

# **PERSEPSIES OOR DIE UITWERKING VAN MINIMUM LONE OP DIE SITRUSBEDRYF**

deur

**MAGDALENA ELIZABETH MINNAAR  
(98035152)**

Ingedien ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die graad

**MAGISTERS COMMERCII  
(MENSLIKE HULPBRONBESTUUR)**

in die

**FAKULTEIT VAN EKONOMIESE EN  
BESTUURSWETENSKAPPE**

by die

**UNIVERSITEIT VAN PRETORIA**

**PRETORIA**

**SEPTEMBER 2008**

Toesighouer: Dr. R. Van der Walt

## KONSEP VERKLARING

Ek, Magdalena Elizabeth Minnaar, verklaar hiermee dat, *“Persepsies oor die uitwerking van minimum lone op die sitrusbedryf”* my eie werk is. Alle bronne wat ek vir hierdie studie gebruik het, is aangedui en daar word in die bronnelys na almal verwys met behulp van ‘n omvattende verwysingstelsel.

Ek verklaar dat die inhoud van hierdie skripsie nooit voorheen gebruik is vir enige kwalifikasie by enige tersiëre instituut nie.

---

Magdalena Elizabeth Minnaar

---

Datum

## UITTREKSEL

Hierdie studie is onderneem om te bepaal wat die persepsies van boere in die Letaba Distrik is oor die invloed van die instelling van die minimum loon vir landbou op hulle boerderybesighede. Die navorser wou bepaal of die boere hulle werknemers se werkskontrakte aangepas het of die loonpakket geherstruktureer het om vir die invloed op hulle boerderybesigheid te kompenseer. Die navorser wou ook bepaal of die indiensneming van plaaswerkers beïnvloed is. Laastens wou die navorser bepaal wat die invloed van die instelling van die minimum loon op die organisasiegedrag van plaaswerkers was.

Om antwoorde op bogenoemde vraagstukke te verkry, het die navorser 'n vraelys spesifiek vir die doeleindes van hierdie studie ontwerp. Die vraelys is deur al die sitrus boere in die Letaba distrik voltooi.

Na bestudering van die inligting wat uit die data van die vraelyste verkry is, het die navorser tot die gevolgtrekking gekom dat boere permanente werknemers met tydelike werknemers vervang het en die loonpakket aangepas het deur die kontantloon te verhoog, maar ook die aftrekkings vir dienste en goedere wat voorheen kosteloos verskaf is. Indiensneming van plaaswerkers is baie negatief beïnvloed, met ongeveer 1270 permanente poste wat afgeskaf is na die instelling van die minimum loon.

Wat die invloed op organisasiegedrag betref, het die minimum loon geen invloed na 'n klein negatiewe invloed op afwesigheid en personeelomset getoon. Ten opsigte van produktiwiteit was werkgewers van mening dat, waar produktiwiteit verhoog het, dit as gevolg van beter bestuurspraktyke was. Werkgewers glo eerder dat die instelling van die minimum loon hulle werknemers se produktiwiteit laat daal het.

Die implikasies van die resultate van hierdie studie is verreikend wanneer in ag geneem word dat bykans 1270 permanente poste op slegs 38 plase afgeskaf is. Dit impliseer dat die aantal poste wat in die landbou as geheel afgeskaf is, baie groot kan wees.

Die persepsies van die boere oor die instelling van die minimum loon was dat dit 'n bedreiging vir die volhoubaarheid van hulle boerderybesighede inhou en dat dit hulle verplig om stappe te neem om daarvoor te kompenseer, stappe wat nie noodwendig tot voordeel van werknemers strek nie.

### Sleutelwoorde

Minimum loon, Sektorale vasstelling vir landbou, organisasiegedrag

## ABSTRACT

This study was undertaken to ascertain what the perceptions of farmers in the Letaba district are about the impact of the introduction of the minimum wage for agriculture on their farming businesses. The researcher wanted to ascertain whether the farmers adapted their workers' contracts or restructured their wage package to compensate for the impact on the farming businesses. The researcher also wanted to ascertain whether the employment of farm workers were influenced. Lastly, the researcher wanted to ascertain what the influence of the introduction of the minimum wage was on the organisational behaviour of farm workers.

To get answers on the above mentioned issues, the researcher designed a questionnaire specifically for this study. The questionnaire was completed by all the citrus farmers in the Letaba district.

After studying the information derived from the data of the questionnaires, the researcher came to the conclusion that farmers substituted permanent workers with temporary workers and adapted the wage package by raising the cash wage but also the deductions of goods and services that were previously provided free of charge. Employment of farm workers were influenced very negatively with about 1270 permanent jobs that were scrapped after the introduction of the minimum wage.

Regarding the impact on organisational behaviour, the minimum wage showed a small negative to no influence on absenteeism and worker turnover. Regarding productivity, employers were of the opinion that, where productivity was raised, it was due to improved management practises. Employers believe that the introduction of the minimum wage caused their workers' productivity to decrease.

The implications of the results of this study are far reaching when it is taken into account that roundabout 1270 permanent jobs were lost on only 38 farms. This implies that the amount of jobs lost in agriculture as a whole, could be great.

The perceptions of farmers about the introduction of the minimum wage are that it is a threat to the sustainability of their farming businesses and that it obliges them to take steps to compensate for the impact, steps that aren't always advantageous for the workers.

### Key words

Minimum wage, Sectoral determination for farm workers, organisational behaviour

## BEDANKINGS

Met die voltooiing van hierdie studie wil ek die volgende persone bedank:

- Dr. Van der Walt vir sy eindelose geduld en hulp;
- AGRI SA vir die verskaffing van insiggewende dokumente;
- Die boere in die Letaba distrik vir hulle bereidwilligheid om die vraelyste te voltooi en hulle arbeidsinligting beskikbaar te stel;
- My ma vir haar aanmoediging; en
- My man en kinders vir hulle opofferings tydens my studie.

## INHOUDSOPGAWE

KONSEP VERKLARING	ii
UITTREKSEL	iii
ABSTRACT	iv
BEDANKINGS	v
INHOUDSOPGAWE	vi
LYS VAN TABELLE	viii
LYS VAN GRAFIEKE	xi
HOOFSTUK 1: INLEIDEND	
1.1 Inleiding	1
1.2 Navorsingsprobleem	6
1.3 Navorsingsvrae	7
1.4 Operasionele veranderlikes	8
1.5 Belangrikheid van die studie	9
1.6 Verdere verloop van die skripsie	9
HOOFSTUK 2: DIE TEORIE AGTER DIE MINIMUM LOON	
2.1 Inleiding	11
2.2 Waarom 'n minimum loon?	13
2.3 Die bepaling van die minimum loon	16
2.4 Ekonomiese teorieë van toepassing op die minimum loon	18
2.5 Gevolge van die minimum loon	24
2.6 Ten slotte	36
HOOFSTUK 3: DIE MINIMUM LOON VIR LANDBOU IN SUID- AFRIKA	
3.1 Inleiding	37
3.2 Die toestand van Suid-Afrikaanse landbou voor die instelling van die minimum loon	38
3.3 Die proses wat gevolg is vir die vasstelling van die eerste sektorale vasstelling	43

3.4	Die bepalings van die eerste sektorale vasstelling en kommentaar deur belanghouers	50
3.5	Die verloop van sake na die eerste sektorale vasstelling	60
3.6	Die proses wat gevolg is vir die bepaling van die tweede sektorale vasstelling	63
3.7	Die bepalings van die tweede sektorale vasstelling en kommentaar deur belanghouers	66
3.8	Ten slotte	69
HOOFSTUK 4:      METODE VAN ONDERSOEK		
4.1	Navorsingsbenadering	71
4.2	Navorsingsgroep	72
4.3	Navorsingsontwerp	74
4.4	Data-insamelingsprosedure	75
4.5	Data-analise	77
4.6	Ten slotte	78
HOOFSTUK 5:      NAVORSINGSRESULTATE		
5.1	Vrystelling van die minimum loon	79
5.2	Faktore wat 'n invloed op die boerderybesighede kon gehad het	81
5.3	Die organisasiegedrag van werknemers na die instelling van die minimum loon	83
5.4	Die impak van die instelling van die minimum loon op die indiensneming van plaaswerkers	88
5.5	Die aanpassing van werkskontrakte na aanleiding van die instelling van die minimum loon	91
5.6	Die aanpassing van die totale loonpakket na aanleiding van die instelling van die minimum loon	94
5.7	Die aanpassing van die sektorale vasstelling	97
5.8	Veranderinge in werknemergetalle	100
5.9	Ten slotte	103

HOOFSTUK 6:       BESPREKING VAN RESULTATE, GEVOLG-  
                          TREKKINGS EN VOORSTELLE

6.1	Interpretasie van die navorsingsbevindinge	104
6.2	Beantwoording van die navorsingsvrae	112
6.3	Gevolgtrekking	116
6.4	Die implikasies van die resultate vir die landbou as geheel	116
6.5	Die beperkinge van die studie en voorstelle vir verdere studies	116
6.6	Ten slotte	118
	 BRONNELYS	 120
	BYLAAG A: DIE VRAELYS	127



## LYS VAN TABELLE

Tabel 3.1	Loonvasstellings van die eerste sektorale vasstelling	50
Tabel 3.2	Afname in werknemergetalle vanaf 2002 tot 2005	63
Tabel 3.3	Inligting ten opsigte van publieke verhore deur die taakspan gehou	65
Tabel 3.4	Loonvasstellings van die tweede sektorale vasstelling	66
Tabel 5.1	Redes vir weiering van vrystelling	80
Tabel 5.2	Voorwaardes van vrystelling	80
Tabel 5.3	Die invloed van droogte	81
Tabel 5.4	Die invloed van die wisselkoerse	81
Tabel 5.5	Die invloed van die instelling van die minimum loon	81
Tabel 5.6	Die invloed van diefstal	82
Tabel 5.7	Die invloed van die stygende dieselpriese	82
Tabel 5.8	Die invloed van MIV/Vigs	82
Tabel 5.9	Vlakke van afwesigheid	83
Tabel 5.10	Persepsies rakende veranderende afwesigheidsvlakke	84
Tabel 5.11	Vlakke van personeelomset	85
Tabel 5.12	Persepsies rakende veranderende personeelomset	86
Tabel 5.13	Vlakke van produktiwiteit	86
Tabel 5.14	Persepsies rakende toename in produktiwiteit	87
Tabel 5.15	Persepsies rakende afname in produktiwiteit	88
Tabel 5.16	Invloed op bereidheid om werknemers sonder ervaring of opleiding aan te stel	89
Tabel 5.17	Redes vir invloed op gewilligheid om werknemers sonder ervaring of opleiding aan te stel	90
Tabel 5.18	Invloed op bereidheid om werknemers tussen 15 en 18 jaar aan te stel	90
Tabel 5.19	Redes vir invloed op gewilligheid om werknemers tussen 15 en 18 jaar aan te stel	91
Tabel 5.20	Stappe wat geneem is om te kompenseer vir die invloed van die minimum loon	92

Tabel 5.21	Kontrakte aangepas, ja of nee	93
Tabel 5.22	Aanpassings aan kontrakte gemaak	94
Tabel 5.23	Redes vir die persepsie van 'n nadelige invloed van die minimum loon	96
Tabel 5.24	Redes vir die persepsie van 'n voordelige invloed van die minimum loon	97
Tabel 5.25	Redes vir die persepsie dat die aanpassing van die sektorale vasstelling agteruitgang is	99
Tabel 5.26	Redes vir die persepsie dat die aanpassing van die sektorale vasstelling vooruitgang is	100
Tabel 5.27	Verandering in werknemergetalle	100
Tabel 5.28	Netto verandering in werknemergetalle	100
Tabel 5.29	Redes vir afname in werknemergetalle	102
Tabel 5.30	Redes vir toename in werknemergetalle	102

## LYS VAN GRAFIEKE

Grafiek 4.1	Tipe boerderybesigheid	73
Grafiek 4.2	Aantal jare wat boerderybesigheid bestaan	73
Grafiek 4.3	Ander gewasse waarmee geboer word	74
Grafiek 5.1	Aftrekkings	94

## Hoofstuk 1

### Inleidend

#### 1.1 Inleiding

Die Departement van Arbeid in Suid-Afrika se webwerf (2004) bevat die volgende stelling:

*“The Department of Labour will play a significant role in reducing unemployment, poverty and inequality through a set of policies and programmes developed in consultation with social partners, which are aimed at:*

- *Improved economic efficiency and productivity*
- *Skills development and employment creation*
- *Sound labour relations*
- *Eliminating inequality and discrimination in the workplace*
- *Alleviating poverty in employment”.*

In ‘n beleidsdokument van die Departement van Landbou en Grondsake (1998) sê voormalige minister van Landbou en Grondsake, Minister Hanekom, die volgende: *“We will use regulations selectively but firmly in the public interest to ensure that abuses, including the abuse of monopoly and the abuse of our natural resource base, are avoided: and we will use targeted programmes as cost-effective means of achieving equity and anti-poverty objectives”*

Daar word verder gesê dat, alhoewel daar voldoende kos op nasionale vlak is, ongeveer 30% tot 50% van die populasie onvoldoende kos het, of blootgestel word aan ‘n ongebalanseerde dieet as gevolg van lae inkomstes. Klem gaan daarom geplaas word op voedsel sekuriteit op huishoudelike vlak. Programme sal ondersoek word in terme van hulle direkte sowel as indirekte bydrae tot huishoudelike voedselsekuriteit deur hulle uitwerking op plattelandse inkomstes en die verspreiding van daardie inkomstes. Toename in die produksie van klein skaal boere sal die beskikbaarheid en nutrisionele inhoud van voedsel verbeter en gelyktydig algemene voedsel sekuriteit onder die armes. Met die voorkoms van armoede die hoogste in

vroulik bestuurde huishoudings, sal alle programme ondersoek word om te verseker dat vroue ten minste gelyke toegang het en dat die programme op hulle gemik is.

Met bogenoemde in gedagte, word gekyk na een van die metodes wat toe ingestel is met die doel om bogenoemde doelwitte te bereik.

Op 7 Mei 1999 maak die Minister van Arbeid, mnr. Membathisi Mdladlana sy voorneme om minimum loon wetgewing vir die landbousektor in Suid-Afrika in te stel, bekend. Die Diensvoorwaardekommissie ontvang opdrag om ondersoek in te stel na (1) die toepaslike afbakening van die landbou sektor met 'n sektorale vasstelling as doel en (2) na die voorwaardes van indiensname, insluitend minimum vlakke van vergoeding rakende die sektor (Departement van Arbeid, 1999). Op 13 September 2001 word hierdie kommissie se verslag in die Staatskoerant gepubliseer vir kommentaar binne 90 dae. Na verdere ondersoeke en samesprekings kondig die Minister op 2 Desember 2002 die sektorale vasstelling vir die plaaswerkersektor aan.

Tydens sy bekendstelling van die sektorale vasstelling vir die landbousektor som die minister die bepalings soos volg op (2002):

“Ek het 'n gesplete loonstruktuur vasgestel deur beide area en aantal ure gewerk. In hoë inkomste area's (Area A) is die loon vasgestel teen R800.00 per maand en in lae inkomste area's (Area B) teen R650.00 per maand. Werkers wat 27 uur per week of minder werk sal geregtig wees op R4.10 in Area A en R3.33 in Area B.

Hy noem slegs die feit dat 'n jaarlikse verhoging vir 2004 vasgestel sal word, maar die uiteindelijke verhoging beloop bykans 9% vir beide 2004 en 2005.

Hy noem verder dat betaling deur goedere 'n praktyk is waarvan baie plaaswerkers afhanklik is weens die relatiewe isolasie van plase en plaaswerkers en daarom maak hy voorsiening vir 'n aftrekking van 10% vir voedsel en 10% vir akkomodasie mits dit aan sekere vereistes voldoen.”

In 2006 word verdere verhogings aangekondig en 'n paar veranderinge word aan sekere vereistes in die vasstelling aangebring. Hierdie veranderinge voorspel 'n moontlike verandering in hoe die boerderybesighede op die vasstelling reageer en

dus 'n nuwe tydperk wat ondersoek moet word rakende die uitwerking wat dit op boerderybesighede het.

Alhoewel dit 'n baie kort opsomming is van die bepalings, is dit vir die doeleindes van hierdie afdeling voldoende.

*“This determination is not only part of a programme that seeks to address poverty and displacement in the agricultural sector. It serves to give effect to a commitment that our government has made towards vulnerable workers to ensure that they have the same basic rights and are afforded dignity”*

*“My interventions recognise the need to create an enabling environment for national and international investment and employment, creating economic growth by setting wages at levels that will not negatively impact on the creation of employment. Our labour policy fundamentals are geared towards productivity gains for the employers and greater employment mobility for workers in terms of skills development, it is about improved safety conditions in the workplace that could benefit both workers and employers, it is about effective social security coverage and it is about ensuring an equitable workplace. This is just as true for agriculture as for any other sector in the economy” (Mdladlana: 2002).*

Die regering gebruik in hierdie geval die minimum loon vir plaaswerkers as 'n stuk gereedskap om aan hulle doelwitte te voldoen. Die doelwitte sluit egter nie net die verligting van armoede in nie, maar ook onder andere werkskepping en ekonomiese groei. Dit is hier waar nie-regeringsinstansies se kommentaar relevansie verkry.

Swart beskou loonvasstellings uit 'n ekonomiese oogpunt en skryf in Sakebeeld (1995:6) die volgende:

*“Een van Suid-Afrika se grootste ekonomiese probleme is dat die arbeider dikwels nie sy loon verdien nie. Ons sit met die belaglike situasie dat sommige ongeskoolde arbeiders meer verdien as hoogs opgeleide werkers. Dit het hoegenaamd geen ekonomiese sin nie...Mens kan dit miskien nog regverdig as die ongeskoolde werker soms 'n buitengewone vlak van doeltreffendheid en produktiwiteit handhaaf, maar dit is dikwels nie die geval nie”.*

Hierdie aanhaling is van toepassing op plaaswerkers in die sin dat die oorgrote meerderheid van hulle ongeskoolde werk verrig en as sulks, volgens Swart, nie geregtig is op hoër lone as arbeiders wat geskoolde werk verrig nie. Loonsvasstellings veroorsaak soms juis dat dit gebeur en volgens Swart is dit belaglik.

Wat die landbousektor betref, sê dr. Louw, bestuurder van die Sentrum vir Internasionale Landboubemarking en Ontwikkeling en inligtingsbestuurder van die Sagtevrugteprodusentetrust die volgende:

*“Nie net is die landbousektor die grootste werkskepper per miljoenrandbelegging nie, maar die geld wat hy voortbring, word egaliger versprei as in ander bedrywe,”*

Sy voorspelling van die impak van minimum lone op landbou... *“Die gans wat die goue eiers lê gaan verseker doodgemaak word”* (Malan, 2003:11).

Aan hierdie aanhalings word die volgende aspekte duidelik. Die regeringsdepartemente stel wetgewing in om armoede te bekamp en ongelykhede uit die weg te ruim, soos in hulle onderskei beleide, visies en missies vervat en die nie-regeringsinstansies se reaksie hierop is meestal voorspellings oor hoe negatief dit ekonomiese groei gaan raak. Die doel van hierdie studie is egter nie om te bepaal of die regeringsinstansies in hulle doel van armoedeverligting geslaag het met die instelling van die minimum loon vir plaaswerkers nie.

Minimum lone word baie keer vergelyk met een of ander ideale stelsel en dit is op hierdie basis wat die minimum loon baie keer as ‘n mislukking beskou word. Enige betekenisvolle evaluasie van die minimum loon moet die vraag vra: Wat is die realistiese ekonomiese, sosiale en politieke alternatiewe? Die minimum loon is kwalik ‘n bloudruk vir die beste van alle wêreld, en tog het dit ‘n effektiewe beleidsgereedskapstuk geword wanneer daar met die werkende armes se toestand gewerk word. (Belous, Levitan, 1979: 27).

*“The popular objective of minimum wage legislation – the elimination of extreme poverty – is not seriously debatable. The important questions are rather (1) Does such legislation diminish poverty? (2) Are there efficient alternatives?”* (Stigler, 1946: 358).

*“If the minimum wage leads to significant reductions in employment, then the objective of reducing unemployment may contradict that of reducing poverty and improving the living standards of low-paid workers”* (Koutsogeorgopoulou, 1994:86).

Talle studies oor die uitwerking van die minimum loon is al uitgevoer. Die aspekte waarop gefokus word, is legio. Voorbeelde hiervan is:

“The national minimum wage and hours of work: implications for low paid women” (Connolly & Gregory :2002); “Minimum wage legislation, productivity and employment” (De Fraja :1998) en “Poverty and the minimum wage” (Parsons: 1980).

Sekere elemente hiervan, soos werkskontrakte en voordele is reeds in sekere ander sektore ondersoek. (Oi, 1997 en Connolly & Gregory, 2002). Die navorser was egter nie in staat om ‘n studie op te spoor oor die uitwerking van die instelling van die minimum loon op boerderybesighede nie.

Studies oor die uitwerking van die minimum loon op werkergetalle binne organisasies is ook legio en die resultate van die studies ook. Voorbeelde van studies hieroor is: “It’s bark is worse than it’s bite: the wage and employment effects of the minimum wage” (Belman & Wolfson, 1999), “Employer strategies in the face of a national minimum wage: an analysis of the hotel sector” (Brown & Crossman, 2000) en “Minimum wages and employment: a theoretical framework with an application to the UK wages councils” (Dickens, Machin & Manning, 1994).

Navorsers kon tot dusver nie tot ‘n vergelyk kom oor die uitwerking van die minimum loon op hierdie aspek nie ( Lotriet, 1999; Stewart, 2004 en Natrass, 2000). *“It is a gigantic social experiment, the results of which may never be fully known”* (Dillow, 2000: 49).

Die fokus van hierdie studie is daarom eerder op die persepsies van boere oor die uitwerking van die minimum loon wetgewing vir plaaswerkers op boere, boerderybesighede en plaaswerkers se organisasiegedrag. As daar duidelikheid bestaan oor hoe die organisasiegedrag van bogenoemde beïnvloed is, indien dit wel beïnvloed is en tot watter mate dit dan positiewe en negatiewe implikasies inhou vir die volhoubaarheid van boerderybesighede en werkskepping, mag ‘n mens dalk tot



‘n gevolgtrekking kom oor die suksesvolheid van die instelling van die minimum loon in die eliminasië van armoede. Daar mag dalk ook dan duidelikheid wees oor hoe groot die bedreiging is vir “*die gans wat die goue eiers lê*”.

## **1.2 Navorsingsprobleem**

Die doel van die navorsing is om die persepsies van boere oor die uitwerking van die instelling van die minimum loon vir landbou op boerderybesighede vas te stel.

Die navorser wil bepaal of boere die minimum loon as ‘n gevaar vir die volhoubaarheid van boerderybesighede beskou en of dit moontlik is om die koste van die verpligte verhoogde lone te absorbeer deur ‘n verandering in die boerderybesigheid se organisasiegedrag. Die navorser wil ook verder bepaal of hierdie moontlike veranderinge per implikasie positief of negatief vir die werkers van daardie organisasie is?

Die navorser sal hierdie probleem op twee maniere aanpak. Eerstens sal die navorser die persepsies van die boere bepaal, deur vrae wat spesifiek ontwerp is daarvoor. Tweedens sal die navorser spesifieke veranderinge in arbeidsgetalle probeer bepaal deur die arbeidsinligting van die boere te verkry en dan die resultate vergelyk met die persepsies van die boere.

Hierdie studie is noodsaaklik vir meer inligting oor hoe die verhoging van minimum lone die volhoubaarheid van boerderybesighede en per implikasie werkskepping of werksverliese beïnvloed. Die inligting wat verkry word, kan baie waardevol wees vir toekomstige besluite rakende die minimum loon vir landbou.

### 1.3 Navorsingsvrae

Soos reeds gesê, is die doel van die navorsing om die persepsies van boere oor die uitwerking van die instelling van die minimum loon vir landbou op die boerderybesighede vas te stel.

Om hierdie doel te bereik, word die volgende aspekte aangespreek:

#### 1.3.1 *Is die werkskontrakte van die werknemers aangepas na aanleiding van die minimum loon (bv. permanent na tydelik)?*

Die literatuur dui op hierdie metode as 'n manier om die impak van die minimum loon te verminder. Connolly & Gregory (2002: 609) maak die volgende stellings:

*“Working hours are the intensive margin along which labour demand may adjust to the exogenous increase in the wage brought about by the introduction of a minimum hourly rate.... Distinguishing hours and workers as separate inputs, the introduction of a minimum wage raises the variable cost of low-wage hours and workers relative to their fixed costs of employment, motivating a shift in the hours-workers mix towards fewer hours and more workers. Again the demand for minimum-wage hours is unambiguously reduced.”*

#### 1.3.2 *Het die totale loonpakket van die werknemer werklik verhoog, of het die boerderybesighede dit net tot so 'n mate aangepas dat die korrekte kontantloon uitbetaal word ten koste van ander voordele?*

Hierdie neiging kan in die literatuur waargeneem word soos wanneer Oi (1997:5) die volgende stelling maak: *“employers will respond to a wage floor not only by changing the level of employment but also the other components of the job package.”*

#### 1.3.3 *Het die instelling van die minimum loon 'n positiewe of negatiewe impak op die indiensneming van plaaswerkers gehad?*

Die voorspellings vir die uitwerking van die minimum loon vir landbou was 'n negatiewe impak op indiensneming. Die literatuur dui op beide positiewe en negatiewe impakte, afhangend van die situasie en omgewing. Wat volgens Smith

(1967:342) belangrik is, is nie om in staat te wees om die effekte van hoër lone in algemene terme te beskryf nie; *“the object of the inquiry should be to identify – and this in ‘operational’ terms – the circumstances in which particular effects can be expected to manifest themselves, and to know how important these effects will be.”*

#### 1.3.4 *Hoe is die organisasiegedrag van werknemers (bv. afwesigheid, arbeidsomset en produktiwiteit) geraak deur die instelling van die minimum loon?*

Die beantwoording van hierdie vraag kan lei tot ‘n begrip in Organisasie Sielkunde van die invloed van die minimum loon, indien enige, op die organisasiegedrag van werknemers. Dit sal ook ‘n aanduiding verskaf van hoe die volhoubaarheid van boerderybesighede geraak word, indien wel, deur die instelling van die minimum loon.

Die navorser kon geen studies opspoor wat spesifiek fokus op die invloed van die minimum loon op organisasiegedrag in enige sektor nie en daarom sal hierdie ‘n ondersoekende studie wees.

### 1.4 **Operasionele veranderlikes**

- Die minimum loon vir landbou is die minimum maandelikse of uurlikse loon waarop plaaswerkers volgens wet geregtig is.
- Werkskontrakte: *“n wederkerige kontrak ingevolge waarvan ‘n werknemer sy dienste, vir ‘n termyn en teen vergoeding, onder gesag tot die beskikking van die werkgewer stel.”* ( Kruger, Van Eck & Van Jaarsveld, 1999:45).
- Die loonpakket is die totale vergoeding wat ‘n werknemer ontvang, dit sluit dus alle voordele tesame met die kontantloon in.
- Die organisasiegedrag binne ‘n organisasie *“verwys na die gedrag van individue en groepe binne organisasies en die interaksie tussen organisasielede en hulle eksterne omgewings”* (Cook & Hunsaker, 2001:5).

## **1.5 Belangrikheid van die studie**

Aangesien geen studie blykbaar gedoen is oor die impak van die minimum loon vir landbou op boerderybesighede nie, kan daar nie gesê word of hierdie aspek 'n positiewe of negatiewe invloed het nie. Dit beteken dat enige verdere verhogings in die minimum loon ingestel word sonder dat daar 'n aanduiding is van hoe die besighede en werknemers hierdeur geraak is. Dit is dus van uiterste belang dat daar vasgestel word of hierdie metode van armoedeverligting gewenste, ongewenste of beide gevolge het.

Hierdie studie kan die eerste stap wees in die bepaling van bogenoemde gevolge.

'n Verdere uitvloeisel van hierdie studie, wat vir die studieveld van organisasiegedrag van belang sal wees, sal die bepaling wees van hoe die instelling van hoër insetkoste die organisasiegedrag binne boerderybesighede beïnvloed.

## **1.6 Verdere verloop van die skripsie**

In hoofstuk 1 is die agtergrond vir die studie, die navorsingsprobleem en -vrae en die rede en die belangrikheid van die studie bestudeer.

In hoofstuk 2 word daar gekyk na die teorie agter die minimum loon. Die beweegredes agter die gebruik van die minimum loon as 'n instrument vir armoedeverligting word oorweeg. Daar word vasgestel watter metodes gevolg word om die minimum loon vas te stel, die ekonomie agter die minimum loon word ondersoek en die gevolge wat uit die minimum loon voortvloei word bespreek.

Hoofstuk 3 beskou die minimum loon vir landbou in die Suid-Afrikaanse konteks. Die toestande in Suid-Afrikaanse landbou, die proses wat gevolg is om die minimum loon vas te stel, die kommentaar van alle belanghouers en die verloop van die minimum loon tot dusver word bespreek. Die toekoms van die minimum loon vir landbou in Suid-Afrika word ook kortliks in oënskou geneem.

In hoofstuk 4 beskryf die navorser die navorsingsproses en die meetsinstrument. Hoofstuk 5 bevat die resultate van die studie en hoofstuk 6 die gevolgtrekkings waartoe die navorser gekom het asook die beperkinge van die studie en voorstelle vir verdere navorsing.

Aan die einde van hierdie navorsingstuk, glo die navorser, sal dit vir die leser duidelik wees wat die persepsies van boere is rakende die impak van die minimum loon op hulle besighede en ook wat die invloed van die instelling van die minimum loon op werknemergetalle en boerderybesighede was.

## **Hoofstuk 2**

### **Die teorie agter die minimum loon**

Die doel van hierdie hoofstuk is om alle relevante teorie rakende die minimum loon te bespreek. Die ontstaan van die minimum loon word bespreek, en dan word daar gekyk na waarom die minimum loon as beleidsinstrument gekies word. Die metodes wat gebruik word om 'n minimum loon vas te stel, word beskou asook die twee ekonomiese teorieë wat gewoonlik gebruik word om die uitwerking van die minimum loon te verduidelik of te voorspel. Die navorser ondersoek laastens van die aspekte waarop die minimum loon 'n effek kan hê.

#### **2.1 Inleiding**

Volgens Belous en Levitan (1979:31) het die minimum loon sy eerste verskyning in 1896 in Australië gemaak. Industrialisering in Australië het 'n konsentrasie van stedelike armes geproduseer soortgelyk aan dié in Amerika. Die provinsie van Victoria, het in reaksie op veldtogte teen werkplekke wat hongerslonde betaal het, in 1896 'n minimum loon wet, wat ontwerp was om ses uiters lae-loon ambagte te dek, goedgekeur. 'n Raad is vir elkeen van hierdie industrieë saamgestel wat uit werkgewers, werknemers en lede van die publiek bestaan het en hierdie rade het die mag ontvang om regverdige en bestaanslonde vir hulle onderskeie industrieë vas te stel. Hierdie wette het beide die mans- en vroue werkers gedek. Victoria se voorbeeld is deur ander Australiese en New Zeelandse Provinsies gevolg.

Belous en Levitan (1979:31) noem ook dat die Verenigde Koningryk in 1909 'n minimum loon stelsel gevestig het. Die 'Board of Trade' het die mandaat ontvang om loonrade te skep vir hongersloon industrieë onderworpe aan goedkeuring deur die Parlement. Werkgewers, arbeidsleiers en publieke verteenwoordigers het begrotings geformuleer wat beskou is as basies of net bokant broodwinning. Hiervolgens is 'n loon vasgestel wat 'n skikkingsbegroting sou dek.

Hierdie basiese begrotings was volgens Belous en Levitan (1979:32) meestal op raaiskote gebasseer in plaas van statistiese data oor werklike uitgawe patrone. Baie keer, sê hulle, het hierdie loonraad-begrotings bloot weerkaats wat 'n spesifieke groep gedink het nodig was om sekere uitkomst te bereik. Baie van die vroeë Amerikaanse staatsloonrade was volgens Belous en Levitan modelle van die Engelse stelsels. Die bepaling van die minimum loon word deesdae baie meer wetenskaplik en inklusief benader. Dit word in verdere besonderhede later in die hoofstuk bespreek.

Met 'n kort agtergrond oor waar die minimum loon vandaan kom, ontstaan die volgende vraag: Wat is die minimum loon?

Fields (1994:74) definieer 'n loonvloer as die laagste loon wat enige werkgewer mag betaal of wat enige werker mag ontvang.

In sommige lande bestaan daar 'n nasionale minimum loon (NML). *“A National Minimum Wage is a wage floor not a wage policy. It can and should be built on”* (Bain, 1999: 16). Die NML moet dus nie gesien word as die werklike loon wat aan 'n werker betaal moet word nie, maar as 'n loonvloer vanwaar werklike lone gebou kan word. Volgens Metcalf (1999: 173) is die toepaslike en lewensvatbare doel van die NML juis om 'n 'vloer' vir die arbeidsmark te skep. Die dinamiese gevolge van die NML moet ook in ag geneem word (Metcalf, 1999: 188).

Dit is belangrik om te onderskei tussen 'n minimum loon en 'n bestaansloon. Volgens Figart (2001:800) is 'n bestaansloon 'n loon gebasseer op werkers se behoeftes, m.a.w. 'n sosiaal gedefinieerde bestaansvlak. Mens moet toegang hê tot die goedere en dienste wat nodig is om hulle waardigheid te ondersteun en te onderhou. Tot dusver is daar nie inligting dat die liggame wat die minimum loon bepaal, hierdie kriteria gebruik nie.

Met hierdie kort geskiedenis en definisie van die minimum loon, word daar aanbeweeg na die teorie agter die minimum loon.

## 2.2 Waarom 'n minimum loon?

Die primêre argument wat vroeëre ondersteuners van die minimum loon vir die vestiging van minimum loon wette verskaf het, net soos tot dié van bestaansloon voorstanders vandag, was: *“people working at full-time jobs should be able to provide a decent life for themselves and their families”* (Luce & Pollin, 1998: 27). Belous en Levitan (1979:149) brei hierop uit deur te sê dat, net omdat 'n persoon 'n werk het, selfs 'n voltydse werk, dit nie beteken dat die persoon of die werker se familie noodwendig 'n inkomste ontvang wat bo die armoede grens is nie. Miljoene familiehoofde is volgens hulle aktiewe werkers, maar kan nog steeds nie hulle families ondersteun op die minimum aanvaarbare vlak bokant die formeel aanvaarde 'destitution index' nie.

Wanneer Belous en Levitan (1979:9) kyk na die 'destitution index', beskryf hulle armoede soos volg: *“Poverty can be defined as a lack of goods and services needed for an adequate standard of living. Because standards of adequacy vary both with a society's general level of well-being and with public attitudes towards deprivation, there is no universally accepted definition of individual or family basic needs. The amount of money income required to provide for an agreed-upon set of basic needs is equally difficult to determine.”* Volgens Belous en Levitan (1979:3) is die minimum loon die mees direkte en omvattende manier om die verdienste van die werkende armes te verhoog.

Die beperkte vermoë van die minste produktiewe lede van die werksmag is volgens Parsons (1980:1) een van die kommerwekkendste aspekte van 'n vryemark ekonomie. Ontevredenheid met die deel van produksie toegewys aan die minste vaardige lede van die werksmag kom volgens hom selfs voor onder individue wat beïndruk is met die enorme vermoë van die markstelsel om produktiewe aktiwiteit te organiseer. 'n Voor-die-hand-liggende oplossing, sê Parsons, is om die loonstruktuur polities te herdefinieer sodat 'n sosiaal verkieslike verspreiding van familie-inkomste bereik kan word. Parsons bepleit dus hier ook dat die regering wetgewing moet instel wat die verspreiding van inkomste so sal beïnvloed dat die vermoë van die minste produktiewe lede van die werksmag verhoog sal word, met



ander woorde, dat die armes 'n groter inkomste sal kry wat hulle in 'n beter finansiële posisie sal plaas.

Dit word uit bogenoemde duidelik dat die minimum loon hoofsaaklik ingestel word om armoede te bekamp. Almal is egter nie noodwendig voorstanders van hierdie beleidsgereedskapstuk nie, soos dit duidelik word uit Lotriet (1999:907) se stelling: *"... minimum wages are at best a short term solution for alleviating poverty among the working poor."*

Hierdie beswaar kan moontlik spruit uit die idee dat die minimum loon alleen al is wat nodig is om armoede te beveg. Dit word egter duidelik uit die International Labour Organization se *'Recomendation No. 135'* rakende die minimum loon dat minimum loonvasstellings slegs een element in 'n beleid moet wees wat ontwerp is om armoede te bekamp. Konvensie nommer 131 en genoemde aanbeveling verskaf belangrike elemente wat van owerhede verwag om die omvang van dekking van minimum lone te verbreed, om die minimum lone op 'n realistiese, feitelike en analitiese basis vas te stel en om die afdwinging van die minimum lone te verseker asook om minimum loonvasstelling as deel van 'n nasionale program vir die bevegting van lae lone en armoede te vestig (Shaheed, 1994:51).

Alhoewel die minimum loon dus 'n beleidsgereedskapstuk is om armoede te beveg, mag dit nie in isolasie gebruik word nie.

Armoedebevegting is nie die enigste gebruik van die minimum loon nie. Dit word ook vir ander doelwitte ingespan. Smith (1967:338) onderskei die volgende vier moontlike doelwitte van die minimum loon:

Om die laagste lone te verhoog na die algemene vlak van lone wat betaal word vir soortgelyke werk; om opwaartse druk uit te oefen op die algemene vlak van lone as geheel; om 'onregverdigte kompetisie' uit te skakel; en om as een van 'n aantal instrumente te dien van 'n omvattende beleid gemik daarop om vinnige groei en regverdigte deling van die nasionale inkomste te bevorder.

Volgens Craig, Rubery, Tarling en Wilkinson (1982: 131) is daar drie redes waarom daar institusionele beheer oor minimum lone moet bestaan. Eerstens vereis die eise van regverdigheid en gelykheid volgens hulle dat almal 'n redelike beloning vir moeite moet ontvang en dat geen benadeelde groepe uitgebuit mag word nie. Tweedens is dit onmoontlik om armoede en ongelukheid in lewensstandaarde te elimineer sonder om lae loonbeperkings te stel. Derdens het die onbeperkte uitbuiting van lae-betaalde arbeid 'n destabiliserende en vertragende effek op produktiwiteitsvlakke in die ekonomie en sy algemene groeigraad. Craig *et al* (1982:139) bespreek die onbeperkte uitbuiting van lae-betaalde arbeid wanneer hulle die volgende stelling maak: *"We can only reiterate that our evidence and that of others suggests very strongly that it is not intrinsic low productivity that determines low wages but the domestic and other socially-determined factors which place workers in a position of accepting low pay."*

Dit is hierdie posisie wat die huidige Suid-Afrikaanse minister van Arbeid, Minister Mdladlana in ag neem wanneer hy die volgende sê: *"Die minimum diensvoorwaardes vir die landbou is 'n volkskontrak om werk te skep en armoede te bekamp, want dit beskerm die land se kwesbaarste werkers"* (De Lange, 2004:1). Hy stel dit in 'n vroeëre onderhoud dat: *"Kinders van landbouwerkers loop meer gevaar om aan ondervoeding te ly as enige ander groep. Net een uit elke vier kinders in die landbou geniet voedselsekurniteit. Die geletterdheidsvlak onder landbouwerkers is die laagste van alle beroepsgroepe"* (De Lange & Moos, 2003a: April).

*"In some respects the rest of society benefits from the predicament of the low-paid. Some goods may be cheaper and some part of the benefits transferred from the 'benevolent' to the disadvantaged are returned because having part of their subsistence covered by transfers the poor are prepared to work for lower wages than otherwise might be the case. On the other hand the unrestricted competition encouraged by the availability of labour at a low price has distinct economic costs, maintaining obsolete equipment in existence and discouraging investment through increasing risk. There are therefore strong economic and social arguments for minimum wage legislation, but it needs formulating as a unified policy package designed to secure a fair system of income distribution and to provide pay and*

*employment protection in the labour market*” (Craig, Rubery, Tarling & Wilkinson, 1982:139).

### **2.3 Die bepaling van die minimum loon**

Shaheed (1994:50 – 51) sê dat in die ILO (International Labour Organisation) se Minimum Wage-Fixing Convention van 1970 daar, met spesifieke verwysing na ontwikkelende lande, vereis word dat elke land ‘n nasionale stelsel van minimum lone in plek stel wat alle loonverdieners sal dek, waarvan die terme van indiensneming van so aard is dat dekking toepaslik sal wees. Die konvensie het die elemente wat in ag geneem moet word wanneer die vlak van minimum lone bepaal word, volgens Shaheed vasgestel. Dit sluit in:

- Die behoeftes van die werkers en hulle families met in agneming van die algemene vlak van lone in die land, die lewenskoste, maatskaplike dienste voordele en die relatiewe lewensstandaarde van ander sosiale groepe;
- Ekonomiese faktore, insluitend die vereistes van ekonomiese ontwikkeling, vlakke van produktiwiteit en die gewensdheid om ‘n hoë vlak van indiensneming te bereik en te onderhou .

Alhoewel hierdie aspekte deur statutêre liggame gebruik kan word om minimum lone vas te stel, is daar, volgens andere, ‘n ander manier om minimum lone vas te stel:

Craig, Rubery, Tarling en Wilkinson sê in hulle boek, *Labour Market Structure, Industrial Organization and Low Pay* (1982:141), dat hulle ‘n konkrete voorstel wil maak rakende die institusionele vorm van ‘n nuwe minimum loon stelsel en dit is dat die proses van bepaling van die wettige minimum loon vlak of vlakke die vakbonde moet insluit en onafhanklik moet wees van direkte owerheidsbeheer. Hulle hou voor dat die beskadigende impak van inkomste beleide op minimum loon vlakke en op die geloofwaardigheid van die ‘wage council’ stelsel in die dekade voor 1975 die gevaar aandui van die toelating van minimum loon beheer, ontwerp om redelike vlakke van betaling te verseker, wat onder die direksie van owerhede is wat primêr gemoeid is met persentasie verhogings in betaling en inflasie.

‘n Beweging na ‘n hoë loon ekonomie, vanaf die huidige wye verspreiding van inkomstes gebasseer op lae produktiwiteit werksareas kan volgens hulle slegs bereik word deur ‘n uitbreiding van effektiewe vakbond organisasie en kollektiewe bedinging gekombineer met ‘n aktiewe makro-ekonomiese en industriële beleid en kan nie uitgevoer word deur minimum loon beskerming alleen nie.

Volgens die ‘Minimum Wage-Fixing Machinery Convention’ van 1928 (ILO:1928) onderneem elke lid van die ‘International Labour Organization (ILO)’ om meganismes te skep of te onderhou waarmee minimum vlakke van lone vasgestel kan word vir werkers wat in sekere ambagte of dele van ambagte in diens is waar geen ooreenkomste bestaan vir die effektiewe regulering van lone deur óf kollektiewe bedinging of ander metodes nie en waar lone uitsonderlik laag is. Die konvensie vereis verder dat werkgewers en werknemers betrek moet word in die uitvoering van hierdie meganismes in gelyke hoeveelhede en op gelyke terme soos wat nasionale wette of regulasies bepaal. Dit is dus vir hierdie organisasie belangrik dat werkgewers en werknemers betrek moet word en dat die vlakke nie net eensydig deur die regering vasgestel moet word nie.

Uit bogenoemde blyk dit dat beide Craig *et al* en die ILO dit dus eens is dat kollektiewe bedinging die beste metode is om minimum lone te bepaal. Wanneer ‘n mens egter na die Suid-Afrikaanse situasie kyk, maak Lotriet (1999:901) die volgende stelling: *“In regulating labour relations between employers, employees and their representative unions, the authorities in South Africa play an increasingly interventionist role in the South African labour markets”*. Dit is dus nie die gewenste omstandighede nie. Kollektiewe bedingers speel ‘n rol in die vasstelling van die minimum loon, maar volgens Schlemmer in Lotriet (1999:902) is dit nie op ‘n positiewe manier nie.

*“South Africa forms a huge exception here [regarding the lowering of union demands, protective measures and the overhead non-wage costs of employment to address unemployment effectively] while on-going political pressure from the government allies (the biggest trade union federation COSATU and the Communist Party) causes policy makers to give in to union demands and results in an over-simplified focus on*

“rights” and “fairness” and are thus forced to maintain a policy framework which collapsed as long as 15 years ago in the rest of the world”. Schlemmer beskou dus die rol wat die vakbonde in hierdie geval speel, as negatief.

Statistiek Suid-Afrika (2000:13) stel dit dat bedingingsrade en loonbepalings nie gewoonlik opleiding in ag neem wanneer minimum lone bepaal word nie, behalwe in so mate dat erkenning van 'n vaardigheid in spesifieke beroepe en industrieë gebasseer kan wees op kwalifikasies.

'n Presidensiële kommissie wat die Arbeidsmark Beleid in 1996 (Presidensiële kommissie:1996) ondersoek het, stel dit duidelik dat hulle vrye kollektiewe bedinging tussen werknemers en werkgewers sterk ondersteun. Die rol van die vakbonde moet dus nie wees om druk op die regering te plaas nie, maar om instrumenteel te wees in die onderhandeling tussen werkgewers en werknemers. Uit die verslag van die kommissie blyk dit dat kollektiewe bedinging reeds in baie sektore in plek is, alhoewel nie noodwendig op die ideale manier nie.

Net soos Craig *et al* en die ILO stel die verslag voor dat sterk aanmoediging gegee moet word aan sektorale bedinging as 'n meganisme vir die vestiging van minimum lone en voorwaardes en dat werklike lone vasgestel word deur ondernemingsgebaseerde bedinging.

## **2.4 Ekonomiese teorieë van toepassing op die minimum loon**

Belous en Levitan (1979:51 – 63) bespreek in hulle boek 'More than Subsistence' een van die twee hoofsaaklike ekonomiese teorieë wat gebruik word wanneer ekonome oor die gevolge van die minimum loon debatteer. Hier volg 'n samevatting van daardie bespreking.

### *2.4.1 Neo-klassieke model*

Volgens hulle dui die teorie aan dat 'n inverse verhouding bestaan tussen loontariewe en die aantal werknemers of ure van arbeid wat deur 'n firma gehuur

word. Soos wat die loontarief verhoog, word die aantal werkers wat gehuur word, verlaag.

Belous en Levitan (1979: 51 – 63) glo dat deur ander veranderlikes in ag te neem, 'n analis, ten minste in teorie kan bepaal watter deel van die totale verandering in arbeidsaanvraag as gevolg van die minimum loon was en watter deel deur ander magte veroorsaak is. Vraag is egter net een deel van die prentjie. Belous en Levitan sê dat aanbod ook in ag geneem moet word.

Hulle is van mening dat 'n mens kan verwag dat aanbod 'n positiewe verhouding sal hê met die loontarief. As lone byvoorbeeld binne 'n industrie verhoog, sal 'n groter aantal werkers bereid wees om in daardie sektor te werk.

Wanneer hulle die vraag en aanbod verhouding oorweeg, dui hulle daarop dat die verlies van werksgeleenthede nie presies dieselfde ding is as werkloosheid nie.

Belous en Levitan (1979:60) definieer die arbeidsmark soos volg:

*Arbeidsmag = die aantal in diens geneem + die aantal wat werkloos is.*

Vir hierdie definisie word werkloosheid gedefinieer as:

*Werkloosheid = arbeidsmag – aantal in diens geneem.*

Om die verlies aan werksgeleenthede te skat, of die werksverliesimpak, is dit nodig om slegs die aantal werkers wat in diens is, te tel, maar, sê Belous en Levitan (1979:60), om die impak van minimum lone op werkloosheid te analiseer, is dit nie net nodig om die aantal in diens te skat nie, maar ook die verandering in die arbeidsmag.

Hulle bespreek die gevolg van byvoorbeeld 'n 1 persent verandering in die loon:

As dit meer as 'n 1 persent verandering in die vraag na werkers tot gevolg het, sal ons sê dat die vraag na arbeid elasties is – of hoogs reaktief tot loonkoste. As dit minder as 'n 1 persent verandering in die vraag na werkers tot gevolg het, kan 'n

mens tot die gevolgtrekking kom dat die vraag na arbeid onelasties is – of minder reaktief tot lone.

Volgens Lewis (1997:207) dui die neo-klassieke model ook op 'n korttermyn effek van die minimum loon. Daar is aanpassingskoste vir firma's in die vervanging van arbeid vir arbeid en kapitaal vir arbeid wat 'n korttermyn effek impliseer. In die geval van kitskos-verskaffers kan 'n mens volgens hom selfs sien dat, aangesien die meeste van die werkers tieners is wat 'n voorliefde het vir kitskos, loonverhogings tot verhogings in vraag sal lei en in die korttermyn, tot 'n verhoging in die vraag na arbeid.

#### *2.4.2 Monopsonie model*

Die basis van die monopsonie argument (die tweede ekonomiese teorie van toepassing op die minimum loon) is volgens Crossman (2001:47) dat werkgewers meerdere mag relatief tot hulle werknemers het en dit laat hulle toe om die lone onder die marginale produk van arbeid af te dwing as gevolg van onder andere beperkte werksopsies. Hy stel dit dat enige toename in lone wat deur die instelling van 'n minimum loon wat tussen die monopsonie loon en die mark klaringsloon vagestel is, veroorsaak word, waarskynlik nie 'n negatiewe indiens-nemingseffek gaan hê nie en 'n positiewe effek kan hê soos wat meer werkers aangetrek word deur die hoër lone wat aangebied word en dan aktief word in die arbeidsmark.

Dillow (2000:47) beskryf 'n monopsonistiese firma as een wat, as dit die lone van een werker moet verhoog, die lone vir al die werkers moet verhoog. Die marginale koste van die ekstra werker sal dus volgens hom bestaan uit twee komponente: die loon wat aan hom of haar betaal word, plus die addisionele lone wat vir alle werkers betaal moet word om lone hoog genoeg te hê om die ekstra werker te lok.

Dit is egter volgens hom twyfelagtig of monopsonie die bewyse dat minimum lone nie poste vernietig nie, kan verklaar. Monopsonie impliseer dat produkpryse moet val in daardie industrieë wat deur 'n minimum loon verhoging geaffekteer word – omdat hoër indiensneming produksie verhoog en firma's pryse moet sny om seker te maak

dat hierdie uitsette 'n mark vind. Daar is egter geen bewyse dat dit gebeur nie (Dillow, 2000: 47).

Dickens, Machin en Manning (1994:26 -27) bespreek kortliks die kritiek teen die monopsonie model. Hulle haal twee persone aan wat sê dat hierdie teoretiese moontlikheid baie min in die praktyk gesien word en dat die teorie meer aandag kry as wat die werklike belangrikheid daarvan regverdig.

Met die agtergrond van die twee teoretiese modelle en die duidelike feit dat konsensus nie tussen analiste bereik kan word nie, som Belous en Levitan (1979: 63 – 66) drie verskillende oogpunte op wat deur die analiste aangehang word.

Hulle sê dat die eerste groep die minimum loon as uiters skadelik vir beide die ekonomie en die werkende armes sien. Deur van die neo-klassieke teorie gebruik te maak, redeneer hierdie groep blykbaar dat die onvermydelike gevolge van die minimum loon beduidende werksverliese en werkloosheid sal wees. Hierdie groep stel dit volgens Belous en Levitan dat wins-maksimerende werkgewers werkers sal huur solank die waarde van hulle marginale produktiwiteit groter of gelyk is aan hulle koste. Die minimum loon verhoog volgens hierdie groep 'n firma se loonrekening sonder om die produktiwiteit van die werkers te verhoog en die netto gevolg is dat die firma geforseer word om sy indiensnemingsvlakke te verlaag. Gegewe die aanname dat enige werk (afgesien van die vlak van vergoeding) beter is as geen werk, word die armes geskaad deur die minimum loon soos wat meer persone tot ydelheid gedwing word.

Daar is volgens hierdie groep ook langtermyn probleme wat deur die minimum loon veroorsaak word. Soos wat arbeid duurder word, skuif firma's hulle belegging na meer kapitaal-intensiewe produksie prosesse wat minder werkers vereis. Hierdie vervanging van kapitaal vir arbeid kan langtermyn indiensnemingsvooruitsigte verminder. Aangesien die werkende armes die individue is wat geneig is om lae produktiwiteitsvlakke te handhaaf, sal dit juis hulle wees wat afgedank word – of nie in die eerste plek gehuur word nie – as gevolg van die minimum loon.



Die tweede uiterste volgens Belous en Levitan (1979:64) is die oop punt dat die minimum loon 'n seëning is vir die hele ekonomie en die werkende armes. Hulle sê dat aanhangers van hierdie oop punt die 'mite' verwerp dat alle werkers volgens hulle marginale produktiwiteit betaal word. Hierdie groep stel dit dat lone van individuele werkers in werklikheid hoofsaaklik deur historiese patrone, gebruike en institusies bepaal word eerder as deur een of ander arbitrêre en gewoonlik onvasgestelde mate van produktiwiteit.

Tweedens, as gevolg van hulle posisie in die gemeenskap, word sommige werkers uitermatige lae lone betaal en die gevolg is groter as gewoonlike winste vir hulle werkgewers. 'n Statutêre minimum loon dwing werkgewers om die vergoeding wat aan hierdie werkers betaal word, te verhoog en beëindig hierdie tipe uitbuiting. Die netto gevolg, sê hierdie groep, sal afnames in uitermatige winste wees en die minimum loon sal nie werkloosheid veroorsaak nie.

Derdens glo hierdie groep dat 'n minimum loon verbeterings in produktiwiteit tot gevolg sal hê. So lank as wat arbeid spotgoedkoop bly, sal 'n firma geen werklike aansporing hê om die veranderinge aan te bring wat nodig is om produktiwiteit te verhoog nie. Wanneer hulle egter die loonvloer in die gesig staar, word werkgewers gedwing om 'n nuwe waarde aan arbeid te heg en dit sal produktiwiteitswinste tot gevolg hê.

Laastens kritiseer hierdie groep volgens Belous en Levitan die neo-klassisiste omdat hulle die oorgrote gevolge van die minimum loon op lone ignoreer. Werkers wat lae lone ontvang, het volgens hulle nie die koopkrag om die vraag vir goedere en dienste wat deur die ekonomie vervaardig word, te verhoog nie. Dit het nie net onvoldoende aanvraag tot gevolg nie, maar ook stadige groeivlakke en resessies. Verder het dit ook persoonlike ontneming en sosiale wanpraktyke tot gevolg. Hierdie groep glo dat 'n minimum loon die koopkrag van werkers kan verhoog en dus aan vraag 'n hupstoot kan gee. 'n Minimum loon help dus volgens hulle om die ekonomie op volle indiensneming te hou en nie om werkloosheid te skep nie.

Tussen bogenoemde twee groepe, noem Belous en Levitan (1979:65) 'n derde groep wat die waarheid in beide kante erken. Die minimum loon is volgens hierdie groep

nie 'n totale seën of 'n totale euwel nie. Hulle glo dat 'n loonvloer, kompromie beteken. Hulle sê dat as dit te hoog gestel word, dit statisties beduidende werkloosheid tot gevolg kan hê, maar as dit op 'n gematigde vlak vasgestel word, die positiewe gevolge – toenames in inkomste en afnemende uitbuiting van die werkende armes – groter as die negatiewe gevolge kan wees. Volgens voorstanders van hierdie groep, lyk dit volgens Belous en Levitan asof die helfte van die gemiddelde loon 'n gematigde vlak vir die minimum loon is.

Belous en Levitan (1979:65) sê egter dat dit 'n mens nog steeds met die vraag van universaliteit laat. Volgens hulle glo sommige analiste binne hierdie groep dat 'n gematigde vloer op lone die regte beleid vir die meeste arbeidsmarkte mag wees. Uitsonderings, byvoorbeeld tieners, wat 'n laer loonvlak vereis, mag egter volgens hierdie groep in orde wees. In die konteks van die moderne welsynstaat, sê hulle, is daar inkomste alternatiewe vir lone. In plaas daarvan om 'n individu as in diens of werkloos te sien, is daar ook die vraag van die vlak van vergoeding wat hulle ontvang in hulle werk. Enige werk – maak nie saak wat die vlak van die lone is nie – mag volgens hierdie groep beter wees as geen werk nie.

Ten slotte kan na twee uiteenlopende oogpunte oor die rol van teorie in die bepaling van gevolge van die minimum loon gekyk word:

Lewis (1997: 206) sê dat, wat die empiriese resultate ookal is, die probleem vir ondersteuners van die oogpunt dat minimum lone 'n klein uitwerking of 'n positiewe uitwerking op indiensneming het, is om met 'n oortuigende teoretiese rede vir hierdie empiriese resultate vorendag te kom. Lewis wil dus hê dat die teorie die resultate moet ondersteun terwyl Hevia & Schwartz (1997: 18) weer voel dat die teorie nie bevredigende antwoorde kan verskaf nie, wanneer hulle die volgende stelling maak:

*“It is as hard to imagine a perfectly competitive labour market as it is to imagine a perfectly monopsonistic market. Therefore, economic theory does not give a definite answer to the effect of minimum wages on employment. It is necessary to look at the evidence”.*

Die praktiese gevolge van die instelling van die minimum loon word in die volgende afdelings bespreek.

## **2.5 Gevolge van die minimum loon**

Wat volgens Smith (1967:342) belangrik is, is nie om in staat te wees om die effekte van hoër lone in algemene terme te beskryf nie; die doel van die ondersoek, sê hy, moet wees om die omstandighede te identifiseer waarin spesifieke effekte verwag kan word om hulleself te manifesteer en om te weet hoe belangrik hierdie effekte gaan wees. Smith sê dat baie regerings ywerig is dat lone so vinnig soos die ekonomiese omstandighede van hulle lande toelaat, moet verhoog, maar bekommerd is oor die gevolge van uitermatige loonverhogings. Lande wat vinnige ekonomiese ontwikkeling en regverdige deling van die opbrengste nastreef, moet volgens hom in staat wees om so akkuraat moontlik die ruimte vir loonverhogings te bepaal – om te bepaal hoe vinnig lone moet styg, gegewe die doelwitte van die ekonomiese en sosiale beleid, en die maniere en hulpbronne beskikbaar om hierdie doelwitte te bereik.

Smith lewer die volgende kommentaar oor ontwikkelende lande:

Eerstens sê hy dat die uitwerkings van minimum loon verhogings op kostes, pryse, vraag, produksie en die balans van betalings grootliks afhang daarvan of die loonverhogings verhogings in produktiwiteit veroorsaak wat voldoende is om die hoër loonkoste te absorbeer. Hy bespreek hoe die lone moontlik die produktiwiteit van werkers positief kan raak, maar sê dan dat, terwyl hoër lone moontlike positiewe effekte op die produktiwiteit van werkers wat daaruit voordeel trek, kan hê deur hulle fisiese kapasiteit te verhoog en hulle motivering te verbeter, daar terselfdertyd negatiewe gevolge mag wees as daar elasticiteit in die vraag vir arbeid is, op die fisiese kapasiteit en motivering van werkers wat hulle werk verloor of nie werk kan kry nie omdat hoër lone die vraag na arbeid beperk.

### 2.5.1 *Indiensnemingseffekte*

Net soos Belous en Levitan (1979:60) is dit vir Luce en Pollin (1998:33) belangrik om te onderskei tussen werksverlies en die werkloosheidsyfer. Werksverliese as gevolg van die minimum loon sal na hulle mening beteken dat werkers afgelê is omdat hulle werkgewers onwillig is om hulle die mandaat minimum loon te betaal en hulle nie op 'n ander plek gehuur word nie. Dit sal ook volgens hulle 'n toename in die werkloosheidsyfer tot gevolg hê, wat die proporsie werkers wat aktief na werk soek, maar nie in staat is om dit te kry nie, meet.

Hulle sê egter ook dat die werkloosheidsyfer kan styg omdat lae-inkomste mense wat buite die arbeidsmark staan, werk kan soek nadat die minimum loon gestyg het. Volgens hulle moet 'n toename in die werkloosheidsyfer wat as gevolg van hierdie rede voorkom nie as 'n negatiewe gevolg van die minimum loon gesien word nie (Luce & Pollin, 1998: 33).

Craig *et al* (1982:136) stel dit dat totale indiensnemingsvlakke primêr bepaal word deur totale vraag. Daar kan egter volgens hulle nie redelik geredeneer word dat 'n verandering in die loonstruktuur as gevolg van minimum loon wetgewing nie werkers van lae-produktiwiteitsbetaal-area's gaan uitdruk nie. Meer nog kan dit volgens hulle nie maklik wees om vinnig vir hierdie impak te vergoed deur indiensnemingsgeleenthede vir die verplaasde werkers te verhoog nie, as gevolg van geografiese, strukturele en ander redes. Hulle sê dat indiensnemingseffekte van veranderinge in loonstruktuur nie eenvoudig beoordeel kan word deur veranderinge in totale indiensneming te bestudeer nie; die herstrukturering van lone sal gereflekteer word in 'n herstrukturering van indiensnemingsgeleenthede, met verskillende impakte op industrieë, firma's en werkers. Om die indiensnemingskoste en voordele van minimum loon beskerming te beoordeel, sê Craig *et al* (1982:136), moet 'n mens die moontlike indiensnemingsimpak van sulke beskerming en die welsynsimplikasies van beskernde en onbeskernde arbeidsmarkte oorweeg.

Belous en Levitan (1997:151 – 154) het, nadat hulle na talle studies oor die minimum loon gekyk het, tot die volgende gevolgtrekkings gekom:

- Die vreeslike voorspellings wat deur neo-klassieke ekonome gemaak is rakende die impak van die minimum lone op totale indiensneming, word nie deur empiriese navorsing ondersteun nie. Die beste bewyse stel voor dat die minimum loon nie 'n oorsaak van groot werkloosheid was nie. 'n Mate van werksverlies as gevolg van die loonvloer is wel opgemerk, maar dit is baie kleiner as wat deur ortodokse ekonome voorspel is.
- Wat waar is vir die hele ekonomie is egter nie noodwendig waar vir sy dele nie. Sekere arbeidsmarkte mag meer sensitief vir minimum lone wees as ander. Tiener arbeidsmarkte, byvoorbeeld, blyk nie immuun te wees teen die negatiewe impak van die minimum loon nie. Dit is egter nie dieselfde as om te sê dat die primêre oorsaak van werkloosheid onder die jeug die minimum loon is nie. Die minimum loon mag ook verantwoordelik wees daarvoor dat die jeug nie voltydse werk kan kry nie, maar slegs deelydse werk.
- Baie van die modelle wat gebruik word om die negatiewe gevolge van die minimum loon te bewys, ignoreer demografiese faktore. Die navorsers oorweeg slegs die vraag vir arbeid, maar nie die verandering in aanbod nie. In sommige gevalle ignoreer navorsers die eise van die weermag op die jeug en ook die impak van die opleiding en indiensnemingspogings.
- Die statistiese gevolgtrekkings oor die loonvloer hang ook af van die interaksie van die vraag en aanbod magte. Die aanname dat die ekonomie 'n redelike mate van loon en prys buigbaarheid openbaar, lei tot die gevolgtrekking dat minimum lone 'n sterk negatiewe effek op arbeidsmarkte het.
- Die verskillende gevolgtrekkings waartoe navorsers kom met betrekking tot die impak van die minimum loon, hang af van die aspekte waarop hulle fokus. Die meerderheid studies konsentreer op die indiensnemingseffekte. Die sosiale voordele van die minimum loon word baie keer geïgnoreer. Studies het gewys dat werkgewers baie keer reageer deur pogings om produktiwiteit te verhoog, opleiding te verbeter en werkskedules te verander. Min studies het egter nog hierop gefokus.
- 'n Kontrolerende faktor wat die positiewe sowel as negatiewe gevolge van die minimum loon gemodereer het, was dat die owerhede nie 'n te hoë vlak vir die minimum loon gestel het nie. Net omdat werkloosheidseffekte gematig was

met die minimum loon teen 50% van die gemiddelde loon, beteken dit nie dat dit veilig of slim sal wees om die minimum loon teen 'n baie hoër en ongetoetste relatiewe vlak te stel nie.

- Aangesien minimum lone 'n 'tradeoff' betrek tussen hoër lone vir 'n laer geleentheid om werk te vind, moet 'n mens ook die inkomste kant van die minimum loon som oorweeg. Minimum lone mag 'n mate van werkloosheid en ander negatiewe aspekte tot gevolg hê, maar die winste in inkomste as gevolg van die loonvloer is baie groter as enige skade.
- Minimum lone mag nie die beste beleid wees om armoede te beveg nie, maar die loonvloer blyk tog 'n statisties beduidende impak te hê in die vermindering van armoede binne die gemeenskap.

Noudat 'n mens na bogenoemde navorsers se oogpunte gekyk het, is daar 'n ander groep navorsers wat oortuig is daarvan dat die minimum loon wel 'n negatiewe indiensnemingseffek het. Dit wil voorkom asof hierdie effek meestal 'n sekere deel van die arbeidsmark benadeel en 'n ander deel bevoordeel.

Volgens Lotriet (1999:902) het navorsing onomstootlik aangedui dat minimum lone tot werkloosheid lei. As gevolg hiervan moet 'n besluit geneem word oor wat die beste is vir die ekonomie: 'n klein groepie 'wenners' wat in poste bly teen hoë lewenstandaarde, of meer mense wat elkeen 'n werk het en dus ten minste 'n mate van vergoeding ontvang. Mense wat self hierdie keuse wou maak, was die werkers by Phuthaditjhaba. Bewyse uit 'n studie deur Natrass (2000:4) in Phuthaditjhaba oor houdings teenoor die loon-indiensnemings-'trade-off' gedoen, dui aan dat mense konsekwent werk bo lone verkies. Plaaslike vakbond-strategieë weerspieël volgens hom hierdie voorkeur.

Fields (74 – 81) het in 1994 die resultate van sy studie oor die minimum loon gepubliseer. Hy het 'n model gebruik van beide gedekte en nie-gedekte sektore en 'n vergelykende statistiese analise gedoen rakende die elasticiteit van vraag vir arbeid in die gedekte sektor, die elasticiteit van die loon in die nie-gedekte sektor rakende die grootte van die nie-gedekte sektor se arbeidsmag en die grootte van die minimum loon. Hy kom tot die volgende gevolgtrekkings:

- 'n Minimum loon veroorsaak werkloosheid;
- 'n Sektor-spesifieke minimum loon lei tot beweging van arbeid uit die gedekte sektor, as die vraag na arbeid in die gedekte sektor voldoende elasties is en in die gedekte sektor in as die vraag na arbeid voldoende onelasties is;
- Gegewe 'n minimum loon en 'n elasticiteit van loon in die nie-gedekte sektor rakende die grootte van die sektor se arbeidsmag, kan 'n groter elasticiteit van vraag vir arbeid in die gedekte sektor óf minder werkloosheid óf meer werkloosheid in ewewig tot gevolg hê, afhangende van die parameter waardes;
- Gegewe 'n minimum loon en 'n elasticiteit van vraag vir arbeid in die gedekte sektor sal 'n groter elasticiteit van die loon in die nie-gedekte sektor rakende die grootte van daardie sektor se arbeidsmag óf minder werkloosheid óf meer werkloosheid in ewewig tot gevolg hê, afhangende van die parameter waardes;
- As alle dinge gelyk is, kan 'n hoër minimum loon óf minder werkloosheid óf meer werkloosheid in ewewig tot gevolg hê, afhangende van die parameter waardes.

Volgens Aliber en Simbi (2000:10) wys die literatuur na die Zimbabwiese ervaring waar die aantal werkers wat in diens was op grootskaal kommersiële plase afgeneem het van 215 000 in 1980 tot 165 000 in 1996 wat toegewys kan word aan vervanging van arbeid deur kapitaal om verhogende arbeidskoste as gevolg van minimum loon wetgewing te vermy.

Daar bestaan egter 'n ander groep navorsers wat die minimum loon nie noodwendig as oorweldigend negatief vir indiensneming afmaak nie. Hulle stel voorwaardes voordat die minimum loon negatiewe effekte sal hê. *"...if wages are pushed above the level at which they would exist in a competitive market, then employment will fall. One can show that the optimal minimum wage to maximize employment is the level that would prevail in a perfectly competitive market"* (Dickens, Machin & Manning, 1994: 26 – 27).

Wat die Suid-Afrikaanse toestande betref het die Labour Market Policy Commission (LMPC) (1996:90) bevind dat daar in ag geneem moet word dat die instelling en versterking van minimum standarde die koste van indiensneming kan verhoog en werkskepping kan ontmoedig. Die LMPC dui verder ook op 'n tekort aan geskoolde professionele werkers in Suid-Afrika en 'n oorvloed van ongeskoolde werkers. Hulle bespreek twee onlangse studies wat gedoen is oor die impak van die minimum loon op werkloosheid en dui daarop dat dit nie goeie nuus inhou vir 'n land waar werkloosheid alreeds hoog is nie. Dit kom daarop neer dat loon verhogings 'n negatiewe impak op indiensneming het tot die mate dat 'n 10% toename in werklike lone geassosieer word met 'n 7% afname in indiensnemingsvlakke. Alhoewel sekere tegniese aspekte van die studies veroorsaak dat bogenoemde afname nie gewaarborg kan word nie, dui dit wel op negatiewe langtermyn implikasies vir indiensneming.

#### 2.5.2 Die 'oorspoeleffek' (*spill-over-effect*):

Koutsogeorgopoulou (1994: 89) beskryf die oorspoel-effek wanneer hy die volgende stelling maak: Daar word aangeneem dat werklike lone positief verwant is aan die waarde van die werklike minimum loon, wat regverdigbaar is op grond daarvan dat 'n toename in die minimum loon, die lone van werkers onder die minimum loon moet opstoot, en as gevolg daarvan die gemiddelde loon. Die hoër minimum loon mag ook opwaartse druk op die lone van die persone wat meer as die minimum loon verdien plaas omdat firma's sal probeer om hulle relatiewe lone te behou sodat 'n vermindering in werksposings voorkom kan word. Werkers kan ook volgens hom vir hoër lone beding sodat die agteruitgang van hulle lone, relatief tot die van die minimum loon werkers, reggestel kan word. Hierdie regstellings sal gemaak word sodat die personeelprobleme waarvan Bazen melding maak, vermy kan word.

Die oorspoeleffek van die minimum loon beteken dus dat nie net die minimum loon werknemers by die instelling of verhoging van 'n minimum loon baat vind wat betref werklike lone nie, maar ook al die ander werknemers in die geraakte streke en sektore.



Parsons (1980: 10) bespreek selfs 'n oorspoeleffek na ongedekte sektore omdat verdienstes sal verhoog en werk in die gedekte sektor daarom relatief meer aantreklik sal wees as sektore wat nie gedek word nie. Hy sê dat werkers in die gedekte sektor sal verkies om daar te bly. Dit volg dus dat werkers in die ongedekte sektor in die gedekte sektor werk sal soek en werkgewers in die ongedekte sektor mag volgens hom hulleself dalk net gedwing voel om die lone te verhoog ten einde hulle werkers te behou.

### 2.5.3 Die impak van die minimum loon op armoede:

Wanneer die doelwit van die minimum loon is dat dit substansiële inkomstes moet hertoewys aan die arm families bespreek Parsons (1980: 8) die kans dat die doelwit bereik kan word. Hy stel dit dat die indirekte aard van die minimum loon wet sy sukses afhanklik maak van die arbeidsmark se aanpassings by die bepaling.

Die minimum loon het, volgens 'n studie deur Jared Bernstein van die Economic Policy Institute, homself bewys as voordelig vir die individue waarop dit gemik was. Ten spyte hiervan het die minimum loon slegs 'n beperkte en verkleinende impak op die aanspreking van die probleem van lae-loon armoede gehad (Luce & Pollin, 1998: 30). Dillow (2000: 51) stem saam met Luce en Pollin wanneer hy sê “...*even many of its advocates agree that the impact of minimum wages on adult poverty rates are 'statistically undetectable'*” Dit wil dus uit bogenoemde voorkom asof, alhoewel die minimum loon die armes se lone direk verhoog, dit nie 'n beduidende uitwerking op armoede self het nie.

Metcalf (2002:576) is meer positief oor die impak van die minimum loon en armoede wanneer hy na die NML (Nasionale Minimum Loon) in Brittanje kyk . Hy sê dat dit nie die probleme van armoede en inkomste ongelikheid kan oplos nie, omdat baie lae-inkomste mense pensioenarisse of werkloos of onaktief is. Hy stel dit egter dat, gebasseer op inligting oor loon ongelikheid in die 1980's en 1990's, die NML nou 'n meer substansiële impak op die inkomste verspreiding het as wat dit twee dekades gelede sou gehad het. Sy ondersoek laat hom tot die volgende gevolgtrekking kom: “*This evidence demonstrates that the NMW does affect the incomes of the working poor and is therefore a useful component of the package of in-work support which,*

*overall, has had a significant impact on family income and the reduction of poverty.”*  
(Metcalf, 2002: 576 – 577)

Aangesien, soos met indiensneming, daar weereens verskille in opinies en navorsingsresultate bestaan oor die impak van die minimum loon, hierdie keer op armoede, moet ‘n mens dalk liefs Leigh (2003: 371) se opinie in ag neem: *“Policy makers must weigh the employment cost of minimum wage increases against the higher earnings that accrue to low-wage workers and their families”*.

#### 2.5.4 Die impak van die minimum loon op werksure

Connolly en Gregory (2002) definieer werksure as die intensiewe marge waarteen arbeidsvraag kan aanpas by die eksogene toename in die loon wat deur die instelling van ‘n uurlikse loon teweeggebring is. Hulle sê dat, deur ure en werkers as aparte insette te erken, die instelling van ‘n minimum loon die veranderlike koste van lae-loon ure en werkers relatief tot hulle vaste koste van indiensneming verhoog, wat ‘n skuif in die uur-werkers mengsel motiveer na minder ure en meer werkers. Volgens hulle verminder die vraag vir minimum loon ure ondubbelsinnig.

#### 2.5.5 Die impak van die minimum loon op werkskontrakte

*“Employers will respond to a wage floor not only by changing the level of employment but also the other components of the job package.”* (Oi, 1997: 5).

*“...the consequences of interfering in contractual relationships between employers and employed are likely to be complex, involving all manner of substitution effects as adjustment to the new situation takes place. So proper estimation of a minimum wage means examining its impact on the whole job package and consequent changes in both the quality and quantity of work in the low-wage labour market”*  
(Robinson, 1997:4).

Oor hierdie aspek blyk daar konsensus te wees.

## 2.5.6 Die impak van die instelling van die minimum loon op organisasiegedrag

### 2.5.6.1 Die minimum loon en werkstevredenheid

Werkstevredenheid, volgens Stewart (1983:1) is die mate waartoe werknemers tevrede is met die inhoud en omgewing van hulle werk, of gefrustreerd is deur onvoldoende werkstoestande en vervelige werk.

*“A displacement of the equilibrium ‘wage-effort’ mix caused by an advance in the minimum wage reduces employer profits and puts workers on a lower indifference curve. She [die werknemer] receives a higher cash wage but has to supply more work effort. Job satisfaction suffers”* (Oi, 1997: 5).

Wanneer werknemers dus hoër lone ontvang (wanneer die instelling van die minimum loon ‘n verhoging in lone tot gevolg het), verwag werkgewers groter insette van werknemers. Indien die instelling van die minimum loon ‘n vermindering in werknemergetalle tot gevolg gehad het, beteken dit dat die oorblywende werknemers selfs nog meer werk moet verrig. Hierdie stand van sake gaan waarskynlik nie werkstevredenheid verhoog nie.

### 2.5.6.2 Die minimum loon en organisasietoewyding

Nadat Mowday, Porter en Steers (1982: 27) na verskeie uiteenlopende definisies van organisasietoewyding gekyk het, besluit hulle op die volgende definisie as voldoende: *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization.”* Hulle sê verder dat dit konsepsueel gekarakteriseer kan word deur ten minste drie faktore:

- ‘n sterk geloof in en aanvaarding van die organisasie se doelwitte en waardes;
- ‘n gewilligheid om beduidende pogings aan te wend ter wille van die organisasie; en
- ‘n sterk behoefte om lidmaatskap in die organisasie te behou.

Vir Porter en Steers (1991: 512) is deelname deur werknemers in die betalingsbesluite 'n aspek wat 'n deelnemende kultuur tot gevolg kan hê waarin werknemers oor die algemeen betrokke is in besigheidsbesluite en as gevolg daarvan toegewy is aan die organisasie en sy sukses.

Porter en Steers se veronderstelling dat deelname van werknemers in betalingsbesluite 'n manier is waarop vergoedingstelsels strategies gebruik kan word, laat nog 'n vraagstuk oor die minimum loon ontstaan. As werkgewers nie werklik ruimte het om te onderhandel oor betalingsaspekte nie, wonder die navorser oor hoeveel ruimte dit vir werknemers laat. Daar bestaan dus 'n moontlikheid dat hierdie poging om werknemers te bemagtig, hulle in werklikheid van hulle mag ontnem.

### 2.5.6.3 Die minimum loon en produktiwiteit

Produktiwiteit word deur Zavodny (1999: 44) gedefinieer as die werklike waarde van uitset per uur gewerk. 'n Werknemer se produktiwiteit kan hieruit afgelei word as die werklike waarde van uitset wat hy of sy lewer per uur wat hy of sy werk.

Zavodny (1999: 44) is van mening dat arbeidsproduktiwiteit bepaal hoe vinnig lone kan styg, aangesien 'n firma se vermoë om lone te verhoog, gekoppel is aan verhogings in die waarde van produksie. Broer en Huizinga (2004: 11) is dieselfde mening toegedaan. Hulle sê dat daar 'n baie sterk koppeling tussen lone en produktiwiteit bestaan. Hulle stel dit dat die hoofbron van die groei van werklike lone en op die langtermyn die enigste een, produktiwiteit is. Hulle versterk dit met die volgende stelling: *"This fact is undisputed."*

In die geval van minimum loon wetgewing is dit die wetgewing en nie die rigting waarin produktiwiteit beweeg nie, wat die loon bepaal. Die firma se vermoë om hoër lone te betaal, speel dus nie 'n rol nie.

*"Many firms have found that some factors driving up labor costs, such as increasing minimum wage, are ameliorated with less turnover, fewer vacancies, and more expensive yet more efficient workers. It does seem that one of the reasons we*

*haven't seen job loss yet is that these costs are absorbed through the higher productivity of the workers."* (Anon, 2000: 30).

'n Mens moet egter in gedagte hou dat die verhoogde produktiwiteit van die werknemers die gevolg kan wees van die noodgedwonge uitvoering van werk van werknemers wat hulle diens verloor het weens die instelling van die minimum loon.

#### 2.5.6.4 Die minimum loon en werknemeromset

Stewart (1983:2) definieer werknemeromset as die vloeï van werkers in en uit indiensneming in 'n organisasie gedurende 'n spesifieke periode. Sy sê dat dit 'n bron van ekonomiese vermorsing kan verteenwoordig, aangesien dit dikwels nie werklike mobiliteit verteenwoordig nie. Volgens haar ondermyn 'n onstabiele werksmag effektiwiteit en produktiwiteit.

Porter en Steers (1991:507) is van mening dat organisasies wat die grootste vergoeding bied, oor die algemeen die meeste mense aantrek en behou. Hoë vergoedingsvlakke lei volgens hulle tot hoë tevredenheid wat op sy beurt weer lei tot lae omset.

'n Groot struikelblok wat deur die minimum loon vir plaaswerkers veroorsaak is, is dat die loonverskille tussen verskillende plase in dieselfde omgewing bykans heeltemal uitgewis is. As 'n werkgewer nie in staat is om hoër lone as sy buurman te betaal nie, is daar niks wat sy werknemers verhoed om na die buurplaas te gaan op soek na beter werksomstandighede nie. Die minimum loon kan dus juis hoër werknemeromset tot gevolg hê.

#### 2.5.6.5 Die minimum loon en afwesigheid

Volgens Johnson, hoof uitvoerende beampte van Corporate Absenteeism Management Solutions, word die afwesigheidsgraad bepaal deur die aantal dae wat werknemers nie by die werk was nie, te deel deur die aantal dae wat hulle wel veronderstel was om by die werk te wees (Mail&Guardian online, 2007).

*“Generally, higher absence is positively correlated with lower-income earners, those who have fewer responsibilities and more repetitive, less satisfying work.”* (Mail&Guardian online, 2007).

Bostaande aanhaling kan probleme voorspel op plase waar ‘n groot persentasie van die werk wat verrig word, repeterende, vervelige werk is.

Volgens Lawler in (Porter & Steers, 1991: 508) het verskeie studies al daarop gedui dat afwesigheid verlaag kan word deur betalingsbonusse en ander belonings aan aanwesigheid te koppel. Volgens Mowday *et al* (1982:92) het navorsers benadruk dat baie faktore in gedagte gehou moet word wanneer die rol van aanmoedigers of vergoedingstelsels in die motivering van aanwesigheid oorweeg word. Hulle sê dat die belonings wat deur die organisasie aangebied word, gesien moet word as beide haalbaar en direk gekoppel aan aanwesigheid. Verder moet die werknemers ook die belonings wat beskikbaar is, hoog ag. Die probleem is dat ‘n tekort aan fondse vanaf boere om hierdie bonusse te betaal, a.g.v. die minimum loon, hierdie strategie kan kniehalter.

Die ander sy van die saak is dat ‘n verhoging in lone volgens (Mowday, Porter en Steers (1982:92) kan lei tot ‘n verlaging in afwesigheid. Daar bestaan dus die moontlikheid dat ‘n verhoging in die minimum loon verlaagde afwesigheid tot gevolg kan hê.

#### 2.5.6.6 Die minimum loon en motivering

Dit is volgens Mol (1985: 136) belangrik om te onderskei tussen vergoeding en beloning. Volgens Mol is vergoeding die vasgestelde betaling waarop ‘n werknemer geregtig is. Hy sê dat dit nie motiveer nie, dit beweeg. Volgens hom is beloning die ekstra vergoeding bo en behalwe die vasgestelde betaling. Hy sê dat dit erkenning is en dat dit motiveer.

Die minimum loon is dus vergoeding, aangesien die werknemer volgens wet daarop geregtig is. Die minimum loon as sulks motiveer dus nie.

## 2.11 Ten slotte

Die gevolgtrekkings waartoe 'n mens kom na aanleiding van die bestudering van hierdie hoofstuk is as volg:

- 'n Minimum loon word hoofsaaklik ingestel om te voorkom dat werkende mense in armoede leef. Navorsers en analiste kan egter nie ooreenkoms bereik oor of armoede werklik hierdeur aangespreek word nie.
- Elke land het sy eie metodes en maatstawwe om 'n toepaslike vlak vir die minimum loon te bepaal, maar die ideaal is uiteindelik om geen regeringsingryping te hê nie en die minimum lone deur kollektiewe bedinging te bepaal. Sommige lande het 'n minimum loon wat vir die hele land geld, terwyl ander se minimum loon net geldig is vir 'n sekere sektor, industrie of omgewing.
- As 'n mens na die ekonomiese teorieë kyk wat veronderstel is om die uitwerking van die minimum loon te verklaar, is dit duidelik dat daar weereens nie konsensus onder akademici bereik kan word oor watter teorie die toepaslikste is nie, omdat die praktyk soms die een en dan die ander teorie ondersteun.
- Wat die praktiese gevolge van die instelling of verhoging van 'n minimum loon betref, is daar weereens maar verskillende opinies. Sommige navorsers noem 'n positiewe indiensnemingseffek, ander 'n negatiewe effek en ander geen effek nie. Wat wel duidelik word, is dat die effek afhang van die vlak van die verhoging van die loon en die omstandighede waarbinne hierdie verhoging plaasvind. Laasgenoemde stelling geld vir alle aspekte waarop die minimum loon 'n invloed mag hê.
- Die invloed van die minimum loon op organisasiegedrag kan baie negatiewe gevolge inhou uit die aard van die feit dat dit beperkinge plaas op hoe vergoeding as strategiese instrument in organisasies ingespan kan word.

## **Hoofstuk 3**

### **Die minimum loon vir landbou in Suid-Afrika**

Die doel agter hierdie hoofstuk is om spesifiek te kyk na die instelling van die minimum loon in Suid-Afrikaanse landbou. In die eerste plek sal die toestand waarin Suid-Afrikaanse Landbou verkeer het voor die instelling van die minimum loon in oënskou geneem word, daarna word die proses wat gevolg is om die eerste sektorale vasstelling te bepaal, bespreek. Die bepaling daarvan word kortliks genoem, die kommentaar van belanghouers op die sektorale vasstelling word oorweeg en daarna die situasie na die instelling van die eerste sektorale vasstelling. Dit handel dan die eerste sektorale vasstelling af en daar sal dan oorgegaan word na die aangepaste sektorale vasstelling. Die proses vir die bepaling daarvan word weereens eerste bespreek, dan die verskille tussen die eerste en tweede sektorale vasstelling, en laastens die kommentaar van belanghouers op hierdie sektorale vasstelling. Dit sal dan 'n volledige prentjie skets van die minimum loon vir landbou in Suid-Afrika.

#### **3.1 Inleiding**

Lone bly volgens Statistiek Suid-Afrika (2000:1) een van die mees kontroversiële aspekte op die Suid-Afrikaanse arbeidsmark. Een groep stel dit dat lone te hoog is en 'n negatiewe effek op die ekonomie se internasionale kompetendheid het en ook sy vermoë om indiensneming te verhoog. Sommige argumenteer dat geregleerde minimum lone bydra tot hierdie probleme. Teenargumente stel dit volgens hulle dat ekonomiese groei onwaarskynlik bereik sal word op die basis van lae lone vir 'n beduidende aantal werkers. Volgens hulle, is lae lone 'n subsidie vir nie-winsgewende en oneffektiewe ondernemings en arbeidsmark intervensies word gesien as nodig om herstrukturering en innovering te stimuleer en om armoede en ongelykheid uit te skakel.



Statistieke dui op 'n erge skeefheid in die verspreiding van lone in die landbousektor met 'n groot aantal baie laag besoldigde werkers en 'n klein aantal wat baie verdien (Statistiek SA, 2000: 1).

Die ECC (Employment Conditions Commission) is van mening dat 'n minimum loon hierdie skeefheid sal aanspreek. In hulle verslag met aanbevelings oor die sektorale vasstelling, sê hulle die volgende:

*“Accepting that a minimum wage can contribute to improving the livelihoods of farm workers, the report concludes that:*

- *A minimum wage should address the inequalities that exist within the sector and improve the situation of the worst off*
- *A minimum wage should be accompanied by an improved enforcement system*
- *A minimum wage can contribute towards a rural development strategy*
- *A minimum wage, accompanied by improved basic conditions of employment and improved enforcement will be the best instrument in the current circumstances of farm workers to achieve the goals stated above” (ECC, 2001: 2).*

### **3.2 Die Toestand van Suid-Afrikaanse landbou voor die instelling van die minimum loon.**

Die geskiedenis van Suid-Afrikaanse plase word deur Aliber & Simbi (2000: 5 – 6) bespreek in die lig van wit landbou se voorheen onderdrukkende karakter. Hulle stel dit dat arbeidsonderdrukkende strategieë deur die staat vir landbou en ander industrieë afgedwing is. Die ‘Natives Land Act’ wat in 1913 in werking getree het, het dit vir swart persone so moeilik gemaak om hulle eie grond te besit, of te huur, dat hulle gedwing was om hulle arbeid aan boere of myne te verkoop. Hulle noem 'n verdere kunsmatige manier waarop arbeidsbeskikbaarheid vir wit landbou verseker is. Dit was die ‘Natives Urban Areas Act’ van 1923 wat werkers se mobiliteit baie erg beperk het. Arbeidsonderdrukkingsbeleide was, sê hulle, natuurlik aangevul deur

ander intervensies deur die staat wat daarop gemik was om die wit landbousektor te ondersteun, soos goedkoop skuld en verskeie ander subsidies.

Vanaf 1998 het landbou indiensneming volgens Aliber en Simbi (2000:3) 30% van alle indiensneming vir landelike swart werknemers wat in Suid-Afrika woon, verteenwoordig (eie indiensneming uitgesluit). Dit, sê hulle, is die grootste enkele kategorie van indiensneming vir landelike swart mense. Ondanks bekommernisse oor arbeidspraktyke en werksomstandighede wat plaaswerkers in die gesig staar, is hulle van mening dat landbou indiensneming 'n absoluut kritiese bron van onderhoud vir landelikes en meer algemeen, landelike gemeenskappe uitmaak.

Greenberg en Mather (2003: 394) stem saam en sê dat, ten spyte van sy relatiewe klein bydrae tot die BBP (om en by 4.5%), meer as 6 miljoen mense direk of indirek afhanklik is van 'n inkomste uit landbou aktiwiteite vir hulle bestaan. Die herstrukturering van die sektor het volgens hulle daarom 'n baie groot impak op die lewens van 'n belangrike deel van die Suid-Afrikaanse populasie. Hulle sê verder dat die landbousektor ook beduidende voorwaartse en terugwaartse skakels met die groter ekonomie het. Vanaf 'n hoogs beskermde en gereguleerde sektor in die Suid-Afrikaanse ekonomie, het landbou volgens hulle byna totale liberalisering en staatsderegulering in die post-apartheidsera ondergaan. Dit, sê hulle, het enorme effekte op kapitaalversamelingstrategieë aan die een kant en bestaanstrategieë van plaasbewoners aan die ander kant, gehad.

Die makro-ekonomiese analise van Suid-Afrikaanse landbou na deregulasie het volgens Greenberg en Mathers op sommige verloorders gedui. Hulle sê dat, alhoewel statistieke oor plaaswerkers berug is vir hulle onakkuraatheid, dit wil voorkom dat tussen 1985 en 1996 soveel as 200 000 permanente werkers en 'n verdere 200 000 seisoenwerkers hulle werk verloor het. 'n Groep oneffektiewe wit boere met nie-volhoubare lenings het volgens hulle ook nie die strawwe vryemark kragte oorleef nie. In die 'resies' om globaal kompetender te raak, was hulle nie in staat om te oorleef sonder staatsondersteuning in die vorm van subsidies en markwetgewing nie (Greenberg & Mather, 2003: 395).

Aliber & Simbi (2000:22 - 25) het 'n opname onder plaaswerkers en kommersiële instansies wat boere dien, gedoen. Die eerste bevinding waartoe hulle gekom het, was dat die kosprys-onderdrukking wat in die 1980's aan die lig gekom het, voortgeduur het in die tweede helfte van die 1990's. Verminderde winste het volgens hulle toenemende skuld en 'n voortdoring van oproeping van verbande tot gevolg gehad. Die meeste landbousektore het volgens hulle baie min nuwe toetreders gehad, wat beteken dat bestaande plase in grootte toegeneem het.

Die hoofsaaklike items wat deur Aliber en Simbi geïdentifiseer is as verantwoordelik vir die oorgrote toenames in produksiekostes was dié wat gekoppel is aan invoere, en dus geaffekteer is deur die swak rand. Brandstof en kunsmis was die hoogste op die lys. Die verwydering van die rabat op diesel was ook genoem as 'n beduidende oorsaak van toenames in kostes. Arbeid is volgens hulle bitter min genoem as 'n faktor in die oorgrote styging in kostes.

In terme van die veranderende patrone van produksie was dit onder gemengde boere aan Aliber en Simbi gerapporteer dat 'n groot aantal grond onlangs verander is om weilande te word in plaas daarvan om dit vir gewasproduksie te gebruik. 'n Neiging om weg te beweeg van die produksie van goedere wat maklik gesteel kan word soos skape, mielies en boontjies, is ook aan hulle genoem.

Wat die neigings in landbou indiensneming en tegnologiese verandering betref, rapporteer Aliber en Simbi die volgende:

Respondente oor alle sektore was dit eens dat landbou indiensneming oor die afgelope 10 jaar afgeneem het. Aliber en Simbi sê dat respondente dit stel dat dit ten spyte van die feit is dat arbeidskoste nie werklik tot stygende kostes bygedra het nie. 'n Derde punt wat aan hulle geopper is, is dat boere al hoe meer meganiseer en moderniseer. Hierdie meganiese innovasies hou volgens Aliber en Simbi groot implikasies vir indiensneming in. Net so hou die verbeterings in landbou chemikalieë en die metodes om hulle toe te dien, groot implikasies vir arbeid in landbou in, veral, sê hulle, vir ongeskoolde arbeid.

Hulle kom tot die gevolgtrekking dat die kragte van veranderende produksietegnieke beide permanente en seisoenwerkers verminder, maar in verskillende mates, afhangende van die spesifieke omstandighede.

Hulle vra waarom daar so 'n sterk neiging na meganisering en modernisering is as arbeid nie die oorsaak van stygende kostes is nie en antwoord op twee maniere:

Die eerste is dat arbeid 'n area is waar boere kan sny, selfs al wil hulle nie, aangesien die vermindering in arbeid die minste negatiewe gevolge inhou vir produksie in vergelyking met ander gebiede waar gesny kan word. Tweedens beskou boere die afhanklikheid van arbeiders as riskant as gevolg van wetgewing en die beweerde onvoorspelbaarheid van die regering.

Kontrakteurs is volgens Aliber en Simbi ook toenemend besig om op die toneel te verskyn. Boere maak vir spesifieke funksies soos oes of saai van kontrakteurs gebruik ten einde kostes te bespaar.

Na al hierdie veranderinge is daar volgens Aliber en Simbi nog steeds 'n piekseisoen in die vraag na plaaswerkers. Toenemend word daar egter gebruik gemaak van arbeidskontrakteurs om aan hierdie vraag te voldoen. Buiten dat vakbonde so vermy word, sê hulle, verseker arbeidskontrakteurs dat boere werkers met die nodige vaardighede kry om die werk te doen.

Die faktor wat volgens Aliber en Simbi (2000:25) tydens hierdie studie as verantwoordelik vir die grootste afname in permanente indiensneming was, was ESTA (Extension of Security of Tenure Act Nr 62 van 1979). Hulle noem dat daarin gepoog word om langer-termyn inwonende plaaswerkers teen onwettige uitsettings te beskerm. Een van die vereistes van die wet, volgens hulle, is dat, wanneer 'n boer 'n werker wat deur die spesifieke wet beskerm word, wil verwyder, hy gepaste alternatiewe behuising moet identifiseer. Boere probeer volgens Aliber en Simbi hulself teen hierdie wet beskerm deur aanstelling van nuwe permanente werkers – of ten minste inwonende permanente werkers – te vermy. Hulle sê dat hulle ook hulle werknemers roteer sodat hulle nie lank genoeg op een plek bly om vir beskerming te kwalifiseer nie. 'n Derde manier, volgens Aliber en Simbi, is dat boere aktief na

alternatiewe blyplek vir al hulle werkers in nabye dorpe of lokasies soek, waarna die werkers aanhou werk op die plaas.

Na ESTA was die grootste bekommernis volgens hulle die (op daardie stadium) voorgestelde minimum loon. Dit het volgens respondente tot gevolg dat boere al hoe meer meganiseer en moderniseer.

Tregurtha en Vink (2003: 55) bespreek 'n studie wat Newman *et al* in 1997 oor die moontlike impak van 'n minimum loon vir plaaswerkers in Suid-Afrika gedoen het. Hulle noem dat, alles in ag genome, boere wat relatiewe lae kontantlone aan hulle werkers betaal, meer rantsoene per werker en meer grondgebruiksregte aan hulle werkers toeken. Volgens die studie het arbeidswetgewing tot op daardie stadium transaksie en loonkoste verhoog en kon dit lei tot vervanging van arbeid met masjinerie. Respondente het volgens Vink en Tregurtha aangedui dat, as minimum lone ingestel sou word, kontantlone betaal sou word en dat daar geld gevra sou word vir enige ander rantsoene en grondregte.

Volgens Moos (2003a:2) het boere se loonrekening in 2002 sowat R9 miljard beloop vir 'n totale werkmag van 850 000 plaaswerkers, waarvan 550 000 werkers permanent was en 300 000 seisoenaal. Die plaaswerkers in Suid-Afrika verdien volgens Olivier (2003:11) die laagste lone van alle werknemers wat formeel in die ekonomie in diens geneem word.

Buiten dat die aantal betaalde werkers wat in die formele landbousektor in diens geneem was volgens Statistiek Suid-Afrika (2005:2) van 1 093 265 in 1993 tot 940 820 in 2002 afgeneem het (bykans die helfte van die werknemers in 2002 was seisoen- of kontrakwerkers), het die aantal boere afgeneem van 57 980 in 1993 tot 45 818 in 2002 (2002:1).

In Agri SA (1999:4) se voorlegging aan die Departement van Arbeid oor die toestand van landbou in Suid-Afrika, noem hulle dat lone vanaf 1985 tot 1996 met ongeveer 18.8% per jaar gestyg het terwyl inflasie 12.7% oor hierdie periode was. Dit beteken dat daar 'n beduidende verhoging in werklike vergoeding per werker was. Volgens

hulle dui dit daarop dat toenames in arbeidskoste gepaard gegaan het met 'n beduidende verlaging in indiensneming.

*“The increase in union power in South Africa has caused economic growth to be canalised to higher wages in stead of more job opportunities” (Lotriet, 1999).*

In Agri SA (2001:2) se kommentaar op die Departement van arbeid se verslag oor landbou toestande, stel hulle die volgende:

*“ The fact is that, despite inconsistent rainfall and very little high potential land, agriculture barely has a safety net and practically no protection in the global market against the highly subsidised products of other countries” “The recent depreciation of the rand led to an increase in certain product prices. Given the absence of direct support to South African agriculture, unlike competing countries, cost-saving orientation will be the strategy par excellence, which will obviously impact on labour absorption in the agricultural sector.”*

Die toestand van Suid-Afrikaanse landbou voor die instelling van die minimum loon kan uit bogenoemde inligting soos volg verwoord word:

Die aantal boere het afgeneem as gevolg van onder andere deregulasie, verhoogde insetpryse en droogtes. Indiensneming het blykbaar hoofsaaklik afgeneem omdat dit die besparingsmetode was met die minste negatiewe gevolge (vir die boere) in die lig van die toestande wat boere in die gesig staar. Landbou is indirek verantwoordelik vir die voortbestaan van ongeveer 6 miljoen mense en kan daarom nie bekostig om onder te gaan nie.

### **3.3 Die proses wat gevolg is vir die bepaling van die eerste sektorale vasstelling.**

In terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (BCEA) (Departement van Arbeid, 2006:23 - 25) moet 'n sekere proses gevolg word, voordat 'n sektorale vasstelling gewettig mag word. Hier volg 'n beskrywing van die proses:

### 3.3.1 *Ondersoek*

- Die Minister van Arbeid moet die Direkteur-Generaal van die Departement van Arbeid opdrag gee om die toestande van indiensneming binne hierdie sektor te ondersoek.
- Die Minister moet die verwysingsterme vir die ondersoek vasstel.
- Die Minister moet 'n kennisgewing in die Staatskoerant publiseer wat die verwysingsterme van die ondersoek lys en geskrewe voorleggings deur lede van die publiek aanvra.
- As 'n organisasie wat werknemers of werkgewers verteenwoordig in 'n sektor en area 'n geskrewe versoek aan die Minister rig om indiensnemingstoestande in daardie sektor en area te ondersoek, moet die Minister óf
  - aan die Direkteur Generaal opdrag gee om 'n ondersoek te doen; óf
  - die Kommissie versoek om aan die Minister raad te gee oor of die gevraagde ondersoek uitgevoer moet word.

### 3.3.2 *Uitvoer van die ondersoek:*

Met die doel om 'n ondersoek uit te voer in terme van bogenoemde, mag die Direkteur Generaal:

- enige persoon ondervra wat in staat is om inligting relevant tot die ondersoek te verskaf;
- skriftelik van enige werkgewer of werknemer in 'n sektor en area wat ondersoek word, vereis om enige inligting, boek, dokument of voorwerp wat noodsaaklik is vir die ondersoek binne 'n gegewe periode (wat redelik moet wees) te verskaf.

### 3.3.3 *Voorbereiding van die verslag:*

- Nadat die ondersoek voltooi is en nadat alle voorleggings wat deur lede van die publiek gemaak is, oorweeg is, moet die Direkteur Generaal 'n verslag voorberei.
- 'n Afskrif van hierdie verslag moet gestuur word aan die ECC, wat sy inhoud moet oorweeg, met in ag name van 'n aantal faktore. Dit sluit in:

- Die vermoë van werkgewers om hulle besighede suksesvol te bestuur;
  - Die operasie van klein, medium en mikro-ondernemings en nuwe ondernemings;
  - Lewenskostes
  - Die verligting van armoede;
  - Voorwaardes van indiensneming;
  - Loonverskille en ongelykheid;
  - Die waarskynlike impak van enige voorgestelde voorwaardes van indiensneming op huidige indiensneming of die skep van werkseleenthede;
  - Die moontlike impak van enige voorgestelde voorwaardes van indiensneming op die gesondheid en veiligheid, of welvaart van werknemers;
  - Enige ander relevante inligting tot die kommissie se beskikking.
- Die kommissie moet dan 'n verslag vir die Minister van Arbeid opstel, insluitend hulle voorstelle oor die sake wat ingesluit moet word in 'n sektorale vasstelling.

#### 3.3.4 *Die bepaling van die sektorale vasstelling:*

- Nadat die Minister die verslag en aanbevelings van die ECC oorweeg het, kan die Minister 'n sektorale vasstelling vir een of meer sektor of area bepaal.
- As die Minister nie 'n aanbeveling van die ECC aanvaar nie, moet die Minister die saak terug verwys na die ECC vir heroorweging met 'n aanduiding van op watter aspekte die Minister nie saamstem met die ECC nie.
- Na oorweging van die verdere verslag en aanbevelings van die ECC, mag die Minister 'n sektorale vasstelling bepaal.

#### 3.3.5 *Proses wat gevolg is:*

Volgens Agri SA se rekords (2003c:1 - 3), blyk dit dat die volgende proses gevolg is. Let daarop dat daar moontlik ander stappe ook gevolg is, wat nie in hulle rekords opgeneem is nie.



- *“Op 7 Mei 1999 maak die Minister van Arbeid by wyse van Kennisgewing nr R590 (Staatskoerant 20032) bekend dat hy ondersoek instel na ‘n sektorale vasstelling (Art 52(3) Wet 75 van 1997) vir die landbousektor en nooi belangstellende persone om binne 90 dae geskrewe voorleggings aan die Departement van Arbeid te doen.”*
- *Aan die begin van Augustus 1999 nooi die Departement van Arbeid deur advertensies in die pers weer belangstellendes om kommentaar te lewer voor 27 Augustus 1999.*
- *“Agri SA het op 27 Augustus 1999 ‘n omvattende voorlegging aan die Departement gedoen.”*
- *”Op 7 September 1999 het die Departement van Arbeid ‘n werkswinkel aangebied oor die sektorale vasstelling waarheen alle belangstellendes genooi is. Dit het onder andere landbou-organisasies, vakbonde, NRI’s en verskeie staatsdepartemente ingesluit.”*
- *“Die Departement van Landbou-ekonomie aan die Universiteit van Stellenbosch het amptelike statistieke geanaliseer (Staatskoerant 22648. 13/9/2001).”*
- *“Die volgende formele data bronne is gebruik (22648)*
  - *‘n Huishoudelike vraeboog van Oktober 1996*
  - *1996 Landbou Opname*
  - *Talle Oktober Huishoudingsopnames*
  - *“National Food Consumption Survey”*
- *“‘n Opname is deur die Sentrum vir Landelike Regstudies (Stellenbosch) op 62 plase gedoen (22648).”*
- *“In die verslag wat gepubliseer is in die Staatskoerant 22648 word gesê dat Agri SA, Landbou Wes-Kaap, Eastern Province Agricultural Union, Kwanalu, Agri Mpumalanga, Vrystaat Landbou-Unie, Agri Noordwes en Agri Noord-Kaap ingelig is oor die ondersoek. Dit word deur die genoemde organisasies bevestig. Ander organisasies is ook geraadpleeg.”*
- *Gedurende Februarie en Maart 2000 bring amptenare van die Departement van Arbeid ongeveer 20 besoeke aan boere en boeregroepe in agt provinsies.*
- *Op 13 September 2001 word die ECC se verslag in die Staatskoerant 22648 gepubliseer vir kommentaar binne 90 dae (Agri SA, 2001: 1 – 2).*

Een honderd en dertig reaksies/voorstelle is volgens die ECC se verslag na die publisering van die verslag ontvang van belanghebbende partye soos vakbond federasies, aktiewe vakbonde binne die sektor, werkgewer organisasies, NRI's, akademië, ander organisasies wat betrokke is by arbeidsake, plaaswerkers en werkgewers rakende 'n moontlike sektorale vasstelling (ECC, 2001: 2).

Die voorstelle het 'n hele verskeidenheid aspekte aangespreek. Dit kan as volg gegroepeer word:

- Voorstelle oor die diensvoorwaardes
- Voorstelle oor die afbakening van die sektor
- Voorstelle oor lone aan beide kante van die spektrum, wat aandui dat die lone óf te hoog, óf te laag is
- Voorstelle wat aandui dat die lone regverdig is
- Algemene opmerkings en voorstelle oor die inhoud van die Departementele verslag (ECC: 2001:\*\*) .

Agri SA se kommentaar word volgens hulle rekords op 12 Desember 2001 aan die Departement van Arbeid besorg. Skerp kritiek word teen die verslag uitgespreek. Van die skerpste kritiek is die volgende:

- *“Dat relevante besonderhede nie in ag geneem is nie;*
- *dat dit na bewering goed gaan met die landbousektor terwyl bewyse vir die teendeel bestaan*
- *dat die bronne wat geraadpleeg is hopeloos verouderde inligting bevat*
- *dat slegs 62 plase besoek is in die ‘field-survey’ uit ‘n totaal van 60 000 – 70 000” (Agri SA, 2001: 2).*

Kommentaar is op elke voorstel gelewer en alternatiewe voorstelle is geformuleer. Agri SA beweer dat geen reaksie van die Departement, die ECC of die Minister ontvang is nie (net 'n paar vrae ter opheldering). Agri SA se versoek om sy voorlegging verder toe te lig aan die ECC is van die hand gewys (Agri SA, 2001: 2).

Na die publisering van die verslag en die ontvangs van kommentaar is die ECC opdrag gegee om met voorstelle vorendag te kom oor indiensnemingsvoorwaardes en minimum lone vir die landbousektor (ECC, 2002:\*\*) . Hulle verwysingsraamwerk vir die ondersoek was:

*“To investigate the appropriate demarcation of the Agricultural Sector for purposes of a sectoral determination; and  
To investigate conditions of employment, including minimum rates of remuneration in respect of the sector.”*

Hulle het die volgende in ag geneem tydens die voorbereiding van hulle voorstelle:

- Die verslag van die Direkteur-Generaal van Arbeid, gepubliseer op 13 September 2001.
- Daaropvolgende voorstelle van belanghouers oor die inhoud van die verslag; en
- Inligting van publieke verhore. Gedurende Maart en April 2002 het die Departement van Arbeid volgens AgriSA weer 15 besoeke aan die 9 provinsies gebring om op openbare vergaderings na standpunte oor die voorgestelde minimum loon vir plaaswerkers te luister(ECC, 2001:\*\*).

In die verslag wat die ECC aan die minister van arbeid oorhandig het, het hulle soos volg met die inligting gehandel: Eerstens is die onderwerp van elke hoofstuk bespreek, dan is die inhoud van die Departementele verslag opgesom, daarna is die belanghouers se voorstelle oor die spesifieke onderhoud genoem, daarna die kommissie se oogpunt en daarna is die kommissie se voorstel aangebied.

Die aankondiging van die Minister se besluit is volgens AgriSA verskeie kere uitgestel in 2002; eers na die einde van Mei, toe na die einde van Junie, toe na die einde van Julie, toe na die Wêreldberaad op Volhoubare Ontwikkeling en uiteindelik is die aankondiging gedoen op 2 Desember 2002 (Agri SA, 2001:3).

Tydens die bekendstelling van die sektorale vasstelling, sê Minister Mdladlana die volgende: *“I announced my intentions in 1998 when I came in as a Minister of Labour that I would determine minimum wages for both domestic workers and farm workers. This process has taken us 4 years. It started with the investigations and research by the Director-General of the Department of Labour, then the Employment Conditions Commissions. Both these processes consulted extensively with social partners and the public in general through public comments and public hearings. We acted together in conditions of social discipline to give birth to a South Africa of freedom and prosperity and security for all. For the first time farm workers are receiving a focused attention of government. We want them to enjoy better conditions of peace and dignity. With our Social partners [in] line Saapawu, Fawu and Agri-South Africa we [are] committed to sound and stable relationships on farms”* (Departement van Arbeid, 2002).

Die sektorale vasstelling het op 16 Desember 2002 in werking getree behalwe vir die aspekte wat verwant is aan die minimum loon wat op 1 Maart 2003 in werking getree het (ECC, 2006: 1).

Agri SA het aangehou om gesprekke te voer oor die minimum loon. Mnr. Japie Grobler, president van Agri SA het egter, na afloop van een van sy gesprekke in 2003 met mnr. Mdladlana gesê dit was ‘n *“groot teleurstelling om van die minister te hoor dat hy met die besluit om die minimum loon in te stel, aanvaar het dat daar wel ‘n verlies van werkgeleenthede sal wees”* (Anon, 2003b: 4).

In die Beeld van 24 Desember (Anon, 2003a:15) word erkenning gegee aan Agri SA se pogings om die minimum loon uit te stel. *“Die regering het dit probeer ontlont, maar toe dit duidelik word dat die boere se verteenwoordigers nie maklik gaan instem tot die minimum loon nie, het mnr. Membathisi Mdladlana eenvoudig besluit om die nuwe wetgewing op te dwing.”*

Boere het egter nie opgehou veg teen die bepalings van die sektorale vasstelling nie. ‘n Taakgroep bestaande uit verteenwoordigers van die georganiseerde landbou, landbouvakbonde en die departement van arbeid het volgens De Lange (2004:1) op 6 Februarie, 2004 in ‘n verslag aan Minister Mdladlana gesê boere kan nie die

minimum loon bekostig nie en het verskeie probleme uitgewys. De Lange berig egter dat die minimum lone terugwerkend vanaf 1 Maart 2004 met ongeveer 10% verhoog is. Dit is volgens De Lange 'n duidelike aanduiding dat hy hom nie gesteur het aan die verslag wat onder toesig van die KVBA opgestel is nie. Hierdie verslag word in afdeling 3.5 bespreek.

### **3.4 Die bepalinge van die eerste sektorale vasstelling en kommentaar deur belanghouers.**

#### *3.4.1 Die bepalinge van die eerste sektorale vasstelling:*

Die uiteindelijke minimum loonvasstellings van die eerste sektorale vasstelling lyk soos volg (Departement van Arbeid, 2002:4):

#### **Loonvasstellings van die eerste sektorale vasstelling**

Jaar	Area A		Area B		Aftrekkings	
	Per maand	Per uur	Per maand	Per uur	Verblyf	Kos
2003	R800.00	R4.10	R650.00	R3.33	10%	10%
2004	R871.58	R4.47	R713.65	R3.66	10%	10%
2005	R949.58	R4.87	R785.79	R4.03	10%	10%

**Tabel 3.1**

Die volgende is hooftrekke van die bepalinge van die eerste sektorale vasstelling (Departement van Arbeid, 2002):

Werksure:

- 'n Plaaswerker wat 27 uur of minder per week werk, moet volgens die voorgeskrewe uurlikse loon betaal word.
- Enige plaaswerker wat meer as 27 uur per week werk, tot en met die maksimum werksure van 45 uur per week, moet die volle maandelikse minimum loon ontvang.

- Geen persoon onder 15 jaar mag in diens geneem word nie.
- Persone ouer as 15 jaar, maar jonger as 18 jaar, mag nie meer as 35 uur per week werk nie en mag nie na 18:00 of voor 06:00 werk nie.

#### Aftrekkings:

- 'n Werkgewer mag slegs 10% van 'n werknemer se totale loon aftrek vir die verskaffing van akkomodasie aan die werknemer. Die aftrekking mag ook net geskied indien daar aan sekere vereistes voldoen word.
- 'n Werkgewer mag slegs 10% van 'n werknemer se totale loon aftrek vir die verskaffing van voedsel aan die werknemer. Die aftrekking moet ook aan sekere vereistes voldoen.
- 'n Werkgewer mag 'n aftrekking van 'n werknemer se loon maak op geskrewe versoek van die werknemer aan 'n derde party. Weereens geld verskeie voorwaardes.

Die sektorale vasstelling se bepalings stem hoofsaaklik ooreen met dié van die BCEA, maar sekere aanpassings is gemaak om by die sektor aan te pas.

#### Verlenging van gewone werksure vir plaaswerkers:

- Indien 'n werkgewer en werknemer skriftelik so ooreenkom, mag 'n werkgewer 'n werknemer se werksure met nie meer as 5 uur per week nie, verleng vir 'n maksimum periode van 4 maande op voorwaarde dat dit in dieselfde 12 maande periode vir dieselfde periode met dieselfde aantal ure verminder word.

Die vasstelling bevat ook bepalings oor verblyf, lewende hawe en gesaaides van werknemers wanneer hulle dienste beeindig word.

#### 3.4.2 *Kommentaar op die eerste sektorale vasstelling:*

Met bogenoemde bepalings in gedagte, word die kommentaar van belangegroepes in oënskou geneem.

#### 3.4.2.1 Boerdery organisasies

Boerdery organisasies het op twee maniere gereageer. Voorspellings is gemaak oor wat die impak van die instelling van die minimum loon gaan wees en probleme met die sektorale vasstelling is uitgewys. Die voorspellings word eerste genoem en daarna die probleme soos uitgewys in die vergadering van 24 Januarie 2003.

Malan berig in Beeld (2003:11) dat Dr. Louw, inligtingsbestuurder van die Sagtevrugteprodusentetrust die volgende te sê gehad het oor die instelling van 'n minimum loon:

*“Die dae dat landbou net ‘n lewenswyse is, is verby. Suid-Afrikaanse boere moet deesdae nie net met mekaar meeding nie, maar ook met dié in ander lande. Ook met ander regerings wat groot subsidies aan hul boere betaal net om in produksie te bly sodat hulle streekeconomieë deur die sneeubal-uitwerking van landbou in stand kan hou”. Hy sê verder:*

*“In die VSA en Europa word dit raakgesien, maar in Suid-Afrika besef ons regering nie bykomende koste in die bedryf gaan ons internasionale mededingendheid verlaag nie.”*

Malan (2003:11) berig dat die situasie volgens landboueiers kritiek is, só kritiek dat dit geregverdig is om 'n moratorium op die wetgewing in te stel totdat die saak beter deurdink is. Na raming sal tot 50% van alle boere in sekere streke en bedryfsvertakkings volgens Malan nie ekonomies kan oorleef nie. Sowat 150 000 permanente en sowat 130 000 tydelike of seisoen-werkgeleenthede sal landwyd verlore gaan. Malan sê die sagtevrugtebedryf gaan teen die minimum loon van R650 per maand 19% van sy werkers (20 000) verloor, en teen R800 per maand byna 60% van sy werkers (63 000). Dit sal volgens haar nie soseer wees weens afdankings nie, maar weens bankrotskappe en strukturele veranderings. Dié bedryf skep werk vir sowat 2 500 produsente en 104 439 arbeiders. Indien elke arbeider vier afhanklikes het, steun 420 000 mense op die bedryf.

Mnr. Johannes Möller, president van die Noord-Kaapse Landbou-unie, sê volgens Malan dat die nuwe lone die bedingingsmag tussen werkgewers en werknemers sal

vernietig. *“Ons kan nie bekostig om mense wat uit hulle eie wil minder ure, en dus vir ‘n kleiner verdienste, wil werk die vasgestelde loon te betaal nie. Hulle sal nie meer in diens geneem word nie. Dit gaan hier nie oor die instelling van só ‘n loon as sodanig nie, maar oor die manier waarop dit gedoen word. Die meeste boere betaal hul vaste arbeiders reeds lankal meer as dié loon.”* (Malan, 2003:11).

Louw stel dit volgens Malan dat alle arbeiders, seisoenaal en permanent, jonk en oud, met baie of geen ervaring, goed of sleg, hardwerkend of lui, nou geregtig is op die minimum lone. Hy sê dat dit produktiwiteit ondermyn en lynreg teen enige vryemarkstelsel indruis.

Volgens wat mnr. Roux, ‘n arbeidskonsultant vir Malan gesê het, gebruik die groentebedryf hoofsaaklik ongeskoolde arbeid. Die bedryf is onderworpe aan markskommelings en waarborg volgens hom nie ‘n vaste inkomste nie. Boere meen dat verhoogde insetkoste hulle gaan dwing om te meganiseer en produksie in te kort. Die regstreekse gevolg hiervan, volgens beriggewer Julene Stephan in Malan (2003:11), sal ‘n skaarste aan vars produkte en gevolglik hoër pryse wees, asook werkloosheid en verarming.

Smith (2003:3) berig in Beeld dat Vrystaat Landbou-unie en die Noord-Kaapse Landbou-unie peilings oor die uitwerking van die wet laat doen het en gesê het dat die regering met dié voorskrifte “buite die werklikheid van die Suid-Afrikaanse ekonomie” beweeg. Smith berig dat, volgens die boere, die regering die makro-ekonomie van die land gesond moet kry as hy boere tot minimum lone wil verplig, “sodat daar sterker vraag na landbouprodukte is”.

Smith noem die persentasie werkers wat volgens die twee organisasies in die Vrystaat geraak kan word: huishulpe 38.42%; tuinhulpe 40.2%; veewagters 20.35%; drywers 8.34%; werwinkelassistente 16.89%; melkers 14.31%; en algemene werkers 24.8%. Tot 61.7% van die boere in die Vrystaat het volgens hierdie organisasies gesê hierdie lone is nie bekostigbaar nie (Smith, 2003: 3).

*“Given the relatively high level of importance of labour in the cost structure of agriculture, and probably also individual farmers, it naturally follows that even*



*marginal changes in the remuneration package will have a significant impact on gross income, and obviously an even higher impact on the net income of farmers. Artificially induced increases in remuneration, i.e. not brought about by productivity increases, can bring disproportionately higher measures with a view to financial survival!” (Agri SA, 2003a:3).*

*“The evidence derived from various sources, studies, reports, as well as the survey done by Agri SA, now seems to conclusively indicate that approximately 20% of full-time workers in agriculture stand to lose their jobs, or if vacancies arise, that these positions will not be filled... “The same situation will apply to part-time farmers, as apparently 16% of workers currently involved are not likely to be employed due to the minimum wage dispersion” (Agri SA, 2003a:15).*

Volgens Moos (2003b:2) het mnr. Grobler, president van Agri SA, na afloop van ‘n vergadering tussen Agri SA, NAFU, president Mbeki en ‘n senior regering-afvaardiging gesê dat ernstige probleme ondervind word met sommige aspekte van die sektorale vasstelling soos die instelling van die tweevlakstelsel van lone, die uurtarief wat slegs tot op 27 uur per week gebruik kan word en onrealistiese waardes wat aan in natura vergoeding en dienste gekoppel word.

Bogenoemde en ander knelpunte word in meer besonderhede bespreek tydens die Arbeids- en Opleidingskomitee se vergadering van 24 Januarie 2003 (Agri SA, 2003b:4):

- *“Die tyd van drie maande wat gegee is om die minimum loon in werking te stel en wat oor die Kerstyd geval het, is onvoldoende. In die oorspronklike verslag en aanbeveling is daar aanbeveel dat ‘n tydperk van ses maande toegelaat word, maar daar is gespesifiseer dat in daardie tyd verhoë gerig kan word vir die herindelings van distrikte.”*
- *“Die vlak van R650 ‘n maand as ‘n minimum kontantvergoeding is hoër as wat Agri SA en sy filiale meen geregverdig was en die vlak van R800 is in baie gevalle onbekostigbaar.”*

- *“Die verpligte verdere verhoging van die minimum vlakke vanaf 1 Maart 2004 en 1 Maart 2005 en wat neerkom op ‘n verhoging van ongeveer 9% per jaar, maak die minimum loon nog ‘n groter ekonomiese las vir die sektor.”*
- *“Hoewel ‘n uurtarief toegelaat word, word dit beperk tot mense wat 27 uur en minder per week werk. Die onlogiese en ongemotiveerde resultaat hiervan is dat enige persoon wat tussen 28 uur en 45 uur per week werk, dieselfde minimum loon ontvang.”*
- *“Die geografiese indelings in areas A en B veroorsaak ook ernstige probleme. Die verduideliking vir die indeling is dat met die oog op die 2000 verkiesing van plaaslike rade die Afbakeningsraad die sogenaamde groter munisipale gebiede geïdentifiseer het waar ‘n klompie stede en dorpe saam gegroepeer is. Daar is toe gekyk na die sensus van 1996 en in daardie gebiede wat volgens die sensusresultate ‘n inkomste van R24 000 per jaar en hoër was, is ingedeel in area A en waar dit R24 000 per jaar en minder was, is ingedeel in area B. Die onlogiese hiervan is dat ‘n enkele groot fabriek, myn of kragstasie bv. ‘n sekere groter munisipale gebied kan oplik tot bokant die R24 000 vlak terwyl die res van die area buite daardie groot besigheid ver onder die R24 000 per jaar vlak kan val. ‘n Verdere probleem is dat verskillende minimum loon vlakke geld op naburige plase waar sodanige plase op die grens val en daar is selfs heelwat gevalle waar dieselfde boer grond aan weerskante van die skeidslyn het en wat dan verplig is om te definisieër op sy minimum vlakke.”*
- *“Een van die grootste probleme bly die beperkings op die aftrekkings wat toegelaat word en veral die onrealistiese waarde wat vir sekere in natura vergoeding items toegelaat word naamlik 10% vir kos en 10% vir ‘n huis, maar dan ook slegs indien die huise voldoen aan sekere spesifikasies wat onder andere die beskikbaarheid van elektrisiteit en lopende water binne die huis insluit. Daar word byvoorbeeld geen erkenning verleen aan ‘n belangrike ander vorm van in natura vergoeding naamlik weidings- en ploegregte wat nog in sekere dele van die land voorkom nie.”*
- *Die gevolg van die instel van ‘n minimum kontantvlak saamgelees met die beperkte erkenning van waardes van in natura vergoeding het tot gevolg dat individuele vergoedingspakkette aansienlik verhoog. Dit is dus nodig dat*

*nuwe dienskontrakte beding moet word en boere word hier aan bande gelê deurdat dienskontrakte nie eensydig gewysig kan word nie.*”

- *“Daar word geen voorsiening gemaak vir nuwe toetreders tot die arbeidsmark wat nie daarin slaag om hulle dienste te verkoop teen die minimum toegelate loon nie. Die bepaling ten opsigte van werkers tussen die ouderdomme van 15 en 18 jaar spreek die probleem gedeeltelik aan, maar daar word geen oplossing aangebied vir die gevalle van nuwe toetreders wat reeds verby die ouderdom van 18 jaar is nie.”*

Sommige van die hoofreaksies van Agri SA se lede en kommoditeits-geaffilieerdes sluit die volgende in (Agri SA, 2003a:4):

- Boere sal wegbeweeg van in natura betalingspakkette tot nadeel van die werkers;
- Die minimum loon verskaf geen buigbaarheid om produktiwiteitsverskille tussen intreevlak werkers en ander werkers te hanteer nie.
- Die twee-vlak stelsel oortree die regte van individue deur te diskrimineer tussen sekere plaaswerkers, wat impliseer dat hulle minder geld verdien as ander wat dieselfde werk verrig.
- Die stelsel straf die arbeidsintensiewe boere deur hulle loonrekeninge aansienlik te verhoog;
- Die denkbeeldige lyn wat die minimum loonverskille bepaal is belaglik.
- Die effek van ‘n minimum loon word vererger deur ‘Workmen’s Compensation, UIF, Skills Development, RSC levies’ en ander algemene kostestygings.
- Boere wat in Area B leef, maar naby aan Area A sal die hoër lone moet betaal om nie hulle beste werkers te verloor nie.
- Sonering van streke vir doelwitte van minimum lone neem nie verskille in produktiwiteitsvlakke in landbou in ag nie. Die kriteria waarby die sonering plaasgevind het, is onduidelik.
- Gekontrakteerde groepe wat in Area B gebasseer is, maar in Area A gaan werk, sal ‘n twee-vlak stelsel moet administreer, wat onprakties is.

- Opkomende boere sal die hardste getref word, aangesien hulle nie net hulle produksiekostes moet dek nie, maar genoeg geld moet genereer om lenings terug te betaal.
- 'n Minimum loon vasstelling is afwesig in die bosbou industrie terwyl 'n groter aantal plase bosbou as deel van hulle aktiwiteite het.
- *“The directive for annual increases is viewed as the worst form of centralised government.”*
- Boere sal mettertyd verantwoordelik gehou word vir eiendomstariewe, terwyl hulle terselfdertyd in terme van minimum lone “gestraf” word as hulle nie hierdie dienste verskaf nie. Die vraag bly staan: Wie se verantwoordlikheid is dit om hierdie dienste te verskaf?
- Behuising wat geassosieer word met hierdie dienste kan nie ekonomies verskaf word vir R65.00 en R80.00 onderskeidelik nie, wat impliseer dat hierdie voordeel spoedig uitgefasseer sal word; en
- Die vergoeding per uur vir 'n werker wat meer as 27 uur per week werk met volle vergoeding, sal baie meer wees as werkers wat normale ure (45 ure) werk. Dit kan tot onnodige personeel probleme lei (Agri SA, 2003a:4-5).

Uit die hoeveelheid aansoeke (tot op daardie stadium 593) vir vrystelling word dit volgens De Lange (2003a:8) duidelik dat boere teen 2003 nog probleme ondervind het met die minimum loon. Hierdie probleme, sê hy, is voorspel in die ondersoek na die vasstelling van die minimum loon. Die ondersoekers het bereken dat indiensneming in die landbousektor met 8.6% kan daal indien die minimum loon op R500.00 vasgestel word. Dit kom volgens hom neer op sowat 70 747 werkgeleenthede wat tot niet sou gaan.

#### 3.4.2.2 Werknemer organisasies

*“Cosatu fully supports the setting and enforcement of minimum wages for farm workers. The minimum should be a living wage, informed by the social and economic needs of farm workers and their responsibilities in providing for their families”* (Cosatu, 1999:[1]).

Cosatu (1999: [3]) sê dat daar 'n moontlikheid kan wees vir verskillende bepalings vir verskillende sub-sektore van landbou, solank daar 'n minimum vloer is wat oorhoofs afgedwing word. *“Cosatu in principle opposes the perpetuation of regionally differentiated minimums.”*

Alhoewel minimum lone en indiensnemingsvoorwaardes nie die probleem van armoede alleen sal oplos nie, is hulle volgens COSATU een belangrike aspek van die transformasie van hierdie segment van die arbeidsmark. Effektief geïmplementeerde minimum lone, sê hulle, sal 'n bestaansloon verseker aan die mees uitgebuite werkers en sal ook vordering maak in die aanspreek van die magswanbalans tussen plaaswerkers en hulle werkgewers (Cosatu, 1999:[7]).

*“Just as the LRA, BCEA, Employment Equity Act and Skills Development Act were blamed for job losses – in some cases even before the legislation was passed let alone implemented, so the threat of job losses will be used to argue against minimum wages and other forms of regulation for these segments of the labour market. This is an ideological offensive with no basis in fact and which seeks to block our socio-economic transformation. The flexibility of the South African labour market has been well documented, and nowhere is this flexibility more evident than in domestic and farm work. We need to make a choice between allowing employers to retain the status quo and transforming the labour market to ensure a better life for all workers. We urge the Department to pursue the latter objective.”* (Cosatu, 1999:[7]).

Die South African Agricultural, Plantation and Allied Workers' Union (SAAPAWU) het die minimum lone verwelkom, maar het gesê dat dit nog nie die lot van plaaswerkers verlig nie. Volgens Lebelo (2001: 1) het Saapawu se woordvoerder, Myeza, gesê dat, alhoewel die minimum loon 'n stap in die regte rigting was, dit baie ver van die R1 200 was wat deur die Unie op sy kongres die vorige jaar aanvaar is.

Lebelo berig dat Myeza gesê het dat die regering se inisiatiewe nie net beperk moet wees tot die bepaling van lone nie, maar ook bepaling van univorme voorwaardes van indiensneming oor die hele spektrum. *“Government should be seen implementing the Basic Conditions of Employment Act, the Safety and Health Occupations Act and other related pieces of legislation.”*

Volgens Myeza moet bogenoemde wette nie net geïmplementeer word nie, maar ook gemoniteer word om te verseker dat boere die vereistes nakom. Hy sê volgens Lebelo verder dat die regering behoorlike stappe moet neem om nakoming in gevalle van oortreding af te dwing.

Lebelo berig dat, toe hy vir Myeza gevra het of die sektor minimum lone kon bekostig, hy soos volg geantwoord het: *“wages cannot be determined by the short-term behaviour of markets.”*

Dit word dus uit die stellings van bogenoemde twee organisasies duidelik dat hulle nie noodwendig tevrede is met die vlak van die minimum loon nie, maar dat hulle dit aanvaar. Hulle verwerp die boerdery organisasies se kommer oor die bekostigbaarheid van die lone en die implikasies wat dit mag hê. Hulle is baie bekommerd oor die afdwinging van die minimum loon en ook oor die omstandighede waaronder plaaswerkers werk.

#### 3.4.2.3 Die departement van Arbeid:

*“My interventions recognise the need to create an enabling environment for national and international investment and employment, creating economic growth by setting wages at levels that will not negatively impact on the creation of employment. Our labour policy fundamentals are geared towards productivity gains for the employers and greater employment mobility for workers in terms of skills development, it is about improved safety conditions in the workplace that would benefit both workers and employers, it is about effective social security coverage and it is about ensuring an equitable workplace.”*

Bogenoemde stelling is deur minister Mdladlana gemaak tydens die bekendstelling van die eerste sektorale vasstelling (Departement van Arbeid, 2002).

Mdladlana het die volgende te sê gehad nadat die boerdery organisasies voorspel het dat die wetgewing werksverlies en bankrotskappe tot gevolg gaan hê: *“The ANC government remains committed to the protection of these vulnerable workers, so legislation will be enforced.”* (Salie, 2004: [1])

Minister Mdladlana sê volgens Mantu dat daar 'n vlak van buigzaamheid binne die vasstelling is, om te verseker dat die toestande werkskepping bevorder. Hy noem voorbeelde: *“Examples of this flexibility include the split wage levels – recognising the different economic challenges facing farmers in different parts of the country, and the room given to farmers to apply for variations”* (Mantu, 2005:[1]).

Dit is dus duidelik dat die minister, net soos die werknemersorganisasies die werkgewersorganisasies se besware afgemaak het. Hy is van mening dat die wetgewing op so 'n manier gestruktureer is dat werksverliese beperk kan word.

### **3.5 Die verloop van sake na die eerste sektorale vasstelling:**

Brand (2003:1) berig dat, volgens mnr. Du Toit, regsverteenvoerder van die Landbou Werkgewersorganisasie (LWO), daar na sowat 80 vergaderings met tot 3000 van die LWO se lede, gevind is dat boere nie net met die bekostigbaarheid nie, maar ook met die praktiese inwerkingstelling van die minimum loon probleme ondervind het. Volgens Du Toit het baie boere in 2003 met personeelvermindering begin, omdat hulle sê dat hulle nie die loonpakket kan bekostig nie.

Du Toit het volgens Brand daarop gewys dat boere wat in 2003 die minimum loon kon bekostig, nie noodwendig na die bykans 10% verhoging wat elke jaar ingestel is, nog dit sou kon bekostig nie. Hierdie stelling is bekragtig nadat De Lange (2004: 1) met mnr Du Toit 'n verdere onderhoud gevoer het na die instelling van die 10% verhoging in 2004. Hy het volgens de Lange gesê boere skud steeds heelwat van hul arbeid af, want hulle moet hulle loonrekening in berekening bring. Du Toit het dit verder vir De Lange toegelig toe hy die volgende gesê het:

*“Dit raak veral jong arbeiders, wat nog nooit op 'n plaas gewerk het nie en van plaas tot plaas loop om werk te soek. Boere sien nie kans om hulle in diens te neem teen die huidige minimum loon nie. Ons het mooi gevra dat iets soos leerlingskappe ingestel word, maar die regering gaan hom blykbaar nie daaraan steur nie.”*

Volgens De Lange en Moos (2003b: 8) was boere egter verbasend getrou wat betref die nakoming van die minimumloon-vasstelling vir die landbou ondanks die besware “*van organisasies wat daarop aanspraak maak dat hulle boere verteenwoordig*”.

Hulle berig dat die Departement van Arbeid op Maandag, 23 Junie, 2003, inspeksies op verskeie plase begin uitvoer het om te sien of die minimum loon en ander vereistes van die BCEA uitgevoer word. Hulle resultate was volgens De Lange en Moos as volg:

*“In die Suide van Gauteng is 78 plase besoek. Hier het net een boer nie die loonvasstelling toegepas nie. Die res het almal voldoen aan al die vereistes daarvan. In KwaZulu Natal is 74 plase besoek, waarvan meer as die helfte ten volle aan die loonvasstelling voldoen het. In die Vrystaat het 30 boere uit 56 plase wat besoek is, daaraan voldoen.”*

Minister Mdladlana het volgens De Lange en Moos gesê dat die inspeksies bevestig het dat die meeste boere verbind was tot gesonde betrekkinge met hulle werknemers en voldoen het aan die vereistes van die wetgewing.

De Lange en Moos het verder in die berig genoem dat mnr. Bosman van Agri SA gesê het dat hulle nog nooit teen die minimum loon was nie, maar dat sekere aspekte van die wet die toepassing daarvan sal bemoeilik.

In April, 2003, het die minimum loon vir plaaswerkers volgens De Lange (2003b:1) gelei tot ‘n lelike voorval op ZZ2, toe net meer as 1 100 werkers afgedank is. ZZ2 het sedert 1 April, 2003 die minimum loon aan hulle werkers betaal, maar die werkers is afgedank weens ‘n onwettige staking oor die minimum loon. ZZ2 het volgens De Lange met werkers beraadslaag oor die minimum loon, maar nie met Saapawu nie omdat, volgens mnr. Van Zyl, uitvoerende hoof van die maatskappy, hulle nog nooit ‘n verteenwoordigende ledetal bereik het nie, en daarom nie erken is nie. Volgens Van Zyl het boere te min tyd gehad om met hulle werkers te onderhandel oor die minimum loon voordat hulle verplig was om dit in te stel.

De Lange berig in dieselfde artikel dat Saapawu gesê het dat verskeie boere werkers afgedank het weens die minimum loon en dat inwonende werkers op verskeie plase aangesê is om die plaas te verlaat. Die vakbond is volgens De Lange bewus van



nog 539 ander werkers wat afgedank is weens die minimum loon. Mnr. Bheki Hlatshwayo, woordvoerder van Saapawu het egter ook gesê dat daar nie massa-arbeidsbesnoeiing was in die mate wat hulle verwag het nie (De Lange, 2003b:1).

Agri SA, TLU SA, die LWO en die Wes-Kaapse Werkgewersorganisasie vir Sagtevrugte-produsente voer volgens De Lange en Moos gedurende 2003 samesprekings met die departement van arbeid oor die sektorale vasstelling (De Lange & Moos, 2003b: 8).

Op 24 April 2003 rig Agri SA volgens De Lange (2003a: 8) 'n verzoë aan die Kommissie vir Diensvoorwaarde-standaarde om die minimum loon vir plaaswerkers uit te stel. Dit was volgens de Lange 'n vergadering waar al die rolspelers in die landbou, vakbonde vir plaaswerkers ingesluit, oor die saak geredeneer het en daar selfs onderhandel kon word. Tydens hierdie vergadering kom die verskillende partye ooreen om 'n taakspan op die been te bring wat die verskeie knelpunte in die implementering van die sektorale vasstelling moes oorweeg. Gesprekke in hierdie taakspan is deur die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) gefassiliteer (ECC, 2006: 1).

Die Minister gee aan die ECC opdrag om weer ondersoek in te stel na sekere aspekte in die sektorale vasstelling. Op 9 Julie 2004 word die verwysingsterme vir die ondersoek in die *Gazette* gepubliseer (ECC, 2006: 1). Die verwysingsterme en proses wat gevolg is word in die volgende afdeling bespreek.

Die onderstaande tabel dui die werknemergetalle in die Landbou in die periode voor en na die instelling van die eerste sektorale vasstelling met die daaropvolgende verhogings aan soos vervat in Statistiek Suid-Afrika se *Labour Force Survey 2006* (vi). Dit wil voorkom asof die boerdery organisasies se voorspellings en stellings nie noodwendig ongegrond was nie. Die totale afname in werknemergetalle in die landbou vanaf September 2002 tot September 2005 beloop 495 000 werknemers. Dit wil dus voorkom asof die minimum loon verhogings nie baie goed geabsorbeer is deur boerderybesighede nie en dat werknemers die gevolg daarvan gedra het.

### Afname in werknemergetalle vanaf 2002 tot 2005

Tydperk	Getal werknemers	Afname
September 2002	1 420 000	-
September 2003	1 212 000	208 000
September 2004	1 063 000	149 000
September 2005	925 000	138 000

Tabel 3.2

### 3.6 Die proses wat gevolg is vir die bepaling van die tweede sektorale vasstelling:

Soos in die vorige afdeling genoem, is daar na vele pleidooie deur werkgewer-organisasies besluit om verdere ondersoek in te stel na die sektorale vasstelling waarvan die minimum lone, soos daarin voorgeskryf, op 28 Februarie 2006 sou verval.

Die eerste stap was die taakspan wat op 24 April 2003 deur die Minister in die lewe geroep is. Hierdie taakspan se verslag is in 2004 aan die Minister oorhandig vir sy oorweging. Nadat die Minister die verslag ontvang het, is die volgende verwysingsterme vir die ondersoek in die *Gazette* 26562 van 9 Julie 2004 gepubliseer (ECC, 2006: 2):

- Afbakening en die twee-vlak loonstelsel;
- Die waarde van aftrekkings, veral die vlakke van aftrekking vir kos en akkomodasie;
- Die 27 uur vereiste binne die sektorale vasstelling;
- Die impak van '*labour tenants*' op plase en op die minimum lone; en
- Weiland en lewende hawe.

In die *Gazette* 27580 van 20 Mei 2005 word publieke kommentaar binne 30 dae uitgenooi (ECC, 2006: 2).

Volgens die verslag van die ECC (2006: 2 – 4) is 'n drie-fase raamwerk vir die projek ontwikkel. Dit lyk soos volg:

### Fase 1

Organiseer die administratiewe aspekte van die ondersoek en identifiseer fokus area's. Een van die aspekte wat in hierdie fase aangespreek was, is volgens die verslag die vooraf konsultasie met rolspelers om 'n werksverhouding op te stel om die proses te beplan, besoekpunte te identifiseer en logistieke reëlings te tref.

### Fase 2

Hierdie was volgens die verslag die konsultasie proses. Verhore is volgens die verslag in alle provinsies gehou. Die ECC was egter nie tevrede met werknemer deelname nie en verdere verhore is gehou oor naweke in 'n poging om meer plaaswerkers te bereik. In tabel 3.3 is 'n skedule van plekke waar die verhore gehou is en hoe dit bygewoon is.

Geskrewe voorleggings is vanaf 45 organisasies ontvang wat beide werkgewers- en werknemerorganisasies ingesluit het.

### Fase 3

Die ECC noem in hulle verslag dat hulle tydens hierdie fase die Departement van Arbeid se ondersoekbevindinge oorweeg het.

Die ECC het tydens sy ondersoek na die huidige toestand van Landbou in Suid-Afrika gekyk. Die ECC gee in sy verslag 'n opsomming hiervan. Die verslag maak die volgende stelling: *The crops and livestock sectors face crucial challenges at present.*" (2006:8).

Net soos met die vorige voorlegging aan die Minister van Arbeid, word die verwysingsterme van die ECC soos volg aangespreek:

Die verslag bespreek eers die spesifieke verwysingsterm en noem ook hoe dit in die vorige sektorale vasstelling hanteer is, dan noem dit die werkgewers en werknemers

se voorstelle oor die aspek, daarna die departement s'n en dan maak hulle 'n aanbeveling. Die aanbevelings van die taakspan wat in die vorige afdeling bespreek is, is ook waar dit van toepassing was, genoem.

### Inligting ten opsigte van publieke verhore deur die taakspan gehou

Eerste rondte publieke verhore			Tweede rondte publieke verhore		
Naam van Stad	Werknemer	Werkgewer	Naam van Stad	Werknemer	Werkgewer
<b>Bloemfontein</b>			<b>Bloemfontein</b>		
1. Bethlehem	0	9	1. Bothaville	23	0
2. Bloemfontein	3	10	2. Gagersfontein	17	0
<b>Noord-Kaap</b>			<b>Noord-Kaap</b>		
1. Upington	30	4	1. Upington	45	23
2. Kimberly	106	14			
<b>Noordwes</b>			<b>Noordwes</b>		
1. Lichtenburg	0	8	1. Lichtenburg	20	4
<b>Limpopo</b>			<b>Limpopo</b>		
1. Polokwane	50	10	1. Modimolle	1200+	15
2. Tzaneen	64	22	2. Tzaneen	0	0
<b>Oos-Kaap</b>			<b>Oos-Kaap</b>		
1. Grahamstad	44	42	1. Grahamstad	61	15
<b>Kwa-Zulu Natal</b>			<b>Kwa-Zulu Natal</b>		
1. Port Shepstone	105	19	1. Utrecht	99	
2. Pietermaritzburg	66	8	2. Pietermaritzburg	15	12
<b>Mpumalanga</b>			<b>Mpumalanga</b>		
1. Groblersdal	50	3	Kiepersol	30	0
2. Nelspruit	25	13			
<b>Gauteng Noord</b>					
1. Bronkhorstspuit	14	5			
2. Magaliesburg	4	36			

**Tabel 3.3**

(Aangepas uit ECC, 2006:3)

Nadat die verslag van die ECC aan die Minister oorhandig is en hy dit bestudeer het, maak hy die nuwe sektorale vasstelling wat op 1 Maart 2006 in effek tree.

### **3.7 Die bepalinge van die tweede sektorale vasstelling en kommentaar deur belanghouers.**

#### *3.7.1 Die bepalinge van die sektorale vasstelling:*

Die uiteindelijke minimum loon vasstelling van die tweede sektorale vasstelling lyk soos volg:

#### **Loonvasstellings van die tweede sektorale vasstelling**

Jaar	Area A		Area B		Aftrekkings	
	Per maand	Per uur	Per maand	Per uur	Verblyf	Kos
2006	R994.00	R5.10	R885.00	R4.54	10%	10%
2007	R1041.00	R5.34	R989.00	R5.07	10%	10%
2008	R1090.00	R5.59	R1090.00	R5.59	10%	10%

**Tabel 3.4**

(Departement van Arbeid, 2006: 3)

Die volgende verskille bestaan tussen die eerste en die tweede sektorale vasstelling:

- Waar werkgewers slegs aan 'n werknemer wat 27 uur en minder per week gewerk het, 'n uurlikse loon kon betaal, is daardie beperking nou geskrap en is die volle maandelikse loon eers van toepassing wanneer 'n werknemer 45 uur per week werk.
- Waar die landbou voorheen in twee area's verdeel is en minimum lone in die area's verskil het, verskil die jaarlikse loonverhogings in die twee area's sodat daar 'n eenvormige minimum loon in beide area's sal wees teen 2008.
- Wat aftrekkings vir voedsel en akkomodasie betref, het die maksimum toelaatbare persentasie van die minimum loon dieselfde gebly en is al verandering die voorwaardes rakende akkomodasie. Indien die infrastruktuur nie op die plaas bestaan nie, hoef daar nie elektrisiteit binne die plaaswerker se huis te wees voordat 'n aftrekking gemaak mag word nie en die

besikbaarheid van water is nie meer beperk tot binne die huis nie, maar tot 'n maksimum van 100 meter van die huis af.

- Daar is egter ook nuwe beperkings op verdere aftrekkings geplaas:
  - Geen aftrekkings mag gemaak word vir weiregte van werknemers se lewende hawe nie.
  - 'n Werkgewer mag slegs op sekere voorwaardes geld van 'n werknemer se loon aftrek vir skade wat deur die werknemer veroorsaak is.
  - Aftrekkings vir goedere by 'n werkgewer aangekoop, moet die aard en hoeveelheid van die goedere spesifiseer asook die bedrag wat met bewys van die aankoop gepaard gaan.
  - As 'n werkgewer geld by 'n werknemer aftrek vir betaling aan 'n derde party, is die werkgewer verantwoordelik daarvoor om die geld aan die derde party in ooreenstemming met die voorwaardes van die koopoooreenkoms, wet, hofopdrag of arbitrasie toekenning te betaal.

### 3.7.2 *Kommentaar op die tweede sektorale vasstelling:*

Met bogenoemde bepalings in gedagte, word die kommentaar van belanghouers in oënskou geneem.

#### 3.7.2.1 *Werkgewer organisasies*

*“After a long, and we readily admit, thorough investigation and consultation on the sectoral determination for farm workers the publication of Sectoral Determination No 13 in the Government Gazette of 17 February 2006 came as a big disappointment and shock for farmers’ organisations, specifically as far as the minimum level of wages is concerned.”*

Bogenoemde aanhaling is verkry uit 'n brief van mnr. Bosman, president van Agri SA, aan Minister Mdladlana op 28 Februarie 2006(1). In die brief sê hy verder dat Agri SA voel dat werkgewers se verteenwoordigers in die taakgroep van 2005 deur die hele konsultasieproses insluitend die publieke verhore regdeur die land, in geskrewe voorleggings aan die departement en selfs voor die ECC bewyse ingedien

het wat die gevaar aangedui het vir werksgeleenthede indien die minimum lone se verhogings te hoog sou wees (AGRI SA, 2006:1).

Hy beweer dat daar nie ag geslaan is op hulle goed-gemotiveerde voorstelle om 'n meer buigbare aftrekkingsbepaling vir kos en behuising in te stel nie en dat die posisie rakende weiregte en 'labour tenants' versleg het omdat aftrekkings vir weiregte spesifiek verbied word.

Mnr. Bosman noem egter hulle waardering vir die skraping van die 27 uur voorwaarde en die twee-vlak loonstelsel (Agri SA, 2006:2).

De Lange (2006: 38) stel dit dat Mnr. Kleynhans, direkteur van Arbeidsake van Agri SA gesê het dat die verhogings die werkgeleenthede in die landbou oor die daaropvolgende drie jaar nog harder sou tref ná die dalende indiensnemingsyfers van die afgelope jaar.

#### 3.7.2.2 Werknemer organisasies

*"The Congress of South African Trade Union welcomes the sectoral determination that has raised the minimum wage for farm workers, inadequate though it is. The challenge now, as always, is to force the employers to comply."* (Cosatu, 2007: [1])

Cosatu gaan in die persverklaring waaruit bogenoemde aanhaling verkry is, verder deur te sê dat boere baie keer hierdie wette ignoreer of hulle probeer omseil deur onwettige aftrekkings van lone te maak of deur uitgawes op werknemers af te laai wat hulle dan in geen beter toestand of selfs 'n slegter toestand laat as voorheen.

#### 3.7.2.3 Die departement van arbeid

*"By amending the Sectoral Determination the Department recognises the concerns raised about the two-tier wage structure that emerged during the implementation of the Sectoral Determination."* (Mdladlana, 2006).

In die persverklaring waaruit bogenoemde aanhaling verkry is, gaan die Minister verder deur te sê dat genoemde probleme nie net duidelik geword het uit die aantal aansoeke vir vrystelling nie, maar ook ander faktore wat deur beide werkgewers en

werknemers uitgewys is. Minister Mdladlana het verder ook gesê dat die skrapping van die 27 uur vereiste die resultaat was van deeglike deelname van belanghouers in die sektor.

Die minister sê in die voorafgenoemde persverklaring verder dat, alhoewel die sektorale vasstelling uitgereik is om plaaswerkers te beskerm, sommige plaaswerkers min verandering in hulle werkslewe sal ervaar tydens die implementeringsproses.

In 'n brief aan Agri SA in reaksie op kommentaar oor die bepalings van die tweede sektorale vasstelling skryf die minister die volgende: *“The 10% deduction for food and accomodation is allowed as a recognition and not repayment of such benefits. The new provisions on water and electricity supply should provide the intended relief.”* (Mdladlana, 2006: 2)

Mdladlana skryf verder in die brief: *“Although we have made great strides in addressing the plight of farm workers there is still substantial room for improvement in the compliance with the spirit as well as the letter of the Sectoral Determination.”*

#### 3.7.2.4 Die media

*“Die minimum loon is weer eens verhoog en in die geval van landbou is die vasstelling vir die volgende drie jaar sowat dubbel die jaarlikse inflasiekoers. Daar is nie fout te vind met minimum lone nie, maar dit moet binne 'n beleidsraamwerk van groei, opleiding en produktiwiteit geskied.”* (Willemse, 2006: 48)

### 3.8 Ten slotte

Wat uit hierdie hoofstuk blyk is dat die benaming ‘belangegroepe’ in hierdie geval baie toepaslik is. Die boerderyorganisasies sorg vir die boere se belange en die werknemer organisasies vir die werknemers s'n. Dit plaas alle onpartydige partye in die moeilike situasie om voorleggings van partydige groepe in konteks te moet plaas en dan 'n besluit te neem. Die werkgewer organisasies verskaf statistieke wat aandui hoe benard die huidige landbousituasie is, terwyl werknemer organisasies statistieke verskaf van hoe benard plaaswerkers se posisies is. Die doel van die



Departement van Arbeid is om plaaswerkers se situasie te verbeter sonder om nadelige gevolge te veroorsaak.

Of die vlak van die minimum loon toepaslik en onskadelik is, sal weereens net deur navorsing en statistieke bepaal kan word. Of werknemers hulle werk verloor teen die tempo wat werkgewer organisasies voorspel, kan slegs deur navorsing en statistieke bepaal word en of werknemers beter daaraan toe is as voorheen, kan ook net deur navorsing en statistieke bepaal word. Dit is maak hierdie studie so relevant en belangrik.

## **Hoofstuk 4**

### **Metode van ondersoek**

Ten einde die wetenskaplike geloofwaardigheid van hierdie studie te ondersteun, word hierdie hoofstuk toegewy aan die metode wat gebruik is tydens die ondersoek na die onderwerp van hierdie navorsingstuk. Daar word aandag geskenk aan die navorsingsbenadering, meer inligting oor die navorsingsgroep word verskaf en die navorsingsontwerp word bespreek. Daarna word die prosedure wat gebruik is om data in te samel beskryf en laastens verduidelik die navorser op watter manier die data geanaliseer is. Die geanaliseerde data word in hoofstuk 6 dan verder bespreek.

#### **4.1 Navorsingsbenadering**

Volgens De Vos, Fouche, Delpont en Strydom in Van Den Berg (2008: 54), bestaan daar twee perspektiewe waarvolgens 'n navorsingsprobleem benader kan word. Kwantitatiewe navorsing, sê hulle, handel met objektiewe meting met die doel om hipoteses te toets en die konstrakte wat ondersoek word, te voorspel en te beheer. Om spesifieke statistieke rakende die verandering in werknemergetalle ensovoorts waar te neem, was hierdie benadering tydens hierdie studie noodsaaklik.

Kwalitatiewe navorsing daarenteen, fokus volgens hulle op begrip, waarneming en subjektiewe meting wat beskrywende data produseer. Om alle moontlike oorsake van die verandering, indien enige, te bepaal, is 'n kwalitatiewe benadering ook gevolg. In hierdie studie is dus 'n mengsel van beide kwantitatiewe en kwalitatiewe metodes gebruik. Hierdie vermenging van die twee benaderings skakel die gevaar uit dat die hoeveelheid ander veranderlikes wat teenwoordig is in die boerdery omgewing en wat ook 'n invloed op die organisasiegedrag binne die besighede kan hê, buite rekening gelaat word.

As gevolg van die gebrek aan literatuur oor die invloed van die minimum loon op organisasiegedrag binne boerderybesighede, kan 'n aantal oorsake nie vasgepen

word en kwantitatief ondersoek word nie en dit is wat die ondersoekende en dus kwalitatiewe aspek van die studie noodsaak.

*“Qualitative research tends to be more open to using a range of evidence and discovering new issues”* (Neuman, 1997: 19).

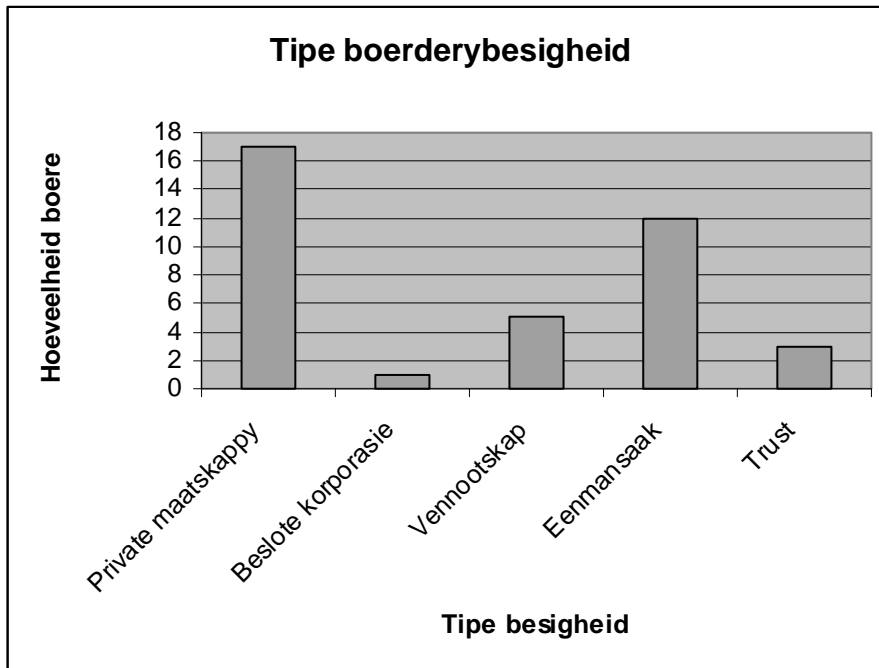
## **4.2 Navorsingsgroep**

Die inligting wat uit die literatuurstudie na vore gekom het, het daarop gedui dat die impak van die minimum loon per distrik en per gewas kan verskil en daarom het die navorser dit raadsaam geag om slegs na 'n spesifieke groep boere met dieselfde omstandighede en gewasse te kyk.

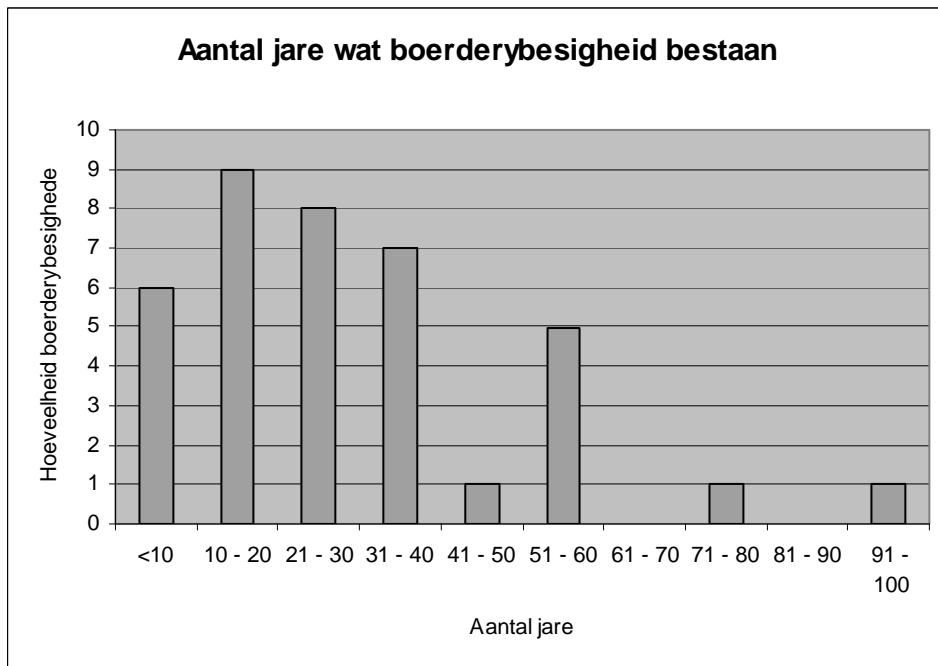
Die ondersoekgroep vir hierdie studie is geleë rondom Letsitele (naby Tzaneen) in die Limpopo Provinsie. Hierdie distrik strek oor 'n afstand van ongeveer 60km, waarvan 38 boerderybesighede sitrus as hoofsaaklike of belangrike bykomende boerderygewas verbou. Uit die onderstaande twee tabelle word dit duidelik dat die besighede hoofsaaklik uit private maatskappye en eenmansake bestaan en dat almal reeds 'n paar jaar al bestaan.

Hierdie besighede word deur bykans 60 boere (eienaars en plaasbestuurders) bedryf. Die hoofsaaklike fokus van hierdie boerderybedrywighede is verbouing van sitrus vir die uitvoermark. Tabel 5.3 dui die getal boere in die ondersoekgroep aan wat bykomende gewasse verbou. Die boere beleef almal dieselfde klimaatstoestande, hulle deel dieselfde waterbronne (sien tabel 5.4) en hulle produkte word na dieselfde markte gestuur. Dit is dus die ideale groep vir die doeleindes van hierdie studie.

Werknemers is nie in hierdie studie betrek nie, omdat die inligting wat verlang word vir die doeleindes van die navorsing slegs by die werkgewers verkry kan word.

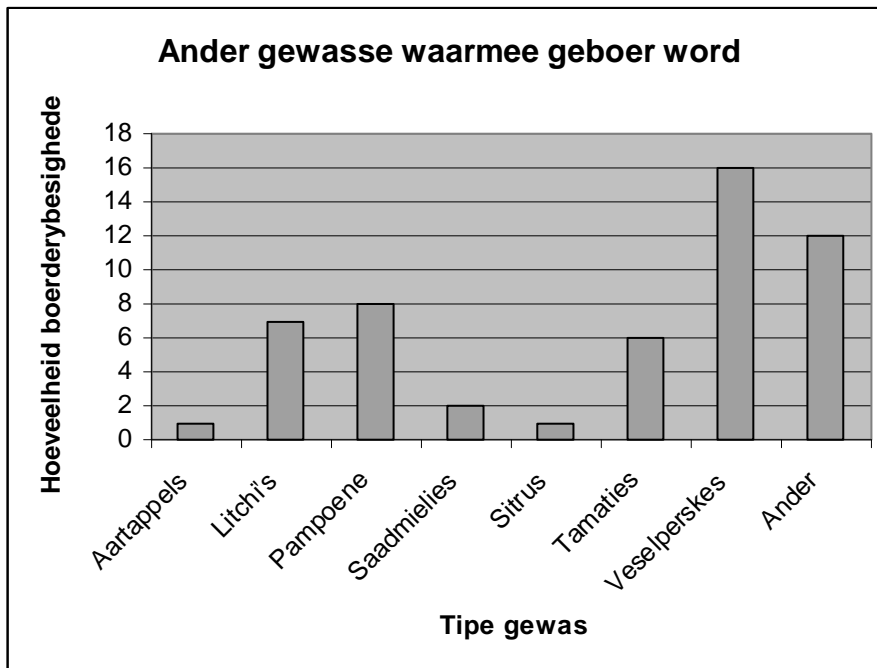


Grafiek 4.1



Grafiek 4.2

Al die genoemde boerderybesighede het deelgeneem aan die studie. Die navorser het dus 100% van die studiegroep betrek by die navorsing. Die navorser het nie 'n steekproef geneem van die ondersoekgroep nie, omdat die ondersoekgroep te klein was om beduidende inligting uit slegs 'n persentasie van die groep te verkry.



Grafiek 4.3

### 4.3 Navorsingsontwerp

Die primêre data is verkry deur 'n vraelys wat deur elkeen van die respondente in die ondersoekgroep voltooi is. Hierdie was 'n empiriese studie en daar was 'n redelike hoë mate van beheer oor die data, aangesien die vraelys gestruktureer is en die navorser self ook onduidelikhede vir respondente kon uitstryk (die navorser was teenwoordig tydens die voltooiing van die vraelyste).

*“The purpose of survey research is for researchers to describe the attitudes, opinions, behaviors, or characteristics of the population based on data collected from a sample or a population”* (Northern Illinois University, nie gedateer).

Die voordeel van hierdie metode is die hoë metingsbetroubaarheid indien die vraelys behoorlik saamgestel is en die hoë konstrugeldigheid indien behoorlike beheer-maatreëls ingestel is (Mouton, 2005: 153).

Aangesien hierdie vraelys spesifiek vir die doeleindes van die studie opgestel is en na deeglike literatuurstudie oor die onderwerp, is die vraelys geldig vir hierdie studie. Elke vraelys is deur die respondent self voltooi. Die navorser was egter teenwoordig tydens die voltooiing van elke vraelys en kon daarom verseker dat elke respondent elke vraag korrek en op dieselfde manier interpreteer. Dit verseker 'n hoë kwaliteit asook betroubaarheid van data. Dit het ook onvolledige vraelyste en vraelyste wat nie terug besorg word nie, verhoed. Dit verhoog die betroubaarheid van die studie.

'n Nadeel van vraelyste, volgens Mouton (2005: 153), is die tekort aan diepte en binnestaander perspektief wat soms lei tot kritiek oor oppervlakkige analise. Hierdie nadeel is teengewerk deur die insluiting van die oop vrae wat deel uitmaak van die vraelys. Hierdie vrae is juis daarop gemik om binnestaander perspektief te verkry.

Die navorser het 'n breedvoerige studie van die beskikbare literatuur oor die onderwerp en verwante onderwerpe gemaak wat tot die insameling van sekondêre data gelei het.

#### **4.4 Data-insamelingsprosedure**

Die navorser het 'n vraelys met beide kwantitatiewe en kwalitatiewe vrae opgestel. Hierdie vraelys is as Bylaag A ingesluit. Die navorser het, na 'n deeglike literatuurstudie, 'n vraelys ontwerp, omdat daar nie 'n vraelys bestaan het wat aan die vereistes van hierdie studie voldoen het nie. Hier volg 'n kort bespreking van die vraelys:

##### **Afdeling 1**

In die eerste afdeling het die navorser gepoog om die biografiese inligting van die respondente te versamel. Dit was nodig om vas te stel of die respondente dieselfde omstandighede ervaar, dieselfde gewasse verbou en of die verskille in hul produksie en behoeftes nie so groot is dat hulle nie in een groep geklassifiseer kon word nie. Soos in afdeling 5.2 genoem, wys die literatuurstudie dat die impak van die minimum loon verskil soos omstandighede verskil en daarom was hierdie afdeling noodsaaklik.

## Afdeling 2

Die doel van vraag een tot ses in afdeling twee is om te bepaal of enige ander faktor buiten die instelling van die minimum loon 'n beduidende invloed op die besigheid en daarom op die werknemergetalle kon gehad het.

Vraag sewe tot twaalf word het ten doel om te bepaal hoe die organisasiegedrag van werknemers (bv. afwesigheid, arbeidsomset en produktiwiteit) deur die instelling van die minimum loon geraak is, indien wel?

Met vraag dertien tot sestien poog die navorser om te bepaal of die instelling van die minimum loon 'n positiewe of negatiewe impak, indien enige, op die indiensneming van plaaswerkers gehad het.

Vraag sewentien tot twintig ondersoek die impak van die minimum loon op die werkskontrakte van die werknemers.

Met vraag twintig tot ses-en-twintig wil die navorser bepaal of die loonpakket van die werknemer werklik verhoog het en of die boerderybesighede die pakket net op so 'n manier aangepas het dat die wetlik vereiste kontantloon uitbetaal word ten koste van ander voordele.

## Afdeling 3

Hierdie afdeling se doel is, net soos vraag dertien tot sestien in afdeling twee, om te bepaal of die minimum loon enige impak op indiensneming gehad het en of die kontrakte van die werknemers verander het na aanleiding daarvan.

Volgens die American Statistical Association (nie gedateer) is vooraftoetsing van 'n vraelys krities om vraelys probleme te identifiseer: *“Problems with question content include confusion with overall meaning of the question, as well as misinterpretation of individual terms or concepts. Problems with how to navigate from question to question may result in missing data and frustration for both interviewers and respondents.”*

Die toetsing van die vraelys is in Hoedspruit, die naaste sitrusdistrik aan Letsitele, uitgevoer. Die vraelys is deur drie boere in daardie omgewing voltooi. Daarna het die navorser klein aanpassings aan die vraelys gedoen, waar dit uit die proef duidelik geword het dat dit nodig was, ten einde verwarring oor die werklike betekenis van vrae uit te skakel.

#### **4.5 Data-analise**

Deur beskrywende statistiek word data georganiseer, opgesom en aangebied op so 'n manier dat die mees betekenisvolle en belangrikste inligting uitgehaal kan word en vanuit die datastel geïnterpreteer kan word (Van Den Bergh, 2008: 64). Dit is dan ook relevant vir hierdie studie.

Die data is met behulp van die Departement Statistiek van die Universiteit van Pretoria geanaliseer. Die departement het die metode van die "SAS Institute Inc., SAS®" se weergawe 8.2 gebruik.

Die navorser het die kwalitatiewe vrae se antwoorde gekodeer ('n kode toegeken aan elke antwoord) waarna die vraelys deur die genoemde departement verwerk is. Die kodering van die kwalitatiewe vrae se antwoorde maak dit moontlik om dit net so akkuraat soos die kwantitatiewe vrae se antwoorde te verwerk. Nadat die resultate van die verwerking ontvang is, is die gekodeerde antwoorde gegroepeer in gelyksoortige afdelings. Hierdie afdelings sal in hoofstuk ses bespreek word.

*"Content analysis is an important tool and the template from which it operates, that is, chunking the data and synthesising the chunks again to create a new whole, is a valuable tool for other forms of analysis"* (Henning, Smit & Van Rensburg, 2005:109).

Frekwensie analise is gedoen ten einde te sien watter persentasie of hoeveelheid respondente dieselfde antwoord verskaf het. As gevolg van die klein ondersoekgroep, was die inligting wat meer indiepte analises soos Chi kwadraat ensovoorts nie bruikbaar nie. Vir die doeleindes van die studie, was dit in elk geval ook nie wat vereis is nie.



Die getalle waarmee werknemergetalle verander het, is soos volg bereken:  
Soos op die vraelys gesien kan word (bylaag A) moes elke boer 'n keuse maak tussen getalle van kleiner as tien, tien tot twintig, twintig tot dertig ensovoorts, om die aantal waarmee sy werknemergetalle verander het, aan te dui. Die navorser het die gemiddeld van elke kategorie geneem, met ander woorde vyf, vyftien, vyf-en-twintig ensovoorts en daarvolgens die getalle bereken. Die totale getalle wat weergegee word, is dus 'n gemiddelde getal en nie die presiese getal nie.

#### **4.6 Ten slotte**

In hierdie hoofstuk het dit duidelik geword dat daar van beide primêre en sekondêre data gebruik gemaak is. Die sekondêre data is deur 'n literatuurstudie ingesamel en die primêre data deur 'n selfopgestelde vraelys wat op die literatuurstudie gegrond is. Die ingesamelde primêre data is deur die Statistiek departement van die Universiteit van Pretoria verwerk en met behulp van beskrywende statistiek en frekwensie analise ontleed. Die resultaat van hierdie ontleding word nou in die volgende hoofstuk bespreek.

## **Hoofstuk 5**

### **Navorsingsresultate**

In hierdie hoofstuk word die resultate van die analise van die data wat uit die voltooide vraelyste verkry is, aangebied. Dit word onder agt hoofde ingedeel, net soos die tema's in die vraelys ingedeel was om antwoorde vir sekere navorsingsvrae te probeer kry. Daar word eerstens gekyk na hoeveel respondente aansoek gedoen het vir vrystelling van die minimum loon met die gevolglike resultate, daarna word faktore wat 'n invloed op die boerderybesighede kan uitoefen, se resultate weergegee. Die navorser gee dan die resultate aan van die invloed van die instelling van die minimum loon op organisasiegedrag, daarna die impak van die instelling van die minimum loon op die indiensneming van plaaswerknemers, die invloed van die instelling van die minimum loon op werkskontrakte, die invloed van die instelling van die minimum loon op die loonpakket van die werknemers en laastens word die werklike veranderinge in terme van werknemergetalle aangedui. Hierdie resultate sal dan in die volgende hoofstuk bespreek word.

#### **5.1 Vrystelling van die minimum loon**

Op die vraag of hulle aansoek gedoen het om vrystelling van die minimum loon, het 23 van die respondente aangedui dat hulle nie het nie en 15 dat hulle wel het.

Van die 15 respondente wat aansoek om vrystelling gedoen het, het 8 vrystelling ontvang en 7 nie.

Die redes wat die 7 respondente wat nie vrystelling ontvang het nie, ontvang het oor waarom hulle nie vrystelling ontvang het nie, was:

### Redes vir weiering van vrystelling

Rede	Getal respondente wat die rede ontvang het
Die boerdery kan dit bekostig	3
Geen reaksie	1
Geen rede verskaf nie	1
Die respondent kon nie die rede onthou nie	1
Die aansoek is na die sperdatum vir aansoeke ingehandig	1

Tabel 5.1

Die voorwaardes vir vrystelling wat aan die respondente wat wel vrystelling ontvang het, verskaf is, was:

### Voorwaardes van vrystelling

Rede	Getal respondente wat die ontvang het
Vrystelling vir 'n vasgestelde tydperk	8
Toegewing ontvang op die aantal ure wat per week gewerk mag word	1
Toegewing ontvang op die rantsoene wat van die loon afgetrek mag word	1

Tabel 5.2

## 5.2 Faktore wat 'n invloed op die boerderybesighede kon gehad het

### 5.2.1 Droogte

#### Die invloed van droogte

Jaar	Invloed van die droogte		
	Min	Redelik	Baie
2003	10	22	6
2004	10	20	8
2005	10	18	10
2006	9	16	13

Tabel 5.3

### 5.2.2 Wisselkoerse

#### Die invloed van die wisselkoerse

Jaar	Invloed van die wisselkoerse		
	Min	Redelik	Baie
2003	3	22	13
2004	4	15	19
2005	4	10	24
2006	3	21	14

Tabel 5.4

### 5.2.3 Instelling van die minimum loon

#### Die invloed van die instelling van die minimum loon

Jaar	Invloed van die minimum loon		
	Min	Redelik	Baie
2003	3	12	23
2004	2	14	22
2005	3	10	25
2006	3	11	24

Tabel 5.5

#### 5.2.4 Diefstal

##### Die invloed van diefstal

Jaar	Invloed van diefstal		
	Min	Redelik	Baie
2003	11	11	16
2004	7	14	17
2005	4	13	21
2006	6	8	24

Tabel 5.6

#### 5.2.5 Stygende dieselpriese

##### Die invloed van die stygende dieselpriese

Jaar	Invloed van die dieselpriese		
	Min	Redelik	Baie
2003	19	10	9
2004	10	17	11
2005	0	6	32
2006	0	3	35

Tabel 5.7

#### 5.2.6 MIV/VIGS

##### Die invloed van MIV/VIGS

Jaar	Invloed van MIV/VIGS		
	Min	Redelik	Baie
2003	16	18	4
2004	11	20	7
2005	7	16	15
2006	6	12	20

Tabel 5.8

### **5.3 Die organisasiegedrag van werknemers na die instelling van die minimum loon**

Hierdie afdeling word ingedeel in die tipe gedrag wat gemeet is. Die resultate van die kwantitatiewe meting van die spesifieke gedrag word eerstens verskaf en daarna word die oop vraag wat aan die einde van die kwantitatiewe meting gevra is, se antwoorde onder hoofde van die vraag verskaf. 'n Algemene bespreking van die antwoorde kom eerste en daarna 'n opsomming van die tema's wat die sterkste na vore gekom het.

#### *5.3.1 Afwesigheid*

##### 5.3.1.1 Vlakke van afwesigheid

#### **Vlakke van afwesigheid**

Jaar	Vlak van afwesigheid		
	Laag	Aanvaarbaar	Te hoog
2003	12	21	5
2004	9	24	5
2005	5	22	11
2006	6	17	15

**Tabel 5.9**

##### 5.3.1.2 *“Indien die afwesigheid toegeneem of afgeneem het in die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor”*

'n Groot faktor wat vir baie respondente na vore gekom het, was die kwessie van maatskaplike toelaes. Die probleme met hierdie toelaes wissel van mense wat uit die toelaes genoeg geld kry om in hulle behoeftes te voldoen en daarom nie aanmeld vir werk nie; mense wat voel dat hulle as gevolg van die inkomste van die toelaes iets het om op terug te val en daarom nie bekommerd is as hulle hul werk verloor nie en daarom nie betroubaar is ten opsigte van aanwesigheid nie; en die fisiese kollektering van die toelaes wat in werktyd plaasvind en dan totale verlamming van

die besigheid se funksies veroorsaak totdat al die mense weer vir werk aanmeld, hetsy die dag van kollektering of soms eers weer die volgende dag.

Sommige respondente het ook hulself geblameer vir die onaanvaarbare vlakke van afwesigheid deur te erken dat hulle swak bestuur toepas.

Respondente is van mening dat werknemers net werk totdat hulle genoeg geld het om aan hulle behoeftes te voldoen en dan eers weer aanmeld vir werk wanneer daardie geld opgeraak het. Dit is veral met plukarbeid, wat per sak betaal word, die geval. 'n Verdere probleem is die swak aanwesigheid van baie werknemers op Maandae na betaaldae. Redes vir die afwesigheid wissel van "dronkverdriet" na mense wat hulle rekeninge en ander verpligtinge na 'n betaaldag afhandel.

'n Laaste aspek wat deur 'n hele aantal respondente aangeraak is, is afwesigheid weens VIGS en ander gesondheidsprobleme. Hierdie probleme is nie net beperk tot die werknemer nie, maar soortegelyke probleme van familieledede lei ook tot afwesigheid van die werknemer. Begrafnisse neem volgens werkgewers toe wat ook baie afwesigheid tot gevolg het.

Die hoofsaaklike persepsies van respondente oor waarom hulle vlakke van afwesigheid verander het, kan soos volg opgesom word:

**Persepsies rakende veranderende afwesigheidsvlakke**

<b>Persepsie</b>	<b>Getal respondente wat die persepsie handhaaf</b>
Maatskaplike toelae (Grants)	17
Werk net tot inkomste aan behoeftes voldoen	7
Gesondheid en familie	9

**Tabel 5.10**

### 5.3.2 Personeelomset

#### 5.3.2.1 Vlakke van personeelomset

##### Vlakke van personeelomset

Jaar	Vlak van personeelomset		
	Laag	Aanvaarbaar	Te hoog
2003	18	19	1
2004	16	21	1
2005	15	20	3
2006	13	18	7

**Tabel 5.11**

#### 5.3.2.2 “Indien die personeelomset toegeneem of afgeneem het in die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor?”

Volgens respondente veroorsaak die persepsie wat werknemers het dat daar meer werk en hoër lone in die stede is, dat werknemers bedank en daarheen migreer. Hulle noem ook kompetisie tussen plase (waarvan die speelvlak ten opsigte van lone met die minimum loon gelyk gemaak is) en ander industrieë vir die klein groepie werknemers met vaardighede en opleiding as ‘n groot rede.

Die redes vir die omset het baie verskil met hierdie vraag. Die instelling van die minimum loon is as algemene rede genoem, maar daar is ook weereens genoem dat die minimum loon meer geld verskaf as wat die behoeftes van die werknemer is. Verdere redes wat genoem is, is vakbondteenwoordigheid, kwalifikasie vir pensioentoeleae wat genoeg geld verskaf dat werknemers nie meer hoef te werk nie, VIGS en werknemers wat diens verlaat omdat hulle onwillig is om swaar hande arbeid te verrig.

Die hoofsaaklike persepsies van respondente oor waarom hulle vlakke van personeelomset verander het, kan soos volg opgesom word:



### Persepsies rakende veranderende personeelomset

Persepsie	Getal respondente wat die persepsie handhaaf
Werknemers verhuis na stede agter 'meer geld' aan	4
Minimum loon	4
VIGS	2

Tabel 5.12

### 5.3.3 Produktiwiteit

#### 5.3.3.1 Vlakke van produktiwiteit

#### Vlakke van produktiwiteit

Jaar	Produktiwiteitsvlak		
	Laag	Aanvaarbaar	Hoog
2003	11	25	1
2004	12	24	1
2005	17	20	1
2006	19	18	1

Tabel 5.13

5.3.3.2 *“Indien die produktiwiteit van u werknemers afgeneem of toegeneem het in die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor?”*

#### 5.3.3.2.1 Toegeneem

Werkgewers wat van mening was dat hulle produktiwiteitsvlakke na aanleiding van die instelling van die minimum loon toegeneem het, het verbeterde bestuur en toesig as hoofsaaklike redes aangevoer. Hulle het gesê dat die verhoogde arbeidskoste hulle verplig het om die duurder arbeid beter te bestuur en dat dit tot 'n verhoging in produktiwiteit gelei het. Daar was ook 'n respondent wat van mening was dat, aangesien minder mense nou verantwoordelik is vir meer werk, hulle werkstrots verhoog het, wat gelei het tot beter produktiwiteit.

Die hoofsaaklike persepsies van respondente oor waarom hulle vlakke van produktiwiteit toegeneem het, kan soos volg opgesom word:

**Persepsies rakende toename in produktiwiteit**

Persepsie	Getal respondente wat die persepsie handhaaf
Beter bestuur en toesig	3
Minder werkers lewer dieselfde hoeveelheid werk as voorheen wat lei tot werkstrots	2

**Tabel 5.14**

5.3.3.2.2 Afgeneem

Werkgewers wat van mening was dat hulle produktiwiteitsvlakke na aanleiding van die instelling van die minimum loon afgeneem het, het gesê dat die minimum loon 'n 'comfort zone' skep waar werknemers weet dat hulle verhoogde lone kry al doen hulle dieselfde werk. Hulle sê dat die verhoging in lone sonder dat werknemers dit deur prestasie verdien het, motivering verlaag.

Een respondent het gesê dat die verhoogde loon onder sy werknemers gelei het tot verhoogde verbruik van dagga en alkohol met gepaardgaande maatskaplike en gesondheidsprobleme asook verlaagde produktiwiteit.

Die moeilike werksomstandighede is op verskillende maniere deur respondente aangeraak. Hulle stel dit dat mense as gevolg van VIGS en swak gesondheid nie meer in staat is om die werk in die bestaande omstandighede te verrig nie. Een respondent noem die hoë temperature wat in die omgewing voorkom as 'n voorbeeld. Die moeilike omstandighede waarin lemoene gepluk word, word ook as rede aangevoer.

Een van die respondente het erken dat onvoldoende toesighouding by hom die rede is vir te lae vlakke van produktiwiteit. 'n Ander respondent het gesê dat sy arbeidsmag se gemiddelde ouderdom al hoe meer verhoog en dat hy al hoe minder

jong toetreders tot sy arbeidsmag het. Hy blameer die ouderdom van die werknemers vir die verlaagde produktiwiteit.

Die sosiale toelaes is ook hier as rede aangevoer. Volgens die respondent kry die werknemers genoeg geld met die toelae om te oorleef en is dan nie baie bekommerd oor die behouding van hulle werk of prestasie in hulle werk nie, omdat die toelae 'n veiligheidsnet verskaf.

Die hoofsaaklike persepsies van respondente oor waarom hulle vlakke van produktiwiteit afgeneem het, kan soos volg opgesom word:

**Persepsies rakende afname in produktiwiteit**

<b>Persepsie</b>	<b>Getal respondente wat die persepsie handhaaf</b>
Geen motivering omdat minimum loon 'n 'comfort zone' skep	4
Vigs en algemene gesondheid	11
Moeilike werksomstandighede	2

**Tabel 5.15**

**5.4 Die impak van die instelling van die minimum loon op die indiensneming van plaaswerkers**

Hierdie afdeling word ingedeel in die verskillende tipes werknemers. Die resultate van die kwantitatiewe meting van die spesifieke groep werknemers word eerstens verskaf en daarna word die oop vraag wat aan die einde van die kwantitatiewe meting gevra is, se antwoorde onder hoofde van die vraag verskaf. 'n Algemene bespreking van die antwoorde kom eerste en daarna 'n opsomming van die tema's wat die sterkste na vore gekom het.

#### 5.4.1 *Werknemers sonder werkservaring of opleiding*

##### 5.4.1.1 *Invloed van die instelling van die minimum loon op werkgewers se bereidheid om werknemers sonder enige werkservaring of opleiding aan te stel*

#### **Invloed op bereidheid om werknemers sonder ervaring of opleiding aan te stel**

	Invloed op bereidheid om aan te stel		
	Geen	Redelik	Baie
2003	19	12	7
2004	16	14	8
2005	13	13	12
2006	13	9	16

**Tabel 5.16**

##### 5.4.1.2 *“Indien [die instelling van die minimum loon u bereidheid om werknemers sonder enige werkservaring of opleiding aan te stel] wel [beïnvloed het], wat is die rede daarvoor?”*

Alhoewel slegs een respondent dit op die vraelys aangedui het, het ‘n hele aantal respondente tydens die onderhoud genoem dat opgeleide en ervare werknemers skaars is en dat hulle daarom verplig is om onopgeleide werknemers aan te stel. Hulle sê wel dat dit ‘n groot invloed het op die aanstelling van permanente werknemers.

Hulle het gesê dat onopgeleide werknemers die besigheid se opleidingskoste verhoog, dat hulle laer produktiwiteit as opgeleide en ervare werknemers handhaaf en dat hulle nie dieselfde verantwoordelike vlak kan handhaaf as ervare werknemers nie. Respondente is van mening dat hierdie werknemers nie die hoë minimum loon verdien tydens intrede nie en dat, as hulle meer moet betaal vir werknemers, hulle meer van die werknemers verwag. Volgens die respondente maak die hoë minimum loon hierdie werknemers te duur.

Die hoofsaaklike redes waarom werkgewers se gewilligheid om aan te stel beïnvloed is, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir invloed op gewilligheid om werknemers sonder ervaring of opleiding aan te stel**

<b>Rede</b>	<b>Getal respondente wat die rede verskaf het</b>
Die minimum loon maak onopgeleide werknemers te duur	7
Die werknemers kry 'n hoë loon maar toon laer vlakke van produktiwiteit as opgeleide en ervare werknemers	5
“Betaal meer, verwag meer”	3

**Tabel 5.17**

*5.4.2 Werknemers tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar*

*5.4.2.1 Invloed van die instelling van die minimum loon op werkgewers se bereidheid om werknemers tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar aan te stel:*

**Invloed op bereidheid om werknemers tussen 15 en 18 jaar aan te stel**

<b>Jaar</b>	<b>Invloed op bereidheid om aan te stel</b>		
	<b>Geen</b>	<b>Redelik</b>	<b>Baie</b>
2003	30	1	7
2004	28	3	7
2005	27	3	8
2006	27	3	8

**Tabel 5.18**

5.4.2.2 “Indien [die instelling van die minimum loon u bereidheid om werknemers tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar aan te stel] *wel*, [beïnvloed het], *wat is die rede daarvoor?*”

Die oorgrote meerderheid van die respondente het tydens die onderhoud gesê dat hulle nooit werknemers in hierdie ouderdomsgroep aanstel nie. Die instelling van die minimum loon het volgens hulle dus niks verander nie.

Die redes waarom hulle nie werknemers in hierdie kategorie aanstel nie, sê hulle, is omdat hierdie werknemers nog geen ondervinding het nie, onbekwaam en “onbetroubaar” is, “nie wil werk nie” en nie produktief is nie. Twee respondente was bereid om hulle in diens te neem vir plukwerk. Volgens een van die respondente maak die hoë loonkoste hierdie werknemers te duur.

Die hoofsaaklike rede waarom werkgewers se gewilligheid om aan te stel, beïnvloed is, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir invloed op gewilligheid om werknemers tussen 15 en 18 jaar aan te stel**

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Hulle het nie ondervinding nie en is onbekwaam	5
Hulle wil nie werk, is nie produktief nie en is onbetroubaar	4

**Tabel 5.19**

**5.5 Die aanpassing van werkskontrakte na aanleiding van die instelling van die minimum loon**

*5.5.1 Die invloed van die minimum loon op die boerderybesigheid*

Op die vraag hoe die instelling van die minimum loon die boerderybesigheid beïnvloed het, het 31 respondente gesê die invloed was negatief en 6 het gesê die invloed was positief. Alhoewel sommige respondente ‘n positief of ‘n negatief

gemerk het, het hulle saam met die een persoon gestem wat gesê het dat die invloed beide positief en negatief was. Hulle het egter die opsie gemerk wat die swaarste geweeg het.

*5.5.2 “Watter stappe het u geneem om te kompenseer of voordeel te trek uit hierdie invloed?”*

Die grootste groep respondente het genoem dat hulle hulle arbeidsmag verminder het. Hulle het hulle boerderybedrywighede aangepas sodat hulle minder arbeiders benodig, met ander woorde arbeidsintensiewe gewasse se verbouing gestaak. Hulle het nie die permanente mense wat diens verlaat het, vervang nie, gemeganiseer, indiensnemingsvlakke verlaag deur die hoeveelheid hektaar per werknemer te verhoog, en self die werk wat arbeiders voorheen verrig het, begin doen.

Hulle het ook genoem dat hulle hulle arbeidsmag beter begin bestuur het. Hulle het hulle produktiwiteit verhoog deur hulle beter te benut, opleiding verhoog en aan werknemers groter verantwoordelikheid gegee.

Die laaste aspek wat aangeraak is, is werkskedulering. Meer tydelike werknemers word in diens geneem vir spesifieke projekte, waarna hulle dienste beeindig word, die ure wat per dag gewerk word, is verlaag en daar is oorgeskakel na betaling per uur in plaas van per maand of per week.

Die hoofsaaklike stappe wat geneem is om te kompenseer vir die invloed van die minimum loon, kan soos volg opgesom word:

**Stappe wat geneem is om te kompenseer vir die invloed van die minimum loon**

Stap	Getal respondente wat die stap geneem het
Arbeidsmag verklein	16
Arbeidsmag beter beheer	5
Beter benutting van arbeidsmag en fokus op hoër produktiwiteit	8

Verhoogde opleiding	4
Permanente arbeiders wat diens verlaat word nie vervang nie	4
Meganisasie	7
Laer indiensneming (hektare per arbeider vergroot)	4
Oorskakeling na betaling per uur	3

**Tabel 5.20**

### 5.5.3 Werkskontrakte na die instelling van die minimum loon

5.5.3.1 “Het u na aanleiding van die instelling van die minimum loon u werknemers se kontrakte aangepas in die genoemde jare?”

#### Kontrakte aangepas, ja of nee

Jaar	Antwoord	
	Ja	Nee
2003	9	29
2004	4	34
2005	9	29
2006	9	29

**Tabel 5.21**

5.5.3.2 “Indien [die kontrakte] wel [aangepas is], watter aanpassings is gemaak?”

#### 2003

Werksure is aangepas, kontrakte opgestel en die werksure van vroue is verminder vanaf voldag na halfdag.

#### 2005

Werknemers is net in pluktyd in diens geneem, besoldiging is verander vanaf per week na per uur en die werksure is aangepas.



2006

Betaling is verander vanaf per week na per uur.

'n Hele paar veranderinge is genoem, maar nie aan 'n spesifieke jaar gekoppel nie. Dit sluit in nuwe kontrakte wat jaarliks opgestel is, werksure wat jaarliks verminder is, permanente werknemers wat as tydelike werknemers aangestel is, vergoeding op grond van prestasie wat ingestel is en betaling vir ure gewerk.

Die hoofsaaklike aanpassings wat aan die kontrakte gemaak is na aanleiding van die minimum loon, kan soos volg opgesom word:

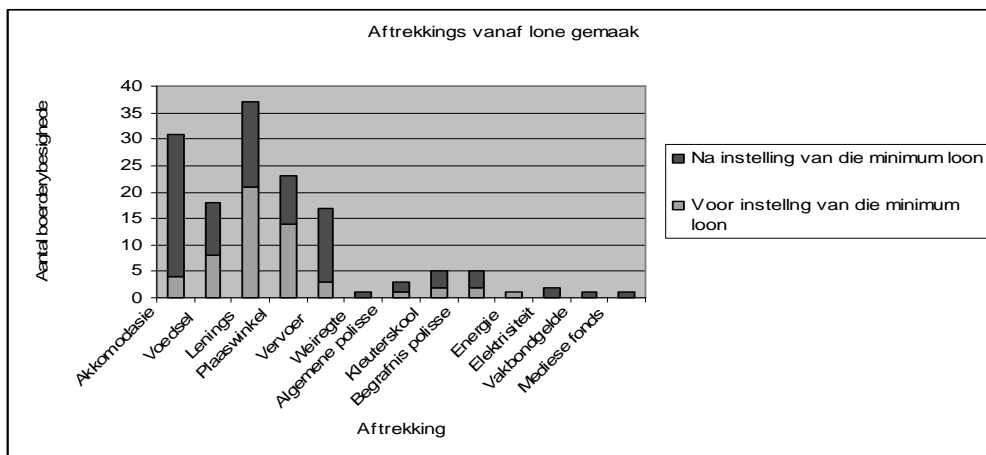
**Aanpassings aan kontrakte gemaak**

Aanpassing	Getal respondente wat die aanpassing gedoen het
Betaling verander van per maand of per week na per uur	7
Die aantal ure wat per dag gewerk word, word verminder	8

Tabel 5.22

**5.6 Die aanpassing van die totale loonpakket na aanleiding van die instelling van die minimum loon**

*5.6.1 Aftrekkings*



Grafiek 5.1

## 5.6.2 *Implikasie van die instelling van die minimum loon vir werknemers*

### 5.6.2.1 *“Is die instelling van die minimum loon volgens u opinie nadelig of voordelig vir u werknemers?”*

Alhoewel sommige respondente weereens gevoel het dat die antwoord op bogenoemde vraag na beide kante toe kan gaan, het 13 respondente geantwoord, nadelig en 25 respondente was van mening dat dit voordelig is vir werknemers.

#### 5.6.2.1.1 Nadelig

Alhoewel slegs een respondent dit op die vraelys aangedui het, het ‘n hele paar respondente tydens die onderhoude genoem dat, waar hulle in die verlede werknemers met beperkte vermoëns, soos pensioenarisse en mense met ongeskikthede vir ligter werk kon aanstel, met ooreenstemmende vergoeding, die sektorale vasstelling hierdie praktyk nou onwettig maak. Aangesien hierdie ligte takies nie so ‘n hoë loon regverdig nie, is hierdie mense se geleentheid om nog ‘n klein inkomste te verdien, nou daarmee heen.

Een respondent het met oortuiging vertel hoe die teenwoordigheid van die polisie in die woondale van sy werknemers toegeneem het namate die lone verhoog het. Hy beweer dat die verhoogde lone die verhoogde verbruik van dagga en drank tot gevolg het met die gepaardgaande maatskaplike probleme.

Die respondente is van mening dat werkseleenthede deur die instelling van die minimum loon verlore gegaan het. Hulle stel dit dat, alhoewel ‘n paar werknemers hulle werk behou het en nou in ‘n beter finansiële posisie is, ander werknemers hulle werk, of geleentheid om werk te bekom, kwyd is en nou sonder ‘n inkomste daaraan toe is.

Die werkgewers stel dit dat die eise aan werknemers baie hoër is. Minder werknemers moet nou dieselfde hoeveelheid werk doen wat vroeër deur meer werknemers verrig is. Dit is volgens hulle nadelig vir die werknemers.

Respondente voel dat hulle 'n hoër loon moet betaal vir dieselfde produktiwiteit of selfs laer produktiwiteit. Dit het tot gevolg dat hulle die werksure van werknemers verminder wat dan geen werklike verhoging vir die werknemers tot gevolg het nie.

Laastens is 'n aantal respondente van mening dat die sektorale vasstelling onbedoelde nadele vir werknemers inhou. Waar werknemers vroeër voedsel by werkgewers ontvang het, moet hulle nou self die vervoerkostes en voedselkoste aangaan. Hulle het nou minder byvoordele en meer aftrekkings vanaf hulle lone. Respondente is van mening dat werknemers se bediningsmag van hulle af wegeneem is.

Die hoofsaaklike redes wat verskaf is vir die persepsie dat dit nadelig is vir werknemers, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir die persepsie van 'n nadelige invloed van die minimum loon**

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Alhoewel sommige werknemers hulle werk behou en groter betaling ontvang, verloor baie ander hulle werk of hulle kans om werk te bekom. Werksgeleenthede het daarom verminder	8
Die eise aan die werknemers wat oorgebly het, is groter, want hulle het nou 'n groter werkslas	5
Arbeid word deur meganisasie vervang	9
Byvoordele verminder en aftrekkings verhoog	6

**Tabel 5.23**

**5.6.2.1.2 Voordelig**

Sommige werkgewers is oortuig dat werknemers se lewensstandaard nou kan verhoog as gevolg van die verhoogde loon. Twee respondente het die woord "bestaansloon" genoem. Hulle voel dat werknemers definitief in 'n beter finansiële posisie verkeer en daarom items soos televisies en yskaste kan bekostig.

Respondente voel dat werknemers 'n hoër loon ontvang vir dieselfde produktiwiteit of selfs laer produktiwiteit. In teenstelling met sommige respondente wat hulle werknemers se ure verlaag het, met gepaardgaande laer betaling, het sommige respondente se oorblywende werknemers se ure verhoog met gepaardgaande verhoging in betaling.

Die hoofsaaklike rede wat verskaf is vir die persepsie dat dit voordelig is vir werknemers, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir die persepsie van 'n voordelige invloed van die minimum loon**

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Werknemers is in 'n beter finansiële posisie	5
Werknemers handhaaf 'n hoër lewensstandaard	8
Werknemers werk minder ure vir meer geld	5

**Tabel 5.24**

**5.7 Die aanpassing van die sektorale vasstelling**

*5.7.1 Is die aanpassing van die sektorale vasstelling na Maart 2006 volgens u vooruitgang of agteruitgang?*

Drie respondente wou hulself glad nie tot 'n antwoord verbind nie, aangesien hulle gesê het dat geen van die veranderinge op hulle betrekking gehad het nie. 'n Paar het onder 'n mate van protes 'n antwoord gekies. Hulle was nie seker of dit vooruitgang of agteruitgang was nie. Uiteindelik het 16 respondente gesê dat dit agteruitgang was en 19 vooruitgang.

## 5.7.2 *Waarom sê u so?*

### 5.7.2.1 Agteruitgang

Twee respondente is van mening dat die verandering hulle in 'n slegter finansiële posisie plaas. 'n Aantal respondente sê dat die verhoging van Area B wat ver bo inflasie is, heeltemal te hoog is en arbeid te duur maak.

Respondente stel dit dat hulle hulle arbeidsmag nog meer moes verklein, dat werkloosheid as gevolg hiervan verhoog het en dat tydelike arbeiders se geleentheid om 'n inkomste te verdien, beperk word.

Alhoewel slegs een respondent dit in die vraelys aangedui het, het 'n aantal respondente genoem dat hulle loonrekening nou meer as 40% van hulle besigheid se uitgawes beslaan.

Dit blyk uit die antwoorde dat aftrekkings van die lone af na die instelling van die minimum loon verhoog het en dat respondente nou "*verbergde kostes*" van die respondente verhaal.

Een respondent stel dit dat vraag en aanbod geen rol gespeel het in die bepaling van die lone nie. 'n Ander sê dat werknemers nie gemotiveer word om opleiding te ontvang nie, omdat hulle 'n hoë loon daarsonder kan verdien.

'n Laaste opmerking wat een respondent gemaak het, was dat werknemers bygestaan moet word met die besteding van die groter inkomste en nie net aan hulle eie lot oorgelaat moet word nie, omdat dit tot "vermorsing van hulle geld" lei.

Die hoofsaaklike redes wat verskaf is vir waarom hulle gedink het dat die aanpassing agteruitgang is, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir die persepsie dat die aanpassing van die sektorale vasstelling agteruitgang is**

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Die styging van die loon is jaarliks bo inflasie, heeltetal te hoog en maak arbeid te duur	4
Respondente is verplig om hulle arbeidsmag te verklein, werkloosheid verhoog en tydelike arbeid se werksgeleenthede verminder	6

**Tabel 5.25**

**5.7.2.2 Vooruitgang**

Respondente is van mening dat daar nou meer buigbaarheid is in die hoeveelheid ure wat met ooreenstemmende betaling gewerk kan word en dat dit die impak van die minimum loon op hulle besighede verlaag. Dit hou 'n geringe voordeel vir die werknemer in en is meer regverdig teenoor die werkgever.

Volgens 'n respondent skep die hoër loon hoër verwagtinge van werknemers wat beter bestuur van arbeid tot gevolg het.

Respondente stel dit dat die gelyke loon tussen Area A en B migrasie hok slaan. Die gelykmaking van die lone tussen die area's is volgens die respondente meer regverdig vir die werknemers en ook beter vir hulle.

Die hoofsaaklike redes wat verskaf is vir persepsies dat die aanpassing vooruitgang is, kan soos volg opgesom word:

**Redes vir die persepsie dat die aanpassing van die sektorale vasstelling vooruitgang is**

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Die uitskakeling van die 27 uur bepaling laat meer ruimte vir betaling per uur gewerk en verlaag die impak van die minimum loon	8
'n Gelyke loon tussen area's is meer regverdig teenoor werknemers en ook beter vir hulle	6

Tabel 5.26

## 5.8 Veranderinge in werknemergetalle

### 5.8.1 *Verandering in werknemergetalle*

#### Verandering in werknemergetalle

Tydperk	03 - '06						06					
	Permanent		Halfdag		Tydelik		Permanent		Halfdag		Tydelik	
	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe
Binne seisoen	170	20	75	70	390	605	60	85	70	0	195	380
Buite seisoen	1310	45	65	160	190	215	55	155	20	25	255	70
<b>Totaal</b>	<b>1480</b>	<b>65</b>	<b>140</b>	<b>230</b>	<b>580</b>	<b>820</b>	<b>115</b>	<b>240</b>	<b>90</b>	<b>25</b>	<b>450</b>	<b>450</b>

Tabel 5.27

#### Netto verandering in werknemergetalle

Tydperk	03 - '06						06					
	Permanent		Halfdag		Tydelik		Permanent		Halfdag		Tydelik	
	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe	Af	Toe
Binne seisoen	150		5			215		15	70			185
Buite seisoen	1235			95		25		100		5	185	
<b>Totaal</b>	<b>1385</b>			<b>90</b>		<b>240</b>		<b>115</b>	<b>65</b>			

Tabel 5.28

Die voorafgaande twee tabelle dui op die gemiddelde getal waarmee werknemers af- of toegeneem het.

### *5.8.2 Redes vir verandering in werknemergetalle*

#### 5.8.2.1 Redes vir afname in werknemergetalle

Die respondente stel dit dat permanente werknemergetalle afneem, omdat permanente werknemers pakette aangebied is om die getalle te verminder as gevolg van die minimum loon. Waar pakette nie aangebied is nie, word permanente werknemers wat diens verlaat, nie vervang nie en noodsaak dit die oorblywende permanente werknemers om meer produktief te wees om hulle lone te regverdig. Respondente dui aan dat hulle hulle werknemers heropgelei het en hulle bestuurspraktyke aangepas het om in hierdie doel te slaag. In sekere gevalle het produksie by die besigheid verlaag, wat vermindering van werknemers tot gevolg gehad het. Respondente het ook aangedui dat hulle die verbouing van arbeidsintensiewe gewasse gestaak het om sodoende arbeidsbehoefte te verlaag. Respondente stel dit ook dat hulle gemeganiseer het en op daardie manier arbeidsbehoefte verlaag het.

Die hoeveelheid inkomste wat die werksmag uit sosiale- en pensioentoelae en lone kry, beteken dat minder persone in 'n huishouding hoef te werk om aan die behoeftes te voldoen, wat die beskikbare werksmag verklein en aanstellings bemoeilik.

'n Aspek wat 'n afname in tydelike werknemersgetalle tot gevolg gehad het, is volgens respondente die teësinigheid van Suid-Afrikaanse burgers om plukwerk en harde arbeid te verrig en die probleme met die verkryging van werkspermitte vir werknemers uit Mosambiek en Zimbabwe wat bereid is om hierdie werk te verrig.

Die hoofsaaklike redes vir afname in werknemergetalle kan soos volg opgesom word:



### Redes vir afname in werknemergetalle

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Permanente werknemers wat diens verlaat, word nie vervang nie en dié wat agterbly is meer produktief	9
Permanente werknemers verminder as gevolg van die minimum loon (pakette aangebied)	13
Werknemers wat sosiale toelaes, pensioen en lone kry	4
Meganisasie	3

Tabel 5.29

### 5.8.2.2 Redes vir toename in werknemergetalle

Volgens respondente is die grootste rede vir toename in permanente werknemersgetalle die aankoop van plase, aanplant van nuwe bome en verhoging in produksie wat meer werknemers noodsaak.

Die redes vir toename in tydelike werknemersgetalle is volgens respondente dat tydelike werknemers ingespan word om werk wat gewoonlik deur permantente werknemers verrig is, uit te voer en die swak produktiwiteit van tydelike werknemers wat die indiensname van meer tydelike werknemers noodsaak. Die hoofsaaklike redes vir toename in werknemergetalle kan soos volg opgesom word:

### Redes vir toename in werknemergetalle

Rede	Getal respondente wat die rede verskaf het
Die uitbreiding van die besigheid	13
Die permanente werknemers word vervang met projekwerkers (tydelike werkers) en daarom verhoog tydelike werknemersgetalle	3
Weens swak produktiwiteit is werkgewers verplig om meer tydelike werknemers in diens te neem	2

Tabel 5.30

## 5.9 Ten slotte

In hierdie hoofstuk is al die resultate van die analise van die data wat uit die vraelyste verkry is, weergegee. Dit is opgesom waar nodig en met mekaar vergelyk waar van toepassing. In die volgende hoofstuk sal die navorser gevolgtrekkings maak oor dit wat uit die resultate duidelik geword het.

## **Hoofstuk 6**

### **Bespreking van resultate, gevolgtekings en voorstelle**

Hierdie hoofstuk is die hoofstuk waarin die resultate van die literatuurstudie en die vraelys byeen gebring word, om eerstens te sien of die resultate van die vraelys dié van die literatuurstudie beaam of weerspreek en dan om te sien hoe die kombinasie van die twee die navorsingsvrae wat aan die begin van die hoofstuk gevra is, beantwoord.

Die resultate wat in hoofstuk 6 weergegee is, sal eerstens geïnterpreteer word, daarna sal die navorser poog om die navorsingsvrae te beantwoord. Op grond van laasgenoemde twee afdelings sal die navorser dan tot 'n gevolgtrekking kom aangaande die persepsies van boere oor die invloed van die minimum loon. Die navorser sal dan die implikasies vir landbou as geheel bespreek.

Ter afsluiting sal die navorser die beperkinge van die studie bespreek en op grond daarvan voorstelle maak vir verdere studies.

#### **6.1 Interpretasie van die navorsingsbevindinge**

##### *6.1.1 Faktore wat 'n invloed op die boerderybesigheid kon gehad het*

Uit die resultate blyk dit dat die meerderheid boere slegs 'n redelike invloed van die droogte aangedui het, wat beteken dat daar nie tussen 2003 en 2006 geweldige droogtes in die omgewing was nie. Wat egter ook blyk, is dat die boere nie die opsie van “*min*” gekies het nie, wat beteken dat water in die genoemde jare ook nie volop was nie.

Wat die wisselkoers betref blyk dit uit die resultate dat daar nie 'n uitsonderlike goeie jaar was nie, maar dat daar slegs in 2005 'n meerderheid boere is wat aangedui het

dat die negatiewe invloed van die wisselkoers op hulle besigheid groot was. Hierdie faktor kon dus in 2005 'n probleem vir boerderybesighede geskep het.

In al 4 jare dui die meerderheid boere aan dat die invloed van die minimum loon op hulle besigheid groot was. 'n Baie klein getal (3 en 2 onderskeidelik) is van mening dat die invloed op die besigheid klein was. Daar was dus, soos met die wisselkoers ten minste 'n redelike invloed wat beweeg na 'n groot invloed op die boerderybesighede.

Die resultate rakende diefstal toon 'n duidelike verhoging in die invloed daarvan met verloop van die jare. Boere voel dus al hoe meer die byt van diefstal op hulle plase.

Die stygende dieselpriese toon 'n groot sprong tussen 2004 en 2005. In laasgenoemde twee jare dui byna al die boere aan dat die dieselpriese se invloed op hulle besighede groot was. Dit is dus 'n groot bydraende faktor tot die druk wat boerderybesighede ervaar.

Aangesien geen boer MIV/VIGS direk kan meet nie, het almal dit duidelik gestel dat die antwoord wat hulle gee, slegs 'n vermoede is na aanleiding van die tempo waarteen hulle werknemers sterf of te swak word om produktief te wees. Daar is 'n geleidelike skuif op die skaal na baie toe, wat beteken dat boere voel dat hierdie aspek se invloed elke jaar groter word.

### *6.1.2 Die organisasiegedrag van werknemers na die instelling van die minimum loon*

#### *6.1.2.1 Afwesigheid*

Alhoewel die meerderheid boere die vlakke van afwesigheid as aanvaarbaar beskou, begin daar 'n klein skuif na 'te hoog' plaasvind vanaf 2005. Die vlakke van afwesigheid klim dus vanaf 2005.

Die grootste oorsaak, volgens boere, vir die afwesigheid, is die sosiale toelae. Dit blyk 'n groot probleem te wees. Boere stel dit verder dat werknemers net werk tot hulle genoeg geld het om aan hulle behoeftes te voldoen, die geld gaan uitleef en

dan weer kom werk wanneer hulle geld klaar is. Die boere is van mening dat die verhoogde loon wat werknemers uit die minimum loon ontvang, meer is as wat hulle behoeftes vereis en dat afwesigheid as gevolg daarvan verhoog het. 'n Laaste groot oorsaak is swak gesondheid onder die werknemerspopulasie (werknemers en hulle gesinne). Soos in die vorige afdeling gesien, neem hierdie probleem ook toe, wat afwesigheid ooreenstemmend laat toeneem.

#### 6.1.2.2 Personeelomset

Uit die resultate is dit duidelik dat hierdie aspek nie vir boere 'n probleem skep nie. Die vlakke wissel redelik gelyk tussen laag en aanvaarbaar. Daar het egter in 2006 'n klein verskuiwing plaasgevind.

Die boere is van mening dat migrasie na stede vir 'meer geld' en die minimum loon die grootste oorsake van personeelomset is. Volgens hulle het die minimum loon die speelvlak tussen plase wat vir dieselfde werknemers kompeteer gelyk gemaak en werknemers beweeg nou van plaas tot plaas op soek na beter werksomstandighede. Hulle stel dit dat tydelike werkers net werk tot hulle genoeg geld het om die tog na die stede toe te bekostig en dan diens verlaat. Minimum loon veroorsaak dus personeelomset, maar dit is nie die enigste oorsaak nie. Geen boer het egter aangedui dat die minimum loon veroorsaak het dat sy personeelomset verlaag het nie.

#### 6.1.2.3 Produktiwiteit

Dit is baie duidelik uit hierdie resultate dat boere produktiwiteit as laag tot aanvaarbaar beskou met 'n baie klein verskuiwing na laag met die verloop van die jare. Daar is slegs 'n handjie vol boere wat van mening is dat produktiwiteit verhoog het na die instelling van die minimum lone. Die oorgrote meerderheid voel dat dit in werklikheid verlaag het.

Die besighede waar produktiwiteit verhoog het, het gevoel dat die hoë loonkoste hulle dwing om beter bestuur toe te pas en daarom het hulle produktiwiteit verhoog. Dit is ook hierdie boere wat van mening is dat werknemers meer werkstrots het nadat hulle groter verantwoordelikheid ontvang het as gevolg van die vergroting van hektaar per werknemer en daarom het hulle produktiwiteit verhoog. Hierdie boere

voel dus dat die instelling van die minimum loon 'n positiewe impak op hulle produktiwiteitsvlakke gehad het.

Die besigheide waar produktiwiteit verlaag het, het die 'comfort zone' waarin die minimum loon die werknemers plaas as 'n rede genoem. Die instelling van die minimum loon is egter volgens die resultate nie die grootste rede vir verlaging in produktiwiteit nie, maar die algemene gesondheid van werknemers.

### *6.1.3 Die invloed van die instelling van die minimum loon op die indiensneming van plaaswerkers*

#### 6.1.3.1 Werkgewers se bereidheid om werknemers sonder enige ervaring of werksopleiding aan te stel

Die bereidheid van werkgewers om hierdie tipe werknemer aan te stel is volgens die resultate baie versprei. Daar is nie 'n meerderheid wat enige van die vlakke aangedui het nie. Die enigste noemenswaardige verskynsel is die 'baie' wat stelselmatig klim met verloop van die jare. Die boere word dus met verloop van die jare al hoe meer beïnvloed in hulle bereidheid om hierdie tipe werknemer aan te stel.

Hier is die hoë koste van die minimum loon duidelik die bepalende faktor. Die boere stel dit duidelik dat hulle nie die addisionele koste van opleiding meer kan absorbeer nie en dat die produktiwiteitsvlakke van hierdie tipe werknemer nie die hoë loonkoste regverdig nie. Die instelling van die minimum loon beperk dus hierdie tipe werknemer se werksgeleenthede.

#### 6.1.3.2 Werkgewers se bereidheid om werknemers tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar aan te stel

Omdat die meeste werkgewers as 'n reël nie hierdie tipe werknemers aanstel nie, het die instelling van die minimum loon op die grootste groep werkgewers geen invloed nie. Werksgeleenthede vir hierdie tipe werker was dus in elk geval beperk voor die instelling van die minimum loon en die instelling van die minimum loon het nie 'n beduidende verskil gemaak nie.

#### *6.1.4 Die invloed van die instelling van die minimum loon op die boerderybesighede*

Die instelling van die minimum loon het 'n negatiewe invloed op die oorgrote meerderheid van die boere se besighede gehad. Sommige boere was wel van mening dat daar ook positiewe gevolge uit die instelling van die minimum loon gevloei het, terwyl 'n handjie vol boere gevoel het dat die instelling van die minimum loon vir hulle besighede tot voordeel gestrek het.

Werkseleenthede het as gevolg van die instelling van die minimum loon verklein. Dit is die afleiding waartoe die navorser kom wanneer die stappe wat geneem is om te kompenseer vir die invloed van die minimum loon oorweeg word. Boere het hulle arbeidsmag verklein deur vir werknemers pakette aan te bied, of hulle het nie die permanente werknemers wat diens verlaat het, vervang nie. Hulle het die hektare per arbeider vergroot wat ook werkseleenthede verlaag het. Hulle benut hulle bestaande arbeidsmag beter deur hulle weereens op te lei, hulle beter te bestuur en te fokus op hoër produktiwiteit vanuit die kleiner groep werknemers.

#### *6.1.5 Die aanpassing van werknemers se werkskontrakte na aanleiding van die instelling van die minimum loon*

Dit blyk dat nie baie boere veranderings aan die werkskontrakte van permanente werknemers aangebring het nie.

Die veranderings wat boere wel aangedui het, wys hoofsaaklik op 'n verskuiwing van betaling per maand of week na betaling per uur. Daar is dan ook op die aantal ure wat per week gewerk is, gesny.

#### *6.1.6 Die aanpassing van die totale loonpakket na aanleiding van die instelling van die minimum loon*

Dit blyk uit grafiek 6.1 dat daar 'n algemene verhoging was in die aftrekkings wat van werknemers se lone gedoen is na die instelling van die minimum loon, veral ten opsigte van akkomodasie.

Die meerderheid boere, alhoewel nie die oorgrote meerderheid nie, is van mening dat die instelling van die minimum loon voordelig is vir werknemers. Een van die redes wat die boere wat die instelling van die minimum loon as nadelig vir werknemers beskou, aanvoer, is juis die verskynsel wat uit grafiek 6.1 duidelik word; meer aftrekkings en minder byvoordele in die totale loonpakket van die werknemers. Die feit dat sommige respondente aangedui het dat hulle beide voordelig en nadelig wou merk, wys daarop dat die swaard van die minimum loon twee snykante het.

#### *6.1.7 Die aanpassing van die sektorale vasstelling*

Die opinie oor die voortuigang of agteruitgang in die aanpassing van die sektorale vasstelling na 2006 is redelik gelykop verdeel. Die groot styging in lone met die gepaardgaande druk om die arbeidsmag nog meer te verklein noop sommige boere om dit as agteruitgang te bestempel, terwyl die verwydering van die 27 uur beperking en gelyke loon vir alle werknemers ongeag die area waarin hulle woon, sommige boere oortuig dat dit vooruitgang is.

#### *6.1.8 Verandering in werknemergetalle*

Dit is belangrik om daarop te let dat, soos in hoofstuk 5 aangedui, hierdie getalle op gemiddeldes uitgewerk is en nie presiese statistieke is nie.

##### 6.1.8.1 Tussen Maart 2003 en Maart 2006

#### Permanente werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 1310 permanente poste afgeskaf in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon. Die getal poste binne seisoen, was 170.

Terselfdertyd is daar ongeveer 20 nuwe permanente poste binne seisoen en 45 poste buite seisoen geskep.

In totaal het daar dus ongeveer 1385 permanente werkseleenthede in die Letaba distrik verlore gegaan in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon.



### Halfdag werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 65 halfdag poste afgeskaf in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon. Die getal poste binne seisoen, was 75.

Terselfdertyd is daar ongeveer 160 nuwe halfdag poste binne seisoen en 70 poste buite seisoen geskep.

In totaal is daar dus ongeveer 90 halfdag poste in die Letaba distrik geskep in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon.

### Tydelike werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 190 tydelike poste afgeskaf in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon. Die getal poste binne seisoen, was 390.

Terselfdertyd is daar ongeveer 605 nuwe tydelike poste binne seisoen en 215 poste buite seisoen geskep.

In totaal is daar dus ongeveer 240 tydelike poste in die Letaba distrik geskep in die eerste drie jaar na die instelling van die minimum loon.

#### 6.1.8.2 Vanaf Maart 2006

### Permanente werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 55 permanente poste afgeskaf na die aanpassing van die minimum loon. Die getal poste binne seisoen, was 60.

Terselfdertyd is daar ongeveer 155 nuwe permanente poste binne seisoen en 85 poste buite seisoen geskep.

In totaal is daar dus ongeveer 115 permanente poste in die Letaba distrik geskep na die aanpassing van die minimum loon.

### Halfdag werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 20 halfdag poste afgeskaf na die aanpassing van die minimum loon. Die getal poste binne seisoen, was 70.

Terselfdertyd is daar ongeveer 25 nuwe halfdag poste buite seisoen geskep, maar geen poste binne seisoen nie.

In totaal het daar dus ongeveer 65 halfdag poste in die Letaba distrik verlore gegaan na die aanpassing van die minimum loon.

### Tydlike werkers

Buite seisoen is 'n hoeveelheid van ongeveer 255 tydelike poste afgeskaf na die aanpassing van die minimum loon. 'n Getal van ongeveer 195 poste is binne seisoen afgeskaf.

Terselfdertyd is daar ongeveer 380 nuwe tydelike poste binne seisoen en 70 poste buite seisoen geskep.

In hierdie geval kanselleer die twee rigtings mekaar uit, en is ewe veel poste afgeskaf as wat geskep is.

As beide tydperke se getalle bereken word, het die permanente werknemer getalle met ongeveer 1270 werknemers verklein, halfdag werknemer getalle met 25 werknemers vergroot en tydelike werknemer getalle met 240 toegeneem.

Die grootste rede vir vermindering in permanente werkergetalle, is aangegee as die minimum loon. Die grootste rede vir toename in permanente werkergetalle is uitbreiding van besighede, alhoewel die repondente klem gelê het daarop dat hulle steeds die hoeveelheid hektaar per arbeider verhoog het.

Die grootste rede vir toename in tydelike werknemers was die vervanging van permanente arbeid met tydelike arbeid en die verlaging in produktiwiteit van tydelike arbeid wat meer tydelike arbeiders genoodsaak het.

## 6.2 Beantwoording van die navorsingsvrae

### 6.2.1 *Is die werkskontrakte van die werknemers aangepas na aanleiding van die minimum loon?*

Die resultate dui daarop dat bestaande kontrakte nie veel verander is nie. Waar daar wel aanpassings aan die kontrakte gemaak was, was die aanpassings ten opsigte van die ure wat per dag gewerk sou word. Die aantal ure is verminder. Dit strook met Connolly & Gregory (2002: 609) se stelling:

*“Working hours are the intensive margin along which labour demand may adjust to the exogenous increase in the wage brought about by the introduction of a minimum hourly rate.... Distinguishing hours and workers as separate inputs, the introduction of a minimum wage raises the variable cost of low-wage hours and workers relative to their fixed costs of employment, motivating a shift in the hours-workers mix towards fewer hours and more workers. Again the demand for minimum-wage hours is unambiguously reduced.”*

Daar het in 'n groot mate 'n verskuiwing plaasgevind vanaf permanente aanstellings na tydelike aanstellings, met permanente werknemers wat diens verlaat, wat deur tydelike werknemers vervang word. Die resultate dui daarop dat die werksure in die nuwe tydelike kontrakte laer is as voor die instelling van die minimum loon.

Die manier van betaling het ook verskuif van betaling per week of per maand na betaling per uur.

### 6.2.2 *Het die totale loonpakket van die werknemer werklik verhoog, of het die boerderybesighede dit net tot so 'n mate aangepas dat die korrekte kontantloon uitbetaal word ten koste van ander voordele?*

Aftrekkings wat van die lone van werknemers gemaak is, het vir sekere dienste aansienlik verhoog. Dienste soos die verskaffing van akkomodasie, voedsel en vervoer, wat voorheen gratis verskaf is en wat 'n koste vir die werkgewer was, word nou van die loon van die werknemer afgetrek. Klein verhogings in die aantal

aftrekkings vir kleuterskool fooie en elektrisiteit (wat ook uitgawes vir die werkgewer is) is ook aangedui.

Hierdie verskynsel word versterk deur die boere wat self noem dat aftrekkings van werknemers se lone verhoog het en byvoordele verminder het. Daar is ook genoem dat werkgewers bloot die aantal ure wat per dag gewerk word, verminder het en as gevolg van die feit dat hulle per uur betaal, het die werknemers se kontantloon daarom nie werklik verhoog nie.

Daar is egter boere wat duidelik noem dat werknemers se lewensstandaard verhoog het as gevolg van verhoogde vergoeding. Dit hang dus van boer tot boer af of die aftrekkings wat bygekom het, groter is as die verhoging in kontantloon.

Met die jaarlikse verhogings wat werknemers ontvang, sal die verhoging in kontantloon waarskynlik uiteindelik die verhoging in aftrekkings oortref, aangesien alle wettige aftrekkings reeds gemaak word en sal hulle werklike kontantloon uiteindelik hoër wees.

### *6.2.3 Het die instelling van die minimum loon 'n positiewe of negatiewe impak op die indiensneming van plaaswerkers gehad?*

Soos in 'n vorige afdeling genoem, as beide tydperke se getalle bereken word, het die permanente werknemer getalle met ongeveer 1270 werknemers verklein, halfdag werknemer getalle met ongeveer 25 werknemers vergroot en tydelike werknemer getalle met ongeveer 240 toegeneem. Boere sê uitdruklik dat hulle permanente werknemer getalle of onmiddelik na die instelling van die minimum loon verlaag het, of dat hulle met die verloop van tyd, soos permanente werknemers diens verlaat het, nie daardie poste gevul het nie. Hulle noem ook dat hulle die aantal hektaar waarvoor 'n werknemer verantwoordelik is, verhoog het, met ander woorde, waar werkers in diens geneem word, is dit op 'n laer vlak as voorheen.

Alhoewel tydelike werkers ingespan word om die werk van permanente werkers te vul, word hulle dienste uit die aard van die saak beeindig sodra die werk waarvoor hulle aangestel is, voltooi is. Hulle het dus nie voortdurend werk en daarmee saam,

aaneenlopend 'n inkomste nie. Daar was dus 'n duidelike negatiewe invloed van die instelling van die minimum loon op die indiensneming van die plaaswerkers.

Wat die indiensneming van werknemers sonder ervaring of opleiding betref, het die instelling van die minimum loon hulle geleentheid vir werk ook 'n knou toegedien. Die aanstelling van werkers tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar is nie baie beïnvloed deur die instelling van die minimum loon nie, bloot omdat werkgewers hulle ook nie voor die instelling van die minimum loon aangestel het nie.

#### *6.2.4 Hoe is die organisasiegedrag van werknemers geraak deur die instelling van die minimum loon?*

##### *6.2.4.1 Afwesigheid*

In die literatuurstudie is die moontlikheid genoem dat die instelling van die minimum loon kan lei tot laer afwesigheidsvlakke. Die resultate dui egter daarop dat afwesigheidsvlakke by die ondersoekgroep geleidelik begin styg ten spyte van die groot verhogings wat jaarliks by die minimum loon gevoeg word.

In hierdie studie lê sommige boere selfs die skuld vir die afwesigheidsvlakke voor die deur van die minimum loon wanneer hulle sê dat die minimum loon die behoeftes van werknemers oorskry en dat hulle net werk tot hulle behoeftes bevredig is en eers weer opdaag vir werk wanneer hulle geld nodig het. Die minimum loon as sulks het dus geensins verlaagde afwesigheidsvlakke tot gevolg gehad nie.

Wat wel in berekening gebring moet word, is die bykomende bronne van inkomste wat werknemers het in die vorm van sosiale toelaes asook die gesondheidsprobleme. Dit vererger die probleem.

##### *6.2.4.2 Personeelomset*

Die vlakke van personeelomset het in hierdie ondersoekgroep het nie gedaal na die instelling van die minimum loon nie. Dit toon intendeel 'n matige styging in 2005 en 2006. Die mening van sekere akademici wat in die literatuurstudie genoem is, dat groter vergoeding meer lojaliteit aan die organisasie tot gevolg het, met

gepaardgaande verlaging in personeelomset, word dus glad nie deur hierdie studie ondersteun nie.

Die teendeel word genoem dat, met die gelyke minimum loon op al die plase, werknemers van plaas tot plaas beweeg en geen lojaliteit aan die werkgewer toon nie. Die hoë verhogings wat in 2005 en 2006 aan werknemers toegestaan is, het dus geen positiewe invloed op personeelomset gehad nie. Werkgewers lê dus weereens eerder 'n gedeelte van die blaam vir die personeelomset voor die deur van die minimum loon.

Twee ander faktore wat egter ook 'n rol speel in die oorsaak van personeelomset, is die sterftes of aftredes as gevolg van swak gesondheid en die migrasie na stede agter beter werkseleenthede aan.

#### 6.2.4.3 Produktiwiteit

Tydens die literatuurstudie het die navorser tot die gevolgtrekking gekom dat, wanneer produktiwiteit verhoog het na die instelling van die minimum loon, die verhoging te danke was aan ander maatstawwe wat ingestel is om die impak van die minimum loon te absorbeer en nie die verhoogde kontantloon wat werknemers ontvang het nie.

Die resultate van die studie ondersteun hierdie gevolgtrekking. Waar werkgewers aangedui het dat produktiwiteit in hulle besighede verhoog het, was dit as gevolg van beter bestuurs- en beheermaatreëls asook werkstrots as gevolg van die groter verantwoordelikheid wat die verkleinde arbeidsmag tot gevolg gehad het.

Die verhoging in lone op sigself het volgens die boere tot 'n verlaging in produktiwiteit gelei. Hulle is van mening dat werknemers nie meer gemotiveer is om hulle loon te verdien nie, omdat hulle verseker is van die minimum loon en dat hulle daarom in 'n 'comfort zone' beweeg.

Bydraende faktore tot die verlaging in produktiwiteit is egter ook die agteruitgang van werknemers se gesondheid.

### 6.3 Gevolgtrekking

Na al die voorspelings en voorspooksele oor die impak van die instelling van die minimum loon op boerderybesighede, kom die navorser tot die volgende gevolgtrekkings na aanleiding van die resultate van die studie:

- Die werkskontrakte van werknemers is na aanleiding van die instelling van die minimum loon verander in so 'n mate dat dit die impak van die minimum loon op boerderybesighede kon versag.
- Die verhoging in kontantloon is verlaag deur addisionele aftrekkings wat werkgewers nou van werknemers se lone verhaal.
- Die instelling van die minimum loon het tot die verlies van werksgeleenthede in die sitrusbedryf van die Letaba distrik gelei.
- Die instelling van die minimum loon het volgens die boere nie 'n positiewe uitwerking op die organisasiegedrag binne die boerderybesighede gehad nie, behalwe vir die indirekte verhoging in produktiwiteit weens veranderinge in bestuurspraktyke. Boere se persepsie is dat dit 'n klein negatiewe invloed op al die gemete aspekte uitgeoefen het.

Dit wil voorkom asof werkgewers 'n groot deel van die impak van die minimum loon op werknemers afgeskuif het, deur vermindering van personeel, verlaging van werksure en groter aftrekkings van die lone om sodoende hulle besighede se volhoubaarheid te verseker.

### 6.4 Die implikasies van die resultate vir die landbou as geheel

Die omstandighede waaronder die sitrusboere in die Letaba distrik boer, was nie uitermatig moeilik in die gemete tydperk nie. Die impak van droogtes van ná die instelling van die minimum loon was matig en het dus nie 'n bedreiging vir die besighede ingehou nie. Oor die algemeen is omstandighede vir boere in hierdie omgewing relatief gunstig. Die stygende dieselprijs, die impak van stygende diefstal gevalle en die voorkoms van MIV/VIGS hou egter 'n bedreiging vir die volhoubaarheid van hierdie besighede in. Die impak van die minimum loon word

duidelik wanneer boere sê dat hulle loonkoste op hierdie stadium 40% van hulle uitgawes beslaan.

Onder hierdie omstandighede, het slegs 15 boere aansoek gedoen vir vrystelling van die minimum loon. Slegs 8 van hierdie aansoeke is toegestaan. Die Departement van Arbeid het aan dié wat nie vrystelling ontvang het nie, gesê hulle kan dit bekostig, nie gereageer nie of net geen rede verskaf nie. Die vrystelling wat wel toegestaan is, was net vir 'n beperkte tydperk en al die boere in die Letaba distrik moet nou volkome aan die sektorale vasstelling voldoen. Die verlies van ongeveer 1270 permanente werksgeleenthede op slegs die 38 plase wat in hierdie ondersoek gedek is en waarvan 30 die minimum loon "*kon bekostig*" impliseer 'n donker beeld wanneer die hele landbou industrie in ag geneem word.

Omstandighede wat alle boere in Suid-Afrika raak, is diefstal, wisselkoerse, dieselpriese en MIV/VIGS. As boere in die Letaba distrik poste moes afskaf, werksure moes verminder en op ander maniere die impak van die minimum loon probeer versag deur 'n gedeelte van die impak op die werknemers af te skuif, is dit redelik om te aanvaar dat boere in gedeeltes wat swaar deur droogtes getref word en waar die ander faktore ook 'n groot gevaar vir die volhoubaarheid van die besigheid inhou, dalk groter is, selfs meer poste kan afskaf of selfs, wanneer hulle nie meer die nodige hoeveelheid werknemers kan bekostig nie, hulle bedrywighede sal afskaal of staak. Dit het dan ook in die ondersoekgroep gebeur dat 'n aantal boere aangedui het dat hulle die verbouing van arbeidsintensiewe gewasse gestaak het ten einde hulle arbeidskoste te verlaag.

Die impak van die minimum loon op boere se bestuurspraktyke ten einde produktiwiteit te verhoog, kan egter nie geïgnoreer word nie. Die boere is juis van mening dat dit hulle gedwing het om hulle besighede effektief te bestuur. Hulle stel dit egter dat effektiewe bestuur net so ver kan gaan om te kompenseer vir hoë loonkoste en, as die koste so drasties gaan bly verhoog, geen bestuurstrategie hulle gaan help om die impak te absorbeer nie. Dit is tog logies dat elke werknemer 'n optimale vlak van produktiwiteit het en niks meer nie.



Dit is daarom noodsaaklik dat al die faktore wat 'n invloed op die volhoubaarheid van boerderybesighede inoefen, in ag geneem word, voordat lone net verder verhoog word. Die kans is groot dat werknemers nog verder verminder kan word en dat die oorblywende paar werknemers die vrugte van 'n hoër loon gaan pluk, maar 'n hele paar ander mense werkloos en inkomsteloos gaan wees.

Dit is egter ook belangrik om kennis te neem van een boer se stelling: Hy het gesê dat 'n plaas 'n sekere hoeveelheid arbeid nodig het om voort te bestaan. Die boere sal volgens hom nie meer baie arbeid kan verminder sonder om hulle aktiwiteite af te skaal nie. Die implikasies wat dit vir die ekonomie inhou in terme van minder beskikbare landbouprodukte moet nie uit die oog verloor word nie.

#### **6.5 Die beperkinge van die studie en voorstelle vir verdere studies**

Hierdie studie is onder 'n baie klein ondersoekgroep uitgevoer. Die rede vir die klein ondersoekgroep is sinvol (dieselfde omstandighede en produkte), maar dit maak dit moeilik om die resultate te veralgemeen vir die res van die landbousektor. Om die werklike impak van die minimum loon op die landbousektor te bepaal, sal 'n ondersoek van elke sektor gedoen moet word, asook 'n ondersoek van die totale landbousektor.

Die feit dat die presiese syfers van veranderinge in werksgetalle nie beskikbaar was nie, beteken dat die volle impak van die instelling van die minimum loon op die ondersoekgroep nie vasgestel kan word nie. Die navorser is egter oortuig daarvan dat die gemiddeldes wat in hierdie studie weergegee is, 'n akkurate prentjie van die situasie in die Letaba distrik skets.

#### **6.6 Ten slotte**

Die doelwitte van Minister Mdladlana in sy toespraak tydens die bekenstelling van die sektorale vasstelling (2002) genoem het, naamlik ekonomiese groei en werkskepping

in nie in die Letaba distrik bereik nie. 'n Beduidende aantal werksgeleenthede is verloor en boerderybedrywighede is afgeskaal wat ekonomiese groei beperk het.

Tydens die onderhoude het dit duidelik geword dat die boere nie in beginsel teen die instelling van die minimum loon is nie en dit beskou as noodsaaklik en moreel reg. Hulle probleem met die sektorale vasstelling is die baie groot verhogings en sekere onpraktiese vasstellings in die sektorale vasstelling.

Hierdie studie het daarin geslaag om die navorsingsvrae onomwonde te beantwoord. Die antwoorde wat uit die studie verkry is, is kommerwekkend. Plaaswerkers wat hulle werk behou het, se lot is effens beter, maar daar is 'n hele paar gewese plaaswerkers wat nou sonder 'n inkomste is of net nou en dan 'n inkomste kan verdien deur tydelike werk. Of die werknemers se lot werklik verbeter het, met ander woorde, of armoede afgeneem het, is egter 'n tema vir 'n volgende studie...

Hierdie navorsing moet die eerste van vele soortgelyke projekte wees wat ten doel het om die werklike impak van die instelling van die minimum loon in die landbou statisties vas te stel. Die onus rus dan op die Departement van Arbeid om hierdie statistieke in ag te neem wanneer hulle die vlakke van minimum loon verhogings vasstel, sodat dit nie vir sommige werkers in 'n beter posisie plaas, maar ander in 'n slegter posisie nie.

Op 11 April, 2008 kondig die Minister van Arbeid 'n ondersoek na die lone en indiensnemingsvoorwaardes in die plaaswerkersektor aan (Staatskoerant 410). Belangegroepe het dertig dae om voorstelle te maak en kommentaar te lewer. Dit is die navorsers se wens dat die resultate van hierdie navorsingstuk en enige soortgelyke navorsing swaar sal weeg tydens die bepaling van die nuwe sektorale vasstelling.

## BRONNELYS

- Agri SA. 1999. *Sectoral Determination for the Agriculture Sector: Overview of the Agriculture Sector*. Voorlegging aan die ECC oor die sektorale vasstelling vir plaaswerkers. 24 Augustus 1999.
- Agri SA. 2001. *Comments on the recommended Sectoral Determination for Agriculture*. 12 Desember 2001.
- Agri SA. 2003a. *Background information with a view to discussions with the Minister of Labour: Mr. Mdladlana on 24 February 2003*. 19 Februarie 2003.
- Agri SA. 2003b. *Gesprek met die Minister van Arbeid op 24 Februarie 2003: Agtergrondsinligting vir Agri SA se afgevaardigdes*. 24 Februarie 2003.
- Agri SA. 2003c. *Proses van Raadpleging en Ondersoek*. 13 Februarie 2003.
- Agri SA. 2006. *Sectoral Determination No 13: Farmworkers*. Skrywe van Mnr Bosman aan Minister Mdladlana. 28 Februarie 2006.
- Aliber, M. & Simbi, T. 2000. Agricultural employment crisis in South Africa. *Trade and Industrial Policy Secreteriat, Working Paper 13\_2000*.
- American Statistical Association. Nie gedateer. *What is a survey?* [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://client.norc.org/whatisasurvey/chapters/chapter7.htm> [Toegang verkry: 2008-03-24].
- Anon. 2000. Will a minimum wage hike hurt productivity? *Workforce*, 79: 29 – 31.
- Anon. 2003a. Arbeid. *Beeld*, 24 Desember: 15.
- Anon. 2003b. Boere swaai nie minister se kop oor minimum lone. *Beeld*, 27 Februarie: 4.
- Bain, G.S. 1999. The national minimum wage: further reflections. *Employee Relations*, 21(1): 15 – 28.
- Belman, D. & Wolfson, P. 1999. It's bark is worse than it's bite: the wage and employment effects of the minimum wage in the US. *Australian Economic Papers*, June: 143 – 163.
- Belous, R.S. & Levitan, S.A. 1979. *More than subsistence*. Baltimore en London: The John Hopkins University Press.
- Bothma, L. & Campher, C. 2003. Minimum wages for domestic workers: a comprehensive analysis. *Acta Academica*, 35(1): 190 – 205.
- Brand, N. 2003. Landbou vat hande oor loonwet 'Tegniese punte' kan mense werk laat verloor. *Beeld*, 9 April: 1.

- Broer, P. & Huizinga, F. 2004. *Wage moderation and labour productivity*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.cpb.nl/eng/pub/cpbreeksen/discussie/28/> [Toegang verkry: 2007-06-21].
- Brown, D. & Crossman, A. 2000. Employer strategies in the face of a national minimum wage: an analysis of the hotel sector. *Industrial Relations Journal*, 31(3): 206 – 219.
- Connolly, S. & Gregory, M. 2002. The national minimum wage and hours of work: implications for low paid women. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64: 607 – s.l.
- Cook, C.W. & Hunsaker, P.L. 2001. *Management and Organizational Behavior*. New-York: McGraw-Hill.
- COSATU. 1999. *COSATU submission on farm workers*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.cosatu.org.za/docs/1999/farmwork.htm> [Toegang verkry: 2006-09-26].
- COSATU. 2007. *Farm workers sectoral determination*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.cosatu.org.za/press/2007/mar/press4.htm> [Toegang verkry: 2007-05-21].
- Craig, C., Rubery, J., Tarling, R. & Wilkinson, F. 1982. *Labour market structure, industrial organization and low pay*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crossman, A. 2001. The rethoric and reality: employer responses to the national minimum wage. *Economic Affairs*, Desember: 46 – 50.
- De Fraja, G. 1998. Minimum wage legislation, productivity and employment. *Economica*, 66: 473 – 488.
- De Lange, J. 2003a. Luyt-opsie sal minimum lone net uitstel, nie afweer. *Beeld*, 23 April: 8.
- De Lange, J. 2003b. Meer as 1000 in tamatiestraat ná onwettige staking. *Beeld*, 7 April: 1.
- De Lange, J. 2004. Mdladlana ignoreer pleidooi, verhoog plaaslone met 10%. *Sake Beeld*, 18 Maart: 1.
- De Lange, J. 2006. Dié landboulone styg met 34%. *Sake-Beeld*, 22 Februarie: 38.
- De Lange, J. & Moos, A. 2003a. Boere glo gevra om wet te minag. Taakspan aangewys oor minimum lone. *Beeld*, 25 April: 1.
- De Lange, J. & Moos, A. 2003b. Boere in pas met nuwe wette. Inspeksies op plase wys hoë vlak van voldoening. *Beeld*, 27 Junie: 8.
- Dickens, R., Machin, S. & Manning, A. 1994. Minimum wages and employment: a theoretical framework with an application to the UK wages councils. *International Journal of Manpower*, 15(2): 26 – 48.

- Dillow, C. 2000. Minimum wage myths. *Economic Affairs*, Maart: 47 – 52.
- Fields, G.S. 1994. The unemployment effects of minimum wages. *International Journal of Manpower*, 15(2): 74 – 81.
- Figart, D.M. 2001. Ethical foundations of the contemporary living wage movement. *International Journal of Social Economics*, 28(10/11/12): 800 – 814.
- Forth, J. & O'Mahony, M. 2003. The impact of the national minimum wage on labour
- Greenberg, S. & Mather, C. 2003. Market liberalisation in post-apartheid South-Africa: the restructuring of citrus exports after 'Deregulation'. *Journal of Southern African Studies*, 29(2): 393 – 412.
- Gunderson, M. 2002. Rethinking productivity from a workplace perspective.
- International Labour Organization. 1928. C26 Minimum wage fixing convention, 1928. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C026> [Toegang verkry: 2007-04-30].
- Koutsogeorgopoulou, V. 1994. The impact of minimum wages on industrial wages and employment in Greece. *International Journal of Manpower*, 15(2): 86 – 99.
- Kruger, C., Van Eck, B.P.S. & Van Jaarsveld, S.R. 1999. *Kompendium van Arbeidsreg*. Durban: Butterworths.
- Laabs, J. 1998. Minimum wages go up. *Workforce*, 77(8): [54 – 59].
- Labour Market Policy Commission. 1996. *Restructuring the South African Labour Market*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.polity.org.za> [Toegang verkry: 2004-05-24].
- Lebelo, M. 2001. Mixed reactions to farmworkers wage proposal by government. [Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.news24.com/City-Press/Finance/0,7515,186-246\\_1080608,00.html](http://www.news24.com/City-Press/Finance/0,7515,186-246_1080608,00.html) [Toegang verkry: 2007-05-24].
- Leigh, A. 2003. Employment effects of minimum wages: Evidence from a quasi-experiment. *The Australian Economic Review*, 36(4): 361 – 373.
- Lewis, P. 1997. The economics of the minimum wage. *The Australian Economic Review*, 30(2): 204 – 207.
- Lotriet, R.A. 1999. The fairness of minimum wages in South Africa. *International Journal of Social Economics*, 26(7/8/9): 900 – 915.
- Luce, S. & Pollin, R. 1998. *The living wage*. New York: The New Press.
- Malan, M. 2003. Nuwe loonwet vir landbou sal 'poste by die duisende insluk'. *Beeld*, 4 Maart: 11.

- Mantu, R. 2005. Wage hikes for farm workers. [Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.southafrica.info/public\\_services/citizens/your\\_rights/farmworkers-280205.htm](http://www.southafrica.info/public_services/citizens/your_rights/farmworkers-280205.htm) [Toegang verkry: 2005-09-08].
- Mail&Guardian online. 2007. Lower paid take more sick leave, statistics show. Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.mg.co.za/articlePage.aspx?articleid=299020&area=/breaking\\_news/breaking\\_news\\_business/](http://www.mg.co.za/articlePage.aspx?articleid=299020&area=/breaking_news/breaking_news_business/) [Toegang verkry: 2008-02-29].
- Mdladlana, M.P.S. 2006. *Sectoral determination no 13: Farm Workers*. Skrywe aan Agri SA op 13 Julie 2006.
- Metcalf, D. 1999. The British national minimum wage. *British Journal of Industrial Relations*, 37(2): 171 – 201.
- Metcalf, D. 2002. The national minimum wage: coverage, impact and future. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64: 567 – onbekend.
- Mol, A. 1985. *Motiveer jou plaasarbeider*. Pretoria: Folio uitgewers.
- Moos, A. 2003a. Agri SA paai boere oor minimum loon. *Sake Beeld*, 13 Oktober: 2.
- Moos, A. 2003b. Agri SA vra meer tyd. Ernstige beroep oor lone aan Mbeki. *Beeld*, 14 April: 2.
- Mouton, J. 2005. How to succeed in your master's and doctoral studies: A South African guide and resource book. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New-York: Academic Press.
- Nattrass, N. 2000. Wage strategies and minimum wages in decentralized regions: the case of the clothing industry in Phuthaditjhaba, South Africa. *International Journal of Urban & Regional Research*, 24(4): [873 – 888].
- Nattrass, N. & Seekings, J. 2001. *Class, distribution and redistribution in post-apartheid South Africa*. Verhandeling aangebied by die DPRU/FES konferensie oor arbeidsmarkte en armoede in Suid-Afrika, Johannesburg, 15/16 November: 1 – 37.
- Neuman, W.J. 1997. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Northern Illinois University. Nie gedateer. *Survey Research Design*. [Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.niu.edu/~lynch/survey\\_design.pdf](http://www.niu.edu/~lynch/survey_design.pdf) [Toegang verkry: 2008-03-24].
- Oi, W.Y. 1997. The consequences of minimum wage legislation. *Economic Affairs*, June: 5 – 14.

- Olivier, A. 2003. Die mense moet eet. Boere, werkers só geraak deur wetgewing oor minimum lone. *Beeld*, 21 Mei: 11.
- Parsons, D.O. 1980. *Poverty and the minimum wage*. Washington: American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Hightstown: McGraw-Hill Inc.
- Presidensiële kommissie. 1996. *Restructuring the South African Labour Market. Report of Presidential Commission to Investigate Labour Market Policy*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.polity.org.za/polity/govdocs/commissions/fintoc.html> [Toegang verkry: 2007 -06-01].
- Robinson, C. 1997. Editorial: The minimum wage debate. *Institute of Economic Affairs*, Junie 1997: 2 – 4.
- Salie, F. 2004. Farmworkers in for wage hikes. [Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.fin24.co.za/articles/print\\_article.asp?articleid=1518-25\\_1499478](http://www.fin24.co.za/articles/print_article.asp?articleid=1518-25_1499478) [Toegang verkry: 2007-05-24].
- Shaheed, Z. 1994. Minimum wages and low pay: an ILO perspective. *International Journal of Manpower*, 15: 49 – 61.
- Smith, A.D. 1967. *Wage policy issues in economic development*. New York: St Martin's Press.
- Smith, C. 2003. Mdladlana waarsku boere oor afdankings. *Beeld*, 7 Februarie: 3.
- Statistiek Suid-Afrika. 2000. *Mean and minimum wages in South Africa*. Pretoria: Statistiek Suid-Afrika.
- Statistiek Suid-Afrika. 2005. *Census of commercial agriculture 2002: Financial and production statistics*. Verslag no. 11-02-01 (2002). Pretoria: Statistiek Suid-Afrika.
- Statistiek Suid-Afrika. 2006. *Labour force survey*. Pretoria: Statistiek Suid-Afrika.
- Stewart, L. 1983. *Aspects of Personnel Planning*. Loughborough: CLAIM.
- Stewart, M.B. 2004. The employment effects of the minimum wage. *The Economic Journal*, 114: 494 – onbekend.
- Stigler, G.J. 1946. The economics of minimum wage legislation. *American Economic Review*, 36: 358 – 365.
- Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 1979. *Basic conditions of employment act no. 75 of 1979*. [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.acts.co.za/bcoe97/index.htm> [Toegang verkry: 2007-06-01].

Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 2006. *Basic conditions of employment act no. 75 of 1997. Sectoral determination 13: Farm worker sector, South Africa.*

[Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.labour.gov.za/industry-sector/industry-display.jsp?parCat\\_id=6643&industry\\_id=6821](http://www.labour.gov.za/industry-sector/industry-display.jsp?parCat_id=6643&industry_id=6821) [Toegang verkry: 2006-09-26].

Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 1999. *Setting of minimum wages for domestic workers and farm workers.* Persverklaring uitgereik op Woensdag, 17 Maart 1999. [Aanlyn] Beskikbaar by:

<http://www.labour.gov.za/docs/pr/1999/pr0317.html> [Toegang verkry: 2004-05-24].

Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 2002. *Speech by the minister of labour, the honourable Membathisi Mphumzi Shepherd Mdladlana, at the launch of the sectoral determination for the agricultural sector.* [Aanlyn] Beskikbaar by:

<http://www.polity.co.za/pol/speech/2002/?show=30563> [Toegang verkry: 2006-09-26].

Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 2004. *About us.* [Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.labour.gov.za/about/index.jsp> [Toegang verkry: 2008-04-25].

Suid-Afrika. Departement van Arbeid. 2006. *New wage increase for farm workers.* [Aanlyn] Beskikbaar by:

[http://www.labour.gov.za/media/statement.jsp?statementdisplay\\_id=10374](http://www.labour.gov.za/media/statement.jsp?statementdisplay_id=10374) [Toegang verkry: 2007-05-26].

Suid-Afrika. Ministerie vir Landbou. 1998. *Agricultural Policy in South Africa.*

[Aanlyn] Beskikbaar by: <http://www.nda.agric.za/docs/policy98.htm> [Toegang verkry: 2007-03-20].

Swart, H. 1995. Bestaansloon is nou R880 per maand. *Sake Beeld*, 27 Junie: 6. Taakspan vir die ondersoek van aspekte verwant aan die implementering van die minimum loon.

The Employment Conditions Commission. 2001. *Reccomendations of the Employment Conditions Commission on a determination for the agricultural sector.* *Staatskoerant* No. 22648. Pretoria: Staatsdrukkers.

The Employment Conditions Commission. 2006. *Report of the Employment Conditions Commission on the investigation into the farm worker sector with a view to amend the Sectoral Determination: 8 Farm Worker Sector, South Africa and to respond to the Minister's request to investigate the sector.* [Aanlyn] Beskikbaar by: [http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral\\_display.jsp?id=10376](http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id=10376) [Toegang verkry: 2007-06-01].

Tregurtha, N. & Vink, N. 2003. A theoretical perspective on a minimum wage in South African agriculture. *Agrekon*, 42(1): 49 – 59.

Van den Berg, R. 2008. *Cultural intelligence: A comparison between managers in South Africa and the Netherlands.* Ongepubliseerde Mcom tesis. Pretoria. Universiteit van Pretoria.



Willemse, J. 2006. Daar moet gesprek wees met die regering oor sy beleidsbenadering en rol in die ekonomie. *Beeld*, 15 Maart 2006.

Zavodny, M. 1999. Unions and the wage-productivity gap. *Economic Review*, 84: 44 – 53.

## BYLAAG A: DIE VRAELYS

Vir wie dit mag aangaan

Hierdie studie word onderneem in 'n poging om te bepaal wat die invloed van die instelling van die Sektorale Vasstelling vir die landbou op die Letaba distrik was en hoe die boere in die omgewing die instelling daarvan ervaar het.

Die studie word deur Mev. M.E. Minnaar gedoen ter vervulling van die vereistes van die Mcom (Menslike Hulpbron Bestuur) aan die Universiteit van Pretoria.

U deelname in die voltooiing van die aangehegte vraelys sal hoog op prys gestel word, aangesien dit Mev. Minnaar in staat sal stel om die studie sinvol en met sukses te voltooi.

### **Toestemming om inligting te gebruik**

Hiermee verleen ek, \_\_\_\_\_, toestemming dat M.E. Minnaar die arbeidsinligting binne my organisasie mag gebruik vir haar studie oor die uitwerking van die minimum loon op landbou.

\_\_\_\_\_

M.E. Minnaar onderneem hiermee om die inligting wat sy verkry, as vertroulik te hanteer en enige inligting te gebruik sonder om die bron se identiteit bekend te maak.

\_\_\_\_\_  
M.E. Minnaar

\_\_\_\_\_  
Dr. R van der Walt (Studieleier)



1. Respondent nommer	V1	<input type="text"/>	<input type="text"/>																
2. Watter tipe boerderybesigheid bedryf u?	V2	<input type="checkbox"/>																	
<table border="1"><tr><td>Publieke maatskappy</td><td>1</td></tr><tr><td>Private maatskappy</td><td>2</td></tr><tr><td>Beslote Korporasie</td><td>3</td></tr><tr><td>Vennootskap</td><td>4</td></tr><tr><td>Eenmansaak</td><td>5</td></tr><tr><td>Ander</td><td>6</td></tr></table>	Publieke maatskappy	1	Private maatskappy	2	Beslote Korporasie	3	Vennootskap	4	Eenmansaak	5	Ander	6							
Publieke maatskappy	1																		
Private maatskappy	2																		
Beslote Korporasie	3																		
Vennootskap	4																		
Eenmansaak	5																		
Ander	6																		
3. Vir hoeveel jaar bestaan u boerderybesigheid al? _____ jaar.	V3	<input type="checkbox"/>																	
4. Vir hoeveel jaar boer u self al? _____ jaar.	V4	<input type="checkbox"/>																	
5. Wat is u hoofsaaklike boerderygewas?	V5	<input type="checkbox"/>																	
<table border="1"><tr><td>Aartappels</td><td>1</td></tr><tr><td>Litchi's</td><td>2</td></tr><tr><td>Pampoene</td><td>3</td></tr><tr><td>Saadmielies</td><td>4</td></tr><tr><td>Sitrus</td><td>5</td></tr><tr><td>Tamaties</td><td>6</td></tr><tr><td>Veselperskes</td><td>7</td></tr><tr><td>Ander</td><td>8</td></tr></table>	Aartappels	1	Litchi's	2	Pampoene	3	Saadmielies	4	Sitrus	5	Tamaties	6	Veselperskes	7	Ander	8			
Aartappels	1																		
Litchi's	2																		
Pampoene	3																		
Saadmielies	4																		
Sitrus	5																		
Tamaties	6																		
Veselperskes	7																		
Ander	8																		
6. Met watter ander gewasse boer u nog?	V6	<input type="checkbox"/>																	
<table border="1"><tr><td>Aartappels</td><td>1</td></tr><tr><td>Litchi's</td><td>2</td></tr><tr><td>Pampoene</td><td>3</td></tr><tr><td>Saadmielies</td><td>4</td></tr><tr><td>Sitrus</td><td>5</td></tr><tr><td>Tamaties</td><td>6</td></tr><tr><td>Mangoes</td><td>7</td></tr><tr><td>Ander</td><td>8</td></tr></table>	Aartappels	1	Litchi's	2	Pampoene	3	Saadmielies	4	Sitrus	5	Tamaties	6	Mangoes	7	Ander	8	V7	<input type="checkbox"/>	
Aartappels	1																		
Litchi's	2																		
Pampoene	3																		
Saadmielies	4																		
Sitrus	5																		
Tamaties	6																		
Mangoes	7																		
Ander	8																		
	V8	<input type="checkbox"/>																	
7. Wat is u vernaamste waterbronne?	V9	<input type="checkbox"/>																	
<table border="1"><tr><td>Boorgate</td><td>1</td></tr><tr><td>Die Kanaal</td><td>2</td></tr><tr><td>Die Letaba Rivier</td><td>3</td></tr><tr><td>Ander</td><td>4</td></tr></table>	Boorgate	1	Die Kanaal	2	Die Letaba Rivier	3	Ander	4	V10	<input type="checkbox"/>									
Boorgate	1																		
Die Kanaal	2																		
Die Letaba Rivier	3																		
Ander	4																		
	V11	<input type="checkbox"/>																	



8. Het u boerderybesigheid al aansoek gedoen om vrystelling van die minimum loon?					
<table border="1"><tr><td>Ja</td><td>1</td></tr><tr><td>Nee</td><td>2</td></tr></table>	Ja	1	Nee	2	V12 <input type="checkbox"/>
Ja	1				
Nee	2				
9. Indien wel, het u vrystelling ontvang?					
<table border="1"><tr><td>Ja</td><td>1</td></tr><tr><td>Nee</td><td>2</td></tr></table>	Ja	1	Nee	2	V13 <input type="checkbox"/>
Ja	1				
Nee	2				
10. Indien u nie vrystelling ontvang het nie, watter redes is verskaf?	V14 <input type="checkbox"/>				
	V15 <input type="checkbox"/>				
	V16 <input type="checkbox"/>				
11. Indien u wel vrystelling ontvang het, wat is die voorwaardes van die vrystelling?	V17 <input type="checkbox"/>				
	V18 <input type="checkbox"/>				
	V19 <input type="checkbox"/>				



1.	Hoe groot was die invloed van die droogte op u besigheid in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V20	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V21	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V22	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V23	<input type="checkbox"/>
2.	Hoe groot was die invloed van die wisselkoerse in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V24	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V25	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V26	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V27	<input type="checkbox"/>
3.	Hoe groot was die invloed van die instelling van die minimum loon op u besigheid in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V28	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V29	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V30	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V31	<input type="checkbox"/>
4.	Hoe groot was die invloed van diefstal op die plase op u besigheid in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V32	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V33	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V34	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V35	<input type="checkbox"/>
5.	Hoe groot was die invloed van die stygende dieselpriese op u besigheid in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V36	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V37	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V38	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V39	<input type="checkbox"/>
6.	Hoe groot was die invloed van die voorkoms van MIV/VIGS op u besigheid in die genoemde jare?					
	<b>2003</b>	Min	Redelik	Baie	V40	<input type="checkbox"/>
	<b>2004</b>	Min	Redelik	Baie	V41	<input type="checkbox"/>
	<b>2005</b>	Min	Redelik	Baie	V42	<input type="checkbox"/>
	<b>2006</b>	Min	Redelik	Baie	V43	<input type="checkbox"/>



7. Hoe ervaar u die afwesigheid van u personeel **sonder 'n geldige rede** in die genoemde jare?

<b>2003</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2004</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2005</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2006</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog

V44

V45

V46

V47

8. Indien die afwesigheid toegeneem of afgeneem het gedurende die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor?

V48

V49

V50

9. Hoe ervaar u die personeelomset binne u organisasie in die genoemde jare? (Personeelomset is die hoeveelheid werkers wat u diens vrywillig verlaat en waarvoor u nuwe werkers moet aanstel)

<b>2003</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2004</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2005</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog
<b>2006</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Te hoog

V51

V52

V53

V54

10. Indien die personeelomset toegeneem of afgeneem het in die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor?

V55

V56

V57

11. Hoe ervaar u die produktiwiteit van u werknemers in die genoemde jare? (Produktiwiteit word gesien as die hoeveelheid werk wat 'n werknemer per dag verrig)

<b>2003</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Hoog
<b>2004</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Hoog
<b>2005</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Hoog
<b>2006</b>	Onbeduidend	Aanvaarbaar	Hoog

V58

V59

V60

V61

12. Indien die produktiwiteit van u werknemers afgeneem of toegeneem het in die genoemde jare, wat dink u was die rede daarvoor?

V62

V63

V64



13. Het die instelling van die minimum loon u bereidheid om werkers sonder enige werkservaring en opleiding aan te stel, negatief beïnvloed in die genoemde jare?

<b>2003</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V65	<input type="checkbox"/>
<b>2004</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V66	<input type="checkbox"/>
<b>2005</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V67	<input type="checkbox"/>
<b>2006</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V68	<input type="checkbox"/>

14. Indien wel, wat is die rede daarvoor?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

V69   
V70   
V71

15. Het die instelling van die minimum loon u bereidheid om werkers tussen die ouerdom van 15 en 18 jaar aan te stel, negatief beïnvloed in die genoemde jare?

<b>2003</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V72	<input type="checkbox"/>
<b>2004</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V73	<input type="checkbox"/>
<b>2005</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V74	<input type="checkbox"/>
<b>2006</b>	Glad nie	Redelik	Baie	V75	<input type="checkbox"/>

16. Indien wel, wat is die rede daarvoor?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

V76   
V77   
V78

17. Was die invloed van die instelling van die minimum loon op u besigheid ...

Negatief	1	V79	<input type="checkbox"/>
Positief	2		

18. Watter stappe het u geneem om te kompenseer vir, of voordeel te trek uit hierdie invloed?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

V80   
V81   
V82   
V83

19. Het u na aanleiding van die instelling van die minimum loon u werknemers se kontrakte aangepas in die genoemde jare? (Bv. van permanent na tydelik)

<b>2003</b>	Ja	Nee	V84	<input type="checkbox"/>
<b>2004</b>	Ja	Nee	V85	<input type="checkbox"/>
<b>2005</b>	Ja	Nee	V86	<input type="checkbox"/>
<b>2006</b>	Ja	Nee	V87	<input type="checkbox"/>



<p>20. Indien wel, watter aanpassings is gemaak in</p> <p><b>2003</b> _____</p> <p><b>2004</b> _____</p> <p><b>2005</b> _____</p> <p><b>2006</b> _____</p>	<p>V88 <input type="checkbox"/></p> <p>V89 <input type="checkbox"/></p> <p>V90 <input type="checkbox"/></p> <p>V91 <input type="checkbox"/></p> <p>V92 <input type="checkbox"/></p> <p>V93 <input type="checkbox"/></p> <p>V94 <input type="checkbox"/></p>														
<p>21. Watter aftrekkings het u voor die instelling van die minimum loon van u werknemers se lone gemaak?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr><td>Akkomodasie</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td>Kos</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Lenings</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Plaaswinkel</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Vervoer</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Weiregte</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td>Ander (spesifiseer)</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> </table> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	Akkomodasie	1	Kos	2	Lenings	3	Plaaswinkel	4	Vervoer	5	Weiregte	6	Ander (spesifiseer)	7	<p>V95 <input type="checkbox"/></p> <p>V96 <input type="checkbox"/></p> <p>V97 <input type="checkbox"/></p> <p>V98 <input type="checkbox"/></p> <p>V99 <input type="checkbox"/></p> <p>V100 <input type="checkbox"/></p> <p>V101 <input type="checkbox"/></p> <p>V102 <input type="checkbox"/></p> <p>V103 <input type="checkbox"/></p> <p>V104 <input type="checkbox"/></p>
Akkomodasie	1														
Kos	2														
Lenings	3														
Plaaswinkel	4														
Vervoer	5														
Weiregte	6														
Ander (spesifiseer)	7														
<p>22. Watter aftrekkings maak u na die instelling van die minimum loon van u werknemers se lone?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr><td>Akkomodasie</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td>Kos</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Lenings</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Plaaswinkel</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Vervoer</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Weiregte</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td>Ander (spesifiseer)</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> </table> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	Akkomodasie	1	Kos	2	Lenings	3	Plaaswinkel	4	Vervoer	5	Weiregte	6	Ander (spesifiseer)	7	<p>V105 <input type="checkbox"/></p> <p>V106 <input type="checkbox"/></p> <p>V107 <input type="checkbox"/></p> <p>V108 <input type="checkbox"/></p> <p>V109 <input type="checkbox"/></p> <p>V110 <input type="checkbox"/></p> <p>V111 <input type="checkbox"/></p> <p>V112 <input type="checkbox"/></p> <p>V113 <input type="checkbox"/></p> <p>V114 <input type="checkbox"/></p>
Akkomodasie	1														
Kos	2														
Lenings	3														
Plaaswinkel	4														
Vervoer	5														
Weiregte	6														
Ander (spesifiseer)	7														
<p>23. Is die instelling van die minimum loon volgens u opinie...</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr><td>Nadelig</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td>Voordelig</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> </table> <p>_____ vir u werknemers?</p>	Nadelig	1	Voordelig	2	<p>V115 <input type="checkbox"/></p>										
Nadelig	1														
Voordelig	2														





24. Waarom sê u so? <hr/> <hr/>	V116 <input type="checkbox"/>				
25. Is die aanpassing van die sektorale vasstelling na Maart 2006 volgens u ...? <table border="1" data-bbox="213 499 579 573"><tr><td>Agteruitgang</td><td>1</td></tr><tr><td>Vooruitgang</td><td>2</td></tr></table>	Agteruitgang	1	Vooruitgang	2	V117 <input type="checkbox"/>
Agteruitgang	1				
Vooruitgang	2				
26. Waarom sê u so? <hr/> <hr/> <hr/>	V118 <input type="checkbox"/>				



1. **In vergelyking met 2002 het my besigheid se permanente werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 buite seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V119

2. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V120

3. **In vergelyking met 2002 het my besigheid se halfdag werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 buite seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V121

4. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V122

5. **In vergelyking met 2002 het my besigheid se tydelike werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 buite seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V123



6. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V124

7. **In vergelyking met 2002 het my besigheid se permanente werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 binne seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V125

8. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V126

9. **In vergelyking met 2002 het my besigheid se halfdag werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 binne seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V127



10. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V128

11. In vergelyking met 2002 het my besigheid se tydelike werkersgetalle vanaf Maart 2003 tot Maart 2006 binne seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V129

12. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V130

13. In vergelyking met 2005 het my besigheid se permanente werkersgetalle vanaf Maart 2006 buite seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V131



14. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V132

15. In vergelyking met 2005 het my besigheid se halfdag werkersgetalle vanaf Maart 2006 buite seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V133

16. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V134

17. In vergelyking met 2005 het my besigheid se tydelike werkersgetalle vanaf Maart 2006 buite seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V135

18. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V136

19. In vergelyking met 2005 het my besigheid se permanente werkersgetalle vanaf Maart 2006 binne seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V137

20.

met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V138

21. In vergelyking met 2005 het my besigheid se halfdag werkersgetalle vanaf Maart 2006 binne seisoen...

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V139



22. met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V140

23. **In vergelyking met 2005 het my besigheid se tydelike werkersgetalle vanaf Maart 2006 binne seisoen...**

Afgeneem	1
Toegeneem	2
N.V.T.	3

V141

24.

met die volgende hoeveelheid werknemers:

<10	1
10 - 20	2
20 - 30	3
30 - 40	4
40 - 50	5
50 - 60	6
60 - 70	7
70 - 80	8
80 - 90	9
90 - 100	10
>100	11

V142

25. Wat is, volgens u, die rede vir die verandering, indien enige?

V143
