

HUMAN
SCIENCES
RESEARCH
COUNCIL

INSTITUTE FOR MANPOWER RESEARCH INSTITUTE FOR MANPOWER RESEARCH

RAAD VIR
GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING

BYVOORDELE VAN HOOGGEKWLIFISEERDES IN 1971

NAVORSINGSBEVINDING

*

RESEARCH FINDING

001.3072068 HSRG



AMITAS
• HSRC

Klasnr./Class No.	Registernr./No.
001.3072068 HSRC MN 2	49416

RGN

**RAAD VIR
GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING**

**BIBLIOTEEK
LIBRARY**

HSRC

**HUMAN
SCIENCES RESEARCH
COUNCIL**

042416 1

SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

BYVOORDELE VAN HOOGGEKWLIFISEERDES IN 1971

F. Boshoff, M.Com.

INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING

Direkteur : W. VERHOEF

0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0



PRETORIA
1973

2844363866



nding Nr. M-N-2

Prys: R0,45

Kopiereg voorbehou

ISBN No. 0 86965 131 5

001.3072068 HSRC MN 2



INHOUD

BLADSY

1	INLEIDING EN DOEL	1
2	DIE ONDERSOEK	1
3	DIE VERTEENWOORDIGENDHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP	1
4	OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE	2
4.1	Byvoordeel	2
4.2	Mediaan	2
4.3	Hooggekwalifiseerde	2
5	BYVOORDELE WAT HOOG GEKWLIFISEERDE WERKNEMERS ONTVANG	3
6	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	9
	BYLAE	11

001·3072068
HSRC MN2

049416

X

G

1 INLEIDING EN DOEL

Aangesien byvoordele wat vir die werknemer of sy afhanklikes 'n positiewe waarde het, 'n integrerende deel van die werknemer se loon uitmaak, is dit ongetwyfeld waar dat byvoordele vandag 'n belangrike invloed uitoefen op die aanbod van arbeid in sekere arbeidsmarkte.

Aangesien daar egter min of geen vergelykende inligting beskikbaar is oor die aard en waarde van die byvoordele wat deur die verskillende groepe werkgewers aan hul werknemers verskaf word nie, was dit tot nog toe 'n faktor van onbekende omvang waarmee die werkewer moes rekening hou indien hy op die meeste arbeidsmarkte suksesvol wou meeding. Die doel met hierdie studie is om ondersoek in te stel na die aard en waarde van die byvoordele wat deur die verskillende soorte werkgewers in die RSA in 1971 aan hul hoog gekwalifiseerde werknemers verskaf is.

2 DIE ONDERSOEK

In 1971 was daar 66 555 ekonomies bedrywige hoog gekwalifiseerde Blanke werknemers jonger as 65 jaar in die Nasionale Register van Natuur- en Geesteswetenskaplike geregistreer is. Aan elke tweede persoon (33 277) is 'n vraelys gestuur¹⁾.

Een van die vrae in die vraelys (vraag 7) het gehandel oor die byvoordele wat die werknemer ontvang (Bylaag A). Hierdie verslag handel oor die resultate van 'n verwerking van die antwoorde van 9414 manlike werknemers op die genoemde vraag. Sewehonderd en vier van die manlike werknemers wat die vraelys ingevul het, ontvang ðf geen byvoordele nie, ðf hulle beskou die byvoordele wat hulle wel ontvang as van geen waarde vir hulle of hulle gesinne nie, ðf hulle is nie daarvan bewus dat hulle wel 'n byvoordeel ontvang nie.

3 DIE VERTEENWOORDIGENDHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP

Dit is vanselfsprekend dat slegs indien die ondersoekgroep 'n verteenwoordigende groep of steekproef van die universum is, die resultate van die ondersoek as betroubaar aanvaar kan word.

In die vorige paragraaf is verduidelik dat die ondersoekgroep in hierdie geval alle manlike werknemers in 'n groep van 14 291 hooggekwalifiseerdes was. Aangesien daar alreeds in 'n

¹⁾ Boshoff, F., Die loonstruktuur van hoog gekwalifiseerde Blanke werknemers soos op 1 Maart 1971, RGN, Instituut vir Mannekragnavorsing, Pretoria 1971, Verslag MM 27.

vorige verslag¹⁾ bewys is dat die 14 291 hoog gekwalifiseerde werkers 'n verteenwoordigende steekproef van alle hoog gekwalifiseerde werkers in die land is, word aanvaar dat die 9414 hoog gekwalifiseerde manlike werkneemers van hierdie ondersoek ook 'n verteenwoordigende steekproef van die universum van alle manlike hoog gekwalifiseerde werkneemers in die Republiek van Suid-Afrika en Suidwes-Afrika is.

4 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE

Ter wille van die juistheid van interpretasie van die gegewens in hierdie verslag word dit nodig geag om twee van die begrippe wat in die verslag gebruik word kortliks te omskryf.

4.1 BYVOORDEEL

Alle bedrae (kontantgeld), goedere, dienste, voorregte, insluitende ontasbare voordele soos statuswaarde ensovoorts wat 'n werkneemer van sy werkgewer of van 'n ander persoon of in-stansie ontvang as vergoeding vir gelewerde dienste of as werkneemer van die betrokke werkgewer, moet in die volste sin van die woord as loon beskou word. Dit is egter gebruiklik om slegs die deel wat gereeld maandeliks of weekliks in kontantgeld aan die werkneemer toekom as loon en die res as byvoordele te beskryf.

In hierdie ondersoek word daar egter slegs kennis geneem van byvoordele waaraan die werkneemer 'n kwantifiseerbare waarde heg.

4.2 MEDIAAN

'n Mediaan is 'n statistiese middelwaarde. In hierdie geval dui die mediaanwaarde van die byvoordele wat enige groep werkneemers ontvang daarop dat 50 persent van die betrokke groep byvoordele ontvang wat meer as die mediaanwaarde was, terwyl die ander 50 persent van dieselfde groep byvoordele ontvang waarvan die waarde laer as die mediaanwaarde was.

4.3 HOOGGEKWLIFISEERDE

Onder die begrip hooggekwalifiseerde word verstaan enige persoon wat in besit is van ten minste 'n B-graad of 'n ander kwalifikasie wat vir doeleindes van die Nasionale Register van Natuur- en Geesteswetenskaplikes as minstens gelykwaardig aan 'n B-graad beskou word.

In tabel 5.1 verskyn 'n ontleding van die waarde van die verskillende byvoordele wat manlike hoog gekwalifiseerde werknemers in diens van verskillende soorte werkgewers ontvang.

Volgens tabel 5.1 ontvang 97,5 persent van die werknemers van plaaslike owerhede minstens een byvoordeel, terwyl slegs 90,5 persent van die hoog gekwalifiseerde werknemers van die staat en provinsiale administrasies enige byvoordele ontvang.

Die bewoording van die betrokke vraag (kyk bylae) het waarskynlik tot gevolg gehad dat slegs indien 'n byvoordeel na die mening van die werknemer 'n positiewe waarde vir hom en sy gesin gehad het, hy dit sou opgegee het. Dit mag dus moontlik wees dat 'n werknemer wel die een of ander byvoordeel ontvang, maar dat hy dit as van nul en gener waarde vir hom en sy gesin ag en dit gevolelik nie opgegee het nie.

Verder is dit ook moontlik dat 'n werker net nie bewus daarvan is dat hy sekere byvoordele van sy werkewer ontvang nie.

Enigeen van bogenoemde twee moontlikhede dui op 'n ongesonde toestand in soverre dit personeelverhoudings en/of personeelbestuur aanberef. Dit beteken naamlik dat die werkewer sekere uitgawes aangaan ten einde aan sy werknemers die een of ander byvoordeel te verskaf sonder dat die werknemer daarvan bewus is of sonder dat die werknemer enige waarde aan die betrokke byvoordeel heg.

Dit is egter onmoontlik om te sê of daar nie werklik 9,5 persent van die staat en provinsiale administrasies se hoog gekwalifiseerde werknemers is wat geen byvoordele ontvang nie. Word daar egter op sommige van die individuele byvoordele in tabel 5.1 gelet, wil dit voorkom of dit heeltemal onwaarskynlik is dat die staat en provinsiale administrasies geen bydrae tot die pensioenfonds van 59,9 persent (100%-40,1%) van sy hoog gekwalifiseerde werknemers lewer nie. Slegs 40,1 persent van hulle is egter van mening dat hulle wel so 'n bydrae van hul werkewer ontvang. Dit lyk ook taamlik onwaarskynlik dat slegs 34 persent van hulle aan 'n mediese bystands fonds behoort waartoe die owerheid bydra.

Dieselfde verskynsel kom in 'n mindere mate ook onder die hoog gekwalifiseerde personeel van ander werkewers voor. So byvoorbeeld beweer slegs 330 of 74 persent van die plaaslike owerhede en 1231 of 68,8 persent van die semi-staatsorganisasies se hoog gekwalifiseerde werknemers dat hul werkewer wel tot hul pensioenfonds bydra. Op grond van navrae wat by 'n aantal plaas-

TABEL 5.1
DIE MEDIAANWAARDE VAN DIE BYVODREDE WAT HOOG GEKWALIFISEERDE MANLIKE WERKNEMERS ONTVANG VOLGENS TIPE WERKGEWER
Band per jaar

Byvoordeel	Staat- of Prov. Administrasies			Plaaslike Owerhede			Semi-Staats-, Staatsbe- heerde of Staatsonder- steunde organisasies			Staatsbe- heerde organisa- sies		
	N	%	Be- draag	N	%	Be- draag	N	%	bedrag	N	%	Be- draag
1 Gratis huisvesting of losies	84	2,6	572	3	0,7		19	1,1	675	508	12,7	690
2 Huisvesting teen 'n spesiale lae huur of losies teen 'n spesiale lae tarief	375	11,8	443	23	5,2	437	87	4,9	486	271	6,8	667
3 Behuisingslenings teen gesubsidieerde rentekoerse of teen rentekoers wat laer as die heersende bougenootskaprentekoerse is	1026	32,2	316	61	13,7	322	744	41,6	379	313	7,8	570
4 Ander lenings teen 'n rentekoers wat laer as die heersende rentekoers is	30	0,9	266	30	6,7	128	48	2,7	160	133	3,3	137
5 Vakansie-, Kersfess- en ander bonusse	2851	89,4	260	418	93,7	237	1558	87,0	273	2674	67,0	407
6 Gratis of gesubsidieerde uniform- of ander klere- of uniform- of kleretoeblaag	61	1,9	49	11	2,5	45	57	3,2	29	83	2,1	37
7 Ander toelaes	284	8,9	243	90	20,2	338	277	15,5	205	678	17,0	427
8 U werkgewer se bydrae tot u pensioen- of voorsorgfonds	1278	40,1	291	330	74,0	503	1231	68,8	426	2574	64,5	391
9 U werkgewer se bydrae tot u mediese bystands fonds	1085	34,0	65	329	73,8	83	1170	65,4	105	2490	62,4	109
10 Gratis of gesubsidieerde mediese dienste, medisyne en hospitalisasie	411	12,9	102	39	8,7	118	218	12,2	123	342	8,6	132
11 Gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik	73	2,3	275	47	10,5	465	62	3,5	470	1415	35,5	561
12 Gratis of gesubsidieerde vervoer	203	6,4	146	81	18,2	404	132	7,4	160	413	10,4	599
13 Ander gratis of gesubsidieerde dienste, byvoorbeeld universiteits- opleiding	138	4,3	304	14	3,1	200	259	14,5	129	171	4,3	139
14 Gratis goedere (byvoorbeeld brandstof of voedsel) vir private gebruik	19	0,6	175				14	0,8	83	174	4,4	130
15 Korting op goedere werklik aangekoop	19	0,6	56	4	0,9		43	2,4	64	417	10,5	91
16 Gratis of gesubsidieerde water, ligte, ensvoorts	82	2,6	70	3	0,7	37	29	1,6	125	396	9,9	136
17 Gratis of gesubsidieerde telefoon in woonhuis	240	7,5	34	146	32,7	29	65	3,6	36	639	16,0	62
18 Belasting namens u betaal	51	1,6	384	3	0,7		16	0,9	416	41	1,0	291
19 Versekeringspremies namens u betaal	54	1,7	191	48	10,8	60	301	16,8	78	442	11,1	86
20 Ander	29	0,9	312	5	1,1		30	1,7	350	70	1,8	237
Alle byvoordele tesame	2885	90,5	618	435	97,5	1006	1685	94,1	1003	3705	92,9	1326
Geen byvoordeel	303	9,5	0	11	2,5	0	105	5,9	0	285	7,1	0
TOTAAL	3188	100		446	100		1790	100		3990	100	

like owerhede en semi-staatsorganisasies gedoen is, wil dit egter voorkom of hoogstens vyf persent van hul hoog gekwalifiseerde werknemers nie 'n pensioenbydrae ontvang nie.

Blykens tabel 5.1 is 64,5 persent van die hoog gekwalfiseerde werknemers van die private sektor daarvan bewus dat hul werkgever 'n bydrae tot hul pensioenfonds lewer, terwyl 62,4 persent van hulle daarvan bewus is dat hul werkgewers 'n positiewe bydrae tot hulle mediese bystandfondse lewer. Hoe na aan korrek die laasgenoemde twee persentasies is, kon ongelukkig nie vasgestel word nie. Dit lyk egter 'n bietjie laag indien onthou word dat slegs hoog gekwalfiseerde werknemers hier ter sprake is.

Op grond van die voorgaande wil dit voorkom of werkgewers van die owerheidsektor en moontlik ook in die private sektor heelwat kan doen om personeelbetrekkinge te verbeter deur net eenvoudig hul werknemers behoorlik in te lig oor die byvoordele wat hulle ontvang.

Wat betref die persentasies werknemers wat na hul eie mening byvoordele ontvang, kan die volgende interessante verskynsels in tabel 5.1 waargeneem word:

Die Staat of Provinsiale Administrasies verskaf aan slegs 2,6 persent van hul werknemers gratis huisvesting of huise, terwyl die private sektor dit aan 12,7 persent van sy werknemers verskaf. Die Staats- en Provinsiale Administrasies betaal egter aan 32,2 persent van hul werknemers 'n behuisingsubsidie, terwyl die private sektor slegs 7,8 persent van sy werknemers se behuisingslenings subsidieer.

Blykens tabel 5.1 verskaf die private sektor aan 35,5 persent van sy werknemers 'n gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik, terwyl slegs 2,3 persent van die Staats- en Provinsiale Administrasies se werknemers dié byvoordeel ontvang.

Dit wil dus voorkom of die Staat veral op behuisingsleningsubsidies en die private sektor veral op gratis motorvoertuie as lokmiddels staat maak in hul pogings om suksesvol op die arbeidsmark met mekaar mee te ding.

Blykens tabel 5.1 is dit ook duidelik dat die totale waarde van al die byvoordele tesame, sowel as die waarde van bykans al die individuele byvoordele wat deur die private sektor aan sy werknemers verskaf word, hoër is as dié wat deur die drie owerheidsektore aan hul werknemers verskaf word. 'n Belangrike uitsondering op dié gebied is pensioenbydraes wat in die

geval van sowel die Plaaslike Owerhede as Semi-staatsorganisasies hoër is as in die geval van die private sektor. Ander dienste (item 14) vorm ook 'n opvallende uitsondering op die reël in die geval van die Staatsdiens en Plaaslike Owerhede.

In tabel 5.2 word die mediaanwaarde van die byvoordele wat die vier groepe werknemers ontvang, vergelyk met die mediaanlone wat hulle ontvang.

Aangesien tussen 2,5 en 9,5 persent van die verskillende groepe geen byvoordele ontvang nie, en aangesien daar nie kennis geneem is van werkers wat geen byvoordele ontvang toe die mediaanwaardes van die byvoordele bereken is nie, is die mediaanwaardes van die byvoordele en dié van die lone nie streng met mekaar vergelykbaar nie.

Aangesien die persentasie werknemers wat geen byvoordele ontvang nie egter so laag is, verskaf 'n vergelyking tussen die twee stelle gegewens tog 'n redelik betroubare aanduiding van die relatiewe waarde wat byvoordele in die vergoedingspatroon van die verskillende groepe werkgewers het.

Blykens tabel 5.2 is dit duidelik dat die private sektor baie meer as die staat en provinsiale administrasies van byvoordele gebruik maak om werknemers te lok. Dit wil ook voorkom of die openbare owerhede en semi-staats, staatsbeheerde en staatsondersteunde organisasies besig is om die private sektor se voorbeeld te volg.

In tabel 5.3 word die waarde van die byvoordele ontleed wat manlike besturende, uitvoerende en administratiewe werknemers in diens van vier verskillende tipes werkgewers ontvang. Hierdie beroepsgroep vorm 'n relatief groot persentasie van die hoog gekwalifiseerde werknemers by al vier die soorte werkgewers, maar veral in die privaat sektor (44,6%) en by Plaaslike Owerhede (58,7%).

'n Vergelyking van die gegewens in tabel 5.3 met dié in tabel 5.1 dui daarop dat, met twee uitsonderings, die betaling van byvoordele aan besturende, uitvoerende en administratiewe personeel in hoofsaak ooreenkoms met die betaling daarvan aan ander hoog gekwalifiseerde personeel.

Die twee uitsonderings is eerstens die feit dat 'n groter persentasie van die besturende, uitvoerende en administratiewe personeel as ander personeel minstens een byvoordeel ontvang, en tweedens dat die waarde van die byvoordele wat ontvang word in die geval van besturende, en administratiewe uitvoerende per-

TABEL 5.2
BYVOORDELE AS PERSENTASIE VAN KONTANTLONE VOLGENS TIPE WERKGEWER

Tipe werkgewer	Loon		Totale byvoordele		Persentasie werk=nemers wat byvoordele ontvang	Byvoordele as persentasie van lone%
	N	Mediaan	N	Mediaan		
Staat en Provinciale Administrasie	3188	6464	2885	618	90,5	9,6
Plaaslike Owerhede	446	7052	435	1006	97,5	14,3
Semi-staats, staatsbeheerde of staatsondersteunde organisasies	1790	6718	1685	1003	94,1	14,9
Private sektor	3990	6736	3705	1326	92,9	19,7

TABEL 5.3

DIE MEDIAANWAARDE VAN DIE BYVORDELE WAT HOOG GEKWALIFISEERDE MANLIKE BESTURENDE, UITVOERENDE EN ADMINISTRATIEWE WERKNEMERS ONTVANG VOLGENDS TIPE WERKGEWER

Byvoordeel	Staat- of Prov. Administrasies		Plaaslike Owerhede		Semi-Staats- Staatsbeheerde of Staatsondersteunde ondernemings		Private sektor					
	N	%	Me-By= voordeel	N	%	Me-By= voordeel	N	%	Me-By= voordeel			
1 Gratis huisvesting of losies	7	1,3		2	0,8	6	1,7	70	3,9	1150		
2 Huisvesting teen n spesiale lae huur of losies teen n spesiale lae tarief	73	13,3	552	15	5,7	458	26	7,3	470	118	6,6	700
3 Behuisingslenings teen gesubsidieerde rentekoerse of teen rentekoerse wat laer as die heersende bougenootskaprentekoerse is	218	39,6	319	39	14,9	346	163	45,8	393	192	10,8	577
4 Ander lenings teen n rentekoers wat laer as die heersende rentekoerse is	6	1,1		23	8,8	137	15	4,2	212	60	3,4	133
5 Vakansie-, Kersfees- en ander bonusse	497	90,4	264	246	93,9	240	323	90,7	296	1178	66,3	550
6 Gratis of gesubsidieerde uniform- of ander klere- of uniform- of kleretelaag	9	1,6	45	7	2,7		6	1,7		29	1,6	42
7 Ander toelaes	50	9,1	250	58	22,1	321	77	21,6	275	344	19,3	481
8 U werkgewer se bydrae tot u pensioen- of voorsorgfonds	283	51,5	373	206	78,6	526	284	79,8	553	1269	71,4	479
9 U werkgewer se bydrae tot u mediese bystands fonds	226	41,1	73	205	78,2	83	266	74,7	118	1232	69,3	116
10 Gratis of gesubsidieerde mediese dienste, medisyne en hospitalisasie	90	16,4	116	25	9,5	103	61	17,1	135	139	7,8	149
11 Gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik	26	4,7	250	31	11,8	462	34	9,6	550	927	52,1	565
12 Gratis of gesubsidieerde vervoer	57	10,4	147	56	21,4	403	34	9,6	150	112	6,3	343
13 Ander gratis of gesubsidieerde dienste, byvoorbeeld universiteitsopleiding	12	2,2	183	12	4,6	200	22	6,2	175	69	3,9	151
14 Gratis goedere (byvoorbeeld brandstof of voedsel) vir private gebruik	3	0,5					6	1,7		93	5,2	128
15 Korting op goedere werklik aangekoop	9	1,6	91	3	1,1		11	3,1	93	260	14,6	101
16 Gratis of gesubsidieerde water, ligte, ensovoorts	20	3,6	83	2	0,8		11	3,1	131	45	2,5	116
17 Gratis of gesubsidieerde telefoon in woonhuis	103	18,2	33	112	42,7	29	36	10,1	34	194	10,9	56
18 Belasting namens u betaal	4	0,7		2	0,8		2	0,6		11	0,6	225
19 Versekeringspremies namens u betaal	2	0,4		36	13,7	62	78	21,9	85	202	11,4	106
20 Ander	6	1,1		2	0,8		8	2,2	225	29	1,6	462
Alle byvoordele tesame	515	93,6	788	256	97,7	1090	347	97,5	1377	1676	94,3	1570
Geen byvoordele	35	6,4	0	6	2,3	0	9	2,5	0	102	5,7	0
TOTAAL	550	100		262	100		356	100		1778	100	
Werknemers waarvan die beroepsfunksie besturend, uitvoerend en administratief is, as persentasie van alle hoog gekwalfiseerde manlike werknemers	17,3			58,7			19,9			44,6		

soneel ietwat hoër is as in die geval van ander hoog gekwalifieerde personeel.

So byvoorbeeld ontvang 93,6 persent van die besturende, uitvoerende en administratiewe personeel in die Staatsdiens minstens een byvoordeel teenoor 90,5 persent in die geval van alle hoog gekwalifiseerde personeel. In die geval van die private sektor is die ooreenstemmende twee persentasies onderskeidelik 94,3 persent en 92,9 persent. Blykens tabelle 5.1 en 5.3 is die totale waarde van alle byvoordele wat deur besturende, uitvoerende en administratiewe personeel ontvang word, van R84 per jaar tot R374 per jaar hoër as dié wat deur alle hoog gekwalifiseerde werknemers ontvang word. Dit is veral interessant om daarop te let dat die verskil tussen die totale waarde van alle byvoordele wat besturende, uitvoerende en administratiewe personeel ontvang en dié wat ander hoog gekwalifiseerde personeel ontvang in die geval van die semi-staats-, staatsbeheerde of staatsondersteunde organisasies groter is as in die geval van die private sektor. In die geval van die semi-staats-, staatsbeheerde of staatsondersteunde organisasies kry die besturende, uitvoerende en administratiewe groep R374 per jaar meer as al die hoog gekwalifiseerde personeel, terwyl hulle in die private sektor slegs R244 per jaar meer as alle hoog gekwalifiseerde personeel kry. Dit is veral verskille in die ooreenstemmende waardes van pensioenbydraes en subsidies op motorvoertuie wat vir die verskynsel verantwoordelik is.

6 GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Aangesien daar skynbaar veral in die owerheidsektore, baie hoog gekwalifiseerde werknemers is wat nie bewus is van al die byvoordele wat hulle van hulle werkgewers ontvang nie, wil dit voorkom of werkgewers heelwat kan doen om hul personeelverhoudings te verbeter deur net seker te maak dat hul werknemers kennis kry van al die byvoordele wat hulle ontvang en die koste daarvan vir die werkewer.

Verder wil dit voorkom of daar 'n persentasie van alle werknemers is wat sekere byvoordele soos pensioenfondsbydraes as 'n reg of minstens as iets so alledaags beskou dat dit heeltemal moontlik is dat hulle dit nie inreken onder die voordele wat aan 'n bepaalde betrekking verbonde is nie. Die gevolg daarvan is dat werkgewers nie op sulke byvoordele kan staan maak as 'n aantrekkingskrag vir personeel nie. Werkgewers wat sulke byvoordele egter nie aanbied nie, kan weer redelik seker daarvan wees dat sy werknemers dit sal beskou as 'n daad van verontregting wat weer moontlik tot personeelvoorsieningsprobleme aanleiding kan gee. Werkgewers word dus aangeraai om ter wille van

gesonde personeelverhoudings alle byvoordele wat redelik algemeen aan werknemers verskaf word soos pensioenbydraes, vakansiebonusse, mediese-hulpfondsbydraes ensovoorts, ook aan sy werknemers te verskaf.

Dit wil voorkom of dit die owerheidsektore sal loon om meer aandag aan byvoordele te skenk indien hulle suksesvol met werkgewers in die private sektor op die land se arbeidsmarkte wil meeding.

VERSLAE VAN DIE INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING WAT OOR SALARIS EN/OF INKOMSTE HANDEL

Terblanche, S.S. Die verband tussen inkomsteverskille, beroep en onderwyspeil van ekonomiesbedrywige Blanke in 1960, RGN, Pretoria, 1971, MM-16.

Boshoff, F. Die loonstruktuur van hoog gekwalifiseerde Blanke werknemers soos op 1 Maart 1971, RGN, Pretoria, 1971, MM-27.

Boshoff, F. The profitability of twelve professions, RGN, Pretoria, 1972, MM-35.

DUI ASSEBLIEF TEN OPSIGTE VAN ELK VAN DIE ONDERGENOEMDE BYVOORDELE AAN OF U DIT VAN U WERKGEWER ONTVANG OF NIE EN INDIEN U DIT WEL ONTVANG, WAT DIE GEMIDDELDE JAARLIKSE WAARDE DAARVAN NA U MENING VIR U EN U GESIN IS

Byvoordeel	Ontvang u die genoemde by= voordele?	Gemiddelde jaarlikse waarde
<u>Gratis huisvesting of losies</u>	NEE	JA R
<u>Huisvesting teen 'n spesiale lae huur of losies teen 'n spesiale lae tafief</u>	NEE	JA R
<u>Behuisingslenings teen gesubsidieerde rentekoerse of teen rentekoerse wat laer as die heersende bougenoot= skaprentekoerse is</u>	NEE	JA R
<u>Ander lenings teen 'n rentekoers wat laer as die heersende rentekoerse is</u>	NEE	JA R
<u>Vakansie-, Kersfees- en ander bonusse</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde uniform- of ander klere- of uniform- of klere= toelaag</u>	NEE	JA R
<u>Ander toelaes</u>	NEE	JA R
<u>U werkgewer se bydrae tot u pensioen- of voorsorgfonds</u>	NEE	JA R
<u>U werkgewer se bydrae tot u mediese bystandsfonds</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde mediese dienste, medisyne en hospitalisasie</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde vervoer</u>	NEE	JA R
<u>Ander gratis of gesubsidieerde dienste, byvoorbeeld universiteitsopleiding</u>	NEE	JA R
<u>Gratis goedere (bv. brandstof of voedsel) vir private gebruik</u>	NEE	JA R
<u>Korting op goedere werklik aangekoop</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde water, ligte, ensovoorts</u>	NEE	JA R
<u>Gratis of gesubsidieerde telefoon in woonhuis</u>	NEE	JA R
<u>Belasting namens u betaal</u>	NEE	JA R
<u>Versekeringspremies namens u betaal</u>	NEE	JA R

Bylæ vervolg

Byvoordeel	Ontvang u die Gemiddelde genoemde by= jaarlikse voordele? waarde
Ander (spesifiseer)	R
.....	R

Datum ingevul _____ 1971

R S N H S R C
BIBLIOTEEK LIBRARY

