higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

28 NOVEMBER 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1: ARBEIDSBETREKKINGE: PROSEDURES EN PROSESSE

1.1
a. Die kontrak moet op skrif gestel word✓ en die inhoud aan die werknemer gekommunikeer word.✓
b. As die werker ongeletterd is, moet die inhoud aan die werknemer verduidelik word✓ en daar moet ’n vorm van bevestiging wees dat dit aan die voornemende werknemer gekommunikeer is.✓
c. Daaropvolgende wysigings aan die ooreenkoms/kontrak ✓ moet as aanhangsels by die oorspronklike ooreenkoms/kontrak gevoeg word.✓
d. Die voorman/bestuurder en enige ander partye ✓ moet ook bewus gemaak word van die inhoud van die ooreenkoms/kontrak.✓ (4 × 2) (8)

1.2 ’n Grief kan omskryf word as ’n gevoel ✓ van ontevredenheid,✓ ergernis✓ of onbillikheid ✓ wat ’n werker ervaar ✓ met betrekking tot die werk ✓ en vereis die boer se aandag.✓ (7)

1.3 ’n Grieweprosedure is ontwerp om werkers se griewe ✓ op te los ✓. Die prosedure is ’n billike ✓ en verantwoordbare metode ✓ om griewe te hanteer ✓ en geskille te verhoed.✓ Dit is ’n opwaartse vorm van kommunikasie.✓ (5)

1.4 As ’n beweerde oortreding plaasgevind het, moet die dissiplinêre optrede so gou as moontlik plaasvind ✓ nadat die beweerde oortreding ✓ aan die lig gekom het.✓ (3)

1.5
a. Om die voorsitter/voorsittende beampte teen potensiële regstappe deur die betrokke partye✓ te beskerm✓.
b. Om beter op die hoogte te bly van probleemgevalle ✓ en probleme met die stelsel.✓
c. Om seker te maak dat ’n beleid van progressiewe dissipline ✓ gevolg is.✓
d. Om seker te maak dat daar konsekwent ✓ teen alle werknemers opgetree word.✓
(Nasiener mag eie bewoording en redelike antwoord toelaat) (4 × 2) (8)

1.6
a. As individue het plaaswerkers min mag om te onderhandel.✓ Al wat hulle tradisioneel kon doen as hulle nie van die omstandighede gehou het nie, was om te bedank en die plaas te verlaat.✓
b. Daar is ’n groter vraag na poste as wat aangebied word.✓ As ’n werker uit sy pos bedank, word dit maklik gevul en hy sukkel om ’n ander werk te kry. ✓
c. ’n Boer kan miskien vir ’n rukkie oor die weg kom sonder arbeid en lone bespaar, ✓ maar die werker kan nie sy 'arbeid' stoor nie en verbeur dus sy inkomste.✓
d. ’n Vakbondlidmaatskap bied ✓ die werker groter werksekerheid.✓
e. Deur by ’n vakbond aan te sluit, hoop die werkers om die werkgewer te verplig ✓ om ’n leefbare en billike loon aan hulle te betaal.✓ (5 × 2) (10)

1.7 Prosedurele billikheid in ’n dissiplinêre proses het te doen met die voldoening ✓ aan ’n billike en regverdige prosedure✓ terwyl substantiewe billikheid daarmee te doen het dat daar billike ✓ redes vir dissiplinêre optrede is.✓ (4)

1.8 'n Staking is 'n tydelike onderbreking van werk deur 'n groep werkers ✓ om 'n versoek ✓ of eis✓ op die werkgewer af te dwing✓, of om te verhoed dat die werkgewer optree. ✓ (5)

[50]

VRAAG 2: MOTIVERINGSTEORIE EN VERGOEDING

2.1 Motivering is die innerlike dryfkrag van 'n persoon ✓ wat die persoon in staat stel om op te tree ✓ en reageer,✓ sonder die teenwoordigheid van 'n eksterne dryfkrag.✓ (4)

2.2
- Fisiologiese of basiese behoeftes soos kos, klerasie en skuiling ✓ kan bevredig word deur 'n billike en leefbare loon ✓ saam met geskikte huisvesting.✓
- Sekuriteitsbehoeftes.✓ Deur 'n veilige werkplek ✓ en 'n vaste werk ✓ te verskaf, sou die werkers al hierdie behoeftes bevredig het.
- Sosiale behoeftes✓ kan bevredig word wanneer die werkgewer toelaat dat die werkers tyd het om te sosialiseer✓ en seker maak dat wanneer mense in diens geneem word, hulle by die sosiale groep sal inpas.✓
- Die werkgewer kan help met ego-behoeftes ✓ deur die werkers te respekteer ✓ en self ook selfrespek te hê.✓
- Die behoefte vir selfverwesenliking ✓ kan bevredig word wanneer die werkgewer geleenthede en opleiding vir werkers bied om te ontwikkel.✓ Dit sal geleenthede vir bevordering insluit.✓ (15)

2.3 Arbeidsbestuursteorieë

2.3.1
a. Die boer glo dat alle werkers individuele behoeftes, gevoelens en gemoedstemmings het ✓ – hulle is eers mense dan werkers.✓
b. Werkers wil deel van die plaas wees ✓ – hulle glo dat die plaas nie sonder hulle kan klaarkom nie.✓
c. Sosiale behoeftes van werkers is gelyk aan hulle finansiële behoeftes ✓ en die werkers is gewoond om saam te werk.✓
d. Werkers wil deurlopend ingelig word ✓ sodat hulle weet wat gebeur en wat beplan is.✓

2.3.2
a. Hy sal die werkers billik en met respek behandel ✓ en meer oor hulle agtergrond en kultuur uitvind.✓
b. Aangesien werkers 'n gevoel het dat hulle belangrik is,✓ sal hy vir hulle vertel hoe belangrik hulle is.✓
c. Aangesien hy glo hulle sosiale behoeftes is belangrik vir die werkers,✓ sal hy sosiale aktiwiteite bevorder en moontlik 'n saal en/of sportfasiliteite verskaf.✓
d. Aangesien die werkers deurlopend ingelig wil word, ✓ sal die boer 'n metode ontwikkel om inligting gereeld oor te dra.✓

(Laat eie redelike bewoording en antwoord toe)
(2 × 8) (16)

2.4 Vergoeding van plaaswerkers

2.4.1 Dit is die monetêre betaling vir inset gelewer.✓ (1)

2.4.2
a. Alle loonbeleide moet regeringsbeleid/wetgewing in aanmerking neem.
b. Die vraag en aanbod van arbeid kan die vlak van lone beïnvloed – as daar ’n tekort aan arbeid is, sal dit die lone laat verhoog.
c. Die boer se finansiële posisie sal die loon beïnvloed – die vlak van vergoeding sal beïnvloed word deur wat die boer kan bekostig.
d. Lone moet ooreenstem met produktiwiteit – ’n verhoging moet ooreenstem met ’n verhoging in produktiwiteit.
e. Die lewenskoste moet oorweeg word en die loon moet op ’n vlak wees wat verseker dat die werker dit kan bekostig om te leef.
f. Die huidige loon op die plaas en in die bedryf moet oorweeg word.
g. Die aard en omvang van sekondêre vergoeding sal beïnvloed wat die werker bereid sal wees om te aanvaar as loon.

(Laat eie redelike bewoording toe; enige VIER van die bogenoemde; TWEE punte elk) (4 × 2) (8)

2.4.3
a. Die werker is verseker van finansiële beskerming teen risiko’s ✓ soos ongeluksversekering en betaalde siekteverlof.✓
b. Daar is betaling vir sekere tye wanneer die werker nie werk nie ✓ soos betaalde vakansieverlof.✓
c. Daar is bonusse en betalings wat nie verband hou met werkers se insette nie ✓ soos vakansiebonusse.✓
d. Dienste soos gratis behuising en vervoer word verskaf.

(Laat enige redelike bewoording toe; enige DRIE van die bogenoemde; TWEE punte elk) (3 × 2) (6)

[50]

VRAAG 3: STRUKTURE EN WETGEWING IN DIE WERKPLEK

3.1 Die regte van die boer ten opsigte van arbeid: Die boer het die reg om te verwag dat:

- Die plaaswerker sal voldoen aan die bepalings van indiensneming soos neergelê is in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
- Werkers hulle nie sal skuldig maak aan wangedrag wat aktiwiteite op die plaas ontwrig of skade aanrig nie.
- Werkers se gedrag nie arbeidsharmonie sal versteur en/of afbreuk doen aan die werkgewer/werknemer-verhouding nie.
- Arbeiders altyd lojaal sal bly en in die werkgewer/plaas se beste belang optree.
- Arbeidsgeskille binne die grieweprosedure en die regsraamwerk besleg sal word.
- Hy/sy toegelaat sal word om boeregroepe te organiseer en met hulle te assosieer.

(Nasiener moet eie bewoording en redelike antwoord toelaat; EEN punt vir feit en TWEEDE punt vir verduideliking; enige VYF van die bogenoemde) (5 × 2) (10)

3.2 3.2.1 Wet op Arbeidsbetrekkinge
3.2.2 Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid
3.2.3 Wet op Werkloosheidsversekering
3.2.4 Wet op Arbeidsbetrekkinge
3.2.5 Wet op Basiese Diensvoorwaardes
3.2.6 Wet op Arbeidsbetrekkinge
3.2.7 Wet op Basiese Diensvoorwaardes
3.2.8 Wet op Arbeidsbetrekkinge
3.2.9 Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes
3.2.10 Wet op Basiese Diensvoorwaardes

(10 × 1) (10)

3.3 Die werker moet:

- Verantwoordelikheid aanvaar vir sy/haar eie gesondheid en veiligheid in die werkplek ✓ asook diegene naby hom/haar.✓
- Die pligte of vereistes nakom wat die werkgewer ✓ of wetgewing aan hom opdra om dit moontlik te maak dat veiligheidsregulasies nagekom word.✓
- Enige regmatige instruksie uitvoer wat gegee word en gesondheids- en veiligheidsreëls en prosedures na te kom ✓ soos deur die werkgewer of die werkgewerverteenwoordiger neergelê word.✓
- Enige onveilige praktyk in ’n situasie so gou as moontlik ✓ aan sy/haar onmiddellike toesighouer rapporteer.✓
- Indien hy/sy betrokke is by enige voorval wat besering kon veroorsaak of sy/haar gesondheid kan benadeel✓ dit onmiddellik of ten minste teen die einde van die skof aan die werkgewer of werkgewerverteenwoordiger rapporteer.✓

(Nasiener moet eie bewoording en redelike antwoord toelaat) (5 × 2) (10)

3.4 Die moeder moet vanaf een maand ✓ voor die geboorte ✓ en vir 3 maande ✓ ná die geboorte ✓ verlof neem. (4)

3.5 Kontraktereg

3.5.1

- Albei partye moet in staat wees om ’n kontrak te sluit (kontraktering).
- Daar moet ’n ooreenkoms oor die oogmerk tussen die partye wees.
- Die doelwitte, implementering en toetrede tot die kontrak moet wettig wees.
- Albei partye moet in staat wees om aan mekaar se verpligtinge te voldoen.
- Die kontrak moet aan die vereiste formaliteite voldoen.

(Enige DRIE van die bogenoemde; TWEE punte elk) (3 × 2) (6)

3.5.2
- By voltooiing – nadat ’n spesifieke taak of tydperk voltooi is.
- Bedanking – een party kan ’n ander kennis gee in ooreenstemming met die kontrak.
- Volgens ooreenkoms – beide partye kan ooreenkom om die kontrak te beëindig ten spyte van die bepalings van die kontrak.
- Kontrakbreuk – as verpligtinge ingevolge die kontrak nie nagekom is nie.
- Onmoontlikheid van prestasie – as die partye/party nie kan presteer soos uiteengesit is in die kontrak.
- As gevolg van insolvensie – by sekwestrasie van werkgewer aangesien daar geen geld is om met die besigheid voort te gaan nie.
- Dood – as een van die partye sterf, is die kontrak van geen waarde nie.

(Enige VIER van die bogenoemde; TWEE punte elk) (4 × 2) (8)

3.6 Gemenereg (2)

[50]

VRAAG 4: MENSLIKE HULPBRONBESTUUR OP PLASE

4.1
- Verstedeliking – mense beweeg na dorpe en stede vir ander geleenthede en fasiliteite.
- Meganisasie – soos boere meganiseer, word werk op plase minder aangesien masjiene mense vervang.
- Koste – soos die minimum loon daal, kan sommige boere dit nie bekostig om arbeiders te hê nie en dus daal werksgeleenthede.
- Wetgewing – soos arbeidswetgewing ’n las op die boer word, kom hy sonder arbeid klaar.

(Enige DRIE van die bogenoemde; TWEE punte elk) (3 × 2) (6)

4.2 Unieke kenmerke van Menslike Hulpbronbestuur:
- Voltydse werkers kan nie ‘geberg’ ✓ en net gebruik word wanneer hulle benodig word nie.✓
- Daar is ’n deurlopende interaksie tussen boer en werkers✓ deur die jaar.✓
- Werkers woon dikwels op die plaas ✓ en dit lei tot sosiale en persoonlike betrokkenheid deur die familie en gemeenskap.✓
- Die werker is nie ’n masjien nie✓ maar is ’n persoon met gevoelens, strewes ensovoorts.✓
- Mense word beïnvloed deur faktore buite die werk ✓ en hulle moet gepas hanteer word om konflik in die werkplek te vermy.✓ (5 × 2) (10)

4.3 Taak-ontleding het te doen om die aard ✓ en die pligte ✓ ingesluit by ’n taak self ✓ te bepaal, terwyl posspesifikasie te doen met die spesifisering ✓ of beskrywing ✓ van die eienskappe ✓ of vaardighede✓ wat ’n persoon moet hê om die werk te doen.✓ (4 × 2) (8)

4.4
- Opleiding help om kulturele verskille ✓ in die werkplek te oorkom. Deur 'n ander persoon dop te hou terwyl hy/sy werk, kan kulturele verskille dus meer veranker word.✓
- Om iemand dop te hou lei daartoe dat iemand sien wat gedoen moet word ✓ maar sonder dat die persoon verstaan ✓ waarom die taak op 'n sekere manier gedoen word. Wanneer 'n probleem of krisis ontstaan, weet die werker nie wat om te doen nie ✓ omdat daar nie aan hom/haar gesê is hoe om die situasie te hanteer nie.✓ Die boer dink dan dat die werker nie onafhanklik kan dink nie.✓
- Daar word aanvaar dat die persoon wat die demonstrasie uitvoer die werk korrek kan doen.✓ Die persoon doen dikwels nie die werk korrek nie ✓ en só gaan foutiewe werkmanskap voort.✓

(Eie bewoording word toegelaat; enige ander redelike antwoord word toegelaat) (10)

4.5 Induksie het ten doel om die nuwe werker aan die werkplek ✓ en die mense in die werkplek aan hom/haar voor te stel.✓ Dit maak ook die werknemer se regte en verpligtinge bekend ✓ en laat die werknemers gemaklik voel in die nuwe werkplek.✓ (4)

4.6
- Taak-ontleding
- Posspesifikasie
- Werwing
- Seleksie
- Plasing
- Induksie
- Aanvanklike opleiding
- Evaluering van metodes om menslike hulpbronne te verkry

(As nie in korrekte volgorde, geen punt vir daardie verkeerde inskrywings nie. EEN punt elk.) (8)

4.7
- Relatiewe lae kontantinkomste.
- Kan ver van skole en vermaak wees.
- Lang werksure.
- Dikwels moeilike werkstoestande wat betref die weer en fisiese insette.
- Tradisioneel lae prestige-waarde en swak vooruitsigte vir bevordering. (4)

[50]

TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou