higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT

MENSLIKE HULPBRONBESTUUR: BOERDERY N6

(4090516)

29 November 2019 (X-Vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 6 bladsye.

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. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1 Tydens ’n opleidingsessie word jy gevra om die lynbestuurder oor die Wet op Werkloosheidversekering in te lig.

1.1.1 Verduidelik die doelwitte van die wet. (2)

1.1.2 Beskryf kortliks die verantwoordelikhede van die boer as ’n werkgewer onder hierdie wet. (7 × 2) (14)

1.1.3 Noem DRIE vereistes waaraan ’n werker moet voldoen om vir die werkloosheidversekeringsfonds te kwalifiseer. (3 × 2) (6)

1.1.4 Verduidelik hoe die bedrag geld wat aan ’n eiser uitbetaal sal word, bepaal sal word en noem vir hoe lank die werker hierdie betaling sal ontvang. (4)

1.2 Dui aan of die volgende stellings met betrekking tot die Wet op Basiese Diensvoorwaardes WAAR of ONWAAR is. Kies die antwoord en skryf slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.2.1–1.2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.2.1 Die maksimum getal ure wat ’n plaaswerker tydens ’n gewone week mag werk, is 40 uur.

1.2.2 Die getal ure per week in VRAAG 1.2.1 sluit etensure in.

1.2.3 Die maksimum getal ure oortydwerk wat per week gedoen mag word, is nege uur.

1.2.4 Die minimum ouderdom waarop ’n vroulike werker volgens wet deur ’n boer in diens geneem mag word, is 18 jaar.

1.2.5 As ’n werker vyf dae per week werk, is hy/sy geregtig op 30 dae siekteverlof per driejaarsiklus.

1.2.6 ’n Plaaswerker is geregtig op betaalde verlof van 21 werksdae per jaar.

1.2.7 ’n Werker mag aandring op die uitbetaling in plaas van om sy/haar verlof te neem.

1.2.8 Die wet bepaal dat die boer vir die werker pensioenvoordele moet gee.

1.2.9 Die wet stipuleer dat die werker van veiligheidstoerusting voorsien moet word.

1.2.10 Die oortydtarief vir werk op ’n Saterdag is twee keer die normale tarief.

(10 × 1) (10)

Kopiereg voorbehou

1.3 Bespreek die VYF vereistes waaraan ’n dienskontrak moet voldoen om geldig te wees. (5 × 2) (10)

1.4 Noem VIER maniere waarop ’n indiensnemingskontrak beëindig kan word. (4)
[50]

VRAAG 2

2.1 Definieer die term *uitsluiting (‘lockout’)*. (5)

2.2 Verduidelik die term *werkstaking (‘work stoppage’)*. (6)

2.3 'Arbeidsverhouding is drieledig.'

Verduidelik hierdie stelling. (6)

2.4 Verduidelik die algemene en botsende belange tussen die boer/eienaar en die werkers op ’n plaas wat tegelyk kan bestaan. (6 + 4) (10)

2.5 Gee VIER redes waarom dit belangrik is om aantekeninge van tugsake te hou. (4 × 2) (8)

2.6 ’n Vakbond wil jou werknemers werf en verteenwoordig.

Verduidelik die voorsorgmaatreëls en ander stappe wat gedoen moet word wanneer daar met die vakbond in wisselwerking getree word. (7 × 2) (14)

2.7 Wat word die vakbondverteenwoordiger in die werkplek genoem? (1)
[50]

VRAAG 3

3.1 Die volgende vrae het betrekking op grieweprosedures.

3.1.1 Verduidelik die begrip *grief*. (3)

3.1.2 Gee VYF voordele van ’n grieweprosedure. (5 × 2) (10)

3.2 Die volgende vrae het betrekking op tugprosedures.

3.2.1 Verduidelik in volsinne die verskil tussen *prosessuele billikheid* en *substantiewe billikheid* tydens tugmaatreëls. (2 + 2) (4)

3.2.2 Noem, in volgorde, VIER tugmaatreëls wat tydens die toepassing van progressiewe tugtiging geneem word. (4)

3.2.3 Noem VIER dinge waaroor ’n werker ingelig moet word wanneer hy amptelik kennis ontvang van ’n tugsaak wat hy/sy moet bywoon. (4)

Kopiereg voorbehou

3.3 Die volgende vrae het betrekking op bestuurspraktyke vir menslike hulpbronne en arbeidsverhoudinge.

3.3.1 Noem en beskryf kortliks VYF elemente van die sorg/onderhoud van menslike hulpbronne. (5 × 2) (10)

3.3.2 Noem TWEE elemente van menslike hulpbronbestuur buiten onderhoud van menslike hulpbronne. (2)

3.4 Die volgende vrae het betrekking op die vermindering van personeel.

3.4.1 Verduidelik die term *oortolligheid* met betrekking tot personeelbesnoeiing. (7)

3.4.2 Bespreek die DRIE breë riglyne wat toegepas word wanneer werkers tydens personeelbesnoeiing vir ontslag aangewys word. (3 × 2) (6)

[50]

VRAAG 4

4.1 Verduidelik VYF verpligtinge van werkers in die werkplek ooreenkomstig die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid. (5 × 2) (10)

4.2 Verduidelik VYF verpligtinge wat nuwe werkers teenoor hul werkgewer/boer het. (5 × 2) (10)

4.3 Verduidelik die belangrikste aspek van die teorie van menslikehulpbron-ontginning. ('human resource utilisation') (4 × 2) (8)

4.4 Gee VIER voordele van tydstariewe. (4)

4.5 Verduidelik waarom dit voordelig sal wees vir ’n boer om aandag te gee aan indirekte primêre vergoeding. (3 × 2) (6)

4.6 Verduidelik die term *taakanalise*. (2)

4.7 Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is. Kies die antwoord en skryf slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (4.7.1–4.7.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

4.7.1 Bestuur van menslike hulpbronne op ’n plaas is sinoniem met die taak van die personeelbestuurder.

4.7.2 Werwing is die proses waardeur moontlike werkers vir plaaswerk gekies word.

4.7.3 Herzberg se motiveringsteorie word in twee hoofgroepe verdeel wat dan weer verder onderverdeel word.

4.7.4 ’n Werker verwag dat sy/haar bestuurder duidelik sal uitspel wat van hom/haar verwag word.

4.7.5 In ’n vergoedingsbeleid moet die beginsel van gelyke loon vir gelyke werk in ag geneem word.

4.7.6 Die werker se reg om gesamentlik te onderhandel word deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes gedek.

4.7.7 ’n Boer word toegelaat om ’n werknemer af te raai om by ’n vakbond aan te sluit.

4.7.8 ’n Dienskontrak kan beëindig word weens totale onvermoë om te presteer.

4.7.9 Die Department van Arbeid bepaal dat ’n dienskontrak skriftelik moet wees.

4.7.10 Sodra ’n werker skuldig bevind word ná ’n oortreding by die werkplek, verloor hy/sy die reg tot appèl.

(10 × 1) (10)
[50]

TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou