

Noordwes-Universiteit
(Potchefstroomkampus)

'n Christelike gedragskode vir 'n besigheidsinstansie: 'n Christelik-etiese perspektief

Skripsie ingegee ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad
Theologia Magister (Etiek) aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

Deur:
De Wet Coetsee (BTh, Hons BTh, MDiv)
Studentenommer: 12306908

Promotor: Prof JM Vorster.

Potchefstroom 2010

Erkennings en bedankings

Met die afhandeling van hierdie studie kan ek nie anders as om my studieleier Prof JM Vorster te bedank vir sy geduld, leiding, insette en ondersteuning. Prof Vorster is 'n wêreldleier op sy gebied en dit was 'n voorreg om deur hom begelei te word na die eindresultaat.

Verder wil ek die Universiteit en meer spesifiek die TSP se administratiewe personeel bedank vir hul ondersteuning en geduld deur my studies.

My ouers wil ek bedank vir hulle ondersteuning, aanmoediging en motivering deur my studiejare, meer spesifiek dat hulle my finansiëel in staat gestel het om te studeer. Onderrig is iets wat geen mens van jou kan wegneem nie en dus is dit een van die grootste geskenke wat 'n ouer sy/haar kind kan gee.

Vir my vrou kan ek net sê dankie vir jou liefde en bemoediging deur goeie en slegte tye. Vir die konstante ondersteuning om die werk te voltooi en gefokus te bly op die groter prentjie en waarheen God met ons op pad is. Ek is lief vir jou en dank God elke dag vir jou!

Ek wil afsluit deur vir God te dank vir die voorreg om te mag studeer en die verstandelike vermoë te hê om Sy Naam op hierdie manier te kan grootmaak. Ons is hier om Sy Naam te verheerlik op watter wyse ook al. Mag dit tot Sy eer alleen wees.

Soli Deo Gloria!!

Opsomming

Die studie begin met die vraag: “Is daar plek in die diverse en komplekse samelewing en besigheidswêreld waarbinne ons as Christene ons bevind om ’n Christelik-etiese gedragskode te mag hê?”

In hoofstuk twee skets ek die konteks waarbinne hierdie vraag verstaan moet word. Gesien in die lig van Suid-Afrika se unieke geskiedenis en die diskriminasie wat daar plaasgevind het oor jare heen op die gebiede van ras, geloof, en geslag is dit ’n uiters sensitiewe saak om aan te raak. Die gevaar bestaan dat indien daar ’n Christelik-etiese gedragskode in die besigheidsomgewing ontstaan, dit in een of ander vorm diskrimineer teen ander gelowe. Die ander kant van die saak is ook waar en dit is dat die mooi beginsels wat die Skrif gee rondom hoe werkgewers en werknemers met mekaar moet omgaan, verlore kan gaan. Volgens die Grondwet van Suid-Afrika word daar egter duidelik voorsiening gemaak vir verskillende gelowe om hul geloof te mag beoefen ook in die werkplek, mits daar nie teen ander mense se regte gediskrimineer word nie. Geen landsburger moet voel dat hy/sy uitgesluit of vervreem word van die prosesse wat daar by die werk plaasvind nie.

In hoofstuk 3 word daar gekyk na die Skrif wat as riglyn dien in die manier waarvolgens werkgewers en hul werknemers mekaar moet behandel om die Christelike geloofsbeginnsels uit te leef. Sake soos byvoorbeeld:

- die wyse waarop werknemers hanteer word;
- die aantal werksure wat werksnemers moet handhaaf;
- die vergoedingspakkette van werknemers;
- hoe die besigheid se aandeelhouers se belange behartig word;
- die wyse waarop die besigheid bestuur word
- die kontekstuele besigheidsomgewing; en
- die internasionale wette wat geraak word deur makrobesighede wat oor landsgrense heen besigheid doen.

In hoofstuk 4 word daar gekyk na die Christelik-etiese perspektief op die besigheid. Daar word na die rol van die ekonomie gekyk as ook die beginsel waarvolgens 'n besigheid bedryf word.

In hoofstuk 5 sluit ek af met 'n voorbeeld van 'n Christelik-etiese gedragskode en 'n vergelyking tussen twee bestaande makrobesighede se gedragskodes.

Sleutelwoorde

Christelik-etiese gedragskode, besigheidswêreld, waardes, waardeneutraliteit, waardegedrewe, aandeelhouders, Grondwet van Suid-Afrika

Abstract

This study begins with the question: “Is there a place for a Christian ethical code of conduct in the diverse and complex business world of today?”

In chapter 2 I explain the context wherein one should understand this question. If you look at the history of South Africa you will see that there was discrimination that took place over a long period of time on the basis of race, religion and gender and that makes this issue a very sensitive one.

The reason why it is so sensitive is if there were to be a Christian ethical code of conduct in the workplace could it lead to discrimination again? That is not allowed to happen under the current Constitution of South Africa. But the other side is also true, if you don't have a Christian ethical code won't you lose the beautiful things Scripture gives us on how to treat all people equally and fairly within the workplace? This study will show that according to the Constitution of South Africa it is possible to have a Christian ethical code of conduct as long it does not exclude any employee.

In chapter 3 we have a look at Scripture that gives us guidelines on how to treat all people and also people in the workplace. Here are some examples:

- the way employees should be handled;
- the number of working hours the employees should be working;
- the remuneration of the employees - is it fair;
- how the Shareholders' / Stakeholders' interests are looked after;
- the manner in which the business is being managed;
- the Constitutional business environment;
- the international law that transcends borders where macrobusinesses do business.

In chapter 4 we look at the Christian ethical perspective in the business. We look at the role of the economy and the core values to manage a business.

In chapter 5 we end with an example of a workable Christian ethical code of conduct and we compare two large business codes of conduct.

Key words

Christian ethical code of conduct, business world, values, value neutral, value driven, shareholders/stakeholders, Constitution of South Africa

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1	1
ALGEMENE ORIËNTASIE	1
1.1 Agtergrond en kontekstualisering	1
1.1.1 <i>Hoe lyk die algemene gedragskode in die besigheidswêreld, en beantwoord dit aan die vereistes ten opsigte van die daarstelling van 'n gedragskode vir die besigheidsektor?</i>	<i>1</i>
1.1.2 <i>Bestaan daar iets soos waardeneutraliteit in die besigheid, en kan 'n besigheid se gedragskode daarop gefundeer word?.....</i>	<i>5</i>
1.1.3 <i>Wat is die moontlikheid vir 'n Christelik-etiese gedragskode vir die besigheidswêreld van die 21ste eeu?</i>	<i>6</i>
1.2 Probleemstelling.....	7
1.3 Doelstellings en doelwitte.....	8
1.4 Sentrale Teoretiese Argument	8
1.5 Metodologie.....	8
1.6 Hoofstukindeling.....	9
1.6.1 <i>Die moontlikheid wat die Grondwet van Suid-Afrika bied vir die bestaan van 'n Christelik-etiese gedragskode vir 'n besigheid.</i>	<i>9</i>
1.6.2 <i>Gedragskodes in die moderne besigheidswêreld.....</i>	<i>9</i>
1.6.3 <i>'n Christelik-etiese perspektief op besigheid.</i>	<i>9</i>
1.6.4 <i>'n Christelik-etiese gedragskode binne die raamwerk van die Grondwet van Suid-Afrika.</i>	<i>9</i>
HOOFSTUK 2	10
DIE MOONTLIKHEID WAT DIE GRONDWET VAN SUID-AFRIKA BIED VIR 'N CHRISTELIK-ETIESE GEDRAGSKODE VIR 'N BESIGHEID	10
2.1 Inleiding.....	10
2.2 Die Geskiedenis van Suid-Afrika dien as gedeeltelike rede vir die totstandkoming van die Grondwet van Suid-Afrika	13
2.3 Die Grondwet van Suid-Afrika skep die ruimte vir die opstel van 'n Christelike gedragskode vir 'n besigheid	19
2.4 Die Grondwet van Suid-Afrika se drie kernwaardes skep die ruimte aan die besigheidswêreld om 'n Christelik-etiese gedragskode te kan opstel.....	24
2.4.1 <i>Die voorwoord tot die Grondwet.....</i>	<i>24</i>

2.4.2	<i>Handves van Fundamentele Regte</i>	25
2.4.3	<i>Geloofsvryheid</i>	26
2.5	Samevatting	27
HOOFSTUK 3		28
GEDRAGSKODES IN DIE MODERNE SAMELEWING		28
3.1	Inleiding	28
3.2	Die noodsaaklikheid van 'n studie wat die moontlikheid ondersoek van die opstelling van 'n Christelik-etiese gedragskode in die hedendaagse besigheidswêreld	30
3.3	Die probleem met neutrale gedragskodes.....	35
3.3.1	<i>Internasionaal</i>	35
3.4	Samevatting	56
HOOFSTUK 4		58
DIE CHRISTELIK-ETIESE PERSPEKTIEF OP DIE BESIGHEID.....		58
4.1	Inleiding	58
4.2	Die beginsel van die Ekonomie	60
4.3	Die beginsel waarvolgens die besigheid bedryf moet word:.....	63
4.3.1	<i>Liefde</i>	63
4.3.2	<i>Rentmeesterskap</i>	65
4.3.3	<i>Selfverloëning</i>	73
4.3.4	<i>Gehoorsaamheid</i>	76
4.4	Die fokuspunkte waarop gelet moet word in die besigheidsomgewing	78
4.4.1	<i>Globalisering</i>	78
4.4.2	<i>Die respektering van basiese menseregte</i>	82
4.4.3	<i>Billike vergoeding van die werkers</i>	83
4.4.4	<i>Die verantwoordelikheid wat 'n besigheid het om as waarde-agent in die samelewing op te tree</i>	86
4.5	Samevatting	90
HOOFSTUK 5		91
'N VOORSTEL VIR 'N CHRISTELIK-ETIESE GEDRAGSKODE.....		91
5.1	Inleiding	91
5.2	Vergelykende studie.....	93
5.3	Opsomming van vergelykende studie	97
5.4	'n Voorbeeld van 'n Christelik-etiese gedragskode.....	100

5.4.1	<i>Inleiding</i>	100
ADDENDUM A		108
ADDENDUM B		128
6. BIBLIOGRAFIE		140

HOOFSTUK 1

ALGEMENE ORIËNTASIE

1.1 Agtergrond en kontekstualisering

Reeds aan die begin van die studie is drie vrae te onderskei uit die titel: Eerstens, hoe lyk die algemene gedragskode in die Suid-Afrikaanse besigheidsektor en beantwoord dit aan die vereistes wat tans bestaan ten opsigte van die daarstelling van gedragskodes vir besigheidsinstansies¹?

Tweedens - Bestaan daar iets soos waardeneutraliteit in die besigheid, en kan laasgenoemde se gedragskode op 'n neutrale etiese uitgangspunt gefundeer word?

Derdens - Hoe behoort 'n Christelik-etiese gedragskode vir die besigheidswêreld van die 21ste eeu daar uit te sien?

Daar sal vervolgens aan hierdie vrae aandag gegee word.

1.1.1 Hoe lyk die algemene gedragskode in die besigheidswêreld, en beantwoord dit aan die vereistes ten opsigte van die daarstelling van 'n gedragskode vir die besigheidsektor?

Die gebrokenheid van die samelewing wat byvoorbeeld manifesteer in selfsug en immorele optrede maak etiese gedragskodes vir samelewingsverbande noodsaaklik. Daarom is daar reëls binne die huisgesin, reëls binne ander samelewingsverhoudinge, en dus ook reëls binne-in besighede. Die rede hiervoor is voor die hand liggend. Lede wat tot dieselfde gemeenskap behoort, deel nie noodwendig dieselfde lewensuitkyk nie. Dit geld soveel te meer nog van mense wat aan verskillende gemeenskappe behoort. Elkeen ag verskillende sake belangrik.

Om hierdie mense almal met uiteenlopende lewensetiek in dieselfde omgewing te laat funksioneer, moet daar dus 'n stel grondreëls wees waaraan almal moet

¹ Voorts "besighede."

voldoen, naamlik die grondwet van 'n land. Dit is die verantwoordelikheid van die Regering van 'n land om ook toe te sien dat die land ordelik, verantwoordelik en effektief funksioneer.

Die huidige president van die VSA, Barack Obama (2006:100-101) maak in sy publikasie, *Audacity of Hope* die volgende stelling: "Our system of self-governance is an intricate affair; it is through that system, and by respecting that system that we give shape to our values and shared commitments."

Barack Obama maak dit duidelik dat respek vir die verskeidenheid van mense en hul verskillende lewenstiek wat in die VSA woon, 'n belangrike indien nie die belangrikste, element is om die land suksesvol te laat funksioneer.

Hierdie selfde beginsel geld vir die korporatiewe wêreld. Besighede funksioneer in 'n wêreld waar werknemers en werkgewers verskillende wêreldbeskouings het. Dit is van uiterste belang om die verskillende denkrigtings in een positiewe rigting te kanaliseer. Die gedragskodes van besighede moet met die bepaalde doel opgestel word, sodat die mense wat onder hierdie stel reëls gaan funksioneer, in staat sal wees om dit uit te voer en te onderhou. Motlanthe (2009:2) sê: "Our Democracy is healthy. It is steadily growing stronger, underpinned by a Constitution hardly equalled in the world." Ek stem saam met Motlanthe en Obama waar hul die sukses van 'n demokrasie meet aan 'n effektiewe grondwet. Om uiteenlopende denkers in 'n land in een, positiewe en effektiewe rigting te stuur waar almal mekaar respekteer en mekaar se regte in ag neem, het 'n mens grondreëls nodig wat voorskryf hoe dit gedoen moet word.

In Suid-Afrika word die primêre reëls, of die Grondwet (SUID-AFRIKA.1996: (1:6(5))), op drie pilare gebou. Hierdie pilare word ook die kernwaardes van die grondwet genoem. Dit kan onderskei word as Vryheid, Menswaardigheid en Gelykheid (Die Grondwet, 1996). Die wette wat gemaak word, moet dus almal aan hierdie drie beginsels voldoen alvorens dit geldig en toepaslik kan wees. Om hierdie rede sal daar in Hoofstuk drie van die studie aandag gegee word aan die beginsels van die Grondwet van Suid-Afrika en in watter mate dit 'n gedragskode regverdig en bepaal.

In die besigheidswêreld word daar ook 'n stel grondreëls benodig wat bekendstaan as die gedragskode. Die gedragskode is dus die reëls wat moet geld vir die besigheid om vryheid, gelykheid en menswaardigheid verseker. Hierdie waardes betrek verskeie aspekte van die besigheid o.a.:

- die wyse waarop werknemers hanteer word;
- die aantal werksure wat werknemers moet handhaaf;
- die vergoedingspakkette van werknemers;
- hoe die besigheid se aandeelhouers se belange behartig word;
- die wyse waarop die besigheid bestuur word;
- die kontekstuele besigheidsomgewing; en
- die internasionale wette wat geraak word deur makrokorporasies wat oor landsgrense heen besigheid doen.

Ronald Berenbeim (2006:116) sê die volgende: "Operationally, a company's ethics profile is the outcome of two historical developments. Internally, organizations established compliance programs in the wake of defence procurement and bribery scandals to which the Defence Industry Initiative and the 1991 Organizational Sentencing Guidelines were a response. These initiatives set business conduct standards for employees and (increasingly agents) of the company. Program effectiveness is reinforced with ethics training and hotlines for reporting improper conduct with the system being monitored for effectiveness. During the same period, Corporate Social Responsibility (CSR) advocates promoted standards of ethical performance in the company's relationships with the global community. This development was also a response to pressures resulting from incidents that raised questions about corporate conduct - in this case events such as the Bhopal disaster in India and the more recent Nike product sourcing controversies." Ek ondersteun Berenbeim in sy standpunt dat die etiese gedragskode 'n verreikende impak het op die werkplek en die omgewing waarmee die besigheid in aanraking kom.

"The company must have safeguards that minimize the occurrence of ethics lapses such as conflicts of interest, insider trading, and bribery of public officials; and at the same time it requires policies for socially responsible sourcing, packaging, and energy use practices. In the public view, both kinds of conduct are part of the

company's ethics brand. This identity is indivisible” (Berenbeim, 2006:116). Ek steun die standpunt van Berenheim. Besighede wie se gedragskode nie in orde is nie, is kwesbaar vir korrupsie en wanpraktyke. Dit het negatiewe gevolge vir die besigheid in sy onmiddellike omgewing, maar uiteraard ook in die internasionale kontekste waarbinne hy funksioneer.

As ons na ander voorbeelde gaan kyk, moet ons kyk na The Royal Bank of Canada. Met betrekking tot etiese handeling by The Royal Bank of Canada, skryf Bogomolny (2004:1): “... Ethical behaviour is a cornerstone of the business because, without it, the clients wouldn't leave their money with us.”

Daar sal dus geen besigheid wees indien dit nie op 'n eties korrekte manier gedoen word nie. Kliënte, ander besighede en regerings wil nie met besighede sake doen as dit nie wettig en regverdig is nie. Een manier om hierdie korrektheid te verseker is om 'n baie goeie gedragskode wat maklik uitvoerbaar is in plek te hê in die besigheid. Besighede, maar veral ook finansieringsmaatskappye, kan dus nie sonder gedragskodes funksioneer nie.

'n Gedragskode is 'n essensiële deel van besigheid, en dit moet in plek wees om werknemers, beleggers en ander belanghebbendes gerus te stel (Berenbeim, 2006:116). Die besigheid weet waarheen hy op pad is, en so ook die belanghebbendes in die besigheid. Gopal Jain (2009:2) verwoord die nodigheid en doel van 'n gedragskode vir besigheid soos volg: “The International Cricket Council has a code of conduct for the players to protect the reputation of the game and to prevent it from getting into disrepute.”

Ons sien dat daar besighede is wat gedragskodes het, maar dat dit steeds nie altyd doeltreffend nagevolg word nie. Selfs in internasionale sportrade gebruik die beheerliggame gedragskodes om die spel te reguleer volgens billike beginsels, sodat die spel gespeel kan word sonder operasionele oponthoude. Elke liggaam, besigheid of regering het 'n stel grondreëls nodig om dit tot sy volle potensiaal te laat funksioneer.

Tweedens gaan ons verdere ondersoek instel na die waardeneutraliteit van die gedragskode in die besigheid en die vraag of 'n besigheid daarop kan funksioneer.

1.1.2 Bestaan daar iets soos waardeneutraliteit in die besigheid, en kan 'n besigheid se gedragskode daarop gefundeer word?

Die probleem is dat baie besighede hulself as "waarde-neutraal" beskou. Dit het tot gevolg dat daardie besighede wegbly van sake rakende waardes, in 'n poging om geen etiese of morele nagevolge te dra nie.

Neo-Liberaliste gaan van die standpunt uit dat waardeneutraliteit in 'n besigheid wel kan bestaan. McFague (2001:750) is 'n duidelike eksponent van hierdie beskouing, soos blyk uit sy stelling: "Dominant economics models envisage themselves as value-neutral enterprises that rely on expedient market mechanisms and consistently rationally self-interest choices." Dieselfde standpunt word gevind by Rotchild (2005:138).

Vorster (2006:122) is egter van mening dat besighede nooit waarde-neutraal kan wees nie. Daar is besighede met goeie of slegte waardes, maar die bestaan van 'n besigheid sonder waardes, is onmoontlik. Waardes word vanselfsprekend bepaal deur die omgewing en samelewing waarbinne die besigheid bestaan, aangesien dit verweef is met die samelewing (Vorster 2007:122). Ek deel die opinie van Vorster dat geen besigheid waardeneutraal kan wees nie. Gevolglik moet daar duidelik standpunt ingeneem word ten gunste van positiewe opbouende waardes in die kontekstuele besighedsomgewing. In hierdie omgewing moet die leiding geneem word om op vaste beginsels besigheid te doen. Dit versprei en filtreer na ander dele van ons samelewing.

David Hibbett (1997:3) rig die volgende waarskuwing: "If corporations keep defiling the environment – producing toxic chemicals, changing the climate, razing ecosystems – they could cause irreparable damage to the earth and thereby trigger a major decline of human society (and thus the dependent corporate system as well)."

Die skrywer stem saam met die stelling wat deur Vorster gemaak word dat 'n besigheid nie waarde-neutraal kan wees nie. Dit is 'n aanduiding daarvan dat 'n gedragskode wat gebou is op negatiewe waardes, ook waardegedrewe is. Hoewel daar voorgegee word om waarde-neutraal te wees, is dit tog inderwaarheid nie moontlik nie. Hierdie navorsing gaan dus uit van die standpunt van Vorster dat besighede nie waarde-neutraal kan wees nie.

Ons gaan nou laastens kyk of dit moontlik is om in die wêreld van vandag 'n Christelike-etiese gedragskode te kan en mag opstel.

1.1.3 Wat is die moontlikheid vir 'n Christelik-etiese gedragskode vir die besigheidswêreld van die 21ste eeu?

Soos reeds genoem, staan die Grondwet van Suid-Afrika (1996) op drie pilare, naamlik vryheid, gelykheid en menswaardigheid. Verskeie fundamentele waardes van die grondwet is daarop gebou, byvoorbeeld godsdiensvryheid, die reg op lewe, die reg op privaatheid, ensovoorts. Hieruit kan dus afgelei word dat, vanweë godsdiensvryheid, daar teen geen gelowe gediskrimineer mag word nie en geen gelowige teen 'n ander persoon van 'n ander geloof mag diskrimineer nie.

Om hierdie rede mag 'n besigheid wel sy gedragskode baseer op 'n bepaalde geloofsoortuiging, mits dit net nie teen enige werknemer of ander belanghebbendes se geloofsoortuiging diskrimineer nie.

Hierdie studie sal aandui dat 'n besigheid 'n Christelik-etiese gedragskode kan handhaaf, sonder dat daar noodwendig teen 'n ander geloofsoortuiging gediskrimineer word. 'n Christelik-etiese gedragskode kan aan die hand van Skriftuurlike beginsels opgestel word, en steeds voldoen aan die waardes en beginsels van die Grondwet en die fundamentele regte wat daaruit voortvloei.

Volgens Hampton Christian School se gedragskode (2004:1), behoort die gedragskode tot voordeel van hulself, maar ook tot die voordeel van die mense om hul te wees. "We recognize that while Scriptures do not provide specific teaching regarding all social practices, they do advocate self-restraint in that which is harmful

(1 Corinthians 6:19) or offensive to others (1 Corinthians 8:9). Christian conduct is expected of students at all times (both on and off campus). As we commit ourselves to a code of conduct that glorifies the Lord no matter where we are, it will benefit others as well as ourselves” (Hamton Christian School, 2004:1).

Hierdie skool se gedragkode word gebaseer op die Skrif, deur byvoorbeeld te bepaal dat jy ander mense moet hanteer soos jy self hanteer sou wou word. “Regard others with courtesy. So in everything do to others what you would have them do to you. Matt 7:12” (Hamton Christian School, 2004:1).

Hieruit is dit dus duidelik dat 'n organisasie wel 'n Christelike gedragkode kan hê, sonder om lede van 'n ander geloof te na te kom of te benadeel.

'n Volgende instansie, naamlik The Emergency Services of the Chaplaincy of South Africa (2003:2), onderskryf ook 'n Christelike gedragkode. “I will obey the laws of the government unless they require my disobedience to the law of God.” (The Emergency Services of the Chaplaincy of South-Africa, 2003:2.) Hierdie liggaam se gedragkode is dus ook op die Skrif gegrond, en maak 'n punt daarvan om teen niemand te diskrimineer nie en getrou te wees aan die Grondwet. My gevolgtrekking dus is dat gedragkodes kan bestaan sonder om diskriminerend te wees teen enige ander geloof of groep mense, as dit op die Skrifbeginsels berus, soos in 1.1.1 bespreek.

1.2 Probleemstelling

Die primêre navorsingsvraag van hierdie studie kan dus soos volg geformuleer word: Kan daar 'n Christelik-etiese gedragkode vir 'n besigheidsinstansie opgestel word wat voldoen aan die kernwaardes van die Grondwet van Suid-Afrika, asook die fundamentele regte wat die grondwet vervat?

Hieruit kan verdere sekondêre navorsingsvrae afgelei word:

- Watter moontlikhede skep die grondwet vir die opstel van 'n Christelik-etiese gedragskode?
- Wat is die punte van kritiek teen gedragskodes in die moderne besigheidswêreld?
- Wat behels 'n Christelik-etiese perspektief op 'n besigheid?
- Hoe behoort 'n Christelik-etiese gedragskode daar uit te sien?

1.3 Doelstellings en doelwitte

Die doelstelling van hierdie studie is:

- om navorsing te doen oor die moontlikheid wat die Grondwet van Suid-Afrika bied om 'n Christelik-etiese gedragskode op te stel vir 'n besigheid;
- om die kritiek teen gedragskodes in die moderne besigheidswêreld aan te toon en uit te lig;
- om ondersoek in te stel na 'n Christelik-etiese perspektief op die besigheid; en
- om 'n vergelyking te tref tussen verskillende bestaande gedragskodes van besighede en 'n eie Christelik-etiese gedragskode as voorbeeld voor te hou.

1.4 Sentrale Teoretiese Argument

Christelike etiek bied duidelike beginsels vir die besigheid. Hierdie beginsels kan binne die ruimte wat die Grondwet bied, opgeneem word in 'n Christelike gedragskode vir 'n besigheid.

1.5 Metodologie

Die studie word vanuit die Reformatoriese Skrifbeskouing en wêreldbeskouing aangepak. Dit behels 'n vergelykende literatuurstudie vanuit 'n Christelik-etiese perspektief, en daar sal ook gekyk word na die opstel van 'n Christelik-etiese gedragskode vir 'n besigheid.

1.6 Hoofstukindeling

1.6.1 *Die moontlikheid wat die Grondwet van Suid-Afrika bied vir die bestaan van 'n Christelik-etiese gedragskode vir 'n besigheid.*

1.6.2 *Gedragskodes in die moderne besigheidswêreld.*

1.6.3 *'n Christelik-etiese perspektief op besigheid.*

1.6.4 *'n Christelik-etiese gedragskode binne die raamwerk van die Grondwet van Suid-Afrika.*

PROBLEEMSTELLING	DOELSTELLING	HOOFSTUK
Is daar 'n moontlikheid dat die Grondwet van Suid-Afrika 'n bestaan bied vir 'n Christelik-etiese gedragskode vir 'n besigheid?	Om die moontlikheid te ondersoek wat die Grondwet van Suid-Afrika bied vir die bestaan van 'n Christelik-etiese gedragskode vir 'n besigheid.	2
Watter kritiek kan gelewer word teen gedragskodes in die moderne besigheidswêreld?	Om die kritiek rakende waarde-neutrale gedragskodes te ondersoek en aan te toon.	3
Bestaan daar 'n Christelik-etiese perspektief op besigheid?	Om 'n Christelik-etiese perspektief op besigheid te ondersoek.	4
Is daar 'n behoefte aan 'n Christelik-etiese gedragskode binne die raamwerk van die Grondwet van Suid-Afrika?	Om 'n Christelik-etiese gedragskode binne die raamwerk van die grondwet van Suid-Afrika te ondersoek.	5

HOOFSTUK 2

DIE MOONTLIKHEID WAT DIE GRONDWET VAN SUID-AFRIKA BIED VIR 'N CHRISTELIK-ETIESE GEDRAGSKODE VIR 'N BESIGHEID

2.1 Inleiding

Volgens Joni (2002:274) is die Grondwet van Suid-Afrika een van die beste en liberaalste grondwette in die wêreld. Die Grondwet is 'n gevolg van die geskiedenis van Suid-Afrika, onder andere die geskiedenis onder die apartheidsregering. In hierdie tyd het sekere mense hulself en hul regte bo dié van sekere ander gestel. Die Grondwet is dus daar om die foute van die verlede te vermy. 'n Voorbeeld hiervan is die afskaffing van die doodstraf. Na die aanvaarding van die 1996 Grondwet van Suid-Afrika, die huidige liberale Grondwet, is die doodstraf afgeskaf na aanleiding van die inhoud van die Grondwet. Suid-Afrika was een van die eerste lande in die wêreld wat binne die ruimte van die Grondwet die regte toegestaan het vir mense om in 'n homoseksuele huwelik te tree. As gevolg van die Grondwet is Suid-Afrika een van die min lande in die wêreld wat soveel regte aan diere gee om beskerm te word. Daarmee saam, hoewel dit 'n baie kontroversiële punt is, het die Grondwet voorsiening gemaak vir 'n vrou om self te besluit of sy 'n swangerskap wil laat termineer al dan nie.

Dahl (2003:2) neem ook deel aan die jarelange debat oor die bestaan van die Handves van Fundamentele Regte of, soos dit in die volksmond bekend staan, menseregte. Met die oog op ons studie is die vraag: Wat is die plek van die Skrif en die Skrifbeginsels in 'n demokratiese land waar die meerderheidsbeslissings gesaghebbend is?

In die vroeë gereformeerde tradisie is die gedagte van menseregte afgewys. Die siening was dat die mens sondig is en dat hy niks verdien nie. Hy besit dus geen regte nie en alles word gesien as 'n voorreg en genadegawe.

Hierdie denkers grond hulle standpunt op die siening van Calvyn (1559:20) wat gesê het: "Total depravity (also called total inability and total corruption): is a theological

doctrine that derives from the Augustinian concept of original sin. It is the teaching that, as a consequence of the Fall of Man, every person born into the world is enslaved to the service of sin and, apart from the efficacious or prevenient grace of God, is utterly unable to choose to follow God or choose to accept salvation as it is freely offered. Calvinism stresses the complete ruin of humanity's ethical nature against a backdrop of the sovereign grace of God in salvation. It teaches that fallen humanity is morally and spiritually unable to follow God or escape their condemnation before him and that only by divine intervention in which God must change their unwilling hearts can people be turned from rebellion to willing obedience. In this view, all people are entirely at the mercy of God, who would be just in condemning all people for their sins, but who has chosen to be merciful to some.”

My gevolgtrekking hieroor is dat die mens – volgens hierdie siening - geen aanspraak kan maak daarop dat dit sy/haar reg is om selfs net te leef nie. Dit is ook belangrik om die teenoorgestelde standpunt te stel. Dit is dat God elke individu na sy beeld geskape het (Bybel 1989:988). Elke mens dra dus die Beeld van God uit na die buitewêreld en daarom kan die mens homself as die kroon van die skepping ag. Sonder om homself meer as 'n ander te ag en te laat geld, kan die mens homself as iemand ag wat tussen ander mense die reg het tot lewe. Die Grondwet van Suid-Afrika, wat die grondreëls van ons samelewing is, se doel is om die verskillende mense met verskillende etiese denkrigtings suksesvol en in harmonie te laat saamwoon en leef.

Die grondwet slaag daarin veral as daar baie sterk op die tweede hoofstuk van die Grondwet gefokus word. Hoofstuk twee van die Grondwet maak die feit duidelik dat alle burgers mekaar moet respekteer en 'n kans moet gun om 'n lewe vir hom/haarself te probeer maak. Hierdie is nie 'n vreemde beginsel nie. Die Bybel praat daaroor in Matteus 22:37 waar die Fariseërs Jesus vra wat is die grootste gebod. Jesus antwoord hulle deur te sê dat dit is om God met alles in jou lief te hê en jou naaste soos jouself. Dit is die staat se werk om toe te sien dat alle burgers in vrede saamleef en die Grondwet stel die staat in staat om daardie taak na te kom.

Daar is in die voorafgaande dialoog - wat op 4 Desember 1996 plaasgevind het - voor die goedkeuring van die Grondwet van Suid Afrika, besluit dat dit die beste sal

wees, gesien in die konteks van die geskiedenis van ons land, dat elkeen se reg om 'n bestaan te maak en te leef, raakgesien en erken behoort te word deur die ander burgers van ons land. Hierdie Regte vir alle landsburgers het nie bestaan voor die aanvang van die nuwe bestel in 1994 nie. Na die eerste algemene demokratiese verkiesing in die geskiedenis van Suid-Afrika was dit steeds nie daar nie. Op die regering se webwerf rakende die Grondwet maak hulle dit duidelik dat die Grondwet van Suid-Afrika na deeglike en inklusiewe onderhandelings tot stand gekom het, maar eers in 1996.

Op die webwerf van die Regering van Suid-Afrika (www.gov.co.za, 2009) word die volgende bekend gemaak: "South Africa's Constitution was the result of the remarkably detailed and inclusive negotiations – difficult but determined – that were carried out with an acute awareness of the injustice of the country's non-democratic past".

Klug (2000:76) konstateer dit deur te sê dat dit mense met verskillende uitgangspunte in staat stel om saam te leef al stem hulle nie saam met ander burgers van die land nie. Klug gaan verder en maak die stelling dat die doel van die Grondwet is om die denkwyses van die vorige regering en samelewing met die denkwyses van die huidige regering, die "African National Congress" (ANC) – en die samelewing te vervang binne die nuwe Suid-Afrika.

Ek glo dat hierdie 'n baie sensitiewe studie is. Daar word uit sekere oorde op die oomblik geoordeel dat die Grondwet nie tot uitvoer gebring mag word nie, omdat dit weer tot die onregverdige behandeling van sekere drukgroepe of gelowe kan lei. Hierdie studie poog egter om te bewys dat die besigheidsomgewing deur die vermenging van drukgroepe, of in hierdie geval gelowe, gehoorsaam kan wees aan die Grondwet van ons land. Intussen is dit nie nodig dat daar gediskrimineer word teen enige groep, drukgroep, individu of geloof in die opstelling van 'n Christelike-etiese gedragskode nie.

Myns insiens is dit belangrik om na die geskiedenis van Suid-Afrika te gaan kyk. Op daardie manier kan 'n mens 'n beter begrip ontwikkel van die oorsprong van die

Grondwet. 'n Mens moet in gedagte hou dat die geskiedenis alleen nie die oorsaak van die Grondwet is nie, maar dat dit 'n beduidende rol in die ontstaan gespeel het.

Daar moet deurentyd in gedagte gehou word dat Die Handves van Fundamentele Regte plaas baie sterk klem op die mens plaas. Soos die studie vorder en daar na die geskiedenis van Suid-Afrika gekyk word, sal 'n begrip ontwikkel vir die redes daartoe.

Aan die einde van hierdie hoofstuk moet dit dus duidelik wees dat die Grondwet van ons land wel beskerming aan 'n Christelike besigheid gee om sy gedragskode op Christelike beginsels te grond. Maar om die ontstaan van die Grondwet beter te verstaan, kan gelet word op die geskiedenis van Suid-Afrika.

2.2 Die Geskiedenis van Suid-Afrika dien as gedeeltelike rede vir die totstandkoming van die Grondwet van Suid-Afrika

Om die groter prentjie van die Grondwet van Suid-Afrika beter te begryp, moet gelet word op die geskiedenis van ons land. Die geskiedenis van ons land is 'n groot rede vir die ontstaan van die Grondwet van Suid-Afrika.

Ons begin reg aan die begin en kyk na Kunnie (2000:1) "Colonialism in South Africa was largely a combination of 'European settler-colonialism and racial capitalism,' and apartheid manifested itself as a socio-economic system of settler-colonialism, where 'racism [was] the ruling ideology and monopolistic capitalism ... the economic philosophy.' Colonialism in South Africa took place after the discovery of diamonds in 1867. This external European subjugation simply transferred into internal colonization, after liberation from Britain and during the invention of apartheid by the ruling National Party in 1948." Kunnie (2001:1) maak hierdie stelling, maar die waarheid is dat kolonialisasie en die nadele daarvan reeds lank voor daardie datum aan die Kaap begin het.

Volgens Vorster (2002:11) was die bedoeling om alleenlik 'n halfwegstasie op te rig aan die Kaap, maar daar het onvoorsiene probleme as gevolg daarvan ontstaan:

“Die Verenigde Oostindische g’ Octroijeerde Companje (voortaan VOC) het met die stigting van ’n verversingpos aan die Kaap in 1652 nie bedoel om ’n groot kolonie tot stand te bring nie. Die bedoeling was alleen dat die verversingspos as ’n steunpunt vir die VOC se retoervaarte na en van die Ooste sou dien.” Hy gaan verder en sê: “Binne die eerste dekades na die stigting van die verversingspos het daar egter verskeie sosiale prosesse ontstaan wat gelei het tot die verdere kolonialisering van die Kaap.”

Vorster (2002:12) gaan verder en sê dat ’n mens nie die geskiedenis van Suid-Afrika in isolasie kan beskou nie: “Die ontstaan van die Suid-Afrikaanse regstaat in 1994 moet gesien word as reaksie teen die kultuur van onreg en geweld wat die totalitêre politieke bedeling van 1910-1994 in Suid-Afrika meegebring het. Volgens Vorster (2002:13) gaan dit verder terug as 1910: “Die voorgaande proses van kolonialisering in die periode vanaf 1652-1795 het tot ’n vorming van klasse- en rassestratifikasie aanleiding gegee wat Suid-Afrika se sosiale formasie in latere jare ingrypend sal beïnvloed.”

Ek steun die standpunt van Vorster wat sê dat hierdie saak vanaf die eerste tekens van Westerse lewe aan die Kaap afkomstig is. Dis belangrik om in gedagte te hou dat hierdie saak afkomstig is uit die tyd voor die 1948 Nasionale Party-oorwinning asook die beleid wat daarna gevolg is. Dit was die gees van daardie tyd. Die heerser het bepaal wat die wette en die reëls is (Kyk ook Kult, 2001:697).

Ons weet dat die eerste Westerlinge in 1652 in die Kaap aangekom het. Dit was Nederlanders onder leiding van ’n man genaamd Jan Van Riebeeck, en sy vrou, Maria. Die geselskap het gearriveer by wat vandag bekend staan as Kaapstad. Die doel was om ’n halfwegstasie op te rig vir die skepe van die Oos-Indiese Kompanjie wat vanaf Nederland om Kaappunt gereis het na die Ooste waar hulle moes gaan handel dryf. Die reis vanaf Europa na die Ooste om te gaan handel dryf was lank en uitmergelend. Daar moes ’n halfwegstasie gebou word om die reisende skepe van Europa van vars voedsel en verblyf te voorsien. Hierdie halfwegstasie het so populêr geword dat ander lande wat ook op die see aangewese was vir die oprig en versterking van hul ekonomieë om hierdie halfwegstasie begin meeding het.

Volgens Kult (2001:697) het die halfwegstasie verskeie kere van beheer verwissel tussen Nederland en die Britte. “Die Britte neem die halfwegstasie oor in 1815 en verklaar dit as een van hul kolonies. Dit word by die Nederlanders oorgeneem tydens ’n veldslag of twee op land en see. Daar was baie konflik tussen dié twee lande; die Nederlanders – wat reeds op die land begin bly en boer het – en die Britte wat die Kaap net as hul eie wou hê vir eie gewin. Daar was konflik op konflik nadat die Britte die Kaapkolonie deel gemaak het van hul Britse kolonies.”

Die Boere van daardie omgewing het weggetrek aangesien hulle nie wou deel wees van die Britse kolonie waar die reëls van die kolonie gegeld het nie. Dit gee aanleiding tot die Groot Trek van 1838. Tydens hierdie trek het die trekkende Boere met die Afrika-stamme van Suid-Afrika in aanraking gekom. Daar was veldslae, maar oor die algemeen het die Boere en die mense van die Afrika-stamme goed oor die weg gekom.

Aan die einde van die 19de eeu en die begin van die 20ste eeu het die Britte en die toe reeds onafhanklike Boere van die binneland in ’n volskaalse oorlog betrokke geraak, omdat dat die Britte nou weer die gebied wou oorneem waarbinne die trekkende Boere gewoon het. In hierdie tyd het die Boere goud in hierdie omgewing ontdek, vandag bekend as Johannesburg. Hierdie ontdekking het die gebied vir die Britte baie meer aantreklik gemaak om in besit te neem.

Die Anglo-Boereoorlog was te wyte hieraan en duur drie jaar. Die uiteinde is dat die Boere nie die magdom Britte kon verslaan nie. Die Britte neem die gebied in besit aan die einde van die Anglo-Boere-Oorlog in 1902. In 1910 verklaar die Britte die twee Boererepublieke as deel van die Britse Unie. Hierdie Unie-status raak alle landsburgers waaronder almal onderworpe is aan die Britse Koningshuis.

Die inheemse stamme sowel as die Boere het swaar gebuk gegaan onder die diskriminasie wat daar teen die Boere en die swart stamme gepleeg is deur die Britse regering.

In die 1948 wen die Nasionale Party van Dr DF Malan die algemene verkiesing en vernader die beleid na afsonderlike ontwikkeling in Suid-Afrika. Hierdie beleid was

reeds teenwoordig, maar nie as amptelike beleid nie. Na hierdie verkiesing word dit amptelik en mense beleef diskriminasie op grond van hul ras en velkleur. Een van die belangrikste wette in die verband was dalk die Groepsgebiede-wet. Hierdie wet het bepaal dat mense van verskillende velkleure nie in dieselfde gebied mag woon nie. Daar is hardhandig opgetree teen mense wat nie hierdie wette wou gehoorsaam nie.

In 1961 het Suid-Afrika onttrek uit die Britse Statebond en 'n Republiek geword. Die African National Congress (ANC) wat reeds in 1960 verban is as 'n politieke organisasie in Suid-Afrika het toe 'n militêre vleuel ontwikkel naamlik Mkonto We Siswe – Die Spies van die Nاسie – onder die leierskap van Nelson Mandela. Kort daarna is die meeste van die ANC se leiers in hegtenis geneem op aanklagte van hoogverraad teen die staat. Hierna het Apartheid net van krag tot krag gegaan.

Die ANC sou hom in hierdie stadium wend tot enige bondgenoot. In hierdie geval het die Kommunistiese Party van Rusland hul te hulp gesnel deur 'n Suid-Afrikaanse tak te stig wat die land met verskeie staatsgrepe omver wou werp.

Daar het baie opstand teen die Groepsgebiede-wet gekom. Daar was later pasboeke nodig vir enige gekleurde om binne die gebiede van die wittes te kon kom. Dit het baie opstande binne die Tuislande en die aangewese gebiede waar die Gekleurdes mog woon, veroorsaak, byvoorbeeld Sharpeville en Langa, 21 Maart 1960 en ook die bekende Jeugonluste in en rondom 16 Junie 1976 in Soweto, Wes van Johannesburg. Oor die drie miljoen Swart Suid-Afrikaners is hervestig in ander woongebiede omdat dit in die wittes se gebiede geval het. Hierdie aksies het meer woede by swart Suid-Afrikaners gekweek en dit het weer tot gevolg gehad dat die Regering meer totalitêr opgetree het om hierdie aksies uit te voer.

Gedurende die 1980's het die druk tot verandering al hoe dwingender geword op nasionale sowel as internasionale gebied. Nasionale geweld het handuit geruk en die feit dat die meerderheid deur die minderheid regeer is, het hierdie scenario vererger. Die Regering het aangekondig dat die land in 'n noodtoestand was.

Suid-Afrika het ongelooflike druk ervaar om verandering in die regeringstelsel teweeg te bring. Daar was internasionale boikotte op ekonomiese sowel as sportgebied. In 1989 het die nuut-verkose Staatspresident FW de Klerk begin met grootskaalse veranderinge. Daar is wette afgeskaf wat teen swart mense gediskrimineer het. Nelson Mandela is vrygelaat na 27 jaar in die tronk. In 1990 is die ANC ontban as politieke party en sy leiers was weer welkom in die land.

In hierdie tyd het die onderhandelings tussen die swart meerderheid se leiers en dié van die wit minderheid se regering begin. Die groepe het in hulle onderhandelinge begin om swart onafhanklikheid en Rassegelykheid te erken. In 1991 is alle wette rakende Apartheid afgeskaf. In 1992 het wit kiesers 'n referendum goedgekeur en gestem oor die toekoms van die land. Daarna het albei groepe, swart en wit wat voorstanders van rassegelykheid en 'n multi-rasverkiesing was, interne grondwette begin opstel.

Na die historiese eerste demokratiese verkiesings van 1994 in Suid-Afrika wat die ANC gewen het, is daar in alle erns begin met die opstel van die “nuwe” grondwet (Vorster, 2002:15).

Myns insiens is dit duidelik uit hierdie geskiedenis, beskryf deur Vorster (2002:10-15), dat die toekoms na 1994 nie weer dieselfde sou wees as voor daardie datum nie. Die opstel van die nuwe Grondwet van Suid-Afrika het in alle erns begin en daar is moeite gedoen om die burgers van die land te konsulteer in die opstel daarvan. (www.gov.co.za, 2009).

Cavanaugh (1997:296-297) sê: “The Interim Constitution was intended to guide South Africa through a transition period while black and white South Africans drafted a new constitution. Despite conflicts between political parties, the new Constitution was negotiated and approved at a remarkable speed, finally receiving endorsement from Parliament and voters and going into effect in December of 1996.

Volgens Van der Vyver (1998:804) is die onderwerp van ons studie juis so sensitief in die konteks van ons huidige samelewing, omdat die Christelike Afrikaanse kerke alles wat deur die regering as beleid ingestel is, ondersteun het. Dit is selfs uit die

Skrif geregverdig. “Indeed, the official mouthpiece of the Church proclaimed in 1948: Basic to our overall attitude is without doubt the strongest aversion to not only all instances of miscegenation between white and non-white but also of placing the non-whites on an equal footing with the European population on the social level. As a church we have as a rule always deliberately aimed at separation of these two population groups. In this respect apartheid can rightfully be called the church policy” (Van der Vyver, 1998:804).

As ek na die sosiale stratifikasie in die Suid-Afrikaanse verlede kyk, kan ek verstaan dat daar groot klem gelê word op die Handves van Fundamentele Regte. Die Grondwet wy om hierdie rede, d.i. die foute wat begaan is in die vorige bedelings, ’n hele hoofstuk aan die hantering van mense deur die staat en ook deur ander mense. Die staat en die howe is nou daartoe verbind om die regte van mense ten alle koste te beskerm. Die detail van die Grondwet word bespreek deur Cavanaugh (1997:296-297): “The detailed rights include a right to equality, human dignity, life, freedom and security of the person, freedom from slavery, servitude and forced labor, privacy, freedom of religion, belief and opinion, freedom of expression, and rights to housing, a clean environment, health care, education, food, water, and social security”.

Ek steun die argument van Cavanaugh en verstaan nou waarom die Grondwet soveel fokus plaas op die Handves van Fundamentele Regte. Newton se bekende teorie sê: “Elke aksie het ’n teen-reaksie.” Suid-Afrika se liberale grondwet is die teen-reaksie op die foute van die verlede. Suid-Afrika het sy Grondwet se ontstaan hoofsaaklik te danke aan ’n poging tot die opheffing van die foute wat in die verlede gemaak is en die reaksie op die foute uit die verlede. Hierdie Grondwet, hoewel baie liberaal, is nogtans steeds gemoeid met die regverdigte hantering van groepe en individue en daarvoor kan ’n mens dankbaar wees.

Die Handves van Fundamentele Regte, die tweede hoofstuk van die grondwet, verskaf verdere leiding in hierdie studie om ’n begrip te ontwikkel dat die grondwet die besigheidswêreld/sakesektor in staat stel om ’n Christelik-etiese gedragskode daar te stel wat funksioneel is. In verdere hoofstukke van die studie sal ’n voorbeeld ter tafel gelê word wat binne die riglyne van die Grondwet ’n gedragskode daarstel wat op Christelik-etiese beginsels gegrond is.

2.3 Die Grondwet van Suid-Afrika skep die ruimte vir die opstel van 'n Christelike gedragskode vir 'n besigheid

Die tweede hoofstuk van die Grondwet van Suid-Afrika naamlik, Die Handves van Fundamentele Regte, fokus op die regte van mense, as groepe of individue. Hierdie hoofstuk van die Grondwet is sekerlik die bekendste gedeelte van die Grondwet. Die Handves van Fundamentele Regte se uitgangspunt is om 'n herhaling van die ongelykhede en ongeregthede van die verlede te verhoed.

Volgens die webwerf van die Regering van Suid-Afrika (www.gov.co.za: 2009) is die drie pilare waarop die grondwet staan is Vryheid, Gelykheid en Menswaardigheid. Hierdie drie pilare kom tot werking in die Handves van Fundamentele regte deurdat daar gefokus word op gelykheid op alle terreine van die samelewing. Regdeur die grondwet is daar 35 afdelings waarin hierdie punte spesifiek voorkom.

Volgens Cavanaugh (1997:296-297) is die fokus in die tweede hoofstuk van die Grondwet op gelykheid, vryheid, vryheid van assosiasie, gelyke politieke en eiedomsregte, die reg tot behuising, gesondheidsorg en onderrig, asook die reg tot informasie en hofverskyning, vryheid van geloofsbeoefening en seksuele oriëntasie.

Hierdie hoofstuk veroordeel enige vorm van rassisme en seksisme. Dit maak ook voorsiening vir 'n veelparty-regeringstelsel, vry en regverdige verkiesings en ook 11 gelyke landstale. Die regering glo in deursigtigheid, verantwoordelike aanvaarding vir hul dade en die regverdige uitvoering van die sake wat aan hulle toevertrou word. Die webwerf van die Regering van Suid-Afrika (www.gov.co.za:2009) maak die volgende uitlating: "It is to insure accountability, responsibility and openness."

Hierdie stelling van Cavanaugh (1997:296-297) steun my gedagte dat daar 'n plek is onder die beskerming van die Grondwet vir die opstel van 'n Christelik-etiese gedragskode. In Suid-Afrika het burgers die reg om hulself uit te leef volgens hul eie denkwysse mits dit nie ander skade berokken nie.

Daar is met Suid-Afrika se Grondwet – soos enige ander grondwet - probleme in die samestelling. Van der Vyver (1999:664) maak die stelling dat: “Ons Grondwet bepaal dat die regstelsel en howe die internasionale reg in ag moet neem met uitsprake.”

My gedagte hieroor is dat dit soms meer probleme skep as oplos. Suid-Afrika se omstandighede verskil van dié van ander lande in die wêreld. Ons land se waardes en uitgangspunte verskil van dié van die buitewêreld. Dit veroorsaak soms dat sekere sake wat algemene volksgevoel is, nie in die wette en uitsprake van regters weerspieël word nie. Voorbeelde hiervan is die afskaffing van die doodstraf, en aborsie en homoseksualiteit wat wetlik toelaatbaar is hoewel die meerderheid van die land nie in beginsel daarmee saamstem nie. 'n Voorbeeld hiervan is 'n studie rakende die doodstraf wat gedoen is en bevind het dat 80% van Suid-Afrikaners die doodstraf wil terughê (Maduna, 1996:193). Dit kan volgens Van der Vyver (1999: 815) nie deurgevoer word in die howe nie, vanweë die feit dat die internasionale reg en die reg van die minderheid se invloed hierop speel.

Dieselfde kan gesê word ten opsigte van die terminering van swangerskappe en homoseksuele huwelike. Onafhanklike studies het bewys dat 80% van alle Suid-Afrikaners teen aborsies gekant is, maar die grondwet laat toe dat mense self kan besluit oor die terminering van swangerskappe. Van der Vyver (1999:816) gaan verder en wys daarop dat die meerderheid van Suid-Afrika teen die huwelike van dieselfde geslag is, maar weer is die grondwet sterk hierteen gekant deur te konstateer dat geen mens op grond van seksuele oriëntasie teen gediskrimineer mag word nie.

My siening verskil van die besluit om homoseksuele huwelike te erken in die Grondwet. Dit stel 'n agteruitgang van waardes ten toon in die land en huisgesinne. Gesinswaardes en die rol wat die gesin in die samelewing speel, verloor sy krag.

Cameron (2002:71-72) sê: “57 life-story narratives of children with homosexual parents published by Rafkin in 1990 and Saffron in 1996 were subjected to content analysis. Children mentioned one or more problems or concerns in 48 (92%) of 52 families. Of the 213 scored problems, 201 (94%) were attributed to the homosexual parent(s). Older daughters in at least 8 (27%) of 30 families and older sons in at least

2 (20%) of 10 families described themselves as homosexual or bisexual. These findings are inconsistent with propositions that children of homosexuals do not differ appreciably from those who live with married parents or that children of homosexuals are not more apt to engage in homosexuality.”

Hoewel ek verskil oor die goedkeuring om homoseksuele huwelike in Suid-Afrika te wettig, bewys dit die punt dat die Grondwet beskerming bied vir alle mense en hul regte. Hierdie studie fokus op die vrye beoefening van geloof onder die Grondwet van die land. Dit val onder dieselfde gedeelte van die Grondwet as die dele waar die individu beskerm word wat in 'n homoseksuele huwelik wil tree of dat 'n ma die reg het om die besluit te maak om 'n aborsie uit te voer. Volgens Klug (2000:113) word die geloofsbeoefening gesien as deel van kultuurregte en die 11 amptelike landstale word ook hier erken.

Die grondwet maak voorsiening vir die reg van elke persoon in die land tot 'n skolastiese opvoeding. Dit gaan verder en bepaal dat dit op grond van daardie persoon se kultuur, taal en geloof mag geskied.

In hierdie studie sal ons in Hoofstuk 3 aandui dat die grondwet ook die reg van Christene beskerm om hul waardes, volgens die Skrif, tot uiting te bring in die besigheidsomgewing in die vorm van 'n Christelik-etiese gedragskode.

My standpunt sluit by Vorster (2006:121) aan dat die Christelik-etiese gedragskode in geen opsig teen ander gelowe hoef te diskrimineer nie, omdat die riglyne wat die Skrif bepaal, dit nie toelaat nie. Inteendeel dit wil diskriminasie ten alle koste vermy. Die Christelik-etiese gedragskode bepaal dat die manier waarop besigheid gedoen word volgens die grondwet se vereistes sal en kan geskied, mits dit opbouend is tot die gemeenskap en die mense wat daardeur geraak word.

Ons kan duidelik sien dat die grondwet vir die besigheidsomgewing baie spesifiek ruimte laat om die waardes en beginsels op grond van geloofsoortuigings op te stel.

Inteendeel, dit word verwelkom, omdat dit die besigheid se effektiwiteit en doelgerigheid verbeter. Zsolnai (2007:92) staaf my standpunt deur Mike Thompson

op 'n konferensie in Beijing aan te haal as hy sê: “However recent studies explore the juxtaposition between the material social structures and the structures of spirituality, which counter the ego-self. Approaches to ethics, accountability and sustainability, which are not rooted in an understanding of spirituality, will lead to cynicism and a mere instrumental approach to ethics in business.” Dit is dus aanvaarbaar om godsdienstige waardes en besigheid te vermeng, iets wat volgens Thompson aangemoedig moet word, omdat dit die besigheid bevoordeel op die lang termyn.

Alle gelowe wat toelaatbaar is onder die Grondwet van Suid-Afrika stel vir hul volgelinge positiewe waardes voor om na te streef. Dit sal uit die aard van die saak 'n goeie invloed op die burgers van die land of die werkers van besighede hê. Die werkers sal dus as hul religieus is, goeie en positiewe waardes nastreef in die werksplek wat die werksomgewing en die gemeenskap tot voordeel kan strek.

Zsolnai (2007:91) gaan egter verder en sê volgens Sanjoy Mukherjee moet die Christelike lewensbeginsels (die korrekte vertaling van “spirituality” is spiritualiteit maar ons verstaan onder spiritualiteit ook die Christelike lewensbeginsels of etiek) in Europa en Asië in die werkplek beskerm word en in die alledaagse lewe erken word. “There is no inherent conflict between spirituality and business in the major Eastern and Western traditions. In Hindu tradition, material accomplishments provide a strong and stable foundation in personal and organizational life while spiritual wisdom charges business with a higher purpose” (Zsolnai, 2007:91).

Hejj (2007:87-88) beredeneer die saak soos volg: “The Christian traditions require a three-dimensional goal portfolio in which humans measure themselves on three layers: material (financial), intellectual and spiritual. Here the stakeholder list becomes full: we not only care about and support our own employees and their environment but all who are in need.”

Hierdie standpunt steun ek en dit is 'n bewys daarvan dat die geloof nie van die besigheid geskei kan word nie. Indien dit so gebeur, behoort die besigheid en die omgewing hieruit voordeel te trek. Hierdie saak is dus allermins onbekend aan die internasionale bevolking. Dit kan en moet aan Suid-Afrika riglyne gee om die Grondwet se klousule van vryheid van geloofsbeoefening tot kragtige uitvoer te bring

sodat elke geloofsgroep in dié land mag aandrang daarop dat sy regte raakgesien word en dan mag oorgaan tot die uitleef daarvan, ook in die sakesektor. Daar is dus geen rede waarom die grondwet van Suid-Afrika geen gronde bied waarom daar nie 'n Christelik-etiese gedragskode vir die werksplek opgestel kan word nie, mits dit binne die raamwerk van die internasionale gemeenskap en ons eie grondwet beweeg. Daar sal baie skaafwerk en dinkwerk gedoen moet word, maar daar is geen regtelike rede waarom daar nie 'n Christelik-etiese gedragskode opgestel mag word vir die besigheidsomgewing nie.

In Suid-Afrika is die mees onlangse uitsprake wat deur howe gelewer is, 'n verklaring van tradisionele gelowe as erkende gelowe. Wittenman (1998:449) wys daarop dat die hof die volgende oor geloof sê: “a system of faith and worship [as] the human recognition of superhuman controlling power and especially of a personal God or gods entitled to obedience or worship.”

By nadere ondersoek van hierdie definisie blyk dit ook dat die tradisionele Afrika-sisteem van geloof in voorvadergeeste en die menswaardigheidsbeginsel “ubuntu” ook hieronder vervat word en dan ook bekendstaan as “Geloof”. Weereens 'n voorbeeld van die grondwet wat ruimte skep vir verskeie denkrigtings. Volgens Van der Vyver (1999:802) is die Christene die grootste geloofsgroep in Suid-Afrika. Die volgende groep is juis die aanhangers van die tradisionele Afrika-geloof. Dit is egter bekend dat Suid-Afrika 'n diverse etiese en religieuse samestelling het. Dit plaas die klem op die moontlikheid van die onregverdigte behandeling van verskillende groepe en individue selfs in die tyd waar die klem so sterk lê op die regverdigte behandeling van individuele regte sowel as die van die groepe.

Suid-Afrika bestaan uit swart mense, wit mense, kleurlinge, Indiërs en Asiatiese Suid-Afrikaners. Volgens die wêreldfeiteboek van die CIA (2006:www.cia) beslaan die swart Suid-Afrikaners ongeveer 79% van die populasie van die land. Onder hierdie 79% is daar verskillende etniese groepe, naamlik die Zoeloes, die Xhosas, Ndebeles en Tswanas - om net die grootste groepe te noem. Histories het hierdie groepe gestry oor grond en hulpbronne. Hulle is later tydens apartheid in tuislande geplaas waar hulle moes funksioneer en het daar hul eie Regstelsel opgestel en dit begin uitleef. Hierdie gebeure het dan ook op die geloof van die swartmense van

Suid- Afrika 'n baie groot impak gehad. Naas die genoemde gelowe beslaan Hindus, Moslems en Jode volgens Chidester *et al.* (1997:100) die ander deel van die populasie. Daar is 1.75% Hindus, 1.09% Moslems en 0.41% Jode.

Hoe moet hierdie geloofsgroepe geakkommodeer word in 'n land waarin die meerderheid mense Christene is? Dit maak hierdie studie so aktueel. Hierdie gevolgtrekkings kan op enige geloof in Suid-Afrika van toepassing gemaak word. Dit is duidelik dat 'n Christelik-etiese gedragskode beskerm word deur die Grondwet van Suid-Afrika. Soos wat elke ander geloofsgroepe in Suid-Afrika ook beskerm word en hul geloof mag uitleef sonder inmenging van ander.

My gevolgtrekking is dus dat dit op nasionale vlak in ons eie regstelsel uit die voorbeelde wat voorgehou is, duidelik is dat dit ideaal haalbaar en regtens reg is om 'n Christelik-etiese gedragskode op te stel en te implementeer. Daar is die sake wat bespreek is, naamlik die doodstraf, aborsie en homoseksuele huwelike wat deur die Grondwet toegelaat word as gevolg van die fundamentele reg van elke individu of groep. Hierdie is geensins anders nie.

2.4 Die Grondwet van Suid-Afrika se drie kernwaardes skep die ruimte aan die besigheidswêreld om 'n Christelik-etiese gedragskode te kan opstel

- 2.4.1 Die voorwoord tot die Grondwet.
- 2.4.2 Hoofstuk 2: Die Handves van Fundamentele Regte.
- 2.4.3 Hoofstuk 2: Geloofsvryheid.

2.4.1 Die voorwoord tot die Grondwet

Volgens die Grondwet van Suid-Afrika (www.gov.co.za:2009) is dit baie duidelik dat die Grondwet van 1996 hoofsaaklik ten doel het om die foute van die verlede reg te stel en om eenheid, sosiale geregtigheid en gelykheid te bevorder. Dit gaan egter verder deur reeds in die begin van die Grondwet ook die rol van geloof in ons samelewing te erken deur na die volgende woorde in vier tale te verwys: "Mag God

ons mense beskerm". Kort daarna word daar in afdeling 6 van die voorwoord meer uitgebrei op hierdie saak. Die grondwet lê klem op kulturele en geloofskommerpunte en hoe dit betrekking het op die taalaangeleentheid in ons land. (www.gov.co.za:2009).

In afdeling 6.2 (www.gov.co.za:2009) verklaar dit selfs dat die Staat 'n Pan-Suid-Afrikaanse taalraad tot stand moet bring wat na taalsake omsien en veral hoe uitheemse tale waarby geloof betrokke is, kan voordeel trek, soos byvoorbeeld Arabies en Hebreeus wat spesifiek vir geloofsdoeleindes gebruik word. Indien hierdie aspekte in die Grondwet voorkom, moet die Staat finansiële bydra tot hierdie sake om die kulturele en geloofsbelange te bevorder.

Dit is verder ook duidelik dat die Staat dit belangrik genoeg ag om hierdie sake in die Grondwet in te voeg om daardeur regterlike beskerming aan geloofsbeoefening te verskaf. Dieselfde reg as wat daar gegee word aan Gelykheid, Menswaardigheid, Vryheid en Sekuriteit, Nie-seksisme, Vryheid teenoor slawerny, Privaatheid en Vryheid van Spraak word aan die Handves van Fundamentele Regte gegee. Dit bring ons by die volgende kernwaarde naamlik die Handves van Fundamentele regte.

2.4.2 Handves van Fundamentele Regte

Die Grondwet en meer spesifiek die Handves van Fundamentele Regte is spesifiek opgestel om dit wat beskerming nodig het, te beskerm. Wat die rede ook al is, as dit binne die grondwet voorkom, is dit die plig van die Staat om dit te beskerm.

In hierdie studie wil daar vasgestel word of die staat 'n beswaar kan hê as 'n besigheid 'n Christelik-etiese gedragskode opstel vir die werkplek. Dit is duidelik dat dit nie teengestaan kan word nie. Die regstelsel is die beskermers van die Grondwet. Die Staat is die uitvoerder daarvan. As dit in die grondwet voorkom, maar nie deur die Staat onderhou word nie, moet dit in 'n wet vasgevang word, sodat die regstelsel die beskerming van 'n grondwetlike saak kan waarborg.

Die besigheid word as 'n regs persoon gesien deur die staat en dit val onder die Grondwet, net soos die wette van ons land ook onderhewig is aan die Grondwet. Dit stel die besigheid in staat om die grondwet te gebruik tot sy voordeel. As die besigheid dus binne die riglyne wat daar volgens die grondwet voorgestel word, handel, kan daar nie saak teen die besigheid gemaak word nie. So ook in die geval van die daarstelling van 'n Christelik-etiese gedragskode vir die besigheid.

Die grondwet van Suid-Afrika maak net voorsiening vir onregverdig diskriminasie. As daar byvoorbeeld na regstellende aksie wat deur die staat toegepas word, gekyk word, is dit diskriminasie volgens die grondwet 1996, 2:9(3); maar gesien in die lig van die geskiedenis van ons land is dit tans nie onregverdig diskriminasie nie en mag dit voortgaan. Dit word ook so in die hofuitspraak gelewer. As iets dus nie "onregverdig" diskriminasie is nie, mag dit voortgaan, mits dit ook positief bydraend is tot die land en nie afbrekend nie.

Volgens Blake en Litchfield (1999:529) kan daar gekyk word na die voorbeeld van vrouens wat nie mag priesters of predikante word in die Katolieke Kerk en ook in die Gereformeerde kerk nie. Dit mag gedoen word, omdat daar legitieme redes is om by te dra tot die instansie se doel om hul geloof uit te oefen.

Alhoewel hierdie saak nog nie voor hof geding het nie, word daar geglo dat dit op grond van dié redenasie regverdig kan word; op grond van die feit dat die Grondwet die reg van vrye assosiasie en interne verbandsreg beskerm, mits dit nie bots met die grondwaardes van die grondwet nie.

Hierdie bring ons by die derde en laaste kernwaarde van die Grondwet wat ons punt ondersteun, naamlik Geloofsvryheid.

2.4.3 Geloofsvryheid

Die volgende saak wat die argument ondersteun dat die besigheid mag voortgaan met die implementering van Christelik-etiese gedragskode is die klousule van die Grondwet wat bepaal dat daar geloofsvryheid is.

Geloof mag dus vrylik beoefen word. Almal het die reg tot Vryheid van Gewete, Geloof, Denke, Oriëntasie en Opinie aldus die grondwet van Suid-Afrika, (1996, 2:15(1)). Die staat se houding is baie liberaal in hierdie opsig en verskil van dié in die VSA, waar daar baie meer gedoen word om die geloofsbeoefening te beperk en nie soveel vryheid gegee word aan gelowe soos hier by ons nie.

Dit is 'n ope vraag of dit nie dalk vandag beter is as Christen om in Suid-Afrika te leef nie. Vandag is daar meer geleentheid om met mense van verskillende gelowe in aanraking te kom en so die Goddelike opdrag makliker uit te voer deur vir mense van Sy wonderlike daad aan die kruis te vertel. Die sendingveld is dus by jou voordeur en nie meer in 'n ander land nie.

2.5 Samevatting

Dit is duidelik dat die Grondwet van Suid-Afrika een is waarmee die Christen in Suid-Afrika hom kan vereenselwig.

Op grond van bogenoemde beredenering kan die standpunt verdedig word dat die Grondwet van Suid-Afrika voorsiening maak vir die implementering van 'n Christelik-etiese gedragskode en geen voorskriftelike reëls daarstel wat enige besigheid verhinder om 'n Christelik-etiese gedragskode op te stel nie.

Die Christelike godsdiens is in Suid-Afrika net so welkom soos enige ander geloof. Dit gee aan die Christene die geleentheid om daar waar hulle werksaam is, die Here se Naam groot te maak. Volgens die grondwet is daar geen punt wat aandui dat die Christene nie hul geloof mag uitleef nie. Dit geld baie duidelik ook vir die Christen-besigheidsman. Die grondwet van Suid-Afrika laat eenvoudig nie toe dat daar teen enige ander geloof of mens gediskrimineer word nie. Iemand wat hom-/haarself 'n Christen noem, moet hiermee kan saamleef en ook die verantwoordelikheid daarin raaksien, aangesien hierdie eise van die grondwet die sendingveld direk na ons voordeur toe bring. Dit is nie meer duisende kilometers ver daar in donker Afrika nie.

HOOFSTUK 3

GEDRAGSKODES IN DIE MODERNE SAMELEWING

3.1 Inleiding

Die wêreld van vandag het baie uitdagings. Een van die grootste daarvan moet sekerlik wees om verskillende denke en denkrigtings in een samelewing te laat funksioneer. Barack Obama (2006:253), president van die VSA, maak 'n baie belangrike punt in sy boek: *Audacity of hope* as hy sê: “But over the long haul, I think we make a mistake when we fail to acknowledge the power of faith in the lives of the American people and so avoid joining a serious debate about how to reconcile faith with our modern, pluralistic democracy.” Hy maak die punt en sê dat mens moet aanvaar daar is verskillende mense in die samelewing en almal moet beskerm word deur die regering. Gelowe is dit eens in hul leerstellings dat dit nodig is om ander mense en gelowe te respekteer. Een van die grootste verantwoordelikhede van 'n regering is om die landsburgers se regte te beskerm en toe te sien dat alle burgers, ongeag hul oortuiging of sienswyse, in vrede en harmonie saamwoon.

Obama noem dit “pluralistic democracy”. Hy noem dat hierdie “pluralistic democracy” twee kante het.

1. Eerstens: Die fundamentalistiese godsdienste verkies om teen so 'n denkrigting in te gaan. Barack Obama verwys daarna (2006:252): “Religion is rarely practised in isolation; organised religion, at least, is a very public affair. The faithful may feel compelled by their religion to actively evangelise wherever they can. They may feel that secular state promotes values that directly offend their beliefs. They may want the larger society to validate and reinforce their views.”
2. Tweedens: Liberalistiese godsdienstiges volgens Obama se uitkyk verskil met die fundamentalistiese godsdienste deurdat hulle glo daar moet ruimte wees vir ander denkrigtings en maniere van geloofsbeoefening. Obama (2006:252): “Liberalism teaches us to be tolerant of other people’s religious beliefs, so long

as those beliefs don't cause anyone harm or impinge on another's right to believe differently.”

Met die gevolg dat wanneer fundamentaliste hul oortuigings in 'n politieke of besigheidshoedanigheid inspan, die liberaliste ongemaklik en bang word.

In Suid-Afrika vandag leef ons in dieselfde pluralistiese demokrasie waarvan Obama praat. Daar is steeds probleme met die verdiskontering van die pluralistiese gedagte. Dis die rede waarom die Grondwet so belangrik is.

Die “pluralistic democracy” waarvan Obama praat en die verdiskontering daarvan maak 'n studie rondom 'n Christelik-etiese gedragskode van kardinale belang, omdat daar beslis meer as een geloof asook denkrigtings in die land is. Die mens woon en werk dus in 'n pluralistiese samelewing, waarin daar gevolglik konflik ontstaan tussen verskillende partye en/of denkgroepe. Hierdie pluralisme word volgens Obama dan verder verbind met die term “demokrasie”. Demokrasie word in die *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse taal* (HAT, 2000:150) soos volg verklaar: “Regeringsvorm deur verteenwoordigers deur die hele bevolking gekies, gekenmerk deur vryheid van spraak, van die individu, van die reg, van die pers ens; volksregering.” Die wêreld word dus deur mense met verskillende sienings en uitkyk op die lewe regeer. Dié wat regeer, in 'n demokratiese bestel, verteenwoordig die landsburgers en moet toesien dat hul regte beskerm word in landswette en ook in die grondwet. Die grondwet van enige land moet daarvoor voorsiening maak dat verskillende denkrigtings en sienswyses kan saamleef in een land. Alle partye en denkrigtings moet hulself ten volle kan uitleef onder die beskerming van die grondwet.

Hier is ek dit eens met Mnr. Obama, daar moet voorsiening gemaak word onder die grondwet van 'n land, dat alle gelowe en denkrigtings hulself kan veilig ag en gemaklik kan wees om hul gebruike en gewoontes uit te leef sonder om ander te benadeel of te na te kom. Die grondwet moet dus toesien dat die woord: “demokrasie” tot sy reg kom in die elke dag se doen en late van landsburgers en landswette. Dit maak hierdie studie so belangrik. Dit is een manier om te wys dat die Grondwet van Suid-Afrika vir die Christen, soos vir ander gelowe, die gelykmatige

kans gun om beskerming van die Grondwet te ontvang. Verder dien dit om toe te sien dat die Christen, soos dan ander gelowe, die geleentheid gegun word om vrylik hul sienings en oortuigings uit te leef sonder om ander gelowe te na te kom.

3.2 Die noodsaaklikheid van 'n studie wat die moontlikheid ondersoek van die opstelling van 'n Christelik-etiese gedragskode in die hedendaagse besigheidswêreld

Die doel van 'n besigheid is om winsgewend te wees – om meer wins te toon - en terselfdertyd ook om die mense in die nabye omgewing tot voordeel te strek deur tot diens te wees deur werk te verskaf of produkte te verskaf wat noodsaaklik is vir oorlewing.

Besigheid word as volg gekwalifiseer volgens die Verklarende Handwoordeboek vir Afrikaanse taal (2000:89): *“n Besigheid of korporasie kan gesien word as 'n vereniging of liggaam met regspersoonlikheid.” 'n Makrobesigheid is dan so 'n regspersoonlikheid wat internasionale bande en invloed het. Wanneer daar dus na die makrobesigheid verwys word, is die bedoeling om dan na hierdie regspersoon se dienste of produkte te verwys waarmee oor internasionale grense handel gedryf word. Hierdie “oor grense” handeldryf kan sekere unieke etiese vraagstukke na vore bring. Hoewel die inhoud van hierdie verhandeling op ander etiese situasies en kleiner besighede ook van toepassing is, wil ons probeer om dit hier op die groter invloedryke instansies te rig. Kom ons kyk na 'n paar etiese aspekte van die internasionale handeldryfaksie.*

In die huidige samelewing word die invloed wat 'n besigheid het, tot nou toe nog onderskat. Besighede se invloed strek deesdae regoor die lewenspektrum van die mens se daaglikse bestaan. Besighede se invloed strek internasionaal sowel as plaaslik. Dit raak die politiek, die ekonomie en die sosiale lewe vanweë die feit dat dit in al die genoemde velde 'n invloed uitoefen.

Erik Assadourian (2005:18) sê in *When good corporations go bad* as die plek/area waar die besigheid gevestig is, die mense en omgewing positief beïnvloed, kan dit 'n positiewe invloed op die omgewing as geheel hê.

Assadourian (2005:18) sê dat hierdie 'n simbiotiese verhouding is en dat dit in die natuur te voorskyn kom. Die samelewingverbande en die besigheid werk so intiem saam en het so groot invloed op mekaar se omgewing dat dit letterlik 'n simbiotiese verhouding is. Simbiose volgens die HAT (2000:964): "Saamleef tot mekaar se voordeel van verskillende organismes in die plante en diereryk."

Hier strek dit dan verder as die diereryk, dit gaan tot in die besigheidswêreld. Hierdie studie is uiters noodsaaklik omrede sulke simbiotiese verhoudings gevaarlik kan wees en kan lei tot korrupsie. Besighede, regerings of persone in regeringsposisies kan voorskryf hoe om te regeer of hoe om in sekere gevalle ten opsigte van 'n wet te stem, sodat dit die besigheid sal bevoordeel. Die mees bekende voorbeeld van so 'n geval is die "Watergate" skandaal wat in 1972 in die VSA plaasgevind het.

Volgens Marc A. Triebwasser (1998:1): "Most people today do not know what Watergate was really about. Basically it was Nixon's attempt to use underhanded methods or "dirty tricks" to influence the politics of the Democratic Party so that their weakest candidate would be nominated to oppose him. He did succeed in accomplishing this in the election of 1972. So Watergate was really a crime against democracy. In that endeavor, Nixon's people got many corporations to contribute to his campaign organization, which was called the Committee to Re-elect the President or CREP (an appropriate acronym indeed)".

Vanweë hierdie geval het die Amerikaanse regering dadelik wette opgestel wat die bydra van fondse vir 'n verkiesingsveldtog reguleer. Hoewel daar steeds geld aan kandidate gegee mag word vir hulle verkiesingsveldtogte is daar baie meer beheer daarvoor in die VSA na aanleiding van daardie geval.

Daar is verdere gevalle waar regerings deur die buitewêreld gefinansier is – deur grondstowwe wat in oorvloed in daardie lande voorgekom het - sodat die regerings

die beheer in sekere lande kon behou. Een so 'n geval is Angola en sy bekende "Blood diamonds".

Volgens Georges Nzongola-Ntalaja (1986:193): "Angola, formerly a colony of Portugal, gained independence on November 11, 1975. Although independent, the Popular Movement for the Liberation of Angola (MPLA), the National Union for the Total Independence of Angola (UNITA), and the National Liberation Front of Angola (FNLA) fought in civil war from 1975 to 2002. UNITA sold diamonds abroad in violation of the Bicesse Accords of 1994 to finance its war with the government. The UN recognized the role that diamonds played in funding the UNITA rebels, and in 1998 banned countries from buying diamonds from Angola."

TM Leonard (2006:1292): Angola was vir 27 jaar in burgeroorlog betrokke en daar het 500 000 mense in hierdie tyd gesterf. Besighede wat dus daardie diamante wou bekom, was mede-verantwoordelik vir daardie 500 000 mense wat hul lewens verloor het in daardie tyd.

Verder weet ons in China plaas besighede druk op die regering om van kinderarbeid gebruik te maak om meer buitelandse besighede geïnteresseerd te maak in China. Die rede daarvoor is goedkoop arbeid wat lei tot goedkoper tariewe. Dit stel China en sy besighede in 'n beter posisie deur meer aantreklike pryse vir die vervaardiging van hul goedere. Besigheid gaan oor wins en verlies. Waar jy die laagste kostes betaal, stel dit jou in staat om meer wins te toon. Dit het 'n groter kapitaalinvloei in China tot gevolg en dan 'n beter ekonomie.

Frank W Hardy (2007:10) sê: "New York based Human Rights in China estimates, "as many as 10 million school-age children [under the age of 15 by Chinese Law] are doing their part to turn China into a low-cost manufacturing powerhouse." Ons kan duidelik sien dat as daar nie regulering is nie elkeen net na sy eie wins omsien, maak dit nie saak wie in die slag bly nie en dat skade daardeur berokken word nie. Dit is belangrik om hierdie verhouding tussen regering en privaatsektor oop en gereguleerd te hou. As dit nie gebeur nie, kan dit tot lewensverlies en ander menseregteskendings lei.

Die werking van besighede nasionaal en internasionaal het tot gevolg dat wetgewing in lande aangepas word om hierdie besighede tegemoet te kom. Hetsy dit deur die vermindering van belasting is of om minder verpligte uitgawes te vereis soos byvoorbeeld minimumlone per uur. Die rede hiervoor is dat die wêreld ekonomie so kompetender geword het en besighede internasionaal teen mekaar meeding vir kontrakte en winste.

Besighede wat internasionaal sulke groot rolspelers geword het, noodsaak die internasionale handelsreguleerders om sterk en streng regulasies daar te stel om handel en nywerhede streng gekontroleer te hou. Dit sal hierdie wêreldrolspelers verplig om hul besighede binne menseregte te bedryf. Daar is egter 'n probleem: daar is geen regering of mag so groot en sterk wat hierdie makro-besighede kan dwing om binne die perke van menseregte op te tree nie, behalwe die besigheidswêreld self.

Wetgewing word in een land aangepas om menseregte te behou, maar in die volgende land geld dieselfde stel reëls nie. Besighede is oor landsgrense, kontinente en oseane operasioneel en bepaal, ekonomies, wat gebeur in die wêreld. As hierdie besighede nie 'n waardegedrewe gedragskode het waarvolgens hulle opereer nie, sal die hele wêreld daaronder lei.

Volgens Kalgaard (2007:197): "Capitalism is not in itself sufficient to create values. It depends on what human and religious values we, ourselves, bring to our affairs. Insofar as those values fail, we would all descend toward a lawless, inhumane, cutthroat society that will no longer harbor our civilization."

Kalgaard erken openlik dat hy die impak van sy handeling op die mense en die omgewing rondom hom besef het en daarom is dit belangrik om 'n besigheid te bestuur op grond van positiewe waardes.

Volgens Erik Assadourian (2005:18) dateer die vorm van eienaarskap terug vanaf die Middeleeue waar die dorp, universiteit en kerkgroep alles 'n groot invloed op die mense in die direkte omgewing gehad het. Die dorp is beheer deur die priester van die plaaslike klooster. Die universiteit op die dorp se deskundigheid het bepaal hoe

die dorp se mense intellektueel beïnvloed word en hoe daar besigheid gedoen word. Later het die besighede wat ontstaan het juis ontstaan as gevolg van 'n spesifieke doel wat hulle moes/wou bereik. Die vraag-en-aanbod-beginsel van Adam Smith is hieruit afgelei. Meer later hieroor.

Erik Assadourian (2005:18) sê: “They were designed in order to raise larger amounts of capital than limited joint-stock ventures, they could be used to create new industries, colonize far-off continents, build new canals and railroads--all of which would benefit the overall public good. While allowed to benefit themselves (by earning profit), corporations were intended to exist in a mutualistic, symbiotic relationship with human society.”

Adam Smith het hiermee saamgestem, sê Peter Minowitz (2004:381-412): “It was in this work that Smith first referred to the “invisible hand” to describe the apparent benefits to society of people behaving in their own interests”.

Ek stem hiermee saam en voel dit ondersteun die stelling dat jou omgewing 'n baie groot invloed op jou as individu het. Dit bepaal in meeste gevalle die manier hoe 'n mens dink. Die doel van die besigheid was om winsgewend te wees – om meer wins te toon vir aandeelhouers/eienaars- en terselfdertyd ook om die mense in die nabye omgewing tot voordeel te strek deur tot diens te wees vir daardie mense deur werk te verskaf of produkte te verskaf wat noodsaaklik is vir oorlewing. Dink aan die positiewe impak wat 'n besigheid met goeie waardes op 'n omgewing en sy mense kan hê. Die ander kant is net so waar. Indien die besigheid die verkeerde invloed op die omgewing uitoefen, dink hoe ver die invloedskringe uitstrek van sulke optrede. Dan kry ons in die wêreld besighede wat nie belangstel om hul impak te erken of te besef nie. Ons noem dit neutrale gedragskodes. Kom ons gaan kyk na die impak wat sulke neutrale gedragskodes op die wêreld het.

3.3 Die probleem met neutrale gedragkodes

3.3.1 Internasionaal

Daar is twee belangrike faktore om in ag te neem as mens na die internasionale prentjie kyk rakende 'n neutrale gedragkode. Eerstens dat die markaangedrewe ekonomie hier is om te bly en tweedens dat daar 'n globale makro-ekonomie ontstaan het wat oor die wêreld heen funksioneer. Meeks (1995:118) noem: "The development of the transactional corporations with their complex internal divisions of labour across national lines, their international financial structures, and their capacity to move capital quickly throughout the world, often rivalling governments in economic power and escaping various levels of government control."

Hierdie aanhaling van Meeks maak sin as mens na die gevolge van hierdie stellings kyk. Die gevolge van hierdie stellings bespreek Vorster (2006:117) wanneer hy sê dat daar 'n paar sake is wat hierdeur geraak word. Sake soos menseregteskendings wat plaasvind as gevolg van hierdie onetiese optrede van die makrobesigheid, die tekort of afwesigheid van 'n verantwoordelikebesef teenoor die gemeenskap waarbinne die makrobesighede funksioneer, die magsmisbruik deur hierdie makrobesighede, die verskuiwing van geld tussen lande en makrobesighede wat met terroriste of diktators sake doen net vir die finansiële voordeel wat hulle daaruit kan put. Laastens vermy of weier sekere besighede om sanksies uit te oefen of na te kom teenoor lande of partye wat hul skuldig maak aan onetiese optrede vir eie finansiële gewin.

Hierdie is volgens Vorster die vernaamste gevolge van die makrobesighede wat met min of geen etiese gedragkode funksioneer. Dit is baie nadelig vir die samelewing en die omgewing. Hierdie is 'n uitstekende voorbeeld van besighede met 'n neutrale gedragkode. Hul neem nie standpunt in nie vir wat reg is nie, maar eerder vir wat hul sak pas.

Kom ons gaan kyk in die volgende punt na die gevolge wat sulke besighede wat sonder gedragkodes funksioneer op die samelewing en omgewing kan hê.

3.3.1.1 Sosiale sisteem

Die terme samelewing en omgewing val onder die groepnaam van die sosiale sisteem. Die Besigheid is geleë binne 'n sekere sosiale sisteem waarbinne dit 'n invloed kan uitoefen op sy omgewing en omgekeerd. Wanneer daar na verskeie elemente van so 'n sosiale sisteem gekyk word, kan die volgende belangrike elemente uitgelig word:

- Die samelewing;
- Die omgewing;
- Die regering;
- Ander besighede; en
- Morele konflikte.

Bogenoemde elemente kan die invloedssfeer van die instansie genoem word, aangesien dit die invloed van die besigheid klassifiseer.

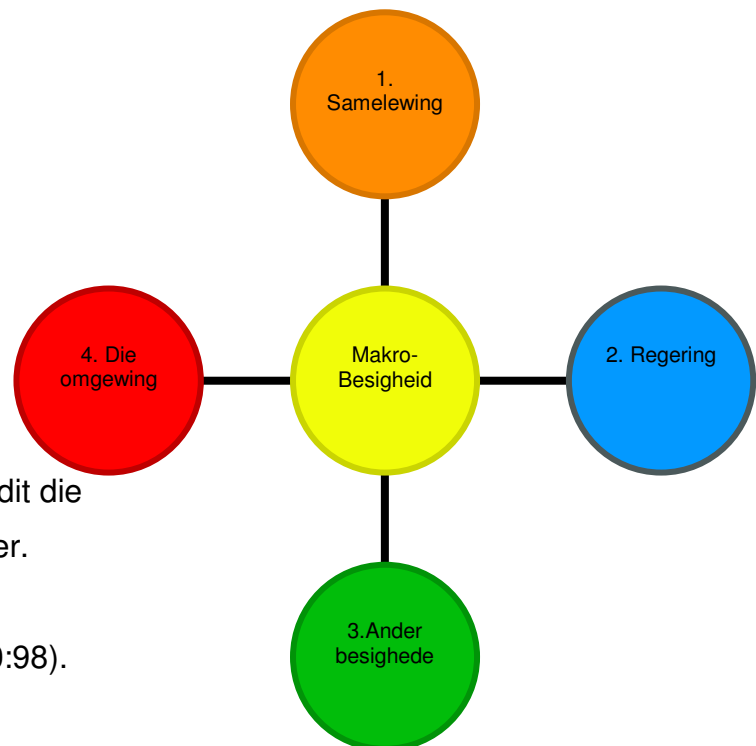


Diagram 1.1 VERSTRAETEN (2000:98).

3.3.1.2 Samelewing

Die samelewing waarin die instansie geleë is en waar hy werksaam is, kan as die eerste invloedssfeer gesien word. Hier het die besigheid 'n invloed nie net direk op sy werknemers nie, maar ook op die belanghebbendes van die omgewing. Dit kan strek van die skoonmakers tot mense wat net naby die werksaamhede van die besigheid woon. Verder in die geval van die makrobesigheid kan daar ook na die invloed op die media en verbruikers gekyk word. Sekere filosofieë en ideologieë word deur kontak op verskeie wyses oorgedra na hierdie samelewing. Die samelewing kan hierdie invloed ook op verskeie wyses hanteer wat kan strek van apatie tot radikale teenstand of ywerige ondersteuning.

Elke deel van die samelewing word deur die makrobesigheid geraak. Die werknemers se lewenstandaard word gelig deurdat die kinders van die werknemers die voorreg het om skoolonderrig te ontvang en later te gaan studeer aan 'n kollege of universiteit. Generasies word geraak deur die onderrig en opvoeding wat die makrobesigheid se werknemers ontvang.

Die invloed van so 'n makrobesigheid op die ekonomie van die omgewing is baie groot, positief of negatief. Kleiner besighede wat in die omgewing rondom die makrobesigheid ontstaan, kan bv. werk skep en so ook lewenstandaarde in die omgewing verhoog. Die feit dat daar werk is vir die mense van daardie samelewing of omgewing gee meer as net 'n ekonomiese hupstoot, dit transformeer al die fasette van die samelewing. 'n Mens wat werk het, se selfvertroue en selfbeeld is baie hoër as die van werkloses. Regoor die wêreld is bewys dat hoe laer die werkloosheidsyfers is, hoe laer is die misdaad.

Assadourian (2005:2) sê in verband met die verhouding tussen die besigheid en die samelewing: "Mutualistic relationships are not stable endpoints in evolution, but are inherently unstable and can be disrupted by conflicts of interest among the partners. The breakdown of mutualisms can lead to parasitism or even the complete dissolution of the symbiosis. Several species of yucca moth, for example, have evolved from pollinators of the yucca plant to non-pollinating seedeaters. And some plants have changed from being mutualistic traders of sugars for minerals with their fungal simians to energy-sucking parasites that draw both resources from fungal-plant networks. The same dynamic mutualism turned parasitism-can be seen in the relationships between corporations and human society."

Hibbett (1997:12002) gaan 'n stap verder en toon aan dat hierdie mutualistiese verhoudings nie meer soos in die verlede tot voordeel van al die partye strek nie. Dit word 'n meer parasitiese verhouding waarin die besighede meer op die samelewing teer om daaruit voordeel te trek as wat die samelewing enigsins daaruit voordeel trek.

Ons kan duidelik sien dat makrobesighede se invloed groot is op sy direkte omgewing. Ek steun die standpunt van Hibbett (1997:12002) wat dit duidelik stel dat makrobesighede se verhouding eerder 'n nadeel kan wees vir die omgewing as 'n voordeel waar besighede en makrobesighede nie 'n positiewe gedragskode het en dit uitleef in hul elke dag se doen en late nie. Dit is waar omgewings benadeel word en nie bevoordeel word deur makrobesighede nie.

Assadourian (2005:2) sê in dié verband: “Originally this symbiosis was designed to be mutually beneficial. Evolving out of traditional business partnerships, early corporations were given limited mandates, primarily to serve particular societal or economic needs (for example, to provide a specific good or service) and in exchange were offered access to human energy (capital and labor). But the relationship has evolved into an increasingly parasitic one, in which corporations have seized more and more control of human society's energy and, while still providing goods and services in return, are also excreting toxins into its host organism--very much like the *Glomus macrocarpum*, a fungal species that provides phosphorous to the tobacco plant (like other *Glomus* species) but also stunts the plant's growth. Of course, not all corporations (just as not all species of fungi, moths, or plants) have become parasitic. But many have, and some are having a devastating effect on their host.”

Ek stem saam dat die aanvanklike mutualistiese verhouding wat dus bedoel was om vir beide partye tot voordeel te wees, later in die meeste gevalle verander het in 'n verhouding wat vir die besighede baie meer positief is as vir die samelewing.

Assadourian (2005:3) gaan verder en sê dat nie alle besighede parasities is nie, maar dat die wat parasities is, moontlik beide gedeeltes van die samelewing tot niet kan laat gaan. Hy brei egter daarop uit en sê dat besighede baie kan vermag as hulle op die regte manier hul besigheid doen: “Many, even most, corporations produce valuable goods and services and make possible a complex and highly technological social system that has extended life spans, allowed global communication and travel, and provided cheap, abundant, and diverse goods to many around the world.”

Kenners op die gebied van besigheid sê al vir jare dat besighede 'n groot invloed op die samelewing het en dat dit hulle verantwoordelikheid is om daarna om te sien,

omdat hulle soveel voordeel uit die omgewing en die mense van die omgewing trek. Volgens Assadourian (2005:3) het Peter Drucker reeds in 1946 in sy klassieke analise van die makrobesigheid gesê: "While corporations should be allowed to profit from their activities - profit is essential to their survival - this does not mean that the corporation should be free from social obligations. On the contrary it should be so organized as to fulfill automatically its social obligations in the very act of seeking its own best self - interest." Daar lê dus 'n verantwoordelikheid by die besigheid om die samelewing tot voordeel te wees en nie net tot nadeel nie.

'n Gesonde verhouding tussen samelewing en besigheid is van kardinale belang. Kyk wat het gebeur in 2008 met die groot ineenstorting van verskeie internasionale besighede as gevolg van onetiese optrede teenoor hul kliënte en die samelewing. Don Tennant (2006:37), redakteur van die tydskrif *Computer World* vaar teen die rekenaarverskaffer Hewlett Packard (HP) uit omrede hierdie rekenaarreus die meeste van sy vervaardiging na lande soos Indië, Costa Rico en China geskuif het. Dit is gedoen om kostes te bespaar. In hierdie lande word daar op verskeie maniere oneties opgetree in die werkplek. Hier is menseregteskendings alledaags deurdat mense onwettige ure werk teen minimale bedrae geld en daar van goedkoop kinderarbeid gebruik gemaak word om die vervaardiging goedkoper te maak. Frank W Hardy (2007:10) sê: "New York based Human Rights in China estimates, "as many as 10 million school-age children [under the age of 15 by Chinese Law] are doing their part to turn China into a low-cost manufacturing powerhouse."

Hierdie Chinese kinders word as slawe aangehou en mishandel om hierdie werk te verrig in die kortste moontlike tyd. HP en ook ander makrobesighede skuif gedeeltes van hul besigheid na daardie gebiede om kostes te bespaar en die produktiwiteit op te stoot en so meer wins te toon.

Berenbeim (2006:3) wys daarop dat: "Most of the world does not distinguish between corporate ethics and corporate social responsibility when it comes to determining what it means for a company to be ethical." Besigheidsetiek en Sosiale verantwoordelikheid deur besighede word deur die wêreld as integrale dele van mekaar gesien. In die geval van China en HP soos hierbo genoem, is dit duidelik dat hierdie deel van die sakewêreld hul nie veel aan dié sosiale verantwoordelikheid

steur nie. Dit het 'n rimpeleffek wat ver meer skade aanrig as waarvan een van die partye bewus is, of bewus wil wees, moet ek dalk eerder sê.

Volgens Churchill (1999:56) is daar in die 1600's – vroeg in die bestaan van besighede/koöporasies - 'n dekreet deur die Britse koningin Elizabeth I uitgereik wat bepaal dat die Oos-Indiese Kompanjie – op daardie stadium 'n nuwe makrobesigheid wat oor wêreldgrense heen besigheid gedoen het - die voorreg gehad het om alle investeerders se kapitaal te verseker en niks anders nie. Die investeerders kon dus nie meer verloor indien dit die geval sou wees as wat hulle ingesit het nie. Hulle sou egter ten volle deel in die winste gegenerer.

Dit het die Oos-Indiese Kompanjie 'n baie aanloklike belegging gemaak. Dit het tot gevolg gehad dat die besigheid groot kapitaal bekom het en kon voortgaan met hulle besigheid in ander wêrelddele en het gelei tot die ontstaan van die kolonies waarna hulle desperaat op soek was op daardie tydstip.

Die Oos-Indiese Kompanjie groot wêreldmag en geld bekom in verskeie van die kolonies wat onder hul beheer was. Hulle het insette gehad in die regering van die kolonies, die transport wat daar plaasgevind het en ook die maak van wette in daardie omgewing. Die winste wat uit die kolonies gegenerer is, is deur die Kompanjie opgeëis en regtens so, aangesien die meeste van die ontwikkeling deur hul kapitaaluitleg gedoen is.

Dit is dan ook hier waar Thomas Hobbes die opset begin beskryf het as die parasitiese omstandighede waarin hierdie besigheid plaasvind. Die Oos-Indiese Kompanjie het net die geld ingestoot en die res van die mense en stelsels misbruik om hul doel te bereik, nl. om wins te maak.

Churchill (1999:56) gaan voort en sê dat daar in reaksie op hierdie uitkyk in 1776 'n reeks wette ontstaan het waarin hierdie uitbuiting gestuit is, soos bv. die wette van Townsend en Tee in 1773 wat bepaal het dat die Oos-Indiese Kompanjie nie belasting hoef te betaal het op enige tee ingevoer van die VSA af nie. Die VSA was op daardie stadium 'n kolonie van Engeland en na die genoemde en 'n paar ander wette en uitbuitings het die VSA in opstand gekom teen die Britse owerheid en het

daar 'n Vryheidsoorlog begin waarin die VSA vir hul onafhanklikheid geveg het en dit verower het. Na afloop van die Vryheidsoorlog in die VSA was daar baie wette om die bedrywighede van besighede te monitor. Volgens Churchill (1999:56) maak Robert Hinkley, 'n regskenner, die volgende stelling "These restrictions ensured that there was very little corporate abuse of the public interest in this country from the American Revolution to around the time of the Civil War. "In the newly minted United States, state legislatures imposed tight limits on corporations' purposes, the amount of capital they could procure, and even how long they could exist."

Die VSA is 'n sprekende voorbeeld van die feit dat hierdie wette en reëls net tydelik was totdat die volgende besighede weer verbygekom het en begin het om ontwikkeling te laat plaasvind in die land. Daar was infrastruktuur nodig in hierdie groot nuwe Republiek, die VSA - treinspore, later paaie en die transport van goedere en geld. Besighede het die geld gehad wat nodig was om hierdie infrastruktuur te bou. Weer het die besighede eers uit 'n sosiale verantwoordelike oog hierna gekyk en gehelp met ontwikkeling en daarna volg die selfverryking van die besighede en die uitbuiting van die mense en die omgewing waarin hulle werksaam was.

Beperkings op die investering in besighede en van besighede om te mag investeer in ander besighede is eerste gelig in die omgewing van New Jersey, VSA. In 1899 is die beperkings wat daar was op die leeftydperk en die doel van besighede opgehef om van die New Jersey-area die mees geïnvesteerde area in die hele VSA te maak en ook die mees aanloklike area vir besighede. Dit alles is net gedoen om kapitaal te bekom, ten spyte van die uitbuiting wat daar in die proses was. Die mense van die VSA het weereens teen hierdie wette geprotesteer, maar manne soos Theodore Roosevelt en Franklin D Roosevelt het gesorg dat hierdie wette nie weer sou verander nie. Dit het die magmisbruik van makrobesighede vasgelê en 'n stadaard daargestel om vol te hou regdeur die geskiedenis.

Volgens Assadourian (2005:3): "2002, over 61,000 transnational corporations (TNCs) with over 900,000 foreign affiliates conducted operations around the world. According to the UN Conference on Trade and Development, just the foreign affiliates of these TNCs produced \$17.6 trillion in sales and employed 54 million people. The largest 100 TNCs accounted for 14 percent of the sales and 13 percent of the employment.

In the wealth of the largest corporations rivals or exceeds that of many national governments. One comparison measures the revenues of corporations against national output expressed as gross domestic product. Of the 100 largest economies in 2002, 50 were corporations. But private interests produce much of the wealth measured by GDP. Perhaps a better relationship is the one between corporate revenues and government expenditures. By this measure the discrepancies are even starker. Of the world's largest 100 national governments and corporations in 2002, 76 were corporations. The largest, Wal-Mart, had revenues higher than the expenditures of all but six national governments.” Die twee punte wat uitgelig word in ’n artikel deur Ronald Berenbeim (2006:72) is: Eerstens is makrobesigheid so groot dat hul ’n merkbare invloed het op die sosiale deel van die samelewing rakende prysvasstelling en verandering van wetgewing. Tweedens, as die mag wat die makrobesigheid en regerings het, dalk dieselfde is, is die regerings immers daar van die begin af om mense te dien en te beskerm, om na die belange van die burgers van daardie land om te sien. Al gebeur dit nie altyd nie, is dit immers hulle doel/taak op aarde. Hierteenoor is makrobesigheid daarop uit om geld te maak. Dit opsigself is nie ’n groot probleem nie, maar die manier waarop hul te werk gaan om dit te doen is die probleem. Die makrobesigheid reël projekte waarby die omgewing en die gemeenskap by kan baat. Dit bou sy beeld na buite, sodat dit voorkom asof daar baie moeite gedoen word in die gemeenskap, maar doen steeds baie skade op ander gebiede aan die ‘host’ waarop hulle hul besigheid baseer, omdat hulle nie totaal eties optree in die regenerering van hulle wins nie.

Volgens my is dit die totaal onaanvaarbaar in die tye waarin ons vandag leef. Daar is miljoene mense op die aarde wat onder die broodlyn leef en daagliks doodgaan van die honger. Dan sit sekere besighede ’n mooi gesig op en plaas almal onder ’n wanindruk en hou die wins wat gemaak word tussen ’n paar uitverkorenes. Dit is die rede waarom regerings moet streng optree en ruggraat toon as dit kom by die opstel van wette en regulasies rondom besighede en die spandering van hul wins onder die vaandel van Sosiale verantwoordelikheid.

Volgens Ralph Estes (1996:296) was die belastingbetaler in die VSA in 1995 se bydrae vir werknemers wat beserings aan diens opgedoen het of wat gestremhede

opgedoen het as gevolg van beserings aan diens, \$3.5 triljoen. Vergelyk dit met die wins, \$822 biljoen, wat die makrobesighede gemaak het in die VSA in dieselfde jaar.

Ons kan sien dat dit omtrent vier keer hoër is. Die makrobesighede haal baie meer uit hul 'host' – die samelewing en die omgewing - as wat daar teruggesit word.

Churchill (1999:60): Volgens die president van die VSA, Rutherford B Hayes, opgemerk het in 1884 reeds: "This is a government of the people, by the people, and for the people no longer. It is a government of corporations, by corporations, and for corporations."

My siening strook met dié van oud-president Hayes. Hierdie woorde is meer waar as ooit te vore. Die makrobesigheid moet herbesin oor die impak wat hul besigheid op die samelewing het. Ons sien duidelik uit ons studie dat 'n etiese studie op hierdie gebied uiters noodsaaklik is. As die makrobesigheid nie hul bydrae maak deur op etiese wyse hul besigheid te bedryf nie, sal hulle die ondergang van die samelewing beteken. Die invloed wat hierdie makrobesighede beskik, is ongelooflik groot. Dit strek oor alle gebiede van die samelewing heen soos uitgewys is in ons studie tot nou toe. Hierdie is die rede waarom dit so noodsaaklik is dat makro-besighede aan die etiese vereistes vir wêreldhandel moet voldoen. Dit is waarom dit so noodsaaklik is dat daar studies hieroor gedoen word, sodat die wêreld die impak van die handelings op die Samelewing kan sien. Die impak van die makrobesighede is nie net op die samelewing nie, maar ook op die omgewing. Bedoelende die natuur en die natuurlike hulpbronne wat die omgewing verskaf. In die volgende gedeelte gaan ons kyk na die impak van die makrobesighede op die omgewing.

3.3.1.3 Omgewing

Die makrobesighede rig baie skade aan die omgewing. Dit gaan egter ongesiens verby, omdat dit tot baie onlangs nie die aandag van die wêreldmedia geniet het nie. Niemand weet regtig hoeveel skade die makrobesighede deur hul bedrywighede, dienste of produkvervaardiging op die omgewing het nie. Die makrobesigheid moet dus 'n eko-sensitiewe benadering ontwikkel om die invloed wat dit op die omgewing het, te beperk tot opbouende en positiewe beïnvloeding. Volgens De Bruyn (1976:47)

is die teenoorgestelde egter meestal waar. Daar kan nie altyd voorsorg getref word vir die beskerming van die natuur ten koste van die wins van die besigheid nie. Daarom is dit ook hier nodig om riglyne vir besluitneming daar te stel.

Assadourian (2005:3) haal David Hibbett aan wat die volgende uitspraak gemaak het oor die impak van die besigheid op die omgewing: “If corporations keep defiling the environment--producing toxic chemicals, changing the climate, razing ecosystems--they could cause irreparable damage to the Earth and thereby trigger a major decline of human society (and thus the dependent corporate system as well).”

Daar is tog 'n groep goedgesinde, etiese korrekte aandeelhouers wat hul geld onttrek van besighede wat die mens of die omgewing skade aandoen. Dit is veral te sien in bedrywe van tabak, wapens en dobbelary. Assadourian (2005:3) sê dat die VSA die grootste investeerder in die wêreld is op die gebied van sosiale verantwoordelikheid. Die VSA het teen 2003 \$2.6 triljoen geïnvesteer in sake rakende klimaatsverandering. Op die oomblik word dit aanvaar dat klimaatsverandering die gevolg is van eeue-lange misbruik van die omgewing en al sy hulpbronne.

Die probleem wat ontstaan met makrobesighede wat wel geld investeer in sosiale verantwoordelike projekte en organisasies, is dat dit hul 'n lisensie gee om voort te gaan en steeds die omgewing skade aan te doen in die manier hoe hul besigheid doen. 'n Goeie verduideliking is soos volg: As 'n paramediese beampte twee mense se lewens red gee dit hom/haar nie die reg om 'n volgende persoon se lewe te neem nie. Om goeie werk op een gebied te doen, gee jou nie die reg om op ander gebiede skade aan te rig nie. Dieselfde kan van die makrobesighede gesê word. Die makrobesigheid kan nie op een front miljoene in finansiële hulp toestaan aan hulle sosiale projekte en in dieselfde asem steeds skade aanrig aan die omgewing deur hulle toksiese afval in damme te stort. Damme wat aan gemeenskappe lewens noodsaaklike water voorsien. Die feit dat die makrobesighede die gemeenskappe finansiëel bystaan, gee hom nie die reg om skade aan te rig aan die gemeenskap se omgewing waarbinne hul moet woon nie.

Kom ons maak die stelling meer verstaanbaar. In die wêreld bestaan daar tans die dilemma dat mense dink as hul hul eie papiere optel hul die omgewing beskerm teen

agteruitgang. Wat hulle vergeet, is dat daar miljoene motors is – waarvan hulle ook eienaars is - wat miljoene liters CO₂ in die lug vrystel. Elkeen het dus 'n uitgebreide verantwoordelikheid as dit kom by die beskerming van die omgewing. Makrobesighede verkeer ook onder hierdie wanindruk en rig daarmee meer skade aan as wat hul goed doen. Wat ontstellend is, is die beeld van 'n helpende hand na behoeftige kinders of na verligting van armoede. In ruil daarvoor wil die makrobesighede die vryheid hê om die natuur skade aan te doen sonder om daarvoor skuldig te voel of daarvoor gestraf te word. Hul sal selfs betaal vir die ontwikkeling van entstowwe teen HIV VIGS, maar hul versoek is om uitgelos te word as dit kom by die misbruik van die aarde se natuurlike hulpbronne. Hierdie hulpbronne word onder andere gebruik vir die wêreld se energie-opwekking en ekonomiese welvaart. Die feit dat daardie besighede duisende liters CO₂ vrystel tydens die aflewering van goedere met vliegtuie en op so manier aardverhitting aanhelp, word geregverdig deur die finansiële hulp wat deur hul verleen word aan honger kinders.

Volgens Ian Ayres en Gary Forbes (2006:1) is daar drie dinge waarna daar gekyk moet word indien 'n mens suurstof wil bespaar:

- Die mens bly verantwoordelik vir sy/haar eie CO₂-bydrae wat die wêreld ingestuur word. Al verkoop hy die duur Hummer 3, omdat hy nie meer wil hê dat die swaar CO₂-vrystelling op sy gewete moet wees nie, is hy steeds die eienaar wat die CO₂ die lug instuur.
- 'n Mens wat die omgewing op een plek beskerm, het nie 'n lisensie om die omgewing op 'n ander plek te beskadig nie. Maak eerder seker dat vir elke CO₂-molekule wat op aarde vrygelaat word, daar twee op 'n ander plek van die aarde af verwyder word.
- In die Forbes tydskrif van 11 Desember 2006 word aangedui dat die makrobesighede gifstowwe vervaardig wat nie so skadelik is vir die omgewing nie. Om hierdie rede kan hul dan meer skadelike gifstowwe die lug instuur, omdat hulle voel hul het reeds hulle deel vir die omgewing gedoen.

Hul gaan verder en sluit die gedeelte af deur vir Jan Alleman raad te gee deur te sê dat as mense by sekere plekke, soos byvoorbeeld by TerraPass, CO₂ koop dat hulle

geld gee vir alternatiewe kragopwekking soos windplase. So kan die mens verseker dat daar hulp is met die omkeer van CO₂-verspreiding.

Ek steun hierdie praktiese maniere wat hul voorstel om die omgewing te beskerm. Reich (2007:44) gaan verder as Gary Forbes in sy boek *Supercapitalism* en sê dat 'sosiale verantwoordelikheid' nie die belangrikste uitdaging is wat makrobesighede in die gesig staar nie, maar dat daar ander dinge belangriker is as dit: "I believe that companies cannot be socially responsible (CSR), at least not to any significant extent, and that CSR activists are being diverted from the more realistic and important task of getting governments to solve social problems. Debating whether Wal-Mart or Google is good or evil misses the point, he says, which is that governments are responsible for setting rules that ensure that competing, profit-maximising firms do not act against the interests of society."

Reich steun die vorige redenasie wat sê dat 'n positiewe daad nie die negatiewe daad onklaar maak nie. Starbucks, die koffiekettingwinkel, kan nie met die positiewe daad – om hul tydelike personeel ook te subsidieer vir hul werkloosheidsversekering – die negatiewe daad – om hul werknemers onder gemiddeld te vergoed – regverdig nie.

Hierdie breë benadering sluit aan by die standpunt van Gary Forbes: Dit baat die besigheid nie om miljoene dollars van sy wins aan liefdadigheidsorganisasies te betaal, terwyl hul steeds skade aanrig aan ander dele van die omgewing nie.

Dit bring ons by 'n belangrike deel van Forbes. Hy voel sterk dat die regerings meer doeltreffende wetgewing, reëls en die opvolging van sulke wette moet instel. Dit moet maklik uitvoerbaar en kontroleerbaar wees, sodat makrobesighede daarby kan en wil hou. Die omgewing in geheel moet daarby kan baat vind. Die omgewing is nie net die mense nie; maar veel eerder die natuur en die diere wat hulpeloos sit en toekyk hoe die mense en makrobesighede hulle vernietig.

ZIMET (2007:24(4)) maak dit duidelik in *Communication World* dat daar steeds hulp aan arm kinders in Afrika gegee moet word. Daar moet steeds finansiële hulp gegee word aan navorsing oor HIV/VIGS en die verbetering van mense se lewe daarmee is

'n gegewe. Die feit bly staan dat dit alleen nie genoeg is om al die negatiewe dade te laat verdwyn nie. Makrobesighede sal hul ingesteldheid hieromtrent moet verander. Geld vervang nie jou verantwoordelikheid nie. Sosiaal verantwoordelik beteken nie alleenlik dat jy as makrobesigheid besorg is oor jou winsgrens nie, maar ook wys dat die omgewing en die mense en diere daarbinne bevoordeel word deur jou optrede en nie benadeel nie.

Die saak kry meer aandag by 'n konsortium van kenners op hierdie gebied. Daar is verskeie lande en 35 organisasies, wat bymekaar gekom het en 'n Internasionale Standaard vir Organisasies wat bekend staan as die ISO 26 000 gestig het. Dit bestaan uit die Verenigde Nasies se "Global Compact", die Globale Verslaggewings-inisiatief, die Wêreldgesondheidsorganisasie en die Sentrum vir Sosiale Verantwoordelikheid. Die ISO 26 000 se oogmerk is die toepassing van druk op lande se regerings regoor die wêreld om aan hierdie bespreekte en onderhandelde wette en reëls te voldoen. Dit word gedoen deur hulle makrobesighede aan hierdie vereistes te verbind om sodoende die probleem van globale verhitting en die beskadiging van ons omgewing teen te werk.

Slocum (2006:1) sê: "The high prices we are now paying are simply feeding the oil company profits and are not being invested in sustainable energy solutions. Since January 2005, the largest five oil companies – Exxonmobil, BP, Shell, ChevronTexaco and ConocoPhillips – spent \$112 billion buying back their own stock and paying dividends and have an extra \$59.5 billion in cash, while their investment in renewable energy pales in comparison. For example, BP, the so-called renewable energy leader, in 2005 posted \$38.4 billion in stock buybacks, dividend payments and cash, but plans to invest two percent of that amount on solar, wind, natural gas and hydrogen energy."

Ons kan baie duidelik hieruit aflei dat die omgewing en die voortbestaan van die omgewing nie die hoofprioriteit van hierdie oliebesighede is nie. Wat wel van belang is, is die winsgrens. Hierdie is 'n skokkende syfer, maar staaf die punt wat gemaak word baie duidelik. Dit is die geval met die meeste besighede van vandag. Daar word beplan om nog meer olie te produseer en te verkoop. Dit word regverdig deur die feit dat 'n volle twee persent van die wins aan die omgewing spandeer word. Dis duidelik

dat daar nie 'n balans bestaan tussen die wins wat hierdie oliebesighede genereer uit die verskaffing van olie en dit wat hulle doen om die natuurlike oplossing te help soek nie. Dit moet gesien word in die lig daarvan dat die wêreld met 'n tekort aan natuurlike hulpbronne op sy hande sit.

Ons het in hierdie gedeelte kortliks geraak op die moontlike oplossing om ons probleem die hoof te bied. Die antwoord lê in wetgewing en die regulering daarvan. Kom ons gaan in meer detail op die onderwerp in.

3.3.1.4 Regering

Een van die objekte van 'n regering is om toe te sien dat die privaatsektor en die staat in 'n mutualistiese verhouding kan funksioneer. Die regering moet na die belange van die landsburgers omsien en toelaat dat besighede vooruitgaan, solank dit binne die raamwerk bly wat die grondwet daarstel.

Wat egter tans gebeur, is dat makrobesighede die regerings van verskillende lande beïnvloed om die wetgewing in belang van die besighede te verander. Hierdie scenario speel hom ook andersom af. Daar is regerings wat wetgewing op besighede afdwing, sodat net die regering daaruit voordeel trek. Dit is glad nie bevorderlik vir sakebelange in sulke omstandighede nie.

'n Voorbeeld is die kinderarbeidprobleem wat in China ondervind word. Volgens Cheng Ming (Hong Kong: 1992): "Some China-watchers infer growing child labor problems in China, particularly in areas around Hong Kong, based on a high dropout rate from school and the rapid expansion of foreign investment in export-oriented enterprises. Meanwhile, an official from the Chinese Ministry of Labor admitted that the employment of children was "very serious" in China."

Waar die invloed van makrobesighede so groot is weens hul sterk finansiële posisie en die hul sakebedrywighede wat oor meer as net een land se grense strek, gebeur dit dat wetgewing verander word op onetiese wyse.

Volgens Encarta ensiklopedie (2009) was die vorige president en vise-president van die VSA, mnre. George W Bush en Dick Cheney, beide voor hul ampstermyne onderskeidelik direkteur en HUB van groot oliemaatskappye in die VSA. Mnr. George W Bush was betrokke by Harken Energy en mnr. Cheney by Halliburton, groot internasionale oliemaatskappye.

Daar is in hulle termyn as president en vise-president besluit om die olieryke land van Irak deur die droë en verlate land van Afganistan in te val. Die doel was om die beroemde terroris, Osama Bin Laden en sy terroristegroep, die Taliban, te vang.

Beide hierdie persone het steeds aandele in die onderskeie oliemaatskappye.

Volgens John J Maresca (1998): “The second option is to build a pipeline south from Central Asia to the Indian Ocean. One obvious route south would cross Iran, but this is foreclosed for American companies because of US sanctions legislation. The only other possible route is across Afghanistan, which has of course its own unique challenges. The country has been involved in bitter warfare for almost two decades, and is still divided by civil war. From the outset, we have made it clear that construction of the pipeline we have proposed across Afghanistan could not begin until a recognized government is in place that has the confidence of governments, lenders, and our company.”

Die doel van die oorlog in Afganistan en Irak is om weer wet en orde te herstel in beide daardie lande. Slaag die VSA om regerings tot stand te bring in daardie lande, is hul verseker van regerings wat die Weste goedgesind is. Dit sal die Weste se oliebesighede weer in staat stel om die olie vanaf die Ooste, Rusland en die ou USSR, te vervoer na plekke waar dit bekombaar en vervoerbaar is na die Weste toe.

John Maresca (1998); “Unocal foresees a pipeline which would become part of a regional system that will gather oil from existing pipeline infrastructure in Turkmenistan, Uzbekistan, Kazakhstan and Russia. The 1,040-mile long oil pipeline would extend south through Afghanistan to an export terminal that would be constructed on the Pakistan coast. This 42-inch diameter pipeline will have a

shipping capacity of one million barrels of oil per day. The estimated cost of the project, which is similar in scope to the trans-Alaska pipeline, is about \$2.5 billion.”

Hier moet die vraag gevra word: Wie baat die meeste uit die oorlog in Afganistan en Irak?” Die burgers van daardie lande of die groot makrobesighede wat die geld maak uit die verkryging van die olie in daardie lande?

Aan die positiewe kant kan die makrobesigheid die regering ten goede beïnvloed. So 'n geval is in die ou Suid-Afrika aangetref, waarin die sakektor die regering sterk beïnvloed het om die manier van regering, bekend as Apartheid, te verander na die demokratiese regeringstelsel soos ons dit vandag ken. Hier was dit die instelling van sanksies en baie gesprekke agter die skerms tussen die sakewêreld en die regering op daardie tydstip wat dit kon bewerkstellig. Die nasionale sowel as internasionale besigheidsgemeenskap het druk geplaas op die Suid-Afrikaanse regering en dit het goeie gevolge gehad.

Die ongelooflike opheffingswerk wat deur besighede in voorheen benadeelde areas gedoen word, is 'n ander voorbeeld van die positiewe invloed wat die besighede op die algemene welstand van mense kan uitoefen. Die beurse wat aan kinders in voorheen benadeelde areas gegee word wat hulle in staat stel om verder te studeer en tersiêre onderrig te ontvang, is so 'n voorbeeld. Huisgesinne en gemeenskappe word op hierdie wyse opgehef vanuit hulle swak omstandighede tot waar hulle met die res van die wêreld kan meeding op die wêreldmark.

Volgens die gesag van die Grondwet (1996:2:9(3)) is dit die doel van die Grondwet om na 1994 in Suid-Afrika verandering te bewerkstellig deurdat die regering op besighede en makrobesighede steun om te help met die regstel van dit wat vroeër verkeerd was in die samelewing. Die veranderinge staan bekend as SEB (Swart Ekonomiese Bemagtiging) en die Indiensnemingsgelykheid (IG) -wet. Dit maak dit moontlik vir die regering, om aan die hand van die Grondwet wat stel dat daar geen diskriminasie mag wees nie, tog op 'n sekere vlak te mag diskrimineer om sodoende die gemeenskap te help met die opheffing van sy mense. Hier is die simbiotiese verhouding weer van die staat na die gemeenskap se kant om die burgers tot voordeel te wees.

Makrobesighede nasionaal en internasionaal moet onder alle omstandighede hieraan voldoen. Dit is 'n uitstekende voorbeeld van die afdwing van 'n wet wat gemaak is. Alle besighede en maatskappye moet daaraan voldoen as daar besigheid gedoen wil word binne die grense van Suid-Afrika. Soms is dit ten koste van die voortuitgang van die land en effektiwiteit, maar dit moet ten spyte van enige nadele steeds nagevolg word. Hoewel die groot fokus in Suid-Afrika is om die verkeerdhede van die verlede reg te stel, is daar steeds een universele beginsel wat hier staande bly. Dit is dat kapitalisme nodig is om 'n ekonomie suksesvol aan die gang te hou. Hierdie kapitalisme het wel 'n voorwaarde. Dit moet nagestreef word sodat besigheid en samelewing daaruit voordeel trek.

Adam Smith (1776): "Every system which [rewards an] industry a greater share of the capital of the society than what would naturally go to it, or forces an industry the share the capital which would otherwise be employed in it, is in reality subversive of the great purpose which it means to promote. It retards, instead of accelerating, the progress of the society towards real wealth and greatness; and diminishes, instead of increasing, the real value of the annual produce of its land and labour."

Smith is hier voor sy tyd en maak dit duidelik dat daar moet gefokus word op alle dele van die samelewing en omgewing en nie net op die makro-besighede en hul winsgrense nie. Volgens Kalgaard (2007:3) word dié beginsel in Amerika eenparig aanvaar deur die konserwatiewes en liberales, dat kapitalisme goed funksioneer mits dit reg aangewend word. As die rykdom - wat verkry word deur die besighede - aangewend word om die omgewing en sy mense ten goede te dien en te laat voordeel trek, is dit skitterend; maar as hierdie besighede net die vergroting van hul winsgrense jag, is hierdie besighede besig om hul hand te oorspeel.

Die rede waarom daar streng maatreëls ingestel moet word om dit te kontroleer is onder andere volgens *The Economist* (2007:3) dat: "Companies that take ethical or governance shortcuts risk being embroiled in scandals that damage their profitability and mar their brands. This means that sustainable companies need not be obviously green or worthy." Dit moet nie net vir die vertoon gedoen word nie, maar omdat daar regtig substansie daarin is.

Mangan Katherine (2006:3) het 'n studie gedoen onder MBA-studente in die VSA rakende hulle gevoel oor die bestuur in besighede rondom sosiale verantwoordelikheid en omgewingsvriendelikheid.

Die bevindings was baie interessant.

- 1) 81% van die studente het gevoel daar moet gewerk word na: "the betterment of society" en net 18% het geglo dat hulle tans in daardie rigting werk;
- 2) 89% het gesê die besigheidsleiers moet sosiale en omgewings- effekte deel maak van hulle bestuursbesluite;
- 3) 60% van hulle sê dat hierdie benadering vir hulle winste kan inbring; en
- 4) 79% het gesê dat hulle werke sal soek wat sosiaal verantwoordelik is en 59% het gesê hulle sal dit dadelik doen na die voltooiing van hulle MBA studies.

Dit skets vir ons 'n prentjie van die toekomstige besigheidsleiers in die VSA. Hul gevoel is tans dat daar nie genoeg gedoen word, deur hul besighede en besigheidsleiers, om die invloed wat besighede op die omgewing, die samelewing en die regering het, in 'n positief rigting te stuur nie. Dit kan en blyk uit die navorsing dat dit 'n fokusarea is waarna gekyk word. Dit maak mens opgewonde. As dit die toekomstige besigheidsleiers van die VSA is, kan mens net hoop op positiewe invloed wat die regering van die sakesektor sal ontvang. Hierdie navorsing is afkomstig van toekomstige hoofde van besighede. Dit plaas die fokus op verskillende besighede. Elke MBA-kandidaat beweeg op in die korporatiewe leer en word betrokke by die besluite wat sy besigheid se doen en late beïnvloed. Dit gebeur dan dat hierdie studente later die strategie van hul besigheid bepaal en hoe dit teen ander besighede moet kompeteer. Die fokus skuif dus na wat is die strategie van ander besighede en hoe bepaal dit my manier van doen?

3.3.1.5 Ander besighede

Hier kan onderskei word tussen besighede wat dieselfde mark betree en ondersteunende besighede. Met besighede wat dieselfde mark betree, werk kompetisie sterk in op die ander besighede en kan dit positiewe en negatiewe gevolge hê. Hier kom ook baie etiese vraagstukke na vore waarop antwoorde gegee moet word. Die waardes wat 'n makrobesigheid uitleef, bepaal ook grootliks die invloed wat die instansie op hierdie kompetisie-ingesteldheid sal hê. Gaan die verskillende besighede op etiese wyse mekaar probeer die stryd aansê in dieselfde mark, sonder om te kul en korrup te wees, maar op etiese wyse mekaar se strategieë uit te daag en te kyk hoe kan elkeen steeds die grootste positiewe bydra tot die samelewing maak?

Met ondersteunende besighede word bedoel besighede wat sekere dienste en produkte aan die makrobesighede lewer of van hulle ontvang. Hier het die makrobesighede ook nodig om riglyne op te trek om te bepaal met watter ondersteunende besighede daar handel gedryf word en watter nie. Indien die firma bloot wins-gedrewe is, kan die gevolg wees dat onetiese praktyke soos kinderarbeid of die uitbuiting van ontwikkelende lande ondersteun sal word. Hier kan die invloed van die instansie egter baie positief aangewend word om juis noodsaaklike groei in onderontwikkelde lande te bevorder of die menseregteskendings wat plaasvind, bloot te lê om sodoende die samelewing 'n beter te plek te laat as waarin hulle dit gevind het.

Hierdie invloede het tot gevolg dat daar in die werkplek en tussen die Christen en die werkplek baie vrae ontstaan. Dit veroorsaak morele konflikte binne-in en tussen die werkers en in besighede.

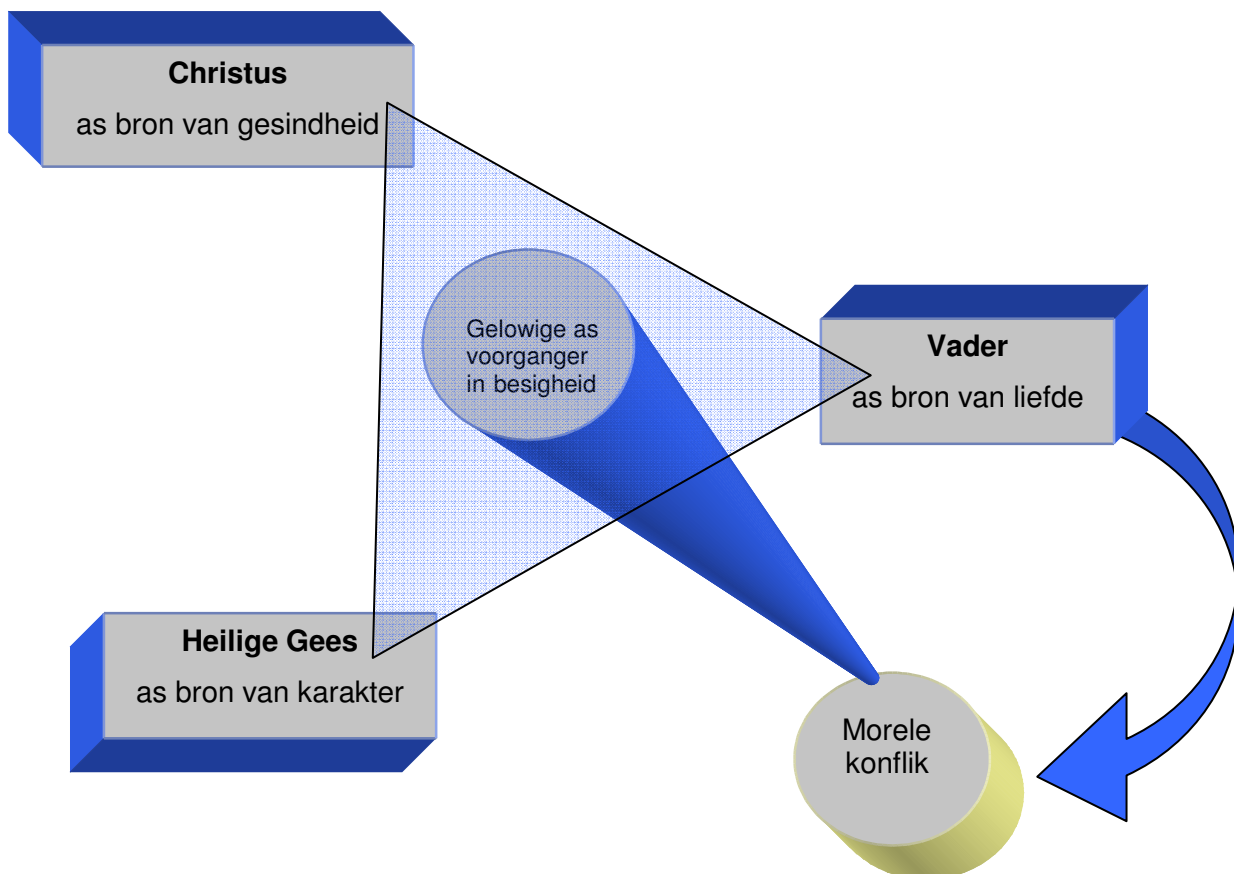
3.3.1.6 Morele konflikte

Die invloed van 'n makrobesigheid is baie groot en dit vind plaas op verskeie dele van die samelewing. Daar is egter ook 'n gevaar dat besluite wat geneem is, kan uitloop op positiewe of negatiewe gevolge. Hierdie negatiewe gevolge of konflikte kan egter nie altyd vermy word nie, maar moet beperk word tot die minimum.

Hierdie konflikte bestaan weens die sondeval en die besluite van sondige mense. Ons kan nie ons verantwoordelikhede ontken nie en moet dit eerder as gelowiges aanvaar in afhanklikheid van God. Ons as Christene kan nie anders as om hierdie konflikte op 'n Christelike manier te benader nie. Dit staan bekend as die Trinitariese benadering. Hierdie benadering kan soos volg voorgestel word:

Volgens De Bruyn (1976:32) is die volgende baie relevant:

Diagram 1.2.



Ons moet dus eerstens die liefdesbeginsel toepas deur onself af te vra hoe die besluit en gevolge ons liefde teenoor God sal uitstraal en daarna ons liefde vir ons medemens. Hierdie liefde moet ook onvoorwaardelik wees, sodat dit die gesindheid van Christus kan navolg. Ons moet dus volgens die gesindheidsbeginsel vra hoe die besluit en gevolge die mense om ons sal beïnvloed en hoe dit ons gehoorsaamheid aan God sal raak.

Hierna en ook tegelykertyd kom ons karakter as gelowiges na vore wat deur die Heilige Gees gevorm word. Met die toepassing van die karakterbeginsel word die vraag gevra in watter mate die vrug van die Gees na vore sal kom in die besluit en gevolge.

Volgens Grobler, De Beer en Coetsee (2007:8) kan mens deur hierdie benadering enige etiese kwessie aanpak, maar meer in besonder die kwessie oor morele konflikte wat die gelowige as voorganger van die besigheid moet hanteer.

In die werksplek is die groot vraag: “Hoe hanteer Christenbesigheidsmanne die morele konflik wat ontstaan in die werkplek?”

Warhane (2004:107) rapporteer dat Levi Strauss weier om met China besigheid te doen om die eenvoudige rede dat hulle nie met die manier van besigheid doen saamstem wat die praktyk in China is nie. Daar word 'n kort waardekodde/gedragkodde opgestel deur Levi Strauss wat duidelik uitspel op watter gronde daar wel besigheid gedoen sal kan word:

“All employment agreements are voluntary.”

“Employees are paid fair living wages.”

“Working hours are limited to no more than 60 hours per week.”

“Children under 14 years of age are not hired nor allowed to work.”

“There is no prison or forced labour.”

“Workers are employed on the basis of their abilities (rather than ethnicity, gender bias.)”

“Corporal punishment and mental coercion are forbidden.”

Hul morele en etiese waardes lei tot die opstel van so 'n gedragkodde. Hulle leef die liefdesgebod uit na mense rondom hulle in alle opsigte van hulle besigheid. Dit het 'n groot invloed op mense wat vir Levi Strauss werk. Dit strek verder en stel 'n voorbeeld vir ander makrobesighede regoor die wêreld.

Verstraeten (2000:98) wys daarop dat Danone SA - deel van die internasionale groep van Danone - een van hulle kosproseseringsfabrieke moes sluit weens

onvoldoende fondse. Wat hier gebeur het, was uniek, omrede hierdie besigheid hulle rol as waarde-agent opgeneem het in die samelewing. Die groep het 'n baie goeie menslike hulpbronbestuursplan geïmplementeer waarin hulle mense in die omgewing opleiding gee om ook ander werke te kan doen as net waarvoor hulle mense in die fabriek nodig het. Hulle het werkers help werk soek by besighede in die omgewing. Hulle was aktief in die werksoekproses en die oorskakeling van die werknemers na volgende werke. Dis iets wat tot vandag toe nog redelik ongekend is in die privaatsektor. Die frase “elke man vir homself” geld en dit beteken dat as ek nie voordeel uit my verhouding met jou kan put nie ek nie in 'n verhouding met jou wil wees nie. Hier bewys Danone die teendeel en wys prakties dat om jou positiewe gedragkode uit te leef jy jou naaste raak met die naasteliefde waarmee God ons almal geraak het.

3.4 Samevatting

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om die probleme uit te lig wat ontstaan met die neutrale gedragkodes wat oor die algemeen aangetref word in besighede van vandag. Dit het 'n natuurlike gevolg dat Christene dan opstaan en 'n Christelik-etiese gedragkode wil opstel.

Daar is aangetoon dat verskeie makrobesighede hul besigheid op geen waardes baseer nie. Dit het negatiewe invloede op gebiede soos die sosiale sisteme, regering en die omgewing. Ek het probeer uitlig dat besighede met geen of negatiewe waardes groot skade aanrig. As dit egter vergelyk word met makrobesighede wat positiewe waardes nastreef, kan die impak van laasgenoemde op die samelewing, omgewing en die regering duidelik gesien word deurdat die wêreld daardeur bevoordeel word.

Die vraag ontstaan: “Hoe 'n groot geleentheid skep dit vir ons as Christene om in die werksplek 'n positiewe impak op die samelewing te maak?” Deur positiewe waardes uit te leef in 'n makrobesigheidsoopset kan die etiese gedragkodes beïnvloed word. Dit is duidelik dat 'n etiese gedragkode die samelewing, die omgewing, die regering en ander besighede hierdeur beïnvloed. Die gedragkode is ook net die goeie idees op papier. Dit verg moeite en inspanning van elke lid van die span om die

gedragskodes uit te leef. Ons lewenstaak as Christene op aarde is tog om God se Naam groot te maak en Hom te verheerlik in alles wat ons doen (Ps 102:18 en 2 Tim 3:14). As die mens as Christen dus in die werkplek ingaan kan hy nie skielik van hierdie roeping vergeet nie. Dit moet steeds uitgedra word daar waar die Christen werksaam is.

Erik Assadourian (2005:18) som die probleem goed op: "There's a misconception that ethics is something we only have in our heart, that we learn from our parents or from our church, and that businesses don't need to concern themselves with it. We are very aggressive as a business culture at creating institutional forms that encourage the kind of behavior that we want, but we have not done that with ethics. In fact, businesses have done quite the opposite by setting [overly] aggressive growth and sales goals and then sending the message that you better hit the mark no matter what. In such a precarious environment, falling short is not tolerated. That's a setup for unethical behavior."

Die uitdaging is nie altyd om die gedragskode op te stel nie, maar eerder om die gedragskode na te volg. Ons sal meer in die volgende hoofstukke daarop fokus.

HOOFSTUK 4

DIE CHRISTELIK-ETIESE PERSPEKTIEF OP DIE BESIGHEID

4.1 Inleiding

In hoofstuk 3 is daar gefokus op vaste beginsels en hoe belangrik dit is om die besigheid en die belanghebbendes die meeste voordeel te laat trek. As dit nie vir teenwoordig is nie, kan dit die besigheid en sy omgewing meer skade doen as goed. Besighede wat nie vaste beginsels het waarvolgens hul bedryf word nie, word beskryf as besighede met neutrale gedragskodes (Vorster, 2006:115). Dit is die gevolg van ruggraatloosheid en rigtingloosheid in die sakektor. Besighede het 'n verantwoordelikheid om as morele leiers in die samelewing op te tree deur vaste beginsels uit te leef. Daar moet ook van die besigheid se kant af verwag word dat hul belanghebbers en aandeelhouers dieselfde beginsels nastreef. Dit stel die besigheid in staat om op 'n direkte en indirekte manier die omgewing rondom hul positief te beïnvloed. Die invloedssfeer strek veel verder as net die onmiddellike omgewing van die besigheid (werknemers, aandeelhouers omgewing, dorpe, samelewing, ens.). Dit beïnvloed ook die res van die wêreld vanweë globalisering.

As gevolg van neutrale gedragskodes of die versuim van besighede om hul gedragskodes uit te leef, het hulle 'n negatiewe invloed op die belanghebbendes. Daar is 'n werklike moontlikheid dat besighede as negatiewe morele leiers kan optree, indien hulle nie die roeping opneem om as positiewe morele leiers in die besigheidswêreld en breër samelewing op te tree nie. Dit is dan ook die rede waarom daar 'n groot klem moet wees op die waardes wat besighede nastreef en uitleef in die wêreld.

Die Christelike etiek verskaf vir ons beginsels op verskeie plekke rakende die individuele nastrewing van Christelike beginsels. Hierdie beginsels kan aangepas word om in enige besigheid te funksioneer. Die Christelike beginsels kan sonder moeite of probleme maklik in 'n besigheidsumgewing uitgeleef word.

Ons weet wat die voordele is van positiewe beginsels in die besigheidsumgewing. Die toepassing van Christelike beginsels in die werkplek kan veroorsaak dat die samelewing positief beïnvloed word. Hierdie beginsels kom uit die Christelike etiek, maar is nie net van toepassing op Christene nie, dit word deur meer as een geloof onderskryf en is aanvaarbaar vir alle mense in alle gelowe. Hierdie studie het juis ten doel om aan besighede 'n voorstel te maak om volgens Christelike beginsels besigheid te doen. Dit bewys dat Christelike beginsels wat uit die Christelike etiek kom voordelig is vir alle lede van die samelewing. Dit stel hierdie beginsels duidelik as Christelike beginsels, maar dit diskrimineer teen niemand nie. Mense kan hieruit leer om mekaar in ag te neem en die ander persoon meer te ag as homself. Dit is nie die studie se doel om hierdie beginsels op mense af te dwing om by Christelike reëls in te pas nie.

Van Zyl (1989:6) verwys na Miga 6:8 en toon aan dat hierdie beginsels 'n opdrag van God is: "Mens, wat het die Here aan jou bekend gemaak wat goed is: Hy vra van jou dat jy reg sal laat geskied, dat jy liefde en trou sal bewys, dat jy bedagsaam sal lewe voor jou God."

Wanneer die profeet Miga hierdie woorde spreek, bedoel hy daarmee:

- dat jy sal uitkyk vir ander en sal bid vir sy leiding.
- dat jy aan ander sal doen wat jy aan jouself gedoen wil hê;
- dat jy jou naaste sal liefhê soos jouself; en
- dat jy aanspreeklik / verantwoordelik sal wees in die toepassing van hierdie beginsels en daarmee God sal liefhê met jou hele hart, siel, verstand en al jou krag.

Hoewel hierdie beginsels uit die Ou Testament afkomstig is, is dit steeds beginsels waarvolgens besighede bestuur kan word. Hierdie beginsels sal vir ons die riglyn wees waarvolgens ons Christelike gedragskode opgestel sal word.

Vir ons om die beginsels van die Skrif toepaslik te maak in die besigheidswêreld moet ons die term Ekonomie en besigheid beter verstaan. Kom ons gaan doen ondersoek na hierdie terme.

4.2 Die beginsel van die Ekonomie

Volgens Verschoor (2002:2) handel die Ekonomie oor die “Vraag en Aanbod”-beginsel. Die groot dryf in die Ekonomie is om soveel as moontlik te produseer teen so goedkoop as moontlik. Dit moet dan verkoop word vir die grootste bedrag moontlik. Die groot objektief is om die grootste moontlike wins te maak.

Wat is die “Vraag en Aanbod” -beginsel?

Volgens Adam Smith (1776), bekend as die Vader van die beginsel, is dit soos volg: “Supply and demand is an economic model based on price, utility and quantity in a market. It concludes that in a competitive market, price will function to equalize the quantity demanded by consumers, and the quantity supplied by producers, resulting in an economic equilibrium of price and quantity. An increase in the quantity produced or supplied will typically result in a reduction in price and vice-versa.”

Volgens wat ek aflei van die beskrywing van die “Vraag en Aanbod” –beginsel, kan ek insien dat hierdie beginsel die oorsaak kan wees van baie van die probleme in verband met die besigheidswêreld. Hoekom sê ek dit? ’n Besigheid probeer sy wins verhoog deur die “Vraag en Aanbod”-beginsel tot sy eie voordeel te gebruik. Besighede poog om die uitgawes wat aangegaan word vir die vervaardiging van hul produkte so laag as moontlik te hou, al moet dit op onetiese wyse gedoen word. ’n Voorbeeld hiervan kan gevind word in Suid-Afrika in 2008. Die broodprys is op ’n onregverdige wyse verstel deur Tiger Brands. Die rede hiervoor was om die inkomste wat Tiger Brands op brood maak, te vergroot. Die negatiewe gevolg hiervan was, buiten dat dit onwettig was, dat dit die grootste invloed op die armste mense in Suid-Afrika tot gevolg gehad het (Stats SA, 2008). Die meeste mense in Suid-Afrika leef onder die spreekwoordelike broodlyn en die impak was die grootste op hulle aangesien hulle die swaarste getref is hierdeur.

Enersyds kan geredeneer word dat die vryemarkbeginsel geld en dat elke persoon vir hom/haarself moet kan besluit by watter besigheid hulle hul goedere aankoop en dat besighede nie die verantwoordelikheid kan dra as mense by hulle goedere aankoop nie. Wat is die vryemark? Die vryemark is volgens Karl E. Case (2009:72):

“The freedom of an individual to start and operate private businesses in search of profits”. Murray Rothbard (1990) maak die stelling dat: “A free market is a term that economists use to describe a market which is free from economic intervention and regulation by government, other than protection of property rights (i.e. no regulation, no subsidization, no single monetary system, and no governmental monopolies).” Dit bepaal dus dat geen inmenging, deur regerings of besighede, op goedere se prys mag plaasvind nie.

Andersyds kan geredeneer word dat die besighede 'n verantwoordelikheid het teenoor die verbruiker/kliënt om sy/haar belange op die hart te dra tydens die vervaardigingsproses en die beskikbaarstelling van produkte. Dit val onder die veld “Korporatiewe Sosiale Verantwoordelikheid”.

Die studie het nie 'n probleem met die beginsels van die ekonomie nie, maar wel met die manier waarop sekere besighede daardie beginsels uitvoer. Ons kan aflei dat Tiger Brands die vryemark beïnvloed het deur hul broodprys kunsmatig te lig vir die doeleindes van meer wins. Besighede in dieselfde mark se uitgawes is ongeveer dieselfde om dieselfde produkte te vervaardig. Alle besighede het dieselfde vaste uitgawes, nl. lone, elektrisiteit, materiaal aankope, verspreidingskoste en belasting. Ons leef tans in 'n internasionale ekonomie, 'n gevolg van globalisering, en dit maak die markte meer mededingend. Dit veroorsaak dat besighede meer kreatief moet wees of op onetiese wyse hul produkte moet verkoop of kostes laag moet hou om die kompetisie uit te oortref. Die probleem kom in voor die besluitnemingsproses waar besighede besluit op watter wyse hul gaan besigheid doen. Gaan dit op eerlike en etiese wyses geskied of gaan die enigste maatstaf wins wees. 'n Maatreël om te verseker dat besighede binne die reëls beweeg, is om dié wat reëls oortree en op onetiese wyse besigheid doen, swaar te straf en dit in die publiek bekend te maak. Die skade wat aan besighede se beeld gedoen kan word kan besighede oortuig om eerder binne die wetgewing te beweeg wat daar gestel is. Dit is die ideaal, maar tans is dit ongelukkig nie die geval in alle besighede in Suid-Afrika of oor die wêreld nie. Besighede het nie almal vaste positiewe waardes wat tot voordeel van besigheid en samelewing strek nie. Dit is dus belangrik dat besighede die regte waardes uitstraal om so die samelewing positief te beïnvloed.

Vorster (2006:123) fokus spesifiek op ses aspekte waarna gekyk moet word in die daarstelling van 'n positiewe waardegedrewe besigheid:

1. Die respektering van basiese menseregte.
2. Billike vergoeding van die werkers.
3. Die besigheid as 'n waarde-agent.
4. Self-evaluasie.
5. Die besigheid se politieke verantwoordelikheid.
6. Die verantwoordelikheid wat 'n besigheid t.o.v. die omgewing het.

Hierdie ses beginsels is volgens Vorster belangrik om die manier van besigheid doen positief te beïnvloed. Dit sal dan positiewe beïnvloeding van die samelewing tot gevolg hê.

Die vryemarkstelsel (Murray Rothbard, 1990:1) stel verskillende lande regoor die wêreld in staat om teen mekaar mee te ding vir dieselfde mark. Dit maak alle besighede dus wêreldspelers. Dit word mooi verduidelik deur die konsep "Globalisering". Volgens Jagdish Bhagwati (2004) word Globalisering soos volg beskryf: "It describes an ongoing process by which regional economies, societies and cultures have become integrated through globe-spanning networks of exchange. The term is sometimes used to refer specifically to economic globalization: the integration of national economies into the international economy through trade, foreign direct investment, capital flows, migration, and the spread of technology".

Sheila L. Croucher (2004:10) maak die stelling dat globalisering ook as volg gesien kan word: "However, globalization is usually recognized as being driven by a combination of economic, technological, sociocultural, political and biological factors. The term can also refer to the transnational dissemination of ideas, languages, or popular culture.

Die beste verduideliking van globalisering kry ons egter by Wayne Cascio (2010:10): "The free movement of capital, goods, services, ideas, information and people across national boundaries."

Die vryemarkstelsel en globalisering bring mee dat alle lande met mekaar kan sake doen. Lande en besighede kan oor en weer handel dryf om so 'n groter mark te skep vir die besighede en lande waar hulle hulle produkte kan versprei. Dit het tot gevolg 'n groter ekonomie met meer werksgeleenthede. Hierdie verskynsel is dus 'n positiewe verskynsel mits dit reg gebruik word. 'n Voorbeeld hiervan word deur Botha (2007:105) beskryf as hy sy standpunt maak rakende Adam Smith. Dit is die stelling dat lande verskillende sterk punte het op die gebied van die ekonomie. Lande moet mekaar kan help om swak plekke te oorkom deur na daardie lande toe die produkte wat hulle kort uit te voer en die produkte waaraan hulle 'n tekort het, in te voer. Op so wyse kan lande en besighede mekaar help en die verskynsels soos vroeër genoem word dus tot die voordeel van die samelewing gebruik. Ons weet egter dat dit ongelukkig nie die geval is in baie bedrywe in hierdie globaliseringkonsep nie.

Kom ons beskou hoe lande moet besigheid doen as ons daarna gaan kyk uit 'n Christelik-etiese perspektief soos deur Vorster (2006:121) beskryf.

4.3 Die beginsel waarvolgens die besigheid bedryf moet word:

In die studie word gesien dat besigheid op 'n verkeerde en korrekte manier gedoen kan word. Die manier waarop die ekonomie funksioneer, is ongelukkig nie altyd op die regte beginsels gefokus nie. JM Vorster (2006:124) bespreek die beginsels waarvolgens die besigheid bestuur moet word, nl.:

- Liefde;
- Rentmeesterskap;
- Selfverloëning; en
- Gehoorsaamheid.

4.3.1 Liefde

Volgens Vorster (2006:117) sê God dat alles in liefde en tot eer van Hom gedoen moet word. God se eer moet opgesoek word en reg moet geskied in die besigheidsomgewing deur Christelik-etiese beginsels na te volg. Kyk na die voorbeeld van Christus in sy tyd op aarde. Die beginsel wat Hy uitleef, is om reg te

laat geskied aan die armes en die behoeftiges sowel as om hulle omstandighede te verbeter.

Vorster (2006:125) maak die gevolgtrekking dat in die Christelike etiek bedoel word dat hierdie beginsel op alles in die lewe van toepassing gemaak moet word. In die besigheidsomgewing moet daar, as besluite geneem word, in ag geneem word hoe dit die armes en behoeftiges gaan beïnvloed. Gaan dit hul omstandighede verbeter? Die besluite moet geneem word volgens die beginsel van liefde vir jou naaste.

Vorster (2006:117) wys daarop dat hierdie ingesteldheid nog vrae na vore bring in die besigheidsomgewing. Vrae soos:

- Hoe word die menseregte van jou werknemers gerespekteer?
- Word die werknemers met die nodige respek behandel?
- Is die vergoeding van die werknemers billik?
- Is die besigheidsbeleid deursigtig en regverdig?
- Is die besigheid tot voordeel van die omgewing en die samelewing waarbinne dit funksioneer?
- Is die besigheid volwasse genoeg om sy foute te erken en dit reg te stel?
- Word werknemers volledig ingelig van die toedrag van sake?
- Is werknemers deel van die besluitnemingsproses?
- Word werknemers se belange op die hart gedra in besluitneming?

Hierdie vrae is volgens Vorster (2006:117) die vrae wat besighede hulself gedurig aan moet vra om hulself voordurend te toets. Dit is die praktiese manier om liefde teenoor jou medemens in die besigheidsomgewing uit te leef. Dit is die manier om die liefde wat God aan die mens bewys het, terug te bewys aan die mense wat dit nodig het.

'n Goeie voorbeeld hiervan is Danone, Suid-Afrika. Volgens Verstraeten (2000:57) het Danone SA - as deel van die internasionale groep van Danone – een van hulle kosproseseringsfabrieke toegemaak. Die rede hiervoor was onvoldoende fondse. Die uitkoms was uniek in die sakewêreld van vandag. Danone het hulle naaste in ag geneem en nie hul werkers in hierdie moeilike tyd gelos en uitgelewer aan die

ongenaakbare wêreld nie. Danone het hul bygestaan, omdat hierdie besigheid hulle rol verstaan het in die samelewing.

Die groep het 'n baie goeie menslikehulpbronbestuurplan geïmplementeer. Hul het die werkers in die omgewing opleiding gegee om sodoende in staat te wees om ander vaardighede te ontwikkel as net waarvoor Danone hul oorspronklik opgelei het. Toe dit bekend geword het dat Danone se deure moes sluit, het hul aktief betrokke geword by die werksoekproses vir die werkers. In die huidige manier van doen van "elke man vir homself" het Danone die teendeel bewys deur die belange van hul werknemers op die hart te dra. Dit het 'n positiewe invloed op die omgewing en sy mense gehad. Die beginsels wat hier uitgeleef is, is dié van liefde en omgee.

Hierdie is die praktiese uitleef van die beginsels wat die Skrif ons leer. Dit maak op geen manier inbreuk op iemand se siening of geloof nie. Dit dra positief by tot die omgewing en dit dra die boodskap van Christus se liefde uit na die wêreld wat honger daarna. Hoewel die hoofokus liefde is, bewys Danone baie meer as net liefde. Hulle weerspieël al die belangrike aspekte wat 'n besigheid nodig het om 'n positiewe morele leier in die sakewêreld te wees. Danone skroom nie om betrokke te raak by hul werknemers en te verseker dat hulle kan oorleef nadat hul by Danone moes weggaan nie. Dan die laaste en mees belangrike taak wat hul verrig, is om die mense van die omgewing vaardighede te leer om weer vir ander besighede hul dienste aan te bied. Op hierdie manier is die werknemers in staat om by 'n ander besigheid 'n inkomste te verdien om te kan oorleef.

Kom ons gaan kyk na die volgende beginsel volgens Vorster, naamlik rentmeesterskap.

4.3.2 Rentmeesterskap

Volgens die HAT (2000:896) behels rentmeesterskap die volgende: "Beheer van geld of goed: Die rentmeester moet rekenskap gee."

Wat beteken dit in 'n Christelik-etiese konteks? Om verantwoordelikheid te aanvaar vir die saak of projek. In hierdie konteks is dit om jou eie belange wat jy uit 'n projek

sou wou sien voortvloei, tweede te plaas, en eerstens aandag te gee aan die uitbreiding van die Koninkryk van God. Op hierdie manier verseker jy dat God voorop staan in jou besigheid. God se belange is onder andere ook die belange van die mense en die omgewing. Van die aandeelhouders aan wie die besigheid behoort. God se belange sluit al die spelers in en om die besigheid te laat oorleef, is ook in die belang van al daardie partye. Sonder die besigheid is daar nie werk nie en kan daar nie 'n verskil gemaak word in mense se lewens nie.

Wiggen & Bomann-Larsen (2004:100) toon aan dat die besigheid in sy geheel die samelewing en gemeenskap dien deur toe te sien dat daar werk is, dat kommoditeite ontgin word, dat daar ekonomiese groei is en dat werkskepping plaasvind. Hierdie invalshoek laat 'n mens die bestaansrede van die besigheid in heroorweging neem. Wat is die besigheid se doel op aarde en hoekom doen hy wat hy doen? Sekere vrae in verband met die bestaanswyse van besighede ontstaan hier en het betrekking op die studie. Dit handel veral oor die morele impak van ideologieë soos kapitalisme, kommunisme of sosialisme op die besigheid. Volgens John Scott (2005) is kapitalisme: "an economic and social system in which the means of production (also known as capital) are privately controlled; labor, goods and capital are traded in a market; profits are distributed to owners or invested in new technologies and industries; and wages are paid to labor. The extent to which different markets are free, as well as rules determining what may and may not be private property, is a matter of politics and policy and many states have what are termed "mixed economies." Kommunisme volgens The Columbia Encyclopedia: "Communism (from Latin: communis = "common") is a family of economic and political ideas and social movements related to the establishment of an egalitarian, classless, or stateless society based on common ownership and control of the means of production and property in general, as well as the name given to such a society. The term "Communism", usually spelled with the capital letter C, is however often used to refer to a form of government in which the state operates under a one-party system and declares allegiance to Marxism, Leninism or a derivative thereof, even if the party does not actually claim that the society has already reached communism."

Die verskil tussen die twee ideologieë die volgende: Daar moet bepaal word wie besit die kapitaal. Dit sluit in menslike kapitaal, intellektuele kapitaal en finansiële kapitaal.

Besit private instansies/individue die kapitaal of die regering? Indien daar gesê word dat die kapitaal aan die staat behoort, kan die staat daarmee handel soos hul goed dink. 'n Voorbeeld hiervan was te sien in die USSR wat in 1989 tot 'n val gekom het. Regdeur die USSR was die vergoeding vir alle werkers dieselfde vir dienste gelewer. Jy as individu kon 'n hoogs gekwalifiseerde persoon wees en moes tevrede wees met dieselfde salaris as iemand sonder kwalifikasie.

Kapitalisme, aan die ander kant is nie as gevolg daarvan korrek of sonder foute nie. Daar moet 'n balans gehandhaaf word tussen dié twee ideologieë. Friedman (1982:150) se stelling oor Kapitalisme verduidelik die balans goed as hy die volgende meld: "there are three alternatives for a monopoly: public monopoly, private monopoly, or public regulation. None of these is desirable or universally preferable. Monopolies come from many sources, but direct and indirect government intervention is the most common, and it should be stopped wherever possible. The doctrine of "social responsibility", that corporations should care about the community and not just profit, is highly subversive to the capitalist system and can only lead towards totalitarianism."

Friedman glo dat besighede nie alleen wins kan najaag nie. Daar is 'n verantwoordelikheid op die besigheid om na die belange van die omgewing, werknemers en staat om te sien. Die winste wat gegenereer word, moet aangewend word nie alleen om die eienaars te verryk nie, maar ook om die werknemers en die mense in sy omgewing op te hef. Die staat kan nie alleen reg op die kapitaal hê nie. Indien dit die geval is, kan dit tot wanbesteding van fondse en korrupsie lei. Daar is geen liggaam of instansie wat die staat verantwoordbaar kan hou nie. Die staat kan besluite neem sonder om die gevolge of impak te verduidelik. Kerry Stirton skryf in *The Globe and Mail* (Januarie 16, 2009): "He - Friedman - was scornful of the ability of government to provide services for people, once saying: If you put the federal government in charge of the Sahara desert, in five years there'd be a shortage of sand." Friedman het so sterk hieroor gevoel dat hy sê: "the free market, motivated by profit and self-interest, is capable of solving all economic problems. Governments should get out of the way and let the creative force of capitalism perform its magic."

Friedman se stelling is korrek as hy aandui dat kapitalisme die antwoord op die meeste probleme is. Mits dit reg aangewend kan word, sal dit meer goed doen as skade. Kapitalisme kan tot voordeel van die meeste mense in die samelewing strek. Die uitdaging is om die privaatsektor te motiveer om hul winste te deel met die samelewing en nie te hou vir selfverryking nie.

Die Skrif leer ons in die Nuwe Testament, (Matt. 22:39), die kern van die Christen-ideologie is God bo alles lief te hê en jou naaste soos jouself. Dit moet ook die geval wees in die besigheidsomgewing. Volgens Botha (2007:105) sê Adam Smith – ekonoom in die vroeë 19de eeu - lande moet mekaar ondersteun deur aan ander lande produkte of goedere te verskaf waaraan hulle 'n tekort het, om sodoende hul eie en ander lande se ekonomieë te stimuleer. Die doel is om lande/mense mekaar te laat help. Dit help ook om gefokus te wees op die ander en nie net op jouself nie.

Die besigheid wat sy rentmeesterskap ernstig opneem, sal dan funksioneer op 'n kapitalistiese manier deur te fokus op oorlewing, maar baie duidelik ook op sy werknemers en hul vergoeding, ontwikkeling en hul omstandighede. Daar kan dan gepraat word van 'n kapitalistiesestelsel wat gefokus is op sy sosiale verantwoordelikheid. Hierdie senario stel al die partye in staat om voordeel hieruit te trek. Die werknemers word aangemoedig om hard te werk en hul brood te verdien, maar die besigheid vergoed hierdie werknemers finansiëel deur betrokke te raak in die werknemer se bestaan buite die werksplek.

Rentmeesterskap betrek die morele aspekte van die samelewing waarin ons woon en werk, sowel as ideologiese aspekte. Dit het tot gevolg dat mense nie benadeel word deur die manier waarop besigheid gedoen word nie. Dit hou in dat die besigheid 'n verantwoordelikheid teenoor sy werknemers en die omgewing aanvaar. Daar word nie weggeskram van die verantwoordelikheid af nie. Volgens Berenbeim (2006:71) is hy dit met die navorsing eens dat die kapitalistiese stelsel met die sosiale verantwoordelikheid 'n werkbare manier van doen is wanneer hy sê: "Corporate Social Responsibility (CSR) advocates promoted standards of ethical performance in the company's relationships with the global community. This development was also a response to pressures resulting from incidents that raised questions about corporate conduct."

Die doen van sake met 'n ingesteldheid op jou sosiale verantwoordelikheid is soos 'n swaard met twee kante. Volgens Berenbeim (2006:72) is die een kant die werking na binne in die organisasie en die ander kant is die werking na buite wat die beeld en verhoudings bewerkstellig. Eerstens, na binne verplig sosiale verantwoordelikheid die besigheid om sy stelsels in plek te hê om deursigtigheid en liefde aan ander te verseker. Dit verplig die besigheid om sy waardes as besigheid uit te leef en dit intern te bevestig. Tweedens, na buite het dit tot gevolg dat die besigheid die omgewing en mense wat deur die besigheid geraak word, positief beïnvloed. Berenbeim (2006:72) sê: "its shareholders, employees, suppliers, customers, and citizens of the communities in which it operates-its ethical reputation depends on the implementation of both approaches. The company must have safeguards that minimize the occurrence of ethics lapses such as conflicts of interest, insider trading, and bribery of public officials; and at the same time it requires policies for socially responsible sourcing, packaging, and energy use practices."

Voorts is Berenbeim van opinie dat rentmeesterskap die makrobesigheid dwing om krities te gaan kyk na die manier waarop hy sake doen. Dit is die makrobesigheid se verantwoordelikheid om in sy direkte en indirekte omgewing op te bou en nie af te breek nie. Besighede moet as morele leiers in die wêreld optree, om sodoende aan die rentmeesterskapbeginsel te voldoen. Die besighede moet volgens die wil van God steeds hulle lig na die wêreld uitdra.

Die OPUL (Organisasie van Petroleumuitvoerlande) het beheer oor opstel van die olieprys. Makrobesighede soos Shell en Mobil het groot inspraak in hoe dit plaasvind. Daar is 'n groot vraag na olie as hulpbron in die wêreld en die vraag word net groter. Die olieprys het in April 2008 van \$57 per vat Brent Ru-olie opgeskiet tot \$147 per vat oor die volgende 5 maande. Dit het gestyg met ongeveer 70% in daardie tydperk. Die rede hiervoor was die vraag daarna was soveel groter en die lewering op die vraag was nie voldoende nie. Diagram 1.3 illustreer hierdie tendens.



Diagram 1.3: Styging in die pryse 1980 tot 2010 (US Energy Investment Administration).

Dit was egter nie die enigste rede nie. Die OPUL-lande het die monopolie as dit kom by die bepaling van die olieprys. Hoewel die tekort op lewering van olie 'n groot probleem was, was daar steeds reserwes wat kon gebruik word om die olieprys te handhaaf. Die OPUL gebruik dit egter as verskoning om die prys op te stoot en meer wins te maak as ooit tevore in die geskiedenis. Hierdie is 'n klassieke voorbeeld van hoe die besigheid pryse bepaal en beïnvloed sodat dit hul winsgrense pas. Die omgewing en die werknemers wat die werk verrig ly skade as gevolg hiervan. Dit spruit uit die feit dat daar nie in opregtheid gekyk word na die rentmeesterskap van hierdie makrobesighede nie. Vir hierdie lande gaan alles daarvoor om die grootste moontlike wins te genereer. Volgens Tyson Slocum, Direkteur van Public Citizen, maak die oliemaatskappye net groter wins en doen geen moeite om daardie wins tot voordeel van die omgewing of hul mense aan te wend nie: "In just the first six months of 2006, the five largest oil companies in America posted \$59.4 billion in profits. Since President Bush took office in 2001, oil prices have gone up more than 260%, and the big five oil companies recorded \$375 billion in profits."

As daar na die wêreld gekyk word en die wyse waarop sake gedoen word, is die volgende woorde van Berenbeim (2006:75) baie waar: "Arguments in favor of CSR are more difficult to make. Most, if not all, company directors and managers would

agree that the enterprise exists to make money. People may have responsibilities, social or otherwise, but the job of an individual enterprise and business as a whole is to increase its profits. The best-known proponent of this view is Milton Friedman. He argues that the social responsibility of business is to make money and that company leadership lacks the competence to make the policy judgments that corporate promotion of social responsibility initiatives require.”

Berenbeim vermeld in sy studie dat dit hoofsaaklik oor winste gaan in die sakewêreld. Friedman (1982:75) sê besighede moet wins toon anders sal niemand daaruit voordeel trek nie. Hy gaan verder en maak 'n belangrike stelling wanneer hy sê dat besighede se bestuurders/eienaars nie die moed of wil het om die nodige strukture daar te stel om besighede “sosiaal verantwoordelik” te maak nie. Hierin lê 'n baie belangrike deel van die studie se argument die feit dat leiers in die sakewêreld moet opstaan vir die positiewe waardes waarna besighede moet streef. Winste bepaal of die besigheid suksesvol is al dan nie. Daarna word besluit om geld te spandeer op “sosiale verantwoordelikheid” of nie. Dit moet egter nie die geval wees nie. 'n Besigheid se sukses moet beoordeel word op grond van sy winste en ook op sy deelname aan effektiewe sosiale verantwoordelikheid. Dit sal lei tot die opheffing van die omgewing en sy inwoners.

Daar is egter uitsonderings op die reël. As 'n mens byvoorbeeld gaan kyk na Microsoft wat in 2005 gefokus het op 4 aspekte van sosiale verantwoordelikheid, nl.:

- Die ondersteuning van gemeenskaps-gebaseerde organisasies en nie-winsgewende-organisasies, sodat dit in China kon vermeerder om so te help om werkseleenthede te verhoog vir ongeskoolde werkers.
- Om in samewerking met die Latyns-Amerikaanse organisasie in die Verenigde State van Amerika trusts te stig vir gestremde mense, sodat hulle finansiëel in staat is om vaardighede aan te leer om hulself te help. Hierdeur kan hulle besighede stig waardeur hulle kan geld genereer om aan die lewe te bly.
- Om ondersteuning te gee aan klein en mediumgrootte besighede in die Europese Unie om finansiële regeringsondersteuning te help omskep in iets werkbaar en volhoubaar wat tegnologie van aard is.

- Om in Afrika hulp te verleen en saam te werk met regerings en nie-winsgewende organisasies om tegnologies die skole in Afrika se kurrikulum te verbeter. Tennant (2006:18-19).

Daarteenoor staan 'n besigheid soos Tiger Brands, een van die grootste maatskappye in Suid-Afrika. Hul is beskuldig en skuldig bevind in 2007 deur die Nasionale Kompetisiekommissie aan onregmatige prysverhoging van brood. Volgens Nasreen Seria (13 November 2007, Bloomberg) het Tiger Brands die standaard-prys van brood opgestoot vir eie gewin ten spyte van die feit dat brood Suid-Afrika se stapelvoedsel is. Die oorgrote meerderheid van die mense wat brood as stapelvoedsel eet, kon nie so 'n verhoging bekostig nie, veral gesien in die lig dat dit met 53% gestyg het. "Tiger Brands was fined R98, 8 million by the country's competition authority after admitting that it colluded with rivals to fix the price of bread."

In hierdie geval het die unies, Cosatu en Solidariteit, hul lede verteenwoordig in die klagstelling oor die verhoogde pryse. Daar is ten gunste van die verbruiker beslis en die pryse moes weer verlaag word. Dit is 'n goeie voorbeeld van 'n maatskappy waarvan die waardestelsel nie in orde is nie. Hierdie was ongelukkig nie 'n geïsoleerde geval by Tiger Brands nie. Adcock Ingram een van Tiger Brands se ander onder-afdelingsbesighede, het 'n soortgelyke oortreding begaan in die Farmaseutiese bedryf. Volgens die *Business Day* dagblad van 12 Februarie 2008 berig Tamar Kahn dat die kompetisiekommissie prysvasstelling tussen Adcock Ingram Critical Care (AICC), Dismed CritiCare en Thusanong Health Care na die kompetisie tribunaal verwys vir vervolging. Dit is die gevolg van prysvasstelling tydens staatstenders en markverdeling vir intraveneuse medikasie.

Sulke optrede deur makro-besighede is kommerwekkend. Tiger Brands is een van die grootste besighede in Suid-Afrika en dra soveel aansien en gewig binne die Suid-Afrikaanse sakesektor. Die rentmeesterskap van Tiger Brands kan tereg bevraagteken word en daar is groot vraagtekens wat hier na vore kom oor hul as besigheid en die manier hoe hul besigheid doen. Die invloed wat hul uitoefen op die omgewing rondom hulle is kommerwekkend en daar moet na die etiese gedragskode en prioriteite uit 'n kritiese oogpunt gekyk word.

Volgens Welch (2005:100) is 'n besigheid wat nie vas op sy waardes staan nie, 'n besigheid wat vinnig ten gronde sal gaan. Die rede wat hy daarvoor aanvoer is dat die besigheid wat nie weet presies waarvoor hy staan nie, maklik sal verval in onetiese winsbejag. Hy gee voorbeelde hiervan deur te verwys na Enron en Arthur Andersen. Beide besighede het aanvanklik begin met 'n eenvoudige missie en waardestelsel en het later nie meer by die oorspronklike missie en waardestelsel gehou nie. Hul het nie moeite gedoen om aan te pas by die veranderinge wat in die maatskappy plaasgevind het nie. Dit het veroorsaak dat hierdie maatskappye nie alleen op hul kernbesigheid gefokus het nie. Dit het gelei tot verwardheid wat hul besluite negatief beïnvloed het. Ongelukkig tot nadeel van hulself en ook die aandeelhouders in die besigheid.

Rentmeesterskap handel oor die besef van die verantwoordelikheid wat gepaard gaan met die rol as waarde-agent in die samelewing. Hiermee saam is dit belangrik om te besef dat as waarde-agent jy nie die verkeerde voorbeeld mag uitleef nie. Dit sal insluit om nie alleenlik wins na te jaag en dit as hoofprioriteit te stel en ander aspekte van die rol as waarde-agent af te skeep nie. Kom ons kyk na die rol van die makrobesigheid om selfverloënd te wees in die rol as waarde-agent.

4.3.3 Selfverloëning

In die konteks van hierdie studie moet Selfverloëning gesien word as die rol wat die makrobesigheid as waarde-agent speel deur nie alleenlik te fokus op winste wat gegenereer word nie. Hierdie tipe besigheid wat sy rol besef en selfverlonend optree, sal tipies kyk na ander sake rondom die besigheid wat mense of sake gelyk stel aan die generering van wins. Vorster (2006:117) sê oor selfverloëning in die Christelike konteks dat dit die daarstelling van beginsels is wat nie alleen die najaag van winste is nie, maar dat die besigheid soms bereid moet wees om opofferings te maak om die groter doel te dien. Die koninkryksgedagte sluit hierby aan, omdat dit ten doel het om eers vir jou naaste tot voordeel te wees voordat jy na jouself omsien.

Friedman (1963:133) se verduideliking oor die rol van 'n besigheid is as volg, wanneer hy aandui dat die enigste sosiale verantwoordelikheid wat 'n besigheid het,

is om sy hulpbronne te gebruik en in sake betrokke te raak wat sy winste sal laat groter word en dit alles moet binne die aanvaarbare reëls gebeur. Die algemeen aanvaarbare reëls van die wet is dat geen misleiding of korrupsie mag plaasvind nie. Hy sê: “Doing well is doing good.” Sundman (2006:9) noem hierdie denkwys van Friedman die “Moral purpose-oriented view.”

Bonhoeffer (1995:61) vra die vraag: “Kan iets wat materieel suksesvol is moreel ook altyd suksesvol wees?” Hy sê dat as iemand – ’n leier – prominent word en so suksesvol voorkom dat mense se denkwyses daardeur beïnvloed word, kan hulle perspektief verloor oor wat reg en verkeerd is. Hulle fokus dan net op die daad en nie op enige iets anders nie. Sy afleiding is die volgende: “Only what is good is successful.” Daar moet egter duidelik gestel word dat in die lig van hierdie studie dit nie regverdig kan word nie. Vorster (2006:119) is dit eens met Bonhoeffer (1995:61). Bonhoeffer het die Tweede Wêreldoorlog beleef en het Duitsland eerstehands ervaar in daardie tyd. Gedurende hierdie tydperk het Duitsland ontwikkel van waar hul na die Eerste Wêreldoorlog arm en moedeloos was tot waar hulle in die Tweede Wêreldoorlog tegnologies en materieel ’n leier in die wêreld was. Dit het hul egter nie suksesvol gemaak nie. In die oë van die wêreld was dit egter ’n uiters suksesvolle verhaal. Die waardesisteem waarmee hulle hierdie ontwikkeling en opheffing bewerkstellig het, kan egter nie as ’n suksesvolle waardesisteem beskryf word nie.

Die pad wat ’n mens loop om by die bestemming uit te kom, is belangriker as die bestemming self. As jy die regte aanwysings volg en die regte pad stap, sal jy by die regte bestemming uitkom. Bonhoeffer (1995:61) toon dit aan deur te meld dat “an action that departs from a morally good value will be successful because it serves mankind better.” Dit is net nog ’n bevestiging daarvan dat die belangrikheid van die waardesisteem in ’n besigheid nie onderskat moet word nie. Dit bepaal of die besigheid op die lang duur gaan suksesvol wees en of dit aanvaarbaar gaan wees in die oë van die Here. Selfverloëning dra dus daartoe by dat die besigheid op die regte plek begin.

Dit is net nog ’n bevestiging daarvan dat die belangrikheid van die waardesisteem in ’n besigheid nie onderskat moet word nie. Dit bepaal of die besigheid op die lang

duur gaan suksesvol wees en of dit aanvaarbaar gaan wees in die oë van die Here. Selfverloëning dra dus daartoe by dat die besigheid op die regte plek begin.

Vorster (2006:120) gebruik die voorbeeld uit Warhane (2004:107) waar Levi Strauss besluit het om 'n gedragskode op te stel wanneer hul sake doen met China. Dit is gedoen omrede Levi Strauss op 'n beginselvaste waardestelsel wou besigheid doen. Die Chinese is bekend daarvoor dat hulle nie by billike besigheidsbeginsels hou nie. Levi Strauss se waardestelsel het soos volg gelyk:

- “All employment agreements are voluntary.
- Employees are paid fair living wages.
- Working hours are limited to no more than 60 hours working weeks.
- Children under 14 years of age are not hired nor allowed to work.
- There is no prison or forced labour.
- Workers are employed on the basis of their abilities (rather than ethnicity, gender or bias.)
- Corporal punishment and mental coercion are forbidden.

“As a result of these demands the labour practices in China could not adhere to it. That ment in disengagement with the Chinese. And with that came a lot of opportunities lost to make money.”

Wat hierdie kort gedragskode laat uitstaan, is die direktheid waarmee hy sy probleme hanteer. Dit is nie langdradig nie en is doeltreffend en ter sake.

Jack Welch (2005:19) gebruik weer die voorbeeld van Bank One en JP Morgan wat saamgesmelt het in 2004. Hulle het besluit om 'n spesifieke waardesisteem daar te stel, wat sin maak, uitvoerbaar is en ook meetbaar is. Dit moes nie iets wees wat net vir vertoon daargestel is nie, maar dit moes werklik effektief wees. Hier is hul voorbeeld:

“We treat customers the way we would want to be treated.” Welch (2005:19) Om dit te laat realiseer het hulle die volgende praktiese voorbeelde gegee om die waarde uit te leef:

- “Never let profit center conflicts get in the way of doing what is right for the customer.
- Give customers a good, fair deal. Great customer relationships take time. Do not try to maximize short-term profits at the expense of building those enduring relationships.
- Always look for ways to make it easier to do business with us.
- Communicate daily with your customers. If they are talking to you, they can’t be talking to a competitor.
- Don’t forget to say thank you.”

Hier is die fokus op die kliënt en die mense wat daar werk, en nie slegs op die winste wat op korttermyn gegenerer kon word nie. Dit dien as ’n skitterende voorbeeld van selfverloëning.

Saam met selfverloëning gaan gehoorsaamheid aan God en sy voorskrifte. Kom ons kyk na gehoorsaamheid as deel van die Christelik-etiese perspektief op die besigheid.

4.3.4 Gehoorsaamheid

Die doel van die mens op aarde is om God te verheerlik en Hom te gehoorsaam, dit wat God vir die mens in die Christelike etiek gegee het om na te volg. Die sakesektor, soos alles ander, behoort aan God en hulle moet God verheerlik en gehoorsaam in hoe daar gehandel word. As Christen is dit maklik om te sê ek gee alles-ook my besigheid aan God, maar in die praktyk is dit nie so maklik nie. Dit bly egter steeds sy vereiste al is dit moeilik. Die implikasie is dat die Christen die manier hoe hy besigheid doen aan God moet gee. God se leiding en raad moet opgesoek word en daar moet in vertroue op God gehandel word. Die Christene staan in diens van God waar hul hul bevind en hulle moet alles aan die Christelike etiek meet. Daar kan nie ’n onderskeid wees tussen ’n Christen se handeling by die werk of in sy

persoonlike lewe nie. Dit moet die wil van God weerspieël. Die plek van gehoorsaamheid blyk ook uit die volgende woorde van Vorster (2006:121): “Obedience to God according to the attitude of Christ is to take an active part in this healing of the world. The business corporation is also an agent of this coming kingdom. Just as Christ is focussed on healing, reconciliation, development, fruition of humaneness and positive growth of the good and the beautiful, the corporation must nurture the same values and ideals. A corporation that is engaged in destruction like profiteering from a senseless war or killing God’s creation by pollution is obstructing the kingdom.”

Gehoorsaamheid verg dan volgens Vorster om ’n aktiewe positiewe bydrae te maak tot die wêreld. ’n Christen mag nie net terugsit en sê dat die wêreld se manier van doen makliker is as die voorskrifte van God nie. Dit is die rede waarom ons oorgegee het en nie doen soos die wêreld doen nie.

Jack Welch (2005:21) kom tot dieselfde gevolgtrekking wanneer hy aandui dat om suksesvol te wees as ’n besigheid, die werkers moet weet wat die missie van die besigheid is en dit is dan belangrik dat dit gehoorsaam moet word. Dit moet gehoorsaam word anders kan daar net sowel nie ’n missie en waardes wees nie. “A concrete mission is great. And values that describe specific behaviours are too. But for a company’s mission and values to truly work together as a winning proposition, they have to be mutually reinforcing.” Welch (2005:21). Die beginsels van besigheid moet beslis gehoorsaam word om ’n sukses van die besigheid te maak. ’n Besigheid moet die regte waardes uitleef en verkondig om ’n morele leier te wees in die omgewing waarbinne hy funksioneer. Die besigheid moet dit wat hul verkondig, self gehoorsaam en uitleef. In die geval van die Christenbesigheidsman beteken dit om gehoorsaam te wees aan God se Woord en Sy Gees. Die manier waarop die besigheid bedryf word, moet in lyn wees met die wil van God. Dit sal deel wees van die helingsproses wat Christus begin het toe Hy op aarde was. Dit is in teenstelling met die destruktiewe manier waarop die Satan die mens en besigheid wil stuur. Gehoorsaamheid is konkreet en bestuur die handeling van die makrobesigheid as morele agent.

Die gevolgtrekking rakende die vier waardes waarbinne die Christelike besigheidsman moet en kan besigheid doen. Dit kom daarop neer dat hierdie vier beginsels moet bestaan en uitgeleef moet word in die werkplek van die Christenbesigheidsman. Volgens Vorster (2006:121) bevat die uitvoering van besigheid die karaktereienskappe van Christus in die besigheidsomgewing. Daar lê dus 'n uiters groot verantwoordelikheid by elke Christenbesigheidsman in sy rol in die uitvoering van besigheid.

4.4 Die fokuspunte waarop gelet moet word in die besigheidsomgewing

4.4.1 Globalisering

Globalisering het die manier waarop besigheid gedoen word regoor die wêreld verander. Dit het 'n totale nuwe dimensie in die internasionale ekonomie teweeg gebring. Globalisering het die bekende manier van handeldryf van 'n paar jaar gelede totaal herdefinieer. Die mark van vroeër het gestrek vanaf die grense van 'n enkele land en in sommige lande sekerlik sover as hul buurstate. Globalisering het tot gevolg gehad dat die wêreld figuurlik kleiner geword het. Dit het tot gevolg gehad dat elke aparte ekonomie in staat gestel word om met ander lande se ekonomieë mee te ding om so hul markafsetgebied te vergroot. Globalisering het aanleiding daartoe gegee dat inligting regoor die wêreld vinnig versprei, so vinnig dat jy binne sekondes die inligting by die regte bestemming kan uitbring. Faktore wat hiertoe bygedra het, was beslis vliegtuie, die rekenaar, die Internet, selfone en satelliete om net 'n paar dinge te noem. Botha (2007:143) gee die volgende definisie van Globalisering: "The growing interdependence of countries worldwide through the increasing volume and variety of cross-border transactions in goods and services and of international capital flows, and also through the more rapid and widespread diffusion of technology."

Globalisering het tot gevolg gehad dat die wêreld ekonomie elke land dwing om nou meer mededingend teen ander wêreldspelers/lande se ekonomieë te wees. Jou mededingers is nie meer jou buurman in die straat af nie, maar nou 'n besigheid aan die anderkant van die wêreld wat dieselfde produkte as jy vervaardig.

Chong en Emmett (2001:3) sê: “Distance and national borders are disappearing rapidly due to space-age transportation and communication capabilities such as supersonic jets, international telephone capabilities, and computer networks. Firms do not confine themselves to their domestic borders but scan the world for competitive advantages. Manufacturing, assembly, sales, and other functions are located strategically to give firms advantages in the marketplace. The trend to create a "virtual organization" by many multinational corporations is evidence of increasing global competition. Companies such as Nike, Reebok, and Liz Claiborne are just a few of the thousands of which find that they can generate hundreds of millions of dollars in *business* without owning manufacturing facilities in the United States. They can contract out operations to firms in third world countries, employing much cheaper *labor*”.

Die verskynsel waarvan ons hier hoor, is dat die makrobesighede in die VSA hulle eie fabriek in die VSA sluit. Hulle skuif die fabriek na ander lande waar die kostes laer is om die fabriek te bedryf. Besighede soos General Electric, General Motors, Zeneth, Nike en AT&T is goeie voorbeelde hiervan. Hulle maak bv. fabriek oop in Mexiko. Hierdie verskuiwings word gedoen om in plaas van die arbeidswetgewing in die VSA na te kom deur hulle werkers \$20 per uur te betaal, hulle eerder die Mexikaan \$2 per uur te betaal. Hulle oortree geen wette nie, maar spaar kostes en skep werk in ander lande. Chong en Emmett (2001:3) haal Degal aan wat sê: “Global competition has had a leveling economic effect around the globe” wat besighede noodsaak om hul kostes so laag as moontlik te hou. Hulle gaan verder en wys daarop dat “Unskilled and low-skilled jobs, which formerly paid a decent wage to U.S. blue-collar workers, today often are exported to countries paying foreign workers pennies instead of dollars.” Die gevolg dat hierdie verandering in besigheidsbestuur veroorsaak het dat baie hoogsbetaalde Amerikaanse werkers hul werk verloor het. Hier noem ons nog nie die invloed wat dit het op die laer inkomste groepe wat hul werk verloor as gevolg hiervan nie. Vorster (2006:122) gaan van die standpunt uit dat nie al die resultate van globalisering sleg is nie. Hy maak die stelling dat globalisering die uitvindsel van ons generasie is. Dit het tot gevolg dat verskillende kulture en gemeenskappe nader aan mekaar gekom het en steeds nader beweeg en kennis en welvaart op hierdie manier gedeel word. Kung (1997:160) se uitgangspunt word deur Vorster ondersteun wanneer hy sê dat globalisering welvaart geskep het in

ontwikkelande lande. Globalisering se invloed strek verder as net die ekonomie en oopstel van wêreldmarkte. Dit het ook op verskeie kulture en gelowe 'n sterk invloed gehad in die wyse waarop dit beoefen word en ook in die proses van die aanvaarding van ander nuwe kulture. Daar word ook bv. oor en weer idees en beste praktyke in die modewêreld uitgeruil. Al hierdie invloede van die verskillende lande op mekaar op verskeie terreine word erken as deel van die globaliseringverskynsel.

Daar is 'n minder positiewe kant aan die globaliseringproses. Die Afrika-kontinent vertoon die nadele van globalisering baie duidelik. Hongersnood en armoede is by uitstek die grootste probleme op dié kontinent en dit word toegeskryf aan globalisering.

Hierdie punt word gestaaf as Vorster verwys na die volgende in die United Nations se Ontwikkelingsprogram (1998:49):

- 1.3 biljoen of 22% van die wêreldpopulasie leef onder die internasionale armoedelyn. Hulle daaglikse inkomste is minder werd as wat vandag met \$1.53 in die VSA gekoop kan word.
- As gevolg van hierdie ongelooflike armoede het 841 miljoen mense nie toegang tot gesondheidsdienste nie.
- 1 biljoen mense of 17% het nie ordentlike dak oor hul koppe nie.
- 22% of 1.3 biljoen het nie toegang tot veilige drinkwater nie.
- 2 biljoen of 33% het nie elektrisiteit nie.
- 2.6 biljoen of 43% het nie sanitêre fasiliteite nie.
- As gevolg van hierdie ongelooflike armoede moet 250 miljoen kinders tussen 5 en 14 werk om aan die lewe te bly. Hulle werk in myne, fabriekke, op plase, as soldate en as prostitute om maar net 'n paar beroepe te noem.

Volgens Botha (2007:150-154.) is die volgende sake of gebeure aspekte wat globalisering aangehelp het:

- **Comparative Economic advantages**
Hier word gekyk na besighede wat 'n sterk fokus op een spesifieke produk het. In daardie spesifieke produk is hul die beste regoor die wêreld. Hulle moet daarop bly fokus en dit tot hul voordeel gebruik.
- **Economies of scale**
Hierdie is die geval wanneer 'n besigheid van dié spesifieke maatskappy groter is as die land se grense waarbinne die maatskappy aangetref word.
- **Shift towards service**
Hier is dit baie interessant dat die indiensneming in die Verenigde Koninkryke in produserende besighede afgeneem het van 28% tot 15% waar indiensneming in die dienslewingsarea toegeneem het van 43% tot 57%.
- **Demographic trends**
Besigheid word aangepas in reaksie op die tendense van die omgewing, m.a.w. die vraag na produkte. In Europa moes die besighede aanpas by die feit dat daar 'n laer geboortesyfer in die Europese lande is.
- **“Growing sophistication of financial markets”**
In hierdie geval is daar sprake van die ontwikkeling van 'n meer gesofistikeerde finansiële mark. Meer moeite word gedoen in verband finansiële diensverskaffing, dit word dus meer beleggings- en spaargeoriënteerd.
- **Modern information technology**
Daar is regoor die wêreld 'n groter fokus op inligtingstechnologie. Die fokus is op die hele rekenaarbedryf opsigself en dan ook op die besigheidswêreld wat beïnvloed word deur rekenaars.
- **Multilateral trade reform**
Hier val die klem op die groter fokus op handel tussen verskillende lande. Dit gaan oor die omgewing en tariewe wat aangepas moet word om handel te vergroot en so die ekonomie van die wêreld te stimuleer.
- **Cultural liberty**
Hier word gekyk na die aanvaarding van verskillende kulture in die groter ekonomie, asook verskillende maniere van besigheid doen as gevolg van kultuurverskille.

Hierdie is maar net 'n paar aspekte wat globalisering aanhelp, wat iets is om in gedagte te hou wanneer die mens na sy kernopdrag gaan kyk.

Die positiewe invloed wat die Globaliseringverskynsel op die evangelieverspreiding gehad het, is nog nie gemeet nie. Maar by afleiding van wat globalisasie is, kan dit nie anders as om 'n positiewe invloed te hê nie. Dit kan nou op makliker maniere en as deel van ander projekte verkondig word oor die wêreld heen waar dit vroeër moeiliker was. Dit kan as deel van God se plan gesien word om so as morele leiers vir Hom op aarde te kan optree en so meer mense te kan beïnvloed. Aangesien makrobesighede meer algemeen word in die wêreld, skep dit die geleentheid vir die besighede om as morele leiers regoor die wêreld op te tree. Globalisering skep dus 'n platform van waar daar gewerk kan word om mense positief te beïnvloed m.b.t. hul geestelike lewe en hul dag tot dag bestaan. Dit is deel van die morele leiers se taak op aarde om die koninkryk uit te brei en mense van die liefde van God bewus te maak. Die groot taak van die morele leiers is om die karakter van Christus binne-in die samelewing en werkplek te weerspieël.

4.4.2 Die respektering van basiese menseregte

Hierdie area fokus op die manier waarop mense hanteer word by die werkplek. Dit fokus ook op die kultuur wat daar geskep word in die besigheid en die hantering van werknemers by die werkplek. Verder fokus dit ook op die regerings en hoe hul die landsburgers se regte beskerm en bevorder. Die groot rede waarom daar so op menseregte gefokus word, is volgens Vorster (2006:124) die gevolg van 'n kultuur van minagting van mense se regte in die wêreld. Dit het ontstaan deur die misbruik van mag deur politieke leiers sowel as die bestuurspanne van makrobesighede. Die korrupsie wat hieruit ontstaan, moet deur vaste reëls genaamd menseregte beheer en bekamp word. Kouwenhoven (1986:131) sê dat 'n makrobesigheid in noue samewerking met die politieke en sosiale orde van die dag moet funksioneer. As dit die geval is, sal die kans kleiner wees dat daar menseregtevergrype sal plaasvind.

Ilesanmi (2004:89) wys daarop dat: "If Globalization allows itself to be tamed by human rights requirements, it could produce the kind of prosperity that it's proponents have proclaimed."

In samevatting maak Vorster (2006:131) die stelling en sê Christene moet die permanente opdrag nakom om in 'n makrobesigheid te sorg dat daar noue samewerking is tussen die makrobesighede en die kultuur van Menseregte in die beoefening van die besigheid wat hul doen.

Vorster (2006:131) se standpunt dra gewig veral as mens ingedagte hou dat die opdrag van ons as Christene op aarde is om die karakter van Christus uit te dra. Juis in die beoefening van menseregte kan 'n mens die gebod wat voor God gelykstaan aan die eerste gebod, (Matt 22:39) naamlik om jou naaste lief te hê soos jouself, uitleef. Menseregte en die fokus daarop help jou direk aan om daardie gebod uit te leef. Warhane (2004:107) rapporteer dat Levi Strauss weier om met China besigheid te doen om die eenvoudige rede dat hulle nie met die manier van besigheid doen saamstem wat praktyk in China is nie. Daar word 'n kort waardekod/gedragkode opgestel deur Levi Strauss wat duidelik uitspel op watter gronde daar wel besigheid gedoen sal word.

Hierdie is 'n gedragkode vir die besigheid Levi Strauss en dit het 'n ongelooflike invloed op mense se lewens. Die invloed wat dit op die fisiese omgewing het waarbinne hulle funksioneer, is van onskatbare waarde. Hierdie gedragkode is daarop gefokus om die regte van die werkers te beskerm indien hulle die werkers van China gebruik om hulle klere te maak. Dit is 'n goeie voorbeeld van 'n besigheid wat die karakter van Christus nastreef en hul naaste eerste te plaas.

4.4.3 Billike vergoeding van die werkers

Jack Welch (2005:81) bevestig dat hierdie een van die belangrikste aspekte van besigheid is. Werknemers kan hulself nie aanstel nie, dus lê die verantwoordelikheid by mense met leierseienskappe, passie, doelgerigtheid en deursettingsvermoë. Dit moet mense wees wat 'n proses kan begin en voltooi. Volgens Welch (2005:81) is dit van kardinale belang om die regte mense in die regte poste aan te stel.

Collins (2001:41) wy 'n hele hoofstuk in sy boek "Good to Great" aan dieselfde onderwerp, nl. die kies van die regte mense om deel te wees van jou besigheid. Die

regte mense as deel van jou span vorm deel van die meeste suksesverhale in besigheid. Een van die maniere om dit te verseker, is om jou werknemers billik te vergoed. Beide Welch en Collins maak die stelling in hul onderskeie boeke dat hierdie manier van sake doen word bepaal deur 'n paar fasette waarvan een is hoe jy jou mense billik vergoed.

Volgens Vorster (2006:125) is Adam Smith se standpunt rakende vergoeding een van drie maniere waarop 'n mens kan geld verdien. Die ander twee is wins- en rente-opbrengs. Smith noem verder: "a man must always live by his work, and his wages must at least be sufficient to maintain him. Wages must at least in most cases be somewhat more, otherwise it would be impossible for him to bring up a family." Rothchild (2005:129) voel dat dit die Christelike uitleef van liefde is. Friedman, volgens Vorster, sê: "the employer should pay to each according to what he and the instrument he owns produce." Smith voel dat die salaris van 'n werknemer lewensvatbaar moet wees in terme van die lewenskostes. Vorster haal vir Ryan (1996:161), 'n Rooms-Katolieke teoloog aan wanneer hy sê die reg van elke werknemer om vergoed te word met 'n salaris wat lewensvatbaar is, is reg, natuurlik en absoluut.

Die gevolgtrekking wat ons hieruit kan maak, is dat om jou werkers billik te vergoed sodat hul 'n lewe kan maak en oorleef die regte manier is om besigheid te doen.

Vorster (2006:125) gee dan 'n paar punte wat blyk uit Ryan se werk. Dit is soos volg:

- Alle mense 'n is gelyk as mens na die inherente natuur gaan kyk.
- Die reg tot die aarde word geldig as mens begin werk op die aarde.
- Die mense in beheer van grond en werkseleenthede het die verantwoordelikheid om toe te sien dat die mense wat wil werk, kan werk.
- Die is die plig van die werkgewer om redelike salarisse te betaal.
- Die werknemer se reg om 'n lewensvatbare salaris te ontvang, is groter as die van dié werkgewer om rente te verdien op sy kapitaal.
- Die werknemers wat meer as hul deel insit in 'n besigheid het dan ook die reg om meer as hulle lewensvatbare salarisse te ontvang.
- Salarisse moet aangepas word van tyd tot tyd.

Hierdie beginsels van Ryan is altyd geldend. Die groot rede daarvoor is dat die Christelik etiek skriftuurlik van aard is, aangesien daar in Genesis aan Adam gesê word dat hy sy brood in die sweet van sy aangesig sal verdien. Dit het beteken dat die mens sal moet werk om te oorleef, maar ook dat harde werk beloon sal word.

Kouwenhoven (1989:133) bring volgens Vorster 'n baie belangrike punt in die vergoedingsaspek na vore, nl. - gelykheid, nie noodwendig as vergoeding nie, maar eerder in die geleentheid wat deur die werkgewer geskep word. As daar genoeg geleentheid is vir die werknemer om sy kennis en vaardighede ten toon te stel, sal daar 'n gesonde kompetisie ontstaan wat sal lei tot gelykheid in die werksplek. Die werksomgewing sal dus die beste uit al die werknemers na vore bring en dit sal op sy beurt weer die besigheid na hoër hoogtes neem.

Vorster sê opsommend dat die besigheid as morele leier kan optree in die wêreld deur die beginsel van gelykheid en regverdigheid uit te leef in die werksplek. 'n Besigheid hoef nie mense uit te buit om wins te maak nie. Werkgewers moet nie hul werknemers onbillik vergoed, om so doende hul eie kostes laag te hou en meer wins te genereer nie. Die beginsels van gelykheid en regverdigheid tref 'n mens ook in die Christelike etiek aan. Deur bekend te staan as 'n besigheid wat sy werkers regverdig beloon en hulle gelyke kanse gee om hulle vaardighede ten toon te stel, kry die besigheid ook die geleentheid om die regte werkers deel van die besigheidspan te maak. Dit sal ander werknemers aanmoedig om by die besigheid aan te sluit.

Ryan (1996:161) bevestig die belangrikheid van hierdie punt wanneer hy sê dat alle mense gelyk is. Die vraag wat hieruit ontstaan is: "Moet almal dan dieselfde betaal word in die besigheid? Hoekom kry sekere mense dan meer geld as ander? Hierdie stelling van Ryan kan soos volg geïnterpreteer word:

- Die feit dat alle mense gelyk is, beteken nie dat alle mense dieselfde vergoeding finansieel moet ontvang nie, maar wel dat elke mens die kans het om regverdig hanteer te word.
- Elke mens het die reg om bevordering in die besigheid te ontvang.

- Elke mens moet na regte vergoed word vir die belangrikheid van die tipe werk wat hy/sy verrig.

Die gevolgtrekking is dat die sleutel tot die verstaan van hierdie afdeling daarin lê dat alle mense gelyk is in die oë van die reg en die besigheid moet dit erken en uitleef. Alle mense is gelyk in die oë van die Here en daarom kan die reg dit erken en afdwing.

Indien die besigheid hierdie beginsel kan uitleef, tree hul selfs sonder dat hul dit weet as waarde-agente in die samelewing op. Kom ons gaan kyk in meer detail na die besigheid se verantwoordelikheid om as waarde-agent op te tree.

4.4.4 Die verantwoordelikheid wat 'n besigheid het om as waarde-agent in die samelewing op te tree

Die besigheidswêreld is 'n agent vir verskeie sake in die samelewing. Volgens die H.A.T. (2000:33) is 'n agent: "iemand wat namens 'n ander optree in sakebelange."

'n Sanger se agent sal byvoorbeeld bepaal waar hy/sy sal optree en watter vertonings vir die sanger aanvaarbaar is. 'n Agent van 'n rugbyspeler sal namens die speler gaan onderhandel oor 'n werkskontrak om die dienste van die speler te bekom. In die geval van 'n waarde-agent is dit iemand of 'n instansie wat namens die instansie of persoon se waardes optree in die omgewing of gebied waarin hy homself bevind.

Indien 'n besigheid 'n waarde-agent is, moet die besigheid dus namens die instansie of persoon se waardes optree of die waardes in die gemeenskap uitleef, sodat mense dit kan sien. Hy tree dus op as 'n instansie wat waardes bevorder en uitstraal sodat mense dit kan sien en die voordeel daarvan kan trek. Die waardes word uitgeleef en beïnvloed die mense en fisiese omgewing. Dit is dan 'n ope vraag of die invloed positief of negatief is. Hierdie studie handel juis daaroor dat dit die verantwoordelikheid van die besigheid is om 'n positiewe invloed op die omgewing en sy mense te hê. Dit is hier waar die Christelik etiek 'n rol speel. 'n Besigheid wat die

Christelike beginsels nastreef, sal 'n positiewe invloed op die omgewing en sy mense hê.

Carroll (1993:34) sê: "The corporation functions in close symbioses with the society at large. In this process the corporation influences society. The society can be a source of ethical standards, which can direct the conduct of business."

Vorster (2006:118) antwoord tereg hierop en wys dat hierdie in die omgekeerde situasie ook kan waar wees. Die besigheid kan 'n positiewe invloed op die gemeenskap hê. Hierdie invloed kan positief of negatief wees, afhangend van waar die bron van die beginsels/waardes sy oorsprong het.

In die geval van Tiger Brands (AdCock Ingram en die broodverskaffer wat beide skuldig bevind is aan wandade volgens die reg), is dit deel van 'n groter prentjie waarin besighede en ook regerings in ontwikkelende lande deurtrek is van korrupsie en onderduimse besigheidsbeginsels. Volgens Vorster (2006:126) is dit meer algemeen in ontwikkelende lande. Hier is die regstelsels nog nie sterk genoeg om teen 'n eenpartymeerderheid op te staan nie. 'n Verdere rede kan wees, omdat daar saam "gestruggle" is teen 'n gemene vyand en een vriend nie die ander nou in die hof kan indoen nie. Dus bestaan daar nog nie 'n kultuur van reg en geregtigheid nie.

In die geval van Afrika en ander ontwikkelende lande is daar 'n groot bewustheid van die rykdomme wat daar tot die beskikking van die regerings van die dag is. Die regerings word op hierdie punt as waarde-agent in die land getoets. Verder word die besighede in hierdie ontwikkelende lande ook getoets om te sien of hulle as positiewe waarde-agente kan optree. Dit word gedoen, omdat soveel van hierdie besighede uit die Westerse en Oosterse kulture kom waar besigheid al gevorderd is. 'n Mens sal graag wil sien dat hierdie besighede as waarde-agente optree in die lande waar dit nodig is. Baie besighede kyk hoeveel en hoe vinnig daar wins gemaak kan word uit hierdie lande. Die kultuur wat aangeleer word, is dan een van negatiewe en destruktiewe beginsels. Die impak is ongelooflik groot, omdat dit wat dan gedoen word, as reg gesien word en dan nagevolg word as die norm. Wat 'n mens sou wou sien, is dat besighede wat van buite ontwikkelende lande kom, die waardes nastreef wat 'n positiewe invloed op die omgewing en mense sou hê. Voorbeelde hiervan is

besighede soos Nike, Reebok, en Liz Claiborne om net 'n paar te noem wat honderde miljoene dollars per jaar genereer deur hulle fabriek in Mexiko te stasioneer en die mense van Mexiko in diens te neem om vir hulle die produksie van hulle produkte te behartig. Die nadeel is dat hierdie besighede nie die fabriek besit nie. Die voordeel is dat hierdie besighede nie hierdie fabriek en al die uitgawes en onkoste van hierdie fabriek besit nie. Hulle maak dus geld al is die fabriek in ander lande as die van hulle oorsprong.

Maar hoe kry hulle dit reg?

Die internasionale makrobesighede besnoei op onnodige uitgawes, maar die probleem is dat die besighede werknemers as onnodige uitgawes beskou. Die besighede dank werknemers voor die voet af en dan ontstaan die etiese kwessie van vergoeding. Volgens Chong en Emmett (2001:3): "They can contract out operations to firms in third world countries, employing much cheaper *labor*. If workers are paid \$20 per hour in the United States and the same jobs can be done by workers earning \$2 per hour offshore, eventually plants will shut down here and reopen elsewhere. More than 3,000 U.S. companies--including General Motors, General Electric, Zenith, and AT&T--currently do *business* with maquiladoras along the Mexican side of the border from Texas to California. The advantage to these regions is that they allow non-Mexican firms to profit from Mexico's low *labor* costs while enjoying minimal trade restrictions. Global competition has had a leveling economic effect around the globe."

Daar kan op verskeie maniere na hierdie aspek gekyk word. Dit kan byvoorbeeld gesien word as mense wat teen lae koste groot winste genereer vir makrobesighede. Dit is waar aan die een kant, maar daar word aan die ander kant weer werkskepping gedoen in armer lande soos Mexiko. Daar word geen wet oortree as daardie mense gebruik word nie. Solank die arbeidswette van die land nagevolg word.

As 'n mens oor hierdie saak nadink, moet 'n mens ook kyk na Ryan (1996:161) as hy na William Droel ('n Rooms-Katolieke priester) verwys wanneer hy sê dat hierdie verantwoordelikheid gedeel word en nie alleen deur die besighede gedra moet word nie. Hy wys daarop dat die verbruiker moet opstaan en hul mening lig oor waar en

hoe besighede hul produkte produseer. "Consumers, by supporting responsible companies and avoiding questionable ones, can play a part in corporate stewardship" Ryan (1996:161).

Millard (1994:105) gee verder voorbeelde van die wyse waarop die verbruiker ook sy deel kan bydra om besighede binne die wettige manier van sake doen te hou:

(Ideas 1 to 4 courtesy of "Shop till they stop" by Darren Maloney in the November/December 2007 issue of *Salt of the Earth* magazine).

- "Thank The Gap- for making a corporate pledge to improve worker conditions by setting up independently monitored codes of conduct for its foreign manufacturers and producers.
- Subscribe to a boycott guide, such as Boycott Quarterly, P.O. Box 30727, Seattle, Washington.
- Stage a "boycott"- that is, buy products that are deemed socially responsible. A good resource for buying right is Shopping for a Better World: The Quick and Easy Guide to All Your Socially Responsible Shopping."
- Speak Up. Advocates agree that vocal shoppers are vastly more effective than those who keep their concerns to themselves. Make yourself heard by contacting organizations, discussing issues with neighbors, co-workers, and parishioners, and, most of all, asking questions of store managers.
- Check the label. When it comes to carpets look for the Rugmark label. When it comes to soccer balls, coaches and parents must insist on the FIFA (Federation Internationale de Football Association) label. These labels indicate that the manufacturer has been inspected and does not use child, forced, or bonded labor."

Die verantwoordelikheid lê dus nie net by die makrobesighede nie, maar ook by die verbruiker. Die verbruiker het 'n verantwoordelikheid om die besighede te ondersteun wat omsien na sy mense en die omgewing. Daardie besighede moet die ondersteuning kry omdat hulle dit verdien. Die besighede wat hul mense uitbuit en die omgewing skade aandoen moet nie ondersteun word nie. Die verbruiker moet

dus praat met sy voete deur hul nie te ondersteun nie. Die verbruiker sal ingelig moet wees wanneer daar aankope gedoen word, sodat hy die regte besighede kan ondersteun.

4.5 *Samevatting*

In opsomming moet gesê word dat die nakoming van die wet vir Christene dieselfde is as om God te gehoorsaam. Om ander mense meer as jouself te ag, dit is deel van wat God van Sy kinders wil hê. Dit maak sy kinders agente vir God se koninkryk hier op aarde.

Volgens Childs (1995:80) is deel van God se roeping vir sy kinders om in die besigheidswêreld as waarde-agent vir Christus te leef. “As an institution moulded together by a culture of values the corporation and the business community can exert a positive moral influence in a society where the government of the day may be corrupt. The corporation can act as a corrective to government by setting a sound moral standard.”

Die verkeerde persepsie bestaan dat om 'n Christelike gedragskode na te streef, beteken jy mag net Christene aanstel by jou werk, dat julle moet open met Skriflesing en gebed by elke vergadering en elke dag by die werk. Dit is nie so nie, maar eerder dat die beginsels wat die Skrif voorstel deur almal onderskryf en uitgeleef moet word. Dit sal tot gevolg hê dat die hele omgewing en sy mense – die hele wêreld as gevolg van globalisering – die positiewe invloed daarvan sal beleef.

HOOFSTUK 5

‘N VOORSTEL VIR ‘N CHRISTELIK-ETIESE GEDRAGSKODE

5.1 Inleiding

Die Bestuur van die Royal Bank of Canada vertrou al vir meer as 20 jaar hul werknemers se selfopgestelde erekode om die gedrag van hul werknemers te help bepaal. Volgens Laura Bogomolny (2004:1) fokus hierdie gedragskode daarop om mense die hooftrekke van aanvaarbare gedrag te gee. "It focuses on outlining behaviors that support honesty and integrity ... and covers environmental [and] social issues."

Bogomolny beweer dat dit onmoontlik is in die bankwese om nie 'n kode of stel reëls te hê waaraan die werknemers moet voldoen nie. Eerlikheid en integriteit is nie iets wat in die banksektor as vanselfsprekende aanvaar kan word nie. "Ethical behaviour is a cornerstone of the business because, without it, the client would not leave their money with us" Bogomolny (2004:2). Bogomolny bou daarop voort deur aan te dui dat dit 'n uitdaging is om die ondersteuning en deelname van die werknemers by die Royal Bank of Canada te geniet. Hulle het 'n vraelys opgestel wat elke twee jaar hersien word. Bogomolny sê dat hierdie manier van besigheid doen, deel moet wees van daaglikse besluitneming. Dit moet deel wees van die werknemer se alledaagse bestaan. In Kanada het ongeveer 60% van die grootste besighede reeds een of ander vorm van gedragskode/etiese kode (Bogomolny, 2004:2).

Volgens Bogomolny (2004:3) maak David Nitkin, die president van Toronto-gebaseerde EthicScan Canada Ltd, die volgende stelling en sê dat daar omtrent 15% van hierdie besighede is wat 'n ombudsman het of 'n persoon aan wie jy kan rapporteer. Slegs 10% het 'n stelsel waarbinne jy enige verkeerde dade kan aanmeld, wat dan verseker dat die aanklaer sal beskerm word teen viktimisasie. Die meerderheid is dit eens dat die kode nie die middelpunt is nie, maar dat die nakoming daarvan meer gewig dra.

"Tone at the top" is the ethics catchphrase of the day, and with good reason. Executive leadership is the most important feature in creating a company that integrates ethical considerations into its business decisions" (2004:3).

Indien leiers hierdie beginsels uitleef en ander daarby hou, is die saak halfpad gewonne. Mense is volgers en sal volg as die leiers voorloop en dit volhou. Slegs wanneer leiers van hul werknemers verwag om die gedragskodes na te kom, word die gewenste uitkoms verkry. Hierdie manier van doen plaas druk op die verskillende vlakke van bestuurders om dit na te streef en te verwag van hul ondergeskiktes. Hierdie manier van doen veroorsaak dat dit deel word van die kultuur van die besigheid. Die groot uitdaging is om die nakoming van gedragskodes deel te maak van die alledaagse werkswyse van jou besigheid. Andrea Plotnick aangehaal soos deur Mark Swartz (2004:1) van Hay Group Ltd., 'n Toronto- gebaseerde bestuurskonsulteringsbesigheid, merk die volgende op rakende 'n gedragskode: "You want it to be about embedding the right behaviors and the right decision-making process within everybody in the organization, so that it becomes part of the culture."

Dit is hoe 'n gedragskode/erekode 'n besigheid verseker van sukses. Jy integreer dit met die manier waarop jy dinge doen. Dit moet deel word van elke werknemer se manier van werk. Op hierdie wyse veroorsaak jy dat die rimpeleffek plaasvind. Dit versprei tot in elke werknemer se privaat lewe en maak so 'n verskil in die samelewing. Dit beïnvloed oor kultuurgrense, taalgrense, kleurgrense en landsgrense. 'n Verdere motivering om die besigheidswêreld as 'n waarde-agent te sien. Dit het die vermoë om 'n groter impak te maak as kerke en religieuse groepe. Dit kan selfs tot gevolg hê dat die invloed oor geloofsgrense strek. Dit kan lei tot meer gehoorsame landsburgers en 'n samelewing wat beter funksioneer. Dit is 'n bydraende faktor waarom regerings druk moet plaas op besighede om sulke etiese kodes/gedragskodes in plek te hê en na te streef.

Dale Buss (1996:3) gee 'n ander perspektief op wat presies is sosiale verantwoordelikheid: "The American corporation is a phenomenally successful social institution precisely because of its focus on profit, which puts scarce economic resources to their most productive use. When a firm finds ways to produce the same

or even better goods and services at lower labor costs, it has a social responsibility to do so, no matter whether its work force shrinks."

Daar kan te reg met Buss saamgestem word mits die besigheid sy verantwoordelikheid teenoor die omgewing en sy mense verstaan. Wins is die groot dryfveer agter 'n besigheid, want niemand sal voordeel trek uit 'n besigheid as hy nie oorleef nie, nie die eienaars of die samelewing of die fisiese omgewing nie. Dit sal die besigheid noodsaak om 'n manier te vind om die gedragskodes te kontroleer. Dit is die een manier om te verseker dat dit wat besighede op papier plaas, in hul gedragskodes nagevolg word.

Die gevaar ontstaan egter as besighede op papier goeie gedragskodes het, maar in die praktyk word daar nie aandag aan die waardes en voorskrifte gegee nie.

Daar gaan nou ondersoek ingestel word na die verskille tussen gedragskodes deur 'n vergelykende studie te doen tussen twee besighede se gedragskodes. Kom ons kyk na twee van die grootste besighede in Suid-Afrika en hul gedragskodes.

5.2 Vergelykende studie

Die besighede wat bestudeer gaan word, is Absa Bank en Tiger Brands Suid-Afrika. Die besighede se omsette vir die laaste boekjaar was onderskeidelik vir Absa R21 biljoen en vir Tiger Brands Suid-Afrika R17 biljoen volgens die jongste finansiële state beskikbaar. Ons gaan nader ondersoek instel na hul onderskeie gedragskodes deur dit te vergelyk op grond van die beginsels wat Vorster (2006:117) vir ons gee.

Wat ter sprake kom, is:

- die wyse waarop werknemers hanteer word;
- die aantal werksure wat werknemers moet handhaaf;
- die vergoedingspakkette van werknemers;
- hoe die besigheid se aandeelhouders se belange behartig word;
- die wyse waarop die besigheid bestuur word;

- die kontekstuele besigheidsomgewing; en
- die internasionale wette wat geraak word deur makro-besighede wat oor landsgrense heen besigheid doen.

Die inligting word verkry uit beide besighede se amptelike gedragskodes wat vir die publiek beskikbaar is op die Internet. Absa se gedragskode sal onder stelsel 1 bespreek word en Tiger Brands SA s'n onder stelsel 2.

Tabel:

Karakter-eienskappe	Stelsel 1	Stelsel 2	Verskil
<p>Die wyse waarop werknemers hanteer word,</p>	<p>1. Waardeer ons mense en hanteer almal gelyk en regverdig deur:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 'n Werksomgewing te skep waarin daar respek is, vry van onregverdige diskriminasie en viktimisasie (Addendum A:143). □ Klem te plaas op diversiteit (Addendum A:144). □ Te Verseker daar is 'n veilige en gesonde werksomgewing (Addendum A:144). 	<p>Werknemers sal soos volg hanteer word:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Met agbaarheid en daar moet in ag geneem word dat elke individu 'n mens is (Addendum B:163). □ Gee genoegsame aandag aan elke werknemer se opleiding en ontwikkeling (Addendum B: 163) □ Verskaf veilige werksomstandighede met werkbare toerusting en supervisie (Addendum B:163). □ Indien bevordering plaasvind, sal die besigheid: □ Nie diskrimineer op enige gronde nie en aanstelling sal plaasvind op grond van die behoefte van die pos (Addendum B:164). □ Werk verskaf aan voorheen benadeelde groepe en aan die wat aan bepaalde groepe behoort volgens die Indiensnemingsgelykheid swet 55 van 1998 (Addendum B:164). □ Verseker dat die werksomgewing vry is van diskriminasie t.o.v. ras, seks of enigiets anders (Addendum B:164). □ Binne die voorskrifte van die volgende wette: Indiensnemingswette, Die 	<p>1. Stelsel 2 noem pertinent die wette waaronder hul staan as hul praat oor die bevordering en hantering van hul werknemers.</p> <p>2. Daar word ook pertinent genoem dat daar gefokus sal word om die voorheen benadeeldes te bevorder en te bevoordeel.</p>

		Arbeidswet 56 van 1995, Indiensnemingsgelykheid swet 55 van 1998 en die Basiese Kondisies van Indiensnemingswet 75 van 1997 (Addendum B:164).	
Die aantal werksure wat werksnemers moet handhaaf	Kom nie voor nie.	Kom nie voor nie.	1. Nie een van die besighede noem nie in hul gedragskodes die aantal werksure wat die werkers verplig is om te werk nie.
Die vergoedingspakkette van werknemers	Kom nie voor nie.	Die werknemer se aksies sal met regverdige en genoegsame vergoeding betaal word, hetsy deur salaris of deur ander maniere (Addendum B:164).	1) Stelsel 2 noem pertinent dat hul werknemers billike vergoeding sal ontvang. Stelsel 1 maak geen melding daarvan nie.
Hoe die besigheid aandeelhouers se belange behartig.	Demonstreer integriteit in alles wat ons doen deur: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> eerlik te wees, <input type="checkbox"/> konfidensialiteit te behou, <input type="checkbox"/> versigtig te wees met die kompetisie se inligting. <input type="checkbox"/> die advertensies, kommunikasie en besigheidsvoorstelle eerlik te hou. <input type="checkbox"/> die gee en ontvang van geskenke, vermaak en finansiële aanbiedinge verantwoordelik te doen. <input type="checkbox"/> die vermyding van kommissie en volhoubaarheidsfooi <input type="checkbox"/> die verskaffers se kompetisies en pryse te laat goedkeur. <input type="checkbox"/> versigtig by te dra tot ander organisasies. <input type="checkbox"/> vermyding van gemengde belange. <input type="checkbox"/> voorkoming en bestryding van 	Werknemers sal omsien na die belange van die aandeelhouers deur: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> die vermyding van onredelike oponthoud van produksie (Addendum B:165). <input type="checkbox"/> die gebruik van die totale vermoë van die werknemers en om sy potensiaal tot die maksimum te ontwikkel en te gebruik, spesifiek in die teruggee van die kennis opgedoen by opleiding (Addendum B:165). <input type="checkbox"/> nie die inligting van die besigheid aan ander uit te gee nie of dit te gebruik om die besigheid tot nadeel te wees nie (Addendum B:165). <input type="checkbox"/> te alle tye eerlik te wees en om enige aktiwiteit wat skadelik kan wees, aan te meld as jy dit opmerk (Addendum B:165). <input type="checkbox"/> die nakoming van die ooreengekome terme en voorwaardes waarvolgens hul 	1) Stelsel 2 noem dat geen werknemer onbillik werk sal weerhou nie. 2) Stelsel 2 noem ook dat die tyd en moeite wat die werk in elke individu sit om hul opgelei te kry, sal terugbetaal word deur goeie diens te lewer. Niks hiervan word in stelsel 1 genoem nie. 3) Stelsel 2 noem ook dat hul werknemers nie iets mag doen wat die belegging van hul aandeelhouers sal skade aanrig nie. 4) Stelsel 1 noem weer sake soos kommissie en ander fooi wat werknemers moet vermy wat nie deur stelsel 2 genoem word

	<p>oneerlike en kriminele aktiwiteite.</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Die bestryding van finansiële misdaad. □ Openlik met aandele te speel. □ Die gebruik van Absa se fondse korrek te doen en dit te laat voldoen aan die rekenkundige prosesse. □ Die korrekte gebruik van besigheidsbeleggings en sisteme. □ Die korrekte gebruik van Absa se elektroniese en kommunikasietoerusting (Addendum A:146-152). 	<p>aangestel is (Addendum B:165).</p> <ul style="list-style-type: none"> □ nie op enige manier op te tree wat die besigheid in 'n slegte lig kan stel nie, of sy naam of die van die aandeelhouers sal skade aanrig nie, om op so manier die belegging in die besigheid so vinnig moontlik te laat groei (Addendum B:165). 	<p>nie.</p> <p>5) Stelsel 1 noem dat hul werknemers met aandele mag speel, maar dat dit openlik gedoen moet word. Dit moet dus verklaar word volgens die wet. Stelsel 2 noem niks daarvan nie.</p> <p>6) Stelsel 1 noem ook dat daar aan rekeningkundige prosesse voldoen moet word in die gebruik van hul fondse. Stelsel 2 noem niks daarvan nie.</p>
Die wyse waarop die besigheid bestuur word	<ul style="list-style-type: none"> • Waardeer jou mense en hanteer hul gelyk en regverdig. • Demonstreer integriteit in al jou aksies. • Streef daarna om die behoeftes van jou kliënte te oortref. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neem verantwoordelikheid vir die kwaliteit van jou werk. • Vertoon leierskap in al jou aksies. 	Kom nie voor nie.	Stelsel 1 het vaste beginsels waarvolgens die besigheid bestuur word. Dit word genoem die waardes wat nagestreef word. Stelsel 2 het geen sulke waardes nie en het geen vaste beginsels waarvolgens hul besigheid bedryf word nie.
Die kontekstuele besigheidsomgewing	<p>Doel waarmee die gedragskode opgestel is om :</p> <ul style="list-style-type: none"> • die standaard te definieer wat die grondslag lê vir die nakoming van Absa se beleide en prosedures. • die werknemer in te lig en te motiveer om na die beoogde doelwitte toe te werk. • steun Absa se oogmerk te steun om die leier te wees in Korporatiewe Sosiale Verantwoordelikheid. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Die doel waarom hierdie kode opgestel is, is om die etiese manier van handel dryf te bevorder en te verseker in die besigheidskultuur van die besigheid (Addendum B:162). □ Dit vorm deel van die besigheid se beleid rakende etiese aangeleenthede en moet dienooreenkomstig bestudeer word as deel van die verwagtinge wat die besigheid het t.o.v. sy bestuurders en werknemers. Indien jy in diens van hierdie besigheid staan, moet jy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beide stelsels het duidelike redes waarom die gedragskodes opgestel is. 2. Stelsel 2 sien hierdie gedragskode as 'n manier om voordeel te kry bo hul kompetisie. Hul voel as besigheid op die regte manier gedoen word, sal dit hul bevoordeel bo hul teenstanders. 3. Stelsel 1 sien dit as motivering vir die werknemers

	<ul style="list-style-type: none"> • 'n bydrae te maak tot die vervulling van Absa se bestuursoogmerke. 	<p>voldoen en gehoor gee aan hierdie stel reëls (Addendum B:162).</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Die besigheid onderwerp hom aan die King verslag op korporatiewe bestuur wat in hierdie kode vervat is (Addendum B:162). □ Die nakoming van hierdie kode word gesien as 'n strategiese besigheidsimperatief wat kan help met die "competitive advantage" (Addendum B:162). 	<p>om die regte ding te doen tydens aksies wat hul verrig. Verder noem stelsel 1 hierdie as 'n manier hoe hul die voorloper kan wees in Korporatiewe Sosiale Verantwoordelikheid.</p>
Die internasionale wette wat geraak word deur makro-besighede wat oor landsgrense heen besigheid doen	Kom nie voor nie.	Kom nie voor nie.	Nie een van die stelsels noem enige aksies i.v.m. hierdie onderwerp nie.

Gevolgtrekking

Beide besighede se gedragskodes is onvolledig volgens die voorstel wat Vorster (2006:117) gegee het. Beide besighede laat ruimte vir verbetering op die gebied van internasionale wette en hul reaksie daarop, sowel as die aantal werksure wat werknemers verplig is om te werk. Verder is daar kleiner verskille tussen hierdie besighede, maar oor die algemeen is daar meer ooreenkomste as inherente verskille.

5.3 Opsomming van vergelykende studie

Die belangrikste verskil is dat Absa aan die begin van hul gedragskode hul waardes bekend maak op grond van die res van die gedragskode opgestel is. Alles word daaraan gemeet en word vergelyk daarmee. As gelet word op Addendum B punt 1 is dit opmerklik dat Tiger Brands nie van waardes gebruik maak om hul gedragskode mee te anker nie. Die waardes is dus afwesig in die gedragskode en dit laat mens wonder hoekom. Hierdie is die eerste en sekerlik die belangrikste punt waar die besighede verskil.

Kom ons gaan kyk na 'n paar voorbeelde waar Tiger Brands nie volgens hul gedragskode opgetree het nie.

Die eerste voorbeeld is toe Tiger Brands die opskudding veroorsaak het in die broodmark toe hulle die prys van brood met meer as 35 sent opgestoot het in 2006. Volgens Seria Nasreen (2007): "Independent bread distributors in the Western Cape province complained to the commission in December last year that bakeries owned by Tiger Brands, the maker of Albany bread, Pioneer Foods and Premier Foods had raised prices by between 30c and 35c a loaf a week before Christmas. The commission said in February that its investigation found that bread producers broke the law by colluding." Verder is daar berig op 13 November 2007 deur Moneyweb: "Tiger Brands was fined R98, 8m by the country's competition authority after admitting that it colluded with rivals to fix the price of bread." Dit het gelei tot 'n boete, omrede hierdie prysverhoging ongegrond en buite die raamwerk was wat daar gestel is deur die regering.

Die tweede voorbeeld is dat die Farmaseutiese reus, Adcock Ingram, wat lid was van die Tiger Brands-groep, dieselfde onetiese gedrag ten toon gestel het, waarna hulle 'n bedrag van R53 000 000 moes opdok vir hul straf. Volgens Garth Theunissen (2008/05/09): "Tiger Brands Ltd. said its Adcock Ingram healthcare unit will pay a fine of R53.5 million rand (\$6.9 million) after acknowledging charges of price fixing. Adcock Ingram admitted to a market allocation and collusive tendering of the nature alleged by South Africa's Competition Commission and reached a consent agreement with the antitrust regulator, according to a stock-exchange filing today. The commission said on February 11 it found Adcock had worked with competitors to fix prices of drugs supplied to hospitals."

Hier moet in ag geneem word dat brood 'n groot deel van die Suid-Afrikaners se stapelvoedsel is en die meeste van ons land se inwoners, naamlik 50% van ons 48 miljoen mense volgens die Verenigde Nasies se onlangse statistieke as arm beskou word. 50% van daardie mense is mense wat minder as \$1 per dag verdien of tot hul beskikking het om mee kos te koop. As 'n mens dan in ag neem dat broodpryse met meer as 45% verhoog is tot R7.50 'n brood, kan mens die onsteltenis van die land verstaan. Daarmee saam word die brood deur die staat gedeeltelik gesubsidieer en

word die belastingbetaler die een wat, sonder die medewete van die staat, meer betaal. Bykomend het hierdie besigheid ook teen die ooreenkoms opgetree wat daar bestaan het tussen hulle en die regering. Deon Pretorius (2008:1) skryf op 1 April 2008: “Om die kroon te span op ’n omstrede jaar tree die HUB van Tiger Brands, Nick Dennis, vroeër af as verwag. Peter Matlare neem by hom oor op 1 April.” Hierdie optredes deur lede van die Tigers Brands groep moet bevraagteken word in die lig van hul gedragskode. Was daar nie streng genoeg maatreëls in plek gewees om hierdie aksies te voorkom nie, of is dit ’n geval gewees waar werknemers binne hul eie raamwerk opgetree het en nie dit wat die besigheid vir hul voorgeskryf het nie. Dit is vrae waarop hierdie studie nie antwoorde gee nie. Kom ons gaan kyk na ’n ander voorbeeld van ’n besigheid wat nie by sy waardes gehou het nie en aan die einde die duurste koste moes betaal, likwidasie.

Mark Jickling (2002:3): “Corporate Governance Issues. The role of a company’s board of directors is to oversee corporate management to protect the interests of shareholders. However, in 1999 Enron’s board waived conflict of interest rules to allow chief financial officer Andrew Fastow to create private partnerships to do business with the firm. These partnerships appear to have concealed debts and liabilities that would have had a significant impact on Enron’s reported profits. Enron’s collapse raises the issue of how to reinforce directors’ capability and will to challenge questionable dealings by corporate managers. Specific questions involve independent, or “outside” directors. (Stock exchange rules require that a certain percentage of board members be unaffiliated with the firm and its management.) Should the way outside directors are selected be changed or regulated? Should there be restrictions on indirect compensation in the form of, say, consulting contracts or donations to other institutions where independent board members serve? Should the personal liability of directors in cases of corporate fraud be increased? Do the rules requiring members of the board’s audit committee to be “financially literate” ensure that the board will grasp the innovative and complex financial and accounting strategies employed by companies like Enron?”

Beth MacLean and Peter Elkind (2003:132-133): “The Enron scandal grew out of a steady accumulation of habits and values and actions that began years before and

finally spiraled out of control. The combination of these issues later led to the bankruptcy of the company.”

Hierdie aanhalings bevestig dat die feit dat Enron nie hul waardes uitgeleef het in hul dagtake nie, deel van die ondergang van die besigheid was. Dit is een van 'n paar redes wat deur die literatuur aangevoer word wat veroorsaak het dat Enron ondergegaan het. Dit laat rooi ligte flikker as 'n mens na sekere besighede in Suid-Afrika en regoor die wêreld kyk. Daar word so baie vorms van korrupsie daagliks aangemeld en dit alles vanweë die tekort aan nakoming van gedragskodes en die implementering daarvan. Daar moet groter fokus wees op die uitvoering van die gedragskodes in die werksplek. Dit sal verseker dat besighede hul naasteliefde uitleef en so optree as waarde-agente in die samelewing.

Kom ons gaan kyk na 'n voorbeeld van Christelik-etiese gedragskode.

5.4 'n Voorbeeld van 'n Christelik-etiese gedragskode

5.4.1 Inleiding

Noordwes–Universiteit se Studenteraad 2006/2007 se gedragskode is 'n voorbeeld van 'n Christelik-etiese gedragskode.

Hierdie gedragskode is opgestel deur die studente van die Noordwes-Universiteit se Potchefstroomkampus onder leiding van die Studenteraad 2006/2007. Die rede vir die opstel van hierdie dokument was ter beskerming van die studenteraad rakende die tipe materiaal wat aan die kampus in bemarking deurgegee word mag word. Daar was geen voorskrif oor watter materiaal aan die kampusstudente deurgegee mag word nie. Dit het tot gevolg gehad dat Studenteraadslede vir alle besighede wat wou kom bemarking doen, die geleentheid moes gee om dit te doen. Daar het 'n probleem ontstaan toe 'n Ontkleedansklub hul bemarking op die kampus wou kom versprei. Daar was nie geldige redes waarmee die Studenteraad die besigheid kon wegwys nie. Dit het die vraag laat ontstaan oor die wyse waarop die Studenteraad kon seker

maak dat sekere besighede wat nie dieselfde waardes as die kampus se bestuur uitleef nie, verhoed kan word om hul materiaal op die kampus wettiglik te versprei.

Daar is besluit om met 'n wye konsultasieproses te begin om te verseker dat daar van alle kante af gehoor gegee word aan alle deelnemende groepe op die kampus. Daar is wyd gekonsulteer deur die Studenteraad met al die belanghebbendes in die studentelewe. Daar is oop gesprekke op die kampus gehou en oop debatte is gevoer. Dit is alles uitgevoer om die studentegemeenskap se gevoel en inkoop in dié idee te kry.

Hierna het daar verskil van mening ontstaan tussen verskeie lede van die Studenteraad rondom adverteerregte op die kampus. Wie mag dus op die kampus kom adverteer en watter waardes moet nagestreef word wanneer daar 'n raamwerk opgestel word oor wie op die Potchefstroomkampus mag adverteer.

Dit het gelei tot meerdere breedvoerige gesprekke wat gehandel het oor meer as net bemerking op die kampus. Daar het 'n gesprek ontstaan wat handel oor die waardes wat deur die studente van die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit nagevolg word. Gesprekke is aangemoedig en bevorder wat gelei het tot die eindproduk van al die gesprekke en debatte wat deur die Studenteraad saamgestel is en wat hierna as konsep bespreek sal word. Die doel agter die opstel van hierdie konsep was om openbaar te maak dat die studentegemeenskap op die Potchefstroomkampus positiewe waardes nastreef en nie deur ander groepe of besighede met ander waardes, geïntimideer sal word nie. Die konsep van die gedragskode word

“Die Waardekonsep” genoem en sal vervolgens so genoem word in die voorbeeld (2006/2007:1-3).

5.4.2.1. Waardekonsep

STUDENTERAAD VAN DIE NOORDWES-UNIVERSITEIT, POTCHEFSTROOMKAMPUS

Beleid rakende Waardes in die georganiseerde studentelewe van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus

5.4.2.1.1. Voorwoord

Die Studenteraad van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, met inagneming van die onderliggende waardes en beginsels van gelykheid, vryheid en menswaardigheid soos uiteengesit in hoofstuk twee van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, en ook met in agneming van die waardes en beginsels van die Noordwes-Universiteit, vaardig hierdie beleid uit as amptelik bindende maatstaf vir alle aksies en ander aktiwiteite soos gereël en gereguleer deur die Studenteraad en sy onderliggame.

Hierdie beleid moet oorweeg word by enige ander aktiwiteite en aksies wat moontlik tuisgebring kan word onder die naam van die Studenteraad, maar onafhanklik van die Studenteraad plaasvind, welke aksie 'n negatiewe uitwerking kan hê op die goeie naam van die Studenteraad met inagneming van hierdie beleid.

In dieselfde mate wat die Christelike geloof beskerm en uitgebou is in die destydse PU vir CHO moet daar vandag in die Noordwes-Universiteit, getrou aan hierdie unieke karaktereienskap van die kampus, voortgebou word op hierdie tradisie deur beskerming te verleen aan alle gelowe, sonder die benadeling van enige geloof of groep persone.

Die oogmerk van hierdie beleid is om meerderheid en minderheidsgroepe se opinies en bydrae tot die georganiseerde studentelewe te beskerm, en 'n klimaat van inklusiwiteit te kweek ter bevordering van die waardegedrewe karakter van die Noordwes-Universiteit.

5.4.2.1.2. Woordomskrywing

“Agnostisisme”

Die leer dat 'n mens niks omtrent God of die hiernamaals kan weet nie en gevolglik slegs sigbare en tasbare verskynsels in aanmerking kan neem.

“Geloof”

'n Godsdienstige oortuiging of ander oortuiging van 'n religieuse aard wat insluit agnostisisme.

“Grondwet”

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996.

“Universiteit”

Die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus.

“Noordwes-Universiteit”

Vir doeleindes van hierdie beleid word bedoel Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus.

“Waarde(s)”

Enige sodanige beginsel of 'n karaktereienskap of 'n hoedanigheid wat die gedrag van 'n persoon bepaal en waaraan waarde geheg word. In hierdie konteks word geloof ook as 'n waarde gesien vir doeleindes van hierdie beleid.

“Waardegedrewe karakter”

Daardie waardes wat uniek is aan die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, wat figureer in die georganiseerde studentelewe en akademiese sfeer en elders, maar wat steeds verbind is aan die Noordwes-Universiteit.

5.4.2.1.3. Waardes en beginsels

- 5.4.2.1.3.1 Die kernwaardes van die Verteenwoordigende Studenteraad is integriteit, eerlikheid, geloof, regverdigheid, selfwaarde, respek, naasteliefde en nederigheid.
- 5.4.2.1.3.2 Genoemde waardes en beginsels moet so uitgeleef en gereguleer word om dit inklusief en nie-eksklusief te maak met betrekking tot alle denominasies en geloofsoortuigings.
- 5.4.2.1.3.3 Hierdie waardes moet op 'n inklusiewe en nie-diskriminerende wyse figureer in die georganiseerde studentelewe.

5.4.2.1.4. Gesag

- 5.4.2.1.4.1 Die Studenteraad erken die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, as hoogste gesag en bindend oor alle aktiwiteite en aksies van die Noordwes-Universiteit in sy totaliteit.
- 5.4.2.1.4.2 Die Studenteraad erken die waardes en beginsels van die Noordwes-Universiteit en beskou dit as bindend op alle aktiwiteite en aksies wat moontlik onder die naam van die Noordwes-Universiteit tuisgebring kan word.
- 5.4.2.1.4.3 Hierdie beleid is bindend op alle aktiwiteite en aksies wat moontlik onder die naam van die Studenteraad van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, tuisgebring kan word waar dit moontlik 'n nadelige gevolg kan hê op die karakter van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus.
- 5.4.2.1.4.4 Enige sodanige persoon of organisasie wat strydig met hierdie beleid optree stel homself bloot aan vervolging in terme van 'n handeling strydig met die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, en

ook aan straf in terme van enige voorsiening wat daarvoor gemaak is in afgeleide beleid soos vervat in 5.1 hieronder.

5.4.2.1.5 Slot

5.4.2.1.5.1 Die Studenteraad kan van tyd tot tyd 'n afgeleide beleid uitreik soos die behoefte hom voordoen.

5.4.2.1.5.1.1 Voorbeelde hiervan is:

5.4.2.1.5.1.2 Beleid rakende eerstejaarskonsert of kultuuraksies in die algemeen.

5.4.2.1.5.1.3 Beleid rakende die Ontvangs en Bekendstellingsprogram.

5.4.2.1.5.1.4 By die maak van so 'n beleid moet hierdie dokument dien as bindende maatstaf.

5.4.2.5.1.5 So 'n beleid moet by 'n formele Studenteraadsvergadering goedgekeur word by wyse van 'n mosie en word daarna as amptelik en bindend beskou.

5.4.2.5.1.6 Wysiging van hierdie beleid en beleid genoem in 4.1, moet plaasvind op 'n formele Studenteraadsvergadering by wyse van 'n mosie tot wysiging wat algemeen aanvaar word.

5.4.2.5.1.7 By die maak van enige sodanige beleid moet daar deeglik gekonsulteer word met studente in die breë en veral die studente wat direk betrokke is by die reël en organisering van die georganiseerde studentelewe, byvoorbeeld Akademiese studenteverenigings en Huiskomitees.

Jul 2006

5.5 Kenmerke van “Die Waardekonsep”

Hierdie gedragkode vertoon al die eienskappe wat van 'n gedragkode vereis word, want:

- dit bevorder die Grondwet van Suid-Afrika binne 'n multi-kulturele, multitalige en multi-geloofsomgewing.

- dit gee vaste beginsels/waardes aan die manier waarop die studentelewe op die kampus georganiseer sal/moet word na aanleiding van gesprekke en debatte en nie op grond van een mens se besluit nie.
- dit bewys dat Christene binne-in die multi-geloofsomgewing kan funksioneer deur 'n “Waardekode” op te stel wat vir almal aanvaarbaar is.

5.6. Afsluiting

Aan die begin van die studie is die volgende doelstellings in die vooruitsig gestel, nl. om vas te stel:

- watter moontlikhede skep die Grondwet vir die opstel van 'n Christelik-etiese gedragskode;
- wat is die kritiekpunte teen 'n waarde-neutrale gedragskode;
- wat behels 'n Christelik-etiese perspektief op besigheid; en
- hoe behoort 'n Christelik-etiese gedragskode daar uit te sien.

Regdeur hierdie studie is daar gepoog om die belangrikheid van 'n gedragskode in die werksplek vas te stel, en meer spesifiek die grondwet van Suid-Afrika ruimte skep vir 'n gedragskode om op Christelike beginsels gebaseer te wees. 'n Wanpersepsie is bespreek deurdat dit duidelik gemaak is dat dit nie nodig is om elke dag met Skriflesing en gebed te begin om 'n Christelik-etiese gedragskode na te volg nie. Hierdie studie het bewys dat daar by 'n besigheid waar daar 'n verskeidenheid mense van verskillende gelowe en rasse werk, 'n Christelik-etiese gedragskode opgestel kan word wat steeds teen geen mens diskrimineer nie. Die manier hoe besigheid gedoen word, bepaal of dit Christelik is of nie en nie hoeveel keer daar uit die Bybel gelees word nie. Dit is moontlik vanweë die feit dat die beginsels/waardes wat ons in die Skrif aantref, gebruik kan word om by 'n besigheid rigting te gee soos bv. rigting ten opsigte van die hantering van werknemers, met ander woorde of hulle billike salarisse ontvang, watter waardes nagestreef word. Christus het in sy tyd op aarde die volmaakte voorbeeld gestel deur die manier hoe hy ander hanteer het. Hierop baseer die studie die Christelik-etiese gedragskode wat voorgestel word. Dit is die mens se plig as kind van God om sy lig uit te leef en sy waardes na te streef ook in

die werkplek, sonder dat enige landsreëls oortree word of ander mense benadeel word.

ADDENDUM A

ABSA CODE OF ETHICS/GEDRAGSKODE

This code applies to all Absa employees and directors.

Group executive directors, line managers and supervisors are responsible for ensuring that the code is properly implemented and that all their direct reports know and understand the contents herein. The Absa Board is responsible for annually maintaining and reviewing this code. All Absa employees have a duty to ensure that suppliers adhere to the rules of ethical conduct contained in the

Table of contents

- 1. INTRODUCTION – LEADERSHIP PLEDGE**
- 2. ABSA VALUES**
- 3. SCOPE AND OBJECTIVES OF ABSA’S CODE OF ETHICS**
- 4. ANNUAL REVIEW OF THE CODE**
 - 4.1 Attestation process
 - 4.2 Behavior review
 - 4.3 Annual review of the code
- 5. ABSA VALUES AND CODE OF ETHICS**
 - 5.1 Value our people and treat them with fairness
 - 5.1.1 Provide a respectful working environment, free from unfair discrimination and harassment
 - 5.1.2 Value diversity
 - 5.1.3 Maintain a safe and healthy working environment
 - 5.2 Demonstrate integrity in all our actions
 - 5.2.1 Behonest
 - 5.2.2 Maintain confidentiality
 - 5.2.3 Take care with competitor intelligence
 - 5.2.4 Keep advertising, communication and business proposals honest
 - 5.2.5 Accept and give gifts, entertainment and financial contributions responsibly
 - 5.2.6 Avoid commissions and contingency fees

- 5.2.7 Get competitions and prizes from vendors approved
- 5.2.8 Contribute to outside organizations circumspectly
- 5.2.9 Avoid conflicts of interest
- 5.2.10 Combat dishonest and criminal activities
- 5.2.11 Combat financial crime
- 5.2.12 Trade in shares openly
- 5.2.13 Use Absa's funds and resources correctly and adhere to Absa's accounting practices
- 5.2.14 Use company assets and systems correctly
- 5.2.15 Use Absa's electronic equipment and communication resources correctly
- 5.3 Display leadership in all we do
 - 5.3.1 Act responsibly towards society
 - 5.3.2 Conserve the environment
 - 5.3.3 Respect human

6. GUIDANCE AND REPORTING ETHICAL BREACHES

- 6.1 Seek guidance confidentially
- 6.2 Report concerns confidentially or anonymously
- 6.3 The Absa Ethics Officer's contact details
- 6.4 Responsibility to report

7. GLOSSARY

1. INTRODUCTION – LEADERSHIP PLEDGE

Dear Colleagues

At Absa, serving our customers and stakeholders and exceeding their expectations is at the core of everything we do. The Absa values and leadership drivers, as outlined in the *Absa Spirit* booklet, must guide our actions. We are committed to upholding the highest possible ethical standards. We believe that all our efforts should be conducted with honesty and integrity. All people must be treated fairly and with dignity. Absa is committed to upholding exacting levels of governance and compliance. Our dedication to these ethical standards underpins all our actions, both corporate and personal. This code is not a set of regulations, but instead is a test against which every Absa employee must measure their decisions. I personally commit to uphold the ethical standards and values outlined in this code and ask each of you to do the same.

Maria Ramos

Group Chief Executive

2. ABSA VALUES

Our Absa values guide our behaviour:

- Value our people and treat them with fairness
- Demonstrate integrity in all our actions
- Strive to exceed the needs of our customers
- Take responsibility for the quality of our work
- Display leadership in all we do.

3. SCOPE AND OBJECTIVES OF ABSA'S CODE OF ETHICS

This code of ethics provides a basic framework and guidance for behaviours and business conduct that are consistent with Absa's values. This code applies to all directors (executive and non executive) as well as to employees of Absa. This code

should be read in conjunction with the *Absa Spirit* booklet, which is available from Absa graphics, item number 738633.

Where Absa enters into a joint venture (JV) with another organisation or entity and where Absa's name and/or image is inextricably linked to such a JV, it is imperative that the management and employees of that JV formally support this code of ethics.

The objectives of this code are to:

- Define acceptable standards of conduct that form the foundation for compliance with Absa policies and procedures;
- Inform and inspire you to work towards desired behaviours;
- Support Absa's objective to be a leader in corporate responsibility; and
- Contribute to the fulfilment of Absa's governance obligations.

4. ANNUAL REVIEW OF THE CODE

4.1 Attestation process

All Absa employees must attest annually on Employee Self Service (ESS), by means of a signature, that they have read and understood the requirements of the code of ethics and that they comply with it.

Failure to comply with the Group policies and procedures constitutes grounds for disciplinary action, which could potentially include dismissal and, where appropriate, referral to the relevant regulatory authorities.

4.2 Behaviour review

All employees conducting business on Absa's behalf, regardless of their role or location, are expected to consistently demonstrate Absa's values in the workplace and beyond in their behaviour.

4.3 Annual review of the code

HR Employee Relations will review the code of ethics annually.

5. ABSA VALUES AND CODE OF ETHICS

5.1 Value our people and treat them with fairness

5.1.1 Provide a respectful working environment, free from unfair discrimination and harassment

To provide a respectful working environment, free from unfair discrimination and harassment, an Absa employee must: not exhibit any form of unfair discrimination based on race, religion, gender, political conviction, sexual orientation or disability; report unfair and unjustified discrimination; refrain from any form of bullying, harassment and victimisation; refrain from using offensive and insensitive language; refrain from actions that could be interpreted as sexual intimidation or harassment or the tacit approval of these; avoid sending e-mail messages containing material or statements that are discriminatory, offensive,

defamatory, sexual, pornographic or harassing in nature; create a climate and opportunities for people to raise concerns about conduct perceived to be unethical without fear of victimisation; and create a work environment where people can raise ideas and opinions without fear of being victimised or discriminated against.

5.1.2 Value diversity

To demonstrate that diversity is valued in Absa, Absa employees must:

help promote a culture that appreciates and respects the diversity of our people and leverages it as a strength; respect the various traditions and cultures that are represented in the workplace and in the communities we serve; respect the inherent dignity and worth of all people, and deal justly, fairly and impartially with each individual; provide fair access to employment opportunities as governed by

applicable regulatory requirements; implement measures for the employment and development of disadvantaged people; and aim to contribute to the economic well-being and social development of communities where we do business.

5.1.3 *Maintain a safe and healthy working environment*

To maintain a safe and healthy working environment, Absa employees must: take all reasonable precautions to prevent workplace accidents and injuries; adhere to all safety, health and work-related laws and regulations; and adhere to Absa's safety, health and environmental policies, regulations and procedures.

take all reasonable steps to create a disability friendly environment

5.2 *Demonstrate integrity in all our actions*

5.2.1 *Be honest*

To display honesty, Absa employees must:

- communicate in a truthful, open and transparent manner, subject to legal and competitive constraints;
- not make false accusations or declarations against fellow employees, nor against competitors and their products;
- deliver on promises made and live up to others' rightful expectations;
- ensure accurate and ethical reporting;
- respect the confidentiality of Absa's business and customer information;
- report ethical breaches promptly and, if you are a member of Absa management, ensure that appropriate management action is instituted;
- market Absa's products and services accurately and disclose all relevant information; and
- not acquire confidential information about competitors by means of industrial espionage.

5.2.2 Maintain confidentiality

All persons employed by or acting on behalf of Absa must:

- adhere to the Information Security policy and protect Absa's confidential financial and technical information about business relationships and/or transactions, which is essential to conducting its business.
- ensure that information is only disclosed to those who have a legitimate right of access to it or who are entitled to have knowledge of it.
- ensure that confidential information is not being used to further any private interest, for personal gain, or to benefit a third party.
- ensure that customer-related information is not released to other parties without the written consent of the customer, unless its release is ordered in a properly issued subpoena, court order or any order/award in terms of any law.

5.2.3 Take care with competitor intelligence

Absa uses recognised market surveys and other research methods. Employees may, however, never use such information to publicly discredit a competitor.

5.2.4 Keep advertising, communication and business proposals honest

Absa employees must accurately represent Absa's capabilities, qualifications and resources in all forms of advertising, communication and business proposals.

- The Group Communications and Public Affairs Department handles all liaisons with the media.
- The Group Marketing Department handles all issues concerning Absa's corporate identity and branding.

5.2.5 Accept and give gifts, entertainment and financial contributions responsibly

5.2.5.1 Business courtesies for relationship building

Business courtesies, in any form:

- must be ethical and proper in all respects.
- may not be offered or accepted if they could result in any unfair advantage and/or jeopardise Absa and its reputation in any way.
- may be accepted or offered if the following conditions are met:
 - The business courtesy does not violate any law, rule, regulation and standard of conduct, or knowingly violate the code of Absa, or the recipient's employer and/or the organisation the recipient represents.
 - The business courtesy is nominal – it is not extravagant or lavish.
 - The same recipient does not receive such a courtesy frequently or regularly.

5.2.5.2 Gifts and gratuities

Employees may offer or accept gifts and/or gratuities of nominal value, such as promotional items (items bearing engraved logos or company emblems and/or commemorative items), only if the following conditions are met:

- They disclose the giving or acceptance of the gift or gratuity to higher levels of management.
- They do not accept or give a non-charitable gift or gratuity of cash or the equivalent of cash (for instance, a gift voucher). This is not permitted.
- The gift or gratuity does not violate any law, regulation or standard of conduct or code of the recipient's employer and/or the organisation the recipient represents.
- Offering or accepting the gift or gratuity may not result in any unfair advantage to the recipient or the recipient's family, friends or associates, nor to the giver of the gift or gratuity. It may also not jeopardise Absa and its

reputation in any way. The gift or gratuity, or the circumstances in which it is given, must not be able to cause embarrassment to Absa or the recipient's employer and/or the organisation the recipient represents.

- If employees wish to offer officials from any sphere of government any gifts or entertainment, or receive any from them in excess of R500, they must obtain prior approval and duly report the gifts or entertainment.
- Employees travelling outside South Africa must observe the thresholds applicable in the countries they visit.

5.2.5.3 Register of gifts, gratuities and business courtesies

All gifts, gratuities and business courtesies with a cash value of R500 or more must be recorded in a register maintained by the cost centre manager and must include the following:

- Your name and employee number if you are an employee who received or gave the gift or gratuity or offered/accepted the business courtesy.
- The name of the person and/or organisation from whom the gift/gratuity/business courtesy was received or to whom it was offered.
- The date the gift/gratuity/business courtesy was received or offered.
- The nature and extent of the gift/gratuity/business courtesy.
- The estimated open-market value of the gift/gratuity/business courtesy.
- The circumstances under which the gift/gratuity/business courtesy was offered or accepted.
- The signature of the supervisor or line manager witnessing the acceptance declaration.
- The signature of the employee receiving or offering the gift/gratuity/business courtesy.

For control purposes, management must ensure that the cost centre manager periodically (at least once a month) reviews, initials and dates the register and that the Audit Department includes the register in its periodic audit programme (to be conducted at least once a year).

5.2.6 *Avoid commissions and contingency fees*

Employees should decline to receive or give any commission, goodwill and/or contingency fees to secure business, whether a percentage or brokerage.

The only exception is when these payments are made to bona fide established commercial or marketing agencies and/or are incurred as a result of legally enforceable agreements.

Where such an arrangement for payment is allowed, it must comply with sound standard practices and be in accordance with the professional codes of conduct that govern the relevant profession.

5.2.7 *Get competitions and prizes from vendors approved*

All competitions and prizes offered by internal and external vendors must be approved at the appropriate forums.

5.2.8 *Contribute to outside organisations circumspectly*

Employees or representatives of Absa may not make or offer a financial contribution to any person or organisation with the intent to influence or attempt to influence a current or future decision to be made by such a person or organisation, or in return for the awarding of any contract or business to Absa.

5.2.9 *Avoid conflicts of interest*

Employees may not engage in any activity, practice, act or omission that conflicts with or may potentially be in conflict with the interests of Absa, or its stakeholders, vendors and/or suppliers.

If there is doubt about the possibility of a conflict of interest, this should be cleared with line management beforehand.

Specific conduct provisions:

- During work time, if you are employed by or acting on behalf of Absa, you should devote your attention, energy and abilities to the execution of your duties in the best interests of Absa and in accordance with Absa's procedures.
- You must have the prior written consent of your line manager on general management level before you may be directly employed, full-time or part-time, by any person or other business concern. The same applies to performing any work for any third party, for which you are entitled to receive remuneration, either in cash or in kind.
- If you are employed by or acting on behalf of Absa, you are required to disclose any intended or existing, direct and/or indirect, interest that you or your families have in any business undertaking that has a relationship with or competes with Absa.
- It may be necessary to immediately discontinue or withdraw from such interests if these are considered to be in conflict with Absa's interests.
- Involvement in any activity outside of normal working hours is acceptable, provided that such activity does not in any way constitute a breach of the law or creates reputation risk for Absa.

5.2.10 *Combat dishonest and criminal activities*

To combat dishonest and criminal activities, you, as an Absa stakeholder, must:

- not commit theft of Absa's property, and must report it;
- not commit fraud, and must report it;
- not commit corruption, including bribery, and must report it; and
- not commit insider trading, and must report it.

5.2.11 *Combat financial crime*

Absa recognises the critical importance of protecting the integrity of the global financial system by managing risks arising from financial crime.

Absa co-operates with governments, regulators and other financial service providers to safeguard customers' accounts from fraud and to help combat organised financial crime.

Across all our operations, Absa adheres to all relevant legislative requirements of the countries in which we operate.

5.2.12 Trade in shares openly

All employees must adhere to the Absa Policy on Employee Share Trading.

All employees must also declare all personal brokerage accounts.

Although speculative trading is prohibited, employees, are free to trade in any shares (including Absa/Barclays shares) at any time, unless in possession of unpublished price-sensitive information (inside information). Trading while in possession of inside information is a criminal offence.

5.2.13 Use Absa's funds and resources correctly and adhere to Absa's accounting practices

Absa undertakes to conduct its business in accordance with the principles of sound business governance. Employees may use Absa's funds and resources only for company-sanctioned activities.

Care must also be taken to use these funds and resources optimally and cost-effectively. Absa's funds or resources may not be used for any illegal or unethical purpose.

Employees are responsible for accurately reporting expenses incurred and for assigning them to the proper expense accounts.

All funds and assets of Absa must be properly recorded and maintained. Only true and accurate entries may be made in Absa's books and records.

Financial records should accurately reflect the purpose for which funds were used.

5.2.14 Use company assets and systems correctly

Employees are responsible for safeguarding any Absa (or customer) assets and systems under their control or accessed as part of their work. Assets can include funds, information, physical or intellectual property, and business development opportunities.

Misappropriation of assets, or misuse of Absa systems, for example, sending inappropriate e-mails or accessing offensive websites, may lead to disciplinary action and may in certain cases constitute a criminal offence.

Employees should not copy or distribute material that may infringe licensing agreements or copyright.

5.2.15 Use Absa's electronic equipment and communication resources correctly

Absa places a high premium on its image and reputation, internally as well as externally. To maintain

this, Absa has compiled and implemented comprehensive Internet and intranet policies. Employees are

responsible for familiarising themselves with the contents of these policies.

5.3 Display leadership in all we do

5.3.1 Act responsibly towards society

We believe that the biggest contribution Absa can make to society is through operating a commercially successful business in a responsible way – delivering quality products and services to customers, providing jobs, careers and a good working environment for our employees, providing a good return to our shareholders (which benefits thousands of individuals whose pension funds are invested in our company), and managing our social and environmental impacts effectively. In this way we support the sustainable economic development and growth of the communities we serve.

We work independently and in collaboration and consultation with others in addressing ethical issues of importance, such as climate change and human rights, and engage in dialogue with a range of stakeholders on these and other issues of concern.

We maintain a varied and substantial community investment programme.

5.3.2 Conserve the environment

Absa is committed to minimising adverse environmental impacts and to seeking opportunities to improve our performance. We take steps to identify, prioritise and manage our environmental risks, both direct (consumption and disposal of resources within our operations) and indirect (those arising through our supply chain or through the provision of finance or investment for other business or projects).

5.3.3 Respect human rights

Although there is no definitive consensus on the boundaries of corporate responsibility in this area, we seek to operate in accordance with the Universal Declaration on Human Rights (UDHR) and take account of other internationally accepted human rights standards, such as the International Labour Organisation

(ILO) conventions and treaties and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

Absa provides safe and effective mechanisms for you to seek guidance or raise concerns.

If you believe that your own or another stakeholder's behaviour contravenes the standards of business conduct outlined in the code of ethics or our supporting policies, or if you have a genuine concern that something is not right, it is vital that you raise the matter immediately.

All concerns raised are taken seriously and fully investigated. The identity of employees who raise a concern will be kept confidential, and no stakeholder will be discriminated against as a result of raising an issue in good faith.

6.1 Seek guidance confidentially

If you are an employee and need advice or want to raise a concern about possible unethical or illegal conduct, you could speak to your line manager or the HR Contact Centre (0860 369 369). If you do not feel comfortable about contacting your line manager, you may approach an Absa senior manager or executive to guide you on a confidential basis. Employees who do not wish to take this route are encouraged to request confidential ethics advice from the Absa Ethics Officer by phoning 011 350 4313.

The fact that you have sought guidance does not mean that you have reported the behaviour of concern.

You must therefore always indicate clearly whether you are reporting concerns or seeking guidance

6. GUIDANCE AND REPORTING ETHICAL BREACHES

“Confidentiality” means that the person you contacted will know your identity, but will not make it known to any other parties unless they have your permission or an overriding legal obligation to do so.

6.2 Report concerns confidentially or anonymously

Employees have the responsibility to report observed or suspected unethical behaviour promptly via any of the following avenues:

- The employment equity dedicated e-mail address: employmentequity@absa.co.za
- The HR Contact Centre at 0860 369 369
- Tip-offs Anonymous by:
 - Phoning: FreeCall 0800 205 055
 - Faxing: FreeFax 0800 007 788
 - Sending an e-mail to: absa@tip-offs.com
- Action Line at telephone number 0800 41 41 41
- The Absa Ethics Officer 011 350 4313

Absa respects the right of individuals to retain their anonymity when reporting irregularities, if they wish to do so.

“Anonymity” means that you do not give your name when reporting unethical conduct. Please note, however, that it is your responsibility to ensure that you protect your anonymity when you make your report, as well as afterwards.

See Absa’s Whistle-blowing Policy for more information on this.

6.3 The Absa Ethics Officer’s contact details

For reporting unethical conduct confidentially or anonymously:

The Office of the General Counsel

Telephone: 011 350 4313

Fax: 011 350 6378

e-Mail:ethics@absa.co.za

Postal address: P.O. Box 7735 Johannesburg 2000

6.4 Responsibility to report

It is Absa's responsibility to ensure that safe and effectively managed procedures are in place for you, as a stakeholder, to report unethical or illegal conduct.

As an Absa stakeholder, especially if you are an employee, supplier or contractor, you have the responsibility to report unethical or illegal conduct, or to seek guidance when you are uncertain about ethical issues. The responsibility to report is particularly important in view of our efforts to combat criminal activities. (see paragraph 5.2.10. above on combating dishonest and criminal activities).

If you are an employee and fail to honour your reporting obligations, you may be subject to disciplinary action, up to and including possible termination of employment and legal action. If you are a supplier or contractor who fails to honour these obligations, you may face penalties, including termination of your contracts and legal action.

Absa requires from its employees a commitment to honesty, integrity and diligence when they conduct business on Absa's behalf. If their conduct promotes Absa's core values, they are doing the right thing.

When faced with an ethical dilemma, ask yourself:

- Is the action legal?
- Is it permitted by the conduct provisions of Absa's code of ethics as well as other company policies and procedures?
- Is it fair to all who will be affected?
- Is it consistent with the Absa values?
- How will it reflect on Absa?
- How will I feel afterwards?

- Will I feel I have compromised Absa?
- How does the suggested solution support the rule of thumb: “If in doubt, don’t”?

Absa: A collective term for the Absa Group. It includes any division or subsidiary of Absa Group Limited.

Business courtesy: This is a polite action, especially one required by convention. It may include, but is not limited to, invitations for business related meals, invitations to enjoy refreshments before and after a business meeting and occasional invitations to go on trips or excursions, or to attend sporting, theatrical or cultural events.

Competitions and prizes sponsored by vendors: Any kind of recognition, incentive or reward vendors offer to

Absa employees for products they sell.

Conflict of interest: Any act or omission by an employee that may benefit the employee, his or her family, relatives and/or friends directly or indirectly, and which is in opposition to the interests of Absa.

Contingency fees: These are fees contracted with a customer. The payment of these fees is delayed and depends on the outcome or net result of the transaction concerned. They are payable only if the transaction is completed successfully as agreed between the parties concerned.

Employee: This is any person who is employed by Absa and who receives or is entitled to receive remuneration for that employment, as well as any other person who in any manner assists in carrying on or conducting the business of Absa.

Ethics and ethical: These two words refer to the norms of right and wrong, good and bad that define moral conduct and the rules and regulations that govern it. Most groups, professions or individuals have a code or ways of working that they consider

morally correct. This is what they consider to be ethical ways of working and these values are their ethics.

Gift: This is an item given willingly to someone without payment in return. A gift can also be called a present.

Gratuity: This is an ex gratia payment of a sum of money or goods received by in recognition of services rendered. A gratuity is given as a favour rather than from an obligation. It is accepted voluntarily and without any obligation.

Integrity: The quality of being honest and truthful, and having strong moral and ethical principles.

Nominal value: This is a very small value in monetary terms or far below the real value or costs.

7. GLOSSARY

Stakeholders: All employees and executive directors of Absa, non-executive directors, agency workers, consultants, vendors and contractors who work on Absa's behalf.

Values: What we believe in and are committed to.

Vendor or supplier: Any person who or institution that renders or supplies goods or services, for instance, because of a contractual obligation. This includes independent contractors.

Code scope Absa Group South Africa and all Absa's Africa operations

Ownership

- This code is owned by HR Employee Relations, Absa South Africa.

- The responsibility for document management and change control resides with HR Employee Relations.
- Material and future changes will be approved by the Absa Group board of directors.

ADDENDUM B

Tiger brands-gedragsskoden

1. PURPOSE AND SCOPE OF THIS CODE

- a.** The purpose of this code is to promote and enforce ethical business practices and standards in the group.
- b.** This code reflects the company's policy on ethics and accordingly should be carefully studied as it forms part of the expectations the company has of all its managers and employees. An acceptance of employment with the company is deemed to be an acceptance of the principles set out in this code.
- c.** The company subscribes to the principles of the King Report on Corporate Governance, which principles are embodied in this code.
- d.** Adherence to this code is seen as a strategic business imperative and a source of competitive advantage.

This code is intended for use to raise ethical awareness, and as a guide in day-to-day decisions. It can also be used in training programmes, and to help assure customers, suppliers and competitors of the integrity of the group companies with which they deal.

2. APPLICATION AND GENERAL OBLIGATION

a. Application of this Code

This code applies to executive directors, non-executive directors, managers and all other employees of the company.

3. OBLIGATIONS OF MANAGERS

a. The managers shall:

- i.** be responsible for communicating this code and ensuring its understanding by all employ
- ii.** be responsible for the observance of the ethical obligations of their companies; and
- iii.** take the necessary steps for compliance, within their companies, within the provisions of this code.

b. Obligations of managers to customers

A manager shall:

- i.** market the products of the company accurately;
- ii.** disclose all relevant information regarding the products which customers cannot reasonably learn for themselves;
- iii.** charge the agreed price or, where no price was agreed, a fair price;
- iv.** if applicable, package the product in a manner which is not misleading and meets the customers reasonable expectations;
- v.** supply the products with promptness that meets with the reasonable expectations of the customer and, where supply is delayed, inform the customer of the delay before expiry of the contemplated delivery period.
- vi.** A manager has a responsibility to customers of the company to fix and maintain quality standards and, in particular, shall:
 - 1.** determine minimum quality standards for the products of the company, ensuring that the products conform to these standards;
 - 2.** provide customers with a ready means of lodging complaints about the quality of the company's products;

3. provide a reasonable guarantee that its products conform to the standards of the company, and replace any product which is below standard; and
4. not knowingly supply a defective or dangerous product.

vii. A manager shall manage the company with a view to achieving the greatest possible savings and other benefits for customers and consumers, and in particular shall:

1. strive to reduce inefficiencies in the company, and establish standards of efficiency in consultation with other employees of the company;
2. introduce and maintain in the company an awareness by all employees that the resources of the company, including time resources, are in limited supply;
3. keep the costs of the company at the lowest reasonable level;
4. not abuse a position of market dominance or engage in a restrictive trade practice; and
5. not permit any acts of bribery (See Point 6).

c. Obligations of managers to the shareholders

i. A manager shall at all times, act honestly and in good faith, and in particular shall:

1. not allow company services including the use of labour, workshops, training centres, etc, and/or equipment which does not normally form part of any employees service benefits, to be used for private purposes, unless special approval has been obtained from his managing director. Any such approval would be subject to the employee paying for the use of the service on the basis of cost to the company.

2. act at all times in the best interest of and for the benefit of, the company;
3. carry out duties with the skill and care to be expected from a person of his or her knowledge and experience, and exercise his or her own judgement;
4. not permit wastage of the assets of the company;
5. report accurately on the performance and prospects of the company;
6. furnish to auditors all information and explanations which the auditors require for the performance of their functions; and
7. not carry on the business of the company negligently or recklessly;
8. Managers shall not place themselves in a position where their personal interests could conflict with their duties to the company, and in particular they shall:
 - a. not divulge confidential information of the company to the competitors or otherwise make improper use of such information;
 - b. not carry on business on their own account or have other conflicting interests, without full disclosure (See Point 7);
 - c. not accept secret profits, bribes or any other corrupt, or unconscionable benefits (See Point 6);
 - d. not use information which is not yet available to the public for their own gain; and
 - e. shall not knowingly deal in Tiger Brands shares on the basis of unpublished price-sensitive information (commonly referred to as insider trading). (See Point 8 for procedure to be followed).

d. Obligations of managers to suppliers

- i. Managers shall ensure good buying practices with suppliers of the company and in particular they shall:
 - 1. inform suppliers of any bribe or attempted bribe by the supplier's personnel or an employee of the company (See Point 6)
 - 2. terminate dealings with any supplier which bribes or attempts to bribe employees of the company; and
 - 3. ensure that no bribe is paid to personnel of a supplier of the company.

- ii. Managers shall ensure compliance with debt obligations to suppliers to the company on credit, including lenders of money, and in particular a manager shall:
 - 1. not apply funds acquired from a lender to a purpose which is contrary to any agreement with the lender;
 - 2. manage the company in a way which does not unjustifiably increase the risk to creditors of the company; and
 - 3. report honestly on the financial position of the company to its creditors.

e. Obligations of managers to employees of the company

A manager shall:

- i. deal courteously with employees, having regard to sensitivities and individual dignity;
- ii. give due attention to the training and development of employees;

- iii. provide safe working conditions, including adequate machinery and equipment and competent supervision;
 - iv. in the appointment or promotion of employees, the company shall:
 - 1. not discriminate on any ground except to the extent strictly required by the inherent requirement of a particular job;
 - 2. provide employment and promotion opportunities for those employees from historically disadvantaged backgrounds and who belong to designated groups in terms of the Employment Equity Act 55 of 1998;
 - v. recognise employees' efforts by fair and adequate remuneration and other means;
 - vi. ensure a workplace that is free from racial, sexual or any other form of harassment;
 - vii. comply with all South African employment laws; including inter alia, the Labour Relations Act 56 of 1995, Employment Equity Act 55 of 1998 and Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997;
 - viii. make this code of ethics and the reasons for it known to employees; and
 - ix. deal openly and fairly when involved in collective bargaining processes with representatives of the employees of the company.
- f. Obligations for managers with regard to competitors**

Managers shall not:

- i. make dishonest allegations concerning competitors of the company or concerning their products;
- ii. damage their competitors other than by accepted commercial competitive practice; or

- iii. acquire confidential information of a competitor by espionage, the subordinating of the competitor's employees or any other improper means.

g. Obligations of managers to society at large

Managers shall, in carrying on the business of the company:

- i. pay due regard to environmental and public health considerations; and
- ii. participate within the means of the company in projects which will uplift the community in which the company operates.

4. OBLIGATIONS OF EMPLOYEES

a. Obligations of employees to customer

An employee, other than a manager, shall:

- i. support and assist management to fulfil its commercial and ethical obligations as set out in this code;
- ii. avoid any waste of the enterprises resources, including time;
- iii. respect the confidentiality of sensitive customer information; and
- iv. help fellow employees meet their obligations

b. Obligations of employees to owners of the company

Employees shall:

- i. avoid unreasonable disruption of production;
- ii. use their capabilities and develop their potential as much as possible, particularly in return for training received;

- iii. not divulge any confidential information of the company to its competitors or otherwise make improper use of such information;
- iv. act honestly at all times and report any harmful activity they may observe or come across at the workplace;
- v. commit to honouring their agreed terms and conditions of employment; and

not act in any way that conflicts with or jeopardises the interests of the company and its shareholders and their right to reasonable return on investment.

c. Obligations of employees to managers

- i. Employees shall perform their duties diligently and efficiently, and in particular shall:
- ii. support and assist management to fulfil its commercial and ethical obligations as set out in this code;
- iii. avoid any waste of the enterprise's resources, including time;
- iv. refuse any bribe, and report attempted bribery to a manager (See Point 6);
- v. report any harmful activity observed at the workplace;
- vi. not engage in unlawful or unprotected industrial action; and join management in a commitment to improve productivity

d. Obligations of employees to fellow employees

Employees shall:

- i. not make false accusations against a fellow employee;
- ii. not intimidate a fellow employee; and
- iii. recognise fellow employees' rights to freedom of association.

e. Obligations of employees to society at large

employees shall pay due regard to environmental and public health considerations in and around the workplace.

5. AFFIRMATIVE ACTION

The company is committed to principles of employment equity and affirmative action. In particular, the company will endeavour to ensure that its employees reflect the demographics of South African society. To this end, the company is committed to creating a supportive work environment which ensures that all employees are given equal opportunity to develop the necessary skills to succeed

6. THE GIVING AND RECEIVING OF GIFTS

All large and expensive gifts could be regarded as bribes and should not be given nor accepted other than in terms hereof. A large and expensive gift is a gift, the value of which (exclusive of VAT) exceeds R1,000 (one thousand rands).

Examples of these (which examples are not exclusive) are TV sets, refrigerators, flight tickets, hotel accommodation and cases of liquor which may not, under any circumstances, be accepted by group employees from outside organisations or third parties. Offers of this kind must be declined politely but firmly or immediately returned to the sender if delivered without prior notice. Cash payments, whether large or small, may not be accepted under any circumstances. Any offers of travel which could be construed as influencing the allocation of business, must be referred to an executive director for authorisation.

Any offers of shares made to an employee by way of a preferential allocation, which offer is made as a consequence of the employee's position in the company, should be referred immediately to the executive director, who shall determine whether the offer should be rejected on the grounds that any acceptance may place the employee in a potential conflict of interest situation.

By the same token, gifts of the nature mentioned above may not be given by employees in order to secure any business advantage.

If you have been offered or intend giving such a gift, the prior written approval of the appropriate executive director of Tiger Brands is required. The executive director will be required to keep a register of approvals given in terms hereof, with the Company Secretary being advised of such approvals on a bi-annual basis in March and September of each year.

7. CONFLICTS OF INTEREST

a. POLICY ON OUTSIDE INTERESTS

A conflict of interest exists when employees and their immediate families have direct or indirect personal interests in, or derive benefits from, transactions to which the group is also a party. Such situations must be avoided and prevented at all times, in the interest of honest and bona fide business practices. The purpose of this code is to promote and enforce ethical business practices and standards in the group.

b. PROCEDURE TO BE FOLLOWED IN DECLARING OUTSIDE INTERESTS

i. Definition of outside interests to be disclosed

The onus rests on employees and directors to disclose all potentially conflicting interests. These interests should be declared on the following basis:

Any position or beneficial interests (excluding shares of less than 15% in a public company) that an employee or his immediate family may hold in any company (public or private), partnerships, closed corporations, bodies corporate, or business venture of

any nature, must be disclosed. This situation does not apply to the acceptance of office on club committees, welfare organisations or bodies of a similar non-profit making nature.

All existing outside interests of divisional board directors which have been established before the issue of this policy document, must be disclosed or declared. All existing and new appointments to the divisional board will be required to declare any outside business interests in accordance with the above policy, and provide details of any changes in future.

ii. Procedure for Disclosure

In the case of the operational executives, this information should be disclosed to the group secretary, who will be responsible for recording the interests concerned in a confidential register and submitting it to the group managing director. Details of the interest are required in order to decide whether the interest conflicts with group business. In the case of all other employees, the group executive directors are responsible for ensuring that the principles of this policy are fully implemented throughout their operations.

8. PROCEDURE FOR DEALING IN TIGER BRANDS SHARES

To protect directors and executives against possible unintentional contravention of the insider trading laws, the following procedures are to be implemented throughout the group and should be followed carefully whenever genuine investments in, or disinvestments from, group companies are contemplated. Whilst these procedures are intended to assist in complying with the insider trading provisions, they cannot be relied upon as a defence if, in fact, there has been a breach of the status.

a. Chairman's Consent

Any investment in or disinvestments from a group company must be referred to the chairman of the company concerned, to obtain consent (preferably in writing) before any instruction is given to a stockbroker. The consent so required may be delayed or withheld according to judgement of the circumstances prevailing at the time.

b. Short-term or Speculative Positions Prohibited

Short term or speculative positions may not be taken by directors or executives of the company in any of the securities of group companies.

c. Group Share Incentive Schemes

If you are a participant in any of the group's share incentive schemes, you should, subject to the rules of the schemes and after having obtained the appropriate chairman's consent to deal in the shares acquired by you in terms of the schemes, advise the secretary of the company concerned, who will inform you how to proceed. Unless extraordinary circumstances exist, no investment or disinvestment may take place in Tiger Brands shares during the closed periods. The closed periods are between 31 March and the release of the interim results in May, and between 30 September and the release of the final results in November.

Note: The procedures do not apply to the exercise of the options, but only to dealing in the shares acquired.

6. BIBLIOGRAFIE

- ASSADOURIAN, E. 2005. When good corporations go bad. *World Watch*, 18(3).
- AMERICAN EMBASSY. 1993. Beijing, unclassified telegram no. 041337, Nov. 17, 1993.
- AYRES, I. & FORBES, G. 2006. Environmental atonement, *Academic Search Premier*.178(13).
- BERENBEIM, R.E. 2006. Controlling Both Internal Conduct and Outside relationships. *Business Ethics and Corporate Social Responsibility. Vital Speeches of the Day*, 72 (16/17).
- BERENBEIM, R.E. 2006. Taking on the Skeptics. *Business Ethics and Corporate Social Responsibility. Vital Speeches of the Day*, 72 (16/17).
- BERENBEIM, R.E. 2006. Ethics and Compliance Conference: "Putting It All Together", toespraak gelewer aan Die Raad van die Konferensie, New York, May 12, 2006.
- BHAGWATI, J. 2004. *In Defense of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- BLAKE, D. & LITCHFIELD, F. *Supra* note 70, at p. 529.
- BOGOMOLNY, L. 2004. Good housekeeping. *Canadian Business*, 77(5).
- BONHOEFFER, D. 1995. *Ethics*. London: Simon & Schuster. p. 61.
- BOOYSEN, S. 2008. NewsFlash, 29 Augustus 2008. From the CEO's Desk. www.Absa.co.za. Datum van toegang: 20 September 2008.
- BOTHA, R.F. 2007. Applications in macroeconomics. A Business management perspective. Gepubliseer deur Beta-x in SA.
- BUSH, G.W. 2007. MSN Encarta. http://encarta.msn.com/encyclopedia_761581479/george_bush.html. Datum van toegang: 6 Augustus 2009.
- BUSS, D. 1996. Holding corporate America accountable. *Christianity Today*, 40(12), Locke Foundation's Hood.
- BUSINESS DAY 12 Februarie 2008 Tamar Kahn 17 September 2009. <http://allafrica.com/stories/200802120074.html>
- BYBEL. 1989. Die Verklarende Bybel. Lux Verbi. Kaapstad.

- CALVYN, J. 1984. Institusie van die Christelike godsdiens 1559. Boek 1. Uit die Latyn vertaal deur H.W. Simpson. Potchefstroom: Calvyn Jubileum Boekefonds.
- CAMERON, P. & CAMERON, K. 2002. Children of homosexual parents report childhood difficulties. *Psychological Reports* 90(1), 2002: 71-82.
- CARROLL, A.B. 1993. Business ethics within the context of Corporate Social Responsibility in Potchefstroom University for Christian Higher Education. *Window on Business Ethics*. Potchefstroom: Potchefstroom University for Christian Higher Education, 34-58.
- CASCIO, W.F. 2010. Managing human resources. Productivity, quality of work life, profits. McGraw-Hill Irwin. P10.
- CASE, K.E. & FAIR, R.C. & OSTER, S.M. 2009. Principles of the economics. Prentice Hall. P72.
- CAVANAUGH, K. 1997. Emerging South Africa: Human Rights Responses in the Post-Apartheid Era. 5 *CARDOZO J. INT'L & COMP.*
- CHENG, M. 1992. PRC reports contradict official figures on social problems. *BBC Summary of World Broadcasts*, 6 Januarie 1992.
- CHIDESTER, D., TOBLER, J. & WRATTEN, D. 1997. Islam, Hinduism and Judaism in South Africa: An annotated bibliography 1. Westport, Conn. Greenwood Press.
- CHILDS, J.M. 1995. Ethics in business. Faith at work. Minneapolis, Fortress press.
- CHONG, K. & EMMETT, W. 2001. Employee Relations Ethics and the Changing Nature of the American Workforce. *Ethics & Behavior*, 11(1), Jan 2001. p 23-38.
- CHURCHILL, W.S. 1999. The Great Republic. Cassel & Co. London.
- CIA World Fact Book, South Africa. Datum onbekend. <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/sf.html> Datum van toegang: 5 November 2006.
- COLLINS, J. 2001. Good to great. Random House. Boulder Colorado.
- CROUCHER, S.L. 2004. Globalization and Belonging: The Politics of Identity in a Changing World. Rowman & Littlefield. Lanham, Maryland, VSA.
- DAHL, R.A. 2003, Kerk en demokrasie: Sinodekrasie. Die Kerkpad, 2.
- DE BRUYN, P.J. 1976. Die botsing van pligte as etiese vraagstuk. Potchefstroom : PU vir CHO.

- DURLAUF, S.N. & BLUME, L.E. 2008. The new palgrave: A dictionary of Economics. Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan, 2008 2nd Ed. Quantity theory of money. P 793-815.
- ENCYCLOPEDIA OF THE DEVELOPING WORLD. 2006. "Communism". p. 1292.
- EMERGENCY SERVICES OF SOUTH AFRICA. 2003. The emergency services chaplainry of South Africa. <http://www.emergencyservicesofchaplancyofsa>. Datum van toegang: 8 April 2009.
- ENERGY INFORMATION ADMINISTRATION. 2009. Petroleum Navigator. <http://tonto.eia.doe.gov/dnav/pet/hist/wtotworldw.htm>. Datum van toegang: September 2009.
- ESTES, R.W. 1996. Tyranny of the bottom line: why corporations make good people do bad things, 1st ed. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers; Emeryville, CA : Publishers Group West [distributor], 296 p.
- FRIEDMAN, M. & ROSE D. 1982. Capitalism and Freedom, University of Chicago Press.
- FRIEDMAN, M. & SCHWARTZ, A.J. 1963. A Monetary history of the United States 1867-1960. Princeton: Princeton University press London 1963.
- GLOPPEN, S. 1997. South Africa: The battle over the Constitution 131 Dartmouth Publ'g Co.
- GROBLER, P., DE BEER, C. & COETSEE, D. 2007. Etiese Perspektiewe op besigheid. Werkstuk 2007. Potchefstroom. Ongepubliseer. (Kopie in besit van outeur).
- GRONDWET sien SUID-AFRIKA.
- HAMPTON CHRISTIAN SCHOOL. 2004. High School Code of conduct. <http://www.hamptonchristianschools.com/highschool/handbook/handbookcodeofconduct>. Datum van toegang: 8 April 2009.
- HARDY, F.W. 2007. Child Labor in China Government Policies Enhance Child Exploitation in Rural China.
- HAT (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal). 2000. Midrand: Perskor Uitgewery. 4de uitgawe.
- HEJJ, T. 2007. Business Ethics: A European Review. 16(1) January 2007. p. 87-88.
- ILESANMI, S.O. Leave no poor behind: Globalisation and the imperative of Socio-Economic and development Rights from a African Perspective. Journal of Religious Studies, 32, 1, p. 79.

- JAIN, G. 2009. A code of conduct for the Election Commission, <http://www.business-standard.com/india/news/gopal-jaincodeconduct-forec/00/53/348>. Datum van toegang: 9 Februarie 2009.
- JICKLING, M. 2002. The Enron Collapse: An Overview of Financial Issues. Coordinator Specialist in Public Finance Government and Finance Division. <http://fpc.state.gov/documents/organization/8038.pdf>. Datum van toegang: 4 Februarie 2002.
- JONI, J. 2002. Access to Treatment for HIV/AIDS. A Human Rights Issue in the Developing World, 17 CONN.
- KALGAARD, R. 2007. How Moral Is Capitalism? 3de uitgawe. Academic Search Premier.
- KATHRINE, M. 2006. Most MBA Students Believe Companies Should Help Improve Society, Survey Finds. Chronicle of Higher Education, 53(11), 11 Maart 2006.
- KELLY, M. 2004. Business Ethics magazine, 31.
- KLUG, H. 2000. Constituting democracy: Law, Globalism and South-Africa's political reconstruction. Cambridge: Cambridge University Press.
- KOUWENHOVEN, A. 1986. Inleiding in de Economics Ethiek. Nijkerk, Callenbach.
- KULT, A.P. 2001. Interstate Succession in South Africa: The "Westernization" of Customary Law Practices Within a Modern Constitutional Framework, 11 IND. INT'L & COMP. L. REV. 697(2001).
- KUNG, H. 1997. A global ethic for global politics and economics. London: SCM Press. p. 160.
- KUNNIE, J. 2000. Is apartheid really dead? Pan-Africanist working-class cultural critical perspectives. Westview Press. P1.
- LEONARD, TM. 2006, Encyclopedia of the Developing World, Routledge, New York. P1.
- MACLEAN, B & ELKIND, P. Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron, 2003, [ISBN 1591840082](https://www.isbn-international.org/view/title/1591840082). pp. 132–133.
- MADUNA, P.M. (1996). The death penalty and human rights. South African journal on human rights, 12(2), 193-213.
- MARESCA, J.J. 1998. One Hundred Fifth Congress Second Session. 12 Februarie 1998.
- MCFAQUE, S. 2001. Journal of the American Academy of Religion 69 (2001) 4: 756.

- MCKAISER, E. 2009. Singular truths about the practice of having many wives. The Times, 7 Februarie 2009. <http://thetimes.co.za/news/article.aspx?id=934071>. Datum van toegang: 9 Februarie 2009.
- MEEKS, M.D. 1995. God's Oikonomia and the New World Economy. Christian social ethics in a global era. Nashville Abingdon. P 118.
- Menslike Hulpbronbestuur. Beleid en prosedures. 2007. <<http://www.tigerbrands.co.za/polocies/prcedures/codeofconduct>. > Datum van toegang: 17 Julie 2009.
- Menslike Hulpbronbestuur, Beleid en prosedures. 2004. <<http://www.absa.co.za/polociesprocedures/intel>.> Datum van toegang: 23 Januarie 2009.
- MILLARD, S. 1994. The Gap. San Francisco, California: One Harrison Street.
- MINISTER VAN BINNELANDSE SAKE. Fourie 2005 (1) SA 1 (CC) at 114–19 (S. Afr.). Datum van toegang: 27 Februarie 2009.
- MINOWITZ, P. 2004. [Adam Smith's Invisible Hands](#). Econ Journal Watch 1 (3): 381-412. <http://www.econjournalwatch.org/pdf/MinowitzComment1December2004.pdf>. Datum van toegang: 23 Maart 2008.
- MOTLANTHE, K. 2009. State of the nation address of the President of South-Africa to the joint Sitting of Parliament, Cape Town, Februarie 2009. <http://www.politicsweb.co.za/politicsweb/view/politicsweb/en/page71619?oid=11684>. Datum van toegang: 6 Februarie 2009.
- NOORDWES-UNIVERSITEIT, POTCHEFSTROOMKAMPUS. Studenteraad Waardebeleid, Julie 2006.
- NZONGOLA-NTALAJA, G. & WALLERSTEIN, I.M. 1986. The Crisis in Zaire. Trenton, N.J : Africa World Press, 1986.
- OBAMA, B. 2006. The audacity of hope. New York: Random House.
- PETSOULAS, C. 2000. Hayek's Liberalism and Its Origins: His Idea of Spontaneous Order and the Scottish Enlightenment. Routledge. London: Routledge 2000.
- PRETORIUS, D. 2008. Tiger Brands under new leadership. <http://www.fin24.co.za>. Datum van toegang: 01 April 2008.
- REICH, R. 2007. In search of the good company. The Economist, 384(8545). 9 Augustus 2007.

- REICH, R. 2007. In search of the good company. *The Economist*, 382(8545). 2 Augustus 2007.
- ROTHBART, M. *The Concise Encyclopedia of Economics: Free Market*. <http://www.econlib.org/library/Enc/FreeMarket.html>. Datum van toegang: 20 Desember 2008.
- ROTHBART, M.N. 1990. *What Has Government Done to Our Money?* 4th ed. Auburn, Ala.: Ludwig von Mises Institute.
- ROTHCHILD, J. 2005. Ethics, law and economics: Legal regulation and corporate responsibility. *Journal of the society of Christian Ethics*, 25, 1, 2005. p 123.
- RYAN, J.A. 1996. *Economic Justice. Selections from Distributive Justice and a Living wage*. Westminster, John Knox press.
- SCOTT, J. 2005. *Industrialism: A Dictionary of Sociology*. Oxford University Press. "Communism". *The Columbia Encyclopedia* (6th ed.). 2007. <http://www.bartleby.com/65/co/communism.html>. Datum van toegang: 23 Februarie 2009.
- SERIA, N. 2007. Tiger Brands admits to bread price fixing, pays fine. *Bloomberg* 13 November 2007. <http://www.moneyweb.co.za/mw/view/mw/en/page1743?oid=170321&sn=Detail>. Datum van toegang: 20 Augustus 2009.
- SLOCUM, T. 2006. Hot profits and global warming: How Oil companies hurt consumers and the environment. Beskikbaar op ScienceDirect. Datum van toegang: 12 Augustus 2009.
- SMIT, G.D.S. Datum onbekend. Owerheidsvorme en geregtigheidsprobleme in Bybelse perspektief. http://search.sabinet.co.za/WebZ/images/ejour/ngtt/ngtt_v49_n1_2_a23.pdf;sessionid=0:bad=http://search.sabinet.co.za/ejour/ejour_badsearch.html:portal=ejournal. Datum van toegang: 16 Augustus 2009.
- SMITH, A. 1776. *Wealth of Nations*. London, Penguin press.
- STIRTON, K. 2009. The Globe and Mail http://us-state-policy.suite101.com/article.cfm/milton_friedman_and_capitalism#ixzz0PUBH7tMX. Datum van toegang: 14 Februarie 2009.
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos bygewerk op 11 Oktober 1996.

- <http://www.info.gov.za/documents/constitution/index.htm>. Datum van toegang: 9 Februarie 2009.
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos aangepas op 11 Oktober 1996. (12(2)(a)).
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos aangepas op 11 Oktober 1996. (1:6(5))
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos aangepas op 11 Oktober 1996. (2:9(3)c).
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos aangepas op 11 Oktober 1996. (9(4)).
- SUID-AFRIKA. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika soos aangeneem deur die Grondwetlike Vergadering op 8 Mei 1996 en soos aangepas op 11 Oktober 1996. (2:15(1)).
- SUNDMAN, P. 2006. The business corporation: A morally responsible agent. Presentation at the annual conference of the society of christian ethics. Phoenix, Arizona, USA. 5-8 January 2006.
- SWARTZ, M. 2004. For Employees. Pushing Back When Asked To Do Wrong. <http://www.careeractivist.com/my-articles/biz-ethics-employees.htm>. Datum van toegang: 9 Oktober 2009.
- TENNANT, D. 2006. 'In This Together'. Computerworld, 10/30/2006, 40(44), p18-19, 2p; (AN 22925336)
- THEUNISSEN, G. 2008. Tiger Brands' Adcock Ingram to Pay Price Fixing Fine. Bloomberg, 9 Mei.
- TRIEBWASSER. 1998. How Corporations influence the government. Central Connecticut State University, Dept of Political Science: 1998
- UNITED NATIONS. 2008 Millenium Development Goals. 1998. Strategic group. <http://www.undp.org/mdg/> Datum van toegang: 2 Oktober 2008.
- VAN DER VYVER, J.D. 1998. Constitutional Perspective of Church-State Relations in South Africa. BYU L. REV. 804, (quoting S. AFR. CONST. (act 108), § 39(1)(b)).VAN DER Supra note 6.

- VAN DER VYVER, J.D. 1999. Constitutional Perspective of Church-State Relations in South Africa. *BYU L. REV.* 635, 664 (quoting S. AFR. CONST. (act 108), § 39(1)(b)).
- VERSCHOOR, A. 2002. *Inleiding tot die Ekonomie*. Potchefstroom: Potchefstroom Universiteit publikasies.
- VERSTRAETEN, J. 2000. *Business Ethics: Broadening the Perspectives*. Leuven. Peeters.
- VORSTER, J.M. 2004. *Ethical perspectives on human rights*. Potchefstroom: Potchefstroom Theological Publications.
- VORSTER, J.M. 2006. *Christian attitude in the South African Liberal Democracy*. Potchefstroom: Potchefstroom Theological Publications.
- VORSTER, N. 2002. *Kerk en menseregte binne 'n regstaat*. Potchefstroom: Potchefstroom Teologiese Publikasies.
- WARHANE, P.H. 2004. The principle of moral effect and moral risk. Some case-studies of U.S. transnational corporations. (In O. Wiggen & I. Bomann-Larson, *Responsibility in World Business, Managing harmful side effects of corporate activity*. New York, United Nations University press.
- WELCH, J., & WELCH, S. 2005. *Winning*. HarperCollins publisher. New York.
- Wikipedia Free Encyclopedia. "Supply and demand." Mei. 2007. <http://en.wikipedia.org/wiki/Supply_and_demand#cite_ref-1>. Datum van toegang: September 2009.
- WIGGEN, O. & BOMANN-LARSON, I. 2004. *The Principle of Double-effect, revised for the business context. Responsibility in World Business, Managing Harmful side-effects of corporation activity*. New York, United Nations University press.
- WITMANN v DEUTSCHER SCHULVEREIN 1998 (4) SA 423 (T) at 449 (S. Afr.), aangehaal uit van der Vyver, supra note 8, at 651.
- ZIMET, M. 2007. IABC works with ISO to develop standards for social responsibility. *Communication World*, 24(4) Jul/Aug 2007.
- ZSOLNAI, L. 2007. 'Business, Ethics, and Spirituality: Europe-Asia Views.' *Business Ethics: A European Review*, 2007, vol.16, no. 1, pp. 87-92.