higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

(4090516)

10 September 2020 (X-vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 8 bladsye.

035Q1B2010

Kopiereg voorbehou

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

NASIONALE SERTIFIKAAT
MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6
TYD: 3 UUR
PUNTE: 200

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Beantwoord al die vrae.
2. Lees al die vrae aandagtig deur.
3. Nommer die antwoorde volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.
4. Begin elke afdeling op 'n nuwe bladsy.
5. Gebruik slegs 'n swart of blou pen.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

1.1 Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is deur slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.1.1–1.1.14) in die ANTWOORDBOEK neer te skryf.

1.1.1 Die maksimum aantal uur wat 'n plaaswerker tydens 'n normale week mag werk is 40 uur.

1.1.2 Die maksimum aantal uur wat plaaswerkers per week werk sluit middagetes in.

1.1.3 Die maksimum aantaal oortydure wat per week deur plaaswerkers gewerk mag word is 9 uur.

1.1.4 Die minimum ouderdom waarop 'n werker wettig deur 'n boer in diens geneem mag word is 15 jaar.

1.1.5 'n Werker wat 5 dae per week werk is geregtig op 30 dae siekverlof per driejaarsiklus.

1.1.6 Werkers mag daarop aandring dat hul verlof uitbetaal word eerder as om dit te neem.

1.1.7 Die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid skryf voor dat die boer pensioenvoordele aan die werkers moet bied.

1.1.8 'n Plaaswerker is geregtig op 21 werksdae se verlof per jaar.

1.1.9 Die Wet op Werkloosheidsversekering bepaal dat 'n werker van veiligheidstoerusting voorsien moet word.

1.1.10 Die oortydkoers vir werk op Saterdae is dubbel die normale koers.

1.1.11 In gevalle waar 'n werker 'n medewerker of toesighouer by die werkplek aanrand, mag hy/sy onmiddelllik ontslaan word.

1.1.12 Prosedurele billikheid bepaal dat die boer goeie rede moet hê om toe te laat dat 'n verhoor plaasvind en dat die ontslag op goeie rede gegrond moet wees.

1.1.13 Personeelafname ('staff attrition') is 'n natuurlike vermindering van personeel.

1.1.14 Aan die begin van 'n staking moet die plaasbestuurder derde partye so vinning moontlik betrokke kry om tyd te spaar.

(14 × 1) (14)

Kopiereg voorbehou

1.2 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.2.1–1.2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.2.1 Die wet wat kollektiewe bedinging in die werkplek reguleer is die ...

A Wet op Arbeidsverhoudinge.
B Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
C Loonwet.
D Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid.

1.2.2 Die wet wat verseker dat die werkplek veilig is, is die ...

A Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
B Wet vir Beserings en Siektes in die Werkplek.
C Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid.
D Loonwet.

1.2.3 Hierdie wet maak voorsiening vir inkomste wanneer 'n werker afgelê word.

A Wet op Arbeidsverhoudinge.
B Die Wet op Werkloosheidsversekering.
C Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
D Die Wet vir Beserings en Siektes in die Werkplek.

1.2.4 Onbillike arbeidspratyke word in die ... gedefinieer.

A Wet op Indiensneming
B Wet op Basiese Diensvoorwaardes
C Wet op Arbeidsverhoudinge
D Wet op Werkloosheidsversekering

1.2.5 Staking en uitsluitings word deur die ... gedek.

A Wet op Basiese Diensvoorwaardes
B Wet op Indiensneming
C Wet op Arbeidsverhoudinge
D Wet op Werkloosheidsversekering

1.2.6 Die aantal werksure word deur die ... gedek.

A Wet op Arbeidsverhoudinge
B Loonwet.
C Wet op Basiese Diensvoorwaardes
D Wet op Gelyke Indiensneming

Kopiereg voorbehou

1.2.7 Die reg van werkers om by vakbonde aan te sluit word deur die ... gedek.

A Wet op Basiese Diensvoorwaardes
B Wet op Gelyke Indiensneming
C Loonwet.
D Nie een van die bogenoemde nie

1.2.8 Hierdie wet bied die raamwerk wat die verhouding tussen werkgewer en werknemer reguleer.

A Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
B Wet op Arbeidsverhoudinge.
C Wet op Indiensneming.
D Nie een van die bogenoemde nie

1.2.9 Voordele soos siekverlof word deur die ... gedek.

A Wet op Arbeidsverhoudinge
B Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes
C Wet op Basiese Diensvoorwaardes
D Wet vir Beserings en Siektes in die Werkplek

1.2.10 Die ouderdom waarop 'n werker in diens geneem mag word, word deur die ... gedek.

A Wet op Arbeidsverhoudinge
B Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes
C Loonwet
D Wet op Basiese Diensvoorwaardes

(10 × 1) (10)

TOTAAL AFDELING A: 24

AFDELING B

VRAAG 2: MENSLIKE HULPBRONBESTUUR EN MOTIVERING

2.1 Gee enige TWEE redes waarom handearbeid in die landbou afneem. (2)

2.2 Menslike hulpbronbestuur op plase het sommige unieke eienskappe wat nie in ander bedrywe in menslike hulpbronbestuur voorkom nie.

Noem enige VYF van hierdie unieke eienskappe. (5)

2.3 Verduidelik die verskil tussen *taakontleding* en *werkspesifikasie*. (2 × 2) (4)

2.4 'n Induksieprogram is 'n baie belangrike gebeure waaraan die toesighouer nuwe werknemers moet onderwerp.

2.4.1 Noem die items wat in die induksieprogram ingesluit behoort te word. (5)

2.4.2 Verduidelik hoe die items wat in VRAAG 2.4.1 hier bo genoem is kan help om die organisasie aan die werker bekend te stel. (5)

2.5 Verduidelik DRIE arbeidsbestuursteorieë wat gebruik kan word om plaaswerkers te motiveer, kortliks. (6)

2.6 Bespreek waarom dit nie as goeie opleiding van 'n plaaswerker beskou word om te kyk hoe ander 'n taak verrig nie. (3 × 2) (6)

2.7 Stel die stappe voor wat by die werwing van plaaswerkers gevolg moet word. (7)

2.8 Beskryf Maslow se behoefteshiërargie kortliks. (10)

[50]

VRAAG 3

3.1 Noem die VYF vereistes waaraan 'n geldige dienskontrak moet voldoen. (5)

3.2 Gee VIER maniere waarop 'n plaaswerker se dienskontrak deur die boer beëindig mag word. (4)

3.3 Vergoeding is een van die belangrike aspekte wat werkers daagliks motiveer om werk toe te gaan.

3.3.1 Definieer die term *tydlone* ('time rates') soos dit met die vergoeding van plaaswerkers verband hou. (2)

3.3.2 Gee die voordele daarvan dat 'n boer tydlone gebruik. (4)

3.3.3 Onderskei tussen *primêre vergoeding* en *sekondêre vergoeding*. (4)

3.3.4 Watter een van die twee tipes vergoedering wat in VRAAG 3.3.3 hier bo genoem is beskou jy as die belangrikste? (1)

3.3.5 Staaf jou antwoord in VRAAG 3.3.4 hier bo. (2)

3.4 Bespreek die faktore wat by die bepaling van 'n plaaswerker se vergoeding oorweeg moet word. (5 × 2) (10)

Kopiereg voorbehou

3.5 Stuklone ('piece rates') in 'n boerderyonderneming verseker dat werkers volgens hul bydrae tot 'n boerderyonderneming betaal word.

Noem die basiese vereistes waaraan voldoen moet word indien stuklone geïmplementeer word. (5)

3.6 'n Boer op die plaas waar jy onlangs begin werk het, oorweeg dit om 'n bonusstelsels op die plaas in te stel.

Gee vir die boer raad oor aspekte wat in die instelling van 'n bonusstelsel oorweeg moet word. (3)

[40]

VRAAG 4

4.1 Verduidelik die volgende terme ten opsigte van menslike hulpbronne in boerdery kortliks:

4.1.1 Gesamentlike bedinging

4.1.2 Status quo-orde

4.1.3 Kontrakbreuk

(3 × 2) (6)

4.2 Waarvoor staan die afkorting KVBA ('CCMA')? (4)

4.3 Bedryfsrade ('industrial councils') speel 'n belangrike rol in die regulering van verhoudings in die landbou-arbeidstelsel.

4.3.1 Definieer *bedryfsraad* soos dit met die boerderybedryf verband hou. (2)

4.3.2 Verduidelik die rol van die bedryfsrade in die boerderybedryf.

(3 × 2) (6)

4.4 Hoewel die boer sekere regte ten opsigte van arbeid het, het die boer ook sekere pligte wat hy moet nakom.

Noem enige VYF van hierdie pligte. (5)

4.5 Volgens die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid het werkers sekere algemene pligte wat hulle in die werkplek moet nakom om hul eie en ander se veiligheid en gesondheid te verseker.

Bespreek die algemene pligte van plaaswerkers. (10)

4.6 Vergoeding kan in drie gevalle by die Vergoedingsfonds geëis word.

4.6.1 Noem die DRIE gevalle. (3)

4.6.2 Verduidelik die voordele wat met die drie gevalle wat in VRAAG 4.6.1 genoem is verband hou. (4)

[40]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 5

5.1 'n Gereguleerde drieledige arbeidsverhoudingstelsel maak dit vir alle partye moontlik om vreedsaam saam te werk.

5.1.1 Noem die drie belangriste partye wat by arbeidsverhoudinge in die landboubedryf betrokke is. (3)

5.1.2 Beskryf die interaksie van die partye wat in VRAAG 5.1.1 hier bo genoem is. (3)

5.2 Verduidelik die verskil tussen die terme, *uitsluiting* ('lockout') en *staking van werk* ('work stoppage'). (4)

5.3 Gee enige VIER redes waarom dit belangrik is om rekords van dissiplinêre sake by te hou. (4)

5.4 As deel van prosedurele billikheid word die term, *tydige dissipline* ('timely discipline'), algemeen gebruik.

Verduidelik hierdie term in jou eie woorde. (2)

5.5 Plaaswerkers sal vir solank hulle in diens is, griewe hê.

5.5.1 Noem VIER algemene oorsake van 'n grief. (4)

5.5.2 Noem die DRIE belangrike rolspeleres in 'n grieweprosedure. (3)

5.5.3 Beskryf die rolle van die belanghebbers by 'n grieweprosedure wat in VRAAG 5.5.2 hier bo genoem is. (3)

5.5.4 Stel maniere voor waarop 'n grieweprosedure vir die boer groot voordele in die bestuur van 'n boerderyonderneming kan bied. (6)

5.6 Vakbonde en vakbondfederasies is deesdae prominente instellings in die landboubedryf.

5.6.1 Omskryf die belangrikste funksies van 'n vakbond. (5)

5.6.2 Gee enige DRIE voorbeelde van vakbonde in die landboubedryf. (3)

5.6.3 Stel voorsorgmaatreëls en ander stappe voor wat boere by hul interaksie met vakbonde moet neem. (3 × 2) (6)

[46]

TOTAAL AFDELING B: 176
TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou