higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

11 JUNIE 2019

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 9 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1 1.1.1 Tradisionele teorie
1.1.2 Tradisionele teorie
1.1.3 Menslikehulpbronteorie
1.1.4 Menslikehulpbronteorie
1.1.5 Menslikehulpbronteorie

(5 × 1) (5)

1.2
- Administrasie van personeel of arbeidsmag
- Bedryfsbestuur van werknemers
- Handhawing van goeie arbeidsverhoudinge (3)

1.3
- Werker se volle naam
- Werker se ID-nommer
- Werkgewer
- Betaaldatum
- Ure normale tyd gewerk
- Ure oortyd teen 1.5
- Ure oortyd Sondae
- Ure oortyd vakansie
- Basiese betaalkoers
- Aftrekkings
- Bruto loon
- Lone na aftrekkings
- Verlof verskuldig
- Siekteverlof verskuldig
- PAYE
- Pensioenbydraes
- Bonus (indien enige)
- Posbenaming
- Enige ander redelike regsvereiste (Enige 5 × 1) (5)

1.4 1.4.1 *Sekondêre vergoeding* is daardie soort vergoeding wat die werker se nie-monetêre en nie-materiële behoeftes van 'n psigologiese en sosiologiese aard bevredig.✓✓

Voorbeelde: erkenning, bevordering, persoonlike belangstelling of vriendskap met die toesighouer.✓ (3)

1.4.2
- Dit is maklik om te bereken
- Kan op enige werk/situasie toegepas word
- Werker weet wat om weekliks/maandeliks te verwag
- Maak akkurate begroting moontlik (4)

1.4.3
- Bied sekuriteit of beskerming teen risiko,✓ byvoorbeeld siekteverlof✓
- Betaling vir tye wanneer geen werk verrig word nie✓ soos jaarlikse verlof ✓
- Bonusse en betalings wat nie verband hou met werkerinset,✓ byvoorbeeld Kersbonus✓
- Dienste wat voorsien word,✓ byvoorbeeld gratis behuising✓

OF

- Sekuriteit uit versekering, betaalde siekteverlof, mediese fonds✓✓
- Vakansies, betaalde spesiale verlof vir persoonlike sake✓✓
- Kersfeesbonus, diensbonus, prestasiebonus ✓✓
- Gratis of gesubsidieerde behuising, voedsel, vervoer, ontspanningsaktiwiteite✓✓

(TWEE punte vir elke soort voordeel) (8)

1.4.4
- Regeringsbeleid
- Arbeidsvraag en -aanbod
- Arbeidsorganisasies of vakbonde se eise
- Finansiële posisie van plaas/landbouer
- Hou verband met produktiwiteit
- Lewenskoste
- Huidige vergoeding in die bedryf
- Sekondêre vergoeding (8)

1.5 1.5.1
- Motiveerders is langtermynfaktore wat meer geleentheid tot vervulling bied.✓ Die afwesigheid daarvan lei tot geen werksvervulling.✓
- Higiënefaktore is korttermynfaktore wat verband hou met die behandeling van werkers.✓ Die afwesigheid daarvan lei tot ontevredenheid.✓ (2 × 2) (4)

1.5.2
- Prestasie
- Erkenning van prestasie
- Moontlikheid van groei
- Bevordering
- Verantwoordelikheid
- Die werk self (6)

1.5.3
- Salaris
- Toesig
- Verhouding met toesighouers
- Verhouding met onderdane
- Verhouding met medewerkers
- Beleid en administrasie van die onderneming
- Fisiese werksomstandighede
- Faktore in persoonlike lewe
- Status
- Werksekuriteit (Enige 4 × 1) (4)

[50]

VRAAG 2

2.1
- Die oortreding
- Vroegtydige dissipline
- Kennisgewing van verhoor
- Verteenwoordiging
- Die reg om jouself te verdedig
- Die reg om 'n getuie te roep
- Die reg om 'n tolk te gebruik
- Die reg op 'n uitspraak
- Diensrekord
- Die straf
- Appèl (Enige 5 × 1) (5)

2.2
- Mondelinge waarskuwing
- Geskrewe waarskuwing
- Oordrag
- Skorsing
- Demosie
- Summiere ontslag (Enige 5 × 1) (5)

2.3
- Om te verseker dat die optrede teen plaaswerkers konsekwent is
- Om die voorsittende beampte teen onnodige blootstelling te beskerm
- Om progressiewe dissipline te verseker (3)

2.4 Die plaaswerkers het 'n reg om te appelleer teen enige optrede teen hulle.✓ Die werker kan 'n appèl rig aan die volgende hoër gesag wat in hierdie geval die KBBV of 'n hoër Arbeidshof wees.✓ (2)

2.5 2.5.1
- Gerugte onder plaaswerkers
- Onregverdige arbeidspraktyke
- Bestuurspraktyke
- Voortrekkery deur toesighouers
- Botsende persoonlikhede
- Dissiplinêre optrede wat konsekwent is
- Verspreiding van oortyd
- Gebrek aan duidelike beleid
- Swak werksomstandighede
- Aanrading
- Swak toesighoudende praktyke
- Onduidelike instruksies (Enige 5 × 1) (5)

2.5.2
- Dit bring die werker se klagtes en griewe onder die landbouer se aandag
- Dit dien as veiligheidsklep vir ontevredenheid wat ernstige konflikte in die toekoms kan voorkom
- Plaaswerkers kan griewe en klagtes indien sonder die vrees om hul werk te verloor
- Dit stel die landbouer in staat om geregverdigde klagtes te ondersoek en die oorsaak te bepaal
- Dit voorsien 'n vreedsame manier om dispute te voorkom of by te lê
- Werknemerverhoudings en moraal kan verbeter
- Dit versterk die bestaande opwaartse kommunikasiekanale

(Enige 6 × 2) (12)

2.5.3
- Vermy enige vertragingstaktieke – hanteer dit so gou moontlik
- Moenie 'n neem-en-gee benadering volg nie – hou by die saak
- Uitermatige emosies moet vermy word – hou die situasie kalm en neem blaaskanse indien nodig
- Moenie eksterne sake bysleep nie – moenie sake insluit wat nie op die onmiddellike saak wat ter tafel gelê word, betrekking het nie
- Moet nooit beloftes maak wat nie nagekom kan word of nie nagekom sal word nie (Enige 4 × 1) (4)

2.6 2.6.1
- Aflegging is die proses waarvolgens 'n boerderyonderneming sy werkers aflê weens 'n afname of verandering in besigheid of 'n afname in ekonomiese aktiwiteit
- Oortolligheid is die vermindering van poste as deel van 'n proses waar 'n goedgekeurde aantal poste in 'n boerderyonderneming verminder word (2 × 2) (4)

2.6.2
- Oorweging van alternatiewe vir 'n formele vermindering van personeel
- Seleksie van werknemers wie se diens beëindig moet word
- Kommunikasie met vakbonde
- Kommunikasie oor besluite aan die werksmag
- Administratiewe reëlings en bystand aan plaaswerkers wat ontslaan is (5)

2.6.3
- Persone bo aftree-ouderdom
- Vroeë aftrede
- Vrywillige bedanking
- Laaste in, eerste uit
- Prestasiebeoordeling
- Residensiële status (Enige 5 × 1) (5)

[50]

VRAAG 3

3.1
- Werker se volle naam soos in die identiteitsdokument/-kaart
- Werker se identiteitsnommer
- Laaste posisie beklee
- Datum waarop werk begin het
- Datum waarop werk getermineer is
- Naam en identiteitsnommer van werkgewer (6)

3.2 3.2.1 1% (1)

3.2.2 Die doel is om bydraende werknemers te help in periodes van werkloosheid✓ indien hulle in staat is om te werk✓ en beskikbaar is, maar nie geskikte werk kan kry nie of weens siekte of swangerskap nie kan werk nie.✓ (3)

3.2.3
- Geleentheidswerkers
- Persone buite die RSA wat in die RSA op 'n vaste kontrak werk
- Persone wat minder as een dag of agt uur per week vir 'n werkgewer werk
- Seisoenale werkers
- Bediendes in privaat huishoudings
- Mans of vroue van 'n werknemer
- Werknemers van die staat
- Persone wat op 'n kommissiebasis betaal word (Enige 6 × 1) (6)

3.2.4 Werkloosheidsvoordele✓ – 45% van die werker se verdienste voordat hulle werkloos raak en dit word vir 'n periode van ses maande uitbetaal.✓

Swangerskapsvoordele✓ – is betaalbaar aan eisers wat minder as 'n derde van hul normale salaris van die werknemer ontvang. Die werker ontvang tot 45% van haar normale salaris en dit is betaalbaar vir slegs 26 weke vanaf die datum waarop werkloosheid begin het.✓

Uitbetalings aan afhanklikes in geval van dood✓ – die eis deur afhanklikes moet binne 3 jaar na afsterwe van die werknemer ingedien word. Die werker moes ten minste vir 13 weke voor die afsterwe tot die fonds bygedra het.✓ (6)

3.3
- Tydelike gedeeltelike ongeskiktheid
- Tydelike algehele ongeskiktheid
- Permanente ongeskiktheid (3)

Kopiereg voorbehou

3.4
- Tydelike gedeeltelike ongeskiktheid – die werknemer ontvang gewoonlik 'n pro-ratabetaling
- Tydelike algehele ongeskiktheid – periodiese betalings wat betaal word totdat die werknemer terugkeer werk toe
- Permanente ongeskiktheid – indien die ongeskiktheid minder as 30% is, ontvang die werknemer 'n enkelbedrag vir die volle bedrag en indien dit meer as 30% is 'n lewenslange pensioen (3)

3.5
- Hulle moet maandeliks inspeksies doen van die werkplek, masjinerie en veiligheidstoestelle en die aanwending van veiligheidsmaatreëls monitor.
- Hulle meld veiligheidsgevare aan
- Hulle doen verslag aan die inspekteur of veiligheidskomitee van enige ongeluk of insident waartydens 'n werknemer dood is, siek geword het of fisiese leed berokken is. (3)

3.6 3.6.1
- Wet op Basiese Diensvoorwaardes
- Wet op Arbeidsbetrekkinge
- Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid
- Wet op Werkloosheidsversekering
- Wet op Billike Indiensneming
- Wet op Eiendomsreg (Enige 4 × 1) (4)

3.6.2
- Albei partye moet daartoe in staat wees om 'n kontrak te sluit
- Daar moet eenstemmigheid wees oor die intensie van die partye
- Die doelwitte, implementering en sluiting van die kontrak moet wettig wees
- Albei partye moet daartoe in staat wees om verpligtinge teenoor mekaar na te kom
- Die kontrak moet voldoen aan die vereiste formaliteite (5 × 2) (10)

3.6.3
- By voltooiing
- Gee kennis
- Per ooreenkoms
- Kontrakbreuk
- Onmoontlikheid van prestasie
- Weens insolvensie
- Sterfte (Enige 5 × 1) (5)

[50]

VRAAG 4

4.1 4.1.1 45 uur (1)
4.1.2 3 uur
10 uur (2)
4.1.3 36 uur (1)
4.1.4 5 uur (1)

4.2 4.2.1 Wanneer die applikant by wyse van seleksietoeste en onderhoude evalueer word om te bepaal of hy of sy aan die gestipuleerde vereistes voldoen.

4.2.2 Is gebaseer op seleksie en behels dat die regte persoon in die regte pos aangestel word.

4.2.3 Dit is die proses waartydens die nuwe werknemer aan die boerderyonderneming bekendgestel word en die onderneming aan die werknemer.

(3 × 2) (6)

4.3
- Vakbonde verteenwoordig plaaswerkers by wyse van onderhandeling vir beter vergoeding en werksomstandighede
- Vakbonde bring griewe onder die landbouer se aandag
- Vakbonde monitor deurlopend ooreenkomste tussen werknemers en werkgewers
- Vakbonde verseker werksekuriteit en inkomste vir hulle lede
- 'n Vakbond is 'n spreekbuis vir die behoeftes en aspirasies van die plaaswerkers
- Vakbonde verteenwoordig werkers in dissiplinêre verhore
- Vakbonde neem deel aan bestuursbesluite (7)

4.4 'n Vakbondverteenwoordiger is 'n verteenwoordiger van 'n bepaalde vakbond by die werkplek. (2)

4.5
- Om so gou moontlik wet en orde te herstel
- Om emosionele en finansiële verliese te beperk
- Om die werklike oorsake van die dispuut te bepaal en aandag te gee aan die oorsake
- Om onproduktiewe vlakke van konflik te voorkom sodat verhoudinge kan verbeter
- Om besering en die dood en beskadiging van eiendom te voorkom
- Om te leer hoe om soortgelyke voorvalle in die toekoms beter te hanteer

(Enige 5 × 2) (10)

4.6 'n Beskermde staking vind plaas nadat alle wettige maniere van onderhandeling sonder sukses plaasgevind het✓ en ‘n dispuutbrief uitgereik is, asook kennisgewing van die staking. ✓

OF

- Werkers wat aan 'n beskermde staking deelneem kan nie afgedank word omdat hulle staak nie✓ maar hulle kan hul werk verloor as hulle aan 'n onbeskermde staking deelneem✓.
- 'n Onbeskermde stakin is gewoonlik 'n onwettige staking en volg nie 'n erkende onderhandelde protesstaking nie.✓ Werkers wat deelneem aan 'n onbeskermde staking kan weens hul staking afgedank word✓ (2 × 2) (4)

4.7 KBVA – Kommissie vir bemiddeling, versoening en arbitrasie (CCMA – Council for Conciliation,✓ Mediation✓ and Arbitration✓) (3)

4.8 Die doel is om 'n goedkoop (gratis)✓ en toeganklike diens✓ te voorsien om verskille tussen die werknemer en die werkgewer op te los.✓ (3)

4.9
- Werk buite met plante en diere
- Buitenshuise- en binnenshuisewerk
- Die hoeveelheid werk wissel van seisoen tot seisoen
- Prestasie kan maklik gemeet word
- Goeie familielewe
- Goeie niekontant voordele (Enige 5 × 1) (5)

4.10
- Relatief lae arbeidsproduktiwiteit
- Hoë personeelomset, veral onder nuwe werknemers
- Ontevredenheid van toesighouers met nuwe werknemers
- Skaarste van werknemers wat geskik is vir meer verantwoordelike werk of bevordering
- Lang periodes van aanvanklike opleiding (5)

[50]

TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou