nie-standaard indiensnemings. Die getalle van bogenoemde tipes werknemers groei by die dag.

Om die beskerming van nie-standaard indiensnemings te verbeter word die volgende voorstelle in die groenskrif gemaak (SA, 1996:25):

- Die tydelike werknemers moet op 'n proporsionele basis geregtig wees op dieselfde tipe beskerming wat voltydse werknemers huidiglik geniet.
- Die werkgewers wat hulself tot tydelike indiensnemingsagentskappe wend om vakante poste te vul moet gesamentlik aanspreeklik wees in gevalle waar die kontrakteur van die indiensnemingstandaarde afwyk.
- Die indiensnemingstandaarde kan uitgebrei word om ook die "afhanklike kontrakteurs" in te sluit, met ander woorde die werknemers wat nie onder die definisie van 'n werknemer vervat word nie.

Die groenskrif poog om 'n balans te bewerkstellig tussen die beskerming van die minimum standarde en die buigzaamheid van die arbeidsmark. Die groenskrif stel 'n model van gereguleerde buigzaamheid voor. Bogenoemde bestaan uit twee hoofaspekte, naamlik (SA, 1996:9):

- die beskerming en die toepassing van 'n hersiene liggaam van indiensnemingstandaarde;

- reëls en prosedures om die standaard te wysig deur middel van kollektiewe bedinging, sektorale bepalings vir ongeorganiseerde sektore en administratiewe verandering (vrystellings).

Die vernaamste aspekte waarop die voorstelle in die groenskrif gebaseer is, is die volgende:

- Die daarstelling van toepaslike standaard vir huidige werktoestande. Dit beteken die modernisering van huidige standaard en die verbetering van die beskerming van kwesbare werknemers. Die indiensnemingstandaarde moet in ooreenstemming gebring word met die 1993 konstitusie en die hervorming wat deur die arbeidsverhoudingwet van 1995 bekend gestel is. Die daarstel van meganismes vir beskerming teen onbillike ontslag en onbillike arbeidspraktyk.
- Die toelaat van groter arbeidsmark buigsaamheid deur die verwydering van ontoepaslike beperkings. Die instel van arbeidsreëlings wat meer produktiewe aanwending van werkstyd bewerkstellig en die voorsiening van die moontlikheid van wysiging deur middel van kollektiewe bedinging;
- Die promovering van kollektiewe bedinging as 'n metode om indiensnemingstandaarde te wysig en die bekendstelling van buigsame werkreëlings;
- Die ondersteuning van werkskepping deur te verseker dat die voorstelle gerig is op die skep van werk en die vermyding van aspekte wat tot werkverlies kan lei;
- Die aanmoediging van die voldoening aan die indiensnemingstandaarde deur die bekendstelling van meer effektiewe wettoepassingsmeganismes;

- Die promovering van 'n gesonde werkomgewing deur die minimalisering van die potensieel negatiewe effek wat die reëlings ten opsigte van werkstye op die gesondheid en veiligheid van beide werknemers en die publiek mag hê. Belangrike voorbeelde is die regulering van nagskofwerk en werk in afdelings en areas wat 'n gevaar vir die gesondheid en veiligheid van die publiek mag inhou;
- Die vermindering van die administratiewe las op werknemers. Voorstelle word gemaak om die administratiewe verpligtinge van werknemers te rasionaliseer en te vereenvoudig;
- Die ontwikkeling en daarstelling van 'n duidelik verstaanbare stel regte deur die ontwikkeling van 'n eenvoudigsaaamgestelde wet, uitgedruk in maklikverstaanbare taal. Voorsiening word ook gemaak vir die opstel van 'n kode van goeie praktyk (code of good practise);
- Die aanspreek van diskriminasie gebaseer op geslag en veral diskriminasie teen vroue. Suid-Afrika het onlangs die "convention on the elimination of all forms of discrimination against women" van 1979 erken en goedgekeur;
- Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet van 1957 voldoen nie aan baie van die internasionale standaarde wat in die Internasionale Arbeidsorganisasie (ILO) se konvensie vervat is nie. Die konvensies is 'n indikatie van wat die regering, werkgewers en vakbonde as toepaslike minimum internasionale norme en standaarde beskou. Die voorstelle in die nuwe Wetgewing word gerig deur bogenoemde standaarde veral waar hul op die Suid-Afrikaanse situasie van toepassing is (ILO, 1995:89).

Die navorser sal in die hoofstuk poog om die effek van die nuwe arbeidswetgewing op die arbeidsmark te ondersoek. Die invloed van die wetgewing op tydelike en kontrak werknemers sal ook onder die vergrootglas geplaas word veral omdat dit groter voordele en geregtelike beskerming vir die werknemers kan inhou.

Die navorser voel dat enige werknemer, insluitend tydelike- en kontrakwerknemers, ook geregtig moet wees op dieselfde tipe wetlike beskerming waarop permanente werknemers geregtig is. Die aanspreeklikheid vir wandade deur en teen tydelike- en kontrakwerknemers behoort deur werkgewers en agentskappe gedeel word.

4.2 DIE OMVANG VAN DIE NUWE WETGEWING

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 sal die eerste arbeidverhoudingswet wees wat op beide die publieke en die private sektore van toepassing is. Die wet is van toepassing op alle werknemers behalwe op lede van die veiligheidsmagte en intelligensiedienste. Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 het ten doel om aspekte van die Wet op kollektiewe bedinging, konflikoplossing en onbillike ontslagte te harmonieer. Die voorsienings betreffende onbillike ontslag en onbillike arbeidspraktyke kan moontlik verskuif word na die voorgestelde indiensnemingstandaarde wetgewing (Du Toit *et al.*, 1996:32).

- **Werknemers in diens van die staat :** Die mees noemenswaardige uitlatings van beide die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet van 1957 is die werknemers in diens van die staat, beide nasionaal en provinsiaal, en werknemers in diens van staats-gesubsidieerde opvoedinginstellings. Die Wet op Onbillike Ontslag en die onbillike arbeidspraktyk wat op die werknemers van toepassing is, word van die Wet op Arbeidsverhoudinge oorgeplaas na die nuwe Indiensneming Standaarde Wetgewing. Die

Indiensneming Standaard Wetgewing skryf substantiewe minimum diensvoorwaardes voor. Die bronne van substantiewe diensvoorwaardes in die publieke dienste is te vinde in die Publieke Dienste Wet van 1994 en die wetgewing wat beheer uitoefen oor die polisie en opvoedkundige sektore, die verskeie personeelkodes en die bedingingsrade ooreenkomste soos vervat in die nuwe Wet op Arbeidsverhoudings 66 van 1995. Die direkte invloed wat die insluiting van die publieke dienste by die nuwe wetgewing het, is dat baie van die voorsiening van die wet nie op die publieke dienste van toepassing sal wees nie (SA, 1996:27).

- **Plaas- en huishoudelike werknemers :** Die plaas- en huishoudelike werknemers bly steeds uitgesluit van die bepalings van die Loonwet. Die werknemers benodig beskerming in alle aspekte van die nuwe Indiensneming Standaard Wetgewing.
- **Semi-statutêre en statutêre liggame :** Die voortgesette totale uitlating van 'n verskeidenheid van semi-statutêre liggame, bemarkingsbeheerrade en staatsgefinansierde welsynorganisasies, kinderwelsynorganisasies en kulture instansies is nie langer aanvaarbaar nie.
- **Tydlike werknemers wat in diens geneem is vir landboukundige en industriële skoue :** Die tipe werknemers en ook diegene wat in diens geneem is vir soortgelyke werk, is ook uitgesluit van die bepalings van die wet. Die uitsluiting van die werknemers is nie gepas nie en enige behoefte wat mag ontstaan om die indiensnemingstandaarde te wysig vir die duur van die betrokke dienstydpark of skou moet gereguleer word deur verandering.
- **Werknemers wat ter see op skepe werksaam is en wat onder die bepalings van die Handel Skepe Wet 57 van 1951 ressorteer :** Dit mag gepas wees om die volle bestek van die uitsluiting van die wet te hersien en vir gepaste toestande van die sektor, of dele van

die sektor, om gereguleer te word deur 'n voorgestelde sektorale indiensnemingstandaard (lone bepaling).

- Vakleerlinge en universiteit studente. Werknemers wat in opleiding is, ressorteer onder die besparings vir vakleerlinge en bepalings van die Mannekrag Opleidingswet 56 van 1981 is op hul van toepassing. Bogenoemde werknemers word uitgesluit van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 omdat hul onder die bepalings van die Mannekrag Opleidingswet 56 van 1981 val. Dié benadering moet steeds gevolg word. Indien spesifieke indiensnemingstandaarde ontwikkel word vir vakleerlinge wat reeds deur die bepalings van menslike hulpbronontwikkeling en opleiding gereguleer word, moet sodanige standarde voorrang geniet bo oorsake wat daardeur gekontroleer word. Universiteitstudente wat werk verrig ter voltooiing van sy of haar graad, moet steeds buite die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 bly (Bosch, 1994:63).
- Vrywillige welsynswerkers : Die uitsluiting van dié tipe werknemers sal voortduur omdat die werknemers nie noodwendig die beskerming van 'n indiensnemingstandaard benodig nie.
- Gedeeltelike uitsluiting : Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 is in 'n beperkte mate van toepassing op sekere kategorieë van werknemers, byvoorbeeld :
 - Bemerkingspersoneel en reisigers;
 - winkel- en kantoorpersoneel wat net 'n voorgeskrewe loon verdien;
 - Bestuurders en ander senior personeel wat bokant 'n voorgeskrewe hoeveelheid verdien (SA, 1996:23).

(Die voorgeskrewe hoeveelheid wissel van streek tot streek en is huidiglik tussen R34 500 en R40 500).

Die gedeeltelike uitsluiting van bemarkingspersoneel en reisigers verg verdere oorweging. Die uitsluiting van hoogsbetaalde werknemers moet egter voortduur. Die Minister moet die mag uitoefen op grond van die aanbevelings gemaak deur die indiensnemingstandaard kommissie.

Voorstelle is ter tafel gelê dat die wetgewing van toepassing moet wees op alle werknemers behalwe op die volgende tipes beroepe :

- Lede van die veiligheidsmagte en intelligensiedienste;
- Onbetaalde werknemers werksaam by welsynorganisasies;
- Vakleerlinge, op voorwaarde dat hul diensvoorwaardes gereguleer word deur ander wetgewing (Du Toit *et al.*, 1996:2).

4.3 TYDELIKE EN ANDER NIE-STANDAARD WERKNEMERS

4.3.1 Tydelike werknemers

Tydelike werknemers word gedefinieer as werknemers wat gereeld minder ure werksaam is as wat die gebruik is in die sektor waar hy of sy in diens is. Volgens 'n opname gedoen deur Budlender (1996:3-6) wil dit voorkom asof daar relatief min tydelike werknemers onder dié definisie in Suid-Afrika bestaan, ongeveer 2 persent van die totale werksmag werk minder as 20 uur per week en dat vroue die grootste persentasie van die industrie vorm.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) gebruik die term "geleentheidswerknemers" om tydelike werknemers mee te beskryf. Verder klassifiseer die wet werknemers wat werksaam is by 'n werknemer vir drie dae en minder per week as "geleentheidswerknemers". Die betrokke wet ontken die werknemers se reg tot betaalde verlof, betaalde siekteverlof en kennisgewing in die geval van diensbeëindiging deur die werkgever. Volgens 'n studie deur die Internasionale Arbeidsorganisasie (1996) voorsien ongeveer 50 persent van die werkgevers met tydelike werknemers in hul diens vir betaalde verlof of betaalde siekte verlof (ILO, 1996:76).

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van (1995) definieer huishoudelike werknemers wat by sy of haar werkgever werksaam is vir drie dae en minder gedurende 'n week as "gewone dagwerknemers". Bogenoemde werknemers geniet die volle beskerming van die betrokke wetgewing op 'n proporsionele basis behalwe vir die reg tot kennisgewing in die geval van diensbeëindiging deur die betrokke werkgever.

Die nuwe benadering is genoodsaak omdat baie van die huishoudelike werknemers gelyktydig by meer as een werkgever werksaam is. Die meer inklusiewe benadering suggereer die rigting vir toekomstige hervorming. Die basiese uitgangspunt behoort te wees dat alle werknemers, insluitende deeltydse werknemers, deur 'n indiensnemingstandaard beskerm word. Waar moontlik moet die betrokke werknemers voordele op 'n proporsionele basis ontvang. Die werknemers wat die tydelike werknemersmark betree en wat op 'n gereelde basis in diens is van dieselfde werkgever, moet aandrang om in aanmerking te kom wanneer daar 'n permanente posisie vakant raak in die betrokke onderneming (Du Toit *et al.* 1996:109).

Die soort bepaling moedig tydelike werk aan as 'n soort "brug" tot voltydse indiensneming. Sommige van die werknemers wat op 'n gereelde basis by 'n spesifieke werkgever in diens is word soms as tydelike werknemers deur hul werkgevers gedefinieer. Die praktyk word

gewoonlik verkeerdlik deur werkgewers gevolg met die doel om die betrokke werknemers minder voordele te betaal as ander werknemers wat dieselfde take verrig. Die bepalings in die wet betreffende onbillike ontslag en onbillike arbeidspraktyk sal beskerming bied teen die soort wanpraktyk (SA, 1995:183).

4.3.2 Kontrakwerknemers

Werkgewers maak toenemend gebruik van die dienste van kontrakteurs en sub-kontrakteurs vir die voorsiening van goedere en dienste. Die gebruik van kontrakteurs in baie sektore van die ekonomie het kenmerkend toegeneem, veral in die mynindustrie. Daar word aansienlik meer van kontrakteurs gebruik gemaak om take te verrig wat voorheen deur voltydse werknemers gedoen is.

Die partye betrokke by 'n kontrakteursverhouding is die kontrakwerknemer, die kontrakteur-onderneming en die werkgewer wat van die kontrakonderneming gebruik maak. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) beskerm werknemers wat in tydelike diens is deur die oplegging van gesamentlike en afsonderlike aanspreeklikheid vir die skending van indiensneming standarde op beide die indiensnemingagentskap en die werkgewer by wie die tydelike werknemer werksaam is (Du Toit *et al.*, 1996:54).

Dus word beide die partye aanspreeklik gehou in die geval van die verbreking van die bepalings van die Arbeidswet. Bogenoemde benadering moet gevolg word ten einde die werknemers in diens van sekere soorte kontrakteurs te beskerm. Die arbeidswetgewing onderskei oor die algemeen tussen kontrakteurs wat goedere of dienste lewer van die wat arbeid verskaf. Die potensiaal vir misleiding wat daar in die kontrakteursmark bestaan, word

wêreldwyd ervaar en as gevolg van die feit verbied sommige lande die gebruik van kontrak-arbeiders en ander verg spesiale toestemming voordat hul aangewend mag word.

Omdat arbeidkontraakteurs buite die definisie van tydelike werknemersvoorsiening val, moet die nuwe wetgewing voorsiening maak vir gesamentlike en afsonderlike aanspreeklikheid in die geval van die verbreking van die betrokke wetgewing. Vele van die kontraakteurs wat dienste lewer, voorsien in dieselfde tyd ook arbeid vir dieselfde werk. Bogenoemde is veral waar in die konstruksiebedryf. Die kontraakteurs ontduik soms hul verpligtinge deur eenvoudig net hul identiteit of die ligging van hul onderneming te verander. Die voorstel om die soort probleem uit te skakel is dat die term arbeidvoorsieningkontraakteur ook kontraakteurs moet insluit wat, terwyl hul 'n diens lewer (SA, 1996:28):

- geensins toesig hou oor hul werknemers terwyl hul besig is met die uitvoering van hul taak nie;
- min of geen van die infrastruktuur of gereedskap wat deur die werknemers gebruik word voorsien nie.

Baie van die werk wat voorheen deur die werkgewer se eie werknemers verrig is, word nou deur kontraakteurs verrig. Bogenoemde is baie poleemies omdat die soort ooreenkoms gewoonlik voorafgegaan word deur die aflegging van permanente werknemers. Die situasie kan ook veroorsaak dat werknemers wat dieselfde werk verrig met verskillende voordele vergoed word. Om dié rede het baie lande 'n gesamentlike en afsonderlike aanspreeklikheid op die gebruikers van die soort kontraakteurs geplaas. 'n Voorstel word in die groenskrif gemaak dat enige werkgewer wat gebruikmaak van kontraakteurs wat werknemers voorsien gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik is indien die kontraakteur enige bepaling van die indiensnemingstandaard oortree (SA, 1996:28).

4.3.3 Afhanklike kontrakteurs

Sommige werknemers word uitgesluit van die indiensnemingstandaarde omdat hul nie as "werknemers" geklassifiseer word nie. Die Arbeidswet onderskei tradisioneel tussen werknemers wat 'n dienskontrak met sy of haar werkgever gesluit het en onafhanklike kontrakteurs. Die Suid-Afrikaanse howe neem die dienskontrak as geheel in aanmerking om te bepaal of 'n werker kwalifiseer as 'n "werknemer" of 'n "onafhanklike kontrakteur". Die bogenoemde onderskeid sluit "klassieke" onafhanklike werknemers soos, byvoorbeeld 'n loodgieter wat gehuur word om 'n spesifieke taak te verrig, uit van die bepalings van die arbeidswetgewing (Bosch, 1994:49-50).

Die ontwikkeling van nuwe werkooreenkomste het aanleiding gegee daartoe dat toenemende hoeveelhede werknemers uitgesluit is van die beskerming van die Arbeidswet. Dit het gebeur omdat die dienskontrak van die betrokke werknemers nie die toets van die tradisionele indiensneming kon slaag nie. Sektore wat hierdeur geraak word, is onder andere tuiswerkers en werkers in die landboukunde en vervoer. Die werknemers is uiters kwesbaar vir uitbuitende werkomstandighede en word somtyds na verwys as "afhanklike kontrakteurs".

In sommige lande word "afhanklike kontrakteurs" beskerm deur arbeidswette. Die groenskrif maak 'n aanbeveling dat dieselfde in Suid-Afrika gedoen moet word deur die bemaatiging van die indiensnemingstandaarde kommissie om aanbevelings aan die minister te maak in die verband (SA, 1996:29).

4.3.4 Stukwerknemers

Daar bestaan tans in Suid-Afrika geen algemene wetlike beskerming vir persone wat hulself tot stukwerk verbind nie. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) voorsien in 'n beperkte mate beskerming aan stukwerkers wat werksaam is in die landboubedryf. 'n Hoeveelheid loonbepalings en nywerheidsraadooreenkomste verbied die vergoeding van stukwerkers vir enige voordele behalwe vir die tyd gewerk, of hul skryf 'n minimum vergoedingstarief voor wat aan die werknemers betaal mag word.

Taakgebaseerde werk is aangewend in arbeidsintensiewe werkverskaffingskemas in die siviele ingenieursindustrie. Die betaling van bedekte stukwerk tariewe ondermyn die bepalinge betreffende die toelaatbare hoeveelheid werkure en verplig werknemers om buitensporige ure te werk. Die groenskrif stel voor dat bepalinge wat toepaslik is in sekere loonvasstellings en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes se benadering betreffende plaasarbeiders algemeen toepaslik gemaak moet word. Oorweging moet ook gegee word aan die insluiting van toepaslike algemene beskerming vir stukwerkers (Du Toit *et al.*, 1996:53).

4.4 DIE VERANDERING IN INDIENSNEMINGSTANDAARDE

Die Indiensneming Standaard Wetgewing moet onder sekere omstandighede voorsiening maak vir die afwyking van die statutêre standaard. Die huidige wet maak slegs voorsiening vir die verandering van indiensnemingstandaarde deur middel van die toepaslike administratiewe prosedure of deur die vervanging van die bestaande standaard deur standaard wat in loonreguleringsmaatreëls vervat is. Die loonreguleringsmaatreëls sluit loonvasstellings, nywerheidsraadooreenkomste, arbeidsbevele en voorwaardes vir vakleerlingskappe in (SA, 1995:188).

Enige nuwe Wetgewing moet die balans tussen internasionale mededingendheid en die beskerming van die basiese regte van werknemers nastreef om sodoende die doelstellings en beginsels van die heropbou- en ontwikkelingsprogram (HOP) te verwesenlik. Bogenoemde sluit in hoë produktiwiteit, verbeterde effektiwiteit, onpartydigheid, sosiale geregtigheid en die bevordering van kollektiewe bedinging op nywerheids- en ondernemingsvlak. Nuwe wetgewing moet erken dat Suid-Afrika se terugkeer tot die internasionale ekonomie sal verg dat ondernemings moet meeding met lande wie se indiënsnemingstandaarde en sosiale koste van produksie redelik wisselvallig is.

Dus moet die oplegging van streng wetgewing in die arbeidsmark vermy word. Die nuwe wetgewing moet voorsiening maak vir groter buigsaamheid en meer responsiewe meganismes vir die afwyking van statutêre standaarde. Die nuwe wetgewing voorsien vier metodes om uitdrukking te gee aan die idee van gereguleerde buigsaamheid, naamlik:

- kollektiewe bedinging;
- loonvasstellings (sektorale indiënsnemingstandaarde);
- effektiewe administratiewe prosedures vir vrystelling;
- individuele dienskontrakte (SA, 1996:30).

4.5 WERKSURE

Volgens De Jager en Wild (1993:28) werk vele Suid-Afrikaners baie lang ure elke maand. Die gebruikelike 48 uur werk per week word bereken sonder om werk op Sondae, etenspouses en die werk van oortyd in ag te neem. Volgens die huidige wetgewing is die beperkings op werksure baie rigied en verandering is daarom nodig. Suid-Afrika moet 'n 40 uur werksweek vir sy werknemers ten doel hê. Dit gaan komplekse en moeilike aspekte betrek. Ten einde die

doel te verwesenlik, moet daar fundamentele ooreenkoms wees tussen die werkgewer, die vakbonde en die regering.

Die lengte en reëling van werksure behels die uitbalansering van verskeie oorwegings, byvoorbeeld :

- die ekonomiese en tegnologiese beperkings en vereistes van die ekonomie en die onderneming;
- die biologiese en fisiese behoeftes van die werknemers;
- familie, ouerlike en sosiale behoeftes en aspirasies van die werknemers;
- die moontlike impak wat dit op die gesondheid, veiligheid en welstand van die gemeenskap kan hê.

Die wetlike regulering van werksure benodig 'n deeglike opknapping. Die internasionale neiging om die regulering van werksure te hersien was om die vermindering van werksure te koppel aan groter buigsaamheid in die werktyd ooreenkomste. Die beweegrede hiervoor het aan die een kant ontstaan uit die werknemers se behoefte aan beter werktoestande en vir groter keuse betreffende hul werkslewe, en aan die ander kant uit die behoefte van werkgewers om bedryfperiodes in lyn met die vraag na produkte of dienste te bring en sodoende meer kompetend te bly. Die ruiltransaksie sluit die bekendstelling van meer buigsame ooreenkomste soos fleksietyd, verkorte werksweke, veranderings in die werksisteem en verskeie tydelike werkpatrone.

Die voorgestelde implementering van buigsame werksure in samewerking met verlaagde werksure kan 'n positiewe invloed op die werknemers se gesondheid en veiligheid hê. Uitputting en stres wat verband hou met lang werksure het al in die verlede bygedra tot die swak gesondheid van werknemers. Verkorte werksure kan meer geleentheid en tyd bied vir oefening en opleiding, familie en sosiale verpligtinge en vir ontspanning.

Die navorser is van mening dat lang werksure in sekere sektore soos die vervoerindustrie die lewens van lede van die publiek in gevaar kan stel deurdat die moeë bestuurders van vragmotors aan die slaap kan raak agter die stuurwiel van hul vragmotors en ongelukke veroorsaak. Die negatiewe invloed van lang werksure word in 'n samelewing soos die van Suid-Afrika vererger as gevolg van die feit dat vele werknemers lang afstande moet reis om by hul werkplekke uit te kom. Die voordeel wat so 'n verandering vir werkgewers inhou, is die vermoë om bedryfkapasiteit aan te pas by die wisselende aanvraag, die beter benutting van beskikbare mannekrag en verbeterde produktiwiteit.

Die groenskrif stel voor dat alle beperkings op die reëlings rondom werksure uit die nuwe wetgewing gelaat moet word om sodoende nader aan die internasionale neiging te beweeg. Die ander aspek van ewe groot belang is dat die Indiensneming Standaard Wetgewing moet verseker dat werksure op 'n verantwoordelike wyse aangepas word (SA, 1996:43).

In die praktyk het lang werksure 'n besliste negatiewe effek op werknemers se gesondheid asook hul doeltreffendheid ten opsigte van hul werk. Die navorser het tot die slotsom gekom dat die voortdurende werk van lang werksure geen voordeel vir die werknemer of die werkgewer kan inhou nie. Die werknemer se gesondheid en gesin kan daaronder lei terwyl die werkgewer produktiwiteit en doeltreffendheid mag inboet.

4.5.1 Bespreking oor die vermindering van werksure

Die behoefte vir verkorte werksure vir individuele werknemers word beskryf as "'n konstante en universele behoefte". Bogenoemde word weerspieël in die Suid-Afrikaanse politiese geskiedenis, die vryheidsoorkonde boekstaaf die reg van alle Suid-Afrikaners tot 'n 40 uur werkweek. Die internasionale betekenis van die 40 uur week en die 8 uur werksdag word ook gereflekteer in die internasionale arbeidorganisasie konvensies en aanbevelings (ILO:1995).

Die implikasies wat wetlik verminderde werksure op die arbeidsmark kan hê, hang van verskeie faktore af. Die faktore hou nou verband met die struktuur, vlak van ontwikkeling en werkverrigting van die ekonomie as geheel en op die werkverrigting van die individuele ondernemings wat deur so maatstaf geraak mag word. Die verwantskap tussen wetlik verminderde werksure en die arbeidsmark is kompleks en moet nie sonder handskoene aangepak word nie. Dit wil voorkom asof daar algemene konsensus bestaan oor die sosiale welvaartmeriete van die verkorte werksure, selfs al bestaan daar geen konsensus oor die invloed daarvan op die arbeidsmark nie.

Dit is noodsaaklik om te beklemtoon dat die maatstaf nie voorgestel word as 'n geïsoleerde beleid nie, maar in die konteks van strategieë wat gemik is op die skep van werkgeleenthede soos byvoorbeeld die Groei en Ontwikkeling Strategie wat tans deur die regering geformuleer word. Die metode wat gevolg word om enige verandering aan werksure te bewerkstellig, moet versoenbaar wees met pogings vir werkskepping en die risiko's wat aanleiding kan gee tot werkverliese heeltemal uitskakel. Die verlaging in werksure het nie noodwendig die verhoging van arbeidskoste per eenheid tot gevolg nie. Die invloed wat dit op die koste sal hê, sal afhang van die feit of die verlaging in werksure gepaard gegaan het met 'n kompenserende salarisverhoging.

'n Kompenserende salarisverhoging kan geakkommodeer word deur die infasering daarvan te laat geskiet oor 'n aantal jare. 'n Wetlike vermindering in werksure het talle male al opgetree as 'n aktiveerder vir bestuur om die werkorganisasie in heroorweging te neem of om nuwe en meer effektiewe werksuurpatrone in te stel. Voorstanders vir die vermindering van werksure meen dat dit kan lei tot die potensiële verhoging in produktiwiteit.

Die verband tussen die vermindering en produktiwiteit het talle male die basis gevorm vir die sluit van ooreenkomste tussen ondernemings en die arbeidsektor. Die impak van verkorte werksure wissel van sektor tot sektor en van onderneming tot onderneming. Faktore wat belang het by die wisseling sluit volgens SA (1996:43) die volgende in:

- vaardigheidsvlak - dit mag nie moontlik wees om die produktiwiteitsvlakke van sektore wat op groot hoeveelhede ongeskoolde werknemers staatmaak, te verhoog nie. 'n Tekort aan geskoolde arbeid mag die hoedanigheid verhinder om voordeel te trek uit buigsame werkooreenkomste;
- grootte van die onderneming en metodes van organisasie van produksie;
- die markstruktuur en aanvraag na produkte;
- werknemergesindheid, laagbesoldigde werknemers, veral die wat op oortydbetaling staatmaak, sal waarskynlik die vermindering in werksure moeiliker aanvaar as beter vergoede werknemers;
- die vlak van vakbond deelname. Skemas vir die herorganisasie van werkstyd tesame met 'n verkorting van werksure is oor die algemeen met groter sukses geïmplementeer tydens die teenwoordigheid van die vakbonde.

Die navorser is van mening dat dit duidelik bleik uit die voorafgaande bespreking dat die verhouding tussen 'n beleid om oortydwerksure te verminder en die effek daarvan op die ekonomie kompleks is en dat die doelwit om gewone werksure te verminder na 40 uur per week kan nie verweselik word deur wetgewing alleen nie. 'n Omvattende en geïntegreerde benadering word benodig vir die vermindering van werksure en die bekendstelling van meer buigsame werkstydreëlins.

Enige voorstelle om die werksure te verminder moet:

- verenigbaar wees met pogings tot werkskepping en risiko's vermy wat tot werkverlies kan lei;
- direk wees met die vermindering van die werksure van die werknemers;
- die potensiaal vir verhoogde produktiwiteit bevorder (arbeid en kapitaal);
- die potensiaal en beperkings van spesifieke sektore en besighede in ag neem tydens die beoogde vermindering van werksure;
- die moontlikheid van verhoogde onkoste in ag neem;
- die behoeftes van werknemers om vergoed te word vir die vermindering in werksure in ag neem.

Met bogenoemde in gedagte word die volgende voorstelle in die groenskrif gemaak : As 'n eerste fase en deel van die voorgestelde pakket, moet daar 'n rasionalisering van maksimum werksure van 46 na 45 uur plaasvind. Die werknemers wat buitensporige lang ure werk, se gewone werksure moet van 60 na 48 uur verminder word. Die beperkings wat geplaas word op werksure of weeklikse ure moet meer buigsaam gemaak word en die beperkings wat op werk tydens Sondae geplaas is, moet opgehef word.

Die tweede en die verdere fases kan nie verweselik word deur wetgewing alleen nie. Die komplekse verhouding tussen die vermindering van werksure en die impak daarvan op die ekonomie, vereis deeglike konsultasie met die aandeelhouders en, indien nodig, 'n strategie wat nasionaal aanvaar is. Die elemente van sodanige strategie moet onder andere die volgende aspekte insluit:

- 'n gefraseerde tydskedule vir die vermindering van werksure ;
- 'n raamwerk-ooreenkoms oor die vermindering van werksure in die konteks van werkskepping, produktiwiteit, menslike hulpbronontwikkeling en loonkompensasie;
- die implementering van 'n ooreenkoms deur sektorale- en werksvloervlak kollektiewe bedinging;
- die evaluering van werksure in ongeorganiseerde sektore deur die indiensneming standarde kommissie;
- spesiale voorsiening vir aansoeke om kleinhandelondernemings;
- tegniese bystand aan sosiale vennote in die implementering van verminderde werksure.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van (3/1983) skryf verskillende maksimum werksure voor vir verskillende werknemerskatgorieë. Met sekere beperkte uitsonderings, moet die nuwe voorgestelde wetgewing 'n enkele stel maksimum daaglikse en weeklikse werksure daarstel wat van toepassing is op alle werknemers. Enige ure wat meer as die voorgestelde maksimum gewerk word, moet as oortyd gesien word. Die beginsel moet van toepassing gemaak word op beide dag- en nagskofwerknemers. Die voorstel word gemaak dat daar geen regverdiging bestaan dat 'n verskillende perk op die gewone tyd van skofwerknemers bestaan nie.

Terwyl die werksure van skofwerknemers 'n tradisionele sesdagweek of 'n agtuurskof impliseer, word die gewone werksure van die tipe werknemers in baie ooreenkomste verlaag. Die feit word gereflekteer deur die wetgewing van baie ander lande. Vele skofwerknemers verrig nagskofwerk of ander werk wat hoë vlakke van uitputting en stres tot gevolg het. Die werknemers in die sekuriteitbedryf benodig 'n spesiale ondersoek. Die 60-uur week word nie net gevind onder die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) nie, maar ook in loonvasstellings en baie ander nywerheidsraad ooreenkomste.

Volgens die groenskrif is die toestand onaanvaarbaar en benodig hersiening. Die departement stel voor dat die aanvanklike fase van hervormingsbeperkings op werksure moet begin deur die beperking van 46 met 45 uur te vervang as die maksimum toegelate werksure per week. Bogenoemde verandering vorm deel van die departement se plan om uiteindelik die werkweek te verkort na 'n 40 uur werkweek. Volgens die groenskrif moet twee verdere beperkings op die daaglikse werksure geplaas word, naamlik die totale ure gewerk, wat gewone en oortyd insluit, en die tyd wat die werknemers fisies by die werkplek deurbring.

Die maksimumtyd wat tans hiervoor toegelaat word, is 12 uur, behalwe vir plaas- en huishoudelike werknemers. 'n Laer beperking op die totale toegelate werksure moet van

toepassing wees op al die sektore of beroepe waarin daar 'n hoë vlak van ongelukke en siektes voorkom. Die voorstel word gemaak dat die maksimum hoeveelheid werksure in enige sodanige sektor of beroep 9 uur moet wees behalwe in gevalle waar andersins voorgeskryf word (SA, 1996:45).

4.5.2 Oortyd

Die groenskrif maak die stelling dat die oortydbetaling in Suid-Afrika relatief laer is as dié van ander lande. Die hoeveelheid oortyd wat in sekere sektore in Suid-Afrika gewerk word, neig om buitensporig hoog te wees. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van (3/1983) bepaal dat die maksimum hoeveelheid oortyd wat gewerk mag word, 3 uur per dag en 10 uur per week is. Spesiale vergunning om langer ure te werk, mag in uitsonderlike gevalle deur die inspekteur verleen word. Dit is een van die algemeenste redes vir die aansoek vir die vrystelling van oortyd. Die vergoedingstarief vir oortyd word gereken teen een-en-'n-derde van die gewone vergoeding.

Hoewel die wetgewing bepaal dat die werk van oortyd vrywillig is, verwag baie van die ondernemings dat die werknemers wat by hul werksaam is, oortyd op behoefte sal werk. Sodanige ooreenkoms word dan ook in die werknemer se dienskontrak ingesluit (De Jager en Wild, 1993:31).

Die beperking van 10 uur oortyd per week moet volgens die groenskrif behoue bly. Daar moet verder geen beperking op die hoeveelheid oortyd per dag geplaas word nie. Die hoeveelheid oortyd wat gewerk word op enige gegewe dag, moet gereguleer word deur die daaglikse beperking wat geplaas is op die totale hoeveelheid tyd wat gewerk mag word. Die verlenging van oortydure mag slegs geskied indien toestemming daarvoor ontvang is. Vele

lande het 'n beperking geplaas op die hoeveelheid oortyd wat jaarliks gewerk mag word. Die beperkings wissel van 150 en 200 uur per jaar.

Die vergoeding wat betaal word vir oortyd gewerk, naamlik tyd-en-'n-derde, is laer as wat die internasionale gebruik is. Die volgende twee opsies vir hervorming moet oorweeg word:

- 'n verhoging in die tariewe wat betaal word vir oortyd gewerk;
- die instelling van 'n hoër vergoedingskoers vir oortyd gewerk oor 'n sekere hoeveelheid ure, byvoorbeeld 'n tarief van tyd-en-een-derde vir die eerste 5 uur oortyd gewerk gedurende 'n week en 'n tarief van tyd-en-'n-helfte vir die daarop volgende 5 uur.

Die groenskrif stel voor dat daar 'n meer buigsame benadering tot die vergoeding van oortyd moet bestaan. Die oortyd wat deur 'n werknemer gewerk is, kan deur hom verruil word vir, byvoorbeeld, tydaf of vir addisionele verlof. Die benadering balanseer weereens die kort-termyn aanvraag met die beperking van oortyd oor 'n langer tydperk. Werknemers kan oortyd werk gedurende besige periodes en in ruil daarvoor ekstra verlof verdien (SA, 1996:49).

4.5.3 Werk op Sondag

Volgens die huidige Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) en die Wet op Myne en Bedrywe (27/1956) is werk op Sondag beperk. Na aanleiding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) word die volgende bepaling gemaak:

- toestemming van 'n inspekteur word benodig vir Sondagwerk in ondernemings en winkels;
- daar bestaan basies twee vergoedingstariewe: dubbel betaling of tyd-en-'n-derde gekoppel met een dag af in die daaropvolgende week. Behalwe vir plaaswerknemers moet werknemers wat op Sondag werk vir ten minste 'n volle dag vergoed word;
- werk op Sondag word nie ingereken by die weeklikse maksimum nie;
- spesiale reëls geld vir werk op Sondag in aanlegte met vrystelling omdat hul 24 uur in bedryf is.

Volgens die bepalings van die Wet op Myne en Bedrywe (27/1956) word instandhoudingswerk op Sondag wel toegelaat. Addisionele werk mag toegelaat word deur die Minister van Mineraal en Energiesake, indien dit in nasionale belang is. Die hoofdoel van die wetgewing behoort te wees om werknemers te beskerm en nie om werksure te beperk nie. Hoewel die beperking van werk op Sondag nie ongewoon in die res van die wêreld is nie, is die voortgesette beperking daarvan in Suid-Afrika nie meer geoorloof nie. Die verlenging van werksure, nie alleen in myne nie, hou belangrike indiensnemingpotensiaal in vir alle industrieë.

Die vereistes wat in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) gestel word vir toestemming om op Sondag in ondernemings, winkels en myne te werk, moet hersien word. Die verwydering van die voorwaardes in die mynindustrie word tans deur werkgewers en vakbonde onderhandel. Die finalisering van die onderhandelinge in die verband sal baie beteken vir die skep van werksgeleenthede en die verbetering van die vergoedingspakkette in die betrokke bedryf.

Werk op Sondag, sowel as nagskofwerk kan 'n ontwrigtende invloed op die sosiale- en familielewe van 'n werknemer hê. Dus bly dit toepaslik dat primatariewe betaal word aan werknemers wat op Sondag werk verrig. Die prerogatief om op Sondag te werk, moet in die hande van die betrokke werknemers bly. Die groenskrif stel voor dat die hoeveelheid ure wat op 'n Sondag gewerk word, deel vorm van die berekening van die totale toegelate hoeveelheid ure wat per week gewerk mag word (SA, 1996:50).

4.5.4 Rusperiodes

Die lengte van rusperiodes vorm 'n essensiële aspek van die skedulering van die daaglikse werksure. Die nuwe wetgewing maak voorsiening vir ten minste 1 uur rusperiode vir elke 5uur wat die werknemer aaneenlopend gewerk het (Bendix, 1996:140). Die groenskrif stel voor dat die nuwe wetgewing die lengte van daaglikse en weeklikse rusperiodes en etenstye moet reguleer.

4.5.4.1 Etenstye

Volgens die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge (28/1956) is 'n werknemer geregtig op 5 uur rus vir elke 5 uur aaneenlopende werk wat hy of sy verrig het. Die bepaling kan met spesiale geskrewe toestemming verander word na 'n 1/2 uur vir elke 5 uur aaneenlopende werk verrig. Die minimumlengte van 'n 1/2 uur etenstyd word internasionaal erken en moet ook in Suid-Afrika van toepassing gehou word. Werknemers word nie vergoed vir etenstye van tussen 30 minute en 75 minute nie. Die limiet verhoed nie dat langer etenstye gebruik word om deelskof (split shift) werkooreenkomste te skep nie (De Jager en Wild, 1993:30-31).

Spesiale buigsaamhede moet ingestel word om werknemers wat nie 'n vol dag werk nie te akkommodeer. Die werknemers wat minder as 6 uur per dag werk, moet byvoorbeeld nie geregtig wees op 'n etenstyd nie. Die vereiste dat sekere werknemers wat 12 uur skofte werk betaalde etensure ontvang, moet op alle werknemers van toepassing gemaak word. Die reëling is tans van toepassing op sekuriteitswagte.

Volgens SA (1996:51) stel die groenskrif voor dat:

- werknemers genoegsame etenstye moet ontvang;
- die neem van etenstye mag deur kollektiewe en individuele ooreenkomste gereël word;
- in die afwesigheid van 'n ooreenkoms, mag geen werknemer vir langer as 5 uur aaneenlopend werk sonder 'n etenstyd van ten minste 30 minute nie. Dit geld nie vir werknemers wat minder as 6 uur per dag werk nie.
- 'n Werknemer is geregtig op 'n betaalde etenstyd indien:
 - dit van hom of haar verwag word om in beheer te bly van enige masjinerie, toerusting of 'n voertuig tydens die etenstyd;
 - die werknemer vir langer as tien ure elke dag werk;
 - die werkgever van die werknemer verwag om 'n etenstyd van langer as 1.25 uur te neem.

4.5.4.2 Daaglikse rusperiodes

Die bepalings in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) skryf voor dat elke werknemer geregtig is op 'n rusperiode van ten minste 12 uur. Die bepaling hou verband met die feit dat die maksimum toegelate verdeel skof (spread-over) wat toegelaat word 12 uur is. Deur 'n limiet op die verdeelskof (spread-over) te plaas word dieselfde doel bereik as om 'n minimum daaglikse rusperiode voor te skryf. Die groenskrif stem saam met die huidige wetgewing in die verband en stel voor dat die werknemers steeds geregtig moet bly op 'n 12 uur rusperiode (SA, 1996:51).

4.5.4.3 Weeklikse rusperiodes

Die voorstel is ter tafel gelê dat 'n 36 uur aaneenlopende rusperiode vir elke werksweek ingestel moet word. Volgens De Jager en Wild (1993:26) is die maksimum hoeveelheid ure wat 'n werknemer per week mag werk 48 uur. Die rusperiode moet een volle dag insluit. Die logika agter die 36 uur voorstel is dat 'n dag uit 24 uur bestaan en die daaglikse rusperiode uit 12 uur. Die weeklikse rus periode vorm 'n belangrike beskermingsmeganisme in 'n benadering wat 'n buigsame werkstydreëling voorstel.

Die behoefte vir 'n rusperiode impliseer nie noodwendig 'n substantiewe verandering nie. Die rede vir die afwesigheid van 'n duidelik gestipuleerde rusperiode lê opgesluit in die verbod op werk gedurende Sondae. Die beginsel van gemiddeldes mag op 'n beperkte mate gebruik word om die weeklikse rusperiode te bepaal. Dit kan toelaatbaar wees om rusperiodes te konsolideer oor 'n 14 dag periode (SA, 1996:52).

4.5.5 Werkstyd, veiligheid en gesondheid

Volgens Bendix (1996:614) moet die toestande waaronder die werknemers werk nie 'n gevaar vir hul welstand, gesondheid en veiligheid inhou nie. Die wyse waarop werkstyd georganiseer word, het 'n noemenswaardige impak op die gesondheid en veiligheid van werknemers en die publiek. Daar bestaan tans geen wetgewing wat die organisasie van werk vir dié doel bevorder of reguleer nie. Die behoorlike skedulering van werksure, tesame met faktore soos ingenieurskontrole, die ergonomiese ontwerp van werkplekke en die verbeterde gesondheids- en veiligheidsopleiding, kan 'n groot bydrae lewer tot die verbetering van die land se onaanvaarbaar hoë vlak van beroepsongelukke en siektes.

Die volgende twee voorbeelde beklemtoon die bogenoemde stelling : Genoegsame rusperiodes is een van die beste metodes om die risiko vir "musculo skeletal" beserings onder werknemers wie se werk vinnige en herhalende bewegings inhou, te beperk. Die werknemers sluit produksielyn operateurs en baie verskillende tipes masjinite in. Die volle strekking van die tipe beserings in Suid-Afrika is nie bekend nie omdat genoegsame statistiek nie bygehou word nie. In geïndustrialiseerde lande kom die tipe besering baie algemeen voor. Buitengewone lang werksure en die vergoeding op 'n kommissiebasis word geblameer vir die hoë ongeluksyfer in die huurmotorbedryf (SA, 1996:53).

Die navorser is van mening dat daar 'n algemene verpligting op werkgewers behoort geplaas te word om rekenskap te gee van die potensiële gesondheid- en veiligheidsrisiko's wat die werkstydoreenkoms mag inhou. Dit vorm alreeds deel van die werkgewer se gemene reg en statutêre verpligtinge. Nogtans sal die snelle insluiting daarvan by die Indiensneming Standaarde Wetgewing die klem op die belangrike, maar afgeskepte, aspek van die werkgewer se verpligtinge laat val.

Die die navorser is van mening dat die algemene verpligting aangevul behoort te word met 'n kode van goeie praktyk om die werkgewer, werknemer en vakbonde te lei. Dit behoort 'n stel reëls en riglyne daar te stel wat in ag geneem word in die geval van die uitvoering van 'n sekere tipe taak. Die kode vir goeie praktyk behoort gepubliseer te word as 'n deel van die betrokke wetgewing.

Volgens SA (1996:53) stel die groenskrif voor dat:

- werksure so gereël moet word dat werknemers of die gemeenskap se lewens, gesondheid, veiligheid en welstand nie in gevaar gestel word nie;
- bogenoemde van toepassing is tot die duur en skedulering van werksure, die rotering van skofte, rusperiodes en ure wat die werknemer werk;
- 'n kode vir goeie praktyk wat op werksure van toepassing is opgestel moet word.

4.5.6 Nagskofwerk

Nagskofwerk deur vroue is tot en met 1983 nie toegelaat nie. Die rede vir die verbod op nagskofwerk deur vroue, is die impak wat dit het op die betrokke vrou se gesinslewe. Om hierby aan te sluit, bestaan daar substantiewe bewyse dat nagskofwerk 'n negatiewe invloed inhou vir alle werknemers. Die voorstelle wat hier gemaak word, poog om 'n verantwoordelike en ingeligte benadering teenoor die regulering van nagskofwerk daar te stel wat gesondheidsrisiko's beperk.

Die algemeenste gesondheidsrisiko's wat geassosieer word met gereelde nagskof werk is (SA, 1996:53):

- die ontwrigtende effek van nagskofwerk op die menslike liggaam;
- slaapverlies en ongereelde slaap;
- kroniese moegheid;
- verhoogde kanse vir maagswere;
- verhoogde kanse vir kardiovaskulêre probleme;
- verhoogde gebruik van stimulant, dwelmmiddels, sigarette en alkohol;
- ontwrigting en spanning op die sosiale- en familielewe.

Die navorser is van mening dat sekere van die gesondheidsprobleme 'n direkte impak op veiligheid by die werk het. Verhoogde vlakke van uitputting onder nagskofwerknemers gee aanleiding tot verswakte waaksaamheid en 'n verlaagde vermoë om op inligting en tekens te reageer.

Volgens Budlender (1996:3-6) lei bogenoemde tot 'n verhoogde voorkoms van ongelukke tydens nagskofte. Die impak hiervan is groter indien die duur van die skofte verleng word na meer as 8 uur of as die betrokke werknemers werk verrig wat baie uitputtend is. Dit het veroorsaak dat die lengte van nagskofte in baie lande verkort is. Rusperiodes en etenstye is van groot belang, veral vir die nagskofwerknemer. Die nagskofwerknemer staar addisionele probleme in die gesig in die vorm van sekuriteit en die afwesigheid van publieke vervoer. Die reëlins rondom nagskofwerk het 'n direkte impak op die gemeenskap. Die installasie van byvoorbeeld 'n raffinadery wat 24 uur per dag in werking is kan steurend op die gemeenskap inwerk. Nagskofwerk kan gedefinieer word as werk wat geskied tussen 23:00 en 06:00. Die effektiewe regulering van nagskof werk benodig 'n omvattende pakket vol voorstelle. Die aanvangsvorstel is die bekendstelling van 'n nagskoftoelaag.

Beskikbare informasie dui daarop dat die meeste werkgewers in Suid-Afrika gebruikmaak van 'n gewone nagskofvergoeding van tussen 10 persent en 33 persent van die werknemer se basiese salaris. Die groenskrif stel voor dat die vergoeding gelykstaande aan 20 persent van die betrokke werknemer se gewone salaris moet wees (SA,1996:54).

Ander voorstelle is dat werknemers wat gereeld nagskof werk, ingelig moet word oor die potensiële gevare wat die tipe werk vir die betrokke werknemer se gesondheid inhou. Die werknemer moet geregtig wees op 'n gratis mediese ondersoek nadat hy begin om nagskof te werk en daarna tydens gereelde intervalle. 'n Werknemer wat aan 'n nagskofverwante siekte ly, behoort geregtig te wees om na 'n gepaste dagskofwerk verskuif te word. Daar behoort spesiale voorsiening gemaak te word vir vroulike werknemers wat verwagting is en wat nagskofwerk moet verrig.

Die groenskrif stel voor dat:

- alle werknemers wat nagskof werk verrig moet geregtig wees op 'n beloning van ten minste 20 persent vir werk wat gedoen is.
- 'n werkgewer met werknemers indiens wat nagskof werk moet addisionele voorsiening maak om werknemers te beskerm te gesondheid risiko's.
- Enige werknemer wat aan 'n nagskofverwante siekte ly, moet geregtig wees om na 'n dagskofpos verskuif te word sonder die verlies aan voordele indien moontlik (SA, 1996:55).

4.5.7 Betaalde verlof

'n Studie van PE Corporate Services (1995:13) toon dat alhoewel die meeste Suid-Afrikaanse werknemers 3 weke jaarlikse verlof en langer ontvang, toon opnames wat in die verband

gedoen is dat ongeveer 5 persent van die werknemers wat weekliks vergoed word minder as 3 weke verlof ontvang. Die werknemers met hoër poste geniet ruim verlof reëlings. Die meeste bestuurders ontvang meer as 4 weke jaarlikse verlof. Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) is werknemers geregtig op 2 weke betaalde verlof per jaar.

Volgens De Jager en Wild (1993:40) het werknemers wat in die sekuriteitindustrie werksaam is en 60 uur per week werk asook werknemers wie se werksure geen beperking op het nie, die reg tot 3 weke betaalde verlof. Die meeste nywerheidsooreenkomste bepaal dat elke werknemer geregtig is op tussen 3 en 4 weke betaalde verlof per jaar. Die verhoging van die minimum verlof na 3 weke sal Suid-Afrikaanse wWetgewing in verband bring met die internasionale gebruik. Omdat dit 'n wydverspreide gebruik is behoort dit geen groot koste vir die werkgewer te beteken nie.

Die wetgewing van baie ander lande verleen addisionele verlof aan werknemers met lang diensjare. Dit kan verweselik word deur middel van kollektiewe en individuele ooreenkomste. Die groenskrif stel 'n paar veranderinge voor om die berekening van verlof te vergemaklik en dat sekere diskriminerende voorskrifte verwyder word vanuit die reg tot opgeloopte verlof (SA, 1996:56).

Die groenskrif stel voor dat:

- alle werknemers geregtig is op drie weke betaalde verlof elke jaar.
- die werknemer se reg om betaalde verlof toeneem teen 'n tempo van 1 week verlof vir elke 4 maande se diens;
- ten tye van die beëindiging van 'n dienskontrak moet die betrokke werknemer geregtig wees op die uitbetaling van opgeloopte verlof wat hy of sy nog nie geneem het nie;
- 'n werknemer moet geregtig wees om verlof te laat oloop tot 'n maksimum van ses weke;

- 'n werknemer moet geregtig wees om 'n redelike periode as verlof te neem;
- 'n werknemer mag nie 'n bedrag geld ontvang as 'n alternatief vir die neem van die voorgeskrewe jaarlikse verlof nie.

4.5.8 Siekteverlof

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) bepaal dat die ophoping van 3 weke siekteverlof oor 'n tydperk van drie jaar mag geskied. Tydens die eerste diensjaar loop die siekteverlof van 'n werknemer elke maand op. Die betrokke wet laat toe dat werkgewers en nywerheidsrade sieketefondse gebruik wat minderwaardig is teen die voorskrifte wat die wet daarstel. Die wet bepaal dat die betrokke werknemer 'n brief van sy dokter moet toon indien hy of sy langer as twee dae afwesig is vanaf sy werkplek.

Wanneer 'n werknemer 'n 5 dag of minder werlweek werk, is hy geregtig op 30 werkdae siekverlof vir elke 36 aaneenlopende maande se diens wat deur hom voltooi is. Die 36 maande aaneenlopende diens staan bekend as 'n siekverlofsiklus. Indien die werknemer meer as 5 dae per week werk, is hy geregtig op sy normale daaglikse loon wanneer hy met siekteverlof is (De Jager en Wild, 1993:45).

Die navorser is van mening dat die nuwe wetgewing 'n basis daar moet stel vir siekteverlof voorskrifte terwyl dit 'n groter buigsaamheid moet meebring om kollektief te kan beding oor die administrasie van siekteverlof. Daar word tans geen voorstel gemaak ten opsigte van vergoeding tydens siekteverlof nie. Die groenskrif stel voor dat die werknemer die reg moet hê om siekteverlof te laat ooploop na slegs 6 maande diens. Dié aspek van bewys van siekte is aanvegbaar. Die voorskrif is aan die een kant daar gestel om gesonde werknemers te beperk

om siekverlof te misbruik. Aan die ander kant moet die beperkings nie meer onkoste vir die werknemer inhou of hom of haar die voorreg van siekteverlof ontnem nie.

Volgens Bendix (1996:144) is 'n werkgewer nie verplig om die werknemer te betaal terwyl hy of sy aan 'n mediese fonds behoort terwyl hy of sy met siekteverlof is nie, indien die mediese fonds dieselfde voordele bied as die werkgewer. Sekere mediese fondsskemas bied voordele aan sy lede wat minder is as die voorskrifte van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983).

Die bogenoemde feit is veral waar in die geval van sekere nywerheidsraadskemas waar, die betaling tydens die siekte van die werknemer in sommige gevalle laer as 20 persent van sy of haar basiese vergoeding is. Die soort uitsluiting moet nie verder toegelaat word nie en sodanige fondse moet verplig word om binne 'n sekere tyd aan die voorskrifte van die wet te voldoen. Daar moet aandag gegee word aan voorstelle vir die buigsaamheid ten opsigte van siekteverlofbetaling waar werknemers uitgebreide mediese voordele ontvang.

Die groenskrif maak die volgende voorstelle (SA, 1996:58):

- elke werknemer is geregtig op 6 weke betaalde siekteverlof oor enige 3 jaar periode. Dit word bereken deur die hoeveelheid dae wat die werknemer gedurende 'n week werk met 6 te vermenigvuldig.
- gedurende die eerste 6 maande diens is 'n werknemer geregtig op een dag siekteverlof vir elke 23 dae se werk wat verrig is.

4.5.9 Die individuele diensverhouding

4.5.9.1 Ontslag

Die beskerming vir individuele werknemers word tans vervat in beide die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 3 van 1983 en die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Die verduidelikende memorandum van die Arbeidsverhoudingewet (66/1995) vermeld dat:

" Those sections of the bill regulating individual employment regulation, in particular unfair dismissal and other individual unfair labour practices, are contained in excisable parts. This will allow for their repeal, without alteration to the main body of the new act, and their inclusion into the proposed new laws regulating basic conditions of employment and employment equity." (SA, 1996:67).

Volgens Piron en Piron (1992:55) kan ontslag ook gekoppel word aan 'n belofte van herindiensname indien die werknemer weer aansoek doen vir indiensname na die verloop van 1 jaar nadat hy ontslaan is.

Die Wet op Onbillike Ontslag is vervat in Hoofstuk VIII van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) en in Skedule VIII van dieselfde wet word die kode vir goeie praktyk gevind. In die verlede was daar 'n onduidelikheid oor die verhouding tussen die vereistes van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 3 van 1983 en billikheid gebaseerde oorwegings van die kode van goeie praktyk. Daar bestaan noemenswaardige oorvleuelings waarvan baie dalk die voorskrifte van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 mag verbreek en 'n onbillike arbeidspraktyk mag beteken.

4.5.9.2 Kennisgewing van diensbeëindiging

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) is die kennisperiode, wat geld in die geval van 'n weekliks besoldigde werknemer, een week. Die kennistydperk vir maandeliks besoldigde werknemers is slegs twee weke. Gedurende die eerste twee weke van diens is die kennisperiode slegs vier en twintig uur. In die geval van plaas- en huishoudelike werknemers is die kennistydperk een maand. Die onderskeid tussen weekliks- en maandeliks besoldigde werknemers is verouderd en nie langer van toepassing in die hedendaagse Arbeidswetgewing nie. Volgens Bendix (1996:118) kan die diens van 'n werknemer binne 'n redelike tyd beëindig word soos deur die werknemer en die werkgewer ooreengekom, indien die dienskontrak nie 'n kennistydperk bevat nie.

Dieselfde minimum kennistydperk moet geld vir alle werknemers, ongeag die frekwensie van hul vergoeding. Die enigste onderskeid wat moet bestaan tussen kennistydperke is gedurende die aanvanklike indiensnemingtydperk. Die belangrikste aspek is die bepaling van 'n geskikte kennistydperk. Faktore wat in ag geneem behoort te word is die volgende:

- statutêre kennisperiodes is nie geldig in die geval van 'n ontslag op grond van 'n wanpraktyk nie;
- die kennisperiode moet genoegsaam wees om 'n werknemer wat op grond van operasionele redes ontslaan is, genoegsame tyd te bied om alternatiewe werk te bekom;
- die vereiste om kennis te gee geld vir die werkgewer sowel as vir die werknemer;
- die twee weke voorsiening verteenwoordig 'n verlaging in die gemene reg van maandeliks besoldigde werknemers.

In die lig van bogenoemde is die navorser van mening dat 'n redelike kennistydperk een maand behoort te wees.

Die groenskrif stel die volgende in die verband voor (SA, 1996:69):

- 'n werkgewer wat die dienste van 'n werknemer beëindig moet vier weke kennis van diensbeëindiging aan die betrokke werknemer gee. Dit geld egter nie in die volgende gevalle nie;
 - Ontslag op grond van 'n werknemer se gedrag;
 - Ontslag gedurende die eerste vier weke van diens, waartydens slegs een week kennis geskik sal wees;
- 'n Werknemer wat bedank uit sy pos moet vier weke kennis van diens beëindiging aan die betrokke werkgewer gee.

4.5.9.3 Beskerming teen diskriminasie

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van (3/1983) beskik tans oor kriminele viktimisasie voorsiening vir die beskerming van werknemers teen ontslag of diskriminasie omdat hulle op hul regte gestaan het in terme van die wet of vir die samewerking wat hul gegee het aan 'n inspekteur of 'n ander beampte (SA, 1996:69).

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) het die viktimisasievoorsiening gemodelleer as 'n diskriminasiebepaling wat afdwingbaar is deur middel van mediasie en arbitrasie onder die

kommissie vir konsiliësie, mediasie en arbitrasie. Die voorgestelde Indiësneming Standaard Wetgewing moet 'n benadering aanneem wat ooreenstem met die wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 en voorsiening vir diskriminasie moet ook gemaak word. Die gedeeltes van die huidige vitimisasiebepalings wat ooreenstem met die bepalinge van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 moet verwyder word (Bendix, 1996:145).

Die groenskrif maak die volgende voorstelle (SA, 1996:70):

- Daar mag teen geen werknemer gediskrimineer word omdat hy of sy:
 - enige iets wettig doen of enige iets doen wat deur die wet toegelaat word;
 - versuim of weier om enige iets te doen wat deur die wet verbied word;
 - enige saak aan 'n beampte van die departement van arbeid rapporteer of aan enige ander persoon wat verantwoordelik is vir die toepassing van enige indiësnemingstandaard of aan enige vakbondvertegenwoordiger.

4.5.9.4 Beskerming van vergoeding

Indiësneming Standaard Wetgewing reguleer die betaling van vergoeding om wanpraktyk te verhoed. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) reguleer die metode van betaling van vergoeding en verhoed praktyke wat werknemers kan beroof van die voordele van hul vergoeding. Dit sluit die volgende in:

- verwag van 'n werknemer om vergoeding aan die werknemer terug te betaal;
- die instel van 'n boete teen 'n werknemer;
- die aftrek van geld vanaf 'n werknemer se vergoeding sonder geskrewe goedkeuring van die werknemer of goedkeuring deur die hof.

Die groenskrif stel voor dat die soort beskerming moet voortduur en daar bestaan geen basis vir die verandering van die tipe van benadering deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 nie (SA, 1996:70).

4.5.10 Die dienskontrak

Daar bestaan geen vereistes in die huidige arbeidswetgewing dat die werkgewer verplig is om die werknemer te voorsien van 'n geskrewe uiteensetting van die dienskontrak nie. Volgens Bendix (1996:116-117) is 'n geskrewe rekord van die inhoud en besonderhede van 'n diensverhouding 'n belangrike aspek van die monitering van die nakoming van die voorskrifte van die arbeidswetgewing en die afdwing van indiensenemingstandaarde.

Baie van die sake wat in die arbeidshof eindig, faal omdat die werknemer nie eens die basiese terme van sy of haar dienskontrak kan bewys nie. Dit is in die lig van die feit dat voorgestel word dat elke werknemer geregtig moet wees om 'n afskrif van die dienskontrak te ontvang.

Die besonderhede moet sodanig ontwerp wees dat dit die werknemer of die persoon wat die werknemer verteenwoordig in staat stel om te bepaal of daar nie op die werknemer se statutêre regte inbreuk gemaak is nie. Dit moet van die werkgewer vereis word om die besonderhede op te dateer op 'n gereelde basis. Indien daar geen besonderhede bestaan nie, moet die onus op die werkgewer rus om die terme van enige kontrak te bewys. Die bogenoemde besonderhede kan die volgende insluit:

- die volle name van die partye wat betrokke is by die kontrak;
- die datum waartydens die diens 'n aanvang geneem het;
- 'n beskrywing van die werknemer se take;

- die vergoeding van die werknemer of die metode waarvolgens die vergoeding bereken kan word of die periode van vergoeding;
- oortyd betalingstariewe;
- die normale werksure, skofte en werksdae;
- die vergunning van siekte- en jaarlikse verlof;
- die periode van kennis wat nodig is om die dienskontrak te beëindig.

Die groenskrif stel voor dat (SA, 1996:72):

- die werkgewer die werknemer met die voorgeskrewe skriftelike besonderhede van diens, binne 'n voorgeskrewe periode, moet voorsien;
- die wetgewing moet 'n standaardvorm vir die doeleindes insluit.

4.5.11 Die dienssertifikaat

Huidiglik is die werknemer geregtig op 'n sertifikaat van diens indien hy\sy hul diens by 'n betrokke werkgewer beëindig. Die bogenoemde praktyk geld nie in die geval van stuk werknemers of werknemers wat van hul werk gedros het nie. In so 'n geval is die werknemer nie geregtig op 'n dienssertifikaat nie en ontvang dus nie een vir die periode wat hy in diens van 'n spesifieke werknemer was nie.

Die groenskrif maak die volgende voorstelle in die verband (SA, 1996:72):

- tydens die beëindiging van die diens van 'n werknemer moet alle werknemers geregtig wees op 'n sertifikaat van diens, ongeag die rede wat gelei het tot die beëindiging van sy of haar diens;

- 'n werknemer moet geregtig wees om te versoek dat die rede vir diensbeëindiging nie op die sertifikaat verskyn nie;
- die wetgewing moet 'n standaardvorm vir 'n sertifikaat van diens insluit om eenvormigheid te verseker.

4.5.12 Die afdwing van die Arbeidswetgewing

Die navorser is van mening dat die mag van arbeidsinspekteurs tans beperk word tot die uitvoer van inspeksies. Die mag van inspekteurs behoort gerasionaliseer te word in die nuwe wetgewing. Dit sal die effektiwiteit en doeltreffendheid van die departement van arbeid verbeter omdat die inspekteur tydens een besoek die nakoming van al die wetgewingvoorskrifte kan nagaan. Die nuwe arbeidswetgewing behoort dus 'n ekstra hoofstuk oor arbeidsinspeksies in te sluit. Die magte moet die reg om 'n eiendom te betree sonder toestemming, die uitvoer van inspeksies, die ondersoek, ondervraging van werkgewers, werknemers en getuies en die voorsiening van rekords insluit.

Die inspekteurs moet ekstra magte verleen word om hul in staat te stel om die nakoming van die minimum standarde aan te moedig en hul doeltreffendheid te verbeter. Kriminele prosedures is nie 'n effektiewe manier om gevalle betreffende die afdwing van indiensnemingstandarde te hanteer nie.

Die kriminele howe word oorlaai met ander sake en beskik oor die algemeen nie oor genoegsame mannekrag om met arbeid verwante sake ook te handel nie. Sake wat arbeid verwant is, geniet oor die algemeen nie hoë prioriteit binne die kriminele regstelsel nie.

Bogenoemde dra by tot lang wagtye, partye wat nie opdaag by hofverrigtinge nie en regters wat sake nie doeltreffend hanteer nie. Dit het ook 'n groot invloed op die tyd van inspekteurs. Selfs in die gevalle waar daar wel tot 'n beslissing gekom word, is die algemeenste strawwe wat deur die hof opgelê word, 'n waarskuwing, 'n opgeskorte boete of 'n lae boete. Die afhanklikheid van kriminele prosedure ondermyn die kapasiteit van die departement van arbeid om die nakoming van die indiensnemingstandaarde te bevorder (SA, 1996:75).

Sertifikaat word benodig alvorens die Prokureur-Generaal of Direkteur-Generaal in die siviele hof voortgaan met die afdwing van statutêre diensvereistes. Bogenoemde is hinderlik en tydsaam en veroorsaak 'n onnodige duplisering van regsprosedures. Baie van die sake behels die nie-nakoming van statutêre kontraktuele bepalinge wat die instel van aparte regsprosedures vereis. Die veranderinge wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 gemaak is, moet in heroorweging geneem word. Die verbreking van diensvoorwaardes wat in bedingingsraad ooreenkomste vervat is, word afdwing deur mediasie en arbitrasie eerder as deur die kriminele howe (Du Toit *et al.*, 1996:50).

Die navorser is van mening dat die bepalinge vir die beskerming teen diskriminasie nie genoegsaam is in die voorgestelde wetgewing nie. Kriminele strawwe moet behou word vir oortredings soos die indiensneming van kinderarbeid. Kriminele strawwe kan nie meer die primêre meganisme bly vir die bekamping van die verbreking van indiensnemingstandaarde nie. Daar moet 'n reeks moontlikhede beskikbaar wees om die nakoming van die bepalinge van die indiensnemingstandaard aan te moedig en af te dwing. Die sisteem wat die afdwing van die nakoming van bepalinge behartig, moet bydra tot effektiewe werking van die inspektoraat. Daarvoor word daar voorgestel dat die persone wat verantwoordelik is vir die afdwing van die wetgewing ook 'n direkte rol moet speel in die oplegging van waarskuwings en boetes.

Die kommissie vir konsiliasie, mediasie en arbitrasie moet die primêre forum wees vir die beslegting van dispute wat betrekking het op indiënsnemingstandaarde. Die vereiste vir konsiliasie, die informaliteit van arbitrasieprosedures en die arbeidskundigheid van die kommissarisse, maak van dit 'n meer toepaslike meganisme vir die toepassing van bewerings as die siviele of kriminele howe.

Die huidige sisteem wat deur die kriminele howe toegepas word, hou een betekenisvolle voordeel vir werknemers in, naamlik die staat dwing bewerings namens werknemers af. Dit is veral belangrik in die geval van werknemers wat nie lede van 'n vakbond is nie. Die oneffektiwiteit van die kriminele aanklagte beteken dat die voordeel soms slegs teoreties van aard is. Enige hersiene afdwingsisteem moet staatsafdwinging namens die werknemer toelaat.

Dit word voorgestel dat die Inspekteur van Arbeid toegelaat word om sake namens die werknemer na die kommissie vir konsiliasie, mediasie en arbitrasie te neem. 'n Suksesvolle afdwingsisteem moet verseker dat werkgewers hul administratiewe pligte nakom. 'n Werknemer wat nie oor 'n betaalstrokie beskik nie, kan gewoonlik nie bewys hy of sy onderbetaal is nie. In die verlede het baie werkgewers wat staatsbystand ontvang het om besighede in gedentraliseerde areas te begin, nie die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet van 1957 nagekom nie. Daar bestaan steeds lae vlakke van nakoming van die bepalings van die wet in die landbousektor. 'n Groot hoeveelheid van die werkgewers in dié sektor ontvang steeds staatsbystand.

Oor die langtermyn moet die voorstelle in dié hoofstuk aangevul word deur inisiatiewe van werkgewers om gepaste indiënsnemingstandaarde daar te stel. Die nakoming van indiënsnemingstandaarde wetgewing moet 'n vereiste van die werkgewer wees om staatskontrakte te bekom of voordeel te trek uit staatskemas soos finansiële en tegniese bystand vir klein en medium ondernemings.

Die groenskrif stel voor dat 'n geïntegreerde afdwingsisteem die volgende elemente moet bevat (SA, 1996:73-75):

- 'n Inspekteur het die magtiging om administratiewe boetes aan werkgewers op te lê wat nie die voorgeskrewe rekords byhou nie;
- Tydens ander oortredings mag 'n inspekteur 'n "nakomingsnota" aan werkgewers uitreik wat nie die voorskrifte van die wet nakom nie. Die kennisgewing moet die volgende bevat:
 - die stappe wat 'n werkgewer moet volg om die bepalings van die wet na te kom;
 - die boete wat die werkgewer moet betaal indien hy nie die bepalings van die kennisgewing nakom nie.
- Die boetes wat opgelê mag word, is:
 - onderhewig aan die appèl by die kommissie van konsiliasie, mediasie en arbitrasie en in ernstige gevalle, die arbeidshof;
 - verhoogbaar in die geval van herhaalde oortredings.
- Die werknemers moet by magte wees om eise in te stel wat voortspruit uit die nie nakoming van 'n indiënsnemingstandaard in die toepaslike hof.
- 'n Inspektoraat kan namens die werknemer arbitrasieprosedures voor die kommissie van konsiliasie, mediasie en arbitrasie instel.
- kriminele sanksies moet behou word vir :
 - ernstige oortredings, wat die indiënsneming van kinderarbeid insluit;
 - voortdurende verbreking van indiënsnemingstandaarde (SA, 1996:76).

4.5.13 Ure deur Suid-Afrikaners gewerk

Volgens Bendix (1996:140-141) stel die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) stel 'n maksimum van 46 gewone werksure per week voor. In vergelyking hiermee stel die Internasionale Arbeidsorganisasie (1996:66) 'n maksimum van 40 uur per week voor 'n Vergelyking van Suid-Afrikaanse wetlik voorgeskrewe maksimum ure met 103 ander lande se toegelate ure van beide ontwikkelde en ontwikkelende lande, wys dat 47 lande 'n standaard van minder as 46 uur per week. Met ander woorde minder as die helfte van die lande van wie daar inligting beskikbaar was, het korter toegelate werksure as wat die geval in Suid-Afrika is. Die studie toon ook dat 'n 8-uur dag die algemeenste is en dat 'n langer gewone werksdag net toelaatbaar is in 'n paar lande.

'n Onderzoek van nywerheidsraadooreenkomste wys dat die standaardure van werk waarvoor ooreengekom word meestal minder is as die voorgeskrewe ure wat deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 bepaal word. 'n Onderzoek van 79 nywerheidsraadooreenkomste wys dat uit 83 werkstydoreenkomste het 64 voorsiening gemaak vir werksure minder as die gespesifiseerde wetlike maksimum van 46 uur. In die geval van 13 van die ooreenkomste is die werksure vasgestel op 40 per week. Die nywerheidsooreenkoms vir die yster- en staal-nywerheid skryf 'n 44 uur week voor. In teenstelling hiermee is die weeklikse werksure wat geld vir sekuriteitswagte 60 uur per week (SA, 1996:80).

Die meeste loonvasstellings neig om die bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 3 van 1983 na te volg. Die hoeveelheid normale ure gewerk is nie beskikbaar vir alle sektore nie. Volgens die Central Statistical Service (1992:255) is die gemiddelde gewone ure wat per werknemer per week gewerk is in 1992 net bo 40 uur in beide die vervaardigings- en boubedrywe. In sekere industrieë was die gemiddelde ure wat per week gewerk is onder 40 uur byvoorbeeld in die rubberindustrie word 38.7 ure gewerk en in die drukkersindustrie 38.9

ensovoorts. Die yster en staal industrie werk 'n gemiddeld van 41 ure per week vir metaalprodukte en 43.8 vir "non-ferrous" metaalindustrie en 45.2 vir basiese yster- en staalindustrie.

'n Meer onlangse bron in die vorm van International Labour Review (1996) toon dat die gemiddelde ure wat verkry is van produksiewerknemers vir vyf sektore in 1995 wissel tussen 41 uur in die papierindustrie en 44.4 uur in die voedselprosesseringsindustrie. Die analise toon verder dat die grootte van die onderneming ook 'n invloed het op die hoeveelheid ure wat gewerk word, byvoorbeeld in ondernemings met minder as 50 werknemers word minder gewone ure gewerk. Huidiglik is die ooreengekome aantal werksure in die mynindustrie 96 uur in 11 skofte oor 'n tydperk van twee weke. Met ander woorde, die daaglikse limiet is 8 uur en 44 minute wat 'n 48 uur week tot gevolg het.

'n Internasionale vergelyking van limiete op gewone werksure in 1990 het gewys dat uit 27 lande met metaalmynoperasies net 17 minder as 48 uur per week gewerk het. Daar bestaan bewyse dat noemenswaardige verskille bestaan tussen werknemers op grond van die tipe beroep wat hul beoefen. Sekuriteitswagte werk langer ure as wat werknemers in ander sektore. Dieselfde geld as die tye wat fabriekwerknemers werk vergelyk word met die tye wat kantoorwerkers werk.

Volgens 'n ondersoek deur PE Corporate Services (1995:13) wat 720 Suid-Afrikaanse ondernemings betrek het met 'n gesamentlike werknemerstal van nagenoeg 1 miljoen het aangetoon dat kantoorwerknemers 'n korter werksweek as fabriekwerknemers het. Die grootste gedeelte van kantoorwerknemers werk tussen 38 en 40 uur terwyl die grootste gedeelte van fabriekwerknemers tussen 43 tot 45 uur per week werk. Slegs 34 persent van die kantoorwerknemers werk meer as 40 uur per week terwyl nagenoeg 78 persent van fabriekwerknemers meer as 40 uur per week werk.

Die ondersoek het ook aangetoon dat werknemers in die produksiesektore nagenoeg 2 uur langer werk as werknemers in ander sektore. Die werk van oortyd word in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1983 tot 'n maksimum van 3 uur per dag en 10 uur per week beperk. Dit beloop nagenoeg 520 uur per jaar. 'n Onlangse ondersoek het getoon dat bykans 'n derde van die lande wat aan die ondersoek deelgeneem het, tye vasgestel het wat wissel tussen 120 en 200 uur per jaar. Die helfte van die lande met oortydbeperkings pas strenger beperkings toe as Suid-Afrika. Die ondersoek het getoon dat die beperkings wat op oortyd in Suid-Afrika geplaas word, goed vergelyk met die beperking wat geld in ontwikkelende lande.

Volgens die Central Statistical Service (1992:255) is die gemiddelde hoeveelheid oortyd wat gedurende 1992 per werknemer in die vervaardigingindustrie gewerk is, nagenoeg 3.4 uur per week. Die syfer beloop 8.2 persent van die gewone ure wat gewerk is. Die oortydvlakke in die konstruksie-industrie was ietwat laer teen 2.9 uur oortyd per werknemer per week of 7 persent van die gewone tyd wat gewerk is. Die verhouding plaas Suid-Afrika onder die lande met die hoogste oortyd vlakke uitgedruk as 'n persentasie van die gewone tyd gewerk.

Horwitz en Franklin (1995:22) het getoon dat Suid-Afrikaanse ondernemings uitermatig baie van oortyd gebruik maak en ook oortyd as 'n metode aanwend om aan 'n korttermyn vraag te voldoen. Oortyd word deur nagenoeg 86 persent van Suid-Afrikaanse ondernemings gebruik om aan 'n korttermyn vraag te voldoen. Sowat 21 persent van die ondernemings maak van tydelike werknemeragentskappe gebruik om aan 'n korttermyn vraag te voldoen terwyl, 53 persent van die werknemers tydelike werknemers op 'n korttermyn in diens neem en 1.8 persent van ander middele en metodes gebruik maak om aan hul behoefte te voldoen. Die ondersoek het ook aan die lig gebring dat Suid-Afrikaanse ondernemings oortyd eerder as die vermeerdering van skofte gebruik indien hul die gebruik van kapasiteit wil uitbrei. Die totale

ure wat gewerk is, word bereken deur die oortyd wat gewerk is by die totale hoeveelheid gewone ure wat gewerk is, te tel.

Die Central Statistical Service (1992:255) toon dat die gemiddelde werklike ure wat gedurende 1992 gewerk is 44.7 uur 'n week is in die vervaardigingsindustrie en 44.3 uur in die konstruksie-industrie. Die gemiddelde werklike ure wat per week in die nie-ysterhoudende industrie gewerk word is 19.9 uur en in die yster- en staalindustrie ongeveer 51.1 uur. Ander industrieë wat meer as die gemiddelde werklike ure gewerk het, is plastiese produkte, tekstiel, voedsel, elektriese masjinerie, hout en kurk produkte, enso-voorts.

Volgens 'n ondersoek deur Budlender (1996:3-6) is die gemiddelde totale werksure tydens 'n week onder manlike werknemers 45.1 uur en 41.9 onder vroue. Volgens dieselfde ondersoek werk landelike werknemers 'n gemiddeld van 2.4 uur langer as stedelike werknemers. 'n Sektorale analise toon dat die langste weeklikse ure in die koolmynindustrie gewerk word (48.3), gevolg deur die vervoerindustrie (48.3), landbou (46.9), goud of uranium (46.4) ensovoorts. Die ondersoek toon ook dat die langste ure wat deur manlike werknemers gewerk word in die landbou-industrie geskied (47.9), gevolg deur die vervoerindustrie (47.5) en die mynindustrie (47). 'n Soortgelyke patroon is vir vroulike werknemers waargeneem in die eerste twee sektore terwyl die kleinhandelindustrie die derde plek inneem.

Die ondersoek wys verder daarop dat die langste weeklikse ure gewerk word deur werknemers in die lae inkomste groepe en diegene met lae kwalifikasies. Die ondersoek toon dat daar 'n verskil van meer as 4 uur bestaan tussen die weeklikse ure wat deur ongeletterde werknemers gewerk word en die weeklikse ure wat deur werknemers met tersiëre kwalifikasies gewerk word. 'n Studie wat die weeklikse ure van 43 lande se vervaardigingsindustrieë vir 1992 vergelyk, toon dat net minder as 75 persent van die lande korter ure gewerk het as wat die geval in Suid-Afrika was. In die konstruksie-industrie het 61 persent

van die 36 lande wat aan die ondersoek deelgeneem het korter ure gewerk as wat die geval in Suid-Afrika was. Die syfers demonstreer dat Suid-Afrika se vervaardiging- en konstruksiewerknemers langer ure werk as die werknemers in ander lande.

Die navorser is van mening dat Suid-Afrikaanse werknemers wel langer ure werk as wat die geval is by hul eweknie in die buiteland. Die hoeveelheid ure wat deur opgeleide werknemers met tersiêre kwalifikasies gewerk word, bleik noemenswaardig minder te wees as wat die geval is by ongeletterde werknemers.

4.6 DIE VOORSKRIFTELIKHEID VAN DIE ARBEIDSWET

Hoe voorskriftelik moet 'n land se arbeidswet werklik wees? Suid-Afrika se vorige arbeidswet was nie baie voorskriftelik nie en het net die raamwerk daargestel waarvolgens die partye (werknemers en werkgewers) self hul eie heil kon uitwerk. Die Nywerheidshof het 'n belangrike rol in geskilbeslegting gespeel, maar sy eie uitsprake was nie altyd konsekwent nie.

Volgens Mittner (1996b:39) is dit in 'n land met 'n buigsame arbeidsmark nie 'n probleem nie. Dit het egter 'n behoefte by die ANC en Cosatu laat ontstaan dat daar groter voorskriftelikheid in wetgewing moet wees, omdat van die uitsprake as anti-arbeid gesien is. Gevolglik bevat die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 veel meer bepalings wat nagevolg moet word.

Dit strek van aspekte soos die reg op 'n staking en die omstandighede wanneer werknemers afgedank kan word, tot by die inwerkingstel van werkplekforums. 'n Goeie voorbeeld van die veranderende wetgewing is rondom die uitbetaling van sogenaamde "skeidingspakkette"

wanneer werknemers hul werk weens rasionalisering verloor. In verskeie uitsprake van die nywerheidshof in die jare tagtig en sedertdien was die hof huiwerig om vaste bedrae voor te stel. Dit moet afhang van die omstandighede waarin die onderneming hom bevind, is gesê. Maar nou staan dit so in die nuwe Wet: 'n Werknemer is geregtig op 'n skeidingspakket gelykstaande aan een week se betaling vir elke jaar diens.

Met inagneming van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) is die voorskriftelikheid veral omvattend betreffende die afdanking van werknemers tydens stakings. Die eerste voorskrif is dat 'n werker nie afgedank kan word omdat hy staak nie. Die werknemer het die reg om te staak, maar die werkgever het nie 'n reg tot uitsluiting nie. Die werkgever mag homself slegs tot uitsluiting wend in 'n paar voorgeskrewe gevalle. Wanneer die staking voldoen aan die bepalings van die wet, is daar 'n absolute verbod op afdankings. Die opstellers van die nuwe wet het hard en lank gedink oor wanneer stakers wel afgedank mag word.

Daar is selfs aan sekere uitsonderings tot die eerste voorskrif gedink, maar uiteindelik verwerp "omdat die Arbeidshof die uitsonderings kan verbreed en die afdanking van werknemers nie onherstelbare verlies vir 'n werkgever sal verhinder nie". So staan dit in die verduidelikende memorandum van die Wet (Du Toit *et al.*, 1996:43).

Werkgewers het gevolglik wel nou die vergunning om stakers te ontslaan, sou hulle deur bankrotskap in die gesig gestaar word. En hulle mag tydelike werknemers in diens neem onder sekere omstandighede. Maar daar kan geen regsaksies teen die vakbond of sy lede geneem word nie. Volgens kenners kan die bepalings werkgewers erg raak. Dit is veral eienaardig dat 'n werkgever eers byna bankrot moet wees voordat hy teen stakers mag optree (SA, 1995:79).

Volgens Mittner (1996b:39) ly dit geen twyfel dat die opstellers van die Arbeidswet sommige Nywerheidshofuitsprake ongedaan wou maak nie. Vandaar die groter voorskriftelikheid. Een van die klassieke voorbeelde wat in die verband genoem word, is die "BHT Water Treatments"-uitspraak van adv. Hans Schoeman in 1993. In die uitspraak het hy gesê dat die reg op 'n staking nie 'n selfstandige en absolute reg daarstel nie. Dis daar bloot om ondersteunend tot kollektiewe bedinging te wees. Adv. Schoeman is vandag 'n senior lid van die nywerheidshof, maar met dié sieninge moet hy nie te seker wees van 'n aanstelling in die nuwe arbeidshof nie.

Die navorser is van mening dat daar 'n neiging bestaan dat hoe meer voorskriftelik arbeidswette is, hoe minder word mense in diens geneem. Daarom glo die opstellers van die nuwe arbeidswet in die beginsel van buigzaamheid om Suid-Afrika se ernstige werkloosheidsprobleem te bekamp. Dit moet egter versoen word met 'n groot mate van regulering in die arbeidsmark in 'n stelsel van "buigsame gereguleerdheid". Maar of dit gaan werk, moet nog eers beproef word.

4.7 DIE INVLOED VAN DIE NUWE ARBEIDSWET OP ARBEID- MAKELAARS

Baie werkgewers neem ongeskoolde werknemers tydelik in diens en betaal hulle minder as die voorskrifte kragtens nywerheidsraadooreenkomste of loonraadvasstellings. Dit is 'n gegewe in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, hoofsaaklik weens die groot werkloosheid en 'n ooraanbod van ongeskoolde arbeid. Volgens Mittner (1996b:11) weerspieël dit die bestaan van 'n sogenaamde "tweede vlak" of informele arbeidsmark, waaraan Cosatu nie erkenning wil gee nie.

Daar kan gevra word:" Hoe kom hulle daarmee weg?" As 'n inspekteur van 'n nywerheidsraad of van die Departement van Arbeid by die makelaar aankom met 'n klagte, is die deur gewoonlik gesluit en die kantoor leeg. Tensy hy iewers anders opgespoor kan word, wat selde gebeur, sterf die aanklag 'n vroeë dood.

Die werkgewer wat van die makelaar se dienste gebruik gemaak het, pleit onskuldig en kan in der waarheid nie vervolgd word nie omdat hy bloot van die makelaar se dienste gebruik gemaak het. So is aanspreeklikheid dikwels ontduik. Maar dit sal nie meer moontlik wees met die nuwe arbeidswet nie. Nou is die makelaar en kliënt gesamentlik aanspreeklik vir enige oortredings of die nie-nakoming van minimum standarde kragtens bestaande of nuwe arbeidswetgewing.

Dit beteken dat indien 'n werknemer meen dat minimumstandaarde nie nagekom word nie, hy nou 'n keuse het om óf die makelaar óf die kliënt te dagvaar. In die meeste gevalle sal dit die kliënt wees, aangesien dié dikwels meer toeganklik en bekend is as die makelaar. Sommige werkgewers het in die verlede probeer om kollektiewe ooreenkomste en minimum lone te omseil. Dit sal na verwagting in die toekoms al minder voorkom aangesien die kliënt nou mede-aanspreeklik is.

Werkgewers moet op hul hoede wees met watter arbeidsmakelaar sake gedoen word. Sommige word hoog aangeskryf, maar daar is ook heelwat onbetroubare ondernemings. 'n Grys gebied bestaan egter steeds tussen wie as werknemers en wie as onafhanklike kontrakteurs gedefinieer word. Sommige kenners meen dat as 'n arbeidsmakelaar as 'n onafhanklike kontrakteur optree, hy nie onder die arbeidswet val nie, aangesien daar nie 'n werkgewer/werknemer-verhouding bestaan nie. Onafhanklike kontrakteurs word spesifiek uitgesluit van die definisie van 'n werknemer. Wanneer 'n persoon 'n werknemer of 'n

onafhanklike kontrakteur is, is nie altyd duidelik nie. Na verwagting sal toekomstige uitsprake in die arbeidshof groter duidelikheid hieroor bring (Du Toit *et al.*, 1996:109).

In elk geval behoort die nuwe arbeidswet ook groter helderheid te bring rondom die regsposisies van makelaars in die algemeen. In die verlede is metodes ook aangewend om belasting te ontduik. Hiervolgens het makelaars hulself dikwels as 'n beslote korporasie geregistreer om LWB te ontduik. Vroeër vanjaar is die definisie van 'n werknemer kragtens wysigings aan die belastingwet verander om ook 'n arbeidsmakelaar in te sluit. Vroeër is ook bepaal dat werknemerbelasting afgetrek moet word van besoldiging wat aan arbeidsmakelaars betaal word.

4.8 SAMEVATTING

Hoewel daar steeds beduidende struikelblokke is in die nuwe arbeidsbedeling wat die Minister van Arbeid, mnr Tito Mboweni, wil instel, word vordering op sekere gebiede gemaak. Min vordering dui eerder daarop dat gepoog word om die demokratiese pad te volg.

Die nuwe arbeidswet bly steeds die belangrikste instrument vir die nuwe bedeling. Hoewel reeds in September verlede jaar gepromulgeer, is dit nog steeds nie in werking nie omdat sy strukture nog nie tot stand gekom het nie.

Die wet sal weer vandeemaand wanneer die Parlement heropen, op die rol geplaas word. Die wet se aanneming hang af van vordering met die kommissie en die arbeidshof. Dit is onseker of dié strukture voor einde vanjaar ten volle in werking sal wees. Hoewel dit moontlik is dat mnr Mboweni sekere aspekte van die wet in werking kan stel en ander eers

later. Hy is begerig om nie verder in die verleentheid gestel te word weens verdere verdragings nie.

Die twee groenskrifte wat sedert begin vanjaar uitgereik is, is dié oor minimumstandaarde en een oor indiensneming en beroepsgelykheid. Wat eersgenoemde betref word sedert middel vanjaar in Nedlac tussen sakelui en arbeid daarvoor onderhandel.

Die onderhandelings dreig nou om presies dieselfde pad as die arbeidswet te loop, en geen ooreenstemming is nog verkry nie. Twispunte handel oor die verkorting van die werkweek van 46 uur tot 40 uur, verpligte betaalde kraamverlof van ses maande en verhoogde oortydbetaling. Die doel is steeds om vanjaar 'n Wet op Minimumstandaarde deur te voer wat die ou Wet op Basiese Diensvoorwaardes sal vervang. Dit lyk egter al minder haalbaar tensy die regering ingryp.

Die groenskrif oor Indiensneming en Beroepsgelykheid is basies 'n regstellende optrededokument, maar sonder kwotas. Daar word eerder voorgestel dat ondernemings vrywillige doelwitte stel wat deur die Departement van Arbeid gemonitor sal word. Dit sal binnekort in Nedlac bespreek word, en waarskynlik aanstaande jaar omgeskep word in wetgewing.

Hoewel sommige werkgewers verlig is dat geen bepalinge rondom verpligte kwotas voorgestel word nie, stel die dokument nietemin taamlike streng ingrypings in die werkinge van ondernemings voor.

Die doelwit word duidelik gestel:

Ondernemings moet toenemend die bevolkingsamestelling van die land weerspieël deurdat werknemers 80 persent swart moet wees. Wat hoër posisies betref, word 'n geleidelike

infasering voorgestel, maar uiteindelik word voorsien dat die topbestuur van alle ondernemings ook 80 persent swart moet wees.

Daar word nog 'n groenskrif beplan. Dit sal handel oor die ontwikkeling en opleiding van werknemers en kan ewe streng bepalings bevat, onder meer verpligte uitgawes deur ondernemings om werknemers op te lei. Dit sal na verwagting eers aanstaande jaar voltooi wees.

Tussendeur die arbeidswet en groenskrifte het die arbeidsmarkkommissie ook sy verslag uitgereik. Hoewel op die oog af gematig, hang die werklike gevolge van die verslag nog in die weegskaal. Daar is reeds besluit dat nie alle aanbevelings deurgevoer sal word nie, terwyl Cosatu beslis nie te entoesiasies oor sommige aanbevelings is nie.

Mittner (1996b:42) wys in 'n onlangse verslag daarop dat heelwat van die Kommissie se aanbevelings daarop dui dat die arbeidsmark beduidend meer buigsam moet word. Terwyl verdere beheer ook in die vooruitsig gestel word sodat nie gesê kan word of die uiteindelijke gevolg 'n buigsame of meer beheerde arbeidsmark sal wees nie.

HOOFSTUK 5

STRATEGIË WAT KAN BYDRA TOT WERKSKEPPING

5.1 INLEIDING

Die huidige situasie in Suid-Afrika betreffende die armoede en werkloosheid is besig om 'n groterwordende probleem te word. Die volgende hoofstuk sal gewy word aan 'n paar werkskeppingstrategieë wat moontlik kan bydra tot die verligting van die probleem. Die moontlikheid dat tydelike- en kontrakwerknemers 'n moontlike uitweg ten opsigte van werkskepping kan wees, sal ook aangeraak word.

In so 'n werkskeppingstrategie behoort die aard van die werkloosheidsprobleem, die hoofsaak van die werkloosheid asook enige gevolge van werkloosheid soos onder andere armoede en 'n ongelyke inkomsteverspreiding in ag geneem te word. In die eerste afdeling word werkskepping omskryf tesame met die verskillende maatreëls om werkloosheid te probeer verlig. In die tweede gedeelte word openbare werkskeppingsprogramme in Suid-Afrika, met die klem op spesiale werkskeppingsprogramme (soos deur die NEM ondersteun) en 'n nasionale werkeprogram (soos deur die HOP voorgestel) ondersoek.

5.2 DIE OMSKRYWING VAN WERKLOOSHEID

'n Eenvoudige definisie vir werkloosheid is dat dit voorkom in situasies waar die vraag na arbeid in 'n ekonomie groter is as wat die aanbod van arbeid is. Die vraag na arbeid verwys na die hoeveelheid werkseleenthede wat bestaan of die hoeveelheid arbeid wat die ekonomie

benodig. Die aanbod van arbeid verwys na die hoeveelheid mense wat beskikbaar is om die bestaande werksgeleenthede te vul of om die bestaande behoefte te bevredig. Die besluit oor die wyse waarop werkloosheid gedefinieer en gemeet kan word kan problematies wees.

Volgens Cawker en Whiteford (1993:3) ontstaan baie van die struikelblokke vanuit die feit dat die konsep van werkloosheid die volgende insluit, naamlik :

- 'n kondisie (om sonder werk te wees);
- 'n gesindheid ('n behoefte om te werk);
- 'n aktiwiteit ('n soeke na 'n werksgeleentheid).

Mense wat slegs aan die eerste maatstaf voldoen naamlik om sonder werk te wees, sonder om aan die ander twee te voldoen kan nie as werkloos beskou word nie. Indien 'n persoon werkloos is, maar nie 'n werkgeleentheid wil hê of redelike stappe neem om 'n werksgeleentheid te vind nie, kan hy of sy as werkloos op grond van keuse beskou word.

Besluitnemers en ekonome is oor die algemeen net geïnteresseerd in die vlak van onvrywillige werkloosheid in 'n ekonomiese stelsel omdat dit 'n maatstaf is van die hoeveelheid mense wat nie vrywillig werkloos is nie. Die aanbod van werk is dus 'n maatstaf vir die hoeveelheid mense wat oor die vermoë en gewilligheid beskik om te werk. Dit sluit diegene wat tans werksaam is en ook diegene wat tans werkloos is, in. Bogenoemde maatstaf word ook na verwys as die ekonomies aktiewe deel van die bevolking. Die onderskeid tussen vrywillige en onvrywillige werkloosheid is veral by ontwikkelende lande nie altyd so duidelik nie. Die lande word veral gekenmerk deur 'n hoë mate van landbou en informele bedrywighede. Hoewel die mense in die sektore buite die grense van die formele ekonomie werksaam is, beskou die meeste van hulle hulself nie as werkloos nie. Die beraming van die vraag na arbeid moet dus die

hoeveelheid werksgeleenthede wat in die formele en informele sektor bestaan in ag neem, sowel as werksgeleenthede in die informele landbousektor.

Gaffikin en Morrisey (1992:5) is van mening dat die omvang van werkloosheid deur een van die volgende metodes bepaal word, naamlik :

- Die gebruik van sensusdata wat inligting betref oor die betrokke bevolking se werkstatus.
- Die neem van 'n steekproef waartydens 'n verteenwoordigende monster van die hele bevolking geneem word om meer van hul werkstatus te wete te kom.
- Die deurgaang van syfers ten opsigte van die hoeveelheid geregistreerde wat op die rekords van die Departement van Mannekrag aangeteken is.
- Die vergelyking van die verskil tussen onafhanklike beramings en die hoeveelheid werksgeleenthede wat daar in die ekonomie bestaan.

Die navorser is van mening dat die laaste metode 'n goeie resultaat sal oplewer omdat die beraming van die vraag en die aanbod van werk bepaal kan word om sodoende die vlak van werkloosheid in Suid-Afrika te verkry. Die hoeveelheid werksgeleenthede wat daar in die ekonomie bestaan kan ook beraam word.

5.3 DIE BERAMING VAN WERKLOOSHEID IN SUID-AFRIKA

Volgens Hardwick (1992:11) word veral twee maatstawe om werkloosheid te meet redelik algemeen gebruik naamlik die vlak van formele werkloosheid wat die verskil is tussen die

grootte van die ekonomiese aktiewe bevolking en die hoeveelheid formeel beskikbare werksgeleenthede. Die tweede maatstaf is die vlak van algehele werkloosheid wat bepaal word deur die verskil tussen die ekonomiese aktiewe bevolking en die totale hoeveelheid werksgeleenthede wat daar in die formele en informele sektore van die ekonomie bestaan. Die onderskeid is belangrik veral waar 'n werkskeppingstrategie oorweeg word. Indien die formele ekonomie nie genoegsame werksgeleenthede kan skep nie, moet besluitnemers miskien kyk na die moontlikheid om die informele sektor te bevorder.

Booyens (1996:3) gaan van die standpunt uit dat die gedeelte van Suid-Afrika se werknemerskorps wat buite die formele sektor staan het binne 'n jaar met amper 2,5 persentasiepunte tot 45,45 persent toegeneem. Die syfer verteenwoordig twaalf miljoen mense. Die bevolking het in 1994 bestaan uit 41,5 miljoen mense waarvan die ekonomies aktiewe groep 14,4 miljoen mense bo die ouderdom van 15 jaar is, wat sowat 100 000 meer is as met die eerste opname. Die groep is saamgestel uit werknemers in die formele en informele groep en sluit diegene met werk en werkloos in. Meer as 29 persent of te wel 4,2 miljoen van die ekonomies aktiewe mense is werkloos.

5.3.1 Vaardigheidstekorte

Suid-Afrika het tradisioneel 'n oormaat van ongeskoolde werknemers en 'n relatiewe tekort aan geskoolde en hoogsgekoolde werknemers in sekere beroepe soos aangedui deur werkloosheidskoerse. Die hoeveelheid poste wat geadverteer word en die hoeveelheid mense wat emigreer vanuit Suid-Afrika.

Volgens Cawker en Whiteford (1993:15) word die data betreffende vakante poste as belangrike aanduiders van menslike hulpbronne en vaardigheidstekorte beskou. Die algehele vakante poste

koers vir die formele ekonomie staan op 1,9 persent, dit beteken 1,9 persent van die beskikbare poste in die formele ekonomie is nie gevul nie. Die hoogste koerse van vakante poste word gevind in die professionele, semi-professionele, tegniese, vervoer, kommunikasie en vakman beroepsgroepe met vakante koerse van 4,7 persent, 4,3 persent en 3,4 persent.

Die beroepe waarvoor daar 'n kritieke tekort van mense bestaan het, was Ingenieurs, Tegnikuste, Natuurwetenskappe, Rekenaarwetenskappe en Ambagsmanne. Hoewel die hoeveelheid vakante poste 'n goeie aanduiding is vir vaardigheidstekorte wat mag bestaan, kan dit ook toegeskryf word aan ander faktore. Die relatiewe hoë voorkoms van vakante poste binne 'n sekere beroep of professie kan ook 'n aanduiding wees van een of meer van die volgende :

- Leemtes in die ekonomie se werk soek inligtingstelsel wat beteken dat die inligting betreffende die vakante poste wat bestaan bereik nie diegene wat werkloos is en die poste kan vul nie.
- Die vakante poste bestaan as 'n gevolg van wrywingswerkloosheid (die tyd wat verloop wanneer 'n persoon vanuit 'n pos bedank en die pos nie dadelik gevul word nie.
- Ondernemings vul dalk doelbewus nie die poste nie omdat hul wag vir die ekonomiese situasie om in so mate te verbeter dat die indiensneming van meer werknemers geregverdig en bekostigbaar is.

Die navorser is van mening dat die bepaling van die omvang van werkloosheid in Suid-Afrika geen maklike taak is nie omdat daar verskeie opinies bestaan oor wat werklik die werkloosheidskoers verteenwoordig en hoe dit effektief gemeet kan word. Dit wil voorkom asof die werkloosheidskoers in die nabye toekoms steeds hoog sal bly en dat dit voorgestel sal wees deur

'n tekort aan geskoolde werknemers en 'n ooraanbod van ongeskoolde en semi-geskoolde werknemers.

5.4 DIE BETEKENIS VAN WERKSKEPPING

Volgens Barker en Backer (1992:92) is werkskepping die vermoë om meer werksgeleenthede vir elke persentasiepunt toename in die ekonomiese groeikoers (BBP) te skep. Dit wil voorkom asof Suid-Afrika nie in die doel geslaag het nie. Die klem val op die feit dat ekonomiese groei nie alleen as die nodige oplossing of waarborg ten opsigte van die bekamping van werkloosheid gesien kan word nie. Werkskepping hou verband met maatreëls, insluitend beleidsmaatreëls vanuit owerheidskant, om werk beskikbaar te stel of te skep, afhangende van die betrokke doelwit. Volgens Standish (1992:268) behoort die doelwit egter ekonomiese ontwikkeling te wees.

Ekonomiese ontwikkeling word benodig om werkloosheid, armoede en die ongelyke inkomsteverspreiding in Suid-Afrika oor die langtermyn teen te werk. Dit beteken dat werk oor die korttermyn geskep moet word sodat voordele wat uit werkskepping verkry word na die armes kan deursyfer. Hierdie voordele sal slegs deursyfer indien werkskepping gedeeltelik of ten volle aan 'n aantal vereistes voldoen (Nattrass, 1984:17). Die vereistes kan soos volg opgesom word, naamlik:

- Meer werksgeleenthede moet vir elke persentasiepunt toename in die BBP geskep word om sodoende die werkskeppingsvermoë van die ekonomie te verbeter;
- Die werksgeleenthede wat geskep word, moet deur onder andere die armste deel van die bevolking, insluitend die werkloses, gevul word;

- Werkskepping moet in gebiede waar die behoefte prominent is, dit wil sê in sowel plattelandse as stedelike gebiede, gefokus word;
- Werkskepping moet nie ten koste van doeltreffender programme onder andere die verligting van armoede, geskied nie. Dit wil sê die geleentheidskoste van hierdie programme moet laag bly;
- Werksgeleenthede wat geskep word, moet nie in kompetisie met of as substituuat vir bestaande werksgeleenthede in die private- of owerheidsektor dien nie;
- Werkskepping moet 'n onderwys-en opleidingsfunksie vervul. Hierdie funksie moet aan ontwikkelingsdoelwitte soos die daarstelling van die nodige uitset om basiese behoeftes te bevredig, gekoppel word.

Die vereistes van werkskepping behoort deurgaans, veral ten opsigte van die evaluering van die verskillende maatreëls om werkloosheid te verlig, in ag geneem te word. So 'n evaluasie behels die vasstelling van die doeltreffendheid (dit wil sê of die verlangde vereistes bereik is) en doelmatigheid (dit wil sê die verhouding van die werklike uitset tot die werklike inset) van sulke maatreëls (NMK, 1988:16).

Die navorser is van mening dat die Suid-Afrikaanse regering daadwerklik iets sal moet doen om ekonomiese ontwikkeling te bewerkstellig. Die beleidsmaatreëls wat vanaf regeringskant geformuleer moet word kan nie oor nag plaasvind nie en kan dus die werkskeppingspoging oor 'n tydperk uitrek. Dit kan beteken dat die werkloosheidsprobleem en alles wat daarmee saamgaan, vir langer gaan aanhou as wat Suid-Afrika kan bekostig.

5.4.1 Maatreëls om werkloosheid aan te spreek

Daar bestaan volgens Thomas (1990:261) sowat vyftien maatreëls om werkloosheid te verlig, naamlik:

- Die kwantitatiewe arbeidsaanbod kan verlaag word deur middel van 'n afname in persone wat werksgereed is (15 jaar of ouer) of 'n toename in persone wat gereed is vir aftrede;
- Die kwalitatiewe arbeidsaanbod kan deur middel van onderwys en opleiding verbeter word, wat eweneens koste-inflasie kan beheer en die verbruikersvraag kan stimuleer;
- Kostedoeltreffendheid, mededingende uitvoere en plaaslike verkope van nie-duursame produkte kan deur middel van laer reële loonkoste met min arbeidsonrus, bevorder word;
- Die verbetering van arbeidsmarkdoeltreffendheid, dit wil sê verbeterde arbeidsmarkinligting om die verskillende rolspelers (werknemers en werkgewers) bymekaar uit te bring, deregulering, anti-diskriminerende beleide, asook vele ander aspekte rondom die werwingsaksie regverdig 'n deeglike ondersoek;
- Bykans alle werkskeppingsbedrywighede, behalwe vir sekere dele in die informele- en dienstesektore, vereis groot hoeveelhede kapitaal wat deur die kapitaal/arbeidsverhouding in 'n onderneming bepaal word. 'n Tekort aan kapitaal of ontydige hoë kostes verbonde aan kapitaal, behoort werkskepping en gevolglik werkloosheid negatief te raak;
- Ondernemerskap is, net soos kapitaal, noodsaaklik om produksie te inisieer en kan gevolglik as voorvereiste tot 'n verhoogde indiensname gesien word;

- Indiensname en uitset kan deur toenemende mededingendheid en doeltreffender markte, wat produktiwiteit en laer koste aanhelp, bevorder word;
- Die bevordering van die informele sektor asook mikro-, klein- en mediumgrootte ondernemings word in die algemeen positief ervaar. Hierdie bedrywighede, wat arbeidsintensiteit beklemtoon, stel minder eise in terme van kapitaalbronne en minder probleme ten opsigte van die mobilisering van ondernemerskap en die nodige vaardighede kom voor;
- Plaaslike ontwikkeling word al hoe meer, vanweë die ondoeltreffendheid en hoë koste verbonde aan makro-ekonomiese werkskepping, beklemtoon. Werkskepping word gevolglik op plaaslike- of gemeenskapsvlak gekoördineer en geïmplimenteer;
- Die korttermyngevolg van verstedeliking, naamlik werkloosheid en oorbevolking in die plakkerskampe of "informele" woongenide kan op die medium- en langtermyn teenoor-gestelde gevolge (soos die stimulering van ondernemerskap en selfindiensname) meebring;
- Ekonomiese groei alleen kan nie as waarborg tot verhoogde indiensname dien nie. Werk wat gedurende 'n stabiliseringsfase verloor word, word nie noodwendig in 'n oplewingsfase weer verwerf nie. Sikliese opswaaie word gewoonlik deur aansienlike vertraging in indiensname gevolg en strukturele werkloosheid ontstaan;
- Owerheidsindiensname, die subsidiëring van werkskepping tesame met die herstrukturering van owerheidsbestedingsprogramme, behoort vanweë opponerende sienings ondersoek word;
- Die verbetering en herverdeling van die werkloosheidslas behoort in die toekoms, veral vanweë 'n groterwordende sosio-ekonomiese werkloosheidslas, aandag te geniet.

Volgens Levin (1993:2) kan die maatreëls om werkloosheid te verlig in twee hoofkategorieë verdeel word, naamlik konvensionele en onkonvensionele maatreëls. Konvensionele maatreëls, wat in nywerheidslande en sommige ontwikkelende lande aangewend word, fokus op die aanbod van en die vraag na arbeid, terwyl onkonvensionele maatreëls op stedelike beplanning, administrasie en bestuur fokus. Die unieke omstandighede van 'n land behoort egter by die keuse van die regte of toepaslike maatreëls in ag geneem te word.

Volgens Barker (1994:5) kan drie benaderings gevolg word om werkloosheid (in Suid-Afrika) te verlig, naamlik:

- die wat werk skep;
- die waarvolgens die vernietiging van werksgeleenthede vermy of gestop behoort te word; en
- die wat die werklose se las verlig.

Al drie benaderings sluit nou aan by die maatreëls van Thomas (1990:255) en Levin (1993:3) en daar-om word die verskillende maatreëls wat onder elke benadering aangewend kan word, afsonderlik aangedui.

Die eerste benadering beklemtoon die belangrikheid van ekonomiese groei ten opsigte van werkskepping, maar die deursyferingseffek van ekonomiese groei, word bevraagteken. Verskeie ander maatreëls soos onder andere arbeidsintensiewe tegnieke wat vinnige verligting met langtermyngevolge bied, behoort in oorweging geneem te word. Ekonomiese groei word onder andere deur middel van 'n verbeterde produktiwiteit, onderwys en opleiding, uitvoerbevordering, toenemende produktiewe investering en nywerheidsherstrukturering (om mededingendheid te bevorder) bevorder.

Verdere maatreëls sluit die bevordering van die informele sektor en klein- en mediumgrootte ondernemings asook samewerking tussen die bestuur en werkersnemers in. Al hierdie maatreëls, om ekonomiese groei te bevorder, word deur die HOP-witskrif (RSA, 1994) in ag geneem. 'n Geïntegreerde benadering (herverdeling tesame met ekonomiese groei) om 'n verbeterde indiensname te verkry, word in die HOP-witskrif beklemtoon.

Die tweede benadering hou verband met die vlak en impak van lone. Dit blyk dat 'n indirekte korrelasie tussen die vlak van lone en indiensname bestaan. Dit beteken dat lae lone tot 'n toenemende indiensname (en omgekeerd) kan lei. Loonbesnoeiing moet egter vermy word en daarom behoort produktiwiteit eerder aangemoedig te word. Die moontlikheid dat loonaanpassings deur middel van vakbonde 'n impak op inflasie kan hê, word nie uitgesluit nie. Volgens Berker en Backer (1992:145) sou dit egter simplisties wees om vakbonde vir inflasie te blameer, omdat die inflasieverskynsel in Suid-Afrika deur verskeie faktore beïnvloed word.

Die derde benadering hou verband met spesiale werkskeppingsprogramme. Hierdie programme word egter as 'n bestand in die oorgang tussen werkloosheid en indiensname gesien.

Dit blyk duidelik dat spesiale werkskeppingsprogramme en 'n nasionale openbare werkeprogram in die drie benaderings, soos hierbo uiteengesit, afsonderlik hanteer word. Die nasionale openbare werkeprogram word gesien as 'n maatreël om ekonomiese groei te bevorder en onder werkloosheid te verlig. Hierteenoor word spesiale werkskeppingsprogramme as bystand in die oorgang tussen werkloosheid en indiensname, dit wil sê 'n korttermynmaatreël, gesien.

5.5 OPENBARE WERKSKEPPINGSPROGRAMME IN SUID-AFRIKA

Hierdie afdeling fokus op openbare werkskeppingsprogramme as een van die maatreëls wat 'n owerheid in die verligting van werkloosheid kan aanwend. Dié maatreëls is egter nie die enigste manier waarop 'n owerheid werkloosheid kan verlig nie en verskeie ander maatreëls (soos in afdeling 5.2.1 bespreek) behoort in gedagte gehou te word.

Openbare werkskeppingsprogramme kan vir die doeleides van hierdie studie breedweg gedefinieer word as werkskeppingspogings vanuit owerheidskant waaraan spesifieke doelwitte, soos onder andere die verligting van werkloosheid of armoede of die verkryging van ekonomiese ontwikkeling as 'n geheel, gekoppel kan word. Hierdie programme is normaalweg arbeidsintensief van aard en kan tydelike (korttermyn) en/of permanente (langtermyn) gevolge inhou. Openbare werkskeppingsprogramme word in twee hoofafdelings, naamlik spesiale werkskeppingsprogramme en 'n nasionale openbare werkeprogram ondersoek.

5.5.1 Spesiale werkskeppingsprogramme

Spesiale werkskeppingsprogramme kan in vyf kategorieë ingedeel word, naamlik spesiale openbare werkeprogramme, direkte werkskeppingspogings van die owerheid; gesubsidueerde en tydelike indiensname, opleiding en werkservaringskemas, self-indiensname en kleinsake-ontwikkeling; asook welsynsgeöriënteerde of gemengde skemas (Freedman, 1996:167-178).

5.5.1.1 Betekenis van spesiale werkskeppingsprogramme

Spesiale openbare werkeprogramme bestaan uit arbeidsintensiewe openbare werkeprojekte wat op kleinskaal aangepak word. Hierdie programme word as spesiaal gesien vanweë die feit dat dit bedoel is om algemene werkskeppingsbeleidsmaatreëls aan te vul. Indiensname geskied deur sekere bevolkingsegmente in konstruksie en die gebruik van duursame bates wat nie oorspronklik in ontwikkelingsplanne ingesluit is nie, aan te wend. Spesiale openbare werkeprogramme word normaalweg in vier kategorieë hanteer, naamlik: paaie (konstruksie, herstelwerk en instandhouding van dorps toegang en toevoerpaaie, brûe en soortgelyke strukture); grondbewaring (insluitend bosboubeewaring); besproeiing- en watervoorsieningsprojekte; asook sosiale en dorpsfasiliteite (laekostebehuising, gesondheidsklinieke, skole en pakhuse).

Direkte werkskeppingspogings van die owerheid verskaf geleenthede aan buite-owerheidsinstansies (dikwels nie-winsmakende organisasies) om betrokke te raak by werkskepping. Die owerheid is wel verantwoordelik vir die organisasie van die werk, die keuse van deelnemers en die rigtinggewing en beheer van die oorkoepelende bedrywigheid. Noodverligtingsprojekte (op kinders en bejaardes, mediese sorg, munisipale dienste en administrasie gerig) asook groter en kleiner infrastrukturele projekte word in hierdie kategorie ingesluit.

Gesubsidieerde en tydelike indiensname, opleiding en werkservaringskemas is dikwels in konflik met een van die vereistes (doelwitte) van werkskepping, soos in afdeling 5.2 bespreek. Hierdie vereiste word gekoppel aan die feit dat werkgewers subsidies (vir onder andere opleiding) ontvang om persone in diens te neem en hierdie werksgeleenthede kan in kompetisie met of as substituuat vir bestaande werksgeleenthede in die private of owerheidsektor dien. Werksgeleenthede kan onder andere vanaf persone met die nodige vaardighede na persone met vaardighede wat in onbruik vanweë werkloosheid geraak het, gekanaliseer word.

Self-indiensname en kleinsake-ontwikkeling behels werksgeleenthede wat deur middel van die informele sektor byvoorbeeld straathandelaars ("hawkers") asook mikro-, klein- en mediumgrootte ondernemings daargestel word. 'n Sterk band tussen die informele en ander sektore is egter noodsaaklik om sodoende mededingend voort te bestaan.

Die eerste vier kategorieë van spesiale werkskeppingsprogramme het op produktiewe inmenging deur middel van die owerheid gefokus. Hierdie kategorieë moet dikwels aangevul word, omdat persoonlike inkomstes te laag is om die minimum lewenstandaard te handhaaf. Welsyngeöriënteerde skemas (soos onder andere sosiale sekerheid deur middel van 'n bestaanbeveiligingsnetwerk) dit wil sê die vyfde kategorie, kan die eerste vier kategorieë aanvul. Die daarstelling van 'n bestaansbeveiligingsnetwerk gaan normaalweg met 'n herstrukturering van owerheidsbestedingsprogramme asook die herverdeling van inkomste en dienste om in belang van behoeftiges (armes) te wees, gepaard.

Spesiale werkskeppingsprogramme is in 1983 deur die Suid-Afrikaanse owerheid van stapel gestuur in 'n poging om die negatiewe uitwerking van die afswaifase in die konjunktuersiklus gedurende hierdie jaar teen te werk. Die hoofdoel van hierdie programme was om 'n tydelike verligting (wat spesifiek op plattelandse gebiede gerig is) ten opsigte van sikliese werkloosheid te bied, dit wil sê om soveel as moontlik werksgeleenthede te skep (NMK, 1988:9). Gedurende die 1985-86 resessie is 'n R600 miljoen werkskeppingskema, wat spesifiek op die verligting van werkloosheid gerig is, van stapel gestuur. Alhoewel hierdie programme korttermyn en tydelik van aard was, is kort- en langtermynprojekte wel ingesluit.

Vervolgens word die argumente ten gunste van en teen spesiale werkskeppingsprogramme in die algemeen, asook in die Suid-Afrikaanse konteks, ondersoek.

5.5.1.2 Argumente ten gunste van spesiale werkskeppingsprogramme

Die volgende argumente is ten gunste van spesiale werkskeppingsprogramme gevind, naamlik (Barker, 1994:93):

- Hierdie programme kan op langtermynwerkloses (dit wil sê struktureel van aard), wat nie deur algemene stimulerende maatreëls bereik kan word nie, gerig word.
- Die programme kan aan spesifieke ontwikkelingsinisiatiewe en opheffingspogings van die owerheid gekoppel word.
- Die programme kan op 'n arbeidsintensiewe manier georganiseer word.
- Die programme kan stimulerend op die ekonomie, met 'n klein uitwerking op die betalingsbalans asook inflasie, inwerk. Die lae invoerinhoud van projekte, wat met 'n verbetering in verbruiksbesteding van lae inkomstegroepe gepaard gaan, raak die betalingsbalans en gevolglik inflasie voordelig.

'n Verdere argument ten gunste van spesiale werkskeppingsprogramme sluit die volgende in, naamlik:

- Subsidies kan, in tye van gestadigde groei en laer inkomste en winste, as stimulus ten opsigte van die indiensname en opleiding van jongmense (en ander teikengroepe) dien (Freedman, 1990:172-178).

- 'n Spesiale werkskeppingsprogram kan op die onmiddellike verligting van armoede, deur die vind van werk teen lae lone (eerder as geen werk), gerig word (Nattrass en Roux, 1992:97).

Die navorser voel dat spesiale werkskeppingsprogramme wel aangewend kan word as hulpmiddel tot die verligting van werkloosheid. Die programme kan ook 'n positiewe bydrae lewer tot die ekonomiese situasie in Suid-Afrika.

5.5.1.3 Argumente teen spesiale werkskeppingsprogramme

Die volgende argumente is teen spesiale werkskeppingsprogramme gevind, naamlik (Barker en Backer, 1992:93):

- Die programme kan slegs 'n tydelike rol ('n sikliese rol) aanneem en kan nie Suid-Afrika se strukturele werkloosheidsprobleem aanspreek nie.
- Fondse wat na hierdie programme gekanaliseer word, kan eerder in die finansiering van belastingsbesnoeiing aangewend word, wat 'n gesonder stimulus vir die ekonomie inhou.
- Hierdie programme kan in konflik met die fiskale en monetêre beleid, wat op 'n spesifieke stadium nodig is ten opsigte van stabilisasie, wees.

Verdere argumente teen hierdie programme sluit die volgende in, naamlik (Freedman, 1990:172):

- Die deelnemers, in die geval van 'n direkte werkskeppingspoging van die owerheid, word 'n minimum loon of subsidie betaal en verdwyn as werklose om sodoende in die kategorie onderindiensname te val.
- Subsidies ten opsigte van tydelike indiensname en opleiding word as onnodig gesien, omdat hierdie bedrywighede wel deur die werkgewe onderneem kan word.
- Dit staan die werkgewer vry om, nadat die subsidie verval het, nuwe werkers met meer vaardighede in diens te neem.
- Subsidies is soms baie laag en nie voldoende om werkgewers in hul taak as werk- en opleidingsverskaffer by te staan nie.

Volgens die navorser blyk dit duidelik uit die ondersoek hierbo dat 'n oorwig teenargumente ten opsigte van spesiale werkskeppingsprogramme, veral soos in die geval van Suid-Afrika ervaar, bestaan. Die doeltreffendheid van hierdie programme kan ook, na aanleiding van die vereistes van werkskeppingsprogramme (volgens afdeling 4.2) bevraagteken word. 'n Nasionale openbare werkeprogram behoort onder andere in Suid-Afrika oorweeg te word. So 'n program behoort die onmiddellike verligting van armoede as doelwit te hê, maar terselfdertyd die nodige vaardighede en infrastruktuur genereer. Hierdie stelling noodsaak verdere ontleding en daarom moet 'n nasionale openbare werkeprogram (soos deur die HOP voorgestel) in die volgende afdeling, as alternatief tot spesiale werkskeppingsprogramme in Suid-Afrika, ondersoek word.

5.5.2 Nasionale openbare werkeprogramme

Daar bestaan 'n duidelike verskil tussen hierdie program en ander spesiale werkskeppingsprogramme wat reeds in Suid-Afrika aangewend is. Die spesifieke behoefte aan

onderwys en opleiding, bykomend tot infrastruktuur en werksgeleenthede, word in hierdie program beklemtoon (NEF, 1994:7). Die klem in spesiale werkskeppingsprogramme het hoofsaaklik op infrastruktuur en werkskepping geval. Die doelwitte van die voorgestelde nasionale openbare werkeprogram kan soos volg opgesom word, naamlik:

- Die vermindering van werkloosheid deur middel van die skepping van produktiewe, arbeidsabsorberende werksgeleenthede deur die aanwending van arbeidsintensiewe benaderings. 'n Permanente afhanklikheid van hierdie program asook armlastigheid behoort vermy te word;
- Diegene wat deur die program geraak word, moet onderrig en opleiding ontvang;
- Fisiese bates moet geskep, gerehabiliteer en onderhou word om sodoende die basiese behoeftes van arm gemeenskappe te bevredig asook ekonomiese bedrywighede te bevorder;
- 'n Gemeenskap moet gebou word sodat die gemeenskap hul eie sake kan bestuur, 'n versterkte plaaslike owerheid en ander instellings daar kan stel, asook 'n standhoudende ekonomiese ontwikkeling kan verkry.

Die hoofdoelwit van die voorgestelde nasionale openbare werkeprogram kan as 'n produktiewe indiensname, opleiding en kapasiteitsbou (deur middel van die optimalisering en versekering van infrastruktuurvoorsiening) opgesom word. 'n Ekonomiese infrastruktuur behoort die volgende dienste in te sluit, naamlik (Wêreldbank, 1994:2):

- Openbare dienste soos onder andere elektrisiteit, telekommunikasie, watervoorsiening deur pype en sanitasie asook gasvoorsiening deur pype;

- Openbare werke soos onder andere stedelike en kanaalwerke vir besproeiing en dreinerings;
- Ander vervoerdienste soos onder andere stedelike en interstedelike spoorweë, stedelike vervoer, hawens en waterweë asook lughawens.

Vervolgens word die argumente ten gunste van en teen 'n nasionale openbare werkeprogram uiteengesit.

Die navorser voel dat die program 'n bydrae kan lewer tot die opheffing van agter geblewenis deur hul op te lei en te ontwikkel en sodoende hul lewensgehalte te verbeter. Die program kan werkloos behulpsaam wees met die verkryging van werksgeleenthede wat andersins nie sou bestaan nie.

5.5.2.1 Argumente ten gunste en teen 'n nasionale openbare werkeprogram

Die volgende argumente wat grootliks met die doelwitte van die nasionale openbare werkeprogram ooreenstem, is ten gunste van 'n nasionale openbare werkeprogram gevind, naamlik (Standish, 1992:268):

- Die program kan persone bystaan in die verkryging van direkte werksgeleenthede en opleiding, terwyl 'n permanente afhanklikheid asook armlastigheid vermy kan word.
- Die program beskik oor die potensiaal om arbeid in produktiewe werk te absorbeer. Die tweeledige doelwit van toenemende inkomste vir armes asook die doeltreffende aanwending van skaars hulpbronne om sodoende werkloosheid en armoede te beveg, word deur hierdie program nagekom.

- Die program voorsien 'n middel waardeur onderwys en opleiding deel van die ekonomiese beleidsproses kan word.
- Gemeenskapsbetrokkenheid word as alternatief tot inwaartse industrialisasie, om ekonomiese ontwikkeling te verkry, gesien. Een groot probleem van inwaartse industrialisasie is dat dit nie self-aktiverend sonder die hulp van eksterne fondse, soos onder andere owerheidsfondse, kan wees nie.

Die volgende teenargumente, wat ook as beperkinge gesien kan word, is ten opsigte van die voorgestelde nasionale openbare werkeprogram, geïdentifiseer (NEF, 1994:6):

- Hierdie soort openbare werkeprogram behoort 'n al hoe groterwordende druk op die fiskus te plaas, dit terwyl die owerheidsrol alreeds ten opsigte van die res van die ekonomie relatief groot is. Hierdie faktore tesame met die handhawing van makro-ekonomiese stabiliteit sal finansiële hulpbronne aansienlik beperk;
- Traagheid in verband met die organisasie asook burokratiese teenkanting kan voorkom word en moet so ver as moontlik deur die program oorbrug word;
- Institusionele verandering (meegebring deur middel van die tussentydse grondwet) asook die skepping van nuwe instellings op nasionale, provinsiale en plaaslike vlak kan, op die korttermyn, die lewering van sekere komponente van hierdie program beperk.

'n Verdere argument teen hierdie program sluit die volgende in, naamlik (Nattrass en Le Roux, 1992:97):

- Administratiewe beperkinge behoort in ag geneem te word indien die befondsing van die program oorweeg word.

Alhoewel 'n oorwig teenargumente ten opsigte van 'n nasionale openbare werkeprogram gevind is, blyk dit of hierdie soort program aan al die vereistes van werkskepping (volgens afdeling 5.2) voldoen. 'n Nasionale openbare werkeprogram kan gevolglik doeltreffend, indien reg geïmplimenteer of uitgevoer, in Suid-Afrika aangewend word. In die lig van hierdie doeltreffendheid asook die feit dat die program reeds in die HOP-witskrif (volgens RSA, 1994) ingesluit is, kan die program as alternatief tot die spesiale werkskeppingsprogramme dien.

5.6 SAMEVATTING

Werkskepping hou verband met maatreëls insluitend beleidsmaatreëls vanuit owerheidskant om werk beskikbaar te stel of te skep, afhangende van die doelwit (byvoorbeeld die verligting van werkloosheid). Die doelwit moet egter ekonomiese ontwikkeling wees. Ekonomiese ontwikkeling word in die Suid-Afrikaanse konteks benodig om werkloosheid, armoede en die ongelyke inkomsteverspreiding oor die langtermyn teen te werk. Dit beteken dat werk, oor die langtermyn, geskep word sodat die voordele wat uit werkskepping verkry word na armes toe kan deursyfer. Alvorens hierdie deursyfering kan geskied, behoort werkskepping aan 'n aantal vereistes te voldoen. Die vereistes kan soos volg opgesom word, naamlik:

- die werkskeppingsvermoë van die ekonomie moet verbeter word;
- die armste deel van die bevolking moet deur werkskepping geraak word;
- werkskepping moet op gebiede waar die behoefte die prominentste is, gefokus word;

- werkskepping moet nie ten koste van doeltreffender programme, soos onder andere die verligting van armoede, geskied nie; of
- in kompetisie of as substituuat vir bestaande werksgeleenthede dien nie; en
- 'n onderwys-en opleidingsfunksie vervul.

Die doeltreffendheid van werkskeppingsprogramme kan na aanleiding van hierdie vereistes bepaal word. In die tweede afdeling van die hoofstuk is openbare werkskeppingsprogramme in Suid-Afrika ondersoek. Die afdeling is in twee hoofafdelings hanteer, naamlik spesiale werkskeppingsprogramme en 'n nasionale openbare werkeprogram. Uit die ondersoek na hierdie programme (argumente ten gunste van en teen die programme) het dit duidelik geblyk dat spesiale werkskeppingsprogramme, soos in Suid-Afrika ervaar, nie heeltemal aan al die vereiste van werkskepping voldoen het nie en gevolglik nie volkome doeltreffend kon funksioneer nie.

Spesiale werkskeppingsprogramme is verder op 'n onbeplande en ongekoördineerde manier, met 'n beperkte tydskaal daaraan verbonde, toegepas. 'n Aantal teenargumente is gevolglik gevind en hou veral verband met die feit dat dié programme spesiaal, afsonderlik en aanvullend tot normale openbare programme hanteer is. Hoewel die tipe program nie doeltreffend is nie, kan die tydelike- en kontrakwerknemer wel deel van die program vorm. Dié tipe werknemers kan die konstruksie, herstel en instandhouding van verskeie projekte in die program behartig.

Die nasionale openbare werkeprogram sluit, anders as die spesiale werkskeppingsprogramme wat slegs op infrastruktuur en werksgeleenthede gefokus het, onderwys en opleiding bykomend tot infrastruktuur en werkskepping in. Die hoofdoelwit van hierdie voorgestelde nasionale openbare werkeprogram sluit onder andere produktiewe indiensname, opleiding en ontwikkeling

van werknemers in. Alhoewel daar ook 'n aantal teenargumente uit die ondersoek na hierdie program gevind is, blyk dit dat die soort program aan al die vereistes van werkskepping voldoen en gevolglik wel doeltreffend toegepas kan word. Die agentskappe wat tydelike- en kontrakwerknemers voorsien kan 'n groot bydrae lewer tot die voorsiening van opgeleide en ontwikkelde werknemers vir 'n nasionale openbare werkeprogram.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

Die hoofdoel van die studie was om die tydelike- en kontrakwerknemer se omstandighede beter te probeer verstaan deur meer lig te werp op die voordele en nadele, gewildheid, potensiaal, ensovoorts van die tipe arbeidsmark. Die behoefte vir die studie het sy oorsprong uit die hoë vlakke van werkloosheid wat in Suid-Afrika heers en die nodigheid vir moontlike oplossings daarvoor. Dié tipe werknemer vorm ook deel van die arbeidsmark en kan dus net soveel baat vind by goeie arbeidsverhoudinge as permanente werknemers. Vervolgens word 'n paar gedagtes rondom arbeidsverhoudinge gewissel en die belangrikheid daarvan in die arbeidsmark beklemtoon.

Davis (1982:531) definieer menslike verhoudinge as die integrasie van mense en 'n werksituasie op so 'n wyse dat hulle gemotiveer word om produktief, koöperatief en met ekonomiese, sielkundige en sosiale bevrediging saam te werk ter bereiking van hul gemeenskaplike doelstellings. Integrasie moet dus te weeg gebring word tussen die behoeftes van die individu en die behoefte van die organisasie. Die werknemer moet optimaal kan aanpas in die werksomgewing en die bevrediging van sy menslike behoeftes is dus van primêre belang.

Arbeidsverhoudinge as 'n breë konsep wat die verhouding tussen die werkgewer enersyds en die werknemer andersyds aandui, is nie beperk tot spesifieke fassette of momente van die verhouding nie. Dit behels die totale verhouding, dit wil sê alle vorme van interaksie wat

tussen werkgewers en werknemers, in watter vorm ook al, plaasvind. Aangesien die totale verhouding dus ter sprake is, moet 'n holistiese benadering gevolg word wanneer die vakgebied bestudeer word.

Arbeidsverhoudinge kan dus vanuit die hoek van 'n aantal verskillende vakdissiplines bestudeer word. Elk van die verskillende dissiplines mag moontlik die klem op sekere verskillende plekke plaas. Ongeag hierdie klemverskuiwing is dit egter steeds belangrik om daarop te let dat die doel waarna gestreef moet word, 'n gesonde verhouding tussen werkgewers en werknemers moet wees. Die menslike faktore, anders as die materiële faktore in die onderneming, is 'n potensiële bron van skeppingskrag. Die masjien kan nie meer vermag as die maksimum van sy produksievermoë nie.

Die perke van die menslike gees om nuwe idees te ontwikkel, is onbekend en deur die eeue heen waarskynlik nog nie uitgeput nie. Die masjien kan slegs op 'n voorafbepaalde wyse produseer terwyl die menslike vermoë 'n krag is wat kan skep. Die skeppingskrag wat potensieël opgesluit lê in die menslike faktor, kan die beste opgewek of gestimuleer word deur die verskillende mense in die onderneming te motiveer om as 'n span saam te werk en nie as opponerende groepe of individue nie.

Samewerking of integrasie van werkkragte word verkry wanneer almal in die onderneming na dieselfde doelstelling strew. Bestuursoptrede moet dus daarop gemik wees om nie persoonlike doelstellings van lede van die onderneming as afsonderlike entiteite te manipuleer nie. Hul moet eerder daarna streef om die persoonlike doelstellings van werknemers met die van die organisasie te kombineer.

Dit lei geen twyfel dat die ontwikkeling en opleiding van Suid-Afrika se arbeidsmag 'n kritieke belangrike element is om doeltreffender internasionaal te kan meeding nie. Die

navorsers is van mening dat sonder 'n goedopgeleide werkmag wat tekens van hoë produktiwiteit openbaar, daar min kans is dat Suid-Afrika sy doelwitte van hoë ekonomiese groei sal bereik. Die potensiaal van die diverse arbeidsmark wat in Suid-Afrika aangetref word moet veral nou ten volle benut word.

6.2 GEVOLGTREKKINGS

Daar word na die arbeidsverhouding verwys as die tri-partistiese verhouding tussen werkgewers, werknemers en die staat. Die institusionele aspekte van die verhouding word onnodig beklemtoon en dit lei daartoe dat die staat in 'n posisie van 'n permanente en gelyke vennoot en regulator geplaas word. Omdat die bestuur van arbeidsverhoudinge so belangrik is vir die groter gemeenskap, het die staat wel 'n belangrike rol te speel in die verhouding. Die mate waartoe die staat 'n invloed kan uitoefen op die verhouding, verskil van gemeenskap tot gemeenskap. Die oorheersende ideologie en politiese oortuiging wat in die betrokke gemeenskap heers, het ook 'n noemenswaardige invloed op die verhouding. In die meeste gevalle sal die staat ten minste die minimum wetlike beskerming aan die betrokke partye bied en, indien nodig, 'n raamwerk daarstel vir die vreedsame bestuur van die verhouding.

Daar bestaan geen twyfel dat die mees noemenswaardige veranderinge wat gaan plaasvind in die arbeidsverhoudingsveld binne die volgende tien tot twintig jaar sal ontstaan uit veranderinge in die roldefinisie van die deelnemers en vanuit die herdefiniering van die werkgewers of bestuursprerogatief nie. Bestuurders in besonder sal die konflik inherent aan hul posisie moet probeer uit die weg ruim deur weg te doen met hul aanspraak op status as gevolg van die feit dat hul verteenwoordigers van 'n maatskappy is. In die plek daarvan moet hul respek verwerf as persone met spesifieke en noodsaaklike vaardighede.

Die honderde duisende werksgeleenthede wat geskep moet word om die werkloosheidskoers tot 'n bevredigende vlak te laat daal, kan net nie geskep word nie. Dus word die werklose werknemers tot 'n mate gedryf om deel te word van die al hoe groter wordende tydelike werknemermark. Daar sal voortgesette spesialisaaanstellings en dié van 'n regstellende optrede-aard wees, maar groot werkskepping kan nie verwag word nie. Die neiging hou nie net negatiewe gevolge in vir werksoekers nie, maar het ook implikasies vir bestaande werknemers.

Verminderde werkskepping en rasionalisasie beïnvloed dié se loopbaanaspirasies. Waar ondernemings hul bedrywighede inkort, beteken dit minder toekomstige loopbaanbevorderings. Werknemers moet in 'n groter mate verantwoordelikheid aanvaar vir hul eie loopbaanontwikkeling. Die werklikheid is dat loopbaanontwikkeling nie net van die werknemer afhang nie. Faktore soos die politiek, regstellende wetgewing en nuwe aanstellings het 'n ewe belangrike invloed op 'n individu se loopbaanvordering.

Dit beteken nie dat alles verlore is nie. Inteendeel, ondernemings begin al meer van uitkontraktering gebruik maak terwyl die funksies en optrede van sogenaamde arbeidsmake-aars geweldig groei. Dit is hier waar menige die opwindende wêreld van 'n kontrakwerknemer kan betree. Tot onlangs was daar nog min tekens dat uitkontraktering veld wen in Suid-Afrika. 'n Ondersoek het getoon dat ondernemings dit hoofsaaklik sien as 'n manier om maatskaplike verantwoordelikheid te bevorder. Sowat 75 persent van die ondernemings het aangetoon dat hul nie van plan is om hul sake uit te kontrakteer nie. Sedert die ondersoek het sake wesenlik verander. Almal besef dat 'n groter mededingende situasie ons voorland is en dat rasionalisering en kostebesnoeiing nie vermy kan word nie. Die ander aspek van 'n buigsame arbeidsmark wat al meer groei, is dié van arbeidsmakelaars.

Die gewildheid van tydelike-en kontrakwerknemers het beslis in die afgelope paar jaar toegeneem omdat die werkgever dié tipe werknemer op 'n gebeurlikheidsbasis kan aanwend. Die tradisionele tydelike indiensnemingsstelsel is vinnig besig om die vorm van 'n aanpasbare menslike hulpbron voorsieningsstrategie aan te neem. Die stelsel stel dus die werkgever in staat om 'n gekwalifiseerde tydelike werksmag op 'n *ad hoc*-basis te verkry.

Die diversiteit van die tipe dienste wat deur die agentskappe gebied word, dra by tot die verhoogde gewildheid in die aanwending van die alternatiewe. Die agentskappe kan voorsien in poste wat wissel van klerke tot hoogs professionele beroepe soos prokureurs, rekenmeesters, ensovoorts. Die gehalte van die werknemers wat deur die agentskappe verskaf word, behoort ook nie 'n bekommernis vir die kliëntwerkgever te wees nie, omdat die tydelike werknemer eers deur 'n keuringsproses moet gaan alvorens hy of sy geskik verklaar word vir werk onder die onderneming se vaandel.

Diegene wat nie voldoen aan die neergelegde standaarde nie, word aan verskeie ontwikkelingsprogramme blootgestel om sodoende die werknemer te ontwikkel en op te lei. Die opleiding wat die werknemer ontvang, kan ook handig te pas kom in die tydelike werknemer se soeke na 'n permanente werksgeleentheid, indien hy of sy sou belangstel.

Die werknemers staar ook 'n paar negatiewe aspekte in die gesig soos die onsekerheid van vooruitsigte vir die toekoms, die werk kan enige tyd tot 'n einde kom, die moontlike verlaagde vergoeding en verlies aan versekering en mediese voordele.

Benewens die bogenoemde feit bestaan daar tans sowat 800 geregistreerde arbeidsmakelaars in Suid-Afrika. Aanduidings bestaan dat daar sowat 5000 arbeidsmakelaars in Suid-Afrika bestaan wat sowat 120000 tydelike werknemers aan verskillende bedrywe op enige bepaalde tydperk voorsien. Uit die syfers is dit duidelik dat daar groot getalle onwettige makelaars

werksaam is. Wettig of nie, arbeidsmakelaars skep en voorsien werksgeleenthede aan duisende werkloses in Suid-Afrika. Die navorser is van mening dat daar beslis potensiaal bestaan vir die voortbestaan van tydelike-en kontrakwerknemers, veral as die groeikoers van die sektor in ag geneem word.

Die tydelike-en kontrakwerknemers, ook bekend as nie-standaard werknemers, het tot onlangs min beskerming onder die wetgewing geniet. Die nuwe arbeidswet sluit sekere beskermingsmaatreëls in wat die tydelike-en kontrakwerknemer insluit. Die vraag ontstaan nou onwillekeurig by mense oor hoe voorskriftelik die wetgewing moet wees. Die nuwe arbeidswetgewing blyk op die oog af nie te voorskriftelik te wees nie. Dit is miskien 'n goeie verskynsel omdat daar gevind is dat hoe meer voorskriftelik die arbeidswette van 'n land is, hoe minder word mense in diens geneem. Daarom glo die opstellers van die nuwe arbeidswet in die beginsel van buigsamheid om Suid-Afrika se werkloosheidsprobleem te bekamp. Dit moet egter versoen word met 'n groot mate van regulering in die arbeidsmark in 'n stelsel van "buigsame gereguleerdheid". Die navorser is van mening dat die nuwe arbeidswetgewing baie werknemervriendelik is. Dit word miskien die beste weerspieël in die amper algehele ontneming van die werkgewer se toevlug om stakende werknemers uit te sluit.

Die groenskrif stel 'n paar interessante veranderinge voor soos die verkorte werksweek wat van die gebruikelike 46 uur na 'n 40 uur verkort behoort te word ensovoorts. Die voorstel word ook deur die internasionale arbeidorganisasie gesteun. Daar word ook meer buigsame werkstydreëlings voorgestel, maar dit word nie gedoen sonder om voorstelle ter tafel te lê wat kan help met die implimentering daarvan nie. Daar word byvoorbeeld voorgestel dat, as 'n eerste fase, moet die werksweek verlaag word van 46 uur na 45 uur. Die wetgewers besef ook dat die verandering nie kan plaasvind deur net op die instel van wetgewing staat te maak nie. Die komplekse verhouding tussen die vermindering van werksure en die impak daarvan op die ekonomie vereis deeglike konsultasie met die aandeelhouers en, indien nodig, 'n

strategie wat nasionaal aanvaar is. Die groenskrif het verder 'n paar voorstelle ten opsigte van die omstandighede van werknemers wat nagskof werk, die reg wat 'n werknemer het om 'n dienssertifikaat te ontvang, ongeag of hy oneervol ontslaan is of nie en verder dat elke werknemer geregtig moet wees op 'n afskrif van sy of haar dienskontrak. Dit blyk uit die bespreking in hoofstuk vier dat die voorgestelde wetgewing wel meer beskerming aan werknemers bied en dat die wetgewing beslis die belange van die werknemers en werkgewers in ag neem. Die bykomende beskerming wat aan tydelike-en kontrakwerknemers (nie-standaard werknemers) gebied word dui op die breedvoerigheid van die nuwe wetgewing.

Die vyfde hoofstuk het 'n uiteensetting van die betekenis van werkskepping, die verskillende maatreëls om werkloosheid te verlig (met die klem op openbare werkskeppingsprogramme.) Uit die ondersoek na openbare werkskeppingsprogramme in Suid-Afrika, het 'n oorwig teenargumente ten opsigte van spesiale werkskeppingsprogramme voorgekom. Die doeltreffendheid van die programme was veral opvallend, veral vanweë die feit dat hierdie programme as spesiaal, afsonderlik en aanvullend tot ander openbare programme gesien is. 'n Nasionale openbare werkeprogram (soos deur die HOP voorgestel) is as alternatief tot die spesiale werkskeppingsprogramme ondersoek. Alhoewel 'n aantal teenargumente ten opsigte van die nasionale werkeprogram gevind is, het dit egter duidelik geblyk dat die program wel doeltreffend toegepas kan word.

Die studie word afgesluit met die gevolgtrekking dat tydelike-en kontrakwerknemers wel 'n bestaansreg in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark het. Die tempo waarteen die mark oor die afgelope jare gegroei het, dui duidelike daarop dat dit 'n mag is om mee rekening te hou. Die nuwe wetgewing bied beskerming aan lede van dié sektor van die arbeidsmark wat hul nie voorheen geniet het nie. Dit behoort die uitbuiting van tydelike- en kontrakwerknemers tot 'n mate te beperk en sodoende meer werknemers vir die mark te wen.

Tydlike- en kontrakwerk voldoen aan sekere van die vereistes wat daar ten opsigte werkskepping gestel word deur Natrass (1984:17) in hoofstuk vyf . Dit dui daarop dat die oplossing nie 'n perfekte een is nie, maar 'n moontlike hulpmiddel en aanvulling tot bestaande programme. Dit het uit die studie geblyk dat tydelike- en kontrakwerk deel kan vorm van die spesiale werkskeppingsprogram sowel as van die nasionale werkskeppingsprogram. Die tydelike- en kontrakwerknemer kan 'n bydrae lewer in die konstruksie, instandhouding en herstelwerk wat deel vorm van die spesiale werkskeppingsprogram. Verder kan die tydelike werkverskaffingsagentskappe 'n groot bydrae lewer tot die opleiding, ontwikkeling en die voorsiening van werknemers aan projekte wat deur die nasionale werkeprogram geloots word.

Die studie het bevestig dat tydelike-en kontrakwerknemers wel kan bydra tot die skep van werksgeleentheid. Hoewel die meeste tydelike werkverskaffingsagentskappe nie die soort voordele bied wat verbode is aan 'n permanente werkgeleentheid nie, kan dit nogtans 'n welkome uitkoms aan vele werkloosies bied. Die stygende inflasiekoers dwing baie werknemers in die lae inkomstegroepe om tydelike- en kontrakwerk as aanvulling tot hul bestaande werk aan te neem.

Die nuwe arbeidswetgewing hou 'n paar voordele vir die tydelike- en kontrakwerknemer in deurdat dit meer beskerming aan die nie-standaard werknemer bied as wat enige vorige wetgewing kon. Die nuwe wetgewing is beslis meer werknemervriendelik as wat enige van die vorige arbeidswetgewings ooit was.

Die tydelike- en kontrakwerk het 'n positiewe bydrae om te lewer tot werkloosheid en werkskepping in Suid-Afrika. Die tydelike werkverskaffingsagentskappe kan werknemers oplei en ontwikkel deur hul te bekwaam in vaardighede wat hoogs in aanvraag is. Dié

agentskappe kan ook opgeleide en vaardige werknemers skep deur middel van hul ontwikkelingsprogramme en hul van werk in die werkskeppingsprojekte voorsien.

6.3 AANBEVELINGS

Buiten sekere ander aanbevelings wat elders in die studie gemeld is, word die volgende spesifieke aksies aanbeveel om die tydelike-en kontrakwerknemers behulpsaam te wees :

- Die werkgever moet 'n goeie verhouding tussen tydelike-en kontrakwerknemers aan die een kant en permanente werknemers aan die ander kant probeer verseker. Dit is alombekend dat die twee groepe nie noodwendig goed oor die weg kom nie omdat die tydelike-en kontrakwerknemer 'n bedreiging vir die werk van die permanente werknemer kan inhou.
- Die toenemende gebruik van tydelike- en kontrakwerknemers mag 'n negatiewe impak op onder andere die volgede hê: die kohesie van die werknemers van die betrokke onderneming kan negatief beïnvloed word, die vlak van inisiatief van die werknemers kan afneem en die gevoel van lojaliteit teenoor die betrokke werkgever kan beïnvloed word. Die probleem kan aangespreek word deur 'n stel werksprosedures daar te stel waaraan die tydelike-en kontrakwerknemer moet voldoen tydens sy of haar diens by die betrokke werkgever.
- Die werkgever moet die werknemer bystaan in sy poging om homself te vereenselwig met die doelwitte van die onderneming en sodoende kan die tydelike-en kontrakwerknemer 'n aanwinst vir die betrokke onderneming word. Die werkgever moet verder aandag gee aan die poging om die tydelike-en kontrakwerknemer gou gewoond te

maak aan sy nuwe werksomgewing anders kan produktiwiteit daaronder lei. Verlaagde produktiwiteit kan die werkgewer beroof van kliënte en dit kan oor die lange duur verdere werkloosheid in die hand werk.

- Die tydelike werkverskaffingsagentskappe moet op hul beurt verseker dat hul genoegsame inligting oor die potensiële nuwe werkseleenthede inwin voordat hul die tydelike werknemer in 'n pos plaas. Dit sal veroorsaak dat die werknemer meer effektief fungeer omdat hy of sy meer werksbevrediging in die regte werkseleentheid kan vind. Die agentskappe moet verder 'n tipe winsdelingskema instel wat die tydelike werknemer in staat stel om te deel in die winste van die agentskap en sodoende kan die agentskap dalk verseker dat daar meer werknemers is wat langtermynkontrakte met hul sluit.
- Die tydelike werkverskaffingsagentskappe verteenwoordig nou 'n volwasse industrie en die soort ondernemings, net soos vele ander, ondervind 'n tekort aan geskikte werknemers en dus kompeteer hul voortdurend om die bes moontlike werknemers te werf. Die tydelike werkverskaffingsagentskappe kan 'n wen-wen situasie skep deur 'n groter hoeveelheid goedopgeleide werknemers te skep wat oor meer as net die basiese opleidingsvlak beskik. Sodoende kan die werkgewer beter opgeleide werknemers kry, die werknemers kan in 'n beter kans staan om in diens geneem te word en die agentskap kan 'n konstante wins vir homself verseker.
- Daar bestaan 'n groot hoeveelheid uiters geskikte werknemers wat tans op 'n tydelike basis by ondernemings werkzaam is. Dié werknemers kan 'n voordeel vir die werkgewer inhou deurdat die werkgewer die werkverrigting van die tydelike werknemer kan monitor en indien dit pas by die behoefte wat die werkgewer verlang, kan die tydelike werknemer 'n permanente aanstelling bekom. Die werkgewers moet dalk herooringing gee aan die gebruik van tydelike werknemers om hul vakante poste te vul en sodoende kan die

probleme wat met die keuringsproses ondervind word, tot 'n groot mate uitgeskakel word. Indien die werkgewer voel dat die tydelike- en kontrakwerknemer nie aan die gestelde vereistes voldoen nie kan die diensverhouding beëindig word, maar in die geval van permanente werknemers wat vanaf dag een as permanent aangestel is kan die werkgewer nie so maklik van hul ontslae raak indien hul nie na wense presteer nie.

- Die navorser stem saam met Chapman (1994:21) ten opsigte van sy kern-ring benadering. Die permanente werknemers vorm wel die kern van enige onderneming, maar om die samestelling van die ring so te bewerkstellig dat dit tot 'n produktiewe werksmag lei, kan dalk 'n problematiese taak wees. Die werkgewer moet net verseker dat die “ring” gedeelte van sy werknemersmag nie die kern, wat uit permanente werknemers bestaan, oorskry nie.
- Die bevordering van die informele en klein en medium grootte ondernemings asook samewerking tussen die Bestuur en werknemers geniet daadwerklike aandag. Dit kan ekonomiese groei bevorder en op sy beurt kan ekonomiese groei tot verhoogde werkskepping lei en armoede verlig.

6.4 SLOTOPMERKINGS

Die tydelike- en kontrakwerknemer het, soos uit die studie blyk, wel 'n toekoms in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark en kan deel word van 'n produktiewe werksmag. Dit sal grootliks van die bestuur van kliëntwerkgewers afhang of die werknemers wel 'n konstruktiewe bydrae tot hul onderneming sal maak. Die tydelike- en kontrakwerknemers kan 'n groot bron van hulp wees vir ondernemings, veral in gevalle waar opgeleide werknemers vir 'n spesifiek

korttermynprojek benodig word. Verder het die werkgewer bykans geen verpligting teenoor dié werknemers nie, behalwe vir die geld wat aan hul agentskap betaal word.

Die verhuringsagentskappe kan dalk op hulle beurt verbeter op die voordele en betaling wat hul aan lede bied. Die een verbetering wat hul ten opsigte van betaling kan maak, is die betaling van oortyd teen 'n beter tarief as wat tans die geval is (tydelike werknemers word tans dieselfde vir oortyd vergoed as wat die tarief vir gewone ure gewerk is.) Die agentskappe kan selfs 'n paar voordele soos betaalde verlof, pensioenfonds en mediese voordele aan hul langtermynlede bied. Die voordele word tans deur die werknemer self betaal, en teen geen afslagtariaf nie.

Die tempo waarteen dié tipe mark groei, regverdig beslis 'n poging vanaf die verskillende ondernemings se bestuur om kanale te skep waardeur die werknemer as deel van die onderskeie ondernemings kan fungeer. Die bestuur van die kliëntondernemings kan byvoorbeeld meer aandag gee aan die inisiëringsproses wat by die onderneming plaasvind. Deur dít te doen kan die tydelike- en kontrakwerknemer gehelp word om vinniger in te skakel by die res van die permanente werknemerskorps. Dit kan verder bydra tot verbeterde kohesie tussen die twee groepe en ook verseker dat die tydelike- en kontrakwerknemer sy deel as 'n volwaardige werknemer van die betrokke kliëntonderneming kan volstaan.

Die navorser wil ten slotte meld dat daar in die verhouding tussen die werkgewer, die agentskappe en die tydelike- en kontrakwerknemer ten alle tye na 'n wen-wen situasie gestreef moet word. Dit dui daarop dat nie een van die betrokke partye as verloorder uit die "stryd" moet tree nie. Dit sal van die verskeie partye verg om nie net na hul eie belange om te sien nie, maar ook die ander betrokkenis se behoeftes en belange in ag te neem.

BYLAE 1

Tydlike werkverskaffing agentskappe

<i>faktore</i>	ADIA	KELLY	MANPOWER
Agtergrond	Gestig in Lausanne, Switserland in 1957. Vestig in die VSA in 1972.	Gestig as Russell Kelly administrasie-dienste in Detroit, Mitchigan in 1946.	Gestig in 1948 deur Elmer Winter en Aaron Scheinfeld in Milwaukee, VSA.
Aard van besigheid	Bestaan uit 580 kantore in 39 state en 1400 kantore wêreldwyd.	Bestaan uit 950 takkantore wêreldwyd en bedien 180 000 kliënte fasiliteite.	Bestaan uit 2000 kantore in 38 lande en bedien 400 000 kliënte.
Indiensnemings-ooreenkomste	Voltyds en deelyds.	Voltyds en deelyds. Lang en kort-termyn projekte. Kelly keuring.	Voltyds en deelyds.
Duur van projekte	Onbepaalde tyd.	Onbepaalde tyd.	Onbepaalde tyd.
Plasingstegnologie of keuringshulpmiddels	Ekspert rekenaarvaardigheid evalueringssisteem.	Werknemersvergoeding en keurings-ondersteunings-sagteware.	Ultradex toetse. Werk satisfaksie verslae. "Temp Hotline". Kwaliteitvaardigheids-program.

Wie betaal?	Kliënt	Kliënt	Kliënt
Opleiding	Beurse vir onderrig in werkverwante kursusse.	Gratis rekenaarvaardigheidskursusse wat toepaslik is by sy nuwe betrekking.	Gratis uitgebreide in-taak opleiding in rekenaars en en Sagteware.
Voordele en aansporings bonusse	Vakansies. Tydelike verwysingsbonusse. Kliënt verwysingsbonusse. Prestasie bonusse. Mediese versekering. Onderrig beurse.	Vakansies. Spesiale bonusse. Gesondheidsversekering. Erkenningsprogram. Werkloosheid-versekering. Werknemerskompensasie.	Vakansies. Verwysingsbonusse. Gesondheids-, lewens-, hospitalisasie en langsliewende bystandversekering. Werkloosheid-versekering. Aankoop van aandele. Die Tiffany toekenningsprogram.

Faktore	NORRELL	OLSTEN	SNELLING	INTERIM
Agtergrond	Gestig in 1961 deur Guy Milner in Atlanta, Georgia.	Gestig in 1950 deur Willem Olsten.	Gestig in 1951 deur L. Snelling. Hoofkantoor in Philadelphia, Pennsylvania.	Gestig in 1946 deur L. Dettman onder die naam Labor Pull. Gekoop deur H&R Block gedurende 1950.
Aard van besigheid	Bestaan uit 250 kantore dwarsoor Noord Amerika.	Bestaan uit takkantore in 50 state in Kanada, Puerto Rico en die Verenigde State van Amerika.	Het kantore in die Verenigde State van Amerika, Brasilië en die Phillipynse eilande.	Bestaan uit kantore dwarsoor die Verenigde State van Amerika.
Indiensnemings-ooreenkoms	Voltyds en deelyds	Voltyds en deelyds.	Voltyds en deelyds. Sommige werk weke gewaarborg.	Voltyds en deelyds. Voltydse plasings program.
Duur van kontrak	Wissel	Wissel	Wissel	Wissel

Plasing tegnologie of indiensnemings - hulpmiddels	Evaluasie en bevorderingsprogram Ondersteun die kwaliteitleierskap-proses. Groep werkverskaffingbesluite. Werknemers word geplaas in poste wat by hul vermoë pas.	Fasiliteit bestuurs-dienste.	"Silent Search" Internasionale gerekenariseerde werkverskaffings-netwerk.	Plasing vind op die perseel plaas. Vaardigheid analise.
Wie betaal?	Die kliënt	Die kliënt	Die kliënt	Die kliënt
Opleiding	Gratis intaak opleiding in vakgebiede soos kwaliteit, bemarking en rekenaar vaardigheid. Professionele ontwikkelings-program.	Maak van 'n gerekenariseerde opleiding en evaluasie sisteem gebruik, genaamd "Precise".	Gratis intaak opleiding. Gebruik "First step" 'n toets en vaardigheid bevorderings-program.	Gratis intaak opleiding. Voortdurende opleiding by 'n opleidingsentrum.

<p>Voordeel pakket en bonus</p>	<p>Geen koste en lae koste voordeel program. LAE KOSTE: Hospitalisasie, voorskriptomedisynen en oogsorg. GEEN KOSTE: Disney afslagkoepons, afslag afhanklike sorg.</p>	<p>Vakansies. Afslag op regs-koste, Apteek dienste en tand-sorg. Verwysings-bonusse. Gesondheids- en lewensversekering. "Temp of the month" - toekenning.</p>	<p>Vakansies. Gesondheidsorg-plan. Werknemers-kompensasie. Ander aanbevole voordele.</p>	<p>Vakansies. Kersfeesbonus. Verwysingsbonus Gesondheids- en lewensversekering. Pensioenfonds en winsdeling. Werknemers-kompensasie. Afslagsertifikate.</p>
---	--	---	--	---

BIBLIOGRAFIE

ANDERSON, A.H. 1994. Effective labour relations. Blackwell Business.

ANON. 1994a. Meeting the challenges of the 90's. *Star: Workplace*:23, Nov. 23.

ANON. 1994b. Regstellende aksie hoef nie 'n bedreiging te wees nie. *Beeld*:24, Feb. 9.

ANSTEY, M. 1990. Worker participation. Cape Town : Juta.

ARCHER, E.R. 1994. Words of caution on the temporary workplace. *HR Magazine*: 164-168, Jul.

BACKER, L. 1996. Geregistreerde arbeid makelaars in Suid-Afrika. Kaapstad : Juta.

BARKER, F.S. 1994. Three approaches to tackling unemployment. *Business Times*:5, Aug. 13.

BARKER, F. & BACKER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Pretoria: Sigma Pers.

BENDIX, D.W.F. 1984. Labour and society in comparative socio-economic systems. Cape Town : Juta.

BENDIX, S. 1992. Industrial relations in South Africa. Cape Town : Juta.

BENDIX, S. 1996. Industrial relations in the new South Africa. Cape Town : Juta.

BEWS, N. 1989. The working woman towards the 90's. *HR magazine*:89-91, Apr.

BEZUIDENHOUT, R.C.J. 1989. Werknemers se persepsie van vakbonde. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Verhandeling - MBA.)

BOOYENS, J. 1996. Amper helfte van werkers nou buite formele sektor. Rapport : 1, Des. 3.

BOSCH, D. 1994. Arbeidsreg en die boer. Kaapstad : Tafelberg uitgewers.

BOT, M. 1985. "School boycotts 1984. The crisis in African education". *Indicator S.A.* Durban : Natal University. 79p.

BREWSTER, C. 1987. Understanding industrial relations. London: Pan Books.

BUDLENDER, D. 1996. Exploring hours of work. *Ocktober household survey*:3-6, Oct.

CALITZ, J.M. 1991. Southern African population projection, 1995-2005. Halfway house: Development bank of South Africa.

CASTRO, J. 1993. "Disposable workers". *Times*:32-34, Mar. 29.

CAWKER, G. & WHITEFORD, A. 1993. Confronting unemployment in South Africa. Pretoria : HSRC Publishers.

CENTRAL STATISTICAL SERVICE. 1992. *Bulletin of statistics*, 29(3): 255.

CHAPMAN, E.N. 1994. Managing part-time employees. London : Kogan Page.

CURRY, G. 1993. Temporary help market continues to grow. *The office journal*: 8-10, Dec.

DAVIS, K. 1982. Human relations at work. New York: Mc Graw-Hill.

DE JAGER, A. & WILD, C. 1993. 'n Handleiding van basiese arbeidsreg in die landbousektor. Kaapstad : Juta.

DE WAR, K. 1991. A guide to employment law. Durban : Butterworths.

DU PLESSIS, J. 1989. Weet jy genoeg van vakbonde? *Entrepreneur*: 12, Okt. 6.

DU PREEZ, L. 1986. Stakingsbevoegdheid in Suid-Afrika. *IPM Journal*: May.

DU TOIT, D. WOOLFREY, D. MURPHY, J. GODFREY, S. BOSCH, D. CHRISTIE, S. 1996. The Labour Relations Act of 1995. Durban : Butterworths.

EHLERS, L. 1991. Arbeidsverhoudingebestuur en produktiwiteit. *Rapport: Sake Rapport*:10, Feb. 10.

EHLERS, S. 1979. Die Suid-Afrikaanse verteenwoordigingsreg. Halfweghuis : Southern Uitgewers.

EHRENBERG, R.G. & SMITH, R.S. 1985. Modern labour economics. Illinois : Scott Publishers.

ESTERHUYSE, W. 1992. Regstellende aksie. *Finansies en Tegniek*, (18): 8-18, Mei. 8.

FELDMAN, D.C., DOERPINGHAUS, H.I. & TURNLEY, W.H. 1994. Managing temporary workers. *Organizational dynamics*:49-63, March.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1993. Industrial relations in South Africa. Isando: Lexicon.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1987. Introduction to industrial relations in South Africa. Isando : Lexicon.

FLYNN, G. 1995. Contingent staffing requires serious strategy. *Personnel Journal*, 74(4):53.

FOX, A. 1988. Industrial sosiology and industrial relations. Royal Commision research paper. 3p.

FREEDMAN, D.H. 1990. Special employment programmes in developed and developing countries. *International labour review*, 129(2):165-184, Aug.

GERBER, P.D., NEL, P.S. & VAN DYK, P.S. 1992. Mannekrag bestuur. Halfweghuis : Southern Uitgewers.

GOUWS, P.A. 1986. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Pretoria: Van Schaik.

GRAFFIKIN, F. & MORRISSEY, M. 1992. The new unemployed. New Yersey : Zed Books.

HARDWICK, P. 1992. The problems of unemployment and inflation. New York : Longman.

HEPPLE, A. 1990. You and your union. Cape Town : Juta.

HIRSZOWICZ, M. 1989. Industrial sociology - an introduction. London: Kogan Press.

HOLDEN, M. & Mc Grath, M. 1986. Economic outlook, retrospect. Durban : Natal Universiteit.

HORWITZ, F. & FRANKLIN, E. 1995. An investigation into flexible work practise in South African organisations. Cape Town : Juta.

HUMAN, L. 1991. Advancement, affirmation and diversity. *IPM Journal*, 9(12):11-21.

INNES, D. 1994a. Grim harvest of inequity. *Star:workplace*:5, Jan.

INNES, D. 1990. Politics and trade unionism in the 1990's. *SEIFSA News*: 4-5, Apr.

INNES, D. 1994b. Slaggate met regstellende optrede. *Finansies en Tegniek*:9, Nov. 18.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 1996. The South African challenge restructuring the labour market. Geneva.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 1995. Yearbook of labour statistics. Geneva.

KOCHAN, T.A. 1991. Collective bargaining and industrial relation. Illinois : Scott Publishers.

KREPS, J.M. 1980. Women and the American economy. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice - Hall.

KROON, J. 1986. Algemene bestuur. Pretoria: Haum.

LEVIN, M. 1993. Employment creation focused on urban areas. (referaat gelewer op 29 November 1993.) 30p. (Ongepubliseer.)

LEVY, A., PIRON, J. & GENOTE. 1990. Bestuurskonsultante in Suid-Afrika. Johannesburg : Divaris Stein.

LEVY, A. & GENOTE. 1991. Bargainers in South Africa. *Bargainers bulletin*: 145, June.

LEWIS, J. & RANDALL, E. 1985. Survey, the state of the unions. *South African labour bulletin*, 11(2):35-88.

LOMBAARD, J. 1993. Regstellende optrede in perspektief. *Finansies en Tegniek*: 28, Feb. 3.

MARCHINGTON, M. 1982. Managing industrial relation. Berkshire: Mc Graw-Hill.

MAREE, J. 1984. Trade union, redundancies and technology agreements. Penguin Uitgewers.

MENDES, J. 1990. "The bright side of the mess at manpower". *Fortune*: 46-47, June. 4.

MITTNER, M. 1996a. Fokus val op opleiding. *Finansies en Tegniek*: 35, Aug. 30.

MITTNER, M. 1995. Het die blanke werknemer 'n toekoms? *Finansies en Tegniek*: 47, Feb. 8.

MITTNER, M. 1996c. 'n Loopbaan as 'n kontrakwerker. *Finansies en Tegniek*: 10-11, Aug. 16.

MITTNER, M. 1996b. So lyk dit nou met arbeidsplanne. *Finansies en Tegniek*: 11-42, Aug. 9.

MORGAN, G. 1988. Riding the waves of change. Jossey-Bass publishers.

MOTSAPI, I. 1994. Focus on labour. *Sowetan*: May. 30.

MULDER, J.S. 1994. Die invloed van enkele eksterne faktore op arbeidsverhoudinge by 'n goudmyn in die Wes-Transvaal. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Proefskrif - Ph. D.)

NATTRASS, J. 1984. Unemployment in South Africa. *Industrial relations journal*, 3(1): 24-96, Dec.

NATTRASS, N. & ROUX, A. 1992. Making welfare spending work. Claremont: David Phillip Publishers.

NEF (NATIONAL ECONOMIC FORUM). 1994. A framework for implementation of a NPWP adopted by the NEF. Halfweghuis: OBSA.

NEL, P.S, ERASMUS, B.J. & SWANEPOEL, B.J. 1992. Suksesvolle arbeidsverhoudinge - praktiese riglyne. Pretoria: van Schaik.

NMK

kyk

SUID-AFRIKA. Mannekrag Kommissie.

OBERSCHALL, A. 1973. Social conflict and social movements. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-hall.

OLIVER, M. 1996. Vergeet van 'n loopbaan, word 'n kontrakwerker. *Finansies en Tegniek*:10-11, Aug. 16.

OVERMAN, S. 1994. Hiring: The inside track. *HR Magazine*:54-57, Jul. 14.

PE CORPORATE SERVICE. 1995. The South African salary survey, 13, Sept.

PINDER, P. 1989. Women at work. London: PEP.

PIRON, J. 1990. Recognising trade unions. Halfway House: Southern Uitgewers.

PIRON, J. 1984. Recognition or rejection. 2nd ed. Johannesburg: Mac Millan Press.

PIRON, R. & PIRON, J. 1992. Managing discipline & dismissal. Halfway House : Southern publishers.

PURCELL, J. 1984. Good industrial relations. Johannesburg : Mac Millan Press.

RAUBENHEIMER, I. & KOTZE, J.C. 1984. Personeelbestuur en die swart werker. Durban : Butterworth Uitgewers.

ROGERS, B. 1995. Temporary help industry evolving as it grows. *HR News*, 14(1):1-4, Jan.

ROSS, R. 1994. Sorg vir die mens en sy toekoms. *Finansies en Tegniek*: 3, MEI. 6.

SA

kyk

SUID-AFRIKA

SALAMON, M. 1987. Industrial relations theory and practice. Eaglewood Cliffs, N.J. : Prentice-hall.

SCHLEMMER, L. 1985. South African urban crisis indicator. Pietermaritzburg : Natal University. (Verhandeling - MA.) 231p.

SCHOEMAN, J.A. 1984. Matriculation/senior certificate pass rate in schools for Africans. Pietermaritzburg : Natal Universiteit. (Verhandeling-MA.) 47p.

SCOBLE, S. 1986. Law of master and servant in South Africa. Cape Town : Juta.

- SLABBERT, J.A. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort : Sigma.
- SNELLHARDT, T.D. 1995. Manpower business booms as companies use more temps. *Wall Street Journal*: 60.
- SILVER, M. 1993. The truth about temping. *U.S. News & world report*: 95-96, Jan.
- SOLOMON, M. 1987. Industrial relations. Eaglewood Cliff, N.J.: Prentice-hall.
- STANDISH, B. 1992. Public works programmes and economic development. New York : Oxford University press.
- SUID-AFRIKA. 1983. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, no. 3 van 1983. Pretoria: Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1996. Employment standard statute: Policy proposals. *Staatskoerant*, 368:27, Feb. 23. (Regulasiekoerant no. 17002.)
- SUID-AFRIKA. 1951. Wet op Handelskepe, No 57 van 1951. Pretoria: Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1957. Lone Wet van 1957. Pretoria: Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1981. Mannekrag Opleidingswet, No 56 van 1981. Pretoria: Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1956. Wet op Myne en Bedrywe, No 27 van 1956. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. Nasionale Mannakragkommissie (NMK). Maatreël om sikliese werkloosheid in Suid-Afrika teen te werk. Pretoria: *Staatskoerant*, 9, (RP 85/ 1988.)

SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, No 66 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. White paper on reconstruction and development. Pretoria: Kantoer van die Minister sonder portefeulje in die kantoer van die President.

SPIES, P.H. 1985. Human development in South Africa, a strategy for the future. Isando : Lexicon Publishers.

STEAD, B.A. 1978. Women in management. Englewood Cliffs,N.J.: Prentice-hall.

SUNOO, B.P. 1994. Temporary services create employment opportunities. *Personnel Journal*, 73(7): 56, Feb.

THOMAS, W.H. 1985. Projecting urbanisation. Mobil S.A. Johannesburg: RAU. (Proefskrif- D.Phil.) 29p.

THOMAS, W.H. 1990. Unemployment and the job creation challenge. Kaapstad: Oxford University Press.

TREU, T. 1984. The technology debate. *Labour and Society*, 9(2): 109-135.

VAN JAARSVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1992. Kompendium van Suid-Afrikaanse Arbeidsreg. Johannesburg : Lex Patria.

VAN JAARSVELD, A. 1993. Peiling toon S.A. se produktiwiteit is die swakste. *Rapport:3*, Apr. 26.

VILIKAZI, H.W. 1989. The socialist alternative. (Carnegie conferance paper.) Cape Town. 131p.

WALSH, G. 1988. Trade unions and the media. *Internasional labour review*, 127(2): 205-220.

WETTE

kyk

SUID-AFRIKA

WêRELDBANK. 1994. World development report. New York: Oxford University press.

WILLE, N. & MILLIN, E. 1994. Mercantile law of South Africa. Cape Town : Juta.

ZISPER, A. 1992. "Employment boom: Growing demand for temps". *Barron's:17-27*, Jul. 13.