

'n Regsvergelykende ondersoek na geskikte vaderskapsverlof vir manlike werknemers in Suid-Afrika

C Pretorius
23377836

Mini-skripsie voorgelê ter *gedeeltelike* nakoming vir die graad
Magister Legum in Arbeidsreg aan die Potchefstroomkampus
van die Noordwes-Universiteit

Studieleier: Dr A Botes

November 2016

OPSOMMING

Ingevolge die Suid-Afrikaanse arbeidsreg word vaderskapsverlof, in die ware sin van die woord, tans geensins erken nie. Daarteenoor is swanger werknemers ingevolge artikel 25 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997 (hierna die WBDV) op vier opeenvolgende maande kraamverlof geregtig. Ingevolge die gemenerereg was swanger werknemers aan growwe diskriminasie blootgestel, wat die statutêre beskerming vir vroue (soos wat in artikel 25 verskans is) noodsaaklik gemaak het. Vanweë die feit dat artikel 25 die manlike werknemer se regsposisie verswyg, ontstaan die vraag dus wat die manlike werknemer se regte na die geboorte van sy kind behels.

Alhoewel vaderskapsverlof as sodanig nie erken word nie, maak artikel 27 van die WBDV vir gesinsverantwoordelikhedsverlof voorsiening. Dit blyk uit artikel 27 se bepalings dat gesinsverantwoordelikhedsverlof, onder andere, vir die geboorte van 'n (manlike) werknemer se kind geneem kan word. Gesinsverantwoordelikhedsverlof is egter tot 'n maksimum van drie dae per jaar beperk en is onvoldoende in terme van die regsprobleem voor hande.

Aangesien daar so 'n drastiese verskil tussen die hoeveelheid verlofsdae wat tot die beskikking van 'n manlike en vroulike werknemer met die geboorte van die kind bestaan, sou die argument aangevoer kon word dat artikel 25 in hierdie verband diskriminerend van aard is. Sodanige argument spruit voort uit die reg van alle werknemers om nie aan onbillike diskriminasie, onder andere op geslag gebaseer, onderwerp te word nie. Ondanks gelykheidsregte bly die manlike werknemer se regsposisie rakende vaderskapsverlof nogtans onbeantwoord.

In hierdie studie word die standpunt wel ingeneem dat artikel 25 van die WBDV **nie** diskriminerend van aard is nie aangesien die **doel** van artikel 25 spesifiek gerig is op die fisiese asook psigiese herstel van die vroulike werknemer ná die geboorte van haar kind. Die wetgewing maak egter nie voorsiening vir gevalle waar die oogmerke van artikel 25 nie van toepassing is, maar 'n pasgebore baba steeds sorg vereis. Byvoorbeeld, soos in omstandighede waar die vader die

enigste persoon is wat na die pasgebore baba kan omsien of waar daar nie 'n persoon in die betrokke situasie is wat self geboorte geskenk het nie.

Die aspek betreffende verlof vir vaders het in *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* ter sprake gekom – waar 'n homoseksuele man (wat ingevolge die *Civil Union Act* met 'n ander getroud is en 'n baba saam met hom by wyse van 'n surrogaatma gehad het) beweer het dat die wetgewing en die werkgewer se verlofsbeleid diskriminerend van aard is, aangesien dit kraamverlof slegs vir vroulike werknemers erken. Die bogenoemde saak dien as hoeksteen vir hierdie studie ter kontekstualisering van die regsprobleem.

Die Internasionale Arbeidsorganisasie se standarde en Konvensies rakende kraam- asook vaderskapsverlof word oorweeg en dien as 'n internasionale maatstaf waarteen die Suid-Afrikaanse posisie van manlike werknemers gemeet word. Deur middel van 'n regsvergelijkende ondersoek word die Suid-Afrikaanse reg teen die Sweedse reg opgeweeg. Verlof vir vaders (manlike werknemers) word eksklusief ingevolge die Sweedse arbeidsreg erken. Die Sweedse posisie kan as 'n riglyn vir Suid-Afrika leiding bied.

Alhoewel geslagsgelykheid van kritieke belang is, speel die **beste belang van die kind** deurgaans in hierdie studie 'n deurslaggewende rol. Die vader se teenwoordigheid in die vroeë stadium van die kind se lewe dra by tot die kind se kognitiewe ontwikkeling. Die manlike werknemer het dus 'n vaderlike rol om te vervul, maar hierdie rol word deur die huidige arbeidswetgewing belemmer.

Hierdie studie is daarop gefokus om 'n rasionaal (*ratio*) vir die **statutêre erkenning van verlof vir vaders** uiteen te sit. Vaderlike verlof is noodsaaklik – dit verseker geslagsgelykheid en die beste belang van die kind, vereenselwig werk met die gesinslewe en maak ook voorsiening vir omstandighede waarin 'n werknemer nie vir tradisionele kraamverlof (ingevolge artikel 25) kwalifiseer nie. 'n Opsigtelike leemte (*lacuna*) bestaan in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg en in hierdie studie word gedeelde **ouerskapsverlof** (wat tot beide manlike en vroulike werknemers se beskikking is) as 'n moontlike oplossing vir die regsprobleem voorgelê.

Sleutelwoorde: vaderskapsverlof – ouerskapsverlof – diskriminasie – gesinsverantwoordelikeheidsverlof – gelykheid in die werkplek – beste belang van die kind – vader se betrokkenheid in die versorging van die kind – geskikte verlof vir vaders – manlike werknemers se regte ten tye van die kind se geboorte – manlike werknemer se regsposisie ten opsigte van swangerskap – kraamverlof.

ABSTRACT

In terms of the South African labour law, paternity leave (in the true sense of the word) is currently by no means acknowledged. As opposed to this, pregnant employees are entitled to four consecutive months maternity leave in terms of section 25 of the *Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997* (hereafter the BCEA). In terms of the common law, pregnant employees were exposed to gross discrimination, which necessitated statutory protection for women (as entrenched in section 25). Due to the fact that section 25 conceals the male employee's legal position, the question therefore arises as to what the male employee's rights after the birth of his child entail.

Although **paternity leave** (as such) is not acknowledged in terms of the South African labour law, section 27 of the BCEA provides for family responsibility leave. From the provisions of section 27, it seems that family responsibility leave can be taken for the birth of a (male) employee's child. However, family responsibility leave is not only for the birth of a child but also covers a variety of family matters such as illness or death of a loved-one. It should be noted that family responsibility leave is limited to a maximum of three days per annum. Family responsibility leave is thus inadequate with regards to the legal question at hand.

Since such a drastic difference exists between the amount of leave available to male and female employees regarding the birth of a child, the argument could be put forward that section 25, in this respect, is discriminating in nature. Such an argument could arise from all employees' right to not be exposed to unfair discrimination based, amongst others, on gender. Irrespective of equality rights, the male employee's legal position concerning paternity leave is nevertheless left unanswered.

In this study the point of view is established that section 25 of the BCEA is indeed **not** discriminating in nature, since the aim of section 25 is specifically focused on the physical as well as psychological convalescence of the female employee after the birth of her child. However, the labour legislation does not make provision for cases where the purviews of section 25 are not applicable – meanwhile a

newborn baby still requires care. For instance, in circumstances in which the father is the only person who can take care of the newborn baby or where there is no person (parent) in the specific situation who had given birth.

The aspect concerning **leave for fathers** came up for discussion in *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* – in which a homosexual man (who was married to another man in terms of the *Civil Union Act* and had a baby together by means of a surrogate mother) alleged that the labour legislation and the employer's leave policy was discriminating in nature, since it only acknowledges maternity leave for female employees. This case law serves as the cornerstone of this study so as to contextualise the legal problem.

The International Labour Organisation's standards and Conventions regarding maternity as well as paternity leave are considered and serve as an international criterion against which the South African position of male employees is measured. By means of a comparative study, the South African labour law is set off against that of Sweden. Leave for fathers (male employees) is exclusively acknowledged in terms of the Swedish labour law. The Swedish position can guide South Africa with regards to paternity leave for male employees.

Although gender equality is of crucial importance, the **best interest of the child** plays a deciding role throughout this study. The father's presence in the early stages of the child's life contributes to the child's cognitive development. Thus the male employee has a fatherly role to fulfill, but this role is obstructed by the current labour legislation.

This study is focused on setting out a rationale (*ratio*) for the statutory acknowledgement of **leave for fathers**. Paternity leave is essential – it ensures gender equality and the best interest of the child, aligns work with family life and also makes provision for circumstances where no employee qualifies for traditional maternity leave. A conspicuous void (*lacuna*) appears in the South African labour law and in this study shared **parental leave** (which is available to both male and female employees) is proffered as a possible solution to the legal problem at hand.

Key words: paternity leave – parental leave – discrimination – family responsibility leave – workplace equity – best interest of the child – father's involvement in childcare – adequate leave for fathers – male employees' rights at childbirth – legal position of a male employee with regards to maternity – maternity leave.

INHOUDSOPGAWE

OPSOMMING	i
ABSTRACT	iv
LYS VAN AFKORTINGS	viii
HOOFSTUK 1	1
INLEIDING	1
HOOFSTUK 2	6
GEMEENREGTELIKE POSISIE VAN SWANGER WERKNEMERS	6
2.1 <i>Inleiding</i>	6
2.2 <i>Swanger werknemers: die gemeenregtelike posisie</i>	6
2.3 <i>Gevolgtrekking</i>	10
HOOFSTUK 3	12
'N INTERNASIONALE PERSPEKTIEF: TRADISIONELE KRAAMVERLOF EN DIE POSISIE MET BETREKKING TOT VADERSKAPSVERLOF.....	12
3.1 <i>Inleiding</i>	12
3.2 <i>'n Internasionale perspektief: Kraamverlof</i>	14
3.3 <i>'n Internasionale perspektief: Vaderskapsverlof</i>	23
3.4 <i>Gevolgtrekking</i>	30
HOOFSTUK 4	32
TRADISIONELE KRAAMVERLOF EN VERLOF VIR VADERS: POSISIE IN SUID-AFRIKA	32
4.1 <i>Inleiding</i>	32
4.2 <i>Tradisionele kraamverlof en ander tersaaklike bepalings: Posisie in Suid-Afrika</i>	33
4.3 <i>Verlof vir vaders: Posisie in Suid-Afrika</i>	39

4.3.1	<i>Huidige regsposisie van manlike werknemers.....</i>	40
4.3.2	<i>Manlike werknemer se regsposisie: Diskriminasie al dan nie</i>	41
4.4	<i>Hedendaagse sosiologie: Rol van vaders</i>	46
4.5	<i>Onlangse regsontwikkeling: Nuwe verlot tot vaders se beskikking</i>	50
4.6	<i>Gevolgtrekking</i>	52
HOOFSTUK 5		55
DIE SWEEDSE REG: 'N REGSVERGELYKENDE ONDERSOEK		55
5.1	<i>Inleiding</i>	55
5.2	<i>Vaderskapsverlot: Sweedse posisie</i>	56
5.3	<i>'n Regsvergelyking: Suid-Afrika en Swede</i>	64
5.4	<i>Gevolgtrekking</i>	67
HOOFSTUK 6		69
GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS		69
6.1	<i>Gevolgtrekking</i>	69
BIBLIOGRAFIE		73
	<i>Literatuur</i>	73
	<i>Regspraak</i>	77
	<i>Wetgewing</i>	77
	<i>Internasionale instrumente.....</i>	78
	<i>Internetbonne.....</i>	78
	Brief van taalversorger	80
	Identiteitsdokument.....	81
	Beëdigde verklaring	82

LYS VAN TABELLE

Tabel 3.1: Internasionale Bepalings rakende Vaderskapsverlof.....23

Tabel 5.1: Verlof tot vaders se beskikking : Suid-Afrika versus Swede 56

LYS VAN AFKORTINGS

APJHR	Asia Pacific Journal of Human Resources
BCEA	Basic Conditions of Employment Act
ELJ	European Law Journal
EU	Europese Unie
IAO	Internasionale Arbeidsorganisasie
IJSSJ	International Journal of Sociology and Social Policy
ILO	International Labour Organization
JPHP	Journal of Public Health Policy
PEPUDA	Promotion of Equality and Prevention of Discrimination Act
SA Merc LJ	South African Mercantile Law Journal
SAJLR	South African Journal of Labour Relations
SAJLR	South African Journal of Labour Relations
Stell LR	Stellenbosch Law Review
WAV	Wet op Arbeidsverhoudinge
WBDV	Wet op Basiese Diensvoorwaardes
WGI	Wet op Gelyke Indiensneming

HOOFSTUK 1

INLEIDING

Ingevolge artikel 25 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997 (hierna die WBDV) is 'n swanger werknemer op vier opeenvolgende maande kraamverlof geregtig. Dit is opmerklik dat die wetgewer dié reg slegs aan *swanger* werknemers toegeken het, wat in effek behels dat kraamverlof uitsluitlik vir vroulike werknemers beskikbaar is. Die doel van artikel 25 is spesifiek gerig op die fisiese- asook psigiese herstel van die vroulike werknemer ná die geboorte van haar kind.¹ Dit is ook so dat die vroulike werknemer haar pasgebore baba tydens die verloop van haar kraamverlof moet versorg en 'n band met die nuweling moet opbou.²

In die lig van die feit dat artikel 25 van die WBDV hoofsaaklik op vroulike werknemers gefokus is, is dit veilig om te aanvaar dat dit nie die manlike werknemer se posisie met die geboorte van sy kind ondervang nie. Die vraag ontstaan dus wat die manlike werknemer se regte na die geboorte van sy kind behels. Artikel 27 van die WBDV maak vir gesinsverantwoordelikeheidsverlof voorsiening. Ingevolge hierdie artikel is voltydse werknemers op drie dae betaalde verlof per jaar geregtig vir wanneer die werknemer se kind gebore word of siek is, of in die geval van die dood van die werknemer se gade of lewensmaat of die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.³

Dit blyk uit artikel 27 se bepalings dat gesinsverantwoordelikeheidsverlof, onder andere, vir die geboorte van 'n werknemer se kind geneem kan word. Die verwysing na 'n *werknemer* ingevolge hierdie artikel impliseer beide manlike- en vroulike werknemers; dus sal 'n *manlike* werknemer slegs op gemelde drie dae betaalde verlof vir die geboorte van sy kind geregtig wees. Uit die staanspoor reeds is dié drie dae problematies, aangesien so 'n groot verskil voorkom tussen

¹ Artikel 25 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997. (Hierna die WBDV).

² Louw 1990 *SA Merc LJ* 168. Tradisionele kraamverlof word in hoofstuk 4 bespreek.

³ Artikel 27 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

die vier maande kraamverlof (wat statutêr alleenlik vir vroulike werknemers beskikbaar is) en die skrale drie dae verlof wat 'n manlike werknemer tot sy beskikking het. Hierdie drastiese verskil in die hoeveelheid verlof wat vir manlike en vroulike werknemers beskikbaar is, kan moontlik as diskriminerend beskou word en behoort ondersoek en onder die loep geneem te word. Sodanige argument sou kon voortspruit uit die reg van alle werknemers om nie aan onbillike diskriminasie, onder andere op geslag gebaseer, onderwerp te word nie. Hierdie reg word in artikel 6 van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998 (hierna WGI) aangetref. Die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996 (hierna die Grondwet) maak oor die algemeen in artikel 9 vir hierdie gelykheidsreg vir alle persone voorsiening.⁴

Alhoewel kraamverlof 'n spesifieke doel dien, maak die wet nie vir gevalle voorsiening waar die oogmerke van artikel 25 nie van toepassing is nie – maar 'n pasgebore baba steeds sorg verlang. Byvoorbeeld, soos in omstandighede waar die vader die enigste persoon is wat na die pasgebore baba kan omsien of waar daar nie 'n persoon in die betrokke situasie is wat self geboorte geskenk het nie. Praktiese illustrasies van hierdie gevalle kom voor wanneer die moeder tydens die bevalling te sterwe kom, waar 'n kind aangeneem word of 'n baba by wyse van surrogasie verkry is. In hierdie omstandighede sal daar nie 'n vroulike werknemer ter sprake wees wat vir kraamverlof kwalifiseer nie.

Die fokus van hierdie studie sal hoofsaaklik gerig wees op die regsposisie van die manlike werknemer met betrekking tot vaderskapsverlof, hetsy in die geval waar daar sprake is van die moeder wat pas geboorte geskenk het en hy ondersteuning aan haar wil bied vir 'n toepaslike tydperk, wanneer hy weens omstandighede die enigste persoon is om vir die kind te sorg óf in die geval waar hy hom in 'n eengeslag-verhouding bevind en artikel 25 (wat slegs vir vroulike werknemers geld) nie op hom van toepassing gemaak kan word nie.⁵ Let wel dat hierdie studie nie beoog om verlof vir lasgewende ouers ingevolge 'n surrogaatooreenkoms of

⁴ Dit is veral die vertikale werking (tussen die staat en burgers) van hierdie artikel (ingevolge artikel 9(3)) wat hier van toepassing is.

⁵ Sien hoofstuk 4 in hierdie verband.

aanneemouers te beredeneer nie, alhoewel dit noodgedwonge ter sprake sal kom. Vaderskapsverlof behoort steeds geneem te kan word terwyl die ander party (hetsy 'n man of 'n vrou) met surrogasie- of aannemingsverlof is (sou die Suid-Afrikaanse reg so ver ontwikkel om eendag hiervoor ook voorsiening te maak).

Die aspek betreffende verlof vir vaders het in *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* ter sprake gekom – waar 'n homoseksuele man (wat ingevolge die *Civil Union Act* met 'n ander getroud is en 'n baba saam met hom by wyse van 'n surrogaatma gehad het) beweer het dat die wetgewing en die werkgewer se verlofbeleid diskriminerend van aard is, aangesien dit slegs kraamverlof vir vroulike werknemers erken en die werkgewer gevolglik geweier het om aan die man kraamverlof toe te staan.⁶ Dit is voor die hand liggend in hierdie geval dat daar geen moeder ter sprake was nie en dus niemand wat in die ware sin van die woord vir kraamverlof gekwalifiseer het ten einde die kind te versorg nie.

Die hof het in die applikant se guns beslis – nie op grond van die beweerde diskriminasie nie, maar eerder op grond van die beste belang van die kind. Die hof het sy uitspraak berus op die kind se reg op sorg ingevolge die Grondwet en die *Kinderwet* 38 van 2005.⁷ Dié saak sal dien as die hoeksteen van hierdie ondersoek om die regsprobleem te kontekstualiseer. Die Suid-Afrikaanse reg het reeds so ontwikkel dat homoseksuele huwelike erken word, maar die arbeidswetgewing het in dié verband en agtergeblewe gebly en behoort ook te ontwikkel om by die hedendaagse sosiologie aan te pas.

In hierdie studie word die hipotese gemaak dat die wetgewing moontlik **nie** diskriminerend is nie, welke argument getoets sal word.⁸ Argumente rakende die behoefte aan geskikte verlof vir vaders sal egter uitgemaak kan word.

⁶ *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* 2015 6 SA 250 (AH). Sien hoofstuk 4 in hierdie verband.

⁷ Artikel 28 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996; a 21 van die *Kinderwet* 38 van 2005.

⁸ Hierdie hipotese word in hoofstuk 4 getoets.

In die lig van die bogenoemde scenario is dit duidelik dat daar omstandighede bestaan waarin 'n vader meer as net drie dae verlof met die geboorte van sy kind sal benodig. Daar kan selfs geargumenteer word dat drie dae oor die algemeen onder normale omstandighede te min is, gegewe die ouerlike rol wat die vader ook mag en behoort te speel. Onbetaalde verlof is nie 'n billike uitweg nie. Artikel 27 van die WBDV dek 'n wyer spektrum van omstandighede waaronder 'n werknemer betaalde verlof behoort te ontvang. Daar word aan die hand gedoen dat genoemde omstandighede nie billik is nie en behoort onder die loep geneem te word.

In hierdie studie word die internasionale perspektief met betrekking tot die betrokke tema oorweeg. Die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) se standaard sal dien as 'n internasionale maatstaf waarteen die navorsingsvraag gemeet kan word. Die posisie van die IAO rakende vaderskapsverlof word ondersoek. Alhoewel die IAO nie sodanige verlof *per se* in enige instrumente voorskryf nie, het dit wel al standpunt hieroor ingeneem.⁹ Die betrokke standpunt word in hierdie studie oorweeg en behoort in Suid-Afrika ter harte geneem te word.

'n Regsvergelykende studie word hier onderneem ten einde die beste oplossing te vind. Dit is noodsaaklik om die regsposisie van 'n manlike werknemer in die Suid-Afrikaanse reg met betrekking tot vaderskapsverlof op te weeg teen 'n regstelsel wat tans vaderskapsverlof erken. Die Sweedse reg word as vergelykende regstelsel aangewend.

Ingevolge die Sweedse arbeidsreg is vaderskapsverlof 'n instrument om geslagsgelykheid in die werkplek te bewerkstellig en te handhaaf. Dit is 'n doel wat in die Suid-Afrikaanse reg ook in hierdie verband nagevolg moet word. In Swede is die arbeidswetgewing so geformuleer dat paartjies op 16 maande gedeelde ouerskapsverlof geregtig is. Ten minste twee van die 16 maande is uitsluitlik vir die man gereserveer; dus **moet** die manlike werknemer sy deel van

⁹ Paragraaf 10(3) van die IAO Aanbeveling no 191; para 22(1) van die IAO Aanbeveling no 165.

die ouerskapsverlof benut. Sodoende verlig hy die las op die vroulike werknemer en word hy ook die geleentheid gegun om 'n band met sy kind te smee. Hier speel die beste belang van die kind ook 'n deurslaggewende rol. Ingevolge die Sweedse reg kan 'n manlike werknemer selfs meer as net twee maande van die ouerskapsverlof benut, solank die 16 maande beperking nie gesamentlik per ouerpaar oorskry word nie.

Dit sal van kritieke belang wees om die redes en doelwitte van vaderskapsverlof in Swede te oorweeg, gepaard met hoe potensiële struikelblokke in dié gevalle in Swede hanteer word. Die praktyke en benaderings in die Sweedse reg kan moontlik vir Suid-Afrika ten opsigte van vaderskapsverlof as riglyne dien.

Die fokus van hierdie ondersoek is gerig op die beantwoording van vrae wat tans onbeantwoord is, met die doel om helderheid aan die regsposisie van 'n manlike werknemer wat vaderskapsverlof verlang, te verleen. Voorstelle sal ook gemaak word ten einde manlike werknemers se situasie te verlig.¹⁰

In hoofstuk 2 word die gemeenregtelike posisie van swanger werknemers oorweeg, ten einde konteks aan die rasionaal vir statutêre erkenning van kraamverlof te gee. In hoofstuk 3 word die internasionale posisie met betrekking tot vaderskapsverlof van nader bekyk aangesien die internasionale posisie moontlik vir Suid-Afrika, met betrekking tot die regsprobleem voor hande, as riglyn kan dien. In hoofstuk 4 volg 'n uiteensetting van die Suid-Afrikaanse posisie rondom kraam- en vaderskapsverlof. Dit is noodsaaklik om kraamverlof en vaderskapsverlof teen mekaar op te weeg om sodoende die regsvraag te kontekstualiseer. In hoofstuk 5 word 'n regsvergelykende ondersoek, met betrekking tot Suid-Afrika en Swede, onderneem. Die Sweedse posisie rakende verlof vir vaders, kan vir Suid-Afrika leiding bied. In hoofstuk 6 word die gevolgtrekking, met inbegrip van aanbevelings, uiteengesit.

¹⁰ Hierdie aanbevelings kom in hoofstuk 6 voor.

HOOFSTUK 2

GEMEENREGTELIKE POSISIE VAN SWANGER WERKNEMERS

2.1 Inleiding

Ingevolge die gemenerereg het swanger werknemers geen beskerming geniet nie wat hulle in verskeie kontekste binne die arbeidsmark weerloos gelaat het.¹¹ Vir doeleindes van hierdie studie is dit noodsaaklik om die gemeenregtelike posisie van swanger werknemers te oorweeg ten einde te kan begryp waaruit die hedendaagse wetgewing (wat onder andere vir kraamverlof voorsiening maak) voortgespruit het. Dit sal dus lig werp op die vraag rakende daar in die konteks van swangerskap hoofsaaklik vir vroulike werknemers voorsiening gemaak word. Hierdie onderstaande inligting sal ook later waardevol wees ter beantwoording van die vraag of wetgewing tans diskriminerend van aard is deur kraamverlof uitsluitlik vir vroulike werknemers beskikbaar te stel.

2.2 Swanger werknemers: die gemeenregtelike posisie

Ingevolge die gemenerereg was vroulike werknemers vanweë die biologiese rol wat hulle in die gemeenskap bekleed het, vir diskriminasie vatbaar.¹² Vroue het hoofsaaklik 'n reprodktiewe funksie gehad: om kinders te baar, geboorte te skenk en om die kinders groot te maak.¹³ Terwyl die vrou haar kinders moes versorg het, het die man die rol van die broodwinner aangeneem.¹⁴ Dit was algemene praktyk dat vroue tuis moes bly om die kinders te versorg, terwyl die mans in die ware sin van die woord as *werknemers* gefunksioneer het.¹⁵ Dupper¹⁶ het gestel dat "[i] terms of the common law, the man provides the primary economic support for the family while the mother cares for the children at home".

¹¹ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 69-92.

¹² Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 2-12; Van Jaarsveld en Van Eck *Principles of Labour Law* 14-68.

¹³ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 75-82.

¹⁴ Fredman *Women and the Law* 152-170.

¹⁵ Grogan *Workplace Law* 115-118. 'n Werknemer is 'n persoon wat 'n diens vir 'n werkgewer lewer en dan betaling in ruil vir sy of haar arbeid ontvang.

¹⁶ Dupper 2002 *Stell LR* 83-97; Fredman *Women and the Law* 173.

Uit die historiese ontwikkeling blyk dit dat vroue hoofsaaklik as tuisteskeppers opgetree het.¹⁷ Hierdie opvatting kan toegeskryf word aan die feit dat wanneer 'n vroulike werknemer swanger geword het, sy onvermydelik van die werkplek afwesig moes wees, vir sowel die bevalling as die herstel van haar liggaam en gepaardgaande daarmee, die versorging van die nuweling ná sy of haar geboorte.¹⁸ Wanneer die vroulike werknemer dan na 'n geruime tyd na haar werk sou terugkeer, sou sy dan ingelig word dat haar pos deur iemand anders gevul is.¹⁹ Gevolglik het die vroulike werknemer se swangerskap direk tot haar ontslag gelei.²⁰ Indien 'n vroulike werknemer nie noodwendig swanger was nie, kon die feit dat sy 'n vrou is (wat moontlik in die toekoms swanger kon raak) genoeg rede vir 'n werkgewer wees om haar vir beskikbare poste oor te sien.²¹ Sodoende kon 'n werkgewer uit die staanspoor reeds 'n situasie voorkom waardeur hy vir 'n tydperk lank sonder 'n bepaalde werknemer sou wees.

Die noodgedwonge afwesigheid van 'n vroulike werknemer in 'n laat stadium van haar swangerskap en vir 'n tydperk na die geboorte, het wesenlik daartoe gelei dat werkgewers veel eerder 'n manlike werknemer bo 'n vroulike werknemer sou aanstel.²² Vanweë die biologiese rol wat vroue beklee het, is duidelike onderskeid getref tussen vroue en hul manlike eweknieë.²³

Van Jaarsveld en Van Eck²⁴ wys daarop dat werkgewers oor die algemeen van mening was dat dit 'n "doring in hul vlees" was om 'n vroulike werknemer rakende haar swangerskap te akkommodeer. Werkgewers het hierdie standpunt gehandhaaf op grond van die volgende aspekte: die werkgewer sou dikwels sonder 'n werknemer wees terwyl hy haar dienste benodig het, die werkgewer moes spesiale stappe neem om die werkplek vir 'n swanger persoon toeganklik te

¹⁷ Dupper 2001 *Stell LR* 421-423.

¹⁸ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 9-11; Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 67; Dupper 2002 *Stell LR* 88.

¹⁹ Dupper 2002 *Stell LR* 92-94.

²⁰ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 69-71.

²¹ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 7-8.

²² Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 78.

²³ Le Roux en Van Niekerk *The South African Law of Unfair Dismissal* 233-241.

²⁴ Van Jaarsveld en Van Eck *Principles of Labour Law* 14-52.

maak, 'n swanger werknemer se werksvermoë is beperk as gevolg van die toestand van haar liggaam; gevolglik kon die werkgewer ook nie die vroulike werknemer aan hoë-risiko-arbeid blootstel nie.²⁵ Die gemelde kwessies was geensins op 'n manlike werknemer van toepassing nie; gevolglik het werkgewers manlike werknemers as 'n "beter belegging" bo vroulike werknemers beskou.²⁶

Werkgewers se onwilligheid om vroulike werknemers in diens te neem, was ingevolge die gemenerereg growwe diskriminasie teen vroue op grond van hulle geslag en die biologiese rol wat hulle in die samelewing beklee.²⁷ Dié diskriminasie het verder vir vroulike werknemers tot gebrekkige werksekuriteit gelei, aangesien niks 'n werkgewer verplig het om 'n vroulike werknemer se pos vir haar (tot na haar terugkeer) te reserveer nie.²⁸ Vroue was ook aan nog verdere onbillike behandeling in die werkplek blootgestel, byvoorbeeld dat slegs mans bevorder kon word en dat slegs mans die seniorposte kon beklee.²⁹ Barreiro-Lucas³⁰ argumenteer:

Corporate culture seemingly does not encourage talented women to return to the workplace or continue to operate effectively in the workplace, while managing their domestic responsibilities. This has a direct influence on the progression of talented women to senior positions and their retention in those positions.

Vroulike werknemers was desperaat om werk te bekom, soveel so dat vroue bereid was om vir 'n kleiner vergoeding as wat mans ontvang het te werk.³¹ Vroue is dus weens hulle geslag ongelyke kanse gegun om die arbeidsmark te betree en het nie gelyke diensvoorwaardes geniet nie.³² Weens die diskriminasie

²⁵ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 7-12.

²⁶ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 82-87.

²⁷ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 86-89.

²⁸ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 92; Le Roux en Van Niekerk *The South African Law of Unfair Dismissal* 230-244.

²⁹ Dupper 2002 *Stell LR* 89-92; Fredman *Women and the Law* 169-172.

³⁰ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 92-97.

³¹ Van Jaarsveld en Van Eck *Principles of Labour Law* 32-40.

³² Fredman *Women and the Law* 174-177; Van Jaarsveld en Van Eck *Principles of Labour Law* 44-56.

soos hierbo uiteengesit, was vroue ook die slagoffers van wydverspreide werkloosheid.³³

Brand³⁴ beklemtoon die volgende:

Many women never get near the glass ceiling, because they are stopped long before by the maternal wall. In previous decades, the most topical of all female workplace issues was that of "the glass ceiling" and the unwritten rules established by a male-dominated environment, which largely prohibited or limited women's membership of the "men only" executive lounge.³⁵

Vóór die inwerkingtreding van antidiskriminasie-wetgewing in Suid-Afrika en die bekendstelling van die konsep "outomatiese onbillike ontslag" gebaseer op 'n vroulike werknemer se swangerskap of enige rede wat met haar swangerskap verband hou,³⁶ het niks 'n werkgewer verhoed om 'n vroulike werknemer as gevolg van haar swangerskap te ontslaan nie.³⁷ Ontslag op hierdie grond het uiters min (byna geen) aandag in die gemenerereg geniet nie.³⁸ Ingevolge gemelde regime, kon 'n gemeenregtelike dienskontrak op grond van die gemeenregtelike beginsels (van 'n dienskontrak) beëindig word, ongeag of die gronde vir ontslag betrekking het op die werknemer se swangerskap al dan nie.³⁹ In terme van 'n swanger werknemer se regsposisie, was daar in die gemenerereg geen plek vir substantiewe billikheid nie.⁴⁰ Ledwaba⁴¹ verduidelik soos volg:

Previously, our workplaces were characterised by serious hardships emanating from labour laws which did not always cater for all areas of the employment relationship. South African female employees were without a clear legitimate remedial right precluding any severe violation and infringement to their fundamental rights resulting from their pregnancy; a task they did not opt for in the first place, but was instead, naturally imposed on them as a result of their

³³ Dupper 2002 *Stell LR* 92-97; Le Roux en Van Niekerk *The South African Law of Unfair Dismissal* 231-241.

³⁴ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 86-87.

³⁵ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 90-92.

³⁶ Artikel 187 van die WAV.

³⁷ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 4-11; Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 95.

³⁸ Le Roux en Van Niekerk *The South African Law of Unfair Dismissal* 215-223. In die tydperk vóórdat arbeidswetgewing hierdie kwessie begin reguleer het, bestaan daar geen gerapporteerde regspraak rondom ontslag op grond van swangerskap nie.

³⁹ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 12.

⁴⁰ Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR* 69-71.

⁴¹ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 9-10.

gender category. Undoubtedly, many female employees were victims of unfair discrimination.

Teen die agtergrond van die bostaande aanhaling blyk dit duidelik dat vroulike werknemers onder onbillike diskriminasie in die gemenerereg gebuk gegaan het.

2.3 Gevolgtrekking

Na die uiteensetting van die gemeenregtelike posisie van swanger werknemers word dit duidelik dat onbillike diskriminasie teen swanger werknemers aan die orde van die dag was. Vanweë 'n vroulike werknemer se biologiese rol is sy nie vir aanstellings in aanmerking geneem nie, het werksekuriteit by haar ontbreek en is sy dikwels op grond van haar swangerskap ontslaan. Dupper⁴² argumenteer soos volg:

A guarantee for pregnant women and mothers that they will not lose their job as a result of being pregnant, absent on maternity leave or because they have just had a child, is an essential element in maternity protection. To ensure that women are able to reconcile work and maternity effectively, measures should be taken to protect women against discrimination and against termination of employment during pregnancy, maternity leave and its extension, and during the nursing period. The main reason behind maternity benefits is to reconcile women's procreative role with the demands of paid employment. It is generally accepted that measures should be adopted which recognise the unique biological role of women in conceiving and giving birth to children, but which prevent that role from becoming a source of discrimination against them in matters of employment. It is submitted that equality of treatment between women and men will remain theoretical unless measures are enacted which take account of women's needs with respect to maternity.

Met inbegrip van die (onbeskermd) gemeenregtelike posisie van swanger werknemers en Dupper se bostaande argument, is dit dus regverdigbaar dat vroulike werknemers ingevolge die hedendaagse arbeidswetgewing beskerm moet word.

In die volgende hoofstuk word die soeklig op die internasionale perspektief ten opsigte van tradisionele kraamverlof asook vaderskapsverlof gerig. Die

⁴² Dupper 2002 *Stell LR* 85-87.

internasionale regsposisie van vaderskapsverlof kan moontlik rigting vir Suid-Afrika aandui en word dus vervolgens oorweeg.

HOOFSTUK 3

'N INTERNASIONALE PERSPEKTIEF: TRADISIONELE KRAAMVERLOF EN DIE POSISIE MET BETREKKING TOT VADERSKAPSVERLOF

3.1 Inleiding

In hierdie afdeling val die soeklig op die internasionale posisie rakende kraam- asook vaderskapsverlof synde die internasionale posisie moontlik vir Suid-Afrika, ten opsigte van die regsprobleem voor hande, leiding kan bied. Die Internasionale Arbeidsorganisasie⁴³ se standaard word in die afdeling hieronder as internasionale maatstaf aangewend.

Die IAO is 'n agent van die Verenigde Nasies wat in besonder fokus op arbeidskwessies, internasionale standaard van arbeid, sosiale sekerheid en werkseleenthede vir elkeen.⁴⁴ In 'n neutedop is die doel van die IAO is soos volg:

The ILO's original and most important functions is the adoption by the tripartite International Labour Conference which brings together governments, employers and worker representatives of 187 member states to set labour standards, develop policies and devise programmes promoting decent work for all women and men.⁴⁵

Die IAO is daarop toegespits om sosiale geregtigheid binne 'n arbeidsregtelike konteks te verseker.⁴⁶ Die IAO se standaard is van so aard dat fundamentele regte (ten opsigte van die arbeidslui) verwesenlik moet word.⁴⁷ Die IAO se standaard is in verskeie Konvensies vervat en lidstate moet sover doenlik aan hierdie internasionale standaard voldoen.⁴⁸ Alhoewel daar van lidstate verwag word om aan die bogenoemde standaard te voldoen, is dit so dat die IAO se

⁴³ Hierna die IAO.

⁴⁴ http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm.

⁴⁵ http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm.

⁴⁶ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 94-97.

⁴⁷ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 5-18.

⁴⁸ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 94-97.

standaarde nie bindend van aard is nie maar dien eerder as 'n riglyn vir die lidstate.⁴⁹

Die standaard wat in Konvensies uiteengesit word sal eers bindend op 'n lidstaat wees indien die betrokke lidstaat die Konvensie geratificeer het. Ratifikasie van 'n Konvensie het tot gevolg dat die lidstaat dan aan die internasionale standaard van die IAO moet voldoen en moet sodoende ook nasionale wetgewing verorden om met die Konvensie se bepalings bestaanbaar te wees.

Vir doeleindes van hierdie afdeling is dit noodsaaklik om daarvan kennis te neem dat Suid-Afrika wel 'n lidstaat van die IAO is en juis daarom sal die internasionale standaard rondom verlof vir vaders vir hierdie studie waardevol wees.⁵⁰ Hieronder volg 'n uiteensetting van die internasionale perspektief rakende kraam- asook vaderskapsverlof. Die doel van hierdie afdeling is om die Suid-Afrikaanse posisie met betrekking tot verlof vir vaders (manlike werknemers) met 'n internasionale maatstaf te meet.

Om hierdie ondersoek op 'n sinvolle wyse te benader moet die definisies van "kraamverlof" en "vaderskapsverlof" eerstens oorweeg word. Tradisionele kraamverlof word soos volg omskryf:

A period of approved absence for a female employee granted for the purpose of giving birth and taking care of infant children. Maternity leave may last anywhere from several weeks to a period of months depending on the organization, and may be paid or unpaid depending on policies. A certain amount of maternity leave may also be legally mandated for some nations, states, or municipalities.⁵¹

Na aanleiding van die bostaande definisie is dit duidelik dat kraamverlof uitsluitlik vir vroulike werknemers beskikbaar is – met inbegrip van die **doel** van kraamverlof: naamlik om geboorte te skenk en die pasgebore kind te versorg. Dus is kraamverlof wat uitsluitlik vir vroulike werknemers bedoel is regverdigbaar. Dit

⁴⁹ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 94-97.

⁵⁰ Thompson 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974.

⁵¹ <http://www.businessdictionary.com/definition/maternity-leave.html#ixzz4KgXG3zuA>.

is egter in sommige lande soos Finland, Duitsland, Ysland, Italië, Noorweë, Portugal, Spanje en Swede anders. Bykomend tot kraamverlof vir vroulike werknemers erken die bogenoemde lande ook die konsep van *vaderskapsverlof*.⁵² Vaderskapsverlof kan gevolglik gedefinieer word as:

A period of paid absence from work to which a man is legally entitled immediately after the birth of his child. Paternity leave could also refer to a period of paid or unpaid absence from work granted to a male employee by his employer immediately after the birth of his child.⁵³

Dus verwys vaderskapsverlof na betaalde (of onbetaalde) verlof wat spesifiek vir 'n manlike werknemer beskikbaar is ná die geboorte van sy kind. Dit is opmerklik dat 'n manlike werknemer eers nadat die kind gebore is, vir vaderskapsverlof kan kwalifiseer. Dít dien as 'n aanduiding van die feit dat kraamverlof vir vroulike werknemers ook vir die welstand van die moeder en die ongebore kind voor die bevalling en vir die bevalling self voorsiening maak, terwyl vaderskapsverlof slegs die versorging van die kind deur die vader ná die bevalling ten doel het.⁵⁴ Vervolgens word eerstens ondersoek ingestel na die mees relevante internasionale instrumente wat op Suid-Afrika van toepassing is.

3.2 'n Internasionale perspektief: Kraamverlof

Ingevolge die IAO se oogmerke rakende fundamentele regte en sosiale geregtigheid in die werkplek behoort werknemers ten opsigte van swangerskap die hoogste graad van beskerming te geniet.⁵⁵ Die IAO is uitdruklik pro-kraamverlof ter bevordering van die vroulike werknemer se biologiese rol en vereis terselfdetyd werksekuriteit vir werknemers wie swanger is of van voorneme is om swanger te raak.⁵⁶ Die IAO se standaard met betrekking tot kraamverlof het ten

⁵² Öun en Trujillo *Maternity at Work* 5-18.

⁵³ Thompson 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974; Tanaka 2005 *The Economic Journal*.

⁵⁴ Dit sou ontoepaslik wees indien manlike werknemers op kraamverlof geregtig moes wees – dit is nie regverdigbaar om vir 'n manlike werknemer kraamverlof toe te staan indien hy nie, in die ware sin van die woord, kan kraam nie.

⁵⁵ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 94.

⁵⁶ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 96.

doel om die gemeenregtelike *onbillike* diskriminasie (wat vandag steeds in sommige jurisdiksies heers) te stuit.⁵⁷

Ingevolge artikel 4(1) van die IAO-Konvensie op *Swangerskap Beskerming* nommer 183, is elke vroulike werknemer (diegene wie se regering die Konvensie geratifiseer het) op 'n minimum van 14 weke kraamverlof geregtig.⁵⁸ Paragraaf 1(1) van Aanbeveling nommer 191 stel egter voor dat lidstate van die IAO daartoe moet neig om hierdie tydperk tot ten minste 18 weke te verleng.⁵⁹ Kennis moet geneem word daarvan dat Konvensie nommer 183 slegs deur sewentien lande geratifiseer is, maar dat veel meer lande aan die minimumvereiste van 14 weke kraamverlof voldoen.⁶⁰ Ongeveer al die ontwikkelde lande, Europese Unie- (EU) lande en *Commonwealth of Independent States (CIS)* lande, voldoen aan die IAO se 14-weke minimum-standaard, of oortref dit.⁶¹

Uit die Afrika-lande staan Tunisië die kortste tydperk vir kraamverlof toe, te wete 30 dae.⁶² Daarteenoor staan Suid-Afrika die langste kraamverloftydperk, naamlik 16 weke (vier maande), toe.⁶³ In die Midde-Ooste is Iran en Sirië die enigste twee lande wat aan Konvensie 183 se standaard voldoen.⁶⁴ In Suid-Amerika en die Karibiese eilande voldoen Belize, Brasilië, Costa Rica en Panama aan die minimum van 14-weke kraamverlof-aanbeveling.⁶⁵ Chile, Kuba en Venezuela oortref selfs die minimum-standaard en voldoen terselfdertyd aan die voorgestelde 18-weke

⁵⁷ Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin* 39-47.

⁵⁸ Artikel 4(1) van die IAO Konvensie nommer 183.

⁵⁹ Paragraaf 1(1) van Aanbeveling nommer 191. Die wisselwerking tussen Konvensies en Aanbevelings is van so aard dat daar gehoor gegee moet word aan Konvensies se bepalings (indien daardie Konvensie geratifiseer is) terwyl Aanbevelings eerder 'n aanvulling tot 'n Konvensie is. Derhalwe is 'n Aanbeveling nie noodwendig bindend nie (selfs indien 'n Konvensie geratifiseer is) hoef 'n lidstaat nie 'n Aanbeveling in wetgewing te verorden nie) maar kan wel deur 'n lidstaat oorweeg word ter bevordering van sosiale geregtigheid.

⁶⁰ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 32-34.

⁶¹ 92% (onderskeidelik) van hierdie lande voldoen aan die 14 weke kraamverlof-standaard. AL die EU lande (uitsluitend Ysland) voldoen aan die voorgeskrewe minimum van 14 weke kraamverlof. Ysland maak vir 12 weke se kraamverlof voorsiening. Öun en Trujillo *Maternity at Work* 34-35.

⁶² Öun en Trujillo *Maternity at Work* 5-28.

⁶³ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy*, Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28-32.

⁶⁴ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 33-37. Die ander lande van die Midde-Ooste erken minder as 12 weke se kraamverlof.

⁶⁵ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 37.

kraamverlof, soos per Aanbeveling nommer 191.⁶⁶ In Asië voldoen weinig lande aan die minimum standaard.⁶⁷ Bangladesj ken 16 weke toe, Mongolië 120 dae, Singapoer 16 weke en Viëtnam vier maande vir kraamverlof.⁶⁸

Ingevolge die IAO se databasis was daar 'n "gradual global shift towards prolonged maternity leave".⁶⁹ In Afrika, byvoorbeeld, het ses lande hul kraamverloftydperke verleng: Kenia (van 2 na 3 maande), Marokko (van 12 na 14 weke), Suid-Afrika (van 12 na 14 weke), Uganda (van 8 weke na 60 werksdae), Zimbabwe (van 90 na 98 dae) en Egipte (van 50 na 90 dae).⁷⁰ Dié tendens kom nie alleen regionaal op die Afrika-kontinent voor nie, maar ook internasionaal reg oor die wêreld.⁷¹ In Korea is kraamverlof van 60 na 90 dae verleng, en in Poland van 16 na 20 weke en in Ierland van 14 na 26 weke.⁷²

Op internasionale vlak het talle ander lande óók hul voorgeskrewe kraamverloftydperk verleng.⁷³ Die vraag ontstaan wat die rede vir gemelde verlenging in kraamverlof teweeggebring het. Die doel van kraamverlof hou direk hiermee verband. Artikel 4(4) van Konvensie no 183 hou voor:

With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.⁷⁴

⁶⁶ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 38; Recommendation No 191.

⁶⁷ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 39-41. Slegs vier lande ken 14 weke of meer toe: Bangladesj, Singapoer, Mongolia en Viëtnam.

⁶⁸ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 22-32.

⁶⁹ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 94; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 33-36.

⁷⁰ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 41-45.

⁷¹ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 45-46.

⁷² Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy* 95; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 47.

⁷³ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 22-25. Ander lande wat ook hulle kraamverlofsdae vermeerder het: Bulgarië (van 120 na 227 dae), Cypris (van 16 tot 18 weke), Ysland (van 2 na 3 maande), Swede (van 12 na 14 weke), Switserland (van 8 na 14 weke), Verenigde Koningryk (van 14 na 52 weke), Jordanië (van 6 na 10 weke), Lebanon (van 40 dae na 7 weke), Portugal (van 90 tot 120 dae), Iran (van 90 dae na 4 maande), Singapoer (van 8 na 16 weke), Mongolia (van 101 na 120 dae), Turkye (van 12 na 16 weke) en Sirië (van 50 na 120 dae).

⁷⁴ Artikel 4(4) van die IAO Konvensie no 183.

Na aanleiding van die bepalings van artikel 4(4), blyk dit duidelik dat beide die moeder en die baba se gesondheid van belang is. Dit is opmerklik dat 'n vroulike werknemer **verpligte** kraamverlof tot en met ses weke ná die geboorte van die kind moet neem.⁷⁵ Die implikasie van hierdie bepaling is dat 'n vroulike werknemer nie toegelaat mag word om gedurende haar verpligte kraamverloftydperk haar pos te vul nie. Die IAO verduidelik dat die konsep *verpligte kraamverlof* ten doel het om die werknemer teen arbitrêre druk van 'n werkgever te beskerm, byvoorbeeld sodat 'n werkgever nie 'n werknemer (terwyl sy afwesig is met kraamverlof) kan aanmaan of dreig om terug te keer werk toe nie.⁷⁶ Die IAO meen dat kraamverlof noodsaaklik is, synde die werknemer se liggaam (en gesondheid) na die bevalling moet herstel en die pasgebore kind versorg moet word.⁷⁷ "This principle constitutes a fundamental component of the protection afforded by the ILO standards".⁷⁸

Die aanneem van Konvensie no 183, met verwysing na verpligte kraamverlof, het 'n mate van buigzaamheid tot gevolg gehad.⁷⁹ Op nasionale vlak maak hierdie bepaling die deur oop vir moontlike ooreenkomste ten opsigte van hoe verpligte kraamverlof gereguleer kan word.⁸⁰ Gevolglik bestaan daar groot verskille in hoe verpligte kraamverlof in die verskillende jurisdiksies benader word. Een en sestig van die IAO se lede voldoen aan die voorgestelde ses weke verpligte kraamverlof (eksklusief bedoel vir na die kind se geboorte).⁸¹ Hierdie lande sluit ondermeer in: Lesotho, Portugal, Spanje, Somalië, Fidji, Dominiese Republiek, Bosnië en El Salvador.⁸² Sommige IAO-lede vereis selfs méér as ses weke verpligte kraamverlof, byvoorbeeld Iran (45 dae), Japan (8 weke), Madagaskar (8 weke),

⁷⁵ Artikel 4(4) van die IAO Konvensie no 183.

⁷⁶ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28-32.

⁷⁷ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 31.

⁷⁸ Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin* 39-47; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 33-36.

⁷⁹ Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin* 39-47; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28-29.

⁸⁰ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 30-34. Só 'n ooreenkoms kan deur middel van kollektiewe bedinging bereik word. 'n Individuele werknemer en werkgever kan ook oor hierdie kwessie konsensus hou en dan die ooreenkoms as 'n bepaling in die dienskontrak vervat.

⁸¹ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 42-46.

⁸² Öun en Trujillo *Maternity at Work* 38-42.

Switserland (8 weke) en Viëtnam (2 maande).⁸³ In die EU-lande moet kraamverlof 'n verpligte verlofstydperk van minstens twee weke, voor en/of na die geboorte van die kind insluit.⁸⁴

Die rasionaal vir die voorgestelde verpligte kraamverlof, is daarin geleë dat dit tot die beste belang van die moeder en baba se gesondheid strek. Dit is dus 'n aanduiding dat die psigiese, emosionele en fisieke herstel van die vroulike werknemer (na die geboorte van haar kind) die spilpunt is waarom kraamverlof draai. Die versorging van die pasgebore kind speel ook 'n deurslaggewende rol.⁸⁵

Buiten die voorgestelde verpligte ses weke post-natale kraamverlof, maak Konvensie no. 183 geen melding van hoe die totale kraamverloftydperk (voor en na die geboorte van die kind) verdeel moet word nie.⁸⁶ Paragraaf 1(3) van Aanbeveling 191 stel voor:

To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman employee is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.⁸⁷

Aanbeveling no 191 beklemtoon dat buigsaamheid met betrekking tot nie-verpligte kraamverlof 'n instrument is aan die hand waarvan die voorsiening in die vroulike werknemer se behoeftes verseker word asook die vervulling daarvan.⁸⁸ In Peru is werknemers byvoorbeeld op 90 dae kraamverlof geregtig, met dien verstande dat 45 uit die 90 dae verpligte kraamverlof is wat spesifiek ná die kind se geboorte geneem moet word.⁸⁹ Die werknemer kan dan self besluit of sy die

⁸³ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 44-48.

⁸⁴ Artikel 8(2) van die *European Economic Community*, 1992 byvoorbeeld Denemark (2 weke na die geboorte), Ysland (2 weke na die geboorte) en die Verenigde Koningryk (2 weke na die geboorte).

⁸⁵ Hierdie is 'n sleutelaspek wat in gedagte gehou moet word aangesien daar in hoofstuk 4 geargumenteer word dat vaderskapsverlof net so 'n belangrike rol speel.

⁸⁶ IAO Konvensie no 183.

⁸⁷ Paragraaf 1(3) van die IAO Aanbeveling no 191.

⁸⁸ Hierdie sogenaamde 'buigbaarheid' verwys na die vroulike werknemer se vryheid van keuse rondom hoe sy haar kraamverlof gaan neem – met inbegrip van voor of na die geboorte van die kind.

⁸⁹ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 29-31.

oorblywende 45 dae voor of na die bevalling wil neem.⁹⁰ In Singapoer is vroue op 16 weke kraamverlof geregtig, waarvan 4 weke ná die bevalling verpligte kraamverlof is.⁹¹ As die werknemer verkies, en haar werkgewer daartoe instem, kan die laaste 7 weke van kraamverlof periodiek deur die loop van die eerste 12 maande na die geboorte van die kind geneem word.⁹² Laasgenoemde maak vir die versorging van die kind (en die moontlikheid dat die kind gedurende die eerste 12 maande siek kan word) voorsiening.⁹³

Dit is so dat werknemers se omstandighede en swangerskappe kan verskil, dus behoort die wetgewing voorsiening te maak vir buitengewone gevalle en onvoorsiene gebeurlikhede wat tydens die swangerskap of kraamverloftydperk kan intree.⁹⁴ Byvoorbeeld: wanneer die bevalling vroeër of later as die verwagte datum realiseer, veelvoudige geboortes (tweelinge ensomeer) of in gevalle waar die moeder of kind sieklik is.⁹⁵ Artikel 4(5) van Konvensie no 183 bepaal:

The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.⁹⁶

Na aanleiding van die bostaande artikel, blyk dit duidelik dat die kraamverloftydperk nie deur 'n werkgewer verkort mag word bloot omdat die baba vroeër of later (as die verwagte datum) sy of haar aankoms maak nie. Die IAO vereis minstens 6 weke verpligte kraamverlof direk na die kind se geboorte, ongeag wanneer die kind gebore word.

⁹⁰ Hierdie bepaling is egter onderhewig aan die beste belang van die kind. Die moeder (werknemer) mag slegs haar kraamverlof vrylik aanpas indien dit nie tot nadeel van die kind sal strek nie.

⁹¹ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy*, Öun en Trujillo *Maternity at Work* 23-28.

⁹² Öun en Trujillo *Maternity at Work* 31-32.

⁹³ Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy*, Öun en Trujillo *Maternity at Work* 29.

⁹⁴ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 31-39.

⁹⁵ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 18-19.

⁹⁶ Artikel 4(5) van IAO Konvensie no 183.

Artikel 5 van Konvensie no 183 maak voorsiening vir addisionele kraamverlof in gevalle waar die moeder of kind tydens die swangerskap of ná die bevalling sieklik is:

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness or complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.⁹⁷

In Barbados is 'n werknemer byvoorbeeld op 'n bykomstige ses weke kraamverlof geregtig indien haar (of die kind) se siekte aan die bevalling toegeskryf kan word.⁹⁸ In Koeweit mag kraamverlof met 100 dae verleng word indien die siekte uit die bevalling voortspruit.⁹⁹

Lande soos Oostenryk, Duitsland en Luxemburg verleng ook die kraamverloftydperk (van 8 tot 12 weke) in gevalle waar die baba prematuur gebore is.¹⁰⁰ In Argentinië kan kraamverlof tussen twee en drie maande verleng word in gevalle waar die kind met 'n gestremdheid gebore is.¹⁰¹ As die kind downsindroom het, kan die kraamverlof met 'n bykomende ses maande verleng word.¹⁰² Op internasionale vlak maak talle lande ook in die volgende gevalle voorsiening vir 'spesiale kraamverlof', naamlik miskrame, stilgeboortes en dood tydens die kraamverloftydperk.¹⁰³

In die Aanbeveling waarna hierbo verwys is, skryf die IAO voor dat lidstate spesiale stappe moet neem vir omstandighede waar die moeder nie daartoe in staat is om kraamverlof te neem nie. Frankryk het die inisiatief geneem om voorsiening te maak vir omstandighede waarin die moeder tydens óf die bevalling

⁹⁷ Artikel 5 van die IAO Konvensie no 183.

⁹⁸ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 34-36.

⁹⁹ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 34-37. Let wel dat hierdie addisionele kraamverlof (100 dae) onbetaalde verlof is.

¹⁰⁰ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 38-39.

¹⁰¹ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 42-44.

¹⁰² Let wel dat hierdie addisionele 6 maande kraamverlof (as die kind downsindroom het) onbetaalde verlof is. Dieselfde bepalings (van betaalde kraamverlof) sal steeds vir die onbetaalde verlof geld.

¹⁰³ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 46-48.

óf die kraamverloftydperk tot sterwe kom.¹⁰⁴ Indien die moeder sterf, kan manlike werknemers (die vader van die kind) tot en met 10 weke betaalde verlof kry.¹⁰⁵ In hierdie geval is die doel van die verlof alleenlik op die versorging van die pasgebore kind gerig.¹⁰⁶ Dit sal dan ook geregverdig kan word dat indien vaderskapsverlof op nasionale vlak erken gaan word, dit dan ook vir hierdie tipe omstandighede (waar daar nie 'n moeder ter sprake is om kraamverlof te neem nie) voorsiening sal maak.

Wanneer die regsbeginsels en tydperke van kraamverlof op internasionale vlak oorweeg is, sal vroe vanselfsprekend ontstaan oor die finansiering en finansiële hulpbronne (met betrekking tot kraamverlof). Artikel 6(1) van Konvensie no 183 bepaal:

Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave.¹⁰⁷

Artikel 6(2) - (4) van Konvensie no 183 sit die standaard uiteen (bedrag en tydperk) waaraan kontantvoordele moet voldoen:

Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.¹⁰⁸

Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.¹⁰⁹

Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of

¹⁰⁴ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 32-38.

¹⁰⁵ Dit is die posisie in Frankryk.

¹⁰⁶ Die man neem dus nie 'kraamverlof' in die ware sin van die woord nie. Die man kwalifiseer eerder vir spesiale verlof vanweë die feit dat sy vrou oorlede is en die baba versorging verlang.

¹⁰⁷ Artikel 6(1) van die IAO Konvensie no 183; Tanaka 2005 *The Economic Journal*.

¹⁰⁸ Artikel 6(2) van die IAO Konvensie no 183.

¹⁰⁹ Artikel 6(3) van die IAO Konvensie no 183; Tanaka 2005 *The Economic Journal*.

such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.¹¹⁰

Ten opsigte van kontantvoordele tydens kraamverlof, kan die volgende standarde na aanleiding van artikel 6 uitkristalliseer: (1) Kontantvoordele moet genoegsaam wees om die ma en die kind se gesondheid en 'n minimum aanvaarbare lewenstandaard te handhaaf. (2) Kontantvoordele mag nie minder as twee-derdes van die werknemer se oorspronklike salaris wees nie. (3) Indien ander metodes toegepas word om kontantvoordele te bereken moet die bedrag steeds met die gemiddelde kontantvoordele vergelykbaar wees. Dus moet lede van die IAO hierdie bepaling handhaaf om sodoende aan Konvensie no 183 te voldoen.¹¹¹

In die IAO se Aanbeveling no. 191 word verder uitgebrei op kontantvoordele:

Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.¹¹²

Konvensie no. 183 bevat geen spesifieke definisie vir "previous earnings" nie; gevolglik word hierdie betrokke bedrag internasionaal op verskillende wyses geïnterpreteer en bereken.¹¹³ Die mees algemene metode om kontantvoordele (met verwysing na kraamverlof) te bereken is deur die kontantvoordele te bepaal op grond van die vrou se vorige salaris en dan 'n konstante bedrag vir die volledige kraamverloftydperk te bepaal op grond van die vrou se vorige salaris en dan 'n konstante bedrag vir die volledige kraamverloftydperk te betaal.¹¹⁴

¹¹⁰ Artikel 6(4) van die IAO Konvensie no 183.

¹¹¹ Om met Konvensie no 183 bestaanbaar te wees, moet hierdie kontantvoordele vir 'n minimum tydperk van 14 weke aan die werknemer (wie op kraamverlof is) betaal word.

¹¹² IAO Aanbeveling no 191.

¹¹³ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 44-45.

¹¹⁴ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 27-31.

Nadat die berekening van die kontantvoordele oorweeg is, behoort gevra te word waar die geldelike bydraes vandaan kom? Artikel 6(8) van Konvensie no. 183 skryf voor uit watter bron die kontantvoordele verhaal moet word:

In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) Such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) It is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.¹¹⁵

Artikel 6(8) van Konvensie no. 183 beklemtoon egter dat werkgewers nie alleen vir die betaling van kontantvoordele verantwoordelik gehou moet word nie.¹¹⁶ Hierdie artikel bepaal verder dat kontantvoordele uit sosiale sekerheidsfondse en staatsfondse betaal moet word. Die IAO is van mening dat "the principle of payment through social insurance or other public funds is important for mitigating against discrimination in the labour market, which could be more likely where employers directly bear the costs of maternity leave".¹¹⁷

Noudat die doel, tydperk en finansiële implikasies van kraamverlof uiteengesit is, behoort die internasionale posisie rakende vaderskapsverlof vervolgens oorweeg te word.

3.3 'n Internasionale perspektief: Vaderskapsverlof

Oor die algemeen is vaderskapsverlof 'n kort verlofstydperk wat vir manlike werknemers ten tye van hulle kind se geboorte en 'n tydperk daarna beskikbaar is.¹¹⁸ Dit is noemenswaardig dat daar tot dusver geen IAO-standaarde rakende

¹¹⁵ Artikel 6(8) van die IAO Konvensie no 183.

¹¹⁶ 'n Werkgewer kan wel tot individuele aanspreeklikheid toestem of die nasionale wetgewing kan van 'n werkgewer vereis om self die las van kontantvoordele te dra.

¹¹⁷ International Labour Office, 2004; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28-34.

¹¹⁸ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 32-33.

vaderskapsverlof bestaan nie. Vaderskapsverlof kom egter in 'n aantal lande se nasionale wetgewing voor.¹¹⁹ Dit is so dat daar op internasionale vlak 'n toenemende tendens bestaan om vaderskapsverlof te erken.¹²⁰ Hierdie verskynsel kan moontlik toegeskryf word aan die belangrike rol wat 'n vader se betrokkenheid by die opvoeding en versorging van die kind speel.¹²¹

Die EU moedig sy lede aan om vir werkende mans 'n reg op vaderskapsverlof (met die geboorte of aanneming van 'n kind) te erken.¹²² In die loop van die vaderskapsverloftydperk moet die manlike werknemer steeds al sy regte (ingevolge die dienskontrak) behou.¹²³ Dus kan vaderskapsverlof werksekuriteit vir die manlike werknemer (terwyl hy van die werk afwesig is ter versorging van sy kind) verseker.

Alhoewel 'n aantal lande vaderskapsverlof erken,¹²⁴ sluit hierdie tipe verlof nie in alle jurisdiksies betaling in nie, byvoorbeeld, in die Bahamas is 'n man op een

¹¹⁹ Byvoorbeeld: Ysland, Swede, Algerië en die Verenigde Koninkryk. In lande soos Oostenryk en Duitsland word vaderskapsverlof nie statutêr erken nie, maar werkgewers en werknemers kan deur middel van kollektiewe bedinging vaderskapsverlof in 'n ooreenkoms vervat.

¹²⁰ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28.

¹²¹ Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin* 39-47.

¹²² Öun en Trujillo *Maternity at Work* 40.

¹²³ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*. Vaderskapsverlof verseker werksekuriteit vir die manlike werknemer. In die EU moet die manlike werknemers vaderskapsverlof neem op dieselfde stadium in tyd as wat die vrou op kraamverlof is.

¹²⁴ In Finland is 'n man op 18 dae betaalde vaderskapsverlof geregtig – met dien verstande dat hy vir 'n addisionele 24 dae vaderskapsverlof sal kwalifiseer indien hy vanaf die laaste 12 werksdae (van die ouerskapsverlof) die vaderskapsverlof neem. In België is 'n man op tien dae vaderskapsverlof geregtig. Die eerste drie dae word teen 'n 100% koers deur die werkgewer vergoed; die opvolgende sewe dae word vanuit staatsfondse teen 'n 82% koers betaal. In Spanje moet die werkgewer twee dae van die vaderskapsverlof betaal en die oorblywende 13 dae word deur sosiale versekering gedek. In die Verenigde Koninkryk word 92% van die kontantvoordele (wat aan werknemers weens vaderskapsverlof betaal word) aan werkgewers deur die staat terugbetaal.

In Denemark is vaders op 14 dae betaalde vaderskapsverlof geregtig en dit kan geneem word tydens die moeder se kraamverloftydperk óf tot twee maande na die kind se geboorte. In Slovenië kan 'n manlike werknemer 15 dae betaalde vaderskapsverlof neem (in die eerste ses maande van die kind se lewe) en dan 'n addisionele 75 dae tot en met die kind se derde verjaarsdag. In Tanzanië is vaders op sewe dae betaalde vaderskapsverlof geregtig, maar dit moet direk na die kind se geboorte geneem word. In die Filippyne is die posisie van so aard dat slegs getroude werknemers vir vaderskapsverlof kan kwalifiseer. Hierdié vaderskapsverlof kan tot sewe dae voortduur en sluit ook betaling in.

week onbetaalde vaderskapsverlof geregtig.¹²⁵ 'n Groot aantal lande wat nie vaderskapsverlof as sodanig erken nie, maak tog vir gesinsverantwoordelikhedsverlof voorsiening. Dit staan 'n manlike werknemer vry om van hierdie tipe verlof (met die geboorte van sy kind) gebruik te maak. Hierdie beginsel geld in lande soos Madagaskar en Suid-Afrika.¹²⁶

Aangesien daar so 'n groot verskeidenheid benaderings tot vaderskapsverlof reg oor die wêreld bestaan, is dit vir doeleindes van hierdie ondersoek mees prakties en sinvol om die internasionale perspektief rakende vaderskapsverlof in tabelvorm te staaf. Die doel van hierdie tabel is om te staaf hoe verskillende jurisdiksies vaderskapsverlof benader, synde die verskeie lande se regsbeginsele vir Suid-Afrika as 'n voorbeeld kan geld. Deur ander lande se benadering tot verlof vir vaders te oorweeg, kan die Suid-Afrikaanse reg moontlik in so 'n mate ontwikkel om ook verlof vir vaders te erken. Hierdie opvatting is van die IAO se databasis¹²⁷ afkomstig:

Tabel 3.1: Internasionale Bepalings rakende Vaderskapsverlof

Land	Bepaling rakende vaderskapsverlof
Afrika:	
Algerië	Drie dae betaalde vaderskapsverlof.
Kameroen	Tien dae spesiale gesinsverlof.
Djiboeti	Drie dae betaalde vaderskapsverlof.
Ethiopië	Vyf dae onbetaalde verlof in uitsonderlike of dringende omstandighede.
Kenia	Twee weke betaalde vaderskapsverlof.
Madagaskar	Tien dae onbetaalde gesinsverlof.
Rwanda	Vier dae vaderskapsverlof.
Seychelle	Vier dae betaalde "menslikheidsverlof" vir wanneer die

¹²⁵ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 22. Alhoewel dit onbetaalde verlof is, sluit dit steeds werksekeriteit in.

¹²⁶ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 23-27. Die Suid-Afrikaanse posisie rondom vaderskapsverlof word in hoofstuk 4 van hierdie ondersoek oorweeg.

¹²⁷ ILO *Database Maternity Protection*; Öun en Trujillo *Maternity at Work* 28.

Land	Bepaling rakende vaderskapsverlof
	werkgewer meegevoel het met die werknemer se persoonlike omstandighede.
Suid-Afrika	Drie dae betaalde gesinsverantwoordelikhedsverlof. *Hierdie verlof is nie uitsluitlik vir die geboorte van die kind beskikbaar nie, dit dek ook siekte of 'n begrafnis in die familie. Die Suid-Afrikaanse posisie rakende vaderskapsverlof word in hoofstuk 4 van hierdie ondersoek oorweeg.
Tanzanië	Drie dae betaalde vaderskapsverlof.
Togo	Tien dae betaalde verlof vir "family events directly related to home" (gesinslewe).
Tunisië	Een tot twee dae vaderskapsverlof.
Uganda	Vier werksdae betaalde vaderskapsverlof (direk na die geboorte van die kind).
Asië:	
Afghanistan	Tien dae "noodsaaklike verlof" wat vir die geboorte van 'n kind geneem kan word.
Kambodja	Tien dae "spesiale verlof" vir omstandighede wat met die gesinslewe verband hou.
Indonesië	Twee dae betaalde verlof vir wanneer die vrou geboorte skenk.
Myamar	Ses dae betaalde verlof ten tye van die bevalling.
Filippyne	Sewe dae betaalde vaderskapsverlof vir getroude werknemers.
Viëtnam	Onbetaalde verlof vir gesinslewe.
Sentrale- en Suid-Oostelike Europa:	
Azerbeidjan	Twee weke onbetaalde verlof vir vaders terwyl die vrou op kraamverlof is.
Bosnië en Herzegowina	Sewe werksdae betaalde vaderskapsverlof.
Kroasië	Sewe dae betaalde verlof vir persoonlike behoeftes.
Masedonië	Sewe dae betaalde vaderskapsverlof.
Ontwikkelde Ekonomieë en EU-lande:	
België	Tien dae betaalde vaderskapsverlof.
Estland	Veertien kalenderdae vir vaderskapsverlof.
Finland	Agtien dae betaalde vaderskapsverlof. *In Finland bestaan daar "gesamentlike verlof vir ouers" wat onderskeidelik tussen die moeder en vader gedeel word. Indien die vader

Land	Bepaling rakende vaderskapsverlof
	die laaste twaalf dae van die ouerlike-verlof neem, kan hy 1-24 dae addisionele vaderskapsverlof verkry. Laasgenoemde staan bekend as "daddy month".
Frankryk	Elf dae betaalde vaderskapsverlof asook 'n addisionele drie dae betaalde gesinsverantwoordelikeheidsverlof.
Hongarye	Vyf dae vaderskapsverlof.
Ysland	Drie maande betaalde vaderskapsverlof.
Letland	Tien kalenderdae vaderskapsverlof.
Nederland	Twee dae betaalde vaderskapsverlof.
Nieu-Seeland	Twee weke onbetaalde vaderskapsverlof.
Noorweë	Tien weke betaalde vaderskapsverlof.
Portugal	Vyf dae betaalde vaderskapsverlof.
Roemenië	Vyf werksdae betaalde vaderskapsverlof.
Slowenië	Negentig dae vaderskapsverlof (15 dae moet voor die kind ses maande oud is geneem word, die oorskot moet voor die kind drie jaar oud is geneem word).
Spanje	Vier weke betaalde vaderskapsverlof (effektief sedert Januarie 2011).
Swede	Tien dae betaalde vaderskapsverlof asook twee maande betaalde ouerlike-verlof wat uitsluitlik vir die vader gereserveerd is. *Die Sweedse posisie rondom vaderskapsverlof word in hoofstuk 5, deur middel van 'n regsvergeljende ondersoek, oorweeg.
Verenigde Koninkryk	Twee weke betaalde vaderskapsverlof.
Middel-Ooste:	
Saoedi-Arabië	Een dag betaalde vaderskapsverlof.
Suid-Amerika en Karibiese Eilande:	
Argentinië	Twee dae betaalde vaderskapsverlof.
Bahamas	Een week onbetaalde gesinsverantwoordelikeheidsverlof.
Chili	Vyf dae betaalde vaderskapsverlof.
Colombië	Agt dae betaalde vaderskapsverlof.
Guatemala	Twee dae vaderskapsverlof ten tye van die kind se geboorte.
Paraguay	Twee dae betaalde vaderskapsverlof.
Uruguay	Drie dae vaderskapsverlof.

Land	Bepaling rakende vaderskapsverlof
Brasilië	Vyf dae betaalde vaderskapsverlof.

Die internasionale erkenning van vaderskapsverlof dien as 'n aanduiding van die feit dat daar op internasionale vlak 'n **bewustheid** is dat vaders ook met die versorging van hulle kinders betrokke moet wees.¹²⁸

Vaderskapsverlof beskik oor die vermoë om geslagsgelykheid in die werkplek te bevorder, aangesien dit diskriminasie teen vroulike werknemers (wat kraamverlof wil neem) hokslaan. Vaderskapsverlof verlig ook van die druk wat op vroulike werknemers rus, aangesien die versorging van die kind sodoende 'n span-poging kan wees.¹²⁹ Deur middel van vaderskapsverlof, kan **alle** werknemers hulle gesinslewe en beroep met mekaar vereenselwig. Verlof vir vaders strek uiteindelik ook tot voordeel van die kind – dus behoort Suid-Afrika hierdie argumente ten gunste van vaderlike verlof te oorweeg.

¹²⁸ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 38. Die argument word dus aangevoer dat die belang van die vader se betrokkenheid wesenlik is – hetsy saam met die moeder of in die gevalle waar daar geen moeder ter sprake is nie. Sien hoofstuk 4 en 5 vir 'n breedvoerige bespreking rakende die belang van die vader se betrokkenheid by die kind se versorging.

¹²⁹ Dit is so dat werksekuriteit (wat aan swangerskap verwant is) uitgebrei kan word tot selfs ander persone buiten die werknemer wie kraamverlof kon neem. Byvoorbeeld, in Chile kan die oorblywende kraamverlof die vader van die kind toeval, sou die moeder tydens haar beskermingstydperk tot sterwe kom. In laasgenoemde geval sal die vader van die kind ook dieselfde beskerming teen ontslag kan geniet (in die plek van die moeder). Dit is egter relevant tot omstandighede waar daar nie 'n werknemer wat vir kraamverlof kwalifiseer ter sprake is nie.

In Estonia is dit streng verbode om 'n dienskontrak van 'n swanger werknemer of 'n persoon wat 'n kind onder die ouderdom van drie grootmaak, te beëindig. Dit is opmerklik dat die wetgewer die bepaling só geformuleer het om te verwys na 'n "persoon" – die implikasie van hierdie bewoording is van so aard dat die statutêre beskerming vaders (manlike werknemers) ook insluit. Dit kan moontlik 'n aanduiding wees dat daar wel omstandighede bestaan waar vaderskapsverlof en/of werkbeskerming tot vaders uitgebrei behoort te word. Suid-Afrika kan moontlik hierdie posisie oorweeg ter wille van regsontwikkeling. In Finland, Duitsland, Ysland, Italië, Noorweë, Portugal, Spanje en Swede word ontslag op grond van kraamverlof, vaderskapsverlof asook ouerskapsverlof verbied. Vir doeleindes van hierdie studie is dit noodsaaklik om op hierdie beginsel ag te slaan, synde vaderskapsverlof (wat tans nie in die Suid-Afrikaanse Reg erken word nie) die spilpunt is waarom hierdie ondersoek draai. Daarvan moet ook kennis geneem word dat die Sweedse posisie rondom vaderskapsverlof in hoofstuk 5 aandag sal geniet.

Alhoewel vaderskapsverlof in geen van die IAO se Konvensies vervat is nie, maak die IAO nogtans aanbevelings rondom ouerskapsverlof wat ook sodoende **verlof vir vaders** insluit:

The employed mother **or the employed father** of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.¹³⁰

Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.¹³¹

The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the **employed parents**, should be determined by national laws or regulations or in any other manner consistent with national practice.¹³²

The length of the period following maternity leave and the duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in each country.¹³³

Die IAO se Aanbevelings is nie bindende beginsels nie, maar dien eerder as 'n riglyn waarvolgens wetgewing op nasionale vlak ontwikkel kan word. Die grootste onderskeid tussen kraamverlof en vaderskapsverlof lê in die doel en omvang van elkeen geleë. Kraamverlof handel oor die herstel van die vrou se liggaam en die versorging van die nuweling, waar vaderskapsverlof slegs met die versorging van die kind gemeed is. Terwyl kraamverlof eksklusief vir vroue bedoel is, is **ouerskapsverlof** óók tot beskikking van **die man**.¹³⁴ Die IAO meen dat die erkenning van ouerskapsverlof 'n instrument is waarmee geslagsgelykheid in die werkplek bevorder kan word:

One important change in the policy of the ILO with the adoption of the current Recommendations (and the Convention on Workers with Family Responsibilities, 1981 (No 156)) was the recognition of **fathers' involvement in family responsibilities** in general and in this case especially with regard to parental leave. This was an important step towards the creation of **effective equality of opportunity and treatment for men and women workers**. The way

¹³⁰ Paragraaf 10(3) van die IAO Aanbeveling no 191.

¹³¹ Paragraaf 22(1) van die IAO Aanbeveling no 165.

¹³² Paragraaf 10(4) van die IAO Aanbeveling no 191.

¹³³ Paragraaf 22(2) van die IAO Aanbeveling no 165.

¹³⁴ Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*, Öun en Trujillo *Maternity at Work* 38.

fathers are included in childcare leave policies can have important implications for **gender equality** as well as for the use of those policies. The systems of parental leave differ significantly from one country to another. There is considerable variation concerning eligibility, payment, duration, possible flexibility in its use, the age of the child to be cared for and transferability between **parents**. The provisions reflect wider concerns within society in relation to child development, fertility, labour supply, gender equity and income distribution. In some countries, long parental leave may be seen as a way of supporting parental care of young children and reducing the need for childcare services, particularly for young children for whom services can be relatively expensive.¹³⁵

Gesien teen die agtergrond van bostaande aanhaling blyk dit duidelik dat verlot vir vaders ook erken behoort te word.

3.4 Gevolgtrekking

Na aanleiding van die literatuur en die internasionale instrumente wat in hierdie afdeling bespreek is blyk dit duidelik dat die internasionale perspektief van so aard is dat 'n gevoel **ten gunste van verlot vir vaders** gekoester word.

Die IAO skryf kraamverlot vir vroulike werknemers voor aangesien kraamverlot 'n spesifieke doel dien wat nie op manlike werknemers van toepassing kan wees nie: om geboorte te skenk sowel as die herstel van die vroulike werknemer se liggaam na die bevalling. Die IAO ag statutêre beskerming van vroue (ten opsigte van swangerskap) noodsaaklik synde vroulike werknemers onder onbillike diskriminasie in die verlede gely het en na werksekuriteit verlang het. Dus bied kraamverlot ook werksekuriteit vir vroue en die argument dat daar teen mans gediskrimineer word deur hulle by kraamverlot uit te sluit, word deur die IAO verwerp.

Alhoewel die IAO nie vaderskapsverlot pertinent voorskryf nie, maak die IAO steeds melding daarvan in Aanbeveling 191. Kragtens die IAO se Aanbeveling kan verlot vir vaders geslagsgelykheid bevorder en sal ook tot die kind se voordeel

¹³⁵ Öun en Trujillo *Maternity at Work* 41; Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin* 39-47.

strek. Aanbevelings dien as aanvullings tot die Konvensies; gevolglik behoort die Aanbeveling rakende verlot vir vaders deur lidstate ter harte geneem te word.

Hierdie afdeling is van kritieke belang vir die regsprobleem van hierdie studie aangesien die IAO se standaard 'n internasionale maatstaf is waarmee die nasionale posisie gemeet kan word. Die IAO se standaard is op Suid-Afrika van toepassing aangesien Suid-Afrika 'n lidstaat van die IAO is en ook Konvensie 183 geratifiseer het.

Ten slotte is dit ongetwyfeld vanuit die bogenoemde argumente oor die sosiale voordele van geskikte verlot vir vaders wesenlik sal wees vir lidstate van die IAO wat nog nie sodanige verlot geïmplimenteer het nie om dit ten sterkste te oorweeg. In die volgende afdeling word die Suid-Afrikaanse posisie rakende kraam- asook vaderskapsverlot oorweeg.

HOOFSTUK 4

TRADISIONELE KRAAMVERLOF EN VERLOF VIR VADERS: POSISIE IN SUID-AFRIKA

4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die Suid-Afrikaanse posisie met betrekking tot tradisionele kraamverlof en verlof vir vaders oorweeg. In die lig van die gemeenregtelike posisie waar vroulike werknemers geen beskerming teen verskeie wanpraktyke gehad het nie, het die wetgewer sekere kernbepalings in sleutelwetgewing ingewerk om die leemte in die reg aan te spreek.¹³⁶ Die genoemde wetgewende bepalinge word vervolgens in hierdie afdeling ondersoek. Dit is noemenswaardig dat daar tot 'n mate ook vir manlike werknemers in hierdie konteks voorsiening gemaak word – hierdie regsbeginsels word hieronder van naby bekyk.

Hieronder sal egter gesien word dat die hoeveelheid verlof tot manlike werknemers se beskikking byna onvergelykbaar teenoor dié van vroulike werknemers sin is – veral in die lig van die feit dat albei partye 'n ouerlike rol in die betrokke kind se versorging moet speel. Dit is derhalwe ook waarskynlik dat beide ouers (mans en vroue) 'n gelyke rol in die kind se versorging sal wil speel.

Uit artikel 27 van die WBDV se bepalinge blyk dit dat gesinsverantwoordelikeheidsverlof, onder meer, vir die geboorte van 'n werknemer se kind geneem kan word. 'n *Werknemer* impliseer sowel manlike as vroulike werknemers; dus sal 'n *manlike* werknemer slegs op drie dae betaalde verlof vir die geboorte van sy kind geregtig wees. Uit die staanspoor reeds is hierdie drie dae problematies, aangesien so 'n drastiese verskil voorkom tussen die vier maande kraamverlof (wat statutêr alleenlik vir vroulike werknemers beskikbaar is) en die skrale drie dae verlof tot 'n manlike werknemer se beskikking.

¹³⁶ Sien hoofstuk 2 vir 'n omvattende bespreking rakende die gemeenregtelike posisie van swanger werknemers in Suid-Afrika.

Die regspraak ontstaan dus of die verloop tans tot vaders se beskikbaarheid voldoende is en nie moontlik op geslagsdiskriminasie neerkom nie. Die drastiese verskil in die hoeveelheid verloop wat vir manlike en vroulike werknemers beskikbaar is, kan moontlik as diskriminerend geag word en word ondersoek vervolgens hierop ingestel.

Dit is noodsaaklik om die posisie in verband met kraamverloop eerstens te oorweeg, om sodoende die wetgewer se rasionaal om vaders by die wetgewing uit te sluit te kan begryp. Relevante wetgewing en regspraak sal aangewend word om die betrokke aspek toe te lig. Daar sal verder ook van die hedendaagse sosiologie gebruik gemaak word om die argumente hieronder met betrekking tot verloop vir vaders te ondersteun. Dit is egter noemenswaardig dat **verloop vir vaders die spilpunt is waarom hierdie ondersoek draai**; gevolglik het hierdie hoofstuk ten doel om helderheid aan die Suid-Afrikaanse vaders (manlike werknemers) se regsposisie te verleen.

Alhoewel die fokus van hierdie studie op geskikte ouerlike verloop vir werknemers val, word hieronder na ander tersaaklike bepalings in relevante wetgewing verwys ten einde uit te lig hoe die wetgewer nou spesifiek vir vroulike werknemers en hulle swangerskap of beplande swangerskap voorsiening maak.

4.2 Tradisionele kraamverloop en ander tersaaklike bepalings: Posisie in Suid-Afrika

Soos hierbo uitgelig is – het swanger werknemers geen werksekuriteit ingevolge die gemenerereg gehad nie en gevolglik was onbillike diskriminasie (op grond van 'n vrou se biologiese rol) 'n algemene verskynsel.¹³⁷

In die hedendaagse Suid-Afrikaanse arbeidsreg bied artikel 187(1)(e) van die WAV nou eerstens vir 'n vroulike werknemer werksekuriteit deur te bepaal dat ontslag op grond van swangerskap outomaties 'n onbillike ontslag daarstel.¹³⁸

¹³⁷ Sien hoofstuk 2 vir 'n omvattende bespreking in hierdie verband.

¹³⁸ Artikel 187(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

Artikel 187 hou voor: "A dismissal is automatically unfair if the reason for the dismissal is the employee's pregnancy, intended pregnancy or any reason related to *her* pregnancy".¹³⁹ Wanneer artikel 25 van die WBDV ontleed word, kan daar bewys word dat die wetgewer met die spesifieke bewoording van artikel 25 te kenne gegee het dat kraamverlof (in die tradisionele sin) slegs vir vroulike werknemers beoog is.

Indien 'n werkgewer 'n werknemer weens haar swangerskap of kraamverlof sou ontslaan, sou die hof nie huiwer om in die werknemer se guns te beslis nie.¹⁴⁰ Artikel 186(1)(c) van die WAV bepaal dat 'n werknemer as "ontslaan" geag word indien 'n werkgewer die werknemer, nadat haar kraamverlof verstryk het, verbied om na die werk terug te keer.¹⁴¹ Die effek van artikel 186(1)(c) is van so 'n aard dat wanneer 'n werknemer vir 'n langdurige tydperk van die werkplek afwesig is, vir redes wat direk met die geboorte van haar kind verband hou, kan 'n werkgewer hom/haar nie op automatiese beëindiging van die dienskontrak beroep nie.¹⁴²

In *De Beer v Sa Export Connection* is die werknemer ontslaan weens sy langdurige afwesigheid van die werk.¹⁴³ Die werknemer was egter afwesig omdat sy haar sieklike pasgebore tweeling moes versorg. Die babas was met ernstige koliek gebore en dringende versorging van die kinders was noodsaaklik. In hierdie saak het die hof egter bevind dat haar ontslag outomaties onbillik was vanweë die feit dat haar afwesigheid direk met die geboorte van haar kind(ers) gepaard gegaan het.

¹³⁹ Artikel 187(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995. (Eie klem).

¹⁴⁰ Van Niekerk ea *Law @ Work* 87-89. Die hof kan van die werkgewer vereis om die werknemer sumier weer in diens te neem, asook 'n kostebevel (monetêre kompensasie vir die werknemer) kan teen die werkgewer gemaak word. Dit behoort in gedagte gehou te word dat omstandighede werklik kan bestaan wat die ontslag van 'n vroulike werknemer onder soortgelyke omstandighede kan regverdig. Die werkgewer sou byvoorbeeld moes bewys dat die werknemer nie direk weens haar swangerskap of kraamverlof ontslaan is nie, maar weens operasionele vereistes.

¹⁴¹ Artikel 186(1)(c) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

¹⁴² Grogan *Workplace Law* 151.

¹⁴³ *De Beer v SA Export Connection* 2008 29 ILJ 374 (AH).

Dit is egter noemenswaardig dat 'n werknemer slegs vir die werksekuriteit (soos in artikel 187 bedoel) sal kwalifiseer, mits sy **kraamverlof** geneem het.¹⁴⁴ Ingevolge artikel 25(1) van die WBDV is 'n vroulike werknemer op vier opeenvolgende maande onbetaalde kraamverlof geregtig.¹⁴⁵ Hierdie verlof kan vanaf vier weke voor die bevallingsdatum geneem word, tensy 'n mediese praktisyn 'n vroeër datum voorskryf.¹⁴⁶ Dit is ontoelaatbaar vir 'n werknemer om die eerste ses weke direk ná die kind se geboorte te werk.¹⁴⁷

Van Niekerk argumenteer dat *die herstel van 'n vrou se liggaam* 'n deurslaggewende rol by die erkenning van kraamverlof speel.¹⁴⁸ Hierdie argument is ook in artikel 25(4) van die WBDV verskans: "An employee who has a miscarriage during the third trimester of pregnancy or bears a stillborn child is entitled to maternity leave for six weeks after the miscarriage or stillbirth, whether or not the employee had commenced maternity leave at the time of the miscarriage or stillbirth".¹⁴⁹

Artikel 26 van die WBDV verleen verder ook beskerming aan werknemers wat swanger is of borsvoed – gevolglik kan die werkgever nie van die werknemer verwag om in 'n gevaarlike omgewing te werk of om 'n tipe werk te verrig wat tot nadeel van haar of die kind se gesondheid sal strek nie.¹⁵⁰ Byvoorbeeld, indien die werknemer nagdiens werk moet die werkgever (sover redelik moontlik) haar met

¹⁴⁴ Grogan *Workplace Law* 190.

¹⁴⁵ Artikel 25(1) van die WBDV.

¹⁴⁶ Artikel 25(1) van die WBDV. 'n Mediesepraktisyn kan so 'n aanbeveling maak indien dit tot die beste belang van die moeder of die kind se gesondheid strek. Daar rus egter 'n plig op die werknemer om haar werkgever minstens vier weke voordat sy op kraamverlof gaan, skriftelik van haar intensie om kraamverlof te neem, in kennis te stel.

¹⁴⁷ Artikel 25 van die WBDV. Die rasionaal vir hierdie bepaling is dat die moeder (vroulike werknemer) ná die bevalling tyd gegun moet word vir die psigiese, emosionele en fisiese herstel van haar liggaam; asook om die nuweling te kan versorg.

¹⁴⁸ Van Niekerk ea *Law @ Work* 65-71.

¹⁴⁹ Artikel 25(4) van die WBDV. Alhoewel daar geen baba in die geval van 'n stilgeboorte of 'n miskraam ter sprake is nie, word kraamverlof steeds alleenlik vir die psigiese- en fisiese herstel van die vrou se liggaam toegestaan.

¹⁵⁰ Artikel 26 van die WBDV. Indien die werk of omgewing 'n gesondheidsrisiko vir die werknemer of haar kind inhou, moet die werkgever vir haar alternatiewe werk aanbied wat nie vir haar of die kind nadelig sal wees nie.

alternatiewe werk, wat nie vir haar of haar baba nadelig sal wees nie, akkommodeer.¹⁵¹

Alhoewel kraamverlof onbetaalde verlof is, is werknemers (wat met kraamverlof is) ingevolge artikel 24 van die *Wet op Werkloosheidsversekering* 63 van 2001 geregtig op sosiale bystand (kontantvoordele) wat van die staat afkomstig is.¹⁵² 'n Werkgewer is dus nie verplig om kontantvoordele aan 'n werknemer wat op kraamverlof is te betaal nie.¹⁵³ Grogan meen egter dat dit 'n werkgewer vrystaan om vrywillig kontantvoordele aan sy of haar werknemer op kraamverlof te betaal – hierdie tipe voordele kan in die dienskontrak se voorwaardes vervat wees.¹⁵⁴

Ingevolge die *Code of Good Practice: Protection of Employees during Pregnancy and after the Birth of a Child* word werknemers ook beskerm.¹⁵⁵ Dit is so dat die die Kode en die WBDV hand-aan-hand met mekaar gaan.¹⁵⁶ Paragraaf 4.2 van die Kode bepaal dat diskriminasie en ontslag op grond van swangerskap streng verbode is.¹⁵⁷ In paragraaf 4.3 van die Kode word dit van werkgewers vereis om 'n veilige werksomgewing (vry van enige risiko's) te handhaaf – met inbegrip van die werknemers se reprodktiewe gesondheid.¹⁵⁸ Artikel 5 van die Kode skryf voor dat 'n werkgewer potensiële risiko's, wat tot nadeel van die swanger of borsvoedende werknemer se gesondheid kan strek, moet identifiseer en sodoende voorsorgmaatreëls teen die risiko's implementeer.¹⁵⁹ Hierdie pligte wat op die werkgewer rus spruit voort vanuit die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* 85 van 1993.¹⁶⁰

¹⁵¹ Artikel 26 van die WBDV.

¹⁵² Artikel 24 van die *Unemployment Insurance Act* 63 van 2001.

¹⁵³ Artikel 26(1) van die WBDV; Artikel 24 van die *Wet op Werkloosheidsversekering* 63 van 2001.

¹⁵⁴ Grogan *Workplace Law* 65.

¹⁵⁵ *Code of Good Practice*, 1998.

¹⁵⁶ Raakpunte met die WGI, WAV, WBDV en die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* 85 van 1993 kan in die Kode bespeur word.

¹⁵⁷ Paragraaf 4.2 van die *Code of Good Practice*, 1998.

¹⁵⁸ Paragraaf 4.3 van die *Code of Good Practice*, 1998. In effek moet 'n werkgewer voorsorg tref om te verseker dat die werknemers se gesondheid nie in gedrang sal wees nie. Hierdie beginsel geld ook vir werknemers wie swanger is of borsvoed.

¹⁵⁹ Artikel 5 van die *Code of Good Practice*, 1998.

¹⁶⁰ *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* 85 van 1993.

Swanger werknemers word ook kragtens artikel 6(1) van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998 beskerm, aangesien hierdie wet diskriminasie op grond van swangerskap uitdruklik verbied:

No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, against an employee, in any employment policy or practice, on one or more grounds, including race, gender, sex, **pregnancy**, marital status, family responsibility, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, HIV status, conscience, belief, political opinion, culture, language, birth or on any other arbitrary ground.¹⁶¹

Alhoewel die hedendaagse arbeidsreg oor sterk artillerie (om diskriminasie af te weer) beskik, word swanger werknemers óók ingevolge die Grondwet beskerm.

In Suid-Afrika dien die Grondwet as die oppergesag van die reg; gevolglik sal die grondwetlike bepalings enige ander wetgewing kan troef. Dus is dit regverdigbaar om te meld dat fundamentele regte (wat in die Grondwet verskans is) die hoogste aansien moet geniet.¹⁶² Artikel 9(3)-(4) van die Grondwet bepaal dat:

- (3) The state **may not unfairly discriminate** directly or indirectly against anyone on one or more grounds, including race, gender, sex, **pregnancy**, marital status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language and **birth**.
- (4) **No person may unfairly discriminate** directly or indirectly against anyone on one or more grounds in terms of subsection (3). National legislation must be enacted to prevent or prohibit unfair discrimination.¹⁶³

Dus maak swangerskap en geboorte deel uit van die gelyste gronde waarteen daar nie gediskrimineer mag word nie.¹⁶⁴ In Artikel 23(1) van die Grondwet word die reg op billike arbeidspraktyke ook vir elkeen verseker.¹⁶⁵ Indien 'n werkgewer teen 'n werknemer op grond van haar swangerskap diskrimineer, sal daardie diskriminasie op inbreukmaking van die werknemer se fundamentele regte

¹⁶¹ Artikel 6(1) van die *Employment Equity Act* 55 van 1998. Hierna die WGI.

¹⁶² Currie en De Waal *The Bill of Rights Handbook* 304-309.

¹⁶³ Artikel 9(3)-(4) van die Grondwet.

¹⁶⁴ Artikel 9 van die Grondwet.

¹⁶⁵ Artikel 23(1) van die Grondwet.

neerkom.¹⁶⁶ Diskriminasie op grond van 'n werknemer se swangerskap is dus ongrondwettlik.

Voor die inwerkingtreding van die 1995 WAV, het niks 'n werkgever verhoed om op grond van ras, geslag of swangerskap teen 'n werknemer te diskrimineer nie.¹⁶⁷ Louw is van mening dat vrouens (veral op grond van geslag en swangerskap) slagoffers van diskriminasie en onregverdigte behandeling in die werkplek was.¹⁶⁸ In *Botha v Import Export International* het die hof voorgehou:

It follows that forms of detrimental treatment other than dismissal arising from a woman's pregnancy could constitute direct unfair discrimination. For example, a failure to appoint an applicant for employment because of her pregnancy or intended pregnancy could constitute unfair discrimination.¹⁶⁹

Ledwaba¹⁷⁰ brei verder hieroor uit:

Pregnant women may vary in the degree to which they can cope with the pressures of the workplace, but one characteristic they inevitably share both in fact and in law is that they must stop working during their confinement and for some time thereafter. So, a requirement of continuity of employment inevitably discriminates against all pregnant women.

Dus is dit so dat 'n vroulike werknemer onvermydelik tydens en direk na haar bevalling afwesig van die werkplek gaan wees. Dit is juis as gevolg van hierdie afwesigheid dat werkgevers ongewillig is eerstens, om vroulike werknemers in diens te neem en tweedens om vroulike werknemers se pos (werksekuriteit) te verseker.¹⁷¹ Danksy die wetgewing, sal werkgevers nie met hierdie onbillike diskriminasie kan slaag nie. Claassen¹⁷² argumenteer:

Employers face the big guns here on this issue (maternity leave). They are faced not only with the might of the Constitution, but also with the full force of two Acts of Parliament, namely the Labour Relations Act and the Employment Equity Act. From this employers would deduce that this is not a matter to be trifled with, and pregnant employees, all employees on maternity leave, the baby itself,

¹⁶⁶ Currie en De Waal *The Bill of Rights Handbook* 310-313.

¹⁶⁷ Louw 1990 *SA Merc LJ* 164.

¹⁶⁸ Louw 1990 *SA Merc LJ* 164.

¹⁶⁹ *Botha v Import Export International* 1999 20 ILJ 2580 (KH).

¹⁷⁰ Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy* 9-12.

¹⁷¹ Louw 1990 *SA Merc LJ* 165-166.

¹⁷² <http://www.labourguide.co.za/pregnancy-and-the-employer>.

and (it would seem) the fathers, all have rights bestowed upon them by legislation.

Ter samevatting kan daarop gewys word dat dit duidelik is dat vroulike werknemers 'n biologiese rol in die samelewing beklee. Werkgewers moet altyd daarna streef om nie hul werknemers se menseregte in te perk nie. Op grond van die doelwitte van kraamverlof, is dit dus regverdigbaar waarom hierdie tipe verlof uitsluitlik vir vroulike werknemers beskikbaar is.

4.3 Verlof vir vaders: Posisie in Suid-Afrika

As uitgangspunt moet daarvan kennis geneem word dat vaderskapsverlof *per se* tans nie deur die Suid-Afrikaanse arbeidsreg erken word nie. Aangesien vroulike werknemers met die geboorte van 'n kind vir verlof kwalifiseer, maar nie mans nie, sou die argument aangevoer kon word dat dít onregverdig is en moontlik teen manlike werknemers diskrimineer. Dit laat die vraag ontstaan rakende waarom die wetgewer dan manlike werknemers by die wetgewing uitgesluit het. Die rasionaal hiervoor blyk voor-die-hand-liggend te wees: kraamverlof het spesifiek die **herstel van die vrou se liggaam** (na die bevalling) ten doel, dus behoort 'n manlike werknemer nie op kraamverlof in die ware sin van die woord geregtig te wees nie.¹⁷³

Alhoewel 'n manlike werknemer vanweë sy biologiese rol, nie fisies aan 'n baba geboorte kan skenk nie, word hy nogtans steeds 'n **ouer** van 'n **kind** wat versorging verlang. Dus is dit noodsaaklik om 'n afsonderlike stel verloftoekennings vir vaders te erken wat eksklusief vir die versorging van sy kind bedoel is. Met betrekking tot verlof wat met die geboorte van 'n kind verband hou, bestaan daar tans 'n groot gaping tussen die regsposisie van vroulike en manlike werknemers. In hierdie hoofstuk sal gepoog word om bogenoemde gaping aan te vul.

¹⁷³ Dit sou oordadig wees indien 'n man op kraamverlof geregtig sou wees, indien hy nie in die ware sin van die woord kan "kraam" nie.

4.3.1 Huidige regsposisie van manlike werknemers

Ingevolge artikel 27 van die WBDV, is *elke voltydse werknemer* jaarliks op drie dae betaalde gesinsverantwoordelikhedsverlof geregtig.¹⁷⁴ 'n Manlike werknemer kan gevolglik van hierdie verlof vir die geboorte van sy kind gebruik maak.¹⁷⁵ Ondanks die bepaling van artikel 27, is hierdie verlof nie alleenlik vir die geboorte van 'n kind bedoel nie.¹⁷⁶

Kragtens die manlike werknemer se regsposisie is 'n skrale drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlof uiters min en onvoldoende. Dit is egter problematies, aangesien hierdie drie dae vir **alle** familieverpligtinge aangewend moet word. Indien 'n manlike werknemer drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlof vir die geboorte van sy kind sou neem, het hy vir die res van sy diensjaar geen gesinsverlof meer tot sy beskikking nie.¹⁷⁷ Gevolglik sal hy van sy jaarlikse verlof moet neem indien die kind siek sou word of 'n familielid tot sterwe sou kom.¹⁷⁸ Alhoewel kraamverlof vir vroulike werknemers regverdigbaar is, is vroue verder **ook** op gesinsverantwoordelikhedsverlof geregtig.¹⁷⁹ 'n Vroulike werknemer kan dus vier maande kraamverlof asook 'n addisionele drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlof neem.¹⁸⁰ Ten opsigte van die geboorte van 'n kind is die **wanbalans** tussen manlike en vroulike werknemers se verlofregte ooglopend. Dit is derhalwe gemelde wanbalans wat tot argumente rakende diskriminasie lei.

¹⁷⁴ Artikel 27 van die WBDV. Ingevolge hierdie artikel sal 'n werknemer slegs op hierdie drie dae verlof geregtig wees mits hy/sy vir langer as 4 maande (voltyds) in die werkgewer se diens is. Die werknemer moet ook minstens 4 dae per week werk om vir hierdie verlof te kan kwalifiseer. Ingevolge artikel 27, is hierdie verlof nie slegs vir die geboorte van 'n kind bedoel nie – maar dit dek ook die volgende gevalle: siekte van die werknemer se kind of familielid, dood van die werknemer se gade of lewensmaat, of die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.

¹⁷⁵ Artikel 27 van die WBDV.

¹⁷⁶ Artikel 27 van die WBDV.

¹⁷⁷ Van Niekerk ea *Law @ Work* 55-57.

¹⁷⁸ Van Niekerk ea *Law @ Work* 58-63.

¹⁷⁹ Artikel 27 van die WBDV tref geen onderskeid tussen manlike- en vroulike werknemers nie. Dus is alle voltydse werknemers op drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlof geregtig.

¹⁸⁰ Artikels 25 en 27 van die WBDV.

4.3.2 Manlike werknemer se regsposisie: Diskriminasie al dan nie

In Artikel 6 van die WGI word daar nie spesifiek of uitsluitlik na 'n *vroulike* werknemer verwys nie:

No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, **against an employee**, in any employment policy or practice, on one or more grounds, including race, **gender**, sex, **pregnancy**, marital status, **family responsibility**, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, HIV status, conscience, belief, political opinion, culture, language, **birth** or on any other arbitrary ground.¹⁸¹

Synde die bostaande wetgewing melding maak van 'n *werknemer*, kan hierdie beskerming teen onbillike diskriminasie (op grond van swangerskap en geslag) wanneer wyd geïnterpreteer word 'n aanduiding wees dat manlike werknemers óók op verlof, wat eksklusief vir die geboorte van sy kind bedoel is, geregtig behoort te wees. Wesenlik is die miskenning van geskikte verlof vir vaders potensieël diskriminerend en gevolglik moontlik ook onregmatig. Hierdie argument berus op artikel 9 van die Grondwet wat uit die algemene gelykheidsklousule bestaan:

- (3) The state **may not unfairly discriminate** directly or indirectly against **anyone** on one or more grounds, including race, **gender**, sex, **pregnancy**, marital status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language and **birth**.¹⁸²
- (4) No person may unfairly discriminate directly or indirectly **against anyone** on one or more grounds in terms of subsection (3). National legislation must be enacted to prevent or prohibit unfair discrimination.¹⁸³

Teen die agtergrond van artikel 9 van die Grondwet blyk dit duidelik dat daar teen geen persoon op grond van geslag, swangerskap of geboorte gediskrimineer mag word nie.¹⁸⁴ Gelykheid is dus 'n fundamentele mensereg wat die hoogste graad van beskerming moet geniet. Gevolglik is die argument dat die **erkenning van**

¹⁸¹ Artikel 6(1) van die *Employment Equity Act* 55 van 1998. Hierna die EEA.

¹⁸² Artikel 9(3) van die Grondwet.

¹⁸³ Artikel 9(4) van die Grondwet.

¹⁸⁴ Artikel 9 van die Grondwet.

vaderskapsverlof 'n instrument is waarmee **geslagsgelykheid** bewerkstelling kan word, regverdigbaar.

Ingevolge die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4* van 2000, moet artikels 9 en 23 van die Grondwet in samehang geles word om sodoende gelykheid en billikheid in die arbeidslui te handhaaf.¹⁸⁵ Alhoewel die PEPUDA nie arbeidsregtelik van aard is nie, dien hierdie wet nogtans as 'n aanduiding van die feit dat daar op verskeie gebiede van die reg vir gelykheid en 'n verbod op diskriminasie voorsiening gemaak word.¹⁸⁶ Op grond van PEPUDA en die Grondwet se oogmerke, behoort vaderlike verlof vir manlike werknemers erken te word.

Daar moet egter ag geslaan word op die feit dat paragraaf 4.2 van die Kode nie tussen manlike- en vroulike werknemers onderskei wanneer dit by beskerming teen diskriminasie kom nie: "**No person** may be discriminated against on the grounds of **pregnancy**".¹⁸⁷ Aangesien die wetgewing duidelik aandui dat daar teen geen **persoon** op grond van swangerskap gediskrimineer mag word nie, wil dit voorkom of die wetgewer daarmee geïmpliseer het dat daar ook nie teen die (manlike werknemer) vader van die kind gediskrimineer mag word op grond van sy gade of lewensmaat se swangerskap nie.¹⁸⁸

Die argument moet egter gehandhaaf word dat die voorsiening van suiwer kraamverlof slegs vir vroulike werknemers nie op onbillike diskriminasie sal kan neerkom nie weens die onderliggende doel daarvan (soos in vorige afdelings van die studie uitgelig) en dat die onderskeid tussen mans en vroue hier geregverdig kan word.¹⁸⁹ Die vraag na onbillike diskriminasie kom ter sprake by die oorweging

¹⁸⁵ Artikel 9 van die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4* van 2000 (hierna PEPUDA). Artikels 9 en 23 van die Grondwet.

¹⁸⁶ *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4* van 2000.

¹⁸⁷ Paragraaf 4.2 van die *Code of Good Practice*, 1998.

¹⁸⁸ <http://www.labourguide.co.za/pregnancy-and-the-employer>.

¹⁸⁹ Artikel 36 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996. Die algemene beperkingsklousule, soos in artikel 36 veskans, is hier ook van toepassing. Ingevolge hierdie artikel kan fundamentele regte (soos in die Handves van Regte vervat) op 'n billike wyse beperk word ter bevordering van die Grondwet se oogmerke. In hierdie geval is dit geregverdig dat manlike werknemers nie vir kraamverlof kwalifiseer nie.

van die feit dat 'n vader wel nie fisiese herstel nodig het nie, maar ook as ouer 'n plig teenoor sy kind het en by die kind se versorging en ontwikkeling betrokke moet en waarskynlik wil wees – maar daar word nie vir hom ook vir voldoende verlov voorsiening gemaak nie. Hierdie onderskeid kan wel in die afwesigheid van 'n regverdigingsgrond as onbillik bestempel word.

Daar moet ag geslaan word op die feit dat hierdie studie deurgaans nie alleenlik fokus op die situasie waar daar 'n tradisionele moeder-vader verhouding is nie, maar ook op omstandighede waar daar **nie 'n moeder ter sprake is nie** en die *vader alleenlik* vir die versorging van die kind verantwoordelik is. Dit is waar dat die tradisionele moeder-vader verhouding 'n vennootskap behoort te wees waar beide partye gesamentlik die kind versorg, maar punt bly staan dat daar wel 'n moeder is wat vir ten minste vier maande by die kind se versorging teenwoordig kan wees. Die *daadwerklike* struikelblok wat in die leemte van die reg uitsteek is waar daar slegs 'n vader in die betrokke situasie is, maar hy het geensins toegang tot geskikte verlov (soortgelyk aan kraamverlov) om die versorging van die kind te behartig nie. Teen die agtergrond van gevalle soos wat in *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* uitgelig is, bewys dat daar nuwe omstandighede bestaan waar die persoon (werknemer) wat vir die kind se versorging verantwoordelik is nie noodwendig vir kraamverlov kan kwalifiseer nie. As gevolg van die feit dat die arbeidswetgewing tans daarin misluk om verlov vir **ouers** te erken, *behoort* diegene waarop artikel 25 van die WBDV nie toepaslik is nie dan na ander geskikte verlov te kan wend.

Die *MIA*-saak dien as die **hoeksteen** van hierdie ondersoek om die regsprobleem voor hande te kontekstualiseer.¹⁹⁰ In die onlangse saak van *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* het 'n homoseksuele man, wat ingevolge die *Civil Union Act* met 'n ander getroud is en 'n baba saam sy gade by wyse van 'n surrogaatmoeder verkry het, beweert dat die wetgewing diskrimnerend is

¹⁹⁰ *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* 2015 6 SA 250 (AH).

aangesien dit slegs *kraamverlof vir vroulike werknemers* erken.¹⁹¹ Hierdie bewering is gebaseer op die werkgewer se weiering om aan hom *kraamverlof* toe te staan omdat die wetgewing (en die werkgewer se eie beleid) slegs vir vroulike werknemers kraamverlof beskikbaar stel. Dit is voor die hand liggend in hierdie geval dat daar geen moeder ter sprake was nie, dus niemand wat in die ware sin van die woord vir kraamverlof gekwalifiseer het nie.

Die problematiek rondom hierdie omstandighede is dat daar 'n pasgebore baba ter sprake is wat versorging vereis maar ondanks die arbeidswetgewing kon die vaders (manlike werknemers) nie vir kraamverlofregte kwalifiseer nie en die wetgewing het versuim om ander geskikte verlof vir die mans te bied.

Die hof was versigtig om kraamverlof in die ware sin van die woord as diskriminerend te bestempel – die hof het voorgehou dat kraamverlof 'n spesifieke doel dien en behoort nie as diskriminerend teen mans beskou te word nie aangesien daar regverdigingsgronde bestaan om mans by artikel 25 van die WBDV uit te sluit.

Ten spyte van die feit dat die hof nie kraamverlof aan die manlike werknemers wou (of kon) toestaan nie, het die hof egter steeds by die kind se belange stilgehou. Die hof het in die applikant se guns beslis – nie op grond van die beweerde diskriminasie nie, maar eerder op grond van die **beste belang van die kind**. Die hof het sy uitspraak berus op die kind se reg op sorg ingevolge die Grondwet en die *Kinderwet* 38 van 2005.¹⁹² Die Suid-Afrikaanse reg het reeds so ontwikkel dat homoseksuele huwelike erken word, maar die arbeidswetgewing het in dié verband agter gebly en behoort ook te ontwikkel om by die hedendaagse sosiologie aan te pas.

¹⁹¹ *Civil Union Act* 17 van 2006; *MIA v State Information Technology Agency (Pty)* 2015 2015 6 SA 250 (AH). Ingevolge die *Civil Union Act* 17 van 2006 kan eengeslag paartjies wettiglik in 'n huweliksverbinding met mekaar tree.

¹⁹² Ingevolge hierdié wetgewing het elke kind die reg op voldoende sorg en die arbeidswetgewing moet op so 'n wyse verorden word om hierdié reg van 'n kind te verwesenlik.

Dit was vir die hof van kritieke belang om die kind se fundamentele regte op versorging te oorweeg en het bevind dat die kind benadeel sal word indien die arbeidswetgewing die kind se ouers verhoed om by die kind se versorging betrokke te wees.

Die *Mia*-saak dien as staving van die feit dat daar omstandighede in die hedendaagse sosiologie bestaan waar *verlof vir vaders vereis word* aangesien daar geen persoon in hierdie spesifieke omstandighede tot kraamverlof toegang het nie. Die kind se reg op toegang tot ouerlike versorging mag nie deur hierdie *lacuna* in die arbeidsreg beperk word nie.

In *Harksen v Lane* het die Konstitusionele hof die volgende maatreëls uiteengesit om vas te stel of daar onbillik teen 'n persoon gediskrimineer is al dan nie:

Firstly, the Court will seek if the legislative provision or Act differentiates between people or categories of people. If not, there is no violation of section 9; if yes, the Court will ask if the differentiation has a rational connection to a legitimate governmental objective. If there is no rational objective, the legislative provision or Act is unconstitutional. If there is a rational connection, the Court will then ask whether the differentiation amounts to unfair discrimination. This requires a two-stage analysis. Firstly, does the differentiation amount to discrimination? If it is on a specified ground, then discrimination will have been established. If it is not on a specified ground, then, whether or not there is discrimination will depend upon whether, objectively, the ground is based on attributes and characteristics which have the potential to impair the fundamental human dignity of persons as human beings or to affect them adversely in a comparably serious manner. Secondly, if the differentiation amounts to discrimination, does it amount to unfair discrimination? If the differentiation is based on one of the specified grounds listed in section 9(3), unfairness will be presumed. If the discrimination is found to be unfair, then a determination will have to be made as to whether the provision can be justified under the limitation clause (section 36). If the differentiation is on an unspecified or analogous ground, unfairness will have to be established by the complainant. The test of unfairness focuses primarily on the impact of the discrimination on the complainant and others in his or her situation. If at the end of this stage of enquiry the differentiation is found not to be unfair, then there will be no violation of section 9(2).¹⁹³

Teen die agtergrond van die Konstitusionele hof se bevinding in *Harksen v Lane* blyk dit dat die uitsluitlike erkenning van kraamverlof vir vroue nie diskriminerend

¹⁹³ *Harksen v Lane* 1997 ZACC 12; 1997 (11) BCLR 1489 (KH).

van aard is nie. Maar ongeag die regverdigingsgronde van kraamverlof vir vroue, behoort die wetgewing steeds vir manlike werknemers toegang te gee tot geskikte verlof vir die vervulling van 'n vaderlike rol. Derhalwe kan die ontkenning van eksklusiewe verlof vir vaders as diskriminerend bestempel word met inbegrip van die kind se belange wat voorkeur moet geniet.

Alhoewel die erkenning van vaderskapsverlof oor die vermoë beskik om geslagsgelykheid te bevorder, bestaan daar in die hedendaagse sosiologie ook omstandighede waar die teenwoordigheid van die vader by die versorging van die kind vereis word; óf waar daar nie 'n moeder ter sprake is om ingevolge artikel 25 van die WBDV vir kraamverlof te kwalifiseer nie. In laasgenoemde geval sal vaderskapsverlof **noodsaaklik** wees, aangesien die pasgebore kind steeds versorging sal vereis ongeag of daar 'n moeder ter sprake is al dan nie. In die volgende hoofstuk word hierdie kwessies onder die vergrootglas geplaas.

4.4 Hedendaagse sosiologie: Rol van vaders

In die gemenerereg was die rol van vroue (moeders) dít om geboorte te skenk en die kinders groot te maak, daarteenoor was die man (vader) se rol om die broodwinner vir sy gesin te wees.¹⁹⁴ In die verlede was dit vanselfsprekend dat die vrou die versorging van die kind moes behartig, terwyl die man (vader) nie so sterk betrokke by die grootmaak van die kinders was nie.¹⁹⁵ Wat die hedendaagse sosiologie betref het hierdie benadering geheel en al verander. Sedert die ontwikkeling van gelykheidsregte en die bemagtiging van vroue in die werkplek het mans ook meer by die grootmaak van die kinders en handhawing van die gesinslewe begin betrokke raak.¹⁹⁶ Van Jaarsveld¹⁹⁷ argumenteer soos volg:

¹⁹⁴ Robinson, Human en Boshoff *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg* 24-30. Sien hoofstuk 2 rakende 'n bespreking van die gemeenregtelike posisie van swanger werknemers.

¹⁹⁵ Robinson, Human en Boshoff *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg* 31-36.

¹⁹⁶ Van Jaarsveld 2009 *Stell LR* 399-406.

¹⁹⁷ Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ* 401. Terwyl "childbearing" na die fisiese dragtigheid van 'n vrou se liggaam verwys, verwys "childrearing" na die versorging van die kind wat in effek op sowel mans as vroue (ouers) van toepassing is. Dit moet vir alle werknemers moontlik wees om hierdie gesinsverantwoordelikheid met hulle beroep te vereenseldig.

Because of the changing roles of men and women in the workforce and the family, and the need to promote stability and economic security in families, **both men and women should have the option of taking leave for child rearing purposes**. Most working employees have children. The question arises as to how easy or difficult it is for male and female employees to consolidate childrearing responsibilities with day-to-day employment duties and concerns.

Teen die agtergrond van bostaande aanhaling blyk dit duidelik dat mans en vroue se rolle in die samelewing ewigdurend evolueer; dus behoort die arbeidswetgewing dienooreenkomstig te ontwikkel om sodoende by die hedendaagse behoeftes van werkende ouers aan te pas.

Benewens die feit dat mans deesdae meer by die gesinslewe betrokke wil raak, is die vader se teenwoordigheid van kritieke belang vir die ontwikkeling van die kind.¹⁹⁸ Onlangse studies stel voor dat kinders wat beide ouers (moeder en vader) in die ontwikkelingsfase van hul lewens teenwoordig gehad het, sterker kognitiewe, sielkundige, intellektuele en emosionele ontwikkeling getoon het.¹⁹⁹ Die sogenaamde "ontwikkelingsfase" verwys na die eerste 12 maande van 'n kind se lewe – dit sal egter vir 'n manlike werknemer slegs moontlik wees om in hierdie kritieke tydperk van die kind se lewe teenwoordig te wees **indien vaderskapsverlof** hom toelaat. Thompson²⁰⁰ beredeneer die belangrikheid van verlof vir vaders wat in effek tot die kind se ontwikkeling bydra:

Paternity leave helps in multifarious ways such as in child behavior, emotional, cognitive and social welfare **especially in the first year of birth**. However, such policies are not panacea in its own but with other interventions such as state subsidized day care, **family leave**, after-school services, **flexible parental leave**, flexi-years working time and flexible contractual conditions among others. **Policies that encourage and promote the father's involvement with children** as this will not only **reduce the widening gender gap** in paid and unpaid work but **enhance child development and well-being**. Increase in the **involvement of men in fatherhood can benefit men, women and children** in the form of better health, psychological and emotional strength through pregnancy and delivery, though depending on multifaceted support from the welfare state and employers. **Children of involved fathers are more likely to have higher levels of economic and**

¹⁹⁸ Robinson, Human en Boshoff *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg* 38-39; Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ* 402-406.

¹⁹⁹ Thompson 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974; Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ* 404-406. Die "ontwikkelingsfase" verwys na die eerste 12 maande van 'n kind se lewe.

²⁰⁰ Thompson 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974.

educational achievement, career success, occupational complementary, better educational outcomes, higher educational expectations, higher educational attainment, psychological well-being and a decrease in negative child development outcomes. A United Nations (UN, 2011) report suggests that all social and family policies that will help contribute to creating an environment in which **men and women have family time** and opportunity to care for and engage with their children is needed.

Teen die agtergrond van die bostaande aanhaling, is dit 'n onvermydelike gevolgtrekking dat die vader se teenwoordigheid in sy kind se lewe tot 'n aantal sosiale voordele vir die kind kan lei. Dit is dus argumenteerbaar dat die *beste belang van die kind* 'n voldoende grond behoort te wees vir vaderskapsverlof om in die Suid-Afrikaanse reg erken te word.²⁰¹ Dít sal egter slegs bereik kan word indien die arbeidswegewing op so 'n wyse verorden word om vaderskapsverlof vir manlike werknemers moontlik te maak. Thompson²⁰² brei verder oor hierdie kwessie uit:

Policies on care that will handle children's rights, gender equity and the social inclusion of families should be promulgated. **It is essential to adopt and fully enforce legislation** guaranteeing decent work and the egalitarian **reconciliation of labour and family life between men and women, as well as children's right to care.** Gone are the days when only men work and women look after the children as more women are getting full time paid jobs, hence affecting their tripartite role of the work, home and society. There is need for policy and decision makers to **rethink a policy that also puts fathers into consideration in child care and development** especially before, during and after birth so as to engender an all- inclusive and sustainable society.

In die bostaande aanhaling word die kruks van hierdie ondersoek effektief in konteks geplaas: verlof vir vaders is 'n noodsaaklike element om geslagsgelykheid in die werksplek te bevorder, die beste belang van die kind ter harte te neem en om die familielewe met die beroep te versoen. Hierdie

²⁰¹ Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ* 401-405; Robinson, Human en Boshoff *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg* 42. Ingevolge die Suid-Afrikaanse familiereg, speel die beste belang van die kind 'n deurslaggewende rol. Selfs met betrekking tot egskeidings, kan die hof bepaal by watter ouer die kind moet bly (of dat die kind in pleegsorg geplaas moet word) op grond van *die beste belang van die kind*. Die IAO het ook argumente gemaak oor die sosiale belang vir die pa om by sy kinders se ontwikkeling en opvoeding betrokke te wees (sien hoofstuk 3 in hierdie verband).

²⁰² Thompson 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974.

sogenaamde noodsaaklike element (vaderskapsverlof) word tans in die arbeidswetgewing ontbreek. Hiér is dus 'n opmerklike *lacuna* in die reg.²⁰³

Na aanleiding van bostaande bespreking is dit duidelik dat dit in die beste belang van die kind sou wees indien beide ouers (moeder en vader) die versorging van die kind kon behartig. Ten spyte van hierdie gegronde argument word vaderskapsverlof steeds nie kragtens die Suid-Afrikaanse reg erken nie. Die omstandighede waaronder die manlike werknemer (vader) die enigste persoon is wat die versorging van die kind kan behartig, word nogtans nie deur die wetgewing aangespreek nie. Met ander woorde, indien daar nie 'n moeder vir die versorging van die kind in die betrokke geval ter sprake is nie; word 'n manlike werknemer (wie **nie** op vaderskapsverlof geregtig is nie) se regsposisie steeds nie ondervang nie.

Alhoewel kraamverlof 'n spesifieke doel dien en sodoende nie as diskriminerend teen manlike werknemers beskou kan word nie, maak die WBDV steeds nie vir gevalle voorsiening waar die oogmerke van artikel 25 nie van toepassing is nie – maar 'n pasgebore baba steeds sorg vereis.²⁰⁴ Byvoorbeeld, soos in omstandighede waar die vader die enigste persoon is wat vir die pasgebore baba kan sorg of waar daar nie 'n persoon in die betrokke situasie is wat geboorte geskenk het nie. Praktiese illustrasies van hierdie gevalle kom voor wanneer die moeder tydens die bevalling te sterwe kom, waar 'n kind aangeneem word of 'n baba by wyse van surrogasie verkry is. In hierdie omstandighede sal daar nie 'n vroulike werknemer, wat vir kraamverlof kwalifiseer, ter sprake wees nie.

Ten opsigte van vaderskapsverlof in Suid-Afrika is die regsposisie van 'n manlike werknemer onderontwikkeld en verouderd!

²⁰³ "Lacuna" is die Latynse beginsel wat na 'n leemte in die reg verwys.

²⁰⁴ Artikel 25 van die WBDV. Hierdie artikel is spesifiek op die bevalling, herstel van die vrou se liggaam (na die bevalling) en die versorging van die pasgebore kind gerig. A 25 is nie diskriminerend teen manlike werknemers nie, aangesien die oogmerke van a 25 nie op 'n manlike werknemer (vanweë sy biologiese rol) van toepassing kan wees nie.

4.5 Onlangse regsontwikkeling: Nuwe verlof tot vaders se beskikking

In November 2013 is Hendri en Giselle Terblanche, 'n Suid-Afrikaanse ouerpaar, se tweeling babas drie maande prematuur gebore.²⁰⁵ Dié tweeling seuns het onderskeidelik 139 en 79 dae in die hospitaal deurgebring.²⁰⁶ Ná die geboorte van sy tweeling, het Terblanche van die leemtes in die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing bewus geword. Terblanche het tydens 'n onderhoud voorgehou: "pa's wil graag met die geboorte van hulle kinders betrokke raak, maar met die huidige wetgewing kan hulle nie".²⁰⁷

Ingevolge die Grondwet kan enige belanghebbende persoon 'n petisie vir oorweging by die Nasionale Raad van Provinsies voorlê. Gevolglik het Terblanche 'n petisie vir 10 dae gesinsverantwoordelikeverlof voorgelê. Sodoende vra hy dat die huidige drie dae gesinsverantwoordelikeverlof na tien dae vaderskapsverlof verleng moet word. Terblanche²⁰⁸ argumenteer:

During the months that I visited my infant sons in intensive care, I saw many fathers come and go – all very present for their children's first three days, after which they had to return to work. I am fighting the cause of all fathers of newborns, petitioning for 10 days' paternity leave to be provided for them in the Basic Conditions of Employment Act. Fathers may take three days' family responsibility leave a year, but there is no provision for paternity leave. I am not "trying to reinvent the wheel", just asking for 10 days leave to give fathers more involvement in the care of their children. Fathers should be involved from day one. The three days allowed for family responsibility leave is not enough as it does not allow for further days in the event of a Caesarean delivery, parents whose children have been born prematurely and/or are sick, and any other

²⁰⁵ <http://ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>.

²⁰⁶ Schoeman *Rapport* 6-7; <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>. Babas wat teen 40 weke normal en gesond gebore word, word oor die algemeen na driedae in die hospitaal ontslaan. Met die tweeling se geboorte het Danté 895g en Juandré 985g geweeg. Dit is ook noemenswaardig dat vrouens wie by wyse van 'n keisersnee geboorte skenk, dikwels tot en met 'n week gehospitaliseer is. In welke geval is drie dae gesinsverantwoordelikeverlof vir 'n man weereens onvoldoende.

²⁰⁷ Schoeman *Rapport* 6-7; <http://ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>.

²⁰⁸ <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>. 'n Ander nuwe vader (anoniem) het voorgehou dat hy Terblanche se argument steun dat drie dae gesinsverantwoordelikeverlof onvoldoende is. In sý geval is sy baba met koliek gebore. Alhoewel hy graag sy vrou met die nuweling se versorging wou ondersteun, was dit finansiëel nie vir hom moontlik om onbetaalde verlof te neem nie. Gevolglik kon hy sy vrou slegs drie dae (ingevolge sy gesinsverantwoordelikeverlof) met die versorging van die kind behulpsaam wees.

family emergencies that might occur. My son Danté is in the hospital for the third time since birth and I have to visit him outside working hours. Premature babies have poor immune systems and might need multiple hospital visits in their first three years. Everyone is quick to say fathers are not involved enough, but with only three days' paid family responsibility leave they have a disadvantage from the start. Parenting is a team effort and the law needs to change to factor in fathers. Paternity leave should also apply to fathers who had adopted a child, with no difference in the number of days.

Na aanleiding van Terblanche se petisie is 'n nuwe wetsontwerp voorgelê en op Donderdag 22 September 2016 in die parlement bespreek.²⁰⁹ Die nuwe wetsontwerp bepaal dat 'n tweede ouer tien dae afsonderlike ouerskapsverlof gegun word en 'n aanneemouer (ongegag geslag) tien aaneenlopende weke ouerskapsverlof.²¹⁰ Hierdie nuwe wetsontwerp om die WBDV te wysig word tans deur die parlementêre portefeuljekomitee oorweeg.²¹¹ Indien die portefeuljekomitee die nuwe wetsontwerp steun, kan die gewysigde wetgewing binne die volgende 18 maande geproklameer word.²¹² Terblanche²¹³ meen:

A lot of the credit for the petition should also go to Sonke Gender Justice, an African network that supports men and boys to promote equality between men and women. Fathers of today want to be involved with the childcare from day one. It's very important that we also make provision and assist fathers to be involved in the day-to-day care from the start. I decided to take this fight forward in the interests of South African children. It's great for fathers to have the days off but it's even more important for children to get the best care possible for them.

Vir doeleindes van hierdie ondersoek kan die argument aangevoer word dat selfs tien dae ouerskapsverlof nie voldoende is nie – synde tien dae steeds te min is

²⁰⁹ Schoeman *Rapport* 6-7; <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>. Die ACDP het die nuwe wetsontwerp voorgelê.

²¹⁰ <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>. Met betrekking tot die bogenoemde ouerskapsverlof is die wetsontwerp steeds nie daarop gerig om spesifiek vir vaderskapsverlof voorsiening te maak nie. Ouerskapsverlof (wat tot die vader se beskikking sal wees) is wel 'n stap in die regte rigting, maar steeds nie 'n tipe verlof wat geslagsgelykheid aanspreek nie, aangesien die moeder *ook* hierdie tipe verlof kan neem (dit is nie net bedoel vir geboorte nie, maar het ook betrekking tot enige ander ouerlike verpligtinge). Sien hoofstuk 5 en 6 vir die oplossing tot hierdie kwessie.

²¹¹ Schoeman *Rapport* 6-7; <http://ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>.

²¹² <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>. Schoeman *Rapport* 6-7; <http://ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>.

²¹³ <http://ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>.

om effektief tot die ontwikkeling van die kind te kan bydra. Dringende omstandighede, gesien in die lig van die hedendaagse sosiologie, sal selfs 'n langer tydperk van vaderskapsverlof noodsaak.

Met betrekking tot die onlangse regsontwikkeling neem hierdie ondersoek die standpunt in dat verlengde gesinsverantwoordelikeverlof (of ouerskapsverlof) nie voldoende is om die leemte in die reg te ondervang nie; vaderskapsverlof behoort 'n afsonderlike stel verlofdae eksklusief tot beskikking van die manlike werknemer te wees.

4.6 Gevolgtrekking

In hierdie ondersoek word die submissie gemaak dat die wetgewing, wat slegs kraamverlof vir vroulike werknemers erken, nie teen manlike werknemers diskrimineer nie, aangesien die wetgewing 'n spesifieke doel met kraamverlof vir vroulike werknemers in gedagte het. Tog is hier 'n opsigtelike hiaat in die reg: die wetgewing neem nie die gevalle onder die loep waar daar nie 'n persoon ter sprake is wat tradisioneel vir kraamverlof ingevolge artikel 25 van die WBDV kwalifiseer, of waar 'n vader die enigste persoon is wat vir die kind kan sorg nie.²¹⁴

In die lig van bogenoemde is dit duidelik dat omstandighede ontstaan waarin **'n vader meer as net drie dae verlof met die geboorte van sy kind** sal nodig. Daar kan selfs geargumenteer word dat drie dae oor die algemeen in normale omstandighede te min is, gegewe die ouerlike rol wat die vader ook behoort te vervul. Indien 'n manlike werknemer sy kind wil versorg, is die huidige opsie van bloot onbetaalde verlof nie 'n billike uitweg nie.²¹⁵ Aangesien die vader se gesinsverantwoordelikeverlof te min is, sou geargumenteer kon word dat die tydperk vir gesinsverantwoordelikeverlof verleng moet word. Dit is egter

²¹⁴ Artikel 25 van die WBDV.

²¹⁵ Indien vaderskapsverlof statutêr erken sou word, kan manlike werknemers gedurende hierdie tydperk ook vir kontantvoordele (soos vroulike werknemers op kraamverlof) kwalifiseer. Dit sou selfs vir 'n werkgewer moontlik wees om vrywillig aan die manlike werknemer, wat met vaderskapsverlof is, kontantvoordele (of 'n gedeelte van sy salaris) uit te betaal.

nie die oplossing nie, aangesien gesinsverantwoordelikhedsverlof (artikel 27) nie slegs die sorg van 'n pasgebore baba ten doel het nie – artikel 27 dek 'n wyer spektrum van omstandighede waaronder 'n werknemer betaalde verlof gegun behoort te word.²¹⁶

Gevolglik word die standpunt in hierdie ondersoek ingeneem dat **'n afsonderlike stel verlof aan elke manlike werknemer toegestaan behoort te word, uitsluitlik vir die versorging van sy kind na dié se geboorte**. Daar kan dan moontlik selfs onderskeid getref word tussen gevalle waar daar wel 'n biologiese moeder betrokke is en gevalle waar nie, in welke laasgenoemde geval die vader op selfs meer vaderskapsverlof geregtig behoort te wees. Genoemde standpunt van hierdie ondersoek word deur Van Jaarsveld²¹⁷ beaam:

First, the need for a longer period of family-responsibility leave in South Africa is a reality. One parent should at least have the choice to stay at home for a certain period to raise small children, with the guarantee that he or she can expect to return to the same or a similar position at work after the leave. This leave need not be paid leave (in which case the employer would be liable) but it will at least provide parents with the option of utilising it should they require to do so. Second, more flexible working hours may also be a practical solution to both working parents and employers if working responsibilities are of such nature that some of the work may be done partly from home and partly from the work. Third, family-responsibility leave may be valuable for the creation of temporary employment positions in that new employees may be taken on as temporary replacements for employees on family-responsibility leave. In spite of the administrative burden for employers surrounding the implementation of a temporary employees, the benefits of such a system for the creation of jobs should be acknowledged. It is a fact that in some South African companies flexible working hours and work-at-home policies have been in place for years. Nowadays the demand for such policies are becoming increasingly important, especially with the increase in families of which both parents are economically active. It is possible to reconcile family responsibilities with employment duties only if the appropriate legislation is in place. The existing *lacuna* in South African labour legislation providing for employees with children will hopefully be addressed in the near future so as to provide for measures which are both adequate and abreast of international standards.

Dit is noemenswaardig dat vaderskapsverlof (soos in hoofstuk 3 bespreek) op internasionale vlak erken word. Dus behoort Suid-Afrika ander jurisdiksies se

²¹⁶ Artikel 27 van die WBDV.

²¹⁷ Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ* 399-403.

benadering tot vaderskapsverlof te oorweeg en moontlik ook na te volg. In die volgende hoofstuk word 'n regsvergeljende ondersoek met betrekking tot vaderskapsverlof in Suid-Afrika en Swede onderneem.

HOOFSTUK 5

DIE SWEEDSE REG: 'N REGSVERGELYKENDE ONDERSOEK

5.1 Inleiding

'n Regsvergelykende studie word vervolgens onderneem ten einde die beste oplossing vir die regsvraag rakende geskikte verlof vir vaders in Suid-Afrika te vind. Dit is noodsaaklik om die regsposisie van 'n manlike werknemer in die Suid-Afrikaanse reg met betrekking tot verlof by sy kind se geboorte teen 'n regstelsel wat tans **verlof vir vaders** erken te meet. Die Sweedse reg sal as vergelykende regstelsel aangewend word. Dit is noemenswaardig dat die Sweedse posisie rondom vaderlike verlof met die IAO se standaardte versoenbaar is, dus kan Swede 'n kredietwaardige leidsman vir Suid-Afrika wees.²¹⁸

Ingevolge die Sweedse arbeidsreg, is verlof vir vaders 'n instrument waarmee **geslagsgelykheid** in die werkplek gehandhaaf word. Dit is 'n doelwit wat in die Suid-Afrikaanse reg ook in hierdie verband nagevolg moet word. Alhoewel daar op internasionale vlak 'n verskeidenheid van jurisdiksies verlof vir vaders erken, is Swede vir doeleindes van hierdie studie die mees geskikte regstelsel om 'n effektiewe regsvergelyking te kan tref: Aangesien Swede **die meeste** hoeveelheid verlof vir vaders eksklusief erken versus Suid-Afrika wat **geensins** eksklusiewe verlof vir vaders erken nie.

Dit sal van kritieke belang wees om die redes en doelwitte van vaderskapsverlof in Swede te oorweeg, gepaard met hoe potensiële struikelblokke hanteer word.²¹⁹ In 1974 was Swede ook die eerste land ter wêreld wat geslagspesifieke kraamverlof met gedeelde ouerskapsverlof vervang het. Die praktyke en benaderings in die Sweedse reg kan moontlik vir Suid-Afrika leiding bied

²¹⁸ Swede, as lidstaat van die IAO, het Konvensie no. 183 geratifiseer. Die IAO se standaardte en aanbevelings word in hoofstuk 3 bespreek.

²¹⁹ Potensiële struikelblokke verwys ondermeer na hoe verlof vir vaders deur werkgewers gereguleer word, finansiële implikasies vir die staat asook die wisselwerking tussen verlof vir vaders en kraamverlof vir vroulike werknemers.

aangesien Swede 'n ontwikkelde land is teenoor Suid-Afrika wat ontwikkelend van aard is.

Ter sinvolle uiteensetting van hierdie hoofstuk, word die Sweedse posisie rakende vaderskapsverlof eerstens oorweeg waarna 'n regsvergeljking tussen Suid-Afrika en Swede in die daaropvolgende afdeling geskied.

5.2 Vaderskapsverlof: Sweedse posisie

As uitgangspunt moet daarvan kennis geneem word dat verlof vir ouers in Swede nie geslagsgebonde is nie.²²⁰ Sedert Swede tradisionele kraamverlof met gedeelde ouerskapsverlof vervang het, is beide manlike sowel as vroulike werknemers geregtig op verlof ten tye van die kind se geboorte.²²¹ Die belang van hierdie bepaling is daarin geleë dat *alle werknemers* in Swede gelyke regte ten opsigte van swangerskap geniet. 'n Ouerpaar se seksuele oriëntasie verander dus nie 'n werknemer se regsposisie met betrekking tot swangerskap nie.²²² Sodoende het heteroseksuele sowel as homoseksuele paartjies dieselfde regte rakende ouerskapsverlof.²²³ Ouerskapsverlof is dus ideaal vir selfde-geslag huwelike waar die partye die versorging van die kind as 'n vennootskap wil aanpak.²²⁴

Vir doeleindes van hierdie studie is die fokus spesifiek op verlof vir vaders gerig – gevolglik word daar in hierdie afdeling deurgaans na die vroulike werknemer (moeder) sowel as die manlike werknemer (vader) se regsposisies met betrekking tot swangerskap verwys; sodoende word kraam- asook vaderskapsverlof

²²⁰ <http://sweden.se/society/seden-gender-equality/>.

²²¹ <http://sweden.se/society/seden-gender-equality/>. Swede is een van die suksesvolste lande met betrekking tot die bevordering van geslagsgelykheid.

²²² <http://sweden.se/society/seden-gender-equality/>.

²²³ *The Swedish Discrimination Act* van 2009. Hierdie Sweedse regsbeginneel is van kritieke belang vir die Suid-Afrikaanse posisie wat in hierdie verband deur *MIA v State Information Technology Agency (Pty) Ltd* in hoofstuk 4 geïllustreer word.

²²⁴ Sien hoofstuk 4 vir 'n voorbeeld van omstandighede waar twee gades van dieselfde geslag nie vir kraamverlof ingevolge die Suid-Afrikaanse arbeidsreg gekwalifiseer het nie maar daar was steeds 'n baba ter sprake wat ouerlike versorging vereis het. In welke geval sou gedeelde ouerskapsverlof (soos wat in die Sweedse arbeidsreg verskans is) 'n sinvolle oplossing wees. Sien ook *MIA v State Information Technology Agency (Pty) Ltd* 2005 vir 'n omvattende bespreking.

onderskeidelik binne konteks onder die sambreelterm "**ouerskapsverlof**" geplaas.²²⁵

In Swede word vaderskapsverlof deur die *Parental Leave Act* van 1995 gereguleer.²²⁶ Ingevolge hierdie wet, is beide mans sowel as vroue op ouerskapsverlof geregtig.²²⁷ Hierdie sogenaamde 'ouerskapsverlof' staan as "föräldraledighet" bekend.²²⁸ In terme van die Sweedse arbeidsreg, is elke ouerpaar gesamentlik op 480 dae ouerskapsverlof geregtig – met dien verstande dat 'n minimum van 60 dae (twee maande) van die ouerskapsverlof eksklusief vir die man (vader) gereserveerd is.²²⁹ Dus móét die vader van die kind hierdie verlof benut.²³⁰ Benewens die gedeelde ouerskapsverlof is Sweedse manlike werknemers verder ook geregtig op 'n bykomende tien dae vaderskapsverlof geregtig.²³¹ Dié addisionele tien dae vaderskapsverlof waarop elke man geregtig is, kan binne die eerste 30 dae ná die kind se geboorte geneem word.²³² Dit is ook so dat beide ouers (ma en pa) gedurende die eerste dertig dae van die kind se lewe gelyktydig ouerskapsverlof mag neem, te wete dat daar twee dae van die totale ouerskapsverlof elkedag (een dag per ouer) afgetrek word.²³³

Alhoewel sestig dae van die ouerskapsverlof eksklusief vir die man gereserveerd is, is mans nie noodwendig slegs tot sestig dae van die ouerskapsverlof beperk nie. Die totale hoeveelheid ouerskapsverlof (480 dae) kan eweredig onder mans

²²⁵ Dit is noodsaaklik om van kraamverlof ingevolge die Sweedse reg kennis te neem om die wisselwerking tussen kraam- en vaderskapsverlof te kan begryp. Daarvan moet ook kennis geneem word dat kraamverlof steeds in ouerskapsverlof verskans is, aangesien die doel van kraamverlof, te wete die herstel van die vrou se liggaam na die bevalling, steeds relevant bly.

²²⁶ *Parental Leave Act* van 1995.

²²⁷ *Parental Leave Act* van 1995.

²²⁸ Sniegoń 2004 *The New Presence* 40.

²²⁹ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>.

²³⁰ In Swede word 'n "use it or lose it" benadering gevolg. Sodoende kan daardie verlofsdae nie aan die moeder (vrou) oorgedra word nie. Indien die vader nie van die verlof benut nie, gaan dit bloot in onbruik verval. Die rasionaal vir hierdie benadering is om mans aan te moedig om van hulle vaderskapsverlof gebruik te maak. Hierdie verlof staan as "daddy months" bekend.

²³¹ <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>.

²³² <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>.

²³³ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>.

en vroue ingedeel word.²³⁴ Gevolglik sal dit ideaal wees indien die vrou 240 dae vir kraamverlof (mammaledighet) benut en dan kan die oorblywende 240 dae die man vir vaderskapsverlof (pappaledighet) toeval.²³⁵ Matsson²³⁶ verduidelik: "The principle is that you split the parental leave in half, but that the mother can donate part of her leave to the father, or vice versa". Die enigste uitsondering op die algemene reël, dat ouerskapsverlof tussen die twee ouers gedeel moet word, is in die geval van 'n enkelouer, in welke geval 'n enkelouer op 480 dae ouerskapsverlof in totaal geregtig sal wees.²³⁷ Indien daar 'n tweeling gebore word, kan ouers vir 'n addisionele 180 dae ouerskapsverlof kwalifiseer.²³⁸

Aangesien ouerskapsverlof 'n statutêre reg is waaroor Sweedse ouers beskik, kan 'n werkgewer nie hierdie verlof weier of ontken nie.²³⁹ Werknemers kan verder ook hulle werksure tot en met 25% verminder, ten einde meer by die versorging van die kind betrokke te kan wees.²⁴⁰

Wat die erkenning van vaderskapsverlof betref, is die Sweedse posisie baie vrygewig van aard. Dit laat egter die vraag ontstaan hoe finansiële aspekte in hierdie verband benader word.²⁴¹ In Swede geld kraamverlof, vaderskapsverlof en ouerskapsverlof as betaalde verlof.²⁴² Kontantvoordele vir werknemers op ouerskapsverlof, is deur die staat betaalbaar en word deur middel van die Swedish Social Insurance Administration (Försäkringskassan) uitbetaal.²⁴³ Die

²³⁴ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>. Ouerskapsverlof kan enige tyd tot en met die kind sewe jaar oud is geneem word.

²³⁵ Sniegoň 2004 *The New Presence* 40.

²³⁶ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>. Mats Matsson is die departementshoof van sosiale sekerheid vir ouers in Swede.

²³⁷ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>. Hierdie beginsel geld vir beide mans sowel as vrouens wie enkelouers is.

²³⁸ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 324-329.

²³⁹ *Parental Leave Act* van 1995; Månsdotter ea 2010 *JPHP* 330. In effek rus daar 'n regsplig op die werkgewer se skouers om aan sy/haar werknemers ouerskapsverlof toe te staan.

²⁴⁰ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>. Let wel dat die hoeveelheid werksure wat verkort is nie vergoeding/kompensasie insluit nie.

²⁴¹ Finansiële aspekte rakende betaling, salarisse en kontantvoordele van werknemers wat met ouerskapsverlof is.

²⁴² Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681; Sniegoň 2004 *The New Presence* 40-41.

²⁴³ <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>.

hoeveelheid kontantvoordele wat aan elke persoon betaalbaar is, sal in elke geval van die individu se persoonlike omstandighede afhang.²⁴⁴

Oor die algemeen in Swede, is die meeste werknemers op 80% van hulle salarisse (vir betaalde ouerskapsverlof) geregtig.²⁴⁵ Hierdie beginsel is op die eerste 390 dae van die ouerskapsverlof (per kind) van toepassing en slegs vir werknemers wie se salarisse minder as 410 000 kronor per jaar (ongeveer 34 000 kronor per maand) is.²⁴⁶ Indien 'n werknemer meer as 410 000 kronor per jaar verdien, sal hy/sy op 27 300 kronor per maand vir betaalde ouerskapsverlof geregtig wees.²⁴⁷ Indien 'n persoon voor die geboorte van sy/haar kind werkloos was, is daardie persoon steeds op die minimum van 180 kronor per dag kontantvoordele geregtig.²⁴⁸ In Swede is selfs wettige immigrante op dié minimum kontantvoordele, wat deur die staat betaalbaar is, geregtig.²⁴⁹

Ingevolge die Sweedse reg, mag werknemers nie werk verrig terwyl hulle op ouerskapsverlof is nie.²⁵⁰ Werknemers mag wel deelyds werk, sodoende sal hulle slegs vir die tydperk wat hulle dan nie werksaam is nie kontantvoordele ontvang.²⁵¹ Kontantvoordele kan vir voldag, halfdag of een-agtste van 'n dag se ouerskapsverlof uitbetaal word.²⁵² Ouerskapsverlof mag ook nie gelyktydig deur beide ouers geneem word nie, behalwe gedurende die eerste dertig dae direk ná die kind se geboorte wanneer beide ouers gelyktydig van die ouerskapsverlof kan benut – met dien verstande dat die man ook op 'n bykomstige tien dae

²⁴⁴ Hierdie inligting kan op die *Försäkringskassan* se webtuiste in Engels bekom word: www.forsakringskassan.se/sprak/eng.

²⁴⁵ <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>.

²⁴⁶ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>. Hierdie beginsel geld slegs vir persone wat langer as 240 dae wettiglik in Swede werk. Die term "kronor" verwys na die Sweedse geldeenheid, soortgelyk aan die Suid-Afrikaanse 'rand'.

²⁴⁷ Sniegoń 2004 *The New Presence* 41; <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>.

²⁴⁸ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681. Die maksimum hoeveelheid kontantvoordele wat uitbetaal kan word is beperk tot 910 kronor per dag.

²⁴⁹ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>. Indien 'n immigrant steeds van sy/haar geboorteland kontantvoordele ontvang, sal daardie bydraes *pro rata* van die Sweedse kontantbydraes afgetrek word.

²⁵⁰ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681.

²⁵¹ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>.

²⁵² Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681.

vaderskapsverlof in die eerste maand van die kind se lewe geregtig is.²⁵³ In die geval waar 'n werknemer se kind siek is, moet die werkgever die werknemer, ter versorging van die kind, toelaat om van die werk afwesig te wees.²⁵⁴ In laasgenoemde geval kan die werknemer ook kontantvoordele van die staat verhaal.²⁵⁵

Na aanleiding van die Sweedse arbeidsreg is dit regverdigbaar om te meld dat Swede internasionaal een van die lande is wat die meeste hoeveelheid betaalde ouerskapsverlof (insluitend verlof vir vaders) erken. Aangesien Swede as 'n staat oor 'n sterk ekonomie beskik, is dit finansiëel vir die regering moontlik om kontantvoordele aan werknemers op ouerskapsverlof uit te betaal.²⁵⁶ Suid-Afrika is in hierdie verband die direkte teenoorgestelde: Suid-Afrika beskik egter nie oor 'n sterk ekonomie nie en sal derhalwe nie Swede se finansiële praktyke kan leen nie.²⁵⁷

Benewens die feit dat die Sweedse regering dit kan bekostig om kontantvoordele aan persone op ouerskapsverlof te betaal, laat die breedvoerige erkenning van ouerskapsverlof die vrae ontstaan rondom wat Swede se oogmerk of rasionaal daarvoor is of selfs waarom verlof vir vaders eksklusief in Swede erken word.

Ingevolge die Sweedse posisie, bestaan daar hoofsaaklik twee prominente redes vir die erkenning van **verlof vir vaders**, te wete: **geslagsgelykheid** in die arbeidsmark en die **beste belang van die kind**.²⁵⁸ Mansdotter²⁵⁹ sit die rasionaal vir Swede se erkenning van vaderskapsverlof soos volg uiteen:

²⁵³ Sniegoñ 2004 *The New Presence* 41.

²⁵⁴ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681. Hierdie beginsel is in effek ooreenkomstig met Suid-Afrika se gesinsverantwoordelikeheidsverlof maar vorm deel van die Sweedse ouerskapsverlof.

²⁵⁵ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 662-681. Hierdie beginsel is geldig tot en met die kind 12 jaar oud is, maar indien die omstandighede dit vereis, kan dit geldig bly tot en met die kind 16 word.

²⁵⁶ <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>. Kontantvoordele word tussen die 25ste en 27ste van elke maand uitbetaal.

²⁵⁷ Die Suid-Afrikaanse regering beskik nie oor genoegsame finansiële bronne om vir betaalde ouerskapsverlof aanspreeklik gehou te word nie. Indien Suid-Afrika verlof vir vaders erken sal dit onbetaalde verlof wees, vanuit sosialesekerheidsfondse betaal moet word óf die werkgever kan na eie diskresie verlof vir vaders (of 'n gedeelte daarvan) betaal.

²⁵⁸ Sniegoñ 2004 *The New Presence* 40-41; Mansdotter ea 2010 *JPHP* 324-341; Weldon-Johns 2013 *ELJ* 679-680.

Early gender equality strategies usually focus on women's basic rights regarding reproduction, nutrition, education, influence, and resources. A **gender equal society** requires that men increase their involvement as caring fathers. A father's opportunity to leave work to care for his child depends on formal social support. In 1974, Sweden became the first to permit fathers to take paid parental leave to achieve greater **gender equality**, enhancing the role of men in household work and childcare, and that of women in the workplace. Sweden ranks high in equality between women and men in human capital, economic resources, and political power. More parental leave for fathers may advance a public health objective – reducing health-damaging stress among women associated with heavy work loads and multiple roles. **Paternity leave** may benefit the health of off-spring as well, as studies suggest that close involvement of the father improves intellectual, social, and emotional **development of the child**.

Uit bostaande aanhaling blyk dit duidelik dat vaderskapsverlof noodsaaklik is aangesien die betrokkenheid van die vader tot die ontwikkeling van die kind sal bydra. Gevolglik is vaderskapsverlof in die beste belang van die kind.²⁶⁰

'n Studie in Swede het ook bewys dat vroue wie se gade/leuensmaat vaderskapsverlof geneem het, oor die algemeen gesonder is as vroue wat alleen versorging van die kind moes behartig.²⁶¹ Volgens hierdie studie is werkende vroue minder geneig om te begin rook of om aan eetversteurings en alkoholisme te ly; aangesien 'n vroulike werknemer minder spanning ervaar danksy die wete dat sy werksekuriteit het en aangesien die man haar met die versorging van die kind behulpsaam kan wees.²⁶² Dus verlig vaderskapsverlof van die druk wat op vroulike werknemers rus. Volgens hierdie studie laat vaderskapsverlof die manlike werknemer se gesinslewe en sy huwelik ook in 'n beter toestand.²⁶³ Dít kan toegeskryf word aan die feit dat die man (danksy vaderskapsverlof) meer by sy huishouding en gesinslewe betrokke is. Volgens sielkundiges is dit so dat indien 'n manlike werknemer 'n gelukkige huishouding het, hy ook meer produktief by sy

²⁵⁹ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 389-390.

²⁶⁰ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 664-671.

²⁶¹ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 340.

²⁶² Månsdotter ea 2010 *JPHP* 341.

²⁶³ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 344-346.

werkplek sal kan wees - wat uiteindelik ook tot voordeel van die werkgewer strek.²⁶⁴

Tesame met die sosiale voordele wat vaderskapsverlof in die Sweedse reg bied, spreek dit ook tot die effektiewe implementasie van geslagsgelykheid in die werkplek. Deur middel van statutêre erkenning van verlof vir beide die kind se ouers, kan geslagsgelykheid op grond van die volgende redes in die werkplek bereik word:

- (1) Elke werknemer wat 'n ouer van 'n kind is kwalifiseer vir verlof.²⁶⁵
- (2) Reproductiewe druk wat op vroue rus word verlig deurdat mans kan help om aan die verantwoordelikhede en verpligtinge van ouerskap te dra.²⁶⁶
- (3) Diskriminasie wat in die verlede teen vroulike werknemers op grond van kraamverlof geheers het, word hokgeslaan.²⁶⁷
- (4) Manlike werknemers voel bemagtig aangesien hulle oor dieselfde regte as vroulike werknemers (met die geboorte van 'n kind) beskik.²⁶⁸
- (5) Vroulike werknemers voel bemagtig deurdat die samelewing nie 'n chauvinistiese siening in verband met die geboorte van 'n kind navolg nie.²⁶⁹
- (6) Beide manlike- en vroulike werknemers se werksekuriteit word deur middel van ouerskapsverlof verseker.²⁷⁰ In 2014 het 77% van alle vroue in Swede

²⁶⁴ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 675-679; Sniegoň 2004 *The New Presence* 40-41.

²⁶⁵ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>; *Parental Leave Act* van 1995.

²⁶⁶ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 350.

²⁶⁷ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 358.

²⁶⁸ Sniegoň 2004 *The New Presence* 40; *Parental Leave Act* van 1995.

²⁶⁹ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 364-367. 'n Chauvinistiese siening sou bepaal dat dit 'n vrou se plig is om kinders te baar en groot te maak, terwyl die man op sy beurt slegs die broodwinner hoef te wees. Hierdie benadering word as diskriminerend teen vroue geag.

²⁷⁰ <https://www.thelocal.se/jobs/article/14022>.

oor 'n werk beskik (wat die hoogste syfer in die EU was) – dit weerspieël die werksekuriteit wat in Swede met ouerskapsverlof gepaard gaan.²⁷¹

- (7) Daar bestaan geen diskriminasie teen werknemers op grond van hulle onderskeidelike biologiese rolle in die samelewing nie.²⁷²
- (8) Ouerskapsverlof word nie op grond van 'n werknemer se geslag bepaal nie, maar eerder op grond van die beste belang van die kind.²⁷³
- (9) Mans se rol in die huishouding word bemagtig, terwyl vroue se rol gelyktydig in die werkplek bemagtig word.²⁷⁴

Teen die agtergrond van bostaande argumente blyk Swede se rasionaal vir die erkenning van vaderskapsverlof noodsaaklik, billik en regverdigbaar te wees. Die Sweedse regering het die volste vertroue in die effektiwiteit van die erkenning van vaderskapsverlof, in so 'n mate dat daar tans beoog word om teen die einde van 2016 'n derde maand van vaderskapsverlof verpligtend te maak.²⁷⁵

In 1995 is een verpligte maand van vaderskapsverlof onder die "use it or lose it" beginsel ingevolge die *Parental Leave Act* van 1995 vir die eerste keer voorgestel.²⁷⁶ In 2002 het Swede die wetsontwerp verorden om 'n tweede verpligte maand van vaderskapsverlof te erken, wat gevolglik twee maande eksklusiewe vaderskapsverlof bewerstellig het.²⁷⁷ Ingevolge die Sweedse reg is elke ouerpaar tans steeds op 16 maande gesamentlike ouerskapsverlof geregtig,

²⁷¹ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>. Van die ouderdom van twaalf maande af kwalifiseer kinders in Swede vir kindersorg (soos byvoorbeeld by 'n dagsorg of 'n kleuterskool) wat dit ook vir vroue (moeders) in Swede moontlik maak om na die werkplek terug te keer.

²⁷² Weldon-Johns 2013 *ELJ* 669-670.

²⁷³ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 672; *Parental Leave Act* van 1995.

²⁷⁴ Månsdotter ea 2010 *JPHP* 341-344.

²⁷⁵ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>. Die huidige posisie is van so 'n aard dat minstens twee van die 16 maande ouerskapsverlof eksklusief vir manlike werknemers gereserveerd is; indien die nuwe wetsontwerp gepromulgeer word, sal mans en vroue elk op drie (van die 16) maande eksklusiewe verlof vir die versorging van die kind geregtig wees.

²⁷⁶ *Parental Leave Act* van 1995.

²⁷⁷ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>; Sniegoń 2004 *The New Presence* 41.

terwyl twee uit die sestien maande eksklusief vir die man (vader) gereserveerd is.²⁷⁸ Onder die nuwe wetsvoorstel sal sowel mans as vroue (moeders en vaders) verplig word om onderskeidelik drie maande kraam- en vaderskapsverlof te neem.²⁷⁹ Sodoende sal beide ouers op drie maande eksklusiewe ouerskapsverlof geregtig wees, met dien verstande dat die oorblywende tien maande na die ouerpaar se voorkeur onder mekaar verdeel kan word.²⁸⁰ Anika Strandhäll, Swede se Minister van Sosiale Sekerheid, hou voor:

Sweden offers a generous 16-month parental leave which can be taken by either mothers or fathers, with two months of that set aside for dads. A third month is something we've really been looking forward to. We know that this is a key issue towards attaining greater gender equality. Under the fresh government proposal, mothers and fathers would each be required to take three months leave, or lose them. The remaining 10 months would be divided however the parents wished.²⁸¹

Die rasionaal hiervoor is geleë in die bevordering van geslagsgelykheid in beide die werkplek en in die samelewing.²⁸² Indien beide ouers van die kind (moeder en vader) verplig word om minstens drie maande van die ouerskapsverlof te benut, sal beide ouers se betrokkenheid dus ook ten goede bydra tot die kind se ontwikkeling.²⁸³

5.3 'n Regsvergelyking: Suid-Afrika en Swede

Vir doeleindes van hierdie regsvergelykende ondersoek, is die Sweedse reg die verkose regstelsel synde die regsposisies van manlike werknemers in Swede en Suid-Afrika so drasties van mekaar verskil. In hierdie afdeling sal die Suid-Afrikaanse posisie (wat tans geen vaderskapsverlof erken nie) met Swede (wat

²⁷⁸ Sniegoň 2004 *The New Presence* 40-41; *Parental Leave Act* van 1995.

²⁷⁹ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>.

²⁸⁰ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>.

²⁸¹ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>. Swede se Minister van Sosiale Sekerheid tydens 'n onderhoud wat gedurende Mei 2015 op *Radio Sweden* uitgesaai is.

²⁸² Sniegoň 2004 *The New Presence* 40.

²⁸³ Weldon-Johns 2013 *ELJ* 681. Aangesien die eksklusiewe maande van vaderskapsverlof nie na die moeder oorgedra kan word nie, word mans aangemoedig om van hul vaderskapsverlof gebruik te maak synde dit andersins bloot in onbruik sal verval.

internasionaal een van die lande is wat die meeste hoeveelheid verlov vir vaders erken) vergelyk word. 'n Ondersoek na bogenoemde kontras met betrekking tot verlov vir vaders, behoort insiggewende resultate op te lewer.

Om hierdie regsvergelykende ondersoek op 'n sinvolle wyse aan te pak, sal dit mees prakties wees om die regsvergelyking tussen Suid-Afrika en Swede in tabelvorm teen mekaar te staaf.

Tabel 5.1: Verlov tot vaders se beskikking: Suid-Afrika versus Swede

	<u>Suid-Afrika:</u>	<u>Swede:</u>
<u>Verlov vir vaders:</u>	Geen eksklusiewe erkenning van verlov vir vaders bestaan in die Suid-Afrikaanse reg nie. 'n Manlike werknemer kan slegs van sy gesinsverantwoordelikhedsverlov vir die geboorte van sy kind benut. Hierdie verlov dek nie alleen die kind se geboorte nie, maar alle familie-aangeleenthede.	Eksklusiewe erkenning van verlov vir vaders ingevolge die <i>Parental Leave Act</i> van 1995. Vaderlike verlov (soos in ouerskapsverlov verskans) is 'n statutêre reg waarop geen werkgewer inbreuk mag maak nie.
<u>Tydperk van die vader se verlov:</u>	Gesinsverantwoordelikhedsverlov kan vir die geboorte van 'n kind geneem word en is tot 'n maksimum van 3 dae (per diensjaar) beperk. Indien 'n werknemer meer tyd saam met sy kind wil deurbring, moet hy van sy jaarlikse verlov gebruik maak - óf hy kan met sy werkgewer op 'n tydperk van onbetaalde verlov ooreenkom.	10 dae eksklusiewe vaderskapsverlov asook 'n addisionele minimum van 60 dae (twee maande) van die 480 dae ouerskapsverlov is eksklusief vir die manlike werknemer gereserveer. Hierdie twee maande verlov móét deur die man benut word en kan nie aan die vrou oorgedra word nie. Dus word vaders aangemoedig om vaderskapsverlov te benut. 'n Manlike werknemer en sy gade/lewensmaat kan ook daarop ooreenkom om die totale ouerskapsverlov van 480 dae eweredig te verdeel; in welke geval sal die man op 240 dae vaderskapsverlov geregtig wees.

	<u>Suid-Afrika:</u>	<u>Swede:</u>
<u>Werksekuriteit:</u>	Indien 'n manlike werknemer, sonder die werkgewer se toestemming (ingevolge jaarlikse- of onbetaalde verlof), vir langer as drie dae weens gesinsverantwoordelikheid (versorging van die kind) van die werkplek afwesig is, sal die werknemer se afwesigheid as "absent without leave" geld wat 'n vorm van wangedrag daarstel. Gevolglik kan 'n werkgewer dissiplinêre stappe teen die werknemer neem. In effek is sy werksekuriteit in gedrang.	Indien 'n manlike werknemer met vaderskaps- of ouerskapsverlof is, word sy werksekuriteit ten volle verseker. Geen werkgewer kan 'n werknemer weens ouerlike verlof ontslaan nie, aangesien dit op die werknemer se reg inbreuk maak wat sodoende ook tot 'n onbillike ontslag sal lei.
<u>Kontantvoordele:</u>	'n Werknemer kan slegs toegang tot kontantvoordele hê mits hy van jaarlikse- of drie dae gesinsverantwoordelikeverlof gebruik maak, aangesien hierdie as betaalde verlof geld. Indien 'n werknemer nie van sy jaarlikse verlof wil neem nie, moet hy met onbetaalde verlof gaan om sy kind te versorg. Laasgenoemde sal slegs moontlik wees indien die werkgewer dit sal toelaat. Daar bestaan geen plig op die werkgewer om onbetaalde verlof goed te keur nie. Daar bestaan egter geen kontantvoordele wat eksklusief op vaderskapsverlof gerig is nie.	Vaderskaps- en ouerskapsverlof geld as betaalde verlof. Die hoeveelheid kontantvoordele waarop elke werknemer geregtig is, sal van elkeen se persoonlike omstandighede afhang. Die algemene benadering is dat elke werknemer tot 80% van hulle salarisse geregtig is terwyl hulle met ouerskapsverlof is. Hierdie kontantvoordele word vanuit staatsfondse betaal.
<u>Geslagsgelykheid as 'n reg:</u>	Ja. Ingevolge die WGI, WBDV en artikel 9 van die <i>Grondwet</i> mag daar teen geen persoon op grond van hul geslag gediskrimineer word nie. Die reg op gelykheid is dus 'n fundamentele reg. Ten spyte hiervan, word verlof vir vaders steeds nie erken nie. In hierdie konteks word geslagsgelykheid nie ten volle gerespekteer nie.	Ja. Ingevolge die Sweedse reg mag daar teen geen persoon op grond van hul geslag gediskrimineer word nie. Vanweë hierdie gelykheidsregte word vaderskapsverlof erken. Geslagsgelykheid in die werkplek was die dryfveer agter die erkenning van vaderskapsverlof.

	<u>Suid-Afrika:</u>	<u>Swede:</u>
<u>Beste belang van die kind:</u>	Ja. Ingevolge die <i>Kinderwet</i> en die Suid-Afrikaanse familiereg speel die beste belang van die kind 'n deurslaggewende rol. Kinders geniet ook beskerming ingevolge die Grondwet. Ten spyte hiervan word verlot vir vaders steeds nie erken nie. Verlot vir vaders sal tot die beste belang van die kind strek.	Ja. Ingevolge die Sweedse reg word verlot vir vaders ook erken aangesien dit tot die ontwikkeling van die kind bydra. Met inbegrip van die kind se beste belang, word verlot vir beide ouers van die kind erken. Die Sweedse posisie is van so 'n aard dat beide ouers se betrokkenheid tot voordeel van die kind strek.
<u>Is die beroep en gesinslewe met mekaar versoenbaar:</u>	Nee. 'n Geringe drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlot tot 'n manlike werknemer se beskikking, belemmer die man se betrokkenheid by sy gesinslewe. Ingevolge die Suid-Afrikaanse reg word 'n manlike werknemer se beroep teen sy gesinslewe opgeweeg. Die manlike werknemer moet ten koste van sy gesinslewe by die werk teenwoordig wees óf hy kan ten koste van sy werksekeriteit by sy gesinslewe betrokke wees.	Ja. Ingevolge die Sweedse reg is 'n manlike werknemer se beroep en gesinslewe in harmonie met mekaar bestaanbaar. 'n Werkgever mag nie 'n manlike werknemer se gesinslewe inperk nie. Die beroep en gesinslewe is gesinkroniseer. Manlike werknemers word effektief deur die werkgever, wetgewing en die staat aangemoedig om van sy vaderskapsverlot (sowel as ouerskapsverlot) gebruik te maak.

5.4 Gevolgtrekking

Na aanleiding van die regsvergelyking wat in hierdie hoofstuk tussen Swede en Suid-Afrika (met betrekking tot vaderskapsverlot) getref is, is daar sekere aspekte wat hierdie twee jurisdiksies met mekaar in gemeen het. Daarteenoor bestaan daar ook aspekte waarby die regsposisies van manlike werknemers ooglopend in teenstelling met mekaar staan.

Ooreenkomste wat tussen Suid-Afrika en Swede te voorskyn is, is geleë in albei jurisdiksies se oogmerke om geslagsgelykheid te bevorder - alhoewel Suid-Afrika tans nie volkome daarin slaag om dit te bewerkstellig nie. Die 'beste belang van die kind' is 'n maatstaf wat beide Suid-Afrika en Swede se regstelsels ter harte neem; in hierdie verband behoort verlot vir vaders in Suid-Afrika uitdruklik erken te word synde die vader se teenwoordigheid (in die kind se vroeë kinderjare)

bydra tot die kind se ontwikkeling. Dus behoort die Suid-Afrikaanse wetgewer die beste belang van die kind ook in ag te neem ter bepaling of vaderskapsverlof erken moet word, al dan nie.

Die mees prominente aspek wat in teenstelling met mekaar staan, is voor die hand liggend: In Swede word verlof vir vaders aangemoedig asook eksklusief in wetgewing erken, terwyl die Suid-Afrikaanse reg **geen** verlof wat uitsluitlik vir vaders beskikbaar is, erken nie.

Teen die agtergrond van Swede se sterk ekonomie, is Suid-Afrika nie in staat om betaalde ouerskapsverlof te erken nie. In hierdie verband sal verlof vir vaders ingevolge die Suid-Afrikaanse reg onbetaalde verlof moet wees. Met inbegrip van Suid-Afrika se beperkte finansiële hulpbronne, is onbetaalde ouerskapsverlof die mees praktiese oplossing om verlof vir vaders in Suid-Afrika te kan realiseer.²⁸⁴

In die lig van Suid-Afrika se gelykheidsreg wat in artikel 9 van die *Grondwet* verskans is, behoort manlike werknemers (vaders) ook op verlof wat ouerlike pligte ten doel het geregtig te wees. Samevattend kan gestel word dat Suid-Afrika die Sweedse reg as 'n riglyn en voorbeeld behoort te oorweeg.

²⁸⁴ Alhoewel ouerskapsverlof as onbetaalde verlof vir Suid-Afrikaanse werknemers sal geld, behoort werknemers steeds op kontantvoordele ingevolge die werkloosheidsversekeringsfonds geregtig te wees. Alternatiewelik kan 'n werkgewer na eie diskresie kontantvoordele vir ouerskapsverlof aan die werknemer uitbetaal.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

6.1 Gevolgtrekking

In hierdie hoofstuk volg 'n omvattende samevatting van die inhoud wat in hierdie regsvergelende ondersoek ontleed is. Na oorweging van die relevante wetgewing, regspraak, literatuur en ander regsbronne kon 'n gevolgtrekking rakende geskikte vaderskapsverlof vir manlike werknemers in Suid-Afrika bereik word. Hierdie afdeling word in die vorm van aanbevelings en 'n gevolgtrekking uiteengesit.

Teen die agtergrond van die onbillike diskriminasie wat teen swanger werknemers ingevolge die gemenerereg geskied het, is dit dus sinvol en regverdigbaar dat statutêre erkenning van kraamverlof noodsaaklik is. Die WAV, WBDV, WGI en die *Grondwet* verseker beskerming vir swanger werknemers ten einde die onbillike diskriminasie van die verlede uit te skakel. Indien 'n werkgewer ingevolge die hedendaagse arbeidsreg teen 'n vroulike werknemer op grond van haar biologiese rol sou diskrimineer, is daardie diskriminasie outomaties onbillik. Swanger werknemers behoort op werksekuriteit en kraamverlof geregtig te wees, sodoende is hulle reprodktiewe funksie in die samelewing en hulle beroep met mekaar versoen.

Aangesien Suid-Afrika 'n lidstaat van die IAO is en Konvensie 183 deur Suid-Afrika geratifiseer is, behoort Suid-Afrika 'n poging aan te wend om sover doenlik die IAO se standaard te implementeer en te handhaaf. Suid-Afrika oortref die IAO se minimum standaard met betrekking tot kraamverlof, maar die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing misluk daarin om eksklusief verlof vir vaders te erken. Ingevolge die volkereg word vaderskapsverlof óf oor die algemeen eksklusief erken óf vaderskapsverlof word in gedeelde **ouerskapsverlof** verskans. Alhoewel die IAO nie vaderskapsverlof spesifiek as 'n standaard voorskryf nie, neem die IAO nogtans die standpunt in dat verlof vir vaders 'n instrument is waarmee geslagsgelykheid in die werkplek bewerkstellig kan word. In Aanbeveling no. 191

stel die IAO ouerskapsverlof voor ten einde beide manlike en vroulike werknemers in staat te stel om hulle beroep en gesinslewe met mekaar te vereenselwig. Volgens die IAO sal die statutêre erkenning van ouerskapsverlof genoegsame tyd vir die versorging van die kind asook werksekuriteit (ten opsigte van swangerskap) vir sowel moeders as vaders tot gevolg hê.

Kragtens die Suid-Afrikaanse reg is dit na aanleiding van die **doel** en oogmerke van kraamverlof, wat in artikel 25 van die WBDV vervat is, regverdigbaar waarom kraamverlof uitsluitlik tot vroulike werknemers se beskikking is. Dit sou ontoepaslik wees om die reg op kraamverlof tot manlike werknemers uit te brei, aangesien kraamverlof spesifiek die herstel van die vrou se liggaam na die bevalling ten doel het. Tog is hier 'n opsigtelike leemte in die reg: die huidige wetgewing ondervang nóg die omstandighede waar daar nie 'n persoon (werknemer) ter sprake is wat tradisioneel vir artikel 25 van die WBDV kwalifiseer nie, nóg waar 'n vader die enigste persoon is wat vir die kind kan sorg nie.

Alhoewel die Suid-Afrikaanse reg nie vaderskapsverlof as sodanig erken nie, is manlike werknemers nogtans op drie dae gesinsverantwoordelikhedsverlof geregtig. Hierdie drie dae is onvoldoende aangesien gesinsverantwoordelikhedsverlof meer as net die geboorte van die werknemer se kind ten doel het. Slegs drie dae is ook **nie** voldoende vir die manlike werknemer om sy vaderlike pligte na te kom of nasteby genoegsaam vir die vader om tot die ontwikkeling van die kind te kan bydra nie. Ingevolge die Suid-Afrikaanse reg speel die beste belang van die kind 'n deurslaggewende rol. Dus behoort die kind se behoeftes, ontwikkeling en voordeel by wetsuitleg in ag geneem te word.

Aangesien die manlike werknemer se gesinsverantwoordelikhedsverlof te min is om sy vaderlike rol te vervul sou geargumenteer kon word dat die gesinsverantwoordelikhedsverlof verleng moet word. Dit is egter nie 'n sinvolle oplossing vir die regsprobleem voor hande nie; deur die hoeveelheid gesinsverantwoordelikhedsverlof te verleng word die manlike werknemer se vaderlike rol steeds nie in ag geneem nie aangesien gesinsverantwoordelikhedsverlof meer as net die versorging van die kind ten doel het. Indien

gesinverantwoordelikeheidsverlof na 10 dae verleng sou word, is selfs tien dae in die lig van die omstandighede onvoldoende. 'n Manlike werknemer behoort op 'n afsonderlike stel verlofdae, wat spesifiek op die versorging van sy kind gerig is, geregtig te wees. In hierdie studie word 'n tydperk van minimum agt weke (twee maande) eksklusiewe verlof vir vaders aanbeveel.

Die erkenning van verlof vir vaders sal 'n manlike werknemer in staat stel om meer by sy gesinslewe betrokke te wees, 'n band met die nuweling te bou en tot die versorging van die kind by te dra. Sodoende kan die *vader se betrokkenheid* tot die kognitiewe ontwikkeling van die kind bydra. Deur verlof vir vaders in die arbeidswetgewing te ontken word die manlike werknemer se gelykheidsregte asook sy vaderlike rol verontagsaam.

Na aanleiding van hierdie betrokke studie kan die volgende standpunt ingeneem word: Ten opsigte van swangerskap kan verlof vir vaders geslagsgelykheid in die arbeidsmark verseker, die druk wat vir vroulike werknemers met kraamverlof gepaard gaan verlig en die vader se betrokkenheid kan tot die beste belang van die kind strek. Voorts bestaan 'n opmerklike *lacuna* in die arbeidswetgewing wat deur 'n nuwe wetsontwerp ondervang behoort te word.

Kragtens artikel 39 van die *Grondwet* word vereis dat die internasionale reg by die Suid-Afrikaanse wetsuitleg in ag geneem moet word. Teen die agtergrond van hierdie regsvergelende studie behoort Suid-Afrika die Sweedse reg as 'n kredietwaardige voorbeeld te oorweeg. Met betrekking tot verlof vir vaders is die Sweedse posisie van so 'n aard dat vaderskapsverlof in gedeelde **ouerskapsverlof** verskans word. Ingevolge die Sweedse reg behels ouerskapsverlof dat sowel die moeder as die vader (vroulike en manlike werknemers) op 'n *pro rata* gedeelte van die 16 maande ouerskapsverlof geregtig is, met dien verstande dat die moeder die eerste twee maande se verlof direk na die kind se geboorte moet benut (in belang van die herstel van die vrou se liggaam na die bevalling) en dan word daar 'n minimum van twee maande **eksklusief** vir die vader gereserveer.

Hierdie studie beveel aan dat Suid-Afrika die Sweedse posisie met betrekking tot **ouerskapsverlof** moet navolg. Gedeelde ouerskapsverlof kan moontlik 'n oplossing bied vir die hiaat in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Indien die arbeidsreg so sou ontwikkel om gedeelde ouerskapsverlof te erken moet daar terselfdetyd weggedoen word met die bepalings rakende die geboorte of siekte van 'n kind soos wat daar deur artikel 27 van die WBDV voorgeskryf is.

Die Suid-Afrikaanse posisie rakende verlof vir vaders is onderontwikkeld en nie met die hedendaagse sosiologie bestaanbaar nie. Die wetgewing swyg oor die omstandighede waarin daar nie 'n moeder ter sprake is om vir kraamverlof ingevolge artikel 25 van die WBDV te kwalifiseer nie. Ongeag die geslag van die ouer (werknemer) behoort die kind se beste belang voorkeur te geniet; Deur slegs vir vroulike werknemers verlof vir die versorging van 'n kind te erken, impliseer in effek 'n gemeenregtelike benadering: daar word steeds van vroulike werknemers *verwag* om alleen die versorging van die kind te behartig. Dit kom wesenlik ook op geslagsdiskriminasie neer; beide ouers behoort 'n rol in die versorging van die kind te vervul.

Deur gedeelde ouerskapsverlof te erken word die diskriminasie van die verlede en die stigma rakende swangerskap in die werkplek hokgeslaan. In omstandighede waar daar nie 'n vroulike werknemer ter sprake is nie maar 'n baba gebore is (byvoorbeeld in 'n eengeslagsverhouding) behoort die tweede ouer (ongegag sy of haar geslag) vir dieselfde regte te kwalifiseer soos in die geval van 'n tradisionele heteroseksuele ouerpaar.²⁸⁵ Indien die werknemer ter sprake 'n enkelouer is, behoort die wetgewing voorsiening te maak vir verlengde ouerskapsverlof - byvoorbeeld deurdat die tweede ouer (wat afwesig of moontlik oorlede is) se ouerskapsverlofregte die oorblywende enkelouer toeval.

Ouerskapsverlof kan dien as 'n oplossing om die leemtes in die huidige arbeidswetgewing te oorbrug en die wanbalans in die reg tot ewewig te bring.

²⁸⁵ Hierdie benadering word ingevolge die Sweedse arbeidsreg nagevolg. Sien hoofstuk 5 vir 'n omvattende bespreking in hierdie verband.

BIBLIOGRAFIE

Literatuur

Brand en Barreiro-Lucas 2014 *SAJLR*

Brand HE en Barreiro-Lucas J "Return-to-work experiences of female employees following maternity leave" 2014 *South African Journal of Labour Relations* 69-92

Chant and Pedwell *Women, Gender and the Informal Economy*

Chant S and Pedwell C *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (International Labour Office Geneva 2008) 22-48

Cohen en Dancaster 2009 *Stell LR*

Cohen T en Dancaster L *Family Responsibility Discrimination Litigation - a non-starter?* 2009 *Stell LR* 221-240

Currie en De Waal *The Bill of Rights Handbook*

Currie I en De Waal J *The Bill of Rights Handbook* 6e uitg (Juta Kaapstad 2013) 336-395

Dupper 2001 *Stell LR*

Dupper O "Maternity Protection in South Africa: An International and Comparative Analysis (Part One)" 2001 *Stell LR* 421-438

Dupper 2002 *Stell LR*

Dupper O "Maternity Protection in South Africa: An International and Comparative Analysis (Part Two)" 2002 *Stell LR* 83-97

Fredman *Women and the Law*

Fredman S *Women and the Law* (Oxford University Press Oxford 1997)
152-179

Grogan *Workplace Law*

Grogan J *Workplace Law* 10e uitg (Juta Kaapstad 2009) 93-119

ILO *Database Maternity Protection*

ILO *Database of Conditions of Work and Employment Laws on Maternity Protection* 2009

International Labour Office, 2004

International Labour Office, 2004

Ledwaba *Dismissal due to Pregnancy*

Ledwaba LJ *Dismissal due to Pregnancy* (LL M-skripsie NMMU 2006) 1-12

Le Roux en Van Niekerk *The South African Law of Unfair Dismissal*

Le Roux PAK en Van Niekerk A *The South African Law of Unfair Dismissal*
(Juta Kaapstad 1994) 201-244

Levant and Kopecky *Masculinity Reconstructed*

Levant RF and Kopecky G *Masculinity Reconstructed: Changing the rules of Manhood-at Work, in Relationships and in Family life* (Plume/Penguin New York 1996) 92-99

Louw 1990 *SA Merc LJ*

Louw C "Sex Discrimination and the Labour Relations Act" 1990 *South African Mercantile Law Journal* 164-169

Månsdotter ea 2010 *JPHP*

Månsdotter A ea "Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm" 2010 *Journal of Public Health Policy* 324-341

Moore 1996 *APJHR*

Moore T "Work and Family—A Balancing Act" 1996 *APJHR* 119-125

Öun en Trujillo *Maternity at Work*

Öun I en Trujillo GP *Maternity at Work: a Review of National Legislation: Findings from the ILO's conditions of work and employment database* (International Labour Organization Geneva 2005) 5-48

Pocock, Charlesworth, and Chapman 2013 *IJSSJ*

Pocock B, Charlesworth S, and Chapman J "Work-family and Work-Life Pressures in Australia: Advancing Gender Equality in "good times"?" 2013 *IJSSJ* 594-612

Ray *A detailed look at parental leave policies in 21 OECD countries*

Ray R *A detailed look at parental leave policies in 21 OECD countries* (Center for Economic and Policy Research Washington DC 2008)

Robinson, Human en Boshoff *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg*

Robinson JA, Human S en Boshoff A *Inleiding tot die Suid-Afrikaanse Familiereg* 5e uitg (Printing Things Potchefstroom 2012) 24-36

Schoeman *Rapport*

Schoeman A "Laat die kinders na Hóm toe gaan" *Rapport* (25 September 2016) 6-7

Sniegoň 2004 *The New Presence*

Sniegoň T "Fathers on Paternity leave: The Story of Sweden" 2004 *The New Presence* 40-41

Tanaka 2005 *The Economic Journal*

Tanaka S "Parental leave and child health across OECD countries" 2005 *The Economic Journal* 7-28

Thompson 2016 *Gender and Behaviour*

Thompson OO "Maternity leave, what about paternity leave?: child care and social inclusion question in Nigeria" 2016 *Gender and Behaviour* 6966-6974

Van Jaarsveld 2002 *SA Merc LJ*

Van Jaarsveld MI "Parental leave: For the sake of Employees and their Children" 2002 *SA Merc LJ* 399-406

Van Jaarsveld en Van Eck *Principles of Labour Law*

Van Jaarsveld SR en Van Eck BPS *Principles of Labour Law* (Butterworth Durban 1998) 14-68

Van Niekerk ea *Law @ Work*

Van Niekerk A ea *Law @ Work* 3e uitg (LexisNexis Durban 2015) 32-91

Weldon-Johns 2013 *ELJ*

Weldon-Johns M "EU Work-Family Policies – Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?" 2013 *European Law Journal* 662-681

Wood en Eagly 2002 *Psychological bulletin*

Wood W en Eagly AH "A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: implications for the origins of sex differences" 2002 *Psychological Bulletin* 699–727

Regspraak

Botha v Import Export International 1999 20 ILJ 2580 (KH)

De Beer v SA Export Connection 2008 29 ILJ 374 (AH)

Harksen v Lane 1997 ZACC 12; 1997 (11) BCLR 1489 (KH)

MIA v State Information Technology Agency (Pty) Ltd 2015 6 SA 250 (AH)

Wetgewing

Civil Union Act 17 van 2006

Code of Good Practice: Protection of Employees During Pregnancy and after the Birth of a Child, 1998

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Occupational Health and Safety Act 85 van 1993

Parental Leave Act van 1995

Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000

The Swedish Discrimination Act van 2009

Unemployment Insurance Act 63 van 2001

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997

Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Internasionale instrumente

European Economic Community, 1992

Internasionale Arbeidsorganisasie Aanbeveling nommer 165

Internasionale Arbeidsorganisasie Aanbeveling nommer 191

Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 183

Internetbronne

Anon 2014 <http://www.businessdictionary.com/definition/maternity-leave.html#ixzz4KgXG3zuA>

Anoniem 2014 *Definition of Maternity Leave* <http://www.businessdictionary.com/definition/maternity-leave.html#ixzz4KgXG3zuA> besoek 16 Julie 2016

Anon 2014 <http://www.ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave>

Anoniem 2014 *One Man's fight for more Paternity Leave* <http://www.ewn.co.za/2014/07/16/One-mans-fight-for-more-paternity-leave> besoek 8 Maart 2016

Anon 2015 <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180>

Anoniem 2015 *South African Man Fights for Paternity Leave* <http://www.iol.co.za/news/crime-courts/sa-man-fights-for-paternity-leave-1719180> besoek 14 Maart 2016

Anon 2016 <http://sweden.se/society/seden-gender-equality/>

Anoniem 2016 *Sweden and Gender Equality* <http://sweden.se/society/seden-gender-equality/> besoek 14 Junie 2016

Anon 2015 <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>

Anoniem 2015 *Paid Paternity Leave for Swedish Fathers* <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave> besoek 12 Februarie 2016

Anon 2016 <http://www.thelocal.se/jobs/article/14022>

Anoniem 2016 *Parental Leave in Sweden* <http://www.thelocal.se/jobs/article/14022> besoek 10 Junie 2016

Anon 2016 http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm

Anoniem 2016 *The International Labour Organization* http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm besoek 24 April 2016

Claassen 2016 <http://www.labourguide.co.za/pregnancy-and-the-employer>

Claassen 2016 *Pregnancy and the Employer* <http://www.labourguide.co.za/pregnancy-and-the-employer> besoek 28 September 2016

Erickson 2015 <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/>

Erickson 2015 *Maternity and Paternity Leave for Working Parents in Sweden* <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden/> besoek 19 Oktober 2016

Brief van taalversorger



14 November 2016

Hiermee verklaar ek, *Cecilia van der Walt*, dat ek die taalversorging van die mini-skripsie van me Chantal Pretorius, onder die opskrif 'n Regsvergelykende ondersoek na geskikte vaderskapsverlof vir manlike werknemers in Suid-Afrika behartig het.

ME CECILIA VAN DER WALT

BA (*Cum Laude*)

HOD (*Cum Laude*),

Plus Taalversorging en vertaling op Hons-vlak (*Cum Laude*).

Plus Akkreditering by SAVI vir Afrikaans taalversorging en Vertaling

Registrasienommer by SAVI: 1000228



E-pos-adres: ceciliavdw@lantic.net

Selnommer: 072-616 4943 (S)

Faksnommer: 086 578 1425

Identiteitsdokument




 COMMISSIONER OF OATHS
 CERTIFIED A TRUE COPY OF THE ORIGINAL
 H.T.S. RHODESFIELD T.H.S.
 2016 -12- -1
 WEDDINGS
 GAUTENG DEPARTMENT OF EDUCATION
 H.T.S. RHODESFIELD T.H.S.
 TEL. (011) 970-1229/38 FAX (011) 970-7845
 PRIVATE BAG X35, KEMPTON PARK, 1620



Naam: Chantal Pretorius

Geboortedatum: 1993/02/12

Identiteitsnommer: 9302120038089

Beëdigde verklaring



NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
POTCHEFSTROOMKAMPUS
Hoërgrade-administrasie

PLEGTIGE VERKLARING EN TOESTEMMING OM IN TE DIEN

1. Plegtige verklaring deur student

Hiermee verklaar ek Chantal Pretorius
die ondergetekende, dat die proefskrif/verhandeling/skripsie/artikel getiteld (presies soos geregistreerde/
goedgekeurde titel),

'n Regsvergelykende ondersoek na geskikte vaderskapsverlof vir manlike werknemers in Suid Afrika

wat ek by die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, ter voldoening / gedeeltelike voldoening aan die
vereistes vir die LL.M Arbeidsreg

-graad hiermee indien, my eie werk is, dat dit volgens die vereistes taalversorg is en dat dit nie reeds by 'n
ander universiteit ingedien is nie.

Ek verstaan en aanvaar dat die eksemplare wat vir eksaminering ingedien word die eiendom van die
universiteit word.

LAAT INDIENINGS: Indien 'n student se proefskrif/verhandeling/skripsie/artikel na die sperdatum vir indiening
ingedien is, is die tydperk vir eksaminering beperk. Geen waarborg kan daarom gegee word dat (selfs sou die
eksaminatorsverslae positief wees) die graad by die eerskomende gradeplegtigheid toegeken sal word nie.
Dit mag ook beteken dat die student vir die volgende akademiese jaar sal moet herregistreer.

Handtekening van student Chantal C. Pretorius Universiteitsnommer 23377836

Geteken te Kempton Park hierdie 21 dag van November 20 16

verklaar voor my hierdie 21 dag van November 20 16

Kommisaris van Ede:

A. J. Ras

Stempel van A. J. Ras Kommissaris van Ede

COMMISSIONER OF OATHS

2016 -11- 21

GAUTENG DEPARTMENT OF EDUCATION

H.T.S. RHODESFIELD T.R.S.

Tel: 011 975 7646

PRIVATE BAG 405, KEMPTON PARK 1620

Plegtige verklaring en toestemming om in te dien deur studeleier/promotor

Hiermee word verklaar dat

- die student gemagtig word om sy/haar skripsie/verhandeling/proefskrif in te dien
- die student se volledige skripsie/verhandeling/tesis deur my getoets is vir plagiaat (bv. deur Turnitin) en dat 'n
bevestigende verslag ontvang is: Ja Nee

LW: Die voorblad van die verslag moet asb aangeheg wees waarin die ooreenkomste indeks getoon word

Handtekening: Studeleier/Promotor:

A. Botes

Digitally signed by Anri Botes
DN: cn=Anri Botes, o=NWU,
ou=Faculty of Law,
email=anri.botes@nwu.ac.za,
c=ZA
Date: 2016.11.19 09:32:58 +0200

Datum 2016/11/19