higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

N950**(A)**(N28)H
NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N5

(4110455)

28 November 2018 (X-Vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 11 bladsye.

Kopiereg voorbehou

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

NASIONALE SERTIFIKAAT
ARBEIDSVERHOUDINGE N5
TYD: 3 UUR
PUNTE: 200

Let Wel: Indien jy meer as die vereiste aantal vrae beantwoord, sal slegs die vereiste aantal nagesien word. ALLE werk wat jy nie wil laat nasien nie, moet duidelik deurgehaal word.

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Hierdie vraestel bestaan uit TWEE afdelings:

   AFDELING A: 40 punte
   AFDELING B: 160 punte
   GROOTTOTAAL: 200 punte

2. AFDELING A is VERPLIGTEND.

3. Beantwoord enige VIER van die vyf vrae in AFDELING B.

4. Lees AL die vrae aandagtig deur.

5. Nommer die antwoorde volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.

6. Begin elke vraag op 'n NUWE bladsy.

7. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A: VERPLIGTEND

VRAAG 1

Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is. Kies die antwoord en skryf slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (1.1–1.20) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.1 Arbeidsverhoudinge is 'n studie van verhoudings tussen mense in 'n werksituasie.

1.2 'n Gedragskode is 'n stel reëls wat die verantwoordelikhede van of behoorlike praktyke vir 'n individu, party of organisasie uiteensit.

1.3 'n Werkvloerverteenwoordiger is 'n vakbondverteenwoordiger wat verkies word deur vakbondlede wat by die werksplek werksaam is.

1.4 'n Individuele ooreenkoms is die inhoud van die kontrak, soos deur die werkgewer en werknemer bepaal.

1.5 Die kapitalistiese stelsel bevorder private inisiatief.

1.6 Werknemers bring persepsies na die werksplek wat in hul subsamelewings gevestig is.

1.7 Reëls is beleide, prosedures en praktyke wat indiensneming reël, en word dikwels deur middel van kollektiewe bedinging gevestig.

1.8 Die Wet Op Arbeidsverhoudinge bied meer regsekerheid en baie prosedures is vereenvoudig.

1.9 Betooglinievorming/stakingswagstanery is nie 'n vorm van vreedsame demonstrasie ter ondersteuning van 'n beskermde staking of uitsluiting nie (artikel 69).

1.10 Die werkgewer moet aan die WPF alle tersaaklike inligting openbaar vir effektiewe beraadslaging en gesamentlike besluitneming (artikel 89).

1.11 Die werkgewer en werknemer is inherent in konflik as gevolg van hul uiteenlopende belange.

1.12 Skending van enige van hierdie regte en geskille moet na DHOO verwys word (artikel 9).

1.13 Arbeidsverhoudings word deur die sosiaal-politiese ideologie beïnvloed.

1.14 Samelewings met dieselfde ideologiese siening stem nie tot 'n wetgewende raamwerk in nie.

1.15 Monopoliekapitalisme het in die 21ste eeu begin.

Kopiereg voorbehou

1.16 'n Kollektiewe ooreenkoms bind elke persoon wat 'n lid was op die tydstip toe dit bindend geword het. (artikel 23)

1.17 Bedingingsrade vervang nywerheidsrade (artikel 26).

1.18 Massaoptrede verskil van wegblyaksie (artikel 77).

1.19 Eis is 'n begrip wat van toepassing is op die voorstel wat die werknemers aan die begin van onderhandeling maak.

1.20 Ontslag is permanente opskorting van die dienskontrak, gewoonlik omdat daar werk beskikbaar is.

(20 × 1) **[20]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 2

Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat pas by 'n item in KOLOM A. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (2.1–2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
2.1	Uitsluiting	A	die werkgewer beëindig 'n werknemer se diens by 'n organisasie
2.2	Federasie	B	'n sosiaal-politiese ideologie wat individualisme voorstaan
2.3	Individualisme	C	onopgeloste kwessies tussen werkgewers en werknemers
2.4	Growwe wangedrag	D	'n vergadering wat gereël word om professionele raad te verskaf
2.5	Fleksietyd	E	'n ekonomiese stelsel waarin die produksie en verspreiding van goedere afhang van geïnvesteerde private kapitaal en die maak van wins
2.6	Werkgewersorganisasie	F	optrede wat maatskappyreëls skend wat so onredelik geag word dat dit tot summiere ontslag kan lei
2.7	Oorlegpleging/beraadslaging	G	'n organisasie van werkgewers in dieselfde bedryf wat namens die werkgewers onderhandel
2.8	Kapitalisme	H	'n sambreelliggaam vir vakbonde
2.9	Ontslag	I	'n reëling waarvolgens werknemers die tye kan kies waarop hulle begin en ophou werk
2.10	Geskil	J	die uitsluiting van werknemers van hul werksplek deur hul werkgewer totdat daar oor sekere voorwaardes ooreengekom is

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 3

3.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende stellings gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (3.1–3.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

3.1 Bestuur het die reg om/op ...

A beheer.
B werkers te bevorder.
C toesighouding.
D Al die bogenoemde

3.2 Die doelstellings van die vakbond is om ...

A die klassestelsel te differensieer.
B 'n kontrak op te stel.
C die fisieke werksomstandighede te verbeter.
D nuwe werknemers bekend te stel.

3.3 'n Grond vir summiere ontslag is ...

A geskiktheid van die werknemer.
B agtelosigheid.
C besadigdheid.
D stiptelikheid.

3.4 Die doel van die Wet Op Arbeidsverhoudinge is om:

A Werk te verskaf
B Die ekonomie te ontwikkel
C Vakbondaktiwiteite te bevorder
D Lone te verhoog

3.5 Die funksie en bevoegdheid van die bedingingsraad is:

A Om kollektiewe bedinging te beoefen en af te dwing
B Om by vakbonde aan te sluit
C Om werknemers by 'n ander werksplek te ondersteun
D Om kwessies te motiveer wat gewoonlik heronderhandel word

3.6 Die WBD dek talle tipes verlof, byvoorbeeld:

A Jaarlikse en gesinsverlof
B Siekte- of ongeskiktheidsverlof
C Kraam- of vaderskapverlof
D Al die bogenoemde

Kopiereg voorbehou

3.7 Die billike prosedure vir afleggings behoort die volgende in te sluit:

A 'n Werknemer wat deur kollegas bygestaan word
B Die taal wat gebruik word, moet maklik en verstaanbaar wees.
C Die besluit moet nie aan die werknemer oorgedra word nie.
D Die werknemer hoef nie sy kant van die saak te stel nie.

3.8 Die omsettingsproses sluit die volgende in:

A Strukture
B Ekonomiese stelsel
C Staat
D Konflik

3.9 Interne prosedures in die arbeidsverhoudingestelsel bestaan uit:

A Kollektiewe bedinging
B Bemiddeling
C Dissiplinêre prosedures
D Stakings

3.10 'n Kenmerk van die Suid-Afrikaanse ekonomiese stelsel is ...

A lae buitelandse skuld.
B 'n nou loongaping.
C 'n sterk ekonomiese infrastruktuur.
D 'n gunstige wisselkoers vir Suid-Afrika.

(10 × 1) **[10]**

TOTAAL AFDELING A: 40

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

INSTRUKSIES

1. Beantwoord enige VIER van die volgende vyf vrae.
2. Gebruik opskrifte om tussen afdelings te onderskei.
3. Vermy herhaling van feite.
4. Gebruik duidelike volsinne om te wys dat jy die vraag en sy inhoud verstaan.

VRAAG 4

SA junior dokters doen 'n oproep om nuwe regulasies oor werksure

Maandag 25 Julie 2016 – 9:00 vm



Kaapstad, 25 Julie 2016 – Oorwerkte Suid-Afrikaanse junior dokters versoek nuwe regulasies oor werksure. Dit volg op die dood van 'n jong intern wat na bewering aan die slaap geraak het agter die stuurwiel ná 'n baie lang werkskof. Foto: eNCA

4.1 4.1.1 Noem en beskryf VIER tipes verlof volgens die WBD. (4 × 3) (12)

4.1.2 Noem VIER diensbesonderhede wat in 'n rekord bygehou moet word. (4)

4.2 Jy is 'n arbeidsverhoudingespesialis en hoor die nuus oor die dokters wat hierbo gegee is. Beantwoord die volgende vrae.

4.2.1 Hoeveel gewone ure mag jong dokters per week werk? (3)

4.2.2 Van van oortyd? (5)

4.2.3 Wat van werk op Sondae? (4)

4.2.4 Bespreek etepouses. (2 × 2) (4)

4.2.5 Waarom werk jong South African dokters ongeveer 30 uur? (5)

4.2.6 Dink jy die jong dokters behoort te bedank? (3)

[40]

VRAAG 5

Adjunkpresident Cyril Ramaphosa loof vordering by NEOAR oor arbeidsverhoudinge en nasionale minimum loon

Deur Buitelandse Sake-uitgewer / 25 Oktober 2016

Bron: Republiek van Suid-Afrika – Persverklaring/verklaring

Opskrif: Adjunkpresident Cyril Ramaphosa loof vordering by NEOAR oor arbeidsverhoudinge en nasionale minimum loon

Adjunkpresident Cyril Ramaphosa het gesê hy is tevrede met die vordering wat gemaak word deur die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad (NEOAR) se taakspanne oor arbeidsverhoudinge en die werk van die raadgewende paneel om raad te gee oor die vlak waarop die nasionale minimumloon gestel behoort te word.

'Beduidende vordering word deur NEOAR se maatskaplike vennote gemaak in die onderhandelings oor arbeidsverhoudinge, veral met betrekking tot arbeidsmark-stabiliteit en die nasionale minimumloonproses. Die paneel oor nasionale minimumloon is geskeduleer om teen die einde van November 2016 'n verslag aan die prinsipaalkomitee voor te lê. Die sosiale vennote het eenparig hul oortuiging bevestig dat inklusiewe onderhandelings die beste manier is om probleme op te los,' het adjunkpresident Ramaphosa gesê.

5.1 Onderskei tussen die staat en die regering. (2 × 2) (4)

5.2 Bespreek kollektiewe bedinging soos dit op Suid-Afrika van toepassing is. (6 × 2) (12)

5.3 Bespreek die NEOAR se spesifieke doelwitte. (5 x 2) (10)

5.4 Bespreek die eienskappe van 'n goeie werkvloerverteenwoordiger. ('shop steward') (7 × 2) (14)

[40]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 6

WAAROM TBO TOUCH IN DIE PAD GESTEEK IS

Volgens verslae deur **Sunday World** is platejoggie Tbo Touch deur Metro FM in die pad gesteek nadat hy die SABC 'n verlies van R15m aan inkomste laat ly het omdat hy na bewering geweier het om 'n Hyundai-advertensie uit te saai.

Die publikasie beweer verder dat die omstrede omroeper ook betrokke was by 'n 'fisieke konfrontasie' met 'n regisseur, dat hy opdragte van sy hoof, Sibongile Mtyali, geïgnoreer het en na bewering die stasie se speellysbeleid geskend het.

Tbo Touch het geweier om kommentaar te lewer oor die bewerings en het alle mediaversoeke na Kaiser Kganyago, SABC-woordvoerder, verwys.

Die tydskrif **DRUM** het verlede week berig dat Tbo se radiostilte die gevolg daarvan is dat sy *Monday Replenishment*-gospel-insetsel op *Touchdown* van 'n uur tot slegs 20 minute verkort is.

Kaiser Kganyago het egter die bewerings ontken en gesê dat daar geen onmin tussen Tbo en Sibongile was nie.

Die radiostasieprogram was nie Tbo se enigste inkomste nie. Die plaaslike sakemagnaat het sy eie reeks leefstylprodukte wat parfuums, wyn en kondome insluit.

TheJuice

Soos op 02/01/2017 http://www.channel24.co.za

6.1 Noem enige VYF interne prosedures. (5)

6.2 Noem VYF van die substelsels van die ekonomiese stelsel wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge het, en gee 'n voorbeeld van elkeen. (5 × 3) (15)

6.3 Noem enige VIER substantiewe en enige prosessuele uitkomste wat bereik kan word. (4 × 2) (8)

6.4 Bespreek billike of aanvaarbare redes vir ontslag (Wet 66/1995). (12)
[40]

VRAAG 7

7.1 Bespreek die volgende:

7.1.1 Kapitalisme versus sosialisme. (6 × 2) (12)

7.1.2 Omskryf kortliks en verduidelik *gemeenskaplike belange*. (7)

7.2 Bespreek die beslegting van geskille deur middel van KVBA-bemiddeling. (Wet 66/1995). (10)

7.3 Bespreek sosiale invloede as 'n faktor wat die verhouding tussen die werkgewer, werknemer en die staat beïnvloed. (11)
[40]

VRAAG 8

Tipes vakbonde:

Vakbonde in Suid-Afrika vorm 'n lappieskombers van verskillende tipes unies, wat in twee groot sambreelliggame gegroepeer word – die reusagtige Congress of South African Trade Unions (COSATU) en die kleiner National Council of Trade Unions (NACTU). Kleiner groeperings sluit in die Federation of Salaried Employees (FEDSAL) en die Mynwerkersunie (MWU). **Bregman Moodley Attorneys *Geïnk.***

8.1 Wat is die vereistes vir registrasie van vakbonde en werkgewerorganisasies (Wet 66/1995)? (4)

8.2 Noem die doelwitte en doelstellings van vakbonde. (14)

8.3 Noem VYF metodes wat vakbonde gebruik om hul doelstellings te bereik. (5)

8.4 Bespreek die bevoegdhede en funksies van bedingingsrade (Wet 66/1995). (6 × 2) (12)

8.5 Noem VYF tipes unies uit verskillende bedrywe. (5)
[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou