higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

9 Junie 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 9 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1 1.1.1 Personeelvermindering vind plaas wanneer ’n boer die dienste van die plaasarbeiders beëindig as gevolg van situasies buite die boer se beheer wat die winsgewendheid of oorlewing van die plaas bedreig.

(Aanvaar enige toepaslike verduideliking) (2)

1.1.2 Uitdiensstelling
Diens van werker word beëindig weens ’n afname of verandering in besigheid wat spruit uit ’n tydelike afname in algemene ekonomiese aktiwiteit.

Oortolligheid
’n Vermindering van poste wat spruit uit strategiese of operasionele beplanning om die onderneming af te skaal of as gevolg van outomatisasie van stelsels. (4)

1.1.3
- Persone op of bo aftree-ouderdom behoort eerste oorweeg te word.
- Vroeë aftrede – sommige werkers kan in aanmerking kom vir en instem tot vroeë aftrede.
- Vrywillige bedanking – sommige werkers kan bereid wees om te bedank.
- Laaste in eerste uit – die plaasarbeiders met die kortste diens word eerste ontslaan.
- Prestasieassessering – die werkverrigting van die plaasarbeiders word as ’n kriterium vir seleksie gebruik. (5 × 2) (10)

1.1.4
- (Natuurlike) personeelafname
- Toelating van vroeë aftrede
- Toelating van vroeë pensioen gebaseer op swak gesondheid
- Kansellasie van kontrakte en subkontrakte
- Effektiewe arbeidskragbeplanning
- Vermindering van oortyd en Sondagwerk
- Tydelike sluiting van sommige plaasaktiwiteite
- Tydelike ontslag of om onbetaalde verlof aan werkers toe te staan
- Vermindering van werkstyd
- Om werkers toe te laat om opgelope verlof te neem

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (Enige 4 × 1) (4)

1.2 1.2.1 Stelsel ontwerp om die werknemer se griewe op te los. Dit is ’n billike en gegronde metode om griewe te hanteer en geskille te voorkom. Meganisme om opwaartse kommunikasie te bevorder.

(Aanvaar enige TWEE verduidelikings) (2)

Kopiereg voorbehou

1.2.2
- Werker lig onmiddellike toesighouer verbaal in oor klagte of grief.
- Indien die toesighouer nie die grief kan oplos nie, word dit op skrif gestel.
- Die eerste griefvorm en sy verslag word nou na die volgende bestuursvlak gestuur om op te los.
- Hierdie vlak kan ook deur ’n formele onafhanklike griewekomitee gehanteer word.
- Indien nodig, ontvang topbestuur al die inligting oor stap een en neem ’n besluit. (5)

1.2.3
- Die grootte van die onderneming
- Kompleksiteit van die onderneming
- Die heterogeniteit van arbeid
- Struktuur van die onderneming
- Omgewingsbeperkings en werktoestande (5)

1.2.4
- Die toesighouer moet die prosedure verduidelik en dit in werking stel.
- Hulle moet weet wat die grieweprosedure behels en dit aanvaar.
- Die toesighouer moet verseker dat die grieweprosedure nagekom word.
- Die toesighouer moet aandagtig na die griewe luister.
- Moet ’n besluit neem of na hoër gesag eskaleer.
- Moet bereid wees om te hou by onderneming wat hy/sy gemaak het.
- Moet die prosedure gebruik as ’n manier om ondergeskiktes te leer ken. (Aanvaar enige VYF toepaslike antwoorde) (5)

1.3 1.3.1
- Mondelinge waarskuwing
- Skriftelike waarskuwing
- Verplasing
- Skorsing (4)

1.3.2
- Die reg om aangehoor te word/hulle kant van die saak te stel
- Die reg op verteenwoordiging
- Die reg om vooraf ingelig te word wat die aanklagte is
- Die reg op ’n vertaler, indien nodig
- Die reg om getuies te roep en te ondervra
- Die reg om oor datum, tyd en plek van verhoor ingelig te word

(Enige 5 × 1) (5)

1.3.3 Prosessuele billikheid het te make met of die prosedure wat tydens die proses gevolg is, regverdig en billik was, terwyl substantiewe billikheid behels of die oortreding die straf wat aan die oortreder uitgedeel word, regverdig. (4)

[50]

VRAAG 2

2.1 2.1.1 Die direkte geldelike of monetêre betaling vir werk wat deur die plaasarbeider verrig is.

2.1.2 Niemonetêre vergoeding in die vorm van voordele wat werkers ontvang.

2.1.3 Niemonetêre vergoeding wat op ’n formele en amptelike grondslag aan werkers gegee word vir die bevrediging van hul sielkundige en sosiologiese behoeftes.

2.1.4 Niemonetêre vergoeding wat op ’n informele en nieamptelike grondslag aan werkers gegee word vir die bevrediging van hul sielkundige en sosiologiese behoeftes.

(4 × 2) (8)

2.2
- Direkte primêre vergoeding – kontantloon, salaris
- Indirekte primêre vergoeding – verlof, siekteverlof
- Direkte sekondêre vergoeding – bevordering
- Indirekte sekondêre vergoeding – vriendskap met toesighouer, behoefte aan persoonlike erkenning (4)

2.3 2.3.1
- Tydtariewe – is vaste tariewe vir vergoeding wat aan werkers betaal word per tydeenheid gewerk, ongeag die hoeveelheid werk verrig.
- Stukwerktariewe – staan ook bekend as aansporingslone waarvolgens ’n werker op grond van produktiwiteit betaal word

(2 × 2) (4)

2.3.2 Tydtariewe **OF** Stukwerktariewe (1)

2.3.3 Stawing vir tydtariewe
- Dit is eenvoudig om te bereken.
- Tydtariewe kan op alle take en in alle situasies toegepas word.
- Dit is voorspelbaar, wat dit moontlik maak om die koste van arbeid te bepaal en daarvoor te begroot.
- Die werker word ’n vaste tarief gewaarborg.

(Aanvaar enige DRIE toepaslike antwoorde)

OF

Stawing vir stukwerktariewe
- Werkers word vir hul produktiwiteit betaal.
- Dit moedig werkers aan om harder te werk.
- Dit lei tot ’n vermindering in die koste per eenheid van die produk. (Aanvaar enige DRIE toepaslike antwoorde) (3)

2.4 2.4.1
- ’n Weiering of versuim om te werk, werk te hervat of om weer in diens geneem te word
- Om die vordering van werk te vertraag
- Om die werk wat onderneem word te versteur
- Om ’n dienskontrak te beëindig met die doel om werkgewers te dwing om tot sekere voorwaardes in te stem (4)

2.4.2
- ’n Wettige staking is ’n staking wat werknemers onderneem waarvolgens die vakbonde die nodige prosedures volg voordat die staking begin.
- ’n Onwettige staking is ’n staking wat werknemers onderneem sonder dat hulle vooraf die prosedures met die werkgewer en bedingingsraad gevolg het. (4)

2.4.3
- Geen werk, geen betaling – werkers word nie vir die tydsduur van die onbeskermde staking betaal nie.
- Ontslag – werknemers wat aan ’n onwettige (onbeskermde) staking deelneem, kan ontslaan word.
- Hofbevel om die staking stop te sit – die arbeidshof kan ’n hofbevel uitreik wat werkers verhoed om aan die staking deel te neem. (6)

2.5
- Om nuwe lede vir die vakbond te werf en ’n register van lede van die vakbond by te hou.
- Om voorvalle by die werksplek aan te meld en dit op te teken.
- Om lede aan te moedig om vakbondvergaderings by te woon en by die vergaderings as voorsitter op te tree.
- Om lede te help om hul begrafnispolisse te eis en om beurse aansoek te doen.
- Om te verseker dat werkers se regte gerespekteer word en belangrike protokolle by die werksplek nagekom word.
- Om lede tydens griewe- en dissiplinêre verhore te verteenwoordig.
- Om na lede se persoonlike probleme te luister en aandag daaraan te gee. (Aanvaar enige VYF toepaslike antwoorde) (Enige 5 × 2) (10)

2.6
- Individuele werkers het weinig bedingingsmag.
- Daar is meer werkers beskikbaar as wat daar poste is – dit verminder werkers se bedingingsmag.
- Boer kan vir ’n ruk sonder werker klaarkom, maar werker kan nie arbeid stoor nie – hulle het geld nodig.
- Lidmaatskap bied groter werksekerheid.
- Kan werkgewer nou verplig om ’n billike en leefbare loon te betaal.
- Eis beter lewensomstandighede.
- Beding beter diensvoorwaardes. (Enige 6 × 1) (6)

[50]

VRAAG 3

3.1 3.1.1 Om werkers te verseker teen periodes van werkloosheid. (2)

3.1.2
- Werkgewer moet direkteur-generaal van arbeid inlig binne 14 dae vandat die werknemer daar begin werk.
- ’n Maandelikse finansiële staat in hierdie verband moet aan die WVF gestuur word.
- ’n Volledige opgawe van alle betalings moet vir ’n minimum van 3 jaar bewaar word.
- Alle bydraers moet elektronies by die WVF geregistreer word.
- Sodra die werker diens verlaat, moet die werkgewer die toepaslike sertifikaat aan die werker uitreik.
- Die werkgewer is daarvoor verantwoordelik om WVF-bydraes in te samel en oor te betaal.
- By die dood van ’n werker moet sy/haar familie van die vereiste dokumentasie voorsien word.

(Aanvaar enige VYF toepaslike antwoorde) (Enige 5 × 2) (10)

3.1.3
- Aansoeker moet bekwaam en beskikbaar wees om te werk.
- Aansoeker moet in staat wees om te bewys dat hy/sy nie in staat is om geskikte werk te bekom nie.
- Aansoeker moes vir die minimum gespesifiseerde periode tot die fonds bygedra het. (3)

3.1.4 Bedrag op ’n glyskaal, van 38% tot 58%, afhangende van die normale verdienste, sal betaal word. Betaling sal vir ’n maksimum tydperk van 34 weke gedoen word.
Aantekening aan nasiener: die ou tarief van 45% geld nie meer nie. (4)

3.2
- Weeklikse werksure
- Margespreiding/werkspreiding
- Werksure vir ’n daaglikse werker
- Die werksure van ’n skofwerker per skof
- Uitbreiding van normale werksure
- Maaltydpouses
- Oortyd
- Jaarlikse verlof
- Siekteverlof
- Lone

(Aanvaar enige AGT toepaslike antwoorde) (8)

3.3
- Die wet bepaal die minimum standaarde in die werksplek.
- Die wet is ingestel om die stelsel van kollektiewe bedinging en gemene reg aan te vul en om die regte van die werknemers te bekragtig.
- Die wet maak voorsiening vir die instelling van ’n Loonraad wat na die regte en beskerming van werknemers in bepaalde bedrywe en beroepe omsien. (3 × 2) (6)

Kopiereg voorbehou

3.4 3.4.1 Die doel van die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid is om die gesondheid en veiligheid van werkers op die plaas te bevorder. Die wet vereis dat die boer te alle tye verseker dat hulle die maatreëls verstaan en nakom wat die gesondheid en veiligheid van plaasarbeiders beveilig. (3)

3.4.2 Die doel van hierdie Wet is om plaasarbeiders teen die nadele van beserings en infeksies te beskerm wat in die werksplek opgedoen word. Plaasarbeiders word betaal na gelang van die omvang van die beserings, wat strek van tydelike tot permanente ongeskiktheid. (3)

3.5
- Registrasie van en beheer oor vakbonde en plaasvakbonde (werkgewerorganisasies)
- Voorkoming en skikking van geskille tussen werkgewers en werknemers
- Regulering van diensvoorwaardes deur middel van ooreenkomste en arbitrasie
- Vestiging van die Nasionale Arbeidskommissie
- Vestiging van 'n nywerheidshof en arbeidsappèlhof
- Die voorsiening van en beheer oor arbeidsmakelaars (6)

3.6
- Gee kennis van bedanking – daar word van 'n werker verwag om skriftelik kennis van bedanking/beëindiging aan die werkgewer te gee.
- Uitdiening van kennistydperk – 'n plaasarbeider behoort die kennistydperk, soos in die dienskontrak bepaal, uit te dien.
- Oorhandiging van werkseiendom – daar word van 'n werknemer verwag om enige eiendom wat aan die werkgewer behoort, te oorhandig.
- Bywoning van 'n uitdienstredingsonderhoud – 'n werknemer behoort deel te neem aan 'n uitdienstredingsonderhoud, waartydens hulle hul ervaring tydens hul dienstydperk deel en enkele voorstelle kan maak.

(Aanvaar enige TWEE toepaslike antwoorde) (Enige 2 × 2) (4)

[50]

VRAAG 4

4.1 'n Posbeskrywing is 'n dokument of staat wat 'n opsomming van die noodsaaklike pligte, verantwoordelikhede, aktiwiteite, kwalifikasies en vaardighede vir 'n spesifieke pos gee.
(Aanvaar enige toepaslike verduideliking) (2)

4.2
- Werwing en administrasie van werknemer
- Motivering van plaasarbeiders
- Leidinggewing en koördinering van werknemers en aktiwiteite op die plaas
- Beplanning en implementering van planne
- Ontleding van marktoestande
- Beskik oor tersaaklike kwalifikasie
- Beskik oor vereiste ervaring
- Gee leiding aan en organiseer werkers

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (Enige 4 × 1) (4)

4.3
- Indiensneming van werkers – mensehulpbronpersoneel staan die organisasie by in die indiensnemingsproses van die geskoolde arbeidsmag.
- Personeeladministrasie – mensehulpbronpraktisyns is betrokke by die administrasie van werknemerregisters/-rekords/-dokumentasie vanaf die tyd wat hulle aansluit totdat hulle die organisasie verlaat.
- Operasionele bestuur – die mensehulpbronfunksie van die organisasie help met die daaglikse bestuur van die werknemers op gebiede soos kommunikasie, bestuur van verlof, monitering van registers, evaluering van werk.
- Handhawing van goeie arbeidsverhoudinge – die mensehulpbronafdeling verseker dat die werkgewer die nodige regulasies nakom wat werknemers betref, waardeur goeie arbeidsverhoudinge gehandhaaf word.

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (4 × 2) (8)

4.4
- Werk hoofsaaklik in die buitelug
- Daar is binnenshuise en buitenshuise werk.
- Werk varieer volgens seisoen.
- Werkverrigting kan gewoonlik gemeet word.
- Goeie gesinslewe
- Goeie niekontant-byvoordele

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (Enige 4 × 1) (4)

4.5
- Afwesigheid is ’n voortdurende, doelbewuste patroon by ’n werknemer waarvolgens hulle om ongeldige redes nie aanmeld vir diens nie of sonder kennisgewing wegbly.
- Werknemer- of personeelomset is die persentasie of aantal werknemers wat die organisasie verlaat en deur nuwe werknemers vervang word. (4)

4.6 4.6.1 Lae produktiwiteit is ’n situasie waarvolgens ’n plaasarbeider versuim om werk te lewer volgens die verwagte standaard, byvoorbeeld, versuim om take af te handel, versuim om produksie- of verkoopsteikens te bereik.

4.6.2 Verstedeliking is die beweging van mense of potensiële werknemers van landelike of minder ontwikkelde gebiede waar plase geleë is na stedelike gebiede, wat tot ’n tekort aan plaasarbeiders lei.

4.6.3 Ongeskoolde arbeidsmag verwys na daardie gedeelte van die werksmag wat nie die nodige vaardighede besit om ’n spesifieke tegniese taak in landbou te verrig nie.

(3 × 2) (6)

4.7 4.7.1
- Om hul werknemers te verstaan en in staat te wees om hulle te motiveer.
- Om in staat te wees om vorendag te kom met ’n aansporingstruktuur wat werknemers motiveer.
- Gemotiveerde werknemers lewer hul bes by die werk.

(Aanvaar enige TWEE toepaslike antwoorde) (Enige 2 × 1) (2)

4.7.2
- Higiënefaktore moet teenwoordig wees om ontevredenheid in die werksplek uit die weg te ruim. Hulle is korttermyn van aard en die afwesigheid van hierdie 10 faktore lei tot ontevredenheid.
- Motiveerders is langtermyn van aard en is die faktore wat die werknemer aanspoor. Albei tipes faktore is noodsaaklik, maar die motiveerders word as belangriker beskou. (Enige 2 × 2) (4)

4.7.3
- prestasie
- erkenning van prestasie
- moontlikheid van groei
- bevordering
- verantwoordelikheid
- die werk self

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (Enige 4 × 1) (4)

4.8 4.8.1
- Werkers beskou werk as onaangenaam.
- Werkers stel slegs in geld belang.
- Werkers wil nie verantwoordelikheid aanvaar nie.
- Werkers is nie in staat om hul eie probleme by die werk op te los nie. (4)

4.8.2
- Die boer behandel die werkers billik en met respek.
- Die boer leer meer oor die werknemer se agtergrond en kultuur.
- Die boer vertel voortdurend aan die werknemers hoe belangrik hulle is.
- Die boer moedig sosiale aktiwiteite aan en bevorder dit.
- Die boer hou die werknemers voortdurend op die hoogte van toekomstige planne.

(Aanvaar enige VIER toepaslike antwoorde) (Enige 4 × 1) (4)

4.8.3
- Al drie teorieë kan saam gebruik word.
- Dit hang af watter teorie die boer op lang termyn pas en die minste moeite verg.
- Die teorie oor die benutting van mensehulpbronne bevat beter idees in vergelyking met die ander twee.

(Aanvaar enige TWEE toepaslike antwoorde) (Enige 2 × 2) (4)

[50]

TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou