higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N5

11 JUNIE 2019

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 8 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1	1.1.1	B
	1.1.2	C
	1.1.3	H
	1.1.4	J
	1.1.5	F
	1.1.6	A
	1.1.7	G
	1.1.8	E
	1.1.9	K
	1.1.10	D

(10 × 1) (10)

1.2	1.2.1	Onwaar
	1.2.2	Waar
	1.2.3	Onwaar
	1.2.4	Onwaar
	1.2.5	Onwaar
	1.2.6	Waar
	1.2.7	Waar
	1.2.8	Onwaar
	1.2.9	Waar
	1.2.10	Waar

(10 × 1) (10)

1.3	1.3.1	D
	1.3.2	C
	1.3.3	C
	1.3.4	C
	1.3.5	C
	1.3.6	A
	1.3.7	B
	1.3.8	B
	1.3.9	D
	1.3.10	B

(10 × 2) (20)
[40]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 2

2.1 2.1.1
- Siekteverlof
- Jaarlikse verlof
- Gesinsverantwoordelikheidsverlof
- Beskerming van werknemer voor en ná ’n bevalling (4 × 2) (8)

2.1.2
- Wetgewing
- Bemiddelaar
- Reëlaar
- Raadgewer
- Regbank
- Polisie (6 × 2) (12)

2.1.3
- Verskuiwing in aanvraag
- Verskuiwing in aanbod
- Ooraanbod van ongeskoolde werkers
- Onderaanbod van geskoolde werkers op die gebied van ingenieurswese
- Vereiste van ervaring op intreevlakposte
- Mobiliteit van werknemers
- Demografie van werknemers
- Reputasie vir lae produktiwiteit
- Gebrek aan entrepreneursvaardighede
- Misdaad en stakings
- Onsekerheid oor tydelike werkers

(Enige tersaaklike antwoord) (5 x 2) (10)

2.1.4
- Stakings
- Howe
- Media
- Kollektiewe bedinging (Enige 2 × 1) (2)

2.2 2.2.1 ’n Entrepreneur wat die risiko aanvaar om ’n onderneming te skep ten einde wins te maak, of bestuur as verteenwoordiger van die eienaar, en om die doelwitte wat deur die eienaar of aandeelhouers gestel word te bereik

2.2.2 'n Persoon wat die werkgewer help om die doel van die organisasie te bereik vir die een of ander vorm van vergoeding.

2.2.3 ’n Werknemer wat deur kollegas verkies word wat hom/haar vertrou om hul belange in die vakbond te verteenwoordig

2.2.4 ’n Derde party wat die rol van beleidmaker vervul en wat minimum aanvaarbare standaarde van gedrag en behandeling voorskryf

(4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 3

3.1
- Goeie werksverhoudinge verseker lidmaatskap in die gemeenskap
- Vertroue en empatie ontwikkel tussen bestuurders, ondergeskiktes en medewerkers
- Positiewe verandering kan in ’n gesonde werksomgewing plaasvind
- Positiewe arbeidsverhoudinge
- Verseker kontinuïteit van produksie
- Vriendskappe en ondersteuningsnetwerke
- Gesonder en stresvrye individue
- Minder afwesigheid en laer arbeidsomset
- Vermindering in nywerheidsgeskille
- Minimum verkwisting van hulpbronne (Enige 8 × 1) (8)

3.2
- Dit help die werknemer om doelstellings en prestasiedoelwitte te bereik.
- Dit help die werknemer om die vaardighede te ontwikkel wat nodig is om die werk uit te voer.
- Dit bevestig dat die beste gekwalifiseerde persoon vir die pos gekies is.
- Dit bevorder ’n onderlinge begrip van verwagtinge, prestasiestandaarde en die evalueringsproses.
- Dit help die werknemer om gewone status te bereik. (Enige 5 × 1) (5)

3.3 3.3.1 Ja, dit is ’n probleem as die ID-dokument ’n vereiste is.

OF

Nee, as jy ’n bestuurderslisensie het, kan dit in die plek van die identiteitsdokument gebruik word. (1)

3.3.2
- Kwalifikasies
- Curriculum vitae
- Verwysing
- Ongeskiktheid
- Kontakbesonderhede
- Werkservaring (Enige 4 × 1) (4)

3.4
- Werkgewer se naam en straatadres van die maatskappy
- Werknemer se naam en postitel
- Adres van die plek waar die werknemer inderwaarheid die werk gaan doen
- Werksure
- Lone betaalbaar
- Oortydbetaling
- Wanneer die werknemer betaling kan verwag
- Werknemer se verlof
- Aftrekkings
- Byvoordele (Enige 6 × 1) (6)

3.5
- Wetgewing
- Grondwet
- Romeins-Hollandse reg
- Tradisies en gebruike
- Presedentestelsel (Enige 4 × 2) (8)

3.6
- Tipe werk
- Vergoeding
- Werknemerinligting
- Kontrakperiode/kontraktermyn
- Naam van die werkgewer en ander inligting oor werkgewer (Enige 4 × 2) (8)
- **[40]**

VRAAG 4

4.1
- Gee raad aan werknemers en werkgewers oor hul regte en verpligtinge
- Doen inspeksies
- Ondersoek klagtes
- Kan nakomingsbevele uitreik
- Verrig enige ander voorgeskrewe funksie
- Mag nie ’n funksie verrig as daar ’n belangebotsing is nie (Enige 5 x 2) (10)

4.2
- Ekonomiese geregtigheid
- Maatskaplike geregtigheid
- Arbeidsvrede
- Demokratiese werkplek (4 × 2) (8)

4.3 Kollektiewe bedinging is:
- ’n Ekonomiese proses
- ’n Onderhandelingsproses
- ’n Kommunikasieproses
- ’n Konflikbeheermeganisme
- ’n Vakbondaktiwiteit
- ’n Bestuurstyl of -tegniek (Enige 5 × 2) (10)

4.4

INDIVIDUALISME	BELANGEGEMEENSKAP
• Vryheid van individue • om eie keuses te maak • Bevordering van individu en beskerming • Ondersteuning van ’n demokratiese meerderheidsregering • Wetgewing beskerm alle partye • Konflik is onvermydelik	• Wetgewing bepaal • Gemeenskaplike besit of optrede • Alle partye het dieselfde voordele • Die regering oefen beheer oor die gemeenskap uit. • Individuele belange is ondergeskik aan die belange van die samelewing. • Wetgewing beskerm samelewing

(6 × 2) (12)
[40]

VRAAG 5

5.1
- Produkmark
- Arbeidsmark
- Kapitaalproduktiwiteit
- Tegnologiese veranderinge (4 × 2) (8)

5.2
- vakbonderkenning
- Ontslag
- Griewe
- Uitdiensstelling
- Geskille
- Appèlle
- Komitees vir gesondheid en veiligheid (Enige 6 × 1) (6)

5.3
- Dit vind op industriële vlak plaas.
- Dit staan bekend as 'formele' bedinging.
- Dit vind plaas deur middel van 'n bedingingsraad.
- 'n Kollektiewe ooreenkoms bind die hele bedryf.
- Slegs geregistreerde vakbonde kan op 'n gesentraliseerde vlak onderhandel. (5 × 2) (10)

5.4 5.4.1
- Dit is die proses waarvolgens dienskontrakte beëindig word.
- weens ekonomiese, politieke of tegnologiese faktore
- wat veroorsaak dat die maatskappy in 'n posisie is waar hy nie in staat is om daardie werknemers te bekostig nie (3)

5.4.2 Dit is 'n situasie waar 'n pos nie langer benodig word nie. (1)

5.5 5.5.1 Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
5.5.2 Wet op Basiese Diensvoorwaardes
5.5.3 Kongres van Suid-Afrikaanse Vakbonde 'Congress of South African Trade Unions'
5.5.4 Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad
(4 × 2) (8)

5.6
- 'n Staking is 'n nywerheidsoptrede wat deur 'n vakbond of werknemers geïnisieer word.
- 'n Uitsluiting word geïnisieer deur die werkgewer om werknemers te verhoed om die aanleg tydens konflik of die onderhandelingsperiode te betree. (2 × 2) (4)

[40]

VRAAG 6

6.1
- Gedrag van die werknemer
- Vermoë van die werknemer
- Bedryfsvereistes
- Fisieke aanranding van ander werknemers
- Growwe weerspannigheid/insubordinasie
- Deelname aan onwettige staking (6 × 2) (12)

6.2
- Versoen werksplekgeskille
- Arbitreer sekere kategorieë geskille wat ná versoening onopgelos bly.
- Stel reëls vas vir stakingswagstanery.
- Fasiliteer die vestiging van werkplekforums en statutêre rade.
- Stel inligting en statistieke oor hul aktiwiteite op en publiseer dit.
- Oorweeg aansoeke om akkreditasie en subsidie van bedingingsrade en private agentskappe.
- Ondersteun die Komitee vir Noodsaaklike Dienste (7 × 2) (14)

6.3
- Om die belange van alle werknemers te bevorder
- Om werkverrigtingsvermoë in die werkplek te verhoog
- Om deur die werkgewer geraadpleeg te word
- Om aan gesamentlike besluitneming deel te neem (4 × 2) (8)

6.4
- Reg van affiliasie met, en deelname aan die sake van enige internasionale arbeidsorganisasie
- Om verkiesings vir sy ampsdraers, beamptes en verteenwoordigers te hou
- Beplanning en organisering van sy administrasie en wettige aktiwiteite
- Bepaling van sy eie grondwet en reëls
- Om by ’n federasie van die werkgewersorganisasie aan te sluit
- Om deel te neem aan die totstandkoming van ’n federasie van die werkgewersorganisasie

(Enige 3 x 2) (6)
[40]

VRAAG 7

7.1
- Werk is deurlopend tensy dit onderbreek word deur ’n pouse van minstens 60 minute.
- ’n Werkgewer moet werknemers wat ononderbroke vir langer as 5 uur werk ’n etenspouse van minstens een ononderbroke uur gee.
- Gedurende ’n etenspouse kan daar van die werknemer vereis word of kan hy/sy toegelaat word om slegs daardie pligte uit te voer wat nie deur ander werknemers verrig kan word nie, en ook nie onverrig gelaat kan word nie.

(3 × 2) (6)

7.2
- NRO's
- Nasionale Intelligensieagentskap
- Suid-Afrikaanse Geheime Diens
- Nasionale Weermag (4)

7.3
- Deling van winste
- Persoonlike waardes
- Probleme wat met besluitneming verband hou
- Beheer en verantwoordelikhede
- Werknemers wat hoër salarisse wil hê of daarop aandring
- Werksomgewing
- Onbillike arbeidspraktyke, bv geen verlof (7)

7.4
- Staat
- Werknemer
- Werkgewer (3)

7.5 Kapitalisme
- Private eiendomsreg
- Vryemarkstelsel
- Aanvaar konflik in arbeid en voorsien meganismes om konflik op te los

(3 × 2) (6)

Sosialisme
- Ondersteun die gesamentlike/kollektiewe besit
- Ondersteun ’n sentraal beheerde markstelsel
- Maak nie spesiaal voorsiening om vir konflik ruimte te skep nie (3 × 2) (6)

7.6
- Wees billik.
- Wees selfgeldend.
- Wees positief, gemotiveer, entoesiasties en energiek.
- Wees toegewyd en hardwerkend. (Enige toepaslike antwoord) (4 × 2) (8)

[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou