Die WIETA Kode onderskryf arbeids, gepondheids- en veiligheidsstandarde en maak voorsiening vir die implementering van verbeteringe in werksomstandighede en die bevordering van werkerregte in die landbou sektor.

Die standaarde wat hierin uiteengesit word, voldoen aan die bepalinge van die heersende arbeidswetgewing.

1. VERBOD OP KINDERARBEID

1.1. Lede mag nie kinders onder die onderdom van 15 jaar in diens neem nie.

1.2. Indien jong persone van 15 tot 18 jaar oud werkgeleentheid wil hê, moet lede toesien dat dit nie inbreuk maak op hulle skoolopleiding nie.

1.3. Lede moet toesien dat die werk wat aan jong arbeiders verskaf word, gepas is vir die ouderdom van die betrokke persoon en moet verseker dat die werk wat gedoen word, nie 'n risiko inhou vir die persoon se welsyn, opleiding, fisiese of verstandelike gesondheid, of geestelike, morele of sosiale ontwikkeling nie.

2. VERBOD OP GEDWONGE ARBEID

2.1. Lede mag nie van gedwonge arbeid gebruik maak of dit ondersteun nie. Hulle mag nie van werkers verwag om "deposito's" of oorspronklike identiteitsdokumente te lewer met indiensneming nie.

2.2. Daar mag nie van gades of metgeselle wat saamwoon, ouers of kinders van werkers wat op die perseel woon of in diens is van enige lid van die vereniging, verwag word om werk te verrig in ruil vir die reg om die plaas te bewoon nie. Familielede wat saam met werkers op die plaas woon, het die reg om werk weg van die plaas te aanvaar.

2.3. Indien persone wel werknemers is, hou hulle indiensneming nie verband met of is dit nie voorwaardelik aan die indiensneming van 'n gade of enige ander familielid van daardie persoon nie. Alle mans en vrouens wat in diens geneem word, moet hul eie individuele dienskontrakte sluit.

3. 'N VEILIGE EN GESONDE WERKSOMGEWING

3.1. Lede moet 'n veilige en gesonde werkomgewing vir werkers skep en moet voldoende maatreëls tref om ongelukke en benadeling van gesondheid te voorkom wat mag voortspruit uit, verband hou met of mag plaasvind tydens werk. Bogenoemde moet gedoen word deur die gevare verbonde aan die werksomgewing uit te skakel so ver as wat prakties moontlik is.

3.2. Lede moet 'n senior verteenwoordiger op die bestuur aanwys wat verantwoordelik is vir die gesondheid en veiligheid van alle personeel en vir die implementering van 'n gesonde en veilige werksomgewing. In geval waar dit ingevolge die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid vereis word, moet lede

toesien dat verteenwoordigers met die oog op gesondheid en veiligheid uit die geledere van die werkers verkies word.

3.3. Lede moet hulle beywer vir die implementering van 'n prakties geïntegreerde raamwerk vir gesondheid en veiligheid. Die raamwerk moet voorsiening maak vir die ondersoek van risiko's, die implementering van maatreëls om risiko's te verminder of uit te skakel, vir meganismes om besluite te neem oor die implementering van gesondheids- en veiligheidsmaatreëls en die monitering daarvan, en vir rekordhouding in hierdie verband.

3.4. Daarbenewens moet lede toesien dat:

3.4.1. plaagdoders en landbouchemikalieë veilig geberg, aangewend en weggedoen word,

3.4.2. werkers voorsien is van die nodige veiligheidstoerusting en klere, en dat maatreëls getref word om te voorkom dat persone beseer word deur plaasgereedskap en swaar masjinerie,

3.4.3. werkers voldoende gesondheids- en veiligheidsopleiding kry in die hantering van chemiese en ander gevaarlike middels en in die hantering van swaar masjinerie,

3.4.4. maatreëls getref word vir eerstehulp en ander noodbehandeling in geval van ongelukke in die werkplek en dat werkers se dokumente vir skadevergoeding en ander ongelukke en siektes beskikbaar is en gebruik word in geval van werksverwante ongelukke en siektes soos wat deur die wet vereis word,

3.4.5. veiligheidsmaatreëls maklik sigbaar en in al die relevante tale beskikbaar gestel word,

3.4.6. voorsiening gemaak is vir die voorkoming en bestryding van brande en dat veiligheidsmaatreëls in die verband bestaan,

3.4.7. maatreëls getref is om te voorkom dat werkers blootgestel word aan dampe in wynmakerye en kelders,

3.4.8. maatreëls getref is om te verseker dat werkers, wat werk met bespuiting, of hulle gesinne wat daar naby woon, nie aan die risiko's blootgestel word wat gepaardgaan met die spuiting van chemiese middels en plaagdoders nie,

3.4.9. alle werkers toegang het tot skoon toiletgeriewe,

3.4.10. skoon drinkwater aan alle werkers voorsien word,

3.4.11. behuising wat op die plaas voorsien word, 'n stewige struktuur het, waterdig is en oor voldoende vloerbedekking beskik; dat daar plafonne, toiletgeriewe en voorsiening vir afvalberging is; dat daar elekrisiteit en ander toepaslike energiebronne vir verwarming, kookgeriewe en beligting is; dat die behuising geskik is vir die aantal bewoners en oorbewoning nie voorkom nie en dat maatreëls getref word om te verseker dat die behuising netjies en in stand gehou word,

3.4.12. daar gepaste werksomstandighede vir swanger vrouens is volgens die gedragskode se maatreëls vir die beskerming van werkers gedurende swangerskap en na die geboorte van die kind.

3.5. Lede mag nie enige praktyke toelaat of implementeer wat 'n kultuur van alkohol-afhanklikheid laat ontstaan nie. Ingeval die probleem van alkohol-afhanklikheid of -misbruik geïdentifiseer word, moet lede redelike maatreëls tref om dit in die werksomgewing te hanteer.