higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

31 MEI 2019

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

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

(10 × 2) **[20]**

VRAAG 2

2.1 I
2.2 C
2.3 H
2.4 E
2.5 G
2.6 J
2.7 D
2.8 C
2.9 B
2.10 A

(10 × 2) **[20]**

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 3

3.1
- Produkmark
- Arbeidsmark
- Kapitaalproduktiwiteit
- Geldmark
- Tegnologiese verandering (5 × 2) (10)

3.2
- Gaan oor oplossing van geskille.
- Vestig 'n regsverhouding tussen partye.
- Voorkom verkeerde interpretasie van kwessies waarop ooreengekom is.
- Stel riglyne vas vir almal wat deur die ooreenkoms gebind word.
- Stel bepalings en voorwaardes van verhouding.
- Verseker stabiliteit van die werksverhouding deur middel van kollektiewe ooreenkomste. (6 × 2) (12)

3.3
- Voorbeelde is wedywering, jaloesie, roldefinisies, stryd om guns en mag, wedersydse renons in mekaar of persoonlikheidsbotsings.
- Veroorsaak deur werklike of vermeende teenoorgestelde behoeftes, waardes en belange tussen mense.
- Gebeur wanneer een persoon doelbewus sy/haar mag gebruik in 'n poging om die ander party uit te skakel, oorwin, neutraliseer of verander.
- Vind plaas wanneer aspirasies/doelwitte/behoeftes nie gelyktydig bereik kan word nie, of 'n meningsverskil bestaan.
- Lei tot vermyding van ander mense/individue, ontkenning en later, skinder en ander sosiaal ontwrigtende taktiek. (5 × 2) (10)

3.4
- Situasionele gebruik
- Partybetrokkenheid
- Magsbalans
- Vlak van konflik (4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 4

4.1 Onbeskermde staking:
- Werknemers word nie deur die wet beskerm nie.
- Werknemers mag ontslaan word.
- Siviele sanksies mag opgelê word.

Beskermde staking:
- Werknemers word deur die wet beskerm.
- Werknemers mag nie ontslaan word nie.
- Sanksies mag nie op werkers opgelê word nie. (6 × 2) (12)

4.2
- 'n Persoon wat aan linievorming ('picketing') deelneem, word ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge beskerm.
- Dit beteken dat die werkgewer nie 'n persoon of vakbond mag dagvaar vir skade wat deur linievorming veroorsaak is nie.
- Die werkgewer mag nie dissiplinêre stappe doen teen 'n werknemer wat aan wettige linievorming deelneem nie
- Waar die werknemer se optrede tydens linievorming wangedrag uitmaak, kan die werkgewer dissiplinêre stappe doen ooreenkomstig die Wet op Arbeidsverhoudinge. (4 × 2) (8)

4.3
- Fabrieksvlakkomitee-struktuur versprei inligting.
- Fabrieksvlakkomitees bied geleentheid vir aangesig-tot-aangesig vertikale kommunikasie tussen bestuur en werknemers.
- Afwaartse kommunikasie verseker inligtingsvloei en verduidelikings in die formaat en taal wat werknemers kan verstaan.
- Opwaartse kommunikasie verseker dat vrae en verduidelikings geformateer kan word in taal wat werknemers kan verstaan.
- Werknemers kan deelneem en bydraes lewer deur betrokke te wees.
- Nywerheidsdemokrasie word verseker.
- Werknemers voel deel van die organisasie. (20)

[40]

VRAAG 5

5.1
- Opwaartse kommunikasie
- Positiewe kommunikasie
- Behoorlike aandag aan werknemer-ontevredenheid
- Verstaan werknemers se probleme en vertolking van situasies.
- Voorkom dat geskille in ernstige nywerheidsoptrede ontaard, byvoorbeeld stakings.
- Beklemtoon die bestuur se begaandheid oor werknemers se welsyn.

(5 × 2) (10)

5.2
- Stap 1
  'n Werknemer of groep werknemers opper 'n klagte verbaal met die onmiddellike hoof.
- Stap 2
  Indien die oplossing wat die superior voorstel onaanvaarbaar is, nader die werknemers dieselfde hoof saam met die vakbondverteenwoordiger en dring verbaal op 'n antwoord aan.
- Stap 3
  Indien die oplossing steeds onaanvaarbaar is, oorhandig die werknemer of groep werknemers 'n skriftelike griewebrief. Die hoof oorhandig 'n standaardvorm wat voorheen deur die bestuur opgestel is ná deelname deur die werknemers en vakbonde aan die verteenwoordiger.

Kopiereg voorbehou

- Stap 4
  Indien die antwoord steeds onaanvaarbaar is, word afskrifte van al die dokumentasie aan die algemene bestuur/MH-bestuurder oorhandig.
- Stap 5
  Die antwoord is steeds onaanvaarbaar, en dus skryf die verteenwoordiger binne vyf werksdae 'n formele brief aan die bestuur om hulle in te lig dat 'n geskil verklaar gaan word. (5 × 4) (20)

5.3
- Dit word internasionaal aanvaar en deur die ILO voorgeskryf.
- Werknemers met lang diens is nie in gevaar nie.
- Dit is 'n logiese, objektiewe en onemosionele kriterium.
- Vakbondlidmaatskap word nie gestraf nie.
- Demokratiese beginsels word gehandhaaf. (5 × 2) (10)

[40]

VRAAG 6

6.1
- Redes vir voorgestelde afleggings
- Alternatiewe wat oorweeg word voordat afleggings voorgestel word en redes waarom daardie alternatiewe verwerp word
- Aantal werknemers wat waarskynlik geaffekteer sal word en poskategorieë waarin hulle werksaam is
- Voorgestelde metode vir keuse van werknemers wat ontslaan gaan word
- Tyd wanneer, of tydperk waartydens afleggings waarskynlik van krag sal word
- Skeidingspakkette wat voorgestel word
- Enige bystand wat werkgewer aan werknemers wat waarskynlik afgelê gaan word, sal bied (Enige 6 × 2) (12)

6.2
- Vra altyd oopeinde-vrae.
- Konsentreer op feite en nie op persoonlike menings nie.
- Vra die werknemer vir sy/haar voorstelle vir oplossings en alternatiewe.
- Bevorder die werknemer se selfbeeld deur op die positiewe te konsentreer.
- Die verrigtinge moet substantief regverdig wees.
- Die verrigtinge moet prosedureel regverdig wees. (6 × 2) (12)

6.3
- Wet op Arbeidsverhoudinge, 2000
- Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997
- Wet op Diensbillikheid / Employment Equity Act, 1998
- Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998
- Pensioenfondswet, 1956 (5 × 2) (10)

6.4 Die werknemer word 'n kans gegun om sy onskuld te bewys op die saak wat teen hom ingebring is. Hy word toegelaat om tydens hierdie korrektiewe maatreël getuies te roep. Die werknemer moet kennis van hierdie onderhoud ontvang.

(6 × 1) (6)

[40]

VRAAG 7

7.1

SUBSTANTIEWE	PROSEDURELE OOREENKOMSTE
• Word ook ooreenkomste van brood-en-botterkwessies dek, genoem • Voorbeelde sluit ooreenkomste in oor: - Lone - Werkstoestande - Byvoordele	• Voorbeelde sluit ooreenkomste in oor: - Vakbonderkenning - Dissiplinêre prosedures en 'n dissiplinêre kode - Grieweprosedures - Geskiloplossingsprosedures - Afleggingsprosedures

(6 × 1) (6)

7.2 Wet op Basiese Diensvoorwaardes (2 × 1) (2)

7.3

EKSTERNE OMGEWING	VERDUIDELIKING FAKTOR
Ekonomiese kragte	• Land se ekonomiese groeikoers is 'n effektiewe aanwyser van die sukses van die ekonomie • Inflasiekoers word ook in ag geneem omdat lewenskoste gestyg het
Politieke invloede	• Sterk politieke verdelings in samelewing of onder onderhandelende partye bepaal die houding van bedingingsvennote teenoor mekaar • Bedingingsvennote het verskillende politieke sienings
Sosiale/maatskaplike invloede	• Sosialeklas-verdelings tussen werkgewer en werknemer veroorsaak spanning. Mense kom uit verskillende gemeenskappe en kulture. • Probleme met bepaalde gemeenskappe, soos onvoldoende behuising, ontoereikende kinderversorgingsgeriewe • Werkgewer het maatskaplike verantwoordelikheid teenoor gemeenskap

Tegnologiese invloede	• Ontwikkeling 'n bedreiging vir werknemers se werksekerheid • Tegnologie kan deur werkgewer ingevoer word om vakbond se mag te verminder • Vakbond moet oor bekendstelling van tegnologie geraadpleeg word • Hulle wil ook verseker word van vergoeding van werknemers
Regsinvloede	• Onderhandelende partye moet wetgewing en nuwe wetgewing in ag neem

7.4 7.4.1 Sistematiese, aangesig-tot-aangesig-kommunikasiekanaal met bevelslinie langs, deur middel waarvan groepe werknemers ingelig word oor aspekte in die werkomgewing wat op hulle van toepassing is

7.4.2 Struktuur wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge voorgeskryf word om vrywillig kommunikasie en besluitneming in die werkplek te fasiliteer

(2 × 2) (4)
[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou