

Hierdie meningstuk is deur 'n onafhanklike persoon opgestel. Die menings en standpunte wat in hierdie skrywe uitgespreek word, is nie noodwendig die beleid of standpunt van Maroela Media se redakteurs, direksie of aandeelhouers nie. -Red

Hoe werk werkloosheid?

📅 23 April 2012 (<http://maroelamedia.co.za/blog/2012/04/23/>)

👤 Piet le Roux (<http://maroelamedia.co.za/blog/author/piet/>)

f 0 t 0 ✉

Foto: Menanteau Silvis

Die wydverspreide, blywende voorkoms van werkloosheid in Suid-Afrika is 'n onnatuurlike situasie. Aan die wortel daarvan is 'n kunsmatige breuk tussen werkgewers se geneigdheid om mense aan te stel en werknemers se geneigdheid om werk te aanvaar.

Soos met alle statistiek berus die gerapporteerde vlak van werkloosheid op 'n bepaalde definisie. Die standaarddefinisie, wat deur Statistiek Suid-Afrika gebruik word, beslaan mense wat nie werk gehad het nie, maar beskikbaar was daarvoor in die verwysingsweek en wat aktief werk gesoek het in die voorafgaande vier weke.



As ons egter werkloosheid se oorsake wil verstaan, dan moet ons dieper na die saak kyk.

Om werkloosheid te verstaan

Anders as wat vir statistiese doeleindes aangeneem word, vra voornemende werknemers hulleself nie net: "Wil ek 'n werk hê?" nie. Hulle vra eintlik: "Wat wil ek hê in ruil daarvoor om hierdie werk te aanvaar?"

Voornemende werkgewers vra hulleself: "Wat sal ek hierdie persoon aanbied in ruil vir die werk wat ek gedoen wil hê?"

Werkgewers en werknemers deel in hul vrae twee bestanddele: 'n werk en sy prys.

Die voornemende werknemer het te eniger tyd 'n minimum vereiste vergoeding – 'n reserweloan – vir 'n spesifieke werk; die werkgewer het terselfdertyd 'n maksimum aanbod in gedagte. As die twee partye iewers tussen hierdie onderste en boonste grense kan ooreenkom, dan bestaan daar 'n “werkvenster.” Op hierdie middelgrond kry elkeen meer as wat hulle bereid sou wees om te aanvaar, wat beteken dat albei wins maak.

Vakbonde soos Solidariteit beïnvloed onder andere hierdie onderhandelingsproses namens sy lede sodat 'n gunstige posisie iewers binne die werkvenster gevind kan word.

Dit is, egter, heeltemal natuurlik en algemeen – selfs al is dit nie maklik om raak te sien nie – dat daar geen werksvenster tussen vele voornemende werkgewers en werknemers bestaan nie. 'n Voornemende werkgewer mag miskien iemand met 'n sekere stel vaardighede vra om 'n sekere werk te doen, maar terselfdertyd heeltemal te min geld daarvoor aanbied. Die moontlike werknemer keur dan die aanbod af, want dis onder die minimum waarvoor sy bereid is om te werk.

Om die waarheid te sê: dit sou rede tot besorgdheid bied as 'n werksverhouding in laasgenoemde geval wél ontstaan het. Óf die “werknemer” sou gedwing moes wees om te werk vir minder as wat sy bereid was om te aanvaar – 'n vorm van slawerny – óf die werkgewer sou gedwing moes wees om teen sy wil van sy eiendom afstand te doen om die “werknemer” te “betaal” – 'n vorm van diefstal.

Onnatuurlike werkloosheid

In teenstelling met 'n natuurlike, onsorgwekkende situasie van werkloosheid, kan daar ook 'n onnatuurlike werkloosheidsprobleem bestaan.

'n Onnatuurlike werkloosheidsprobleem bestaan wanneer 'n derde party se diktate die minimum waarvoor 'n persoon werk kan aanvaar lig en die maksimum wat 'n voornemende werkgewer kan aanbied verlaag, om sodoende die werksvenster te verklein of selfs toe te maak.

Hierdie onnatuurlike werkloosheidsituasie speel op dramatiese wyse in Suid-Afrika af. Vanweë die dinamiese aard van die samelewing is gerieflike syfers uit presiese kwantitatiewe analise nie bekombaar om die probleem as't ware netjies te verpak nie, maar die probleem bly nietemin wesenlik en werklik.

Kunsmatige verhoging van die minimum

Vir die voornemende werknemer is loon die mees kwantifiseerbare oorweging.

Elke voornemende werknemer weeg voordele en koste verskillend en kom tot unieke gevolgtrekkings oor sy voorkeur werk-ontspanningsbalans. Hierdie gevolgtrekkings pas op dinamiese wyse aan. Net soos wat 'n eerste koel drank meer gesog is as 'n tweede, so ook heg die voornemende werknemer meer waarde aan die eerste R2000 as aan die tweede R2000. Ja, hy sal albei wil hê, maar die eerste een meer graag. Dis waarom mense nie 24 uur per dag, 7 dae per week werk nie – op een of ander stadium sal byna geen loon meer genoeg vergoeding wees vir die werknemer om aan te hou werk nie.

Hierdie trapsgewyse berekening impliseer dat as die werkgewer alternatiewe inkomstestrome kan vind wat sy persoonlike waardasieproses binnegaan vóór sy looninkomste, dan sal hy minder omgee vir sy loon soortgelyk aan dat hy minder omgee vir 'n tweede koeldrank. Dit is heeltemal redelik dat 'n persoon wat andersins sou werk nou liever sy tyd op ontspanning as werk sal bestee, soos om voortaan slegs halfdag te werk.

As die alternatiewe inkomstestroom geput word uit onttrekkings uit spaargeld en beleggings, kan die situasie beskou word as natuurlik, selfs al kan 'n mens onder sekere omstandighede miskien die verstandigheid daarvan wil bevraagteken.

Maar as die alternatiewe inkomstestroom nie beperk word deur iets soos die voornemende werknemer se eie spaargeld of beleggings nie – moontlik 'n onnatuurlike situasie – dan is daar sprake van 'n onnatuurlike situasie. Neem maatskaplike toelaes: as 'n persoon 'n R1000 per maand regeringstoelaag gewaarborg word, dan sal die loon wat hom moet oorreed om enige werk te aanvaar waarskynlik hoër wees as wanneer daar geen toelaag was nie, omdat sy mees dringende behoeftes reeds bevredig is.

Toelaes is nie noodwendig sleg nie: as 'n welwillendheidsorganisasie soos Solidariteit Helpende Hand tydelike bystand aan 'n behoeftige gesin verskaf, dan bestaan daar die bedoeling en terugvoermeganismes om die bygestane gesin na 'n redelike aanpassingsperiode weer op eie bene te laat staan. Mense wat omgee kan strukturele, abnormale afhanklikheid verhoed.

Owerheidstoelaes, aan die ander kant, verhoog op kunsmatige wyse persone se reserwelone en vertroebel werkloosheidstatistieke.

Insgelyks verhoog minimumloonwetgewing die minimum waarvoor 'n persoon mag werk, sonder om die maksimum wat 'n werkgewer bereid is om te betaal te verhoog, sodat minder potensiële werkgewers en werknemers mekaar in die werksvenster kan ontmoet – weereens 'n onnatuurlike situasie.

Kunsmatige verlaging van die maksimum

'n potensiële werkgewer het 'n maksimum uitgawe in gedagte wanneer hy daaraan dink om iemand aan te stel – en die maksimum neig na die waarde wat die werkgewer meen die werknemer tot die besigheid kan toevoeg. As die werkgewer om een of ander rede geforseer word om bykomende hulpbronne aan ander uitgawes af te staan, is daar minder beskikbaar as vergoeding vir die werknemer.

Owerheidsbeperkings is geneig om hierdie soort gevolge te hê. Sake-ondernemings het weinig ander opsies as om gehoor te gee aan regeringsbevele wat lei tot uitgawes aan oordrewe regulasies, belasting, ondeurdagte arbeidswetgewing, hinderlike swart ekonomiese bemagtigingsvereistes, ensovoorts – alles dinge wat minder geld vir werknemersvergoeding oorlaat.

Nie alle reëls behoort verwerp te word net omdat hulle kostes meebring nie, maar dit behoort deeglik in gedagte gehou te word dat elke bykomende laag regulasie die maksimum vergoeding

wat werkgewers aan werknemers kan aanbied verlaag. Weereens kan vakbonde, met hul ore teen die grond, 'n sleutelrol daarin speel om wedersyds voordelige reëls van die spel, soos diensvoorwaardes, te ontdek.

Hoe minder 'n werkgewer beskikbaar het om aan 'n nuwe werknemer te bestee, hoe minder is die kans dat sy loonaanbod die kandidaat se reserweloan sal oorskry, wat 'n verkleining van die werksvenster en 'n onnatuurlike werkloosheidsituasie te weeg bring.

By Solidariteit neem ons onnatuurlik lae loonaanbiedinge gereeld waar, wanneer werkgewers onder onregverdigte druk staan om loongelykheid in 'n sake-onderneming te weeg te bring. Vaardige vakmanne ontvang dikwels veel minder as wat hulle in 'n vryemark-omgewing sou ontvang, omdat werkgewers geboelie word om hoër persentasieverhogings vir laaggeskoolde werknemers te bied as vir hoërgeskoolde werknemers. Dit is ook uiters nadelig vir die Suid-Afrikaanse vaardigheidsvlak oor tyd, onder meer omdat dit vaardigheidsverwerwing ondermyn.

Oplossings

Vir ingeval dit vreemd opval dat 'n vakbond bogenoemde uitwys, is dit nodig om daarop te wys dat Solidariteit vir beide sy lede en die samelewing waarbinne sy lede leef omgee. Daarom staan ons onnatuurlike werkloosheid teë. Ja, ons wil die werksomstandighede, werksekuriteit en vergoeding van ons lede verbeter en ons besef dat moontlikhede van ongelyke magsverhoudinge bestaan.

Terselfdertyd, wat ook al ons en enigiemand anders se oplossings is, moet dit ontwikkel word in erkenning aan die feit dat 'n reeks ondeurdagte regeringsinmengings die werksvenster op onnatuurlike wyse van die bo- en onderkant verklein, en so bydra tot onnatuurlike werkloosheid.

Deel van: [Meningsvormers \(http://maroelamedia.co.za/kategorie/debat/meningsvormers/\)](http://maroelamedia.co.za/kategorie/debat/meningsvormers/)

Een kommentaar

 **T Grant** ·

🕒 4 jare gelede (<http://maroelamedia.co.za/blog/debat/meningsvormers/hoe-werk-werkloosheid/#comment-1154>)

Dis maklik om oor werkloosheid te debateer as dit jou nie self raak nie. Die nuwe Suid-Afrika in 1994 het vir my werkloosheid beteken. Ek is gegradueerd met werksondervinding en kon in al hierdie jare nie 'n werk kry nie. Doen deelydse werk by 'n universiteit ver onder my vermoen en die jare stap aan. Na 50 besluit hulle jy is te oud. Ondervinding tel niks.

Wat gaan julle doen vir mense in my posisie? Waar kan ons aanmeld? Personeel agentskappe is 'n doodloopstraat. Kolegas het ek nie. Om iets anders te gaan studeer help nie meer nie. Om te praat oor werkloosheid help niks. Doen iets om mense uit hierdie posisie te kry sodat hulle weer hoop kan kry vir die lewe.

Die kommentaar is gesluit.

Maroela Media is 'n Afrikaanse internetkuierplek waar jy alles kan lees oor dit wat in jou wêreld saak maak – of jy nou in Suid-Afrika bly, of iewers anders woon en deel van die Afrikaanse Maroela-gemeenskap wil wees. Maroela Media se Christelike karakter is die kern van ons redaksionele beleid. Die beste van alles? Dis gratis!



Maroela Media is deel van die Solidariteit Beweging. [Bepalings en voorwaardes](http://maroelamedia.co.za/bepalings-en-voorwaardes/) (<http://maroelamedia.co.za/bepalings-en-voorwaardes/>) geld. © 2015 Maroela Media.

