

BESIGHEIDSOMGEWINGS VRAESTEL 1

WETGEWING : VRAAG
1,2,4,5

BESIGHEIDSTUDIES – GRAAD 12: HOOF ONDERWERPE EN ONDERWERPE (BORG)

	Besigheids-omgewing	Besigheidsgeleenthede	Besigheidsrolle	Besigheidsbedrywighede
1	Impak van Onlangse Wetgewing	Bestuur & Leierskap	Etiek & Professionalisme	Menslikehulpbronfunksie
2	Besigheidstrategieë	Beleggings: Sekuriteite	Kreatiewe Denke	Gehalte van Prestasie
3	Besigheidsektore en hul omgewings	Belegging: Versekering & Assuransie	KMV / KMI	
4		Ondernemings vorme	Mensregte, Inklusiwiteit & Omgewingskwessies	
5		Aanbieding Van Inligting	Spanprestasie, & Konflikbestuur	

Oorsig van die Inhoud

WVBBS
WGI

- DOEL
- IMPAK
- DISKRIMNERENDE AKSIE
- STRAFMAATREELS
- NAKOMNG



Wet op vergoeding vir beroepsbeserings en siektes(WVBBS/COIDA)

Bespreek die doel van die WVBBS

- Voorsien 'n omvattende beskerming aan werknemers wat beseer is in die verrigting van hul pligte.
- WVBBS is van toepassing op alle deeltydse en voltydse werkers wat siek / beseer word / gestremd / vermoor weens 'n werkplekongeluk / siekte



Health
and
safety

Evalueer die impak van die WVBBS

- **Voordele/positiewe impak**



- Bevorder veiligheid in die werkplek.
- • Skep 'n raamwerk vir aanvaarbare indiensnemingspraktyke en veiligheidsregulasies.
- • Voorsien administratiewe riglyne vir die hantering van eise.
- • Elimineer tyd en koste wat spandeer word aan lang siviele hofverrigtinge.
- • Eisprosesse is relatief eenvoudig.



www.shutterstock.com · 175222652

Nadele/ Negatiewe impak



- • Eisprosesse kan tydrowend wees.
- • kan duur wees aangesien papierwerk 'n ekstra administratiewe las op besighede plaas.
- • Implementerings prosesse / prosedures wat deur die Wet vereis word, kan duur wees.
- • Werkers wat tydelik word nie gedek nie.



Maniere waarop besighede aan die WVBBS kan voldoen

- Besighede moet 'n gesonde / veilige werksomgewing bied.
- • Registreer by die Vergoedingskommissaris en verskaf die besonderhede van die besigheid.
- • Hou rekords van werknemers se inkomste en besonderhede van werk vir vier jaar.
- • Rapporteer alle voorvalle wat die dood / besering / siekte
- • Heffings moet aan die Vergoedingsfonds betaal word.
- • Verseker dat die perseel / toerusting / masjinerie in goeie werkende toestand is.

Health & Safety

Health & Safety



tutor2

Bespreek gevolge vir nie-nakoming/ strafmaatreels

- Besighede kan beboet word vir die weiering om die eis in te dien.
- Besighede kan gedwing word om groot betalings te maak
- Werknemers mag besigheid na die hof neem
- As besighede skuldig bevind word aan enige wangedrag, sal hulle groot boetes in die gesig staar of selfs gevangenisstraf



Diskriminerende aksies

Health & Safety

Health & Safety



tutor2u[®]

- Werkgewers wat omkoop of voorkom dat werknemers die ongeluk / besering rapporteer.
- • Verskaf vals inligting oor vorige ernstige ongelukke / beroepsiektes.
- • Werkgewers wat nie bydra tot die Vergoedingsfonds nie.
- • Werkgewers wat nie eise vir beserings toelaat nie, diskrimineer teen beseerde werknemers.
- • Werkgewers wat te lank neem om eise te verwerk / die eisproses te vertraag.
- • Vergoeding wat afgetrek word teen enige skuld van die persoon wat op die vergoeding geregtig is.

EKSAMENVRAE



- **FRUITCO BPK. (FC)**



- Mnr. Tom is 'n masjienoperateur wat by Fruitco Bpk. werk, 'n fabriek wat vrugte verpak en na Amerika uitvoer. Hy is tydens die uitvoer van sy pligte ernstig beseer en is hospitaal toe gehaas sonder dat die ongeluk aangemeld is.
- Fruitco se bestuur het die aard van die ongeluk ondersoek en bevind dat mnr. Tom nie sy beskermende klere gedra het nie, ten spyte daarvan dat hy dikwels aangeraai is om dit te doen. Die dokter se verslag het aangedui dat mnr. Tom vir drie maande ongeskik vir werk sal wees.

1, Noem die Wet wat op mnr. Tom se ongeluk by die werk van toepassing is.

(2)

- 2. Bespreek / evalueer die impak van die Wet waarna in VRAAG 2.5.1 verwys word op besighede (werkgewers en werknemers).

(6)

3. Is mnr. Tom se beseringseis geregverdig? Haal TWEE redes uit die scenario aan om jou antwoord te motiveer.

- (2)

WET OP GELYKE INDIENSNEMING



Understanding the Employment Equity Act



Doel van die WGI

- Hierdie Wet bepaal dat werknemers wat dieselfde werk doen gelykop betaal moet word
- Geen diskriminasie op grond van geslag in die werkplek nie.
- Bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling in die werkplek.
- Voorsien vir werknemers om onopgeloste geskille na die KVBA te verwys.



Evalueer die impak van die WGI



• Positiewe / Voordele

- Bevorder gelyke geleentheid en regverdige behandeling in die werkplek
- Bevorder die implementering van regstellende aksie maatreëls
- Voorsien alle werknemers 'n gelyke geleentheid om in 'n posisie / aangestel / bevorder te word.
- Moedig diversiteit in besigheid aan deur mense van verskillende rasse-agtergronde in diens te neem



Negatiewe / Nadele



- • Verhoogde administrasie las, aangesien besighede elke twee jaar elke jaar 'n indiensnemings verslag moet opstel.
- • Duur om iemand wat min van die Wet weet, op te lei / in diens te neem.
- • Boetes / strawwe vir nie-voldoende besighede kan duur wees vir die besigheid.
- • Werkgewers moet een of meer senior bestuurders aanstel om die implementering van die plan te verseker, wat salaris uitgawes verhoog
- •

Strawwe vir nie-nakoming van die WGI

- Besighede kan na die Arbeidshof geneem word vir vervolging.
- Boetes mag opgelê word aan besighede wat versuim om aan sy verslagdoeningsverpligtinge te voldoen.
- Die Departement van Arbeid kan nie-voldoenende maatskappye blokkeer om sake





Diskriminerende optrede volgens die WGI

- Nie in diens neem van 'n jong vrou omdat sy in die toekoms kinders wil hê nie.
- Weier om 'n persoon in diens te neem omdat hy / sy sterk godsdienstige oortuigings het / 'n • gestremdheid het
- MIV-toetsing doen, tensy dit deur die Arbeidshof geregverdig word.
- Om mense toegang tot die werksplek te weier op grond van geslag, ras of kultuur



Maniere waarop ondernemings aan die WGI kan voldoen

- Besighede moet waak teen diskriminerende aanstellings.
- Bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling
- Redelike akkommodasie van mense uit aangewese groepe
- Verseker dat alle rassegroepe op elke vlak van indiensneming gelyke verteenwoordiging het.
- Dien die diens billikheidsplan in by die Departement van Arbeid
- Assessee die rassesamestelling van alle werknemers, insluitend senior bestuur.
- Definieer die aanstellingsproses duidelik sodat alle partye goed ingelig is.
- Stel 'n indiensnemingsplan in oorleg met werknemers op.
- Implementeer 'n indiensnemingsplan

EKSAMENVRAE

JIMMY'S ENTERPRISE (JE)

Elma en Vusi is werknemers in dieselfde afdeling by Jimmy's Enterprise. Hulle doen dieselfde werk, maar Vusi verdien meer as Elma. Sy is ongelukkig en eis dat sy dieselfde salaris as Vusi moet verdien. Sy voel dat Jimmy's Enterprise nie aan die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Wet 55 van 1998) voldoen nie.

- 2.3.1 Verduidelik die hoofdoel van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) 1998 (Wet 55 van 1998) met spesifieke verwysing na Elma se bewering dat JE nie aan hierdie Wet voldoen nie.
- 2.3.2 Noem enige DRIE besigheidshandeling wat deur die WGI as diskriminerend beskou kan word.
- 2.3.3 Analiseer die impak wat die WGI op besighede in die algemeen he

Dankie