



associates
**HOPKINS
COETZEE**
YOUR HR BUSINESS PARTNER

VERGOEDING

Die onlangse droogtes, die effek van COVID-19, sowel as die inflasie (2.2% in Junie), is van die faktore waarom produsente baie deeglik moet besin omtrent hulle vergoedingsstrategie en -beleid.

Met die nasionale minimumloon wat slegs 'n "vangnet" veronderstel is om te wees en die vele instansies en persone wat aandrang op 'n bestaansloon (wat niemand nog behoorlik definieer het nie), is dit wenslik om kennis te neem van wat in die bedryf betaal word en watter vergoedingspraktyke toegepas word om besighede se voortbestaan te verseker, maar tegelykertyd ook om ons agri-werkers se lewenskwaliteit aan te spreek.

Afgesien van baie aggressiewe aansporingstelsels, is geld nie 'n motiveerder nie. As dit egter "te min" is, is dit 'n groot de-motiveerder!

Die vraag is dus hoe bepaal word "wat te min" is, of wat "genoeg" is?

Dit is net so verkeerd om te veel as te min te betaal. Betaal jy te min, gaan jy jou mense verloor (of sit met ongelukkige personeel). Betaal jy te veel, is dit tot jou eie nadeel (en dikwels ook tot die werknemer se eie nadeel, sou hy of sy van werk wil verwissel en agterkom dat die mark nie sy of haar salaris kan betaal nie).

Vergoeding word hoofsaaklik deur die volgende faktore bepaal:

1. Bekostigbaarheid: Seker die belangrikste faktor !
2. Relatiewe waarde: Hier is posgradering belangrik. Hoe gradeer jy jou poste? Dit is die enigste manier waarop jy kan verseker dat jy gelyke betaling vir gelyke werk betaal.
3. Prestasie van die individu: Het jy 'n Prestasiebestuurstelsel?
4. Vraag en aanbod : Weet jy wat die mark betaal?
5. Industriële ooreenkomste/Sektorale vasstellings : Indien jou werkers aan 'n vakbond behoort, hoe seker is jy dat jou erkenningsooreenkoms vergoeding voldoende aanspreek?
6. Aandeelhouding/Winsdeling/Prestasie gedrewe vergoeding: Het jy 'n wetenskaplik gefundeerde vergoedingsstrategie en -beleid in plek?

Vergoeding gaan uit die oogpunt van die staat, agri-werkers, vakbonde, maar ook werkgewers al hoe meer belangrik en krities raak.

Maak dus seker van die volgende:

- dat jou vergoedingsstrategie, dienskontrakte en personeelbeleid nie net wetlik korrek is nie, maar ook jou risikos en aanspreeklikheid beperk.
- Dat jy beide 'n posgraderingstelsel sowel as 'n prestasiebestuurstelsel het
- Dat jy die beste kandidate werf en aanstel
- Indien jy in die ongelukkige posisie is dat jy mense se werksure moet aanpas of tydelik of permanent moet aflê, dat jy die korrekte, wetlike maar ook etiese prosedures volg.
- Dat jou vergoeding- en diensvoordele goed vergelyk met die bedryf

Ons kan jou met al die bogenoemde aspekte behulpsaam wees!

Johan Hopkins
HopkinsCoetzee
johan@hopcal.co.za
083 6753498