higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

# NASIENRIGLYN

## NASIONALE SERTIFIKAAT

## ARBEIDSVERHOUDINGE N5

## 29 NOVEMBER 2019

**Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.**

Kopiereg voorbehou

## AFDELING A

## VRAAG 1

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1.1 | 1.1.1 | H | | |
| | 1.1.2 | F | | |
| | 1.1.3 | E | | |
| | 1.1.4 | C | | |
| | 1.1.5 | G | | |
| | 1.1.6 | B | | |
| | 1.1.7 | K | | |
| | 1.1.8 | D | | |
| | 1.1.9 | I | | |
| | 1.1.10 | A | | |
| | | | (10 × 1) | (10) |
| 1.2 | 1.2.1 | Vergaderings, buite | (2 × 1) | (2) |
| | 1.2.2 | Tyd, redelik | (2 × 2) | (4) |
| | 1.2.3 | Ledegeld | (2 × 1) | (2) |
| | 1.2.4 | Een (1) maand | (2 × 1) | (2) |
| | 1.2.5 | Werkgewer, tydperk | (2 × 2) | (4) |
| 1.3 | 1.3.1 | Progressiewe | | |
| | 1.3.2 | Formele | | |
| | 1.3.3 | Ontslag | | |
| | 1.3.4 | Die spesifieke situasie | | |
| | 1.3.5 | 30 | | |
| | 1.3.6 | Provinsiale | | |
| | 1.3.7 | Voorsitter | | |
| | 1.3.8 | Regsformaliteite | | |
| | 1.3.9 | Openbare fondse | | |
| | 1.3.10 | Neoar ('Nedlac') | | |
| | | | (10 × 1) | (10) |
| 1.4 | 1.4.1 | Is die verteenwoordiger van die werkgewer en bevorder sy belange, en is betrokke by strategiese beplanning en besluitneming. | | |
| | 1.4.2 | Dit is die verteenwoordiger van die werkgewer. | | |
| | 1.4.3 | Dit is 'n ekonomiese stelsel waarvolgens die staat die hele ekonomie beplan. | | |
| | | | (3 × 2) | (6) |
| | | | | **[40]** |

**TOTAAL AFDELING A: 40**

## AFDELING B

## VRAAG 2

2.1 Dit het ten doel om voorsiening te maak vir die gesondheid en veiligheid van persone met betrekking tot hul aktiwiteite by die werksplek, en om 'n adviesraad vir beroepsgesondheid en -veiligheid te vestig. (2 × 2) (4)

2.2
- Om doelstellings van maatskaplike gelykheid en betrokkenheid te bevorder.
- Om konsensus te bereik en ooreenkomste te sluit
- Om alle voorgestelde arbeidswetgewing te oorweeg
- Probeer om demokrasie in die werksplek te verseker.
- Oorweeg die belangrike veranderinge aan ekonomiese en maatskaplike beleid.
- Bevorder en moedig die formulering van gekoördineerde beleid oor ekonomiese en maatskaplike kwessies aan. (6 × 2) (12)

2.3
- Arbeidshowe besleg sake soos die volgende: onbillike optrede van die werkgewer
- Onbeskermde stakings
- Piketteringsregte
- Vryheid van assosiasie
- 'n Ontslag wat outomaties onbillik is
- Ontslag wat met operasionele vereistes verband hou
- Betaling en gebruik van agentskapgeld
- Appèlle teen 'n weiering om tot 'n bedingingsraad toegelaat te word
- Sake wat met onbillike diskriminasie verband hou (7 × 2) (14)

2.4
- Bereik kollektiewe ooreenkoms en dwing dit af.
- Voorkom en los arbeidsgeskille op.
- Vestig en bestuur 'n geskilbeslegtingsfonds.
- Bevorder en vestig opleidings- en opvoedkundige skemas.
- Maak en dien voorstelle in oor beleide en wette wat 'n sektor raak.
- Vestig en bestuur skemas wat lede bevoordeel. (5 × 2) (10)

**[40]**

## VRAAG 3

3.1
- Ekonomiese funksie – bewerkstellig redelike lone.
- Maatskaplike funksie – vestig nywerheidsgeregtigheid.
- Politieke funksie – bring demokrasie na die werksplek. (3 × 2) (6)

3.2
- Om nie onbillik behandel te word nie.
- Om van geskikte hulpbronne voorsien te word.
- Om die ooreengekome betaling op die regte datum en tyd te ontvang.
- Om met respek en waardigheid behandel te word.
- Om nie geviktimiseer te word nie en aan te dring op korrekte prosedures.
- Om by vakbond van hul keuse aan te sluit. (2 × 2) (4)

3.3
- Lae ekonomiese groei
- Ryk aan minerale
- Hoë voorkoms van stakings
- Hoë werkloosheidsyfer
- 'n Ongunstige wisselkoers
- 'n Groot tekort aan vaardighede
- Ontvolking van landelike gebiede
- 'n Hoë inflasiekoers
- Ongeskoolde arbeid
- Swak ekonomiese infrastruktuur
- Politieke onstabiliteit
- Verkleining van die loongaping (12 × 2) (24)

3.4 Werknemers het die reg om die vakbond van hul keuse te kies wat hul belange die beste sal dien en hulle goed of dienooreenkomstig sal verteenwoordig. Hulle word toegelaat om te kies sonder vrees vir viktimisasie. (2 × 1) (2)

3.5
- Organisering en bywoning van vakbondvergaderings.
- Werwing van lede.
- Monitering van en versekering dat werkgewers en werknemers aan die WAV voldoen.
- Bystand aan en verteenwoordiging van lede in dissiplinêre en grieweprosedures.
- Hou vakbondbeamptes en -lede ingelig.
- Raadpleeg en onderhandel met bestuur.
- Bekom mandate van lede tydens onderhandelings.
- Organisering van stemming oor stakings (4 × 1) (4)

**[40]**

**VRAAG 4**

4.1
- Reg op beheer
- Reg om toesig te hou
- Reg om te dissiplineer
- Reg om besluite te neem
- Reg om werknemers te ontslaan
- Reg om beplanning uit te voer
- Reg om aanleg te sluit
- Reg om saam te smelt
- Reg om werknemers te verplaas en te bevorder
- Reg om by 'n werkgewersorganisasie aan te sluit
- Reg op uitsluiting (6 × 2) (12)

4.2
- Appèlprosedure
- Grieweprosedure
- Uitdiensstellingsprosedure
- Dissiplinêre prosedure
- Geskilbeslegting (4 × 2) (8)

4.3 Vastetermynkontrak

- 'n Skriftelike kontrak tussen die werkgewer en die werknemer.
- Die persoon word gekontrakteer vir 'n vaste periode, byvoorbeeld een jaar.
- Daar is 'n begin- en einddatum.
- Kan gebruik word wanneer 'n onderneming werknemers slegs vir 'n bepaalde tydperk benodig.
- Werknemers wat ingevolge hierdie kontrak aangestel word, staan bekend as kontrakwerkers.
- WBD-bepalings is van toepassing, byvoorbeeld verlofdae.
- Die dienste van die werknemer word outomaties beëindig wanneer die kontrak verstryk.
- Geen kennisgewing deur enige party is nodig nie.

Onbepaaldetermyn-kontrak

- 'n Kontrak tussen die werkgewer en die werknemer.
- Staan ook as 'n 'permanente kontrak' bekend.
- Dit het 'n begindatum, maar geen einddatum nie.
- 'n Werknemer wat ingevolge sodanige kontrak aangestel word, het voordele soos mediese en pensioenfonds.
- Die kontrak verstryk nie totdat een van die partye kennis gee nie.
- Óf die werkgewer óf die werknemer moet kennis van beëindiging gee.

(5 + 5) (10)

4.4 4.4.1 Die staat kan homself as raadgewer in arbeidsverhoudinge aanstel. As sodanig ontwikkel die staat verskillende liggame om vordering in arbeidsverhoudinge te monitor, riglyne oor die optrede van die arbeidsverhouding op te stel en innovasies aan die partye voor te stel indien hulle nie hierdie rol uitvoer nie. Die staat kan indirek 'n uitwerking op die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in 'n spesifieke samelewing hê. (4 × 2) (8)

4.4.2 As die staat arbeidsverhoudinge wil reguleer, is hy genoodsaak om meer regstreeks in die arbeidsverhouding in te gryp, spesifiek in kollektiewe bedinging. Die algemeenste tipe regulering is die ontwikkeling van 'n inkomstebeleid of 'n totale vaspenning van pryse en lone. Die staat reguleer ook die arbeidsverhouding wanneer dit voorsiening maak vir verpligte erkenning en onderhandeling. Hulle vereis ook werknemerbetrokkenheid en -deelname op fabrieks- of werkswinkelvlak. (2 × 1) (2)

**[40]**

## VRAAG 5

5.1
- Gee regshulp en -advies
- Beding kollektiewe ooreenkomste
- Bystand aan lede in arbeidsverhoudinge
- Voorsien opleiding aan lede
- Bystand aan lede in geskilbeslegting (5 × 2) (10)

5.2
- Beëindiging by ooreenkoms
- Beëindiging op kennisgewing
- Onmoontlikwording van tussenbeidetreding
- Insolvensie van die werkgewer
- Oorbodigheid of uitdiensstelling
- Summiere beëindiging
- Verloop van tyd
- Afhandeling van werk (8 × 2) (16)

5.3
- Om geskille deur middel van die KVBA op te los
- Om te help met die vestiging van werkplekforums
- Om nywerheidsoptrede soos stakings te beperk
- Om te besluite watter dienste as noodsaaklik beskou sal word
- Om inligting oor sy aktiwiteite saam te stel en te publiseer
- Vestiging van griewe- en dissiplinêre prosedures
- Om opleiding vir werknemers en werkgewers te verskaf (7 × 2) (14)

**[40]**

## VRAAG 6

6.1
- Groepsversekering
- Behuisingsbystand
- Betaalde kraamverlof
- Mediese fonds
- Opvoedkundige beurs
- Vervoertoelae
- Pensioenfonds (5 × 2) (10)

6.2
- Om die belange van alle werknemers te bevorder
- Om werksplekdoeltreffendheid te verbeter
- Om met die werkgewer te konsulteer
- Deelname aan besluitneming (4 × 2) (8)

Kopiereg voorbehou 

6.3
6.3.1 Strukture
6.3.2 Prosedures
6.3.3 Prosesse
6.3.4 Staat
6.3.5 Werkgewer
6.3.6 Werknemer
6.3.7 Lone
6.3.8 Diensvoorwaardes
6.3.9 Byvoordele
6.3.10 Wetgewende optrede

(10 × 1) (10)

6.4
- Dit vestig billike arbeidspraktyke.
- Dit handhaaf orde.
- Dit vestig parameters waarbinne die arbeidsverhouding gevoer kan word.
- Dit stel minimum voorwaardes met betrekking tot substantiewe voorwaardes vas.
- Dit verseker die beskerming van sowel die werkgewer as werknemer.
- Dienskontrak en gemenereg is nie voldoende nie.
- Dit bevorder gesondheid en veiligheid in die werksplek. (6 × 2) (12)

**[40]**

**TOTAAL AFDELING B: 160**
**GROOTTOTAAL: 200**

Kopiereg voorbehou