higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

8 JUNIE 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 11 bladsye.

Kopiereg voorbehou

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. AFDELING A is VERPLIGTEND en moet deur ALLE kandidate beantwoord word.

2. Daar word van studente verwag om enige vier vrae uit AFDELING B te beantwoord. Let asseblief daarop dat indien 'n student meer as vier vrae beantwoord het, slegs die EERSTE VIER gemerk sal word.

   LET WEL: DIE MEMORANDUM DIEN AS 'N RIGLYN, MAAR NASIENERS MOET DIE ANTWOORDE VAN DIE STUDENTE INTERPRETEER WANNEER HULLE DIE FEITE OP 'N ANDER MANIER SKRYF.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 Waar
1.2 Onwaar
1.3 Waar
1.4 Onwaar
1.5 Waar
1.6 Waar
1.7 Onwaar
1.8 Waar
1.9 Waar
1.10 Waar

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 2

2.1 D
2.2 D
2.3 C
2.4 D
2.5 C
2.6 D
2.7 C
2.8 C
2.9 A
2.10 A

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 3

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

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 4

4.1 Ekonomiese stelsel
4.2 Politieke stelsel
4.3 Regstelsel
4.4 Sosiale stelsel
4.5 Ontslag
4.6 Uitset
4.7 Ekonomiese
4.8 Prosesse
4.9 Interne omgewingsubsisteem
4.10 Versoeningsrade

(10 × 1) **[10]**

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 5

5.1
- Is 'n vrywillige proses om met elkeen te praat, dus met onderhandeling
- Vakbonde geïnisieer
- Dit is dinamies van aard
- Dit behels tweerigting proses van druk en teendruk
- Dit is 'n metode om botsende belangstelling van bestuur en arbeid te versoen (4 × 2) (8)

5.2
- Indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms is wat 'n geskilbeslegting prosedure bevat, moet die prosedure gevolg word.
- As partye lede van 'n raad is, moet hulle die grondwet van die raad volg.
- As daar geen ooreengekome geskilbeslegtingsprosedure is nie, moet hulle die volgende LRA-prosedure volg.
- Verwys kwessie skriftelik aan KVBA.
- KVBA moet die geskil oor 30 dae oplos.
- KVBA moet 'n sertifikaat uitreik.
- Werkgewer moet skriftelik minstens 48 uur kennis hê
- As die staat die werkgewer is, moet hulle 7 dae kennisgewing kry. (8 × 2) (16)

5.3
- Dit verminder misverstand
- Dit verminder die negatiewe gevolge van 'n *grapevine*
- Dit hou 'n balansperspektief op inligting.
- Dit verhoog samewerking en werknemerverbintenis
- Dit versterk departementele hoofde se posisie. (Enige 3 × 2) (6)

Kopiereg voorbehou

5.4
- Vestiging van reëls in die werkplek
- Bepaling van die vorm van vergoeding
- Vestiging van standaardvergoeding
- Bepaling van prioriteite aan elke kant
- Herstrukturering van die reëling van bedinging (5 × 2) (10)

[40]

VRAAG 6

6.1 Kollektiewe grief:
- Dit word gekanaliseer deur vakbonde of ander werknemersliggame
- Voorbeelde is loon- en werksomstandighede

Individuele grief:
- Dit word gekanaliseer deur middel van grieweprosedure
- Voorbeelde is dokumente en onderhoude (2 × 2) (4)

6.2
- Swak kommunikasie
- Tekort aan openheid
- Tekort aan vertroue tussen mense
- Konflikhulpbronne (kompetisie vir hulpbronne)
- Persoonlikheid of styl verskille
- Botsende persepsies of menings
- Verskillende persoonlike waardes, doelwitte en ideologieë
- Nie-nakoming van reëls en beleide
- Misverstande/swak begrip
- Kompetisie (bv. Tussen firmas of tussen werkers)
- Swak leierskap/bestuurders versuim om oop te wees vir hul werknemers
- Owerheidskwessies
- Verdeling van winste
- Besluitnemingsbevoegdhede
- Status
- Verantwoordbaarheid strukture (Enige 3 × 1) (3)

6.3
- Kan gesien word as die skakel of skakeling tussen die uitsette en insette van Arbeidsverhoudinge Stelsel
- Dit help met die evaluering van die uitkomste en veranderinge
- Dit help om transformasie komponente te maak indien nodig (3)

6.4 6.4.1
- Is die manier om arbeid te weerhou.
- Dit beïnvloed die produksie sonder om werklik te stop.
- Dit het dieselfde gevolge as 'n staking.
- Dit bring die ontevredenheid van die werksmag onder die oë van die bestuur. (Enige 3 × 1) (3)

6.4.2
- Werknemers verloor nie hul lone nie.
- Dit is moeilik vir bestuurders om aksie te onderneem
- Indien produksie gemeet kan word, kan lone verminder vir ondergemiddelde produksie
- Hulle kan nie deur tydelike werkers vervang word nie (Enige 3 × 2) (6)

6.5
- Om eskalasie van konflik te vermy.
- Om probleme in geskille op 'n vroeë stadium te kontroleer of voorkom.
- Om maksimum inligting te bekom.
- Om verskillende opsies vir hantering te ondersoek
- Om te kom tot 'n oplossing wat albei partye kan aanvaar.
- Om 'n uitkoms te vermy wat lei tot 'n wen/verloor situasie (Enige 4 × 2) (8)

6.6
- Fasiliteer die onderhandelingsproses
- Tussen verenigde werknemers en werkgewers
- Op sake soos werksomstandighede en lone (3)

6.7
- Werknemer maak mondelings 'n klagte by die direkte toesighouer
- Werknemer skryf 'n formele grief aan die volgende vlak van bestuur
- 'n Skriftelike grief tesame met 'n verslag word aangestuur na die volgende vlak van bestuur.
- 'n Grief word gekanaliseer na die volgende vlak van bestuur en die werker se verteenwoordiger en die MH-bestuurder word uitgenooi om in gesprekke te sit.
- Grief word na die topbestuur gebring, en as die werknemer nog nie tevrede is nie, kan die werknemer 'n geskil verklaar. (5 × 2) (10)

[40]

VRAAG 7

7.1
- Om onaanvaarbare gedrag reg te stel
- Om gedrag aan te pas
- Om opleiding aan te pas
- Om duidelik aan te dui wat onaanvaarbare gedrag beteken
- Om die werknemer te help om duidelik te verstaan wat aanvaarbare en wenslike gedrag beteken. (Enige 4 × 2) (8)

Copyright reserved

7.2 7.2.1
- Doel is om die werkgewer / werknemerverhouding te stop
- Dit dui daarop dat geen ander dissiplinêre optrede toegepas kan word nie.
- Oortreding is van 'n baie ernstige aard (3)

7.2.2
- Doel is om 'n werknemer se diens elders te plaas
- Dit kan wees as gevolg van persoonlikheidsbotsings
- Daar kan groter probleem wees as die persoonlikheidsbotsings nie gesorteer word met aksie van oordrag nie (3)

7.2.3
- Dit word as alternatief vir ontslag gebruik
- Dit dui op 'n ernstige wangedrag van 'n betroubare werknemer met 'n lang diensrekord
- As die werknemer teen hierdie aksie is, kan 'n onmiddellike ontslag volg. (3)

7.2.4
- Die doelwit is om te verhoed dat die werknemer op eiendom inbreuk maak
- Dit kan tydens 'n ondersoek of verhoor wees
- Die maksimum dae moet in die dienskontrak of dissiplinêre kode aangedui word. (3)

7.3
- Verbale waarskuwing: vir 'n geringe oortreding
- Skriftelike waarskuwing: vir meer ernstige oortreding
- Finale skriftelike waarskuwing: vir meer ernstige oortredings (of herhaalde)
- Ontslag: indien die finale skriftelike waarskuwing misluk het (4 × 2) (8)

7.4
- Dit vind plaas op gesentraliseerde vlak.
- Onderhandeling gebeur op nywerheidsvlak
- Dit is 'n formele bedinging
- Dit vind plaas deur middel van 'n bedingingsraad tussen die werkgewer en die TU
- Verhouding word gereguleer deur erkenningsooreenkoms wat 'n kollektiewe ooreenkoms is.
- Erkenningsooreenkoms spel die reëls en regulasies vir bedingings-prosesse uit.
- Dit streef na substantiewe kwessies.
- Minimum standaarde word vir alle werkgewers gestel. (Enige 3 × 1) (3)

- Dit vind op gedesentraliseerde vlak plaas
- Beding vind plaas op Sopvloervlak
- Dit is 'n informele bedinging
- Bedinging vind plaas direk tussen 'n spesifieke werkgewer en die werkgewersorganisasie of vakbond.
- Verhouding word gereguleer of gereël deur 'n erkenningsooreenkoms wat bekend staan as kollektiewe bedinging
- Erkenningsooreenkoms spel die reëls en regulasies vir bedingingsprosesse uit.
- Dit is gerig op prosedurele kwessies.
- Minimum standaarde word vir 'n werkgewer gestel (Enige 3 × 1) (3)

Copyright reserved

7.5
- Onderhandelinge
- Bemiddeling
- Arbitrasie
- Versoening
- Beoordeling (Enige 3 × 2) (6)

[40]

VRAAG 8

8.1 8.1.1
- Is 'n deurlopende meningsverskil tussen werkgewer, werknemer en vakbond
- Met betrekking tot enige aangeleentheid van gemeenskaplike belang of enige werkverwante faktor
- Om hul verhouding te beïnvloed (3)

8.1.2
- Is 'n tydelike, kollektiewe weerhouding van arbeid
- Dit kan gedeeltelik of volledig wees
- Die doelwit is om voortgesette besigheid te stop en die werkgewer te dwing om kennis te neem van die werknemers se eise (3)

8.2 Dit is omdat sy 'n permanente werknemer was. Alle permanente werknemers volgens LRA is onderworpe aan kraamverlof van drie maande. (2 × 2) (4)

8.3
- Goeie oop kommunikasie
- Gesamentlike besluitneming
- Gedeelde identiteit
- Algemene doelwitte en doelstellings (Enige 3 × 1) (3)

8.4 **Werknemers:**
- Verlies van lone
- Verlies van klandisiewaarde
- Lae moreel
- Lae produktiwiteit
- Weerstaan om te verander (Enige TWEE)

Unie
- Dreineer finansiële verliese
- Verloor lede
- Publieke beeld ly (Enige TWEE)

Werkgewer
- Verloor winste op kort termyn
- Verlore markposisie in groter langer termyn
- Skade aan aanleg en toerusting as gevolg van stilstand/sabotasie (Enige TWEE)

Onderhandelaars:
- Verloor geloofwaardigheid met topbestuur (4 × 2) (8)

8.5 **Beskermde staking:**

- Dit is 'n wettige staking
- Dit voldoen aan die WAV
- Werknemers kry beskerming teen LRA
- Sekere prosedures wat in die WAV uiteengesit word, word gevolg
- Werknemers mag nie gearresteer word nie omdat hulle die reg het om te staak. (Enige 3 × 1)

Onbeskermde staking:

- Dit is 'n onwettige staking
- Dit voldoen nie aan die WAV nie
- Werknemers ontvang nie beskerming van LRA nie
- Prosedures wat in LRA gespesifiseer word, word nie gevolg nie
- Werknemers mag in hegtenis geneem word (Enige 3 × 1)

(3 × 2) (3)

8.6

- Ekonomiese oorweging
- Faktore buite beheer
- Hervestiging van die onderneming
- Tegnologiese ontwikkeling en meganisasie
- Samesmeltings en oornames (5 × 2) (10)

8.7

- Stop subkontrakte
- Verminder aantal skofte
- Tydelike afleggings (tydelike skorsing sonder betaling)
- Dwing werknemers om alle opgehoopte verlof te neem
- Sekere afdelings van die onderneming word tydelik afgesluit
- Afwyk van die gebruik van tydelike werkers
- Behou werkers om gapings in die werksmag te vul
- Vra ouer werkers om 'n vroeë aftrede te neem
- Bevries werwing van nuwe werkers
- Sny koste deur kort tyd te werk, oortyd te sny en werk te deel, sowel as oorplasing van werkers. (Enige 3 × 1) (3)

[40]

VRAAG 9

9.1 9.1.1

- Is 'n ander klagte as 'n eis
- Wat verband hou met die werknemer se behandeling
- Dit waarborg die formele aandag van bestuur. (3)

9.1.2

- Is verskil of opposisie
- Tussen individue, spanne of departemente in die organisasie. (2)

9.2 9.2.1
- Regte en pligte
- Lone
- Toelaes
- Bonusse
- Werksomstandighede
- Byvoordele
- Werksure
- Vakansies
- Produktiwiteit
- Behuising (Enige 3 × 1) (3)

9.2.2
- Unie-erkenning
- Gesondheids- en veiligheidsprosedures
- Gesondheids- en veiligheidskomitees
- Dissipline
- Aflegging (Enige 2 × 1) (2)

9.3
- Vervreemding
- Produksie aanvalle
- Verswakking van werksverhoudinge
- Verdraaiing van inligting (4 × 2) (8)

9.4
- KVBA
- Arbeidshof
- Geakkrediteerde Bedingingsrade en Privaat Agentskappe
- Arbeidsappèlhof (4)

9.5
- Om die belang van alle werknemers te bevorder
- Om doeltreffendheid in die werkplek te verbeter
- Om deur die werkgewer geraadpleeg te word om konsensus te bereik in die organisasie se funksionering
- Om deel te neem aan gesamentlike besluitneming. (4 × 2) (8)

9.6
- Werk as 'n mondstuk vir algemene klagtes
- Aanbiedinge met daaglikse kwessies
- Verseker dat reëlings tussen bestuur en vakbonde geïmplementeer en gevolg word.
- Verskaf opwaartse kommunikasie
- Verskaf afwaartse kommunikasie (5 × 2) (10)

40

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOT TOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou