



KOMMUNIKASIE TUSSEN WERKGEWER EN WERKNEMER:

Arbeidsverdienstes teenoor Produktiwiteit.

C.J.F. HUMAN

1. PROBLEEMSTELLING:

Dit sal fataal wees vir ondernemings in Suid-Afrika om te sit en wag dat die sogenaamde voordele van devaluasie soos ryp appels in hulle skoot moet val. Daar wag vir ons almal 'n periode van harde werk om die appelboom eers te bevrug. Devaluasie skep slegs potensiële voordele wat alleen deur die nouste samewerking tussen werkgewer en werknemer benut kan word. As ons in hierdie uitdaging faal, kan dit groter ramspoedige gevolge vir die ekonomie hê as wat ons selfs aan wil dink.

Die onmiddellike omstandighede wat tot devaluasie aanleiding gegee het, is aan u bekend. Verlede jaar het daar 'n wanverhouding van naasteby R1 000-miljoen ontstaan tussen Suid-Afrika se produksievermoë en bestedingsvraag op goedere en dienste. Ons het steeds meer afhanklik van die buiteland geword om in ons eie behoeftes te voorsien en gevolglik moes ons ook baie meer op skuld in die buiteland gaan koop. Hierdie proses kon natuurlik nie te lank aanhou nie en devaluasie moet dus gesien word as 'n middel om ons land van die gevare van bankrotskap te red. Buitelandse goedere word nou duurder sodat dit vir die Suid-Afrikaanse vervaardiger winsgewender is om plaaslik te produseer.

Maar wat het werklik aanleiding gegee tot hierdie ongunstige wending in ons ekonomie? Ek wil van die standpunt uitgaan dat ons almal hieraan skuld het. In die afgelope dekade het ons produktiwiteit nie tred gehou met ons inkomste nie. Syfers wat onlangs deur Mercabank gepubliseer is, wys daarop dat gemiddelde

arbeidsverdienstes in die afgelope dekade jaarliks met 6% tot 7% toegeneem het, terwyl die produksie per werknemer met slegs 2½% toegeneem het. Met ander woorde elke 2½% styging in produksie het ons 'n styging van 6% tot 7% in arbeidsvergoeding gekos. U kan duidelik sien dat ons hier op die pad van moeilikheid soek was. Vroeër of later moes ons sondes ons inhaal. Dit het dan ook in Desember verlede jaar gebeur toe die Suid-Afrikaanse rand met meer as die geldeenrede van sy handelsvennote gedevalueer het.

Hierdie devaluasie-besluit kan dus gesien word as 'n vorm van dissipline wat op ons afgedwing word. Gaan ons hierdie dissipline aanvaar of gaan ons die voordele van devaluasie verkwansel en terugsak in die ou groef van te veel geld vir te min werk?

2. ROL VAN KOMMUNIKASIE:

Indien ons onself wil neerlê by dié nuwe dissipline, is daar 'n dringende behoefte vir kommunikasie tussen werkgewer en werknemer. **Ons moet die hoogste integriteit aan die dag lê om mekaar se probleme uit te pluus in belang van Suid-Afrika.**

Kommunikasie op sigself is 'n belangrike instrument om produktiwiteit te verhoog. Tot my spyt moet ek erken dat hierdie instrument nie altyd planmatig aangewend word in die moderne bedryfslewe nie, veral omdat die effektiwiteit daarvan so moeilik gemeet kan word. Wanneer kommunikasie ontbreek, ontstaan daar altyd magsgroepe in wie se voordeel dit is om griewe of vermeende griewe in hul

eie belang uit te buit ten einde hulle eie magposisie te versterk. Ondersoeke het byvoorbeeld aan die lig gebring dat in sektore waar daar toegegee is aan buitensporige loon- en salariseise, daar óf geen kommunikasie tussen bestuur en werknemers was nie óf dat die kommunikasie as gevolg van die menslike faktor gefaal het. Hoe groter die onderneming hoe groter is hierdie probleem.

Ek wil my verstout om te sê dat 'n **voorvereiste** vir die suksesvolle benutting van die potensiele devaluasie-voordele vir Suid-Afrika geleë is in die doeltreffende uitbouing van kommunikasie tussen werkgewer en werknemer. Dit moet nie selgs 'n eenrigting-vloei van bo na onder wees nie, maar ook van onder na bo.

3. DIE BOODSKAP VAN DIE WERKGEWER:

As werkgewer wil ek vir 'n oomblik stilstaan by die inhoud van die boodskap wat ons aan ons werknemers moet oordra. Dit word gedoen in die gees van:

DIT IS MY BOODSKAP, MAAR EK IS OOK GEWILLIG OM NA JOUE TE LUISTER

Eerstens, in die afgelope dekade het die aandeel van die werknemer in die Suid-Afrikaanse ekonomie vinniger gestyg as wat hierdie ekonomie gegroei het. Baie skerp stygings het veral in 1969, 1970 en waarskynlik ook in 1971 voorgekom. Weer volgens Mercabank het Arbeid se aandeel in die netto nasionale inkome in die afgelope 7 jaar met nie minder nie as vyf persentasie punte gestyg tot die histories-hoogste vlak van 67% in 1970. Hierdie relatiewe styging in arbeidsvergoeding — met ander woorde die groter hap uit die koek — het egter nie gepaard gegaan met groter besparing nie en die spaarfondse moes deur die ander 33% voorsien word. Aangesien ons egter hier met 'n krimpende bron van finansiering te doen gehad het en ons land se kapitaalbehoefte terselfdertyd enorm uitgebrei het, kan u een van die redes sien waarom ons hier met 'n baie hoë rentekoersstruktuur te doen het.

Tweedens, om in sy eie behoeftes te voorsien, moes die staat hierdie kleiner hap van die koek met steeds swaarder slae slaan. Ek wil

hier volstaan met een voorbeeld. Ons kyk na die voorbelasting-wins van maatskappye in die vervaardigingsbedryf. In 1962/63 het 13,2% hiervan aan belasting aan die staat gegaan, 38,2% is as dividende aan aandeelhouders uitgekeer en 48,6% is in die bedryf teruggeploeg vir toekomstige groei en werkverskaffing. In 1970/71 neem die staat reeds 36,2% van voorbelasting-wins, dividende word teruggesny tot 36,5% en slegs 27,3% bly oor vir terugploeging. Hierdie voorbeeld bring my dan ook tegelykertyd by die begrip 'wins'.

In die verlede is by herhaling gewaarsku dat wins nie as 'n sonde beskou moet word nie. So dikwels word verwys na hierdie of daardie maatskappy wat 'n wins van miljoene rande maak en dan word gesuggereer dat dit in die sakke van die rykes gaan om hulle nog ryker te maak. As u vandag u spaargeld in nywerheidsaandeel belê, is die gemiddelde dividendopbrings wat u op kan reken ongeveer 6,4%. U kan met groter veiligheid tot 10% by bank en bougenootskappe kry. Die vraag kan dus met reg gevra word, waarom belê die werkgewer sy kapitaal in verdere uitbreidings en kies hy nie die maklike paadjie nie om dit sonder meer by 'n bank of bougenootskap te belê?

Uit hierdie voorbeeld behoort u 'n begrip te kry van die rol van wins en die funksie van die werkgewer in ons ekonomiese stelsel. Dit is sy plig en verantwoordelikheid om vir ekonomiese groei te sorg sodat daar stygende werkgeleentheid vir ons groeiende bevolking moet wees. Anders staan ons stil en moet ons lewenstandaarde agteruitgaan.

Dit dan kortliks is die inhoud van die boodskap wat ek as werkgewer aan my werknemers sou wou oordra. Ek sou dit graag op so 'n besielende manier wou doen sodat hulle trots sal wees, nie net op die groei in hulle onderneming nie maar ook op die wins wat deur hulle onderneming gemaak word. Hierdie gesindheid teenoor werk — met ander woorde ek word beloon vir werk en ek werk nie vir 'n beloning nie — was een van die grootste geheime wat Japan en Duitsland gebring het waar hulle vandag is. By hulle is daar 'n trots dat hulle ondernemings deur die wins wat hulle

terugploeg 'n bydrae kan maak tot die toekomstige ontwikkeling van die land.

4. GESAMENTLIKE VERANTWOORDELIKHEID:

Ons in Suid-Afrika het die basiese filosofie van die Kapitalistiese stelsel aanvaar. Ten spyte van sy gebreke meen ons dat dit beter is as ander stelsels, soos byvoorbeeld Sosialisme of Kommunisme. Die Kapitalistiese stelsel funksioneer met 'n aantal ingeboude "checks and balances". Werknemersorganisasies vorm vakbonde wat hulle teen moontlike uitbuiting deur die werkgever beskerm. Wanneer hierdie vakunies egter te wild te kere gaan en te hoë eise stel of met stakings die ekonomie ondermyn, ondergawe hulle egter die winsgewendheid van hulle werkgevers wat op sy beurt weer tot werkloosheid moet aanleiding gee. Met ander woorde die uiteindelijke harde dissipline van die Kapitalistiese stelsel is die werkloosheid wat deur onverantwoordelike optrede teweeggebring word.

Ek hoef u egter nie daaraan te herinner dat hierdie outomatiese dissipline slegs in 'n baie afgewaterde vorm in Suid-Afrika bestaan nie. Met ons besondere rasse-samestelling kan ons byvoorbeeld selfs nie 'n "normale" werkloosheid-syfer soos in Amerika, Engeland of Duitsland bekostig nie. Ons is dus tot 'n baie groter mate aangewys op self-dissipline wat groter verantwoordelikheidseise aan ons stel. Miskien omdat dit in die verlede met ons té goed gegaan het, het ons hierdie waarheid gerieflikheidshalwe vergeet. Vandag staan ons land by 'n kruispad. Devaluasie het dit beklemtoon en ons terselfdertyd die geleentheid gegee om te besin. Ek huiwer om in hierdie verband die woord krisis te gebruik, aangesien dit so dikwels verkeerd vertolk kan word. Ek wil dus volstaan deur te sê dat ons 'n krisis bereik het met betrekking tot die toepassing van self-dissipline. Ons almal word nou genoodsaak om hand in eie boesem te steek en openlik met mekaar te kommunikeer oor wat ons in daardie boesem vind. As werk-

nemer kan ek noem wat ek gevind het. Ons as bestuur het in die afgelope paar jaar ons kragte nie so produktief aangewend as wat ons kon nie. Ons kon beter beplan het, ons kon ons personeel met 20% gesny het en nogtans ons werkverrigting verhoog het. Ons is van plan om dit in die toekoms te doen.

As u my sal toelaat om kortliks na my eie organisasie te verwys, wil ek net noem dat ons senior bestuur by hoofkantoor vrywillig afstand gedoen het van enige salarisverhogings vir 18 maande en dat ons ons terselfdertyd verbind het om 'n minimum werkswaek van 50 uur te handhaaf. Die res van die personeel werk vrywilliglik 2½ uur per week langer sedert die begin van die jaar. Dit net terloops.

Dit is my mening dat Suid-Afrika se ekonomiese toekoms beslissend beïnvloed sal word deur die self-dissipline wat in die volgende nege maande aan die dag gelê sal word deur beide werkgever en werknemer. Hierdie self-dissipline sal aanmerklik verstewig word deur oop lyne van kommunikasie op alle vlakke sodat dit met die grootste integriteit kan plaasvind. Veral op die gebied van arbeidsvergoeding moet konflikte vermy word deur middel van wedersydse begrip vir mekaar se probleme. Só alleen sal ons die voordele van devaluasie kan benut.

Die ekonoom J.M. Keynes het 'n toestand van inflasie waar almal ongeag van produktiwiteit, op hoër looneise aandring, soos volg beskryf:

Dit is soos 'n krieketwedstryd waar toeskouers op die graswalle in die middagson sit en die verrigtinge dophou. Skielik besluit een dat hy wil opstaan om beter te kan sien. Nou dwing hy al die mense om op te staan om ook beter te kan sien. Op die ou end staan almal, nie een sien beter nie, maar almal is meer ongemaklik.

Ook wat looneise betref, kan ons so 'n situasie bereik. Almal het later loonsverhogings, maar dit verhelp nie die posisie nie omdat hulle in die proses inflasie so ongemaklik meer aangeja het.