

Die dualistiese benadering tot arbeidsverhoudinge in die hedendaagse Suid-Afrika: 'n Sisteemteoretiese perspektief

Bennie Linde

Bennie Linde, Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe,
WorkWell-navorsingseenheid, Noordwes-Universiteit

Opsomming

In hierdie akademiese beskouing word gestel dat Suid-Afrika 'n dualistiese benadering tot arbeidsverhoudinge toepas, waar bedingingskorporatisme amptelik gevolg word en ideologiese kollektiwisme nie-amptelik. Suid-Afrika is 'n lidstaat van die Internasionale Arbeidsorganisasie, wat Suid-Afrika dan ook verbind tot bedingingskorporatisme as arbeidsverhoudingebenadering. Hierdeur word arbeidsregulasies kollektief beding en die werkgewer en werknemer kan binne hierdie arbeidsregulasies met indiensname unieke arbeidsooreenkomste ingevolge die beginsels van bedingingskorporatisme onderhandel. Hierdie arbeidsregulasies, volgens die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998), onderskei ook tussen onbillike en billike diskriminasie. 'n Werkgewer mag slegs billik diskrimineer met die toepassing van inherente vereistes, om geskikte gekwalifiseerde werknemers te bepaal, en met die toepassing van regstellende aksie, om gelyke indiensneming na te streef.

Die land word sedert 1994 regeer deur 'n politieke party wat in 'n drieledige alliansie is, wat die grootste Suid-Afrikaanse vakverbond (tans COSATU) as arbeidsorganisasie, asook die Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party insluit. Die politieke ideologie wat deur hierdie regerende party nagestreef word, sluit daarom die arbeidsbelange in van hierdie arbeidsorganisasie (COSATU) – kollektiwisme – asook 'n prominente fokus op sosio-ekonomiese gelykheid deur 'n sosialistiese benadering (die SAKP). Vanuit hierdie invloed vorm twee politieke ideologiese aspekte tans deel van die politieke agenda en dialoog van die regerende party, naamlik “totale gelykheid” en “radikale sosio-ekonomiese transformasie”. Vanuit 'n arbeidsverhoudingebenadering kan die fokus op sosio-ekonomiese gelykheid 'n onderhandelingswanbalans veroorsaak in die arbeidsverhouding, waar die reg op die aanstelling van geskikte gekwalifiseerde werknemers om die inherente vereistes van die posisie te kan uitvoer, ingeperk word om totale gelykheid na te streef. So 'n benadering, waar kollektiewe ideologieë voorrang

geniet, is teenstrydig met die land se amptelike arbeidsverhoudingebenadering en kan sy lidstaat-status by die Internasionale Arbeidsorganisasie in die gedrang bring.

Alhoewel 'n balans tussen gelykheid, deur regstellende aksie, en die inherente vereistes van 'n posisie, deur die identifisering van geskikte gekwalifiseerde werknemers, beskerm word deur die huidige Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingebenadering, word totale gelykheid informeel bo inherente vereistes gestel, veral in die openbare sektor. Die nastrewing van gelykheidsdoelwitte word gereeld bo tradisionele definiëring van geskikte gekwalifiseerde kandidate geplaas en sleutelposisies word merendeels in hierdie sektore geormerk vir kaderontplooiing om “radikale sosio-ekonomiese transformasie” toe te pas. Hierdie benadering streef nie-amptelik na 'n kollektiewe ideologiese benadering – ideologiese kollektiwisme – as arbeidsverhoudingebenadering, eerder as die amptelike bedingingskorporatisme.

Trefwoorde: arbeidsregulasies; arbeidsverhoudingebenadering; bedingingskorporatisme; dualistiese benadering; ideologiese kollektiwisme; politieke ideologie

Abstract

The dualistic approach to labour relations in contemporary South Africa: A systems theory perspective

In this academic opinion, it is proposed that South Africa is applying a dualistic approach to labour relations, where bargained corporatism is officially followed and ideological collectivism unofficially. South Africa is a member state of the International Labour Organisation, which is committed to bargained corporatism as a labour relations approach. This approach reflects the negotiation of labour regulations within which the employer and employee can agree on unique employment contracts. These labour regulations also distinguish between unfair and fair discrimination, according to the Employment Equity Act (55 of 1998). An employer may only discriminate fairly in the application of inherent requirements to determine suitable qualified employees, and in applying affirmative action in pursuit of employment equity.

Therefore, the employer reserves the right to identify a suitable candidate for employment to meet the position's inherent requirements, but the employer may not discriminate directly or indirectly against such suitable candidates except for affirmative action purposes. This principle is in line with the labour relations approach of bargained corporatism, where the employer must meet certain minimum requirements for fair employment and may not unfairly discriminate against candidates and employees, but may set prerequisites for employees based on the inherent workplace requirements. In fact, the labour regulations create a playing field within which the employer can develop a unique labour relationship – a game plan – to allow market competitiveness.

The country has been governed since 1994 by a political party that is in a tripartite alliance, which includes the largest South African trade union federation. The political ideology pursued by this political party includes the labour interests of this labour organisation. Two prominent political ideological aspects are currently part of the political agenda and dialogue of the ruling party, being “total equality” and “radical socio-economic transformation”. From a labour

relations approach, the focus on socio-economic equality can create an imbalance, where the right to appoint suitable qualified employees to fulfil the inherent requirements of the position is limited by the pursuit of total equality. This political ideological approach is inconsistent with the country's official labour relations approach and could jeopardise its status as member state of the International Labour Organisation. The approach in itself is not irregular, since it forms part of the political party's independent operations. It does become irregular when these political ideologies are applied, while inconsistent with societal norms and, more specifically, the norms of the labour relations system.

The power balance between the employee and employer is based on the system principle, where the legislation and regulations are negotiated by the parties involved in this system, based on the various labour relations interests (Forsyth and Sutherland 2006). The three main players in the bargaining process – the employees with their union representatives, the employers with their employers' organisation representatives and the state through the Department of Employment and Labour as its main representative – form part of this three-tier labour relations system. Of course, this system does not function in isolation, as other systems, such as the socio-economic and political systems, mutually influence it. However, according to this system approach, each system is applied by unique processes and regulated by system-specific legislation (Casti 1981). In doing so, each system's main function should remain its main focus. In the case of the South African labour relations system, it should abide by the pursuit of economic development, social justice, labour peace and the democratisation of the workplace. A direct blending of system interests can have significant disruptive effects, as the balance of interests within a system can be disrupted.

Specific labour legislation sets out the labour regulations and extends the minimum prerequisites of a labour relationship that can be considered fair. Combining different, and also conflicting, system norms and values can disrupt the labour relations system to such an extent that it becomes dysfunctional. This principle does not ignore the overlap and interaction between systems, but emphasises the danger where system interests and norms are selectively applied to favour a specific role-player. Therefore, although labour and politics are essentially intertwined, different regulations are set for the functioning of these systems (Karvonen 2007). Political ideology is largely about how to grant power and to what purpose it should be used (Rosenberg 1956). From the South African context, as a democratic country, this means that a ruling political party in principle becomes the determinant of power. This does not happen without prescriptions, as the political system, such as the labour relations system, is based on regulations. The Constitution of the Republic of South Africa (1996) determines the political method in the country within which the ruling political power must be determined. This system allows that a political party can generate goals from promises made during elections to motivate voters to vote for the party. The political party's own ideological goals may not necessarily be applied if they contradict the constitutional regulations. This may mean that the ruling political party has obtained a voter mandate that contradicts the current constitutional system.

The implication of such a situation is that a group within the political party with specific beliefs, equitably considers this group's goals – trade union goals – to become the party's obligation in exchange for the group's votes. According to Taberner, Chambel, Curren and Arana (2009), these expectations and obligations refer to a normative contract; an informal collective agreement. In the case where the political party is successful and becomes the ruling party of the country, this labour group expects the normative expectations to become state policy; a social contract. Contrary to expectations of a normative contract, which is informal, the social

contract is societal norms that are formally regarded as the obligation of government to all citizens (Riley 2013), usually by legislation. Informal, vague and, sometimes, haphazard promises made as part of the voting campaigns in the political sphere have now changed to policy commitments in the formal labour relations system.

Labour organisations' interest lies with the employee and therefore this group strives for more power in the labour relationship (Esping-Andersen 2017). The duties of unions are to provide individual and collective representation to union members, to protect their rights and to try to negotiate the employee's interests. The employer and their representative organisations again have the right to appoint and dismiss employees fairly. Setting prerequisites for job applicants is part of these employer rights, allowing the employee to share the inherent requirements of the position. Trade unions also want more powers in determining redundancy, where it should rather be a principle of consensus, than an employer's right to dismiss fairly (Bogg 2016).

Although a balance between equality, through affirmative action, and inherent requirements of a position, through the identification of suitable qualified employees, is protected by the current South African labour relations approach, equality is informally set above inherent requirements, particularly in the public sector. Pursuit of total equality goals is often placed above the traditional definition of suitable qualified candidates and key positions are mostly earmarked in these sectors for the deployment to apply "radical socio-economic transformation". This approach unofficially pursues a collective ideological approach – ideological collectivism – as a labour relations approach, rather than the official bargained corporatism.

Ideological collectivism in South Africa exhibits the characteristics of prioritising total equality, especially with regard to employment equity in high-level and professional positions in all organisations. This pursuit of equality is linked to the political ideologies of the ruling political party and its alliance partners. It is also linked to the majority support of the ideologies as well as the support of labour organisations, as alliance partners. The political will of the collective consequently dominates the constitutional and labour law framework of South Africa. This approach includes inconsistencies with the current and official labour relations approach – bargained corporatism – which makes the application of ideological collectivism unofficial.

The application of ideological collectivism is already established in the South African public sector and this is not going to change easily. Rather, there will be collective efforts, in particular by the labour organisations, to consider and adopt legislative amendments where the employer has less control over who is appointed and dismissed, where consensus is required by negotiations for this. In doing so, this approach is legally justified as an attempt to replace the current bargained corporatism as a labour relations approach. The risk is that this approach – ideological collectivism – can cause international opposition that could end in the loss of member state status at the International Labour Organisation. Meanwhile, it can be assumed that a dualistic approach will continue to be realised in the South African society.

Keywords: bargained corporatism; dualistic approach; ideological collectivism; labour regulations; labour relations approach; political ideology

1. Agtergrond

Arbeidsverhoudinge, soos dit vandag bestaan, vorm 'n integrale deel van die samelewing en beïnvloed alle sferes daarin. In Suid-Afrika is daar meer as tien miljoen werknemers in formele dienskontrakte (StatsSA 2020a). Hierdie genoteerde indiensname, wat buitelandse en informele werknemers uitsluit, verteenwoordig 'n totale inkomstebegroting van 270 triljoen rand jaarliks (StatsSA 2020a) en die persoonlike belasting wat hieruit voortspruit is die grootste inkomstebron van die Suid-Afrikaanse regering. 'n Stabiele en gebalanseerde arbeidsverhoudingstelsel, onder andere, 'n gunstige omgewing vir buitelandse beleggings, entrepreneuriese welstandsontwikkeling, finansiële gelykheid, optimale grondstofontginning en samelewingsorde (Humphries en Rubery 1984). 'n Magsbalans tussen die werknemers- en werkgewerskorps is noodsaaklik vir 'n stabiele arbeidsverhouding, waarvoor billikheidsbeginsels nodig is, wat hierdie magsbalans reguleer (Clark 1981).

Die verwysing na 'n stabiele arbeidsverhoudingstelsel moet binne konteks geplaas word met internasionale norme wat as billike arbeidsverhoudinge beskou kan word. Hierdie norme word verweselik deur die Internasionale Arbeidsorganisasie; 'n 100-jarige liggaam van die Verenigde Nasies met 187 lidstate (ILO 2020). Hierdie organisasie stel arbeidstandaarde, ontwikkel beleidsrigtings en ontwerp programme wat die beginsel van "behoorlike werk" bevorder, deurdat konsensus bereik word deur die drieledige verteenwoordigerskorps – die regering, arbeid en werkgewers – van die lidstate (Swepston 2018). Lidstate verbind hulself met hierdie konvensies en aanbevelings van die Internasionale Arbeidsorganisasie, wat beteken dat 'n lidstaat die beginsels van billike arbeidsverhoudinge hiervolgens toepas in die land se arbeidsverhoudingstelsel (Baccini en Koenig-Archibugi 2014).

Die arbeidsverhoudingebenedering waarop die norme van die Internasionale Arbeidsorganisasie geskoei word, is bedingingskorporatisme (Cardoso en Gindin 2009; Linde 2019). Hierdie benadering aanvaar die outonome bedingingsprosesse geassosieer met onderhandelings in die diensverhouding, gebaseer op die beginsels van die vryemarkstelsel waar arbeidsvraag en -aanbod plaasvind, maar met inbegrip van nasionaal onderhandelde regulasies wat billikheidsbeginsels daarstel (Crouch 1983). Hierdie benadering beweeg weg van die individualistiese aard van suiwer kapitalisme, waar vrye handel deur individuele arbeidsvraag en -aanbod die arbeidsverhouding bepaal, na kollektiwisme, met die nastrewing van maatskaplike geregtigheid en gelykheid tussen individue.

Hierdie benadering laat toe dat unieke arbeidsverhoudinge kan realiseer, met die inperking van moontlike uitbuiting van enigiemand van die partye. Die benadering is verder gebaseer op die samelewingsstelselbeginsel dat arbeidsverhoudinge gereguleer word deur unieke norme vir hierdie arbeidsverhouding (Coccia 2018). Spesifieke arbeidswetgewing stel die billikheidsregulasies en brei uit oor wat die minimum voorvereistes is van 'n arbeidsverhouding wat as billik beskou kan word in hierdie samelewing. Natuurlik moet hierdie stelsel-unieke regulasies voldoen aan die Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, 1996 wat eksplisiet verbind word aan die internasionale arbeidsnorme (art. 23).

Suid-Afrika bevestig die land se amptelike arbeidsverhoudingebenedering as bedingingskorporatisme in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) (WAV) "om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die Republiek as 'n lidstaat van die Internasionale Arbeidsorganisasie aangeaan het" (art. 1(b)). Die WAV vorm verder die billikheidsbeginsels vir arbeidsverhoudinge in die land, waarbinne die werknemers en werkgewers, met hul onderskeie verteenwoordigers,

diensoreenkomste kan onderhandel. So 'n arbeidsverhoudingebenadering aanvaar die magsbalansbeginsels in die verhouding tussen die werkgewer en werknemer, mits dit binne die arbeidsregulasies plaasvind. Dit laat unieke diensverhoudinge toe, mits dit volgens die sosiale norme billik is.

2. Die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingebenadering

Die beginsel van 'n onderhandelingsmagbasis tussen die werknemer en werkgewer word in Suid-Afrika aanvaar, met inagneming van regulasies wat dit beheer deur wetgewing en kollektiewe ooreenkomste; 'n beginsel wat gedeel kan word op kollektiewe en individuele vlakke van onderhandelingsmagte (Bonvin 2012). Die WAV reguleer die beginsels van kollektiewe bedinging (Hoofstuk 3), wat organiseringsregte van die werknemer en werkgewer, insluitende verteenwoordigingsmagte vir hierdie partye, uiteensit. Dit laat toe dat gereguleerde onderhandelinge in Suid-Afrika kan plaasvind, asook dat geskille weens onderhandelingsdooiepunte verwys kan word vir beslegting deur die amptelike geskilbeslegtingsmeganisme (Bhorat, Pauw en Mncube 2009). Suid-Afrika pas sedert 1995, met die promulgering van die WAV, bedingingskorporatisme toe as amptelike arbeidsverhoudingebenadering.

Hierdie kollektiewe bedingingstelsel laat toe dat die onderskeie partye van die arbeidsverhouding vrylik mag onderhandel, wat kan lei tot stakings en uitsluitings, maar dit moet wel binne die arbeidsregulasies plaasvind. Die uniekheid van verwagtinge en verpligtinge word dus in die onderskeie arbeidsverhoudinge erken. Hierdie uniekheid word veral raakgesien in die inherente vereistes van posisies, mits dit aan die algemeen ooreengekome beginsels van billikheid voldoen. Arbeidsvraag en -aanbod is in ons benadering dus nie verbonde aan 'n totale vryemarkbeginsel nie, maar onderhandelinge word wel toegelaat. Die vlak van onderhandelde ooreenkomste bepaal die impak daarvan, waar nasionale onderhandelinge, meestal deur die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad, in arbeidswette vergestalt word (Gostner en Joffe 1998). Deur hierdie nasionale vlak van onderhandelinge verander kollektiewe belange na nasionale regte – die sosiale kontrak.

Dit impliseer dat individue nie meer hierdie belange self hoef te onderhandel in 'n individuele ooreenkoms, soos binne 'n totale kapitalistiese vryemarkbenadering nie, maar dat dit 'n minimum vereiste – 'n arbeidsreg – as samelewingsnorm geword het. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) reguleer hierdie nasionale minimumvereistes vir indiensneming, terwyl die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998) (WGI) regulasies daarstel om onbillike diskriminasie teen te staan, maar ook billike diskriminasie definieer. Die WGI bepaal dat daar slegs twee redes vir billike diskriminasie in die werkplek bestaan, te wete weens die inherente vereistes vir die posisie, asook vir regstellende aksies tydens indiensneming. Die doel van die WGI is om unieke vereistes vir 'n pos toe te laat, maar om te keer dat hierdie inherente vereistes misbruik word om diskriminasie teen geslag, ras, geloof en ander aspekte toe te laat (art. 6).

Die werkgewer behou dus die reg om 'n geskikte kandidaat te identifiseer vir indiensneming om aan die posisie se inherente vereistes te voldoen, maar die werkgewer mag nie direk of indirek teen sulke geskikte kandidate diskrimineer, buiten vir regstellendeaksie-doeleindes nie. Hierdie beginsel is in lyn met die arbeidsverhoudingebenadering van bedingingskorporatisme, waar die werkgewer moet voldoen aan sekere minimum vereistes vir indiensname, asook nie

onbillik mag diskrimineer teen kandidate en werknemers nie, maar wel voorvereistes kan stel vir werknemers, gebaseer op die inherente vereistes van die werkplek. Inderwaarheid skep die arbeidsregulasies 'n speelveld, waarbinne die werkgever 'n unieke arbeidsverhouding – 'n wedstrydplan – kan ontwikkel. Hierdie beginsel is 'n belangrike eienskap van bedingings-korporatisme as arbeidsverhoudingebenadering, aangesien dit billikebeginsels bepaal, sonder dat die staat rigied voorskriftelik raak aan die werkgever oor wie aangestel moet word.

3. Arbeidsverhoudinge as deel van die sisteembenadering

Die balans van mag binne die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge sluit daarom in dat, op individuele vlak, die werknemer sekere minimum regte het, wat onbillike diskriminasie verbied. Die teendeel is dat die werkgever die inherente vereistes vir poste kan identifiseer om geskikte gekwalifiseerde werknemers te kan aanstel (WGI, art. 6(2)(b)), asook gesag kan toepas tydens die werknemer se uitvoering van hierdie take (WAV, Bylaag 8). Op kollektiewe vlak het werknemers die mag om hul arbeid te kan weerhou weens arbeidsgeskille van belang, deur die toepassing van beskermde stakings (Van Heerden 2011). Die werkgever het die reg om dissipline toe te pas, deur dissiplinêre prosedures, waar 'n staking onbeskerm is en kan ook reageer met uitsluitings (WAV, Bylaag 8(3)). Hierdie beginsels vir die magsbalans in arbeidsverhoudinge is nodig vir Suid-Afrika om, soos gestel in die WAV, “ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder” (art. 2). Dit is ook noodsaaklik vir Suid-Afrika om te voldoen aan die konvensies (onder andere Konvensie 111) van die Internasionale Arbeidsorganisasie om 'n lidstaat daarvan te wees (Nielsen 1994).

Hierdie magsbalans is op die sisteembeginsel gegrond, waar die wetgewing en regulasies deur die betrokke partye binne hierdie sisteem beding word, gebaseer op die onderskeie arbeidsverhoudingebelange (Forsyth en Sutherland 2006). Die drie hoofspelers in die bedingingsproses, die werknemers met hul vakbondverteenvoerders, die werkgevers met hul werkgeversorganisasieverteenvoerders en die staat deur die Departement van Indiensneming en Arbeid as hoofverteenvoerder, vorm dus deel van hierdie drieledige arbeidsverhoudingestelsel. Natuurlik funksioneer hierdie sisteem nie in isolasie nie, aangesien ander sisteme, soos die sosio-ekonomiese en politieke sisteme, dit wedersyds beïnvloed. Volgens hierdie sisteembenadering word elke sisteem egter deur unieke prosesse toegepas, asook deur spesifieke wetgewing gereguleer (Casti 1981).

3.1 Sisteemoutonomieit

Elke sisteem behou die relevante hoof funksie en behoort op die hoof belang daarvan gefokus te bly. In die geval van die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel behoort die hoof funksie te bly fokus op die nastrewing van ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek (WAV, art. 1). 'n Direkte vermenging van sisteembelange kan wesenlike ontwrigtende invloede op die sisteem hê, aangesien die balans van belange binne 'n sisteem daardeur ontwrig kan word. Vermenging van sisteem-norme en -waardes, soos waar geloofsnorme arbeidsverhouding-norme vervang, kan die sisteemorde in so 'n mate ontwrig, dat dit wanfunksioneel raak. Dit hou dan ook die moontlikheid in dat uitbuiting toegelaat word, onder die dekmantel van sisteemuniekheid. Hierdie beginsel ontken nie die oorvlueling en interaksie tussen sisteme nie, maar beklemtoon

die gevaar waar sisteembelange en norme selektief toegepas word om 'n rolspeeler te bevoordeel. So is arbeid en politiek wesenlik vervleg, maar word onderskeie regulasies vir die funksionering van hierdie sisteme bepaal (Karvonen 2007). 'n Politieke party, as denkbeeldige voorbeeld, wat vrye internasionale beweging nastreef, mag nie onwettige immigrante aanstel, slegs omdat dit die party se ideologie is nie.

Dit beteken dat in 'n omgewing waar die sisteembenadering toegepas word, sisteme deur unieke regulasies teen teenstrydige belange beskerm word. Politieke ideologieë wat teenstrydig is met die huidige grondwet kan dus, met die beskerming van vryheid van spraak, uitgespreek word om mag te verkry wat die toepassing daarvan kan laat plaasvind en die grondwet kan verander. Totdat hierdie vernuwende ideologie deur kollektiewe bedinging met beleide en regulasies beskerm word, kan dit nie teenstrydig met huidige benaderings toegepas word nie, aangesien dit onwettig sal wees. Die amptelike Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingsesisteem word dus beskerm deur beleide en regulasies vanuit 'n bedingings korporatistiese benadering en 'n bedingingsproses moet eers sistemies plaasvind alvorens hierdie benadering met teenstrydige ideologieë vervang kan word. Dit beteken nie dat vernuwende denkrytings nie verbeteringe in die arbeidsverhouding kan veroorsaak nie, maar wel dat die huidige arbeidsverhoudingsesisteem nie ontwikkel is daarvoor nie. Nuwe arbeidsverhoudingsesisteme kan eers as deel van 'n sosiale kontrak opgestel word. So het dit die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingsesisteem twee jaar geneem om in 1997 gereed te wees vir die toepassing van die WAV, wat alreeds in 1995 gepromulgeer is. Die beleid was dus eers kollektief beding, waarna die sisteem verander en ontwikkel is, alvorens die nuwe benadering toegepas is.

3.2 Arbeidsverhoudinge en politieke ideologieë

'n Oorspoeling van ander sisteembenaderings, -norme en -belange in die toepassing van die arbeidsverhoudingsesisteem kan wanfunksionering binne die betrokke sisteem veroorsaak, waar dit binne die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingsesisteem internasionale implikasies kan hê, veral ten opsigte van internasionale handel. Suid-Afrika moet volstaan by die Internasionale Arbeidsorganisasie se arbeidstandaarde, beleidsrigtings en programme om 'n lidstaat daarvan te bly. Indien die staat afwyk van beleidsrigtings geassosieer met hierdie organisasie, sal Suid-Afrika se status as lidstaat daarvan heroorweeg word. Politieke ideologieë wat deur die staat nagestreef word behoort versoenbaar te wees met die amptelike arbeidsverhoudingebenadering van bedingings korporatisme.

'n Politieke ideologie handel grootliks oor hoe om mag toe te ken en vir watter doel dit gebruik moet word (Rosenberg 1956). Vanuit die Suid-Afrikaanse konteks, as demokratiese land, beteken dit dat 'n regerende politieke party in beginsel die magsbepaler word. Dit vind nie sonder voorskrifte plaas nie, aangesien die politieke sisteem, soos die arbeidsverhoudingsesisteem, vanuit onderhandelde regulasies geskied. Hoofstuk 3, 4, 5, 6 en 7 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996) bepaal die politieke meganismes in die land, waarbinne die magsbepaling van die regerende politieke party moet plaasvind. Hierdie sisteem laat 'n situasie toe waar 'n politieke party doelwitte kan genereer uit beloftes wat tydens verkiesings gemaak word om kiesers te motiveer om die party te verkies. Die politieke party se eie ideologiese doelwitte kan nie noodwendig toegepas word, indien dit teenstrydig is met die grondwetlike regulasies nie, tensy die grondwet verander. Dit kan daarop neerkom dat die regerende politieke party 'n kiesersmandaat verkry het, wat nie volgens die huidige politieke sisteem toegepas kan word nie.

Hierdie kloof tussen 'n regerende politieke party se doelwitte en die uitvoeringsmoontlikhede daarvan word verder verdiep, wanneer die politieke partye noue bande het met arbeidsorganisasies (Baccaro, Hamann en Turner 2003), asook koalisies het met sosialistiese partye. In so 'n geval vorm die eensydige belange van die werknemers 'n integrale komponent van die politieke ideologie wat die party nastreef, aangesien arbeidsbelange deel vorm van die politieke party se beleid en dialoog. Verder word totale sosio-ekonomiese gelykheid ook nagestreef vanuit 'n sosialistiese ideologie. Indien die politieke party, as regeerder, nie aan die verwagting voldoen van hierdie sosialistiese en arbeidsbelange wat geskep is tydens partybeleidopstelling nie, kan hierdie politieke party veral die arbeiderstem van die alliansie arbeidsorganisasies verloor en sodoende politieke mag verloor (Esping-Andersen 2017). Dit plaas 'n politieke party wat swaar steun op die stem van georganiseerde arbeid in 'n moeilike situasie, veral waar die mandaat wat aan die politieke party deur arbeid toegesê is, teenstrydig is met regeringsbeleid en die arbeidsverhoudingebenadering van die land.

3.3 Botsende arbeidsverhoudingebelange

Die implikasie van so 'n situasie is dat 'n groep (die verteenwoordigers van die vakbond-federasie) binne die politieke party se spesifieke oortuigings, gebaseer op hierdie groep se doelwitte – vakbonddoelwitte – die verpligting word van die party in ruil vir die stemme van hierdie groep. Volgens Taberner, Chambel, Curren en Arana (2009) verwys hierdie verwagtinge en verpligting na 'n normatiewe kontrak; 'n informele kollektiewe ooreenkoms. Die ervarende verwagtinge van hierdie groep is 'n realiteit, nieteenstaande die informele formaat van die normatiewe kontrak. In die geval waar die politieke party suksesvol is en die regerende party van die land word, verwag hierdie groep dat die normatiewe verwagtinge verander in staatsbeleid; 'n sosiale kontrak. Anders as die verwagtinge van 'n normatiewe kontrak, wat informeel is, is die sosiale kontrak samelewingsnorme wat formeel geag word as belofte van die regering aan al die burgers (Riley 2013), gewoonlik deur onderhandelde wetgewing. Informele, soms lukrake, beloftes wat as deel van stemwerwing in die politieke sfeer gemaak is, het nou verander na beleidsverpligtinge in die amptelike arbeidsverhoudingebestel.

Arbeidsorganisasies se belang lê by die werknemer en daarom streef hierdie groep na meer mag in die arbeidsverhouding (Esping-Andersen 2017). Vakbonde se pligte is om individuele en kollektiewe verteenwoordiging aan vakbondlede te voorsien, hul regte te beskerm en te poog om die werknemer se belange te onderhandel. Die werkgewers en hul verteenwoordigende organisasies het weer die reg om werknemers billik aan te stel en te ontslaan. Om voorvereistes te kan stel vir aansoekers om 'n posisie, is deel van hierdie werkgewerregte, sodat die werknemer aan die inherente vereistes van die posisie kan voldoen. Vakbonde wil ook oor meer magte beskik in die bepaling van ontslag, waar dit eerder 'n beginsel van konsensus moet wees, as 'n reg van die werkgewer om billik te kan ontslaan (Bogg 2016).

'n Regering binne 'n grondwetlike demokratiese bestel, met bedingingskorporatisme as die amptelike arbeidsverhoudingebenadering, kan nie 'n eensydige arbeidsgeoriënteerde politieke benadering nastreef nie, aangesien dit teenstrydig met internasionale eise sal wees, asook 'n wesenlike staatsinkomste kan beïnvloed. Dus word onrealistiese politieke verwagtinge van meer kollektiewe magte vir arbeidsbelange en sosio-ekonomiese gelykheid nie noodwendig amptelik toegepas in regeringsbeleide nie. Twee stelling politieke retoriek wat gereeld in Suid-Afrika gebruik word en sulke verwagtinge kan bevorder, is “radikale sosio-ekonomiese transformasie” en “totale gelykheid” (Desai 2018). Dit is prominente beleidsverwysings in die

huidige Suid-Afrikaanse politieke sfeer, waarna verskeie politieke partye verwys. Daar bestaan egter nie konsensus oor waarna hierdie onderskeie begrippe verwys nie.

Diskoers oor hierdie samelewingsaspekte is noodsaaklik in 'n land met van die grootste sosio-ekonomiese ongelykheid ter wêreld, insluitend 'n hoë werkloosheid- en armoedekoers (De Juan en Wegner 2019). Die dringendheid wat bestaan vir Suid-Afrika om hierdie wesenlike ongelykhede aan te spreek, laat toe dat die interpretasie van sosio-ekonomiese veranderings en gelykheid wesenlik verskil. Aan die een kant is daar 'n persepsie dat regeringstekortkominge en swak dienslewering die oorsaak van 'n vergrote sosio-ekonomiese ongelykheid in die land is, eerder as dat daar radikale beleidsveranderinge benodig word; laasgenoemde 'n ander uiterste beskouing gebaseer op die nalatenskap van Apartheid (Masiya, Davids en Mangai 2019).

3.4 Diensgelykheid teenoor -geskiktheid

Een oplossing, vanuit 'n arbeidsverhoudingeperspektief, is dat die regering sterker optree ten gunste van indiensnemingsgelykheid, buiten die huidige vereistes van die arbeidswetgewing, en spesifiek die WGI. Dit beteken dat regstellende aksie geprioritiseer word bo inherente vereistes van die posisie. So 'n klemverskuiwing sal meebring dat die WGI aangepas word sodat inherente vereistes nie meer as billike diskriminasie beskou word nie, of ten minste beperk word. So 'n vlak van staatsinmenging sal die magsbalans tussen werkgewer en werknemer ontwig, waar die reg om 'n geskikte werknemer aan te stel die werkgewer ontnem sal word. Hierdie arbeidsverhoudingebenadering verwys na staatskorporatisme, waar die staat nie slegs regulasies vir billike indiensneming aandui nie, maar indiensname en drakoniese diensbepalings afdwing. Hiermee verander die staat se arbeidsverhoudingstatus van 'n sekondêre na primêre rol, waar die regering loopbane en indiensneming bepaal.

So 'n arbeidsverhoudingebenadering streef totale sosio-ekonomiese gelykheid na, eerder as billike gelyke geleentheid. In die uiterste weergawe van hierdie benadering sal die staat bepaal wie opgelei en aangestel moet word, wat die inherente vereistes van die posisie is, asook die diensvoorwaardes, wat die besoldiging van die werknemer insluit (Zhang 1997). 'n Kommunistiese staatsbenadering is die enigste politieke sisteem waarin totale staatskorporatisme kan plaasvind, sonder die erkenning van 'n vryemarkstelsel en private eienaarskap (Groot 2004). Dit is dus 'n teenstrydige konsep om totale gelykheid tesame met 'n vryemarkstelsel na te streef, aangesien die sisteem toepaslik moet wees vir die benadering. Suid-Afrika kan nie bekostig om die narratief van "radikale sosio-ekonomiese transformasie" en "totale sosio-ekonomiese gelykheid" na te streef vanuit staatskorporatisme as die arbeidsverhoudingebenadering nie, aangesien dit teenstrydig is met die huidige bedingingskorporatistiese benadering. Weer eens beteken dit nie dat vernuwende benaderings nie oorweeg moet word om huidige ongelykheid aan te spreek nie, maar dat sistemiese veranderings van die sosiale kontrak moet plaasvind alvorens die arbeidsverhoudingstelsel kan verander.

Politiese ideologiese verwysings na 'n arbeidsverhoudingebenadering in Suid-Afrika wat geassosieer word met staatskorporatisme, insluitend totale gelykheid en radikale verandering van privaat eienaarskap, is nie in die huidige sisteem haalbaar nie. Dit is deel van die normatiewe verwagtinge van groepe geassosieer met arbeidsbelange, eerder as beleidsrealiteite, veral in die privaat sektor. Staatskorporatisme as arbeidsverhoudingebenadering is ook teenstrydig met die konvensies van die Internasionale Arbeidsorganisasie, wat beteken dat 'n land wat dit ondersteun en toepas sy lidstaatstatus kan verloor, wat katastrofiese gevolge vir internasionale verhoudinge en beleggings sal hê (Hughes en Haworth 2011). Suid-Afrika het ook sedert die

bevestiging van bedingingskorporatisme as amptelike arbeidsverhoudingebenadering met die promulgering van die WAV in 1995 geen aanduidings getoon dat daar beplan word om hierdie benadering amptelik te verander nie. Die toepassing van staatskorporatisme en ideologiese kollektiwisme as alternatiewe arbeidsverhoudingebenadering gaan nie in die toekoms die huidige benadering amptelik vervang nie, maar dit verander nie die prominente verwagtinge dat die beginsels van radikale ekonomiese transformasie en totale sosio-ekonomiese gelykheid wel toegepas moet word nie. Dit veroorsaak dat 'n alternatiewe arbeidsverhoudingebenadering nie-amptelik toegepas word.

3.5 'n Nie-amptelike ideologiese arbeidsverhoudingebenadering

In plaas daarvan dat die amptelike arbeidsverhoudingebenadering sistemies aangepas word, word politieke ideologieë eerder nie-amptelik toegepas in die werkplek waar die regerende party ook as die werkgever magte het, naamlik in die staatsdepartemente en staatsondernemings. Dit is dan moontlik om inherente vereistes, diensvoorwaardes en die bestuur van die diensverhouding informeel aan te pas, eerder as om die nasionale en internasionale risiko's te neem, wat met die amptelike eensydige verandering van die grondwet en arbeidswetgewing geassosieer word. Hierdeur hoef staatskorporatisme nie toegepas te word nie, aangesien die staat as werkgever ideologiese benaderings in die diensverhouding kan uitvoer. Hierdie benadering is sigbaar in staatsdepartemente en staatsondernemings, waar die onderskeid tussen die arbeidsverhoudingestelsel, met die staat as werkgever, en die politieke stelsel vervaag het. Dit is veral die afgelope dekade opgemerk, waar sleutelposisies van staatsondernemings se inherente vereistes afgewater is vir die doel van kaderontplooiing (Dunn, Englebert, Krasno en Szeli 2019).

Die motivering vir party sulke aanstellings blyk eerder gebaseer te wees op politieke ideologiese sienings, as op die inherente vereistes van die posisies as sodanig. Aanstellingsvoorvereistes in die openbare instellings is ook nie slegs beperk tot sleutelposisies nie. Crewson (1995) dui aan dat oor die algemeen die voorvereistes vir aanstellings in die privaat sektor aansienlik hoër is as dié vir soortgelyke posisies by staatsinstellings. 'n Benadering waar inherente vereistes verminder word in die nastrewing van gelykheid in die verteenwoordiging van die openbare sektor se personeelkorps, vergestalt 'n wesentlike impak op die effektiwiteit van die dienslewering van sulke werkplekke.

Die Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid (2020) toon aan dat die samestelling van hoëvlak- en professionele werknemers in die Suid-Afrikaanse privaat sektor heelwat anders is as in die openbare sektor, aangesien wit mans buite proporsie verteenwoordig word op hierdie vlakke in die privaat sektor. Inderwaarheid is die profiel van hierdie vlakke in die openbare en privaat sektor die teenoorgestelde van mekaar. Dit blyk dat waar die openbare sektor veral die rasverteenvoording van die land bereik het, die privaat sektor se verteenwoordiging in hoëvlak- en professionele posisies verteenwoordigend is van die rasprofiel van kwalifikasies (StatsSA 2020b). In StatsSA (2020b) se publikasie word aangedui dat bykans 50% (48,3%) van wit Suid-Afrikaners in 2018 tersiêre kwalifikasies gehad het, teenoor 12% van hul swart eweknieë. Wat professionele en verdere kwalifikasies betref, word hierdie kloof verder vergroot. Suid-Afrika bevind homself in 'n situasie waar die land se werkerskorps nie as eenvormig beskou kan word nie, met 'n privaat sektor wat meer op "geskikte kwalifikasies" fokus en 'n openbare sektor wat meer op "gelykheid" fokus; 'n dualistiese arbeidsverhoudingebenadering. 'n Empiriese studie om die oorsake en implikasies van hierdie wesenlik verskillende statistieke tussen privaat- en openbaresektoraanstellings te ondersoek sal vir seker beter duidelikheid

lewer daarvoor. Dit blyk dat die benadering van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika op verskillende toepassings van billike diskriminasie fokus, te wete op inherente vereistes en gelyke indienseneming.

4. Ideologiese kollektiwisme as nie-amptelike arbeidsverhoudingebenadering

Dit blyk dat daar wesenlik verskillende klem geplaas word op twee prominente aspekte binne die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel, gebaseer op die WGI, te wete die werkgewer se reg om geskikte gekwalifiseerde werknemers te eien en aan te stel – inherente vereistes – en die plig van werkgewers om gelykheid na te streef in aanstellings – indiensenemingsgelykheid en regstellende aksie. Hierdie stelling is ’n veralgemening, gebaseer op beide sektors se totale profiele, waar daar natuurlik verskeie departemente en besighede is wat die balans tussen hierdie twee aspekte bereik.

Hierdie veralgemeende situasie ten opsigte van die twee verskillende sektors laat heelwat arbeidsverhoudingeperspektiewe toe, waar die privaat sektor aandui dat daar ’n gewilligheid by die werkgewers bestaan om gelykheid na te streef, maar dat die skool- en hoër onderwysstelsel nie genoegsame geskikte gekwalifiseerde kandidate lewer om hierdie doelwit te bereik nie, asook dat hierdie sektor verbind is tot die wetgewing wat dit toepas. Vanuit politieke oorde word weer sterk geargumenteer dat die statistiek van ongelyke verteenwoordiging in die privaat sektor aantoon dat veral rassediskriminasie steeds by besighede plaasvind en dat hulle nie tot ’n gelyke samelewing verbind is nie. Met laasgenoemde blyk daar ’n frustrasie by die regering te wees dat ’n wet (die WGI, 55 van 1998) wat al vir twee dekades toegepas word nog nie gelykheid in ras- en geslagsverteenvoording in die privaat sektor laat realiseer het nie.

Hierdie frustrasie is sigbaar in die nastrewing van wetswysigings wat strenger verteenwoordigingsriglyne en die toepassing daarvan stel. Inderwaarheid word die klem hierdeur geskuif van gelykheidsdoelwitte na verpligte sektorale getalleteikens, soos deur die Minister van Arbeid bepaal kan word. Die voorgestelde wysigingswet (*Employment Equity Amendment Bill*, bl. 3) stel wel steeds voor dat geskikte gekwalifiseerde werknemers steeds aan hierdie doelwitte gekoppel word. Dit spreek egter nie die argument aan dat daar steeds nie genoegsame geskikte gekwalifiseerde kandidate uit die aangewese groepe in die huidige arbeidsmark beskikbaar is om so ’n keuse uit te oefen nie. Die aanname is dat inherente vereiste, as ’n tipe billike diskriminasie, die onderspit sal moet delf vir regstellende aksie, as die ander vorm van billike diskriminasie. Politieke retoriek dat skoling en amptelike opleiding oorskot word en natuurlike talent onderskat word, is gereeld die afgelope dekade geopper. Hierdie benadering is wel geensins amptelik vir aanpassings aan arbeidsregulasies nagestreef nie.

Dit is duidelik dat die politieke ideologie van totale gelykheid deur radikale sosio-ekonomiese transformasie deur indienseneming alreeds informeel toegepas word, hoofsaaklik in die openbare sektor. Hierdie benadering vereis dat inherente vereistes minder belangrik geag word as gelykheid (spesifiek van ras en geslag) deur regstellende aksie. Dit is ook sigbaar in die openbare sektor waar sleutelposisies eerder vakant gelaat word as om nie-aangewese groepe daarin aan te stel, sodat gelykheidsdoelwitte bereik word (BusinessTech 2016). Die resultaat van hierdie benadering is dat gelykheidsverslae meer agting ontvang as produktiwiteit, dienslewering en die bereiking van minimumvereistes van posisies. Die realiteit van hierdie benadering is ’n groot en lomp openbare werksmag met hoë, soms onrealistiese, eise gebaseer

op informele normatiewe verwagtinge wat met min strafmaatreëls nie voldoende dienste lewer nie. Verder word hierdie arbeidsverhoudingebenadering bestuur deur 'n regering wat nie 'n kloof tussen die politieke en arbeidsverhoudingese sisteem – werkplek – toelaat nie, sodat politieke gekoesterde belange afgewentel word na die openbare sektor se diensverhouding. Volle prestasie in die toepassing van inherente vereistes word dan ook bestuur deur dieselfde werkgewer wat minder ag slaan daarop, as op gelykheid.

Hierdie belange word gedryf en ondersteun deur die arbeidsorganisasies wat politieke alliansies met die regerende politieke party het. Daardeer word ideologiese beleidsverklarings gemaak wat verwagtinge skep by hierdie arbeidsorganisasies. Die toepassing van arbeidsverhoudinge in die openbare sektor moet vanuit die verwysingsraamwerk beskou word dat die oorgrote arbeidsmag daarin kollektief aanvaar dat hierdie politieke ideologieë toegepas moet word in hierdie arbeidsmark, al is dit teenstrydig met arbeidsregulasies. Wanneer die arbeidsorganisasies ervaar dat die regerende party teenstrydig met die alliansieooreenkomste optree, word arbeidsoptrede toegepas deur grootskaalse stakings, hetsy beskermd of onbeskermd. Hierdie arbeidsoptrede spoel gereeld oor na gemeenskapsonrus. Dit gebeur ook op nasionale vlak, waar openbare protesaksies hierdie ervaarde kollektiewe onreg oordra.

Dit gebeur ook dat die arbeidsorganisasies hul alliansie met die politieke party heroorweeg, wanneer daar gevoel word dat die arbeidersbelange nie genoegsame aandag van die regering ontvang nie; 'n dreigement wat in 2014 realiseer het toe Numsa met sy meer as 340 000 lede van Cosatu afgesplinter het (Ngomba 2017). Hierdie kollektiewe mag in die politieke sfeer kompliseer arbeidsverhoudinge, veral in die openbare sektor. Staatsdepartemente en ondernemings in staatsbesit, soos Eskom, ervaar enorme kollektiewe druk om nie afleggings te oorweeg nie. Personeelbesnoeiings is vir seker nie gewenste uitkomst vir enige werkgewer nie, maar dit bly 'n reg van 'n organisasie om dit te oorweeg en toe te pas, mits dit binne die arbeidswette plaasvind, hoofsaaklik gereguleer deur artikel 189 van die WAV. Meestal is die alternatief dat die onderneming sluit, wat in elk geval lei tot ontslag. In staatsondernemings en -departemente word reddingsboei vanuit die staatskoffers eerder oorweeg, wat die arbeidsorganisasies in hierdie sektor heelwat meer mag gee as in die privaat sektor. Die arbeidsalliansie herinner die regering onmiddellik indien dit ervaar word dat politieke verwagting, al is dit informele – normatiewe – beloftes, nie nagekom word nie, gewoonlik deur nasionale arbeidsoptredes.

5. Slotopmerkings

Hierdie situasie plaas die regerende politieke party onder druk om die politieke ideologieë wat ondersteun word deur die alliansiepartye, insluitend die arbeidsorganisasies, toe te pas, al is dit teenstrydig met die grondwetlike verpligtinge van die regering. Dit veroorsaak dat die ideologieë nie-amptelik toegepas word. Hierdie benadering streef ideologiese kollektiwisme na, wat gedefinieer kan word as 'n arbeidsverhoudingebenadering waar groepsbelange vanuit 'n politieke perspektief die basis vorm van ekonomiese of politieke beleid. Hierdie benadering vind nie-amptelik plaas, aangesien die amptelike toepassing daarvan teenstrydig sal wees met die amptelike arbeidsverhoudingebenadering van bedingingskorporatisme. Laasgenoemde word vergestalt deur amptelike regulasies wat verbind word met internasionale arbeidsverhoudingennorme, soos gestel deur die Internasionale Arbeidsorganisasie en ingesluit in die grondwet.

Ideologiese kollektiwisme in Suid-Afrika vertoon die eienskappe van prioritisering van totale gelykheid, veral ten opsigte van indiensgelykheid in hoëvlak- en professionele posisies in alle organisasies. Hierdie nastrewing van gelykheid is gekoppel aan die politieke ideologieë van die regerende politieke party en die alliansievennote daarvan. Verder is dit gekoppel aan die meerderheidsteun van die ideologieë en ook die ondersteuning van arbeidsorganisasies, as alliansievennote. Die politieke wil van die kollektief oorheers dus die grondwetlike en arbeidsregtelike raamwerk van Suid-Afrika, sonder dat dit beding word as nuwe amptelike beleid en arbeidsverhoudingebenadering. Hierdie benadering sluit teenstrydighede in met die huidige en amptelike arbeidsverhoudingebenadering – bedingingskorporatisme – wat die toepassing daarvan nie-amptelik maak.

Die toepassing van ideologiese kollektiwisme is alreeds gevestig in die openbare sektor en dit gaan nie maklik in hierdie sektor verander nie. Daar gaan eerder kollektiewe pogings wees, veral deur die arbeidsorganisasies, om wetswysigings te oorweeg en aanvaar waar die werkgewer minder beheer het oor wie aangestel en ontslaan word, waar konsensus deur onderhandelings hiervoor benodig word. Hierdeur word hierdie benadering wetlik geregverdig as pogings om die huidige bedingingskorporatisme as arbeidsverhoudingebenadering te vervang. Die risiko hiervan is dat hierdie benadering – ideologiese kollektiwisme – internasionale teenstand kan kry wat kan eindig in die verlies van lidstaatstatus by die Internasionale Arbeidsorganisasie. Intussen kan aanvaar word dat 'n dualistiese benadering verder in die Suid-Afrikaanse samelewing gaan realiseer.

Bibliografie

- Baccaro, L., K. Hamann en L. Turner. 2003. The politics of labour movement revitalization: The need for a revitalized perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1):119–133.
- Baccini, L. en M. Koenig-Archibugi. 2014. Why do States Commit to International Labor Standards: Interdependent Ratification of Core ILO Conventions, 1948–2009. *World Politics*, 66:446.
- Bhorat, H., K. Pauw en L. Mncube. 2009. Understanding the efficiency and effectiveness of the dispute resolution system in South Africa: An analysis of CCMA data. *Development Policy Research Unit DPRU Working Paper*, 09:137.
- Bogg, A. 2016. Beyond neo-liberalism: The Trade Union Act 2016 and the authoritarian state. *Industrial Law Journal*, 45(3):299–336.
- Bonvin, J. M. 2012. Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(1):9–18.
- BusinessTech. 2014. SA government offering incentives to keep whites out of jobs. 26 Junie. <https://businesstech.co.za/news/government/61393/sa-government-offering-incentives-to-keep-whites-out-of-jobs> (30 April 2020 geraadpleeg).

- Casti, J. 1981. Systemism, system theory and social system modeling. *Regional Science and Urban Economics*, 11(3):405–24.
- Cardoso, A. en J. Gindin. 2009. *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*. Genève: ILO.
- Coccia, M. 2018. World-System Theory: A sociopolitical approach to explain world economic development in a capitalistic economy. *Journal of Economics and Political Economy*, 5(4):459–65.
- Clark, G. L. 1981. The employment relation and spatial division of labor: a hypothesis. *Annals of the Association of American Geographers*, 71(3):412–24.
- Crewson, P. E. 1995. A comparative analysis of public and private sector entrant quality. *American Journal of Political Science*, 628–39.
- Crouch, C. 1983. Pluralism and the new corporatism: a rejoinder. *Political studies*, 31(3):452–60.
- De Juan, A. en E. Wegner. 2019. Social inequality, state-centered grievances, and protest: Evidence from South Africa. *Journal of Conflict Resolution*, 63(1):31–58.
- Desai, A. 2018. The Zuma moment: between tender-based capitalists and radical economic transformation. *Journal of Contemporary African Studies*, 36(4):499–513.
- Dunn, K. C., P. Englebert, J. Krasno en E. Szeli. 2019. *Inside African Politics*. Boulder, Colorado: Lynne Rienner Publishers, Incorporated.
- Employment Equity Amendment Bill. 2020. 20 Julie. *Staatskoerant No. R. 789*.
- Esping-Andersen, G. 2017. *Politics against markets: The social democratic road to power*. Woodstock, Engeland: Princeton University Press.
- Forsyth, A. en C. Sutherland. 2006. Collective labour relations under siege: The Work Choices legislation and collective bargaining. *Australian Journal of Labour Law*, 19(2):183–197.
- Gostner, K. en A. Joffe. 1998. Negotiating the future: Labour's role in NEDLAC. *Law, Democracy & Development*, 2(1):131–51.
- Groot, G. (red.). 2004. *Managing transitions: The Chinese Communist Party, united front work, corporatism and hegemony*. Abingdon-on-Thames, Engeland: Routledge.
- Hughes, S. en N. Haworth. 2011. *The International Labour Organization (ILO): coming in from the cold* (Vol. 45). Abingdon-on-Thames, Engeland: Routledge.
- Humphries, J. en J. Rubery. 1984. The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8(4):331–46.
-

- ILO. 2020. About the ILO. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (30 April 2020 geraadpleeg).
- Karvonen, L. 2007. Legislation on political parties: a global comparison. *Party Politics*, 13(4):437–55.
- Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid. 2020. *Jaarlikse verslag: 2018–2019*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Linde, B. 2019. The contribution of employment relations practices to the amelioration of society. *African Journal of Employee Relations*, 43(1):1–9.
- Masiya, T., Y. D. Davids en M. S. Mangai. 2019. Assessing service delivery. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 14(2):20–40.
- Ngomba, T. 2017. *Governance, resistance and the post-colonial state: Management and state building*. Johannesburg: Taylor & Francis.
- Nielsen, H. K. 1994. The concept of discrimination in ILO Convention No. 111. *International and Comparative Law Quarterly*, 43(4):827–56.
- Riley, P. 2013. *Will and political legitimacy: A critical exposition of social contract theory in Hobbes, Locke, Rousseau, Kant, and Hegel*. Harvard University Press.
- Rosenberg, M. 1956. Misanthropy and political ideology. *American sociological review*, 21(6):690–5.
- StatsSA. 2020a. *Quarterly labour force survey. Quarter 4: 2019*. Pretoria: Department Statistics South Africa.
- StatsSA. 2020b. SA's Millennials have made substantial strides in education outcomes. <http://www.statssa.gov.za/?p=13027> (30 April geraadpleeg).
- Sweepston, L. 2018. *International Labour Organization (ILO) Standards and human rights. The universal declaration of human rights: fifty years and beyond*. Boca Raton, Florida: CRC Press.
- Taberbero, C., M. J. Chambel, L. Curren en J. M. Arana. 2009. The role of task-oriented versus relationship-oriented leadership on normative contract and group performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(10):1391–1404.
- Van Heerden, A. 2011. Protected strikes – getting the balance right: labour law. *Without Prejudice*, 11(9):66–7.
- Zhang, Y. 1997. From state corporatism to social representation. *Civil society in China*, 124–5.