NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT-EKSAMEN
NOVEMBER 2020

BESIGHEIDSTUDIES

NASIENRIGLYNE

Tyd: 3 uur 300 punte

Hierdie nasienriglyne is voorberei vir gebruik deur eksaminatore en subeksaminatore, wat almal 'n standaardisasievergadering 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 baie 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 standaardisasievergadering, daar verskillende interpretasies van die toepassing van die nasienriglyne kan wees.

IEB Copyright © 2020

AFDELING A

VRAAG 1 MEERKEUSEVRAE

1.1	B ✓✓
1.2	B ✓✓
1.3	C ✓✓
1.4	B ✓✓
1.5	D ✓✓
1.6	C ✓✓
1.7	C ✓✓
1.8	C ✓✓
1.9	D ✓✓
1.10	B ✓✓
1.11	C ✓✓
1.12	C ✓✓

1.13	A ✓✓
1.14	A ✓✓
1.15	C ✓✓
1.16	A ✓✓
1.17	D ✓✓
1.18	D ✓✓
1.19	A ✓✓
1.20	B ✓✓✓
1.21	B ✓✓✓
1.22	D ✓✓✓
1.23	B ✓✓✓

[50]

VRAAG 2 BESIGHEIDSTUDIES-TERME

2.1	gesamentlike poging ✓✓
2.2	lae koste ✓✓
2.3	finansiële perspektief ✓✓
2.4	missie ✓✓
2.5	WPF ✓✓
2.6	etiese kode ✓✓
2.7	vuurproef ✓✓
2.8	totale gehaltebeheer ✓✓
2.9	induksie ✓✓
2.10	globale ✓✓
2.11	differensiasie ✓✓
2.12	organisasiekultuur ✓✓

[24]

VRAAG 3 KIES DIE KORREKTE TERM

3.1	Leer-en-groei ✓✓
3.2	Samewerking ✓✓
3.3	KVBA ✓✓
3.4	NEDLAC ✓✓
3.5	rekking ✓✓
3.6	werwing ✓✓
3.7	petrol ✓✓

3.8	prestasiebeoordeling ✓✓
3.9	Organisasie✓✓
3.10	Wet op Verbruikersbeskerming ✓✓
3.11	hoër ✓✓
3.12	outokraties ✓✓
3.13	Werk volgens die boek ✓✓

[26]

IEB Copyright © 2020

AFDELING B

VRAAG 4

4.1 **Verduidelik die term *korporatiewe beheer*.**

- Die raamwerk ✓ van reëls ✓ en praktyke ✓ waarvolgens 'n direksie funksioneer. ✓
- Die stel reëls ✓ en die prosesse ✓ wat deur die topbestuur gebruik word ✓ om die besigheid te rig en beheer. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite wat die term korporatiewe beheer verduidelik.)

(Enige 2 feite × 1 punt elk = 2 punte)

4.2 **Verduidelik hoe die volgende beginsels van goeie korporatiewe beheer gebruik kan word om te verseker dat Engen eties optree:**

Deursigtigheid	Onafhanklikheid	Regverdigheid
Deursigtigheid verwys na besluite wat geneem word in ooreenstemming met 'n stel reëls ✓ en waarmee almal vertroud is ✓ en dat hierdie reëls deur almal verstaan word. ✓ Deursigtigheid is natuurlik 'n voorvereiste vir toerekenbaarheid, ✓ want as daar nie deursigtigheid is nie ✓ hoe sal dit moontlik wees om iemand toerekenbaar te hou vir besluite wat geneem is? ✓	Daar is geen botsing van belange nie ✓ en daar is geen onbillike beïnvloeding ✓ deur enige belanghebbendes ✓ wat tot gevolg sal hê dat 'n bevooroordeelde ✓ of onetiese besluit ✓ ten gunste van 'n spesifieke persoon of ✓ organisasie geneem word nie. ✓ Hoewel netwerkvorming ✓ 'n belangrike komponent in 'n persoon en besigheid se sukses is, ✓ kan dit die onafhanklikheid van besluite ✓ wat in die besigheid geneem word, verminder indien die besluitnemer ✓ van mening is hy/sy het 'n verpligting ✓ teenoor iemand met wie hy/sy 'n besigheidsnetwerk opgebou het. ✓	Dit impliseer dat die besigheid bedagsaam sal wees ✓ wanneer al die relevante partye se belange ✓ evalueer word ✓ wanneer besluite geneem word. ✓ Natuurlik moet 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. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe die gegewe beginsels van goeie korporatiewe beheer gebruik kan word om te verseker dat Engen eties optree.)

(Enige [3 feite × 1 punt elk = 3 punte] × 3 = 9 punte)

IEB Copyright © 2020

4.3 **Beantwoord die volgende vrae oor die pligte van die Engen direkteure:**

(a) **Lys drie pligte/verantwoordelikheide van die Engen maatskappydirekteure:**

- Tree met kundigheid op ✓
- Tree sorgsaam op ✓
- Werk ter goeder trou ✓
- Wees eerlik ✓
- Spring risiko's voor ✓
- Vestig behoorlike risikoprosedures ✓
- Tree in die beste belang van die maatskappy op ✓
- Verseker geïntegreerde verslagdoening- (driedubbele verslagdoening) standaarde word nagekom en maak relevante inligting openbaar. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite)
(Enige 3 feite × 1 punt elk = 3 punte)

(b) **Indien die direkteure van Engen nie hul pligte/ verantwoordelikhede nakom nie, watter negatiewe gevolge kan dit vir die maatskappy hê?**

- Negatiewe beeld van handelsnaam ✓
- Maatskappy kan daarvan beskuldig word dat hy oneties optree ✓
- Besighede wil dalk nie meer besigheid met die maatskappy doen nie ✓
- Finansiële verliese weens wanbestuur ✓
- Hoër personeelomset ✓
- Regeringsingryping ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor nie-nakoming van hierdie pligte/verantwoordelikhede; wat die moontlike negatiewe uitwerking op die maatskappy kan wees)
(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

(c) **Stel moontlike strategieë voor wat deur Engen gebruik kan word om te verseker dat direkteure van die maatskappy hul pligte/verantwoordelikhede nakom.**

- Stel 'n onafhanklike ouditmaatskappy aan ✓ wat die praktyk van direkteure nagaan (besluite). ✓
- Verseker dat direkteure bewus is van verwagtings ✓ deur dit aan hulle op skrif te gee. ✓
- Direkteure moet onafhanklik wees: ✓ nie 'n lid van die bestuur nie ✓ en sonder enige direkte of indirekte wesenlike verhouding ✓ wat met hul oordeel kan inmeng. ✓
- Ontwikkel 'n betrokke direksie ✓ waar direkteure vrae vra en die bestuur uitdaag ✓ en nie die bestuur se aanbevelings outomaties goedkeur nie. ✓
- Leer hulle. ✓ Gee nuwe direkteure 'n oriëntasie sodat hulle vertroud kan raak met die besigheid, ✓ hulle pligte en die direksie se verwagtings; ✓ maak voorsiening op direksievergadering vir voortgesette leer ✓ oor die besigheid en bestuursaangeleenthede. ✓

IEB Copyright © 2020

- Hersien gereeld direksiemandate ✓ om vas te stel of direkteure hulle pligte nakom ✓ en doen sinvolle evaluasie van hul prestasie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feit wat deur Engen gebruik kan word om te verseker dat die direkteure van maatskappye hul pligte/ verantwoordelikhede nakom.)
(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

4.4 **Watter indeks identifiseer besighede wat op die JSE genoteer is en op goeie korporatiewebeheer-beginsels fokus?**
JSE FTSE ✓✓ (2)

4.5 **Voltooi die onderstaande vloeidiagram met verwysing na Korporatiewe Sosiale Verantwoordelikheid (KSV).**

(a) **Identifiseer VIER van Engen se belanghebbendes.**

klante, ✓ aandeelhouers, ✓ verskaffers, ✓ die regering, ✓ werknemers ✓

(Enige 4 × 1 punt elk = 4 punte

(b) **Identifiseer 'n verwagting wat elk van hierdie belanghebbendes van Engen kan hê.**

Klante:
billike prysbepaling ✓
gehaltegoedere ✓
Aandeelhouers:
hoë opbrengste ✓
besigheidsgroei ✓
Verskaffers:
betaling op gestelde tyd ✓
kom bepalings en voorwaardes na ✓
Regering:
belasting word betaal ✓
alle wette word bygevoeg en geïmplementeer ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite; eise wat elk van hierdie belanghebbendes aan Engen kan stel.)
(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

(c) **Wat kan Engen verwag om te kry deur aan die verwagtinge van hierdie belanghebbendes te voldoen?**

Gesonde beeld van handelsnaam/Verbeterde reputasie ✓
Versterk markposisie ✓
Verhoog klantlojaliteit ✓
Verhoogde mededingende voordeel ✓
Hoër vlakke van handelsmag ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor die voordeel wat Engen verwag om te kry deur aan die eise van die belanghebbendes te voldoen.
(Enige 3 feite × 1 punt elk = 3 punte)

IEB Copyright © 2020

4.6 **Engen sal voor 'n aantal verskillende uitdagings te staan kom wanneer KSV-strategie geïmplementeer word. Help Engen deur die onderstaande vrae te beantwoord:**

(a) **Bespreek TWEE uitdagings waarvoor Engen te staan kan kom terwyl sy KSV-strategie geïmplementeer word.**

- Dit is moeilik om die voordele van KMV te meet en as sodanig is dit moeilik om te bepaal of die besigheid enigiets by KMV baat. ✓✓
- Baie besighede voel die druk van die gemeenskappe wat via 'n KMV-program gehelp is; hierdie gemeenskappe plaas bykomende druk op hulle om aan te hou gee. Indien die besigheid nie in al die behoeftes van hierdie gemeenskappe kan voorsien nie, kan van die gemeenskappe die besighede in 'n negatiewe lig beskou. ✓✓
- Sommige mense redeneer dat nie alle KMV-projekte volhoubaar is nie en dat besighede tyd en waardevolle hulpbronne aan "tref-en-trap"-programme mors. ✓✓
- KMV lei soms daartoe dat besighede belanghebbendes mislei wat hul omgewingspraktyke betref. Dit word *skynbewaringsbewustheid genoem*. ✓✓

(Oorweeg enige ander relevante uitdaging waarvoor Engen te staan kan kom terwyl hy sy KMV-strategie implementeer.)
(Enige uitdaging 2 × 2 punt elk = 4 punte)

(b) **Lys DRIE kreatiewe probleemoplossingsinstrumente wat Engen kan gebruik om hulle te help om die uitdagings wat in (a) hierbo geïdentifiseer is, op te los.**

- Tabel van voor- en nadele ✓
- Beslissingsboom ✓
- Waardekettingontleding ✓
- PESTLE ✓
- SWOT-analise ✓
- Die Delphi tegniek ✓

(Oorweeg enige ander kreatiewe probleemoplossingsinstrument.)
(Enige instrument 3 × 1 punt elk = 3 punte)

(c) **Verduidelik hoe Engen EEN van die instrumente wat in Vraag 4.6 (b) geïdentifiseer is, kan gebruik om 'n moontlike uitdaging aan te spreek.**

- 'n Kaart van voor- en nadele, om die voor- ✓ en nadele ✓ van elke keuse te lys, ✓ maak die besluitnemingsproses ✓ minder subjektief ✓ of dat dit deur emosies ✓ en persoonlike vooroordele beïnvloed word. ✓ Om elke argument ✓ teen toepaslike kriteria op te weeg, ✓ verskaf verdere bewys om 'n spesifieke keuse te ondersteun. ✓
- Die beslissingsboom is 'n besluitnemingsinstrument ✓ wat 'n boomagtige grafiek ✓ of model van besluite en hul moontlike gevolge gebruik, ✓ insluitend uitkomste van 'n toevallige gebeurtenis, ✓ hulpbronkoste, ✓ en nuttigheid. ✓ Dit is een manier om 'n algoritme te vertoon ✓ wat slegs voorwaardelike beheerstellings bevat. ✓

IEB Copyright © 2020

- Waardekettingontledings is 'n manier om visueel ✓ 'n maatskappy se besigheidsaktiwiteite te ontleed ✓ ten einde te sien hoe die maatskappy 'n mededingende voordeel vir homself kan skep. ✓ Waardekettingontleding help 'n maatskappy om te verstaan hoe dit waarde tot iets voeg ✓ en gevolglik hoe dit sy produk of diens kan verkoop ✓ vir meer as die koste om die waarde toe te voeg, ✓ en sodoende 'n winsgrens genereer. ✓
- PESTLE verteenwoordig 'n faktor in die makro-omgewing ✓ wat moontlik die besigheid kan bedreig ✓ of wat die besigheid as 'n geleentheid kan gebruik ✓ om die mededingende voordeel ✓ te skep of versterk. ✓
- SWOT-analise is 'n raamwerk om die interne ✓ en eksterne ✓ faktore wat die uitvoerbaarheid ✓ van 'n projek, produk, plek of persoon kan beïnvloed, ✓ te identifiseer en ontleed.
- Die Delphi-tegniek verwys na die sistematiese metode ✓ wat gebruik word om anonieme menings ✓ van die paneel kundiges in te win ✓ oor die probleem wat teëgekom is, ✓ deur middel van die vraelyste ✓ wat dikwels deur die pos gestuur word. ✓ Met ander woorde, 'n klomp menings ✓ wat op 'n spesifieke probleem betrekking het ✓ en skriftelik bekom word, deur middel van 'n vraelys. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe elke bogenoemde instrument Engen kan help om uitdaging die hoof te bied.)
(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

4.7 **Wat is die belangrikheid van die King verslae in die Suid-Afrikaanse ekonomie?**

- Die King komitee is in 1992 gestig om die idee van korporatiewe beheer te verduidelik ✓ en hoe dit in die Suid-Afrikaanse konteks geïmplementeer kan word. ✓
- Die King I verslag (1994) beveel gedragstandaarde vir maatskappye aan ✓ wat op die JSE genoteer is en ook ondernemings in staatsbesit, ✓ rakende hul verantwoordelikhede teenoor burgers in die gemeenskappe waar hulle funksioneer. ✓
- King II is in 2002 gepubliseer en beskryf sewe beginsels van goeie korporatiewe beheer. ✓
- King III beoog om besonderhede oor die verantwoordelikhede van direkteure te verskaf. ✓
- King IV beklemtoon dat die direksie van 'n maatskappy ✓ seker moet maak dat die volgende in 'n maatskappy teenwoordig is: 'n etiese kultuur, ✓ goeie prestasie, ✓ effektiewe beheermeganismes, ✓ asook vertroue en 'n goeie reputasie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor die belangrikheid van die King verslae.)
(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

[50]

VRAAG 5

5.1 Die bemarkingsfunksie van BP Suid-Afrika

5.1.1 **Bespreek die impak van sosiale media op die bemarkingspogings van 'n vulstasie.**

- Sosiale media gee baie mag aan verbruikers ✓ om hul mening oor 'n sekere handelsnaam te lug. ✓
- 'n Besigheid moet 'n teenwoordigheid ✓ op sosialemedia-platforms bou sodat dit met klante in wisselwerking kan tree. ✓
- Dit kan die besigheid help om insig ✓ in die behoeftes van verbruikers te kry; ✓
- om op klagtes te reageer ✓ en
- om inligting te deel wat dit as belangrik beskou (bv. die onttrekking van 'n produk). ✓
- Sosiale media stel 'n besigheid in staat om sy aanlyn verkope te bevorder, ✓ wanneer hy klante na die digitale kommunikasieplatform lok ✓ soos sy webwerf. ✓
- Die bestuur ✓ van die sosialemedia-platform ✓ en menings wat daar geopper word, is belangrik, ✓ aangesien boodskappe ✓ en inhoud op sosiale media gedeel word ✓ en in 'n kwessie van ure vinnig en wyd versprei word. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor die invloed van sosiale media op bemarkingspogings van 'n vulstasie.)

(Enige 6 feite × 1 punt elk = 6 punte)

5.1.2 **Verduidelik hoe BP Suid-Afrika of enige mededingende handelsnaam die "Persone-beleid" as deel van die bemarkingsamestelling kan gebruik om sy mededingende voordeel te skep of handhaaf.**

- Of 'n besigheid 'n spesifieke diens ✓ of 'n hibridiese diens ✓ (diens gekombineer met 'n fisiese produk ✓) lewer, is dit waarskynlik dat mense deel van die verkoopselement sal wees. ✓
- Die gesindheid, ✓ gedrag, ✓ vaardigheid, ✓ moraal ✓ en motiveringsvlakke ✓ van die werknemers ✓ is van die veranderlikes wat 'n merkbare uitwerking op die diens wat verskaf word, kan hê. ✓
- Aangesien die werknemer die gesig van die besigheid is, ✓ moet die besigheid seker maak dat daar toereikende beheermeganismes is ✓ om te verseker dat kontrakwerknemers die handelsnaam ✓ en die reputasie van die besigheid ✓ sal beskerm en ✓ bevorder. ✓
- Die gehalte van die naverkoopdiens ✓ is noodsaaklik om klantlojaliteit ✓ aan die winkel/produk te bekom. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe BP Suid-Afrika die "mensebeleid" as deel van die bemarkingsamestelling kan gebruik om sy mededingende voordeel te skep of handhaaf.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.1.3 **Bespreek die voordele van franchising vir 'n vulstasiefranchisegewer.**

- Die franchisegewer kan die oorspronklike besigheidsidee uitbrei ✓
- sonder om groot bedrae kapitaal te spandeer. ✓
- Die franchisegewer kry kapitaal ✓ wanneer die franchise verkoop is. ✓
- Die franchisegewer weet dat die franchisenemers wat hul eie kapitaal belê het ✓ toe hulle die franchise gekoop het, heel waarskynlik gemotiveer sal wees ✓ om 'n sukses van die besigheid te maak. ✓
- Die franchisegewer hoef nie oor personeelvoorsieningskwessies te bekommer nie, ✓ want elke entrepreneur wat die franchise bedryf is vir sy eie personeelwerwing verantwoordelik. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor die moontlike voordele van franchising uit die oogpunt van 'n vulstasiefranchisegewer.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.1.4 **Verwys na die Stimulus-respons-model van kopersgedrag en beskryf die ekonomiese faktore wat die koopbesluit van BP klante kan beïnvloed.**

- Klante sal hul vlak van besteebare inkomste oorweeg, ✓ d.i. hoeveel geld hulle het om aan petrol of die items in die brandstofrybaan te spandeer. ✓
- Die inflasiekoers, ✓ d.i. hoe 'n algemene styging ✓ in die prys van goedere en dienste ✓ die waarde van die geld wat hulle het, sal beïnvloed. ✓
- Sal 'n uitwerking op klante hê indien hulle werkloos is / uit diens gestel is ✓ of hul maandelikse lone / salarisse verminder is.
- Indien daar 'n algemene daling in die ekonomie van die land is, ✓ is klante geneig om versigtiger met hul besteding te wees. ✓
- Wanneer die prys van petrol deur die regering vasgestel is, het veranderings in die petrolprys 'n beperkte uitwerking op die koop van petrol, ✓ maar het 'n negatiewe uitwerking op die bestedingsvlakke in die brandstofrybaan. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor watter ekonomiese faktore wat die koopbesluit van BP klante sal beïnvloed.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.1.5 **Beskryf die kriteria wat die Bemarkingsafdeling van BP kan gebruik wanneer hulle die doeltreffendheid van hulle advertensies evalueer.**

- Het die advertensie die potensiaal ✓ om "die klant te laat ophou waarmee hy/sy besig is ✓ en aandag aan die advertensie se inhoud te gee?" ✓
- Wanneer 'n advertensie boeiend is, ✓ kan die klant se belangstelling geprikkel word ✓ om te reageer op dit wat aangebied word. ✓
- Is die advertensie geloofwaardig? ✓
- Is die bewerings wat in die advertensie gemaak word geloofwaardig ✓ en kan die feite bewys word? ✓
- Maak die advertensie 'n blywende indruk? ✓

- Het die advertensie die potensiaal om onthou te word? ✓
- Wat is die moontlikheid dat die advertensie in 'n toekomstige opname onthou sal word? ✓
- Por die advertensie die verbruiker aan om iets te doen? ✓
- Bevorder die advertensie al die eienskappe en voordele van die produk of diens ✓ wat vir die klant belangrik is? ✓
- Is daar 'n moontlikheid om die boodskap ✓ meer relevant vir die klant te maak? ✓
- Is die advertensie deel van 'n reeks advertensies in 'n bemarkingsveldtog? ✓
- Is daar integrasie met ander promosionele boodskappe ✓ wat waarde tot die handelsnaam van die besigheid voeg? ✓
- Hoe goed bevorder die advertensie ✓ die sleutelhandelsnaamkenmerke? ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor die moontlike kriteria wat die bemarkingsafdeling van BP kan gebruik wanneer die doeltreffendheid van hul advertensies geëvalueer word.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.2 Prestasiebestuur by BP Suid-Afrika

5.2.1 Bespreek hoe BP Suid-Afrika die solvensieverhouding as 'n maatstaf van prestasie kan gebruik.

- Die solvensieverhouding kyk na die verhouding ✓ tussen totale bates ✓ en totale laste ✓ in 'n besigheid.
- Vir 'n besigheid om solvent te wees, ✓ moet bates meer as laste wees. ✓
- Indien laste meer as bates is, is die besigheid insolvent ✓ en sal nie meer met besigheidswerksaamhede kan aangaan nie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe BP Suid-Afrika die solvensieverhouding as 'n meting van prestasiegehalte kan gebruik.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.2.2 Gee moontlike voorstelle oor hoe die Produksie-afdeling van BP Suid-Afrika die gehalte van prestasie kan verbeter.

- Produksie is die kombinasie van die produksiefaktore ✓ (natuurlike hulpbronne, arbeid, kapitaal en entrpreneursvaardigheid) wat nodig is om die regte **produk** te verskaf ✓ op die regte **plek** ✓ en **tyd** ✓ in die **hoeveelheid** ✓ wat gevra word en teen die **prys** wat die verbruikers bereid is om vir die produk te betaal. ✓
- Dit is belangrik om vervaardigingskoste so laag as moontlik te hou, ✓ terwyl gehalte en standaarde behou word. ✓
- Deurlopende produkontwerp is belangrik om in die behoeftes van verbruikers te voorsien. ✓
- **Outomatisasie** raak al hoe belangriker in die produksieproses en ook in ander funksies in die besigheid. ✓
- Outomatisasie verwys na 'n situasie waar aktiwiteit wat per hande uitgevoer is ✓ nou deur masjiene uitgevoer word. ✓ Soos met enige besluit wat die winsgewendheid van die besigheid kan

beïnvloed, ✓ moet sowel die voordele ✓ as nadele ✓oorweeg word voordat 'n besluit rakende outomatisasie geneem word. ✓

- **Gehaltebeheer** ✓ is belangrik tydens alle werksaamhede in die besigheid, ✓ maar veral in die produksiefase ✓ omdat die bestuur wil waarborg ✓ dat 'n produk met 'n goeie gehalte aan kleinhandelaars en klante verskaf word. ✓
- Die gehalte van die produk sal deur die standaard van die grondstowwe, ✓ die gehalte van arbeid, ✓ betroubare masjiene ✓ en stabiele werksomstandighede beïnvloed word. ✓

(Oorweeg enige ander relevante voorstelle oor hoe die produksie-afdeling van BP Suid-Afrika hul gehalte van prestasie kan verbeter.)

(Enige 6 feite × 1 punt elk = 6 punte)

5.2.3 **Evalueer die doeltreffendheid daarvan as BP-werknemers self-evaluering gebruik om die gehalte van hulle prestasie te verbeter.**

- Werknemers moet self kan beoordeel ✓ of hulle hul potensiaal by die werk bereik het. ✓
- Hulle moet kan evalueer of die werk wat gedoen is ✓ van 'n aanvaarbare standaard is.
- Hulle moet 'n begrip hê van wat hulle motiveer om harder te werk. ✓
- Daar moet 'n vorm van introspeksie wees. ✓
- Daar moet gesê word dat nie een tegniek in isolasie gebruik behoort te word nie, ✓ maar eerder in kombinasie met ander tegnieke van prestasiegehalte ✓ (groepprestasie-assesserings ✓ / normstelling, ens.) om geloofwaardigheid aan die uitkoms te gee. ✓
- Selfevaluering kan by tye eensydig wees, ✓ werknemers het dalk nie die geheelbeeld nie ✓ of is nie bereid om tekortkominge in hul prestasie te aanvaar nie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante aspekte oor die doeltreffendheid van BP werknemers wat selfevaluering gebruik as 'n manier om die gehalte van hul prestasie te verbeter.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

5.3 Konflikbestuur by BP Suid-Afrika

5.3.1 **Beskryf die moontlike uitkomste van dis-funksionele konflik.**

- 'n Klimaat van wantroue ✓ wat 'n negatiewe uitwerking op spanwerk ✓ en samewerking het; ✓
- mekaar blameer, ✓ rugstekery ✓ en skinder; ✓
- hoër vlakke van spanning en angs ✓ wat tot laer vlakke van werkbevrediging bydra; ✓
- laer moraal; ✓
- verhoogde personeelomset ✓ wat hoër koste tot gevolg sal hê; ✓
- mors van tyd en hulpbronne; ✓
- geweld. ✓

(Oorweeg enige ander relevante aspekte oor die moontlike uitkomste van wanfunksionerende konflik)

(Enige 7 feite × 1 punt elk = 7 punte)

5.3.2 **Bespreek hoe BP verskeie konfliksituasies in die besigheid kan oplos.**

- Wanneer 'n **tegemoetkomende** benadering gevolg word, ✓ sal die persoon samewerkend ✓ en nie geldend wees nie. ✓
- Hy/sy sal waarskynlik sy/haar eie belange nalaat ✓ en selfs sommige van sy/haar oortuigings opoffer ✓ wanneer vir die ander standpunt terugstaan. ✓
- 'n Persoon wat besluit om die konfliksituasie te **vermy**, ignoreer die konflik ✓ deur van die situasie te onttrek ✓
- of uitstel om dit te hanteer tot 'n later stadium ✓ of die situasie vermy deur iemand anders te kry om die konfliksituasie te hanteer. ✓
- As dit nie 'n belangrike kwessie is nie, kan hierdie benadering baie goed werk, byna soos om te sê "kies jou konflik versigtig ". ✓
- Wanneer **saamwerk,** ✓ probeer die partye om met mekaar saam te werk✓ in 'n situasie wat alle betrokkenes ten volle tevrede stel. ✓
- Wanneer saamwerk, probeer die partye om 'n oplossing te vind ✓ wat almal se kommer bevredig. ✓
- Dit sal gewoonlik tyd neem, ✓ aangesien die onderliggende verskille blootgelê en hanteer word. ✓
- **Om mee te ding** beteken 'n persoon is nie bereid om in te gee nie, ✓ in plaas daarvan sal hy/sy alles in sy vermoë doen om te wen. ✓
- Mense sal hierdie benadering volg as die konflik ✓ oor 'n beginsel of waarde gaan, wat nie prysgegee kan word nie. ✓
- **Om 'n kompromie aan te gaan,** beteken dat die partye probeer om 'n aanvaarbare oplossing te vind ter wedersydse ✓ bevrediging (hoewel soms slegs gedeeltelik) van albei partye deur 'n kompromie na te streef. ✓

(Oorweeg enige ander relevante aspekte oor hoe BP konflik in sy organisasie op te kan los.)
(Enige 7 feite × 1 punt elk = 7 punte)

[50 punte]

IEB Copyright © 2020

VRAAG 6

6.1 6.1.1 **Identifiseer DRIE werwingsbronne in bostaande uittreksel wat Sasol gebruik.**

- loopbaanwebwerf ✓
- amptelike Sasol LinkedIn bladsy ✓
- gemagtigde werwingspersoneel ✓

(3 werwingsbronne × 1 punt elk = 3 punte)

6.1.2 **Watter voordele sal die gebruik van eksterne werwing vir Sasol se Menskapitaalafdeling inhou?**

- Nuwe idees ✓ en nuwe vaardighede ✓ kan na die besigheid gebring word.
- Dit kan aan die besigheid 'n geleentheid gee om meer regstellende-aksie-kandidate ✓ in diens te neem om billike indiensnemingsteikens te behaal. ✓
- Wanneer 'n werknemer geroofwerf word, ✓ kan hy/sy insig in die werksaamhede van mededingers verskaf. ✓
- Geen binnegevegte tussen werknemers vir die posisie nie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante voordele wat die gebruik van eksterne werwing vir Sasol se Menskapitaalafdeling sal inhou wanneer applikante vir vakatures aansoek doen.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

6.1.3 **Daar is 'n vakature vir 'n bestuurder in 'n Sasol voorhofwinkel. Beskryf die kriteria wat jy sal gebruik om 'n geskikte kandidaat vir die vakature te kies.**

- Vaardigheid geskik vir die posvereiste, ✓ d.i. vermoë om op 'n rekenaar / rekenaarsagteware te werk. ✓
- Administrasievaardighede, ✓ d.i. berging en herwinning van die relevante klagtes aan die blitslyn. ✓
- Die vermoë om terugvoering aan die bestuur te gee oor verskillende sake wat gerapporteer is. ✓
- Skakelwerkflair om die vertroulikheid ✓ van die klagte en die maatskappy in gedagte te hou.
- Die kandidaat moet integriteit hê ✓ aangesien hulle in baie gevalle kwessies van 'n sensitiewe aard hanteer. ✓
- Die vermoë om onder druk te werk ✓ ten einde spertye te haal. ✓

(Oorweeg enige ander relevante kriteria wat jy kan gebruik om 'n geskikte kandidaat vir die vakature te kies.)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

IEB Copyright © 2020

6.1.4 **Die uittreksel toon dat Sasol verbind is tot etiese besigheidspraktyke. Gebruik bewyse uit die uittreksel en enige ander voorbeelde om te beskryf hoe Sasol hierdie verbintenis kan demonstreer.**

Die uittreksel verwys na die volgende etiese praktyke:

- Nie-aanvaarding van ongevraagde aanbiedinge van werk ✓
- Geen vooruitbetalings van kandidate nie ✓
- Applikante moet deur amptelike webwerwe aansoek doen ✓
- Persoonlike bankbesonderhede moet nooit per e-pos gestuur word nie ✓
- Enige vermoede van bedrog kan by die bedrogblitslyn of wetstoepassingsowerhede aangemeld word. ✓

Kandidate kan ook na ander etiese praktyke by Sasol verwys, bv. nie-aanvaarding van omkoopgoed nie; ✓ geen verdraagsaamheid teenoor seksuele teistering nie; ✓ vertroulikheid van werknemers se persoonlike rekords; ✓ 'n geskikte etiese kode ✓ en gedragskode. ✓

(Oorweeg enige ander relevante bewys uit die uittreksel en ander voorbeelde, wat beskryf hoe Sasol verbintenis aan etiek en professionaliteit toon.)

(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)

6.2 **Beskryf hoe die volgende bestuursbevoegdhede Sasol kan help om 'n mededingende voordeel in die brandstofbedryf te handhaaf. Gee minstens twee voorbeelde om elke antwoord te ondersteun.**

6.2.1 **Organisasiebewustheid**

- Geen organisasie werk in 'n vakuum nie. ✓
- Organisasiebewustheid vereis dat die bestuur bewus is van **interne** ✓ en **eksterne** faktore wat 'n invloed op die sukses van die besigheid kan hê. ✓

INTERN:

- Die bestuurder moet die bekwaamhede (sterk punte) ✓ en beperkings (swak punte) ✓ van die besigheid verstaan.
- Vir die bestuur (op alle vlakke) om suksesvol te wees, ✓ is dit belangrik om 'n begrip te hê ✓ van wat in die hele besigheid aangaan, ✓ omdat die optrede ✓ van die verskillende funksies of afdelings in die besigheid 'n invloed op mekaar het (interafhanklikheid). ✓
- Die bestuurder moet empatie hê ✓ en die druk wat verskillende afdelings ervaar in aanmerking neem, ✓ en moet probeer om mense tegemoet te kom ✓ waar moontlik om te verseker dat die hele besigheid (eerder as net een afdeling) suksesvol is. ✓
- Die bestuur moet die organisasiekultuur van die besigheid verstaan. ✓
- As daar iets in die kultuur is wat nie wenslik is nie, ✓ moet 'n proaktiewe plan ✓ geïmplementeer word om die ✓ organisasiekultuur te verander na iets wat in ooreenstemming is ✓ met die visie en missie van die besigheid. ✓ Dit is belangrik om die algemene funksionering van die besigheid te verhoog. ✓

IEB Copyright © 2020

EKSTERN:

- Die bestuur moet 'n begrip van die geleenthede ✓ en/of bedreigings demonstreer ✓ waarvoor die besigheid te staan kan kom wanneer in die konteks van die eksterne omgewing beskou word.
- Wanneer mens aan die eksterne omgewing dink, moet in gedagte gehou word dat aspekte soos nasionale ✓ en internasionale tendense ✓ 'n uitwerking op die besigheid kan hê, ✓ maar dat die besigheid ook gebeure in die eksterne omgewing kan beïnvloed deur standpunt vir of teen iets in te neem. ✓

(Oorweeg enige ander relevante beskrywing oor hoe organisasie-bewustheid Sasol help om 'n mededingende voordeel in die brandstof bedryf te handhaaf.)
(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)
(Kandidate moet minstens 2 voorbeelde × 1 punt elk vir stawing gee.)

6.2.2 **Kliëntediens-oriëntasie**

- In 'n suksesvolle besigheid is klante ✓ en hul behoeftes ✓ die primêre fokusgebiede ✓ en moet in alle besigheidsbesluite in aanmerking geneem word. ✓
- Dit is uiters belangrik dat die bestuurder na klante se vrae ✓ en probleme ✓ luister en ✓ daarop reageer ✓ en terugvoering gee, ✓ aangesien dit 'n belangrike manier vir die besigheid is om vir die klant te gee wat hy/sy verwag ✓ en van die besigheid vereis. ✓
- 'n Produktiewe klantverhouding ✓ gegrond op vertroue ✓ en geloofwaardigheid ✓ sal verseker dat bestaande klante ✓ aanhou terugkom om by die besigheid te koop. ✓

(Oorweeg enige ander relevante beskrywing oor hoe klantediens-oriëntasie Sasol help om mededingende voordeel in die brandstofbedryf te handhaaf.)
(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)
(Kandidate moet minstens 2 voorbeelde × 1 punt elk vir stawing gee.)

6.3 **Beskryf die faktore wat Sasol sal oorweeg wanneer 'n mededinger-ontleding gedoen word as deel van die formulering van sy bemarkingstrategie.**

- Die mededingerontleding gee aan die besigheid 'n algehele beeld van al die mededingers in die mark. ✓
- Dit is uiters belangrik dat die besigheid ✓ die mededingers se sterk punte ✓ en swak punte evalueer ✓ ten einde te bepaal wat die uitwerking is wat dit ✓ op die prestasie van die besigheid kan hê ✓ en dan die bemarkingspogings dienooreenkomstig aanpas. ✓
- Indien ons Porter se Vyfkragtemodel gebruik, kan 'n mededingerontleding die volgende insluit:
  - vlak van mededinging in die mark ✓
  - bedreiging van nuwe toetreders in die mark ✓
  - plaasvervangerprodukte in die mark ✓ (indirekte mededinging ✓)

(Oorweeg enige ander relevante faktore wat Sasol sal oorweeg wanneer 'n mededingerontleding gedoen word as deel van die formulering van sy bemarkingstrategie.)
(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)

6.4 **Bespreek hoe beplanning as 'n bestuurstaak 'n garage en sy voorhofwinkel kan help om die organisasie se doelwitte te bereik. Gee minstens twee voorbeelde om jou antwoord te ondersteun.**

- Elke besigheid moet beplan om te verseker dat optrede ✓ ingestel is op die gewenste uitkoms. ✓
- Die plan moet opgestel word met die oogmerk om die doelwitte en doelstellings van die besigheid te bereik, ✓ maar die plan moet buigsaam ✓ en aanpasbaar ✓ volgens omstandighede wees.
- Die volgende is moontlike stappe wat geneem kan word tydens die beplanninsproses: verstaan ✓ en omskryf ✓ die probleem, kry al die toepaslike inligting, ✓ ontleed die inligting ✓ en oorweeg alle moontlike gebeurlikhede. ✓
- Besluit op 'n plan van aksie, ✓ maar oorweeg alternatiewe planne (gebeurlikheidsplanne), ✓ implementeer die plan versigtig ✓ en volg op om te verseker die plan is geslaagd; ✓ indien nie, implementeer regstellende stappe. ✓
- Beplanning in die besigheid vind op verskillende bestuursvlakke plaas:
  - Die topbestuur ✓ is verantwoordelik vir die algemene, ✓ langtermyn- ✓ strategiese ✓ besigheidsplan, insluitend die visie, ✓ missie, ✓ doelstellings ✓ en strategieë vir die hele besigheid. ✓
  - Die middelbestuur ✓ formuleer taktiese planne, ✓ wat die verkryging van hulpbronne ✓ wat die afdelings wat hulle beheer nodig het, behels, ✓ naamlik die finansiële afdeling, bemarkingsafdeling, produksie-afdeling, menskapitaalafdeling, ens. ✓
  - Die middelbestuur is verantwoordelik vir mediumtermynbeplanning ✓ en moet verseker dat laer vlakke van bestuur ✓ gelei word om hul daaglikse beplanning met die van die middelbestuur in ooreenstemming te bring. ✓
  - Die laer bestuur ✓ doen die beplanning van werkskedules ✓ en programme ✓ op 'n daaglikse basis. ✓

(Oorweeg enige ander relevante bespreking oor hoe die doeltreffende gebruik van beplanning as 'n bestuurstaak organisasiedoelwitte doeltreffend kan bereik.)

(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)

(Kandidate moet minstens 2 voorbeelde × 1 punt elk vir stawing gee.)

6.5 **Evalueer die doeltreffendheid daarvan dat Sasol vaste eiendom besit as deel van hul beleggingsportefeulje.**

- Eiendom is 'n middelmatige ✓ tot hoë ✓ risiko. ✓
- Skuld ✓ in die vorm van 'n verband ✓ kan beleggers help om 'n bate ✓ en opbrengs op hierdie bate te verkry. ✓
- Baie van die risiko hang af van die ligging van die eiendom ✓ en die politieke ✓ en ekonomiese ✓ omgewing.
- Indien rentekoerse verhoog word, ✓ word dit toenemend moeilik vir die eienaar van die eiendom met 'n verband om die lening terug te betaal ✓ en die risiko verhoog. ✓
- Netso verminder ✓ inflasiekoerse ✓ die beskikbare besteebare inkomste, ✓ wat dit moeiliker maak ✓ om die verbandpaaiement vol te hou. ✓

(Oorweeg enige ander relevante evaluasie van die doeltreffendheid daarvan dat Sasol vaste eiendom het as deel van hul beleggingsportefeulje.)

(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)

6.6 **Verduidelik hoekom belegging in versamelstukke 'n hoërisiko-belegging kan wees.**

- Wanneer versamelstukke gekies word, is dit belangrik om 'n goeie begrip ✓ van die mark te hê ✓ waar hierdie items gekoop en verkoop word. ✓
- Om met versamelstukke handel te dryf, vereis 'n hoë vlak van kennis en kundigheid. ✓
- Enige skade ✓ aan iets, soos 'n seëlversameling, kunswerk of antieke stukke, sal die waarde drasties verminder. ✓
- Indien die artikel werklik 'n versamelstuk is, ✓ sal die waarde van die artikel mettertyd verhoog (mits daar geen skade is nie). ✓
- Die nadeel van hierdie tipe belegging is dat daar geen maandelikse bron ✓ van inkomste vir die belegger is nie. ✓

(Oorweeg enige ander relevante aspek oor hoekom belegging in versamelstukke 'n hoë risiko kan wees)

(Enige 4 feite × 1 punt elk = 4 punte)

6.7 **"Versekering is die antwoord op risikobestuur."**
Lewer kommentaar of dit 'n goeie beleid vir Sasol is om versekering te hê. Gee voorbeelde om jou antwoord te ondersteun.

Kandidate kan die voor- en nadele van versekering gee.

- Die versekerde kan sommige ✓ van die risiko aan die versekeringsmaatskappy oordra, ✓ wat dan vrywaring ✓ teen 'n groot aantal risiko's verskaf.
- Gemoedsrus, ✓ om nie oor onsekerhede te bekommer nie. ✓
- In sommige gevalle kan die besigheid nie 'n vaste bate koop nie, ✓ tensy daar versekering is om die risiko ✓ vir die bank te dek terwyl hy die bate finansier. ✓
- Kontantterug-bonuse ✓ van sommige versekeraars kan geëis word indien geen versekeringseise gemaak word nie. ✓
- Dit kan goedkoper wees ✓ om vir versekering te betaal eerder as om die uitgawe te betaal wanneer die gebeurtenis voorkom. ✓ 'n Voertuig word na een maand gesteel – net een maand se versekeringspremie is betaal. ✓ Goedkoper as om eie fondse te gebruik om 'n nuwe bate te koop. ✓
- Versekering kan duur wees ✓ indien die versekerde nooit eis nie. ✓
- Die versekerde moet kontroleer ✓ dat die versekering al die omstandighede/gebeurtenisse dek ✓ waarvoor dit nodig is om volle ✓ gemoedsrus te verseker.
- Versekeraars soek dikwels enige moontlike verskoning om nie die eis uit te betaal nie. ✓ Dit is 'n gevolg van die hoë vlak van bedrieglike eise aan versekeringskontrakte. ✓

(Oorweeg enige ander relevante feit oor die geldigheid van die stelling in die konteks van risikobestuur by 'n Sasol garage.)

(Enige 5 feite × 1 punt elk = 5 punte)

(Kandidate moet minstens 2 voorbeelde ter stawing gee.)

[50]

150 punte

IEB Copyright © 2020

AFDELING C

VRAAG 7

Feitepunte word toegeken volgens die rubriek vir:

- ***noem***
- ***verduideliking/stawing/motivering***
- ***voorbeelde***
- ***strategieë om probleme op te los***
- ***aktuele sake***
- ***10 bykomende feite – moet waarde tot die bespreking/argument(e) voeg***

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

Die **Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (No. 108 van 1996) soos gewysig:** Die Suid-Afrikaanse Grondwet is op 18 Desember 1996 gepromulgeer en op 4 Februarie 1997 van krag geword. Dit is die fundamentele reg 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 skep. 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.

Die 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 neem. 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.
- Mense het 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 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 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 (No. 66 van 1995) soos gewysig (WAV)

Die Wet op Arbeidsverhoudinge se hoofoogmerke 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 Geheimediens 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.

Die belangrikheid van dissipline, dissiplinêre prosedures en grieweprosedures in die werkplek

- Die doel van dissipline in die werkplek (of enige ander plek) is nie om mense te straf of in die verleentheid te stel nie, maar eerder om die korrekte gedrag by alle partye te

verseker, d.i. dat werknemers maatskappyreëls nakom, en indien dit nie die geval is nie, om die gedrag onmiddellik te korrigeer, maar ook om te sorg dat dit nie weer in die toekoms gebeur nie.

- Nie alle oortredings is ewe ernstig nie. Sommige is geringe oortredings, terwyl ander so ernstig is dat dit die persoon of ander mense se lewens in gevaar kan stel. Wanneer die bestuurder op die geskikste vorm van dissipline besluit, is dit gewoonlik die beste om die "sagste" dissiplinêre maatreël geskik vir daardie spesifieke situasie te implementeer. Indien dit nie die probleem regstel nie, kan ernstiger tugstappe geneem word. Dit staan bekend as 'n progressiewe benadering tot dissipline. Van mins ernstig tot mees ernstig, kan die volgende stappe geneem word om gedrag te verbeter:
  - Afrigting en berading waar die bestuurder sal bepaal wat gedoen kan word om geskikte gedrag te verseker. 'n Plan van aksie volg (met ondersteuning van die bestuurder) om te verseker die werknemer voldoen aan wat van hom/haar verwag word. Die werknemer moet begryp dat indien die gedrag nie verander nie, ernstiger stappe geneem kan word.
  - Regstelling beteken 'n meer formele benadering tot ingryping en kan mondelinge waarskuwings, skriftelike waarskuwings, skorsing, demosie of selfs ontslag insluit. Daar bestaan 'n algemene wanbegrip dat die bestuurder altyd drie waarskuwings moet uitreik voordat 'n werknemer ontslaan kan word. Dit is nie waar nie. Wanneer die probleem nie ernstig is nie, kan die bestuurder talle (informele en formele) verbale waarskuwings gee voordat 'n skriftelike waarskuwing gegee word. Indien dit egter 'n ernstige probleem is, kan die gevolg onmiddellike ontslag wees, mits die korrekte prosedure (sal later bespreek word) gevolg word.
- Dit is belangrik dat werkgewers 'n dissiplinêre beleid en 'n grieweprosedure gereed het. 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 standaarde 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 werknemers sal gewoonlik hul 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 standaarde te voldoen)
- Ontslag gegrond op wangedrag (nienakoming van die reëls)
- Ontslag weens bedryfsredes (werkers afdank)

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, moet die korrekte prosedure gevolg word, anders kan die ontslag as onbillik beskou word.

Ontslag weens onbevoegdheid (onvermoë om aan die vereiste standaarde 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, insluit.
  - 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.
  - Demosie 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 standaarde te voldoen:
  - Die werkgewer moet probeer om die werknemer se take, indien moontlik, te wysig of aan te pas om die werknemers in staat te stel om aan die vereiste standaarde 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 gepaard gaan. '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 ander middel te wees
  - Omkopery en korrupsie
  - Versuim om reëls na te kom
  - Bakleiery
  - Onwettige werkersoptrede
- Voordat die werknemer 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).

IEB Copyright © 2020

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 te getuig 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 die 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 (werkers ontslaan)

Artikel 189 van die WAV skryf die prosedures voor wat gevolg moet word wanneer ontslag 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 of 'n toename in wins.
- Tegnologiese redes soos nuwe masjiene wat minder werknemers vereis en sommige werknemers oorbodig maak.
- Die besigheid maak toe.

Vir aflegging om <u>prosedureel billik</u> te wees, moet die werkgewer bewys lewer om die volgende te regverdig:

- Alle stappe wat geneem is om die aflegging te voorkom of minimeer.
- Die redes vir aflegging en of alternatiewe oorweeg is.
- Hoeveel oorleg met die betrokke werknemers en hul verteenwoordigers gepleeg is.
- Kriteria wat gebruik is om werknemers vir aflegging te identifiseer.
- Kennisgewingtydperke wat aan werknemers wat deur die afleggingsproses 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
- Onredelik 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.
  - Indien die werk 'n spesifieke oriëntasie vereis, soos wanneer 'n Christelike kerk 'n predikant soek – dit sal bisar wees om te verwag die kerk 'n nie-Christen in die pos moet aanstel.
- 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 werkgewer weier dat 'n werknemer terugkeer werk toe na haar kraamverlof.
- Die werkgewer beëindig 'n dienskontrak sonder behoorlike 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 werkgewer maak die werksomgewing onmoontlik vir die werknemer om te verdra en dus "dwing" die werkgewer die werknemer om te bedank. Dit staan bekend as *konstruktiewe afdanking.*

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 afdanking 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 werkgewer is om die werker weer in diens te neem.

IEB Copyright © 2020

Arbeidsverhoudinge, kollektiewe bedinging en arbeidsoptrede

A. ***Arbeidsverhoudinge*** kan omskryf word as die verhouding wat tussen die werkgewer (bestuur), die 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.

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

- Indinesneming en Werksomstandighede
- Salarisse en lone, oortydbetaling en ander voordele, soos gesondheidsorg en aftrede
- Werksure
- Kwessies wat met jaarlikse verlof en siekteverlof verband hou

C. ***Arbeidsoptrede*** verwys na stappe wat werkers neem om hul eise af te dwing indien die kollektiewe bedingingsproses nie aan hul eise voldoen nie. Hierdie arbeidsoptrede kan in die vorm van stakings, sloerstakings, volgens die boek werk of pikettering 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.
- Pikettering 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 Pikettering 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 beskermd te wees (sien hieronder), moet die oorspronklike staking beskermd 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 werkgewer bring eensydige veranderings aan diensvoorwaardes aan

Beskermde vs. onbeskermde stakings:
Vir 'n staking om as 'n beskermde staking beskou te word, moet sekere prosedures 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 werkgewer in te lig dat werkers beplan om te staak. Indien die werkgewer 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 egter gedurende die staking wangedra, kan hulle vir wangedrag ontslaan word, maar nie vir deelname aan die staking nie.
- Werkgewers 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 Polisiediens
  - '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 geskilbeslegtings-meganismes om geskep te word ten einde wanfunksionele konflik in die werkplek te verhoed en op te los.

IEB Copyright © 2020

A. Kollektiewe bedinging en bedingingstrukture

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, omdat dit onderhandeling met een groep mense moontlik maak 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 daardie sektor verteenwoordig, te onderhandel. Byvoorbeeld, 'n groep motorvervaardigers kan saam kom 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 sektor 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 daardie 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 grieweprosedures toe te pas;
- voorleggings vir beleide en wette wat 'n invloed op die sektor het, te ontwerp en voor te lê;
- arbeidsgeskille in daardie sektor/nywerheid te verhoed en op te los;
- opleidings- en opvoedingskemas in daardie 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%-verteenwoordiging van werknemers en werkgewers wat in daardie 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
- Aflegging 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.

B. 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 hulle 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.

C. 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 werkgewer en/of werkgewerorganisasies 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 afdankings 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 bekyk 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 werkgewers 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 werkgewer 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).

D. Nasionale Ekonomiese Ontwikkeling- en Arbeidsraad (NEDLAC)

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 (swartes, Kleurlinge, Indiërs, Chinese, alle vrouens en gestremde mense) 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 werksplek 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 onregverdighede van die verlede word reggestel.
- 'n Meer diverse werksmag met beter verteenwoordiging van alle mense word verseker.

Negatief:

- Een van die nadele van gelyke indiensneming is dat dit 'n bykomende werkslading op die besigheid plaas. Werkgewers moet 'n ontleding doen om gelykheidskwessies te identifiseer en dan dit by hul verslag oor gelyke indiensneming insluit. Daar is inspeksies oor gelyke indiensneming 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 indiensneming. Sommige goed gekwalifiseerde wit mans is van mening dat weens regstellende aksie en gelyke indiensneming, 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 indiensneming.
- 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 hulle eie besighede te besit.

IEB Copyright © 2020

Die implikasies van die BGSEB-wet.
Positief:

- 'n Groot deel van die swart middelklas het aansienlik 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 om sodiende maksimum BGSEB-punte te bereik ten einde staatskontrakte te verseker.

Wet op Vaardigheidsontwikkeling (No. 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 dat Suid-Afrika die vaardighede ontwikkel 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 Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede (SETA's) 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 werksgeleenthede 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 toelaag (die geld wat die besigheid outomaties terugkry vir indiening van die Werkplekvaardigheidsplan (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslag (JOV) is 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 daardie sektor was. Die wysigings is in 2013 ingevoer.

Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede (SETA's):
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 leerderskappe 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.

<u>Die implikasies van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling en Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffing</u>
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 JOV 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.

IEB Copyright © 2020

- 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 enige opleiding sal kwalifiseer om die bykomende 30%-verlaging te regverdig nie.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (No. 75 van 1997) (WBDV)

Oogmerk van die wet:

Die WBDV wil verseker dat werknemers regverdig in die werkplek behandel word en hierdeur bevorder die WBDV ekonomiese ontwikkeling. Die WBDV beskerm werkers teen onbillike arbeidspraktyke. Geen werkgewer 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 werkgewer moet die werknemer tyd afgee indien oortyd gewerk word.
- Aftrekkings: 'n Werkgewer mag nie enige geld van die werknemer se vergoeding aftrek nie tensy die werknemer skriftelik daartoe instem of tensy dit 'n wettige vereiste is dat die aftrekking moet plaasvind, bv. belasting.
- Openbare vakansiedae: Indien die werkgewer 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: 'n Werknemer is op 30 dae siekteverlof in 'n driejaarsiklus geregtig indien hulle 'n vyfdagweek werk 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 werkgewer 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.
  - Familieverantwoordelikheidverlof: Dit is net van toepassing op 'n werknemer wat vir langer as vier maande werk en minstens vier dae 'n week vir die werkgewer 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.

IEB Copyright © 2020

- 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 Kennisgewingstydperk 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 'n wet in die vorm van 'n sektorale ooreenkoms.

<u>Die implikasies van die WBDV</u>

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).
- Dit verhoed kinderarbeid.
- Dit beskerm werknemers teen onredelike lang werksure, veral op gebiede soos die vervoer- en sekuriteitsnywerhede.
- Dit verseker werknemers word regverdig behandel

Negatief:

- Sommige werkgewers en werknemers kan kontrakte as 'n negatiewe beperking beskou.
- Werknemers is regtens beperk tot maksimum werksure en mag daarom nie langer werk nie al sou hulle wou.
- Prosesse en prosedures van die Wet kan baie duur vir besighede wees.
- Besighede kan strafboetes kry as hulle nie voldoen nie.
- Besighede kan nie goedkoop arbeid aanbied nie.
- Sommige besighede beskou die WBDV as onbelangrik en onnodig beswarend.
- Besighede moet 'n spesialis aanstel wat met die wetgewing vertroud is, wat duur kan wees.
- Die boetes vir nie-voldoening kan erg wees afhangende van die tipe oortreding.
- Die minimum lone vir die verskillende sektore het koste-implikasies vir besighede.
- Indien 'n besigheid nie aan die WBDV voldoen nie, kan dit aanspreeklik deur die KVBA en/of Arbeidshof gehou word.

50 punte

Totaal: 300 punte

IEB Copyright © 2020