



**higher education
& training**

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT ARBEIDSVERHOUDINGE N5

28 NOVEMBER 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 9 bladsye.

AFDELING A**VRAAG 1**

- | | |
|------|--------|
| 1.1 | Waar |
| 1.2 | Waar |
| 1.3 | Waar |
| 1.4 | Waar |
| 1.5 | Onwaar |
| 1.6 | Waar |
| 1.7 | Waar |
| 1.8 | Waar |
| 1.9 | Onwaar |
| 1.10 | Waar |
| 1.11 | Waar |
| 1.12 | Onwaar |
| 1.13 | Waar |
| 1.14 | Onwaar |
| 1.15 | Onwaar |
| 1.16 | Waar |
| 1.17 | Waar |
| 1.18 | Onwaar |
| 1.19 | Waar |
| 1.20 | Onwaar |

(10 × 2) **[20]****VRAAG 2**

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

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 3

- 3.1 D
- 3.2 C
- 3.3 B
- 3.4 B
- 3.5 A
- 3.6 D
- 3.7 B
- 3.8 A
- 3.9 C
- 3.10 B

(10 × 1) [10]

TOTAAL AFDELING A: 40**AFDELING B****VRAAG 4**

- 4.1 4.1.1 Gesinsverantwoordelikhedsverlof
- Die werknemer werk vir minstens vier dae per week.
 - Hy/Sy is reeds langer as vier maande in diens.
 - Verlof word toegestaan wanneer die werknemer se kind gebore word, 'n nabye gesinslid (byvoorbeeld kind, gade en ouers) sterf, en so meer.
 - Verlof word toegestaan wanneer die werknemer se kind siek is.

Kraamverlof

- 'n Swanger vrou is geregtig op vier maande se onbetaalde kraamverlof.
- Kraamverlof kan tot vier weke voor die verwagte geboortedatum begin.
- Kraamverlof kan ook andersins toegestaan word op grond van die werknemer se gesondheid.

Siekteverlof

- Die werknemer is geregtig op ses weke betaalde verlof vir elke 36 maande se ononderbroke diens.
- Dit verwys na 'n driejaarsiklus.
- Gedurende die eerste ses maande diens is 'n werknemer geregtig op slegs een dag betaalde siekteverlof vir elke 26 dae wat hy/sy gewerk het.
- Indien die werknemer vir twee dae of minder siek is, word 'n mediese sertifikaat nie vereis nie.

Jaarlikse verlof

- Werknemers is geregtig op drie weke (21 aaneenlopende dae) se volle betaalde verlof ná elke 12 maande se ononderbroke diens.
- Dit word bereken as 1 dag se verlof vir elke 17 dae se werk.
- Die werknemer mag nie 'n werknemer betaal in plaas daarvan om jaarlikse verlof toe te staan nie. Hy of sy moet verlof neem.
- Die werknemer mag nie verlof neem gedurende die maand waarin hy/sy ophou werk (kennisgewing van diensbeëindiging) nie.

(4 × 3) (12)

- 4.1.2
- Werknemer se naam en beroep
 - Tyd gewerk
 - Vergoeding betaal
 - Geboortedatum indien onder 18 jaar oud

(4)

- 4.2
- 4.2.1
- Per week – nie meer as 45 uur (maksimum) nie
 - Daaglikse ure – as werknemers 5 dae of minder in enige week werk – 9 uur per dag
 - As werknemers 6 dae per week werk – 8 uur per dag.

(3)

- 4.2.2
- Mag slegs per ooreenkoms gewerk word.
 - 'n Werknemer mag nie meer as 12 uur per dag werk nie.
 - (Dit beteken dus dat 'n werknemer nie meer as 3 uur oortyd per dag mag werk nie.)
 - Oortyd mag nie meer as 10 uur per week wees nie.
 - Tensy dit by wyse van kollektiewe ooreenkoms ooreengekom is.
 - Die maksimum is dan 15 uur per week, maar nie vir meer as 2 maande per jaar nie.
 - Terugbetaling vir oortyd: 1,5 keer die werknemer se normale loon, of 'n tydperk van betaalde vrye tyd gelykstaande aan die waarde van die oortydbetaling, indien daarop ooreengekom.

(Enige 5 × 1) (5)

- 4.2.3
- Werknemers moet nou en dan op 'n Sondag werk.
 - Hulle moet dubbele betaling ontvang.
 - Indien werknemers normaalweg op Sondag werk, moet hulle 1,5 keer hul normale betaling ontvang.
 - Indien ooreengekom, kan die werknemer vergoeding ontvang by wyse van betaalde vrye tyd.

(4)

- 4.2.4
- Die werknemer moet 'n etenspouse van minstens 60 minute (1 uur) ná 5 ure werk hê.
 - Dit kan per ooreenkoms tot 30 minute verminder word.
 - As die werknemer minder as 6 uur per dag werk, kan die etenspouse weggelaat word.

(Enige 2 × 2) (4)

- 4.2.5
- Die mediese beroep het 'n tekort aan dokters in Suid-Afrika, wat daartoe lei dat hulle langer ure werk om pasiënte te help.
 - Die staat versuim om kennis te neem van die gevolge wat verband hou met mediese dokters wat oortyd werk.
 - Hulle kan nie beseerdes en siekes verlaat as daar niemand is wat hulle kan versorg nie.
 - Daar is 'n gebrek aan dokters in ons land, aangesien baie oorsee gaan.
 - Die argument bestaan dat jy die mediese beroep kies omdat jy andere wil dien.
- (5)
- 4.2.6
- Nee, dit is hul loopbaan en die beste manier is om te dien.
 - Hulle kan met die departement onderhandel.
 - Toesighouers kan toepaslike werksure of skofte reël of skeduleer.
- (Enige ander toepaslike antwoord 3 × 1) (3)
- [40]**

VRAAG 5

- 5.1
- Die staat is 'n beleidsuitvoerder.
 - Die regering maak die beleid.
- (2 × 2) (4)
- 5.2
- Voor 1979 is swart mense van die stelsel van kollektiewe bedinging uitgesluit.
 - Sedert 1979 tot vandag geniet alle werknemers die vryheid van kollektiewe bedinging.
 - Die staatstelsel bly egter vrywillig.
 - Die staat beskerm die basiese belange van albei partye.
 - Die staat skep meganismes om geskille te besleg.
 - Werknemers kies of verkies erkenning op organisasievlak.
 - Die gevolg is 'n tweeledige kollektiewebedinging-stelsel.
- (Enige 6 × 2) (12)
- 5.3
- Om in die basiese behoeftes van die gemeenskap (HOP) te voorsien en heropbou en ontwikkeling te verseker.
 - Om die ekonomie te ontwikkel
 - Om demokrasie in die werksplek te bevorder
 - Om maatskaplike ongelykheid teen te staan
 - Om werkers se bevoegdheid of vaardighede te ontwikkel
- (5 × 2) (10)
- 5.4
- Iemand wat effektief kan kommunikeer
 - Is in staat om objektiewe oordeel te vel
 - Is in staat om vinnig besluite te neem
 - Toegewyd, pligsgetrou, regverdig
 - Ingelig oor sake wat vakbonde, werknemers en bestuur raak
 - Moet vertrouwe en respek van bestuur, vakbond en werknemers hê.
- (7 × 2) (14)
- [40]**

VRAAG 6

- 6.1
- Griewe-prosedure
 - Dissiplinêre prosedure
 - Uitdiensstellingsprosedure
 - Geskilprosedure
 - Appèlprosedure
- (5)
- 6.2
- Produkmark – produksieproses, masjiene, arbeid, verspreiding, mededinging en advertensies.
 - Geldmark – beskikbaarheid van geld, rentekoerse, internetbetaling.
 - Arbeidsmark – beskikbaarheid van geskoolde arbeid, bereidwilligheid om produktief te wees, kennis van besigheid, mededinging van ander lande.
 - Kapitaalproduktiwiteit – beskikbaarheid van masjiene, koste van masjiene, infrastruktuur van die land.
 - Tegnologiese veranderinge – beskikbaarheid van tegnologie om die werk te doen, doeltreffendheid van die tegnologie, hoe vinnig nuwe tegnologie beskikbaar raak.
- (5 × 3) (15)
- 6.3
- Verwys na ooreenkomste oor prosedures wat gevolg moet word:
- Vakbonderkenning-ooreenkomste kan ook gesluit word.
 - Onopgeloste konflik kan lei tot 'n verbreking van verhoudings, wat die ontslag van werkers en 'n verlies van produksie tot gevolg kan hê.
 - Dit sluit in reëls vir dissiplinêre, griewe-, uitdiensstelling- en ontslag-prosedures.
 - Dit fokus gewoonlik op ekonomiese aspekte.
- (Enige 2 × 2)
- Substantiewe ooreenkomste
- Verwys na die brood-en-botter-kwessie.
 - Sluit in ooreenkoms rakende werksomstandighede (diensvoorwaardes) lone en byvoordele.
 - Dit word normaalweg elke jaar of elke drie jaar heronderhandel.
 - Bonusse, vakansiedae en produktiwiteit.
- (Enige 2 × 2)
(4 × 2) (8)
- 6.4
- 'n Billike rede
 - Billike prosedure
 - Die ontslagboete/ontslagloon moet aanvaarbaar wees.
 - Die feite van die saak moet sterk wees.
 - Vermoë van die werknemer
 - Bedryfsvereistes van die werkgewer se onderneming
- (6 × 2) (12)
[40]

VRAAG 7

7.1 7.1.1

KAPITALISME	SOSIALISME
• Markgebaseerde ekonomie • Bevorder ekonomiese vryheid • Private eiendomsreg • Goedere en dienste word geproduseer om wins te maak • Dit bied aansporings vir produsente om by ekonomiese aktiwiteit betrokke te raak • Wins word in die ekonomie herbelê • Ekonomiese groei word gestimuleer • Konflik word aanvaar binne die arbeidsverhoudingestelsel • Meganismes word voorsien vir konflikoplossing • 'n Teorie op 'n vryemarkstelsel gebaseer • Eiendomsreg/Eienaarskap word aan die individu toegeskryf (Enige 6 × 1)	• Sentraal beheerde mark • Geen ekonomiese vryheid vir individu nie • Openbare eiendomsreg/eienaarskap • Individue word vergoed gebaseer op die beginsel van individuele bydrae • Die staat verskaf werk • Werkers is ongemotiveer en onproduktief • Ekonomiese groei word nie gestimuleer nie • Geen spesiale maatreëls om vir konflik voorsiening te maak nie • Die simptome van konflik word so gou moontlik gesmoor • 'n Teorie gegrond op die gemeenskaplike besit van die meeste eiendom • Werklike eiendomsreg/eienaarskap word aan die werkers (staat) toegeskryf (Enige 6 × 1)

(12)

- 7.1.2
- Individuele belange is ondergeskik aan die belange van die samelewing.
 - Die regering oefen beheer oor die gemeenskap uit.
 - Alle partye het dieselfde voordele en beskerming.
 - Wetgewing maak voorsiening vir alle partye.
 - Dit beskerm die samelewing.
 - Konflik word nie verduur nie.
 - Gemeenskaplike besit.

(7)

- 7.2
- Partye by die geskil moet probeer om dit op te los deur middel van bemiddeling en mediasie voordat die saak vir arbitrasie of beregting verwys word.
 - Die KVBA is 'n neutrale statutêre liggaam wat partye help om geskille op die gebied van arbeidsverhoudinge op te los.
 - Die KVBA moet 'n kommissaris aanstel wat bemiddeling gebruik om die geskil by te lê.
 - Partye kan persoonlik verskyn of kan verteenwoordig word. (GEEN regsvertenwoordiging nie)
 - Die kommissaris bepaal die proses wat gebruik word om die geskil by te lê, byvoorbeeld bemiddeling, feiteondersoek en raadgewende beslissing.
- (5 × 2) (10)

7.3 Werkgewer

- Is 'n primêre rolspeler.
- Beheer die besigheid en arbeid, en hou toesig daaroor.
- Kan by 'n werkgewersorganisasie aansluit.

(3)

Werknemer

- Is 'n primêre rolspeler.
- Plaas sy of haar dienste tot beskikking van die werkgewer.
- Werk onder die toesighouding en beheer van die werkgewer.
- Word in diens geneem om 'n spesifieke taak te verrig, en word daarvoor betaal.
- Kan by 'n vakbond aansluit.

(Enige 4 × 1)

(4)

Staat

- Die staat is 'n sekondêre rolspeler.
- Is 'n buitestander.
- Tree op as 'n dienaar deur die primêre rolspeler te help om binne 'n regsraamwerk te funksioneer.
- Tree op as 'n meester deur die werkgewer en werknemer van regsraamwerk te voorsien en die toepassing van wette te verseker.

(4)

[40]**VRAAG 8****8.1**

- Die organisasie moet verteenwoordigend van die werkgewerliggaam in die streek en die aantal werkgewers wees.
- Die aantal nuwe registrasies het egter onlangs afgeneem weens 'n gebrek aan belangstelling in sentrale onderhandeling met vakbonde.
- Hulle onderhandel eerder individueel met werknemers.
- Dit moet 'n naam aanneem wat aan die vereistes van subartikel 4 voldoen.
- Dit moet onafhanklik wees.
- Dit moet 'n grondwet aanneem wat aan die vereistes van subartikels 5 en 6 voldoen.
- Dit moet 'n adres in die Republiek van Suid-Afrika hê.

(Enige toepaslike antwoord) (4 × 1)

(4)

- 8.2
- Om wetgewing en ooreenkomste af te dwing.
 - Om fisieke werksomstandighede en veiligheid te verbeter.
 - Om werksekerheid en inkomste te verseker.
 - Om griewe op te los.
 - Om regshulp met betrekking tot indiensneming te verskaf.
 - Om rassisme en seksisme te beveg.
 - Om demokrasie in die werksplek te verseker.
 - Om CB-meganisme te vestig.
 - Om weerstand teen uitdiensstelling te bied
 - Om ekonomiese en maatskaplike geregtigheid te verseker.
 - Om belange van lede te bevorder.
 - Om in verskillende bedrywe te verenig en organiseer om een sterk liggaam te vorm.
 - Om vakbonde te bevorder, te ondersteun en te verenig.
 - Om solidariteit te verseker.
- (14)
- 8.3
- Kollektiewe bedinging.
 - Staking.
 - Hof of regsoptrede.
 - Kollektiewe optrede.
 - Geslotegeledere-beginsels of ooreenkoms.
 - Vestiging van voordeelfondse.
 - Vestiging van griewe-, dissiplinêre en appèlprosedures.
 - Media.
- (Enige 5 × 1) (5)
- 8.4
- Die sluiting en afdwinging van ooreenkomste.
 - Die voorkoming of oplossing van geskille.
 - Opleiding.
 - Die skepping van pensioen-, voorsorg-, mediese, siekte-, vakansie-, werkloosheid- en opleidingsfondse en -skemas.
 - Die ontwikkeling van beleide en wetgewing vir die sektor.
 - Die bepaling, by wyse van kollektiewe ooreenkoms, van daardie sake wat nie 'n aangeleentheid in geskil vir die doeleindes van 'n staking of uit-sluiting is nie.
- (6 × 2) (12)
- 8.5
- Sadtu
 - Naptosa/Nehawu
 - Denosa
 - Popcru
 - Numsa
 - NUM
- (Enige 5 × 1) (5)
- [40]**

TOTAAL AFDELING B: 160
GROOTTOTAAL: 200