higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N5

9 Junie 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 8 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 A
1.2 B
1.3 D
1.4 C
1.5 D
1.6 A
1.7 A
1.8 B
1.9 B
1.10 C
1.11 E
1.12 A
1.13 C
1.14 D
1.15 C
1.16 A
1.17 D
1.18 E
1.19 B
1.20 B

(20 × 1) **[20]**

VRAAG 2

2.1 Onwaar
2.2 Waar
2.3 Waar
2.4 Waar
2.5 Onwaar

(5 × 1) **[5]**

VRAAG 3

3.1 E
3.2 G
3.3 A
3.4 I
3.5 J
3.6 B
3.7 D
3.8 C
3.9 F
3.10 H

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 4

4.1 Gemene
4.2 Grondwet
4.3 Presedent
4.4 Kapitalistiese
4.5 Samelewing

(5 × 1) **[5]**

[40]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 5

5.1 5.1.1

- Die partye in die geskil is lede van die bedingingsraad en die geskil is deur hierdie raad hanteer.
- Kennisgewing van die staking moet aan die werkgewer gegee word.
- Werknemers het die reg om te staak en werkgewers kan werknemers uitsluit.
- Indien ŉ raad of kommissaris sertifiseer dat die geskil nie besleg is binne 30 dae nie, moet die bedingingsraad of die CCMA die geskil bemiddel op versoek van die werknemers of die werknemers mag die dispuut in die Arbeidshof aanhanging maak.
- Ten minste 48 uur voordat die staking gaan begin, moet ŉ skriftelike kennisgewing na die werkgewer en enige werkgewersorganisasie waaraan die werkgewer behoort, gestuur word.
- As die kwessie wat die geskil veroorsaak het, verband hou met ŉ kollektiewe ooreenkoms, moet kennisgewing aan die bedingingsraad gegee word. Indien die werkgewer die regering is, moet die werknemers sewe dae kennis gee voor die staking.

(Enige 5 × 2) (10)

5.1.2

- Lae basiese salaris
- Lang werksure en onvoldoende rustyd
- Problematiese kontrakte en geen betaling tydens opleiding nie (3)

Kopiereg voorbehou

5.1.3 Die arbeidsgeskil het ook ’n groot impak op die betrokke bestuurders weens die ‘geen werk, geen betaling’-reël.

Die antwoord op hierdie vraag lê in die gemenereg-verpligtinge van sowel die werkgewer as die werknemer. As die werkgewer het jy ’n gemenereg-verpligting wanneer jy ’n werksverhouding aangaan om die persoon die loon/salaris te betaal waarop daar ooreengekom is.

Die werknemer het, kragtens die ooreenkoms, ’n gemenereg-verpligting om sy/haar dienste tot jou beskikking te stel. In geval van protesoptrede is die onvermoë van die werknemer om sy/haar dienste tot jou beskikking te stel nie sy/haar toedoen nie, en jy is dus verplig om jou verpligting ten opsigte van betaling na te kom. (2)

5.1.4
- Risiko om lone te verloor
- Plaaslike ondernemings ly daaronder
- Werkgewer is nie verplig om werknemers te betaal nie
- Werkgewer moet voortgaan met betaling in natura (verblyf en kos)
- Kan monetêre waarde in siviele verrigtinge verhaal
- Mag nie werknemers in ’n beskermde staking afdank nie

(Enige 4 × 2) (8)

5.1.5
- Versoening
- Bemiddeling
- Beregting (3 × 1) (3)

5.1.6
- Swak vakbondtoestande
- Skeiding van werknemers van eienaars
- Swak werkstoestande en lone
- Massaproduksie en arbeidsverdeling
- Swaar dissipline
- Arbeid word ’n kommoditeit
- Ekonomiese onsekerheid en afhanklikheid
- Ontwikkeling van die klassestelsel

(Enige 7 plus ’n redelike beskrywing × 2) (14)
[40]

VRAAG 6

6.1
- Om individue deur kollektiewe mag te beskerm
- Om lone en indiensneming van werkers te verhoog
- Om ’n gesamentlike stelsel vir die bepaling van reëls te vestig
- Om uitdrukking aan lede se ambisies en evaluerings te gee
- Om die belange van lede te verteenwoordig
- Om individue buite onmiddellike grense van hul werk te ontwikkel

(Enige 5 × 2) (10)

6.2
- Vir onderhandelings en ooreenstemming oor sake soos salarisse en diensvoorwaardes
- Om geskille te voorkom of op te los
- Administrasie van wetgewing
- Bestuur van mikro-meganismes, masjinerie en instellings
- Bestuur van mikro-strukture en -prosedures (Enige 4 × 2) (8)

6.3
- Om demokrasie by die werkplek te verseker
- Op griewe op te los
- Om fisiese werkstoestande en veiligheid te verbeter
- Om meganismes vir kollektiewe bedinging daar te stel
- Om wetgewing en ooreenkomste toe te pas (5 × 2) (10)

6.4 As 'n werknemer nie die dragkode by die werkplek op grond van sy/haar geloof, kultuur of geslag volg nie en dan afgedank word, kan so 'n afdanking as outomaties onbillik ingevolge artikel 187 (1) (f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge beskou word. (2)

6.5

AFDANKING WEENS BEDRYFSVEREISTES	AFDANKING WEENS WANGEDRAG
• Bv. werknemer maak nie wins nie • Weens ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van die werkgewer • Swak werkprestasie • Ongeskiktheid weens swak gesondheid • Herstrukturering van die werkplek	• Growwe oneerlikheid of opsetlike skade aan die werkgewer se eiendom • Om die veiligheid van ander opsetlik in gevaar te stel • Fisiese aanranding van die werkgewer, kollega, kliënt of klant • Diefstal • Growwe ongehoorsaamheid

(5 × 2) (10)
[40]

VRAAG 7

7.1
- Werknemers doen hul werk op die ooreengekome dae en tye
- Werknemers voer alle redelike werkinstruksies uit
- Werknemers tree te goeder trou op
- Werknemers volg werkplekreëls en -beleide
- Werknemers rapporteer enige oneerlike of onwettige gedrag in die werkplek aan die werkgewer
- Werknemers volg die gedragskode (6 × 2) (12)

7.2

GERINGE OORTREDINGS	ERNSTIGE OORTREDINGS	BAIE ERNSTIGE OORTREDINGS
Laat vir werk	Afwesigheid	Weiering om redelike instruksies uit te voer
Neem langer rustye as toegelaat	Verlies van of skade aan eiendom van maatskappy of enige van sy kliënte deur nalatigheid	Diefstal
Geringe nalatigheid	Versinde siekte	Aanranding of geweld
	Slaap terwyl aan diens	Oneerlikheid
	Weerbarstige gedrag	Misbruik van alkohol terwyl aan diens

	Geringe oortreding	**Ernstige oortredings**	**Baie ernstige oortredings**
1ste oortreding	Mondelinge waarskuwing	Eerste of finale skriftelike waarskuwing	Finale skriftelike waarskuwing of afdanking
2de	Eerste skriftelike waarskuwing	Finale skriftelike waarskuwing	Afdanking
3de	Finale skriftelike waarskuwing	Afdanking met kennisgewing	
4de	Afdanking met kennisgewing		

(Enige 5 × 2) (10)

7.3
- Om die arbeidsgeskil deur versoening op te los
- Om die arbeidsgeskil deur bemiddeling op te los
- Om te help om ’n werkplekforum te stig
- Om inligting saam te stel
- Om advies en regshulp te verleen
- Om by geskilvoorkoming betrokke te raak (Enige 4 × 2) (8)

7.4
- Die kode lui dat ’n afdanking onbillik is as dit nie weens ’n regverdige rede en deur ’n regverdige prosedure plaasgevind het nie.
- Die werkgewer moet bewys dat die rede en afdankingsprosedure regverdig was.
- Die drie gronde vir regverdige beëindiging van diens is gedrag, vermoë en bedryfsvereistes.

(3 × 2) (6)

7.5
- Die werkplekreël is ’n redelike reël.
- Die werknemer het beslis van die reël geweet of moes beslis daarvan geweet het.
- Die reël moet altyd gevolg word en die werkgewer vra altyd die werknemer om dit te volg.
- Is daar ’n geskikte straf vir oortreding van die reël? (4 × 1) (4)

[40]

VRAAG 8

8.1 8.1.1 ’n Uitsluiting is ’n tydelike werkonderbreking of weiering van diens deur die bestuur van ’n maatskappy tydens ’n arbeidsgeskil.
Dit word gewoonlik geïmplementeer deur werknemers toegang tot die maatskappy se perseel te weier en kan die vervanging van slotte en die huur van sekuriteitswagte vir die perseel insluit.

8.1.2 ’n Sekondêre staking (ook bekend as ’n ondersteuningsoptrede, ’n sekondêre boikot of ’n solidariteitstaking) is bedryfsoptrede deur ’n vakbond ter ondersteuning van ’n staking wat deur werkers van ’n afsonderlike korporasie, maar dikwels ook dieselfde onderneming, groep maatskappye of ’n verbonde maatskappy, geïnisieer is.

8.1.3 Wagopstelling is ’n vorm van protes waardeur mense buite ’n werkplek of ’n plek waar ’n gebeurtenis plaasvind, byeenkom. Dit word dikwels gedoen in ’n poging om ander te oorreed om nie in te gaan nie, maar kan ook gedoen word om openbare aandag op ’n saak te vestig. Wagopstellers poog gewoonlik om vreedsaam te wees. Daar kan etlike doelwitte met wagopstelling wees, maar die doel is gewoonlik om druk op die geteikende party te plaas om aan spesifieke eise gehoor te gee en/of bedrywighede te staak.

8.1.4 ’n Staking is onderbreking van werk ter ondersteuning van ’n bedingingsposisie of in opstand teen ’n aspek van ’n vorige ooreenkoms of voorgenome ooreenkoms tussen die werkers en die bestuur. ’n Staking vind gewoonlik in reaksie op werknemers se griewe plaas.

(4 × 4) (16)

8.2
- Om ooreenkomste te bestuur, toesig daaroor te hou en dit af te dwing
- Om geskilbeslegtingsfunksies uit te voer
- Om kollektiewe ooreenkomste aan te gaan
- Om fondse vir die oplossing van geskille te verkry en te bestuur
- Om wagopstellingreëls deur kollektiewe ooreenkoms te reguleer
- Om te poog om bedryfsvrede te handhaaf en te bevorder en om goeie verhoudinge tussen partye te bevorder
- Om te poog om geskille te verhoed deur onderhandeling en voltrekking van ooreenkomste (Enige 6 × 2) (12)

8.3 ’n Geslotegeledere-ooreenkoms is ’n ooreenkoms waar alle werknemers wat in ’n spesifieke werkplek of sektor werk by ’n meerderheids- of voldoende verteenwoordigende vakbond aangesluit het. Die doel van so ’n ooreenkoms is onderhandeling oor voordele en lone vir alle werknemers deur die vakbonde, en nie net vir hul lede nie. (4)

Kopiereg voorbehou

8.4
- Bykomende druk op die rand
- Werkers verloor lone
- Verlies aan vervaardiging
- Minder werkskepping
- Uitdiensstelling of tydelike ontslag (Enige 4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 9

9.1
- 'n Vakbondverteenwoordiger word deur 'n proses genaamd 'n verkiesing verkies.
- Twee medevakbondlede moet besluit dat jy 'n goeie vakbondverteenwoordiger sal wees en nomineer jou deur 'n vorm in te vul.
- Jou naam sal op die stembrief verskyn.
- Mense stem deur hande op te steek of op die stembrief.
- Jy sal gekies word volgens die verhouding van een verteenwoordiger vir vyftig vakbondlede en een per departement.
- Die getal hang van die grootte van die maatskappy af. (6)

9.2
- Doeltreffende kommunikeerders
- Vermoë om objektiewe oordele te vel
- Vermoë om vinnige besluite te neem
- Toegewyd, pligsgetrou en regverdig
- Kundig in sake verbonde aan vakbonde, werknemers en bestuur
- Goeie konflikbestuursvermoë
- Ingelig oor arbeidswette en -beleide
- Kan verskeie take gelyk verrig
- Kan talle verskillende sienings teen mekaar opweeg
- Geduldig en eerlik (10 × 1) (10)

9.3
- Om werknemers tydens die grief te verteenwoordig en by te staan
- Om billike behandeling in die werkplek te eis
- Om weerbarstige gedrag aan die bestuur te rapporteer
- Om beskerming teen viktimisering te eis
- Om die werkers se belange met die bestuur te bespreek
- Om teen onbillikheid en wreedheid in die werkplek te veg (6 × 2) (12)

9.4
- Klasstelsel
- Skeiding van werkers en eienaars
- Toestande in die werkersklas
- Swak werkstoestande en lone
- Massaproduksie en arbeidsverdeling
- Onafhanklikheid van dissipline
- Ekonomiese onsekerheid en afhanklikheid (Enige 6 × 2) (12)

[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou