

Die produktiwiteitsdimensie in minimumlone

R.A. Lotriet & S.J. van der Merwe
Departement Ekonomie & Bedryfsetiek
Potchefstroomse Universiteit vir CHO
POTCHEFSTROOM

Abstract

The productivity dimension of minimum wages

Authorities in South Africa are currently investigating the issue of introducing a national minimum wage in the economy. "Business South Africa", as a representative of the private sector, also made proposals in this regard at the beginning of November 1995. The minimum wage debate is really not a new one and much research has already been done on the economic merits of certain aspects regarding minimum wages. However, very little, if indeed anything, has been done concerning the ethical aspect of minimum wages. This article therefore addresses the issue of minimum wages from an ethical point of view. The discussion suggests that minimum wages cannot be paid in an economy without taking into consideration the productivity levels of the workers concerned. Productivity considerations must be taken into account in the determination of the level of minimum wages, or any other type of wages for that matter. There should certainly not be any "free lunch" – especially not in a low-productivity economy.

1. Agtergrond

Die Nasionale Mannekragkommissie is deur die Minister van Mannekrag opgedra om ondersoek in te stel na die wenslikheid van minimumlone asook die beginsels waarop dit gebaseer behoort te word (NMC, 1994:2). Afgesien van die ekonomiese meriete van die saak, is dit noodsaaklik dat die Skrif in hierdie verband ook as kenbron gebruik moet word om die ware betekenis van arbeidsdimensies op die sekulêre terrein te wete te kom. As daar een saak is wat aanwesig moet wees in alle samelewingsverbande waarin die Christen funksioneer, is dit die volstrekte soewereiniteit van God – óók op die terrein van die arbeid. Alles moet dus gesien word met betrekking tot die arbeider se afhanklikheid van God (Duvenage, 1962:225).

Die belydenis van die soewereiniteit van God op alle terreine van die lewe impliseer 'n bearbeiding van die breë terrein van maatskappy, kultuur en staat ter ere van God (Duvenage, 1962:227).

Hierdie bearbeiding van die breë lewensterreine impliseer ook die verdiskontering van die kultuuroopdrag van God. Deur gestalte aan die kultuuroopdrag te gee, sou

die mens in sy lewensonderhoud voorsien, en sou die wêreld in stand gehou word. Indien na die wêreldwye makro-ekonomiese prestasie van ekonomieë gekyk word, val die toenemende armoede in 'n groot aantal lande op en word daar opnuut vae gevra oor die mensdom se gehoorsaamheid aan sy kultuur-opdrag.

Die vermelde besef van die feit dat die mens tot heerskappy geroep is oor alles wat geskape is sodat die eer van God in die sentrum van die menslike lewe moet staan, is volgens Venter (1974:1) nodig om prinsipiël te besin ten opsigte van die menslike motiewe in die omgaan met die materiële aspekte van die werklikheid. Om Christen te wees beteken ook om 'n opdrag te hê. Omdat die mens in die amp van die gelowige moet staan, beteken dit óók om ampsdraer en dienspligtig aan God te wees – ook deur jou arbeid (Van der Walt, 1982:124).

Hierdie artikel wil 'n prinsipiële besinning verskaf oor die heersende debat rondom minimumlone. Meer spesifiek wil gekonsentreer word op 'n aspek van die heersende problematiek van die arbeidsmarkte, naamlik dat een van Suid-Afrika se grootste ekonomiese probleme is dat die arbeider dikwels nie sy loon werd is nie (Swart, 1995:S6).

2. Wat is 'n minimumloon?

'n Minimumloon is die minimumbedrag betaalbaar aan 'n werker vir werk gelewer of dienste verskaf binne 'n gegewe periode, ongeag of dit op grond van tyd of uitset bereken is. Hierdie minimumloon mag nie óf deur individuele óf deur kollektiewe ooreenkomste verminder word nie (NMC, 1994:3). Minimumlone word in Suid-Afrika hoofsaaklik deur middel van die stelsel van Loonrade en Nywerheidsrade in die arbeidsmarkte vasgestel. As sodanig verteenwoordig minimumloonasstelling inmenging in die vrye werking van die arbeidsmarkte. Só word die minimumloon vasgestel *sonder om ag te slaan op die werkvermoë of prestasie van werknemers* in die arbeidsmark. Om die vergoedingsvlakke meer regverdig te maak sodat die arbeider ten minste sy minimumloon werd is, moet na produktiwiteitsvlakke of die uitset per arbeidsinset gekyk word – soos wat dit deur die Neo-Klassieke Skool van ekonomiese denke aangedui word.

3. Die marginale produktiwiteitsteorie oor die vraag na arbeid

Een van die sentrale beginsels van die ekonomie ten opsigte van produksie beskryf wat met produksie gebeur as toenemende hoeveelhede arbeid (wat oor die kort termyn maklik veranderbaar is) saamgevoeg word met vaste kapitaalvoorraad soos 'n fabrieksaanleg (wat oor die kort termyn relatief onveranderlik is). Produksie of die uitset per arbeider neem geleidelik af en dit veroorsaak afnemende opbrengste (Ehrenberg & Smith, 1990:62; Bloom & Northrup, 1981:334; Reynolds, 1982:62). Die rede is dat elke produksie-aanleg oor die

kort termyn net oor 'n sekere hoeveelheid kapitaalgoedere kan beskik en dat elke addisionele werknemer toenemend minder toerusting tot sy beskikking het. Hierdie beginsel staan as die wet van afnemende marginale produktiwiteit bekend.

Die marginale produktiwiteitsteorie sluit hierby aan en stel dat rasonale werkgewers, in hul poging tot winsmaksimering, deur die marginale produktiwiteit van 'n produksiefaktor gelei word in die bepaling van die verwantskap tussen die produksiefaktor se uitset/produksie en die benutting daarvan (Bloom & Northrup, 1981:327). Met die aanname van relatief homogene arbeid en 'n vaste aanbod van arbeid, beteken dit gevolglik dat die algemene vlak van lone vir sodanige arbeid deur die marginale produksie daarvan bepaal word. As gevolg van winsmaksimering berus die vraag na arbeid slegs op die feit dat arbeid 'n produksiefaktor verteenwoordig wat noodsaaklik is vir die produksie van die spesifieke produk. Die doel van winsmaksimering motiveer werkgewers gevolglik om hul werksverrigting en -afhandeling so tyds- en produksie-effektief as moontlik te doen.

Die realiteit in Suid-Afrika is egter dat dit dikwels gebeur dat ongeskoolde arbeiders méér as opgeleide arbeiders verdien (Swart, 1995:S6). In terme van die investering van menslike kapitaal het dit geen ekonomiese sin nie. Indien die ongeskoolde arbeider soms 'n buitengewone vlak van produktiwiteit handhaaf, kan dit geregverdig word, want dan is die arbeider sy loon werd. Die arbeider word dan geregverdig volgens sy produktiwiteitsvlak vergoed.

Die gevaar verbonde aan hierdie benadering is dat dit kan daartoe lei dat die arbeider bloot as nét nog 'n produksiefaktor beskou word. Die arbeider moet óók gesien word as 'n mens met bepaalde behoeftes, begeertes, regte en pligte teenoor sy Skepper, sy gesin, homself en die gemeenskap. Arbeid moet vir die arbeider ook 'n sinvolle ondervinding wees wat die geleentheid tot selfontplooiing bied sodat werk ook 'n belangrike dimensie vir die groei en ontwikkeling van die totale mens kan wees (Petersen, 1990:181).

Elke arbeidsmarkdeelnemer moet die verpligting besef om ook in sy werk so produktief moontlik te wees (Kruger, 1983:8). Daar moet gestreef word om altyd die grootste kwantiteit en die beste kwaliteit te lewer. So 'n ingesteldheid bring mee dat elkeen alles in die skepping wat nie God se eer soek nie, moet hervorm tot die beginsel van die evangelie (Kruger, 1983:8). Terselfdertyd moet die werknemer voortdurend bewus wees van die feit dat hy/sy besig is met Godgegewe gawes en sodoende ook besig is met die arbeid wat deur God opgelê is (Arangies, 1983:42). In die produksieproses is die mens as werknemer ook die beeldraer van God wat 'n produk vervaardig of diens lewer uit dit wat God beskikbaar stel. Die werknemer is in die arbeidsmark ook besig om op hierdie wyse oor 'n gedeelte van die skepping te heers.

Die produktiwiteitsdimensie in minimumlone

God vereis dat die werknemer getrou en verantwoordelik as rentmeester sal optree vir stoflike goed wat van Hom ontvang word. In 2 Tessalonisense 3 word die plig om te werk en om jou te onttrek aan elkeen wat leeglê of op ander teer beklemtoon, met die vermaning van vers 10: "As iemand nie wil werk nie, moet hy ook nie eet nie". Terselfdertyd sê Lukas 10:7: "die arbeider is geregtig op sy loon" en kan afgelei word dat die mens 'n reg het tot loon as teenprestasie vir sy *meetbare aandeel* in die produksieproses van die onderneming. Die dominante model vir die berekening van hierdie meetbare aandeel in die produksieproses is die marginale produktiwiteitsteorie van arbeid.

Die marginale produktiwiteitsteorie vind uiteindelik ook neerslag in die vraag na arbeid in soverre daar 'n vraag na arbeid (en gevolglik indiensname) sal bestaan solank die arbeider se produktiwiteit nie onder verdenking staan nie. Mense word uitsluitlik in diens geneem om 'n produk te produseer of 'n diens te verrig. Daarom word die vraag na 'n sekere soort arbeid bepaal deur die vraag na die produk en dit hou direk verband met die produktiwiteit in die werkverrigtingsproses (Bloom & Northrup, 1981:331). Omdat 'n werkgewer se produksie – kwalitatief en kwantitatief – op grond van koste en inkomste bereken word, sal die wyse waarop 'n werkgewer arbeidskrag benut, bepaal word deur die koste verbonde aan die implementering van addisionele arbeid. Die koste verbonde aan die addisionele arbeid moet dan gestel word teenoor die bydrae wat die nuut toegevoegde arbeid na verwagting tot die inkomste van die onderneming sal maak.

Tabel 1: Die marginale produktiwiteit van arbeid

Inset van arbeid (L) [1]	Hoeveelheid uitsette (Q) [2]	Marginale produksie (MP) [3]	Marginale inkomste (MR) [4]	Marginale inkomste-produk (MRP) [5]	Loonkoers (W) [6]
1	6	6	R2	R12	R6
2	14	8	R2	R16	R6
3	20	6	R2	R12	R6
4	24	4	R2	R8	R6
5	27	3	R2	R6	R6

Kaufman (1989:149) illustreer die beginsel van marginale produktiwiteit met behulp van die voorafgaande tabel (die data kan ook gebruik word om 'n hipotetiese onderneming se vraagkromme na arbeid af te lei). Die tabel kan soos volg verduidelik word:

- *Kolom 1:* Die aantal werknemers in diens.
- *Kolom 2:* Totale produksie (hoeveelheid uitsette) per uur vir elke vlak van indiensneming.
- *Kolom 3:* Die marginale produktiwiteit word tegnies meer korrek as die marginale fisiese produktiwiteit beskryf (Reynolds, 1982:63). Die marginale produktiwiteit van arbeid word in terme van fisiese produksie-eenhede uitgedruk. Die marginale produksie van byvoorbeeld die vierde werker is 4 eenhede per uur (afgelei uit die styging in produksie van 20 tot 24 eenhede in kolom 3, wat aan die indiensneming van die vierde eenheid toeskryfbaar is). Die inligting in kolom 3 toon dat tot met die tweede werker die marginale produksie opbrengste genereer. Daarna lei produksie tot afnemende opbrengste. 'n Volledig mededingende onderneming kan elke addisionele produksie-eenheid teen dieselfde prys in die mark verkoop, en die inkrement in inkomste kan as gevolg van die verkoop van een eenheid meer (MR) presies gelyk wees aan die prys (P) waarvoor dit verkoop word. Die prys wat die onderneming vir sy produk kry, is dus gelyk aan die marginale inkomste ($P = MR$).
- *Kolom 4:* Die marginale inkomste ontvang vir elke produksie-eenheid. Aangesien 'n onderneming in rand-en-sentterme bedryf word, sal die werkgewer uiteindelik wil weet hoeveel inkomste die indiensneming van 'n addisionele arbeider sal genereer (Reynolds, 1982:63). Daar word aanvaar dat die produkprys, en dus die marginale inkomste, R2 per eenheid is.
- *Kolom 5:* Die addisionele inkomste wat deur een meer eenheid van 'n produksiefaktor gegenereer word, staan bekend as die marginale inkomsteprodukt (MRP) van daardie faktor (Ehrenberg & Smith, 1990:65). Die MRP van arbeid word bereken deur die marginale arbeidsproduksie (MP) met die marginale inkomste (MR) te vermenigvuldig. Die berekening van die ekstra inkomste uit die indiensneming van die derde werker kan byvoorbeeld só omskryf word: Die derde werker produseer 6 ekstra produksie-eenhede per uur wat elk teen R2 verkoop. Die styging in inkomste vir die onderneming is dan: $(MP \times MR)$ of $(6 \times R2) = R12$. Uit die tabel kan afgelei word dat die marginale inkomsteprodukte daal vanaf die tweede werker. Hierdie afname is, soos reeds vermeld is, direk verwant aan die wet van afnemende opbrengste.

- *Kolom 6:* Die arbeid se marginale inkomsteprodukkromme (MRP) het gevolglik 'n afwaartse helling en om te bepaal hoeveel werknemers die werkgewer in diens sal neem, kom die loonkoers (W) ter sprake. Om die analise eenvoudig te hou, word aanvaar dat geen byvoordele of ander soort arbeidskoste hier ter sprake is nie. Volgens hierdie voorbeeld word aanvaar dat die loonkoers R6 per uur is.

Vir winsmaksimering sal indiensneming geskied tot by die punt waar die *marginale inkomsteproduk van arbeid (MRP) gelyk is aan die koste (W) van arbeid* (Ehrenberg & Smith, 1990:63). Volgens tabel 1 is die optimale indiensnemingsvlak van hierdie onderneming 5 werkers aangesien die 5de werker se produksiewaarde R6 is en die koste van indiensneming ook R6. Die bydrae tot inkomste is dus gelyk aan die arbeidskoste sodat enige addisionele indiensneming die wins sal verklein. Die ekonomiese teorie oor indiensneming stel eenvoudig dat addisionele arbeiders in diens geneem kan word solank elkeen selfs net R1 se addisionele wins tot die onderneming bydra (Kaufman, 1989:148). Indien die onderneming se marginale inkomsteproduk dus minder is as die marginale koste, is die onderneming besig om geld te verloor op die laaste arbeidseenheid wat in diens geneem word. Die werkgewer wil dus gewoonlik nie in terme van arbeid (of enige ander produksiefaktor) méér betaal as wat die faktor se bydrae tot die inkomste van die onderneming of bedryf is nie – behalwe in uitsonderlike gevalle wat nie hier bespreek word nie (Bloom & Northrup, 1981:329).

4. Die rol van die werkgewer in arbeidsvergoeding

Die feit dat die arbeider sy minimumloon werd moet wees, verontskuldig geensins hebsugtige motiewe deur die werkgewer nie. Gevolglik moet ook krities standpunt ingeneem word teenoor die kapitalistiese gees wat met die koms van die grootskaalse onderneming in die negentiende eeu veroorsaak het dat stoflike verafgoding alle ander oorweginge gedomineer het.

Die kapitalistiese gees het vereis dat winsvorming¹ ten spyte van enige standaard en ten koste van enige persoon as eerste prioriteit gestel moet word. Calvinistiese motiveringsprinsipe mag egter nie op die versameling van kapitaal gerig wees nie, maar op die intrinsieke doelstelling van 'n deugdelike lewe kragtens die Woord van God. Hiervolgens moet die eer van God in die sentrum van alle lewenspraktyke staan. Aspekte soos winsvorming en die betaling van minimumlone kan daarom nie geringgeskat word nie omdat die welvaart van persone daarvan afhanklik is. Die loon se belangrikheid is daarin geleë dat dit 'n middel is waardeur die mens al sy roeping kan vervul (Duvenage, 1983:249). Die arbeidsmarkdeelnemers moet hul roepingsbewus beywer vir die ontsluiting en

1 Kyk Venter (1974:2-5) vir 'n bespreking van prys- en winsvorming

beheersing van die materiële vermoëns wat God aan die mens beskikbaar gestel het. Vir arbeidsmarkdeelnemers geld dit ook dat hul roeping tot die koninkryk van God totalitêr van aard is en dus al die lewensuitinge van die gelowige omspan. Die gelowige moet dus nie verhinder word dat hy in alles (die huwelik, die gesin, die beroepslewe) as burger van die koninkryk kan optree om aan die wil van God te voldoen nie.

Watter benadering ook al tot bovermelde winsvorming gevolg word, daar moet gewaak word teen enige uitbuitingsmotiewe. 'n Manifestasie van immorele winsvorming is dat die werknemers onderbetaal word – 'n praktyk wat 'n vorm van uitbuiting verteenwoordig (Venter, 1974:10). Uitbuiting behoort 'n dwingende appèl op die gewete van werkgewers te maak – Lukas 10:7 sê immers: "... die arbeider is geregtig op sy loon".

Die onderbetaling van werknemers verteenwoordig 'n onnatuurlike beperking van die verbruiksvraag en lewenstandaarde (Venter, 1974:10) wat in terme van die geld-goederekringloop in die ekonomie 'n invloed meebring op die bruto binnelandse produk en indiensname in die arbeidsmark. Die onderbetaling van arbeid is oneties indien die dubbele korrelasie tussen arbeid en loon in ag geneem word. Afgesien van sy arbeid, gee die persoon ook homself en dit word die sogenaamde "persoon-loon" genoem (Petersen, 1990:181). Die dubbele korrelasie bevat duidelike religieuse uitgangspunte wat van rigtinggewende betekenis is vir die beloningsproses. Daar is veral twee norme ter sprake by die bepaling van 'n regverdige loon (Duvenage, 1983:249):

- *Die korrelasie tussen arbeid en loon:* waar dit bloot gaan om die koppeling van die loon aan arbeidsprestasie (soos in afdeling 3 verduidelik is). Indien iemand hoër produktiwiteit in sy arbeid toon, behoort hy beter vergoed te word (en omgekeerd).
- *Die korrelasie tussen die persoon en loon* beteken loon volgens behoefte. Loon het ook 'n individuele en sosiale dimensie wat die persoon in staat stel om 'n menswaardige lewenstandaard te handhaaf. Hierdeur word 'n regverdige loon bepaal volgens die behoeftes van die arbeider. Arbeid moet die arbeider in staat stel om sy elementêre behoeftes te vervul sodat hy/sy as volle mens sy roeping kan vervul. *Hierdie norm kan egter nie losgemaak word van die eerste norm nie, naamlik loon volgens prestasie.*

Die gevolgtrekking in verband met hierdie twee norme is dat arbeidsprestasie op sigself as 'n maatstaf vir loon eties onaanvaarbaar is want agter die loon moet ook die persoon raakgesien word. Om arbeiders 'n hongerloon te betaal is net so verkeerd as om mense te veel te betaal. 'n Minimumbestaansloon moet eerder ter sprake kom. 'n *Minimumbestaansloon* is die minimumbedrag wat benodig word om te oorleef en terselfdertyd jou menswaardigheid te behou (Swart, 1995:S6).

Aan die ander kant is dit eweneens waar dat die gebrek aan arbeidsprestasie en diegene wat meer wil ontvang as wat hulle gee, diefstal impliseer. Dit kan dus gestel word dat “die arbeider sy minimumloon waardig moet wees” en ook dat “die minimumloon die arbeider waardig moet wees”.

Bogenoemde korrelasies beteken dat die arbeider as volledige mens sy roeping kan vervul. Die mens se roeping is egter uitsluitlik geleë in die vervulling van die liefdesgebod (Grobler, 1976:28); daarom moet die mens sy roeping vervul in volle diensbaarheid aan sy Skepper. Die eis uit die openbaring in Genesis is dat die mens sy wil moet buig volgens die wil van God. Hierdie eis sluit ook die terrein van arbeid in as een van die belangrikste lewensuitinge waarmee God gedien kan word (Taljaard, 1976:85). Die mens moet hom derhalwe ook skik na die wil van God op die kontemporêre arbeidsterrein.

Die kultuuroopdrag van die mens is egter nie simplisties nie, want in 'n land soos Suid-Afrika met sy massawerkloosheid en groot persentasie ongeskoolde menslike hulpbronne – faktore wat tot armoede lei – moet ekonomiese realiteite ook in die evaluering van minimumlone verdiskonteer word. Die vermoë om te kan betaal, die analise van marginale produktiwiteit en die feit dat die vraag na arbeid 'n afgeleide vraag na die verkope van die produk verteenwoordig, is wesenlike faktore wat nie deur akademiese analises tot onbenullighede gereduseer mag word nie. Dit is van groot belang dat die makro-ekonomiese situasie van Suid-Afrika in hierdie debat oor minimumlone verdiskonteer word .

5. Minimumlone² en ekonomiese realiteite

Minimumlone hou as sodanig glad nie met die beginsel van marginale produktiwiteit of die invloed van markkragte rekening nie; daarom is die arbeider in die geval van minimumloonvasstelling nie sy loon werd nie. Dit is veral die hoë minimumlooneise van georganiseerde arbeid wat die ekonomie ernstig benadeel (De Villiers, 1993:3). Hoë looneise wat nie verwant is aan die werknemer se produktiwiteitsvlak nie, is inflasionisties van aard en veroorsaak dat maatskappye nog werkers moet afdank om produksiegewys lewensvatbaar te kan bly.

Die toename in vakbondmagte in Suid-Afrika het veroorsaak dat ekonomiese groei gekanaliseer is na hoër lone in plaas van na meer werksgeleenthede. Die besef van die potensiële invloed van die werkersmassa, veral deur die kollektiewe bedingingsmag van die vakbonde by die stembus sowel as op die werksfront, sorg dat geen regering hierdie aspekte mag vergeet nie. Die gevolg is dat die

² Vir 'n volledige bespreking van die ekonomiese meriete van minimumlone, kyk Lotriet (1996:Hoofstuk 5).

staat al meer moderne ekonomiese prosesse in geïnstitutionaliseerde ekonomieë oorneem of beheer daarvoor uitoefen. Nêrens in die ekonomie is die staatsinvloed meer sigbaar as in die arbeidsmarkte in Suid-Afrika nie. Dit is veral statutêre minimumloonvasstelling wat toenemende owerheidsintervensie in die vrye werking van die markkragte in die arbeidsmarkte tot gevolg het.

In Suid-Afrika heers daar in die negentigerjare 'n toenemende mate van 'n "ons eis"-kultuur waarin groter looneise en omvangryker voordele aan 'n ekonomie opgedwing word wat feitlik geen weerstand meer het nie. Hierdie welsynstaatverwagtings wat buite die ekonomiese vermoë van die ekonomie val, kan die ekonomie ernstige skade berokken. Die politiek-gevaarlike vlakke van hoë werkloosheid, gepaardgaande met die drie welsynstaatpilare van hoë minimumlone, omvangryke werknemersvoordele en 'n swaar welsynslas op die staat, is ontsaglike probleme waarmee geworstel word (Liebenberg, 1995:S10). Die swaar welsynslas op die staat is problematies omdat omvattende gesondheids- en welsynvoordele deur die staat uit belastings gefmansier moet word. Problematiese faktore sluit ook die volgende in: langer betaalde vakansies wat produktiwiteit inkort en loonrekenings verhoog, die geweldige las van steeds stygende lone (produksiekoste word tot onrealistiese vlakke verhoog en winsgrense geminimaliseer). Werknemers wat oor weinig geskooldeheid beskik, tesame met 'n onontwikkelde werkssetiek (soos dit waargeneem kan word in die toenemende arbeidsonrus in Suid-Afrika) en hoër lone sonder produktiwiteitsverbetering as teeneis, word 'n toenemende probleem aangesien dié neiging lei tot die skep van groter werkloosheid (Mittner, 1995:55).

In Europa word die noodsaaklikheid van 'n andersoortige regstellende aksie reeds besef – regstellende aksie naamlik in die sin van die inkorting van lone en voordele en dus die afskaling van die welsynstaat. Die Internasionale Monetêre Fonds stel dat ongeveer 48% van die Suid-Afrikaanse bevolking in die vroeë negentigerjare werkloos is en volgens dié invloedryke organisasie is die oplossing geleë in veral die beperking van loonverhogings (De Villiers, 1993:3). 'n Vereiste vir die gebruik van oorskotarbeid is dus eerder 'n loonbeperking en nie onrealistiese looneise nie. Liebenberg (1995:S10) praat van 'n beperkte nuwe lewensfilosofie wat moet posvat, naamlik dat dit beter is om 'n werk te hê wat swak betaal – selfs 'n tydelike of deelydse werk – as geen werk nie. Navorsing het reeds onomwonde bewys dat minimumlone wel tot werkloosheid aanleiding gee en daar moet gevolglik besluit word wat die beste vir die ekonomie is: 'n klein groep "wenners" wat in diens bly teen hoë minimumlone ten koste van 'n groot groep "verloorders" wat werkloos is; of meer mense wat elkeen 'n werk het en sodoende wel vergoeding verdien.

Die vermelde inflasionistiese effek van minimumlone sal in elk geval die goeie bedoelings met die minimumloon uitskakel. Soos in afdeling 3 geargumenteer is, word die vraag na arbeid in 'n groot mate bepaal deur die koste van arbeid en die

produktiwiteit van die arbeidsmag. Inmenging in die markmeganisme van die arbeidsmarkte deur middel van wetgewing en verskeie regulasies verhoog die koste van arbeid kunsmatig. As die stygings in die arbeidskoste hoër is as die toename in produktiwiteit veroorsaak dit inflasiedruk op ekonomiese groei en lewenstandaarde. Die gevolglike styging in lewenskoste as gevolg van inflasie sal die ekonomies agtergeblewenes weer die hardste tref.

Boshoff (1976:63) beweer dat, oor die algemeen, beroepsekuriteit en 'n jaarlikse styging in lewenstandaarde as 'n onvervreembare reg van werknemers beskou word. Dit word selfs as 'n outomatiese proses gesien. Hierdie ingesteldheid het meegebring dat dit 'n erkende sosiale norm geword het dat geen loontrekker (watter ekonomiese rede dit ook al noodsaak) ooit 'n loondaling moet ondervind nie: daarom dat lewenstandaardverbetering, die herverdeling van inkomste en die sosiale welvaartstrewende vandag tot só 'n mate belangrik geag word dat die ekonomie onderdaan van die politiek gemaak word (Boshoff, 1976:63).

Uiteindelik is die doel met 'n stelsel van minimumlone gerig op die vermindering van armoede onder die arm klasse in 'n samelewing. Alhoewel die vermindering van armoede ook die Wêreldbank se oorheersende doelwit is, is dit 'n openbaring dat die Bank nie meer net na willekeur groot bedrae geld in projekte gaan belê nie (Ferreira, 1995:S9). Voortaan sal gekonsentreer word op die skep van 'n gesonde, produktiewe en 'n geskoolde arbeidsmag in lande – 'n gegewe wat sodoende buitelandse beleggers sal lok. Gesondheid en onderwys sal dus voortaan prioriteitsake wees. Hierdie boodskap is duidelik vir die fenomenale probleem van armoede waar meer as 'n 1 000 miljoen mense wêreldwyd nog op minder as \$1 per dag moet bestaan. In besonder word hier verwys na Afrikalande waar armoede en onstabielheid so groot is dat die Bankprogramme net in die helfte van die 48 lande bedryf kan word. Die Bank gaan Afrikalande voortaan help om hulleself mettertyd te help – vandaar die klemverskuiwing na meer geskoolde in die arbeidsmag.

Minimumlone is daarom hoogstens 'n korttermynoplossing vir die opheffing van armoede onder die werkende arme. Alle ekonomies agtergeblewenes moet hulself uiteindelik kan help en dit is gewis die regte pad want armoede tas in wese die waardigheid van die mens in die kern aan. In byvoorbeeld Somalië waar armoede al geslagte lank duur, is daar 'n gevestigde bese kringloop wat elke fasie van die menslike bestaan binnedring en negatief beïnvloed (Jordaan, 1993:8). Só word 'n desperate passiwiteit as oorheersende lewensgevoel by baie armes aangetref. Een van die vorme wat hierdie passiwiteit aanneem, is 'n soort van aangeleerde hulpeloosheid – 'n filosofie van “daar is niks aan te doen nie”. Hierdie soort passiwiteit word dikwels gekenmerk deur 'n lewensverlamende neerslagtigheid.

Dië passiwiteit wat die arme ervaar, maak hom onbevoeg om die verantwoordelikheid op hom te neem vir opbouende en skeppende ontwikkeling (Jordaan, 1993:8). *Finansiële hulp en dergelike aalmoese is in sulke omstandighede weinig werd as die arme se passiwiteit nie ook omvorm word tot selfstandige eiehelp en selfbevoegdheid nie.* Die omvorming is volgens Jordaan (1993:8) net moontlik as twee aspekte nagekom word:

- * Ten eerste moet dit vir die armes duidelik wees dat 'n veranderde leefwyse werklik haalbaar is. Geloof in hierdie haalbaarheid word gedra deur 'n ontwikkelende gevoel van eiewaarde.
- * In die tweede plek moet die armes oortuig wees dat hulle met welslae veranderde optrede en leefwyses kan bemeester. Hulle moet dit ook beleef dat hulle algaande meer bevoeg raak om selfstandige optrede te kan bemeester. Dit moet egter deurentyd in gedagte gehou word dat armoede 'n verskraling van menslike moontlikhede is – *hand outs* waarop minimumlone basies neerkom, sal gevolglik nie hierdie menslike moontlikhede ontplooi nie.

Die konsep van 'n minimumloon skep die negatiewe konnotasie van 'n arbeider 'n sekere vergoeding betaal ongeag sy vlak van produktiwiteit. Enige loonvasstellings moet eerder vrylik tussen die betrokke partye onderhandel word op grond van die beginsels van uiterste deursigtigheid vir alle belanghebbendes en van die vermoë om wel te kan betaal.

6. Gevolgtrekking

- * Die implikasie van minimumlone in die lig van die Skrif behels om ook die verantwoordelikhede te erken wat die roeping op hierdie arbeidsterrein veronderstel. Rentmeesterkap moet nagekom word van sowel die werkgewer as die werknemer se kant.
 - Vir die werknemer beteken dit dat die arbeider sy minimumloon werd moet wees en hierdie prestasie is meetbaar in terme van die marginale produktiwiteit van die vraag na arbeid. Werknemers moet besef dat hulle as produksiefaktor produktief en doeltreffend in die produksieproses moet wees.
 - Aan die ander kant moet die werkgewer ook besef dat die werknemer nie net bloot as produksiefaktor beskou kan word nie want in die arbeidsmarkproses kom die persoon-loon ook ter sprake.

Opgesommenderwys kan gesê word dat die minimumloon moet die verdieners waardig wees en die verdieners moet ook die minimumloon waardig wees.

- * Die ekonomiese realiteite van Suid-Afrika veroorsaak dat produktiwiteitsoorwegings in minimumloonvasstelling nie versaaak kan word nie.
- * Buitendien slaag minimumlone as 'n instrument om armoede te verlig nie in sy doel nie. Die oplossing is geleë in die opheffing van die mense deur opvoedkundige prosesse sodat hulle mettertyd in staat sal wees om hulself te onderhou.

Bibliografie

- ARANGIES, J. 1983. Produksiebestuur. (*In Arangies, J. & Jordaan, O.J. Wetenskapsleer B vir Bedryfseconomie/Ekonomiestudente. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 35-42.*)
- BOSHOFF, C.H. 1976. Futurologie en die ekonomiese toekoms. (*In Gesprek met die toekoms: Wetenskaplike bydraes van die PU vir CHO. Reeks F: Instituut vir die Bevordering van Calvinisme. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 49-73.*)
- BLOOM, G. F. & NORTHRUP, H.R. 1981. Economics of labor relations. Illinois : Irwin.
- DE VILLIERS, T.J. 1993. Werkloos verval in depressie. *Sake-Rapport*: 3, Aug. 8.
- DUVENAGE, S.C.W. 1962. Kerk, volk en jeug: Deel I. Die verhouding van kerk tot volk. Amsterdam : Drukkerij J. Heijnis Tsz., Zaandijk.
- DUVENAGE, B.J. 1983. Roeping en wetenskap. Potchefstroom : Bentoti.
- EHRENBERG, R.G. & SMITH, R.S. 1990. Modern labor economics. New York : Harper-Collins.
- FERREIRA, B. 1995. Wêreldbank verstel Derde Wêreld-fokus (*sic!*). *Sake-Beeld*: S9, Aug. 11.
- GROBLER, J.H. 1976. Produksiebronne en voedselvoorsiening in die toekoms. (*In Gesprek met die toekoms: Wetenskaplike bydraes van die PU vir CHO. Reeks F: Instituut vir die Bevordering van Calvinisme. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 28-41.*)
- JORDAAN, W. 1993. Ramp van armoede: Skep 'n passiwiteit wat kan lei tot geweld. *Beeld*: 8, Mei 3.
- KAUFMAN, B.E. 1989. The economics of labor markets and labor relations. Chicago : Dryden Press.
- KRUGER, S. 1983. Organisasie en personeelvraagstukke in die moderne onderneming. (*In Arangies, J. & Jordaan, O.J. Wetenskapsleer B vir Bedryfseconomie/Ekonomiestudente Potchefstroom : PU vir CHO. p. 8-16.*)
- LIEBENBERG, J.S. 1995. Welsynverdriet vir land in Wes-Europa: 'n Goeie les vir SA? *Sake-Beeld*: S10, Aug. 25.
- LOTRIET, R.A. 1996. Minimumloonvasstelling in Suid-Afrika. Potchefstroom : PU vir CHO. (Ph.D-proefskrif.)
- MITTNER, M. 1995. Het Suid-Afrika die mannekrag? *Finansies & Tegniek*: 55, Jan. 27. NMC
- Kyk*
- NATIONAL MANPOWER COMMISSION. 1994. The principle and application of a national and regional minimum wage with specific reference to the RSA. Pretoria : Office of the National Manpower Commission.
- PETERSEN, R. 1990. Die arbeider is sy loon werd. (*In IRS: Venster op die sakewêreld: Perspektiewe op bestuursetiek. Potchefstroom : Instituut vir Reformatoriese Studie. PU vir CHO. p. 179-188.*)
- REYNOLDS, G.L. 1982. Labor economics and labor relations. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- SWART, H. 1995. Bestaansloon is nou R880 per maand *Sake-Beeld* S6, Junie 27.

- TALJAARD, J.A.L. 1976. Futurologie: 'n Prinsipiële verkenning. (*In* Gesprek met die toekoms. Wetenskaplike bydraes van die PU vir CHO. Reeks F: Instituut vir die Bevordering van Calvinisme Potchefstroom : PU vir CHO. p. 74-92.)
- VAN DER WALT, B. J. 1982. Visie en wetenskap. Potchefstroom : Pro Rege.
- VENTER, W.J. 1974. Enkele praktiese en etiese beskouings by ekonomiese dryfvere. Instituut vir die Bevordering van Calvinisme. Studiestuk nommer 79. Potchefstroom : PU vir CHO