higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N5

28 September 2020

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

Beantwoord al die vrae in AFDELING A.

VRAAG 1

1.1 B
1.2 B
1.3 D
1.4 D
1.5 D
1.6 C

(6 × 1) **[6]**

VRAAG 2

2.1 Waar
2.2 Onwaar
2.3 Onwaar
2.4 Onwaar
2.5 Waar
2.6 Waar
2.7 Waar
2.8 Waar
2.9 Onwaar
2.10 Waar

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 3

3.1 D
3.2 B
3.3 I
3.4 G
3.5 L
3.6 M
3.7 H
3.8 C
3.9 E
3.10 F
3.11 K
3.12 N
3.13 P
3.14 J
3.15 A

(15 × 1) **[15]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 4

4.1 Posisie

4.2 Werksure

4.3 Vergoeding

4.4 4.4.1 Studieverlof
4.4.2 Siekteverlof/Gesinsverantwoordelikheidsverlof

4.5 Voorbeeld: 10:00–11:00 (6 × 1) (6)

4.6 Die staat, werkgewer en werknemer (3 × 1) (3)
[9]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

Beantwoord enige VIER van die vyf vrae in AFDELING B.

VRAAG 5

5.1
- Die werknemer neem aan 'n beskermde staking deel.
- Die werknemer weier om werk te doen wat gewoonlik gedoen word deur 'n werknemer wat besig is om te staak, tensy daardie werk 'n noodsaaklike diens behels.
- Die werknemer word gedwing om bevele te aanvaar betreffende enige saak van wedersydse belang tussen die werkgewer en die werknemer.
- Die werknemer doen stappe teen die werkgewer deur enige reg of verrigting ingevolge die Wet uit te oefen.
- Die werknemer is swanger.
- Die werkgewer diskrimineer op 'n onregverdige wyse teen die werknemer. (6 × 2) (12)

5.2
- Die werkgewer beëindig die dienskontrak.
- Die werkgewer hernieu die kontrak met minder gunstige bepalings, of hernieu dit glad nie.
- Die werknemer weier om die werknemer toe te laat om ná kraamverlof sy/haar werk te hervat.
- Die werkgewer ontslaan 'n aantal werknemers, maar bied aan om party van hulle weer aan te stel.
- Die werkgewer maak voortgesette indiensneming ondraaglik vir die werknemer. Dit word 'konstruktiewe ontslag' genoem. (5 × 2) (10)

5.3
- Die werksplekreël is 'n redelike reël.
- Die werknemer het beslis van hierdie reël geweet of behoort werklik daarvan kennis te gedra het.
- Die reël se doel is altyd dat daaraan gehoor gegee moet word, en die werkgewer vra altyd die werknemers om daaraan gehoorsaam te wees.
- Ontslag is 'n geskikte straf as hierdie reël verbreek word.
- Die toepassing van die reël word konsekwent uitgevoer. (10)

5.4 5.4.1 Herinstelling is die optrede om 'n posisie terug te gee aan iemand wat dit verloor het.

5.4.2 'n Regsmiddel word deur die hof gebruik om 'n reg af te dwing, 'n boete neer te lê of 'n ander toepaslike hofbevel uit te reik om te vergoed vir die skade wat aan 'n individu berokken is.

5.4.3 Onbevoegdheid is die fisieke of verstandelike onvermoë om iets te doen of jou eie sake te hanteer.

5.4.4 Prosessueel het betrekking op 'n gevestigde of amptelike manier waarop iets gedoen word.

(4 × 2) (8)
[40]

VRAAG 6

6.1
- Moet werknemers en werkgewers omtrent hul regte en verpligtinge rakende indiensnemingswetgewing adviseer
- Moet inspeksies doen
- Moet klagtes wat aan 'n arbeidsinspekteur voorgelê is, ondersoek
- Kan voldoeningsbevele uitreik, maar is nie verplig om dit te doen nie
- Moet enige ander voorgeskrewe funksies verrig
- Mag nie 'n funksie verrig as daar 'n belangekonflik bestaan nie

(Enige 5 × 2) (10)

6.2
- Die mag om individuele werkers te beskerm en te ondersteun
- Ekonomiese regulasies, lone
- Posregulasies
- Maatskaplike veranderinge
- Selfvervulling (5 × 2) (10)

6.3
- Jaarlikse 100%-bonus vir lae verdieners
- Salarisverhoging van 7%
- 13de tjek
- 70%-bonus
- 80%-bonus van salarisse van R470 000 en hoër (5 × 2) (10)

6.4
- Vryheid van assosiasie maak altyd deel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika uit.
- Dit is een van die hoekpilare van die kollektiewe-arbeidstelsel.
- Elke werknemer beskik oor die vryheid om te assosieer met ander.
- In die verlede is nie alle werknemers ingevolge wetgewing beskerm nie.
- Dit is 'n reg om aan 'n vakbond te behoort en om te staak.
- As 'n werkgewer werknemers ontslaan omdat hulle aan 'n vakbond behoort, dan is daardie werkgewer aan 'n oortreding skuldig.

(Enige 5 × 2) (10)
[40]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 7

7.1
- Werknemers het die reg om te staak, en werkgewers het die reg om werknemers uit te sluit.
- Dit kan slegs gebeur as daar 'n geskil ontstaan het en 'n poging aangewend is om hierdie geskil te besleg deur dit aan 'n bedingingsraad voor te lê.
- As die geskil nie besleg is nie, kan 'n staking plaasvind, maar slegs indien:
  - daar 'n sertifikaat is waarin aangedui word dat die arbeidsgeskil nie uitgesorteer kon word nie
  - daar 30 dae verloop het sedert die geskil aan die bedingingsraad of aan die KVBA gestuur is
  - daar, minstens 48 uur voordat die staking afskop, 'n skriftelike kennisgewing aan die werkgewer asook aan enige werkgewersorganisasie waarby die werkgewer aangesluit het, gestuur is
- Indien die werknemers vir die regering werk, moet hulle sewe dae se skriftelike kennisgewing gee voordat daar gestaak mag word.
- As die geskil nie besleg is nie, kan 'n uitsluiting plaasvind.

(Enige 4 × 2) (8)

7.2
- Kollektiewe bedinging met vakbonde
- Adviseer die staat oor arbeidswette en -beleide.
- Verleen aan werkgewers dieselfde reg.
- Vorm 'n kollektiewe groep aangesien werkgewers vakbonde moet stig.
- Bevorder die belange van die onderneming wat hulle verteenwoordig.

(5 × 2) (10)

7.3
- Mediese fonds
- Pensioenfonds
- Jaarlikse bonus
- Maandelikse motortoelae
- Verlofdae (5 × 2) (10)

7.4
- Swak kommunikasie
- Verskil in persoonlikhede
- Verskillende waardes
- Die deling van winste (Enige 3 × 2) (6)

7.5
- Die werknemer is verplig om gehoor te gee aan die werkgewer se wettige bevele of opdragte.
- Of 'n bevel of opdrag wettig is of nie, hang van die ooreenkoms betreffende die aard en inhoud van die werknemer se pligte tussen die werkgewer en die werknemer af.
- Die werkgewer moet sorg dra dat ontslag weens ongehoorsaamheid nie op onbillike ontslag uitloop nie. (Enige 2 × 2) (4)

7.6 Die kwessie dat sy nie toegelaat word om by 'n vakbond aan te sluit nie. (2)

[40]

VRAAG 8

8.1 8.1.1 'n Grief is 'n werklike of veronderstelde omstandigheid wat as 'n regverdige oorsaak vir 'n klagte beskou kan word.

8.1.2 Belangekonflik ontstaan tussen 'n persoon se private belange en openbare verpligtinge.

8.1.3 Sosialisme is die stelsel van sosiale organisering waarin die middele om goedere te produseer en te versprei, kollektief deur 'n gesentraliseerde regering besit word wat dikwels die ekonomie beplan en beheer.

8.1.4 'n Belangegemeenskap is 'n groep mense wat 'n gemeenskaplike belang of passie deel. Hierdie mense ruil idees en gedagtes uit oor hul bepaalde passie, maar buite hierdie area weet hulle moontlik weinig van mekaar.

(4 × 4) (16)

8.2
- Die KVBA besleg arbeidsgeskille deur middel van versoening.
- Hy besleg arbeidsgeskille deur middel van arbitrasie.
- Die Kommissie help om werksplekforums te vestig.
- Die KVBA voeg inligting oor hoe die KVBA werk en wat dit doen, saam.
- Hy gee raad en verleen regshulp.
- Die Kommissie raak by die voorkoming van geskille betrokke.
- Hy stel reëls op en bied leiding aan.

(Enige ander toepaslike definisie – enige 6 × 2) (12)

8.3
- 'n Dienskontrak tussen die werkgewer en die werknemer(s) maak die grondslag vir die verhouding tussen hulle uit.
- Dit is 'n amptelike dokument wat regtens bindend is.
- Die kontrak vestig die grense van die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer(s) en sluit sake soos werksure, pligte, verskillende soorte verlof en vergoeding in.
- Dit sit ook albei partye se verantwoordelikhede uiteen.
- Die bepalings van die verhouding sal nie duidelik daarsonder wees nie.
- Sonder die dienskontrak is daar geen toevlug nie. (6 × 2) (12)

[40]

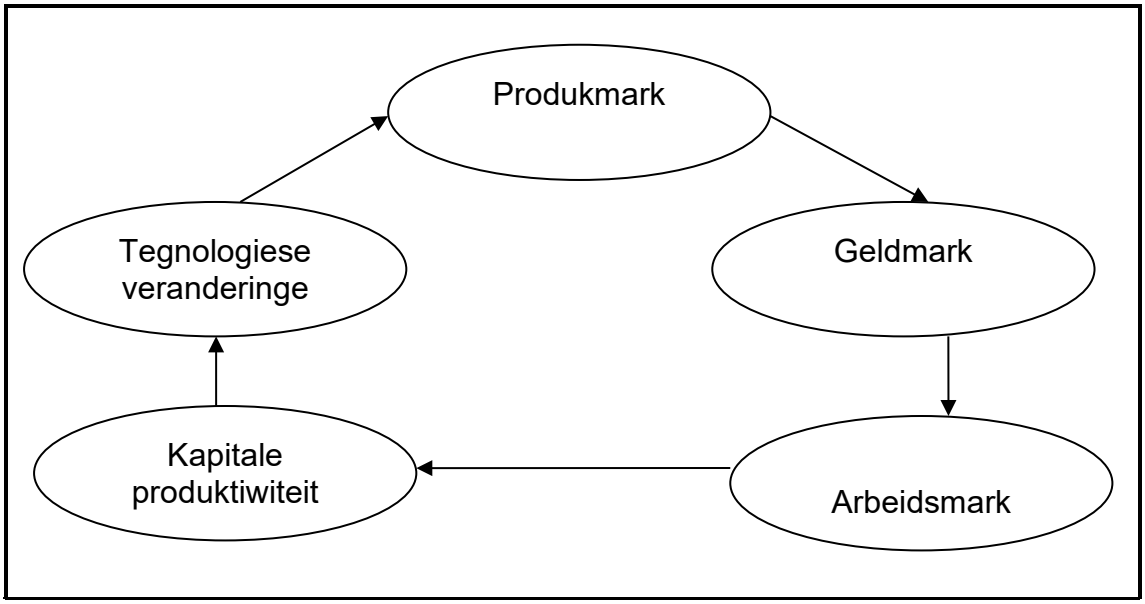
VRAAG 9

9.1 9.1.1 Wet op Vaardigheidsontwikkeling ('Skills Development Act')
9.1.2 Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid
9.1.3 Wet op Arbeidsverhoudinge
9.1.4 Wet op Werkloosheidsversekering ('Unemployment Insurance Act')
9.1.5 Wet op die Nasionale Minimum Loon ('National Minimum Wage Act')

(5 × 2) (10)

9.2
- 'n Arbiter is 'n onafhanklike en onpartydige derde party wat die bewyse wat aan hom/haar voorgelê is, sorgvuldig in oënskou neem en ontleed.
- Die arbiter put uit sy/haar kennis van toepaslike wette en beleide om elke party se saak op te weeg en 'n daaruit voortvloeiende beslissing te maak.
- Anders as 'n regter, word 'n arbiter in werklikheid deur die partye in geskil in plaas van formele hofverrigtinge gekies.
- Hy/Sy kan spesifiek omrede sy/haar kennis van die bedryf gekies word, in die besonder in ingewikkelde sake waar gespesialiseerde kundigheid verlang word. (4 × 2) (8)

9.3



(5 × 2) (10)

9.4
- Die geskil kan deur die KVBA besleg word.
- Die KVBA is 'n neutrale liggaam wat help om geskille te besleg.
- Die Kommissie kan gratis deur enigiemand geraadpleeg word.
- Bemiddeling, versoening en arbitrasie maak deel van die proses uit. (4)

9.5
- Werksplekforums bevorder al die werknemers se belange.
- Hulle maak die werksplek so effektief moontlik.
- Die forum beraadslaag met die werknemers.
- Hy neem deel aan gesamentlike besluitneming met werkgewers. (4 × 2) (8)

[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou