



WIETA NUUSBRIEF KWARTAAL 3 2021

BOODSKAP VAN DIE UITVOERENDE HOOF

Dit is moeilik om te glo dat 2021 spoedig tot 'n einde gekom het. Dit voel asof die jaar verbygevlug het, en dit was beslis nie sonder uitdagings nie. Met meer as 3 miljoen bevestigde Covid-19-gevalle, is dit onseker of daar ooit 'n einde sal kom aan die pandemie. Te midde van 'n toename in positiewe getalle met die uitbreek van nog 'n nuwe variant, Omikron, word ons herinner hoe kwesbaar ons werklik is.

Dit blyk dat die debat oor verpligte inenting sal voortgaan om wydverspreide weerstand te ontketen. Tog is daar geen twyfel aan die feit dat ons werkers binne die landbou hoogs kwesbaar is. As 'n bedryf kan ons nie nog 'n alkoholverbod bekostig nie. Met die pars om die draai kan ons nie 'n toename in positiewe getalle onder ons werkers bekostig nie. Dit word dus die verantwoordelikheid van elkeen en almal om die regte ding te doen om mekaar te beveilig teen hierdie plaag en die negatiewe ekonomiese gevolge daarvan. Gaan voort om bewustheid te skep rondom Covid-19-protokolle en waar moontlik, moedig kollegas en werkers aan om ingeënt te word.

Die misbruik van alkohol in ons gemeenskappe, ongeag of dit wettig bekom word of nie, sal steeds voortgaan om 'n groot rol te speel in owerhede en die regering se persepsies oor die bedryf en wyn as 'n produk wat verantwoordelik verbruik word. Verseker dat jou handelsmerk vereenselwig word met veilige en verantwoordelike drinkgewoontes hierdie feesseisoen.

WIETA sal aanhou om ons lede en hul werkers te ondersteun regdeur die volgende jaar, met nuwe en opwindende opleiding - en hulpmiddelaanbiedings. Ons sal ook ons werk uitbrei na die Noord-Kaap en sien uit daarna om ons provinsiale bure langs die Oranjerivier en in die Augrabies-streek te verwelkom.

Ons hoop om julle almal te sien by die algemene jaarvergadering op 26 Januarie 2022. Die vergadering sal virtueel plaasvind en ons sal besonderhede teen die nuwe jaar uitstuur.

Beste wense vir die feesseisoen en die nuwe jaar wat voorlê,

Linda Lipproni

Uitvoerende hoof

NAKOMINGSWENKE OM IN GEDAGTE TE HOU TYDENS PARS

Vergemiddeling van werksure

Dit verwys na werkers se gemiddelde werksure ooreengekom onderworpe aan verandering, vir 'n periode wat nie vier (4) maande oorskry nie. Dit beteken dat 'n werker byvoorbeeld sewe (7) ure tydens die winter werk en nege (9) ure tydens die somer, maar hulle gaan voort om ag (8) ure regdeur die jaar te werk. Werkers kan ooreenstem om langer ure te werk in een week vir normale vergoeding, indien hulle verlaagde ure werk vir normale betaling die volgende week. Werkers ontvang dus steeds hul jaarlikse salaris soos ooreengekom tussen die werkgewer en die werknemer ingevolge die dienskontrak.

Hierdie ooreenkoms word gewoonlik nie weerspieël in hulle kontrak nie, maar behoort geïnkorporeer te word om nakoming te verseker en om die werkers te verseker van hul bepalings en voorwaardes. Die werkers moet instem tot die vergemiddeling van hul werksure. Indien geen toestemming ontvang is van die werknemer nie, mag die werkgewer nie voortgaan om sy/haar ure te vergemiddel nie.

Werknemers werk gewoonlik veertig (40) ure per week. Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, mag werknemers nie meer as 45 ure per week werk nie, en nie meer as vyf (5) ure oortyd nie. 'n Kollektiewe ooreenkoms vir vergemiddeling moet heronderhandel word elke jaar.

Artikel 12 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes maak voorsiening dat:

(1) Ondanks artikels 9(1) en (2) en 10(1)(b), mag die gewone werksure en oortyd van 'n werknemer vergemiddel word vir 'n tydperk van tot vier maande ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms. (2) 'n Werkgewer mag nie vereis van of toelaat dat 'n werknemer wat gebind is deur 'n kollektiewe ooreenkoms ingevolge subartikel (1), om meer as (a) 'n gemiddeld van 45 gewone werksure te werk in 'n week oor die ooreengekome periode nie; of (b) meer as 'n gemiddeld van vyf ure oortyd oor die ooreengekome periode nie. (3) 'n Kollektiewe ooreenkoms ingevolge subartikel (1) verval na 12 maande. (4) Subartikel (3) is net van toepassing op die eerste twee kollektiewe ooreenkomste gesluit ingevolge subartikel (1).

WAT JY MOET WEET TYDENS PARS 2022

ASBES EN VERWANTE REGULASIES / DEPARTEMENT VAN INDIENSNEMING EN ARBEID / ASBESVERLAGINGSREGULASIES, 2020

Die doel van die nuwe regulasies is om 'n asbesvrye Suid-Afrika te skep. Die regulasies lê streng verligtinge op aan werkgewers om 'n veilige werksomgewing te verseker vir hul werkers. Werknemers het ook 'n plig om 'n veilige werksomgewing by die besigheid in stand te hou en moet versigtig te werk gaan wanneer hulle 'n asbes bevattende area betree. Werkgewers is 'n periode van 18 maande gegee vanaf promulgasie om skriftelike asbesbestuursplanne te ontwikkel asook die etikettering en naamborde om asbes bevattende materiale of geboue aan te dui ingevolge regulasie 3 en 20.

Daar is tans geen sperdatum of afsnydatum waarteen werkgewers se besigheidspersoneel asbesvry moet wees nie. Werkgewers het egter steeds 'n plig om te verseker dat hulle die voorgenoemde bestuursplan ontwikkel en implementeer. Dit word gedoen om nakoming te verseker met die regulasies soos gepromulgeer op 10 November 2020. Die werkgewer moet verseker dat alle rekords gehou word, en hierdie dokumente beskikbaar is vir inspeksie deur die inspeksie-owerheid en die gesondheid-en-veiligheidsvertegenwoordiger.

Nuwe pligte word deur die regulasies opgelê wat gevind kan word by regulasies 4 en 5; 6; 21; 22 en 23. Die ou/afgeskafte regulasie vervat steeds pligte waaraan die werknemer moet voldoen, maar dit is geïnkorporeer by die nuwe regulasies. Hierdie artikel moet daarom gelees word saam met die nuwe regulasies om nakoming te verseker. Die nuwe regulasies kan gevind word op die regering se webtuiste of jy kan die volgende webskakel in jou webblaaier oopmaak: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202011/43893rg11196gon1196.pdf.

In November 2020, het Minister Nxesi van Indiensneming en Arbeid nuwe Asbesverlagingsregulasies bekendgestel ten einde die hoeveelheid asbes in boumateriaal te reguleer.

'n Aantal van die regulasies is reeds in werking gestel, terwyl regulasies 3 en 20 van krag sal wees 18 maande vanaf die datum van publikasie, nl. 10 November 2020.

Die nuwe regulasies het sekere pligte aan werkgewers opgelê, en het 'n baie strengere benadering ingeneem in vergelyking met die vorige/afgeskafte regulasies:

1. Regulasies 4 en 5 skryf voor dat die werkgewer 'n bevoegde persoon moet aanstel om 'n asbes-risiko en inventaris-assessering saam te stel. Hierdie persoon moet ook 'n hersiening van die inventaris en risiko-assessering uitvoer by tussenposes wat nie 24 maande oorskry nie. Hierdie inspeksie moet ook hersien word deur 'n goedgekeurde inspeksie-owerheid by tussenposes wat nie 6 jaar oorskry nie.
2. Regulasie 6 skryf voor dat die werkgewer 'n bevoegde persoon moet aanstel om 'n bestuursplan te skep wat verskeie sleutelkwessies aanspreek, insluitend: die verwydering van asbes, die verlaging van risiko in gevalle van noodgevallen, herstelwerk en uitfasering van bestaande asbes bevattende materiale.

Die werkgewer het 'n plig om naamborde op te sit wat duidelik die areas aandui en merk wat asbesmateriaal bevat. Enige persoon wat 'n asbesarea betree, is verplig om die toepaslike persoonlike beskermende [toerusting](#) /klere te dra. Die werkgewer het 'n plig om rekord te hou van alle asbesinstandhoudingsmateriaal. Hierbenewens is die werkgewer ook verplig, indien hulle asbes verwante werk wil verrig, om kennis te gee aan die tersaaklike Hoofdirekteur: Provinsiale [Bedrywighede](#) by die Departement van Indiensneming en Arbeid. Die tydsraamwerk hiervan sal afhang van die vlak waarvolgens die werk gekategoriseer word.

1. Regulasie 21 verskaf 'n lys waarvolgens afval weggedoen moet word deur die werkgewer. Die werkgewer het 'n plig om te verseker dat afval verwyder word op 'n manier wat nakomend is met die voorgenoemde lys.
2. Volgens regulasie 22, moet 'n sertifikaat bekom word met betrekking tot tipe 2 of 3 werk uitgevoer deur die inspeksie-owerheid.
3. Regulasie 23 verskaf 'n lys dokumente waarvan die werkgewer moet rekord hou vir 'n minimum van 50 jaar. Die werkgewer moet hierdie lys beskikbaar maak aan die inspekteur tydens inspeksie, of aan 'n tersaaklike gesondheid-en-veiligheidsvertegenwoordiger of gesondheid-en-veiligheidskomitee vir deurlesing.

UITVOERING VAN OUDITS TYDENS PIEKPRODUKSIE

WIETA se auditprosesmetodologie vereis van ouditeurs om te verseker dat audits gedoen word tydens die piekproduksie/pars en dat ten minste twee-derdes van die werksmag teenwoordig is tydens die audit.

Tydens die voorbereidingsessie, het die werkgewer 'n plig om te verseker dat die vereistes in terme van die auditprosesmetodologie nagekom word, insluitend, byvoorbeeld, om 66% van hul werksmag teenwoordig te hê op die dag van die audit. Klousule 5.2.1 van die auditprosesmetodologie verklaar as volg: "Audits moet plaasvind tydens 'n periode wanneer die hele besigheid (dit sluit in diensperseel, insluitend kelders) ten volle operasioneel is (piekproduksie of pars). In die geval waar 'n audit gereël word op enige ander tydstip, moet tydelike werkers en/of werkers van 'n tydelike indiensnemingsdiens wat tydens produksie of pars gebruik word, teenwoordig wees op die perseel." Dit is om te verseker dat werkers bewus is van die audits, maar ook om te verseker dat die werkers 'n geleentheid gegun word om hul stemme te laat hoor, sou hulle enige griewe hê wat nie deur die werkgewer openbaargemaak word nie.

WIETA het 'n penalisering geïmplementeer vir werkgewers wat nalaat om te verseker dat die werkers teenwoordig is by die audit: sou die werkgewer nalaat om te verseker dat minstens twee-derdes van sy/haar werksmag teenwoordig is, sal die audit beskou word as 'n gedeeltelike audit en 'n opvolgoudit sal uitgevoer moet word op die werkgewer/lid se onkoste. Die audit moet plaasvind op 'n tyd wanneer die perseel ten volle operasioneel is om nakoming te verseker met die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid.

Die hoofrede waarom audits gedoen word tydens piekbedrywigheid/pars, is om te verseker dat beide geslagte ondervra word en dat die minderheid van die werksmag ingesluit word by onderhoude. Daar behoort verskillende werkers teenwoordig te wees, byvoorbeeld kontrak- en permanente werkers, ten einde te verseker dat die ouditeur 'n holistiese indruk ontvang van die werkers en hul werkstoestande by die perseel. Werkers moet nie daartoe beperk word om slegs op die perseel te praat nie aangesien dit hulle vryheid van spraak kan beperk en hulle moontlik nie gemaklik kan voel om op die perseel te praat nie. Die werkers behoort die diskresie gegee te word om individueel of as 'n groep ondervra te word, aangesien hierdie metode 'n ouditeur in staat kan stel om meer insig te bekom omdat die werkers gemaklik sal voel in die wete dat hulle 'n mate van beheer het oor die manier waarop die onderhoud uitgevoer word en die omgewing waarin dit geskied.

PIEKSEISOEN OUDIT STANDAARD VEREISTES

Dit is hoogseisoen vir ouditering en almal is besig om voor te berei om daardie A-sertifisering te kry. Verseker dat jy al jou aanlyn auditversoeke voltooi het en dat jy die kwotasie ontvang het. Verseker ook verder dat jy twee-derdes van die werksmag teenwoordig het op die dag van die audit. Dit is 'n vereiste en indien dit nie gedoen word nie, sal die ouditeurs weer moet terugkom na die perseel om onderhoude met werkers te doen. Let asseblief ook dat ons kantore gesluit sal wees vanaf 22 Desember en weer sal heropen op 12 Januarie 2022. Al die hulpmiddels wat benodig word vir audits is beskikbaar op die webtuiste. Indien daar enige dispute is op ouditdag, volg dit asseblief op met die tersaaklike sertifiseringsliggaambestuurder en jy is welkom om ons in te sluit in alle korrespondensie.

Alles van die beste!

HOOGTEPUNTE VAN ONS 2021 PROGRAMME

Vryheid van assosiasie

Die vryheid van assosiasie-opleiding is uitgerol vir die maand van Julie en Augustus 2021. Die doel van die opleiding was tweeledig: eerstens om in te lig en bewustheid te skep rondom vryheid van assosiasie onder beide werkers en produsente, en tweedens om 'n betrokkenheidsreëls-dokument te ontwikkel om te help met die omgang met en protokol rondom die vryheid van assosiasie-beleid.

Die program is nou voltooi en sou verdere opleiding benodig word sal dit aan produsente verskaf word. Die program was suksesvol in die nakoming van die eerste doelwit, naamlik om bewustheid te skep en kennis te deel rondom die reg op vryheid van assosiasie. Dit is goed ontvang deur werkers en produsente, en uitstekende terugvoer is ontvang.

In terme van die ontwikkeling van protokol vir betrokkenheidsreëls, het deelnemers gevoel dat hulle meer tyd nodig het om hieroor te dink en die inligting wat ontvang is, te verwerk. Die protokoldokument is aan hulle verskaf sodat deurlopende werk in die interim gedoen kan word. Dit was nie die aanvanklike beplanning nie, maar die algehele betrokkenheid en bewusmaking was reeds suksesvol.

Opleiding 2021

In plaas van WIETA se 2021_2022 Jaarlikse Werkverrigtingplan, het die organisasie vanjaar 'n reeks opleidingsdienste geïmplementeer vir beide produsente en werkers. Die pakket van opleidingsessies het gewissel van virtuele produsentverfrissers, ouditeuropleiding, Etiese Leierskapsprogramsessies (ELP), asook webinars oor HIRA. Die suksesvolle opleidingsessies is bygewoon deur 'n verstommende aantal deelnemers, en het ook gewys dat daar 'n toenemende aptyt vir verdere opleiding is. Die virtuele platform het gedien as 'n suksesvolle medium vir die uitvoering van opleidingsessies, met alle deelnemers wat tevrede was met hierdie vorm van aanbidding.

WIETA se eerste Etiese Leierskapsprogramreeks is ook in 2021 bekendgestel, wat fokus op 'n reeks werkwinkels rondom vryheid van assosiasie, onbillike diskriminasie en WIETA se heel eerste vroueregteveldtog.

VROUEREGETVELD TOG - HOOGTEPUNTE

Die 16 dae van Aktivisme teen geweld teen vroue en kinders is 'n internasionale veldtog wat elke jaar plaasvind en strek van 25 November tot 19 Desember, met die 30ste herdenking van die inisiatief wat vanjaar gevier is. Meer as 6 000 organisasies in ongeveer 187 lande het sedert 1991 aan die veldtog deelgeneem, met 'n reikwydte van 300 miljoen mense. Dit word steeds elke jaar gekoördineer deur die Sentrum vir Globale Vroueleierskap (CWGL), en word gebruik as 'n organiseringsstrategie deur individue, instellings en organisasies rondom die wêreld om 'n beroep te doen op die voorkoming en beëindiging van geweld teen vroue en kinders.

WIETA se vroueregteveldtog en die kwessie van geweld teen vroue is bekendgestel in Novembermaand om saam te val met die 16 Dae van Aktivisme teen geweld teen vroue en kinders. Die veldtog was daarop gerig om 'n video te ontwikkel wat vroulike plaaswerkers se stemme laat hoor uit die verskeie wynstreekte wat misbruik oorkom en oorwin het. Die video-reeks het ook die stemme van vrouewynmakers vasgevang, om hulle reis binne die wynbedryf te bespreek en 'n ondersteuningsnetwerk te skep.

Die video sal ondersteun word deur die ontwikkeling van gedrukte pamflette en plakkaatmateriaal oor vroueregte in die werkplek, wat maniere sal uitlig hoe vroue enige en alle misbruik binne en buite die werkplek kan identifiseer en aanmeld, en 'n verwysingsnetwerk kan skep wat instansies insluit soos die polisie, Kommissie vir Geslagsgelykheid, regslynke, plaaslike slagofferondersteuningsorganisasies en die KVBA.



Verder is die veldtog ook in die proses om 16 inspirerende onderhoude te sirkuleer ter ondersteuning van die 16 Dae van Aktiwisme-veldtog, wat bekendgestel word via die WIETA-webtuiste (www.wieta.org.za).



WIETA se vroueregteveldtog sal afeindig met 'n galageleentheid ter viering van vroue in die wynbedryf en hulle reis van veerkragtigheid.



JAAREINSLUITING

Die WIETA-kantoor sal **sluit vanaf 15 Desember en weer heropen op 12 Januarie 2022**. Ons wens al ons lede 'n vreugdevolle, vreedsame en Covid-19 vrye feesseisoen toe. Mag 2022 vir ons 'n meer voorspoedige en gesonde jaar inhou.

Van die WIETA-span