



eduresourceza.com



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 12

SEPTEMBER 2012

**BESIGHEIDSTUDIES
MEMORANDUM**

PUNTE: 300

Hierdie memorandum bestaan uit 27 bladsye.

AFDELING A: VERPLIGTEND**VRAAG 1**

1.1	1.1.1	B √√	(2)
	1.1.2	C √√	(2)
	1.1.3	B √√	(2)
	1.1.4	D √√	(2)
	1.1.5	C √√	(2)
	1.1.6	A √√	(2)
	1.1.7	D √√	(2)
	1.1.8	D √√	(2)
	1.1.9	B √√	(2)
	1.1.10	C √√	(2)
1.2	1.2.1	Taakspesifikasie √√	(2)
	1.2.2	Rehabilitasie √√	(2)
	1.2.3	Griewe √√	(2)
	1.2.4	Teken die werknemerskontrak √√	(2)
	1.2.5	Aflegging √√	(2)
1.3	1.3.1	D (Skadeloosstelling) √√	(2)
	1.3.2	E (Kommissie) √√	(2)
	1.3.3	B (Kreatiewe denke) √√	(2)
	1.3.4	A (Uitsluiting) √√	(2)
	1.3.5	C (Laervlakbestuur) √√	(2)

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B:

VERPLIGTEND

VRAAG 2

2.1
LU1
AS2

PEST WO FAKTOR	Uitdagings uit die eksterne omgewing verwant aan die stakings 4	Toepaslike strategie om die uitdagings te oorbrug 4	Motivering vir die keuse van die strategie 4
Polities	Staking veroorsaak wantroue of 'n tekort aan vertroue in Suid-Afrika. ✓✓ Internasionale beleggers kan 'n beermarkbui ontwikkel. ✓✓	SUPERSPAR benodig om beleggers te verseker dat interne bedrywighede nie deur die staking geaffekteer was nie. ✓✓ Hulle benodig om enige aspekte reg te stel byvoorbeeld om vervoer te organiseer. ✓✓	SUPERSPAR sal die belegging se vertroue stabiliseer en sodoende sal aandele pryse ook stabiliseer. ✓✓
Ekonomies	Baie werkers maak gebruik van huurmotors as 'n metode van vervoer. ✓✓ As hulle van die werk wegbly kan Spar nie met hulle bedrywe voortgaan nie en sal 'n verlies ly. ✓✓ 'n Landwye staking veroorsaak baie verliese in 'n dag. ✓✓	SUPERSPAR kan probeer om tydelike werkers/vervoer te organiseer, want hulle weet al lank voor die tyd van die staking. ✓✓ Die distribusie sentrums kan seker maak dat bestellings voor die tyd na omgesien word. ✓✓ Verlore tyd kan opgemaak word met oortyd. ✓✓	As SUPERSPAR tydelike personeel of vervoer het, hoef hulle nie vir die dag toe te wees nie. ✓✓ Verliese sal hierdeur verminder word. ✓✓ Op hierdie wyse sal distribusie sentrums nie verloor nie, alhoewel hulle as gevolg van en die staking moes toe maak. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord (12)

2.2
LU1
AS2

Elemente van Porter se VYF model:	Uitdagings in die markomgewing 4	Strategie om die uitdaging te oorbrug 4
Die vlak van mededinging in die Mark	Daar is ander kleinhandel verspreiders beskikbaar soos CHECKERS, SHOPRITE, OK, PICK 'n PAY en WOOLWORTHS. ✓✓ Build-It het verskeie ander harde ware winkels as mededingers soos Cash Build, Builders Warehouse en Mica. ✓✓ Tops het plaaslike drankwinkels vir mededingers soos Rebel asook alkohol produkte beskikbaar in kettingwinkels soos Checkers en Pick 'n Pay. ✓✓	SUPERSPAR moet beter waarde vir hul produkte verkry vir hul verbruikers as die van hul mededingers deur mededingende pryse of 'n meer kreatiewe benadering te hê as hul mededingers. ✓✓
Die koopkrag van verbruikers	Verbruikers het nie genoeg geld om te spandeer nie en daarom sny hulle op hul luuksehede. ✓✓ SPAR-distribusie sentrums sal nie gebruik word as hulle pryse te duur is nie want elke SPAR het die reg om hulle eie verskaffers te kies. ✓✓ Build-It sal nie klante lok as die ekonomie in resessie is nie. ✓✓	Verminder bestellings van luukse items en verlaag die pryse van benodighede. ✓✓ SPAR-distribusie sentrums moet seker maak dat elke SPAR winkel sal baat wanneer waarde in die distribusie kanaal geskep word. ✓✓ Build-It moet seker maak dat hulle die klante meer waarde vir hul geld gee (soos om hout se grootte beter te sny) as mededingers sodat hulle bo mededingers verkies word. ✓✓

Aanvaar enige relevante antwoord (8)

2.3 2.3.1 **DIE WET OP DIENSBILLIKHEID (WET 55 VAN 1998) (LU1AS4)**

- Skakel onregverdigde diskriminasie uit en bevorder gelyke geleenthede en regverdigde behandeling. ✓✓
- Bevorder doeltreffendheid in die werkersmag om ekonomiese ontwikkeling te bevorder. ✓✓
- Om 'n diversiteit van werkersmag te behou om die mense van Suid-Afrika te verteenwoordig. ✓✓
- Om effek aan die verpligtinge van die land as 'n lid van die Internasionale Arbeidsorganisasie te gee. ✓✓

Enige ander relevante funksie rakende die Wet op Diensbillikheid.

(Enige 3x2) (6)

2.3.2 **GEE 'n UITLEG VAN DRIE POSITIEWE UITKOMSTE VAN DIE TOEPASSING VAN DIE SEB-WET**

- Die wet dien as meganisme om besighede te hervorm in SA om rykdom te versprei tussen alle Suid-Afrikaners deur besighede aan te moedig om swart Suid-Afrikaners werk aan te moedig. ✓✓
- Bevordering van toegang tot finansies vir swart ekonomiese bemagtiging. ✓✓
- Bereiking van groot verandering in die rassistiese samestelling van eienaarskap. ✓✓
- Bestuurstrukture in die geskoolde beroepe van bestaande en nuwe ondernemings. ✓✓
- Bemagtiging van landelike en plaaslike gemeenskappe deur toegang te verleen aan ekonomiese aktiwiteite, grond, infrastruktuur, eienaarskap en vaardighede. ✓✓
- Vermeerder die mate waartoe swart vroue hul eie besigheid besit/bestuur met toegang tot besigheid. ✓✓

Enige ander relevante antwoorde

(Enige 3x2) (6)

2.4 **LYS DRIE VOORDELE WAT SPAR SAL BEHAAL DEUR BETROKKE TE WEES IN DINAMIESE KORPORATIEWE SOSIALE VERANTWOORDELIKHEIDSPROGRAMME. (LU1AS3)**

VOORDELE VIR DIE BESIGHEID

- Verbeterde gesondheid vir die werkers. ✓✓
- Volgehoue bewaring van die omgewing sal lei na die vermindering in koste wat in 'n ander rigting gekanaliseer kan word. ✓✓
- Kan ervare werknemers lok wat 'n voordeel vir die onderneming kan wees in terme van produktiwiteit. ✓✓
- Die gemeenskap ondersteun die besigheid deur die produkte aan te koop en daardeur by te dra tot die besigheid se winsgewendheid. ✓✓
- Die besigheid geniet lojaliteit. ✓✓
- Verbeter die beeld van die maatskappy. ✓✓

Enige ander relevante voordele vir die besigheid.

(Enige 2x2) (4)

2.5 **DIE NASIONALE KREDIETWET 2005 (WET 34 VAN 2005) BESKERM DIE KREDIETVERSKAFFER. STEM JY SAAM MET DIE STELLING? MOTIVEER JOU ANTWOORD. (LU1AS4)**

Ja. ✓

(1)

Motivering: Kredietverskaffer

- Beskerm die kredietverskaffer teen slegte skuld. ✓✓
- Toegelaat om rente te vra en ander fooie vir die voorsiening van krediet. ✓✓
- Kredietverskaffers word beheer deur 'n regulerende liggaam. ✓✓
- Die kredietooreenkoms moet skriftelik wees. ✓✓

Enige ander relevante antwoord tot die voordeel van die NRW vir krediet verskaffers. (Enige 1x2)

(2)

OF

Nee. ✓

(1)

Motivering: Kredietverskaffer

- Verlies van besigheid. ✓✓
- Moet NKW wees. ✓✓
- Behoorlike kredietbelasting (goedgekeurde prosedure) moet in plek wees. ✓✓
- Afbetaling van werkers. ✓✓
- In die geval van nie-betaling deur die verbruiker kan die kredietverskaffer ook die verlies dra. ✓✓
- Moet die kredietooreenkoms in die taal wat die kliënt verkies, voorsien. ✓✓

Enige ander relevante antwoord tot die nadeel van die NKW vir die kredietverskaffer. (Enige 1x2)

(2)

2.6 2.6.1 **IDENTIFISEER DIE SOORT GRAFIEK WAT HIERBO VOORGESTEL WORD. (LU2AS5)**

Balk-/Kolom-/Staafigrafiek ✓✓

(2)

- 2.6.2
- Daar is 'n vermindering en vermeerdering in verkope. ✓✓
 - Verbruikers spandeer meer in November en Desember want dit is in die feesseisoen, sommige koop dit as geskenke. ✓✓
 - Daar is ook 'n vermeerdering/styging in verkope in Junie en Julie omdat dit winter is. ✓✓

(3x2)

(6)

2.7 2.7.1 **ONTLEED ENIGE DRIE KWALITEITE VAN THANDI AS 'n SUKSESVOLLE ENTREPRENEUR. (LU2AS3)**

- Positiewe benadering, toegewyd, selfvertroue, vasberade en deursettingsvermoë. √√
Voorbeeld: Het passie, selfs al het jy nie geld nie. √
- Het 'n hoë energie-vlak. √√
Voorbeeld: Kan lang ure werk sonder dat dit voel dat energie en entoesiasme verbruik word. √
- Het 'n hoë graad van toegewydheid. √√
Voorbeeld: Jy moet 'n passie en deursetting het vir wat jy wil bereik. √

Aanvaar enige ander relevante kwaliteite van 'n entrepreneur (9)

2.7.2 **BESPREEK KORTLIKS WINSGEWENDHEID EN KLIËNTE BASIS AS SUKSES FAKTORE IN 'n BESIGHEID. (LU2AS7)**

(a) Winsgewendheid

- Geld word op so 'n manier bestuur dat 'n gesonde omset in belegging deur die beleggers gewaarborg word. √√
- Dit lok nog meer beleggers wat die besigheid toelaat om sy aktiwiteite uit te brei en selfs meer winsgewend te word. √√

Aanvaar enige ander relevante verduideliking rakende winsgewendheid.

(b) Kliënte-basis

- Suksesvolle besighede is volhoubaar. √√
- Dit beteken dat die besigheid kan aanhou bestaan afgesien van al die uitdagings en bedreigings wat die besigheid konfronteer. √√

Aanvaar enige ander relevante verduideliking oor kliënte basis. (4)
[60]

VRAAG 3**3.1 Impak van belasting en bestuurskwessies op die sukses/mislukking van die vennootskap. (LU2AS8)****3.1.1 Belasting**

SUKSES	Vennootskap	Maatskappye
	Vennote betaal belasting in hul persoonlike kapasiteit op die winste wat deur die vennootskap verdien is. √√	Maatskappye het meer geleenthede om minder belasting te betaal. Hierdie word bereik deur toegewings, ens. √√
MISLUKKING	Hoë belastingkoerse mag na finansiële swaaihede lei. √√	Maatskappye gaan gebukkend onder dubbele belasting. √√

3.1.2 Bestuur

SUKSES	Vennootskap	Maatskappye
	Vennootskap word gewoonlik deur vennote bestuur wat die eienaars van die besigheid is en hulle verseker dat die besigheid goed bestuur word omdat hulle persoonlike belang daarin het. √√	Maatskappye stel direkteure aan wie spesialiste in bestuur is van 'n besigheid is en kan lei tot die sukses van die maatskappy. √√
MISLUKKING	Vennote is nie spesialiste nie en daarom kan dit lei tot die swak prestasie van die besigheid √√	Direkteure het nie persoonlike belang in die maatskappy nie en dit kan lei tot die mislukking van die besigheid. √√

Enige ander relevante antwoord (16)

3.2 **ONDERSKEI TUSSEN BESTUUR EN LEIERSKAP (LU3AS5)**

BESTUUR	LEIERSKAP
Oefen beheer oor die personeel uit. √√	Beïnvloed en motiveer personeel. √√
Het 'n instruksionele benadering. √√	Hou daarvan om mense te bemagtig. √√
Volg die visie van die besigheid. √√	Voorsien 'n visie vir die besigheid. √√
Minimaliseer en beheer risiko's. √√	Altyd op die uitkyk vir besigheidsgeleenthede. √√
Verseker dat reëls en regulasies nagekom word. √√	Verander reëls om doeltreffendheid te verseker. √√
Verseker dat take voltooi word. √√	Voorsien beter metodes om die take te doen. √√
Verseker dat die winsteiken bereik word. √√	Strategieë om winsgewendheid te verhoog. √√

Aanvaar enige ander relevante antwoord wat 'n onderskeiding tref tussen Bestuur en Leierskap.

(Bestuur 2x2) (4)
(Leierskap 2x2) (4)

LET WEL: Dit hoef nie in tabelvorm te wees nie

3.3 **ONDERSKEI TUSSEN OUTOKRATIESE EN DEMOKRATIESE LEIERSKAPSTYL.****Outokratiese styl**

- Die leier gee rigting en instruksies as 'n manier van kommunikasie met ondergeskiktes. √√
- Hy neem al die besluite alleen met min of geen inagneming van die behoeftes van die ondergeskiktes. √√
- Ondergeskiktes word gesê wat om te doen en hoe om dit te doen sonder om die geleentheid gegun te word om insette te lewer of voorstelle te maak. √√

Aanvaar enige ander relevante antwoord verwant aan outokratiese styl.

(2x2) (4)

Demokratiese styl

- Die leier betrek die ondergeskiktes in besluitneming, formulering van beleide en probleemoplossing. √√
- Die leier luister na die opinie en idees van die ondergeskiktes; alhoewel die leier aanspreeklik bly en die reg het om finale besluite te maak. √√
- Hierdie leierskapstyl verhoog die werknemers se motivering en is van hulp dat die leier die ondersteuning van die ondergeskiktes bekom aangesien hulle voel hulle is deel van die span. √√

(2x2) (4)

3.4 3.4.1 **Stem jy saam met die stelling? Motiveer jou antwoord. (LU2AS5)**

Stem saam ✓

Motivering:

- Ontevredenheid kan lei tot lae moraal. ✓✓

Enige ander relevante antwoord oor nadele van diskriminasie in die werkplek.

OF

Stem nie saam nie ✓

Motivering:

- Werkers mag sekuriteit verkies en hoë vergoeding in vergelyking met bevrediging/moraal. ✓✓

Oorweeg enige ander relevante antwoord rakende ontevredenheid.

Puntetoekenning:

Stem saam/Stem nie saam nie (1)

Rede (2)

LET WEL: (Net) Stem Saam/Stem nie saam nie sonder enige verduideliking – Geen punte.

3.4.2 **Wat die sakeonderneming kan doen ten einde diskriminasie in die werkplek uit te skakel. (LU2AS9)**

- Berei 'n etiese kode vir die onderneming voor. ✓✓
- Erkenning van die kollektiewe ooreenkoms tussen bestuur en arbeid. ✓✓
- Voorsien vir die opleiding, toneelspel en stimulasie/nabootsing van verskeie wette van diskriminasie sodat alle betrokkenes bewus is van die basiese menseregte vir werkers. ✓✓
- Verwysing moet ook na die Wet op Diensbillikheid gemaak word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord vir 'n oplossing. (Enige 2x2) (4)

3.5 **Funksies van 'n werkplekforum (LU5AS6)**

- Die belange van alle werkers (nie net vakbondlede nie) te bevorder. ✓✓
- Doeltreffendheid in die werkplek te verhoog. ✓✓
- Met die werkgewer te konsulteer. ✓✓
- Deelname in besluitneming. ✓✓
- Werknemers aan te moedig om te help met besluitneming. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord oor die funksies van 'n werkplekforum. (Enige 3x2) (6)

3.6 **BESPREEK ENIGE DRIE MANIERE WAT 'n BESTUURDER KAN IMPLEMENTEER OM DIE WELSTAND VAN WERKNEMERS IN DIE WERKPLEK KAN BEVORDER. (LU3AS10)**

- Betaal 'n billike lone/salaris (vergoeding) v/v bv. bo industriële gemiddelde. ✓
- Bied byvoordele ✓/✓ bv. motortoelae. ✓
- Bied gesonde en veilige werksomgewing v/v bv. lugverkoelers ✓
- Bied ondersteuningsprogramme aan werknemers v/v bv. berading, MIV/Vigs-opvoeding. ✓

Enige ander toepaslike antwoorde oor die welstand van werknemers(3x3) (9)

3.7 **EIENSKAPPE VAN SUKSESVOLLE SPANNE:**

- Wedersydse respek en vertroue toon
- Ondersteun mekaar ✓/✓
- Duidelike taak en spertye ✓/✓
- Beskik oor nodige vaardighede ✓/✓
- Het gemeenskaplike drang om hulle doel te bereik ✓/✓
- Het die regte spansamestelling ✓/✓
- Duidelik gedefinieerde en realistiese doelwitte ✓/✓
- Respekteer mekaar se vaardighede ✓/✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord.

(Enige 3x2) (6)

[60]

VRAAG 4

4.1 4.1.1 **VERDUIDELIK DIE VOORDEEL VAN DIE SALARIS STRUKTUUR/RIGLYN "KOSTE VIR DIE MAATSKAPPY" VIR DIE SUKSESVOLLE APPLIKANT. (LU4AS2)**

- Die salarisbedrag word verdien al word die voordele nie geneem nie. ✓/✓
- Die werknemer mag die bedrag gebruik soos hy/sy dit goed vind indien die wetlike vereiste nagekom word bv. dit kom handig te pas veral in gevalle waar een wederhelf (man of vrou) mediese fonds het wat die hele familie dek. ✓/✓

(Enige 1x2) (2)

4.1.2 **STEL DRIE VOORDELE VOOR WAT INGESLUIT KAN WORD AS “BASIES PLUS VOORDELE” (BASIC PLUS BENEFITS) SALARIS STRUKTUUR AANGEBIED WORD. (LU4AS2)**

- Behuisingstoelae ✓✓
- Maatskappy motor of vervoer toelae ✓✓
- Afslag op studie-toelae ✓✓
- Maaltye ✓✓
- Afslag op goedere aangekoop ✓✓
- Lenings teen verlaagde rentekoers ✓✓
- Klere- of uniform-toelae ✓✓
- 13^{de} of bonus tjeks ✓✓
- Vermaaklikheidstoelae of reistoelae ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord (Enige 3x2) (6)

4.1.3 **MICHAEL FREY'S VARS VLEIS KAN GEBRUIK MAAK VAN INTERNE OF EKSTERNE WERWING WANNEER 'n BETREKKING GEVUL WORD. (LU4AS2)**

- Interne werwing beteken dat Michael Frey kan alle werknemers in kennis stel van 'n betrekking deur dit op die kennisgewing te plaas, alle werknemers se lêers kan deurgegaan word of aanbevelings van buitestaanders deur huidige werknemers. ✓✓
- Eksterne werwing beteken dat Michael Frey kan bronne gebruik soos hierdie koerantartikel, skole, universiteite, radio en vensteruitstallings om kandidaat te vind om die betrekking te vul. ✓✓

(4)

4.1.4 **LYS TWEE NADELE VAN INTERNE WERWING. (LU4AS2)**

- Dit blyk of die onderneming stagneer, want die personeel dink dikwels soos hul voorgangers. Daar is geen nuwe idees. ✓✓
- Personeel se aanstelling op lae vlak het nie noodwendig die potensiaal om senior poste te vul nie. As persone met hoë potensiaal op lae vlak aangestel word, mag hulle dalk nie bereid wees om lank vir promosie geleenthede te wag nie. ✓✓
- Daar kan baie persoonlike kompetisie tussen kollegas wees tot nadeel van die samewerking tussen hulle. ✓✓

(Enige 2x2) (4)

4.2 **FUNKSIES/DIENSTE VAN JEB (JSE) (LU2AS6)**

- Dien as 'n skakel tussen beleggers en entrepreneurs ✓✓
- Dien as 'n barometer vir ekonomiese toestande ✓✓
- Moedig klein beleggers aan om te deel in die land se ekonomie deur aandele te koop ✓✓
- Stel finansiële instellings in staat om surplusfondse in aandele te belê ✓✓
- Maatskappy-aandele word deur deskundiges gewaardeer en geassesseer. ✓✓
- Aandeelpryse word daaglik gepubliseer – dit hou beleggers ingelig oor neigings in die mark. ✓✓ (Enige 4x2) (8)

4.3 4.3.1 (a)

Konsiliase

- Wanneer die strydende partye hulle dispuut na 'n neutrale party bring wie alleenlik as 'n bemiddelaar optree. ✓✓
- Die proses beoog om vrede te bring. ✓✓
- Konsiliase werk waar die partye 'n goeie verhouding het, waar geeneen uitermatig verdediging of aggressief en waar konflik nog nie 'n baie hoë vlak bereik het nie. ✓✓ (Enige 2x2) (4)

(b)

Bemiddeling

- In arbeidsdispute vind bemiddeling plaas wanneer 'n neutrale derde party ooreenkoms tussen 'n arbeidersunie en bestuur deur berading aan albei kante te doen en onderhandelings te fasiliteer. ✓✓
- 'n Bemiddelaar kan net aanbevelings maak, anders as 'n arbiter. ✓✓
- Bemiddeling is effektief waar albei partye ernstig is deur 'n wedersydse aanvaarbare oplossing te vind, waar 'n positiewe ooreenkoms bestaan; waar konflik verhoog het omdat een of beide partye onervare en hulself oor/toegewy het, maar waar die konflik nie so erg is nie. ✓✓
- Beide partye moet altyd geloof in die bemiddelaar het. ✓✓
- Bemiddeling merk nie goed waar daar 'n hoë vlak van konflik is en waar beginsels op die spel is nie. ✓✓ (Enige 2x2) (4)

(c)

Arbitrasie

- Arbitrasie betrek die aanstelling van 'n derde party, die arbiter sal optree in 'n dispuut tussen die ander partye. Die arbiter sal die rol van die besluitnemer neem. ✓✓
- Die arbiter luister en ondersoek die versoeke van die werknemer en werkgever voordat hy 'n finale besluit maak. Wat ook al die besluit van die arbiter is, is bindend op albei partye. ✓✓ (4)

4.4 **VERDUIDELIK DIE STAPPE WAT GEVOLG MOET WORD MET DIE OPLOSSING VAN GRIEWE. (LU3AS6)**

- Die gegriefde werknemer moet eers sy/of haar probleem onder die aandag van die toesighouer bring wat moet probeer om die kwessie op te los. ✓✓
- As die werknemer nie tevrede is met die oplossing nie dan moet hy/sy die probleem met die volgende vlak van bestuur adresseer in oorleg met haar/of sy Vakbond. ✓✓
- Die werknemer moet 'n Formele Griewe Vorm voltooi en inhandig by die bestuur en die Vakbond. ✓✓
- Die bestuur moet reël vir 'n vergadering met die werknemer, vakbond en die bestuur om die grief op te los. ✓✓
- Hierdie vergadering moet bygewoon word deur die werknemer sy/haar toesighouer, die vakbond verteenwoordiger en bestuur. ✓✓
- Notules van die vergadering moet genotuleer word en enige besluite wat geneem word moet neergeskryf word op die Formele Griewe Vorm. ✓✓
- As die werknemer nie tevrede is nie dan moet hy/sy die grief na die hoogste vlak van bestuur neem. ✓✓
- Top bestuurvergadering moet gereël word met alle partye betrokke. ✓✓
- Notules van die vergadering moet geliasseer word en besluite neergeskryf word op die Formele Griewe Vorm. ✓✓
- As die werknemer nie tevrede is nie kan hy/sy die grief na die KVBA wie die finale besluit op die saak sal neem. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante griefprosedure.

(Enige 6x2) (12)

4.5 BESPREEK DIE DOEL VAN ARBEIDSVERHOUDINGSWET (LU4AS2)

- Voorsiening te maak vir kollektiewe bedinging ✓✓
- Voorsiening te maak vir beslegting van arbeidsdispute ✓✓
- Voorsiening te maak vir vakbonde en om die rol van vakbonde uiteen te sit. ✓✓
- Die reg om te staak en die reg tot uitsluiting te reguleer ✓✓
- Bevorder werknemer se deelname in besluitneming ✓✓
- Eenvoudige prosedures vir die skikking van arbeids dispute te voorsien deur middel van KVBA ✓✓
- Vereenvoudigde prosedure vir die registrasie van vakbonde. ✓✓
- Die Arbeidshof en Arbeidsappelhof as hoër hof daar te stel. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord.

(Enige 6x2) (12)

[60]

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C:**VRAAG 5 LU1AS4****5.1 Inleiding**

- Die Vaardigheidsontwikkelswet was spesiaal ingestel om die vaardighede van die Suid-Afrikaanse werkersmag te ontwikkel. ✓
- Vorige benadeelde mense mag werk maklik vind deur die vaardigheidsontwikkelsprogramme. ✓
- Hierdie Wet dra by tot die ekonomiese groei van Suid-Afrika. ✓

Enige ander relevante inleiding oor die Vaardigheidsontwikkelswet. (3x1) (3)

5.2 Doel van die wet

- Hierdie Wet ontwikkel die vaardighede van die Suid-Afrikaanse werkersmag. ✓✓
- Om die produktiwiteit in die werkplek te verbeter. ✓✓
- Om die kwaliteit van opvoeding en opleiding in die werkplek te verbeter. ✓✓
- Om mense wat werkloos is te help om werk te vind. ✓✓
- Om werkers te help om aan leerderskappe deel te neem. ✓✓
- Om self werksaamheid (entrepreneurskap) te bevorder ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord oor die doel van die Wet. (5x2) (10)

5.3 Befondsing van die Wet

- Die werknemers wat kwalifiseer, moet gereelde betalings aan die fonds maak. ✓✓
- Werkgewers wie kwalifiseer moet 'n vaardigheidsontwikkelsheffing van 1% van die werknemers se maandelikse vergoeding maak. ✓✓
- Die heffing wat aan SAID betaal word, word in 'n spesiale fonds betaal. ✓✓

Enige ander relevante antwoord oor die befondsing van die Wet. (3x2) (6)

5.4 Gebruik van die vaardigheidsheffing

- 80% van die heffing wat kwalifiserende werkgewers betaal word aan die relevante SETAs versprei. ✓✓
- 20% van die heffings word in die Nasionale Vaardigheidsfonds betaal. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord oor die gebruik van die vaardigheidheffing (2x2) (4)

5.5 Die rol van SETAs

- SETAs se hoofrol is die implementering van leerderskapprogramme. ✓✓
- Hulle is ook verantwoordelik vir die implementering van Vaardigheidsprogramme. ✓✓
- Hulle voorsien leerderskap wat praktiese ondervinding insluit. ✓✓
- Hulle help in die ontwikkeling van opleidingsmateriaal. ✓✓
- Kommunikasie met die Nasionale vaardigheidsoutoriteite. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord oor die rol van SETA (5x2) (10)

5.6 **Ja** √√ (2)

Motivering/Sukses

- Baie ongeskoolde arbeiders is geregistreer by instelling wat leerderskap/opleiding vir hul spesifieke vaardigheid voorsien. √√
- Maatskappye identifiseer werknemers wie verdere vaardighedsopleiding benodig en stuur hulle na hierdie instellings vir verdere opleiding. √√

Aanvaar enige ander relevante motivering. (Enige 1x2) (2)

OF

Nee √√ (2)

Motivering/Mislukking

- Daar is probleme met die oprigting van die relevante opleiding sentrums by sekere lokale dwarsdeur die land. √√
- Arbeiders kan nie baie maklik toegang tot die relevante SETAs verkry nie. √√

Aanvaar enige ander relevante motivering (4)

LET WEL: Ken geen punte toe vir ja/nee sonder verduideliking of motivering nie

5.7 **Slot**

- Hierdie Wet speel 'n belangrike rol in die regstelling van die wanbalanse van die verlede met betrekking tot die vaardighedsontwikkeling van onbevoorregte mense nie. √√
- Hierdie Wet voorsien vir vaardighedsontwikkeling of werkloosheid en ongeskoolde arbeid. √√

Aanvaar enige ander relevante slot oor die vaardighedsontwikkeling. (1x2) (2)

Puntetoekenning

BESONDERHEDE	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Befondsing	10	27		
Gebruik van die vaardigheidheffing	06			
Rol van Setas	04			
Motivering	10			
Befondsing	04			
Slot			2	
INSIG				8
Uitleg			2	
Analise, Interpretasie			2	
Sintese			2	
Oorspronklikheid, Voorbeelde			2	
TOTALE PUNTE				40

- SASO – Vir elke komponent:
Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.
Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.
Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie.

VRAAG 6 LU2AS4

6.1 INLEIDING

- Beleggers het 'n reeks van beleggingsgeleenthede om van te kies.
- Hulle moet hierdie beleggingsgeleenthede teen die kriteria vir goeie beleggings.
- Beleggers stel finansiële doelwitte en neem verskillende faktore in ag wanneer hierdie besluite gemaak word. (3x1) (3)

6.2 BELEGGINGSFAKTORE WAT IN AG GENEEM MOET WORD

Opbrengs op beleggings (OOB) ✓✓

- Oor die algemeen is daar 'n direkte skakel tussen risiko en opbrengs. ✓✓
Hoe hoër die potensiële opbrengs hoe hoër die risiko van 'n potensiële verlies.
- Die opbrengs moet uit gedruk word as netto na-belasting opbrengs. ✓✓
- Die netto na-belasting opbrengs moet hoër wees as die inflasie koers teen daardie tyd. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante inleiding (3)

Risiko ✓✓

- 'n Goeie belegging sal teen lae risiko wees. ✓✓
- 'n Belegging met 'n hoë opbrengs sal gewoonlik 'n groter graad van risiko het. ✓✓ (4)

Likiditeit ✓✓

- 'n Sekere bedrag van kapitaal moet belê word in 'n tipe van belegging wat maklik in kontant omskep kan word. ✓✓
- Die term likiditeit word gebruik om die spoed waarmee jy 'n belegging kan omskep te beskryf. ✓✓ (4)

Belasting ✓✓

- 'n Goeie belegging sal 'n goeie belastingopbrengs te weeg bring. ✓✓
- Suid-Afrika het 'n hoë rentekoers. ✓✓
- Inkomste belasting implikasies moet in ag geneem word om sodoende 'n netto na-belastingkoersopbrengs te verdien. (4)

Inflasie-koers √√

- Inflasie verwys na 'n daling in die waarde van geld en verhoging in pryse. √√
- Mense met 'n vaste inkomste word grootliks geaffekteer deur 'n hoë inflasie-koers, want die pryse verhoog en hulle kan minder met hul geld koop. √√
- Hul koopkrag verminder. √√
- Inkomste van 'n belegging moet hoër wees as die inflasie-koers. √√
- Inflasie het 'n positiewe effek op sommige beleggings soos eiendom en aandele waar die inkomste sal verhoog as die inflasie verhoog. √√ (4)

Termyn van belegging √√

- Beleggings kan vir 'n kort-, medium- of langtermyn belê word. √√
- Ander vorme van beleggings is bv. aandele en kan enige tyd verkoop word. √√

Aanvaar enige ander relevante antwoord

(Maks 16)

6.3

SOORTE BELEGGINGS**Effekte Trust** √√

- Dit is 'n pakket opgemaak van aandele van verskillende maatskappye en kan direk gekoop word van die effekte-trust maatskappy. √√
- **Risiko-faktor** - 'n effekte beurs ineenstorting sal 'n negatiewe inpak op die waarde van die eenhede het. √

Aftree annuïteite √√

- Dit is waar maatskappye beleggers se geld in groot projekte belê soos in geboue. √√
- **Risiko-faktor** - 'n voorspeling word gemaak, wat nie altyd akkuraat is nie en hoë, onrealistiese verwagtinge vir die beleggers word geskep. Op die uitbetalingsdatum kan die belegger minder ontvang as die oorspronklike kapitaal. √

Vaste kapitaal √√

- Hierdie is 'n baie konserwatiewe metode van belegging – dit is gebaseer op 'n vaste koers, maar is ook meer versekerd. √√
- **Risiko-faktor** - is baie laer as wat die belegger belowe was om te ontvang. √

32-dae kennisgewing √√

- Jou geld is belê teen 'n vaste koers, alhoewel jy dit enige tyd mag onttrek mits jy die bank 32 dae kennis gee. √√
- **Risiko-faktor** - laag want die rentekoers of opbrengs op beleggings laer is. √

Verbande √√

- Die belegger se geld word gebruik om die aankoop van geboue te finansier en die opbrengs op beleggings is normaal bo-gemiddeld. √√
- **Risiko-faktor** - is laag √
- Kan hoog wees as sommige geboue oorgewaardeer word en genereer nie die verwagte inkomste wanneer herverkoop word nie. √

Eiendomsbelegging √√

- Eiendom kan meeding met inflasie en kan 'n baie effektiewe manier van belegging wees. √√
- Deur eksterne finansiering te gebruik kan beleggers hulle opbrengs op beleggings verhoog. √√
- Verbande kan beleggers help om bates te bekom wat hulle nie andersins kon bekostig nie. √√
- **Risiko-faktor** - is laag √
- Kan middelmatig tot hoog wees afhangende van waar die eiendom geleë is en die politieke en ekonomiese omgewing. √

Uitkeerpolis (RAs) √√

- Beleggings waar die individu 'n maandelikse premie betaal oor 'n lang tydperk voor aftrede. √√
- Die geld word belê namens die individue. √√
- Op aftrede word die geld aan die belegger betaal om voorsiening te maak vir sy/haar uittrede. √√
- **Risiko-faktor** - is laag – fondse word deur krediteure beskerm. √

Buitelandse beleggings √√

- Is die hou van geld in 'n jurisdiksie anders as in die land waarin jy woon. √√
- Buitelandse jurisdiksies word algemeen aanvaar as oplossing vir belastingvermindering. √√
- Hulle laat ook aangenome beleggers toe om voordeel uit hoë opbrengs of laer rente op belasting op 'n belegging te betaal. √√
- **Risiko-faktor** is laag, medium of hoë risiko – dit word beïnvloed deur die ekonomiese vertonings van die land waar die belegging is. √

Aanvaar enige ander relevante antwoord

(5x4) (20)

6.4 **SLOT**

- Beleggings kan laag, medium of hoë risiko wees. √√
- Geld kan belê word namens 'n individu deur 'n bate-besturende maatskappy. √√

Puntetoekenning

BESONDERHEDE	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Beleggingsfaktore	16	27		
Soorte belegging	20			
Slot			2	
INSIG				8
Uitleg			2	
Analise, Interpretasie			2	
Sintese			2	
Oorspronklikheid, Voorbeelde			2	
TOTALE PUNTE				40

- SASO – Vir elke komponent:
Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.
Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.
Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie.

VRAAG 7 LU3AS3**7.1 INLEIDING**

- Ondernemings besef dat hulle nie in isolasie kan bestaan nie, maar dat daar interaksie moet wees met verskeie omgewings. ✓
- Baie instellings in Suid-Afrika het hulle eie kode en toegewydheid tot etiek en professionele gedrag. ✓
- Kodes was ontwikkel om te verseker dat hierdie kwessies geadresseer word. ✓ (3x1) (3)

7.2 Beskrywings van konsepte:**7.2.1 Etiese gedrag**

- Verwys na 'n stel waardes wat regte, goeie en regverdige optrede definieer. ✓✓
- Sake-etiek verwys na reëls en beginsels wat lei tot goeie sakepraktyk. ✓✓
- Ondernemings ontwikkel hulle eie etiese kode vir goeie sakepraktyk. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante beskrywing van die konsep van etiek. (Enige 2x2) (4)

Professionele gedrag

- 'n Stel standarde wat verduidelik hoe mense behoort op te tree, bv. om ander met respek te behandel. √√
- Spesifieke beroepe het elkeen hulle eie professionele kode ontwikkel. √√

Aanvaar enige ander relevante beskrywing van die konsep van professionele gedrag. (2x2) (4)

7.3 Kwessies wat etiese en professionele gedrag kan uitdaag (onetiese bedrywighede):

7.3.1 Belasting √√

- Die regering het belasting nodig om noodsaaklike dienste soos behuising, opvoeding en mediese sorg te voorsien. √√
- Professionele gedrag in hierdie verband sal wees om belasting aan die ontvanger van inkomste te betaal en nie finansiële rekords te vervals nie. √√
- Maatskappy belasting, BTW en persoonlike inkomste is van die hoofbronne van inkomste van die regering. √√
- Belastingontduiking is onwettig in Suid-Afrika en word beskou as 'n oortreding strafbaar met 'n boete of selfs tronkstraf. √√
- SAID oorsien die invordering van oorsee se belasting. √√

Kommentaar

- Huidig oorskry inkomste invordering in Suid-Afrika die begrotingverwagtinge. √√
- Dit was vergemaklik met die aanvang van die SAP-sisteem. √√

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)
Feite 2x2 (4)
Kommentaar 1x2 (2)
Maks (8)

7.3.2 **Seksuele teistering** ✓✓

- Hierdie is enige seksuele ongemak, gebaar of aanmerking wat veroorsaak dat 'n persoon geïntimideer of bedreig voel. ✓✓
- Seksuele teistering word verbied deur arbeidswetgewing en maatskappye moet die werknemers opvoed rakende hierdie kwessie. ✓✓
- Seksuele teistering is 'n basiese misbruik van menseregte wat gewoonlik gebeur wanneer iemand mag oor 'n ander persoon het en sy/haar posisie misbruik. ✓✓
- Seksuele teistering kom voor as die persoon in 'n hoër posisie 'n bevordering of 'n verhoging in salaris bied aan 'n ondergeskikte in ruil vir seksuele gunste. ✓✓
- Die geaffekteerde party is gewoonlik bang om dit te rapporteer, as gevolg van afpersing. ✓✓

Kommentaar

- Vermeerdering in die aantal seksuele misbruike en die houe adresseer hierdie kwessies. ✓✓

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)

Feite 2x2 (4)

Kommentaar 1x2 (2)

Maks (8)

7.3.3 **Pryse van goedere in landelike gebiede** ✓✓

- Dit is goeie besigheid en professionele gedrag om dieselfde prys vir goedere in die landelike en plattelandse gebiede te vra. ✓✓
- Groot besighede is twyfelagtig om kettingwinkels in die landelike gebiede te open as gevolg van swak opbrengs op hul beleggings. ✓✓
- Dit is algemene praktyk vir mense in die landelike gebiede om hoër pryse vir goedere te betaal vir goedere wat in meeste gevalle van swak gehalte is. ✓✓
- Pryse van goedere in hierdie gebiede is gewoonlik gebaseer op die persoonlike eienskappe van die verbruikers. ✓✓

Kommentaar

- Die regering is gefokus op infrastruktuurontwikkeling in landelike gebiede. ✓✓
- Hierdie sluit inkoopsentrums in. ✓✓

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)

Feite 2x2 (4)

Kommentaar 1x2 (2)

Maks (8)

7.3.4 **Onbillike reklamepraktyke** √√

- Die Gesagvereniging vir Reklame Standaarde (GRS) reguleer advertering en beskerm die belange van die publiek. √√
- Advertensies moet eerlik wees en moet nie die verbruiker se vertroue of onkunde van kennis misbruik nie. √√
- Party besighede gebruik misleidende advertensies aan verbruikers sodat hulle meer waarde vir hul geld kan kry deur hulle produkte wat ondersteun word. √√
- Verbruikers word aangemoedig om skriftelike klagtes aan die GRS aan te meld met betrekking tot onetiese advertensie praktyke. √√
- Voorbeelde van onetiese praktyke: om tweedehandse goedere as nuut te adverteer. √√

Kommentaar

- Die GRS is die wag hond (hou 'n oog) en menigte advertensies is al onttrek. √√

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)

Feite 2x2 (4)

Kommentaar 1x2 (2)

Maks (8)

7.3.5 **Ongemagtigde gebruik van fondse** √√

- Bedrog is diefstal of misbruik van geld wat aan die werkgewer behoort. √√
- Bedrog verhoog die koste om besigheid te doen, affekteer kompetisie en ontmoedig beleggers deur pryse opwaarts te stel en absorbeer die verliese. √√
- Besighede moet opvoedkundige werk tussen werknemers lei oor die impak van bedrog en verstaan dat om bedrog te verhoed is 'n gesamentlike verantwoordelikheid. √√
- Sisteeme moet in plek wees om bedrog te verminder, bv. deur interne ouditering en risiko-bestuur. √√
- Mense wie toevertrou is met die kollektering van groot bedrae geld het die geld vir hul eie persoonlike gewin geneem. √√

Kommentaar:

- Bedrogsake word in die media uitgelig. √√
- Talle gevalle in verband met bedrog was in die hof aangehoor. √√

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)

Feite 2x2 (4)

Kommentaar 1x2 (2)

Maks (8)

7.3.6 **Misbruik van werktyd** √√

- Baie besighede kry te doen met die dilemma waar werknemers werktyd vir hul eie persoonlike aktiwiteite te gebruik. √√
- Die besigheid moet 'n beleid in plek het vir die werknemers vir die misbruik van werktyd bv. hulle maak persoonlike oproepe, stuur e-pos en gaan in op webwerf, wat nie verwant is met hul dienste gedurende werktyd nie. √√
- Besighede moet tyd implementeer om stelsels te monitor en rekord hou van tydprosedures. √√
- Daar moet 'n mate van aanpasbaarheid wees wanneer met werkers gehandel word wat toegewyd is, lang ure werk en hul amptelike werkspouse laat opoffer wanneer daar dringende werk is om te doen. √√

Kommentaar:

- Baie van hierdie kwessies was deur griewe-prosedure geadresseer. √√

Aanvaar enige ander antwoord verbonde aan die kwessie en die toepassing daarvan.

Opskrif (2)

Feite 2x2 (4)

Kommentaar 1x2 (2)

Maks (8)

7.4 **SLOT:**

- Beleide en wetgewing wat geïmplementeer word, moet aanhoudend gemonitor en verbeter word om tot 'n suksesvolle besigheid te lei. √√
- Winsgewendheid word gereeld geaffekteer deur elk van die bogenoemde kwessies. √√

Enige toepaslike slot

Puntetoekenning

BESONDERHEDE	Maks	Subtotaal	Totaal
Inleiding		3	Maks 32
Beskrywing van etiek	4	27	
Beskrywing van professionele gedrag	4		
Kwessies wat uitdagings op die sake omgewing kan veroorsaak: Enige 4 kwessies x 8	32		
Slot		2	
INSIG			8
Uitleg		2	
Analise, Interpretasie		2	
Sintese		2	
Oorspronklikheid, Voorbeelde		2	
TOTALE PUNTE			40

- SASO – Vir elke komponent:
Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.
Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.
Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie.

VRAAG 8 LU4AS2

8.1 Inleiding

- Vakbonde is deur werknemers gestig met die doel om konflik in die werkplek te reguleer. ✓
- Werkers het meer mag as hulle bymekaar staan. ✓
- Werkers gebruik vakbonde as 'n middel vir kollektiewe bedinging en om vir beter werksvoorwaardes te onderhandel. ✓
- Vandag behoort die meeste werknemers aan vakbonde. ✓

Aanvaar enige ander relevante inleiding. (Enige 3x1) (3)

8.2 DIE ROL VAN VAKBONDE

- Monitor die regverdigde behandeling van werkers in die werkplek. ✓✓
- Verbeter sosiale sekuriteit van werkers. ✓✓
- Los die griewe en geskille van werkers op. ✓✓
- Onderhandel vir beter werksvoorwaardes en werksterme. ✓✓
- Oefen groter beheer uit oor die bestuur of werksverhouding. ✓✓
- Verhoed die aflegging van werkers. ✓✓
- Neem deel in besluitnemingsprosesse. ✓✓
- Verseker dat werkers in die winste van die besigheid deel in die vorm van salarisverhoging en bonusse. ✓✓
- Versterk die unie se mag deur lidmaatskap te vermeerder. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord. (Enige 5x2) (10)

8.3 FUNKSIES VAN VAKBONDE

- Verseker dat daar geslagsgelykheid in die werkersmag is. ✓✓
- Neem deel in kollektiewe bedinging. ✓✓
- Om ondersteuning te bevorder en vakbonde te verenig. ✓✓
- Die instelling en verbetering van pensioenskemas. ✓✓
- Verseker dat rassisme en seksisme nie in die werkplek beoefen word. ✓✓
- Verseker dat demokratiese beginsels in die werkplek toegepas word. ✓✓
- Instandhouding en promosie van die belange van die lede. ✓✓
- Verbeter die materiaalvoordele van lede. ✓✓
- Onderhandel met werkgewers namens die lede. ✓✓
- Onderhandel vir salarisverhogings ✓✓

Aanvaar enige ander relevante funksie van vakbonde. (Enige 5x2) (10)

LET WEL: As rol en funksies saam bespreek word – merk tot 'n maksimum van 20 punte.

8.4 **HOE VAKBONDE GOEIE ARBEIDSPRAKTYKE BEVORDER**

- Vakbonde het sterk invloed op die regering se ekonomiese en sosiale beleide. ✓✓
- Hulle het 'n invloed in die besluitneming op die politieke kwessies van toepassing tot die land. ✓✓
- Hulle bring altyd sleutelkwessies onder die aandag van die regering soos: armoede, MIV/Vigs en werkloosheid. ✓✓
- Vakbonde en die regering het ook die kwessies van privaatheid en handelkwessies gedebatteer. ✓✓
- Hulle werk binne die raamwerk van Arbeidsverhoudingswet wat prosedure voorskryf in verband met hul registrasie. ✓✓
- Hulle onderhandel met die regering oor brandstof en voedselprijs. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante antwoord.

(Enige 5x2) (10)

8.5 **SLOT**

- Vakbonde speel 'n effektiewe rol in die welstand van werknemers. ✓✓
- Lidmaatskap van 'n vakbond is belangrik vir alle werknemers om beskerm te wees in terme van menseregte, inklusiwiteit en regverdige arbeidspraktyke. ✓✓

Aanvaar enige ander relevante slot.

(Enige 1x2) (2)

Puntetoekenning

BESONDERHEDE	Maks	Subtotaal	Totaal
Inleiding		3	
Rol van vakbonde	10	27	Maks 32
Funksies van vakbonde	10		
Vakbonde bevorder goeie arbeidspraktyke	10		
Slot		2	
INSIG			
Uitleg		2	8
Analise, Interpretasie		2	
Sintese		2	
Oorspronklikheid, Voorbeelde		2	
TOTALE PUNTE			40

- SASO – Vir elke komponent:
Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.
Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.
Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie.

TOTAAL AFDELING C: 80**GROOTTOTAAL: 300**