higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

10 September 2020

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 10 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1	1.1.1	Onwaar
	1.1.2	Onwaar
	1.1.3	Onwaar
	1.1.4	Waar
	1.1.5	Waar
	1.1.6	Onwaar
	1.1.7	Onwaar
	1.1.8	Onwaar
	1.1.9	Onwaar
	1.1.10	Onwaar
	1.1.11	Waar
	1.1.12	Onwaar
	1.1.13	Waar
	1.1.14	Onwaar

(14 × 1) (14)

1.2	1.2.1	A
	1.2.2	C
	1.2.3	B
	1.2.4	C
	1.2.5	C
	1.2.6	C
	1.2.7	D
	1.2.8	B
	1.2.9	C
	1.2.10	D

(10 × 1) (10)

TOTAAL AFDELING A: 24

AFDELING B

VRAAG 2

2.1
- Verstedeliking
- Meganisasie
- Streng arbeidswette
- Minimum lone (Enige 2 × 1) (2)

2.2
- Voltydse werkers kan nie gestoor word en slegs gebruik word wanneer hulle nodig is nie
- Deurlopende interaksie tussen die boer en die werker vind dwarsdeur die jaar plaas
- Werkers bly dikwels op die plaas en dit lei tot sosiale en persoonlike betrokkenheid in die familie en gemeenskap
- Die werker is nie 'n masjien nie, maar 'n persoon met gevoelens, wense, ensovoorts
- Mense word deur faktore buite die werk beïnvloed en hulle moet dienooreenkomstig hanteer word om konflik in die werkplek te vermy (5)

2.3 Taakontleding verwys na die bepaling van die aard✓ van die pligte wat in die taak ingesluit is✓
Werkspesifikasie verwys na die spesifisering of beskrywing van eienskappe✓ of vaardighede wat 'n persoon moet hê om die werk te doen✓ (4)

2.4 2.4.1
- Nuwe omgewing
- Toesighouer en/of kollegas
- Ondergeskiktes, indien toepaslik
- Geriewe soos toilette, kantore, en kantien
- Plaasbeleide
- Griewe en dissiplinêre prosedures
- Menslike hulpbronprosedures en vorms vir aanvaarding van diens (Enige 5 × 1) (5)

2.4.2
- Moet die werker/toesighouer aan die nuwe werksomgewing bekendstel sodat hy/sy alles weet wat met die werk verband hou
- Stel die toesighouer aan sy/haar opsieners bekend en verduidelik hoe om hulle vir hulp en verslagdoening te kontak
- Stel die toesighouer aan die span voor wat hy/sy moet lei sodat hy/sy die mense ken met wie hy/sy moet saamwerk
- Wys vir die nuwe toesighouer waar al die geriewe soos toilette, kantore en store is
- Verduidelik die plaasbeleid aan die nuwe personeellid sodat hy/sy duidelik verstaan hoe die prosedures werk en wat ten opsigte van sy/haar werk van hom/haar verwag word, dat hy/sy die betalingsprosedures verstaan, ensovoorts
- Sorg dat MH-prosedures voltooi word sodat die nuwe personleellid nie bekommerd is oor die voltooiing van die nodige vorms nie en voel dat hy/sy deel van die span is (Enige 5 × 1) (5)

2.5
- Tradisionele teorie – 'n aanname dat alle werkers lui is, net in geld belangstel, nie daarvan hou om verantwoordelikheid te aanvaar nie en nie probleme kan oplos nie. Dit impliseer dus dat streng toesig oor hulle nodig is.
- Menseverhoudingeteorie – die aanname dat werkers behoeftes en gevoelens het en dat hulle met respek hanteer moet word omdat hulle deel wil wees van die plaas en altyd oor sake wat die plaas raak ingelig behoort te word.
- Teorie oor die aanwending van menslike hulpbronne – die aanname dat werkers van hul werk hou, hul eie doelwitte stel, nie toesighouding nodig het nie en hul eie werkplan en standaarde kan bepaal. (3 × 2) (6)

2.6
- Opleiding help om kultuurverskille in die werkplek te oorkom. Deur te kyk hoe iemand anders werk, kan kultuurverskille nog verder verskans.
- Deur iemand anders dop te hou, sien iemand wat gedoen word sonder om te verstaan waarom die taak op 'n bepaalde manier gedoen word.
- Wanneer 'n probleem of krisis voorkom, weet die werker nie wat om te doen nie omdat hy/sy nie geleer is om die situasie te hanteer nie. Die boer dink dan dat die werker nie vir homself/haarself kan dink nie.
- Daar word aanvaar dat die persoon wat die demonstrasie lewer in staat is om die werk korrek te doen. Dikwels doen die persoon wat die werk doen dit nie korrek nie, en sodoende word foutiewe vakmanskap voortgesit. (Enige 3 × 2) (6)

2.7
- Taakontelding en werkspesifikasie
- Werwing
- Keuring
- Plasing
- Induksie
- Aanvanklike opleiding
- Evaluering van metodes om mensehulpbronne te bekom (7)

2.8 Maslow se hiërargie het vyf vlakke:
- Fisiologiese behoeftes bestaan uit basiese vereistes van lewe – water, kos, klere en skuiling.✓ Werkers sal deur fisiologiese behoeftes gemotiveer word totdat dit grootliks bevredig is.✓
- Sekerheidsbehoeftes sluit in die behoefte aan sekerheid en om nie in gevaar✓ te wees nie. Sekerheidsbehoeftes word bevredig nadat fisiologiese behoeftes bevredig is.✓
- Sosiale behoeftes impliseer dat mense van nature sosiale wesens is en aan 'n groep moet behoort en deur die groep✓ aanvaar moet word. 'n Persoon probeer dan om goeie verhoudings met mense te vestig.✓
- Agtingsbehoeftes hou verband met respek en agting vir die self en ander.✓ Dit sluit selfvertroue, onafhanklikheid, vryheid, erkenning, waardering en die behoefte om te presteer in.✓
- Die behoefte aan selfaktualisering is die hoogste behoeftesvlak, wat 'n behoefte daaraan is om jou eie potensiaal✓ te realiseer, om deurlopende selfontwikkeling te ervaar, en om kreatief te wees. (5 × 2) (10)

[50]

VRAAG 3

3.1
- Albei partye moet in staat wees om 'n kontrak aan te gaan
- Daar moet 'n bedoeling van die partye bestaan
- Die doelwitte, implementering en sluiting van die kontrak moet wettig wees
- Die partye moet in staat wees om hul verbintenisse aan mekaar te kan nakom
- Die kontrak moet aan die nodige formaliteite voldoen (bv. kontrak moet op skrif wees). (5)

3.2
- By voltooiing
- By kennisgewing
- Deur ooreenkoms
- Kontrakbreuk
- Onmoontlikheid van bereiking
- Insolvensie
- Dood van een van die partye (Enige 4 × 1) (4)

3.3 3.3.1 Tydlone – dit is vaste vergoeding wat per tydeenheid✓ aan werkers betaal word ongeag die hoeveelheid werk wat gelewer word✓ (2)

3.3.2
- Dit is maklik om te bereken
- Dit kan vir alle take in alle situasies gebruik word
- Dit is vir die boer maklik om arbeidskoste te bepaal aangesien hy/sy alreeds weet hoeveel betaal moet word
- Die werker is verseker van 'n vaste salaris en weet wat sy werklike inkomste is (4)

3.3.3 Primêre vergoeding verwys na die geldelike betaling wat aan werkers gemaak word vir die dienste wat hulle aan die onderneming verskaf.
Sekondêre vergoeding verwys na die niegeldelilke voordele of aansporings wat die werkers by die onderneming kry. (2 × 2) (4)

3.3.4 Primêre vergoeding (1)

3.3.5 Primêre vergoeding bevredig werkers se basiese behoeftes aangesien dit geldelik is en niegeldelike behoeftes voorafgaan. (2)

Kopiereg voorbehou

3.4
- Alle vergoeding moet binne die bepalings van wetgewing wees.
- Die vlak van die arbeidsaanbod en die vraag na arbeid sal die vasstelling van die loon beïnvloed – hoe groter die vraag en hoe kleiner die aanbod, hoe hoër die loon.
- Arbeidsorganisasies eis dikwels dat hul lede die minimum loon betaal word.
- Die finansiële situasie van die onderneming sal die loonvlak bepaal wat die onderneming kan bekostig.
- Die loon moet met produktiwiteit ooreenstem – indien die lone verhoog, moet produktiwiteit ook verhoog.
- Die lewenskoste of die effek van inflasie op die werker moet ook in aanmerking geneem word. Die loon moet met die lewenskoste ooreenstem.
- Die huidige loon in 'n bepaalde bedryf in die omgewing sal die loon wat betaal word beïnvloed.
- Sekondêre vergoeding sal die bedrag van die primêre vergoeding beïnvloed. (Enige 5 × 2) (10)

3.5
- Dit moet moontlik wees om die werker se produktiwiteit te bepaal.
- Die werker se produktiwiteit moet direk met sy/haar insette verband hou.
- Dit moet moontlik wees om produksie met 'n individuele werker in verband te bring.
- Dit moet vir 'n werker moontlik wees om produksie te verhoog.
- Die betaling van 'n stukloon moet dit moontlik maak om die koste per eenheid van die produk te verminder. (5)

3.6
- Die stelsel moet eenvoudig wees sodat die werkers dit verstaan.
- Indien 'n bonusstelsel op wins gebaseer is, moet daar nie groot veranderinge/fluktuasies in die wins wees nie.
- Die aard en grootte van 'n bonus moet in verhouding tot die grootte van die onderneming wees. (3)

[40]

VRAAG 4

4.1 4.1.1 Gesamentlike bedinging – is 'n onderhandelingsproses tussen boere en vakbonde wat gemik is op ooreenkomste om salarisse, werkstoestande, voordele, en ander asekte van werkers se kompensasie en/of regte te verbeter.

4.1.2 Status quo-orde – verwys na 'n tydelike bevel deur 'n arbeids- of nywerheidshof wat die werkgewer beveel om werkers weer in diens te neem of volgens die diensvoorwaardes weer aan te stel.

4.1.3 Kontrakbreuk – verwys na 'n situasie wat plaasvind wanneer een party tot 'n dienskontrak, die boer óf die werker, die kontrak nie nakom nie as gevolg van swak lewering of deur met die ander party se lewering in te meng.

(3 × 2) (6)

4.2 Die Kommissie✓ vir Versoening,✓ Bemiddeling✓ en Arbitrasie✓ (4)

4.3 4.3.1 Bedryfsraad verwys na 'n korporatiewe liggaam waar vakbonde en boereverenigings of -organisasies ontmoet om bepalings tot voordeel van hul lede te onderhandel. (2)

4.3.2
- Dit voorkom onenigheid in die bedryf deur onderhandeling en die sluit van ooreenkomste.
- Deur bemiddeling los hulle geskille tussen boere en werknemers op.
- Hulle neem enige noodsaaklike besluite om sake van algemene belang te reguleer of te skik om vredige naasbestaan te verseker. (3 × 2) (6)

4.4
- Om werkers in diens te hou en niemand blindelings af te dank nie
- Om werkers op vasgestelde tye te betaal vir dienste wat gelewer is
- Om werkers nie te verhoed om by 'n vakbond aan te sluit of om assosiasie te vorm nie
- Om met werkers of verteenwoordigers te onderhandel
- Om veilige werksomstandighede te bied
- Om te verseker dat voordele wat deur die wet bepaal is ingestel en nagekom word (Enige 5 × 1) (5)

4.5
- Om hul eie en ander se gesondheid en veiligheid in die werkplek te verseker
- Om aan die plig of vereistes van die werkgewer of die wet te voldoen om te sorg dat veiligheid toegepas word
- Om enige wettige instruksie uit te voer en om die reëls en prosedures vir gesondheid en veiligheid wat deur die werkgewer of sy verteenwoordiger bepaal is, na te kom
- Om enige onveilige praktyke so spoedig moontlik aan sy/haar onmiddellike toesighouer te rapporteer
- Om enige insidente wat tot 'n besering lei of iemand se gesondheid beïnvloed, onmiddellik, maar beslis aan die einde van die skof, aan die werkgewer of sy/haar verteenwoordiger te rapporteer. (10)

4.6 4.6.1
- Tydelike gedeeltelike ongeskiktheid
- Tydelike totale ongeskiktheid
- Permanent ongeskiktheid (3)

4.6.2
- Tydelike gedeeltelike ongeskiktheid – die werknemer ontvang 'n pro-rata-betaling✓
- Tydelike totale ongeskiktheid – die werknemer ontvang periodieke betalings totdat hy/sy terugkeer werk toe✓
- Permanente ongeskiktheid – die werknemer ontvang 'n enkelbedrag van die volle bedrag indien ongeskiktheid minder as 30%✓ is, of die werknemer ontvang 'n lewenslange pensioen indien ongeskiktheid meer as 30% is✓ (4)

[40]

VRAAG 5

5.1 5.1.1
- Boere
- Plaaswerkers
- Die staat (3)

5.1.2
- Plaaswerkers verkoop hul arbeid aan die boer in ruil vir vergoeding
- Die boer moet die doelwitte van die onderneming bereik en arbeid ten beste aanwend
- Die staat is die meester en die dienaar en moet riglyne daarstel om verhoudings te bestuur en wette oor verhoudings af te dwing (3)

5.2 'n Uitlsuiting is wanneer die werkgewer die werkers verhoed om die werkplek te betree en om hul werk te doen as 'n manier om hulle te dwing om aan sekere eise te voldoen.

Werkstaking vind plaas wanneer werkers spontaan in reaksie op 'n bepaalde saak ophou werk. Sulke stakings is nie noodwendig onwettige optrede nie en betrek nie noodwendig werkgewer-werker-verhoudings nie. (2 × 2) (4)

5.3
- Om die voorsittende beampte teen potensiële regstappe deur die betrokke partye te beskerm
- Om tred te hou met probleemgevalle en probleme met die stelsel
- Om te verseker dat die beleid van progressiewe dissipline gevolg is
- Om konsekwente optrede teen alle werknemers te verseker (4)

5.4 Tydige dissipline impliseer dat, indien 'n oortreding sou plaasvind, die dissiplinêre optrede so spoedig moontlik ná die beweerde oortreding aan die lig gekom het, toegepas word (2)

5.5 5.5.1
- Gerugte onder werkers
- Swak toesighoudingspraktyke
- Onbillike arbeidspraktyke
- Gebrek aan duidelike beleid
- Swak werksomstandighede
- Vae instruksies
- Aanrandings
- Inkonsekwente dissiplinêre optrede (Enige 4 × 1) (4)

5.5.2
- Die plaaswerker
- Die toesighouer
- Die werkplekverteenwoordiger (3)

5.5.3
- Die plaaswerker rapporteer die grief aan die onmiddelllike toesighouer
- Die onmiddellike toesighouer is die een wat die grieweprosedure aan die gang sit om werkers se tevredenheid en verhoogde produktiwiteit te bevorder
- Die werkplekverteenwoordiger/vakbond – 'n lid van die vakbond wat die werkers verteenwoordig en namens hulle optree (3)

5.5.4
- Dit maak die boer bewus van die werkers se klagtes en griewe
- Dit is 'n meganisme wat ernstige konflik op die plaas voorkom
- Dit stel werkers in staat om klagtes sonder vrees vir die werkgewer te rapporteer
- Dit help die boer om die oorsaak van die klagtes te ondersoek
- Dit verbeter werknemerverhoudings en -moraal
- Die verbeter of versterk opwaartse kommunikasiekanale (6)

5.6 5.6.1
- Werwing van nuwe lede en byhou van lede se rekords
- Om 'n rekord van insidente by te hou
- Hou die vakbond op hoogte van gebeure by die werk
- Help lede met begrafnispolisse en beurse
- Belê vergaderings met lede
- Moedig lede aan om vakbondvergaderings by te woon
- Verseker dat ooreenkomste in die werkplek nagekom word

(Enige 5 × 1) (5)

5.6.2
- Agricultural Broadbase and Allied National Trade Union (ABANTU)
- Agricultural, Food, Fishing and Retail Industry Workers Union (AFRIWU)
- BAWSI Agricultural Workers Union of South Africa (BAWUSA)
- Hospitality, Catering and Farm Workers Union (HOCAFAWU)
- The South African Agricultural Plantation and Allied Workers Union (SAAPAWU)
- Commercial, Stevedore, Agricultural and Allied Workers Union (CSAAWU)

(Any 3 × 1) (3)

Kopiereg voorbehou

5.6.3
- Die vakbonde mag nie lede werf voordat hul huidige lidmaatskap nie ondersoek/bevestig is nie
- Moenie by die eerste ontmoeting met die vakbond enige beloftes maak nie
- Onderneem om die werkers se griewe en werksomstandighede te ondersoek en by 'n latere vergadering daaroor te rapporteer
- Moenie aan druk toegee of gedwing word om 'n erkenningsooreenkoms te aanvaar nie
- Vestig goeie gronde vir 'n verhouding en ondersoek eise deeglik
- 'n Aantal vergaderings mag nodig wees om die verhouding/erkenningsooreenkoms met die vakbond te verfyn sodat dit teenoor albei partye billik is
- Bestudeer die kontrak/erkenningsooreenkoms sorgvuldig; verkieslik met die hulp van 'n prokureur (Enige 3 × 2) (6)

[46]

TOTAAL AFDELING B: 176
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou