

SALARIS ONDERHANDELINGE 2011/12

Die KPO is trots om die volgende aan lede bekend te maak. Ons eise ten opsigte van salarisverhoging en diensvoorwaardes is die volgende:

1. **Enkeltermyn ooreenkoms** as gevolg van die wêreldwye krisis en die ongunstige ekonomiese toestande wat heers.

2. **Salariesaanpassing van 10 %** vir almal.

3. **Die afhandeling en implementering van alle uitstaande substantiewe sake soos kollektief ooreengekom:**

3.1. Uitstaande substantiewe sake voorspruitend uit PSCBC Resolusie 4 van 2010

(a) **Mediese subsidie** (bystand) - indien daar geen implimentering is soos bepaal in paragraaf 5 van Res. 4 van 2010 nie, eis ons die volgende :

- **gelykmaking** van alle mediese bystandtoelae aan alle werkers ongeag die mediese skema waaraan hulle behoort .

- **die ontkoppeling** van die mediese subsidies aan pensioenarisse van die subsidie aan werkers toegeken , en die verhoging van die subsidie aan pensioenarisse na `n minimum van R 2 224 per maand .

- die **aanwending** van die **bestaande formule vir die berekening** van die mediese subsidie of om die subsidie

met die maksimum van R 2 224 te vervang word.

- dat die subsidie aan **pensioenarisse jaarliks met die VIP + 3% aangepas** word.

3.2. **Uitstaande sake voortspruitend uit die PSCBC Resolusie 1 van 2007**

Ons eis dat alle uitstaande sake soos in die resolusie aangespreek en ooreengekom was, maar weens die gebrek aan `n tydskaal nog nie geïmplementeer is nie, afgesluit en geïmplementeer word tydens die 2011/2012 onderhandelinge .

Dit behels onder andere: langdienserkenning , erkenning vir die verbetering van kwalifikasies en gevaartoelae

4. **Nuwe eise**

4.1. Die verhoging van die verlop vir Werkplekverteenoordigers vanaf 10 dae na 25 dae per jaar.

4.2. **Uitkontraktering** van alle dienste moet gestaak word en eerder gefokus word op die opbou en ontwikkeling van die staat se kapasiteit om sodoende te help met beter dienslewering.

4.3. **Kindersorg geriewe**

- infrastrukture moet by staatsinrigtings geskep word om werkers se kinders te versorg of oor toesig te hou.

4.4. **Nakoming van Beroeps-
gesondheid en Veiligheids-
wetgewing**

- ons eis dat die PSCBC `n onafhanklike studie onderneem rakende die beginsel van "decent work" /ordentlike of betaamlike werk en hoe dit die wetgewing raak, en binne 6 maande na die ondertekening van die salaris onderhandelinge terugvoering gee.

4.5. **Prestasie bestuur en ontwikkelingsstelsels**

- griewe ontstaan oor die hele spektrum van die openbare dienste as gevolg van die verskillende wyse (siening) hoe die implementering van prestasie-bestuur en ontwikkelingsstelsels op Nasionale en Provinsiale vlak moet geskied.

Ons eis daarom dat die stelsel uniformeer deur die ontwikkeling van `n nuwe stelsel wat in die onderhandelingskamer onderhandel kan word met die oog op implementering vanaf 1 April 2011.

4.6. **Bekroonde verlop "capped leave"**

- dit is `n gegewe dat werkers wat met pensioen uit diens tree, drie maande wag voordat hulle pensioene uitbetaal word.

Derhalwe eis ons dat mense vanaf die ouderdom 57 toegelaat word om 60 dae bekroonde verlop op te bou om sodoende hulle finansiële te ondersteun tydens die wagperiode.

Jak. 4:17. "Wie dan weet om goed te doen en dit nie doen nie, vir hom is dit sonde."

5. Revisie van kollektiewe ooreenkomste

5.1. Pensioene

- ons wil par.3.5. van die PSCBC Resolusie 12/2002 wat handel oor Pensioen verhogings amendeer sodat dit as volg lees :

“ Guaranteed minimum annual pension increases with effect from 1 April each year. The increase shall be equal to 100% of the percentage increase in the Consumer Price Index (All items) over the previous year, together with additional increases annually with effect from 1 April of each year to those pensioners whose annuities are less than the minimum level.”

- **die verhoging van wewenaar of weduwee pensioen (annuïteit) vanaf 50% na 80% van eggenoot(e) se pensioen .**

5.2. Resolusie 3 van 2009

- die hersiening van die salarisprogressie vir nie-BSB werkers deur die verskil tussen salariskerwe na 3% te verbeter.

- die tydperk (periode) waarin graadprogressie kan geskied te verminder na 3 en 5 jaar.

- die vlakke van Assistent Direkteur en Adjunk Direkteur moet vasgestel word op vlakke 10 en 12 onderskeidelik.

“Doen wat reg is en maak die voorsienigheid aanspreeklik vir die gevolge” C.J.Langenhoven

Scarce critical skills

Teachers are leaders and give their pupils lifelong gifts by looking beyond each child's face with a caring heart that respects and understands.

It is therefore essential that we provide them with information on scarce skills which they need to pursue careers as well as employment opportunities.

In view of the fact that many of our children are unable to further their studies at a university it is up to us to help them get employed and in doing so reduce the number of unemployment and poverty.

Through learnerships, artesian-ships and certain skills programmes the person can obtain a qualification and the necessary skills that will enable him/she to find a job.

Although it seems a bit far fetched just do yourself the favour to equip yourself with the necessary information by contacting ETPD SETA Provincial Office on funding and opportunities.

WC Mr.I.Adams 0116285008

NC Ms R. Kistiah 0116285038

EC Ms L. Gasi 0437220234

FS Ms F.Scully 0116285016

“Elke kind is `n kunstenaar.Die probleem is hoe om `n kunstenaar te bly sodra jy volwasse is.” George B. Shaw

Studiegroep se verslag aan die ELRC

CEPD is deur die ELRC in 2010 genader om `n studie te maak oor die huidige salarisstruktuur en in besonder die effek wat ras en geslag, kwalifikasies, diens en posvlakke op salarisse het.

Daar is gevind dat die struktuur `n betekenisvolle bydrae lewer om ras en geslagsgelykheid te bewerkstellig.

Ongelukkig vertolk provinsies dit verskillend en lei dit tot ongelykheid.

Wanbalanse ten opsigte van kwalifikasies het `n impak op salarisvlakke en verwagtinge in terme van bevordering.

Onderwysers se salarisse word beïnvloed deur hulle jare diens en die posvlak.

In 2007 was die gemiddelde salaris van `n posvlak 5 hoof 249% groter as `n posvlak 1 opvoeder en die van `n senior onderwyser 131%, `n meester onderwyser 151% en `n departementshoof 137%.

Die OSD bied geleenthede om die salaris differensieel te verklein. Groot ongelukkigheid heers oor die waarde van 1 jaar diens - `n enkele 1% !

Dit beteken dat `n persoon met `n REQV14 en op kerf 85 begin en tot kerf 168 kan vorder , 83 jaar sal neem om tot daar te vorder sonder enige prestasie erkennings.

Meer oor die onderwerp later !