higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

8 September 2020

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 8 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1	1.1.1	Konflik		
	1.1.2	Kollektiewe bedinging		
	1.1.3	Geskil		
	1.1.4	KVBA		
	1.1.5	Onbeskermde staking		
	1.1.6	Dissipline		
	1.1.7	Aflegging		
	1.1.8	Appèl		
	1.1.9	Pikettering		
	1.1.10	Staking		
			(10 × 2)	(20)

1.2	1.2.1	Onwaar		
	1.2.2	Waar		
	1.2.3	Waar		
	1.2.4	Waar		
	1.2.5	Onwaar		
	1.2.6	Waar		
	1.2.7	Onwaar		
	1.2.8	Onwaar		
	1.2.9	Onwaar		
	1.2.10	Onwaar		
			(10 × 2)	(20)

TOTAAL AFDELING A: 40

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

VRAAG 2

2.1
- 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 5 × 2) (10)

2.2
- Skaars of beperkte hulpbronne in ’n organisasie
- Behoeftes (aspirasies), doelstellings, gesindhede en belange van die werkgewer en werknemers verskil.
- Werkgewer en werknemers se gesindhede jeens werk verskil.
- Individue het verskillende style.
- Verskillende leierskapstyle.
- Individue het verskillende waardes en persepsies.
- Rolkonflik tussen werkgewer en werknemers (Enige 4 × 2) (8)

2.3
- Personeelkonflik behels konflik tussen twee of meer mense, meestal as gevolg van wedersydse aversie of persoonlikheidsbotsing.
- Werksplekkonflik is meningsverskille of teenkanting onder spanne of afdelings in die organisasie. (2 × 2) (4)

2.4
- Die arbiter tree aktief tussenbeide in die geskil.
- Hy/sy neem die rol van besluitnemer oor.
- Hy/sy luister na en ondersoek die eise en teeneise van albei partye.
- Hy/sy besluit oor die finale skikking.
- Watter skikking hy/sy ook al in werking stel, is bindend op alle betrokkene partye.

(5 × 2) (10)

2.5
- Dit is ’n klagte, uitgesonderd eise van vakbonde.
- Dit word deur ’n kollektiewe liggaam geformuleer.
- Dit hou verband met die werknemer se behandeling.
- Dit regverdig die bestuur se formele aandag, omdat dit ’n dispuut tot gevolg kan hê.
- Dit word gekenmerk deur ’n hoë afwesigheidskoers en hoë arbeidsomset.

(Enige 4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 3

3.1
- Bestuur het die reg om te verseker dat die organisasie produktief is en winste genereer.
- Dit is die lynbestuurder se plig om sodanige onderhoud te implementeer en uit te voer.
- Die werknemer het die reg om deel te neem aan die opstelling van die beleid en prosedure.
- Die werknemer het die reg op ’n regverdige verhoor.
- Die werknemer het die reg om teen die uiteindelike strafmaatreël te appelleer.
- Die werknemer het die reg om tydens die proses verteenwoordig te word.
- Die werknemer het die reg om ’n tolk se dienste te bekom.
- Die werknemer het die reg om teen ’n gedeeltelike ontslag beskerm te word.

(Enige 7 × 2) (14)

3.2
- Dit moet op skrif gestel word.
- Aanklagte moet gedetailleerd wees.
- Kennis van die vergadering moet minstens 24 uur voor die werklike vergadering gegee word.
- Die datum moet gespesifiseer word.
- Die tyd moet gespesifiseer word.
- Die taal van die verrigtinge moet gespesifiseer word.
- Die reg op getuies moet gespesifiseer word.
- Die reg op ’n verteenwoordiger moet gespesifiseer word.
- Die reg op ’n tolk moet gespesifiseer word. (Enige 8 × 2) (16)

3.3
- Om onaanvaarbare gedrag te korrigeer en aan te pas.
- 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 gewenste gedrag behels. (Enige 5 × 2) (10)

[40]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 4

4.1
- Dit is onwettig.
- Dit voldoen nie aan die Wet op Arbeidsverhoudinge nie.
- Werknemers word nie deur die WAV beskerm nie.
- Prosedures wat in die WAV gespesifiseer word, word nie gevolg nie.
- As die wet oortree word, kan vakbonde en lede moontlike in hegtenis geneem en deur die owerhede vervolg word. (5 × 2) (10)

4.2
- Kennisgewing van prosedure moet op skrif wees.
- Daar moet binne sekere tydsgrense op aantygings of eise gereageer word.
- Reëlings vir aanvanklike vergadering moet getref word.
- Die werklike onderhandeling moet binne sekere tydsgrense plaasvind.
- Stipulering van ander metodes. (4)

4.3
- Teenwoordigheidsregister van alle mense wat versoek is om teenwoordig te wees.
- Lees aanklagte of klagtes aan werknemer voor.
- Verduidelik die verhoorprosedure.
- Die werkgewer stel sy/haar saak.
- Die werknemer stel sy/haar saak.
- Opsomming.
- Daar word oor skuldigbevinding besluit.
- Maak bevinding bekend.
- Appèl vir versagting.
- Besluit oor tipe strafmaatreël.
- Kondig die strafmaatreël aan.
- Lig werknemer in oor sy/haar reg op appèl.
- Finaliseer dokumentasie. (13 × 2) (26)

[40]

VRAAG 5

5.1
- Alle interaksie in die organisasie vind plaas binne die organisasie.
- Effektiewe en vreedsame arbeidsverhoudinge is die gevolg van positiewe en deurlopende kommunikasie.
- Positiewe menseverhoudings is ’n gevolg van kommunikasie.
- Kommunikasie is die sleutel tot die begrip van iemand anders se standpunt.
- Struikelblokke in die interaksieproses kan deur middel van gesonde kommunikasie geïdentifiseer en uitgeskakel word, wat die vrye vloei van boodskappe moontlik maak.
- Kommunikasie help om probleme op te los en oplossings vir moeilike situasies te vind. (6 × 2) (12)

5.2
- Opwaartse kommunikasie
- Positiewe kommunikasie.
- Behoorlike aandag aan werknemer se ongelukkigheid.
- Begrip vir werknemer se probleme en interpretasie van situasies.
- Verhoed dat geskil ontstaan en in ernstige nywerheidsoptrede ontwikkel
- Dit beklemtoon bestuur se besorgdheid oor die welstand van werknemers

(Enige 5 × 2) (10)

5.3
- Die ekonomie
- Politiek
- Tegnologiese innovasies
- Maatskaplike invloede
- Regsomgewing (5 × 2) (10)

5.4
- Versuim van een party om ’n dienskontrak na te kom.
- Versuim om regtens bepaalde voorwaardes en prosedures in werking te stel
- Versuim om bepalings van ’n regtens afdwingbare ooreenkoms in werking te stel.
- Versuim om ’n arbitrasietoekenning of loonbepaling in werking te stel.
- Oortreding van ’n regsbepaling.
- Oortreding van gemenereg. (Enige 4 × 2) (8)

[40]

VRAAG 6

6.1 6.1.1 Dit is die aktiewe ingryping van ’n derde party met die doel om ’n skikking te bereik.

6.1.2 ’n Voortslepende meningsverskil tussen werkgewer, werknemers en hul vakbonde oor enige aangeleentheid van gemeenskaplike belang.

6.1.3 Dit is ’n proses van onderhandelings tussen werkgewers en werknemers wat lede van ’n vakbond is.

6.1.4 Dit vind op plaaslike of aanlegvlak plaas.

6.1.5 ’n Toestand wat bestaan enige tyd wat twee of meer mense oor ’n aangeleentheid verskil.

6.1.6 Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is ’n geskilbeslegtingsliggaam wat kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 ingestel is.

6.1.7 Dit is ’n klagte, uitgesonderd eise van vakbonde.

6.1.8 Die dienste van ’n werknemer word beëindig weens herstrukturering.

6.1.9 Die dienste van ’n werknemer word beëindig omdat geen poste beskikbaar is nie.

6.1.10 ’n Handeling of optrede deur die owerheid in ’n maatskaplike stelsel wat daarop gerig is om ’n lid se optrede te stuit.

(10 × 2) (20)

6.2
- ’n Dissiplinêre kode is ’n amptelike stel standaarde, reëls en regulasies.
- Billik.
- Redelik.
- Logies.
- Maklik verstaanbaar.
- Aanvaarbaar vir almal. (Enige 5 × 2) (10)

6.3
- Verdelingsbedinging.
- Geïntegreerde bedinging.
- Intraorganisatoriese bedinging.
- Houdingstrukturering.
- Gesentraliseerde bedinging. (5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200

Kopiereg voorbehou