



DIE WIETA-ETIESE KODE
VAN
BESTE PRAKTYK

Weergawe 3.0 (2016)

www.wieta.org.za

INHOUDSOPGAWE

INLEIDING	3
i. WIETA	3
ii. Aanhef tot die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk	3
iii. Interpretasie van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk	3
iv. Internasionale en nasionale verwysings.....	3
v. WIETA se waardes.....	4
vi. Implementering van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk.....	4
Klein produsente en persele	5
vii. Gesertifiseerde Billike Arbeidseël.....	5
viii. Toepassing van huidige weergawes.....	6
ix. Kodeoortredings.....	6
 WIETA-KODE.....	 7
0. Bestuurstelsels	7
1. Verbod op kinderarbeid en die indiensneming van jong werkers	8
2. Verbod op dwang-, gebonde-, tronk-, of ingeboekte arbeid	9
3. 'n Veilige en gesonde werksomgewing	10
4. Vryheid van assosiasie en die reg om kollektief te beding	12
5. Daar sal nie onbillik teen werkers gediskrimineer word nie	13
6. Werkers sal billik behandel word en billike dissiplinêre maatreëls sal ingestel word	14
7. Werkstoestande sal billik wees en werksure sal nie buitensporig wees nie	15
8. Strewe na die betaling van 'n menswaardige loon	16
9. Gereelde indiensneming sal verskaf word	18
10. Behuising en verblyfregsekerheid	19
11. Gemeenskaps- en maatskaplike voordele	20

INLEIDING

i. WIETA

Die Suid-Afrikaanse wyn- en verwante bedrywe het etiese riglyne aangeneem waardeur hulle hul impak meet in die aanpak van talle wydverspreide ontwikkelingsuitdagings wat diegene wat werk in wynproduksie en ander landbouprodukte affekteer.

WIETA, 'n nie-vir-winsbejag, vrywillige vereniging van talle verskillende aandeelhouders in die Suid-Afrikaanse wynbedryf, is formeel in 2002 gestig as die Etiese handelsvereniging vir die wyn- en landboubedryf. WIETA streef daarna om regverdige behandeling, verhoudings van wedersydse respek en waardige lewens te verseker ten einde 'n getransformeerde landbousektor daar te stel.

ii. Aanhef tot die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk

Die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk omskryf die minimum indiensnemingstandaarde waartoe lede van die vereniging hulself verbind. Beskerming van werkers is die hoogste strewende van die WIETA-kode.

iii. Interpretasie van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk

Die Etiese Kode bestaan uit twaalf beginsels wat op alle lede van WIETA binne Suid-Afrika van toepassing is wat daarna streef om eties geakkrediteer te word deur die organisasie, onder andere produsente, kelders, landgoedere, koöperatiewes en tydelike indiensnemingsdienste.

Die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk moet in ooreenstemming met die WIETA-Kodemaatstaf weergawe 3.0 (2016) gelees word wat elke beginsel van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk verder verduidelik. Lede sal geouditeer word teenoor die Etiese Kode en die Etiese Kodemaatstaf.

iv. Internasionale en nasionale verwysings

Die beginsels wat uiteengesit is voldoen aan die bepalings van geldige Suid-Afrikaanse arbeid- en veiligheidswetgewing en internasionale arbeid en gesondheid- en veiligheidstandaarde, Verenigde Nasies- (VN), en Internasionale Arbeidsorganisasie-(ILO)konvensies. Die Etiese Kode, -Maatstaf en die auditmetodologie is ook gemeet teenoor die Global Social Compliance Programme (GSCP) se verwysingsdokumentasie, <http://www.theconsumergoodsforum.com/gscp-our-work/equivalence-process/equivalence-process-users>. In die geval waar Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing egter sporadies gewysig word, en die voorwaardes van die wetgewing gunstiger bepalings en voorwaardes van indiensneming aan die sektor bied, of waar die lede van die vereniging instem tot gunstiger bepalings en voorwaardes van indiensneming as dié gestipuleer in arbeidswetgewing en dit die hoogste beskerming aan werkers bied, sal hierdie kode ooreenkomstig gewysig word.

Die standaarde voldoen ook teen 'n minimum aan die volgende internasionale standaarde:

- Die ILO-oproep om behoorlike werk
- C1, Werksure-(bedryf)konvensie, 1919
- C14, Weeklikse rus-(bedryf)konvensie, 1921
- C95, Beskerming van lone-konvensie, 1949
- C131, Minimum loonvaststellingkonvensie, 1970

- C135, Werkerverteenwoordigerkonvensie, 1971
- C155, Beroepsveiligheid en -gesondheidkonvensie, 1981
- C161, Beroepsgesondheidsdienstekonvensie, 1985
- R85, Beskerming van lone-aanbeveling, 1949
- R116, Vermindering van werksure-aanbeveling, 1962
- R135, Minimum loonvasstelling-aanbeveling, 1970
- R164, Beroepsveiligheid en -gesondheidsaanbeveling, 1981
- R190, Ergste vorme van kinderarbeidkonvensie-aanbeveling, 1999
- R184, Huiswerkaanbeveling, 1996

Dié standaarde is van toepassing op permanente, tydelike, agentskapwerkers asook stukwerktarief, salariswerkers, uurliks besoldigdes, jong werkers, deeltydse werkers, nagwerkers, migrantwerkers en huiswerkers.

In elke beginsel van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk kan verwysings na beide nasionale en internasionale wetgewing en konvensies aangetref word.

v. WIETA se waardes

As 'n organisasie is WIETA verbind daartoe om te verseker dat die volgende waardes verskans is in ons visie, missie, strategiese programme en operasionele en werkverrigtingstandaarde.

- Verbintenis tot verandering;
- Integriteit;
- Om 'n verskil te maak;
- Om leiding te neem;
- Om 'n ruimte vir interaksie te skep;
- Uitnemendheid in wat ons doen.

vi. Implementering van die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk

Daar word van maatskappye wat by WIETA aansluit as lid verwag om 'n soortgelyke waardesisteen aan te neem, en dit is 'n deurlopende verbetering in arbeidspraktyke op plase, produksiepersele en in kelders. As 'n eerste stap word van lede verwag om proaktief WIETA se Etiese Kode aan te neem.

Daar word van lede verwag om –

- Hul verbintenis tot etiese handel te demonstreer en kommunikeer;
- Etiese handel in hul besigheidsbeleide en -praktyke te integreer;
- Duidelike verbetering in die werkslewens van hul werknemers op 'n deurlopende basis te demonstreer;
- Proaktiewe ondersteuning aan en monitering van enige druif-, wyn- en/of landbouerskaffers te bied ten einde hul werkers se werkstoestande te verbeter;
- Te verseker dat alle werkers in staat is om aktief deel te neem deur die kode te verstaan, in die implementering daarvan en die monitering van die kode.

Lede van WIETA verbind hulself tot 'n onafhanklike, deelnemende en multidissiplinêre assessering van hul etiese handel- en arbeidspraktyke, deur 'n etiese oudit teenoor die WIETA-Etiese Kode van Beste

Praktyk te onderneem. Dit word vereis dat 'n senior bestuurslid by elke lid se perseel verantwoordelikheid neem vir die begrip en implementering van die Etiese Kode.

Om aan die Etiese Kode te voldoen, moet lidpersele 'n etiese oudit onderneem en hul korrektiewe aksies met bewyse voorlê aan WIETA se akkreditasiekomitee vir goedkeuring. Sodra goedgekeur, ontvang lede 'n etiese sertifikaat, geldig vir tot drie jaar afhangend van hul etiese risiko-prestasie. Vir meer inligting, lees die WIETA-Ouditproses en -metodologie weergawe 3.0 (2016) op die webtuiste: <http://www.wieta.org.za/>.

Onafhanklike ouditeurs wat ervaring het in die areas van maatskaplike ontwikkeling, arbeid en gesondheid en veiligheid, en 'n goeie begrip het van die landbousektor, is deur WIETA goedgekeur om nakoming van die Etiese Kode te monitor. Geakkrediteerde ouditeurs ontvang gereelde en deurlopende opleiding.

Klein produsente en kleinhoewes

Klein produsente en kleinhoewes kan tipies gedefinieer word deur sommige van die volgende kenmerke –

- Produseer relatief klein volumes landbouprodukte;
- Bestaan uit relatief klein plote grond;
- Kan produseer vir uitvoer ongeag hul grootte;
- Het oor die algemeen minder hulpbronne as kommersiële skaal boere;
- Kan beskou word as deel van die informele ekonomie (is dalk nie geregistreer nie en neig om uitgesluit te word van sekere dele van arbeid- en beroepsgesondheid- en veiligheidswetgewing);
- Is afhanklik van 'n klein aanbod arbeid wat op die plaas bly of huur moontlik seisoenale werkers deur 'n tydelike indiensnemingsdiens/onafhanklike kontrakteur of het 'n ooreenkoms met buurplase om arbeid te deel;
- Is dikwels kwesbaar in aanbodkettings.

As 'n lid minder as 20 werkers gebruik (permanente en tydelike werkers wat direk deur die lidperseel in diens geneem word of gekontrakteerde werkers), is sekere vereistes in die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk en die WIETA-Kodemaatsaf nie van toepassing op daardie lid nie. In sulke gevalle sal die ouditeur hierdie vereistes as nie-toepaslik beskou.

Vereistes in die WIETA-Kode van Beste Praktyk en die WIETA-Kodemaatsaf wat nie op klein produsente en klein persele van toepassing is nie, sal gemerk word met 'n *.

vii. Gesertifiseerde Billike Arbeidseël

Om te kwalifiseer vir die Billike Arbeidseël vir individuele wyne, moet lede ook hul wyn-, druif- en/of verwante landbouerskaffers van die wyn by die oudit- en sertifiseringsproses betrek. Voor die applikant kan aansoek doen vir die gebruik van die WIETA-seël, moet 'n naspeurbaarheidsoefening onderneem word om te verseker dat alle wyn-, druif- en/of verwante landbouerskaffers aan die aansoek die nodige vereistes onderneem het vir erkenning deur WIETA as 'n gesertifiseerde perseel.

Verifikasie word onderneem deur die SAWIS-sisteem sodra 'n lid 'n aansoekvorm ingedien het vir naspeurbaarheid van die seël. Alle suksesvolle aansoeke is geldig vir die spesifieke oesjaar.

viii. Toepassing van huidige weergawes

Die WIETA-Etiese Kode van Beste Praktyk en die WIETA-Kodemaatstaf weergawe 3.0 (2016) tree op 1 Augustus 2016 in werking en lidpersele sal geouditeer word teenoor hierdie vereistes. Alle lidpersele wat 'n voorlopige oudit of 'n oudit vir hul volgende sertifiseringsiklus onderneem op of na 1 Augustus 2016 sal geouditeer word volgens die vereistes uiteengesit in hierdie weergawe en weergawe 3.0 vervang dus alle vorige weergawes.

Lede wat voorwaardelike sertifikasie het en 'n perseelverifikasie moet onderneem van hul korrektiewe aksie(s) sal gemeet word teenoor die weergawe van die Etiese Kode en -Maatstaf wat toepaslik was ten tyde van hul oudit in die spesifieke ouditsiklus.

Hierdie weergawe van die Etiese Kode en -Maatstaf sal ten volle hersien word in 2019. WIETA behou egter die reg voor om voor die volgende volledige hersiening enige vereiste te wysig in die Etiese Kode en -Maatstaf deur by te voeg, uit te wis of te verander soos nodig geag word. Sodra 'n wysiging tot die Etiese Kode gemaak word, sal die gewysigde weergawe beskikbaar wees op die webtuiste, <http://www.wieta.org.za/>. Wysigings sal gekommunikeer word aan lede deur WIETA se kwartaallikse nuusbrieff en dit is noodsaaklik vir lede om te verseker dat hulle op datum bly van alle wysigings.

ix. Kode-oortredings

Van tyd tot tyd kan dit gebeur dat beweerde oortredings van arbeidspraktykkodes onder WIETA-lede en/of hul verskaffers ontvang word deur vakbonde, NWO's (nie-winsgewende organisasies), kopers of produsentelede van WIETA.

Daar word verwag van WIETA lede om hulself te verbind tot die voorgeskrewe riglyne gedokumenteer in die WIETA-kodeoortredingsdokument. Indien enige beweerde oortredings gerapporteer word aan WIETA, behou WIETA die reg ten opsigte van die riglyne om die bewering te ondersoek en om te vereis dat die lid regstellende aksies onderneem. WIETA kan die lid adviseer om alternatiewe dispuut meganismes te ondersoek en ondersteun mediasie as 'n konstruktiewe proses vir gesprekvoering.

In beginsel het WIETA-lede ingestem daartoe dat enige beweerde oortredings van hierdie aard in die eerste plek by WIETA aangemeld word om voorsiening te maak vir 'n ondersoek en remediërende aksie voor die beweerde oortreding 'n mediakwessie word. WIETA moedig alle lede aan om alternatiewe dispuutmeganismes te gebruik en bemiddeling te ondersteun as 'n konstruktiewe proses vir gesprekvoering.

Afgesien van beslegting van die kwessie, is die bedoeling om beter kommunikasie en goeie werksverhoudinge tussen werkgewer en werknemers te bevorder, en in die gees van samewerking om oortredings van die WIETA-kode in die wyn- en landbouaanbodketting op te los.

Om sodanige samewerkende benadering te steun, het WIETA 'n stel riglyne voorberei wat ten doel het om 'n raamwerk te verskaf vir die resoluë van 'n samewerkende, wedersyds positiewe en bemiddelde uitkoms.

Vir meer inligting, lees asseblief die WIETA-kodeoortredingsdokument op die webtuiste, <http://www.wieta.org.za/>.

DIE WIETA-KODE

0. Bestuurstelsels

- 0.1. Die werkplek het 'n etiese kode (die WIETA-Kode) ingestel wat werk- en leeftoestande vir almal by die werkplek beheer.
- 0.2. Werkgewers sal waar dit redelik prakties en toepaslik is, die beginsels van hierdie etiese kode deur hul wyn- en druifverskaffingsketting uitbrei. Werkgewers sal verder geskikte prosedures tot stand bring wat hul verskaffers se vermoë evalueer om die vereistes van die etiese kode na te kom. Geskikte rekords van die verskaffers sal gehou word.
- 0.3. Bestuur sal ten minste jaarliks die geskiktheid en voortgesette effektiwiteit van die etiese kode/plaasbeleid in terme van arbeidspraktyke en etiese handelsbeginsels hersien.
- 0.4. Werkgewers sal 'n senior bestuurslid aanstel wat verantwoordelik sal wees vir nakoming met hierdie stelsels en sal verseker dat werknemers en bestuur bewus is van die inhoud van die etiese kode/plaasbeleid.
- 0.5. Werknemers sal manlike en vroulike verteenwoordigers hê wat demokraties verkies word volgens die beginsel van vryheid van assosiasie, om hulle te verteenwoordig in gesprekke met bestuur oor die implementering van die kode by die werkplek.
- 0.6. Waar nie-nakominge geïdentifiseer word, sal bestuur korrektiewe aksies implementeer en voldoende hulpbronne toewys. Werkgewers sal reageer op die bekommernisse van werknemers en ander belangstellende partye, dit aanspreek en ondersoek met betrekking tot nie-nakominge van die etiese kode.
- 0.7. Werkgewers sal nie betrokke wees by enige vorm van korrupsie, afpersing of verduistering of dit duld nie, insluitend maar nie beperk daartoe om enige onvanpaste monetêre of ander insentief te belowe, aan te bied, te gee of aanvaar nie.

1. Verbod op kindarbeid en die indiensneming van jong werkers

- 1.1. Werkgewers sal nie kinders onder die ouderdom van 15 in diens neem nie en kinders onder die ouderdom van 15 sal nie teenwoordig wees by die werkplek nie.
- 1.2. Sou jong persone tussen die ouderdom van 15 en 18 werk versoek, sal werkgewers verseker dat dit nie inmeng met hul skoolgaande aktiwiteite nie.
- 1.3. Werkgewers sal verseker dat jong werkers onder die ouderdom van 18 nie nagwerk uitvoer nie en dat die werk wat jong werkers aangebied word geskik is vir die ouderdom van die betrokke jong persoon, en sal moeite doen om te verseker dat die werk uitgevoer nie die jong persoon se welstand, opvoeding, fisiese of geestelike gesondheid, of spirituele, morele of sosiale ontwikkeling in gedrang bring nie.
- 1.4. In gevalle waar kindarbeid aangetref word, sal die werkgever geskikte maatreëls volg om die situasie reg te stel wat die beste belang van die kind eerste stel.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Grondwet van die RSA, 1996:

- *Artikel 28 (1)(e) bepaal dat elke kind die reg het om beskerm te word teen uitbuitende arbeidspraktyke.*
- *Artikel 28(1)(f) bepaal dat elke kind die reg het om nie verplig of toegelaat te word om werk te verrig of dienste te lewer wat onvanpas is vir daardie persoon se ouderdom nie of 'n risiko vir die kind se welsyn, opvoeding, liggaamlike of geestelike gesondheid, spirituele, morele of sosiale ontwikkeling inhou.*
- *Kind beteken 'n persoon onder die ouderdom van 18 jaar [artikel 28(3)].*

Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997), soos gewysig:

- *Artikel 43(1) bepaal dat geen persoon 'n kind onder die ouderdom van 15 of wat onder die minimum skoolverlatende ouderdom, indien dit 15 of ouer is, in diens mag neem nie.*
- *Artikel 43(2) herhaal artikel 28(1)(f) van die Grondwet.*
- *Artikel 44(2) bepaal dat regulasies gemaak kan word deur die Minister wat die indiensneming van 'n kind wat ten minste 15 jaar oud is en van wie geen verdere skoolopleiding vereis word nie, verbied of voorwaardes daarop plaas. Artikel 47 plaas die onus op die werkgever, as die werkgever beweer dat hulle aan die ouderdomsvereiste voldoen het.*
- *Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Sektorale vasstelling 13: Plaaswerkersektor:*
- *Subklousules 1 en 2 van klousule 25 van deel F: herhaal die wetgewing en paragraaf 15 van die riglyne bepaal dat die werkgever die ouderdom van die werknemer moet verifieer teenoor die identiteitsdokument of geboortesertifikaat.*

Suid-Afrikaanse Skolewet (84 van 1996):

- *Artikel 31(1) bepaal dat 'n leerder skool moet bywoon tot op die laaste dag van die jaar waarin hy/sy die ouderdom van 15 of graad nege bereik, watter een ook al eerste kom.*

Kinderwet 38 van 2005 – Internasionale verwysing

Internasionale verwysings

ILO-konvensie 182, Ergste vorme van kindarbeid, 1999

ILO-konvensie C138 – Minimum ouderdom-konvensie, 1973 (No. 138)

2. Verbod op dwang-, gebonde-, tronk-, of ingeboekte arbeid

- 2.1. Werkgewers sal nie betrokke raak by die gebruik van dwang-, gebonde-, tronk-, of ingeboekte arbeid of dit ondersteun nie. Daar sal nie van werknemers verwag word om met diensaanvaarding 'deposito's' of oorspronklike identiteitsdokumente by hul werkgewer in te dien nie. Werkgewers sal ook nie werkers toelaat of aanmoedig om skuld aan te gaan deur middel van werwingsfooie, boetes of ander meganismes nie.
- 2.2. Werknemers sal die reg hê om die werkplek te verlaat na afloop van hul skof.
- 2.3. Familielede van werknemers wat op die perseel bly van die werkgewer en vir die werkgewer werk, sal ingevolge die bepalings van die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg nie verhinder word om werk weg van die plaas te aanvaar nie.
- 2.4. Huweliksmaats of saamwonende lewensmaats, ouers of kinders van werknemers wat op die perseel van die werkgewer woon en vir die werkgewer werk, sal hul eie individuele werkskontrakte hê.
- 2.5. Huweliksmaats en afhanklikes van werknemers is nie bewoners uit hul eie reg nie. Hul reg is afkomstig van die werknemer en dus word daar nie van hulle verwag om te werk in ruil vir die reg om te woon by die werknemer nie. Hul reg om te woon by die werknemer word beëindig met die beëindiging van die werknemer se reg as bewoner, tensy hulle 'n onafhanklike ooreenkoms het wat spruit uit hul eie dienskontrak met die eienaar van die grond.
- 2.6. Werkgewers sal verseker dat dissiplinêre prosedures duidelik uiteensit dat enige vorm van dwang- of gebonde arbeid as 'n dissiplinêre maatreël nie geduld sal word nie.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Grondwet van die RSA, 1996:

- *Artikel 13 bepaal dat niemand onderwerp mag word aan dwangarbeid nie.*
- *Artikel 9 bepaal dat elkeen gelyk is voor die reg en die reg het tot gelyke beskerming deur en voordeel van die reg. Artikel 21 bepaal dat elkeen die reg het op vryheid van beweging.*
- *Artikel 22 bepaal dat elke burger die reg het om vrylik 'n bedryf, beroep of professie te kies (en wat deur die wet gereguleer kan word). Artikel 28 bepaal dat kinders die reg het op gesinsorg en dat die kind se beste belange van deurslaggewende belang is.*

Wet op Basiese Diensvoorwaardes:

- *Artikel 48 verbied dwangarbeid en bepaal dat niemand vir hul eie gewin of die gewin van ander dwangarbeid mag veroorsaak, dit oplê of daarop aanspraak maak nie.*
- *Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale vasstelling 13: Subklousules 1 en 2 van klousule 25 van deel F herhaal die wetgewing.*

Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997)

Internasionale verwysings

ILO-konvensie CO29 – Dwangarbeid-konvensie, 1930

ILO-konvensie – Verbod op dwangarbeid, 1957

3. 'n Veilige en gesonde werksomgewing

- 3.1. Werkgewers sal 'n veilige en gesonde werksomgewing aan werknemers voorsien, en sal voldoende maatreëls tref om ongelukke en beserings aan gesondheid te voorkom wat spruit uit, geassosieer word of plaasvind in die loop van werk, deur sover redelik prakties uitvoerbaar is, die oorsake van inherente gevare in die werksomgewing te minimaliseer.
- 3.2. Die uitvoerende hoof sal 'n senior bestuursvertegenwoordiger aanstel wat verantwoordelik is vir die gesondheid en veiligheid van alle personeel, en verantwoordbaar is vir die implementasie van 'n gesonde en veilige werksomgewing. Soos vereis deur die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, sal uitvoerende hoofde die verkiesing van werknemers se gesondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers verseker.
- 3.3. Werkgewers sal streef na die implementering van 'n praktiese, geïntegreerde gesondheid- en veiligheidsraamwerk wat voorsiening maak vir die analise van risiko's, die implementering van maatreëls om daardie risiko's te verminder of te verwyder, meganismes vir besluitneming oor en monitering van die implementering van gesondheid- en veiligheidsmaatreëls, en rekordhouding in hierdie verband.
- 3.4. Nieteenstaande die bogenoemde, sal werkgewers die volgende verseker:
 - 3.4.1. die veilige berging, toediening en wegdoening van plaagdoders en landbouchemikalieë;
 - 3.4.2. dat werkers voorsien word van die nodige veiligheidstoerusting en -kleding, en dat stappe geneem word om besering van persone deur plaastoerusting en swaarmasjinerie te verhoed;
 - 3.4.3. dat werkers gereelde, voldoende en aangetekende gesondheid- en veiligheidsopleiding ontvang, insluitend die hantering van chemikalieë en ander gevaarlike stowwe, die hantering van swaarmasjinerie en die bestuur van afvalstowwe. Opleiding sal herhaal word vir alle nuwe en heraangeteelde werkers en bestuur;
 - 3.4.4. dat maatreëls in plek is om eerstehulp en ander noodbehandeling te verskaf in die geval van ongelukke wat by die werkplek plaasvind, en dat werkers se vergoedingsdokumentasie en ander ongeluk- en siektedokumentasie wat deur die wet vereis word beskikbaar is en gebruik word in die geval van werksverwante ongelukke en siektes;
 - 3.4.5. dat maklik sigbare veiligheidstekens in alle betrokke tale voorsien word;
 - 3.4.6. dat voldoende brandvoorkoming, brandbestryding en brandveiligheidsmaatreëls in plek is;
 - 3.4.7. dat maatreëls in plek is om blootstelling aan dampe in wynkelders te voorkom;
 - 3.4.8. dat maatreëls in plek is om te verseker dat werknemers wat op die perseel werk waar bespuiting plaasvind, of hul gesinne wat naby sodanige persele woon, nie in

gevaar gestel word deur blootstelling aan die chemikalieë and plaagdoders wat toegedien word nie;

- 3.4.9. toegang tot skoon toiletgeriewe vir alle werknemers wat by die werkplek in diens geneem word;
 - 3.4.10. dat toegang tot skoon drinkwater voorsien word vir alle werknemers wat by die werkplek in diens geneem word en waar van toepassing ook sanitêre fasiliteite vir kosvoorbereiding en -berging;
 - 3.4.11. die veiligheid en stabiliteit van geboue en toerusting, insluitend by plaasverblyf van werkers;
 - 3.4.12. dat verblyf wat op die plaas voorsien word, struktureel veilig en weerbestand is, voorsien is van vloere wat voldoende afgevlak is, met voldoende toiletgeriewe en afvalwegdoening, elektrisiteit of ander geskikte energiebronne vir verhitting, kosbereiding en beligting; groot genoeg is vir die aantal inwoners en nie oorbevolk is nie, en dat maatreëls in plek is om die instandhouding en onderhoud van die verblyf wat verskaf word te verseker;
 - 3.4.13. Geskikte werkstoestande vir swanger vroue, in ooreenstemming met die kode van beste praktyk oor die beskerming van werknemers gedurende swangerskap en na die geboorte van hul kind;
- 3.5. Werkgewers sal nie enige praktyke wat 'n kultuur van alkoholafhanklikheid in stand hou aanmoedig of implementeer nie. In gevalle waar alkoholafhanklikheid of -misbruik geïdentifiseer word as 'n probleem, sal werkgewers redelike stappe doen om dit by die werkplek aan te spreek.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (85 van 1993), soos gewysig:

- GNR929 Algemene administratiewe regulasies
- GNR1031 Algemene veiligheidsregulasies
- GNR924 Fasiliteitsregulasies
- GNR1179 Gevaarlike chemiese stowwe-regulasies
- GNR1521 Algemene masjinerieregulasies
- GNR250 Elektriese masjinerieregulasies.

Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (130 van 1993)

Internasionale verwysings

ILO-konvensie 155, Beroepsgesondheid en -veiligheid, 1981 en Protokol 2002

ILO-konvensie 161, Beroepsgesondheid- en -veiligheidsdienste, 1985

ILO-konvensie 187, Promosionele raamwerk vir beroepsgesondheid en -veiligheid, 2006

ILO-konvensie 184, Veiligheid en gesondheid in landbou, 2001

ILO-konvensie 162, Asbes, 1986

ILO-konvensie 170, Chemikalieë, 1990

4. Vryheid van assosiasie en die reg om kollektief te beding

- 4.1. Werknemers sonder onderskeiding sal die reg hê om vakbonde of organisasies van hul eie keuse te vorm of daarby aan te sluit en om kollektief te beding, sonder vooraf-magtiging van hul werkgever.
- 4.2. Werkgewers sal verseker dat loonverhogings en indiensnemingsvoordele vasgestel word deur 'n proses van billike onderhandeling waartydens werkers 'n werklike geleentheid kry om hul belange te verteenwoordig.
- 4.3. Werkgewers sal 'n oop ingesteldheid hê jeens die aktiwiteite van vakbonde en hul organisatoriese bedrywighede, toegang van vakbonde tot die werkplek toelaat en fasiliteer om werkers te organiseer, en sal nie diskrimineer teen enige persoon op grond van hul vakbondlidmaatskap of politieke affiliasie nie.
- 4.4. Organisatoriese regte ingevolge die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 sal toegestaan word aan verteenwoordigende vakbonde wat werkers organiseer.
- 4.5. Bestuur sal werknemers en hul verteenwoordigers wat deelneem aan kollektiewe bedinging toerus met alle tersaaklike inligting om hulle in staat te stel om sinvol aan onderhandelinge deel te neem.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Grondwet:

- *Artikel 18 bepaal dat elkeen die reg het op vryheid van assosiasie.*
- *Artikel 23(1) bepaal dat elkeen die reg het op billike arbeidspraktyke.*
- *Artikel 23(2) maak voorsiening vir werknemers om 'n vakbond te vorm en daarby aan te sluit, om deel te neem aan die aktiwiteite en programme van 'n vakbond en om te staak (soos gereguleer deur nasionale wetgewing). Artikel 23(5) bepaal dat vakbonde aan kollektiewe bedinging kan deelneem, en moet in ooreenstemming met relevante nasionale wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge gelees word.*
- *Hierdie regte kan beperk word indien redelik en regverdigbaar ingevolge artikel 36 van die Grondwet.*

Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995), soos gewysig:

- *Artikel 4(1) bepaal dat elke werknemer die reg het om 'n vakbond te vorm en daarby aan te sluit, onderworpe aan daardie vakbond se grondwet. 'n Lid van 'n vakbond kan aan daardie vakbond se regmatige aktiwiteite deelneem, deelneem aan die verkiesing van ampsdraers, amptenare en verteenwoordigers, 'n amp beklee indien daartoe verkies, en indien aangestel as 'n vakbondverteenwoordiger, sodanige funksie uitvoer ingevolge die Wet of die kollektiewe ooreenkoms [artikel 4(2)].*
- *Wet op Arbeidsverhoudinge: artikel 5: Beskerming van werknemers en persone wat werk soek.*
- *Wet op Arbeidsverhoudinge: artikel 13: Aftrekking van vakbondledgeld.*
- *Wet op Arbeidsverhoudinge: artikel 12: Vakbondtoegang tot die werkplek.*

Internasionale verwysings

ILO 087, Vryheid van assosiasie en die reg om te organiseer, 1948

ILO 098, Die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging, 1949

ILO 151, Arbeidsverhoudinge, 1978

ILO 154, Kollektiewe bedinging, 1981

5. Daar sal nie onbillik teen werkers gediskrimineer word nie

- 5.1. Geen werkgewer sal aan onbillike diskriminasie op arbitrêre gronde deelneem of dit ondersteun nie, insluitend (maar nie beperk nie tot) ras, geslag, huwelikstaat, seksuele oriëntasie, sosiale stand of agtergrond, siektes, gestremdheid, swangerskap, etniese of nasionale herkoms, nasionaliteit, lidmaatskap aan vakbondorganisasies, politieke affiliasie of enige persoonlike karaktereenskappe of oortuiging nie, met betrekking tot hul indiensnemingspraktyke en -beleide. Indiensnemingspraktyke en -beleide sluit in, maar is nie beperk nie tot werwing, vergoeding, toegang tot opleiding, bevordering, indiensnemingsvoordele (insluitend behuising en betalingsvoordele), dissipline, ontslag, uittrede, verhuring, werkstoestande, werksopdragte.
- 5.2. Werkgewers sal alle diensbepalings en -voorwaardes baseer op 'n individu se vermoë om die werk te doen, nie op grond van persoonlike karaktereenskappe of oortuigings nie.
- 5.3. Werkgewers sal nie voorvalle van seksuele of rasseteistering, of afknouery duld nie, insluitend handgebare of taal en fisiese kontak wat vanuit 'n rasse- of seksuele oogpunt as dwingend, dreigend, misbruikend of uitbuitend beskou kan word.
- 5.4. Werkgewers sal maatreëls implementeer om diegene wat deur historiese diskriminerende praktyke benadeel is te bevorder en te ontwikkel, in ooreenstemming met die bepalinge van die Wet op Diensbillikheid 55 van 1998 en die Wet op Vaardigheidsontwikkeling.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Grondwet van die RSA, 1996:

- *Artikel 9 bepaal dat elkeen gelyk is voor die reg. Wetgewende maatreëls kan getref word om gelykheid te verseker.*

Wet op Diensbillikheid (55 van 1998):

- *Die werkgewer moet stappe doen om gelyke geleentheid in die werkplek te bevorder deur onbillike diskriminasie uit enige indiensnemingsbeleid of -praktyk te verwyder (artikel 5). Onbillike diskriminasie sluit in direkte of indirekte diskriminasie gebaseer op ras, geslagsidentiteit, swangerskap, huwelikstaat, gesinsverantwoordelikheid, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloof, MIV-status, gewete, oortuiging, politieke mening, kultuur, taal en geboorte (artikel 6).*
- *Let wel dat dit nie onbillik nie is om regstellende aksie-maatreëls toe te pas en gevolglik 'n persoon uit te sluit of te verkies op grond van 'n inherente posvereiste (artikel 6).*

Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings (9 van 1999):

Internasionale verwysing

ILO 111, Diskriminasie (indiensname en beroep), 1958.

- 6. Werkers sal billik behandel word en billike dissiplinêre maatreëls sal ingestel word.**
- 6.1 Werkers sal billik behandel word met menswaardigheid en respek.
- 6.2 Fisiese mishandeling of lyfstraf, die dreigement van fisiese mishandeling, of ander vorme van intimidasie word verbied.
- 6.3 Werkgewers sal dissiplinêre reëls en prosedures instel wat voldoen aan die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, in die besonder bylae 8 tot hierdie wet, en sal rekord hou van alle dissiplinêre verrigtinge in die persoonlike lêer van die betrokke werknemer.
- 6.4 Werkers behoort aangemoedig te word om gebruik te maak van die griesprosedures en werkers wat hierdie prosedures gebruik mag nie gedissiplineer word, ontslaan word of teen gediskrimineer word nie omrede hulle van griesprosedures gebruik het nie.
- 6.5 Werkgewers moet die aanvaarde dissiplinêre reëls en prosedures aan werkers verduidelik in duidelike en verstaanbare terme.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op Arbeidsverhoudinge:

- *Artikel 185 bepaal dat elke werknemer die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie en 'n reg het om nie aan onbillike arbeidspraktyk onderwerp te word nie.*
- *Bylae 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge – Die kode van goeie praktyk oor ontslag bevat riglyne vir dissiplinêre prosedures voordat 'n werker op grond van gedrag (wangedrag, swak werksprestasie) of vermoë (swak gesondheid, besering) ontslaan word.*
- *Die Nasionale Ekonomiese Ontwikkeling en Arbeidsraad (NEDLAC) het ingevolge artikel 203(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 'n kode van goeie praktyk uitgereik vir ontslag gebaseer op bedryfsvereistes (Staatskoerant 20254).*
- *Geskille kan verwys word na die KVBA (Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie).*

Internasionale verwysing

ILO 158, Beëindiging van diens, 1982 en ander tersaaklike konvensies.

7. Werkstoestande sal billik wees en werksure sal nie buitensporig wees nie.

- 7.1 Werkgewers sal verseker dat hul werknemers se werksure aan nasionale wetgewing voldoen, en sal bepaald verseker dat:
- 7.1.1 normale werksure nie 45 ure per week oorskry nie;
 - 7.1.2 oortydwerk en werk op openbare vakansiedae vrywillig is;
 - 7.1.3 werk op Sondae en openbare vakansiedae vergoed word teen dubbel die werknemer se uurlikse loon;
 - 7.1.4 oortydure nie meer as 10 ure per week vir kelders en 15 ure vir plase oorskry nie, en dat oortydwerk vergoed word teen 'n premie van een-en-'n-half keer die persoon se uurlikse tarief;
 - 7.1.5 werkers nie langer as 'n week werk sonder 'n rusperiode van ten minste 36 uur nie;
 - 7.1.6 werkers ten minste drie weke betaalde verlof per jaar ontvang;
 - 7.1.7 werkers ingevolge die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes vir siekteverlof betaal word;
 - 7.1.8 werkers ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes kraamverlof/gesinsverantwoordelikeverlof ontvang;
- 7.2 Bestuur sal geskrewe rekords hou van alle ure gewerk en verlof geneem deur werknemers, ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en/of Sektorale vasstelling 13.
- 7.3 Voor die aanvang van diensaanvaarding, sal alle werknemers voorsien word van 'n dienskontrak, wat hul diensbepalings en -voorwaardes uiteensit met betrekking tot werksure, vergoeding en verlof.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op Basiese Diensvoorwaardes:

- Regulering van werkstyd (artikel 6 tot 18)
- Hoofstuk 3: Verlof (artikel 19 tot 27)
- Kode van beste praktyk oor die reëling van werkstyd.
- Sektorale vasstelling, deel D, Werksure.
- Sektorale vasstelling, deel E: Verlof.

Internasionale verwysings

ILO 001, Werksure-bedryf, 1919

ILO 014, Weeklikse rus (bedryf), 1921

ILO 156, Werkers met gesinsverantwoordelikehede, 1981

ILO 183, Kraambeskerming, 2000

ILO 122, Indiensnemingsbeleid, 1964

8. Strewe na die betaling van 'n menswaardige loon

- 8.1. Nieteenstaande die bepalings van die Sektorale vasstelling vir plaaswerkers, sal werkgewers as lede van WIETA streef na die betaling van 'n menswaardige loon – genoeg om werknemers en hul huishoudings in staat te stel om 'n voldoende bestaan te maak. Dit behoort genoegsaam te wees om basiese behoeftes soos kos, klere, verblyf en opvoeding te voorsien, en om geld oor te hou vir diskresionêre besteding.
 - 8.1.1. Lone en voordele wat betaal word moet ten minste voldoen aan nasionale wetlike standaarde soos vereis deur die Sektorale vasstelling vir plaaswerkers, of bedryfsmaatstafstandaard, watter een ook al die hoogste is.
- 8.2. Werkgewers sal verseker dat vergoeding vir werknemers vir oortyd, voordele en verlof ten minste voldoen aan die nasionale wetlike standaarde soos bepaal deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale vasstelling vir plaaswerkers, of bedryfsmaatstafstandaarde, watter een ook al die hoogste is.
- 8.3. Werkgewers sal werknemers vergoed in ooreenstemming met die beginsel van gelyke betaling vir gelyke werk en werk van gelyke waarde.
- 8.4. Vergoeding vir stukwerk, waar van toepassing, sal nie minder wees as die minimum statutêre daaglikse tarief nie.
- 8.5. Werknemers sal voorsien word van geskrewe en verstaanbare betaalstrokies, wat duidelike dokumentering van bruto lone bevat, asook alle aftrekkings gemaak en netto lone.
- 8.6. Daar sal voorsiening gemaak word vir die betaling van werkloosheidsversekering en ander statutêre aftrekkings.
- 8.7. Aftrekkings sal nie gemaak word met betrekking tot beskermende klere, plaastoerusting of ander items wat noodsaaklik is vir die verrigting van werkers se opdragte nie.
- 8.8. Aftrekkings vir betaling in goedere sal nie 25% van die werknemer se bruto loon oorskry nie en sal gedoen word met die skriftelike toestemming van die betrokke werknemer.
- 8.9. In die geval waar 'n plaaswinkel bestaan, sal werkgewers verseker dat sodanige winkels op 'n oop en deursigtige wyse bestuur word, en sal hulle verseker dat werknemers nie in so 'n mate skuld aangaan dat hulle afhanklik raak van die winkel of enige ander stelsel waardeur aftrekkings namens die werker gemaak word vir kruideniersware of huishoudelike voorrade nie.
- 8.10. Werkgewers sal nie alkohol voorsien as betaling of gedeeltelike betaling nie, of as 'n vrywillige vergoeding wat in plaas van 'n gelykstaande gedeelte van die lone geneem kan word nie.

8.11 Alle ander aftrekkings van werknemers se lone moet geïmplementeer word in ooreenstemming met wetgewing en daar mag geen aftrekkings geskied wat deur wetgewing verbied word nie.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale vasstelling 13:

- *Klousule 2 van van deel B: Minimum loonvlakke*
- *Klousule 3: Minimum lone vir plaaswerkers onder 18-jarige ouderdom*
- *Klousule 8: Toelaatbare aftrekkings*
- *Klousule 13: Oortyd*

Wet op Basiese Diensvoorwaardes: Oortyd : klousule 10

Wet op Werkloosheidsversekeringsbydraes (4 van 2002): artikel 6

Sektorale vasstelling 13, deel B (1), Maart 2015 tot Februarie 2016, Aangepaste minimum loonvlakke

Internasionale verwysings

ILO 95, Beskerming van lone, 1949

ILO 131, Minimum loonvasstellingskonvensies, 1970

ILO 100, Gelyke vergoedingskonvensie, 1951.

9. Gereelde werk sal voorsien word

- 9.1 Werk moet verrig word op grond van 'n erkende diensverhouding, wat deur nasionale wet en praktyke tot stand gekom het.
- 9.2 Verpligtinge teenoor werknemers onder arbeids- of maatskaplike sekerheidswette wat voorspruit uit die gereelde diensverhouding sal nie vermy word deur die gebruik van subkontraktering of huiswerkreëlings nie, of deur leerlingskapskemas waar daar geen werklike bedoeling is om vaardighede oor te dra of gereelde indiensneming te verskaf nie. Sodanige verpligtinge sal ook nie vermy word deur die oormatige gebruik van vastetermyndienskontrakte nie.
- 9.3 Sou werkgewers gebruik maak van arbeidskontrakteurs, sal hulle maatreëls tref om die diensvoorwaardes van die kontrakteur se werkers te bepaal, en sal hulle daarna streef om te verseker dat die kontrakteur voldoen aan die standaard uiteengesit in hierdie gedragskode met betrekking tot die werkers wat op hul persele werk.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale vasstelling 13: Klousule 33 van deel G: Diensbeëindiging – Tydelike indiensnemingsdienste

Internasionale verwysing

ILO 97, Diensmigrasie, 1949

ILO 143, Migrantwerkers, 1975

ILO 110, Plantasies, 1958

ILO 184, Huiswerkaanbeveling, 1996

10. Behuising en verblyfregsekerheid

- 10.1 Werkgewers en plaaseienaars sal voldoen aan die bepalings van die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg met betrekking tot diegene wat op hul grond woon. Werkgewers sal veral die verblyfsregte van plaasbewoners respekteer, en sal voldoen aan die bepalings van die wetgewing in soverre dit die afsetting van plaasbewoners reguleer.
- 10.2 Werkgewers moet voldoen aan die behuisingstandaarde, en word verwys na punt 3.4.12 van die Kode en WIETA se riglyne oor behuisingstandaarde van 2014.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997):

- *Artikel 6(2)(a) verleen aan die bewoner sekerheid van verblyfreg, terwyl artikel 6(2)(d) aan bewoners die reg op 'n gesinslewe in ooreenstemming met die kultuur van daardie gesin gee. Huweliksmaats en afhanklikes is nie bewoners uit eie reg nie, hul reg is afkomstig van die bewoner en verstryk dus met die beëindiging van die bewoner se reg, tensy hulle 'n onafhanklike reg het wat spruit uit hul eie dienskontrak met die eienaar.*
- *Artikel 8 bepaal dat die bewoner se verblyfreg op regmatige gronde beëindig kan word, mits dit billik en regverdig is.*
- *'n Bewoner word gedefinieer as 'n persoon wat op landbougrond woon met die toestemming van die eienaar en wat nie 'n inkomste van meer as R5 000.00 per maand verdien nie. Langtermynbewoners het 'n reg om permanent op die grond te woon indien hulle vir tien jaar op die grond gewoon het en sestig jaar of ouer is, of gedurende hul dienstydpark by die eienaar ongeskik vir werk verklaar is.*

Wetsraamwerk vir behuisingstandaarde

- *Wet op Nasionale Bouregulasies en Boustandaarde (1977)*
- *Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid*
- *Omgewingsregulasies vir werkplekke, 1987: (2281);*
- *Algemene veiligheidsregulasies (1993);*
- *Wet op Nasionale Omgewingsbestuur: Afval (2008), artikel 21-23;*
- *Die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (ESTA)(2007);*
- *Sektorale vasstelling: Landbousektor 13 (2009);*
- *Verblyfstandaarde in die Suid-Afrikaanse mynbousektor;*
- *Suid-Afrikaanse Nasionale Standaarde (SANS);*
- *Internasionale Finansiële Korporasie (IFC) en Europese Bank vir Heropbou en Ontwikkeling (EBRD) se riglyne vir die prosesse en standaarde van werkerbehuising(2008);*
- *Internasionale Arbeidsorganisasie se aanbeveling oor werkerbehuising (1961);*
- *SA 8000-verblyfriglyne;*
- *Internasionale Verdrag oor Ekonomiese, Maatskaplike en Kulturele Regte.*

11. Die strewe na maatskaplike verantwoordelikheid en gemeenskapsontwikkeling as beste praktyk

- 11.1 Werkgewers word aangemoedig om 'n positiewe bydrae te lewer tot die volhoubare ontwikkeling van gemeenskappe waarin hulle funksioneer. Werkgewers word aangemoedig om beste praktyke te demonstreer deur positiewe maatskaplike en ontwikkelingsbydraes te maak wat verder strek as blote wetlike nakoming.
- 11.2 Werkgewers word aangemoedig om 'n verbintenis tot en bestuur van maatskaplike verantwoordelikhedsbeleide en -programme te demonstreer ter ondersteuning van billike werks- en leefomstandighede binne die gemeenskap waarin hulle funksioneer.
- 11.3 Werkgewers word aangemoedig om die verantwoordelike produksie, verspreiding en gebruik van middels soos alkohol onder hul werknemers en hul gesinne te bevorder binne die konteks van die breër landbougemeenskap.

Verwysings

Suid-Afrikaanse wetgewing

Die Suid-Afrikaanse Grondwet

Die Suid-Afrikaanse Handves van Menseregte

Internasionale verwysings

ILO 117, Maatskaplike beleid, 1962

ILO 200, MIV- en Vigs-aanbevelings, 2010.