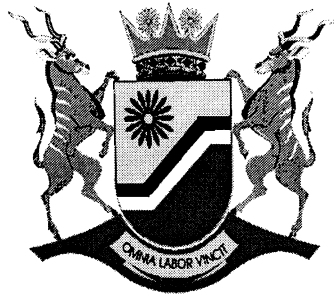


MPUMALANGA DEPARTEMENT VAN ONDERWYS



BESIGHEIDSTUDIES

GRAAD 12

VOORBEREIDENDE EKSAMEN

SEPTEMBER 2009

MEMORANDUM

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

- 1.1.1 D ✓✓
- 1.1.2 A ✓✓
- 1.1.3 A ✓✓
- 1.1.4 C ✓✓
- 1.1.5 D ✓✓
- 1.1.6 B ✓✓
- 1.1.7 B ✓✓
- 1.1.8 C ✓✓
- 1.1.9 A ✓✓
- 1.1.10 B ✓✓

10 x 2 = (20)

1.2 Gee EEN **WOORD**

- 1.2.1 Storting/Dumping (2)
- 1.2.2 Subsidie/Subsidy scheme (2)
- 1.2.3 BA koers/Bankkoers/BA Rate/Bankrate (2)
- 1.2.4 Pad Ongeluksfonds/Road Accident Fund(RAF) (2)
- 1.2.5 Onderhandeling/Bargaining (2)

[10]

1.3

- 1.3.1 B Strategie/Strategy
- 1.3.2 C Dividend
- 1.3.3 E. Kreatiewe denke/Creative thinking
- 1.3.4 F Voorwaartse integrasie/Forward integration
- 1.3.5 H Outokraties/Autocratic

5 x 2 = [10]

AFDELING B (BEANTWOORD AL DIE VRAE)

2.1

2.1.1

UITDAGING	OMGEWING
Toename in die petrol prys met 39 sent✓	Makro✓
Toename in die rentekoers met 2%✓	Makro✓
Toename in bedryfskoste✓	Mikro✓
Verlies van klient(Departement. van Gesondheid) ✓	Mark✓
Kompetisie(Bethal Vervoerdienste) ✓	Mark✓
Verhoog prys na R5 per Kilometer✓	Mikro✓

Punttoekenning:
 Uitdaging 1 punt
 Omgewing 1 mark
 ENIGE 3 x 2 = (6)

2.1.2

IDENTIFISERING VAN SEKTOR	IDENTIFISERING VAN DIE BESIGHEIDS OMGEWING	BEHEER OOR DIE BESIGHEIDS-OMGEWING	BESIGHEIDSSTRATEGIEë
TerSiëry sektor✓✓	MiKro omgewing✓	Die besigheid het totale beheer oor die omgewing.✓✓	-Verminder die aantal voertuie. ✓✓ -Vermindering van bedryfsuitgawes. ✓✓ -Vermyn onnodige gebruik van maatskappy voertuie. ✓✓ -Koop voertuie met meer effektiewe petrol verbruik. ✓✓ -Enige ander relevante antwoord van toepassing op beheer of strategie. ✓✓
	Markomgewing✓	Die besigheid het beperkte of min beheer oor die omgewing. ✓✓	-Die onderneming kan die tarief per km hersien. ✓✓ -Spesiale tarief vir groot bestellings. ✓✓ -Wye reklame vir die effektiewe werkswyse van die vervoerdienste.✓✓ -Enige relevante antwoord van toepassing op beheer

			of strategieë.√√
	Makro omgewing√	Die besigheid het geen beheer oor die omgewing.√√	-Samewerking met ander liggame om die Reserwe Bank te kry om die rentekoerse te verlaag. √√ -Span saam met ander rolspelers om die petrolprys verlaag te kry. √√ -Verkry subsidies van die staat. √√ -Enige ander relevante antwoord van toepassing op beheer en strategie.√√

Puntetoekenning:

Identifisering van sektor	1 x 2 = 2
Identifisering van die omgewing	3 x 1 = 3
Beheer	3 x 2 = 6
Strategie	3 x 2 = 6

7 punte (Maks 14)

2.2 Hoofopmerke van die volgende Wette::

2.2.1 Wet op Arbeidsverhoudings (Wet 66 van 1995)

Dit maak voorsiening vir:

- kollektiewe onderhandelinge en ooreenkomste deur voorsiening te maak vir werkplekforums √√ bv salarisverhogings. √
- vakbonde en werknemersorganisasie√√ bv regulasies vir optrede. √
- die totstandkoming van die RVVA √√ bv hulp met dooiepunte tydens onderhandelings oor arbeidskwessies. √
- enige relevante doelwit van die wet.

Enige 3 x 3 = 9

Puntetoekenning:

Feit 2

Verduideliking/ Voorbeelde1

Maks 8

2.2.2 Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 1998)

- Skakel onbillike diskriminasie uit en bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling √√ bv geslagtelike balans√
- Bevorder effektiwiteit in die werkplek om ekonomiese ontwikkeling te bevorder √√ bv voorsiening vir opleiding. √
- Om 'n diverse arbeidsmag te skep √√ bv om die verskillende etniese groepe gelyke verteenwoordiging te gee√

- Gee uiting aan die verpligting van S.A. as 'n lid van die Internasionale Arbeiders Organisasie. √√ bv om in pas met wêreldneigings diskriminasie uit te skakel. √
- Enige relevante funksie van die Wet op Gelyke Indiensneming.

Enige 3 x 3 = 9

Puntetoekenning:

Feit 2

Verduideliking/ Voorbeelde1

Maks 8

2.3 Twee maniere hoe die petrolprys 'n besigheid kan beïnvloed.

- Afname in winste.√√
- Verlies aan werksgeleenthede√√
- Mag lei tot bankrotskap√√
- Verhoging in vervoerkoste√√
- Lei tot 'n resessie√√
- Verhoging in produksiekoste √√

Enige 2 x 2 = 4

2.4 Kragveld/Force field besluitnemingstegniek:

- Thandi moet beskryf wat die finansiële posisie is wat sy graag vir haar besigheid wil hê met inagneming van die geld wat inbetaal word vir die werk wat gedoen is. √√
- Sy sal faktore moet neerskryf wat haar sal help om die ideale finansiële posisie te bereik√√ bv 'n groter oortrokke fasiliteit, kredietfasiliteite by verskaffers, 'n beter beheerstelsel oor haar krediet. √√
- Sy sal al die faktore moet neerskryf wat haar ken verhoed om haar doelwit te bereik√√ bv kliënte wat laat betaal, verhoogde koste en 'n swak krediesituasie met verskaffers. √√

5 x 2 = (10)

2.5 Onderskei tussen bestuurder en 'n leier.

BESTUURDER	LEIER
1. Bestuurder het gesag en eis respek en wil beheer hê.√√	1. Leier nooi en motiveer Vryheid van spraak en boesem vertroue in. √√
2. Bestuurder gee opdragte. √√	2. Leier fasiliteer √√
3. Bestuurders dink hulle ken al die antwoorde √√	3. Leiers vra die regte vrae om die regte antwoorde te kry.√√
4. Bestuurders is gefokus op die taak. √√	4. Die leier fokus op individue√√
5. 'n Bestuurder focus op die implementering van beleid.√√	5. 'n Leier focus op maniere om werkers te motiveer om te help met die proses van die implementering van 'n beleid. √√

5 x 2 = (10)

[60]

VRAAG 3

3.1

- 3.1.1. 8751 ✓✓ (2)
3.1.2. Toyota ✓✓ 3362 ✓✓ (4)
3.1.3. VW ✓✓ 1702 ✓✓ (4)
3.1.4 Recession ✓✓ (2) (12)

3.2.1. Entrepreneurs kenmerke

- Bereid om berekende risiko's te neem ✓ neem Score supermarkets oor, verminder die petrolprys by Pick n Pay, ✓
- Toegerus met organisatoriese vaardighede-✓ beskik oor die basiese beginsels van ondernemings✓
- Hardwerkend en verbind tot doelwitte✓ - beste presterende aandeelprys op die aandelebeurs, het nog 'n nie 'n dividend oorgeslaan nie.✓
- Kreatief en innoverend.✓ besit 438 maatskappy gedrewe winkels.✓
- Selfgemotiveerd.✓ kampvegter vir die reg van swartmense om eiendom in stedelike gebiede te bekom.✓
- Handhaaf 'n positiewe ingesteldheid.✓ moedig personeelontwikkeling aan en stel werknemervoordele in. .✓
- Vertrou in die vermoë om te slaag.✓ sterk administrasie en kontantvloei, belangrike kleinhandelaar.✓
- Verantwoordelik.✓ uitstaande personeel en korporatiewe verantwoordelikheid.✓
- Ambisieus en geesdriftig oor wat hy doen.✓ glo om die regte ding te doen. .✓
- Besit goeie kommunikasievaardighede.✓ uiteensetting van Pick 'n Pay se posisie in die artikel. .✓

5 x 2 = (10)

Punteuiteensetting: 1 punt vir eienskap en 1 punt vir voorbeeld uit gevallestudie

3.2.2 Drie suksesfaktore

- Winterveld Plaasskema rus 10 boorgate toe✓✓
- 438 maatskappygedrewe winkels✓✓
- Neem Score supermark oor✓✓
- Kampvegter vir die reg van swarmense om eiendom in stedelike gebeide te besit. ✓✓
- Goedkoper petrol deur afslag. ✓✓

Enige 3 x 2 = (6)

- 3.3 Regte antwoord
 3.3.1 Her-inbesitstelling√√
 3.3.2 Herversekering√√
 3.3.3 Goeie trou√√
 3.3.4 R10 000√√
 3.3.5 R1 625√√

3.4 VYF stappe om konflik op te los.

- Erken daar is konflik tussen die twee dames√√
- Konfronteer die konflik deur die oorsaak van te stel √√
- Reël 'n vergadering met die strydende partye√√
- Beraam planne om die konflik op te los √√
- Vind 'n pad vorentoe met die oplossing in plek√√

5 x 2 = (10)

3.5 Onderskei tussen:

3.5.1 Enkelvouding rente.

- die rente word bereken aan die einde van die termyn√√
- dan word die rente by die beleggingsbedrag gevoeg√√

2 x 2 = (4)

3.5.2 Saamgestelde rente.

- die rente word op 'n vasgestelde tyd bv maandeliks bereken√√
- en dan by die beleggingsbedrag gevoeg en so word rente op rente verdien. √√

2 x 2 = (4)

3.6 Versekerbare belang

- die versekerde moet bewys dat hy 'n finansiële verlies sal lei indien dit wat verseker word√√
- beskadig word en dat hy finansieel by die voortbestaan van die item sal baat. √√

2 x 2 = (4)

[60]

VRAAG 4

4.1 Vyf redes om by vakbond aan te sluit.

- Vakbonde streef daarna om die werksomstandighede van werknemers te verbeter. √√
- Vakbonde raak betrokke tydens gesamentlike besluitneming met bestuur. √√
- Beskerm werknemers teen onregverdigte afdankings. √√
- Dien as 'n barometer/riglyn vir die inwerkingstelling van wetgewing. √√
- Tree op namens lede tydens dispute en oplossings. √√

- Enige relevante antwoord.

5 x 2 = (10)

4.2 Kwaliteitsgaping

- Produksie beskryf kwaliteit aan die hand van voorafbepaalde standaarde, gebaseer op dit wat kliënte van 'n produk verwag. √√
- 'n Kliënt evalueer 'n produk volgens dit wat hul van die produk verwag. √√
- die verskil tussen die verwagte kwaliteit en die kwaliteit wat die kliënt waarneem = kwaliteitsgaping. √√
- dit is die taak van produksiebestuur om die kwaliteitsgapings uit te skakel. √√

3 x 2 = (6)

4.3.1 Werknemerskontrak behels die volgende:

- Posbeskrywing. √√
- Vergoeding: salaries, oortyd, bonuses. √√
- Voordele: pensioen, behuising, mediese fonds. √√
- Verlof:jaarliks, siekte,kraam,studie. √√
- Beskerming van die werknemer binne die werksomgewing. √√
- Kontraktermyn: tydsduur, aftreevoordele/ouderdom, kennistydperk. √√
- Veiligheidsreels: belangrike aspekte van fisiese veiligheid binne die werkplek. √√
- Dissiplinêre reels: prosedure. √√
- Toepassing van ooreenkomste tussen die wrkgewer en vakbonde. √√
- Enige relevante antwoord.

6 x 2 = (12)

4.3.2 Pligte van werknemers met 'n kontrak

Hulle moet:

- hul dienste aanbied solank die kontrak geldig is. √√
- pligte op 'n bekwame wyse verrig. √√
- die sakebelange van die werkgewer bevorder. √√
- die werkgewer respekteer. √√
- enige wangedrag wat die kontrak tot 'n einde kan bring, vermy. √√
- die kontrak onderteken. √√
- enige relevante antwoord.

5 x 2 = (10)

4.4 Drie vorms van arbeidsverhoudinge:

1. Konfronterend√√
 - fisies en emosioneel soos wanneer werkers hulle gereedskap neerlê (tools down). √√
 - om hulle misnoeë/ontevredenheid oor te dra. √√
2. Polities √√
 - wanneer vakbonde tot vurige debate met georganiseerde werkgewers oor√√
 - die mees geskikte arbeidswetgewing toetree. √√
3. Ordelik en opbouend√√
 - stabiele en deurlopende aktiwiteite by talle werkplekke waar probleme in die werkplek opgelos word. √√
 - deur gereelde kontak, informele besprekings en formele prosedures. √√

Puntetoekenning: Identifisering 2 punte
Feite 2 punte

4.5 Saamgestelde rente berekening en rente ontvang op termyn

Jaar 1	R 1 500 000.00	R 1 620 000.00 √√
Jaar 2	R 1 620 000.00	R 1 749 600.00 √√
Jaar 3	R 1 749 600.00	R 1 889 568.00 √√
Jaar 4	R 1 889 568.00	R 2 040 733.44 √√
Jaar 5	R 2 040 933.44	R 2 203 992.12 √√

R 2 203 992.12 √√√√

Volle bedrag rente: R 2 203 992.12 – R 1 500 000

= R 703 992.12√√√√

Puntetoekenning = berekening √√
= eindbedrag√√√√
= total rente ontvang√√√√

- ✓ Waar 'n leerling slegs die korrekte antwoord gee sonder om Die berekening te wys allopeer slegs 4 punte
- ✓ Waar 'n leerling slegs die berekening wys sonder om die eindrentes te bereken allopeer 'n maksimum van (6) punte.

(10)

AFDELING C (ANTWOORD ENIGE TWEE (2) VRAAG)

VRAAG 5

Analiseer die aard en proses van Korporatiese sosiale beleggings (KSB). Illustreer hoe dit werk en bespreek die voordele en probleme van KSB vir beide besigheid en gemeenskappe. Gebruik resente voorbeelde om jou antwoord te illustreer.

5.1 Inleiding

- KSI verwys na die bydrae van die besigheid om die gemeenskap op te hef, te ontwikkel en probleme in die gemeenskap op te los. ✓
- Die besigheid sien kans om van sy fondse te belê in gemeenskapsprojekte. ✓
- Hierdie besighede staan die regering by met die oplossing van gemeenskapsprobleme. ✓
- Die gemeenskap koop produkte van hierdie besighede in ruil. ✓ Enige 3x1=3

5.2 Aard van Sosiale Verantwoordelike Programme/Social Responsibility Programmes (nature)

- HIV/VIGS bewustheid ✓- deur nie-regerings organisasies te borg ✓
- Onderwys en opleiding ✓- deur beurse aan leerders te gee ✓
- Bewaring van omgewings en besoedeling ✓- Borg projekte ✓
- Armoede verligting ✓- deur werkskepping ✓
- Pensionarisse en wessies ✓- deur behuisingsprojekte te borg ✓
- Bemagtiging van vroue ✓- deur konferensies te borg ✓
- Plattelandse ontwikkeling ✓- deur vennootskappe te vorm ✓ Enige 2x3=6

5.3 Eienskappe van KSB

- KSB is hoofsaaklik geïmplementeer deur groot besighede. ✓✓
- KSB word afdwing deur wetgewing ✓✓
- KSB word gesien as 'n politieke verwagting. ✓✓
- KSB word gesien as deel van besigheidsbedrywighede. ✓✓
- Besighede kies programme vir die besighede. ✓✓
- Besighede ondersteun gemeenskappe met hul produkte ✓✓
- Vennootskappe word gevorm met die staat en nie-regerings organisasies. ✓✓
- In Suid-Afrika speel Swart Bemagtigde Ekonomiese Bemagtigde maatskappye 'n belangrike rol by KSB. ✓✓ Enige 2x4=8

5.4 Werking:

- Maatskappye identifiseer 'n spesifieke behoefte in die gemeenskap en befonds die project bv die bou van 'n gemeenskapssaal. ✓✓
- Etiek het 'n beslissende invloed op die besigheid. Bestuur en werkers speel 'n belangrike rol. ✓✓
- Regeringswetgewing moedig maatskappye aan om betrokke te wees by KSB. ✓✓
- Mededingers dwing maatskappye om betrokke te wees by KSB ✓✓ Enige 3x2=6

5.5 Voordele van KSB vir die besigheid en die gemeenskap.

5.5.1 Voordele vir die besigheid:

- Verbeterde gesondheid vir werkers. √√
- Vermindering in kostes√√
- Aantrekking van produktiewe werkers lei to verhoogde produktiwiteit.√√
- Gemeenskapsondersteuning lei tot winsgewindheid. √√
- Geniet goedgesindheid√√
- Verbeter die beeld van besigheid√√
- Enige relevante voordeel vir die besigheid√√

Enige 3x2=6

5.5.2 Voordele vir die gemeenskap

- Die gemeenskap voorsien arbeid, kliënte en verskaf aan besigheid.√√
- Voorsiening van beurse√√
- Verbeter die welstand van die gemeenskap√√
- Verhoog die lewensstandaard√√
- Besigheid gee terug aan die gemeenskap in die vorm van geld, produkte, dienste ens.
- Verbeter gesondheid van die gemeenskap.√√

Enige 3x2=6

N.B. Voordele van KSB vir beide besigheid en gemeenskap. (Maks 12)

5.6 Probleme van KSB vir die besigheid

- Die gemeenskap mag dalk nie die maatskappy ondersteun nie deur nie hul produk te koop nie. √√
- Probleme met die voldoening an KSB wetgewing.√√
- Klein en medium maatskappye vind dit moeilik om KSB programme te implementer. √√
- Verspreiding van skaars KSB bronne aan lede van die gemeenskap is 'n probleem. √√

Enige 3x2=6

5.6.2 Probleme van KSB vir die gemeenskap:

- Die voordele mag dalk nie deurfilter na die persone vir wie dit bedoel is nie. √√
- Onvoldoende voorsiening wat nie alle gemeenskapsbehoeftes bevredig nie. √√
- Mag deur die gemeenskap verwerp word. √√

Enige 3x2=6

N.B. Probleme van KSB vir beide besigheid en gemeenskap. (Maks 12)

5.7 Gevolgtrekking

- Menige gemeenskappe het al baat gevind deur KSB.√
- Maatskappye in Suid Afrika het die lewensstandaards van menige arm gemeenskappe.

(2)

Subtotaal 49: Maks 32

Puntetoedeling:

Besonderhede	Maksimum	Subtotaal	Totaal
Inleiding		3	
Sosiale verantwoordelikheid (aard)	6		
Eienskappe van KSB	8		
Hoe dit werk	6		Maks
Voordele	12	44	32
		2	
Gevolgtrekking		2	
SASO:			
Struktuur			2
Analise			2
Syntesis/Relevansie			2
Oorspronklikheid, voorbeelde en resente inligting.			2
TOTALE PUNTE			40

VRAAG 6

Met inagneming van die bogenoemde scenario maak gebruik van die onderskeie faktore wat die keuse van 'n ondernemingsvorm sal beïnvloed. Identifiseer en motiveer die ondernemingsvorm wat Phumzile behoort te kies met inagneming van die suksesfaktore wat tot voordeel van haar besigheid sal wees.

6.1 INLEIDING

- 6.1.1 Phumzile moet 'n gepaste ondernemingsvorm kies wat haar besigheid se sukses kan bevorder. ✓✓
- 6.1.2 Sy sal hoofsaaklik moet kies tussen 'n eenmanssaak, Beslote Koporasie (BK) en 'n Privaatmaatskappy.

6.2 FAKTORE OM IN AG TE NEEM BY DIE KEUSE VAN 'N ONDERNEMINGSVORM:

6.2.1 Die grootte van die besigheid: ✓✓

- Sy het genoeg kapitaal tot haar beskikking ✓✓
- Sy sal moet kies tussen 'n eenmanssaak, geslote korporasie or 'n privaat maatskappy ✓✓
- op grond daarvan dat die besigheid 1 eienaar het. ✓✓

6.2.2 Die aard van die produk en diens: ✓✓

Sy wil

- Deel wees van die bouindustrie wat groot kapitaal nodig ✓✓,
- Sy kan daaraan dinge om meer kapitaal te bekom deur meer mense in die besigheid in te bring. ✓✓

6.2.3 Regsaanspreeklikheid en belasbaarheid: ✓✓

- BKs en maatskappye beskik oor hul eie regspersoonlikheid. ✓✓
- Terwys eenmansake en vennootskappe nie oor regspersoonlikheid beskik nie. ✓✓
- Maatskappye en BKs is daarvolgens aanspreeklik vir belasting en nie die eienaars nie. ✓✓
- Eienaars van Maatskappye en BKs het beperkte aanspreeklikheid vir die skuld van die besigheid en kan nie hul persoonlike besittings verloor nie. ✓✓

6.2.4 Oprigtingsprosedures: ✓✓

- In die geval van vennootskappe en eenmansake word 'n relatiewe eenvoudige oprigtingsprosedure gevolg. ✓✓
- Maatskappye vereis 'n gekompliseerde oprigtingsprosedure met menige dokumente wat voltooi moet word. ✓✓

6.3 AANBEVELINGS/VOORSTELLE:

6.2.5 Beheer✓✓

- Sommige eienaars, soos Phumzile wil deel wees van die besluitnemingsproses.✓✓
- 'n eenmanssaak word dan aanbeveel✓✓
- 'n Verskeidenheid vaardighede word vereis om 'n besigheid te bedryf en omdat dit Phumzile se eerste besigheid is word dit so aanbeveel. ✓✓
- Sy kan mede-eienaars inneem om haar met besluite te help. ✓✓
- Sy ka nook spesialis kundigheid huur om haar te help. ✓✓

6.2.6 Kapitaal ✓✓

- Sy het genoemsame kapitaal✓✓
- Maar die bouindustrie mag meer kapitaal verg✓✓
- Daarom kan sy 'n BK or 'n Privaatmaatskappy oorweeg.✓✓
- Of sy kan 'n lening aangaan vir meer kapitaal.✓✓

6.3 GEVOLGTREKKING

- Sy wil nie haar persoonlike besittings verloor nie, daarom is 'n eenmanssaak nie 'n opsie nie. ✓✓
- Sy het genoeg kapitaal maar kan nie 'n eenmanssaak begin nie daarom is 'n BK of 'n maatskappy. ✓✓
- Sy wil deel wees van besluitneming daarom is 'n publieke maatskappy uitgesluit✓✓
- Ek sal 'n BK of 'n privaat maatskappy aanbeveel/voorstel.✓✓

PUNTETOEKENNING:

BESONDERHEDE	Maksimum	Subtotale	Totale
Inleiding		3	
Faktore om in ag te neem • Faktore Voorstelle/aanbevelings	$4 \times 4 + 1 =$ (17) $3 \times 2 = 6$	27	32
Gevolgtrekking	1×2	2	
Insig			
Struktuur			2
Analise en Interpretasie			2
Sintesis			2
Oorsponklikheid, Voorbeelde, resenteheid van inligting.			2
Totale punte			40

VRAAG 7

Bespreek die konsep van etiese gedrag en gebruik praktiese voorbeelde om die verskillende aspekte verbonde aan etiese en professionele gedrag te verduidelik. Verwys na die toepassing daarvan in die werkplek.

7.1 INLEIDING

- Besigheidsondernemings besef hul kan nie in isolasie bestaan maar met verskillende omgewings in aanraking kom. ✓
- Meeste instansies in Suid-Afrika het hul eie gedraskode en 'n toegewydheid tot etiese en professionele gedrag. ✓
- Gedragskodes in die praktyk is ontwikkel om te verseker dat etiese aspekte aangespreek word. ✓

Inhoud

Maks (3)

7.2 Beskrywing van etiese en professionele gedragskonsepte.

7.2.1 Etiek✓

- Etiek verwys na 'n stel van waardes wat moreel aanvaarbaar is in die gemeenskap wat reg, goeie en regverdige optredes omskryf. ✓✓
- Besigheidsetiek verwys na reëls en beginsels wat beste besigheidspraktyd beïnvloed. ✓✓
- Besighede ontwikkel hul eie etiese kodes van beste praktyke. ✓✓

Maks (4)

7.2.2 Professionele gedrag✓

- Dit is 'n stel van standarde van verwagte praktyke bv om mense met respek te behandel. ✓✓
- Spesifieke beroepspraktyke het hul eie kode van professionalisme ontwikkel. ✓✓

Maks (4)

7.3 Praktiese voorbeelde om die verskillende aspekte te verduidelik.

7.3.1 Seksuele teistering✓

- Seksuele teistering is 'n basiese oortreding van menseregte wat gewoonlik gebeur wanneer iemand wat mag het oor 'n ander sy/haar posisie misbruik. ✓✓
- Dit is enige seksuele toenadering, optrede or opmerking wat veroorsaak dat 'n persoon geïntimideerd en/of bedreigd voel. ✓✓
- Seksuele teistering vind plaas wanneer 'n senior bestuurder/toesighouer die toestaan van bevordering impliseer of 'n verhoging in salaries aandui in ruil vir 'n seksuele guns van die ondergeskikte. ✓✓
- Die geaffekteerde pary is gewoonlik bang om dit te rapporteer uit 'n vrees vir viktimisering/vervolging. ✓✓

Opmerking:

- 'n Toename van die aantal seksuele oortredings en die howe adresseer hierdie sake. ✓✓

Maks (4)

7.3.2 Onregverdigde Advertering/reklame ✓

- Die Advertensie/Reklame Standaard Owerheid (ASO) reguleer advertering en beskerm die belange van die publiek. ✓✓
- Advertensies moet eerlik wees en nie die verbruiker te vertrou of tekort aan inligting misbruik nie. ✓✓
- Sommige besighede maak gebruik van misleidende adervertensies deur verbruikers meer waarde vir hul geld te belowe indien hul spesifieke produkte ondersteun. ✓✓
- Verbruikers word aangemoedig om geskrewe klagtes in te dien by die ASO aangaande onetiese advertensie praktyke. ✓✓
- Voorbeelde
- Voorbeeld van onetiese praktyk: advertering van 2de handse goedere as nuwe goedere. ✓✓

Opmerking:

- Die ASO is die wagbond en vele advertensies is reeds teruggetrek. ✓✓

Maks (4)

7.3.3 Belasting ✓

- Die Suid-Afrikaanse Inkomste diens is die beskermmer van die invordering van belasting. ✓✓
- Die regering benodig inkomste uit belasting om te voorsien in basiese dienste soos behuising, onderwys, infrastruktuur, ontwikkeling en mediese versorging, ens. ✓✓
- Professionele gedrag vir besigheid ten opsigte van belasting sal wees dat besighede nie hul belastingverpligtinge moet ontduik nie deur valse finansiële rekords in te dien nie. ✓✓
- Dit is strafbaar deur 'n boete of selfs tronkstraf. ✓✓
- Maatskappybelasting, BTW en persoonlike belasting is sommige van die hoofsaaklike bronne van inkomste vir die regering. ✓✓

Opmerking:

- Onlangse belastinginvordering in Suid-Afrika se verwagte begroting oorskrei. ✓
- Dit is meer vaartbelynd gemaak met die SAP. ✓

Maks

(4)

7.3.4 Pryse van goedere in die plattelandse gebiede.✓

- Pryse van goedere in die gebiede word gewoonlik gebaseer op die persoonlike eienskappe van die verbruikers. ✓✓
- Dit is goeie besigheidspraktyd en professionele gedrag om dieselfde pryse te he vir dieselfde goedere in stedelike en plattelandse gebiede. ✓✓
- Groot besighede is teësinning om afsette te open in plattelandse gebiede agv 'n lae opbrengs op hul belegging. ✓✓
- Dit is algemene praktyk vir mense in die plattelandse gebiede om hoër pryse te betaal vir goedere en in meeste gevalle vir minderwaardige kwaliteit. ✓✓

Opmerking

- Die regering fokus op die ontwikkeling van infrastruktuur in die plattelandse gebiede.
- Dit sluit inkopiesentrums in. ✓

Maks (4)

7.3.5 Ongemagtigde gebruik van geld/fondse. ✓

- Mense wat toevertrou is met die invordering van groot bedrae geld het geld ongeregmatig gebruik vir persoonlike voordeel. ✓✓
- Bedrog, diefstal en misbruik van geld wat aan die werkgewer behoort. ✓✓
- Bedrog verhoog die koste om besigheid te doen, beïnvloed kompetisies en ontmoedig beleggers deur pryse opwaarts aan te pas om die verliese te absorbeer. ✓✓
- Besighede moet opvoeding doen tussen werknemers aangaande die impak van bedrog en verstaan dat die voorkoming van bedrog is 'n gesamentlike verantwoordelikheid. ✓✓
- Sisteeme moet in plek wees om bedrog te verminder deur bv deur interne risiko bestuur. ✓✓

Opmerking:

- Bedrogsake was in die media bekend gemaak. ✓
- Vele sake is aangehoor in die hof ten opsigte van bedrog.. ✓

Maks

(4)

7.3.6 Misbruik van werkstyd ✓

- Die besigheid moet 'n beleid in plek hê vir werkers oor die misbruik van werkstyd bv die maak van persoonlike oproepe, stuur van persoonlike emails en die 'browse' op webtuistes wat niks met hul werk te doen het tydens werksure nie. ✓✓
- Menige besighede staan die dilemma in die gesig dat werks werkstyd gebruik vir hul persoonlike aktiwiteite. ✓✓
- Besighede moet tyd monitors stelsels implementeer en tydsrekorderings prosedures. ✓✓
- Daar moet 'n mate van plooibaarheid wees vir werkers wie werkgerig is, lang werksure werk en rustye misloop om dringende werk gedoen te kry. ✓✓

Opmerking

- Menige van hierdie sake is gehanteer deur grief prosedures. ✓

Maks (4)

7.4 Gevolgtrekking

- Beleide en wetgewing wat geïmplimenteer is moet gereeld gemonitor word en verbeter word wat kan lei tot suksesvolle besigheid. ✓
- Winsgewindheid word gereeld beïnvloed deur een van die bogenoemde sake. ✓

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	SUBTOTALE	TOTALE
Inleiding		3	
Faktore om in ag te neem. - Omskrywing van konsepte - Konsepte in die werksplek - Opmerking van die toepassing van konsepte in die werksplek.	$2 \times 4 = 8$ $4 \times 4 = 16$ 4×2	8 16 8	32
Gevolgtrekking/aanbevelings	1 x 2	2	
Insig:			
Struktuur			2
Analise en Interpretasie			2
Syntesis			2
Oorspronklikheid, Voorbeelde, resentheid van inligting, huidige neigings en voorbeelde.			2
Totale punte			40

VRAAG 8

Bespreek die geskiedenis van vakbonde in Suid-Afrika.

Inleiding

- 'n Vakbond is 'n assosiasie van werknemers waarvan die hoofdoelwit is om verhoudinge te reguleer tussen die werkgever en die werknemers, ingesluite enige werknemersorganisasie. ✓✓
- 'n Werkgeversorganisasie met die doel van die regulering van die werkgever en werknemers se verhouding dmv kollektiewe onderhandeling. ✓✓
- Kollektiewe onderhandeling is 'n proses waar werkgevers en werknemersorganisasie en vakbonde onderhandel met mekaar met die doel om 'n ooreenstemming te bereik ten opsigte van konflikterende behoeftes, belange en doelstellings. ✓✓

8.1

8.1.1 Die rolle en funksies van vakbonde.

- Verbeter werksomstandighede en indiensnemingsooreenkomste.
- Neem deel in die besluitnemings prosesse. ✓✓
- Versekert dat werkers regverdig behandel word in die werksplek. ✓✓
- Streef daarna om te verseker dat werkers 'n regverdige aandeel van inkomste kry wat deur die besigheid gegenereer is. ✓✓
- Om sosiale veiligheid te verbeter. ✓✓
- Verkry groter beheer oor die bestuur van indiensnemingsverhoudings. ✓✓
- Neem deel in kollektiewe onderhandelingsprosesse. ✓✓
- Beskerm die regte van werkers in die werksplek. ✓✓
- Onderhandel vir regverdige salarisse/lone en voordele. ✓✓
- Ondersteun geslagsgelykheid. ✓✓
- Voorsien en herstruktureer mediese fondse. ✓✓
- Toegang tot pensioen en voorsieningsfonds. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord.

8.1.2 Vakbonde se doelwitte, strategieë en optredes.

Die hoofsaaklike doelwit van vakbonde is om salarisse/lone en werksomstandighede te verbeter. Ten einde dit te behaal beset vakbonde in gesamentlike onderhandeling met die werkgever op 'n gereelde basis oor die volgende sake:

- Minimum lone. ✓✓
- Betaling van oortyd. ✓✓
- Werksure. ✓✓

- Betaalde verlof en kraamverlof√√
- Oortyd en vervoertoelae. √√
- Vakbonde gebruik ook hul politiese mag om die regering te oortuig om sekere diensvoorwaardes te wettig. √√
- Vakbonde konsulteer gereeld met bestuur ten opsigte van werksplek verandering of organisatoriese planne.
- Verhoogde ledetalle beteken 'n groter inkomste. √√

8.2 Wetgewing ten opsigte van die regte van werkers.

Die wetgewing sluit in 'n 'Bill of Rights' wat private persone en die staat verbind tot die addressering van sekere sake. Die verskillende afdelings van die konstitusie maak voorsiening vir:

- Arbeidsregte (fundamentele) ingesluit die reg tot regverdige arbeidspraktyke. √√

Die reg:

- Van werkers om 'n vakbond te stig en aan een te behoort. √√
- om gesamentlik te kan onderhandel en die reg om te staak. √√
- tot gelykheid√√
- tot privaatheid√√
- tot vryheid van uitdrukking. The right to freedom of expression√√
- tot religie, geloof, en opinie. √√

Hierdie waardes is beskryf in die konstitusie:

- Menslike waardigheid√√
- Die bereik van gelykheid√√
- Nie-rassisme√√
- Nie seksisme√√
- Reël van die wet√√
- Die bevordering van menseregte en Vryheid. √√

Gevolgtrekking

- Dit is van groot belang dat werkgewers en werknemers saamwerk om die ekonomie van die land op te bou en om indiensneming te volhou in die land. √√

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	SUBTOTALE	TOTALE
Inleiding		3	
Faktore om in ag te neem - Funksies van vakbonde - Ander faktore	27	32	32
Gevolgtrekking/aanbevelings	1 x 2	2	
Insig:			
Structure			2
Analise en interpretasie			2
Syntesis			2
Oorspronklikheid, Voorbeelde, resentheid van inligting, huidige neigings en voorbeelde.			2
Totale punte			40