higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

31 Mei 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1	1.1.1	Waar
	1.1.2	Waar
	1.1.3	Onwaar
	1.1.4	Waar
	1.1.5	Waar
	1.1.6	Onwaar
	1.1.7	Waar
	1.1.8	Onwaar
	1.1.9	Waar
	1.1.10	Waar

(10 × 2) (20)

1.2	1.2.1	A
	1.2.2	B
	1.2.3	C
	1.2.4	B
	1.2.5	D
	1.2.6	B
	1.2.7	C
	1.2.8	D
	1.2.9	D
	1.2.10	C

(10 × 2) (20)
[40]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 2

2.1 Uitdiensstelling vind plaas wanneer 'n werknemer se diens beëindig word as gevolg van markverliese en ander ekonomiese faktore. Aflegging is wanneer 'n werknemer se diens beëindig word omdat daar vir 'n bepaalde tyd geen werk beskikbaar is nie. (Enige 2 × 2) (4)

2.2
- Beëindiging van kontrakdienste
- Vermindering of beëindiging van skofwerk
- Tydelike aflegging van mense
- Tydelike sluiting van sommige afdelings van die organisasie
- Laat werknemers toe om opgehoopte verlof te neem
- Beëindig die aanstelling van tydelike personeel
- Bevriesing van vakante poste
- Werk korter ure (Enige 5 × 2) (10)

2.3
- Almal in die werksplek kan die reëls leer en ken.
- Dit stel standaarde vir die werksplek.
- Deur die reëls te volg, word die werksplek meer doeltreffend.
- Mense moet bewus wees van sanksies sou hulle die reëls oortree.
- Werknemers moet weet watter sanksies aan bepaalde wangedrag gekoppel is.
- Werkgewer en werknemers moet billik behandel word.
- Reëls en sanksies is 'n logiese en emosielose manier om wangedrag deur werknemers te hanteer.
- Dit is belangrik om emosies uit dissipline te hou omdat dit konflik in die werksplek verminder. (Enige 5 × 2) (10)

2.4 **Onderhandeling (bedinging)**
- Twee partye onderhandel saam om 'n ooreenkoms te bereik wat vir albei partye voordelig is.
- Daar is geen derdepartybetrokkenheid nie.

Bemiddeling
- Onderhandeling het misluk.
- Twee partye kon nie tot 'n ooreenkoms kom nie.
- Twee strydende partye vra 'n derde party om te help om 'n ooreenkoms te bemiddel.

Arbitrasie
- Bemiddeling het misluk.
- 'n Arbiter word versoek om soos 'n regter op te tree.
- Die arbiter moet die dispuut as derde party oplos.
- Die arbiter vra inligting en gebruik dit om 'n finale besluit te neem. (10)

Kopiereg voorbehou

2.5
- Moet omvattend en volledig wees.
- Moet alle tipes wangedrag en ooreenstemmende sanksies lys.
- Moet wangedrag aan bestaande maatskappyreëls koppel.
- Moet duidelik en toeganklik wees.
- Moet eenvoudige taal gebruik om die proses vir almal verstaanbaar te maak.
- Verseker dat die werknemers al die stappe in die proses ken.
- Moet aan die beginsels van natuurlike geregtigheid voldoen. (Enige 3 × 2) (6)

[40]

VRAAG 3

3.1 3.1.1 Werknemers eis beter lone, ure en werkstoestande.

3.1.2 Werknemers probeer om die werkgewer te dwing om vakbonde te erken en met hulle saam te werk.

3.1.3 Ander vakbonde staak uit solidariteit met die vakbonde, klante en verskaffers wat die aksie begin het.

3.1.4 Werknemers hou op werk uit simpatie met een of meer kollegas wat onbillik behandel is.

3.1.5 Slegs 'n paar werknemers in sleutelposisies of strategiese afdelings staak.

3.1.6 'n Groep werknemers sit in die werksplek en weier om te werk.

(6 × 2) (12)

3.2
- Werksure
- Oortydreëlings
- Verskillende tipes verlofreëlings
- Prestasiebestuur
- Uitkontrakteringsooreenkoms
- Werknemergedrag
- Werkgewergedrag
- Werknemers se pligte by die werk
- Werkgewer se pligte in die werksplek (Enige 6 × 2) (12)

3.3
- Om die eskalasie (ontwikkeling) van konflik wat ontwrigtend kan word, te verhoed
- Om kwessies in geskil so vinnig moontlik te bedwing (voorkom) voordat ingryping deur 'n derde party nodig word
- Om soveel moontlik inligting oor die kwessie in geskil te bekom
- Om verskillende maniere om dit te hanteer, te ondersoek
- Om 'n oplossing te kry wat vir albei partye aanvaarbaar is
- Om 'n uitkoms wat op 'n wen-verloor-situasie uitloop, te vermy (6 × 2) (12)

3.4 Protesoptrede is 'n vreedsame metode om die stakers se optrede bekend te maak. Dit moedig ander aan om aan die staking deel te neem. Protesteerders neem by die ingang van of voor die werksplek posisie in. (4)

[40]

VRAAG 4

4.1
- Om die standaard van werknemeroptrede in die maatskappy te beheer
- Om onaanvaarbare gedrag reg te stel
- Om 'n progressiewe benadering tot dissipline in die werksplek te aanvaar
- Om sekerheid en konsekwentheid in die toepassing van dissipline te skep

(4 × 2) (8)

4.2
- Versamel al die feite oor die oortredings.
- Maak seker dat die waarheid blootgelê word.
- Bepaal of die werknemer daarvan bewus was.
- Gebruik hierdie feite om te besluit watter tipe sanksies nodig is.
- Gebruik hierdie feite om te besluit of die werknemer aan 'n tugverhoor onderwerp moet word of nie.
- Verseker dat die tugprosedure en sanksies billik is.
- Kry al die feite sodat die werkgewer kan bepaal of ontslag 'n opsie is of nie.
- Gee aan die werknemer kans om sy/haar kant van die saak te stel.

(Enige 6 × 2) (12)

4.3
- Hou 'n teenwoordigheidsrekord met die name van al die mense wat versoek het om teenwoordig te wees.
- Hou die aanklagte of klagtes aan die werknemer voor.
- Verduidelik die verhoorprosedure.
- Die werkgewer stel sy/haar saak.
- Die werknemer stel sy/haar saak.
- Som die saak op.
- Besluit wie skuldig is of nie.
- Maak die bevinding bekend.
- Vra vir versagting.
- Besluit oor die tipe sanksie.
- Maak die sanksie bekend.
- Lig die werknemer in dat hy/sy reg op appèl het.
- Finaliseer die dokumentasie. (Enige 10 × 2) (20)

[40]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 5

5.1

GESENTRALISEERD	GEDESENTRALISEERD
'n Erkenningsooreenkoms moet ingestel wees.	'n Erkenningsooreenkoms is nie 'n vereiste nie, maar word aanbeveel.
Kollektiewe bedinging vind plaas. Dit beteken dat die vakbonde namens 'n groep individue onderhandel.	Kollektiewe bedinging vind normaalweg plaas, maar individuele bedinging is nie uitgesluit nie.
Kollektiewe bedinging is met die topbestuur van een of meer organisasies.	Vakbondlede het meer insette en is meer persoonlik betrokke.
Kollektiewe bedinging moet aangeteken word.	Daar word aanbeveel dat kollektiewe bedinging altyd aangeteken word, maar dit mag ook mondelinge ooreenkomste wees.
Kollektiewe bedinging is formeel.	Kollektiewe bedinging mag formeel of informeel wees.

(5 + 5) (10)

5.2
- Distributiewe bedinging
- Integratiewe bedinging
- Strukturering van ingesteldheid ('attitudinal structuring')
- Intra-organisatoriese bedinging (4 × 2) (8)

5.3
- Regstellende aksie
- Kultuurverskille
- Rasseverskille
- Nuwe bestuurstegnieke
- Misbruik van gesag
- Tekort aan doeltreffende personeel
- Gebrek aan fisiese hulpbronne
- Nuwe tegnologie
- Ontslag
- Omvang en inhoud van werk (Enige 8 × 1) (8)

5.4
- Werknemers mag nie afgedank word omdat hulle staak nie.
- Werkgewers mag nie 'n hofbevel bekom om 'n staking te keer nie, maar die werkgewer mag om 'n hofbevel aansoek doen om onwettige aksie te keer.
- Werknemers pleeg nie kontrakbreuk deur te staak nie.
- Die werkgewer mag nie 'n siviele saak teen werknemers wat staak, aanhangig maak nie.
- Die werkgewer hoef nie 'n werknemer wat staak te betaal nie.
- Die werkgewer mag nie behuising of voedsel weier indien dit deel van 'n werknemer se loon uitmaak nie. (6 × 2) (12)

5.5 Die arbeidsappèlhof hoor sake aan oor bevindinge van die arbeidshof.

(2)
[40]

VRAAG 6

6.1

KONFLIK-AANDUIDER	DEFINISIE	SIMPTOME
Vervreemding	Afstand tussen 'n werker en sy/haar werk, medewerkers, bestuur of 'n vakbond	Werknemerwisseling, afwesigheid, swak tydhouding
Produksieaanvalle	Onderbreking of sabotasie van produksie	Sabotasie, sloerstaking, staking
Verslegtende werksverhoudings	Verbreking van indiensnemingsverhoudings	Swak kommunikasie, inligting wat nie doeltreffend versprei word nie, vervreemding of produksieaanvalle kan die gevolg wees
Verdraaiing van inligting	Inligting in die boodskap wat oorgedra word, word verander sodat dit iets anders beteken en nie meer korrek is nie	Magsbeheer, toegang tot inligting, riemtelegram

(18)

6.2 'n Erkenningsooreenkoms is 'n kollektiewe ooreenkoms wat daarop gemik is om 'n raamwerk te bied waarin verskeie partye optree om met mekaar kontak te hou en om die arbeidsvrede in 'n organisasie te bewaar. (5 × 2) (10)

6.3

SUBSTANTIEWE	PROSEDURELE
• Loonooreenkoms • Verlofooreenkoms • Oortydooreenkoms • Ooreenkoms oor werksplekgesondheid en -veiligheid	• Diensbeëindigings- of kontrakprosedure • Ontslagprosedure • Stakingsprosedure • Uitsluitprosedure • Dispuutoplossingsprosedure

(4 + enige 4) (8)

6.4 Dissipline is die optrede of gedrag van die gesag in 'n sosiale stelsel wat daarop gerig is om 'n lid se gedrag te beëindig indien sodanige gedrag dreig om die funksionering van die stelsel te ontwrig. (4)

[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou