higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

29 NOVEMBER 2019

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1 1.1.1 Om werknemers te verseker✓ teen ’n tydperk van werkloosheid✓ (2)

1.1.2
- Die boer moet die direkteur-generaal van Arbeid✓ binne 14 dae ná die begin van die onderneming van inligting voorsien .✓
- ’n Maandelikse staat van lone en salarisse wat betaal is✓ moet teen die betaaldatum aan die Werkloosheidversekeringsfonds voorgelê word.✓
- ’n Volledige rekord van alle betalings moet gehou word✓ vir ten minste drie jaar.✓
- Alle bydraers moet by die fonds geregistreer word✓ deur van die korrekte vorm gebruik te maak.✓
- Sodra die werker die boer se diens verlaat, moet die boer ’n diensbrief aan die werker oorhandig✓ en die fonds op die voorgeskrewe vorm in kennis stel.✓
- Die boer is daarvoor verantwoordelik om die werkloosheidversekeringsfondsbydraes in te samel✓ en oor te betaal.✓
- Die naasbestaandes van ’n afgestorwe werker✓ moet bewys ontvang van die afgestorwe werker se diens.✓ (7 × 2) (14)

1.1.3
- Is bekwaam en beskikbaar vir werk
- Bewys dat hy/sy nie in staat is om geskikte werk te vind nie
- Het bygedra tot die fonds (3 × 2) (6)

1.1.4 45%✓ van ’n persoon se normale✓ verdienste✓ sal uitbetaal word vir ’n tydperk van ses maande.✓ (4)

1.2
1.2.1 Onwaar
1.2.2 Onwaar
1.2.3 Onwaar
1.2.4 Onwaar
1.2.5 Waar
1.2.6 Onwaar
1.2.7 Onwaar
1.2.8 Onwaar
1.2.9 Onwaar
1.2.10 Onwaar
(10 × 1) (10)

1.3
- Albei partye✓ moet in staat wees tot kontraktering.✓
- Daar moet ’n ooreenkoms van voorneme wees✓ tussen die partye.✓
- Die oogmerke, toepassing✓ en inskrywing moet wettig wees.✓
- Die partye moet in staat wees om die verpligtinge aan mekaar✓ na te kom.✓
- Die kontrak moet voldoen✓ aan al die nodige formaliteite.✓ (5 × 2) (10)

Kopiereg voorbehou

1.4
- Deur dit te voltooi
- Deur kennis te gee
- Met toestemming
- Skending (‘breach’)
- Totale onvermoë om te presteer
- Dood van een van die partye (Enige 4 × 1) (4)

[50]

VRAAG 2

2.1 Die boer/werknemer✓ kan plaaswerkers verhoed✓ om die werkplek te betree✓ en om voort te gaan met hul werk.✓ Dit word gewoonlik gebruik as ’n manier vir die boer om werkers te forseer om aan sekere eise te voldoen.✓ (5)

2.2 Werkstilstand vind plaas wanneer werkers spontaan✓ ophou werk✓ as gevolg van ’n sekere✓ saak.✓ Dit is nie altyd per definisie ’n staking nie✓ en kan as wettig beskou word.✓ (6)

2.3 Daar is drie partye✓ in verhouding✓ met mekaar✓ naamlik plaaswerkers/werknemers,✓ boere/werkgewers✓ en die staat.✓ (6)

2.4 **Algemene belange:**
- Hulle is onderling afhanklik.
- Een party kan nie sonder die ander bestaan nie.
- Boere het werkers nodig om die werk te doen.
- Werkers het die boere se hulp/leiding nodig.
- Werkers wil werk om geld te verdien.
- Boere is bereid om werkers te betaal aangesien daar geen produksie sal wees sonder hulle nie.

Botsende belange:
- Boere wil produksiekoste laag hou.
- Werkers wil die hoogste lone hê.
- Werkers wil meer geld bestee.
- Werkers wil nie langer ure werk nie. (6 + 4) (10)

2.5
- Verseker konsekwente optrede✓ ten opsigte van alle plaaswerkers✓
- Beskerm die voorsittende beampte✓ teen onnodige blootstelling✓
- Verseker progressiewe✓ dissipline✓
- Help om✓ probleemsake op te volg✓ (4 × 2) (8)

2.6
- Die vakbond mag nie lede werf✓ voordat sy huidige lidmaatskap geverifieer/ondersoek is nie.✓
- Moenie enige beloftes maak✓ by die eerste vergadering met ’n vakbond nie.✓
- Onderneem om ondersoek in te stel/in te gaan op werkers se griewe en werksomstandighede ✓ en by ’n volgende vergadering verslag te doen.✓
- Moenie toegee aan druk of geforseer word✓ tot ’n erkenningsooreenkoms nie.✓
- Lê ’n goeie grondslag vir ’n verhouding✓ en ondersoek eise deeglik.✓
- ’n Aantal vergaderings sal nodig wees om die verhouding/erkenningsooreenkoms met die vakbond te verfyn✓ sodat dit billik is vir beide partye.✓
- Gaan versigtig deur die kontrak/erkenningsooreenkoms;✓ verskieslik met behulp van ’n prokureur.✓ (Enige relevante 7 × 2) (14)

2.7 Vakbondverteenwoordiger (1)
[50]

VRAAG 3

3.1 3.1.1 ’n Grief is enige gevoel van ontevredenheid, misnoeë of onbillikheid✓ wat ’n werker met betrekking tot werk (in die werkplek) ervaar✓ wat die boer/werkgewer se aandag verg.✓ (3)

3.1.2
- Dit is ’n manier om griewe onder die aandag van die boer te bring✓ en om dit te hanteer.✓
- Dit is ’n veiligheidsklep vir ontevredenheid✓ en dit verminder ernstige konflik.✓
- Werkers kan griewe aanmeld✓ sonder vrees vir ontslag.✓
- Dit help met die ondersoek✓ van regverdigbare griewe en om die oorsake te bepaal.✓
- Dit is ’n vreedsame manier van skikking✓ of voorkoming van geskille.✓
- Dit versterk opwaartse✓ kommunikasiekanale.✓
- Werknemersmoreel en -verhoudinge kan verbeter✓ wat lei tot groter doeltreffendheid en produktiwiteit.✓ (Enige 5 × 2) (10)

3.2 3.2.1 Prosessuele billikheid het te doen met die proses✓ tydens die verhoor om billik en geregverdig te wees✓ terwyl substantiewe billikheid te doen het met die straf✓ wat gepas is vir die oortreding/misdaad.✓ (2 + 2) (4)

3.2.2
- Mondelinge waarskuwing
- Geskrewe waarskuwing
- Oorplasing
- Skorsing (‘suspension’) (4)

3.2.3
- Dat ’n verhoor sal plaasvind en op grond waarvan/om watter redes
- Tyd en datum van verhoor en waar die verhoor sal plaasvind
- Die werker kan getuies oproep
- Die werker mag teenwoordig wees en verteenwoordig word (4)

3.3 3.3.1

- Vergoeding:✓ Billike, niediskriminerende en geskikte (lewenswaardige) lone is belangrik.✓
- Ondersteuning vir werker:✓ Werknemerondersteuningsprogramme moet bekikbaar wees sonder veroordeling van die werker.✓
- Menseverhoudinge:✓ Gesonde interpersoonlike interaksies en verhoudinge is belangrik.✓
- Griewe en tugstappe:✓ Hierdie prosedures word nie alleen vereis nie, maar hulle moet ook in werking gestel word op ’n billike en konsekwente manier.✓
- Veiligheid en gesondheid:✓ Die werkgewer/boer moet bewus wees van die toepaslike wetgewing en dit in die werkplek toepas.✓

(Enige relevante 5 × 2) (10)

3.3.2

- Voorsiening van mensebronne
- Aanwending van mensebronne (2)

3.4 3.4.1 Dit is ’n besnoeiing✓ in die getal werksgeleenthede✓ as gevolg van strategiese✓ of bedryfsbeplanning✓ om die onderneming kleiner te maak✓ of dit kan veroorsaak word✓ deur outomatisering (tegnologiese veranderinge) van stelsels.✓ (7)

3.4.2

- Die proses kan nie gebruik word om ontslae te raak✓ van onderpresterende werkers nie.✓
- Die proses moet billik wees teenoor alle partye✓ om nie die boer se beeld te skaad nie.✓
- Die proses moet op diensvoorwaardes✓ en wetgewing gegrond wees.✓ (3 × 2) (6)

[50]

VRAAG 4

4.1

- Werkers moet skaflike sorg vir hul eie gesondheid en veiligheid✓ en ook dié van ander persone dra.✓
- Werkers moet met die werkgewer saamwerk✓ om te verseker dat die wet toegepas word.✓
- Werkers moet wettige bevele /opdragte wat aan hulle gegee word, uitvoer✓ en veiligheidsmaatreëls en -regulasies nakom.✓
- As enige onveilige gesondheids- of veiligheidsituasie onder die werker se aandag kom, moet hy/sy die werkgewer of die werkgewer se vereenwoordiger✓ daarvan verwittig.✓
- As ’n werker betrokke is by enige voorval wat sy/haar gesondheid raak, moet die werker die werkgewer✓ onmiddellik of so gou as wat redelik moontlik is, maar ten minste teen die einde van die skof, van so ’n voorval verwittig.✓ (5 × 2) (10)

4.2
- Die verantwoordelikheid om te werk✓ wat beteken die werker moet op ooreengekome tye beskikbaar wees.✓
- Die werker moet billike en wettige opdragte van die werkgewer✓ gehoorsaam.✓
- Die werker moet goeie gedrag toon✓ en moet die werkgewer se gesag respekteer en erken.✓
- Die gebruik van regte om te assosieer en staak✓ mag alleenlik op ’n verantwoordelike manier uitgeoefen word.✓
- Die werker moet in goedertrou optree teenoor die werkgewer✓ en moenie die vertrouensverhouding verbreek nie.✓ (5 × 2) (10)

4.3
- Werkers is geneig om werk aangenaam te vind✓ veral as hulle doelwitte het om na te streef.✓
- Werkers hou daarvan om te wys waartoe hulle in staat is✓ en hou daarvan om alleen gelaat te word om te bewys dat hulle bekwaam is.✓
- Werkers het goeie insig en intelligensie✓ wat voordelig kan wees.✓
- Werkers kan hul eie werksbeplanning doen✓ en kan beoordeel of ’n taak goed uitgevoer is of nie.✓ (4 × 2) (8)

4.4
- Dit is maklik om te bereken.
- Dit kan op alle situasies toegepas word.
- Daar kan maklik daarvoor begroot word aangesien dit gewoonlik vir ’n tydperk konstant bly.
- Die werker weet hy/sy kry ’n vasgestelde loon en kan daarvolgens beplan. (4)

4.5
- Werkers heg al hoe meer waarde aan indirekte vergoeding✓ en nie slegs kontant in die hand nie.✓
- Dit vorm ’n groot deel van arbeidskoste✓ en is nie altyd maklik herkenbaar nie; dus moet die boer meer aandag gee aan die kosteberekening van arbeid.✓
- Indirekte vergoeding word selde gekoppel aan produktiwiteit✓ en kan soms verbind word aan onproduktiwiteit en moet bestuur word.✓ (3 × 2) (6)

4.6 Taakontleding behels die raaksien van die aard en verantwoordelikhede✓ wat in ’n taak of werk betrokke is.✓ (2)

4.7
4.7.1 Onwaar
4.7.2 Waar
4.7.3 Waar
4.7.4 Waar
4.7.5 Waar
4.7.6 Onwaar
4.7.7 Onwaar
4.7.8 Waar
4.7.9 Waar
4.7.10 Onwaar

(10 × 1) (10)
[50]

TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou