

# BIPO TIMES

August 2023 Vol. 72

www.biposervice.com

## 南非劳动法及雇佣条例解读

Understanding South Africa's Labour Laws and Employment Regulations

### 概述

南非作为非洲第二大经济体，成为众多企业出海和设立分公司的目的地。与此同时，企业需要全面了解该国劳动法与雇佣条例，以避免法律纠纷、保持和谐的雇佣关系，并在南非当地营造一个高效和包容的工作环境。

南非的劳动法旨在保护雇员的权利，并确保公平的工作待遇，主要包括《劳动关系法》、《就业基本条件法》和《平等雇佣法》等法律法规。企业必须遵守最低工资标准、最长工作时间、休假权利和公平解雇程序等要求。

### 基本概况



首都

开普敦, 比勒陀利亚,  
布隆方丹



人口

6,060万



货币

南非兰特 (ZAR)  
(1南非兰特≈0.4004人民币)



人均GDP

USD 6,776.50  
(截至 2022年)

# 一、南非雇主企业

## 如何成为南非的雇主企业

- 独资企业 (由个人拥有/经营的企业) ;
- 注册的法律实体。

在南非, 雇主是指任何雇佣或提供工作给他人并为其提供报酬或明确承诺提供报酬的人。雇主必须在21天内向南非国家税务局 (South Africa Revenue Services, 简称SARS) 进行注册。

## 雇主必须完成以下登记

内容包括:

- 向税务机关——南非税务局 (SARS) 进行登记;
- 注册失业保险金(UIF);
- 缴纳技能发展税 (SDL)以促进学习和发展;
- 根据《因工伤病赔偿基金法》(COIDA)进行注册, 该法案提供对因公受伤或患病的雇员进行赔偿的政府保险。

雇员的定义:

- 为雇主工作;
- 从雇主处获取任何报酬;
- 在雇主或其他人的指导/监督下工作。

## 作为雇主的义务

根据南非1996年宪法的第23条:保障每个人公平劳动的权利。雇主需做到:

- 支付雇员的工作报酬 (《就业基本条件法》1997年);
- 提供安全的工作条件 (《职业健康与安全法》1993年);
- 公平对待雇员 (《平等雇佣法》1998年)。

# 二、南非劳动法

## 主要劳动法

《南非宪法》(1996年第108号法案) 是南非的最高法律。而南非有三部主要的劳动法 (经修订): 《劳动关系法》(1995年第66号法案)、《就业基本条件法》(1997年第75号法案)、《平等雇佣法》(1998年第55号法案)。

主要劳动法	描述
《劳动关系法》	规定了工会的组织权利, 并促进和推动集体谈判。
《就业基本条件法》	保障每个人公平劳动的权利。
《平等雇佣法》	旨在通过消除不公平歧视和实施积极行动措施, 实现工作场所的平等机会和公正对待。
最低工资	南非的法定最低工资是每小时工作25.42兰特, 相当于每月4200兰特。

## 南非的数据保护措施

南非于2020年颁布了《个人信息保护法》(POPI Act), 其中规定了有关访问和处理他人个人信息的最低标准。

《1996年南非共和国宪法》第14条规定: 每个人都有隐私权。隐私权包括对个人信息非法收集、保留、传播以及使用的保护权。违反《个人信息保护法》可能会被处以高达1000万兰特的罚款和/或10年监禁。

## 三、雇佣合同与福利

### 雇佣合同类型

南非主要有三种类型的雇佣合同：

合同类型	描述
无固定期限合同	永久雇员是指受雇于不固定期限内的人，没有约定的终止日期。此类合同可以由雇主（解雇）或员工（辞职）在提前通知的情况下终止。
固定期限合同	固定期限合同是指在特定事件发生、特定任务或项目完成、或特定日期到来时终止的雇佣合同。
项目制合同	项目制合同是雇主与项目雇员之间的雇佣安排，后者的雇佣时间由特定的项目或任务确定。而项目完成或终止的时间应在雇佣项目雇员时进行确定。

### 员工福利

福利类型	描述
加班	《就业基本条件法》规定，所有超出员工每日或每周正常工作小时数的工作时间将被视为加班时间。加班费为员工正常工资的1.5倍或2倍。
休息时间(午餐)	雇主必须每9小时给予员工60分钟的休息时间。每周工作时长为45小时(通常是周一至周五)。
周末	周末(周六和周日)不是员工工作周的一部分。

### 休假(带薪休假)

休假类型	权益
年假	每年15个工作日
病假	带薪休假36天，每3年一轮
产假	无薪休假120天(从失业保险金中申领赔偿)
陪产假	无薪休假10天
丧假	带薪休假4天，每12个月一次

### 非强制性福利

- 退休金/养老金；
- 人寿保险：身故保险、丧葬、残疾等保险措施；
- 教育；
- 交通津贴。
- 医疗援助/保险；
- 住房；
- 学习假期；

## 四、南非的劳动力

### 劳动力现状

- 南非最大的就业行业是社区和社会服务业，拥有385万名雇员。其次是贸易行业，约有325万人就业，然后是金融、建筑和制造业（截至2022年第三季度）；
- 有43.4%男性与34.2%女性参与就业（截至2022年第二季度）；
- 南非的失业率为32.7%，失业人数为775.3万，就业人数为1593.4万，总劳动力为2368.8万（截至2023年1月）。

### 蓝领/白领工作者

- 南非的蓝领雇员在其经济中扮演着至关重要的角色；
- 蓝领雇员为南非经济的主要组成部分，约占劳动力的三分之一（33%）；
- 南非政府设定了包括蓝领雇员在内的最低工资标准，即目前为止，2023年的最低工资约为每月4200兰特。

## 五、南非的商业文化

### 简介

- 种族多样性：南非是非洲第五大人口国，黑人约占总人口的81%，有色人种占9%，白人占8%，印第安人占3%；
- 宗教多样性：78%的人口为基督教徒，2%为伊斯兰教徒，1%为印度教徒；
- 雇主应该创造并维护一个尊重雇员的工作环境；
- 南非的职场具有等级制度，职位较高的雇员会与下属协商后做出最终决策；
- 南非人普遍对雇主非常忠诚；
- 英语是南非的主要商务语言（该国还有其他十种官方语言）。

### 公共假期

根据南非的《公共假期法》，如果公共假期恰逢星期日，其后的星期一即为公共节假日。

2023-1-1	New Year's Day	新年
2023-3-21	Human Rights Day	人权日
2023-4-10	Good Friday	耶稣受难日
2023-4-18	Family Day	家庭日
2023-4-27	Freedom Day	自由日
2023-5-1	Workers' Day	劳动节
2023-6-16	Youth Day	青年节
2023-8-9	National Women's Day	妇女节
2023-9-24	Heritage Day	文化遗产日
2023-12-16	Day of Reconciliation	和解日

2023-12-25	Christmas Day	圣诞节
2023-12-26	Day of Goodwill	友好日

## 南非的工会

工会是代表工人与雇主沟通的独立组织。根据《南非宪法》第23条：劳动关系，每位工人都有权加入工会。

工会在南非是一支重要力量，拥有310万成员，约占正式劳动力的25%。1995年第66号法案《劳动关系法》规定了工会的组织权利，并促进且便利了工作场所的集体谈判。

## 谈判委员会

谈判委员会存在于南非的各个行业，可以监管特定行业的就业条件。其主要负责处理集体协议、解决劳资纠纷、制定各种计划，并对劳动政策和法律发表意见。

它是由一个或多个雇主组织以及一个或多个工会组成并建立的。除此之外还决定着工作时间、加班费和雇佣关系的方方面面。

## 工作签证

- **普通工作签证:** 允许外国公民或雇佣企业填补南非公民或永久居民所不能胜任的职位，但须提交南非公民无法胜任该职位的证明。该签证可以颁发给任何确定在南非拥有明确就业机会的外国公民。
- **企业签证:** 作为临时工作的授权，授予给企业实体（例如矿产企业），以雇佣预定数量的熟练/半熟练/非熟练劳工。这种签证使企业能够在特定时期雇佣大量的外国国籍员工。
- **关键技能工作签证:** 让南非政府根据国家发展计划 (NDP)、产业政策行动计划 (IPAP) 和新增长计划 (NGP) 等项目实现目标。内政部通过修订移民立法等变化，引入了关键技能工作签证 (CSWV)。该签证是根据关键技能清单颁发的，该清单列出了需求量较高的职业。

# 六、合同终止与解雇

## 合同终止

根据《劳动关系法》(LRA)：雇员有权获得公平解雇。解雇的原因可能包括：

- **违纪(违反规定)**

严重违纪包括严重不诚实行为或故意损坏雇主财产，故意危害他人安全，对雇主、同事、客户进行人身攻击，以及严重不听命令等行为。

- **运营需求(冗余/裁员)**

- 运营需求在《劳动关系法》(LRA) 第213条中定义为“雇主的经济、技术、结构或类似需求”。
- 因运营需求解雇被归类为“非过失”解雇，这意味着解雇并不是由于雇员的任何过错。
- 根据《就业基本条件法》(BCEA)，被裁员的雇员有权获得最低离职金，即每服务满一年可获得一周的薪酬。

- **无工作能力(包括健康问题、工作表现不佳和不适合)**

指员工由于本身能力的限制而无法履行合同义务，与违纪和纪律问题的区别在于，无工作能力不涉及“过失”或“责任”。

- a. 残疾

- 在南非，残疾被定义为有长期或反复发作的身体或精神损伤，严重限制其就业或晋升前景的人；
- 劳动法要求雇主在员工身体或心理障碍严重影响员工履行工作的情况下，合理地满足员工的需求。

#### b. 工作表现不佳

- 工作表现不佳, 或无工作能力。在《劳动关系法》的附表8中有所涉及, 它指的是员工在数量、质量或两者方面无法达到雇主的期望;
- 工作表现不佳或雇员在产出的数量和质量方面未能达到并保持雇主的工作表现标准。这可能导致雇佣关系的终止。

## 不公平解雇

- 有效性: 雇主未能证明合同终止的原因是有效的。
- 合理性: 雇主未能证明合同终止的原因是由于员工缺乏能力、不适合性、不当行为(违纪)或基于雇主的运营需求。
- 合法性: 雇主未能证明在实施合同终止时采取了合法公正的程序。
- 公正性: 雇主未能证明在终止合同时遵循了公平和公正的原则。

如果员工认为解雇是不公平的, 或者说, 雇主没有遵循公平程序或没有合理的解雇理由。那么员工可以对解雇提出质疑, 可以向南非劳动仲裁委员会(CCMA)或南非劳工法庭提出仲裁。如果确认解雇是不公平的, 员工将有机会被复职或重新雇佣, 或获得赔偿金(通常为最多12个月的工资)。复职则意味着员工重新获得工作, 不会留下解雇记录。

## 南非雇主面临的主要挑战

- 员工留任: 企业对有工作经验的雇佣需求使员工更愿意跳槽, 也使雇主更难留住有经验的员工。
- 人才短缺: 南非在许多需要特定技能的行业中存在一定的人才短缺。IT和电信行业是典型的例子。
- 遵守法规: 南非的劳动法和税法相对复杂, 雇主在经营企业的过程中处理这些问题会面临挑战。

## 七、法定薪酬政策

### 南非的所得税

- 南非的年度纳税周期始于每年的3月1日, 结束于次年的2月28日。
- 南非所得税采用累进税率法。
- 所有个人收入都有权获得年度所得税减免。
- 南非税务局(SARS)按月征收南非的所得税、失业保险金(UIF)和技术发展税(SDL)。
- 南非劳动部按年收取因工伤病赔偿基金法(COIDA)的费用。

应纳税所得(兰特)	税率(兰特)
1 – 237,100	应纳税所得 * 18%
237,101 – 370,500	42,678 + (应纳税所得 - 237,100) * 26%
370,501 – 512,800	77,362 + (应纳税所得 - 370,500) * 31%
512,801 – 673,000	121,475 + (应纳税所得 - 512,800) * 36%
673,001 – 857,900	179,147 + (应纳税所得 - 673,000) * 39%
857,901 – 1,817,000	251,258 + (应纳税所得 - 857,900) * 41%
1,817,001及以上	644,489 + (应纳税所得 - 1,817,000) * 45%

## 年度退税

类别	年度退款
第一级	17,235 兰特
第二级 (65岁及以上)	9,444 兰特
第三级 (75岁及以上)	3,145 兰特

## 社保

社保	雇员	雇主
技术发展税 (SDL)	薪资总额的1%	薪资总额的1%
失业保险金 (UIF)	薪资总额的1%, 上限为17,712兰特	薪资总额的1%, 上限为17,712兰特
因工伤病赔偿基金法 (COIDA)	无	根据劳动部评估 (约为2%)

## 薪资管理

在南非, 雇主必须在下个月7号前向员工支付当月工资。

周期	雇主申报	相关依据	时间	截止日期
每月	企业所得税申报表 EMP 201	《劳动关系法》	自然月	次月7号
每半年	企业所得税年度申报表 EMP 501	《劳动关系法》	3月1日至8月31日	10月31日
每年	企业所得税年度申报表 EMP 501	《劳动关系法》	3月1日至次年2月28日	5月31日
每年	COIDA年度申报	劳动部	3月1日至次年2月28日	4月1日

### Article contributed by

Michael Cameron

HR Service Delivery Manager, BIPO South Africa

E: [Michael.cameron@biposervice.com](mailto:Michael.cameron@biposervice.com)

# BIPO NEWS

## 喜讯 | BIPO正式为国际知名电动汽车公司提供全球人力资源支持

BIPO现已正式与美国知名电动汽车及能源公司签约，目前已在东南亚部分国家提供系统和薪酬外包解决方案，并持续探讨其他国家业务拓展的可能性。

作为行业享有盛誉的电动汽车公司，该企业从成立之初，便致力于推动电动汽车的普及化和技术创新。其在续航、快充以及自动驾驶等领域处于领先地位，并于多个国家和地区取得了出色的销售业绩，发展成为市值最高的汽车制造公司之一。

与此同时，他们也同样面临着日益复杂的全球化人力资源管理挑战，为了满足企业发展的需求，提升工作效率和员工满意度，他们决定与BIPO进行合作，引入其创新的全球人力资源管理系统。通过BIPO强大的多国薪酬引擎，以及专业的服务团队，为企业提供了先进的数字化人力资源管理解决方案，帮助其实现高效、智能和可持续的人力资源管理。



## 探索全球化新生机 | BIPO受邀参与36氪WISE2023全球化价值大会

7月25日，36氪以“时机·生机”为主题，在上海龙之梦万丽酒店举办WISE2023全球化价值大会。本次全球化价值大会将汇聚产业的力量，广邀不同细分领域中的从业者、投资人们，聚焦文化融合、当地产业调研、合规运营、本地化管理等关键话题，共同探讨。

在上午主会场论坛的圆桌环节，围绕“具备全球化气质的企业，究竟长什么样？”这一主题，BIPO CEO Michael Chen在分享中深度探讨了当前中国企业全球化所面临的挑战，并从人力资源领域的角度提供了应对策略。在全球化过程中，对于当下更加复杂的国际环境和严格的监管，全球化发展不仅需要解决国际人才管理的难题，更需要关注并重视合规问题，企业应当深入了解海外市场，尊重当地文化和习俗，确保决策符合当地需求。

其中，合规的复杂度和标准不断提升成为企业出海过程中的一大焦点。不同国家和地区的法律法规、税务政策、劳动力市场等各方面要求不尽相同，对企业的运营和管理提出了更高的要求。同时，国际人才管理也成为企业的重要课题，吸引、留住并有效管理本地化的优秀人才，成为企业成功出海的关键。

BIPO坚信，抓住全球化的时机，实现市场高速增长，是每一家企业都迫切需要解决的问题。对比以往，新出现的挑战更为复杂，以及全球政治经济环境的不确定性，这要求企业必须更加灵活应对，并寻求创新解决方案。



## BIPO受邀参与Singapore Regional Business Forum

7月7日，BIPO受新加坡工商联合会(SBF)的邀请，参与了在越南河内举办的Singapore Regional Business Forum (SRBF)，来自全球范围内的超过800名商业领袖及政府代表参与了线下及线上的论坛。

在活动期间，Albert Liew (Managing Director, Singapore and Indochina, BIPO)受邀参加了现场圆桌会议，与各界代表共同探讨人力资源的未来趋势。此外，BIPO还在展会现场设立了展示区，Albert也接受了媒体采访，向与会者们介绍了BIPO的名义雇主服务(EOR)和HCM系统解决方案，并深入交流如何通过EOR服务帮助企业全球化进程中取得成功。





## BIPO公开课(深圳/广州/北京) | 探索出海企业全球人力资源战略及美澳用工洞察 圆满结束

在上海场之后,我们分别于6月28日深圳、6月29日广州、7月6日北京三地举办BIPO线下公开课,继续由BIPO全球用工方案资深顾问Hebe Huang来为我们就出海企业人力资源战略和美澳用工合规相关话题予以专业解读。

在活动中,Hebe首先探讨了当前全球化浪潮中企业出海的趋势,并分析了影响中外企业出海的因素,包括市场需求、竞争环境以及政策法规等。同时,她重点介绍了国际派遣管理和海外员工服务的内容,并详细阐述了数字化赋能国际派遣管理的方法,利用数字化工具提高企业管理效率并降低常设机构风险。此外,Hebe还分享了国际派遣过程中需要注意的事项,涵盖了法律、文化和管理等方面的问题,为参与者提供了宝贵的经验和指导。

最后,Hebe详细讲解了美国和澳大利亚当地的用工和法规体系,并就雇主雇主资质、招聘注意事项以及劳动法律规范等方面提供了详细的内容。她还对比了美国和澳大利亚的劳动法律和用工政策,帮助企业更好地了解和应对这两个市场的挑战。通过这些讲解,参与者能够更全面地了解有关用工和法规的要求,并为未来的出海经营做好准备。



## 喜讯 | BIPO深圳办公室乔迁新址

自2023年6月27日起,BIPO深圳办公室正式搬迁新址。BIPO深圳办公室的乔迁将为公司带来更广泛的发展机遇,进一步拓展BIPO在华南地区的业务辐射能力,将能够更好地为企业提供及时、专业、高效和合规的服务,同时提供更具切实可行性的解决方案。这一举措不仅意味着BIPO对华南市场的深入布局,也体现了公司对客户需求的高度关注和响应,BIPO将进一步提升业务能力和服务水平,为企业客户提供更全面、卓越的支持。

### 深圳办公室:

联系人:肖静静

办公电话:0755-86533590

邮箱:jingjing.xiao@biposervice.com

地址:深圳市南山区学府路软件产业基地2C栋602A





## 关于我们


BIPO(必博)创立于2010年,作为全球化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。


我们的业务遍及全球150多个国家和地区,服务产品包括HCM系统解决方案,全球薪酬外包(GPO),名义雇主服务(EOR)等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

 [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

 [bipoinfo@biposervice.com](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

 400-101-7100

 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.



欢迎扫码订阅