higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N5

19 JUNIE 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 Waar
1.2 Waar
1.3 Waar
1.4 Onwaar
1.5 Waar
1.6 Waar
1.7 Onwaar
1.8 Waar
1.9 Onwaar
1.10 Onwaar

(10 × 2) **[20]**

VRAAG 2

2.1 D
2.2 E
2.3 G
2.4 B
2.5 C
2.6 I
2.7 J
2.8 A
2.9 H
2.10 F

(10 × 2) **[20]**

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 3

3.1
- Om individue te beskerm en te ondersteun deur middel van kollektiewe mag
- Om lone en indiensnemings te maksimeer
- Om 'n gemeenskaplike rëelmaaksisteem te vestig
- Om sosiale kohesie te bewerkstellig
- Om individue buite die perke van die werk te ontwikkel (5 × 2) (10)

3.2
- Dra kennis van TU en bestuursake
- Het die werknemers en bestuur se respek en vertroue
- Kommunikeer doeltreffend
- Kan objektiewe oordele maak
- Kan vinnige besluite maak
- Is toegewyd, pligsgetrou en regverdig (Enige 5 × 2) (10)

3.3
- Die reg om te beheer
- Die reg om toesig te hou
- Die reg op dissipline
- Die reg op besluitneming
- Die reg om 'n werknemer af te dank
- Die reg om strategiese beplanning uit te voer
- Die reg om 'n aanleg te sluit
- Die reg op samesmelting
- Die reg om te bevorder
- Die reg om by 'n werkgewersorganisasie aan te sluit
- Die reg op uitsluiting (10 × 2) (20)

[40]

VRAAG 4

4.1
- Toestemming mag nie onredelik geweier word nie.
- Partye mag aansoek doen by die KVBA om hulp om 'n ooreenkoms oor reëls vir die protesoptrede tydens 'n staking of uitsluiting neer te lê.
- Dit mag op enige plek buite die werkgewer se perseel plaasvind, of binne die perseel met toestemming.
- 'n Vakbond kan protesoptrede magtig om vreedsaam te demonstreer, as 'n gebaar van ondersteuning vir of teenkanting teen 'n staking of uitsluiting.
- Verskille oor die reëls van protesoptrede moet na die KVBA vir konsiliasie verwys word. (6 × 2) (12)

4.2
- Bepaling by wyse van 'n kollektiewe ooreenkoms van daardie sake wat nie 'n kwessie in 'n dispuut met die doel om te staak of uit te sluit nie
- Afsluiting en afdwinging van ooreenkoms
- Voorkoming of resolusie van dispute
- Opleiding
- Skep van pensioen, voorsorgfonds, mediese fonds, siekverlof, vakansie, werkloosheid en opleidingsfondse en skemas
- Opstel van beleid en wetgewing vir die sektor en area

(Enige 5 × 2) (10)

4.3
- Kollektiewe ooreenkoms verbied dit
- Ooreenkoms vereis dat die dispuut deur arbitrasie besleg word
- Kwessie is een wat 'n party vir arbitrasie of na die Arbeidshof kan verwys
- Partye is deel van essensiële dienste (4)

4.4
- Onbetaalde liefdadigheidswerk
- Lede van die Suid-Afrikaanse Geheime Diens
- Lede van die Nasionale Intelligensie-agentskap
- Weermag (4)

4.5
- Die dispuut is na 'n raad of die KVBA verwys indien dit 30 dae lank onopgelos gebly het
- Die vakbond gee 48 uur kennis aan die privaat werkgewer (staking)
- Die werknemer gee 48 uur kennis aan die werknemers (uitsluiting)
- Die vakbond gee sewe dae kennis indien die staat die werknemer is

(5 × 2) (10)
[40]

VRAAG 5

5.1
- Om geskille deur middel van versoening, bemiddeling en arbitrasie op te los
- Om opleiding te voorsien in aspekte soos die vestiging van werksplekforums, hantering van geskille en griewe, dissiplinêre prosedure, afdankings en regstellende optrede
- Om te help met die instelling van werksplekforums
- Om nywerheidsoptrede soos stakings te beperk
- Om te besluit watter dienste as wesentlik registreer sal word
- Om inligting oor sy aktiwiteite te versamel en te publiseer
- Om navorsing te doen oor arbeidsverwante aspekte (7 × 2) (14)

5.2
- Beëindiging per ooreenkoms
- Beëindiging deur kennisgewing
- Verloop van tyd
- Tussenbeidetreding onmoontlikheid
- Voltooiing van die taak
- Insolvensie van die werknemer
- Aflegging
- Opsomming van afdanking (Enige 6 × 1) (6)

5.3

VASTETERMYNKONTRAK	ONBEPAALDETERMYNKONTRAK
• Geskrewe kontrak tussen die werkgewer en die werknemer • Persoon word gekontrakteer vir 'n vaste periode, byvoorbeeld 'n jaar • Het 'n begin- en einddatum • Kan gebruik word wanneer 'n besigheid die diens van werknemers slegs vir 'n sekere tydperk benodig • Werknemers wat kragtens hierdie kontrak aangestel is, word kontrakwerkers genoem • Basiese indiensnemingsvoorwaardes geld • Die werknemer se diens word outomaties beëindig wanneer die kontrak verstryk • Geen kennis deur enige van die partye is nodig nie	• Kontrak (wat op skrif moet wees) tussen die werkgewer en die werknemer • Staan ook bekend as 'n permanente kontrak • Het 'n begindatum, maar nie 'n einddatum nie • Werknemer wat kragtens so 'n kontrak aangestel is, geniet gewoonlik voordele soos 'n mediese en pensioenfonds • Kontrak verstryk nie totdat kennis deur een van die partye gegee word nie • Of die werkgewer of die werknemer moet kennis van beëindiging gee

(10 × 2) (20)
[40]

VRAAG 6

6.1
- Die dienskontrak tussen werkgewers en werknemers vorm die basis van hul leierskap.
- Dit is 'n amptelike dokument en is regsgeldend.
- Die kontrak stel die grense van die verhouding tussen werkgewers en werknemers en sluit in aangeleenthede soos werksure, pligte, verskillende soorte verlof en vergoeding.
- Dit bevat ook 'n lys van die verantwoordelikhede van albei partye.
- Sonder 'n kontrak, is die voorwaardes van die verhouding onduidelik.
- Sonder 'n kontrak het nie een van die partye iets waarop hulle hul kan beroep nie indien iets sou skeefloop nie. (Enige 5 × 1) (5)

6.2
- Tyd of ure van werk
- Soort werk
- Vergoeding of betaling
- Toesig en beheer (4)

6.3
- Sodra mense in diens geneem is, kom die werkgewer-werknemer-verhouding tot stand.
- Die werkgewer-werknemer-verhouding is kompleks aangesien dit te make het met mense met verskillende doelwitte, waardes en norme.
- Die verhouding tussen werkgewers en werknemers is in vele opsigte soortgelyk aan ander verhoudings aangesien dit elemente soos vriendskap, wederkerige ondersteuning en kommunikasie behels.
- Dit word ook deur die omgewing beïnvloed, naamlik die gemeenskap, die sosiale omgewing en die politieke omgewing.
- Individue kom uit verskillende kulture en agtergronde. Sommige waardes word gedeel, maar daar sal ook verskillende waardes en houdings wees.
- Die ekonomiese situasie van werknemers sal ook verskil aangesien sommige uit 'n hoë-inkomstegroep kom en ander uit 'n middel- of lae-inkomstegroep. (Enige 5 × 2) (10)

6.4
- Dit ontwikkel selfvertroue en bevorder hul selfbeeld aangesien werknemers die inisiatief kan neem en voorstelle en bydraes kan maak.
- Dit bevorder die begeerte om saam te werk en om deel van die oplossing van 'n probleem te wees en om konflik te hanteer.
- Dit ondersteun bilaterale kommunikasie en begrip.
- Dit dra by tot goeie interpersoonlike verhoudings en harmonie in die werkplek.
- Dit bevorder goeie gedrag, wat die nodigheid vir dissiplinêre optrede verminder.
- Betrokkenheid en toewyding kan lei tot 'n afname in afwesigheid, laer personeelomset, minder veiligheidsongelukke en minder gebreke in produkte en dienste. (8 × 2) (16)

6.5 6.5.1 'n Werknemer kan definieer word as 'n persoon wat sy of haar dienste aan 'n werkgewer bied in ruil vir vergoeding en wat dan onder die toesig en beheer van die werkgewer is. (2)

6.5.2 'n Werkgewer kan definieer word as 'n persoon of onderneming wat mense in diens neem om goedere te produseer of dienste te lewer in ruil vir 'n salaris of lone. (2)

6.5.3 Die staat is 'n stelsel wat dienste aan die mense van 'n land lewer onder toesig van 'n regering. (1)
[40]

VRAAG 7

7.1 7.1.1 Internasionale Arbeidsorganisasie
7.1.2 Wet op Arbeidsverhoudinge
7.1.3 Wet op Basiese Diensvoorwaardes
(3 × 2) (6)

7.2
- Arbitrasie is 'n proses waarby 'n derde party betrokke is.
- Die partye kry 'n arbiter.
- Die derde party is die arbiter.
- Hy/sy het die mag om te besluit wat die beste manier is om die dispuut op te los.
- Die partye in die dispuut stel hulle kant van die saak aan die arbiter.
- Die arbiter neem die finale besluit.
- Die besluit is finaal en bindend. (7 × 2) (14)

7.3
- Lae ekonomiese groei
- Ryk in minerale rykdom
- Groot buitelandse skuld
- Ongunstige wisselkoerse
- Onvermoë van die formele sektor om voldoende werksgeleenthede te skep
- Groot skaarste aan geskoolde werkers
- Vernouing van die salarisgaping en 'n vergroting van salarisse is nie in verhouding tot die toename in produktiwiteit nie
- Swak ekonomiese infrastruktuur
- Ontvolking van die plattelandse gebiede
- Groot buitelandse skuld
- Hoë werkloosheidskoers
- Polities geïnspireerde stakings en gemeenskapsonrus, insluitende intimidasie en gewelddadige optrede wat lei tot verlaagde produktiwiteit en afleggings

(Enige 10 × 2) (20)
[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou