



**WIETA KODE
BEGINSELS
Weergawe 4 -
2021**



DIE WIETA KODE

- 1. Maatskaplike bestuurstelsels en Etiese Kode-implementering**
- 1.1. Die besigheid het maatskaplik verantwoordelike besigheidsbeleid(e) en omsigtigheidspraktyke in werking gestel wat streef om mense-, arbeids- en vroueregte asook volhoubaarheid te bevorder, terwyl dit ook dien om enige nadelige arbeid- en menseregte-impakte binne die besigheid en (waar toepaslik), binne die besigheid se wynverskaffings-kettings op te spoor, reg te stel en aan te meld.
- 1.2. Die besigheid het 'n etiese kode (die WIETA-kode) in werking gestel wat die menseregte en billike werks- en lewenstoestand van almal in die werkplek bestuur en het 'n stelsel geïmplementeer om nakoming met die WIETA-kodevereistes te verseker.
- 1.3. Die besigheid sal die beginsels van hierdie etiese kode uitbrei regdeur hul drank-, wyn-, druif- en landboubedryghede en binne hul verskaffingsketting en hulself verbind tot etiese verkryging. Die besigheid sal verder toepaslike prosedures daarstel om hul verskaffers se vermoë te evalueer om die vereistes van die etiese kode na te kom. Rekords van die implementering van hierdie prosedures sal gehou word.
- 1.4. Die besigheid sal jaarliks die werkverrigting van hul etiese beleid en stelsel hersien.
- 1.5. Die besigheid sal 'n senior bestuurslid aanstel wat verantwoordelik sal wees vir nakoming van hierdie etiese beleide en hul stelsels, en sal verseker dat werknemers en bestuur bewus is van die inhoud van die etiese beleid.
- 1.6. Die besigheid sal goeie etiese praktyke vestig wat werkers en hul verteenwoordigers betrek deur gesamentlike en effektiewe kommunikasie en maatskaplike dialoog-meganismes binne die besigheid. Hierdie meganismes moet werkers en hul verteenwoordigers aktief in staat stel om insae te hê oor die status van arbeids- en menseregte asook werkstoestand, en om enige nadelige impakte op hul regte te monitor en aan te meld sonder vrees vir vergelding.
- 1.7. Waar enige nadelige impakte op arbeids-, vroue- en menseregte geïdentifiseer word, sal die besigheid remediërende aksies instel en voldoende hulpbronne allokeer om hierdie impakte teen te werk. Die besigheid sal bekommernisse van werknemers of ander belangstellende partye ondersoek, daarop reageer en dit regstel met betrekking tot nie-nakomings van die etiese kode.
- 1.8. Die besigheid sal nie betrokke raak by enige daad van korrupsie, afpersing, verduistering of omkoperie nie, of dit duld nie. Dit sluit in, maar is nie beperk nie tot, die belofte, aanbieding of aanvaarding van enige onvanpaste monitêre gewin of ander aansporings.
- 1.9. Die besigheid sal nakomend wees met alle toepaslike nasionale wetgewing.
- 1.10. Die besigheid het die WIETA-etiese kode in werking gestel en neem aktief deel aan WIETA-opleiding of programme.

International Reference

- VN Leidende beginsels oor besigheid en menseregte, 2011***
VN Verklaring oor die uitskakeling van geweld teen vroue, UNGA 1993, Wet 1
VN Verklaring oor die regte van inheemse volke (A/RES/61/295)

2. Geen kinderarbeid en die beskerming van jong werkers

- 2.1 Die besigheid sal nie kinders, direk of indirek, onder die ouderdom van 15 in diens neem nie, en kinders onder die ouderdom van 15 sal nie teenwoordig wees by die werkplek nie.
- 2.2 Waar jong mense tussen die ouderdomme van 15 en 18 in diens geneem word, sal die besigheid verseker dat dit nie inmeng met hul skoolgaande bedrywighede nie en dat spesiale meganismes in plek is om enige werksplek verwante gevare vir jong werkers te voorkom, identifiseer en verlaag.
- 2.3 Die besigheid sal verseker dat jong werkers, onder 18 jarige ouderdom, voorsien word van werk wat geskik is vir hulle ouderdom. Die besigheid sal omsigtig wees om te verseker dat werk wat verrig word nie 'n risiko inhou vir die welsyn, opvoeding, fisieke of geestesgesondheid, of geestelike, morele of sosiale ontwikkeling van die jong werker nie.
- 2.4 Die werkgewer sal gepaste maatreëls volg om die situasie reg te stel in gevalle waar kinderarbeid by die werkplek aangetref word, wat die belange van die kind voorop 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 werkgewer, as die werkgewer 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 werkgewer 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 kinderarbeid, 1999

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

3. Geen gedwonge, gebonde, tronk- en ingeboekte arbeid of moderne slawerny

- 3.1 Die besigheid sal verseker dat dit nie die gebruik van gedwonge arbeid, tronkarbeid, gebonde of ingeboekte arbeid ondersteun of daaraan deelneem in die werwing en/of bestuurspraktyke van die besigheid of in hul werkstoestande.
- 3.2 Die besigheid sal pro-aktief daarna streef om enige potensiële gedwonge arbeid-risiko's en -kwesbaarhede binne die besigheid en hul verskaffingsketting te identifiseer en aan te spreek.
- 3.3 Die besigheid sal verseker dat alle werkers verantwoordelik verkry en gewerf word – veral in die geval van kwesbare werkers soos seisoens- en migrantewerkers.
- 3.4 Werkers word nie gedwing tot diens deur enige vorm van gedwonge of gebonde arbeid, skuldbinding, geweld en intimidasie nie.
- 3.5 Werkers is vry om hul diens te verlaat binne die bepalings van hul kontrak.
- 3.6 Werkers het die reg om hul werkplek te verlaat na afloop van hul skof, en sal vryheid van beweging geniet.
- 3.7 Gesinslede van werkers wat woon op die perseel sal nie verhoed word om 'n werk te aanvaar weg van die plaas nie, en sal vryheid van beweging geniet.
- 3.8 Die besigheid sal verseker dat dissiplinêre prosedures duidelik verklaar dat enige vorm van gedwonge of gebonde arbeid nie geduld sal word as 'n dissiplinêre maatreeël nie.
- 3.9 In gevalle waar gebonde of gedwonge arbeid aangetref word in die werkplek of in die besigheid se verskaffingskettings, sal die besigheid gepaste maatreeëls instel om die situasie te remedieer met die beste belange van die werker(s) voorop.

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

4. 'n Veilige en Gesonde Werksomgewing

4.1 Die besigheid sal verseker dat daar stelsels in plek is om potensiële bedreigings vir die gesondheid en veiligheid van werkers op te spoor, te assesseer, te vermy en daarop te reageer. Die besigheid sal 'n veilige en gesonde werksomgewing vir werknemers verskaf en sal voldoende stappe en effektiewe maatreëls neem om ongelukke, beserings en siektes te voorkom wat die gevolg is van, of verband hou met, of plaasvind deur die loop van werk, deur, sover moontlik, die oorsake van gevare inherent tot die werksomgewing te minimaliseer.

4.2 Die besigheid sal 'n senior bestuursverteenwoordiger aanstel vir die gesondheid en veiligheid van alle personeel, wat ook verantwoordelik is vir die implementering van 'n gesonde en veilige werksomgewing. Dit sluit oorsig in oor die verkiesing van werknemer-gesondheid- en veiligheidsverteenwoordigers, waar dit vereis word.

Risiko-identifisering en -assessering

4.3 Die besigheid sal streef na die implementering van 'n praktiese geïntegreerde gesondheid- en veiligheidsraamwerk wat voorsiening maak vir risiko-analise, die implementering van maatreëls om die risiko's te verminder of te elimineer, meganismes vir besluitneming en monitering van die implementering van gesondheid- en veiligheidsmaatreëls (asook rekordhouding in hierdie verband).

4.4 Die besigheid sal geskikte werkstoestande verseker vir swanger vroue wat in lyn is met die goeiepraktykkode oor die beskerming van werknemers tydens swangerskap en na die geboorte van hul kind.

4.5 Die besigheid sal verder verseker dat:

Chemiese berging en hantering

4.5.1 Die besigheid sal die veilige berging, aanwending en wegdoening van plaagdoders en agrochemikalieë verseker.

4.5.2 Die besigheid sal verseker dat maatreëls in plek is om te waarborg dat werkers en hul gesinne wat naby 'n perseel woon waar bespuiting plaasvind, nie in gevaar verkeer weens blootstelling aan die chemikalieë en plaagdoders wat aangewend word nie.

Risikobeheer

4.5.3 Die besigheid sal verseker dat werkers voorsien word van die nodige veiligheidstoerusting en -klerasie en dat stappe geneem word om besering aan persone deur plaastoerusting of swaar masjinerie te voorkom.

4.5.4 Die besigheid sal verseker dat maatreëls in plek is om blootstelling aan dampe gegeneer deur produksie in wynkelders, voorkom word.

4.5.5 Die besigheid sal verseker dat sigbare veiligheidstekens verskaf word in prentformaat of in al die relevante tale.

Gesondheid- en veiligheidsopleiding

- 4.5.6 Die besigheid sal verseker dat alle werkers gereelde, voldoende en aangetekende gesondheid- en veiligheidsopleiding ontvang. Dit moet insluit die hantering van chemikalieë en ander gevaarlike stowwe, hantering van swaar masjinerie en afvalbestuur. Opleiding sal herhaal word vir alle nuwe of herontplooides werkers en bestuur.

Siekte-, besering- en noodgevalbestuur

- 4.5.7 Die besigheid sal verseker dat maatreëls in plek is om noodhulp te verskaf en ander noodbehandeling in die geval van ongelukke wat plaasvind in die werkplek en dat werkersvergoeding-dokumentasie (en ander ongeluk- en siektedokumentasie vereis deur die wet) beskikbaar is en gebruik word in sodanige gevalle.

Noodgeval- & brandbestrydings-prosedure

- 4.5.8 Werkgewers sal verseker dat voldoende brandvoorkoming, brandbestryding en veiligheidsmaatreëls in plek is op die besigheidspersel en by werkerverblyf.

Gesondheid-, higiëne en sanitasiegeriewe

- 4.5.9 Die besigheid sal verseker dat daar toegang is tot skoon toiletgeriewe vir alle werknemers by die werkplek.

- 4.5.10 Die besigheid sal verseker dat toegang tot skoon drinkwater verskaf word aan alle werknemers wat by die werkplek in diens geneem word en, waar toepaslik, sanitêre geriewe vir kosvoorbereiding en -berging.

Toestand van geboue, toerusting en werkerverblyf

- 4.5.11 Die besigheid sal die veiligheid en stabiliteit van geboue en toerusting verseker.

- 4.5.12 Die besigheid sal verseker dat waar werkerverblyf op die perseel bestaan, sodanige strukture apart van produksie-fasiliteite geleë is, en veilig en stabiel is. Toepaslike sanitasiegeriewe moet ook beskikbaar gemaak word met toegang tot skoon drinkwater.

- 4.6 Die besigheid sal nie enige praktyke bevorder of implementeer wat 'n kultuur van alkoholafhanklikheid in stand hou nie. Waar alkoholafhanklikheid of alcoholmisbruik geïdentifiseer word as 'n probleem, sal werkgewers redelike stappe neem om hierdie risiko's 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 gezondheid in landbou, 2001

ILO-konvensie 162, Asbes, 1986

ILO-konvensie 170, Chemikalieë, 1990

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

- 5.1 Alle werkers het die reg om by vakbonde of organisasies/strukture van hul eie keuse aan te sluit of te vorm sonder vooraf-magtiging van hulle werkgever.
- 5.2 Alle werkers het die reg om kollektief te beding. Die besigheid sal werkers, en hul verteenwoordigers wat betrokke is by kollektiewe bedinging, voorsien van al die relevante inligting om betekenisvol met hulle in gesprek te tree.
- 5.3 Die besigheid sal verseker dat loonhershening en diensvoordele bepaal word deur 'n proses van billike oorleg waarin werkers die geleentheid kry om hul belange te verteenwoordig.
- 5.4 Die besigheid sal 'n oop houding inneem teenoor die bedrywighede van vakbonde en ander werkerorganisasies asook hul organisatoriese werksaamhede. Die besigheid sal vakbondtoegang tot die werkplek om werkers te organiseer toelaat en fasiliteer, en sal nie diskrimineer teen enige persoon op grond van hul vakbond-lidmaatskap of politieke affiliasie nie.
- 5.5 Verteenwoordigende vakbonde wat werkers organiseer sal organisatoriese regte ontvang ingevolge die bepalinge van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) 66 van 1995.

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 oorleg 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

6. Geen onbillike diskriminasie

- 6.1 Die besigheid sal nie deelneem aan onbillike diskriminasie, op grond van ras, gender, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese of maatskaplike herkoms, seksuele oriëntasie en LGBTQ+-gemeenskappe, ouderdom, gestremdheid, geloof, MIV-status, beginsels, oortuigings, kulturele praktyke, taal en geboorte of enige ander arbitrêre redes wat indiensnemings-praktyke en -beleide betref nie.
- 6.2 Die besigheid sal alle diensbepalings en -voorwaardes baseer op 'n individu se vermoë om die werk te doen en nie op grond van persoonlike karaktereenskappe of oortuigings nie.
- 6.3 Die besigheid sal nie insidente van seksuele en rasseteistering by die werkplek duld nie (dit sluit in die gebruik van diskriminerende gebare, taal en fisieke kontak).
- 6.4 Die besigheid sal maatreëls implementeer om voorheen benadeelde persone te bevorder en te bevoordeel, in ooreenstemming met die voorsienings van die Wet op Diensbillikheid, Wet 55 van 1998, en die Wet op Vaardigheids-ontwikkeling.

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.

7. Billike behandeling

- 7.1 Respek word in die werkplek betoon sodat beide werknemers en werkgewers met menswaardigheid behandel word.
- 7.2 Fisieke mishandeling of die dreigement van fisieke mishandeling of verbale mishandeling of teistering en alle ander vorms van intimidasie word verbied.
- 7.3 Die besigheid stel dissiplinêre reëls en prosedures in werking wat voldoen aan die bepalinge van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 (veral skedule 8), en hou rekords van alle dissiplinêre verrigtinge.
- 7.4 Werkers moet aangemoedig word om gebruik te maak van die billike griesprosedures en dispuutresolusie-meganismes, en hulle moet nie teen gediskrimineer, gedissiplineer of ontslaan word daarvoor nie.
- 7.5 Die besigheid moet die aangenome griesprosedures en dispuutresolusie-meganismes verduidelik aan werkers 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.

8. Billike werksure

8.1.1 Die besigheid sal verseker dat hulle voldoen aan nasionale arbeidswetgewing ten opsigte van werksure.

Normale werksure oorskry nie 45 ure per week nie.

8.1.2 Oortydwerk en werk uitgevoer op openbare vakansiedae is vrywillig.

8.1.3 Oortydure oorskry nie 10 ure per week vir kelders en 15 ure vir plase en wynlandgoedere nie. Oortydwerk word teen 'n premie van een-en-'n-half (1.5) keer die werker se uurlikse tarief.

8.1.4 Werkers werk nie vir meer as 'n week sonder 'n ruskans van ten minste 36 ure nie, en voldoende etenspouses word gegee,

8.1.5 Werkers ontvang ten minste drie weke betaalde verlof per jaar.

8.1.6 Wat siekteverlof betref, sal werkers betaal word in ooreenstemming met die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en SV 13.

8.1.7 Werkers word voorsien van kraam-, ouerskaps- en gesinsverantwoordelikheidverlof ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.

8.2 Die besigheid sal skriftelike rekords hou van alle ure gewerk en verlof geneem deur werknemers, ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en/of SV 13.

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 gesinsverantwoordelikhede, 1981

ILO 183, Kraambeskerming, 2000

ILO 122, Indiensnemingsbeleid, 1964

9. Billike vergoeding en volhoubare inkomste

- 9.1 Die besigheid oefen 'n beginsel van billike vergoeding uit wat voldoende is om werkers en hul huishoudings te verseker van 'n volhoubare inkomste en leefbare loon om basiese behoefte te kan voorsien soos kos, klere, skooling, opvoeding en om geld oor te kan hê vir diskresionêre besteding.
- 9.2 Die besigheid kan demonstreer dat hulle 'n begrip het van die werksmag se lewenskoste en lewenskwaliteit binne streekskontekste en verskaffingskettings. Lone en voordele moet minstens voldoen aan die nasionale minimumloon soos voorgeskryf deur die Wet op die Nasionale Minimumloon.
- 9.3 Die besigheid sal werkers vergoed vir oortyd, voordele en verlof in ooreenstemming met nasionale wetlike standaarde voorgeskryf deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale Vasstelling vir Plaaswerkers, of bedryfsmaatstaf-standaarde – watter een ook al die hoogste is.
- 9.4 Die besigheid sal werkers vergoed in ooreenstemming met die beginsel van gelyke betaling vir gelyke werk en werk van gelyke waarde.
- 9.5 Werkers sal voorsien word van skriftelike en verstaanbare betaalstrookies, wat insluit die duidelike dokumentering van bruto lone, alle aftrekkings gemaak en netto lone.
- 9.6 Voorsiening sal gemaak word vir die betaling van WVF en enige ander statutêre aftrekkings.
- 9.7 Aftrekkings sal nie gemaak word nie vir beskermende klere, plaastoerusting of ander items wat noodsaaklik is vir die verrigting van die werker se pligte nie.
- 9.8 Waar plaaswinkels bestaan, moet die besigheid dit bedryf op 'n oop en deursigtige manier om te verseker dat werkers nie te veel skuld aangaan en daarom afhanklik word van die winkel of enige ander stelsel waar aftrekkings gemaak word vir kruideniersware of huishoudelike benodighede namens die werker nie.
- 9.9 Die besigheid sal nie alkohol verskaf as betaling, gedeeltelike betaling of as vrywillige oorweging wat in plaas van 'n ekwivalente deel van hul lone geneem kan word nie.
- 9.10 Alle ander aftrekkings van werkers se lone moet in lyn met wetgewing geskied en daar mag geen ander aftrekkings wees wat verbied word deur wetgewing 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.

10. Gereelde indiensneming

- 10.1 Werk verrig moet op die basis van 'n erkende diensverhouding en -kontrak geskied.
- 10.2 Voor die aanvang van diens, sal alle werkers voorsien word van 'n dienskontrak wat hulle diensbepalings en -voorwaardes uiteensit.
- 10.3 Verpligtinge aan werkers onder arbeids- of maatskaplike sekerheidswette, en regulasies wat spruit uit die gereelde diensverhouding, sal nie vermy word deur die gebruik van subkontraakteurs of tuiswerk-reëlings, of deur vakleerlingskap-skemas waar daar geen werklike bedoeling is om vaardighede oor te dra of gereelde indiensneming te verskaf nie. Hierdie verpligtings sal ook nie vermy word deur die oormatige gebruik van vastetermyn- of beperkte termyn-dienskontrakte nie. Die besigheid sal verseker dat die diensverhouding nie verdere onsekerheid of maatskaplike/ekonomiese kwesbaarheid vir werkers in diens van die besigheid skep nie.
- 10.4 Besighede wat gebruik maak van tydelike indiensnemings-dienste(TES) of ander diensverskaffers wat 'n diens lewer verbonde aan die kernbedrywighede van die besigheid, sal 'n effektiewe stelsel implementeer. Dit sal behels die billike diensvoorwaardes en veiligheid van werkers wat deur die diensverskaffer verskaf word asook die versekering dat die diensverskaffer nakomend is met die standaardte uiteengesit in die WIETA-kode. Prioriteit word dus geplaas daarop om werknemers wat werk op hul perseel te voorsien van inligting oor hul regte, verantwoordelikhede en werkstoestande.

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

11. Behuising en verblyfregsekerheid

- 11.1 Die besigheid en plaaseienaars voldoen aan die voorsienings van die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (ESTA) en die Wet op die Voorkoming van Onwettige Uitsettings en die Onregmatige Besetting van Grond (PIE) met betrekking tot diegene wat op hul grond woon.
- 11.2 Die besigheid sal die toepaslike wetgewing respekteer insoverre dit die wettige uitsetting van diegene wat woon op die plaas reguleer, en enige nadelige uitwerking op menseregte in ag neem wat uitsettings tot gevolg kan hê.
- 11.3 Die besigheid sal die okkupeerders se regte respekteer. Okkupeerders sal die regte van grondeienaars en besighede respekteer ingevolge die voorsienings van ESTA.
- 11.4 Die besigheid sit effektiewe risiko-bestuursmaatreëls in plek om te verseker dat verblyf op die plaas en op die omliggende gemeenskaplike gronde in 'n voldoende toestand is om die fisieke welsyn en menswaardigheid van okkupeerders te verseker.
- 11.5 Waar werkerverblyf verskaf word vir werkers as deel van hulle diensvoorwaardes en -kontrak, moet die besigheid voldoende standaarde nakom vir die voorsiening van sosiale geriewe, behuisingstoestande, energie, drinkwater en veiligheid vir gemeenskaplike werkerverblyf en huishoudelike werkerverblyf.

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 eenaar.*
- *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 eenaar 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 eenaar 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.*

12. Maatskaplike verantwoordelikheid en gemeenskapsontwikkeling

- 12.1 Die besigheid sal demonstree hoe dit positief bydra tot die volhoubare ontwikkeling van gemeenskappe waarin hulle funksioneer. Werkgewers word aangemoedig om beste praktyke te demonstree deur positiewe maatskaplike en ontwikkelingsbydraes te maak wat wyer strek as blote wetlike nakoming.
- 12.2 Die besigheid word aangemoedig om 'n verbintenis te demonstree tot die bestuur van maatskaplike verantwoordelikheid- beleide en -programme wat billike werks- en menswaardige lewenstoestande ondersteun binne die gemeenskap waarin dit bedryf word.
- 12.3 Die besigheid moet maatreëls in werking stel om die verantwoordelike produksie, verspreiding en verbruik van alkohol en ander skadelike middels te verseker. Maatreëls moet ook in plek gestel word om die effek van alkohol en ander skadelike middels te bekamp. Die ontwikkeling van praktyke om alkoholgevaar te verminder sal geïmplementeer word sodat die besigheid en verskaffingsketting 'n positiewe impak kan hê op die welsyn van werkers, hul gesinne en die breër gemeenskap.

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.

13. Omgewingsrentmeesterskap

- 13.1 Die besigheid is bewus van nasionale omgewings-wetgewing en -standaarde en het maatreëls geïmplementeer om nakoming met hierdie wette te verseker.
- 13.2 Die besigheid stel produksie- en besigheidspraktyke in werking wat volhoubare omgewings-beskerming, -sorg en -ontwikkeling ondersteun, en risiko's vir die omgewing en klimaatsverandering-impakte minimaliseer.
- 13.3 Die besigheid sal 'n omgewingsbeleid ontwikkel wat maatreëls insluit om die implementering van toepaslike wetgewing, asook identifisering en verlaging van omgewingsrisiko's in die besigheid te verseker.

|

T: 021 8800580 F: 021 880 0576
Unit 9 Cotillion Place 22 Techno Drive Technopark Stellenbosch 7600
www.wieta.org.za