

BESIGHEIDSTUDIES: VRAESTEL II
NASIENRIGLYNE

Tyd: 2 uur

100 punte

Hierdie nasienriglyne is voorberei vir gebruik deur eksaminatore en subeksaminatore, wat almal 'n standaardiseringsvergadering moet bywoon ten einde te verseker dat die riglyne konsekwent geïnterpreteer en toegepas word in die nasien van kandidate se skrifte.

Die IEB sal nie enige gesprek of korrespondensie oor enige nasienriglyne voer nie. Daar word besef dat daar verskillende sienings oor sommige kwessies van beklemtoning of besonderhede in die riglyne kan wees. Daar word ook besef dat, sonder die voordeel van bywoning van 'n standaardiseringsvergadering, daar verskillende interpretasies van die toepassing van die nasienriglyne kan wees.

- Die volgende aspekte kan oorweeg word wanneer punte toegeken word:
- Formaat:
 - Die **KORREKTE** formaat vir elke vraag moet gebruik word, d.i. besigheidsverslag.
 - Waar van toepassing, sluit 'n inleiding en gevolgtrekking in.
 - Gebruik opskrifte en onderopskrifte waar tersaaklik.
- Terminologie: korrekte saketerminologie moet gebruik word.
- Inhoud: moet voldoende wees om alle aspekte van die vraag te dek.
- Stawing: motivering vir stellings wat gemaak is.
- Toepassing op gevallestudie/konteks/tema.
- Kreatiewe probleemoplossing eerder as net weergee van teoretiese feite.
- Sintese en opeenvolging.

VRAAG 1

Etiek

(maks. 70 punte)

Kwessies wat as oneties beskou kan word, sluit onder andere in:

Botsing van belange

Indien die persoon wat 'n tender toeken die persoon wat die tender indien, ken, moet hy/sy nie die finale besluit neem oor wie die tender kry nie, maar moet openbaar maak dat dit 'n vriend/familielid is wat die tender indien en dan van die tendertoekenningsproses onttrek.

Dit sal 'n botsing van belange skep indien 'n persoon wat in die direksie dien deur 'n verskaffer genader word om deel van daardie direksie te wees.

'n Voorbeeld kan wees, indien iemand deel van die werwingsproses en keurpaneel is en hy/sy versuim om te openbaar dat een van die aansoekers 'n vriend of familielid is.

Omkopery en korrupsie

Wanneer iemand 'n beloning aangebied word om 'n derde party 'n onbillike voordeel te gee, waarop hy/sy/die besigheid nie geregtig is nie, is dit omkopery. Omkopery hoef nie in die vorm van geld te wees nie, maar kan 'n geskenk wees, 'n aanbod van werk, bevordering of enige ander guns. Indien dit in die vorm van geld is, word dit soms 'n **uitstrykings-** of **fasiliteringsbetaling** genoem.

Wanneer iemand in 'n magsposisie hierdie mag vir persoonlike gewin misbruik, is dit korrupsie. Dit kan insluit om omgekoop te word, 'n beloning aan 'n verskaffer te gee (indirekte omkopery), wanaanwending van fondse of om 'n amptelike posisie vir persoonlike gewin te misbruik.

Ongemagtigde gebruik van fondse

Om die besigheid se fondse te gebruik wat nie gemagtig is nie, kan dieselfde as diefstal wees. Mense wat in kantore werk het meer geleenthede om by hierdie tipe **witboordjiemisdaad** betrokke te raak as werkers in, byvoorbeeld, die vervaardigingsafdeling.

Selfs iets wat onskuldig lyk, soos 'n bestuurder wat 'n onkosterekening het, sy vrou vir middagete uitneem en dit as 'n besigheidsuitgawe eis, is 'n ongemagtigde gebruik van die besigheid se fondse. Iemand wat 'n petrolkaart het om vir sakereise te betaal en die kaart dan vir privaat gebruik aanwend, spandeer geld wat nie vir daardie doel gemagtig is nie.

Onvanpaste geskenke

Die meeste besighede verwag dat werknemers alle geskenke wat hulle ontvang, verklaar. Hulle kan selfs stipuleer dat geen werknemer 'n geskenk groter in waarde as R... ('n sekere waarde) ontvang nie. Een moontlike rede is dat dit deur ander as 'n vorm van omkopery geïnterpreteer kan word, al is dit bloot 'n geskenk sonder enige voorwaardes.

Seksuele teistering

Die **Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering** is uitgereik om artikel 2 van die Wet op Arbeidsverhoudinge te ondersteun, wat stipuleer dat seksuele teistering 'n strafregtelike oortreding is.

Volgens bogenoemde kode kan voorbeelde van seksuele teistering die volgende insluit:

- Onwelkome fisiese kontak.
- Verbale gedrag, soos seksuele toenadering, seksverwante grappe, onwelkome navrae oor 'n persoon se sekslewe en onwelkome fluitery/lyftaal wat aan 'n persoon of groep persone gerig is.
- Nieverbale gedrag, soos seksuele gebare, onbetaamlike ontbloting of vertoon van seksueel eksplisiete foto's en voorwerpe.
- Wanneer 'n meer senior werknemer 'n beloning in ruil vir seksuele gunste belowe.

Werknemers kan ook nie by enige van bogenoemde aktiwiteite met klante, verskaffers of enige ander persoon wat sake met die besigheid doen, betrokke raak nie.

Elke besigheid moet 'n duidelik omskrewe beleid oor seksuele teistering hê, insluitend die prosedure om te volg indien die werknemer van mening is dat hy/sy 'n slagoffer van seksuele teistering is, asook die strawwe indien aan hierdie oortreding skuldig bevind word.

Diens-/arbeidskwessies

Daar is 'n groot aantal kwessies wat onder hierdie opskrif bespreek kan word, naamlik;

- Werknemers wat siekteverlof misbruik.
- Die misbruik van die internet of e-pos, wat kan insluit:
 - Werknemers wat pornografiewebwerwe besoek.
 - Werknemers wat vertroulike inligting aan mense beskikbaar stel wat nie toegang tot die inligting moet hê nie.
 - Werknemers wat gerugte of skadelike inligting oor die besigheid of 'n medewerknemer versprei.
 - Werknemers wat werkstyd op Facebook of ander sosiale media se webwerwe spandeer.
 - Werknemers wat gedurende werksure tyd aan persoonlike e-posse spandeer en werknemers wat e-posse aan ander mense stuur wat die besigheid 'n slegte naam gee.
- Om van die besigheid se skryfbehoeftes huis toe te neem vir privaat gebruik.
- Verbale skeldtaal deur 'n bestuurder teenoor personeellede en die verbale skeldtaal deur 'n werknemer teenoor 'n kollega of bestuurder, is alles onaanvaarbare gedrag.

Prysbepaling van goedere

Prysvasstelling vind plaas wanneer mededingers ooreenkom om die kopers 'n voorafbepaalde prys te vra. Een van die beginsels van 'n vryemarke ekonomie is dat mededinging pryse laag en gehalte hoog hou. Indien besighede saamspan om die pryse van produkte vas te stel, is dit oneties en onwettig en die Mededingingsraad kan swaar boetes oplê. Direkteure kan selfs in hul persoonlike hoedanigheid aanspreeklik hiervoor gehou word en in die tronk beland.

Die Wet op Verbruikersbeskerming (CPA) maak dit onwettig om sonder goeie regverdiging meer vir produkte in landelike gebiede as in stedelike gebiede te vra. Byvoorbeeld, indien 'n besigheid 'n hoë prys vra bloot omdat daar geen mededinging is om die pryse laag te hou nie, word dit as oneties beskou.

"Binnehandel"

Dit verwys na 'n situasie waar iemand aandele op die JSE verhandel, gegrond op vertroulike kennis, d.i. iets wat net 'n binnekenner (of hulle vriende/familie) in die besigheid sal weet. Dit is 'n strafregtelike oortreding.

Ongeoorloofde toe-eiening

Ongeoorloofde toe-eiening is die onwettige gebruik of namaaksel van iemand se werk indien dit deur 'n patent of kopiereg beskerm word. Dink aan die aantal kere wat musiek of fliks onwettig van die internet afgelaai word.

Vervalsing/Onwettige verkope (of smokkelary)

Vervalsing kan beskryf word as iemand wat bedrieglik iemand anders se werk naboots en maak asof dit die oorspronklike is. Ontwerpersklere, -skoene en -handsakke word dikwels nageboots en as die oorspronklike verkoop.

Onwettige verkope/smokkelary is die onwettige produksie en/of verspreiding van 'n produk.

Belasting

Ons onderskei tussen belastingvermyding en belastingontduiking. Belastingvermyding is wettig en eties omdat die besigheid wettige maniere vind om die belastinglas te verlig, d.i. om regskoste af te trek voordat belasbare inkomste bereken word. Belastingontduiking, aan die ander kant, is onwettig (en dus oneties) omdat die besigheid nie al sy inkomste verklaar nie en oor uitgawes jok ten einde minder belasting te betaal.

Fluitjieblasery

'n Fluitjieblaser is iemand wat onetiese gedrag, bedrog, gesondheid- en veiligheidsoortredings of die oortreding van 'n wet onthul. Oorweeg die moontlike impak op 'n besigheid wanneer 'n werknemer, wat daarvan bewus is dat iets oneties gebeur, dit blootlê en in die proses verloor die besigheid 'n transaksie of kan swaar gestraf word. Wie het oneties opgetree: die besigheid of die werknemer wat die handeling openbaar gemaak het? Fluitjieblasers word deur die reg beskerm, want in Suid-Afrika is dit onwettig om 'n werknemer vir fluitjieblasery af te dank.

Etiese kode/Gedragskode

'n Etiese kode word dikwels omskryf as 'n stel reëls wat mense help wanneer hulle besluite moet neem, terwyl 'n gedragskode mense se optrede (gedrag) sal lei. Maar is daar werklik 'n verskil?

'n **Etiese kode** sal die beginsels beskryf wat die besigheid as belangrik ag wanneer besluite geneem word. 'n Paar voorbeelde van hierdie beginsels kan eerlikheid, respek vir ander, om die landswette te gehoorsaam, om skade aan ander te vermy, om die natuur te respekteer en toerekenbaarheid insluit.

'n **Gedragskode** sal negatiewe gedrag verhoed, soos seksuele teistering, misbruik van maatskappy-eiendom vir persoonlike gewin, verspreiding van onvanpaste e-posse of om rassisties te wees.

Die belangrikheid van hierdie twee dokumente (baie besighede kombineer hulle in een dokument) lê in die feit dat in 'n groep werknemers daar baie individue sal wees wat verskillende waardes het, maar met behulp van hierdie dokumente sal almal in die span/besigheid dieselfde reëls gebruik om te oordeel of te bepaal wat aanvaarbare gedrag in die besigheid is en wat nie.

Professionele kodes

Professionele kodes beoog om die gedrag van mense wat 'n sekere beroep beoefen, te reguleer. 'n Professie is 'n beroep/werk wat gespesialiseerde tersiêre onderrig vereis wat iemand geskik maak om as 'n professionele persoon op 'n spesifieke gebied te praktiseer. Nie alle tersiêre kwalifikasies sal die gegradueerde in staat stel om by 'n beroepsliggaam te registreer nie, maar indien iemand by 'n beroepsliggaam geregistreer is, moet daardie persoon die professionele kode van die organisasie nakom. Indien die kode oortree word, kan die persoon beboet, geskors of selfs van die rol geskrap word om ooit weer op daardie professionele gebied te praktiseer.

Voorbeelde van beroepe wat aan sekere kodes onderworpe is, is: regte, onderwys, rekeningkunde, medisyne, verpleging, ingenieurswese, argitektuur, aktuaris.

Goeie sakepraktyk

Die konsep van goeie sakepraktyk verwys na die standaard van professionaliteit, toerekenbaarheid, etiek en doeltreffende sakepraktyk wat uitgevoer moet word.

Professionele gedrag word deur professionele kodes gerig en voorgeskryf wat stipuleer dat daar voorafbepaalde gevolge vir beroepslui is wat nie in ooreenstemming met die spesifieke professionele kode optree nie.

Indien die werknemer nie aan 'n professionele organisasie behoort nie, is dit soms nie duidelik wat as onetiese gedrag beskou word nie omdat etiese gedrag ook deel van 'n persoon se waardes en sedes is.

Om sake verder te kompliseer:

Onetiese handelinge is nie noodwendig onwettig nie, bv. dit is nie onwettig om goedere van 'n swak gehalte teen 'n hoë prys te verkoop nie, omdat ons in 'n vryemarkedonomie leef. MAAR alle onwettige handelinge sal as oneties beskou word, dus sal dit onwettig wees (en dus oneties) om petrol vir minder te verkoop as die prys wat deur die regering bepaal is – al mag die laer prys tot voordeel van die verbruiker wees.

Om die verskillende etiese teorieë te oorweeg, kan help om te verduidelik hoekom mense soms sekere optrede as eties teenoor oneties motiveer: Daar is baie sulke teorieë; dink aan die volgende drie:

- Die **beginselgebaseerde teorie**: Dit sê dat die persoon se beginsels, waardes, sedes of ingewortelde stel reëls oor wat reg of verkeerd is, sal bepaal of die persoon die optrede as eties beskou of nie, soos wat die volgende voorbeelde aandui: Indien ek iets verkeerd gedoen het, moet ek die gevolge dra omdat dit verkeerd is om te jok, selfs al beteken dit ek kan straf vermy. Indien ek 'n spertyd het om na te kom, kan ek nie maak asof ek siek is nie en inbel om te sê ek is siek nie. Indien dit beteken dat 'n transaksie nie gesluit word nie omdat ek weier om omkoopgeld te betaal, laat dit dan so wees ...
- Volgens die **gevolggebaseerde teorie** sal die uitkoms (gevolg) van die optrede bepaal of die handeling eties is of nie. Byvoorbeeld: Dit is in orde om vir my ma/baas/vriend te lieg, indien ek weet die waarheid sal haar ontstel.
- Indien ons na die **utiliteire teorie** kyk, word die besluit van etiese of onetiese gedrag gegrond op wat die beste vir die grootste getal mense is. Byvoorbeeld: Indien ek omkoopgeld betaal, sal die besigheid die transaksie kry en ek sal werk vir baie mense skep, dus is dit reg so om die omkoopgeld te betaal!

Korporatiewe beheer en die grondliggende beginsels van die King-verslae

Korporatiewe beheer kan omskryf word as die stel reëls en die prosesse wat deur die topbestuur gebruik word om die besigheid te lei en beheer. Wette van korporatiewe beheer verskaf nie net 'n raamwerk en beheermaatreëls om na die kern van die besigheid te kyk nie, maar neem ook die belange van alle belanghebbendes in die besigheid in ag. Hierdie belanghebbendes kan die bestuur, aandeelhouers, klante, verskaffers, die regering, die gemeenskap in geheel en die omgewing insluit. Kortliks, korporatiewe beheer is verantwoordelike bestuur **by uitnemendheid**!

Die primêre verantwoordelikheid is die besigheid se verpligting om na die belange van belanghebbendes om te sien, wat regstreeks deur die sukses van die besigheid geraak word. Dit sluit werknemers en aandeelhouers in. Die sekondêre of breër verantwoordelikheid is teenoor belanghebbendes wat indirek deur die besigheid se aktiwiteite geraak word, bv. die gemeenskap, regering en die omgewing.

Korporatiewe sosiale verantwoordelikheid in die praktyk beteken die besigheid word bestuur op 'n wyse wat sy kommersiële volhoubaarheid (winsgewendheid) verseker, terwyl daar op 'n wyse opgetree word wat aan die samelewing se verwagtings (etiek) van die besigheid voldoen deur tot die gemeenskap en die omgewing by te dra. Hierdie idee dat die besigheid aan die gemeenskap en omgewing moet teruggee, is geensins 'n nuwe begrip nie. Vir baie jare heers daar 'n voortdurende debat oor die omvang van die verantwoordelikheid van die besigheid en hoe die besigheid op 'n maatskaplik verantwoordelike/etiese manier moet optree, sonder om homself te oorbelas.

Ten spyte van die ooglopende belangrikheid dat die besigheid verantwoordelik en eties moet optree, is daar steeds mense wat teen die korporasie se etiese verantwoordelikheid teenoor belanghebbendes sal redeneer. Sommige van hierdie argumente sluit in:

- Baie besighede redeneer dat KSV afbreuk doen aan hul kernsake-aktiwiteite.
- Besighede, en dikwels ook aandeelhouders, beskou die geld wat aan KSV spandeer word as minder wins in hul sakke.
- Dit is moeilik om die voordele van KSV te meet en as sodanig is dit moeilik om te bepaal of die besigheid enigiets uit KSV kry.
- Baie besighede dink die druk van die gemeenskappe wat deur 'n KSV-program gehelp is, bykomende spanning op hulle plaas om aan te hou gee. Indien die besigheid egter nie in al die behoeftes van hierdie gemeenskappe kan voorsien nie, kan sommige gemeenskappe die besigheid in 'n negatiewe lig beskou.
- Sommige mense redeneer dat nie alle KSV-projekte volhoubaar is nie en dat besighede tyd en kosbare hulpbronne mors op "tref-en-trap"-programme.
- KSV lei soms daartoe dat besighede belanghebbendes mislei aangaande hul omgewingspraktyke. Dit word skynbewaringsbewustheid genoem.
- Sommige kritici redeneer dat KSV die staat toelaat om sy verantwoordelikheid af te skuif.

Om argumente teen maatskaplike verantwoordelikheid teen te staan en om die etiese verantwoordelikheid van besigheid in Suid-Afrika te demonstreer om by etiese en verantwoordelike gedrag teenoor verskillende belanghebbendes betrokke te raak, kan die volgende argumente genoem word:

- Besighede wat die gemeenskap waarin hulle werksaam is deur KSV-programme help, ontvang groter steun van die gemeenskap. Mense beskou hierdie besighede/handelsname as mense wat omgee: die gemeenskap ondersteun op hul beurt die besigheid en raak lojaal aan die handelsmerk.
- Daar word geredeneer dat besighede aandag aan maatskaplike kwessies in hul gemeenskappe moet gee of anders sal klante wegbeweeg. Byvoorbeeld: Verhoogde armoedevlakke sal tot 'n toename in misdaad lei, wat tot gevolg kan hê dat klante die gebied vermy. 'n Toename in misdaad het ook tot gevolg dat die gemeenskap minder geld het om by besighede te spandeer.
- Daar is mense wat oor die kwessie of die regering die King-verslag as wet moet afdwing, debatteer. Daar word geredeneer dat indien besighede KSV vrywillig doen, daar nie bykomende druk nodig sal wees vir 'n wet om voldoening af te dwing nie, om nie eens te praat van die rompslomp om dit te polisieer nie.
- Indien besighede die gemeenskap help om sy lewenstandaard te verhoog deur middel van opvoeding- en gesondheidsprogramme, sal hulle baat by 'n gemeenskap wat 'n hoër lewenstandaard het en 'n hoër vlak van besteebare inkomste.
- Deur aan die omgewing terug te gee deur middel van volhoubare programme, verseker besighede dat toekomstige geslagte die nodige hulpbronne sal hê om vooruit te gaan.
- Besighede wat op volhoubare maniere werk, is gewoonlik ook innoverend genoeg om bykomende bronne van inkomste te identifiseer.
- Besighede wat die KSV-inisiatiewe implementeer, is oor die algemeen bekommerd oor die invloed wat hulle op belanghebbendes het en dit op sy beurt bevorder meer etiese sakepraktyke.
- In baie gevalle het die besigheid reeds geskikte programme gereed om maatskaplike kwessies in die gemeenskap aan te spreek. Byvoorbeeld, die besigheid het dalk programme gereed wat aandag aan leierskap en entrepreneurskap gee wat gebruik word om sy eie werknemers te bemagtig. Hierdie programme kan dan maklik uitgebrei word om die breër gemeenskap in te sluit.

Die King komitee is in 1992 gestig om uitdruklik die konsep van korporatiewe beheer te verduidelik en hoe dit in die Suid-Afrikaanse konteks geïmplementeer kan word.

Die King-verslag noem die besigheid 'n etiese korporatiewe burger en dat sy handeling toon dat dit vir die gemeenskap en die omgewing omgee.

- 'n Etiese burger sal by alle tersaaklike belanghebbendes betrokke raak om die volhoubaarheid van die gemeenskap en omgewing te verseker. Hierdie belanghebbendes kan insluit, maar is nie beperk nie tot: werknemers, aandeelhouers, klante, die regering en invloedsgroepe; hulle plaas almal druk op die besigheid en eis dat die besigheid in hul belang optree.
- Sommige sinici redeneer dat die besigheid net sal voorgee om 'n verantwoordelike burger te wees solank dit die beeld van die handelsnaam van die besigheid verbeter om klante te kry en sodoende sy wins te verhoog.
- Dit is baie belangrik om te verstaan dat onkunde nie 'n verskoning in die oë van die reg is nie. Dit beteken dat geen persoon die verskoning kan gebruik van "ek het nie geweet nie" wanneer die wet oortree word nie. Dit is noodsaaklik dat die hoofbestuur (en trouens alle werknemers) die regsimplikasies van hul optrede ten volle verstaan.

Die **King I**-verslag het gedragstandaarde aanbeveel vir maatskappye wat op die JSE genoteer is, en ook vir besighede in staatsbesit, rakende hul verantwoordelikhede teenoor burgers in die gemeenskappe waarin hulle werksaam is. Drievoudige verslagdoening (of geïntegreerde verslagdoening) is as 'n vereiste vir die bestuur bekendgestel. Daar is verwag dat die bestuur nie net op aandeelhouers (**wins**) as 'n belangegroep moet fokus nie, maar dat alle belanghebbendes in ag geneem moet word wanneer strategieë geformuleer en geïmplementeer word en oorweging moet ook aan die gevolge van besluite vir die gemeenskap (**mense**) en die omgewing (**planeet**) geskenk word.

King II is in 2002 gepubliseer en het sewe beginsels van goeie korporatiewe beheer beskryf:

Deursigtigheid – Daar word dikwels gedink dat deursigtigheid na die feit verwys dat almal moet weet dat besluite geneem word en hoekom hulle geneem word. Dit is nie korrek nie. Sommige besluite kan altyd vertroulik gehou word. Deursigtigheid verwys na besluite wat geneem word ooreenkomstig 'n aantal reëls waarmee almal vertrou is en dat hierdie reëls deur almal verstaan word. Deursigtigheid is natuurlik 'n voorwaarde vir toerekenbaarheid, want as daar geen deursigtigheid is nie, hoe sal dit moontlik wees om iemand toerekenbaar te hou vir besluite wat geneem is?

Toerekenbaarheid verwys na 'n persoon wat verantwoordelikheid vir sy/haar dade aanvaar. In 'n sake-omgewing waar korporatiewe beheer as die norm aanvaar word, verhoog toerekenbaarheid die vlak van vertroue wat die belanghebbendes in die besigheid se besluite het wat geneem is.

Integriteit of eerlikheid of waarheidsliefde sal deel van besluitneming wees indien die persoon of organisasie weet hulle sal toerekenbaar wees vir besluite wat geneem is.

Onafhanklikheid beteken daar is geen botsing van belange nie en dat daar nie onbillike invloede van enige belanghebbende is wat daartoe lei dat 'n bevooroordeelde of onetiese besluit ten gunste van 'n sekere persoon of organisasie geneem word nie. Hoewel netwerkvorming 'n essensiële komponent in 'n persoon en 'n besigheid se sukses is, kan dit die onafhanklikheid van besluite wat in die besigheid geneem word, verminder indien die besluitnemers dink hulle het 'n verpligting teenoor iemand met wie hulle sakebande gesmee het.

Dissipline – Wanneer mens na dissipline kyk, is die beginpunt altyd **selfdissipline**. In 'n sake-omgewing hou dit verband met die **integriteit** wat deur die bestuur getoon word wanneer belangrike besluite geneem word.

Maatskaplike verantwoordelikheid – Daar is reeds genoem dat goeie beheer na die manier verwys waarop besluite geneem word en beleide geïmplementeer word. 'n Besigheid wat 'n proses van goeie beheer volg, sal in die openbaar toerekenbaar wees omdat hulle verantwoordelik sal optree rakende maatskaplike kwessies, soos ontginning van natuurlike hulpbronne, kinderarbeid, om billike salarisse te betaal wat werknemers in staat sal stel om 'n behoorlike lewenstandaard te handhaaf, ondersteuning van werknemers wat aan 'n siekte soos TB of MIV/Vigs of enige ander uitmergelende siekte ly.

Billikheid in sake met belanghebbendes – Dit impliseer dat die besigheid bedagsaam sal wees wanneer alle betrokke partye se belange evalueer word wanneer besluite geneem word. Natuurlik moet daar besef word dat die lewe nie altyd regverdig is nie en dat dit nie altyd moontlik of realisties is om op 'n manier op te tree wat die belange van alle betrokkenes bevorder nie. Soms is dit nodig om 'n kompromis te tref om een groep bo 'n ander een te bevoordeel. Byvoorbeeld, die besigheid moet besluit of produkte plaaslik teen 'n hoër koste vervaardig sal word en werk terselfdertyd geskep word teenoor om die produk teen 'n laer prys in te voer, wat tot voordeel van sommige verbruikers kan wees, maar plaaslike indiensneming kan benadeel. Wanneer hierdie tipe besluit geneem word, is dit vir alle belanghebbendes onmoontlik om gelyk behandel te word (wat regverdigheid impliseer). Bestuursbesluite moet altyd probeer om die beste belange van die besigheid en werknemers te dien en nie omdat daar die verlokking van "agteraf betaling" is wanneer 'n sekere besluit geneem word nie.

Verantwoordelikheid (van direkteure) – Die King-verslae bevorder verantwoordelike bestuur en King III brei verder op hierdie kwessies uit wanneer spesiale melding gemaak word van die pligte en verantwoordelikhede van direkteure:

Die direksie is 'n sleutel prestasie-aandrywer van die sukses van die maatskappy. Die direkteure verteenwoordig die aandeelhouders en as sodanig, het aandeelhouders hoë verwagting van daardie direkteure om "die regte ding te doen", aangesien hulle in 'n vertrouensposisie is. In die verlede, toe 'n direkteur se hoof funksie strategiese beplanning vir die maatskappy was, het 'n verandering in beleid om direkteure toerekenbaar vir onbevoegdheid of misdrywe te hou, voorgekom; hierdie verandering was nodig omdat vertrouensposisies dikwels misbruik is.

Sommige van die verantwoordelikhede van direkteure kan soos volg opgesom word:

- Direkteure moet met kundigheid en sorgsaamheid optree wanneer riglyne, beleide en prosedures geformuleer word. Wanneer dit geïmplementeer word, moet verseker word dat daar voldoening aan wette en goeie standaarde is.
- Hulle moet te goeder trou en met eerlikheid (vertrouensplig) optree ten opsigte van wat hulle dink in die beste belang van die besigheid en betrokke belanghebbendes sal wees. Hulle mag nie die mag wat aan hulle verleen is, misbruik nie, maar moet die mag gebruik om die belange van die besigheid (en nooit hulleself nie) te bevorder.
- Probeer om risiko's voor te spring en behoorlike risikobestuursprosedures te vestig.
- Etiese leierskap is nieonderhandelbaar. Ouditkomitees moet gevestig word en gebruik word om finansies te monitor, en ook ander aspekte, soos die verantwoordelike gebruik van tegnologie.
- Om geïntegreerde verslagdoening (drievoudige verslagdoening) en die openbaarmaking van relevante inligting te verseker, is belangrik. Dit word gedoen wanneer 'n holistiese blik op die maatskappy se **finansiële** prestasie in die konteks van volhoubare **maatskaplike** en **omgewings**ontwikkeling gegee word.

Op 1 September 2009 is **King III** vrygestel en benewens bogenoemde besonderhede rakende die verantwoordelikhede van direkteure, is die volgende ook in King III behandel:

- King III is op alle besighede van toepassing, ongeag of hulle openbare, private of besighede sonder winsoogmerk is.
- Die direkteure kan aanspreeklik wees in geval van wanvoorstelling.
- Die besigheid se ouditkomitee moet seker maak hulle bekom 'n eksterne mening om die mate van volhoubaarheid wat op die geïntegreerde verslag aangedui is, te verifieer. Dit sal waarskynlik 'n invloed op die taak van die eksterne ouditeur hê indien hulle oor die kwessie kommentaar moet lewer.
- Daar is groter klem op **onafhanklike direkteure** en die direksie moet ondersoek instel en assesseer om te verseker dat onafhanklike direkteure werklik onafhanklik is.
- King III vereis 'n **onafhanklike ouditkomitee** benewens die direksie en daar word gestipuleer dat waar daar botsing tussen die besluite van die direksie en die **onafhanklike ouditkomitee** is, die **onafhanklike ouditkomitee** se besluite sal geld, want hulle sal regtens toerekenbaar gehou word vir die spesifieke kwessie waaroor besluit is.

BESIGHEIDSTUDIES VRAESTEL II: LAERORDEDENKE-RUBRIEK (60% GEWIGSWAARDE)						Vraag 1	Vraag 2
KRITERIA	0	1	2				
Formaat	Voldoen nie aan die korrekte standaard nie	Gedeeltelik korrekte formaat	Korrekte formaat				
	0	1	2	3			
Terminologie	Geen gebruik van saketerminologie nie	Geïsoleerde/beperkte gebruik van saketerminologie	Goeie gebruik van saketerminologie	Uitstekende gebruik van saketerminologie			
Inhoud (getal relevante feite)	Maksimum 50 feite. Deel deur 2 om 'n punt uit 25 te kry. Punte word toegeken onder andere vir noem van die feit, verduidelikings van feite of stellings, toepaslike voorbeelde; uitbreiding van akronieme. LET WEL: Gelyste feite wat nie verduidelik word nie = maks. 4 punte (8 feite)						
Subtotaal: (30 punte)							

BESIGHEIDSTUDIES VRAESTEL II – HOËRORDEDENKE-RUBRIEK (40% GEWIGSWAARDE)							
Indien alle AFDELINGS nie voltooi is nie, word die beoordeling gegrond op die hoeveelheid verwagte inligting.							
Bv. 'n kandidaat wat een afdeling goed motiveer, maar nie die ander beantwoord nie, kan nie vir 'n "meerderheid stellings"-punt kwalifiseer nie.							
KRITERIA	0	1	2	3	4		
Stawing (motivering vir stellings wat gemaak is)	Geen poging om te staaf nie.	Baie beperkte stawing.	Minder as helfte van die stellings is gestaaf	Die meerderheid van die stellings is gestaaf.	Die meerderheid van die stellings is deeglik gestaaf wat breedte en/of diepte van begrip toon		
	0	1	2	3	4		
Toepassing op konteks	Oppervlakkige verwysing gegrond op die gevallestudie/gegewe konteks (Hou aan om die naam van die besigheid herhaaldelik te noem sonder toepaslike voorbeelde).	Deurlopende verwysing is na die gevallestudie/gegewe konteks gemaak met 'n paar toepaslike voorbeelde.	Deurlopende verwysing is na die gevallestudie/gegewe konteks gemaak met etlike voorbeelde wat ten volle by die antwoord geïntegreer is.	Voorbeelde het betrekking op die gevallestudie/gegewe konteks en is ten volle by die respons geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Verwys na aktuele sake.	Voorbeelde het betrekking op die gevallestudie/gegewe konteks en is ten volle by die respons geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Aktuele sake is ten volle by die respons geïntegreer.		
	0	1	2	3	4	5	6
Kreatiewe probleemoplossing	Geen begrip van die probleem en geen oplossing gegee nie.	Identifisering van die probleem en 'n verkeerde/swak oplossing voorgestel.	Identifisering van die probleem met breedte, maar nie diepte nie (oppervlakkig).	Goeie insig en begrip van helfte van die probleem met oplossings wat gebied word en diepte van begrip toon OF minder as helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die meerderheid van die probleme met oplossings wat aangebied word wat diepte van begrip toon OF helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossings wat gebied word wat volledig bespreek word en begrip van alle aspekte toon OF die meerderheid in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossings wat gebied word wat volledig bespreek word en breedte en diepte van begrip toon.
Sintese	Nie aan enige kriteria wat hieronder gelys is, voldoen nie.	Minstens aan een van die kriteria voldoen.	Enige twee van die kriteria nagekom.	Enige drie van die kriteria nagekom.	Enige vier van die kriteria nagekom.	Enige vyf van die kriteria nagekom.	Enige ses van die kriteria nagekom.
1 Inleiding – het nie bloot die vraag oorgeskryf nie, maar toon 'n begrip van die verband tussen die onderwerpe.							
2 Gevolgtrekking – dit moet 'n logiese bevestiging van die punte wat geopper is, wees.							
3 Vloei van gedagte, d.i. paragrawe volg logies op mekaar.							
4 Integrasie van onderwerpe wat in die vraag gegee is.							
5 Integrasie van die vraag met ander sakeverwante onderwerpe om die gehalte van die antwoord te verhoog.							
6 Argumente is ontwikkel.							
SUBTOTAAL: (20 punte)							

VRAAG 2**Wetgewing wat menskapitaal beïnvloed****(maks. 70 punte)**

Daar is 'n groot aantal wette wat 'n invloed op die besigheid en hoe die besigheid bestuur word, kan hê. Wetgewing verskil van land tot land.

Die volgende wette vereis 'n gedetailleerde bespreking met betrekking tot die doel van elke wet en spesifiek die **implikasies** van elk wanneer na die proses van **herstel en billikheid** verwys word:

- Grondwet van Suid-Afrika
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge
- Die Wet op Gelyke Indiensneming
- Breedgebaseerde Swart Ekonomiese Bemagtiging
- Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling
- Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes

Grondwet 108 van 1996 soos gewysig

Die Suid-Afrikaanse Grondwet is op 18 Desember 1996 gepromulgeer en het op 4 Februarie 1997 van krag geword. Dit is die fundamentele wet van Suid-Afrika en geen ander wet of kontrak kan die Grondwet vervang (neutraliseer) nie.

Die beginsel van menseregte is een van die kernwaardes van die Grondwet en die Aanhef van die Grondwet stel die voorneme om "'n samelewing gegrond op demokratiese waardes, maatskaplike geregtigheid en basiese menseregte" te vestig. Dit help om ongelykhede van die verlede te herstel toe die growwe misbruik van die menseregte van sekere groepe mense in Suid-Afrika voorgekom het.

Hierdie Handves van Regte word in Hoofstuk 5 van die Grondwet behandel. Die kwessies wat uiteengesit word, vorm die hoeksteen van ons demokrasie en sluit aspekte in soos:

- Die reg op **regverdige administratiewe handeling** wat aan burgers die reg gee om die regering uit te daag rakende die manier waarop hulle behandel word indien hulle dink dit is onregverdig. Dit is en sal steeds getoets word wanneer burgers sake na die Konstitusionele Hof toe geneem word. Om dit te kan doen, is iets wat burgers gemoedsrus moet gee, wetende dat hulle die reg het om die regering oor sekere kwessies, indien nodig, uit te daag.
- Die reg op **burgerskap en vryheid van beweging** in en buite die land.
- Mense het **politieke regte**, wat beteken hulle kan 'n politieke party vorm, 'n kandidaat wees en enige politieke partye steun deur vir daardie party tydens verkiesings te stem. Dit is 'n teken van ware demokrasie, aangesien dit elke keer plaasvind wanneer daar 'n verkiesing is en nuwe politieke partye geregistreer word.
- Mense het die reg op **behuising, voedsel en water, gesondheidsorg en bestaansveiligheid**. Die vraag ontstaan desnieteenstaande of die huidige regering sy beloftes in hierdie verband nakom of, minstens, of daar bewys is dat hierdie regte vinnig genoeg bereik word.
- **Kinders** jonger as 18 jaar het spesiale regte, soos beskerming teen mishandeling en uitbuiting.
- Mense het 'n reg op basiese **onderwys**, maar ongelukkig hoor ons dikwels van skole wat wanbestuur word, handboeke wat nie by skole afgelewer word nie en onderwysers wat staak.
- Daar mag nie **onbillik teen mense** op grond van geslag, ras, godsdiens, huwelikstatus, gestremdheid, swangerskap, taal, kultuur, ouderdom, ens. **gediskrimineer word nie**. Dit verwys na die konsep van **inklusiwiteit**. Iets soos regstellende aksie word egter as **billike** diskriminasie beskou weens die **beperkingsklousule**.
- Mense kan enige werk wat hulle wil, kies, omdat burgers geregtig is op **vryheid van bedryf, beroep en professie**.

- Mense het **vryheid van assosiasie**, wat beteken werkers kan aan die vakbond van hul keuse behoort en kan selfs staak indien die korrekte prosedure gevolg word. Werkgewers het ook die reg om aan werkgewersorganisasies te behoort om hul oogmerke te bevorder.
- Mense het die reg om **vreedsaam te vergader en te betoog** mits die korrekte prosedure gevolg word.
- Burgers het die reg om in 'n **omgewing** te leef wat nie skadelik vir hul gesondheid of welstand is nie. Die Grondwet waarborg ook toekomstige geslagte se regte deur te eis dat mense meer bewus van omgewingskwessies raak, dat bewaring bevorder word, dat besighede op volhoubare ontwikkeling fokus en dat tegnologie op so 'n wyse gebruik word dat besoedeling, waar moontlik, voorkom word.

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 soos gewysig (WAV)

Die Wet op Arbeidsverhoudinge se **hoofdoogmerke** is om:

- die fundamentele regte met betrekking tot arbeidskwessies wat in die Grondwet gewaarborg word, af te dwing;
- ekonomiese ontwikkeling, arbeidsvrede, maatskaplike geregtigheid en demokrasie in die werkplek te bevorder deur 'n raamwerk vir kollektiewe bedinging te verskaf om arbeidsgeskille te besleg.

Die WAV is op alle werkgewers, werkgewersorganisasies, werknemers en vakbonde van toepassing, maar is nie van toepassing op lede van die Nasionale Weermag, Nasionale Intelligensie-agentskap en die Suid-Afrikaanse Geheime diens nie.

Die implikasies van die Wet op Arbeidsverhoudinge

Positief:

- Die WAV verseker dat internasionale arbeidstandaarde in die Suid-Afrikaanse arbeidskonteks toegepas word.
- Die WAV gee duidelike riglyne oor hoe arbeidsgeskille opgelos kan word.

Negatief:

- Vakbonde het baie mag in Suid-Afrika en dit kom voor asof hulle soms vergeet dat hulle veronderstel is om die regte van werknemers te beskerm en nie by politiek en ander kwessies betrokke te raak nie, onder die voorwendsel dat die WAV geïmplementeer word.
- Dit is belangrik vir werkgewers om 'n dissiplinêre beleid en 'n grieweprosedure te hê. Die doel van hierdie twee dokumente is om te verseker werknemers voldoen aan die vereiste werkstandaarde en dat hulle op 'n wyse optree wat verbeterde werksprestasie bevorder. Die verskil tussen die twee dokumente is:
 - 'n Dissiplinêre beleid verskaf riglyne en lig die werknemer in oor wat aanvaarbare gedrag is en wat die verwagte standaard is waaraan voldoen moet word, en ook watter gevolge sal volg indien gedrag onaanvaarbaar is.
 - 'n Grieweprosedure bied die geleentheid aan werknemers om 'n grief (probleem) met betrekking tot hul werk op te los deur met die werkgewer oor die probleme deur middel van 'n voorafbepaalde prosedure en struktuur te kommunikeer. Die werknemer sal gewoonlik sy/haar grief aan die toesighouer opper. Indien dit nie opgelos word nie, sal dit na die lynbestuurder (funksionele of departementele bestuurder) geneem word. Indien die probleem voortduur, word dit gewoonlik na die menskapitaalbestuurder geneem. Die KVBA, Arbeidshof en Arbeidsappèlhof is die eksterne liggame wat geraadpleeg kan word indien die grief nie intern opgelos word nie.

Substantiewe en prosedurele billikheid

Die Wet op Arbeidsverhoudinge is baie duidelik oor die **prosedure** wat gevolg moet word asook die drie aanvaarbare redes wat deur 'n werkgewer geïmplementeer moet word om 'n werknemer te ontslaan. Die drie redes wat **substantiewe billikheid** uitmaak wanneer 'n werknemers ontslaan word, is:

- Ontslag weens onbevoegdheid (onvermoë om aan die vereiste standarde te voldoen)
- Ontslag gegrond op wangedrag (nienakoming van die reëls)
- Ontslag weens bedryfsredes (personeelinkorting)

Elk van hierdie redes sal bespreek word, gevolg deur 'n ondersoek van **prosedurele billikheid**. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat, ongeag die rede vir die werknemer se ontslag, die korrekte prosedure gevolg moet word, anders kan die ontslag as onbillik beskou word.

Ontslag weens onbevoegdheid (onvermoë om aan die vereiste standarde te voldoen)

Ontslag weens onbevoegdheid kan in twee kategorieë onderverdeel word:

- **Swak werkprestasie:**
 - Voorbeelde kan onvolledige of onakkurate werk, werk van 'n swak standaard, traak-my-nie-agtigheid oor uitset of versuim om spertye na te kom.
 - Die werkgewer moet bewys dat die vereiste werkstandaard billik was, dat die werknemer van die vereiste standaard bewus was en dat hy/sy genoeg ondersteuning ontvang het (bv. opleiding) om prestasie te verbeter.
 - Demovering of 'n oorplasing na 'n ander pos moet oorweeg word voordat 'n werknemer ontslaan word (as dit die probleem kan oplos).
- **Swak gesondheid** wat die werknemer verhoed om aan die vereiste standarde te voldoen:
 - Die werkgewer moet probeer om die werknemer se take, indien moontlik, te wysig of aan te pas om die werknemer in staat te stel om aan die vereiste standarde te voldoen.
 - Verlengde onbetaalde verlof kan oorweeg word indien dit die werknemer in staat sal stel om te herstel en terug te keer om pligte volgens die vereiste standaard te verrig.
 - 'n Oorplasing, na 'n ander, meer geskikte pos, kan oorweeg word voordat ontslag gegrond op swak gesondheid plaasvind.

Ontslag gegrond op wangedrag (nienakoming van die reëls)

- Die dissiplinêre kode van die besigheid moet stipuleer watter oortredings as ernstiger as ander beskou word en wat die tugstappe is wat met elke oortreding gepaardgaan. 'n Werknemer kan vir 'n minder ernstige oortreding ontslaan word indien alle ander metodes om die gedrag te korrigeer, misluk het. Sommige oortredings is egter ernstig genoeg dat hulle onmiddellike ontslag regverdig.
- Tipes wangedrag kan insluit, maar is nie beperk nie tot:
 - Misbruik of ongemagtigde besit van maatskappy-eiendom.
 - Optrede wat 'n bedreiging vir die veiligheid van die werknemer of ander is.
 - Om onder die invloed van alkohol of enige onwettige middel te wees.
 - Omkoperij en korrupsie.
 - Versuim om reëls na te kom.
 - Bakleiery.
 - Onwettige werkersoptrede.
- Voordat die werknemers vir wangedrag getug word, moet vasgestel word dat:
 - Die werknemer 'n reël of standaard in die werkplek oortree het.
 - Die reël of werkstandaard wat oortree is, 'n geldige reël of redelike standaard was.
 - Die werknemer bewus was van of daar redelikerwys aanvaar kan word dat die werknemer van die reël of standaard bewus was.
 - Die reël of standaard konsekwent deur die werkgewer toegepas is.
 - Die toepaslike sanksies vir die oortreding van die reël of standaard geïmplementeer word (verbale waarskuwing, skriftelike waarskuwing of ontslag – wat ook al toepaslik is).

Prosedurele billikheid vir onbevoegdheid en/of wangedrag

- Die klagte moet op skrif gestel word en volledig ondersoek word, met die ondersoekproses wat skriftelik aangeteken word. Dit kan insluit om verklarings van die klaer en alle getuies af te neem.
- Die beskuldigde moet ingelig word oor die volle aard en besonderhede van die klag(tes) teen hom/haar en volledige toegang tot alle skriftelike verklarings wat bekom is, hê.
- Die datum, tyd en lokaal van die tugverhoor moet skriftelik aan die beskuldigde gegee word.
- Die beskuldigde moet 'n redelike tyd kry om voor te berei en om sy/haar verteenwoordiger vir die tugverhoor aan te stel, maar dit is belangrik om nie die tugverhoor onnodig uit te stel nie.
- Die beskuldigde is geregtig op 'n tolk indien hy/sy nie gemaklik is met die taal waarin die tugverhoor gehou word nie.
- Die klaer stel eerste sy/haar saak deur bewys te lewer en alle getuies te roep om te getuig. Die beskuldigde kry 'n geleentheid om die getuies te kruisondervra.
- Die beskuldigde gee dan sy/haar verweer en roep sy/haar eie getuies. Die klaer sal die geleentheid kry om die beskuldigde se getuies te kruisondervra.
- Die voorsitter van die tugverhoor besluit oor skuldig of onskuldig gegrond op die getuienis wat deur albei kante gelewer is. Op hierdie stadium word geen verswarende of versagtende omstandighede oorweeg nie – net die feite met betrekking tot die dissiplinêre kwessie.
- Die voorsitter besluit oor die uitspraak. Indien die beskuldigde "onskuldig" is, word dit skriftelik bevestig en aan die beskuldigde gegee en die saak word gesluit. Indien die uitspraak een van "skuldig" is, dan oorweeg die voorsitter verswarende of versagtende omstandighede en besluit op 'n billike sanksie (straf).
 - Hierdie verswarende of versagtende omstandighede kan die ouderdom van die werknemer, die werknemer se gesondheidstoestand, diensjare, vlak van opvoeding, posisie in die maatskappy, berou wat getoon word of enige ander geldige punt insluit.
- Die voorsitter sal die beskuldigde oor sy/haar regte inlig om appèl aan te teken en om die saak na die KVBA te neem.

Ontslag weens bedryfsredes (personeelaflegging)

Artikel 189 van die WAV skryf die prosedures voor wat gevolg moet word wanneer personeelinkorting plaasvind. Ontslag kan vir 'n aantal redes geïmplementeer word, soos:

- Die herstrukturering van die afdeling of besigheid.
- Indien die besigheid ekonomiese redes het, soos kostevermindering.
- Tegnologiese redes soos nuwe masjiene wat minder werknemers vereis en sommige werknemers oorbodig maak.
- Die besigheid maak toe.

Vir ontslag om **prosedureel billik** te wees, moet die werkgewer bewys lewer om die volgende te regverdig:

- Alle stappe wat gedoen is om die ontslag te voorkom of minimeer.
- Die redes vir ontslag en of alternatiewe oorweeg is.
- Hoeveel oorleg met die betrokke werknemers en hul verteenwoordigers gepleeg is.
- Kriteria wat gebruik is om werknemers vir ontslag te identifiseer.
- Kennisgewingtydperke wat aan werknemers wat deur die ontslagproses geraak is, gegee is.
- Aanbiedinge van skeidingsbetaling.
- Of aanbiedinge van herindiensneming op 'n later stadium kan plaasvind.

Onbillike behandeling en onbillike ontslag

Indien daar 'n geskil is oor enige onbillike arbeidspraktyk, kan dit na die KVBA geneem word. Die KVBA sal probeer om die situasie op te los deur middel van versoening, bemiddeling en indien nodig, arbitrasie.

Wanneer 'n mens kyk na wat **onbillike behandeling** uitmaak, word die volgende tipes handeling ingesluit:

- Onbillike behandeling rakende die toekenning van voordele.
- Onredelike lang proeftydperke.
- Onbillike diskriminasie wat op ras, geslag, taal, godsdiens, kultuur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, politieke oriëntasie en familieverantwoordelikhede gegrond is. Daar is egter tye wanneer dit billik sal wees om op sommige hierdie faktore te diskrimineer (verwys na die bespreking van die beperkingsklousule wat vroeër bespreek is). Voorbeelde kan insluit:
 - Regstellende aksie om wanbalanse van die verlede reg te stel; om diskriminasie te regverdig wanneer bevorderings plaasvind of vir opleidingsdoeleindes.
- Onbillike skorsing of om 'n werknemer onregverdig aan enige vorm van dissiplinêre optrede te onderwerp.
- Versuim om 'n werknemer weer in diens te neem wanneer so 'n ooreenkoms bereik is.
- Om 'n werknemer onbillik te behandel na fluitjieblasery (fluitjieblasery is wanneer die werknemer onregmatige gedrag in die werkplek blootgelê het).

Onbillike ontslag sluit enige van die volgende in:

- Die werknemer is ontslaan omdat hy/sy aan die aktiwiteite van 'n vakbond of werkplekforum deelgeneem het.
- Die werknemer is ontslaan toe aan 'n **beskermde staking** deelgeneem is.
- Die werknemer is ontslaan weens swangerskap of enige rede wat met haar swangerskap verband hou of die werkgever weier dat 'n werknemer terugkeer werk toe na haar kraamverlof.
- Die werkgever beëindig 'n dienskontrak sonder behoorlik kennisgewing aan die werknemer.
- Die werknemer word ontslaan weens arbitrêre faktore soos ras, ouderdom (buiten by aftrede), geslag, seksuele oriëntasie, godsdiens en/of gesinsverantwoordelikheid.
- Die werkgever maak die werksomgewing onmoontlik vir die werknemer om te verdra en dus "dwing" die werkgever die werknemer om te bedank. Dit staan bekend as **konstruktiewe ontslag**.

Remedies vir onbillike ontslag kan insluit:

- Herindiensneming.
- Vergoeding (die maksimum vergoeding sal gelyk wees aan 24 maande se salaris).
- Kombinasie van die twee.

Herindiensneming is nie 'n opsie nie as:

- Die ontslag substantief billik was, maar net prosedureel onbillik.
- Die werknemer nie weer in diens geneem wil word nie.
- Die voortgesette diensverhouding ondraaglik vir een van die twee partye sal wees.
- Dit onprakties vir die werkgever is om die werker weer in diens te neem.

Arbeidsverhoudinge, kollektiewe bedinging en arbeidsoptrede

Arbeidsverhoudinge kan omskryf word as die verhouding wat tussen die werkgever (bestuur), dit werknemer (dikwels deur vakbonde verteenwoordig) en ander instellings soos die regering bestaan. Die doel is om arbeidsvrede te vestig deur hoë werknemermoreel en 'n funksionele werkplek te verseker waar produktiwiteit hoog is.

Kollektiewe bedinging verwys na die proses wat plaasvind wanneer die werkgever en vakbonde (wat werknemers verteenwoordig) oor die diensvoorwaardes onderhandel. Kwessies wat gedurende hierdie onderhandelings aandag kan geniet, sluit in:

- Werksomstandighede.
- Salarisse en lone, oortydbetaling en ander voordele, soos gesondheidsorg en aftrede.

- Werksure.
- Kwessies wat met jaarlikse verlof en siekteverlof verband hou.

Arbeidsoptrede verwys na stappe wat werkers doen om hul eise af te dwing indien die kollektiewe bedingingsproses nie aan hul eise voldoen nie. Hierdie arbeidsoptrede kan in die vorm van stakings, sloerstaking, volgens die boek werk of betooglinievorming wat werknemers gebruik om hul griewe te lug en hul eise af te dwing.

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge het werknemers die grondwetlike reg om te staak, mits hulle die korrekte prosedures volg. Werkgewers, aan die ander kant, het die grondwetlike reg om 'n uitsluiting as regres vir die staking te implementeer.

Verskillende tipes staking en ander arbeidsoptrede

- 'n **Staking** kan omskryf word as twee of meer werknemers wat weier om te werk gegrond op 'n gedeelde, werkverwante doel.
- 'n **Sloerstaking** vind plaas wanneer werkers steeds werk, maar hulle hul produktiwiteitskoers verminder.
- **Volgens die boek werk** is 'n vorm van arbeidsoptrede waar werkers nie meer of nie minder as die minimum vereistes doen wat deur die reëls van die werkplek beskryf is nie.
- **Onderbroke stakings** vind plaas wanneer werknemers dieselfde staking stop en begin, en dit dikwels oor 'n tydperk laat strek.
- Wanneer werknemers weier om oortyd te werk, is dit 'n tipe arbeidsoptrede bekend as **oortydverbod**.
- **Piketering** verwys na 'n situasie waar stakende werkers in 'n openbare plek buite die werkplek betoog. Slegs 'n geregistreerde vakbond kan 'n betooglinie organiseer en moet aan die vereistes voldoen wat in die **Kode van Goeie Praktyk oor Betooglinievorming** wat deur **NEDLAC** uitgereik is, gestipuleer is.
- **Sekondêre (of simpatie-) stakings** vind plaas wanneer werknemers staak ter ondersteuning van 'n ander staking. Vir die sekondêre staking om beskerm te wees (sien hieronder), moet die oorspronklike staking beskerm wees, d.i. die korrekte prosedure is gevolg.

Sommige van die mees gereelde redes vir arbeidsoptrede sluit in:

- Vergoedingskwessies.
- Om 'n vakbond erken te kry.
- Die werkgever bring eensydige veranderings aan diensvoorwaardes aan.

Beskermde vs. onbeskermde stakings:

Vir 'n staking om as 'n beskermde staking beskou te word, moet sekere prosedure gevolg word:

- Voordat die staking kan plaasvind, moet die kwessie waaroor werkers wil staak na die KVBA, 'n bedingingsraad of 'n statutêre raad verwys word.
- Die KVBA of raad het 30 dae om te probeer om die kwessie op te los.
- Indien dit nie moontlik is om die kwessie op te los nie, moet 'n sertifikaat uitgereik word wat sê dat dit die geval is.
- In die private sektor is daar 'n 48 uur-kennisgewingtydperk om die werkgever in te lig dat werkers beplan om te staak. Indien die werkgever die staat is, is die kennisgewingtydperk sewe dae.

Die voordele vanuit die werknemers se perspektief indien dit 'n beskermde staking is:

- Gedurende 'n beskermde staking het die werknemers die sekuriteit om te weet dat hulle nie ontslaan kan word nie. Indien hulle hul eger gedurende die staking wangedra, kan hulle vir wangedrag ontslaan word, maar nie vir deelname aan die staking nie.
- Werkgewer kan nie 'n hofinterdik kry om die staking te keer nie.
- Werkgewers mag nie skadevergoeding eis weens verlies aan produksie gedurende die staking nie.
- Werkgewers moet steeds kos en verblyf aan werknemers verskaf indien dit deel van die werknemers se vergoeding is. Sodra die staking verby is, kan werkgewers na die Arbeidshof gaan as 'n manier om die geld wat aan verblyf en kos gedurende die staking spandeer is, terug te eis.

Wanneer is dit nie 'n beskermde staking nie?

- Indien die korrekte prosedure nie gevolg is nie.
- Indien daar 'n gesamentlike ooreenkoms is dat werkers nie oor 'n sekere kwessie mag staak nie, en die saak eers na die Arbeidshof verwys moet word.
- Indien werkers by 'n noodsaaklike diens betrokke is, sal die staking nie beskermd wees nie. Noodsaaklike dienste sluit in:
 - Die Suid-Afrikaanse Polisie diens.
 - 'n Diens wat, indien dit onderbreek word die gesondheid of veiligheid van 'n deel van die bevolking (bv. dokters of verpleegkundiges) in gevaar stel.
 - Parlement.

Wat is 'n uitsluiting?

- Die werkgewer verhoed werknemers om by die werkplek in te kom in 'n poging om hulle te dwing om die werkgewer se eise te aanvaar.
- Gedurende 'n beskermde uitsluiting (die werkgewer het die korrekte prosedure gevolg) hoef die werkgewer nie lone te betaal nie en werknemers kan nie die werkgewer vir verlies aan inkomste dagvaar nie.

Geskilbeslegtingsmeganismes

Die Wet op Arbeidsverhoudinge maak voorsiening vir verskillende geskilbeslegtingsmeganismes om geskep te word ten einde wanfunksionele konflik in die werkplek te verhoed en op te los.

Kollektiewe bedinging en bedingstrukture

Kollektiewe bedinging kan omskryf word as die proses waar die werkgewer (bestuur) en werknemers (verteenwoordig deur 'n vakbond) kwessies van belang bespreek ten einde hul botsende doelwitte te versoen en 'n ooreenkoms oor hierdie onderwerpe te bereik.

Die bestuur is bereid om by die proses van kollektiewe bedinging betrokke te raak, want dit maak onderhandeling met een groep mense moontlik en nie individuele werknemers nie. Die werknemers is bereid dat die vakbond hulle verteenwoordig omdat dit vir hulle verhoogde **bedingingsmag** gee.

Wanneer 'n ooreenkoms bereik word, word die bepaling van die skikking in 'n **kollektiewe ooreenkoms** aangeteken en alle partye onderteken die ooreenkoms en is dan deur die ooreenkoms gebind.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge maak ook voorsiening vir **gesentraliseerde kollektiewe bedinging**. Dit is wanneer werkgewers in 'n sekere sektor kragte saamsnoer om met een (of meer) vakbonde wat die werknemers in daar die sektor verteenwoordig, te onderhandel. Byvoorbeeld, 'n groep motorvervaardigers kan byeenkom om met vakbonde wat werknemers in die motorvervaardigingsbedryf verteenwoordig, te onderhandel.

Kragtens artikel 28 van die WAV kan **bedingingsrade** deur werkgewersorganisasies en vakbonde in 'n spesifieke sektore gevorm word. Nedlac moet saamstem dat daar genoeg verteenwoordiging van sowel werkgewers as werknemers in die voorgestelde bedingingsraad is voordat dit gevestig kan word. Hierdie vlak van verteenwoordiging is belangrik omdat ooreenkomste wat in die bedingingsraad bereik word op alle partye in daar die sektore van toepassing sal wees, ongeag of hulle deel van die ooreenkoms was of nie. Desnieteenstaande, indien 'n werkgewer in die sektor van mening is dat die ooreenkoms tot sy nadeel is, kan hy aansoek doen om van die ooreenkoms vrygestel te word.

Die funksies van 'n bedingingsraad is om:

- te onderhandel en kollektiewe ooreenkomste oor kwessies soos lone, voordele en griewe-prosedures toe te pas;
- voorleggings vir beleide en wette wat 'n invloed op die sektor het, te ontwerp en voor te lê;
- arbeidsgeskille in daar die sektor/nywerheid te verhoed en op te los;
- opleidings- en opvoedingskemas in daar die nywerheid te vestig.

'n **Statutêre raad** is soortgelyk aan 'n bedingingsraad, MAAR ooreenkomste wat deur die statutêre raad bereik is, kan nie sonder die goedkeuring van die Minister van Arbeid na ander partye in die sektor/nywerheid uitgebrei word nie. Die minimum vereiste vir die vestiging van 'n statutêre raad is 30%-vertteenwoordiging van werknemers en werkgewers wat in daar die sektor betrokke is.

Werkplekforums (WPF) kan ook gevestig word indien die besigheid 100 werknemers of meer in diens het. Dit is 'n meganisme waarmee werknemers en werkgewers met mekaar oorleg kan pleeg en gesamentlike besluite oor sekere kwessies (behalwe lone) kan neem. Sommige van die kwessies waaroor die werkgewer en die WPF kan onderhandel, sluit in:

- Gesondheid- en veiligheidsmaatreëls
- Nuwe werksmetodes wat die moontlikheid van herstrukturering tot gevolg het
- Ontslag van werkers
- Posgradering
- Kriteria vir meriete en bonusse
- Onderwys en opleiding

Indien daar 'n geskil tussen die WPF en die werkgewer is wat nie opgelos kan word nie, word die geskil na die KVBA (skriftelik) vir 'n skikking verwys.

Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA)

Die KVBA is 'n onafhanklike geskilbeslegtingsliggaam wat nie deur enige politieke party, vakbond of besigheid beheer word nie, maar deur Nedlac befonds word.

Die oogmerk van die KVBA is om geskille tussen werkgewers en werknemers te besleg ten einde arbeidsonrus te voorkom, bv. stakings. Die proses wat deur die KVBA gevolg word, is een van versoening, gevolg deur bemiddeling en indien nodig, arbitrasie.

- **Versoening** verwys na die proses waar die kommissaris met die werkgewer en werknemer vergader ten einde maniere te verken om die geskil deur wedersydse ooreenkoms te besleg.
- **Indien** versoening misluk, word **bemiddeling** gevolg. Die kommissaris doen dan 'n aanbeveling oor hoe hy/sy dink die geskil besleg moet word. Indien die partye nie bereid is om die aanbeveling te volg nie, gaan die proses met arbitrasie voort.
- Gedurende **arbitrasie** sal die kommissaris 'n beslissing maak (besluit neem) wat regtens bindend op albei partye is.
- Indien een van die partye dink daar is 'n leemte in die arbitrasieproses, het die party ses weke om die saak na die **Arbeidshof** te neem

Vakbonde

'n Vakbond kan omskryf word as 'n groep werkers wat hulleself in 'n kollektiewe organisasie organiseer met die doel om by kollektiewe bedinging met die werkgever en/of werkgegewerorganisasies betrokke te raak.

Die Suid-Afrikaanse Grondwet erken vakbonde en gee aan werknemers die reg om by 'n vakbond aan te sluit. Die Wet op Arbeidsverhoudinge laat geregistreerde vakbonde toe om deel van die kollektiewe bedingingsproses te wees en om die volgende **rolle en funksies** te verrig:

- Verseker arbeidsvrede deur beleide en besluite rakende arbeidskwessies te beïnvloed.
- Gee aandag aan kwessies soos diensvoorwaardes, veiligheid in die werkplek, vergoeding (lone) en werkplekherstrukturering (moontlike ontslag ingesluit).
- Verseker billike behandeling van werkers (om realistiese werkstandaarde te stel en werknemers in dissiplinêre kwessies te verteenwoordig).

Die funksies, soos hierbo bespreek is, kom baie eenvoudig voor. Indien die onderstreepte punt van nader belyk word, naamlik: die **stel van redelike en realistiese werkstandaarde**, word dit dadelik duidelik hoe belangrik die aktiewe betrokkenheid van die vakbonde vir hierdie proses is, asook die groot verantwoordelikheid wat op hul skouers rus.

- Werkstandaarde gee werknemers 'n begrip van prestasieverwagtings. Wanneer werkers van verwagtings bewus is, sal dit tot beter prestasie, meer wins en potensieel beter lone lei. 'n Wen-wen-situasie vir almal.
- Terselfdertyd sal werkers 'n begrip hê van hoe versuim om aan die vereiste standaarde te voldoen, hanteer sal word (dissiplinêre optrede).

Die rol van vakbonde (soos hierbo uiteengesit) word uitgevoer deur met werkgegewers aan die kollektiewe bedingingsproses deel te neem. Indien dit nie moontlik is om 'n ooreenkoms oor 'n kwessie via kollektiewe bedinging te bereik nie – volg versoening, bemiddeling en arbitrasie. As 'n laaste uitweg laat die WAV vakbonde toe om stakings te organiseer (nadat die korrekte prosedures gevolg is) in 'n poging om die werkgegewer te dwing om 'n skikking vir die geskil te beding.

Drie van die grootste vakbondliggame in Suid-Afrika is die Congress of South African Trade Unions (Cosatu), die Federation of Unions of South Africa (Fedusa) en die National Council of Trade Unions (Nactu).

Nasionale Ekonomiese Ontwikkeling- en Arbeidsraad (Nedlac/Neoar)

Nedlac is 'n belangrike rolspeler in Suid-Afrika wanneer dit by die verhouding tussen besigheid, vakbonde, die regering en gemeenskapsgroepe kom. Die verskillende partye neem deel aan sosiale dialoog met Nedlac om:

- ekonomiese besluitneming meer inklusief te maak;
- die doelwitte van maatskaplike billikheid en ekonomiese groei te bevorder.

Artikel 77 van die Wet op Arbeidsverhoudinge bemagtig Nedlac om as 'n geskilbeslegtingsliggaam in te gryp wanneer daar onenigheid tussen besigheid, vakbonde en die regering oor kwessies van sosio-ekonomiese beleid bestaan.

Wet op Gelyke Indiensneming (GI) 55 van 1998

Die oogmerk van die Wet:

Wanneer mens na die Wet op Gelyke Indiensneming kyk, lyk dit asof teen sekere groepe gediskrimineer word. Dit is trouens die geval met die regverdiging: dat die Wet ontwerp is om die ongelykhede van die verlede te herstel. Dit word deur regstellende aksie gedoen.

Regstellende aksie beteken aangewese groep (swart persone, Kleurlinge, Indiërs, Chinese, alle vrouens en gestremde persone) wat voorheen in die werkplek gemarginaliseer is, kry nou voorkeurbehandeling om te verseker dat daar gelyke verteenwoordiging in alle werkskategorieë en op alle vlakke in die werkplek is. Wanneer na kwessies soos opleiding, bevordering en vergoeding gekyk word, moet enige ongelykheid weens vorige praktyke reggestel word. Hoewel sommige mense kan redeneer dat dit onwettig is omdat dit "diskriminasie teen van die bestaande werksmag" is, moet ons na die beperkingsklousule (voorheen bespreek) in hierdie verband verwys.

Die implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming

Positief:

- Wanbalans en onregverdigheide van die verlede word reggestel.
- 'n Meer diverse werksmag met beter verteenwoordiging van alle mense word verseker.

Negatief:

- Een van die nadele van gelyke indiënsneming is dat dit 'n bykomende werkslading op die besigheid plaas. Werkgewers het moet 'n ontleding doen om gelykheidskwessies te identifiseer en dan dit by hul verslag oor gelyke indiënsneming insluit. Daar is inspeksies oor gelyke indiënsneming om te verseker dat verslae hieroor akkuraat is en dit plaas weereens 'n bykomende las op personeel tydens die inspeksie. Groot boetes kan opgelê word indien daar nie aan sekere vereistes voldoen word nie.
- Mense wat nie noodwendig die vaardighede het om in 'n sekere pos te werk nie, word soms bevorder om die regte verhouding van aangewese mense te kry. Dit kan produktiwiteit belemmer.
- Die uitvloei van kundigheid wat deur Suid-Afrika ervaar word, is 'n nadeel van gelyke indiënsneming. Sommige goed gekwalifiseerde wit mans is van mening dat weens regstellende aksie en gelyke indiënsneming werksgeleenthede vir hulle beperk is en gevolglik verlaat hulle die land om vir beter geleenthede elders te soek. As gevolg van hierdie uitvloei van kundigheid verloor die land baie vaardighede.

Die Wet op Breedgebaseerde Swart Ekonomiese Bemagtiging 53 van 2003 (BGSEB)

Die oogmerk van die wet:

BGSEB wil wanbalanse van die verlede regstel deur die swart meerderheid van die land in die ekonomiese hoofstroom in te bring. Daar word voorgestel dat dit bereik word deur op die volgende **vyf elemente** (pilare) van die BGSEB-telkaart te fokus (implementeringsdatum Oktober 2013 – voorheen SEWE pilare):

- Die persentasie swart eienaars in 'n besigheid (soos deur die stemregte in die besigheid gemeet is) moet met 'n minimum van 40% **swart eienaarskap** vermeerder word om die maksimum BGSEB-punte te kry.
- Die doel is om meer swart mense te bemagtig om aktief op **bestuursvlak in besighede** te word. Dit word bereik via teikens van gelyke indiënsneming.
- Moedig die implementering van mentorskappe, leerderskappe en internskappe aan ten einde menskapitaalontwikkeling van swart mense te bevorder en om aan te hou om **vaardigheidsontwikkeling** as deel van BGSEB te beklemtoon.
- Om te verseker besighede gebruik **besighede in swart besit as hul verskaffers** en om hierdie verskaffers te help om, waar moontlik, te ontwikkel.

- Om **sosio-ekonomiese ontwikkeling** te vestig deur te verseker swart mense het toegang tot fondse om ekonomies bemagtig te word en besighede te besit.

Die implikasies van die BGSEB-wet.

Positief:

- 'n Groot deel van die swart middelklas het aansienlike verbeterde lewenstandaarde ervaar, vanweë bevordering deur besighede om BGSEB-mikpunte te bereik.
- Werklike geleenthede is vir swart mense geskep om deel van die ekonomies te word, óf deur eienaarskap óf in bestuursposisies.
- Vaardigheidsontwikkeling vir swart mense het toegeneem.

Negatief:

- Die meerderheid swart mense in die land het nie by BGSEB gebaat nie en leef steeds in volslae armoede.
- Maatskappye vind dit moeilik om veranderings in hul bestuurstrukture aan te bring, aangesien die aantal swart persone met kwalifikasies en die vereiste ervaring steeds beperk is. Dit neem jare om ervaring op te doen om op topbestuursvlak te funksioneer.
- Daar is steeds maatskappye wat probeer om die stelsel deur middel van "uiterlike vertoon" te manipuleer ten einde maksimum BGSEB-punte te bereik om staatskontrakte te verseker.

Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998:

Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (in 1998 aangeneem) en die Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings (in 1999 aangeneem) was die beginpunt om 'n Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie te formuleer wat kan help om te verseker Suid-Afrika ontwikkel die vaardighede wat vir ekonomiese groei, maatskaplike ontwikkeling en volhoubare werkskepping nodig is.

Die Minister van Arbeid het verteenwoordigers van besighede, georganiseerde arbeid, die regering en ander relevante liggame gebruik om die Nasionale Vaardigheidsowerheid te vestig wat die taak gehad het om te help met die opstel en implementering van die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie en om seker te maak SETA's (Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede) help besighede om vaardigheidsontwikkeling 'n realiteit te maak.

Die oogmerke van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling:

- Om Suid-Afrikaners te help om hul kwalifikasies en vaardighede te verbeter en om te verseker ekonomiese ontwikkeling word bereik en dat mense beter lewenstandaarde het.
- Om leerderskappe en vaardigheidsprogramme bekend te stel om beroepsleer te bevorder (d.i. die werkplek word 'n plek van leer).
- Om entrepreneurskap deur opleiding en verbeterde vaardigheidsvlakke te bevorder.
- Om werkseleenthede vir werklose mense te verbeter deur aan hulle vaardighede te gee wat nodig is om werk te kry of hul eie werk te skep.
- Om werknemers aan te moedig om hul vaardigheidsvlakke te verbeter deur by opleiding betrokke te raak.

Vaardigheidsontwikkeling in Suid-Afrika word deur 'n heffing wat besighede betaal, befonds. Hierdie heffing is gelyk aan 1% van die totale betaalstaat. Wanneer opleiding plaasvind, kan van hierdie geld teruggeëis word om die opleidingsuitgawes te dek.

Dit is belangrik om daarop te let dat die verpligte bydrae (die geld wat die besigheid outomaties terugkry vir indiening van die Werkplekvaardigheidsplan (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslag (JOV) van 50% tot 20% verminder van wat as die vaardigheidsheffing betaal is. Ten einde die res van die geld te kry, bepaal die nuwe beleid dat die besigheid noodsaaklike opleiding moet implementeer, anders as die opleiding wat voorheen geïmplementeer is wat dikwels van min waarde vir daar die sektor was. Die wysigings is in 2013 ingevoer.

SETA's (Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede):

SETA's werk sektorvaardigheidsplanne uit (d.i. watter vaardighede in watter sektor nodig is) en implementeer die plan om seker te maak vaardighede word ontwikkel. Hulle doen dit deur:

- Oor onderwys en opleiding in die sektor wag te hou.
- Werkplekvaardigheidsplanne (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslae (JOV) van werkgewers in daardie sektor goed te keur.
- Seker te maak leiderskappe word in daardie sektor gevestig.
- Fondse aan werkgewers en opleiers beskikbaar te stel om die nodige opleiding te doen om die sektorvaardigheidsplan 'n werklikheid te maak.

'n WVP is 'n plan wat deur die besigheid ontwikkel word, gegrond op die behoeftes wat in die Vaardigheidsgapingontleding geïdentifiseer is. Hierdie plan word dan by die SETA ingedien, wat al die WVP's in die sektor gebruik om skaars vaardighede en uiters belangrike vaardighede te identifiseer en dan werkgewers te help om mense op te lei om hierdie vaardighede (en ander) te ontwikkel.

'n JOV verduidelik watter van die opleidingsplanne in die vorige jaar se WVP is deur opleiding en ontwikkeling in die besigheid geïmplementeer. Verslae van alle opleidingsprogramme moet aan die SETA beskikbaar wees om te verifieer dat opleiding plaasgevind het, sou dit nodig wees.

Die datum wanneer die WVP en JOV by die SETA ingedien moet word, is van 30 Junie na 30 April verander.

Die implikasies van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling en die Wet op Vaardigheidsontwikkelingheffing

Positief:

- Befondsing vir opleiding word uit vaardigheidsontwikkelingsheffings bekom, ongeag hoeveel die besigheid beplan om aan opleiding te spandeer. Vaardighede word dus nie gekompromitteer wanneer opleidingsbegrotings verminder word nie.
- Twintig persent van die vaardigheidsontwikkelingsheffing kan teruggeëis word deur eenvoudig 'n WVP en JOB in te dien. Dit moedig besighede aan om opleidingsprogramme te beplan en implementeer.

Negatief:

- Die Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede (SETA's) wat toesig oor opleiding in die verskillende sektore hou, is nie altyd doeltreffend nie en die gevolg is dat daar groot bedrae geld is wat aan opleiding spandeer moet word wat eenvoudig in van die SETA's se bankrekenings lê.
- Die bedrag wat teruggeëis kan word vir indiening van die WVP en JOV is van 50% tot 20% verminder met ingang van 2013. Die maak dit moeiliker vir besighede om hul geld terug te eis, want nie net opleiding sal kwalifiseer om die bykomende 30%-verlaging te regverdig nie.

Die Wet op Basiese Voorwaardes van Indiensname 75 van 1997 (WBVI)**Oogmerk van die wet:**

Die WBDV wil verseker dat werknemers regverdig in die werkplek behandel word en hierdie bevorder die WBDV ekonomiese ontwikkeling. Die WBDV beskerm werkers teen onbillike arbeidspraktyke. Geen werkgever kan enigiets by 'n dienskontrak insluit wat nie kragtens die WBDV toegelaat word nie. Selfs al teken die werker die kontrak, sal daardie diensvoorwaarde nie geldig ingevolge die reg wees nie.

Kwessies wat in die Wet behandel word:

- Werksure en oortyd: Geen werknemer kan vereis dat 'n werker meer as 45 uur in enige week werk nie. Dit beteken nege ure 'n dag indien die werknemer 'n vyfdagweek het of agt ure per dag indien die werknemer meer as vyf dae 'n week werk. Hierna word bykomende ure wat gewerk word as oortyd beskou. Daar is egter uitsonderings hierop wat in die WBDV gespesifiseer word, bv. indien die werknemer deel van die senior bestuur is. Werknemers moet 1½ keer hul salaris kry en/of die werkgever moet die werknemer tyd afgee indien oortyd gewerk word.
- Aftrekkings: 'n Werkgever mag nie enige geld van die werknemer se vergoeding aftrek nie tensy die werknemer skriftelike daartoe instem of tensy dit 'n wettige vereiste is dat die aftrekking moet plaasvind, bv. belasting.
- Openbare vakansiedae: Indien die werkgever wil hê die werknemer moet op 'n openbare vakansiedag werk, is die vergoeding dubbelbetaling of die werknemer moet tyd afkry om hom/haar te vergoed omdat op 'n openbare vakansiedag gewerk is.
- Verlof
 - Jaarlikse verlof: 'n Werknemer is op 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof geregtig vir elke jaarlikse verlofsiklus.
 - Siekteverlof: Werknemers is op 30 dae siekteverlof in 'n driejaarsiklus geregtig indien hulle 'n vyfdagweek of 36 dae werk indien hulle 'n sesdagweek werk.
 - Kraamverlof: 'n Werknemer is op minstens vier opeenvolgende maande se kraamverlof geregtig, maar dit hoef nie betaalde verlof te wees nie. Die werkgever kan onbetaalde verlof gee of volle betaalde verlof of enige kombinasie van die twee. Indien die werknemer nie haar volle salaris ontvang nie, kan sy by die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) eis.
 - Familieverantwoordelikeverlof: Dit is net van toepassing op 'n werknemer wat vir langer as vier maande werk en minstens vier dae 'n week vir die werkgever werk. Die werknemer is op drie dae betaalde verlof per jaar geregtig en kan dit neem wanneer 'n kind gebore word, wanneer 'n kind siek is of wanneer 'n naby familielid te sterwe kom.
- Kennisgewingtydperke om diens te beëindig: Die minimum kennisgewingtydperk wat geld, is een week indien die werker vir minder as 'n maand werk. Twee weke word vereis indien hulle vir minder as 'n jaar vir die besigheid werk. 'n Kennisgewingtydperk van een maand is van toepassing indien 'n jaar se diens voltooi is.
- Die WBDV maak voorsiening vir diensvoorwaardekommissies om gevestig te word. Die Kommissie sal werksomstandighede en lone in 'n spesifieke sektor ondersoek. 'n Aanbeveling word by die Minister van Arbeid gedoen oor byvoorbeeld minimum lone in daardie sektor. Indien die Minister van Arbeid besluit om die aanbeveling te aanvaar, word dit wet in die vorm van 'n sektorale ooreenkoms.

Die implikasies van die WBDV

Positief:

- Dit beskerm kwesbare werknemers, soos deeltydse, plaas- en huiswerkers.
- Dit verskaf meganismes om minimum lone vir plaas- en huiswerkers vas te stel (sektorale ooreenkomste).
- Die verhoed kinderarbeid.
- Dit beskerm werknemers teen onredelike lang werksure, veral op gebiede soos die vervoer- en sekuriteitsnywerhede.
- Dit verseker werknemers word regverdig behandel.

Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF)

- Die Werkloosheidsversekeringswysigingswetsontwerp (2013) verander sekere kwessies wat deur die Wet op Werkloosheidsversekering van 2001 behandel is.
- Die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) gee korttermynverligting aan werkers wanneer hulle werkloos is of wanneer hulle nie vanweë kraamverlof of siekte kan werk nie. Dit verskaf ook verligting vir afhanklikes van 'n oorlede werknemer wat tot die fonds bygedra het.
- Bydraes word deur beide die werknemer en die werkgever gemaak. 1% van die bruto salaris word van die werknemer se salaris afgetrek en 'n gelyke bedrag word deur die werkgever bygedra wat hierdie bedrag aan die SAID moet betaal. Die plafonbedrag (perk om bydrae te bereken) is tans (2015) R14 872 per maand.
- Die volgende mense word van WVF-versekering uitgesluit:
 - Werknemers wat minder as 24 uur 'n maand werk.
 - Werknemers wat slegs kommissie verdien.
- Staatsamptenare en buitelanders wat in die land werk is voorheen uitgesluit. Nou word sommige buitelanders deur die WVF beskerm. Werknemers met leerderskappe word met die 2013-wysiging ingesluit.
- Huiswerkers word INGESLUIT by WVG en die werkgever moet seker maak hulle registreer by die Departement van Arbeid.
- Die maksimum bedrag wat aan die werklose werker betaal sal word, is 58% van maandelikse salaris, mits hulle reeds vir minstens vier jaar tot die WVF bygedra het. Die eis sal nie vir meer as 238 dae betaal word nie. In die geval van kraamverlof is die maksimum aantal dae waarvoor die ma kan eis 121 dae.

Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS)

- Dit het voorheen as die Ongevallefonds bekendgestaan.
- Indien 'n werknemer by die werk beseer of siek of ongeskik word as gevolg van hul werk kan die persoon vergoeding by die WVBBS eis. Dit is ook moontlik vir families of afhanklikes van 'n broodwinner om te eis indien die broodwinner gesterf het as gevolg van 'n werkverwante ongeluk of siekte.
- Elke werkgever registreer by die vergoedingsfonds en betaal 'n jaarlikse bedrag gegrond op die werknemer se verdienste en die risiko's wat met die spesifieke werk gepaardgaan.
- Die bedrag van vergoeding wat aan 'n werknemer betaal word, word as 'n persentasie van die salaris wat die werknemer op daardie tydstip verdien het, bereken.
- Wanneer sal eise nie betaal word nie?
 - Huiswerkers wat in private diens is, kan nie eis nie, maar huiswerkers wat by 'n hotel of gastehuis werk, kan eis.
 - Lede van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag of Suid-Afrikaanse Polisiediens word nie deur WVBBS gedek nie omdat hulle hul eie aparte fonds het.
 - Indien die werknemer vir drie dae of korter afgeboek word weens die voorval, sal die fonds nie betaal nie.
 - Indien die eis ouer as 12 maande is vanaf die datum van die voorval of toe die diagnose gemaak is, vind outomatiese verwerping van die eis plaas.

BESIGHEIDSTUDIES VRAESTEL II: LAERORDEDENKE-RUBRIEK (60% GEWIGSWAARDE)						Vraag 1	Vraag 2
KRITERIA	0	1	2				
Formaat	Voldoen nie aan die korrekte standaard nie	Gedeeltelik korrekte formaat	Korrekte formaat				
	0	1	2	3			
Terminologie	Geen gebruik van saketerminologie nie	Geïsoleerde/beperkte gebruik van saketerminologie	Goeie gebruik van saketerminologie	Uitstekende gebruik van saketerminologie			
Inhoud (aantal relevante feite)	Maksimum 50 feite. Deel deur twee om 'n punt uit 25 te kry. Punte word toegeken onder andere vir noem van die feit, verduidelikings van feite of stellings, toepaslike voorbeelde; uitbreiding van akronieme. LET WEL: Gelyste feite wat nie verduidelik word nie = maks. 4 punte (8 feite)						
Subtotaal: (30 punte)							

BESIGHEIDSTUDIES VRAESTEL II – HOËRORDEDENKE-RUBRIEK (40% GEWIGSWAARDE)							
Indien alle AFDELINGS nie voltooi is nie, word die beoordeling gegrond op die hoeveelheid verwagte inligting.							
Bv. 'n kandidaat wat een afdeling goed motiveer, maar nie die ander beantwoord nie, kan nie vir 'n "meerderheid stellings"-punt kwalifiseer nie.							
KRITERIA	0	1	2	3	4		
Stawing (motivering vir stellings wat gemaak is)	Geen poging om te staaf nie.	Baie beperkte stawing.	Minder as helfte van die stellings is gestaaf.	Die meerderheid van die stellings is gestaaf.	Die meerderheid van die stellings is deeglik gestaaf wat breedte en/of diepte van begrip toon.		
	0	1	2	3	4		
Toepassing op konteks	Oppervlakkige verwysing gegrond op die gevallestudie/gegewe konteks (Hou aan om die naam van die besigheid herhaaldelik te noem sonder toepaslike voorbeelde).	Deurlopende verwys word na die gevallestudie/gegewe konteks gemaak moet 'n paar toepaslike voorbeelde.	Deurlopende verwysing word na die gevallestudie/gegewe konteks gemaak met 'n paar voorbeelde wat ten volle geïntegreer is.	Voorbeelde het betrekking op die gevallestudie/gegewe konteks en is ten volle by die respons geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Verwys na aktuele sake.	Voorbeelde het betrekking op die gevallestudie/gegewe konteks en is ten volle by die respons geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Aktuele sake is ten volle by die respons geïntegreer.		
	0	1	2	3	4	5	6
Kreatiewe probleemoplossing	Geen begrip van die probleem en geen oplossing gegee nie.	Identifisering van die probleem en 'n verkeerde/swak oplossing voorgestel.	Identifisering van die probleem met breedte, maar nie diepte nie (oppervlakkig).	Goeie insig en begrip van helfte van die probleem met oplossings wat gebied word en diepte van begrip toon OF minder as die helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die meerderheid van die probleme met oplossings wat aangebied word wat diepte van begrip toon OF helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossings wat gebied word wat volledig bespreek word en begrip van alle aspekte toon OF die meerderheid in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossings wat gebied word wat volledig bespreek word en breedte en diepte van begrip toon.
Sintese	Nie aan enige kriteria wat hieronder gelys is, voldoen nie.	Minstens aan een van die kriteria voldoen.	Enige twee van die kriteria nagekom.	Enige drie van die kriteria nagekom.	Enige vier van die kriteria nagekom.	Enige vyf van die kriteria nagekom.	Enige ses van die kriteria nagekom.
1 Inleiding – het nie bloot die vraag oorgeskryf nie, maar toon 'n begrip van die verband tussen die onderwerpe.							
2 Gevolgtrekking – dit moet 'n logiese bevestiging van die punte wat geopper is, wees.							
3 Vloei van gedagte, d.i. paragrawe volg logies op mekaar.							
4 Integrasie van onderwerpe wat in die vraag gegee is.							
5 Integrasie van die vraag met ander sakeverwante onderwerpe om die gehalte van die antwoord te verhoog.							
6 Argumente is ontwikkel.							
SUBTOTAAL: (20 punte)							