

Vorster, JM

Noordwes-Universiteit (Potchefstroom)

Christelike gesindheid in die werkplek in Suid-Afrika vandag

ABSTRACT

Christian attitude in the workplace in South Africa today

The topic of labour ethics has been researched in Christian ethics on many occasions within the various Christian traditions. However the context of labour constantly shifts and labour ethics should from time to time be revisited from a Christian perspective. South Africa experiences such a shift in the current process of social transition. The year 2005 was characterised by labour unrest, while unemployment, affirmative action and emigration of expertise are still highly debated issues. This article focuses on this changing context and addresses these issues from the perspective of Christian attitude. Christian attitude is to embody the attitude of Christ namely compassion, stewardship, service and obedience to God. By applying these norms in the field of labour, Christian ethics may give direction to employers and employees in dealing with the changing context.

INLEIDING

In die Christelike etiek is heelwat navorsing gedoen oor die mens se arbeid. Hiervan gee Van Wyk (2001:429) duidelik blyke. Die altyd verskuivende arbeidskonteks stel nuwe vrae aan die arbeidsetiek en noodsaak nuwe besinning daaroor. Daarom moet voortdurend besin word oor die etiek van arbeid binne die veranderende kontekste. Hierdie verskuivende arbeidskonteks waarvan Van Wyk praat is veral kenmerkend in die teenswoordige Suid-Afrikaanse samelewingsmilieu. Die onlangse verlede in 2005 is gekenmerk deur arbeidsoptrede wat uiters ontwrigtend was en waarin selfs voorvalle van geweld en intimidasie voorgekom het. Daarnaas gaan die samelewing steeds gebuk onder grootskaalse werkloosheid en die gepaardgaande probleme van kriminaliteit en bedelary. Die beleid van regstellende aksie en die emigrasie van kundige persone as gevolg daarvan bly in diskussie, asook minimumlone en die gaping in lewenstandaard tussen ryk en arm wat steeds groter word (sien Terreblanche, 2002:27).

Hierdie artikel poog om die verskuivende arbeidskonteks in Suid-Afrika te ondersoek in die lig van die kernsake van 'n Christelike gesindheid. Christelike gesindheid is om in die navolging van gesindheid van Christus, soos verduidelik in Fil 2:5-11, die norme van medelyde, diensvaardigheid, rentmeesterskap en gehoorsaamheid aan God konkreet uit te leef en toe te pas (Vorster, 2004:28). Die hooflyne van die Reformatoriese arbeidsbeskouing word in die lig hiervan aan die orde gestel.¹ Daarna word hierdie norme toegepas op die aktuele bewegings, beleid en praktyke op die arbeidsterrein in Suid-Afrika vandag. Die temas waarop in hierdie verband gefokus word is werkloosheid, stakings, lone, regstellende aksie en emigrasie van kundigheid.

1 Arbeidsetiek is 'n tema waaroor daar in die Christelike etiek in Protestantse en Rooms-Katolieke tradisies reeds baie besin is. Van Wyk (2001:435) toon dit aan in sy indringende artikel oor die arbeidsetiek waarin hy na al die vernaamste en resente standpunte in hierdie verband verwys. Die bedoeling van hierdie

1. ETIESE PERSPEKTIEWE OP ARBEID

1.1 Die arbeidsopdrag

In die Christelike arbeidsetiek word die arbeidsopdrag in Gen 1:27-29 en 2:15 beskou as die grondslag van die mens se arbeid (Baum, 1991:155). Nadat God die mens en sy vrou geskape het beveel hy hulle om die aarde te bewoon en dit te bewerk en om oor die geskape dinge te heers. “Bewerk” en “heers” is die diepste motiewe vir die mens se arbeid. Hierdie opdrag het tot die mens gekom voor die sondeval. Hierdie feit impliseer dat arbeid as sodanig nie die gevolg van die sonde of vrug van die kwaad is nie.⁷ Menslike arbeid is ’n taak eie aan menswees en die motiewe van “bewerk” en “heers” moet gesien word as diens en nie as straf nie.

Daarom kom Van Wyk (2001:434) tot die gevolgtrekking dat arbeid nie benede-menslik is soos sommige van die Griekse filosowe dit beskou nie. Arbeid neem ook nie afgodiese vorme aan soos in die Marxisme nie. In die lig van die Christelike etiek moet arbeid eerstens gesien word as opdrag van God en gehoorsame diens aan Hom. Daarin lê die diepste sin van mense se arbeid en is dit die eerste vereiste vir die beoefening van arbeid vanuit ’n Christelike gesindheid.

Menslike arbeid moet egter nie net beredeneer word in die lig van die Ou Testamentiese skeppingsmotief nie. Daarin het Rogerson (2004:104) gelyk. Om ’n geheelbeeld van die Skriftuurlike perspektief van arbeid te ontwikkel moet Nuwe Testamentiese lig ook gesoek word. Draper (1991:121) het hom op hierdie terrein begeef in ’n waardevolle artikel. Hy grond die Nuwe Testamentiese idee van arbeid op die daaglikse werk wat Jesus van Nasaret as skrynwerker gedoen het. Op grond van die sosiohistoriese posisie van die skrynwerker beredeneer Hy Jesus se arbeid en konkludeer dan dat Jesus in sy arbeid Hom solidêr met die armes verklaar het. Sy konklusie lui:

Jesus proclaimed the good news to the poor. His own solidarity with the poor established God’s special concern for them; his call to discipleship represented a call to a solidarity of the poor. The coming of the Kingdom of God promises that the conspiracy of the rich and their violent exploitation of the poor will be broken, and there will be a reversal of economic roles. A rediscovery of the centrality of the theme of solidarity in Jesus’ preaching can provide a valuable framework for a theology of labour (Draper, 1991:139).

Draper se sosiohistoriese benadering verskraal egter die Nuwe Testamentiese perspektiewe. Hoewel sy konklusie op grond van ander gegewens in die evangelies wel waarde het, laat sy “teologie van arbeid” nie reg geskied aan die reikwydte van die mens se arbeid volgens die teologie van die Nuwe Testament nie. Hy beperk die reikwydte van die Nuwe Testamentiese arbeidsbeskouing omdat hy dit slegs grond op die lewe van die historiese Jesus en nie op Christus as Verlosser nie. Die openbaringshistoriese benadering bring ruimer perspektiewe na vore. Vanuit hierdie benadering kan ’n trinitariese perspektief ontwikkel word, dit wil sê naas die skeppingsperspektief ook die Nuwe Testamentiese herskeppingsmotief (verlossingsmotief) en die

navorsing is nie om al die nuanses weer aan die orde te stel en te bespreek nie. Dit het Van Wyk en andere soos Duvenage (1957); Moltmann, (1979); Heyns (1986) en Douma (1996) reeds gedoen. Die klem word eerder gelê op die moderne Suid-Afrikaanse problematiek in die lig van die Skriftuurlike arbeidsbeginsels wat reeds deur bogenoemde studies uitgelig is.

2 Die standpunt van Baum (1991:155) dat die Skrif arbeid ook voorstel as “drudgery, as painful duty, as punishment for sin” is nie korrek nie. Die mens is immers voor die sondeval tot arbeid geroep. Die sonde belemmer wel die uitvoering van hierdie opdrag omdat alles deur die sondeval versteur is. Die sonde maak arbeid moeilik. Mense moet egter hulle arbeid nie sien as straf van God nie, maar as ’n goddelike mandaat wat met sorgsaamheid en beheersing uitgevoer moet word. Die Skrif bied nie ’n negatiewe arbeidsbeskouing aan nie, maar beklemtoon juis die positiewe, die opbouwende en die sinryke van mense se arbeid. Hoewel arbeid met moeite gepaard gaan moet mense daarin vreugde en geluk vind.

pinkstermotief. Die reikwydte van die mens se arbeid lê daarin dat dit deel van God se vernuwing van alle dinge is soos dit uitgedruk word in die verlossingsmotief. Mense is in hulle arbeid medewerkers van God in die vernuwing van alle dinge. Menslike arbeid kan dus gesien word as deel van die herskeppingswerk van God en word uiteindelik ook opgeneem in die heerlikheid van die komende bedeling (Op 14:13 en 21:24 en 26). Die herskeppingswerk van Christus, eerder as die beroep wat Hy tydens sy lewe op aarde beoefen het, gee perspektief aan die arbeid van mense.

Gehoorssame arbeid is dus die mens se bydrae om die hierdie gebroke wêreld ten goede te verander. 'n Christelike gesindheid in die werkplek moet dus klem lê op die werker se rentmeesterskap. Daarin lê naas die *sin* en *reikwydte* ook die *vreugde* van arbeid (McCormick & Connors, 2002:39). Menslike arbeid in gehoorsaamheid aan die arbeidsopdrag van God het dus altyd kosmologiese betekenis. As medewerkers van God ontvang mense ook die toerusting van die Heilige Gees soos vaardighede, talente en ander gawes. Daarom figureer arbeid ook in 'n pinksterperspektief. God roep tot arbeid maar rus ook daarvoor toe. Mense mag weet dat hulle arbeid *sin* het, dat dit van *betekenis* is en dat God die Gees hulle daarvoor *toerus*. Hierdie trinitariese perspektief op arbeid word veral in die Pauliniese briewe beklemtoon soos Ridderbos (1971:349) in sy intensiewe navorsing oor die teologie van Paulus aantoon. Daarom waarsku die Skrif mense teen 'n wêreldmydende lewe en spiritualistiese godsdiensidee en word hulle beveel om hulle aan mense wat leeglê te onttrek (1 Tess 4:11; 2 Tess 3:6 en 10).

1.2 Arbeid is godsdiens

Douma (1996:302) wys daarop dat die Hebreeuse woord vir werk dieselfde is as vir “diens”. Die logiese konsekwensie van die arbeidsopdrag is dat mense met hulle arbeid in diens van God en van sy koninkryk staan. Alles, en dus ook die arbeid, moet immers tot eer van die Here gedoen word (Rom 14:8; 1 Kor 10:13; Kol 3:17; 1 Pet 4:11). In hulle arbeid dien mense God. Hierdie beginsel het twee implikasies. Eerstens mag mense se arbeid nooit verval in 'n aksiedrif terwille van eie voorspoed en ontwikkeling alleen nie. Tweedens is daar nie sprake van meerderwaardige en minderwaardige arbeid nie. Hoewel verantwoordelikhede verskil en verskillende beroepe verskillende grade van opleiding vereis, bepaal die godsdienskarakter van arbeid dat alle werk voor die Here ewe belangrik is en dat elkeen in gelyke mate tot verantwoording geroep word.

As gevolg van die Christelike etiek se beklemtoning van die arbeidsopdrag en die godsdienstigheid van arbeid word in die reformatoriese tradisie gevolglik besondere klem gelê op die volgende beginsels van verantwoordelike arbeid:

- Arbeid het altyd *sin* want dit is deel van die herskeppingswerk.
- Die beroepe wat mense bekleed moet gesien word as roepings van God.
- God rus mense toe vir hulle roepingsvervulling.
- Mense werk as rentmeesters vir God.
- Arbeid moet vervullend wees.
- Geen werker is onbelangrik nie.
- Geen werker kan die slaaf wees van ander nie.³
- Arbeid as diens aan God moet verrig word met integriteit, eerlikheid, opregtheid en gewilligheid.
- Die werker moet betroubaar wees.⁴

3 'n Goeie uiteensetting van hierdie belangrike norme en ander norme wat daaruit voortvloei, word gegee deur Van Wyk, J.A. (1988:81).

4 Hierdie norme vir die mens se arbeid het Weber tot die konklusie laat kom dat: “work is a central, religiously legitimated fact of life; it is man’s duty to work hard; a rational attitude to life and good time

Christelike gesindheid in die werkplek impliseer ook 'n houding van diensvaardigheid. Hierdie diensvaardigheid wat voortvloei uit die godsdienstigheid van arbeid het verder ook twee ander fokuspeunte naamlik die diens aan die samelewing en diens aan die naaste in kollektiewe en individuele sin.

1.3 Arbeid is samelewingsdiens

Diens aan God lê nie net op die terrein van die spirituele of emosionele nie. Godsdien is konkrete dade – ook in sosiale sin. Arbeid as konkrete diens aan God het dus ook 'n sosiale diensdimensie. Daarom kan ook gepraat word van arbeid as gemeenskapsdiens. Verantwoordelike werkers moet hulle daaglikse arbeid sien as 'n konstruktiewe bydrae tot die ontwikkeling van die gemeenskap waarin hulle leef. Arbeid moet van waarde wees vir die breë gemeenskap en werkers moet hulle daaglikse arbeid ook daaraan toets. Die volgende norme is dus in hierdie opsig van belang:

- Arbeid moet die lewenspeil van die samelewing verbeter.
- Arbeid moet geregtigheid in die samelewing daadwerklik bevorder (Draper, 1991:121; Tlagale, 1991:142).
- Arbeid moet 'n etos van verantwoordelikheid in die samelewing ontwikkel.
- Arbeid moet vrede dien.
- Arbeid moet konstruktief wees.

1.4 Arbeid is naastediens

Arbeid as gemeenskapsdiens het 'n spesifieke gerigtheid tot die belang van die naaste. Mense word geroep om hulle beroepe getrou te beoefen om sodoende ook die armes te versorg. Hierdie beginsel word gestel in Handeling 20:34 en Efesiërs 4:28. Hierdie naastediens word op die volgende wyses gerealiseer:

- Werkers moet hulle werk getrou doen, want werk skep werk. Deur getrou en konstruktief te arbeid word die samelewing ontwikkel, voorspoed verhoog en werkgeleenthede geskep. Konstruktiewe arbeid bied geleenthede vir die naaste. Aan die anderkant is dit ook so dat ontrouheid in die arbeid die naaste benadeel en uiteindelik in stryd is met die godsdienstigheid van arbeid.
- Werkers betaal belasting om die owerheid in staat te stel om goed te regeer en die armes te versorg deur werkskepping te bevorder en welsynsdienste te onderhou.
- Werkers moet uit die vergoeding vir hulle arbeid die armes versorg (Hand 20:35; Ef 4:28). Arbeid is nie alleen gerig op selfonderhoud en die opbou van rykdom nie, maar moet gerig wees op die verligting van die nood van die naaste (De Beer, 2004:134). Benewens die skep van werkgeleenthede deur middel van produktiewe arbeid en die betaal van belastings het mense ook die verantwoordelikheid om direk na die nood van ander om te sien. Arbeid binne die raamwerk van Christelike gesindheid het dus 'n medelydende eienskap.
- Gelowiges het ook die taak om die kerklike diakonaat in stand te hou deur daarvoor by te dra en so toe te sien dat die kerk die armes kan versorg. Die beginsel word in 1 Korintiërs 16:2 gestel. In die eerste Christelike gemeentes was die barmhartigheidsdiens 'n kardinale deel van die gemeentelike samekoms. Gelowige werkers moet dus ook so arbeid dat hulle genoeg geld het om, deur middel van die barmhartigheidsdiens van die kerke, naastediens te verrig.

planning serves man's diligence; success is important; consumption and leisure should be treated with a degree of suspicion; caring for others and good citizenship and civil duties" (Ter Bogt; Raaijmakers & Van Wel, 2005:421).

1.5 Arbeid is verdienste

Mense verdien ook vergoeding vir hulle arbeid. Die werker is sy loon werd (Luk 10:7; 1 Tim 5:17 & 18). De Beer (2004:137) het onlangs 'n deeglike teologies-etiese studie oor vergoeding vir arbeid gedoen en sy belangrikste resultate kan soos volg saamgevat word:

- Werkers het die reg om vir hulle arbeid vergoed te word. Aangesien werkers van die vergoeding van hulle arbeid afhanklik is, behoort hulle so vergoed te word dat hulle as totale mense hulle plek in die samelewing te kan vervul.
- Vergoeding moet daarmee rekening hou dat werkers se behoeftes wyer strek as net hulle persoonlike behoeftes. Daarom behoort werkers so vergoed te word dat hulle in die behoeftes van hulle families kan voorsien en hulle roeping tot naastediens na te kom.
- Vergoeding wat werkers ontvang moet ook so wees dat hulle vreugde uit die werk ondervind. Daarom moet die loon van so 'n aard wees dat werkers 'n menswaardige bestaan kan voer (De Beer, 1994:139).
- Aanvullend tot hierdie standpunte van De Beer kan ook betoog word dat arbeid en loon in 'n noue verband moet staan want dit is in wese 'n kooptransaksie. Die arbeid moet beloon word maar die loon moet deur arbeid verdien word. Werkers verkoop hulle kundigheid, vaardighede, talente en gawes aan die werknemer wat dit aanwend vir die doel van ontwikkeling. Soos 'n produk sy prys het en daardie prys deur die mark bepaal word so het arbeid ook 'n prys. McCormick & Connors (2002:40) noem dit "commutative justice". Daarom mag lone ook verskil na gelang van die werkers se kundighede en vaardighede en na gelang van die noodsaak van hulle dienste.
- Die owerheid het die verantwoordelikheid om minimumlone vas te lê as hy oordeel dat lone nie 'n menswaardige lewensbestaan verseker nie.

In die lig van bogenoemde beginsel ten opsigte van die mens se arbeid en die norme wat daaruit afgelei word, word nou gefokus op die aktuele probleemareas in die Suid-Afrikaanse werkplek.

2. HUIDIGE SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSPROBLEMATIEK

2.1 Werkloosheid

Werkloosheid is steeds een van die grootste maatskaplike probleme in Suid-Afrika en dra by tot die armoedeprobleem en maatskaplike probleme soos kriminaliteit, alkoholisme, gesinsverbrokkeling en kinderverwaarlosing. Die koers van werkloosheid in 2005 was 26,5% (Statistics South Africa, 2005a:1). Die profiel van werkloosheid in Suid-Afrika blyk duidelik uit die volgende drie grafieke (Statistics South Africa, 2005b:19).

Figure 8: Official unemployment rate by sex and population group, March 2004 to March 2005

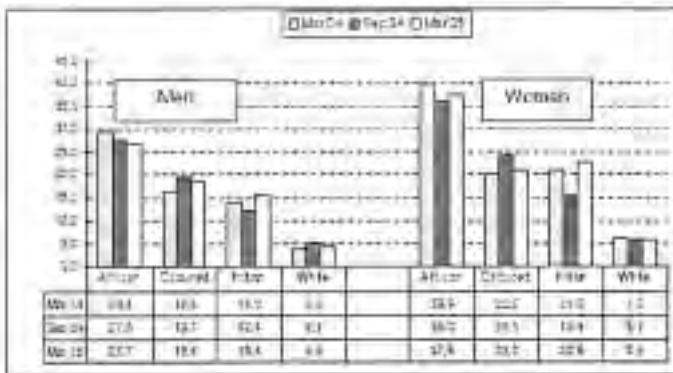
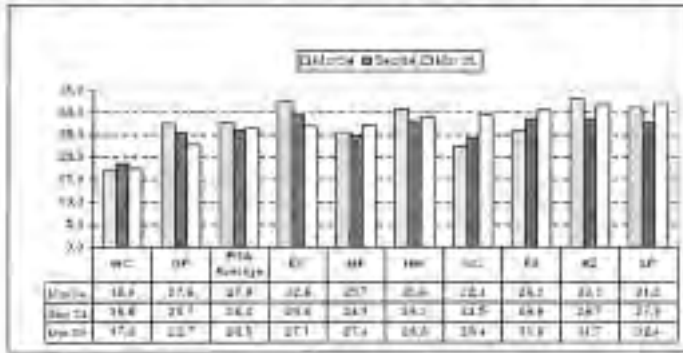


Table X: Official unemployment rate by population group, March 2004 to March 2005

Unemployment rate	Mar 2004	Sep 2004	Mar 2005
Black African	34.2	31.3	31.8
Coloured	18.0	21.8	24.8
Indian/Asian	16.3	17.4	14.0
White	4.9	5.4	12.4
Average	23.9	25.2	25.2

Figure 7: Official unemployment rate in each province, March 2004 to March 2005



Wanneer hierdie syfers vergelyk word met die syfer van 1995, soos weergegee der Cornell & Inder, (2001:156), dan blyk dit dat werkloosheid aansienlik afgeneem het en dat die owerheid en die privatesektor vordering gemaak het met werkskepping. Hierdie werkloosheid is egter nog baie ongelyk versprei en dit is veral jong onopgeleide swart mans wat werkloos raak (Kingdon & Knight, 2001:23). Voorts is die werkloosheid hoër in die landelike gebiede en is die tydperke van werkloosheid vir individue baie lank in vergelyking met ander soortgelyke gemeenskappe.

Werkloosheid het ernstige implikasies vir mense se roeping tot arbeid. Dit ontnem die individu van sy roeping tot arbeid as sy konkrete diens aan God. Voorts kan werklose mense nie hulle gemeenskapsdiens en naastediens vervul nie en lei hulle gebrek aan inkomste tot onvermoë om hulle families te versorg. Hulle het ook geen lewensvervulling nie omdat hulle nie van betekenis kan wees vir die samelewing nie.

Werkloosheid skep ook groot maatskaplike probleme en het die potensiaal van wanorde in die samelewing. Die owerheid wat geroep is om orde te handhaaf en 'n vreedsame samelewing te verseker, kan daarom nie afsydig staan teenoor werkskepping nie. Owerhede wat nie die taak van werkskepping nakom nie, sal uiteindelik moeilik hulle taak tot orde, voorspoed en vrede kan uitvoer. Suid-Afrika is hiervan 'n goeie voorbeeld. Doelgerigte werkskepping en bewaring van werkgeleenthede moet dus gesien word as 'n besondere roeping van die owerheid.

Die belangrikste metode om werk te skep is om 'n ekonomiese beleid toe te pas wat op ekonomiese groei afgestem is. Suid-Afrika het gekies vir 'n neo-liberale filosofie van die ekonomie. Hierdie keuse het gelei tot vermindering van werkgeleenthede in die openbare sektor ten einde 'n vaartbelynde staatsdiens daar te stel. Die neo-liberale filosofie was geslaagd in die groot vrymarkekonomieë van die Noordelike Halfrond. Maar slaag dit in Suid-Afrika? Terreblanche (2002:419) betwyfel dit op grond van goeie ekonomiese en morele gronde.

Die neo-liberale filosofie van die ekonomie oordeel dat dit nie die taak van die staat is om self mense in diens te neem en sodoende meer werk te skep nie. Hierdie filosofie oordeel dat die konsekwente toepassing van die vryemarkstelsel die ruimte skep vir algemene ekonomiese groei

om op hierdie manier werk te skep. Die vryemark ekonomie bestry armoede en werkloosheid deur “meer en meer winste te maak” (Küng, 1997:191). Die filosofie van die neo-liberalisme het inderdaad in die ekonomieë van die ontwikkelde wêreld tot suksesvolle ekonomiese beleide gelei en was in Suid-Afrika ook suksesvol in die sin dat dit meer werkgeleenthede geskep het. Die vraag is egter of die beleid suksesvol is in die skepping van werk van die groot massas ongeskoolde werkers. Ongeskoolde mense stel die grootste uitdaging aan werkskepping in Suid-Afrika. Myns insiens moet hierdie saak op twee maniere aangespreek word.

Die eerste voor die hand liggende middel om hierdie werkloosheid te bestry is opleiding. Daarvoor pleit Kingdon & Knight, (2001:24) ook in hulle navorsing. Die ontwikkeling van die tegnologie maak ongeskoolde arbeid al hoe meer irrelevant. Skoling in tegniese vaardighede word al hoe meer belangrik. Die owerheid het hierin ’n besondere taak en dit kan uitgevoer word beide deur die skep van opleidingsinstellings en in die aanmoediging van opleiding in nie-staatsfere. Die Suid-Afrikaanse owerheid het ver gevorder op die pad om opleiding onder nuwe toetreders tot die mark te bevorder. Maar hy stuit steeds teen ’n groot agterstand en dit is die miljoene ongeskoolde werkers wat oor dekades in die samelewing opgebou het en wat tot dusver ongeskoolde arbeid gedoen het en intussen werkloos geword het.

Moet die owerheid self hierdie mense in diens neem? Ek wil hiervoor pleit. Al druis so ’n standpunt in teen die filosofie van die neo-liberalisme, is dit myns insiens die enigste mediumtermyn oplossing om die groot probleem van werkloosheid onder ongeskooldes aan te spreek. So ’n stap moet gesien word as ’n middeweg tussen die liberale demokrasie en die sosiale demokrasie en kan gedefinieer word as liberale demokrasie met ’n “sosiale arm”. ’n Middeweg moet dus gevind word waarin die staat by wyse van eie geïnisieerde projekte, as ’n tussentydse maatreël, werk verskaf vir ongeskoolde mense byvoorbeeld in padbou- en huisbouprojekte.

Daar kan geredeneer word dat die staat reeds by wyse van sosiale voorsiening baie toelaes gee aan werklose mense. Kan hierdie toelaes nie eerder deur werk vervang word nie? Werk gee immers aan individue die geleentheid om arbeidsvervulling te geniet, gawes en talente te beoefen en om van betekenis te wees. Hierdie aspek van die arbeid moet nie gering geag word nie (Hassall, Muller & Hassall, 2005:330). Waar toelaes lei tot ledige tyd en dikwels onbehoorlike tydverdryf, gee werk geleentheid vir nuttige tydsbesteding en gepaardgaande geestelike en morele ontwikkeling.

Ook die privaatsektor het die roeping om werkloosheid te bekamp deur mense in diens te neem. Ook hier kan gevra word of dit moreel verantwoord is dat die standpunt van “hoër winste skakel armoede uit”, werklik in Suid-Afrika vandag kan geld. Die hoër winste van baie maatskappye was ’n direkte gevolg van die afleggings van baie werkers, hoofsaaklik die ongeskoolde werkers. Sou dit nie meer verantwoord wees om te sê dat daar gepoog moet word om meer ongeskoolde werkers in diens te neem al moet winste en vergoeding van die boonste bestuurderskorps daardeur negatief geraak word nie? Hollender (2004:112) wys daarop dat die sosiale verantwoordelikheid van die korporatiewe wêreld in die Verenigde Koninkryk al hoe meer onder die soeklig kom en al hoe meer maatskappye begin besin oor hulle verantwoordelikheid ten opsigte van werkskepping. Hierdie positiewe ontwikkeling moet ook in Suid-Afrika bevorder word.

In hierdie opsig lê daar ’n groot verantwoordelikheid op die aandeelhouers in maatskappye. Aandeelhouers moet benewens hulle aandrang op die sosiale verantwoordelikheid van hulle bedryf, ook bereid wees om minder dividende te ontvang ten einde die saak van werkskepping van ongeskoolde werkers te dien. Hierdie belangrike verantwoordelikheid word beklemtoon in die Rooms-Katolieke tradisie in die dokument: “The Reconstruction of the Social Order” van Pous Pius XI (O’Brien, & Shannon, 1997:51-53). Hierdie dokument gee rigting in die besinning oor die Christelike gesindheid van aandeelhouers. Daar word gepleit vir die konkrete toepassing van die Christelike beginsels van opoffering, naastediens, samelewingsdiens en mededeelsaamheid. Vakbonde in Suid-Afrika soos Cosatu (Crum, 2005) en Solidariteit (2005) pleit tereg vir laer

bestuurdersvergoeding en maatskappywinste en hulle pleidooie behoort deur die kerke ondersteun te word as deel van hulle Christelike etiese roeping in die samelewing.

In hierdie verband kan ook gewys word op die taak van die burgery. Eerstens moet die burgers van 'n land deur hulle stemreg toesien dat 'n regering aan die bewind is wat werkloosheid en werkskepping ernstig opneem. Die owerhede moet verantwoordelik gehou word vir billike arbeidspraktyke en toegang tot bedinging in arbeidsverhoudinge. Tweedens moet die burgery self die verantwoordelikhede van hetsy die werkgever of die werknemer ernstig opneem. Burgers wat werkgevers is moet hulle werknemers billik behandel en burgers wat werknemers is moet hulle arbeid getrou verrig. Derdens moet die burgery as verbruikers hulle besteding so aanwend dat onbillike en uitbuitende arbeidspraktyke nie bevorder word nie (McCormick & Connors, 2002:44). Dit sou byvoorbeeld immoreel wees om die produkte van 'n fabriek te koop wat van onwettige kinderarbeid gebruik maak of die regte van werkers misken. In Suid-Afrika word onwettige immigrante deur bedrywe in diens geneem en word hulle ondervergoed omdat hulle nie op die beskerming van arbeidswetgewing geregtig is nie en ook nie êrens kan kla nie omdat hulle onwettig in die land is. Hierdie praktyk is immoreel en moet deur die Christelike etiek skerp afgewys word.

2.2 Stakings

Stakings het oor die afgelope paar jaar 'n bekende verskynsel in Suid-Afrika geword. In die lig van die norme oor arbeid wat hierbo gestel is en in die lig van die norme vir Christelike gesindheid behoort hierdie verskynsel ook belig te word. Juistemeer omdat die stakings politieke spanning bring in die demokrasie wat nog jonk is en maklik geskend kan word deur die strydende partye.

Stakings kan beoordeel word in die lig van die vergoedings- en vervullingsnorme van arbeid. Soos reeds gesê, is arbeid 'n ruiltransaksie waarin die werker sy talente, vermoëns en vaardighede “verkoop” aan die werkgever. Werkers wat dit doen het die verantwoordelikheid om getrou en effektief te arbeid tot voordeel van die werkgever. Aan die anderkant het werkgevers die verantwoordelikheid om die werkers billik te vergoed volgens die standaard wat binne die betrokke gemeenskap, met inagneming van internasionale standaard, geld. Die handves van fundamentele regte in die Suid-Afrikaanse grondwet is dus in lyn met die Christelike etiek wanneer in art. 13 gesê word: “no one may be subjected to slavery, servitude or forced labour” (RSA, 1996:8). Vergoeding moet die werker in staat stel om 'n menswaardige en gelukkige bestaan te voer (Douma, 1992:302). Voorts moet die werkgever 'n lewensvervullende omgewing skep waarin werkers hulle godgegewe roeping kan vervul en vreugde uit hulle arbeid kan put.

Ten einde hierdie balans tussen die regte en verantwoordelikhede van werkgevers en werkers te vestig behoort enige gemeenskap in staatsverband 'n ordelike wyse van bedinging te vestig. Hierdie bedinging kan ook kollektiewe bedinging wees en mag ook in bepaalde omstandighede en as laaste uitweg vreedsame stakings insluit (Kuhn, 1986:300). Daar moet wetlike weë bestaan waardeur die werker en die werknemer kan ooreenkom om hulle onderskeie regte en verantwoordelikhede te versoen. Hiervoor maak art 23 van die handves in die Suid-Afrikaanse grondwet voorsiening en hierdie voorsiening moet vanuit 'n Christelik-etiese perspektief verwelkom word.⁵

5 Artikel 23 lui:

“(1) Everyone has the right to fair labour practices.

(2) Every worker has the right-

(a) to form and to join a trade union;

(b) to participate in the activities and programmes of a trade union; and

(c) to strike

(3) Every employer has the right-

Tog verloop arbeidsgeskille en kollektiewe bedinging in Suid-Afrika nie altyd vreedsaam nie. Die stakings en arbeidsonrus van 2005 het gepaard gegaan met voorvalle van geweld waarin daar selfs lewensverlies was. Die ekonomie het ook groot skade gelei. Om 'n etos van goeie arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika te vestig behoort die volgende norme in arbeidsgeskille oorweeg te word.

- Beide werkers en werknemers moet die hoër doel van arbeid in die oog hou, naamlik dat arbeid en die gebruik daarvan in diens moet staan van God, die breë gemeenskap en die naaste. Kollektiewe bedinging moet nie die arbeid devalueer tot 'n meganiese proses wat slegs op voortbestaan of winste gerig is nie.
- Die werkers moet so vergoed word dat hulle 'n menswaardige bestaan kan voer en die werkers moet die werkgewers in staat stel om hulle bedrywe so te kan bedryf dat hulle ook hulle deel in die opbou van die samelewing kan doen.
- In Suid-Afrika met sy groot armoedeprobleem moet beide werkers en werkgewers hulle sake so beding dat die ekonomie nie skade lei nie, want die geringste terugval van die ekonomie benadeel die armes en werkloos die meeste. Artikel 23 van die handves in die grondwet en die "Labour Relations Act 66 of 1995" soos verduidelik deur Abraham (2000:389) en Devenish (1999:309) gee 'n duidelike wetlike raamwerk waarbinne bedinging moet plaasvind en as hierby gehou word kan 'n aanvaarbare arbeidsetos ontwikkel word.
- Werkverskaffing behoort in onderhandelinge altyd 'n prioriteit te geniet en toename in werkloosheid moet ten alle koste vermy word.
- Werkersorganisasies moet ten doel hê om die situasie van die werkers te verbeter en moet nie oortree op die terrein van die politieke party deur 'n politieke drukgroep te word wat op 'n bepaalde ideologiese basis 'n ander politieke beleid bevorder nie. Sodanige optrede is tipies aan die Marxistiese model van arbeidsbedinging (Preston, 1986:341). Politieke verandering moet plaasvind volgens die weë wat die demokrasie daarstel, naamlik partypolitieke organisasie en die uitoefening van stemreg, en nie deur die skep van drukgroepe op die arbeidsterrein nie. Op hierdie gebied bestaan daar probleme in Suid-Afrika. Dit blyk al hoe meer dat Cosatu oortree op die politieke terrein en dit kan 'n aanvaarbare arbeidsetos in Suid-Afrika benadeel.

2.3 Lone

Werkers het die reg op vergoeding (De Beer, 2004:137). Vergoeding moet ook van so 'n aard wees dat werkers 'n menswaardige bestaan kan voer en hulle families genoegsaam kan versorg. In die neo-liberale filosofie van die ekonomie word 'n sterk saak uitgemaak dat vergoeding bepaal moet word deur vraag en aanbod in die arbeidsmark. Hierdie beginsel kan met goeie gevolg toegepas

(a) to form and join an employer's organisation; and

(b) to participate in the activities and programmes of an employer's organisation

(4) Every trade union and every employer's organisation has the right-

(a) to determine its own administration, programmes and activities;

(b) to organise; and

(5) Every trade union, employers' organisation and employer has the right to engage in collective bargaining. National legislation may be enacted to regulate collective bargaining. To the extent that the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with s 36 (1).

(6) National legislation may recognise union security arrangements contained in collective agreements. To the extent that the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with s 36 (1) (RSA, 1996:11).

word waar die vraag die aanbod oorskry. Dan kan werkers beding vir menswaardige vergoeding. Die toepassing van hierdie beginsel skep egter probleme in Suid-Afrika vandag. Die aanbod oorskry die vraag by verre en dit beteken dat werkers nie werklik bedingingsmag het nie en selfs tevrede moet wees met lone wat nie 'n menswaardige bestaan verseker nie of anders werkloos te bly.

In so 'n geval is dit belangrik dat 'n owerheid kan besluit om wetgewing oor minimumlone te aanvaar en toe te pas. Daarom kan die optrede van die Suid-Afrikaanse owerheid in hierdie geval verwelkom word. Maar wetgewing alleen los nie die saak op nie, veral omdat werkgewers soms onwettige immigrante in diens neem om die vereiste van minimumlone te ontduik. Onder werkgewers in Suid-Afrika moet 'n etiek ontwikkel word waarin die lot van die werker aangespreek word. Vanuit 'n Christelik-etiese hoek kan betoog word dat die werknemer die norme van rentmeesterskap, dienslewering en opoffering moet toepas wat sou beteken: kleiner winste en menswaardige lone. Werkgewers moet menslikheid eerder as markkragte gebruik om lone vas te lê.

Die loongaping in Suid-Afrika is 'n ander bron van kommer. Die president van die Suid-Afrikaanse Reserwebank, Mboweni, het in 2002 sy kommer daaroor uitgespreek en gesê dat die gemeenskap nie op die lang duur voorspoedig kan wees as hierdie probleem nie daadwerklik aangespreek word nie (Anon, 2002:14). Vroeër het hierdie gaping saamgegaan met blanke bevoorregting en swart benadeling, maar tans verskuif dit ook na swart elitisme teenoor die lae vergoeding van 'n breë laag van die hele bevolking (Terreblanche, 2002:445). Die loongaping in Suid-Afrika is laer as in ontwikkelde lande soos die Verenigde State van Amerika en die Verenigde Koninkryk (Nxumalo, 2000:1). Tog is hierdie gaping, gesien vanuit 'n etiese en 'n ekonomiese hoek, onaantvaarbaar en skep dit in die woorde van Terreblanche (2002:465): 'the 'peripheralisation' and 'causalisation' of a large part of the labour force.' Ook hier moet die gesindheid van rentmeesterskap en diensvaardigheid onder die hoog besoldigdes gekweek word, wat sal inhou dat werkers in hierdie kategorie met minder tevrede sal wees ten einde die laag besoldigdes se lewenstandaard te verbeter. Terreblanche sê: "Distributing income, power, property, and opportunities more equally for the sake of greater social justice is a value in its own right that ought to enjoy a high priority" (Terreblanche, 2002:445). Die toepassing van hierdie "value" vereis 'n gesindheid van rentmeesterskap en diensvaardigheid en behoort dus deur die Christelike etiek bevorder te word.

2.4 Regstellende aksie

In die etiek, psigologie en ekonomiese wetenskappe is reeds baie oor regstellende aksie besin (*kyk* America, 1986; Heilman, 1996; Bobo, 1998; Kaveny, 2001; McCormick & Connors, 2002 en Dupper, 2004). Hierdie artikel gaan nie weer in op al die argumente vir en teen regstellende aksie nie. Binne die konteks van hierdie besinning oor Christelike gesindheid in die werkplek word net die volgende twee onderwerpe ten opsigte van regstellende aksie van nader beskou: die norm van regstelling en die norm dat in arbeid die roeping tot vervulling van gawes en talente uitgeleef moet word.

Regstelling na verontregting is 'n Skriftuurlike regsbeginnel (Van Wyk, 2001:452). Daarom kan die proses en beleid van regstellende aksie in Suid-Afrika vanuit 'n Christelik-etiese oogpunt in beginsel positief bejeën word. Deur die beleid van werkreservering en gebiedsafbakening, wat deel was van die sisteem van apartheid, is belangrike werkgeleenthede in die verlede van die swart, bruin en Indiërgemeenskappe weerhou. Hierdie praktyk het groot sosiale wanbalanse en die ekonomiese gaping tussen die wit gemeenskap en die ander gemeenskappe veroorsaak. Die beginsel om hierdie situasie reg te stel is in ooreenstemming met die Skriftuurlike idee van regstelling.

Regstelling moet egter nie eensydig gerig wees op herstel van wanbalanse nie, maar moet ook gerig wees op 'n meer regverdige gemeenskap. Daarom moet regstelling nie slegs die proses omkeer sodat die voorheen benadeeldes nou die bevoorreedes word en die voorheen bevoorreedes nou die benadeeldes nie. Wanneer dit gebeur het daar nie groei in regverdigheid en billikheid plaasgevind nie en skep dit ook net nuwe wanbalanse, gapings en gevolglike vyandigheid. Regstelling moet so toegepas word dat almal daarby baat en die land as geheel positief kan ontwikkel. Regstelling moet ook die groter prosesse van versoening dien.

In die lig hiervan moet die volgende probleemareas, wat ten opsigte van regstellende aksie in Suid Afrika mag opduik, vermy word:

- Regstellende aksie moet nie as 'n strafmaatreeël toegepas word nie, maar as 'n regstellingsmaatreeël. Dit beteken dat die primêre doel nie moet wees om op wraakgierige wyse te vergeld nie, maar om reg te stel.
- Die geleentheid vir roepingsvervulling in die arbeidsveld en indiensstelling van 'n persoon se gewese talente, moet nie van die werker ontnem word nie. Werkskepping vir een groep van die gemeenskap moet nie werkloosheid van 'n ander deel van die gemeenskap beteken nie.
- Regstelling moet nie uitnemendheid in die arbeidsveld in die wiede ry nie.
- Regstellende aksie moet nie die persone wat daaruit voordeel trek in die posisie plaas dat hulle selfvertroue en selfrespek verloor omdat hulle nie vir die taak opgewasse is nie. Op sportterrein in Suid-Afrika het dit reeds gebeur dat die benaming “kwotaspeler” gekoppel is aan mense wat sogenaamde regstellende keuses in die sportspanne was. Ook persone wat wel op meriete gekies is het hieronder gely. Hierdie speler is deur die sportgemeenskap beskou as minderwaardig.
- Regstelling moet nie die ekonomiese groei in die land of die effektiwiteit van dienstesektore skaad nie want dan word alle werkers benadeel.

In die lig van die Skriftuurlike norme vir arbeid en die beginsel van regstelling na onreg kan die volgende riglyne vir verantwoorde regstelling neergelê word:

- Voorheen beoordeelde mense sal moet aanvaar dat regstelling nie sonder 'n mate van diskriminasie en doelbewuste bevoordeling van mense van 'n voorheen benadeelde groep kan plaasvind nie. Dit beteken dat by bevordering en vulling van 'n vakature die voordeel gegee sal kan word aan voorheen benadeeldes.
- Sulke bevoordeling behoort egter slegs plaas te vind wanneer daar gelyke kwalifikasies is. Om persone te bevorder bo ander wat hoër gekwalifiseerd is, is onbillike diskriminasie en is skadelik vir die breë gemeenskap omdat dit swak diens bevorder en die ekonomie skaad.
- Alles moet deur die owerheid en die privaatsektor in werking gestel word om werkgeleenthede te vermeerder. Hierdie saak is reeds vroeër in hierdie navorsing beredeneer. In hierdie opsig kan geluister word na die pleidooi van Goudswaard en De Lange (1995:80) waar hulle pleit vir: “an economy of *precare*, an economy that places care needs first on its list of priorities, and only then addresses the scope of production”. Dit is immers beter om die “koek” groter te maak as om telkens die “koek” te herverdeel. In hierdie groter maak van die “koek” moet 'n fyn balans gehandhaaf word tussen die neo-liberale filosofie van die ekonomie (wat nodig is om die “koek” groter te maak) en 'n sosiale bewussyn wat sorg dat werkgeleenthede nie onnodig verlore gaan nie.
- Regstellende aksie moet gepaard gaan met grootskaalse ontwikkeling van vaardighede. Werkers uit voorheen benadeelde groepe moet behoorlik ontwikkel word om vakatures te vul op meriete. Sodoende word die risiko van bevordering van mense met laer meriete

- as ander bloot op velkleur verminder en 'n hoër morele basis vir die beleid daargestel.
- Die beleid oor regstellende aksie moet 'n afsnypunt hê. Wanneer betoog word dat die beleid vir 'n onbepaalde tyd moet voortgaan wek dit die indruk van wraak, vergelding en onbillike diskriminasie. Werkers uit die voorheen bevoordeelde groepe kan dan met reg redeneer dat daar vir hulle geen toekoms in die land is nie en dat daar vir 'n onbepaalde tyd in die toekoms bloot vanweë hulle velkleur teen hulle gediskrimineer sal word en dat dit vir hulle beter is om de land te verlaat. Jongmense het dan ook die reg om te oordeel dat daar vir hulle nie 'n toekoms in Suid-Afrika is nie.

2.5 Emigrasie

Emigrasie uit Suid-Afrika het oor die afgelope twee dekades kommerwekkend toegeneem veral omdat baie van die emigrante hoogs geskoolde persone is en hulle verlies werkloosheid verhoog (Bornman, 2005:387). Hoewel Statistics South Africa (2003:iv) aandui dat 16165 mense in 2003 uit Suid-Afrika geëmigreer het, beweer Kane-Berman *et al* (2004:35) dat daar na berekening drie keer meer Suid-Afrikaners geëmigreer het. Hulle bereken die getal op 180000 tussen 1996 en 2001 en hiervan was ongeveer 25% hoogs geskoolde professionele persone. 'n Ander beraming skat die getal op twaalf keer meer (Bornman, 2005:387). Opmerklik uit hierdie gegewens is dat 'n groot deel van die emigrante Afrikaners is – 'n groep wat tradisioneel nie die land maklik verlaat het nie.

Hierdie emigrasie is 'n verskynsel wat nou verweef is met die arbeidsituasie omdat beter werkgeleenthede en die vrees vir regstellende aksie aangedui word as redes waarom mense uit die land emigreer. Ander redes vir emigrasie wat genoem word is vrees vir veiligheid vanweë die hoë misdadafsyfer en ongelukkigheid oor swak dienslewering en die persepsie dat Suid-Afrika dieselfde “afdraande pad as ander Afrikastate sal volg” (Bornman, 2005:389). Op laasgenoemde drie redes word nie hier ingegaan nie omdat die geldigheid hiervan moeilik verifieerbaar is en omdat dit nie verband hou met die arbeidsterrein nie. Vrees vir die verlies aan werk as gevolg van regstellende aksie as rede waarom werkers die land verlaat moet egter kortliks aangespreek word.

Arbeid is vervulling van 'n godgegewe roeping. Werkers word geroep en toegerus om binne 'n bepaalde samelewing 'n roeping tot diens aan God, die gemeenskap en die naaste te vervul. Werkers in Suid-Afrika se roepingsterrein is hier te lande. Hoewel dit die algemene beginsel is kan dit nie as absolute beginsel verhef word nie. Werkers kan soms oordeel dat hulle in ander lande 'n bepaalde roeping kan vervul. Emigrasie vanuit die perspektief van roeping is eties geregtig. Tog gee die geskiedenis van Suid-Afrika ruimte vir 'n ander kontekstuele perspektief.

Blankes in Suid-Afrika het in die verlede baie voordele geniet wat hulle in staat gestel het om 'n lewenstandaard op te bou wat vergelykbaar is met die hoogste ter wêreld. 'n Onderwysbeleid wat blankes bevoordeel het, het geleenthede gebied tot die ontwikkeling van gevorderde vaardighede. Hierdie bevoordeling het met die koms van volle demokrasie in 1994 weggeval en die speelveld is gelyk gemaak. Daarmee het die ontwikkeldes in 'n besondere posisie gekom om die ontwikkelendes te help. Met Christelike gesindheid as norm kan geoordeel word dat blankes dit as 'n besondere roeping moet sien om die vaardighede wat hulle as gevolg van bevoordeling kon ontwikkel in diens te stel van die ontwikkeling van die land en die verbetering van die posisie van die armes. Emigrasie bloot om 'n hoë lewenspeil te handhaaf en om onder goeie omstandighede te werk, ondermyn die roeping tot rentmeesterskap en diensvaardigheid wat eie is aan Christelike gesindheid. Die owerheid moet dit ook moontlik maak vir ontwikkelde werkers om hierdie roeping te vervul en daarom moet die beleid van regstellende aksie in sy toepassing hersien word.

Emigrasie moet ontmoedig word en die beste manier om dit te doen is om die Christelike norm van roeping te bevorder. Verder moet die Suid-Afrikaanse gemeenskap gesuiwer word van negatiewe persepsies wat nie gesteun word deur wetenskaplike gronde nie soos; “dat Afrika op 'n

afdraande pad is”, dat “die Suid-Afrikaanse ekonomie in duie stort”, dat “die misdaadsituasie nie verbeter nie”, “dat Afrikanertaalregte misken word” en dat “daar nie ’n toekoms vir blankes met hulle lewenstandaard is nie”. Wetenskaplik nagevorsde feite toon aan dat hierdie persepsies onjuis is (kyk Mboweni, 2005:57 en O’Grady 2005:1).

4. KONKLUSIE

Die norme van Christelike gesindheid te wete medelyde, rentmeesterskap, diensvaardigheid en gehoorsaamheid aan God het baie te sê vir die arbeidsproblematiek in Suid-Afrika. Hoewel die arbeidsopset deur beleid en wetgewing verbeter kan word en die owerheid ernstig is daarvoor, is ’n gesindheidsverandering onder die werkgewers en werknemerskorps in Suid-Afrika nodig. Die probleme wat opduik ten opsigte van werkloosheid, stakings, regstellende aksie en emigrasie kan hanteer word as werkers en werknemers die hoë doel van arbeid verstaan en dit is dat mense deur hulle arbeid God moet dien, die gemeenskap moet ontwikkel en hulle naaste moet versorg.

BIBLIOGRAFIE

- Abrahams, G. 2000. Labour relations. (In De Waal, J; Currie, I & Erasmus, G. 2001. The Bill of Rights Handbook. Landsdowne: Juta. p. 389-401).
- America, R.F. 1986. Affirmative action and redistributive ethics. *Journal of Business Ethics*. 5(1):73-77.
- Anon. 2002. Die loongaping. Rapport:14 :28, Julie 2002.
- Baum, G. 1991. Towards a Theology of Work. (In Cochrane, J.R. & West, G.O. eds. The Three-Fold Cord: Theology, Work and Labour. Hilton: Cluster. p.155-159).
- Bobo, I. 1998. Race, interests and beliefs about affirmative action. *The American Behavioural Scientist*. 41(7):985-1003.
- Bornman, E. 2005. Emigrasie onder Suid-Afrikaners vandag. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*. 45(3)386-399.
- Duvenage, B. 1957. Beroepsarbeid in die lig van die gereformeerde etiek. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Cornwell, K & Inder, B. 2004. Migration and unemployment in South Africa: When motivation surpasses the theory. Clayton Australia. Monash University.
- Crum, C. 2005. COSATU strike underway in South Africa. (In The World’s eBusiness News Letter. [web] <http://www.webpronews.com/business/topbusiness/wpn-54-20050627COSATUStrike> [Datum van toegang 12 September 2005])
- De Beer, E.J. 2004. Die vergoeding van arbeid in Suid-Afrika: ’n Teologiese-etiese studie. Potchefstroom: PU vir CHO. (Ongepubliseerde Ph.D proefskrif).
- Devenish, G.E. 1999. A commentary on the South African Bill of Rights. Durban: Butterworths.
- Douma, J. 1996. The Ten Commandments. Manual for Christian Life. Philipsburg: P & R Publishing.
- Draper, J.A. 1991. Christ the worker: fact or fiction? (In Cochrane, J.R. & West, G.O. eds. The Three-Fold Cord: Theology, Work and Labour. Hilton: Cluster. p.121-141.)
- Dupper, O. 2004. In Defence of affirmative action in South Africa. *The South African Law Journal*. 121(1):187-215.
- Goudswaard, B & De Lange, H. 1995. Beyond Poverty and Affluence. Toward an Economy of Care. Geneva: World Council of Churches.
- Hassall, S.L., Muller, J.J. & Hassall, E.J., 2005. Comparing the Protestant work ethic in the employed and unemployed in Australia. *Journal of Economic Psychology*, 26(2005):327-341.
- Heilman, M.E. 1996. Affirmative action’s contradictory consequences. *Journal of Social Issues*. 52(4):105-109.
- Heyns, 1986. Teologiese Etiek 2/1. Pretoria: NG Kerkboekhandel.
- Hollender, J. 2004. What matters most? Corporate Values and Social responsibility. *California Management Review*. 46(6):111-119.
- Kane-Berman, J et al. 2004. South African Survey. Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- Kaveny, M.C. 2001. Discrimination and affirmative action. *Theological Studies*. 57(1):286-301.

- Kingdon, G & Knight, J. 2001. Race and the incidence of unemployment in South Africa. [Web] <http://www.bepress.com/csae/paper156>. [Datum van toegang 1 Sept. 2005]
- Kuhn, J. 1986. Industrial relations. (In Childress, J.F. & Macquarrie, J. The Westminster Dictionary of Christian Ethics. Philadelphia: Westminster Press. p. 298-300).
- Küng, H. 1997. A Global Ethic for Global Politics and Economics. London: SCM Press.
- Mboweni, T. 2005. Statement of the Monetary Policy Committee. *Quarterly Bulletin*. September 2005.
- McCormick, P.T. & Connors, B. 2002. Facing Ethical Issues. Dimensions of Character, Choices & Community. New York, Paulist Press.
- Moltmann, J. 1979. Recht auf Arbeit, Sinn der Arbeit. München: Kaiser.
- Nxumalo, F. 2000. SA wage gap is lower than world's largest. Business Report:1, 23 May 2002.
- O'Brien, D.J. & Shannon, A. 1997. Catholic Social Thought: The Documentary Heritage. Maryknoll. Orbis.
- O'Grady, K. 2005. Strong Economy Creates Thousands of Jobs. Business Day 1. 28 September 2005.
- Preston, R. 1986. Labor Movements. (In Childress, J.F. & Macquarrie, J. The Westminster Dictionary of Christian Ethics. Philadelphia: Westminster Press. p. 340-341).
- Republiek van Suid-Afrika. 1996. Die grondwet van die Republiek van Suid-Afrika. Wet 108 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.
- RSA (kyk Republiek van Suid-Afrika).
- Solidariteit, 2005. Soldeer 150 – Solidariteit vra noodplan vir indiensnemingsnoodtoestand. [Web] <http://www.solidarity.co.za/home/MailPreview.asp?ID=217-40K> [Datum van toegang: 12 September 2005]
- Statistics South Africa, 2003. Documented Migration. Pretoria: Statistics South Africa.
- Statistics South Africa. 2005a. StatsOnline, The digital face of Stats SA. [Web] <http://www.statssa.gov.za> [Datum van toegang 1 Sept. 2005]
- Statistics South Africa. 2005b. Labour force survey. [Web] <http://www.statssa.gov.za> [Datum van toegang 6 September 2005].
- Ter Bogt, T; Raaijmakers, Q & Van Wel, F. 2005. Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. *Journal of Vocational Behaviour*. 66(2005):420-437.
- Terreblanche, S. 2003. A History of Inequality. Pietermaritzburg: University of Natal Press.
- Thlagale, B. 1991. Towards a Black Theology of Labour. (In Cochrane, J.R. & West, G.O. eds. The Three-Fold Cord: Theology, Work and Labour. Hilton: Cluster. p.142-154)
- Van Wyk, J.A. 1989. 'n Christelike etiek van die arbeid. Pretoria: NG Kerkboekhandel.
- Van Wyk, J.H. 2001. Etiek en eksistensie in koninkryksperspektief. Potchefstroom: Potchefstroomse Teologiese Publikasies.
- Vorster, J.M. 2004. The attitude of Christ as a principle for modern Christian ethics seen from a classic Reformed perspective. *Studia Historiae Ecclesiasticae*. XXX(2):1-28.