

**Verwagte wysigings in arbeidswetgewing gedurende 2018**

Suid-Afrikaners het verwag dat 'n nasionale minimum loon (NML) op 1 Mei 2018 in werking sou tree. Dit het nie gebeur nie, maar die NML sal waarskynlik in die loop van die jaar in werking gestel word. Ons kan ook sekere ander wysigings in arbeidswetgewing verwag. Hoe sal dit werkgewers en werknemers raak?

Die publisiteit rondom die inwerkingstelling van 'n NML het sommige ander belangrike wysigings in arbeidswetgewing, wat geruime tyd reeds aan die kom was, oorskadu. Dit hou verband met veranderinge ten opsigte van ouerverlof, asook verbeteringe in werkloosheidsvoordele. Daar is ook wysigings in wetgewing rondom kollektiewe bedinging en stakings aan die kom. Ons sal slegs op enkele punte, wat op hierdie stadium van belang is, fokus.

**Nasionale Minimum Loon**

Die Wetsontwerp op 'n Nasionale Minimum Loon, met sy NML van R20 per uur, is deur die Nasionale Vergadering goedgekeur. Hoewel dit nog ter oorsig na die Nasionale Raad van Provinsies gestuur sal word, kan ons inwerkingstelling daarvan in die nabye toekoms verwag. Hoewel daar sommige sektore is waar die huidige minimum loon opwaarts aangepas sal moet word onmiddellik na die inwerkingstelling van die NML, sal die inwerkingtreding in die geval van landbou-/bosbou-, huis- en uitgebreide openbare-werkeprogramwerkers 'n verdere twee jaar vertraag word.

Intussen is daar 'n paar punte waarvan werkgewers kennis moet neem. Werkgewers sal nie toegelaat word om werksure weens die inwerkingtreding van die NML eensydig te verander nie. Werkgewers sal ook beperk word in die wyse waarop hulle die vergoedingspakket saamstel – die NML sluit toelaes wat betaal word om werknemers in staat te stel om te werk (soos vervoer en toerusting), of betaling in goedere (soos verblyf of akkommodasie), asook bonusse, footjies of kos, uit. Daar is voorsiening vir werkgewers om aansoek om vrystelling te doen, maar presies hoe die vrystellingsproses sal werk, sal ons eers met verloop van tyd weet, aangesien die regulasies nog gepubliseer moet word.

**Ouer-, aannemings- en surrogaatverlof**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) sal verander om voorsiening vir drie nuwe verlofkategorieë te maak.

Die eerste kategorie is *ouerverlof*, wat met die geboorte van 'n kind verband hou. 'n Werknemer wat die ouer van 'n kind is, sal op 10 opeenvolgende dae se ouerverlof geregtig wees. Dit sal in effek die huidige reg op drie dae se betaalde vaderskapsverlof waarvoor in die WBDV voorsiening gemaak word, vervang. Verlof kan begin op die dag van die kind se geboorte, of die dag wat 'n aannemingsbevel toegestaan is. Die werknemer sal ten minste een maand skriftelike kennis moet gee van die verwagte datum van geboorte of aanneming, asook wanneer die verlof moet begin en wanneer die werknemer sal terugkeer.

Die tweede kategorie is *aannemingsverlof*, wat met die aanneming van 'n kind jonger as twee verband hou. Aanneemouers is geregtig op 10 opeenvolgende dae se verlof, wat begin op die dag wat 'n aannemingsbevel toegestaan is. Die vereistes vir kennisgewing is dieselfde as vir ouerverlof.

Dan is daar die sogenaamde *surrogaatverlof*, wat met surrogaatmoederskap verband hou. Die surrogaatouer wat primêr vir die versorging van die kind (primêre ouer) verantwoordelik sal wees, sal op surrogaatverlof geregtig wees. Indien daar twee surrogaatouers is, kan hulle kies: indien een surrogaatverlof neem, kan die ander normale ouerverlof neem. Die een wat surrogaatverlof neem sal op 10 opeenvolgende weke se verlof geregtig wees. Die ander sal op 10 opeenvolgende dae ouerverlof geregtig wees. In albei gevalle kan verlof op die dag van die geboorte van die kind begin. Die vereistes vir kennisgewing is dieselfde as vir ouerverlof en aannemingsverlof.

Uit die oogpunt van die werkgewer is die goeie nuus dat vergoeding deur die Werkloosheidsversekeringsfonds gedek sal word. Die huidige reg op drie dae se betaalde vaderskapsverlof sal wegval.

Ons sal die fynere besonderhede van hierdie veranderinge en die praktiese implikasies daarvan, hanteer wanneer die datum van die inwerkingstelling van die wysigings bekend is.

### **Wet op Werkloosheidsversekering**

Die Wet op Werkloosheidsversekering (WWV) sal gewysig word om voorsiening te maak vir die betaling van werknemers wat verlof ingevolge die nuwe kategorieë hierbo genoem, neem.

Hoewel die huidige bepalings van die WBDV ten opsigte van kraamverlof onveranderd sal bly, sal moeders met kraamverlof verhoogde voordele ingevolge die WWV ontvang. Hulle sal 66% van hulle verdienste, onderhewig aan die maksimum inkomstedrempel, ontvang. 'n Spesifieke bepaling is bygevoeg dat die betaling van kraamvoordele nie die betaling van werkloosheidsvoordele sal raak nie. Indien 'n moeder dus haar werk verloor, sal sy steeds toegang hê tot al die ander werkloosheidsvoordele wat sy opgehoop het. Buitelandse werkers en werknemers wat ingevolge leerderskap-ooreenkomste in diens geneem is, sal voordele kan eis.

Daar is verskeie ander voordelige wysigings in die WWV, maar ons sal dit in meer besonderhede behandel wanneer ons die datum van inwerkingstelling nader.

Artikel verskaf deur Jan Truter vir [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)

[www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za) is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za).