

GRAAD 12
LOOPBAAN- EN
LOOPBAANKEUSES
KWARTAAL 3
LES 2: ARBEIDSWETTE



ARBEIDSWETTE

WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WAV) Wet 66
van 1995

WET OP GELYKE INDIENSNEMING (WGI) Wet 55
van 1998

WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (WBD)
Wet 75 van 1997



Loopbaan- en loopbaankeuses

WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

- Die hoofdoel van die Wet is om die fundamentele regte van werknemers en werkgewers te reguleer.
- Sowel as die bevordering van ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en demokrasie in die werkplek.



Loopbaan- en loopbaankeuses

Die wet bevat die volgende bepalinge:

Vryheid van assosiasie en algemene beskerming

- Werknemers het die reg om by vakbonde aan te sluit en werkgewers het die reg om werkgewersverenigings te vorm.
- Daar mag teen niemand gediskrimineer word omdat hy of sy by 'n unie of werkgewersorganisasie aangesluit het.

Kollektiewe bedinging word deur die wet bevorder

- Dit is die gewenste metode om lone en diensvoorwaardes te vereffen.
- Geregistreerde vakbonde het die reg op toegang tot die werkplek.
- 'n Ampsdraer is 'n amptelike verteenwoordiger van die vakbond en is geregtig op redelike verlof gedurende werksure.
- Die werkgewer is verplig om relevante inligting aan 'n vakbondverteenwoordiger bekend te maak.

Vryheid van assosiasie en algemene beskerming

- Die Wet op Arbeidsverhoudinge het strukture geskep vir die doel van kollektiewe bedinging, sowel as vir bedingings- en statutêre rade.
- Die bedingingsrade, statutêre rade, Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en arbeidshowe is betrokke by die beslegting van geskille.

WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE



Die Wet op Arbeidsverhoudinge maak ook voorsiening vir **regstakings**, sou onderhandelinge tussen vakbondverteenwoordigers en verteenwoordigers van die organisasie nie vrugbaar wees nie. Sulke massa-aksies het 'n negatiewe uitwerking op klein en groot ondernemings. Besighede kan miljoene rande aan inkomste verloor as gevolg van 'n vertraging in produksie en dit kan selfs tot die toemaak van besighede lei.



WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Kan jy hierdie vakbonde identifiseer?



1.



2.



3.

Loopbaan- en loopbaankeuses



WET OP GELYKE INDIENSNEMING

- Voor 1994 kon besighede op grond van geslag, ouderdom of ras teen mense diskrimineer.
- Om hierdie situasies om te keer, is die Wet op Gelyke Indiensneming ingestel.



Loopbaan- en loopbaankeuses

Die wet bevat die volgende bepalinge:

Om onbillike diskriminasie uit te skakel en gelyke geleenthede vir alle werknemers in die werkplek te bevorder.

Om regstellende aksie te implementeer wat gelyke verteenwoordiging in alle kategorieë en vlakke in die arbeidsmag te verseker.

Dit beteken dat die indiensnemingbeleid van alle besighede diskriminasie teen werknemers op grond van ras, geslag, gender en gestremdhede moet verbied.

Hulle moet ook regstellende aksie-beginsels toepas om geleenthede te bied vir mense van voorheen benadeelde groepe om binne die werkplek bevorder te word.

WET OP GELYKE INDIENSNEMING



WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES

Die doel van hierdie wet is om te verseker dat billike arbeidspraktyke; soos redelike werksure, billike vergoeding vir werk wat gedoen is en voldoende kennisgewing voor die beëindiging van indiensneming te alle tye volgehou word.



WET OP BASIESE
DIENSVOORWAARDES

Die wet bevat die volgende bepalinge:

VERLOF VERGOEDING KENNISTYDPERK

- Werknemers is geregtig op 21 dae agtereenvolgende verlof (neem al 21 dae saam) per jaar
- Of per ooreenkoms, een dag vir elke 17 dae se werk voltooi.

- 'n Werknemer mag slegs oortyd werk indien 'n ooreenkoms tussen die werkgever en werknemer bereik is.
- Werknemers wat op Sondag werk, moet dubbele betaling ontvang, of een en 'n half keer sy of haar normale loon as hulle normaalweg op 'n Sondag werk.
- Indien 'n werknemer op 'n openbare vakansiedag werk, verdubbel die normale loon.
- 'n Werknemer is geregtig op 21 agtereenvolgende dae ten volle betaalde verlof.

- The notice period for six months' service is one week
- If an employee has worked for longer than one year, four weeks notice is required.
- Should an employee be on probation but does not meet the required standard of performance, one week's notice must be given

WERKSURE ETENSPOUSE KINDERARBEID

- As 'n werknemer ses dae per week werk, is die maksimum ure per dag agt uur.
- As die werknemer vyf dae per week werk, is die maksimum ure per dag nege uur.

- 'n Werknemer moet 'n maaltydinterval van 60 minute na vyf uur werk hê.

- Geen werkgever mag 'n kind jonger as 15 jaar in diens neem nie.
- Kinders onder die ouderdom van 18 word verbied om op onvanpaste plekke, soos casino's en kroë, te werk.

WET OP BASIESE
DIENSVOORWAARDES



IT'S
GAME
TIME

EKSAMENWENKE!!!!!!

Hierdie week sal jy 'n paar huiswerkaktiwiteite hê om te doen. Jy sal moet sekermaak of jy die antwoorde op die vrae in Aktiwiteit 2 kan voltooi. Hierdie vrae sal jou vir die eksamens voorberei. Ons sal die beantwoording van hierdie tipe vrae in die volgende les bespreek.



Loopbaan- en loopbaankeuses



REFLEKSIE

- Baie mense het hul werk as gevolg van die onlangse COVID 19-pandemie en beurtkrag verloor. Besin deur jou eie mening te gee oor:
 - Hoe eties was dit om die werknemers af te dank?
 - Die emosionele effek / impak wat dit op werkgewers gehad het om mense af te lê?
 - Het die wet werklik werkers beskerm?
- Beoordeel jou begrip van die volgende arbeidswette waaroor ons vandag geleer het. (1 - benodig werk en 5 - baie bekwaam.)
 - * WAV
 - * WGI
 - * WBD

