higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

N960**(A)**(J8)H

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

(4110486)

8 Junie 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 N6
TYD: 3 UUR
PUNTE: 200

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

INSTRUKSIES EN INGLIGTING

1. Hierdie vraestel bestaan uit TWEE afdelings:

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

2. AFDELING A, VRAAG 1 tot 4 is VERPLIGTEND en moet deur ALLE kandidate in die ANTWOORDBOEK beantwoord word.

3. Beantwoord enige VIER van die ander vyf vrae (5–9) uit 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 (1.1–1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.1 Maatskappyprosedures is nodig om spesiale behoeftes te omskep in bevredigende uitsette.

1.2 Prosesooreenkomste kan onder meer die werksomstandighede van die werknemers insluit.

1.3 Konflik is 'n normale en natuurlike deel van ons werkplek en persoonlike lewens wat help om verandering teweeg te bring.

1.4 Enige verandering in werkspatrone kan dui op konflik wat teen die werknemer gerig kan word.

1.5 Kollektiewe bedinging is noodsaaklik in steeds veranderende ekonomiese, sosiale en politieke omstandighede.

1.6 Die erkenningsooreenkoms bepaal die grense waarbinne dit uitgevoer gaan word.

1.7 'n Geskil van reg is meer dinamies as 'n geskil van belange.

1.8 'n Arbiter lê die skikking op wat beide partye bindend maak.

1.9 Arbeidshof mag die betaling van billike en redelike vergoeding vir analise toeskryfbaar aan staking, beveel.

1.10 'n Pieket kan plaasvind op enige plek waar die publiek toegang het, maar moet buite die perseel van die werkgewer wees.

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 2

Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (2.1–2.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

2.1 Akkommodeer beteken om …

A onattent te wees.
B koöperatief te wees.
C eie belange te verwaarloos.
D te poog om beide partye ten volle te bevredig.

2.2 Kies die INKORREKTE EEN.

Regte word verseker deur …

A gebruike praktyke.
B dienskontrak.
C algemene wet.
D Arbeidsverhoudinge Wet 66/1995.

2.3 Die doel is om interne konflikte op te los deur:

A Distributiewe bedinging
B Koöperatiewe bedinging.
C Intra-organisatoriese bedinging
D Houdingstrukturering

2.4 Om koste te sny sluit … in.

A korter werkstyd
B oortyd sny
C werk deel
D skeidingsloon

2.5 Dit bepaal 'n meer ernstige oortreding:

A Informele mondelinge waarskuwing.
B Formele mondelinge waarskuwing.
C Skriftelike waarskuwing.
D Finale skriftelike waarskuwing.

2.6 Watter EEN is deel van die kennisgewing van 'n dissiplinêre verhoor:

A Unie verteenwoordiger
B Tolk
C Getuie
D Voorsitter

Kopiereg voorbehou

2.7 Hierdie tipe industriële optrede is gemik op verbruikers:

A Betoging (‘picketing’)
B Sloerstaking
C Produk boikot
D Uitsluiting

2.8 Hy luister en ondersoek die eise en teen-eise aan beide kante:

A Onderhandelaar
B Bemiddelaar
C Arbiter
D Versoener

2.9 Dit is 'n soort staking wat veroorsaak word deur 'n voorval op die winkelvloer.

A Wildcat-staking
B Verwagte staking
C Erkenningsstaking
D Solidariteit-staking

2.10 Dit is 'n amptelike stel standaarde en reëls van 'n organisasie waaraan werknemers moet voldoen:

A Dissiplinêre kode
B Dissiplinêre prosedure
C Dissiplinêre proses
D Dissipline

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 3

Kies 'n item/woord uit KOLOM B om by 'n beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (3.1–3.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
3.1	Persoonlike konflik	A	dit sluit gesamentlike besluitneming en 'n kultuur van goeie kommunikasie in
3.2	Vervreemding	B	word deur 'n werknemer gedoen wanneer hy/sy voel dat daar 'n fout in die feite en sanksies was
3.3	Meeding	C	dit gebeur wanneer 'n werknemer hom/haar verlaat en dit word ook aangedui deur 'n hoë arbeidsomset
3.4	Distributiewe bedinging	D	opname is noodsaaklik en dien as bewys in toekomstige gevalle
3.5	Onderhandelaar	E	dit is die meeste van wedersydse haat
3.6	Demokratiese organisasiestruktuur	F	gedrag wat dreig om die funksionering van die stelsel te ontwrig
3.7	Winkelwagter	G	vestig 'n forum en probeer om partye se verskille op te los.
3.8	Dissipline	H	bestuur en vakbonde is in opponerende posisies waar items as kwessies beskou word.
3.9	Appélleer	I	dit bepaal die kragbalans.
3.10	Dissiplinêre proses	J	is die konflikmetode wat deur bemagtiging gedoen word

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 4

Gee EEN woord/term vir elk van die volgende beskrywings deur 'n woord/term uit die lys hier onder te kies. Skryf slegs die woord/term langs die vraagnommer (4.1–4.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

ekonomies; versoening direksies; regstelsel; interne omgewingsubsisteem; sosiale sisteem; ontslagte; politiese sisteem; prosesse; uitset; ekonomiese sisteem

4.1 Die voorbeelde hiervan is produkmark en arbeidsmark.

4.2 Die staat kan sekere aksies neem om die gemeenskap te beskerm.

4.3 Dit raak die insette en uitsette van die industriële verbandstelsel deur die gemenereg.

4.4 Dit is 'n voortdurende wisselwerking tussen die sosiale verhouding en arbeidsverhouding.

4.5 Dit kan 'n uitkoms wees indien 'n ooreenkoms nie gedurende die uitsetfase bereik is nie.

4.6 Dit kan die suksesvolle doelwitte van die partye vorm.

4.7 Dit is die hoof fokus van die bedingingsverhouding.

4.8 Dit kan gebruik word om 'n ooreenkoms te bereik.

4.9 Dit kan die uitset vloei deur die terugvoerlus wees.

4.10 Dit is een van die strukture wat gebruik kan word.

(10 × 1) **[10]**

TOTAAL AFDELING A: 40

Kopiereg voorbehou

VRAAG 5

Lees die volgende gevallestudie en beantwoord die vrae wat volg.

Die vakbond het 'n kollektiewe bedingingsverhouding met die werkgewer gehad en sy lede het begin met 'n onbeskermde staking. Die vakbond het bewus geword van die staking; maar het nie daarin geslaag om met rede in te gryp nie. Die vakbond is aanspreeklik gehou en moes die werkgewer vergoed wat verliese gely het as gevolg van die onwettige staking. Hierdie uitspraak het dit aan die unie en sy lede duidelik gemaak dat onbeskermde stakings nie geduld sal word nie en waarskynlik beteken dat die fondse van ander lede van die vakbond gebruik sal word om die skikkings bedrag aan die werkgewer te betaal.

5.1	Definieer *kollektiewe bedinging*.	(4 × 2)	(8)
5.2	'Unie-lede het begin met 'n onbeskermde staking'.		
	Noem AGT vereistes van 'n beskermde staking.	(8 × 2)	(16)
5.3	Beskryf DRIE voordele van 'n inligtingsgroep.	(3 × 2)	(6)
5.4	Noem VYF funksies van kollektiewe bedinging.	(5 × 2)	(10)
			[40]

VRAAG 6

Bestudeer die volgende gevallestudie en beantwoord dan die vrae.

Prosper Enterprise het 'n nuwe beleid ingestel waardeur die tee-dame nie meer die personeel met tee in hul kantore bedien nie. Al die personeellede is daaroor ingelig. Nie almal was gelukkig oor hierdie beleid nie. Siyamthanda; die ontvangsdame; was die eerste om te kla. Sy het gekla omdat sy die enigste is by die ontvangs, daarom kon sy nie die kantoor verlaat en na die kombuis gaan om tee te geniet, aangesien niemand haar werk sal doen terwyl sy in die kombuis sal wees nie. Sy het probeer om haar standpunt aan die toesighouer te verduidelik, maar die toesighouer het haar nie gehelp nie. Siyamthanda het 'n ernstige argument gehad met haar toesighouer wat onopgelos gelaat is. Sy het toe besluit om 'n klag in te dien. Nadat sy 'n klagte ingedien het; sy het besluit om 'n sloerstaking aan te pak sodat haar klagte vinnig opgelos kan word.

6.1	Onderskei tussen ’n individuele grief en 'n kollektiewe grief.	(2 × 2)	(4)
6.2	Noem DRIE moontlike oorsake van konflik.		(3)
6.3	Volgens die arbeidsverhoudingestelsel; is terugvoering baie belangrik.		
	Bespreek kortliks die belangrikheid van terugvoering.	(3 × 1)	(3)

6.4 Syamthanda het besluit om 'n sloerstaking te begin.

Bespreek hierdie tipe industriële aksie onder die volgende opskrifte:

6.4.1 Definisie van 'n sloerstaking. (3)

6.4.2 Noem DRIE voordele van 'n sloerstaking. (3 × 2) (6)

6.5 Noem VIER doelwitte van geskilbeslegting. (4 × 2) (8)

6.6 Definieer *bedingingsraad.* (3)

6.7 Bespreek kortliks die VYF stappe van 'n grieweprosedure. (5 × 2) (10)

[40]

VRAAG 7

Bestudeer die volgende gevallestudie en beantwoord dan die vrae.

Dit is nie alle werkgewers wat die regte benadering volg om elke moontlike oortreding en die ooreenstemmende straf te tabuleer en beskryf nie; en dan om vas te stel of sulke kodes buigsaam; positief of problematies is. Hulle verkies 'n eenvoudige stelling op 'n positiewe wyse wat die gedrag wat die werkgewer van 'n werknemer verwag, aandui. So eerder as om sewe beskrywings van oneerlike en bedrieglike gedrag en straf te hê; sal hulle kode eenvoudig sê: 'Werknemers word te alle tye verwag om met die grootste integriteit en eerlik te gedra' en laat dit net daar. Dit weerspieël 'n bietjie van ’n ander benadering uit die hele vraag oor hoe arbeidsverhoudings die beste reguleer kan word.

[Bronne; Labour Relations in South Africa; Venter and Levy; 5th edition; 2014.]

7.1 Noem VIER doelstellings van ‘n dissiplinêre prosedure. (4 × 2) (8)

7.2 Onderskei kortliks die volgende tipes sanksies:

7.2.1 Terminasie van diens

7.2.2 Oordrag

7.2.3 Demovering

7.2.4 Opskorting met vergoeding

(4 × 3) (12)

7.3 Noem VIER vlakke van dissiplinêre prosedures en meld wanneer die vlak gebruik kan word. (4 × 2) (8)

7.4 Onderskei tussen *sentrale bedinging en gedesentraliseerde bedinging*.

(2 × 3) (6)

7.5 Noem DRIE metodes van geskilbeslegting. (3 × 2) (6)

[40]

VRAAG 8

Bestudeer die volgende gevallestudie en beantwoord dan die vrae.

Rut was in diens as 'n reiskonsultant by Adonai Flight Centre. Sy is aangestel op 'n een jaar kontrak en die volgende jaar is sy permanent aangestel. Twee maande later het sy bevind sy is swanger. Toe sy vir die kraamverlof verskuldig was, het haar werkgewer gesê sy moet 'n maand kraamverlof in plaas van drie maande neem. Sy het geboorte gegee aan drieling wat 'n bietjie sieklik was. 'n Week voordat sy moes terugkeer werk toe, het sy haar werkgewer gebel om te vra vir 'n verlenging van haar verlof met minstens 'n maand. Die werkgewer het geweier en gesê dat die verlof slegs met twee weke verleng kan word. Rut het geweier om hierdie aanbod te neem. Haar diens is twee weke later beëindig sonder enige dissiplinêre verhoor.

8.1 Definieer die volgende terme:

8.1.1 Dispuut

8.1.2 Staking

(3 × 2) (6)

8.2 Daar is twee soorte dispute.

Watter soort geskil het Rut ervaar? Motiveer jou antwoord. (2 × 2) (4)

8.3 Noem DRIE voordele van 'n demokratiese organisasiestruktuur. (3)

8.4 Koste van staking kan óf publiek of privaat wees.

Noem VIER partye wat direk by 'n staking betrokke was en gee aan elke party EEN verlies as gevolg van 'n staking. (4 + 2) (8)

8.5 Onderskei tussen *beskermde staking* en *onbeskermde staking*. (3 × 2) (6)

8.6 Noem VYF omstandighede wat tot aflegging kan lei. (5 × 2) (10)

8.7 Voordat 'n werknemer afgelê word, moet die werkgewer eers alle ander moontlike middele ondersoek.

Noem DRIE alternatiewe vir aflegging. (3)

[40]

VRAAG 9

Lees die volgende gevallestudie en beantwoord dan die vrae.

'n Richard Bay-gebaseerde onderneming in die logistieke sektor met 15 000 werknemers ervaar toenemende hoeveelhede en steeds meer komplekse griewe wat werknemers deur hul werkplekforums opgedoen het oor hul werksomstandighede. Een van die probleme wat ondervind word, is dat daar 'n salarisverskil onder geslagte; ras en ouderdom is. Die departement van Menslike Hulpbronne was nie in staat om hierdie kwessies op te los weens die hoeveelheid en kompleksiteit van die griewe nie. Die topbestuur is ook nie opgelei om sulke komplekse sake te hanteer nie.

9.1 Definieer die volgende terme:

9.1.1 Grief (3)

9.1.2 Werkplek konflik (2)

9.2 Die hoofdoel van die vakbond is om te onderhandel vir die beter werksomstandighede vir werknemers.

Met verwysing na bogenoemde stelling:

9.2.1 Noem DRIE substantiewe ooreenkomste. (3)

9.2.2 Noem TWEE prosedure-ooreenkomste. (2)

9.3 Beskryf VIER konflik aanwysers. (4 × 2) (8)

9.4 Noem VIER instellings vir geskilbeslegting. (4)

9.5 Bespreek kortliks VIER funksies van werkplekforums. (4 × 2) (8)

9.6 Bespreek VYF rolle van die winkelbeamptekomitee. (5 × 2) (10)
[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou