

## Werkers moet 'n minimum van 4 uur betaling per dag kry

Die Nasionale Minimumloonwet, saam met die BCEA (Artikel 9A), gee aan werkers 'n minimum daaglikse aantal ure waarvoor hulle betaal moet word. Werkers wat vir diens aanmeld en na 'n uur of twee met leë hande huis toe gestuur word, kan vier ure se lone eis. Dit geld vir enige werker wat minder as vier ure vir die dag werk.

## Hoe los ons hierdie probleem op?

Dit is duidelik dat werkers nie hulp van die arbeidswet sal kry om hierdie probleem te beveg nie. Slegs organisering en kollektiewe aksie – met ander woorde, werkers mag – kan begin om hierdie probleem aan te spreek.

## Oor die Casual Workers Advice Office (CWAO)

Die Casual Workers Advice Office is 'n geregistreerde niuwinsgewende organisasie. Dit is in 2011 begin om arbeids--makelaar werkers, toevallige werkers en ander soos kontrak--werkers te ondersteun. Die organisasie is ook gestig om hierdie werkers te help om hulself te begin organiseer – iets wat die vakbonde versuim om te doen. Die CWAO glo dat werkers hul eie stryd moet lei, en hulself selfs by die CCMA moet verteen--woordig. Die organisasie gee opvoedkundige, organisering en wetlike ondersteuning om die werkers stryd te versterk. Alle CWAO ondersteuning word gratis verskaf. Simunye Workers Forum vergader elke tweede Saterdag om werkersprobleme en solidariteit te bespreek.

**CWAO:**

**082 812 1934**

**076 551 7112**

**2 High Road, Georgetown,  
Germiston, GAUTENG**



Afrikaans  
Short-time



# Kort Ure en Werkersregte (Short Time)

## Base sny ure

Base laat individuele werkers al hoe minder ure per week en per maand werk. Werkers werk nou 1 of 2 dae per week, of miskien 5 dae versprei oor 'n hele maand. Dit affekteer hul lone, en veroorsaak 'n aantal ekonomiese, sosiale en selfs politieke probleme vir werkers.

## Arbeidspoel werkers

Dit is hoofsaaklik arbeidsmakelaars en kontrakwerkers wat die probleem ondervind om nie voltyds te werk nie. Hierdie werkers word in 'n 'arbeidspoel' geplaas waar hulle wag om per SMS na werk geroep te word. Soms werk hulle 'n volle week. Ander kere werk hulle net 'n paar dae in 'n week. Die probleem is nie nuut nie. Maar dit word duidelik dat base nou meer en meer arbeidspoele gebruik. Sommige base gaan so ver om hul arbeidsmakelaarwerkers permanent te maak en hulle dan steeds net 'n paar dae per week of per maand te laat werk.

Base plaas selfs permanente werkers op 'permanente kort tyd'. Werkers wat nog altyd permanent was, sit nou met dieselfde probleem om nie 'n volle 40-, 42- of 45-uur week te werk nie.

## **Werkers wat kort ure werk**

Daar is geen wetlike beskerming teen kort ure werk nie. Werkers se werksure word gereguleer deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes – die BCEA. Die BCEA sê werkers kan 'n maksimum van 45 gewone ure per week werk. Gewone ure is die ure waarvoor geen oortyd betaal word nie.

Die BCEA sê 'n werker wat 'n 6-dag week werk, moet slegs 8 gewone ure per dag werk. 'n Werker wat 5 of minder dae per week werk, moet slegs 9 gewone ure per dag werk. Enige ure wat daarna op daardie dag gewerk is, tel as oortyd ure.

Alhoewel die BCEA sê wat die maksimum aantal gewone ure moet wees, sê dit nie dat werkers geregtig is om 'n minimum aantal ure – per dag, per week of per maand – te werk nie. Dit is een van die groot probleme wat werkers het.

## **'n Maandelikse minimum loon**

Niks in die wet waarborg werkers 'n minimum aantal ure waarvoor hulle in diens geneem moet word nie. Dit beteken die base kan 'n werker wettiglik net een dag per week laat werk, of vir weke aaneen geen ure werk nie, en hulle steeds as hul werkers eis, dikwels selfs as hul permanente werkers.

Die Nasionale Minimumloonwet maak die probleem erger omdat dit slegs 'n uurlikse minimumloon vasstel, maar geen minimum maandelikse loon nie. Dit beteken dat indien 'n werker vir die hele maand 40 ure werk, hulle R23,19 (vanaf 1 Maart 2022) vir elk van hierdie 40 ure betaal sal word. Dit kom tot R927,60 – vir die maand.

Baie werkers dink daar is 'n maandelikse minimum loon van R3500. Maar daar is geen maandelikse minimumloon in die Nasionale Minimumloonwet nie.

## **Kort tyd en kort ure**

Werkers noem hierdie probleem 'kort tyd'. Kort tyd was vroeër wanneer permanente werkers ingestem het om minder ure vir 'n beperkte tyd te werk, gewoonlik wanneer die maatskappy bekommerd was oor winste, soos wanneer bestellings gekanselleer is of wanneer daar 'n krisis in die base se ekonomie was.

Werkers sal instem om korter ure vir miskien 'n maand of twee te werk om afdanking te vermy. Baie bedingingsraad ooreenkomste en die Wet op Arbeidsverhoudinge (LRA) beskerm steeds werkers teen hierdie tipe 'kort tyd'. Die nuwe probleem is dat die base werkers vir 'n onbepaalde tyd kort ure laat werk. Om kort ure te werk is nou 'n permanente reëling vir baie werkers.

Die base is bevoordeel deur meer werkers te kan gebruik wanneer produksie druk en minder werkers wanneer die vraag na hul goedere laag is – sonder om skeidingspakkette te betaal of die LRA-afdankingsprosedures te volg. Die base is ook bevoordeel deur baie meer beheer te hê oor werkers, wat dit nou baie moeiliker vind om eenheid te bou en kollektiewe aksie te neem. Die base kan eenvoudig kies om nie militante werkers te skeduleer nie, soos diegene wat ander werkers organiseer. Vrouewerkers word veral erg geaffekteer omdat hulle huishoudelike begrotings bestuur en kwesbaar is vir seksuele uitbuiting. Al hierdie faktore dra by tot groter uitbuiting van werkers en meer wins vir die base.

## **Watter regte het werkers?**

Bedingingsraad ooreenkomste en die LRA gee werkers 'n mate van beskerming teen tradisionele 'kort tyd'. Die LRA sê 'n baas kan nie werkers arbitrêr op kort tyd sit sonder om eers met die werkers te onderhandel nie.