



higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

ARBEIDSVERHOUDINGE N6

10 Junie 2026

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 10 bladsye.

AFDELING A

VRAAG 1

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

(20 × 1) (20)

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

(20 × 1) (20)
[40]

TOTAAL AFDELING A: [40]

AFDELING B

VRAAG 2

- 2.1
- 'n Toestand wat bestaan
 - enige tyd wanneer twee of meer mense
 - nie oor 'n kwessie of situasie saamstem nie
- (3)

- 2.2
- Vervreemding✓
Dit is waar die werknemer die begeerte toon om homself van die werk te distansieer.✓
Aanwysers is: Swak tydsberekening✓
Afwesigheid✓
Hoë arbeidsomset ✓
- (Enige 2 × 1)

- Produksie-aanvalle✓
Dit is enige verandering in werkpatrone✓
Die doel is om produksie te verminder✓
Aanwysers is: Sloer✓
Wegbly-aksies✓
Stakings✓
Sabotasie✓
- (Enige 2 × 1)

KONFLIKAANWYSERS

- Verslegting van werksverhoudinge✓
Aanwysers vir potensiële wrywing is: Formaliteite✓
Reëls van protokol✓
Status✓
 - Aanwysers vir konflik: Aanranding✓
Disiplinêre optrede✓
Griewe ✓
- (Enige 2 × 1)
- Vervorming van inligting✓
Dit is waar die ontwrigting van die inligtingsvloei op potensiële konflik dui✓
Aanwysers is: Gerugte✓
Koalisies ✓
- (Enige 2 × 1)
(4 × 2) (8)

- 2.3
- Ekonomiese stelsel
 - Politieke stelsel
 - Regstelsel
 - Sosiale stelsel
- (4 × 2) (12)

- 2.4
- Werknemers en bestuurders ontwikkel gesonde verhoudings.
 - Werknemers en bestuurders werk saam om konflik op te los en die werksverhouding te versterk.
 - Werknemers en vakbonde is nie van mekaar vervreem nie.
 - Produksie sal vlot voortgaan.
 - Inligting beweeg maklik en korrek deur die organisasie.
 - Goeie kommunikasie vind plaas wanneer inligtingvervorming vermy word.
 - Om 'n vyandige omgewing te vermy.
 - Om produktiwiteit te verseker.
 - Om negatiewe emosies te vermy.
 - Om te verhoed dat mense na 'n ander werk soek (vermy hoë omset).
 - Om ontwigting van verkope te voorkom.
 - Om te verhoed dat jy besigheid verloor.
 - Om kommunikasiekanale oop te hou.
 - Om gerugte te vermy.
 - Om groepprestasie te verbeter.
 - Om hoë moraal te verseker.
 - Dit bou samewerking tussen mense.
 - Dit help mense om begrip en vaardighede te ontwikkel.
 - Dit help mense om te leer hoe om hul verskille te herken en daarby baat te vind.
 - Dit help om probleme aan te spreek en op te los. (Enige 5 × 1) (5)
- 2.5
- Distributiewe bedinging
 - Integrerende (samewerkende) bedinging
 - Intra-organisatoriese bedinging
 - Houdingsstrukturering (4 × 2) (8)
- 2.6
- Privaat prosedure
 - Onafhanklike bemiddelingsdiens van Suid-Afrika (IMSSA)
 - Geakkrediteerde Bedingingsrade
 - Privaat agentskappe
 - KVBA
 - Arbeidshof
 - Arbeidsappèlhof (Enige 4 × 1) (4)
- [40]

VRAAG 3

- 3.1
- Tydelike, kollektiewe terughouding van arbeid
 - Dit kan gedeeltelik of volledig wees
 - Behels die opskorting van normale werkreëlings
 - Weier om te werk
 - Is daarop gemik om druk uit te oefen of die werkgever te dwing om die werknemers se eise in ag te neem
 - Om die voortsetting van die besigheid te stop of te vertraag
 - Enige vorm van die neerlê van die werkgereedskap
 - Die weerhouding van werkkrag deur die werknemers
 - Onderbreking van die werk van die werkgever (Enige 3 × 1) (3)
- 3.2
- Ekonomiese staking
 - Erkenningstaking
 - Simpatie of sekondêre staking
 - Solidariteitstaking
 - Strategiese staking
 - Roterende staking
 - Sitstaking
 - Verwagte staking
 - Wildcat-staking
 - Algemene staking
 - Sit in
 - Sloerstaking
 - Plakkaatstaking
 - Produkboikot (Enige 5 × 1) (5)
- 3.3
- Smal gestruktureerd
 - Geslote kommunikasiekanale
 - Geen terugvoer van laer vlakke nie (3 × 2) (6)
- 3.4
- Dien as 'n mondstuk vir algemene klagtes
 - Hanteer 'n daaglikse probleem
 - Verseker dat reëlings tussen bestuur en vakbonde geïmplementeer en nagekom word
 - Verskaf opwaartse kommunikasie
 - Verskaf afwaartse kommunikasie (Enige 4 × 2) (8)
- 3.5
- Om eskalاسie van konflik te voorkom
 - Om geskilpunte in die vroegste stadium te beperk
 - Om maksimum inligting oor die geskilpunt te verkry
 - Om verskillende opsies vir konflikhantering te ondersoek
 - Om tot 'n oplossing te kom wat beide partye kan aanvaar
 - Om 'n uitkoms te vermy wat 'n wen-verloor-situasie tot gevolg het (Enige 3 × 2) (6)

- 3.6
- Informele mondelinge waarskuwing
 - Formele mondelinge waarskuwing
 - Skriftelike waarskuwing
 - Finale skriftelike waarskuwing
 - Degradering
 - Skorsing met of sonder betaling
 - Beëindiging van diens
 - Oordrag
- (Enige 4 × 1) (4)

3.7

GESENTRALISEERD	GEDESENTRALISEERD
• Dit vind plaas op 'n gesentraliseerde vlak • Gebeur op bedryfsvlak • Dit is formeel • Vind plaas deur 'n bedingingsraad en tussen werkgewer en vakbond • Verhouding word gereguleer deur 'n erkenningsooreenkoms bekend as 'n kollektiewe ooreenkoms • Erkenningsooreenkoms bepaal reëls en regulasies vir die onderhandelingsproses • Die doel is om te onderhandel vir 'n substantiewe ooreenkoms • Minimum standarde word vir alle werkgewers gestel	• Dit vind plaas op 'n gedesentraliseerde vlak • Gebeur op winkelvloervlak • Dit is informeel • Vind direk plaas tussen 'n spesifieke werkgewer en die werkgewerorganisasie of vakbond • Verhouding word gereguleer of gereël deur 'n erkenningsooreenkoms wat bekend staan as 'n kollektiewe ooreenkoms • Erkenningsooreenkoms bepaal reëls en regulasies vir die onderhandelingsproses • Doel is om te onderhandel vir prosedurele ooreenkoms • Minimum standarde word vir 'n werkgewer gestel

(Enige 8 × 1) (8)

[40]

VRAAG 4

4.1

AFSKALING	OORTOLLIGHEID	AFLEGGINGS
Ontslag van werknemer is as gevolg van: • Markverliese • Ander ekonomiese faktore	Ontslag van werknemer is as gevolg van: • Herstrukturering • Bekendstelling van tegnologie	Ontslag van werknemer is as gevolg van: • Geen werksgeleentheid is beskikbaar nie • Dit is vir 'n sekere tydperk

(3 × 2) (6)

- 4.2
- Ekonomiese oorwegings
 - Faktore buite beheer
 - Verskuiwing van die onderneming
 - Tegnologiese ontwikkeling en meganisering
 - Samesmeltings en oornames
- (5 × 2) (10)

4.3

BESKERMDE STAKING	ONBESKERMDE STAKING
• 'n Wettige staking • Dit voldoen aan die Wet op Arbeidsverhoudinge • Werknemers ontvang beskerming teen die LRA • Sekere prosedures, soos uiteengesit in die WVV, word gevolg • Beskermde stakings is wettig en werknemers mag nie in hegtenis geneem word nie	• 'n Onwettige staking • Dit voldoen nie aan die Wet op Arbeidsverhoudinge nie • Werknemers ontvang nie beskerming van die LRA nie • Prosedures, gespesifiseer in die LRA, word nie gevolg nie. • Indien die wet oortree word, kan vakbonde en lede moontlike arrestasie en vervolging deur die owerhede in die gesig staar.

(Enige 8 × 1) (8)

- 4.4
- Onderhandelings
 - Bemiddeling
 - Arbitrasie
- (3 × 2) (6)

4.5

- Verskillende metodes om die doelwit na te streef.
- Gebrek aan toewyding.
- Verskil in houdings of teenstrydige persepsies of menings.
- Inligtingverskille.
- Semantiese verskille.
- Geblokkeerde kommunikasiekanale.
- Uiteenlopende waardestrukture.
- Swak kommunikasie.
- Gebrek aan openheid.
- Gebrek aan vertroue tussen mense.
- Botsende hulpbronne (kompetisie vir hulpbronne).
- Persoonlikheids- of stylverskille.
- Verskillende persoonlike waardes, doelwitte en ideologieë.
- Nie-nakoming van reëls en beleide.
- Misverstande/swak begrip.
- Mededinging (bv. tussen firmas of tussen werkers).
- Swak leierskap/bestuurders wat nie oop is vir hul werknemers nie.
- Gesagskwessies.
- Verdeling van winste.
- Besluitnemingsbevoegdhede.
- Status.
- Verantwoordingsstrukture.

(Enige 2 × 1)

- 4.6
- Regte en pligte
 - Lone
 - Toelaes
 - Bonusse
 - Werksomstandighede
 - Werksure
 - Vakansiedae
 - Produktiwiteit
 - Behuising
- (Enige 5 × 1) (5)
[40]

VRAAG 5

- 5.1
- Werknemer en werkgewer(s)
 - onderhandel met mekaar
 - oor diensvoorwaardes
 - om 'n kollektiewe ooreenkoms te bereik
 - Tweerigtingproses
 - Genoodsaak deur botsing van behoeftes, belange, doelwitte, waardes, persepsies en ideologieë
 - Rus op 'n basiese interafhanklikheid en gemeenskaplike belange
 - waardeur bestuursverteenwoordigers en vakbondverteenwoordigers kollektiewe ooreenkomste sluit
 - Vrywillige proses
 - Deur die vakbond geïnisieer
 - Dinamies van aard
 - 'n Metode van versoening
 - 'n Instrument wat gebruik word met die doel om 'n ooreenkoms te bereik
 - 'n Meganisme om lone en werksomstandighede te verbeter (Enige 5 × 1) (5)
- 5.2
- Om onaanvaarbare gedrag reg te stel
 - Om onaanvaarbare gedrag aan te pas
 - Om die werknemer te help om die aard van aanvaarbare en wenslike gedrag te verstaan
 - Om werknemers bewus te maak van reëls en die gevolge van oortredings
 - Om opleiding aan te pas (5 × 2) (10)
- 5.3
- Vakbonderkenning
 - Dissiplinêre prosedure en dissiplinêre kode
 - Geskiloplossingsprosedure
 - Afleggingsprosedures (Enige 3 × 1) (3)

5.4

DISSIPLINÊRE ONDERHOUD	DISSIPLINÊRE VERHOOR
Hierdie is 'n formele bespreking✓ tussen ten minste een bestuurder (toesighouer) ✓ en werknemer✓ wat deur 'n kollega of 'n vakbondverteenwoordiger vergesel mag word✓ om ondersoek in te stel✓ en 'n werknemer se wangedrag te hanteer✓	Hierdie is 'n vergadering✓ tussen senior mense in 'n maatskappy✓ en 'n werker✓ wie iets verkeerd gedoen het✓ om die saak te beoordeel✓ en besluit wat die straf sal wees ✓

(Enige 6 × 1) (6)

5.5

- STAP 1: Mondelinge klagte aan onmiddellike toesighouer
STAP 2: Formele skriftelike klagte (toesighouer of afdelingshoof)
STAP 3: Klagte en verslae ingedien by fabriekbestuurder
STAP 4: Klagtevorm en verslae ingedien by produksiebestuurder
STAP 5: Topbestuur (afdelingsbestuurder) ondersoek en bespreek

(5 × 2) (10)

5.6

- Speel 'n aktiewe rol in die proses
- Pogings om skikking te bewerkstellig
- Adviseer beide kante
- Tree as tussenganger op
- Stel moontlike oplossings voor

(Enige 3 × 2) (6)
[40]

VRAAG 6

6.1

- Is 'n amptelike stel standarde, reëls en regulasies
- van 'n organisasie
- waaraan werknemers moet voldoen
- Dit moet die aard en omstandighede van die organisasie dien
- Dit moet regverdig wees
- Redelik
- Logika
- Maklik verstaanbaar
- Aanvaarbaar wees vir almal

(Enige 4 × 1) (4)

6.2	• Indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms is, moet daardie prosedure gevolg word. • Indien partye lede van 'n raad is, moet hulle die raad se grondwet nakom. • Indien daar geen ooreengekome geskiloplossingsprosedure is nie, moet hulle die LRA-prosedure volg. • Die saak moet skriftelik na die KVBA verwys word • KVBA moet binne 30 dae skik • Indien die KVBA nie binne 30 dae skik nie, moet 'n sertifikaat uitgereik word • Werkgewers moet 48 uur skriftelike kennisgewing kry • Indien die werkgewer die Staat is, moet hulle sewe dae kry.	(8)
6.3	• Werknemers mag nie ontslaan word nie • Werkgewer mag nie 'n hofinterdik kry nie • Werknemers pleeg nie 'n kontrakbreuk nie • Werkgewer mag nie siviele sake aanhangig maak nie • Werkgewer hoef hulle nie te betaal nie (geen werk, geen betaling) • Werkgewer mag nie behuising of kos weier nie.	(6 × 2) (12)
6.4	• Kompeteer • Akkommoderend • Vermyding • Samewerking • Kompromie	(Enige 3 × 1) (3)
6.5	• Teenwoordigheid (Bywoning aanteken) • Lees die oortredings • Verduidelik die verhoorprosedure • Die werkgewer stel sy saak • Die werknemer stel sy saak • Opsomming • Besluit oor skuldige of onskuldige bevinding • Maak bevindinge bekend • Appèl vir versagting • Besluit oor 'n tipe sanksie of straf • Kondig die sanksie aan • Stel werknemer in kennis van sy/haar reg om te appelleer • Finaliseer dokumentasie	(13) [40]

TOTAAL AFDELING B : 160
GROOTTOTAAL: 200