



Etiese Handelsinisiatief

Respek vir werkers wêreldwyd

Etiese Handelsinisiatief
Hersiening van werksure-klousule

Interpretasie: Wat beteken dit?

Inleiding

- Die doel van hierdie dokument is om leiding te verskaf oor die interpretasie van klousule 6 van die EHI-basiskode oor werksure, waarvan die hersiene weergawe op **1 April 2014** in werking getree het. Dit is een van die moeilikste bepalings van die basiskode om te interpreteer en is 'n gebied waar daar dikwels nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste en ander relevante bepalings sal wees om in ag te neem.
- Die primêre doel van klousule 6 van die basiskode is om te verseker dat werkers nie **buitensporige ure** werk nie; dat werkers ten minste **een dag per week af het**; en dat enige **oortyd vrywillig is** en na behore **vergoed word**.
- Die onderliggende beginsel van hierdie deel van die basiskode is die **behoud van werkers se gesondheid en veiligheid in die werkplek**.
- Klousule 6.1 stel dit duidelik dat die primêre maatstawwe vir werksure **nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste** en die standaard is soos uiteengesit in bepalings 6.2 tot 6.6 van die **basiskode** – na gelang van wat **meer beskerming** aan werkers verskaf. Dit is dus belangrik om die toepaslike standaard wat in al hierdie uiteengesit word in ag te neem wanneer werkplekpraktyke oor werksure geassesseer word.
- Die standaard soos uiteengesit in 6.2 tot 6.6 is gebaseer op 'n aantal **internasionale arbeidstandaarde**, waarvan die mees relevante in bylae B gelys word.
- Hierdie gids ondersoek die verskillende komponente wat klousule 6 van die basiskode omskryf, naamlik:
 - beperkings op gewone werksure;
 - buitengewone omstandighede waarvolgens werksure dalk buitensporig kan wees;
 - regulering van vrywillige oortyd; en
 - weeklikse rusperiodes.
- Die EHI-basiskode se klousule oor werksure moet tesame met alle ander aspekte van die basiskode in ag geneem word, insluitende dié in verband met lone en vryheid van assosiasie.
- Die EHI-basiskode is van toepassing op alle kategorieë werkers, insluitende dié wat dalk nie deur nasionale arbeidsregbepalings (byvoorbeeld, landbouwerkers) gedek word nie.

Wersure

Wat vereis die EHI-basiskode?

6. Wersure is nie buitensporig nie

6.1 Wersure moet aan nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste, en bepalings 6.2 tot 6.6 hieronder voldoen, na gelang van wat meer beskerming aan werkers verskaf. Subklousules 6.2 tot 6.6 is gebaseer op internasionale arbeidstandaarde.

6.2 Wersure, met uitsluiting van oortyd, sal volgens kontrak bepaal word, en sal nie meer as 48 uur per week* oorskry nie.

6.3 Alle oortyd sal vrywillig wees. Oortyd sal verantwoordelik aangewend word, met inagneming van die volgende: die omvang, gereeldheid en ure gewerk deur individuele werkers en die arbeidsmag in geheel. Dit sal nie aangewend word om gewone werk te vervang nie. Oortyd sal altyd teen 'n premium tarief vergoed word, wat aanbeveel word as nie minder as 125% van die gewone loontarief nie.

6.4 Die totale ure gewerk tydens enige periode van sewe dae sal nie meer as 60 uur oorskry nie, behalwe soos deur klousule 6.5 hieronder gedek.

6.5 Wersure mag slegs onder buitengewone omstandighede 60 uur in enige periode van sewe dae oorskry waar daar aan die volgende voldoen is:

- dit word deur nasionale wetgewing toegelaat;
- dit word toegelaat deur 'n kollektiewe ooreenkoms wat vryelik onderhandel is met 'n werkersorganisasie wat 'n beduidende deel van die arbeidsmag verteenwoordig;
- toepaslike voorsorgmaatreëls word onderneem om die werkers se gesondheid en veiligheid te beskerm; en
- die werkgever kan bewys dat buitengewone omstandighede van toepassing is soos onverwagse produksiespitstye, ongelukke of noodgevalle.

6.6 Werkers sal ten minste een dag af kry in elke periode van sewe dae of, waar dit deur nasionale wetgewing toegelaat word, twee dae af in elke periode van 14 dae.

* Internasionale standaard beveel die toenemende vermindering van gewone wersure aan, wanneer van toepassing, na 40 uur per week, sonder enige vermindering van werkers se lone soos ure verminder word.

Hoekom is dit belangrik?

- **Wetlike beperkings** op werksure en oortyd bestaan om **werkers se gesondheid en welstand** te beskerm deur te verhoed dat hulle **buitensporige ure** werk.
- Buitensporige werksure kan nadelig vir werkers se gesondheid wees en kan die risiko van **ongelukke in die werkplek** as gevolg van werkers se moegheid verhoog. Die risiko van besering aan diens word na bewering verdubbel wanneer werknemers meer as 12 uur per dag werk en styg met 40% oor 10 uur in een dag (Salminen, 2010). Lang werksure word ook gekoppel aan **afwesigheid** en **laer produktiwiteit** as gevolg van gesondheidsverwante probleme (BW, 2011).
- Alhoewel langer werksure waarskynlik die totale uitset per werker sal verhoog, verhoog dit nie noodwendig **arbeidsproduktiwiteitstempo's** per uur nie (IAO, 2011). Trouens, **langer werksure** blyk **produktiwiteitstempo's**, of uitsette per uur, te **verlaag**. 'n Studie wat in 2000 vir 18 vervaardigingsindustrieë in Amerika onderneem is, het getoon dat 'n **10%-toename in oortyd**, oor die algemeen, tot 'n **2.4%-afname in produktiwiteit** gelei het (Shepard en Clifton, 2000).

Die sakereides vir die vermyding van buitensporige ure

- **Verhoogde produktiwiteit:** werkers werk beter wanneer hulle uitgerus, wakker en tevrede met hul werksomstandighede is. Die vermindering van werksure kan werkers se welstand verbeter, wat weer hul werkverrigting en produktiwiteit sal verbeter.
- **Verminderde ongeluksyfers** as gevolg van beter werkerwaaksaamheid wat 'n daling in die waarskynlikheid vir beserings in die werkplek tot gevolg het.
- **Verminderde personeelomset** as gevolg van verbeterde arbeidsmagtevrede en 'n gesonder werk-lewe-balans.
- **Kostebesparings** in verband met vaartbelynde, meer effektiewe produksieprosesse, verlaagde oortyd koste, verlaagde werwings- en opleidingskoste om werkers te vervang wat beserings opgedoen het of wat die onderneming verlaat het, minder foute en produkbeskadiging, ensovoorts.

Hoe behoort dit geïnterpreteer te word?

Werksure

6.1 Werksure moet aan nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste, en bepalinge 6.2 tot 6.6 hieronder voldoen, na gelang van wat meer beskerming aan werkers verskaf. Subklousules 6.2 tot 6.6 is gebaseer op internasionale arbeidstandaarde.

6.2 Werksure, met uitsluiting van oortyd, sal volgens kontrak bepaal word, en sal nie meer as 48 uur per week* oorskry nie.

Voldoening aan nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste of die basiskode

- Die basiskode stel dit baie duidelik dat werksure, ten minste, aan nasionale wetgewing, kollektiewe ooreenkomste of die bepalings van die basiskode moet voldoen. In geval van enige teenstrydigheid, is dit die bepalings wat meer voordelig is vir werkers wat voorkeur behoort te geniet. Waar daar 'n wettige kollektiewe ooreenkoms bestaan, wat vryelik aangegaan is deur vakbondvertegenwoordigers namens werkers, moet dit aanvaar word dat dit volgens voorwaardes sal wees wat meer voordelig is vir werkers. As sodanig behoort 'n wettige kollektiewe ooreenkoms voorkeur te geniet bo teenstrydige bepalings van die basiskode.

Die bepaling van ooreengekome werksure

- **Ooreengekome werksure** is die ure wat 'n werknemer vereis word om te werk, met uitsluiting van oortyd (wat vrywillig moet wees), soos gedefinieer deur die dienskontrak. 'n Dienskontrak stipuleer gewoonlik 'n **vasgestelde aantal werksure** per week, in welke geval die ooreengekome werksure duidelik sal wees.
- Kontrakte wat voorsiening maak vir 'n variasie in vereiste werksure mag aanvaarbaar wees, indien dit deur nasionale wetgewing en die werkerskontrak toegelaat word en mits die maksimum vereiste ure nie meer as 48 uur per week oorskry nie.
- Waar die dienskontrak toelaat vir 'n **variasie** in die aantal weeklikse werksure, mag dit wees dat daar dalk verwys kan word na relevante **vergemiddelingsklousules** vir werksure, indien daar voor voorsiening gemaak word deur die nasionale wetgewing en enige toepaslike kollektiewe bedingingsooreenkomste.

Kategorieë werknemers wat uitgesluit word van nasionale wetgewing

Sekere kategorieë werknemers mag dalk nie deur nasionale arbeidswetgewing gedek word nie, soos landbouseisoenwerkers, of werknemers in klein ondernemings. Die bepalings van die EHI-basiskode oor werksure is egter van toepassing op alle kategorieë werkers, insluitende tydelike, landbou- en stukloonwerkers.

Die aanwending van vergemiddeling

- Soos hierbo genoem, kan die ooreengekome **48 werksure per week vergemiddeld** word oor 'n **verwysingsperiode** waar dit volgens nasionale wetgewing en enige toepaslike kollektiewe ooreenkoms toegelaat word. In sommige lande (sien die landpraktyke-tabel in bylae A), mag die nasionale wetgewing vergemiddelingsbepalings bevat wat toelaat dat weeklikse werksure bereken word oor 'n multiweek-verwysingsperiode, mits die gemiddelde weeklikse aantal werksure tydens die spesifieke tydraamwerk nie die limiet oorskry wat ingevolge die wet en die EHI-basiskode vasgestel is nie.

Oortyd

6.3 Alle oortyd sal vrywillig wees. Oortyd sal verantwoordelik aangewend word, met inagneming van die volgende: die omvang, gereeldheid en ure gewerk deur individuele werkers en die arbeidsmag in geheel. Dit sal nie aangewend word om gewone werk te vervang nie. Oortyd sal altyd teen 'n premium tarief vergoed word, wat aanbeveel word as nie minder as 125% van die gewone loontarief nie.

Die definiëring van oortyd

- Vir voltydse werkers verwys oortyd na alle ure **meer as die maksimum ooreengekome ure** gewerk. Maksimum daaglikse, weeklikse, maandelikse en/of jaarlikse oortydlimiete word gewoonlik vasgestel deur nasionale wetgewing en/of kollektiewe bedingingsooreenkoms.
- Vir deeltydse werkers kan oortyd (en enige premium ten opsigte daarvan) óf gedefinieer word as ure meer as hul ooreengekome ure gewerk, óf ure meer as gewone ure gewerk deur voltydse werkers. Watter hiervan van toepassing is, sal afhang van nasionale wetgewing, die werkerskontrak of enige kollektiewe ooreenkoms.

Die vrywillige aard van oortyd

- 'n Belangrike punt ten opsigte van oortyd is dat dit **vrywillig** moet wees. Dit beteken werknemers moet vryelik instem om addisionele ure te werk, sonder enige dreigemente dat hulle byvoordele of toekomstige geleenthede vir oortyd sal kwyt wees, of dreigemente van afdanking wat uitdruklik of implisiet enige aanbod van oortyd vergesel.
- Kortliks, oortyd moet altyd **versoek** word eerder as op aangedring of vereis word en werknemers moet vry wees om hul werkperseel te verlaat aan die einde van hul **gewone werksdag** indien hul so verkies.

Die verantwoordelike aanwending van oortyd

- Oortyd moet **verantwoordelik** aangewend word en behoort nie op 'n **gereelde basis** op gereken te word om aan produksievereistes te voldoen nie. Dit beteken werkgewers moet nie gewone produksie beplan volgens 'n verwagte vlak van oortyd of om **gewone werk** te **vervang** nie (byvoorbeeld, die werwing van ekstra personeel of die instelling van 'n ekstra skof).
- Om te bepaal of oortyd verantwoordelik aangewend word, moet die volgende kriteria in ag geneem word:
 - omvang: die proporsie van die arbeidsmag wat oortyd werk in 'n werkplek;
 - gereeldheid: hoe dikwels 'n individu oortyd werk of 'n werkplek oortyd aanwend;
 - ure: aantal ure oortyd wat deur 'n individu of deur 'n werkplek gewerk is; en
 - of werkers gereeld geraadpleeg word oor die aanwending van oortyd en of daar 'n deursigtige ooreenkoms of stelsel is wat die omstandighede aandui wanneer oortyd aangewend sal word en werkers ekstra ure aangebied sal word.

Oortyd en lone

Oortyd kan dikwels aan **lae lone** gekoppel word, aangesien werkers wie se lone onvoldoende is om in hul behoeftes te voorsien oortyd sal werk om hul gereelde inkomste aan te vul. Die vermindering van oortydure kan dus werknemers se inkomste drasties verminder. Verskaffers moet dus ure geleidelik verminder en alternatiewe maniere vind om lone teen dieselfde vlakke te handhaaf, soos prestasiegebaseerde bonusse of verhoogde tariewe.

Die betaling van premium oortydtarieue

- Alle oortydure vir voltydse werkers (dit wil sê, ure meer as ooreengekome werksure, soos gedefinieer deur nasionale wetgewing) moet vergoed word teen 'n **premium tarief**. 'n Premium tarief is 'n addisionele bedrag wat, gewoonlik per uur, vir oortydwerk betaal word. Dit moet deur nasionale wetgewing, 'n kontrak of kollektiewe bedingingsooreenkoms bepaal word. In China, byvoorbeeld, is oortydtarieue 150% van die basistarief vir elke uur oortyd gewerk op 'n gewone werksdag; 200% vir elke uur oortyd gewerk op 'n afdag; en 300% vir elke uur oortyd gewerk op 'n wetlike vakansiedag (sien die tabel in bylae A vir verdere voorbeelde van verskillende lande).
- Waar nasionale wetgewing, kontraktuele of kollektiewe ooreenkomste nie voorsiening maak vir oortydpremiums nie, **beveel** die EHI-basiskode **aan** dat werkgewers vir oortydure teen 'n minimum van 125% van werkers se gewone uurlikse loontarief betaal.
- Die premium oortydtarief van 'n werknemer moet op grond van sy of haar **gewone uurlikse loon** bepaal word. Indien werknemers volgens 'n **stukwerkstarief** betaal word, sal hulle premium oortydtarief gewoonlik bereken word op grond van hul gemiddelde daaglikse of uurlikse verdienste tydens 'n vorige werkperiode, soos gedefinieer deur nasionale wetgewing, kontraktuele of kollektiewe ooreenkomste.
- Ander vorms van vergoeding (byvoorbeeld, bonusse vir nagwerk) en verlof in plaas van betaling vervang nie oortydpremiums nie, maar kan bykomend verskaf word.

Kollektiewe ooreenkomste en werksure

'n **Kollektiewe ooreenkoms** word bereik deur die proses van onderhandeling tussen een of meer werkersorganisasies en 'n werkgewer of groep werkgewers. Dit sal die bepalings en voorwaardes van die werksverhouding uiteensit (sien woordelys vir definisie). Ten einde aan die vereistes van klousule 6.5 van die basiskode te voldoen, moet die kollektiewe ooreenkoms "vryelik" met 'n werkersorganisasie onderhandel word wat 'n "beduidende deel" van die arbeidsmag verteenwoordig. Om vryelik onderhandel te word, moet die ooreenkoms wettig met die werkers gesluit word en daar moet bewys wees van 'n proses wat lei tot hierdie ooreenkoms, eerder as afdwinging deur die werkgewer.

Werk van meer as 60 uur

6.4 Die totale ure gewerk tydens enige periode van sewe dae sal nie meer as 60 uur oorskry nie, behalwe soos deur klousule 6.5 hieronder gedek.

6.5 Werksure mag slegs onder buitengewone omstandighede 60 uur in enige periode van sewe dae oorskry waar daar aan die volgende voldoen is:

- dit word deur nasionale wetgewing toegelaat;
- dit word toegelaat deur 'n kollektiewe ooreenkoms wat vryelik onderhandel is met 'n werkersorganisasie wat 'n beduidende deel van die arbeidsmag verteenwoordig;
- toepaslike voorsorgmaatreëls word onderneem om die werkers se gesondheid en veiligheid te beskerm; en
- die werkgewer kan bewys dat buitengewone omstandighede van toepassing is soos onverwagse produksiespitstye, ongelukke of noodgevalle.

Die definiëring van maksimum weeklikse ure

- Die totale limiet van **60 uur**, insluitende ooreengekome ure en enige oortyd, kan slegs oorskry word onder die buitengewone omstandighede soos uiteengesit in klousule 6.5 en hieronder verduidelik.

Nasionale wetgewing en kollektiewe ooreenkomste

- Eerstens moet dit toegelaat word deur **nasionale wetgewing en kollektiewe ooreenkomste**. **Nasionale wetgewing** sal gewoonlik 'n limiet stel op die totale aantal ure gewerk in 'n enkele week. Maar dit sal soms voorsiening maak vir addisionele ure in 'n enkele week onder omstandighede soos die volgende: 'n noodgeval of *force majeure*; vergemiddeling van ure; individuele ooreenkomste.
- Daarbenewens moet die werkspatroom toegelaat word ingevolge die voorwaardes van 'n kollektiewe ooreenkoms wat **vryelik onderhandel** is met 'n werkersorganisasie wat 'n "beduidende deel" van die arbeidsmag verteenwoordig. Die kollektiewe ooreenkoms moet met 'n wettige werkersorganisasie, wat deur werkers gekies is sonder inmenging van bestuur, aangegaan word.¹
- Indien daar nie so 'n ooreenkoms bestaan nie, kan geen werkers meer as 60 uur in enige periode van sewe dae werk nie.

Veiligheidsvoorsorgmaatreëls

- Die werkgewer moet ook toepaslike **voorsorgmaatreëls** verskaf om die werkers se gesondheid en veiligheid te beskerm. Dit beteken dat toepaslike maatreëls getref moet word om gevare in die werkplek te assesser, te verminder en te monitor en die risiko van beserings vir werkers wat spesifiek verband hou met lang werksure te verminder.
- Dit mag 'n **risikobeoordeling** insluit van spesifieke take wat gevaarlik is wanneer die werker moeg is, die instelling van addisionele rusperiodes, of die voorsiening van vervoer huis toe in die aand vir laat onverwagse skofte (veral vir vroue).

Buitengewone omstandighede

- Laastens moet die werkgewer in staat wees om te toon dat **buitengewone omstandighede** van toepassing is. Buitengewone omstandighede verwys na onvoorsiene gebeure, insluitende maar nie beperk nie tot:
 - **noodgevalle**: dringende werk wat, indien dit nie voltooi word nie, 'n dreigende gevaar mag inhou vir die gesondheid en veiligheid van werknemers en/of ernstige

¹ Sien EHI, *Freedom of association in company supply chains: a practical guide (Vryheid van assosiasie in aanbodkettings van maatskappye: 'n praktiese gids)*, 2013, bl. 6.

- onderbrekings aan werksaamhede mag veroorsaak (byvoorbeeld, masjinerie wat onklaar raak, ongelukke); en
 - **onverwagte produksiespitstye**: dit hou tipies verband met veranderings wat ter elfder ure aan bestellings gemaak word, of verhogings buite die beheer van die verskaffer, maar sluit nie voorsienbare seisoenale produksiespitstye in nie.
- Let wel dat die bostaande lys nie allesomvattend is nie en dat die werkgewer duidelik sal moet **toon** waarom omstandighede buitengewoon was om te regverdig dat werkers meer as 60 uur per week werk. Maar dit kan egter nie beteken dat elke individuele week se vereistes vir oortyd as buitengewoon bepaal kan word nie; indien daar gereelde omstandighede is wat oortyd vereis, sal dit ophou om buitengewoon te wees.

Weeklikse rusperiode/afdag

6.6 Werkers sal ten minste een dag af kry in elke periode van sewe dae of, waar dit deur nasionale wetgewing toegelaat word, twee dae af in elke periode van 14 dae.

Algemeen

- Een dag af in elke sewe beteken ten minste **24 opeenvolgende ure** per week. Dit sluit nie nasionale vakansiedae of die aanspraak op persoonlike verlof in nie.
- Wanneer die voorsiening van rusdae in ag geneem word, sal die periodes van sewe dae wat gebruik moet word as die weeklikse verwysingsperiode afhang van norme en wetgewing van lande of produksie-/skofskedules (dit wil sê, Maandag-Sondag; Sondag-Saterdag). Sodra dit bepaal is, behoort dit konsekwent toegepas te word.
- Werkers se **weeklikse rusperiode** word gewoonlik deur nasionale wetgewing, kontrakte of kollektiewe bedingingsooreenkomste vasgestel. In sommige gevalle mag nasionale wetgewing werkers toelaat om vir sewe dae te werk sonder 'n rusdag solank hulle van '**n dag af in plaas van betaling** voorsien word gedurende die daaropvolgende week. Dit sal aanvaarbaar wees volgens die basiskode, wat vereis dat werkers **ten minste twee dae af in 14** ontvang, mits dit ingevolge die wet toelaatbaar is.
- Nasionale wetgewing, kontrakte of kollektiewe bedingingsooreenkomste mag ook rusperiodes en etens**pouses** gedurende die dag vasstel. Nasionale bepalings mag ook 'n minimum aantal ure van rus tussen twee werksdae stipuleer (sien die tabel in bylae A vir voorbeelde). Ideaal gesproke behoort die weeklikse rusperiode so 'n daaglikse rusperiode onmiddellik te volg of vooraf te gaan.

Veel voorkomende vrae

1. Wat is die maksimum ooreengekome of vereiste ure volgens die EHI-basiskode?

Ooreengekome werksure verwys na die aantal ure wat 'n werker deur sy of haar werkgever vereis mag word om per week te werk. Dit sal gewoonlik vasgestel wees teen nie meer as 48 uur per week nie, tensy 'n laer aantal ure deur nasionale wetgewing of 'n kollektiewe ooreenkoms bepaal is. Waar vergemiddeling toegelaat word, kan vereiste werksure dalk wissel, met die voorbehoud dat die gemiddelde vereiste ure nie meer as 48 uur per week sal oorskry nie en dat die totale aantal ure werklik gewerk nooit meer as 60 uur per week sal oorskry nie, tensy daar buitengewone omstandighede bestaan, dit deur nasionale wetgewing toegelaat word, deur 'n kollektiewe ooreenkoms gedek word en toepaslike veiligheidsvoorsorgmaatreëls getref is.

2. Watter standaard moet toegepas word indien die EHI se limiet van 60 uur op weeklikse werksure strenger is as wetgewing van 'n land?

Die limiet van 60 uur per week op alle ure gewerk in 'n week soos vasgestel deur die EHI-basiskode sal in sommige gevalle strenger wees as nasionale wetgewing (byvoorbeeld, nasionale wetgewing mag dalk nie maksimum limiete op weeklikse werksure plaas nie). In hierdie gevalle behoort die limiet van 60 uur toegepas te word. Daar moet daarop gelet word dat hierdie limiet alle oortyd insluit, wat vrywillig moet wees en ooreenkomstig die basiskode aangewend moet word.

Die limiet van 60 uur mag slegs oorskry word indien daar aan al die volgende voorwaardes ingevolge 6.5 voldoen word:

- dit word deur nasionale wetgewing toegelaat;
- dit word toegelaat deur 'n kollektiewe ooreenkoms wat vryelik onderhandel is met 'n werkersorganisasie wat 'n beduidende deel van die arbeidsmag verteenwoordig;
- toepaslike voorsorgmaatreëls word onderneem om die werkers se gesondheid en veiligheid te beskerm; en
- die werkgever kan bewys dat buitengewone omstandighede van toepassing is soos onverwagse produksiespitstye, ongelukke of noodgevalle.

3. Wat word beskou as 'n "beduidende deel van die arbeidsmag"?

Dit sal van die omstandighede afhang. Nasionale wetgewing mag dalk spesifieke bepalings bevat in verband met kollektiewe ooreenkomste oor werksure of bedinging in die algemeen. Dit mag bepalings insluit wat die prosessuele vereistes bepaal vir ooreenkomste wat voorsiening maak vir die inkorting van werkstydreëls (byvoorbeeld, regulasie 23 van die werkstydregulasies van 1998 wat werksure in die VK reguleer). Waar dit bestaan, behoort dit gevolg te word om hierdie kwessie die hoof te bied. Indien daar geen relevante reël bestaan nie, moet hierdie bepaling geïnterpreteer word in die lig van die feit dat dit ten doel het om te verseker dat ooreenkomste met organisasies wat 'n klein aantal werkers verteenwoordig nie beskerming van die totale arbeidsmag verwyder nie. Dit moet nie gebruik word om wettige kollektiewe ooreenkomste te ondermyn nie.

4. Kan die limiet van 60 uur op weeklikse werksure tydens seisoenwerk oorskry word?

Nee. Seisoenwerk word nie beskou as 'n buitengewone omstandigheid nie, soos gedefinieer ingevolge klousule 6.5 van die EHI-basiskode. Die rede daarvoor is dat die werk, alhoewel ongereeld, heeltemal berekenbaar en te verwagte is.

5. Kan 'n werker meer as 60 uur per week werk deur vergemiddeling van die ure gewerk oor 'n tydperk?

Anders as die ooreengekome bepaling van 48 uur **bestaan daar geen moontlikheid vir die vergemiddeling van ure rondom die limiet van 60 uur nie**. Die basiskode stel dit baie duidelik: 'n werker kan nie meer as 60 uur in enige enkele week oorskry nie, tensy daar buitengewone omstandighede bestaan, dit deur nasionale wetgewing toegelaat word, deur 'n kollektiewe ooreenkoms gedek word en toepaslike veiligheidsvoorsorgmaatreëls getref is. Dit is 'n absolute weeklikse, uurlikse limiet.

6. Hoe kan die maatskappy verseker dat oortyd vrywillig is?

Wanneer 'n werkgewer versoek dat werkers oortyd werk, moet die werkgewer dit duidelik aan werkers kommunikeer dat dit hul vrystaan om te weier en dat daar geen negatiewe gevolge sal wees indien hulle dit doen nie. Om dwang te verhoed, moet die werkgewer verseker dat:

- indien vervoer voorsien word, dit aan die einde van die gewone werksdag of skof beskikbaar is sodat werkers wat kies om nie oortyd te doen nie die perseel kan verlaat;
- die deure of hekke van die perseel oopgesluit word om werkers toe te laat om vryelik die werk te verlaat aan die einde van hul werksdag;
- indien daaglikse produksieteikens aangewend word, dit haalbaar is binne die standaardwerksure sodat werknemers nie onder druk voel om oortyd te werk om die teikens te bereik nie;
- versoeke vir oortyd nie altyd tot dieselfde werkers gerig word nie;
- die maatskappy se interne beleid dit duidelik stel dat dit werkers vrystaan om oortyd te weier;
- werkers genoegsame kennisgewing van oortydwerk gegee word sodat alternatiewe reëlings getref kan word indien werkers nie die werk kan doen nie; en
- werkers se instemming om oortyd te werk, aangeteken word.

7. Wat beteken "vergemiddeling" in die konteks van VK-wetgewing?

Die **VK se werkstydregulasies** maak voorsiening dat die wetlike **maksimum** limiet op werksure van 48 uur per week oorskry kan word in enige enkele week, mits die gemiddelde aantal ure oor 17 weke (die verwysingsperiode) nie meer as 48 uur per week oorskry nie.

8. Indien werkers in die VK 'n vrystellingsooreenkoms onderteken het ten opsigte van 'n werkswaak van 48 uur, kan enige oortyd wat hulle doen as vrywillig beskou word?

Werkers ouer as 18 kan kies om vir 'n sekere tydperk of onbepaald vrygestel te word van die limiet van 48 uur. Hierdie ooreenkoms moet vrywilliglik en skriftelik deur die werknemer gesluit word; dit kan ook deur die werknemer gekanselleer word deur die werkgewer ten minste sewe

dae kennis te gee. Maar die ondertekening van die vrystellingsklousule verhoed nie werkers om te weier om vir meer as 48 uur per week te werk nie. Enige ure gewerk meer as die vasgestelde 48 uur per week of, waar van toepassing, gemiddelde wetlike werksure moet vrywillig wees. Daarbenewens geniet die EHI-basiskode voorkeur bo die vrystellingsooreenkoms en werkers behoort nie meer as 60 uur in **enige** week te werk nie, tensy buitengewone omstandighede van toepassing is, dit deur nasionale wetgewing vasgestel is, veiligheidsmaatreëls getref is en dit deur 'n kollektiewe ooreenkoms gedek word. Verder moet 'n premium betaal word met betrekking tot enige oortyd.

9. Wanneer is deelydse werkers of werkers met kontrakte vir buigsame ure geregtig op premium oortydbetalings?

Om te bepaal wanneer deelydse werkers of werkers wat buigsame ure werk geregtig is op premium betalings, vereis dat daar verwys word na hul kontrakte, kollektiewe ooreenkomste en nasionale wetgewing, wat sal aandui wanneer oortydbetaling begin. In sommige lande of situasies ontvang deelydse werkers slegs oortydpriems wanneer hulle meer as die gewone voltydse ure vir vergelykbare werkers gewerk het. Die belangrike punt is om nasionale wetgewing, die werkerskontrak, en enige kollektiewe ooreenkoms te assesser om die punt te identifiseer waar oortyd geag word om te begin.

Indien wetgewing en kontrakte werkers nie toelaat om oortydpriems betaal te word tot ná die ekwivalent van voltydse ure nie, behoort dit duidelik in inligting wat aan werkers verskaf word met die aanvang van indiensneming uiteengesit te word.

10. Hoe is die weeklikse rusdagvereiste van toepassing in die konteks van die omvattende werksurestelsel (OWUS) in China?

Die EHI-basiskode stel dit duidelik dat werkers voorsien moet word van 'n volle dag af in elke periode van sewe dae of, waar dit ingevolge nasionale wetgewing toegelaat word, twee dae af in 14. Hierdie rusperiode is bykomend tot enige jaarlikse verlof of openbare vakansiedae waarvoor voorsiening gemaak word ingevolge nasionale wetgewing en praktyke.

Chinese wetgewing bespreek nie uitdruklik die kwessie of twee dae af in elke 14 toegelaat word nie, maar dit moet 'n minimumbasis vir 'n weeklikse rusperiode wees.

11. Word werkers toegelaat om meer as sewe dae sonder 'n rusdag te werk?

Dit hang van wetgewing af. Die EHI-basiskode meld dat, indien wetgewing dit toelaat, werkers dalk nie 'n rusdag in elke periode van sewe dae mag hê nie, maar hulle moet twee volle dae af in elke periode van 14 dae hê.

12. Is daar limiete op daaglikse werksure?

Die EHI-basiskode verskaf nie spesifieke regulasies oor die aantal ure per dag wat gewerk kan word nie. Nogtans moet werkgevers nastreef om lang werksdae te verhoed aangesien dit gevaar kan inhou vir 'n werker se gesondheid. Daar bestaan 'n verpligting binne die basiskode en nasionale wetgewing om voorsiening te maak vir 'n veilige werkstelsel, wat buitensporige lang werkskifte of onafgebroke werk moet verhoed. Die rede hiervoor is die gesondheids- en

veiligheidsrisiko's wat voortspruit uit buitensporige werkstyd. In baie lande sal nasionale wetgewing bepalinge bevat in verband met of maksimum daaglikse werksure, minimum daaglikse ure rus en rusdae. Daar word daaraan herinner dat die IAO-konvensie no. 1 (1919) bepleit het vir die instelling van 'n werksdag van maksimum 8 uur.

13. Wie is daarvoor verantwoordelik om oortydpremiums aan agentskapwerkers in die VK te betaal?

As 'n algemene reël is die party verantwoordelik vir die betaling van werkers die party met wie die dienskontrak gesluit is. Indien werkers dus in diens geneem word deur 'n agentskap wat hul dienste aan 'n maatskappy uitkontraakteer, is die agentskap verantwoordelik vir die betaling van oortydpremiums aan werkers. Maar maatskappye wat agentskapwerkers gebruik, behoort egter te kontroleer dat die werkers toepaslike oortydpremiums ontvang en dat werksure doeltreffend bestuur word. Maatskappye is daarvoor verantwoordelik om te verseker dat die EHI-basiskode gerespekteer word in verband met alle werkers betrokke by die vervaardiging van goedere of dienste gedek deur die basiskode, hetsy direkte of indirekte werknemers (agentskapwerkers). Dit moet die assessering daarvan behels of die tariewe wat hulle aan die agentskap betaal voldoende is om voorsiening te maak vir premium oortydbetalings.

14. Indien oortyd stelselmatig van dieselfde werkers vereis word, is dit 'n probleem?

Ja, moontlik. By sekere werkpersele, byvoorbeeld, mag werkgewers dalk oortyd uitsluitlik vir trekwerkers aanbied aangesien die persepsie bestaan dat hulle minder vryetyd as plaaslike werkers benodig (omdat hulle ver van hul familie is, hulle geld wil spaar om huis toe te stuur, ensovoorts). Plaaslike werkers mag dit egter as diskriminerend ervaar omdat dit hulle verhoed om oortyd te werk en meer geld te verdien. Werkgewers moet dus verseker dat alle werknemers die geleentheid gebied word om oortyd te werk. Op soortgelyke wyse moet oortyd nie by voorkeur aan daardie werkers gebied word wat voorheen gewillig was om oortyd te werk nie, aangesien dit aanleiding kan gee tot 'n interpretasie dat daar 'n verpligting bestaan om oortyd te werk ten einde 'n toekomstige geleentheid te kry om oortyd te werk.

15. Die hersiene bewoording van klousule 6.2 bevat 'n voetnootverwysing na die IAO se aanbeveling oor 40 werksure per week: sou daar van 'n EHI-lid verwag word om te verseker dat hul verskaffers aktief werksure verminder na 40 per week?

Daar word nie van EHI-lede verwag om te verseker dat hul verskaffers aktief die werksweek verminder nie, alhoewel hulle dalk hul verskaffers sou wou aanmoedig om dit te doen, en voorkeur gee aan verskaffers wat, byvoorbeeld, 'n korter werksweek met hul arbeidsmag beding het. EHI-lede stel oor die algemeen vereiste werksure van minder as 48 uur vas; vir dié wat dit nie doen nie, sou die aanbeveling ook van toepassing wees op werknemers binne hul eie werksaamhede. Die internasionale standaard (IAO-konvensies) wat die basiskode ondersteun, stel 48 uur vas as die maksimum lengte vir die gewone werksweek, maar erken ook die belangrikheid daarvan, in terme van werkers se gesondheid en welstand, om 'n korter werksweek na te streef, oortyd en soos toepaslik en haalbaar binne die nasionale konteks. Dit mag nog lank nie die geval wees in baie lande nie en die vermindering van werksure na die standaard van 48 uur sal voortgaan om die prioriteit vir baie EHI-lede te wees.

16. Sal etiese oudits verwag word om hierdie voetnoot te dek?

Nee. Hierdie voetnoot is 'n aanbeveling eerder as 'n vereiste en onvermoë om aan hierdie standaard te voldoen, sal nie gesien word as nienakoming ingevolge die EHI-basiskode nie. Die lengte van die gewone werkswaek behoort egter as deel van enige oudit aangeteken te word, en dit sou van werkgewers verwag word om opsies te ondersoek vir voortdurende verbetering wat daarna streef om dit te behaal. Werkgewers word aangemoedig om geleenthede vir die vermindering van die werkswaek met hul werknemers te bespreek as deel van gewone onderhandelinge oor voorwaardes, en met die EHI-lidmaatskappye aan wie hulle lewer.

Woordelys

- **Werkersorganisasie:** In hierdie konteks, soos uiteengesit in IAO-konvensies 87, 98 en 135, beteken die term "organisasie" enige organisasie van werkers of van werkgewers vir die bevordering en verdediging van die belange van werkers of van werkgewers.²
- **Kollektiewe ooreenkoms:** 'n Skriftelike ooreenkoms betreffende werkstoestande en diensvoorwaardes wat tussen 'n werkgewer, 'n groep werkgewers of een of meer werkgewersorganisasies gesluit is, aan die een kant, en een of meer verteenwoordigende werkersorganisasies, of, in die afwesigheid van sulke organisasies, die verteenwoordigers van die werkers wat na behore deur hulle gekies en gemagtig is ingevolge nasionale wetgewing en regulasies, aan die ander kant (IAO, Aanbeveling oor kollektiewe ooreenkomste, 1951 (no. 91)).
- **Oortyd:** Alle ure meer as ooreengekome ure gewerk.
- **Oortydpremium:** Addisionele bedrae betaal, gewoonlik per uur, ten opsigte van oortydwerk.
- **Dienskontrak:** 'n Dienskontrak is 'n ooreenkoms tussen 'n werkgewer en werknemer en vorm die basis van die werksverhouding. Nasionale wetgewing sal oor die algemeen bepaal wat 'n dienskontrak is en of dit op skrif gestel moet word (na gelang van nasionale wetgewing hoef 'n kontrak nie noodwendig op skrif gestel te word om wettig te wees nie).
- **Noodgevalle:** Onvoorsiene omstandighede wat onmiddellike en dringende reaksie vereis.
- **Dag af:** 'n Rusperiode van 24 opeenvolgende ure.

² C087 Konvensie oor vryheid van assosiasie en beskerming van die reg om te organiseer, 1948 (no. 87); C098 Konvensie oor die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging, 1949 (no. 98); C135 Konvensie oor werkers se verteenwoordigers, 1971 (no. 135).

Bylae A: Landpraktyke-tabel

Land	Maksimum ooreengekome werksweek	Vergemiddeling	Limiete op oortyd	Premium vergoeding vir oortyd	Weeklikse rusperiode
Bangladesj	48 uur.	'n Werker mag tot 60 uur in enige week en 'n gemiddeld van 56 uur per week in enige jaar werk, mits hy of sy ooreenkomstig oortydbepalings betaal word.	Twee uur in enige enkele dag, 12 uur in enige enkele week en ag uur per week gemiddeld oor een jaar.	Twee maal die gewone basiese loon en duurtetoelaag (tydtariewe kan deur werkgever vasgestel word – in oorleg met werkers se verteenwoordigers – vir werkers wat volgens stukwerktaarif betaal word). Dag af in plaas van betaling vir werk wat op 'n rusdag gedoen is.	Een of 1.5 dae, na gelang van industrie. Een dag vir werkers wat in 'n fabriek of onderneming werk.
Brasilië	44 uur.	'n Kollektiewe ooreenkoms mag voorsien dat gewone werksure oorskry word op een dag en verminder word op 'n ander dag, mits die gewone weeklikse werkstyd oor 'n jaar vergemiddeld word en werkstyd op enige dag nie meer as 10 uur oorskry nie.	Twee uur per dag.	50%-verhoging of, indien tussen werkgever en werker ooreengekom, met verlof as vergoeding.	Werkers is geregtig op 'n weeklikse rusperiode van ten minste 24 opeenvolgende uur wat as algemene reël ten volle of gedeeltelik met 'n Sondag sal saamval.
Kambodja	48 uur per week en ag uur per dag.	Die minister van arbeid mag 'n verordening uitvaardig wat die toewysing van werksure binne 'n tydperk anders as die week toelaat, op voorwaarde dat die	Twee uur per dag, of nie meer as 'n totaal van 10 uur in 'n dag nie, wat die maksimum werksweek 60	50%-verhoging vir oortyd en 100% indien oortyd snags, op Sondae of op 'n	'n Weeklikse rusperiode van ten minste 24 uur moet voorsien word ná 6 dae se werk, en in beginsel behoort dit 'n Sondag

		gemiddelde lengte van werkstyd bereken deur die aantal weke nie meer as 48 uur per week oorskry nie.	uur maak.	vakansiedag plaasvind.	te wees. 'n Wisselende dag af word in sommige industrieë toegelaat.
China	40 uur per week en ag uur per dag.	Ondernemings mag wisselende werksure of gekonsolideerde werksure of ander stelsels vir werk en rusperiodes volg. Gekonsolideerde werksure moet bereken word in hoeveelhede van ure gewerk gedurende 'n week, maand, seisoen of jaar. Vir die gemiddelde dag en gemiddelde week, moet ure egter dieselfde wees as dié wat deur die gewone stelsel van werksure gevolg word.	Een uur per dag, of onder spesiale omstandighede drie uur per dag, wat 'n totaal van 36 uur in 'n maand beloop.	50%-verhoging op werksdae, 100%-verhoging op rusdae en 200%-verhoging op openbare vakansiedae en rusdae.	Ten minste een dag af in 'n week.
Indië	48 uur per week en nege uur per dag.	Geen vermelding van vergemiddeling van werksure nie.	Een uur per dag. Mag na twee uur per dag verhoog word met die skriftelike magtiging van die hoof-arbeidsinspekteur.	100%-verhoging vir werk meer as nege uur per dag of 48 uur per week. Werkers in diens van die landbousektor ontvang 'n 50%-verhoging vir oortydwerk.	Een dag per week gewerk. Hierdie dag kan vervang word solank as werkers nie vir meer as 10 dae sonder 'n rusdag werk nie.
Italië	40 uur per week (met die uitsondering van industriële werk wat die limiet moet oorskry as gevolg van tegniese of seisoenale	Kollektiewe ooreenkomste kan voorsiening maak vir 'n laer limiet en kan toelaat dat die limiet op 'n jaarlikse grondslag vergemiddeld word. Maksimum weeklikse ure (insluitende oortyd) vasgestel deur kollektiewe ooreenkomste sal nie 'n gemiddeld van meer as 48 uur oorskry nie, bereken oor 'n verwysingsperiode wat nie	250 uur per jaar.	10%-verhoging (van toepassing op alle vergoeding, d.w.s. basiese lone plus bonusse en toelae). Die addisionele ure gewerk deur deelydse werkers voor die limiet vir gewone ure van voltydse werkers bereik word, word	Een dag. Minimum ure rus vir skofwerk sal nie minder as 77 uur in enige periode van sewe dae wees nie.

	behoefte).	meer as 4 maande sal oorskry nie.		teen die gewone tarief betaal.	
Kenia	52 uur in ses dae.	Verwysingsperiode is beperk tot 'n werkswaek van ses dae.	Oortyd plus tyd gewerk in gewone ure per week sal nie meer as 116 uur in totaal in enige periode van twee opeenvolgende weke oorskry nie.	50% meer vir werk gedoen op werksdae. 100% meer vir werk gedoen op rusdae en openbare vakansiedae.	Ten minste een rusdag in elke periode van sewe dae.
Suid-Afrika	45 uur.	'n Skriftelike ooreenkoms mag 'n werknemer vereis of toelaat om tot 12 uur per dag te werk, insluitende etenspouses, sonder om oortydbetaling te ontvang. Kollektiewe ooreenkoms kan voorsiening maak dat gewone ure en oortyd vergemiddeld word oor 'n periode van tot vier maande. Die vergemiddeling van ure is onderhewig aan 45 uur per week gemiddeld of 'n gemiddeld van vyf uur oortyd per week.	3 uur per dag en 10 uur per week. Oortyd kan nie die dag meer as 12 uur verleng nie. 'n Kollektiewe ooreenkoms kan die weeklikse limiet na 15 uur verhoog. 'n Werkgewer kan nie 'n werker vereis of toelaat om oortyd te werk nie, behalwe ingevolge 'n ooreenkoms.	Ten minste 50%-verhoging (of verlof as vergoeding deur ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer). 100%-verhoging vir werk op 'n Sondag (rusdag) of 50% vir werkers wat gewoonlik op Sondag werk.	36 uur. Die werkgewer en werknemer mag skriftelik ooreenstem om 'n rusperiode van ten minste 60 opeenvolgende ure elke twee weke te voorsien, of om 'n werknemer se weeklikse rusperiode met tot ag ure in enige week te verminder indien die rusperiode in die daaropvolgende week gelykwaardig vermeerder word.
Turkye	45 uur per week (oor ses dae).	Indien wisselende daaglikse werksure tussen die partye ooreengekom word, mag die gemiddelde weeklikse ure nie meer as 45 uur oor 'n periode van twee maande oorskry nie, en werkstyd op enige dag moet nie meer as 11 uur oorskry nie. Hierdie periode kan met tot vier maande deur kollektiewe ooreenkoms verleng	270 uur per jaar.	Na gelang van die gewone werkstyd, tussen 125%- en 150%-verhoging in lone of verlof in plaas van betaling.	24 uur in elke periode van sewe dae.

		word.			
Verenigde Koninkryk	48 uur in totaal, insluitende oortyd. (Kan deur skriftelike ooreenkoms oorskry word.)	Voorsiening van 48 uur kan oor 'n periode van 17 weke vergemiddeld word.	48 uur per week (insluitende oortydure).	Geen statutêre bepalings vir oortydbetaling nie.	Een dag in sewe. Mag vervang word met óf twee rusperiodes elk van nie minder as 24 uur in elke periode van 14 dae nie, óf een rusperiode van nie minder as 48 uur in elke periode van 14 dae nie. 11 opeenvolgende ure rus in elke periode van 24 uur.
Viëtnam	48 uur per week en ag uur per dag.		Vier uur per dag, 200 uur in 'n jaar.	150%-verhoging vir 'n gewone werksdag, 200% op 'n weeklikse rusdag, 'n openbare vakansiedag of jaarlikse verlofdag.	Een dag in sewe (24 uur), 12 uur daaglikse rus vir skofwerk.

Bylae B: Relevante internasionale arbeidstandaarde

[C1](#) – Konvensie oor werksure (industrie), 1919

[C30](#) – Konvensie oor werksure (handel en kantore), 1930

[C14](#) – Konvensie oor weeklikse rus (industrie), 1921

[C106](#) – Konvensie oor weeklikse rus (handel en kantore), 1957

[C175](#) – Konvensie oor deeltydse werk, 1994

[C182](#) – Aanbeveling oor deeltydse werk, 1994

[C47](#) – Konvensie oor veertiguur-werksweek, 1935

[R116](#) – Aanbeveling oor vermindering van werksure, 1962 (no. 116)

[C87](#) – Konvensie oor vryheid van assosiasie en beskerming van die reg om te organiseer, 1948

[C98](#) – Konvensie oor die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging, 1949

'n Volledige lys IAO-konvensies en aanbevelings oor werkstyd word hieronder gelys

- [C001](#) – Konvensie oor werksure (industrie), 1919 (no. 1)
- [C004](#) – Konvensie oor nagwerk (vroue), 1919 (no. 4)
- [C014](#) – Konvensie oor weeklikse rus (industrie), 1921 (no. 14)
- [C020](#) – Konvensie oor nagwerk (bakkerye), 1925 (no. 20)
- [C030](#) – Konvensie oor werksure (handel en kantore), 1930 (no. 30)
- [C031](#) – Konvensie oor werksure (steenkoolmyne), 1931 (no. 31)
- [C041](#) – Konvensie oor nagwerk (vroue) (hersien), 1934 (no. 41)
- [C043](#) – Konvensie oor ruitglaswerke, 1934 (no. 43)
- [C046](#) – Konvensie oor werksure (steenkoolmyne) (hersien), 1935 (no. 46)
- [C047](#) – Konvensie oor veertiguur-werksweek, 1935 (no. 47)
- [C049](#) – Konvensie oor vermindering van werksure (glasbottelwerke), 1935 (no. 49)
- [C051](#) – Konvensie oor vermindering van werksure (openbare werke), 1936 (no. 51)
- [C052](#) – Konvensie oor verlof met betaling, 1936 (no. 52)
- [C061](#) – Konvensie oor vermindering van werksure (tekstielwerke), 1937 (no. 61)
- [C067](#) – Konvensie oor werksure en rusperiodes (padvervoer), 1939 (no. 67)
- [C089](#) – Konvensie oor nagwerk (vroue) (hersien), 1948 (no. 89)
- [C101](#) – Konvensie oor verlof met betaling (landbou), 1952 (no. 101)
- [C106](#) – Konvensie oor weeklikse rus (handel en kantore), 1957 (no. 106)
- [C132](#) – Konvensie oor verlof met betaling (hersien), 1970 (no. 132)

- [C153 – Konvensie oor werksure en rusperiodes \(padvervoer\), 1979 \(no. 153\)](#)
- [C171 – Konvensie oor nagwerk, 1990 \(no. 171\)](#)
- [P089 – Protokol van 1990 tot die konvensie oor nagwerk \(vroue\) \(hersien\), 1948](#)
- [R013 – Aanbeveling oor nagwerk vir vroue \(landbou\), 1921 \(no. 13\)](#)
- [R018 – Aanbeveling oor weeklikse rus \(handel\), 1921 \(no. 18\)](#)
- [R021 – Aanbeveling oor aanwending van vryetyd, 1924 \(no. 21\)](#)
- [R037 – Aanbeveling oor werksure \(hotelle, ens.\), 1930 \(no. 37\)](#)
- [R038 – Aanbeveling oor werksure \(teaters, ens.\), 1930 \(no. 38\)](#)
- [R039 – Aanbeveling oor werksure \(hospitale, ens.\), 1930 \(no. 39\)](#)
- [R047 – Aanbeveling oor verlof met betaling, 1936 \(no. 47\)](#)
- [R063 – Aanbeveling oor kontroleboeke \(padvervoer\), 1939 \(no. 63\)](#)
- [R064 – Aanbeveling oor nagwerk \(padvervoer\), 1939 \(no. 64\)](#)
- [R065 – Aanbeveling oor metodes vir regulering van werksure \(padvervoer\), 1939 \(no. 65\)](#)
- [R066 – Aanbeveling oor rusperiodes \(privaat chauffeurs\), 1939 \(no. 66\)](#)
- [R093 – Aanbeveling oor verlof met betaling \(landbou\), 1952 \(no. 93\)](#)
- [R098 – Aanbeveling oor verlof met betaling, 1954 \(no. 98\)](#)
- [R103 – Aanbeveling oor weeklikse rus \(handel en kantore\), 1957 \(no. 103\)](#)
- [R116 – Aanbeveling oor vermindering van werksure, 1962 \(no. 116\)](#)
- [R161 – Aanbeveling oor werksure en rusperiodes \(padvervoer\), 1979 \(no. 161\)](#)
- [R178 – Aanbeveling oor nagwerk, 1990 \(no. 178\)](#)
- [R182 – Aanbeveling oor deeltydse werk, 1994 \(no. 182\)](#)

Bronne

- EHI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide*, (Vryheid van assosiasie in aanbodkettings van maatskappye: 'n praktiese gids), 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf
- IAO, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, (Die uitwerking van werkstyd op produktiwiteit en maatskappy-prestasie: 'n samevattende navorsingsreferaat), 2011: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series: No.2*, "Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work", (Beter werk-besprekingsreferaatreeks: no. 2, "Buitensporige oortyd, werkers en produktiwiteit: bewyse en implikasies vir beter werk") (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: "Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?", in *International Journal of Manpower*, ("Verminder langer ure produktiwiteit in vervaardiging?", in *Internasionale Arbeidsjoernaal*), vol. 21, no. 7, bl. 540-553.