



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 11

NOVEMBER 2015

**BESIGHEIDSTUDIES
MEMORANDUM**

PUNTE: 300

Hierdie memorandum bestaan uit 26 bladsye.

NOTAS AAN MERKERS

1. Kandidate se antwoorde moet in VOLSINNE wees vir AFDELINGS B en C. Dit sal afhang van die aard van die vraag.
2. 'n Omvattende memorandum word verskaf, maar is geensins uitgeput nie. Aandag moet geskenk word aan antwoorde wat korrek is, maar:
 - Gebruik maak van verskillende uitdrukkings anders as wat in die memorandum aangedui word
 - Afkomstig is vanaf 'n ander bron,
 - Antwoorde wat korrek en oorspronklik is, en
 - Verwant is tot die onderwerp wat gebruik word.

LW: Daar is geen alternatiewe antwoord vir AFDELING A nie.

3. Gee aandag aan relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe.

AFDELING B

4. 4.1 Indien VIER feite vereis word, moet die eerste VIER gemerk word en die res ignoreer word deur 'n lyn te trek deur die ongemerkte deel of gebruik die woord "KANSELLEER".
- 4.2 Indien daar meer as een feit in dieselfde sin genoem word, moet die kandidaat VOLLE krediet kry.
- 4.3 Indien daar vereis word dat kandidate eie voorbeelde/idees moet gee, moet dit beredeneer word om 'n finale alternatief te kry.
- 4.4 Alle vrae wat vereis dat die kandidaat moet verduidelik, bespreek of beskryf moet as volg gemerk word:
 - Opskrif (2 punte)
 - Verduideliking (1 punt) of soos wat dit in die memorandum vereis word
- 4.5 Alle vrae wat vereis dat die kandidaat moet noem, lys, benoem, ens. kan as 'n frase gegee word en nie noodwendig in 'n volsin nie.

AFDELING C

5. 5.1 Al die vrae in hierdie afdeling moet gemerk word volgens die rubriek aan die einde van elke vraag.
- 5.2 Die komponente van insig word aan die einde van elke vraag aangedui. NB: Die komponente kan verskil van vraag tot vraag.
- 5.3 Merk alle relevante feite tot die MAKSIMUM punte behaal is vir elke sub-seksie. Skryf dan die woord MAKSIMUM nadat die vereiste totaal behaal is.
- 5.4 Aan die einde van elke vraag moet die punte vir feite en insig as volg toe geken word:

| INHOUD | PUNTE |
|----------------------|--------------|
| Feite | 32 |
| U (Uitleg) | 2 |
| A (Analise) | 2 |
| S (Sintese) | 2 |
| O (Oorspronklikheid) | 2 |
| Totaal punte | 40 |

- 5.5 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer sal die kandidaat nog steeds punte vir insig verdien.
- 5.6 Neem kennis van herhaling van feite. Dui aan met 'n (H).
- 5.7 Subtotale moet aan die regter kant geskryf word. Slegs die totale punt vir die vraag word aan die linkerkant, teenoor die vraagnommer geskryf.

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**

- 1.1 1.1.1 C ✓✓
- 1.1.2 C ✓✓
- 1.1.3 C ✓✓
- 1.1.4 A ✓✓
- 1.1.5 B ✓✓
- 1.1.6 A ✓✓
- 1.1.7 C ✓✓
- 1.1.8 B ✓✓
- 1.1.9 B ✓✓
- 1.1.10 D ✓✓ (10 x 2) (20)
- 1.2 1.2.1 Seisoenskorting ✓✓
- 1.2.2 Verbruikersgebaseer ✓✓
- 1.2.3 Etiese Gedragskode ✓✓
- 1.2.4 SAID (Suid-Afrikaanse Inkomste Diens) ✓✓
- 1.2.5 Wet op Verbruikersbeskerming ✓✓ (5 x 2) (10)
- 1.3 1.3.1 F ✓✓
- 1.3.2 D ✓✓
- 1.3.3 A ✓✓
- 1.3.4 E ✓✓
- 1.3.5 B ✓✓ (5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B**VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWING**

2.1 MAGSVERHOUDING

- (a)
- Magsverhoudinge in Suid-Afrika sentreer rondom Breëgebaseerde Swart Ekonomiese Bemagtiging en die bemagtiging van werknemers. ✓
 - Maatskappye wat met die regering besigheid wil doen moet genoeg punte op die BBSEB telkaart behaal. ✓
 - Hierdie verhouding het 'n impak op al drie die omgewings van die besigheid en sluit in: ✓
 - (i) Strategiese alliansies
 - (ii) Om groot beleggers te oorreed
 - (iii) Die invloed van maatskappyverteenwoordigers
- (b) Magsverhouding tussen die regering en maatskappye kan baie winsgewend ✓✓ wees, byvoorbeeld verskaffing van infrastruktuur vir Eskom. ✓ (Enige 2 x 3) (6)

2.2 Die Impak van die verandering in inkomstevlakke:

- Verandering in die inkomstevlakke van verbruikers het 'n invloed op wat huishoudings kan spandeer. ✓✓
- Gedurende 'n resessie tydperk sal die algemene inkomstevlakke daal omdat die besigheid nie salarisse en lone kan verhoog nie. ✓✓
- Dit lei tot afdankings en laer salarisvlakke wat die vermoë van die verbruikers beperk en beïnvloed om goedere en dienste te koop. ✓✓
- Vanaf 1994 was daar 'n stadige groei in die inkomstevlakke van die swart middelklas te bespeur en sommige gemarginaliseerde families kon bo die broodlyn uitstyg omdat daar 'n verhoging in sosiale toelae vanaf 2008 was. ✓✓ (4 x 2) (8)

2.3 Onderskei tussen samesmeltings, oornames, alliansies en verkryging.

- Samesmelting
 - Wanneer twee of meer ondernemings saamsmelt en 'n nuwe besigheid vorm ✓✓
- Oornames
 - Wanneer een besigheid deur 'n ander beheer word. Die ou besigheid bestaan nog steeds. ✓✓
 - Staan ook bekend as 'n oorname – wanneer dit teen die wil van die besigheid is. ✓✓
- Alliansie
 - Samewerking tussen twee of meer sakeondernemings. ✓✓
 - 'n Vorm van vennootskap tussen die twee besighede. ✓✓

- 2.4 Die gemeenskap se kulturele en demografiese aspekte verander konstant. √ Dit beïnvloed die vlakke van beskikbare vaardighede √ en hoe die werkerskorps in terme van ouderdom, geslag en ras saamgestel word. √ Soos die bevolking ouer word, gaan waardevolle vaardighede en ervaring verlore en moet dan vervang word. √ Suid-Afrika beweeg vanaf 'n arbeidsgesentreerde mark √ na 'n mark wat meer kennis en vaardighede benodig asook werkers met hoë vlakke van opvoeding. √ (6)
- 2.5 Voordele van Uitkontraktering:
- Toegang tot vaardighede √ – bv. diensverskaffers is spesialiste en het toegang tot masjinerie en tegniese vaardighede. √
 - Stel die besigheid in staat om op sy kernsake te konsentreer as op ondersteunende sake, √ bv. 'n Inligtingstechnologiese-maatskappy laat besighede toe om op kern besigheidsprosesse te konsentreer en dit te versterk. √
 - Mededingende voordeel √ – wat besighede toelaat om nuwe bevoegdhede en vaardighede aan te leer wat as 'n mededingende voordeel gebruik kan word. √
 - Verminder koste en maak kontantvloei meer vaartbelyn, √ bv. om die besigheid se finansiële verantwoordelikheid teenoor tegnologie, infrastruktuur en mense te verminder. √
 - Lei tot meer effektiewe en aanpasbare bestuur √ omdat die diensverskaffers sy eie werksmag beheer en sodoende die besigheid geleentheid te gee om te begroot om die beste mense te huur en om sy kernaktiwiteite te hanteer. √
 - Tydgleufverskille √ bv. laat die besighede toe om verbruikers aanhoudend ondersteuning te gee.
 - Verspreiding van risiko's √ bv. 'n besigheid sal sy bedryfstyd en geldgebruik om byvoorbeeld sy vertalingsfunksie aan verkopers uit te kontrakteer, wat hulself tyd gee om op kernaspekte van die besigheid te konsentreer. √
- Voordele (Enige 5 x 1) (5)
Voorbeelde (5 x 1) (5) (10)
- 2.6 Hoe om ongelukke in die besigheid te voorkom:
- Lei werkers op oor hoe om met toerusting te werk. √√
 - Verskaf beskermende klere aan werkers. √√
 - Plaas veiligheidsvoorskrifte op kennisgewingborde. √√
 - Merk uitgangspunte duidelik (met tekens). √√
 - Hou 'n noodhulpkissie met noodvoorraad tot die beskikking van al die werkers. √√
 - Daar moet brandblussers en brandprosedures in die besigheid wees. √√
 - Moedig werkers aan om veiligheid in die werkplek toe te pas en die werksomgewing skoon te hou. √√
- (Enige 5 x 2) (10)

2.7 Ja √√

- Landbou – hoofsaaklik beïnvloed deur institusionele en politieke faktore in die makro omgewing. √ Landbou is die grootste bydraer tot die BBP en baie werk word verskaf in die sub-sektor. √ Suid-Afrika voer groot hoeveelhede landbouprodukte uit wat die betalingsbalans balanseer. √ (3)
- Bosbou – word verdeel in twee kategorieë naamlik: √
Inheemse bosbou wat waarde voeg by die land se skoonheid, wildlewe en omgewing. √
Kommersiële Bosbou – wat weer werksgeleenthede vir baie mense veral in die landelike gebiede skep. √ (3)
- Suid-Afrika het 'n goedgevestigde visserysektor wat visprodukte uitvoer. √ Die visserysektor verskaf inkomste aan 'n groot deel van die Suid-Afrikaanse bevolking √ in beide die formele en informele sektor. √ (3)
- Suid-Afrika is die wêreld se derde grootste ontginner van goud en die vierde grootste ontginner van diamante. √ Die mynbousektor maak gebruik van 'n verskeidenheid plaaslike dienste en insette en verskaf aan vele soortgelyke industrieë mynbouprodukte. √ (3)

(14)
[60]

VRAAG 3: BESIGHEIDSGELEENTHEDE

3.1

| Kriteria | | Eenmansaak | Beslote korporasie | Privaat Maatskappy |
|-----------------|----------------------------|---|--|--|
| 3.1.1 | Aantal stigters | 1 √√ | Tussen 1 en 10 √√ | Ten minste 1, geen maksimum √√ |
| 3.1.2 | Aanspreeklikheid vir skuld | Eienaars het onbeperkte aanspreeklikheid vir skuld √√ | Lede het beperkte aanspreeklikheid vir skuld √√ | Aandeelhouers het beperkte aanspreeklikheid vir skuld √√ |
| 3.1.3 | Belasting | Die eienaar betaal persoonlike belasting in die vorm van inkomstebelasting √√ | Die BK betaal belasting in die vorm van maatskappykoers-belasting √√ | Die maatskappy betaal belasting in die vorm van maatskappykoers-belasting √√ |

3 feite per kriteria x 2 punte elk (18)

3.2 Kontraktuele implikasie van bruikhuur:

- Die ooreenkoms staan as 'n huurooreenkoms bekend. √√
 - Die ooreenkoms moet deur die verhuurder en die huurder onderteken word. √√
 - Die ooreenkoms is vir 'n gespesifiseerde tydperk maar kan na 'n tydperk verander word. √√
 - Die eiendom wat verhuur word kan na 'n tydperk die eiendom van die huurder word. √√
 - Die verhuurder gee toestemming dat die huurder die eiendom gebruik vir 'n sekere tydperk in ruil vir 'n sekere fooi. √√
 - Die inhoud van die kontrak: √√
 - o Name van partye betrokke
 - o Duur van die kontrak
 - o Hernuwingsvoorwaardes
 - o Enige gespesifiseerde voorwaardes vir foute
 - o Details van voorafbetaalde koste en paaiemente
- Enige relevante kontraktuele implikasies van bruikhuur. **Maks. 6 (6)**

3.3 3.3.1 Aksieplan

- Is 'n dokument wat toon watter aktiwiteite gedoen moet word en hoe die aktiwiteite georganiseer word om die hoofdoelwitte van die besigheid te kan bereik wat in die besigheidsplan uiteengesit is. √√
 - Die dokument identifiseer die take wat gedoen moet word en wie verantwoordelik vir die take is. √√
- Enige relevante omskrywing/definisie van 'n aksieplan.

**Eerste feit x 2 punte
Maks. 2 (2)**

3.3.2 Stappe wat gevolg moet word om 'n besigheidsplan in 'n aksieplan te omskep.

- Opsomming van jou visie, missie en langtermyn doelwitte ✓ asook korttermyn doelstellings. ✓
- Werkonderverdelingstrukture ✓ – om die aktiwiteite te verdeel in kleiner aktiwiteite wat individueel uitgevoer kan word of as deel van 'n groep. ✓
- Aksieplankaart ✓ – verskaf meer detail van die werkpakketvlak van die WOS. Dit gee 'n uiteensetting van wat gedoen moet word, wie dit moet doen en wanneer dit gedoen sal word asook die verwagte uitkomst. ✓
- Tydlyne ✓ – dui sleuteltekens en sperdatums aan. Maak gebruik van datumvolgorde waarin take uitgevoer en afgehandel moet word op 'n reguitlyn om doelwitte en doelstellings te bereik. ✓
- Gantt-grafieke ✓ – deur gebruik te maak van die inligting op die aksieplan-kaart en die tydlyne kan 'n Gantt-grafiek opgestel word wat aktiwiteite teenoor datums stel. ✓

(5 x 2) (10)

3.4 Funksies van vakbonde

- Verteenwoordig die belange van die algemene publiek asook die van minderheidsgroepe deur gebruik te maak van die media en onderhandeling. ✓✓
- Beïnvloed regeringsbesluitneming. ✓✓
- Beïnvloed bestuur vir beter salarisse, voordele en werksomstandighede. ✓✓
- Verteenwoordig die werkers in die werksplek asook individue. ✓✓
- Verbeter materiële voordele van lede. ✓✓
- Stig minimum ekonomiese en wettige omstandighede vir werkers en beïnvloed ekonomiese beleide namens werkers. ✓✓
- Speel 'n rol as 'n morele institusie wat die onderdrukte en swakkes bemagtig. ✓✓
- Beskerm werkers teen diskriminasie en uitbuiting. ✓✓
- Beskerm werkers teen onregverdigde arbeidspraktyke en onregverdigde ontslae. ✓✓
- Neem wettige stappe namens werkers indien nodig. ✓✓

Enige relevante antwoord gebaseer op die funksies van vakbonde.

(Enige 5 x 2) (10)

- 3.5
- Moenie 'n standaard antwoord vir vroeë voorberei nie. ✓✓
 - Moenie 'n tweede aanbieding maak as vroeë beantwoord word nie. ✓✓
 - Moet nooit argumenteer met die gehoor nie en daardeur bewys dat jy altyd reg is en die beste is nie. ✓✓
 - Moenie aggressief en verdedigend word nie. ✓✓
 - Neem jou tyd en dink voordat jy 'n moeilike vraag antwoord. ✓✓
 - Wees goed voorberei en erken wanneer jy nie 'n antwoord ken nie. ✓✓
 - Moenie argumenteer met iemand wat met jou verskil nie. ✓✓

Enige relevante antwoord gebaseer op vraag en antwoordsessie.

(Enige 5 x 2) (10)

3.6 Verbale aanbieding is wanneer jy woorde gebruik. ✓✓
Nie-verbale aanbieding is wanneer geskrewe inligting gebruik word soos grafieke of verslae. ✓✓

(4)

[60]

VRAAG 4: BESIGHEIDSROLLE

4.1 Stappe wat gevolg word in die Kragveldontleding:

- Identifiseer alle moontlike oorsake vir die aksie. ✓
- Neem elke moontlike alternatiewe oorsaak vir die aksie en identifiseer en skryf neer die voor- en nadele vir elke aksie. ✓
- Bepunt elke krag, een punt vir 'n swakpunt en vyf punte vir 'n sterk punt. ✓
- Trek 'n diagram wat die kragte vir, en teen toon. ✓
- Neem elke kragvelddiagram in ag en kies dan die beste alternatief. ✓
- Indien 'n besluit gemaak is kan die kragveldontledingdiagram gebruik word om al die voordele te identifiseer. ✓

Aanvaar enige relevante antwoord wanneer die stappe van die kragveldontleding gebruik word.

(6)

4.2 Stadiums om krisis te hanteer:

- Noodplan ✓ – moet vooraf opgestel word as deel van krisisbestuur. Die doel is om die impak van die voorsienbare krisis te minimaliseer en te beplan hoe daar normaal voortgegaan kan word met besigheidbedrywe na die krisis. ✓
 - Identifiseer die tipe krisis ✓ – bv. sperdatums, finansiële krisis, lewensbedreigende gebeure, ens. ✓
 - Reaksie op gebeure ✓ – die segspersoon van die besigheid moet 'n toespraak voorberei om die publiek oor die krisis in te lig. ✓
 - Evalueer die skade of situasie ✓ – belangegroepe en die media sal ingelig moet word wat die besigheid sal doen om die situasie reg te stel. ✓
 - Terugvoering oor wat sal werk en wat nie sal werk nie. ✓ – bestuur moet gedurig die noodplan deur die krisistyd evalueer. ✓
- Enige relevante antwoord oor die stadiums van 'n krisis.

Beskrywing (5 x 1) (5)

Verduideliking (5 x 1) (5) (10)

4.3 Redes om teen verandering te wees:

- Verliese van sekuriteit: ✓ – werkers voel onseker oor dit wat hulle ken en is bang vir nuwe bestuurder of nuwe tegnologie. ✓
- Vrees vir ekonomiese verlies: ✓ – werkers kan teen 'n nuwe produksieproses gekant wees uit vrees dat dit tot uitdiensstelling van personeel kan lei. ✓
- Verlies van mag en beheer: ✓ die herstrukturering van 'n besigheid kan veroorsaak dat sommige mense minder mag as voorheen het. ✓
- Huiwering om ou gewoontes te verander: ✓ – mense raak gewoond daaraan om dieselfde besluite te neem, terwyl nuwe prosesse nuwe denkwyses vereis. ✓
- Bewustheid van tekortkoming in die voorgestelde verandering ✓ – soms bied werkers weerstand teen verandering omdat hulle sien dat dit regtig probleme kan veroorsaak. ✓
- Groepsdruk: ✓ – mense wat druk op ander plaas om verandering te weerstaan. ✓
- Tyd en omvang van verandering: ✓ – verandering moet plaasvind wanneer mense daarvoor ontvanklik is en daarop voorbereid is. ✓

- Misverstand: ✓ – wanneer die bestuur verandering voorstel wat almal sal bevoordeel, kan mense weerstand bied omdat hulle nie verstaan wat die doel daarvan is en hoe dit geïmplementeer gaan word nie. ✓
Enige relevante antwoord oor die stadiums van 'n krisis. (Enige 5 x 2) (10)

4.4 Eienskappe van 'n entrepreneursbesigheid.

- Die besigheid moedig nuwe idees ✓ en innovasie aan. ✓
- 'n Kultuur van openhartigheid ✓ en deursigtigheid ✓ heers. ✓
- Die besigheid is aanpasbaar ✓ en buigsaam vir veranderinge. ✓
- Die besigheid is bereid ✓ om berekende risiko's te neem. ✓
- 'n Optimistiese gevoel heers in die besigheid ✓ waar mense geleenthede raaksien. ✓
- Die werksomgewing is energiek, ✓ dinamies en buigsaam. ✓
- Die besigheid is oop vir insette ✓ en idees uit die eksterne omgewing. ✓
Aanvaar enige relevante antwoord oor entrepreneurs besighede.
(Enige 5 x 2) (10)

4.5 Mikro-leners word nie deur Suid-Afrikaanse Bankwet gereguleer nie.

- Die instansies leen klein bedrae geld uit aan diegene wat 'n behoefte het. ✓
- Gewoonlik mense wat nie toegang tot lenings het wat deur 'n bank toegestaan word nie. ✓
- Baie mense voldoen nie aan die vereistes wat deur finansiële instansies gestel word nie. ✓
- Rentekoerse is baie hoog omdat mikro-uitleners nie gereguleer word nie. ✓
- Die risiko is baie hoog omdat daar nie versekering is dat daar terugbetaal sal word nie. ✓
Aanvaar enige relevante antwoord oor die aard en funksies van mikro-uitleners.
(Enige 4 x 1) (4)

4.6 Hoe om stres te bestuur

- Raak bewus van dit wat stres veroorsaak (stressors). ✓✓
- Identifiseer wat jy kan verander. ✓✓
- Verlaag die intensiteit van jou emosies teenoor die reaksie op stres. ✓✓
- Leer om jou fisiese emosies teenoor stres te beheer. ✓✓
- Bou jou fisiese reserwes op. ✓✓
- Behou jou emosionele reserwes. ✓✓
Aanvaar enige relevante antwoord oor die bestuur van stres. (Enige 5 x 2) (10)

4.7 Die doel van die Arbeidsverhoudingswet van 1995

- Bevoordeel ekonomiese groei, sosiale geregtigheid en demokratisering van die werkplek. ✓✓
- Formuleer industriële beleide en verbeter kollektiewe bedinging. ✓✓
- Verbeter die effektiewe oplossing van arbeidsdispute. ✓✓
- Laat toe dat werkplekforums gestig word. ✓✓
- Ingryping van derde partye bv. vakbonde en die KVBA. ✓✓
- Voorsien 'n raamwerk waar werkers, vakbonde werknemers en werkgewers organisasies kollektief vir beter salarisse, werksomstandighede en ander sake van wedersydse belang kan beding. ✓✓
Enige relevante antwoord oor die doel van die Arbeidsverhoudingswet.
(Enige 5 x 2) (10)

[60]

VRAAG 5: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

- 5.1 5.1.1 **Alternatiewe maniere om te werf**
- Adverteer in die media, bv. koerante. √√
 - Adverteer in die elektroniese media/internet. √√
 - Werwingsagentskappe of konsultante. √√
 - Verbale aankondigings deur senior personeel. √√
 - Aanbevelings deur senior personeel. √√
 - Nader tersiêre Instellings om afgestudeerde kandidate te werf. √√
(Enige 2 x 2) (4)
- 5.1.2 Eksterne werwing √√ – die besigheid stel mense van buite die besigheid aan. √√ (4)
- 5.1.3
- Kwalifikasies en ervaring stipuleer die minimum vereiste vir 'n werk. √√
 - Sonder hierdie inligting sal ongekwalifiseerde kandidate aansoek doen. √√ (2 x 2) (4)
- 5.1.4 Werksbeskrywing en werkspesifikasie
- Werksbeskrywing beskryf die werk interne van take en vereiste wat pligte en verantwoordelikheid insluit. √√
 - Werkspesifikasie beskryf die vereistes waaraan die kandidate moet voldoen, bv. kwalifikasies, vaardighede en vermoëns. √√
(2 x 2) (4)
- 5.2 Menslike hulpbronne
- 5.2.1 Indiensnemingskontrak √√
- 5.2.2 Seleksie √√
- 5.2.3 Werwing √√
- 5.2.4 Induksie √√
- 5.2.5 Plasing √√ (5 x 2) (10)
- 5.3 Inhoud van die Indiensnemingskontrak
- Naam en adres van werkgewer en werknemer. √√
 - Volledige werkbeskrywing. √√
 - Die werknemer se plek van werk. √√
 - Basiese salaris, werkure, en oortyd. √√
 - Aftrekkings vanaf salaris – belasting, pensioen, werkloosheidversekering, ens. √√
 - Behuisingssubsidies en motortoelae. √√
 - Kennisgewingstydperk. √√
 - Gedragskode. √√
- Enige relevante antwoord oor die inhoud van die indiensnemingskontrak.
(Enige 5 x 2) (10)
- 5.4 TWEE gehaltebeheerliggame
- Suid-Afrikaanse Buro vir Standaarde (SABS) √√
 - Die Raad van Wetenskaplike en Industriële Navorsing (CSIR) √√
 - Die Internasionale Standaard Organisasie (ISO 900) √√
 - Suid-Afrikaanse Nasionale Standaarde √√
 - Suid-Afrikaanse Gehalte Instituut √√ (Enige 2 x 2) (4)

5.5 5.5.1 Bespreek TWEE voordele en twee nadele van 'n franchise (konsessie).

Voordele van 'n franchise:

- Die besigheid is 'n bewese een en ander suksesvolle franchise-besighede kan eers bestudeer word voordat 'n verbintenis aangegaan word. √√
- Die besigheid gebruik 'n erkende handelsnaam en handelsmerk. √√
- Die konsessiehouer gee ondersteuning in die vorm van opleiding, oprigting en hoe om die besigheid te bestuur. √√
- Kan eksklusiewe regte in sekere geografiese gebiede verkry. √√
- Finansiering van die besigheid kan makliker wees. √√
- Verhoudinge met verskaffers is alreeds gevestig. √√

(Enige 2 x 2) (4)

Nadele van 'n franchise:

- Koste kan hoër wees as wat verwag is. √√
- Die franchise-ooreenkoms mag beperkings stel oor hoe die besigheid bestuur moet word. √√
- Die konsessiehouer mag dalk ophou sake doen. √√
- Sommige franchise-besighede mag die handelsnaam 'n slegte naam gee. √√
- Mag moeilik wees om 'n besigheid as 'n franchise te verkoop. √√
- Alle winste word gewoonlik met die franchise-gewer gedeel. √√

(Enige 2 x 2) (4) (8)

5.5.2 Aanbevelings oor Uitkontraktering en die redes daarvoor

- Linda kan haar rekeninge uitkontrakteer. √√
- Indien die besigheid sy eie rekeninge hanteer moet ouditeure en skuldinvorderaars aangestel word, wat meer koste beteken. √√
- Daar sal minder risiko's wees indien gekwalifiseerde rekenmeesters met rekeninge werk. √√

Aanvaar enige relevante antwoord.

(Enige 2 x 2) (4)

5.5.3 Watter vorm van eienaarskap sal gekies word? Verduidelik waarom.

- Eenmansaak √√
- Die besigheid benodig nie baie geld nie. √√
- In 'n eenmansaak neem die eienaar alle besluite. √√
- Al die winste gaan na die eienaar. √√
- Stigting is eenvoudig en maklik. √√

(Enige 4 x 2) (8)

[60]

VRAAG 6: ALLERLEI

6.1 6.1.1 Oorsake van konflik in die besigheid

- Beperkte hulpbronne. √√
- Verskillende houdings, waardes en persepsies. √√
- Verskille in behoeftes, doelwitte, prioriteite, en belange. √√
- Swak kommunikasie. √√
- Swak of ontbrekende organisasiestrukture. √√
- Swak spanwerk. √√
- Verstaan nie hul rolle en verantwoordelikhede nie. √√
- Verstaan nie hoe om die beste uit die span te kry nie. √√
- Teenstrydige leierskapsbesluite. √√

Enige relevante antwoorde oor oorsake vir konflikte in 'n besigheid. √√

(Enige 4 x 2) (8)

6.1.2 Strategieë om konflik op te los

- Samewerking: wen-wen teorie. √√
- Kompromie: jy buig ek buig. √√
- Tegemoetkoming: verloor-wen teorie. √√
- Mededinging: ek wen – jy verloor. √√
- Vermydning: geen wenners – geen verloorders teorie. √√

(Enige 4 x 2) (8)

6.2 Vier elemente van 'n suksesvolle span

- Doelwitte en doelstellings √√
- Interafhanklikheid √√
- Verpligting √√
- Verantwoording √√

(Enige 4 x 2) (8)

6.3 Eienskappe van goeie bestuur

- Dissipline √√
- Deursigtigheid √√
- Onafhanklikheid √√
- Verantwoording √√
- Verantwoordelikheid √√
- Regverdigheid √√
- Sosiale verantwoordelikheid √√

(Enige 4 x 2) (8)

6.4 Soorte verpakking

- Spesialiteitsverpakking ✓ – skep 'n beeld van eksklusiwiteit aan produkte, bv. unieke verpakking, juweliersware, ens. ✓
- Hergebruikverpakking/dubbelegebruik ✓ – die houer word gebruik vir 'n ander doel. bv. plastiekbottels kan weer gebruik word om water in te stoor. ✓
- Kaleidoskopiese verpakking ✓ – sekere dele van die verpakking verander gedurig, bv. die pap vir oggendete se bokse verander gedurig asook foto's, en ander beelde wat op die verpakking gedruk word. ✓
- Gekombineerde (veelvuldige verpakking) ✓ – verskeie produkte wat verwant is aan mekaar word in een houer verpak, bv. potlode, liniale en uitveërs. ✓
- Verpakking vir onmiddellike gebruik (eenheidsverpakking) ✓ – geskik vir wanneer die produk onmiddellik gebruik word en die houer dan, ✓ weggegooi word, bv. 'n pakkie lekkers. ✓ (Enige 4 x 3) (12)

6.5 Probleemoplossingstegnieke

- 6.5.1 Delphi-tegniek ✓✓ (2)
- 6.5.2 Kragveldontleding ✓✓ (2)

6.6 6.6.1 Hoe om stres te hanteer

- Raak bewus van stresvlakke ✓ deur die oorsake te erken en te identifiseer ✓
 - Balanseer wat jy doen ✓ – wees kalm en stabiel ten einde 'n gebalanseerde leefstyl te lewe. ✓
 - Oefen gereeld ✓ wat baie positiewe gevolge kan hê ✓
 - Eet 'n gebalanseerde dieet ✓ – dit hou jou gesond en help mense om met hedendaagse eise van die lewe saam te kan leef. ✓
 - Kry genoeg slaap ✓ wat sal help om stresvlakke te verlaag en goed vir jou gesondheid te wees. ✓
 - Mediteer en doen ontspannende oefeninge ✓ – haal diep asem wat 'n sistematiese ontspanning van die spiere sal beteken en so stres vlakke verlaag. ✓
 - Vereenselwig jou met positiewe gesprekke ✓ en vermy negatiewe gesprekke. ✓
 - Doen dinge wat jy elke dag geniet, ✓ bv. om tyd saam met vriende en familie deur te bring. ✓
 - Fokus op dinge wat jy kan beheer en vermy dinge wat buite jou beheer is ✓ – Dit verhoog jou stresvlakke. Moenie dinge oor doen. ✓
 - 'n vasgestelde roetine elke dag. ✓✓
- Enige relevante antwoord om stres te hanteer. (Enige 5 x 2) (10)

6.7 Kollektiewe bedinging

- Die proses waar bestuur en vakbonde met mekaar in gesprek tree en onderhandel om ooreenkomste te bereik in terme van beter salarisse, werksomstandighede of ander werksverwante sake. ✓✓
- Enige ander aanvaarbare omskrywing van kollektiewe bedinging. (2)
- [60]**

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C**VRAAG 7**

Inleiding

- Prys word beskou as die tweede P van die bemarkingsbeleidsinstrument.
- Prys verwys na die bedrag wat betaal moet word vir die produk sodat die verbruiker die voordele van die produk kan geniet.

(2)

Inhoud

Prysbepalingstegnieke

Besigheid pas verskillende prysstrategieë om verskeie redes toe, soos:

- Om 'n nuwe markte \sqrt te betree
- Om marktaandeel \sqrt te vergroot
- Om winste \sqrt te vermeerder
- Om seker te maak dat koste verhaal word en om wins te maak.

Prysstrategieë

| Strategie | Definisie |
|-----------------------------------|--|
| Koste-plus prys | Bepaal hoeveel van 'n produk produseer gaan word en dan die totale koste te bereken en 'n persentasie wins by te voeg. |
| Penetrasie prysbepaling | Wanneer 'n nuwe mark betree word, word die produk teen 'n lae prys verkoop. Verkope is dan laag. |
| Prysafskeping | Produk wat 'n nuwe uitvinding of 'n weergawe van die ou produk is word teen hoë pryse in die mark verkoop. Mense betaal die prys as gevolg van die nuwigheid van die produk. |
| Mededingende prysbepaling | Pryse is in ooreenstemming met die van mededingers of net laer as hulle sin. |
| Promosieprys bepaling | Die produk word vir 'n tydperk teen 'n laer prys verkoop om nuwe klante te lok. |
| Gedifferensieerde prysbepaling | Verskillende pryse word vir verskillende segmente van die mark gevra. |
| Prestige prysbepaling | Pryse is kunsmatig hoog om die prestige-waarde te bevestig of om 'n sekere beeld te handhaaf. Die produk is 'n statussimbool. |
| Taktiese (berekende) prysbepaling | Word gebruik om die indruk te skep dat die produk se prys goedkoper is.. |
| Diskonto prysbepaling | Verskaffers bied 'n korting op pryse om klante te lok. |

Prysbepaling

Om prys te bepaal moet die besigheid seker maak die verbruiker is gelukkig met die prys en sal die produk koop. Daar moet ook seker gemaak word dat die besigheid wins maak.

Stappe in bepaling van pryse.

- Bepaal die koste van prys ✓
- Bepaal die markprys ✓
- Bepaal die teikenmark ✓
- Bepaal die finale prys (verkoopprys) ✓

Faktore wat prysbepaling beïnvloed

- Verskillende markvorme ✓✓
- Aard en vraag asook verbruikersgedrag ✓✓
- Besikbaarheid van substituu goedere ✓✓
- Vasgestelde pryse van produkte ✓✓
- Gewone handelspraktyke, soos die toestaan van kortings ✓✓
- Benadering van verspreiders ✓✓
- Produksie en verspreidingskoste ✓✓

(Enige 3 x 2) (6)

Slotopmerking

- Besighede moet 'n prysbeleid in plek het wat hulle sal toelaat om winste te vermeerder, markaandeel te behou, verkope te verhoog en om mededingend te bly.

OPBREUK VAN PUNTETOEKENNING

| | Punte | Submaks | Maksimum |
|------------------------------|-------|---------|-----------|
| Inleiding | | 2 | 32 |
| Liggaam | | | |
| Prystegnieke | 7 | 27 | |
| Prysstrategieë | 7 | | |
| Prysbepaling | 7 | | |
| Faktore wat prys bepaal | 6 | | |
| Slot | | 2 | |
| Insig | | | |
| Uitleg | | | 2 |
| Analise/interpretasie | | | 2 |
| Sintese | | | 2 |
| Oorspronklikheid, voorbeelde | | | 2 |
| TOTAAL | | | 40 |

[40]

VRAAG 8

Inleiding

- Sosio-ekonomiese kwessies het 'n groot impak op besighede. ✓
 - Dit is in die belang van besighede om die impak van hierdie kwessies en die uitdagings wat dit bied te verstaan. ✓
 - Dit beïnvloed die besigheid op verskeie vlakke, soos hoe produkte produseer word, versprei word, vlak van inkomste en die koste verbonde aan hoe besigheid gedoen word. ✓
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met sosio-ekonomiese kwessies. (Enige 2 x 1) (2)

SOSIO-EKONOMIESE KWESSIES

Lae Inkomstevlakke

- Die ongelyke verdeling van inkomste in Suid-Afrika tussen rykmense en armes is baie groot. ✓✓
 - Slegs 'n klein persentasie mense verdien groot salarisse, terwyl die meerderheid arm is. ✓✓
 - Suid-Afrika word deur die Wêreldbank klassifiseer as 'n land met 'n hoë middelklas inkomstevlak. ✓✓
 - Armoede lei tot 'n aantal sosio-ekonomiese kwessies, bv. swak gesondheid, lae lewenstandaarde en misdaad. ✓✓
 - Bogenoemde het 'n direkte invloed op besighede.
 - Werkers word siek en lei honger en is nie gemotiveerd en effektief nie wat 'n impak op die vlakke van produktiwiteit het. ✓✓
 - Die kwessies het ook 'n invloed op die besigheid se vermoë om produkte en dienste te verskaf
 - Rykmense het die geld om te spandeer wat die vraag na produkte en dienste verhoog en lei tot ekonomiese groei en so inkomste te genereer. ✓✓
 - Lae inkomste groepe het nie geld nie, wat die vraag na produkte en dienste laat afneem en so omset verklein en winste te laat afneem. ✓✓
 - Die kwessies het ook 'n invloed op besighede se vlak van besparing en belegging
 - Rykmense kan 'n deel van hul inkomste spaar en ander belê – hulle kan dan lenings verkry vanaf banke en so nuwe besighede finansier wat infrastruktuur van Suid-Afrika help bou. ✓✓
 - Lae inkomste groep spandeer hulle inkomste op basiese goedere en dienste en spaar en belê dus nie hulle geld nie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord oor die vlakke van inkomste. ✓✓

(Enige 3 x 2) (6)

Inflasie

- Die koers waarteen die pryse van goedere en dienste toeneem. ✓✓
- Die styging in pryse lei tot die daling in die vermoë van die verbruiker om te kan koop, wat weer die vraag na goedere en dienste laat afneem en die aantal goedere en dienste wat verkoop word negatief beïnvloed. ✓✓
- Inflasie word gemeet deur die VPI (Verbruikersprysindeks) ✓✓

- Dit beïnvloed die besigheid omdat salarisse verhoog moet word sodat die verbruiker kan bekostig om die duur produkte te kan koop. √√
- Werkers eis ook gewoonlik hoër salarisse wat hoër is as die inflasiekoers. √√
- Hoër salarisse beteken dat die besigheid hul produkte se pryse moet laat styg om voorsiening te maak vir hoër salarisse, verhoging in die koste van produksie omdat rou-materiale van arbeid duurder sou word. √√
- Aan die ander kant styg petrol √ gedurig wat ook 'n negatiewe impak op besighede het. √√

Aanvaar enige relevante antwoord tot inflasie as 'n sosio-ekonomiese kwessie.

(Enige 3 x 2) (6)

Demografiese faktore en die groei in die bevolking

- Demografiese faktore word omskryf as die kenmerke van 'n bevolking en sluit in, ouderdom verspreiding, geslag, ras en samestelling van 'n land. √√
 - Indien die bevolking aanhoudend groei sal dit lei tot swak ekonomiese omstandighede want daar word druk op infrastruktuurontwikkeling, bv. die bou van skole, hospitale, ens. geplaas. √√
 - Lei tot toename in werkloosheid en armoede. √√
 - Nuwe markte word gestig en die werksmag vermeerder, wat kan lei tot positiewe ekonomiese groei onder die regte omstandighede. √√
 - Groei in Suid-Afrika kan ook afneem as gevolg van die vermindering in geboortes en die verhoging in MIV/Vigs-verwante sterftes. √√
 - Suid-Afrika het 'n diverse werksmag wat bestaan uit verskillende kulture, gelowe, waardes wat dit moeilik maak om as 'n span saam te werk en kan lei tot lae moraal en meer druk op die werksmag. √√
- Enige relevante antwoord verwant aan demografiese faktore en bevolkingsgroei as sosio-ekonomiese kwessies.

(Enige 3 x 2) (6)

Werkloosheid

- 'n Werklose persoon is persoon wat werk soek, gewillig is om te werk, maar nie werk kry nie. √√
 - Die amptelike werkloosheidskoers in Suid-Afrika styg gedurig. √√
 - Werklose persone het nie geld om goedere en dienste te koop nie √ en wend hulle soms tot misdaad. √√
 - Die redes vir werkloosheid kan die volgende wees:
 - Sikliese werkloosheid – bv. resessies wat druk plaas op besighede en lei tot afdanking. √√
 - Seisoenale werkloosheid – sommige werke wat vir slegs 'n seisoen duur en nie meer beskikbaar is nie. √√
 - Strukturele werkloosheid – herstrukturering van die werkplek as gevolg van vernuwing in tegnologie- wanneer ou posisies uitgedien is en werkers heropgelei of afgedank moet word. √√
 - Wrywingswerkloosheid – die gewone veranderinge van werk as gevolg van nuwe betrekkinge wat op 'n nuwe plek beskikbaar raak Een van familie lid wat 'n werk op ander plek aanvaar, terwyl die ander familielid werkloos word. √√
- Enige ander relevante antwoord verbonde aan werkloosheid as 'n sosio-ekonomiese kwessie.

(Enige 3 x 2) (6)

Ekonomiese misdaad

- Suid-Afrika se misdaadsyfers is een van die hoogstes ter wêreld. √√
 - Die rede vir die hoë misdaadsyfers is ongelykhede, werkloosheid, en armoede. √√
 - Suid-Afrikaanse besighede word die meeste deur die volgende misdade beïnvloed: √√
 - Gewapende roof
 - Diefstal
 - Identiteitsroof
 - Georganiseerde misdaad
 - Korrupsie
 - Belastingontduiking, ens.
 - Geld word vanaf besighede gesteel deur gebruik te maak van intellektuele vaardighede, bedrog en nie verteenwoordiging, eerder as om geweld of krag te gebruik. √√
 - Dit sluit ook opsetlike of onwettige nie verteenwoordiging met die doel om geld te maak. √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan ekonomiese misdaad as 'n sosio-ekonomiese kwessie. (Enige 3 x 2) (6)

OPLOSSINGS/BYDRAE DEUR BESIGHEDE

Lae inkomstevlakke

- Die Basiese Diensvoorwaardewet bepaal minimum lone vir elke industrie waaraan besighede kan voldoen. √√
 - Die meeste mense werk vir minimum lone as gevolg van hul vlak van opvoeding en ervaring- waar besighede kan bydra tot die vaardigheidsontwikkingswet. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

Inflasie

- Besighede wat werkers afdank dra by tot werkloosheid wat die vermoë om te kan koop laat afneem. √√
 - Die besighede wat pryse van goedere en dienste verhoog veroorsaak dat inflasie verder styg. Pryse van verbruikersgoedere styg wat die gevolg is van hoër produksie en arbeidskoste wat lei tot laer winste. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

Demografiese faktore en bevolkingsgroei

- Besighede benodig werkers wat hul verskille opsy kan sit en so dit wat hulle in gemeen het kan raaksien. √√
 - Diversiteit is 'n groot bate om die besigheid te laat werk – waar mense uit verskillende agtergronde verskillende perspektiewe het en so sal die verbruiker 'n verskeidenheid idees kan hê wat werklik in die besigheid aangaan. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

Werkloosheid

- In stede van afdankings moet besighede eerder werkers heroplei om met nuwe tegnologie te kan werk. √√
 - Vaardigheidsontwikkeling moet plaasvind en werkers moet opgelei word. √√
- Enige aanvaarbare bydra of oplossing vir werkloosheid. (Enige 2 x 2) (4)

Ekonomiese misdaad

- Voorkom ekonomiese misdaad deur die instelling van interne beheermaatreëls en prosedure. $\sqrt{\sqrt{}}$
 - Individue wat met die besigheid se geld werk moet rekord hou: $\sqrt{\sqrt{}}$
 - Deur alle oorspronklike dokumentasie by te hou
 - Asook die nodige magtiging van bestuur (handtekening) te verkry wanneer betalings gedoen moet word.
- Enige aanvaarbare bydra of bydrae vir ekonomiese misdaad. (Enige 2 x 2) (4)

Slotopmerking

- Kontemporêre sosio-ekonomiese kwessie het 'n direkte en indirekte invloed op besighede en daarom moet besighede hierdie kwessies aanspreek en sterk standpunt daarteen neem.
 - Die regering kan help deur implimentering van wetgewing en die beskikbaarstelling van toelaes asook die befondsing van projekte om die kwessies aan te spreek.
- Enige relevante slot oor sosio-ekonomiese kwessies. (Enige 2 x 2) (4)

OPBREUK VAN PUNTETOEKENNING

| Details | Punte | Submaks. | Maksimum |
|---|-------------------|----------|-----------|
| Inleiding | | 2 | |
| Impak van vier sosio-ekonomiese kwessies | $3 \times 6 = 18$ | 18 | |
| Oplossings/bydraes | $3 \times 4 = 12$ | 12 | 32 |
| Slot | $1 \times 2 = 2$ | 2 | |
| Insig | | | |
| Uitleg | | | 2 |
| Analise en interpretasie | | | 2 |
| Sintese | | | 2 |
| Oorspronklikheid en voorbeelde | | | 2 |
| TOTAAL | | | 40 |

[40]

VRAAG 9

Inleiding

- 'n Franchise is die reg wat gegee word aan 'n franchise-houer deur die franchise-gewer om besigheid te bedryf in die naam van die franchise-gewer asook om sy handelsnaam en handelsmerk te gebruik. ✓
 - Franchise-besighede is 'n groot inspuiting vir Suid-Afrika se ekonomie. ✓
 - Die eienaar verdien winste vanuit die besigheid. ✓
 - Nie alle entrepreneurs is in staat om eie besighede vanaf die grond af te stig nie. ✓
 - Die franchise-stelsel verskaf entrepreneurs en bestuursondersteuning. ✓
- (Enige 2 x 1) (2)

Liggaam

Voordele van die franchise-ooreenkoms vir die franchise-houer

- 'n Bekende naam en handelsmerk word gebruik. ✓✓
 - Die eienaar is geregtig op die wins. ✓✓
 - Befondsing deur finansiële instellings word makliker aan franchise-besighede as nuwe besighede gegee. ✓✓
 - Bied geleentheid aan almal omdat jy nie 'n spesialis moet wees om 'n franchise te besit nie. ✓✓
 - Die franchise-besigheid leer hoe om korrekte prosedure te volg om rekords te hou. ✓✓
- (Enige 3 x 2) (6)

Nadele vir die konsessiehouer

- Die aanvangskoste is baie hoog; wat die franchise baie duur maak. ✓✓
 - Die franchise-stelsel pas nie by alle persoonlikhede nie – entrepreneurs met hulle eie voorkeure. ✓✓
 - Die franchise-gewer kom nie altyd sy belofte na van ondersteuning en hulp nie. ✓✓
 - Daar is beperkings oor hoe die besigheid bestuur word, bv. slegs spesifieke produkte moet verkoop word in spesifieke gebiede. ✓✓
- (Enige 3 x 2) (6)

Voordele vir die franchise-gewer

- Moontlikhede vir groei is groot. ✓✓
 - Begin kapitaal word deur die konsessiehouer verskaf. ✓✓
 - Die konsessiehouer neem verantwoordelikheid vir die voortbestaan van die besigheid. ✓✓
 - Verdien ekstra winste vir die franchise-gewer. ✓✓
 - 'n Positiewe beeld word geskep wat tot verbruikerstevredenheid lei. ✓✓
 - Die konsessiehouer is hoogsgemotiveerd en neem daarom volle verantwoordelikheid. ✓✓
 - Die sukses van die franchise bevorder die beeld van die franchise-gewer. ✓✓
- (Enige 3 x 2) (6)

Nadele vir die franchise-gewer

- Die franchise-gewer se inkomste is beperk tot die fooi (tantieme) wat hulle ontvang. √√
- Groepsbemarking kan baie duur is. √√
- Die franchise-gewer het die verantwoordelikheid om die franchise-houer op te lei wat 'n duur proses is. √√
- Streng finansiële kontrole moet in plek gestel word om inkomste en reputasie te beskerm. √√
- Daar mag probleme ontstaan √ tussen franchise-gewer en franchise-houer √ wat verhouding mag versleg. √√ (Enige 3 x 2) (6)

Die franchise-kontrak

Die franchise-kontrak is 'n wettige dokument en sluit die volgende in:

- Stipuleer die spesifieke handelsarea vir die konsessiehouer.
- Aanvangsfooie en tantieme betaalbaar aan die franchise-gewer.
- Prysbeleid wat gebruik sal word.
- Produk en diensspesifikasies. (Enige 2 x 2) (4)

Verantwoordelikheid van die franchise-gewer

- Moet aanvanklik opleiding gee aan franchise-houer. √√
- Moet personeel oplei. √√
- Handelsperiode in jare. √√
- Opsie om die franchise-kontrak se periode te verleng. √√
- Moet 'n einddatum van die kontrak insluit – gewoonlik 'n periode van vyf jaar. √√
- Die vorm van eienaarskap moet stipuleer word, bv. Eenmansaak/BK. √√ (Enige 2 x 2) (4)

Slot

- Die franchise-stelsel laat potensiale besigheidspersone hul eie besigheid oprig, deur produkte van 'n bekende besigheid te verkoop. √√
- Bemarkingsnavorsing is alreeds gedoen en koste sal dan laag wees. √√
- Voorbeelde van franchise-besighede is *McDonalds*, *Wimpy*, ens. √√ (Enige 2 x 1) (2)

OPBREUK VAN PUNTETOEKENNING

| Details | Punte | Maksimum |
|------------------------------------|-------|-----------|
| Inleiding | | 2 |
| Liggaam | | |
| Voor en nadele van franchise-houer | 12 | 28 |
| Voor en nadele vir franchise-gewer | 12 | |
| Franchise-kontrak | 8 | |
| Slot | | 2 |
| Insig | | 8 |
| Uitleg | 2 | |
| Analise/interpretasie | 2 | |
| Sintese | 2 | |
| Oorspronklikheid, voorbeelde | 2 | |
| TOTAAL | | 40 |

[40]

VRAAG 10

Inleiding

- Die Arbeidsverhoudingewet reguleer die verhouding tussen die werknemer en werkgewer. ✓
 - Dit dra by tot ekonomiese groei en sosiale geregtigheid. ✓
 - Die Arbeidsverhoudingewet sien toe dat die besigheid billike en gestandaardiseerde arbeidspraktyke toepas. ✓
- (2)

Liggaam

BASIESE DIENSVOORWAARDESWETAard

- Om basies diensvoorwaardes in die werkplek moontlik te maak. ✓✓
 - Om ekonomiese en sosiale ontwikkeling te bevorder. ✓✓
- Enige relevante antwoord. (Enige 2 x 2) (4)

Doel

- Werkers moet 45 ure (5 dae) per week of 48 ure (6 dae) werk. ✓✓
 - Werk op Sondag en openbare vakansiedae word as oortyd beskou en moet dubbel daarvoor betaal word. ✓✓
 - Jaarlikse vakansie – werkers is geregtig op 21 aaneenlopende betaalde vakansiedae, mits hulle vir 'n jaar en langer werk. ✓✓
 - Swangerskapverantwoordelikheid ✓ is geregtig op 3/5 dae per week verlof tot 'n maksimum van 4 maande per jaar. ✓✓
- Enige relevante antwoord. (Enige 2 x 2) (4)

IMPAK OP BESIGHEDE

- Voorwaardes moet op skrif wees ✓✓
 - Strukture van die KVBA moet in plek wees ✓✓
 - Boetes vir nie nakoming kan gehêf word ✓✓
- Enige relevante antwoord. (2 x 2) (4)

ARBEIDSVERHOUDINGEWETAard

- Om 'n raamwerk te skep waar werknemers/vakbonde en werkgewers kollektief beding vir lone/salarisse en werksomstandighede. ✓✓
 - Om ekonomiese en arbeidsontwikkeling te bevorder. ✓✓
- Enige relevante antwoord. (Enige 2 x 2) (4)

IMPAK OP BESIGHEDE

- Kollektiewe bedinging √√
 - Vakbondaktiwiteite √√
 - Voldoeningsverslae √√
 - Arbeidsinspekteurs √√
- Enige relevante antwoord √√ (Enige 2 x 2) (4)

DIENSBILLIKHEIDSWETAard

- Die doel is om alle onregverdig diskriminasie in die werkplek aan te spreek en is die belangrikste van alle arbeidswette. √√
 - Die wet bevorder gelykheid in die werkplek en stel die wanbalanse van die verlede reg deur regstellende aksies. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

Doel

- Bevorder gelyke geleentheid en regverdig behandeling van almal. √√
 - Skakel onregverdig diskriminasie uit. √√
 - Verseker gelyke verteenwoordiging van alle bevolkingsgroepe in alle beroepskategorieë en vlakke van die werkplek. √√
 - Om diversiteit te behaal. √√
 - Om regstellende aksies te implementeer vir voorheenbenadeelde groepe. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

IMPAK OP BESIGHEDE

- Indien daar nie voldoen word aan die wet kan boetes opgelê word. √√
 - Besoeke word deur arbeidsinspekteurs afgelê om te kyk of besighede aan die wet voldoen. √√
 - Maatskappye wat nie voldoen √ sal 'n nie-nakomingsertifikaat ontvang. √√
- (Enige 2 x 2) (4)

Slot

- Beide werknemers en werkgewers word deur die implimentering van die wette bevoordeel. √√
 - Suid-Afrikaanse besighede raak al hoe meer bewus van oortredings van wette en behandel werkers regverdig. √√
- (2)

OPBREUK VAN PUNTETOEKENNING

| Details | Punte | Maksimum |
|----------------------------------|-------|-----------|
| Inleiding | | 2 |
| Liggaam | | |
| ARBEIDSVERHOUDINGE | | |
| Aard en doel | 8 | 27 (32) |
| Impak op besighede | 4 | |
| BASIESE DIENSVOORWAARDES | | |
| Aard en doel | 8 | |
| Impak op besighede | 4 | |
| BILLIKE INDIENSNEMINGSWET | | |
| Aard en doel | 8 | |
| Impak op besighede | 4 | |
| | | |
| Slot | | 2 |
| Insig | | 8 |
| Uitleg | 2 | |
| Analise/interpretasie | 2 | |
| Sintese | 2 | |
| Oorspronklikheid, voorbeelde | 2 | |
| TOTAAL | | 40 |

[40]

TOTAAL AFDELING C: 80

GROOTTOTAAL: 300