Løndannelsen for sorte sydafrikanere

Frederik Crone

I nedenstående artikel vil betegnelserne: hvide, farvede, asiater og afrikanere, blive benyttet om Sydafrikas forskellige befolkningsgrupper. Betegnelserne dækker den officielle opdeling, og bortset fra at ordet »bantu« er erstattet af »afrikanere«, er betegnelserne også de officielle. Når »bantu« er erstattet med »afrikaner« er det fordi ordet bantu er vildledende, idet det blot betyder »folk«.

Artiklen vil koncentrere sig om afrikanernes lønninger, deres dannelse og størrelse, og hvilke forhold der øver indflydelse på størrelsen. Desuden vil den diskutere, hvorledes løndannelsen kan institutionaliseres for muligvis derved at kunne mindske det store »gap« mellem betalingen for hvid og afrikansk arbejdskraft.

ARBEJDSSTYRKEN OG DENS SAMMENSÆTNING.

Fordeling på befolkningsgrupper.

De tal der foreligger for den afrikanske arbejdsstyrke er meget forskellige. Den sidste offentliggjorte tælling stammer fra 1970. Tabel 1 gengiver disse tal, samt et estimat ud fra disse tal.

Tabel 1. Antal lønmodtagere i industri og landbrug, fordelt på befolkningsgrupper.

	1970[1])	1971[2])
Hvide	1.463.960	1.554.000
Farvede	660.480	732.000
Asiater	167.830	188.000
Afrikanere	5.264.660	5.856.000
ialt	7.556.930	8.330.000

1) Citeret efter South African Institute of Race Relations (SAIRR): Some notes on the economically active population. (stencileret) Johannesburg 1973. Instituttet indfører i en note nogle indvendinger fra prof. Sadie, som hævder at de faktiske tal er væsentlig højere end de her angivne.

2) Offentliggjort af Ministry of Statistics. Her citeret fra South Africa: Basic Facts and Figures. SAIRR Johannesburg 1973.

Afrikanernes andel af arbejdsstyrken er både efter -70 tællingen og efter ministeriets estimat 70 %. Det vil derfor med ret stor sikkerhed kunne siges, at afrikanerne udgør godt ⅔ af den samlede lønnede arbejdsstyrke. Hvor meget det er i absolutte tal er øjensynlig svært at afgøre. Et andet estimat angiver den samlede arbejdsstyrke til 5.5 mio, men har nogenlunde samme forhold mellem afrikanere og totale arbejdsstyrke.

Fordeling på faglærte – ufaglærte.

At beskæftige sig med den afrikanske arbejdskraft er næsten det samme som at beskæftige sig med den ufaglærte, idet de fleste farvede og asiater udgør en semi-faglært, tillært, gruppe, mens de hvide udgør den faglærte gruppe.

Denne sondring er naturligvis grov, idet der både findes faglærte afrikanere og ufaglærte hvide, men i forhold til det totale antal beskæftigede er deres antal så lille, at sondringen synes tilladelig. Den største del af de ufaglærte hvide beskæftiges af S.A.R. South African Railways, hvis lønfastsættelse er unddraget lovgivning. De følgende betragtninger over afrikansk arbejdskraft vil derfor stort set dække den ufaglærte arbejdskraft.

LOVGIVNINGEN.

Antal beskæftigede under lovgivningen.

Der er to love, der giver bestemmelser for lønfastsættelse. Det er »The Wage Act«, der i sin oprindelige form er fra 1925, og »The Industrial Conciliation Act«, der stammer fra 1924. Tabel 2[1]) viser, hvor lille en del af arbejdsstyrken der er omfattet af lovgivningen.

Tabel 2. Antal beskæftigede under lovgivning. 1972.

	hvide	farvede	asiater	afrikanere	ialt
Wage act	111.310	57.726	17.063	304.836	490.935
Ind. Con. act	196.603	212.660	60.419	528.193	997.875
ialt under lovgivning	307.913	270.386	77.482	833.029	1.498.810

Resten, for afrikanernes vedkommende ca. 4.5 mio, er overhovedet ikke omfattet af nogen lovgivning.

The Wage Act.

Under denne lov udnævner arbejdsministeren et lønråd (Wage Board), der består af ministerielle embedsmænd, deriblandt Bantu Labour Officer, der skal varetage afrikanernes interesser. Ministeren opfordrer rådet til at komme med

1) Report of the department of labour. Pretoria nov. 1973.

en indstilling om lønningernes størrelse i en specficeret industri i en specificeret del af landet. Rådet rejser til den pågældende egn, og meddeler i det sydafrikanske statstidende: Government Gazette, at det agter at foretage en undersøgelse af f. eks. lønningerne for teglværker, og opfordrer interesserede til at indsende materiale (original + 7 kopier). Det normale er at arbejdskøberne indsender materiale om den eksisterende lønstruktur, og der derefter, et par måneder senere, indkaldes til møde, hvor alle interesserede kan møde op. Igen er det normale at kun arbejdskøberne er repræsenterede. Rådets arbejde munder ud i en anbefalet mindsteløn, der hvis ministeren kan godkende den, ophøjes til lov, og udgør den af regeringen fastsatte mindsteløn for pågældende industri. Ved hjælp af et leveomkostningsindeks reguleres den for de forskellige provinser, således at den kommer til at gælde for hele landet.

Rådet fortsætter derefter med en ny industri. I gennemsnit går der 5 år inden alle industrier har været undersøgt, d.v.s. mindstelønningerne kommer til at gælde for en 5 års periode. På denne måde bestemmes lønningerne for alle befolkningsgrupper beskæftiget i industrier under denne lov, f. eks. fødevareindustrien, cement- og keramikindustrien. Også Ø.K.'s Natal Oil and Soap, der laver sæbe, lys, olie og fedt, falder under denne lov.

The Industrial Conciliation Act.

Under denne lov definerer man en industri som et kollektivt foretagende af arbejdskøbere og arbejdssælgere. Senere har man i parentes indføjet: ikke bantu. D.v.s. loven omfatter ikke direkte afrikanere. Under denne lov kommer man tættest på en reel forhandlingssituation. Arbejdskøbernes organisationer sidder over for de registrerede fagforeninger. For alle befolkningsgrupper andre end afrikanerne, er det tilladt at have registrerede, d.v.s. forhandlingsberettigede, fagforeninger. De to organisationer udgør sammen med Bantu Labour Officer (der ikke har stemmeret) et industrielt råd (Industrial Council) og træffer beslutninger om lønninger, arbejdsvilkår, redefinitioner af jobs, lægehjælp og andre ikke pekuniære goder. I nogle tilfælde repræsenteres afrikanerne af et medlem af indernes, eller de farvedes fagforening, men i alle tilfælde fastsætter rådet også lønningerne for afrikanerne, uanset om de har en talsmand eller ej. Overenskomsterne løber for en tre-årig periode, og sikrer samtidig arbejdsfreden, idet strejker er ulovlige i en overenskomstperiode, og der ligger regler for afgørelse af mindre tvistigheder.

Under denne lov falder alle industrier, hvor de ikke-afrikanske arbejdssælgere har en registreret fagforening, først og fremmest jern og stålindustrien samt textilindustrien.

Uden for lovgivning.

Den største del af den afrikanske arbejdsstyrke er helt uden for lovgivning. F. eks. foreligger der ingen lønbestemmelseslove for landarbejderne, der udgør

1.3 mio, eller for de 630.000 minearbejdere, der overvejende er fremmedarbejdere fra Malawi, Mozambique, Swaziland og Lesotho.

Alene disse to grupper udgør knap halvdelen af den afrikanske arbejdsstyrke uden for lovgivning. En heller ikke uvæsentlig gruppe udgør arbejderne i »grænseområder« (border areas), der er undtaget fra lovene, uanset om de skulle tilhøre en industri, der ved en anden beliggenhed ville være under en af dem. Grænseområderne er et nærmere defineret areal omkring de afrikanske reservater, homelands eller bantustans. Formålet med at undtage dem fra lovene er at kunne få arbejdskraften ekstremt billigt, og dermed tilskynde til at lægge industrier i disse områder, hvor arbejdskraften er rigelig, men infrastrukturen mindre udbygget end i byområderne. Andre store grupper uden for lovgivning er plantagearbejdere, tjenestefolk og offentlig ansatte.

HVILKE FAKTORER ØVER INDFLYDELSE PÅ LØNNENS STØRRELSE.

Liaison- og works committees.

Det er de færreste virksomheder under »the Wage Act«, der kun betaler den af regeringen fastsatte minimumsløn. Minimumslønnens størrelse vil i høj grad være bestemt af hvad de mindste, og mindst rentable virksomheder er i stand til at betale. Det er derfor op til de enkelte virksomheder at fastsætte lønningerne for deres arbejdere. Det kan foregå ved et ensidigt initiativ fra arbejdskøber, eller det kan foregå gennem de såkaldte arbejderkomiteer (works committees) eller samarbejdsudvalg (liaison committees), hvis sådanne findes på virksomheden. De kan oprettes under: Bantu Labour Relations Act.

Et samarbejdsudvalg består ifølge loven af lige stor repræsentation af arbejdssælger og køber. I dette udvalg kan arbejderne fremsætte deres ønsker, der kan forståeligt nok ikke være tale om krav. Det er så op til virksomhedens ledelse, om de vil opfylde ønskerne eller ej.

En arbejderkomité kan dannes på alle virksomheder, der beskæftiger mere end 20 afrikanske arbejdere, og som ikke har et samarbejdsudvalg. Den består udelukkende af arbejdere, valgt af dem selv, og kan ligesom i samarbejdsudvalget fremsætte ønsker over for ledelsen.

Poverty Datum Line.

Da lønfastsættelsen kun i meget få tilfælde kan fastsættes som en pris bestemt af udbud og efterspørgsel, må der være andre faktorer, der øver indflydelse på lønnens størrelse. Eksistensminimum (Poverty Datum Line, P.D.L.) er det absolut laveste beløb en gennemsnitsfamilie kan eksistere på, under menneskelige vilkår, på kort sigt. De første P.D.L. blev beregnet af englænderen Rowntree [1]) på grundlag af en undersøgelse af fattigdommen i England i 1899. I

1) Rowntree B. Seebohm: Powerty, a Study of Town Life. London 1901.

dag beregnes P.D.L. af universiteter, diverse institutter og organisationer over hele Sydafrika. Skønt hensigten med at beregne P.D.L. aldrig har været, at det skulle bruges som basis for en minimumsløn, er det i høj grad blevet brugt hertil i den senere tid. Såvel lønrådene som arbejder- og samarbejdskomiteerne er i dag under indflydelse af disse beregninger, der viser sig at ligge væsentlig over regeringens minimumslønninger. Et af de mange P.D.L. beregnes af Department of Economics ved universitetet i Durban. Det regnes for det mest pålidelige, fordi kravene til minimumsdiæten forekommer at være mere realistiske, idet man går ud fra, at afrikanerne ændrer deres spisevaner, når de bosætter sig i byen og ikke fuldtud kan opretholde deres traditionelle kostprogram. Det er endvidere værd at huske på, at P.D.L. kun indregner udgifter til kost, klæder, sæbe, lys og varme (til madlavning), husleje og transport, og altså ikke udgifter til nødvendige ting som uddannelse, lægehjælp, møbler, køkkengrej, endsige tobak. Uden at komme nærmere ind på beregningen af P.D.L. kan det siges, at det har haft en betydelig indflydelse på lønfastsættelsen for afrikanere, i de sidste to år.

Strejker.

En anden væsentlig faktor er strejkerne. Skønt det er vanskeligt direkte at relatere lønforhøjelser til strejker, er det en kendsgerning, at de mange strejker i Durban området foråret 1973, førte til klækkelige forhøjelser.

Derimod er en del senere strejker blevet besvaret med masseafskedigelser. Strejkerne har medvirket til at hæve bevidsthedsniveauet hos den afrikanske arbejder og give ham tillid til, at det kan nytte at strejke. Det er derfor sandsynligt, at arbejdskøberne i fremtiden vil være mindre tilbøjelige til at give efter for strejker, og de således i fremtiden vil få en mindre indflydelse på lønfastsættelsen.

Pression fra grupper uden for arbejdsmarkedet.

Pression udefra har haft nogenlunde samme virkning på lønningerne som strejkerne. Presset er dels kommet fra udlandet, dels fra studenterne i Sydafrika.

Det udenlandske pres har overvejende været rettet mod udenlandske firmaer repræsenteret i Sydafrika. I alle tilfælde er presset opstået efter journalisters besøg, og kampagnerne har kørt på det moralsk forkastelige i, at f. eks. amerikanske, engelske og danske firmaer betaler lønninger til de afrikanske arbejdere, der ligger under P.D.L. Kampagnerne har haft succes i den forstand, at de pågældende firmaer har hævet deres afrikanske lønninger for at dæmpe debatten i deres hjemland, men den har ikke ført til nogen generel lønfastsættelsesmetode, der kan sikre afrikanerne en rimelig løn i fremtiden.

Studenternes arbejde er især udgået fra de engelsksprogede universiteter. Det består i nedsættelse af nogle »lønkomiteer« (wage committees), der på linje med regeringens lønråd undersøger forholdene i de enkelte industrier. Når

lønrådet indkalder materiale, får de også studenternes undersøgelser. Samtidig udsendes der fra universiteterne pjecer om lånrådets arbejde, på de afrikanske sprog. Når lønrådet indkalder til det afsluttende møde, møder studenterne op med arbejderne, og i fællesskab formulerer man afrikanernes krav. Atter er det vanskeligt at påpege, hvor meget af lønforhøjelserne der skyldes dette arbejde, men det har medvirket til at hæve forståelsen for lønfastsættelsesproceduren hos den afrikanske arbejder, og det har direkte resulteret i, at lønrådet arbejder hurtigere, således at der ikke i fremtiden vil gå 5 år mellem hver industri bliver undersøgt. Med den sidste »banning« af studenterorganisationens ledere og fire aktive fagforeningsfolk, er dette arbejde blevet vældig hæmmet.

Markedskræfter.

En ordinær udbud-efterspørgsels bestemmelse af lønningerne sker i intet tilfælde. De grupper der kommer nærmest, er landarbejderne og arbejderne i »border areas«, men i begge tilfælde regulerer de sydafrikanske myndigheder arbejdskrafttilgangen ved hjælp af pasudstedelse. Udbuddet holdes konstant så meget større end efterspørgslen, at arbejdskøber kan sætte lønnen suverænt. I grænseområderne ligger lønningerne langt under regeringens minimumslønninger for lignende industrier i byer, og landarbejdernes penge-månedslønninger ligger under en industriarbejders ugeløn.

Ovenstående efterlader forhåbentlig det indtryk, at afrikanernes lønninger fastsættes ganske arbitrært. På grund af den ufaglærte arbejdsstyrkes størrelse har den under den nuværende lovgivning kun ringe chancer for selv at påvirke sin lønningspose.

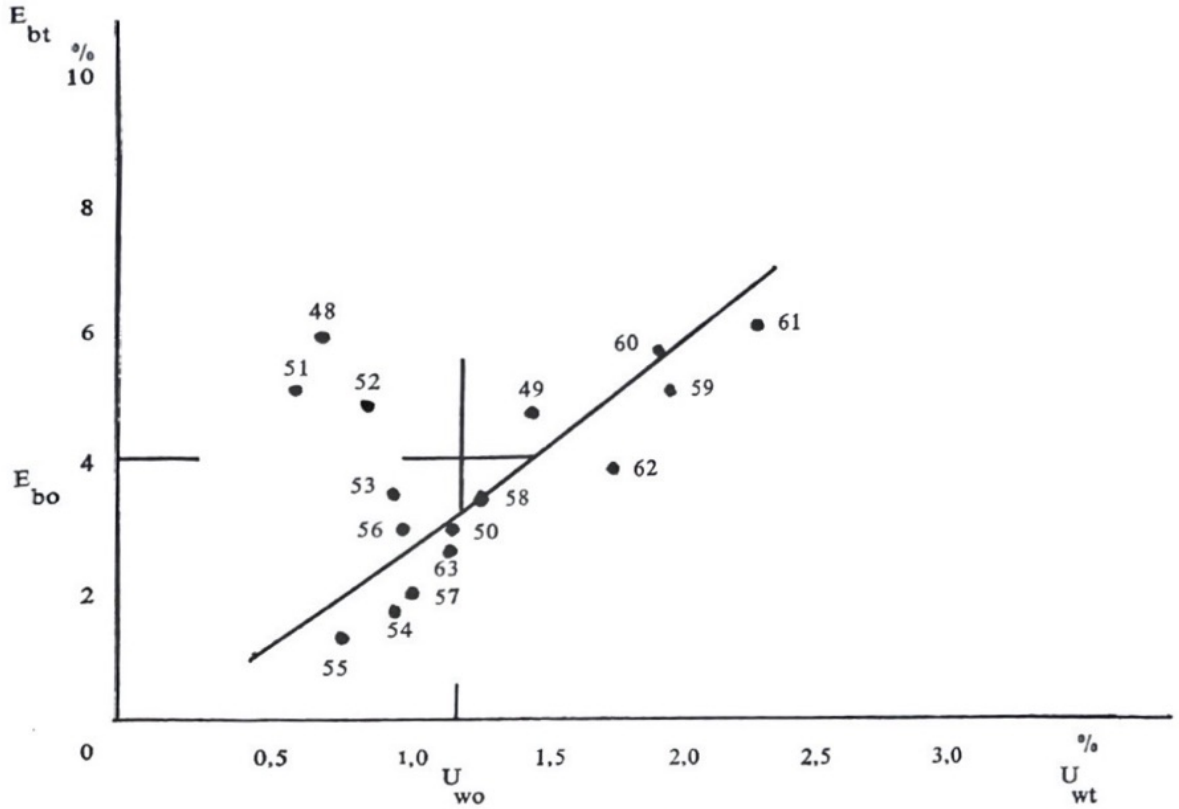
HVORLEDES OPNÅS EN INSTITUTIONALISERET LØNDANNELSE.

Philips kurven.

Den arbitrære lønfastsættelse er såvel på kort som på langt sigt en ulempe for afrikaneren. Han kan aldrig vide, hvornår han får en løn, der dækker leveomkostningerne, og når han endelig får en lønforhøjelse, ved han ikke, om han kan beholde sit job. En undersøgelse foretaget af Hume [1]) belyser sammenhængen mellem lønændringer og ledighed (Philips kurven) for såvel den hvide som den afrikanske arbejdsstyrke. Kurven er udarbejdet for årene 1948–63. For den hvide arbejdsstyrke er kurven traditionel, men for den afrikanske har den et udseende så Hume end ikke indlægger regressionslinjen. Det gør Biesheuvel [2]) derimod. Resultatet ser ud som fig. 1. (Uden 1948–51–52, fås $R^2 = 77$).

1) J. Hume: South African Wage Movements i South African Journal of Economics. Vol 38 No. 3 1970.
2) S. Biesheuvel: The Black–White Wage Gap. SAIRR Johannesburg 1972.

Figur 1. Sammenhæng mellem årlig gennemsnitlig lønændring og ledighed, for den afrikanske arbejdskraft, i procent.



Reproduced from S.A. Journal of Economics Vol. 38 No. 3, 1970: South African Wage Movements by I. Hume.

Sammenhængen viser sig at være en anden end den normale, nemlig ved stigende lønninger, stigende ledighed. Biesheuvel anfører ud fra sine erfaringer fra erhvervslivet (S. A. Breweries): »When employers have to raise black wages, for whatever reason, they take a very hard look at their black labour complement, make organisational changes, weed out the less competent workers, try to keep their wage bill from rising unduly. Examples that this does in fact happen could be quoted from our own group.« Biesheuvels konklusion er, at det godt kan betale sig for virksomhederne at hæve afrikanernes lønninger spontant. Det vil blot medføre en gavnlig rationalisering. Denne rationalisering går alene ud over afrikaneren, og en lønforhøjelse kan altså komme til at koste hans kollega jobbet.

Så længe lønfastsættelsen er vilkårlig, kan denne og lignende situationer ikke undgås. Det må derfor være et af arbejdernes hovedformål at få institutionaliseret løndannelsen, bl. a. ved at få lige så stærke organisationer som arbejdsgøber.

Afrikanske fagforeninger.

Den megen omtale, såvel i Sydafrika som i udlandet, af afrikanernes lønninger, har bevirket at regeringen nu kraftigt opfordrer til dannelse af samarbejdsudvalg og arbejderkomiteer. Senere er der kommet opfordringer til afrikanerne om at organisere sig i fagforeninger. Disse opfordringer er dog ikke blevet fulgt op af et løfte om at fagforeningerne vil kunne registreres, og dermed blive forhandlingsberettigede.

Også arbejderne i Natal har set sig om efter en strategi. Efter succesen med sidste års strejker i Durban har de indset nødvendigheden af at organisere sig, og har indtegnet sig på lister, der senere skal danne grundlag for medlemslister for de forskellige industriers fagforeninger.

I første omgang har man valgt at lave en hjælpekasse (benefit society) for alle afrikanske arbejdere. Den giver begravelses-, læge- og sagførerhjælp. Indtil videre må al arbejdet dog foregå fra de fagforeninger for hvide, farvede og asiater, der er positivt indstillet over for dannelsen af afrikanske fagforeninger, og hele tiden med truslen om politiindskriden i baggrunden. Flere afrikanere er således af politiet vist bort fra fagforeningscentre, fordi disse var »hvide områder«. I dag har man seks afrikanske fagforeninger, men flere er under dannelse på grundlag af hjælpekassens medlemmer. Strategien er at få organiseret så mange som muligt for derved at tvinge regeringen til en anerkendelse. I første omgang håber man at få de enkelte firmaer til at anerkende de afrikanske fagforeninger, og optage lønforhandlinger med dem direkte, selv om de ikke er forhandlingsberettigede. Skønt ingen lov forbyder en virksomhed at forhandle med en ikke registreret fagforening har indtil videre kun ganske få gjort det. Sådanne »husaftaler« markerer det første skridt for afrikanernes fagforeninger.

GAP'ET MELLEM HVIDE OG AFRIKANSKE LØNNINGER.

Dannelsen af afrikanske fagforeninger vil først og fremmest betyde en intensiveret kamp for at få hævet de ufaglærtes lønninger, og sikre dem elementære arbejdsretlige rettigheder. At dette ikke er den skinbarlige kommunisme skulle fremgå af tabel 3[1]), der giver et billede af lønstrukturen for afrikanere i 1972. Tabel 4[2]) gengiver forskellen i de hvide og afrikanske lønstigninger inden for samme sektorer af økonomien.

1) Tabellen er konstrueret af The Productivity and Wage Association, på grundlag af et spørgeskema udsendt til 8852 arbejdskøbere. 1086, eller godt 12 %, returnerede skemaerne. De dækkede ialt 188233 arbejdere. Her citeret fra et ikke offentliggjort arbejdspapir af Dudley Horner fra SAIRR. Johannesburg 1972.
2) Tabellen er konstrueret ud fra tal indsamlet af Department of Statistics. Her citeret fra D. Horner 1972.

Tabel 3. Lønstrukturen for afrikanere i udvalgte virksomheder. 1972.

Ugentlig løn	antal lønmodtagere	%
R 10 eller mindre	59.404	31,6
R 10–12	46.541	24,7
R 12–15	42.528	22,5
R 15–17	14.670	7,8
R 17–20	10.882	5,8
R 20–25	8.663	4,6
R 25–30	3.606	1,9
R 30–40	1.443	0,8
R 40 eller mere	496	0,3

R 1 = 10 kr.

Tabel 4. Gennemsnitlige månedslønninger for afrikanere og hvide i udvalgte sektorer. 1971. Rand pr. mdr.

	Afrikaner	Hvid
Forsikring	77	316
Industri	60	352
Bygning	60	369
Engros handel	58	320
Staten	57	312
Jernbanen	53	318
Miner	21	361

Tabellen illustrerer afstanden mellem faglærtes og ufaglærtes lønninger, men i tabellen gemmer sig også en afstand mellem hvide og afrikanske lønninger for samme arbejde, i særdeleshed for stillinger indenfor jernbanen, handel og forsikring. Det er almindeligt, at stillinger defineres, så man ikke direkte kan sammenligne lønningerne for hvide og afrikanere, men en buschaufførs stilling kan kun defineres på en måde, og en sammenligning er uangribelig. Begge er ansat af Johannesburg byråd, og begge er chauffør på en »dobbeltdækker«. En hvid tjener i sin prøvetid R 52,50 om ugen, en afrikaner R 24,48. Derefter tjener en hvid R 3000 om året, en afrikaner R 1398. I prøvetiden får afrikaneren altså 46,6 % af sin hvide kollegas løn. Dette udlignes så meget, at når de begge er på maximumløn får han 49,2 %, eller knap halvdelen for nøjagtig samme arbejde.

KONKLUSION.

Afrikanerne på arbejdsmarkedet i Sydafrika er kun direkte underlagt én lov. Den tillader dem at danne arbejderkomiteer og deltage i samarbejdsudvalg, men den siger intet om deres lønfastsættelse. Som følge heraf har lønfastsættelsen været fuldstændig vilkårlig, og behovet for at organisere sig står i dag som en nødvendighed. Ved at organisere sig vil det være muligt at udvide kampen for ensidige lønforhøjelser, til elementære menneskelige rettigheder, såvel på arbejdsmarkedet som udenfor.