



higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSBETREKKINGE N5

04 Desember 2025

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 8 bladsye.

VRAAG 1

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

(20 × 1) [20]

VRAAG 2

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

(10 × 2) [20]

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B

Sien enige VIER van die vyf vrae (vraag 3–7) na.

VRAAG 3

- 3.1
- Omskakeling ('conversion') is die proses in 'n bepaalde struktuur wat 'n inset in 'n uitset omskakel.✓✓✓
- Omskakeling in die arbeidsbetrokkings-stelsel bestaan uit:
- Strukture: howe, rade en interne werkplekforums.✓✓
 - Prosedures: arbeidswette en werkplekregulasies, interne prosedures kan dissiplinêre verhore en grieweprosedures insluit.✓✓✓
 - Prosesse: arbitrasie, bedinging, hofuitsprake, interne prosedures kan werkerdeelname insluit.✓✓
- (10)
- 3.2
- Wees in staat om vinnige besluite te neem.✓✓
 - Wees in staat om 'n objektiewe oordeel te vel.✓✓
 - Wees toegewys, pligsgetrou en regverdig/eerlik.✓✓
 - Wees 'n effektiewe kommunikeerder.✓✓
 - Behou die respek en vertroue van die werknemers en bestuur.✓✓
 - Wees op hoogte van vakbond-, werknemer- en bestuursaangeleenthede.
- (Enige 5 × 2) (10)
- 3.3
- Die reg om te beheer
 - Die reg om toesig te hou
 - Die reg om te dissiplineer
 - Die reg om besluite te neem
 - Die reg om werknemers te ontslaan
 - Die reg om strategiese beplanning te doen
 - Die reg om 'n aanleg te sluit
 - Die reg om saam te smelt
 - Die reg om werknemers oor te plaas en te bevorder
 - Die reg om by 'n werkgewersorganisasie aan te sluit
 - Die reg om werkers uit te sluit
- (Enige 10 × 1) (10)
- 3.4
- Om in artikel 27 gevolg te gee aan bepaalde fundamentele regte in die Grondwet.✓✓
 - Om effektiewe beslegting van arbeidsgeskille te bevorder.✓✓
 - Om die Internasionale Arbeidsorganisasie te respekteer.✓✓
 - Om werknemerdeelname aan besluitneming in die werkplek te bevorder.✓✓
 - Om ordelike kollektiewe bedinging te bevorder.✓✓
 - Om kollektiewe bedinging op sektorale vlak te bevorder.
 - Om 'n raamwerk vir die bevordering van kollektiewe bedinging te verskaf.
- (Enige 5 × 2) (10)
- [40]

VRAAG 4

- 4.1
- Werknemers kan nie na afloop van die proeftydperk eenvoudig sonder 'n verduidelikende verslag afgedank word nie.✓✓
 - Indien die werknemer nie op die vereiste standaard kan presteer nie, kan die proeftydperk verleng word.✓✓
 - Gedurende hierdie proeftydperk evalueer die werkgever werknemers, lei hulle op, en hou rekord van die werk wat gedoen word.✓✓
 - Bepalings rakende die proeftydperk moet in die kontrak ingesluit word.✓✓
 - Die nuwe WAV (66 van 1995) maak voorsiening vir 'n proeftydperk.✓✓
 - Die proeftydperk is 'n spesifieke tydperk vanaf die datum waarop die werknemers deur 'n onderneming aangestel word.✓✓
 - Die werkgever moet 'n program opstel sodat al die werknemers die nuwe werknemer se vordering kan beoordeel.
 - Plaas die werknemer tydelik op proef.
 - Monitor die nuwe werknemer vir daardie tydperk deur middel van prestasiebeoordelings.
 - Volg op – as die werknemer nie die mas opkom nie, moet hy/sy deur middel van die volgende optrede gehelp word:
 - Leiding
 - Evaluering
 - Opleiding
 - Voorligting/Instruksie
 - Berading
 - Beëindig diens as niks help nie. (Enige 6 × 2) (12)
- 4.2
- Die sluiting en afdwinging van ooreenkomste✓✓
 - Opleiding✓✓
 - Die ontwikkeling van beleide en wetgewing vir die sektor en area.✓✓
 - Die bepaling, deur middel van 'n kollektiewe ooreenkoms, van daardie sake wat nie 'n twispunt/kwessie in geskil vir doeleindes van 'n staking of uitsluiting kan wees nie.✓✓
 - Die voorkoming of beslegting/bylegging van geskille.✓✓
 - Die instelling van pensioenfondse, voorsorgfondse, mediese hulpfondse, siekverlofbetaling, vakansieverlof, werkloosheid en opleidingsfondse en skemas.
 - Vestiging en bestuur van 'n geskilbeslegtingsfonds.
 - Maak voorstelle oor beleide en wette en lê dit voor. (Enige 5 × 2) (10)
- 4.3
- Partye voorsien noodsaaklike dienste.
 - n Kollektiewe ooreenkoms verbied dit.
 - Die kwessie kan vir arbitrasie of na die Arbeidshof verwys word.
 - Die ooreenkoms vereis dat die geskil deur arbitrasie besleg word.
 - Dit word deur 'n besluit/beslissing ingevolge die Loonwet geregleer . (Enige 4 × 1) (4)

- 4.4
- Om te besluit watter dienste as noodsaaklik geregistreer gaan word.✓✓
 - Om nywerheidsoptrede soos stakings te beperk.✓✓
 - Om inligting oor sy aktiwiteite saam te stel en te publiseer.✓✓
 - Om met die instelling van werkplekforums te help.✓✓
 - Om geskille deur versoening, bemiddelling en arbitrasie op te los.✓✓
 - Om navorsing oor arbeidsverwante aspekte te doen.✓✓
 - Om opleiding te gee in aspekte soos die instelling van werkplekforums, geskille en griewe, dissiplinêre prosedures, afdankings en regstellende optrede.✓✓
- (7 × 2) (14)
[40]

VRAAG 5

- 5.1
- Etenspouses
 - Naam van die werkgewer en werknemer
 - Posisie waarin die werknemer aangestel is
 - Werksure
 - Vergoedingsbedrag en -datum
 - Grieweprosedure
 - Beëindiging van die kontrak
 - Byvoordele
 - 'n Vertroulikheidsklousule
 - Spesifikasies oor verskillende soorte verlof
 - Aftrekkings wat gemaak sal word
 - Datum en tydsduur van indiensneming
 - Inligting oor dissipline en die gedragskode
 - Handtekening van al die betrokke partye
- (14 × 1) (14)
- 5.2
- Beëindiging volgens ooreenkoms
 - Voltooing van die taak
 - Verloop van tyd
 - Oortolligheid/aflegging
 - Beëindiging met kennisgewing
 - Intredende onmoontlikheid
 - Onmiddellike/summiere beëindiging (afdanking)
- (Enige 6 × 1) (6)

5.3 Vastetermyn-kontrak

- 'n Skriftelike kontrak tussen die werkgever en die werknemer.
- Die persoon word vir 'n vaste tydperk, byvoorbeeld 1 jaar, gekontrakteer.
- Het 'n begin- en 'n einddatum.
- Kan gebruik word wanneer 'n onderneming werknemers net vir 'n bepaalde tydperk benodig.
- Werknemers wat ingevolge hierdie kontrak aangestel word, word kontrakwerkers genoem.
- Basiese diensvoorwaardes is van toepassing.
- Die werknemer se diens word outomaties beëindig wanneer die kontrak verval.
- Geen kennisgewing deur enige party is nodig nie.

Onbepaaldetermyn-kontrak

- 'n Kontrak (wat op skrif moet wees) tussen die werkgever en die werknemer.
- Is ook bekend as 'n 'permanente kontrak'.
- Het 'n begindatum, maar geen einddatum.
- 'n Werknemer wat ingevolge so 'n kontrak aangestel word, ontvang gewoonlik voordele soos mediese fondse- en pensioenfondsvoordele.
- Die kontrak verval nie totdat kennis deur enige party gegee word.
- Hetsy die werkgever of die werknemer moet kennis van beëindiging/opsegging gee.

(5 × 2) (10)

5.4

- Dronkenskap
- Dislojaliteit jeens die werkgever
- Oneerlikheid binne en buite die dienssfeer
- Opsetlike afwesigheid
- Aanranding
- Weiering om opdragte uit te voer
- Onbevoegdheid
- Growwe/verregaande nalatigheid
- Growwe/verregaande ongehoorsaamheid
- Versuim of weiering om te werk
- Ernstige onbekwaamheid
- Herhaalde laatkommery

(Enige 10 × 1) (10)
[40]

VRAAG 6

6.1

- Is daarop geregtig om aan gesamentlike besluitneming deel te neem. ✓✓
- Moet daarna streef om die belange van al die werknemers in die werkplek te bevorder. ✓✓
- Om doeltreffendheid in die werkplek te verbeter. ✓✓
- Is daarop geregtig om deur die werkgever geraadpleeg te word. ✓✓ (4 × 2)

(8)

- 6.2
- Om te verseker dat regeringswetgewing in die werkplek afgedwing word.✓✓
 - Om die belange en welstand van lede te beskerm en bevorder.✓✓
 - Om die fisiese werksomgewing te verbeter.✓✓
 - Om teenstand teen aflegging te bied en na volle indiensneming te streef.✓✓
 - Om werkers se griewe onder die bestuur se aandag te bring.✓✓
 - Om demokrasie in die werkplek in te bring.
 - Om na ekonomiese en maatskaplike geregtigheid vir alle lede te streef.
 - Om regsbystand aan lede te bied.
 - Om effektiewe kollektiewebedinging-meganismes in te stel en te handhaaf.
- (Enige 5 × 2) (10)
- 6.3
- 6.3.1 Die politieke aard van vakbondbesluitneming:
- Vakbonde is gretig om politieke partye in verkiesings te steun.✓✓
 - Werknemers se politieke sienings verskil aansienlik.✓✓
 - Werknemers wil altyd beskerming en bystand hê.✓✓
 - Vakbonde kan het ook toegang tot kollektiewe bedinging , en besluitneming word hoofsaaklik deur politieke oorwegings bepaal.✓✓
 - Verkose vakbondleiers is onder druk om aan politieke oorwegings te voldoen.✓✓
- (5 × 2) (10)
- 6.3.2 Vryheid van assosiasie
- Dit was nog altyd deel van arbeidsbetrekkinge in die RSA.✓✓
 - Vorm deel van een van die hoofpilare van kollektiewe arbeidsbetrekkinge.✓✓
 - Indien 'n werkgewer werknemers ontslaan omdat hulle aan die vakbond behoort, is die werkgewer skuldig aan 'n misdryf.✓✓
 - Elke werknemer is vry om met 'n vakbond te assosieer en daaraan te behoort.
 - Swart werkers het voor 1992 nie wetlike beskerming geniet nie.
 - Volgens die WVA (66/1995) maak vryheid van assosiasie voorsiening vir sowel werkgewers as werknemers. (Enige 3 × 2) (6)
- 6.3.3
- Sekere werknemers kies of verkies kollektiewe bedinging.✓✓
 - Die staat beskerm albei se basiese belange.✓✓
 - In Suid-Afrika is dit sowel gesentraliseerd as gedesentraliseerd.✓✓
 - Voor 1979 was swart mense van die kollektiewebedinging-stelsel uitgesluit.
 - Kollektiewe bedinging is 'n vrywillige proses.
 - Die staat skep meganismes om geskille op te los.
- (Enige 3 × 2) (6)
- [40]

VRAAG 7

- 7.1
- Behuising✓ en vakansie-akkommodasie✓ wat deur die werkgewer voorsien word
 - Dagsorg;✓ onderwys-en-opleidingterugbetaling✓
 - Winsdeling,✓ befondsing vir onderwys; gestremdheidsinkomstebeskerming✓
 - Aftreevoordele✓ (voorsienings- of pensioenfonds); werknemer mag 'n voertuig van die onderneming gebruik✓
 - Werknemer gebruik 'n onderneming se selfone,✓ rekenaars en tablette✓
 - Rentevrye of laerente-lenings; kantiendienste; parkering (Enige 5 × 2) (10)
- 7.2
- Omstandighede van die werkersklas
 - Skeiding tussen die werkers en eienaars
 - Swak werksomstandighede en lone
 - Massaproduksie en verdeling van arbeid
 - Onafhanklikheid van dissipline
 - Die klasse-stelsel
 - Ekonomiese onsekerheid en afhanklikheid (Enige 6 × 1) (6)
- 7.3
- Beleide✓ – regstellende aksie fokus daarop om bepaalde groepe mense aan te stel.✓
 - Onderwys✓ – regering maak ook beleide oor vaardigheidsontwikkeling.✓
 - Stabiliteit✓ – as die land vreedsaam en veilig is, sal meer geld vir die ontwikkelagenteling van ondernemings aangewend word.✓
 - Wette – regering maak die arbeidswette.✓ (4 × 2) (8)
- 7.4
- 'n Agentskapwerkplek-ooreenkoms is 'n tipe kollektiewe ooreenkoms tussen 'n meerderheidsvakbond en 'n werkgewer.✓ Dit vereis van werkgewers om 'n ooreengekome agentskapsfooï af te trek van die lone van werkers wat nie lede van die vakbond is nie.✓
 - 'n Geslotegeledere-ooreenkoms is 'n tipe kollektiewe ooreenkoms tussen 'n meerderheidsvakbond en 'n werkgewer,✓ wat van nie-vakbondwerkers vereis om by die meerderheidsvakbond aan te sluit.✓
 - Persone wat reeds aangestel is wanneer 'n geslotegeledere-ooreenkoms gesluit word, of persone wat sterk besware het, kan egter nie gedwing word om aan te sluit nie.✓✓ (3 × 2) (6)
- 7.5
- Om sy eie grondwet en reëls te bepaal.✓✓
 - Om sy administrasie en wettige aktiwiteite te beplan.✓✓
 - Om aan die vorming van 'n vakbondfederasie of werkgewerorganisasie-federasie deel te neem.✓✓
 - Om by 'n vakbondfederasie of werkgewerorganisasie-federasie aan te sluit, onderhewig aan sy grondwet.✓✓
 - Om te affilieer met of deel te neem aan die aktiwiteite van enige internasionale werkersorganisasie.✓✓ (5 × 2) (10)

[40]

TOTAAL AFDELING B:
GROOTTOTAAL:

160