higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

19 NOVEMBER 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1
1.1.1 verdelingsbedinging
1.1.2 konflik
1.1.3 tegnologie
1.1.4 geïntegreerde bedinging
1.1.5 gesentraliseerd
1.1.6 geskil
1.1.7 versoening
1.1.8 onderhandelaar
1.1.9 arbiter
1.1.10 nywerheidshof

(10 × 2) (20)

1.2
1.2.1 Waar
1.2.2 Waar
1.2.3 Onwaar
1.2.4 Onwaar
1.2.5 Waar
1.2.6 Onwaar
1.2.7 Waar
1.2.8 Waar
1.2.9 Onwaar
1.2.10 Waar

(10 × 2) (20)
[40]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

VRAAG 2

2.1
2.1.1 Konflik is die ontmoeting van teenstrydige kragte of persone.

2.1.2 Kollektiewe bedinging is ’n proses wat genoodsaak word deur konflik tussen twee partye wat van mekaar afhanklik is en ’n gemeenskaplike belang het.

2.1.3 Tegnologiese ontwikkeling is die stelselmatige toepassing van wetenskaplik gevorderde masjinerie en toerusting op ’n gebied waar mensehulpbronarbeid voorheen gebruik is.

2.1.4 ’n Bedingingsraad kom tot stand wanneer meer as een werkgewer of meer as een vakbond kollektief onderhandelings met mekaar wil aanknoop.

2.1.5 ’n Geskil is deurlopende meningsverskil tussen die werkgewer aan die een kant en die werknemers en hul vakbonde aan die ander kant oor ’n saak van gemeenskaplike belang wat met werk verband hou.

(5 × 2) (10)

2.2 2.2.1
- Skaars of beperkte hulpbronne in ’n organisasie
- Behoeftes (aspirasies), doelstellings, gesindhede en belange van die werkgewer en werknemers verskil.
- Werkgewer en werknemers se gesindhede teenoor werk verskil
- Uiteenlopende individuele style
- Uiteenlopende leierskapstyle
- Uiteenlopende individuele waardes en persepsies
- Rolkonflik tussen werkgewer en werknemer (Enige 6 × 2) (12)

2.2.2
- Verdelingsbedinging
- Geïntegreerde bedinging
- Houdingsbedinging
- Intraorganisatoriese bedinging
- Kollektiewe bedinging (Enige 4 × 2) (8)

2.2.3
- Minimumlone
- Graderingstelsel
- Stukwerktariewe
- Betaling van raadsheffings
- Lieubetaling by ontslag
- Werksure (Enige 5 × 2) (10)

[40]

VRAAG 3

3.1
- Versuim van een party om ’n dienskontrak na te kom
- Versuim om regtens bepaalde voorwaardes en prosedures in werking te stel
- Oortreding van ’n regsbepaling
- Oortreding van gemenereg
- Gekodifiseerde onbillike ontslag
- Onbillike arbeidspraktyke (Enige 5 × 2) (10)

3.2
- Werknemers sal nie lone verloor nie, omdat dit moeilik is om ’n sloerstaking te bewys.
- Werknemers kan nie deur tydelike werkers vervang word nie.
- Dit bring die ongelukkigheid van werknemers onder die werkgewer se aandag.
- Die is die mins ontwrigtende tipe nywerheidsoptrede. (4 × 2) (8)

3.3
- Om ’n geskil rakende enige aangeleentheid van wedersydse belang tussen werkgewer en werknemer op te los
- Om druk op die bestuur uit te oefen om tot ’n vergelyk te kom
- Om afkeuring van en meningsverskil met bestuur te wys
- Om die bestuur te oorreed om aan eise toe te gee
- Om bestuur te dwing om van eise kennis te neem
- Om kollektiewe krag te demonstreer
- Om solidariteit met ander werknemers te toon (Enige 5 × 2) (10)

Kopiereg voorbehou

3.4 3.4.1
- Werknemers word nie deur die reg beskerm nie.
- Werknemers kan ontslaan word.
- Werknemers kan strafregtelike en siviele strafmaatreëls opgelê word.

3.4.2
- Werknemers word deur die reg beskerm.
- Werknemers kan nie ontslaan word nie.
- Werknemers kan nie strafregtelike en siviele strafmaatreëls opgelê word nie.

(6 × 2) (12)
[40]

VRAAG 4

4.1
- Alle interaksie in die organisasie vind plaas by wyse van kommunikasie.
- Effektiewe en vreedsame arbeidsbetrekkinge is die gevolg van kommunikasie.
- Positiewe menseverhoudings is ’n gevolg van kommunikasie.
- Struikelblokke ten opsigte van interaksie kan deur middel van gesonde kommunikasie geïdentifiseer en uitgeskakel word, wat die vrye vloei van boodskappe en idees moontlik maak.
- Kommunikasie help om probleme op te los en oplossings vir moeilike situasies te vind.
- Kommunikasie is die sleutel tot die bestuur van verandering in ’n organisasie.

(Enige 5 × 2) (10)

4.2
- Opwaartse kommunikasie
- Positiewe kommunikasie
- Behoorlike aandag aan werknemer se ongelukkigheid
- Begrip vir werknemers se probleme en vertolking van situasies
- Verhoed dat geskil in ernstige nywerheidsoptrede ontwikkel
- Beklemtoon bestuur se besorgdheid oor die welstand van werknemers

(Enige 5 × 2) (10)

4.3
- Dit word internasionaal aanvaar en deur die IAO voorgeskryf.
- Langdienswerknemers 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)

4.4
- Om die verskil tussen onaanvaarbare en aanvaarbare gedrag duidelik te identifiseer en te beskryf en om te voorkom dat iemand iets onaanvaarbaars doen
- Om onaanvaarbare gedrag te korrigeer en aan te pas
- Om ’n individu te wys wat korrekte en aanvaarbare gedrag is en hom/haar daarin op te lei
- Om enige tipe verlies te voorkom
- Om dissiplinêre optrede/tugaksie of strafmaatreëls eenvormig toe te pas

(5 × 2) (10)
[40]

VRAAG 5

5.1
- Vra altyd oop vrae.
- Konsentreer op feite en nie individuele menings nie.
- Vermy emosionele toon om ’n uitbarsting te voorkom
- Vra die werknemer om sy/haar voorstelle vir oplossings en alternatiewe.
- Bevorder die selfbeeld van die werknemer deur op die positiewe te konsentreer.
- Die verrigtinge moet prosedureel billik wees. Dit verwys na die feit dat alle vereistes volgens verklaarde prosedure nagekom moet word.
- Die verrigtinge moet substantief billik wees. (Enige 6 × 2) (12)

5.2
- Konflikgedrag kan baie negatiewe gevolge inhou en dit is dus belangrik om konflik in die werksplek op te los.
- Tyd en energie word van die belangrikste kwessie, naamlik werk, afgelei.
- Besluite kan vertraag word terwyl partye by konflik betrokke is.
- Dooiepunte word tydens besluitneming geskep as konflik teenwoordig is.
- Geweld vind dikwels tydens konflik plaas.
- Konflik lei dikwels tot litigasie.
- Beëindiging van betrekkinge is dikwels die gevolg van konflik. (Enige 6 × 2) (12)

5.3
- Produkmark – as die produk of diens van die organisasie gewild is en goed vaar, sal die organisasie groot winste ervaar.
- Kapitaalproduktiwiteit – eiendom, masjinerie, geboue en beleggings/investerings is komponente van die organisasie se kapitaal.
- Arbeidsmark – as daar in die samelewing ’n surplus potensiële werknemers is om in ’n organisasie te werk, kan werknemers maklik vervang word.
- Geldmark – moet stabiel en gesond wees om die stelsel lewensvatbaar te maak.

(4 × 2) (8)

5.4
- Die ekonomie
- Politiek
- Tegnologiese innovasies
- Maatskaplike invloede
- Regsomgewing (Enige 4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 6

6.1

GESENTRALISEERD	GEDESENTRALISEERD
Erkenningsooreenkoms moet bestaan.	Erkenningsooreenkoms is nie 'n vereiste nie, maar word sterk aanbeveel.
Kollektiewe bedinging vind plaas, met ander woorde, vakbonde onderhandel namens groepe individue.	Kollektiewe bedinging vind normaalweg plaas, maar individuele bedinging word nie uitgesluit nie.
Kollektiewe bedinging vind met senior bestuur van een of meer organisasies plaas.	Vakbondlede het meer inspraak en is meer persoonlik betrokke.
Kollektiewe bedinging moet op skrif gestel word.	Daar word aanbeveel dat kollektiewe bedinging altyd op skrif gestel word, maar dit kan ook verbale ooreenkomste insluit.
Kollektiewe bedinging is formeel.	Kollektiewe bedinging kan formeel of informeel wees.

(2 × 5) (10)

6.2
- Probeer om geskille deur versoening op te los.
- Help om werkplekforums te stig.
- Publiseer inligting oor sy aktiwiteite en riglyne vir geskiloplossing.
- Adviseer of dit nodig is om regsadvies in te win.
- Bepaal geskilbeslegtingstariewe, indien toepaslik.
- Stel reëls op om die vergaderprosedure van sy komitees te reël.
- Publiseer hierdie reëls in die Staatskoerant. (Enige 6 × 2) (12)

6.3
- Erkenningstaking
- Proses- of simpatiestaking
- Prosedurestaking
- Strategiese staking (4 × 2) (8)

6.4
- Hoë afwesigheid
- Arbeidsomset
- Gebrek aan spangees
- Toename in ongelukke
- Krimping
- Gerugte van nywerheidsoptrede (Enige 5 × 2) (10)

[40]

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou