

stronger together

Opsporing, ontmoediging en hantering van gedwonge arbeid in besighede
Hulpmiddels vir Suid-Afrikaanse Agribesighede



In samewerking met



stronger2gether.org/za

Mei 2021

ONS IS STRONGER TOGETHER

Stronger Together (www.stronger2gether.org) is 'n samewerkende multibelanghebbende-inisiatief wat besighede en organisasies in alle sektore ondersteun om arbeidsuitbuiting-risiko's binne hul besighede en verskaffingskettings te hanteer.

Ons ontwikkel en lewer deskundige leiding, opleiding, hulpbronne en hulpmiddels wat besighede toerus en ondersteun om die risiko's van gedwonge arbeid, mensehandel en ander verborge arbeidsuitbuiting op te spoor, te ontmoedig en te hanteer. Ons bewerkstellig samewerking om dit grootskaals te bereik op 'n land-vir-land, sektor-vir-sektor basis.

Ons visie is verskaffingskettings vry van verborge arbeidsuitbuiting.

Ons missie is om saam te werk om gedwonge en gebonde arbeid, asook mensehandel en ander verborge derdeparty-arbidsuitbuiting van werkers in verskaffingskettings te verminder.

Ons is 'n maatskaplike onderneming sonder winsbejag.

Ons gebruik 'n internasionaal bewese samewerkende metodologie, wat belanghebbende op 'n industriewye vlak betrek, gebaseer op die korporatiewe verantwoordelikheid om menseregte te respekteer binne die raamwerk van die VN se riglynbeginsels vir besighede en menseregte.

ONS RIGLYNBEGINSELS

- **Moontlik maak** – verwyder struikelblokke, betrek leiers en kombineer plaaslike kundigheid met hoëvlak-invloed om positiewe gedragsverandering op skaal in verskaffingskettings moontlik te maak.
- **Ondersteunend** – 'n veilige platform en ondersteuningsnetwerk vir besighede om ervaring te deel en goeie praktyk te dryf.
- **Samewerkend** – noue en pre-kompeterende samewerking met besighede en belanghebbende in alle sektore regoor plaaslike en internasionale verskaffingskettings.
- **Toeganklik** – verskaf hoë gehalte, gratis aflaaibare oopbrondokumente en koste-effektiewe interaktiewe deskundige opleiding en e-onderrig vir besighede.
- **Prakties** – stap-vir-stap, baanbrekende, oplossing gefokusde leiding en hulpbronne vir besighede, pasgemaak volgens land en sektor.
- **Veranderend** – deurlopende verbetering en ontwikkeling van beste praktyk-hulpmiddels, -materiale en -programme om besighede te ondersteun.

stronger
together

STRONGER TOGETHER

STRATEGIESE VENNOTE



SUID-AFRIKAANSE BESIGHEIDSBORGE



Stronger Together wil graag ons erkenning en dank uitspreek teenoor die volgende besighede wat deelgeneem het aan die Suid-Afrikaanse program, dit ondersteun en aan hul landbouverskaffers aanbeveel het oor die eerste vier jaar van die program: Alko, Backsberg, Berryworld, Ceres Cascade Farms, Co-op, Paul Cluver, DGB, Global Fruit Point Germany, Greenyard Fresh, Marks & Spencer, Massmart, Morrisons, Sainsbury's, Selfridges, SALBA, Spier, Systembolaget, Tesco, Vinmonopolet, Vinpro, Waitrose, Waitrose Foundation, en Woolworths.

Stronger Together is deel van 'n groep samewerkende inisiatiewe wat sistemiese menseregte-verbeterings op skaal dryf in globale verskaffingskettings.

Gedwonge en gebonde arbeid - **Stronger Together** 'n multibelanghebbende, samewerkende inisiatief wat organisasies ondersteun in die hantering van moderne slawerny binne hul besighede en verskaffingskettings.

Arbeidstandaarde - **Fast Forward**, 'n volgende generasie audit- en verbeteringsprogram wat ten doel het om verborge arbeidsuitbuiting te ontbloot en deurlopend samewerkende verbetering te dryf in alle arbeidstandaarde in verskaffingskettings.

Verantwoordelike werwing - **Responsible Recruitment Toolkit**, 'n nie-winsgewende, globale program wat etiese en professionele werwing en arbeidsverskaffing dryf. **Clearview**, 'n globale verantwoordelike werwing-sertifiseringskema vir arbeidsverskaffers. **Complyer**, 'n wetlike nakoming-konsultasiediens wat audits vir VK-arbeidsverskaffers doen. **Association of Labour Providers**, 'n handelsvereniging wat verantwoordelike werwing in die VK se verbruikersgoedere-verskaffingsketting bevorder.

INHOUD

1	Inleiding	5
2	Die doel van hierdie hulpmiddels	7
3	Die besigheidsmotivering om gedwonge en gebonde arbeid aan te spreek	9
4	Handelsmerkbeskerming vir die Suid-Afrikaanse Landbousektor	10
5	Wat is goeie praktyk?	11
	AFDELING A: HULPMIDDELS EN KONTROLELYSTE	12
1	Stap 1: Stappe om te neem: Onmiddellik, Medium en Lang Termyn Wat moet ek doen? Opsporing van gedwonge arbeid: Vereenvoudigde implementeringskontrolelys	13
2	Stap 2: Wys n verbintenis Implementeer die gedwonge en gebonde arbeid-beleid Hoe om die tekens van uitbuiting in slagoffers te herken	15
3	Implementeer die gedwonge en gebonde arbeid-beleid	17
4	Hoe om die tekens van uitbuiting in slagoffers te herken	39
5	Stap 3: Hoe om te reageer op potensiële gevalle van gedwonge en gebonde arbeid Definieer 'n gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan	43
	AFDELING B: AGTERGROND EN KONTEKS	50
1	Die globale skaal van gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel	51
2	Die rol van globale verskaffingskettings en die Suid-Afrikaanse landbousektor in die hantering van gedwonge arbeid	52
3	Wat maak die Suid-Afrikaanse landbousektor kwesbaar vir gedwonge en gebonde arbeid?	58
4	Konsepte: gedwonge arbeid, gebonde arbeid en mensehandel, en hoe dit manifesteer in die landbousektor.	59
5	Voorbeelde van entiteite wat werkers onderwerp aan gedwonge en gebonde arbeid	68
6	Die gesig van gedwonge en gebonde arbeid – wie is kwesbaar?	71
	AFDELING C: BYLAES – NUTTIGE TEMPLATE	73
1	Stappe om te neem: onmiddellik, medium- en langtermyn – vereenvoudigde implementeringskontrolelys	74
2	Templaat – risiko-assessering	75
3	Templaat – Aanstellingsbrief: Hantering van gedwonge en gebonde arbeid-bestuursverteenvoordige	79
4	Templaat – Gedwonge en gebonde arbeid-beleid	80
5	Templaat – Verantwoordelike verkryging en werwingsbeleid	83
6	Templaat – Arbeidsverkryging en werwing deur tydelike indiensnemingsdienste (TES)-prosedure	85
7	Templaat: Tydelike indiensnemingsdiens (TES)-kontrolelys	87
8	Templaat – Gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan	91
9	Roete – Reaksie en remediëringsroete-diagram	93
10	Templaat - Ondersteuning van jou besigheid in die hantering van gedwonge arbeid	96
11	Kontakbesonderhede vir aanmelding van gedwonge en gebonde arbeidsmisbruike en slagofferondersteuning	97
	Gratis hulpbronne beskikbaar om af te laai	98

INLEIDING



Gedwonge en gebonde arbeid is van nature verborge misdade en daarom kan dit klink na vergesogte konsepte wat nie verband hou met jou of jou besigheid nie. Deur hierdie stel hulpmiddels en die Stronger Together Suid-Afrika-program wil ons egter demonstreer dat, buiten die morele rede om die uitbuiting van mense te voorkom, daar ook 'n duidelike verantwoordelikheid en rede vir besighede is om pro-aktief op te tree, en ons doel is om jou te ondersteun hierin.

Internasionale wetgewende ontwikkelings dui op 'n wyer en groter fokus op gedwonge en gebonde arbeid. Besighede, beleggers en verbruikers is besig om meer bewus en besorg te word oor die skaal en voorkoms van hierdie kwessie. Die besigheidsmotivering vir optrede is duidelik, maar daar is ook 'n morele imperatief wat nie geïgnoreer kan word nie. Elke geval van gedwonge of gebonde arbeid, of mensehandel, hou verband met 'n man, vrou of kind met 'n gesig en 'n storie. Verantwoordelike besigheid het 'n noodsaaklike en belangrike rol om te speel om hierdie ongeregtigheid te help beëindig.

As sulks word dit toenemend belangrik vir Suid-Afrikaanse agribesighede om te verseker dat hul arbeidbestuurspraktyke die verskillende tipes gedwonge en gebonde arbeid doeltreffend ontmoedig, opspoor en hanteer. Dit sal nie net marktoegang verseker en die voortbestaan van hierdie sektore beskerm nie, maar ook 'n gesonder, meer produktiewe werksomgewing skep waar uitbuitende arbeidspraktyke ontmoedig en werkers beskerm word.

VENNOTE IN DIE HANTERING VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID

Stronger Together, wat in 2017 gestig is, werk saam met die Etiese Handelsvereniging vir die Wyn- en Landboubedryf (WIETA) en die Volhoubaarheidsinisiatief van Suid-Afrika (SIZA) om Suid-Afrikaanse agribesighede te ondersteun om gedwonge en geborge arbeid-risiko's binne hul bedrywigheide en verskaffingskettings aan te spreek. Hierdie inisiatief verskaf deskundige opleiding, leiding, hulpbronne en hulpmiddels om agribesighede toe te rus met kennis, vaardighede en hulpmiddels:

- om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede binne hul bedrywigheide en verskaffingskettings te verstaan
- om verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke te implementeer om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's aan te spreek
- om 'n reaksieplan te implementeer sou enige vorm van gedwonge of gebonde arbeid vermoed of aangetref word.



Stronger Together Suid-Afrika fasiliteer dialoog tussen die verskillende verskaffingskettingvennote en word ondersteun deur Suid-Afrikaanse en internasionale kleinhandelaars, kopers en verskaffingskettingvennote soos invoerders, uitvoerders en direkte verskaffers, asook bedryfsliggame regoor die landbousektor. Stronger Together werk ook saam met plaaslike belanghebbers insluitend regeringsdepartemente, navorsers, bedryfsorganisasies en nie-regeringsorganisasies (NRO's).

Ten einde Suid-Afrikaanse agri-besighede te ondersteun om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's binne hul sektor en besigheidsbedrywighede beter te verstaan en aan te spreek, het Stronger Together, WIETA en SIZA met Suid-Afrikaanse produsente en vakdeskundiges saamgewerk en gekonsulteer om hierdie stel hulpmiddels te ontwikkel, wat periodiek opgedateer word om deurlopende leer te weerspieël.



Stronger Together
infoza@stronger2gether.org
0044 (0)1276 919090
www.stronger2gether.org/za

WIE IS WIETA?

Die Etiese Handelsvereniging vir die Wyn- en Landboubedryf (WIETA) verteenwoordig die wynbedryf in die aktiewe bevordering van etiese handel in hul waardeketting. WIETA is 'n multibelanghebber-, sonder winsbejag lidmaatskaporganisasie wat produsente ondersteun deur kapasiteitsbou en oudits om nakoming van die WIETA-kode van goeie praktyk te assesser.



WIETA
info@wieta.org.za
0027 (0)21 880 0580
www.wieta.org.za

WIE IS SIZA?

Die Volhoubaarheidsinisiatief van Suid-Afrika (SIZA) is 'n lidmaatskaporganisasie sonder winsbejag, gemik daarop om Suid-Afrikaanse landbou in staat te stel om 'n globale leier te wees in volhoubare, etiese handel en omgewingsbewing. Dit is 'n holistiese program wat probleme identifiseer wat kan bestaan, gewoonlik deur middel van 'n onafhanklike derdeparty-oudit en reageer met toepaslike ondersteuning en ingrypings, insluitend bewusmaking en die fasilitering van tersaaklike kapasiteitsbouprogramme.



SIZA
info@siza.co.za
0027 (0)861 111 568
www.siza.co.za

DIE DOEL VAN HIERDIE HULPMIDDELS

Hierdie stel hulpmiddels poog om Suid-Afrikaanse agribesighede toe te rus met 'n beter begrip van gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en hoe om dit te hanteer (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel) binne hul sektore en besigheidsbedrywighede, deur:

- 'n beter begrip te skep van markdruk om etiese handelspraktyke wat verband hou met gedwonge en gebonde arbeid-risiko's te implementeer binne globale verskaffingskettings
- 'n beter begrip te skep van hoe Suid-Afrikaanse wetgewing gedwonge en gebonde arbeid-risiko's aanspreek
- 'n beter bewustheid te skep rondom die impak van verantwoordelike arbeidspraktyke ten opsigte van die algehele welstand en produktiwiteit van landbouwerkers
- die terms 'gedwonge arbeid', 'gebonde arbeid' en 'mensehandel' te definieer, asook hoe dit lyk in die Suid-Afrikaanse landbousektor
- die arbeidbestuurspraktyke te identifiseer wat potensieel, en dikwels onbewustelik, produsente se besighede en werkers kan blootstel aan risiko
- produsente te ondersteun met implementering van verantwoordelike arbeidbestuurstelsels (d.w.s. beleide, prosedures, rekords, kommunikasie, opleiding en monitering), asook onmiddellike, medium- en langtermynaktiwiteite wat die verskillende tipes gedwonge en gebonde arbeid voldoende ontmoedig, opspoor en hanteer.

Die hulpmiddels is gestruktureer om gebruik te word as 'n praktiese verwysingsgids en bestaan uit drie afdelings:

• **Afdeling A – Hulpmiddels en kontrolelyste**

Verskaf nuttige kontrolelyste om agribesighede te ondersteun om gapings te identifiseer in huidige arbeidbestuurspraktyke en maniere om hul huidige arbeidbestuurstelsels te verbeter of op te dateer om te voldoen aan die beste praktyk-voorbeelde uitgelig in hierdie hulpmiddelstel.

• **Afdeling B – Agtergrond en konteks**

Werp lig op die skaal van gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel, wêreldwyd asook in Suid-Afrika, en verskaf konteks vir die rol van globale verskaffingskettings (insluitend die Suid-Afrikaanse landbousektor) in die hantering van gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel, asook die besigheidsmotivering om hierdie kwessies te hanteer.

• **Afdeling C – Bylaes**

Templaatdokumente waarna verwys word in die riglyne en hulpmiddelstel, word ingesluit by hierdie afdeling.

Gebruikers word aangemoedig om te verwys na tersaaklike afdelings gebaseer op hul behoeftes en bewustheidsvlak en moet nie verplig voel om die stel hulpmiddels van begin tot einde te lees nie. Ons moedig besighede aan om hierdie hulpmiddels as 'n handboek te gebruik in hul reis om goeie praktyk in die opsporing, ontmoediging en hantering van gedwonge en gebonde arbeid te implementeer.

Die 'Opsporing van gedwonge en gebonde arbeid'-kontrolelys in Afdeling A bied 'n vinnige oorsig van die aanbevole stappe wat besighede moet neem oor die kort, medium en lang termyn om die risiko van gedwonge en gebonde arbeid aan te spreek. Die hantering van gedwonge arbeid vereis 'n langtermynverbintenis en samewerking, aangesien niemand hierdie probleem alleen kan hanteer nie. Stronger Together verskaf leiding en bring mense byeen om te werk aan samewerkende oplossings regdeur hierdie reis.

Daar sal voortdurend aan hierdie hulpmiddels gewerk word, onderworpe aan deurlopende verbetering gebaseer op lesse en ervaring – om opgedateer, verbeter en uitgebrei te word. Ons moedig dus enige terugvoer aan wat kan bydra tot die verbetering van die dokument se inhoud en moedig gebruikers aan om www.stronger2gether.org/za gereeld te besoek om nuwe of opgedateerde hulpmiddels, riglyndokumente, template en kontrolelyste af te laai.

Implementering van die goeie praktyke in hierdie hulpmiddels:

- Demonstreer pro-aktiewe maatreëls geneem deur Suid-Afrikaanse agribesighede om verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke te implementeer wat die besigheid en sektor se reputasie beskerm en versterk en markvertroue verhoog.
- Verminder produsente se besigheidsrisiko's
- Beskerm werkers teen gedwonge en gebonde arbeid, mensehandel en ander verborge arbeidsuitbuiting.

DIE BESIGHEIDSMOTIVERING OM GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID AAN TE SPREEK

Om pro-aktief gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en kwesbaarhede aan te spreek, hou duidelike voordele vir Suid-Afrikaanse agribesighede in, insluitend:

- Nakoming van globale markvereistes, versekering van marktoegang en beskerming van die voortbestaan en volhoubaarheid van hul besighede en sektore
- Nakoming van tersaaklike Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing wat besighede en hul werkers beskerm
- Verbetering van die reputasie van besighede en sektore
- Beveiliging van werkers teen uitbuiting, wat 'n gesonder werksomgewing skep en arbeidsproduktiwiteit verhoog.



HANDELSMERKBESKERMING VIR DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOUSEKTOR

Met 'n toename in globale mededingendheid in die landbousektor en Suid-Afrika se afhanklikheid van uitvoermarkte, is dit van kritieke belang om hierdie sektore se handelsmerke te beskerm en verbeter ten einde marktoegang en hul volhoubaarheid te verseker.

**stronger
together**



Stronger Together ondersteun en werk nou saam met besighede regoor verskaffingskettings om Gedwonge en gebonde arbeid in verskaffingskettings te verminder



Dit is ons mandaat om die werkstoestande van werkers in die wynwaardeketting te verbeter.”

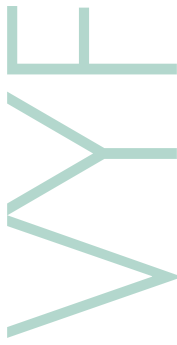


Dit is ons visie om Suid-Afrikaanse landbou in staat te stel om 'n globale leier te wees, deur volhoubare etiese handel en omgewingsbewaring te verseker.

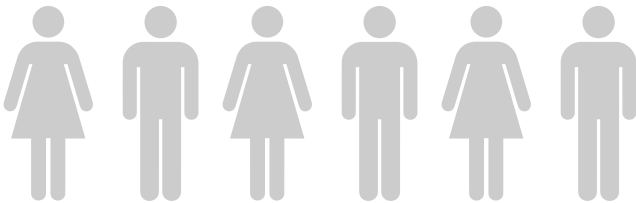


Die Suid-Afrikaanse landbousektor het reeds groot vooruitgang gemaak in die pro-aktiewe hantering van menseregte en arbeidspraktyke deur die Etiese Handelsvereniging vir die Wyn- en Landboubedryf (WIETA) en die Volhoubaarheidsinisiatief van Suid-Afrika (SIZA) te stig. Beide hierdie inisiatiewe het sektor spesifieke etiese kodes en ondersteuningsprogramme ontwikkel om produsente beter toe te rus om arbeidbestuurspraktyke op plase te implementeer en deurlopend te verbeter. Hul vennootskap met Stronger Together poog om dialoog tussen agribesighede en die markte waaraan hulle verskaf, te fasiliteer en om hulle toe te rus om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede aan te spreek ten einde markvertroue te versterk en produsente se besighede en werkers te beskerm.

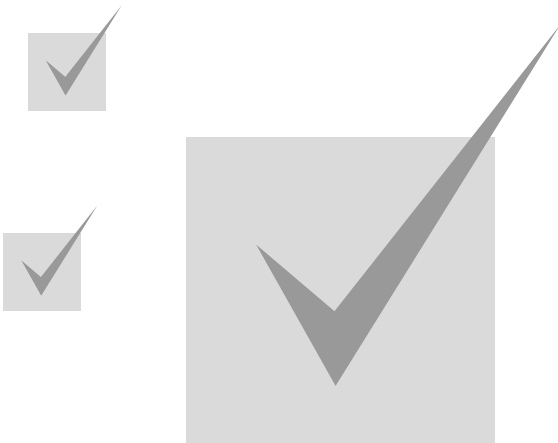
WAT IS GOEIE PRAKTYK?



Potensiële werkers



- Gewerf deur TES/tradisionele leier/landbouprodusent
- Potensiële werkers word akkurraat ingelig oor werkstoestande en betaling
- Potensiële werkers kies die werk vrywillig
- Geen betaling vir werk- of werwingsfooie op enige stadium van die proses
- Geen inhandiging van werknemers se persoonlike dokumente soos ID/paspoort



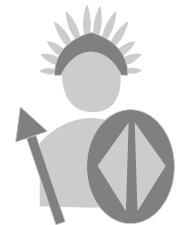
- Koper onderskryf regulatoriese bedryfsvereistes om werkers in verskaffingsketting te beskerm
- Inligting oor arbeidspraktyke word gegee aan verskaffers
- Koper ondersteun landbouprodusent in die implementering van goeie arbeidspraktyke.



Tydlike indiensnemingsdiens (TES)



Landbouprodusent



Tradisionele leiers

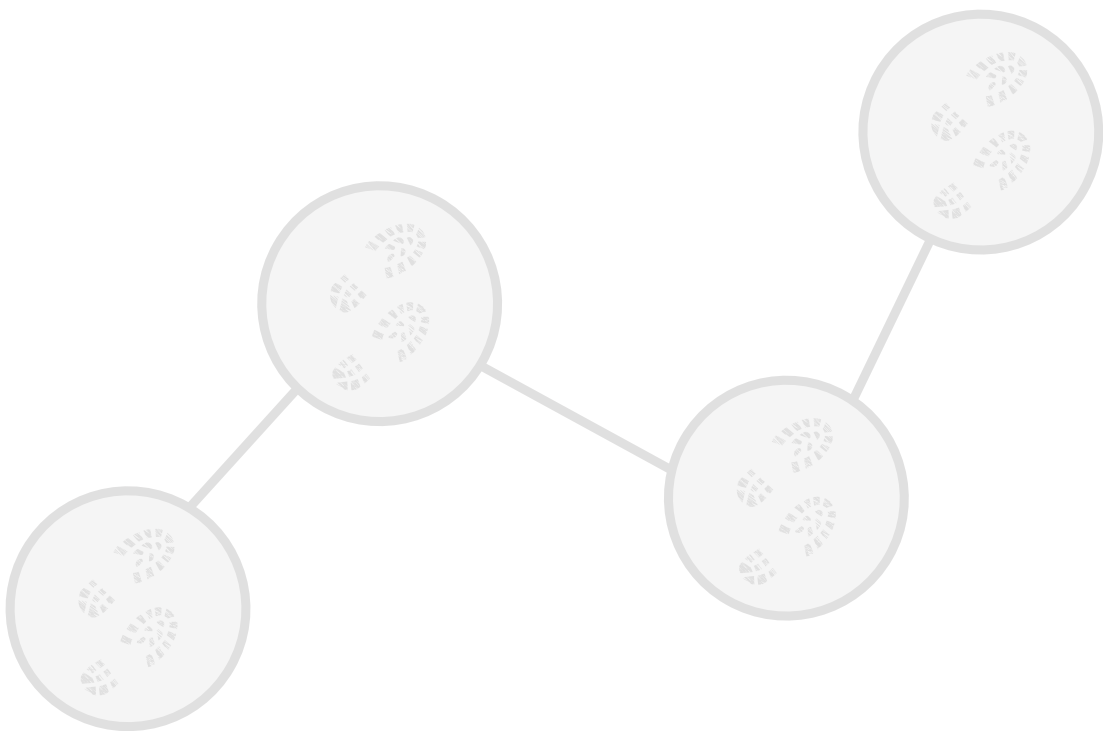
- Diensvlakkooreenkoms in plek met TES as werker uitgekonnekteer is
- Duidelike kontrak in plek met werker
- Billike behandeling van werkers by werksplek
- Oortyd is vrywillig
- Ordentlike op-plaas-verblyf (waar toepaslik)
- Indiensneming van familieledes word nie vereis
- Gereelde loonbetalings word in lyn met kontrak gemaak
- Loonaftrekkings word ooreengekom en is billik
- Persoonlike dokumente word nie gehou deur werkgewer nie
- Vryheid van beweging geld



AFDELING A

HULPMIDDELS EN KONTROLELYSTE

Hierdie afdeling voorsien jou van die nodige riglyne en kontrolelyste om die gedwonge en gebonde arbeid-risiko's in jou arbeidsbestuurstelsel te assesseer, spesifieke gapings binne jou arbeidbestuurstelsel te identifiseer, en planne te ontwikkel om dit te hanteer. Hierdie afdeling verskaf ook verwysings na spesifieke template in die bylaes om die ontwikkeling van jou beleide, prosedures en reaksieplanne te ondersteun.



STAP 1

WAT MOET EK DOEN?

STAPPE OM TE NEEM: ONMIDDELLIK, MEDIUM EN LANG TERMYN

As 'n eerste stap, bied hierdie kontrolelys 'n oorsig van die onmiddellike, medium- en langtermynaktiwiteite wat jy in werking moet stel en onderhou om gedwonge en gebonde arbeid in jou besigheid op te spoor, te ontmoedig en te hanteer.

HANTERING VAN GEDWONGE ARBEID – VEREENVOUDIGDE IMPLEMENTERINGSKONTROLELYS		MERK AF INDIEN GEDOEN
ONMIDDELLIKE TERMYN		
Identifiseer een of twee kollegas binne jou besigheid wat jy sal nader om te help:		
• Met die voltooiing van die risiko-assessering wat in die werkwinkel begin is, om kwesbaarheid en risiko's binne jou besigheid te bepaal • Om die kwessie van gedwonge en gebonde arbeid binne jou besigheid te opper.		
Betrek senior bestuur by die kwessie en moedig hulle aan om 'n verbintenis te maak om gedwonge en gebonde arbeid te hanteer, insluitend die aanstelling van 'n verteenwoordiger om verantwoordelikheid te neem om die kwessie regoor die organisasie en verskaffingsketting te dryf.		
Sodra daar inkoop is vanaf topbestuur, stel 'n bestuurder aan (verkieslik by elke operasionele perseel) om verantwoordelik te wees vir die implementering van prosesse en prosedures m.b.t. hantering van verborge arbeidsuitbuiting binne jou besigheid.		
Betrek en sluit werknemerverteenwoordigers in by jou beplande aksies om verborge arbeidsuitbuiting te voorkom en hanteer.		
Registreer by www.stronger2gether.org en laai die gratis hulpmiddels en hulpbronne af.		
Lees die riglyne in hierdie hulpmiddelstel en ontwikkel 'n korttermyn-, mediumtermyn- en langtermynplan gebaseer op die lys goeiepraktyk-prosesse en -prosedures om verborge arbeidsuitbuiting te identifiseer en te ontmoedig.		
Vertoon die werkplekplakkate en versprei die werkerpamflette beskikbaar vanaf www.stronger2gether.org/za .		
Roep ander besighede in jou area byeen om die kwessie van gedwonge en gebonde arbeid te bespreek en saam te hanteer op 'n gereelde basis. (As daar geen bestaande gespreks- of ondersteuningsforums/-netwerke soos boereverenigings ens. bestaan in jou area nie, kan jy begin by besighede wat reeds die Stronger Together-werkswinkels bygewoon het.		
Vergewis jouself van die relevante kontakbesonderhede om vermoedelike arbeidsuitbuiting aan te meld, d.w.s. die Mensehandelhulplyn, Heilsleër (Salvation Army), tersaaklike bedryfsliggame, Departement van Indiensneming en Arbeid.		

HANTERING VAN GEDWONGE ARBEID – VEREENVOUDIGDE IMPLEMENTERINGSKONTROLELYS

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

MEDIUM TERMYN

- Dateer besigheid se beleide en prosesse op om verwysings in te sluit wat op gedwonge en gebonde arbeid reageer en dit verhoed.
- Sleutelbestuurders behoort die "Opsporing, ontmoediging en hantering van gedwonge arbeid in die Suid-Afrikaanse landbousektor"-werkswinkel by te woon. Besoek www.stronger2gether.org/workshop/forced-labour-in-agri-businesses-south-africa/ vir meer inligting en besprekings.
- Dateer werkerinduksie- en opleidingsprogramme op om gedwonge arbeid te hanteer, met behulp van die Stronger Together-hulpbronne beskikbaar by www.stronger2gether.org/za/.
- Verseker dat jou toesighouers en werwers (beide menslikehulpbronwerknemers en -konsultante) opgelei is om die tekens van gedwonge arbeid te herken, en dat werwers jou besigheid se verantwoordelike verkryging- en werwingsbeleid, wat verwysings na die voorkoming van en reaksie op gedwonge arbeid bevat, gelees en verstaan het en dit gehoorsaam (sien bylaag: Templaot – Verantwoordelike verkryging en werwingsbeleid).
- Gebruik die Templaot: TES-kontrolelys (sien bylaag: Gebruik van tydelike indiensnemingsdienste) om te verifieer dat die TES wat jou besigheid gebruik om werkers te verkry en verskaf, voldoen aan nasionale arbeidswetgewingvereistes en nie werkers blootstel aan gedwonge en gebonde arbeid nie.
- Stel in reaksieplan in plek om te verseker dat jy voorbereid is om te reageer op 'n potensiële situasie van gedwonge en gebonde arbeid en bied toegang tot remediërende aksie vir slagoffers (sien bylaag: Templaot – Gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan).
- Identifiseer moontlike risiko's met betrekking tot gedwonge en gebonde arbeid binne jou area wat fokus op werwingspraktyke in jou area, ens.
- Identifiseer moontlike oplossings om gedwonge en gebonde arbeid in jou area te hanteer.
- Identifiseer ander rolspelers wat moontlik sal kan help in die proses om gedwonge en gebonde arbeid uit te wis in jou hele produksie-area. Hierdie rolspelers kan insluit maatskaplike werkers, plaaslike NRO's wat dienste aan plase en plaaswerkers verskaf, die slagofferondersteuningseenheid by jou plaaslike SAP-kantoor, ens.
- Demonstreer openlik jou organisasie se verbintenis tot die hantering van gedwonge arbeid op jou webtuiste en in jaarlikse verslae.
- Binne jou besigheid, hersien gereeld jou aksies teenoor hierdie hulpmiddelstel se riglyne, monitor vordering en identifiseer verbeterings en volgende stappe.

LANGER TERMYN

- Identifiseer en bou 'n verhouding met plaaslike organisasies wat in staat is om slagofferondersteuning te verskaf om gedwonge en gebonde arbeid in jou area aan te spreek, ten einde te verseker dat oorlewendes die geleentheid het om weer in die hoofstroom-boerderygemeenskap geïntegreer te word na die aanmelding van 'n gedwonge of gebonde arbeid-misbruik.

STAP 2

WYS 'N VERBINTENIS

Die eerste stap in die aanpak van gedwonge arbeid is om 'n verbintenis te wys om pro-aktief gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel aan te spreek. Dit vereis dat Suid-Afrikaanse agribesighede:

- o **Deelneem** aan Stronger Together Suid-Afrika
- o 'n Senior bestuurslid **aanstel** om verantwoordelikheid te neem vir die hantering van gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede
- o 'n Gedwonge en gebonde arbeid-beleid **definieer**.

Gebruik die volgende kontrolelys om inligting te bekom en jouself in te lig oor die risiko's van gedwonge en gebonde arbeid vir jou besigheid, 'n senior bestuursverteenvoorder aan te stel en 'n gedwonge en gebonde arbeid-beleid te ontwikkel. Binne die kontrolelyste is daar verwysings na template ingesluit by die bylaes, wat jou kan help om jou eie beleide en planne te ontwikkel.

NEEM DEEL AAN DIE STRONGER TOGETHER, WIETA EN SIZA INISIATIEF

NEEM DEEL AAN STRONGER TOGETHER SUID-AFRIKA		MERK AF INDIEN GEDOEN
1	Registreer op www.stronger2gether.org/za en laai die gratis hulpmiddels en hulpbronne af, hersien en gebruik dit.	
2	Woon die 'Opsporing, ontmoediging en hantering van gedwonge arbeid in Suid-Afrikaanse agribesighede'-opleidingswerkswinkel by. Sien www.stronger2gether.org/workshops/ .	
3	Demonstreer openlik die besigheid se verbintenis om gedwonge arbeid-risiko's en -kwesbaarhede aan te spreek deur 'n Stronger Together-besigheidsvennoot te word by www.stronger2gether.org/business-partners .	

STEL 'N SENIOR BESTUURSLID AAN

STEL 'N SENIOR BESTUURSLID AAN		MERK AF INDIEN GEDOEN
1	Stel 'n senior bestuurslid skriftelik aan vir elke operasionele perseel (d.i. plaas/pakhuis/kelder/meul) om verantwoordelikheid te neem vir die hantering van gedwonge arbeid-risiko's en kwesbaarhede.	
Verwys na Bylaag: Templaar – Aanstellingsbrief: Bestuurslid verantwoordelik vir die hantering van gedwonge en gebonde arbeid.		

DEFINIEER 'N GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BELEID

DEFINIEER 'N GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BELEID		MERK AF INDIEN GEDOEN
1	Definieer en dokumenteer die besigheid se beleid oor gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel, wat die besigheid se vaste verbintenis en benadering verklaar tot die ontwikkeling en aanvaarding van arbeidbestuurspraktyke om enige vorm van arbeidsuitbuiting (gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel) op te spoor, te ontmoedig en te hanteer op hul plase en produksiefasiliteite (soos pakhuisse/wynkelders/verwerkingsfasiliteite).	
2	Kommunikeer en betrek bestuurslede by die beleid en implementering daarvan (dit kan kommunikasie van die beleid by 'n maandelikse vergadering insluit, of die deel van die beleid via e-pos ens.)	
3	Kommunikeer die beleid aan werkers deur: • Duidelik die beleid te vertoon in 'n taal wat die werkers verstaan • Die beleid in te sluit gedurende induksie-opleiding van werkers.	
4	Implementeer die beleid deur tersaaklike arbeidbestuurspraktyke aan te spreek (verwys na volgende afdeling) in die besigheid se arbeidbestuurstelsel.	
5	Hersien die beleid op 'n jaarlikse basis en dateer dit op indien nodig.	
Verwys na Bylaag: Templaat – Gedwonge en gebonde arbeid-beleid		



IMPLEMENTEER

DIE GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BELEID

Die implementering van die gedwonge en gebonde arbeid-beleid moet ondersteun word deur 'n verantwoordelike, nie-uitbuitende arbeidbestuurstelsel. Hierdie afdeling sal jou lei in die assessering van verskillende aspekte van jou arbeidbestuurstelsel volgens internasionale norme en nasionale wetgewing, asook sektor spesifieke vereistes, bv. die Sektorale Vasstelling 13: Plaaswerkerssektor.

As gevolg van die spesifieke risiko's verbonde aan die gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES), is daar bykomende riglyne oor die seleksie, kontraktering, bestuur en monitering van die TES wat jy gebruik in jou besigheid.

Hierdie afdeling sluit teksbokse in wat verduidelikings en riglyne bied oor spesifieke aspekte van wetgewing of implementering. Elke onderwerp of arbeidspraktyk wat in hierdie afdeling gedek word sluit 'n kontrolelys in wat jou in staat sal stel om te assesser wat jou besigheid alreeds in plek het en wat opgedateer moet word, bv. beleide en prosedures, opleiding, rekords en monitering.

ASSESSERING EN OPDATERING VAN 'N ARBEIDBESTUURSTELSEL

Wat is 'n arbeidbestuurstelsel?

'n Besigheidseienaar kan wettige en verantwoordelike arbeidspraktyke verseker deur die implementering van 'n effektiewe arbeidbestuurstelsel. 'n Arbeidbestuurstelsel stel 'n besigheidseienaar in staat om die besigheid te bedryf met verantwoordelikheid en aanspreeklikheid, meer effektief te wees, werkers te beskerm en arbeidsproduktiwiteit te verhoog. Dit skep ook geloofwaardigheid en dien as vorm van bewys dat die besigheid aan arbeidswetgewing en markvereistes voldoen.

Kortom stel 'n arbeidbestuurstelsel 'n besigheid in staat om te "Sê wat jy doen. Doen wat jy sê. Bewys dat jy dit gedoen het!"

'n Arbeidbestuurstelsel bestaan uit vyf komponente, naamlik:



Beleide: Dit is skriftelike verklarings wat 'n besigheid se verbintenis en benadering tot hul bestuurspraktyke definieer. Beleide moet duidelik en beskikbaar wees in 'n taal wat die werkers verstaan. Dit moet ook:

- Aandui op watter besigheidspersonele (plase/pakhuse) die beleid van toepassing is
- Die persoon wat verantwoordelikheid aanvaar vir die beleid en implementering daarvan identifiseer
- Verkieslik verwys na die toepaslike arbeidswetgewing.



Prosedures: Dit is geskrewe dokumente wat beskryf 'hoe' die beleide geïmplementeer sal word insluitend prosesse, rolle en verantwoordelikhede.



Rekords: Dit verskaf skriftelike bewyse dat die besigheid voldoen aan die vereistes gestipuleer in die beleide en prosedures.

- 
- Kommunikasie en opleiding:** Bestuur en werkers moet beleide en prosedures verstaan en bewus wees daarvan. As sulks moet relevante beleide en prosedures deel vorm van opleiding en bewusmakingssessies en/of sigbaar vertoon word.
- 
- Monitering:** Beleide en prosedures moet gereeld hersien word om doeltreffendheid van implementering en nakoming van wetlike en markvereistes te verseker. Dit kan die vorm aanneem van self-assesserings of kontrolelyste wat op 'n gereelde basis voltooi word.

Daar is verskeie arbeidbestuurspraktyke wat, indien nie verantwoordelik bestuur word deur die arbeidbestuurstelsel nie, 'n besigheid en werkers kwesbaar kan maak vir gedwonge en gebonde arbeid-misbruike. As sulks is dit belangrik om hierdie praktyke aan te spreek binne die besigheid se beleide, prosedures, rekords, kommunikasie en monitering. Hierdie praktyke sluit in:

- Verkryging en werwing van werkers
- Beëindiging van diens
- Oortyd
- Loonbetalings
- Loonaftrekkings en skuldbinding
- Verblyf op plase
- Indiensneming van familielede
- Vryheid van beweging
- Gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES)

Gebruik die onderstaande kontrolelyste om:

- Te **assesseer** of die bestaande arbeidbestuurstelsel aan beste praktyke voldoen soos gestipuleer in hierdie stel hulpmiddels en aanlyn hulpbronne, beskikbaar by www.stronger2gether.org/za
- Die bestaande arbeidbestuurstelsel **op te dateer** as dit nie voldoen aan die hulpmiddels se vereistes nie.

VERKRYGING EN WERWING VAN WERKERS

Om te verseker dat werkers nie blootgestel word aan gedwonge en gebonde arbeid-misbruike deur verkryging- en werwingspraktyke nie, moet besighede prosedures implementeer wat verseker dat:

- Verkryging- en werwingspraktyke nie misleidend of bedrieglik is nie
- Verkryging- en werwingspraktyke kwesbare groepe beskerm (soos seisoenale, tydelike en migrantewerkers, asook werkers gewerf deur derdeparty-arbeidsverskaffers)
- Werkers nie gedwing word tot diens deur een of ander vorm van gebondenheid, geweld of intimidasie nie.

VERANTWOORDELIKE VERKRYGING EN WERWING VAN WERKERS-BELEID		MERK AF INDIEN GEDOEN
1	Definieer en dokumenteer die besigheid se beleid oor verkryging en werwing van werkers wat die besigheid se vaste verbintenis en benadering tot verantwoordelike verkryging- en werwingspraktyke verklaar wat werkers beskerm teen alle vorms van arbeidsuitbuiting (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel).	
2	Kommunikeer en betrek bestuurslede by die beleid (dit kan kommunikasie van die beleid by 'n maandelikse vergadering insluit, of om die beleid via e-pos te deel ens.)	
3	Kommunikeer die beleid aan werkers deur: • Duidelik die beleid te vertoon in 'n taal wat die werkers verstaan • Die beleid in te sluit gedurende induksie-opleiding van werkers.	
4	Implementeer die beleid deur tersaaklike arbeidbestuurspraktyke aan te spreek in die besigheid se arbeidbestuurstelsel.	
5	Hersien die beleid op 'n jaarlikse basis en dateer dit op indien nodig.	
Verwys na Bylaag: Templaot – Verantwoordelike verkryging- en werwingsbeleid		

ARBEIDSVERKRYGING EN WERWINGSPERSONEEL-OPLEIDING		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgewer sal verseker en demonstreer:		
1	Dat hul werwingspersoneel opgelei is in die organisasie se prosesse om gedwonge en gebonde arbeid te herken, voorkom en aan te meld.	
2	Tydens die werkerseleksieproses vra en teken die werwer aan: • Hoe die werker uitgevind het van die werk • Of die werker enige iemand betaal het, of nog moet betaal, om die betrokke werk te kry • Of die werker enige iemand betaal het om in Suid-Afrika in te kom indien hy/sy 'n pas gearriveerde migrant is.	

ARBEIDSVERKRYGING EN WERWINGSPERSONEEL-OPLEIDING

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgever moet verseker en kan demonstree dat:

- 1 Die diensbepalings en -voorwaardes ooreengekom ten tyde van werwing soortgelyk is aan dié vervat in die dienskontrak.
- 2 Indien veranderings aan die diensbepalings en -voorwaardes gemaak is tussen die tyd van werwing en aanvang van diens, is sodanige veranderings gemaak met die wete en toestemming van die werker.
- 3 Die diensbepalings en -voorwaardes aangedui in die dienskontrak is soortgelyk aan die werklike dienstoestande by die werkplek.
- 4 Die diensbepalings en -voorwaardes voldoen aan wetlike vereistes (d.w.s. die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997 en die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor).
- 5 Diensbepalings en -voorwaardes word gedokumenteer en beskikbaar gemaak in 'n taal wat werkers verstaan.
- 6 Die diensbepalings en -voorwaardes word gekommunikeer aan werkers voor aanvang van diens (dit is ook relevant wanneer stamleiers en toesighouers gebruik word om werkers te verkry en werf).
- 7 Dit staan werkers vry om hul diens te verlaat binne die bepalinge van hul kontrak.

ARBEIDVERKRYGING EN -WERWINGSPRAKTYKE MOET KWESBARE GROEPE BESKERM

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgever moet verseker en kan demonstree dat:

- 1 Geen tronkarbeid gewerf of in diens geneem word nie.
- 2 Geen kinderarbeid (persone jonger as 15) gewerf of in diens geneem word nie.
- 3 Jong werkers (ouderdom 15 tot 17) slegs in diens geneem word met die skriftelike toestemming van hul ouers of wettige voogde.
- 4 Buitelandse werkers slegs in diens geneem word indien hulle die wetlik vereiste dokumentasie (d.w.s. werkspermitte) het.
- 5 In gevalle waar buitelanders nie die wetlik vereiste dokumentasie het nie, sal die besigheid hierdie werkers ondersteun om hierdie dokumente te bekom.
- 6 Tydelike, seisoenale en migrantewerkers het die voordeel van werkstoestande wat nie minder gunstig is as dié van permanente werkers of gestipuleer is deur nasionale wetgewing nie.
- 7 Wanneer migrantewerkers verkry word en vervoer verskaf word na hul werkplek, sal daar nie van werkers verwag word om hul eie kostes te betaal om terug te keer na hul land of plek van oorsprong nie, wanneer hulle die diens verlaat voor die einde van hul gekontrakteerde termyn.

WERKERS WORD NIE GEDWING TOT DIENS DEUR EEN OF ANDER VORM VAN GEBONDENHEID, GEWELD OF INTIMIDASIE NIE.

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Werkgewers moet verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Daar nie van werkers verwag word om werwingsfooie te betaal nie.
- 2 Werkers nie enige vorm van deposito hoef te betaal wanneer hulle diens betree nie.
- 3 Werkers se identiteitsdokumente nie teruggehou word nie (bv. ID-kaarte, werkspermitte).
- 4 Indien werkers versoek dat die besigheid ID-dokumente vir veiligheidsredes hou:
 - Is daar 'n vorm van getekende ooreenkoms wat wys dat die ID-dokumente gehou word deur die werkgever op versoek van die werker
 - Werkers word toegang gegee tot hul dokumente op enige tyd.
- 5 Werkers betree diens uit hul eie vrye wil sonder enige vorm van dreigement, geweld of intimidasie.

BEËINDIGING VAN DIENS

Werkers moet vry wees om hul diens te verlaat binne die bepalings van hul kontrak.

Ten einde enige gedwonge en gebonde arbeid-risiko's wat verband hou met beëindiging van diens te verlaag, word aanbeveel dat die arbeidbestuurstelsel:

- 'n Beëindigingsbeleid definieer en implementeer wat voldoen aan vereistes soos gestipuleer deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997 en die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkesektor
- 'n Dienssertifikaat uitreik vir werkers wat die maatskappy se diens verlaat.

DIENSSERTIFIKAAT

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet no. 75 van 1997, vereis dat die werkgever 'n dienssertifikaat moet verskaf indien die werknemer hiervoor vra wanneer hulle hul diens verlaat. Ongeag of dit versoek word deur die werker, is dit goeie praktyk en demonstreer dat die werknemer vrylik sy/haar diens verlaat het en daar geen verdere verpligtinge aan ieder kant is nie. Hierdie rekords is ook nuttig as navrae ooit later ontstaan oor die rede vir beëindiging van diens.¹

1. Vrugte Suid-Afrika (VSA). 2011. Etiese Handel Handboek. [Aanlyn]. Beskikbaar by: https://www.siza.co.za/handbook/pdf/FSA_Ethical_Trade_Handbook_English.pdf, Verkry: 22 Oktober 2017

Die werkgewer sal:

- 1 Die beëindigingsbeleid in die bepalinge van die werker se kontrak definieer en insluit, d.w.s.:
 - Die minimum kennisperiodes soos gestipuleer in die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkers, d.i.:
 - Een week as die plaaswerker vir ses maande of minder in diens was
 - Vier weke, as die plaaswerker vir meer as ses maande in diens was.
 - Betaling van alle uitstaande gelde verskuldig aan die werker by beëindiging van diens, insluitend:
 - Enige lone wat nie betaal is nie
 - Enige betaling ten opsigte van oortydwerk
 - Enige betaalde aftyd waarop die werknemer geregtig is maar nie geneem het nie
 - Uitstaande verlofbetaling.
- 2 Kommuniqueer die beëindigingsbeleid aan werkers tydens induksie-opleiding.
- 3 Verseker dat 'n dienssertifikaat by beëindiging van diens aan werkers uitgereik word, wat die volgende verklaar:
 - Die maatskappynaam en -adres
 - Die volle name van die werker en sy/haar ID-nommer
 - Die tydperk van diens
 - Die loon wat die werker verdien het tydens die diensperiode
 - Die tipe diens (d.w.s. tipe werk uitgevoer)
 - Redes vir beëindiging van diens.
 - Die handtekening van die werknemer en werkgewer.
- 4 Verseker alle uitstaande gelde is aan werkers betaal by beëindiging van diens²
- 5 Verseker dat die finale betalingspakket op skrif gestel is, onderteken deur die werknemer en op rekord gehou.
- 6 Verseker dat werkers nie daarvan weerhou word om hul diens te beëindig deur middele soos om deposito's te vereis nie, werknemerdokumentasie terug te hou, dreigemente of die gebruik van geweld, finansiële boetes, betaling vir werwing- of opleidingsfooie nie.
- 7 Verseker dat daar nie van gekontrakteerde werkers vir vaste termyne verwag word om diens te verrig na die verskryking van hul kontrak nie.

Verwys na: Die Departement van Indiensneming en Arbeid se webtuiste vir 'n voorbeeld van 'n dienssertifikaat:

www.labour.gov.za/DocumentCenter/Forms/Basic%20Conditions%20of%20Employment/Form%20BCEA5%20-%20Certificate%20of%20Service.pdf

OORTYD

Weens die seisoenaliteit van die landbousektor, is dit nie onrealisties om van werkers te verwag om oortyd te werk nie. Om te verseker dat oortyd nie uitbuitend is of beskou word as 'n vorm van gedwonge arbeid nie, word aanbeveel dat die arbeidbestuurstelsel:

- Die maatskappy se beleid oor oortyd definieer
- Prosedures implementeer om te verseker oortyd is vrywillig en word vergoed.

Wat is oortyd?

Die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkerssektor, stipuleer gewone werksure as 45 uur per week, d.w.s.:

- Nege ure op enige dag as die plaaswerker vyf dae of minder in 'n week werk, of
- Agt ure op enige dag as die plaaswerker vir meer as vyf dae in enige week werk.

Enige werk wat hierdie ure oorskry word as oortyd beskou.

Oortyd mag nie meer as 15 ure 'n week oorskry nie en werkers mag nie meer as 12 ure werk nie, insluitend oortyd, op enige dag nie.³

Dit is belangrik om te let dat oortyd nie eksklusief betaalbaar is, slegs NADAT die 45 uur van 'gewone ure' voltooi is nie. Oortyd is van toepassing in enige geval waar 'n werker langer as die gekontrakteerde ure werk, selfs op 'n daaglikse basis. Byvoorbeeld, 'n werker wat gekontrakteer is om te werk vanaf 08:00 tot 17:00 is geregtig op oortydbetaling op enige dag waar werk verrig word buite hierdie ure (voor 08:00 of na 17:00). Die werker hoef dus nie die 45 uur vir die week te voltooi om te kwalifiseer vir oortyd betaling nie.⁴

Oortyd moet vergoed word teen 'n premie. Dit word gestipuleer deur die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkerssektor, d.i.:

- 1.5 keer die normale loontarief; of
- 2 keer die normale loontarief vir werk verrig op Sondag en/of openbare vakansiedae.⁵

Jong werkers (ouderdom 15 tot 17) mag nie oortyd werk nie.

3. Departement van Arbeid. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes No 75 van 1997 Sektorale Vasstelling 13 - Plaaswerkerssektor, Suid-Afrika. [Aanlyn]. Beskikbaar by: http://www.saflii.org/za/legis/consol_reg/sd13fwssa521.pdf, Verkry: 10 Augustus 2020

4. SIZA. 2016. SIZA Standaard Weergawe 5. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <https://siza.co.za/wp-content/uploads/2018/11/SIZA-Standard-Sept-2016-V5.0.pdf>, Verkry: 17 Oktober 2017..

5. *ibid*

DEFINIEER DIE MAATSKAPPY SE BELEID OOR OORTYD

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

Die werkgewer verbind hulself daartoe en sal optree om te verseker dat hulle:

- 1 Die beleid oor oortyd definieer en insluit by bepalinge van werkerkontrakte, d.i.:
 - Dat oortyd wel vereis kan word as diensbepaling
 - Dat die betaaltarief vir oortyd is soos gestipuleer deur die Sektorale Vastelling 13 – Plaaswerkesektor.
- 2 Verseker dat werkers ingelig word dat oortyd 'n diensvoorwaarde is voordat hulle begin werk (d.w.s. gekommunikeer tydens induksie-opleiding)
- 3 Waar oortyd benodig word, verseker dat:
 - Werkers ten minste 48 uur-kennisgewing ontvang deur:
 - 'n Kennisgewing op die kennisgewingbord te plaas, of
 - Toesighouers moet werkers verbaal inlig.
 - Werkers dui skriftelik aan dat hulle gewillig is om oortyd te werk
 - Oortyd word aangeteken deur tydstate of 'n klokstelsel
 - Oortyd word vergoed teen 1.5 keer die loonbedrag of 2 keer die loonbedrag op Sondae en openbare vakansiedae
 - Vergoeding vir oortyd word aangedui op werkers se betaalstrokies.
- 4 Verseker dat daar nie van jong werkers (ouderdom 15 tot 17) verwag word om oortyd te werk nie.



LOONBETALINGS

Loonbetalings wat nie voldoen aan wetlike vereistes nie kan potensieel 'n besigheid en werkers blootstel aan risiko van skuld-geïnduseerde gebonde arbeid.

LOONBETALINGS		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgever sal verseker en in staat wees om te demonstree dat:		
1	Lone direk aan werkers betaal word.	
2	In-goedere-betalings en betalings in die vorm van geskenkbewyse, koepons en notas met beloftes van toekomstige betalings verbied word	
3	Betalingstussenposes nie meer is as een maand nie en loonbetalings nie vertraag of teruggehou word nie.	
4	'n Betaalstrokie moet aan werkers uitgereik word wat die volgende inligting toon: • Die werkgever se naam en adres • Die werker se naam en beroep • Periode waarvoor die betaling gemaak word • Totale salaris of loon • Enige aftrekkings • Die werklike bedrag betaal • Werkgever se registrasienommer by die Werkloosheidsversekeringsfonds en die bydrae tot die fonds • Die berekening van betaling: ○ Werknemer se betaling en oortydtarieue ○ Aantal gewone en oortydure gewerk ○ Aantal ure gewerk op 'n Sondag of openbare vakansiedag ○ Die totale aantal gewone en oortydure gewerk in die gemiddelde periode, indien 'n ooreenkoms op gemiddelde werkstyd gesluit is.	
5	Betaalstrokies word verduidelik aan werkers tydens induksie-opleiding om te verseker dat hulle die inhoud daarvan verstaan.	
6	Lone voldoen aan of oorskry die minimumloon soos gestipuleer deur die Departement van Indiensneming en Arbeid.	
7	Werkers wat lone verdien wat bereken word op 'n prestasieverwante of stukwerkbasis sal nie minder verdien as die wetlik voorgeskrewe minimumloon nie.	

LOONAFTREKKINGS EN GEBONDE SKULD

Werkers mag nie in skuldbinding gehou word nie of geforseer word om te werk vir 'n werkgever ten einde 'n self-aangegaande of geërfde skuld af te betaal nie. Ooreenkomstig moet enige aftrekkings gemaak vanaf werkers se lone aan die wetlike vereistes voldoen.

Statutêre en nie-statutêre loonaftrekkings

Aftrekkings vanaf werkers se lone word slegs toegelaat indien dit 'n wetlike vereiste is, soos werkloosheidsversekering (WVF) en betaal-soos-jy-verdien-belasting (PAYE). Onder sekere omstandighede (verwys na kontrolelys hieronder), word nie-statutêre aftrekkings egter toegelaat.

Nie-statutêre aftrekkings kan insluit:

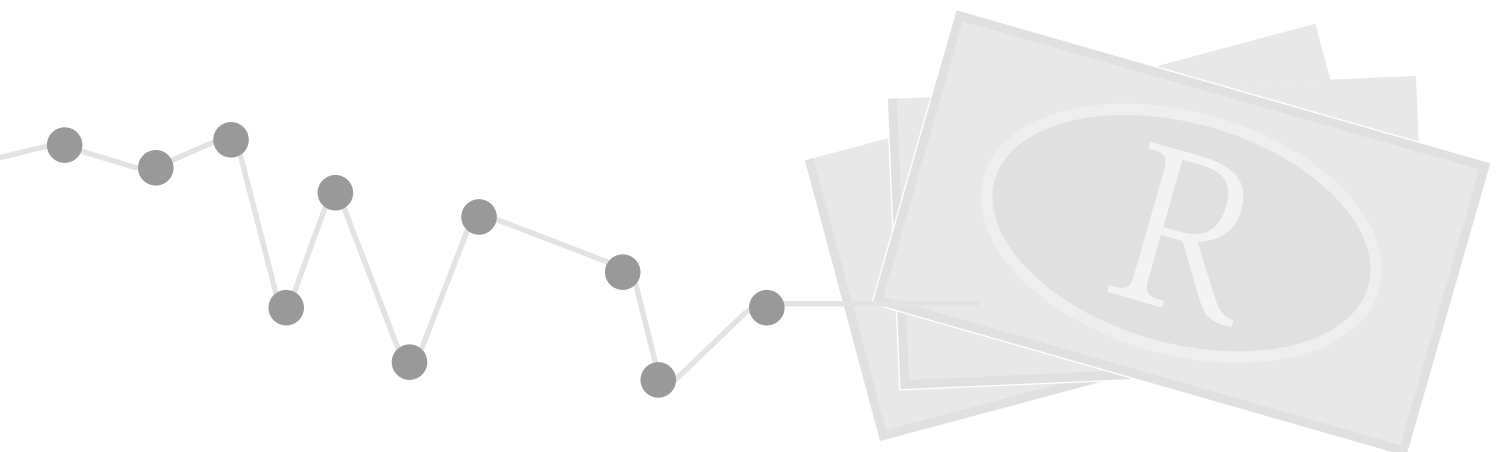
- **Lenings:** In sommige gevalle, maak produsente lenings aan werkers om hulle te ondersteun in tye van swaarkry
- **Spaarskemas:** Om werkers te ondersteun om te spaar, word geld afgetrek van werkers se lone en later aan hulle terugbetaal in die vorm van spaargeld
- **Plaaswinkels:** Hierdie praktyk dien dikwels as hulp aan werkers wat in diens geneem word op plase in afgeleë liggings asook om te verseker dat werkers nie vervoerkostes aangaan om sekere goedere te koop nie
- **Verblyf en kos**
- **Betaling aan derde partye:** Dit kan vakbondlidmaatskap, voorsorgfondse, mediese fonds, aftreepplanne, eksterne spaarskemas, begrafnispolis, versekering of terugbetaling van lenings toegestaan vir 'n woning of verblyf aan enige bank, bouvereniging, versekeringsmaatskappy, geregistreerde finansiële instelling of plaaslike owerheid insluit.

Werkgewers mag nie meer as 10% van 'n werker se loon aftrek vir elk van die bogenoemde nie-statutêre aftrekkings nie, en slegs wanneer dit vooraf ooreengekom is met die werker.

Loonaftrekkings word nie toegelaat nie vir:

- Enige vorm van deposito (bv. vir toerusting benodig tydens diensperiode)
- Boetes as 'n dissiplinêre maatregel
- Werwingsfooie
- Opleiding, werkklerasie en toerusting.

Werkgewers moet sorgvuldig verseker dat alle aftrekkings in lyn met die Sektorale Vasstelling 13 gemaak word.



AFTREKKINGS

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Aftrekkings slegs gemaak sal word soos vereis deur die wet (verwys na die Sektorale Vastelling 13 – Plaaswerkersektor, klousule 8) d.i. WVF en PAYE.
- 2 Nie-statutêre aftrekkings sal slegs gemaak word indien:
 - Werkers skriftelike toestemming verskaf deur 'n getekende ooreenkoms
 - Werkers 'n afskrif van hierdie ooreenkoms ontvang
 - Aftrekkings nie die bedrag gestipuleer deur die wet (d.w.s. 10% van die loonbedrag vir daardie periode vir elk van die nie-statutêre aftrekkings) oorskry nie.
- 3 Loonafrekkings mag nie gemaak word vir:
 - Enige vorm van deposito (bv. vir toerusting benodig tydens diensperiode)
 - Boetes as 'n dissiplinêre maatreeël
 - Werwingsfooie
 - Opleiding, werkerklasses en toerusting.

LENINGS

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Daar 'n konsekwente leningsbeleid gedokumenteer word wat:
 - Die omstandighede bepaal waaronder lenings toegelaat sal word
 - Die terugbetalingsbepalings verklaar
 - Verseker dat die leningsbeleid konsekwent toegepas word, d.w.s. daar is geen 'begunstiging' nie.
- 2 Daar is 'n skriftelike terugbetalingsooreenkoms tussen die produsent en werker wat aandui:
 - Hoeveel (bedrag) geleen is
 - Rentekoers
 - Maandelikse terugbetalings
 - Hoeveel betalings gemaak moet word.
- 3 Aftrekkings gemaak vir lenings word aangedui op werkers se betaalstrookies.
- 4 Aftrekkings vir lenings oorskryf nie die bedrag soos gestipuleer deur die wet nie (d.i. 10% van die loonbedrag vir daardie periode).

SPAARSKEMAS

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Spaarskemas slegs toegelaat word indien:
 - Skriftelik versoek word deur werkers (en onderteken is)
 - Aftrekkings vir spaarskemas nie 10% van die loonbedrag vir 'n gegewe periode oorskry nie
- 2 Aftrekkings gemaak vir spaarskemas word aangedui op werkers se betaalstrookies.
- 3 Aftrekkings vir spaarskemas oorskryf nie die bedrag soos gestipuleer deur die wet nie (d.i. 10% van die loonbedrag vir daardie periode).
- 4 Die spaarskema word ten volle uitbetaal aan die werker by beëindiging van diens

PLAASWINKELS

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Werkers nie gedwing word om gebruik te maak van plaaswinkels nie.
- 2 Die koste van goedere verkoop by plaaswinkels nie buitensporig of uitbuitend is nie.
- 3 Daar 'n ooreenkoms in plek is met die werkers oor die limiete van lenings uitgereik vir goedere wat gekoop word by plaaswinkels om te verseker dat hulle nie te veel skuld aangaan nie.
- 4 Werkers moet 'n bewys van aankope ontvang wanneer hulle goedere koop by die plaaswinkel.
- 5 Werkers MOET teken vir ieder en elke aankoop.
- 6 Aftrekkings vir aankope by plaaswinkels word aangedui op werkers se betaalstrookies.
- 7 Aftrekkings vir die totale koste van aankope tydens 'n betalingsperiode, by plaaswinkels, mag nie 10% van die loonbedrag vir daardie periode oorskry nie.

Die werkgewer sal verseker en kan demonstree dat:

1. Afrekkings vir verblyf slegs gemaak word indien:
 - Die werker ten minste 18 jaar oud is
 - Water, elektrisiteit en ander dienste nie ook afgetrek word nie
 - Die bedrag afgetrek nie meer is as die koste aan die werkgewer nie
 - Verblyf aan die volgende vereiste voldoen:
 - Dit het 'n dak wat duursaam en waterdig is
 - Dit het glasvensters wat oopgemaak kan word
 - Daar is elektrisiteit in die huis (as die infrastruktuur bestaan op die plaas)
 - Water is beskikbaar in die huis (of binne 100 m vanaf die huis)
 - Dit het 'n spoeltoilet of puttoilet beskikbaar in, of naby aan die verblyfsgeriewe
 - Is 'n grootte van nie minder nie as 30 m².
2. Afrekkings gemaak vir kos en verblyf word aangedui op werkers se betaalstrokie.
3. Afrekkings vir kos en verblyf oorskryf nie 10% van die loonbedrag vir daardie betalingsperiode nie.



BETALING AAN DERDE PARTYE

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Aftrekkings vir derdepartybetalings slegs toegelaat word wanneer werkers skriftelike toestemming verskaf.
- 2 Werkgewers moet aftrekkings en werkgewerbydraes aan voordeelfondse betaal (pensioen, voorsorg, aftree, medies ens.) binne 7 dae.
- 3 Aftrekkings gemaak vir derdepartybetalings word aangedui op werkers se betaalstrokie.
- 4 Aftrekking vir derdepartybetalings oorskry nie 10% van die loonbedrag vir daardie betalingsperiode nie.

VERBLYF OP PLASE

Werkers of hul families word onderwerp aan gedwonge arbeid indien hulle gedwing word om te werk op die plaas uit vrees vir uitsetting. Familielede wat verblyf op die plaas deel met die werker moet toegelaat word om alternatiewe indiensneming na te streef. Die voorsiening van verblyf deur werkgewers as betaling vir werk word verbied.

Die onderstaande kontrolelys verskaf riglyne oor beste praktyke t.o.v. skuld en loonafrekkings:

Dit is belangrik om te let dat die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (ESTA) direk gekoppel is aan die arbeidsregte van die werker aangesien indiensneming 'n primêre middel is waardeur 'n werker toestemming verkry om te woon op 'n plaas.

VERBLYF OP PLASE

MERK AF
INDIEN
GEDOEN

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 'n Verbintenis om werkers te beskerm teen onwettige uitsettings soos gestipuleer in die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, Wet 62 van 1997 (ESTA), ingesluit is by die behuisingsbeleid.
- 2 Familielede van plaaswerkers wat verblyf op die plaas deel nie gedwing word om te werk op die plaas as deel van hul verblyfsbepalings nie.
- 3 Die voorsiening van verblyf nie gebruik word as 'n vorm van betaling nie.

INDIENSNEMING VAN FAMILIELEDE

Familielede of gades in diens geneem deur dieselfde werkgewer moet aparte diensbepalings en -voorwaardes hê en moet apart betaal word om te verseker dat indiensneming van die een familielid nie 'n diensvoorwaarde van 'n ander familielid is nie.

INDIENSNEMING VAN FAMILIELEDE

A

Die werkgewer sal verseker en kan demonstreer dat:

- 1 Waar familielede of gades in diens geneem word deur dieselfde werkgewer elke werker:
 - Hul eie diensbepalings en -voorwaardes moet onderteken
 - Apart betaal moet word.

VRYHEID VAN BEWEGING

Die arbeidbestuurstelsel moet verseker dat daar nie onredelike beperking is op die verlating of herbetreding van die werksperseel of verblyf nie. Werkers moet vry wees om die werkplek te verlaat en verblyf wat verskaf word en/of vrylik rondbeweeg aan die einde van hul skof. Werkers mag nie toegesluit word tydens produksie-ure of toegesluit word in hul verblyfsgeriewe nie..

VRYHEID VAN BEWEGING		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgever sal verseker en kan demonstree dat:		
1	Werkers vry is om die werkplek en verblyf te verlaat.	
2	Werkers nie toegesluit word tydens produksie-ure nie.	
3	Werkers nie toegesluit word in hul blyplekke nie.	

OPLEIDING OP KAPASITEIT EN VERMOËNS TE BOU		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgever sal verseker en kan demonstree dat:		
1	Die werkgever se senior bestuurders verantwoordelik vir die leiding van die organisasie/streek/perseel se 'Hantering van gedwonge arbeid'-program, opleiding bygewoon het in die herkenning, voorkoming en hantering van gedwonge en gebonde arbeid.	
2	Die werkgever se werwers opleiding ondergaan het in die herkenning, voorkoming en hantering van gedwonge en gebonde arbeid.	
3	Die werkgever se toesighouers en bestuurders opgelei en opdrag gegee word om as fluitjieblasers op te tree in gevalle waar hulle 'n bekommernis het oor 'n ander bestuurder, toesighouer of arbeidsverskaffer.	
4	Die werkgever se induksieprogram vir alle nuwe werkers 'n afdeling insluit oor hoe om gedwonge en gebonde arbeid te herken en aan te meld.	

WERKERBETROKKENHEID GOEIE PRAKTYK		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgever sal verseker en kan demonstree dat:		
1	Die Stronger Together-plakkate vertoon word in die werkplek waar dit gesien kan word deur alle werkers.	
2	Die Stronger Together-pamflette uitgereik is aan werkers om bewusmaking te skep oor hoe om gedwonge en gebonde arbeid te herken en aan te meld.	
3	Toesighouers en bestuurders aangemoedig word om gereeld informeel te praat met werkers om sensitief te ontmasker of daar enige kwessies is wat hulle ervaar soos teistering, dwang, afknouery, beheer of uitbuiting.	
4	Die werkgever gebruik werkerkomitees, onafhanklike NRO's, migrantewerker-ondersteuningsgroepe of ander werkerwelsynsorganisasies om te praat met werkers op 'n gereelde basis in hul moedertaal op 'n ondersteunende manier om te identifiseer of daar enige kwessies is.	
5	Gereelde personeelvergaderings word gehou met die onderwerp van gedwonge en gebonde arbeid op die agenda.	

VERSKAFFING VAN TOEGANG OM GOEIE PRAKTYK TE HERSTEL MERK AF
INDIEN
GEDOEN

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

Die werkgewer sal verseker en kan demonstree dat:

- | | |
|---|--|
| 1 | Die besigheid 'n klagte-/griefproses in plek het wat uitgereik is aan elke werker en billik bedryf word. |
| 2 | Die TES waarmee die werkgewer werk 'n klagte-/griefproses in plek het wat uitgereik is aan elke werker en billik bedryf word. |
| 3 | Die besigheid 'n veeltalige vertroulike hulplynproses het waardeur kwessies vertroulik telefonies, deur e-pos of skriftelik geopper kan word aan: die arbeidsgebruiker-werksmaghulplyn, 'n onafhanklike spesialishulplyndiens, 'n senior bestuurder/menslikehulpbronbestuurder wat apart funksioneer van die direkte toesighouding oor die werker. |
| 4 | Die besigheid het 'n fluitjieblaserprosedure waardeur toesighouers en bestuurders vertroulik kwessies kan opper waaroor hulle bekommerd is aan 'n senior spanlid sonder vrees vir vergelding. |

GEBRUIK VAN TYDELIKE INDIENSNEMINGSDIENSTE (TES'E)

Ongelukkig het die onverantwoordelike en uitbuitende praktyke van sekere TES'e (soos privaat indiensnemingsagentskappe, onafhanklike kontrakteurs en informele arbeidsmakelaars) 'n slegte reputasie geskep vir hierdie arbeidsverskaffers. As sulks is dit deurslaggewend om praktyke te inkorporeer om te verseker dat TES'e nie werkers en jou besigheid in gevaar stel van gedwonge en gebonde arbeid-misbruike nie.

Die eerste kontrolelys in hierdie afdeling sal jou help om kriteria te ontwikkel vir die seleksie van 'n TES. 'n Belangrike aspek is om 'n diensvlak-ooreenkoms met die TES te sluit, insluitend dokumentasie wat hulle moet voorlê en 'n ooreenkoms oor metodes van werwing en arbeidspraktyk. Die tweede kontrolelys kan gebruik word om enige TES te assesser en te monitor wat jy in jou besigheid wil gebruik.

Riglyne vir die gebruik van 'n TES

Om jou te help om kriteria te ontwikkel vir die seleksie van 'n TES.

GEBRUIK VAN TES'E		MERK AF INDIEN GEDOEN
Die werkgewer sal:		
1	Die besigheidsprosedure vir die gebruik van TES'e met die verkryging en werwing van werkers definieer en dokumenteer.	
2	Die prosedure aan personeel kommunikeer wat verantwoordelik is vir verkryging en werwing van werkers deur TES'e.	
3	Die prosedure hersien op 'n jaarlikse basis en opdateer indien nodig.	
4	Kriteria vir die seleksie en monitering van TES'e definieer en dokumenteer, wat verseker: - Die TES is 'n geregistreerde wetlike entiteit - Die TES is bewus van, en bied werkers toegang tot, relevante arbeidswetgewing - Die TES is verbind tot die implementering van verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke - Die TES inkorporeer verantwoordelike praktyke in die verkryging en werwing van werkers - Die TES hef nie fooie vir werwing teenoor werkers nie, direk of indirek - Die TES respekteer die werkers se reg tot vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging - Die TES duld nie enige vorm van diskriminasie, teistering of misbruik nie - Die TES beskerm werkers se gesondheid en veiligheid - Die TES voldoen aan wetlike vereistes in terme van lone, voordele en diensbepalings - Die TES verseker dat werksure voldoen aan wetlike vereistes - Die TES is bereid om saam te werk om arbeidbestuursrisiko's aan te spreek - Die TES het 'n gedokumenteerde reaksieplan vir die hantering van gedwonge en gebonde arbeid-misbruike.	
5	Betrek die potensiële TES by die seleksiekriteria (d.i. persoonlike konsultasie, deel kriteria met hulle via e-pos of harde kopie) en verskaf goeie besigheidspraktyk in die omsigtigheidsondersoekkontroles uitgevoer in die aanstelling van die TES om hul geloofwaardigheid en wettigheid te bepaal.	
6	Gebruik die kriteria in die kontrolelys hieronder om 'n TES te kies.	

GEBRUIK VAN TES'E

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

- 7 : Dokumenteer en onderteken 'n diensvlakoorreenskoms tussen die maatskappy en TES.
- 8 : Verwys na die kriteria in die TES-diensvlakoorreenskoms.
- 9 : Bespreek en bereik ooreenstemming oor die arbeidverkrygingsmetodes en -kanale gebruik deur die TES. Die werkgewer moet duidelikheid hê oor die arbeidverkryging-verskaffingsketting.
- 10 : Bespreek en bereik ooreenstemming oor die TES se werwingseleksiekriteria en 'n billike en nie-diskriminerende proses gebruik deur die TES.
- 11 : Monitor die TES se nakoming van die kriteria deur:
 - Voltooing van 'n TES-kriteriakontrolelys en deur toepaslike dokumente as bewys van nakoming te versoek.
 - Versekering dat werkers in diens van die TES deel vorm van die groep waarmee onderhoud gevoer word tydens arbeidsinspeksies of derdeparty etiese oudits.
- 12 : Bespreek kriteria wat nie nagekom word nie met die TES en vereis dat TES verbeterings implementeer en bewyse van korrektiewe aksies verskaf.
- 13 : Die kriteria word jaarliks hersien en opgedateer indien nodig.
- 14 : Implementeer die reaksieplan sou daar 'n vermoede of bewyse van gedwonge of gebonde arbeid-misbruik van werkers verkry en gewerf deur TES wees.

Verwys na:

- Tydelike indiensnemingsdienste (TES)-kontrolelys vir voorbeelde van gedetailleerde kriteria, sien afdeling hieronder
- Bylaag: Templaat – Arbeidverkryging en -werwing deur tydelike indiensnemingsdienste (TES) prosedure
- Bylaag: Templaat – Gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan
- Die SIZA-webtuiste vir 'n voorbeeld van 'n diensooreenskoms tussen 'n maatskappy en 'n arbeidsmakelaar: www.siza.co.za/documents/FSA_Labour_Broker_Service_Agreement_V1.doc



TES-KONTROLELYS

Om enige TES wat jy in jou besigheid wil gebruik, te assesser en te monitor.

KRITERIA ⁶	VOLDOEN TES?
DIE TES IS 'N GEREГИSTREERDE WETLIKE ENTITEIT	
Die TES is 'n geregistreerde wetlike entiteit en het 'n maatskappy-, beslote korporasie-, vennootskap- of alleeneienaar-registrasienommer.	
Die TES is geregistreer by die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) en het werkers geregistreer vir die Werkloosheidsversekeringsfonds, Vaardigheidsontwikkelingheffing (SDL) en Belasting op Toegevoegde Waarde (BTW).	
Die TES is geregistreer by die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (CIDA) en alle verskuldigde fooie is betaal.	
DIE TES IS BEWUS VAN, EN BIED WERKERS TOEGANG TOT RELEVANTE ARBEIDSWETGEWING	
Die TES kan bewustheid demonstreer van toepaslike wetgewing en dat dit werkers voorsien van toegang tot wetgewing, byvoorbeeld: - Die TES vertoon opsommings van relevante arbeidswetgewing⁷ in 'n plek wat toeganklik is vir werkers. - Die TES is ingeskryf by 'n geloofwaardige arbeidsdiensverskaffersvereniging en/of die TES kan opleidingsrekords toon wat bywoning van relevante opleiding kan demonstreer.	
DIE TES IS VERBIND TOT DIE IMPLEMENTERING VAN VERANTWOORDELIKE ARBEIDBESTUURSPRAKTYKE	
Die TES het 'n gedokumenteerde etiese handelsbeleid in plek wat hul verbintenis en benadering verklaar om die WIETA en/of SIZA etiese kodevereistes na te kom.	
Die TES het 'n gedokumenteerde beleid wat hul verbintenis en benadering tot verantwoordelike verkryging en werwing van werkers verklaar, insluitend: - Werkers sal in diens geneem word uit hul vrye wil en sonder vrees van dwang - Daar sal nie van werkers verwag word om deposito's of werwingsfooie te betaal nie - Werkers sal ingelig word oor diensbepalings voor hulle begin werk - Kinderarbeid sal nie in diens geneem word nie - Buitelanders sonder wettige werkspermitte sal nie in diens geneem word nie	
Die TES voer gereelde assesserings/kontroles uit om te verseker dat dit voldoen aan arbeidswetgewing en nie werkers blootstel aan enige vorm van gedwonge of gebonde arbeid, of mensehandel nie.	
DIE TES INKORPOREER VERANTWOORDELIKE PRAKTYKE IN DIE VERKRYGING EN WERWING VAN WERKERS	
Die TES het getekende werkerkontrakte in plek wat voldoen aan wetlike vereistes (insluitend 'n beëindigingsklousule).	
Die TES kan toon (deur opleidingsrekords) dat dit die diensbepalings aan werkers verduidelik voor aanvang van werk.	

6. Meeste van hierdie aanbevelings word voorgeskryf deur Vrugte Suid-Afrika (VSA). Labour Service Provider Checklist (Aanlyn). Beskikbaar by: https://www.siza.co.za/documents/Labour_Service_Provider_Checklist_Oct_2012.pdf. Verky: 17 October 2017.

7. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkers, Wet op Beroepsgeondheid en -Veiligheid, Wet op Diensbillikheid.

KRITERIA ⁶	VOLDOEN TES?
Die TES hou nie enige vorm van werker-identiteitsdokumentasie (ID-kaart, paspoort of werkspermit) nie, maar het afskrifte van hierdie dokumente om werkers se reg om te werk aan te dui.	
Die TES verwag nie van werkers om werwingsfooie te betaal nie.	
Die TES verwag nie van werkers om enige deposito's te betaal by indiensname nie.	
Die TES neem nie enige kinderarbeid in diens nie.	
Die TES neem slegs buitelandse arbeid in diens met wettige werkspermitte.	
Indien jong werkers in diens geneem word (15 tot 17 jarige ouderdom), word kontrakte van jong werkers onderteken deur wettige voogde en die werkstoestande in die kontrak voldoen aan wetlike vereistes.	
Die TES het 'n rekordhoudingstelsel in plek wat werknemerrekords hou vir 'n minimum van 5 jaar.	
DIE TES RESPEKTEER VRYHEID VAN ASSOSIASIE & KOLLEKTIEWE BEDINGING	
Die TES het 'n beleid in plek wat hul posisie verklaar in terme van werkers se regte om te assosieer en kollektief te beding.	
Daar is dokumentêre bewyse (byvoorbeeld 'n opleidingsrekord) om te wys dat die TES werkers ingelig het oor hul reg tot vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging.	
Daar is rekords wat demonstreer dat sommige/alle werkers lede is van vakbonde.	
As geen vakbonde verteenwoordig word nie, is daar 'n vorm van werkerverteenwoordiging wat kommunikasie fasiliteer tussen werkers en bestuur.	
DIE TES DULD NIE ENIGE DISKRIMINASIE, TEISTERING OF MISBRUIK NIE	
Die TES het 'n gedokumenteerde beleid wat hul verbintenis en benadering verklaar om werkers teen diskriminasie, teistering en misbruik te beskerm.	
Daar is gedokumenteerde bewyse (soos opleidingsrekords) dat die TES genoemde beleid aan werkers gekommunikeer het.	
Die TES het 'n skriftelike griefmeganisme in plek waardeur werkers in staat is om 'n klagte te opper.	
Daar is opleidingsrekords en/of bywoningsregisters wat toon dat werkers ingelig is oor die griefprosedure en hoe om dit te gebruik.	
Die TES het 'n gedokumenteerde dissiplinêre prosedure.	
Daar is opleidingsrekords en/of bywoningsregisters wat toon dat werkers ingelig is oor die dissiplinêre prosedure.	
Die TES hou gedokumenteerde rekords van ALLE dissiplinêre sake.	
Die TES inkorporeer nie boetes as vorm van dissiplinêre penalisering nie.	
Die TES respekteer werkers se vryheid van beweging by die werkplek en verblyf (indien verskaf). Werkers word nooit toegesluit nie.	

DIE TES BESKERM WERKERS SE GESONDHEID EN VEILIGHEID

Die TES het 'n beleid in plek wat hul posisie verkaar in terme van werkers se gesondheid en veiligheid.

Daar is 'n gedokumenteerde risiko-assessering wat ALLE aktiwiteite dek wat deur die werkers in diens geneem deur die TES uitgevoer word.

Daar is gedokumenteerde bewyse dat prosedures geïmplementeer is om risiko's te bestuur wat geïdentifiseer is deur die risiko-assessering (byvoorbeeld spuitoperateurs het voldoende opleiding ontvang).

Daar is opleidingsrekords beskikbaar wat demonstreer dat alle werkers gesondheid- en veiligheidsopleiding ontvang het.

Die TES het gesondheid- en veiligheidsverteenwoordigers aangestel (deur 'n gedokumenteerde aanstellingsbrief) en noodhulpbeambptes (met geldige sertifikate) soos vereis deur die wet, d.w.s. as die arbeidsdiensverskaffer meer as 20 werknemers het, moet hulle 1 gesondheid- en veiligheidsverteenwoordiger hê vir elke 50 werknemers.

Werkers ontvang beskermende klerasie en toerusting (indien toepaslik) gratis.

Daar is verslae beskikbaar wat wys dat gesondheidskontroles verskaf is vir geaffekteerde werkers, byvoorbeeld, bloedtoetse vir spuitoperateurs.

Die TES lei werkers op om hul werk te verrig en opleidingsrekords is beskikbaar vir formele opleiding (bv. vurkhyserbestuurder) en informele opleiding (bv. vrugteplukker).

Die TES verseker dat masjinerie en toerusting wat gebruik word in goeie werkende toestand is en daar instandhoudingsrekords en voor-dienskontrolerekords beskikbaar is.

Die TES verseker dat die voertuie wat gebruik word vir vervoer van werkers in goeie toestand is en veilig.

Die TES verseker dat bestuurders van passasiersvoertuie wettig toegelaat word om te bestuur en mense te vervoer, byvoorbeeld, daar is 'n PBP-lisensie.

DIE TES VOLDOEN AAN WETLIKE VEREISTES IN TERME VAN LONE, VOORDELE EN DIENSBEPALINGS

Betaalstrookies is beskikbaar vir elke werker en vir elke betaalperiode wat alle relevante inligting bevat soos uiteengesit in Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor, Afdeling 6.

Betalingstussenposes is nie meer as een maand nie en loonbetalings word nie vertraag of teruggehou nie.

Werkers ontvang betaling direk en indien werkers kontant of per tjek betaal word ontvang hulle dit tydens werksure, by die werkplek in 'n geseëelde koevert.

Betaalstrookies wys dat die minimumloon betaal word aan elke werker.

Betaalstrookies wys dat aftrekkings wettig gedoen word volgens die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor, Afdeling 8.

KRITERIA ⁶	VOLDOEN TES?
Betaalstrookies wys dat betaling vir oortyd – insluitend Sondae en openbare vakansiedae – gedoen word in ooreenstemming met wetlike vereistes.	
Loonrekords wys dat werkers betaalde verlof ontvang.	
Loonrekords wys dat werkers betaal word vir siekteverlof.	
Werkers ontvang kraamverlof.	
DIE TES VERSEKER DAT WERKSURE VOLDOEN AAN WETLIKE VEREISTES	
Daar is tyds- en bywoningsrekords wat wys watter ure gewerk word asook oortyd.	
Daar is rekords wat wys dat werkers vrywillig oortyd werk (werkers teken dat hulle instem tot oortyd).	
Werkers word ingelig dat oortyd verwag kan word voor hulle begin werk, deur: • 'n klousule in hul kontrak • induksie-opleiding.	
Betaalstrookies en tydstate wys oortyd ure gewerk.	
Betaalstrookies wys dat oortyd betaal word teen 'n premie.	
Tydstate wys dat ure gewerk voldoen vir BEIDE tydspanes – d.w.s. korter ure gewerk en langer ure gewerk.	
SAMEWERKING MET DIE TES OM ARBEIDBESTUURSRISIKO'S AAN TE SPREEK	
Die TES het, of is gewillig om, 'n diensvlakooreenkoms te onderteken wat dit aanspreeklik maak vir nakoming van arbeidswetgewing en die implementering van arbeidbestuurspraktyke wat nie werkers onderwerp aan gedwonge of gebonde arbeid nie.	
Die TES is deursigtig oor hul arbeidbestuurspraktyke (byvoorbeeld verskaf graag toegang tot rekords en deel inligting).	
Die TES wys bereidwilligheid om saam te werk om enige arbeidbestuurspraktyke wat kan lei tot werkeruitbuiting aan te spreek en te verbeter (bv. verander/pas bestuurspraktyke aan, woon opleiding by, ens.).	
GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-REAKSIEPLAN	
Die TES het 'n gedokumenteerde reaksieplan om vermoede van of daadwerklike gedwonge en gebonde arbeid-misbruike aan te spreek.	
Die reaksieplan is gekommunikeer aan werkers (bv. deur opleiding en/of sigbaar inligting te vertoon).	

HOE OM DIE TEKENS VAN UITBUITING IN SLAGOFFERS TE HERKEN

Hierdie afdeling sal leiding verskaf oor die tekens waaraan potensiele slagoffers uitgeken kan word, wat in die volgende afdeling opgevolg sal word deur stappe om toepaslik te reageer, asook beleide en kontrolestelsels om te verseker dat jou besigheid voorbereid is om 'n potensiele slagoffer te hanteer.

Daar is geen vasgestelde aantal tekens wat sal aandui dat 'n persoon 'n slagoffer van mensehandel of gedwonge arbeid is nie. Een of 'n kombinasie van faktore kan 'n aanduiding wees dat 'n persoon 'n potensiele slagoffer is, sommige faktore kan dalk meer algemeen as ander wees en elke geval behoort op 'n individuele basis oorweeg te word.

Slagoffers kan dalk huiwerig wees om hul storie te vertel uit vrees vir vergelding of dat hulle nie geglo sal word nie, deur 'n gevoel van skaamte omdat hulle toegelaat het dat hulle op so 'n manier behandel word, of omdat hulle nie weet wat hul regte of die behandeling waarop hulle geregtig is nie.

Die volgende is tekens van uitbuiting en moet beskou word binne die konteks van die ander bewyse. Indien jy een of meer tekens identifiseer en vermoed dat iemand in risiko verkeer, verwys na Afdeling A, 5: Hoe om te reageer op potensiele gevalle van gedwonge en gebonde arbeid.

BEPERKTE VRYHEID

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ nie in besit wees van hul paspoorte of ander reis- of identiteitsdokumente nie, aangesien daardie dokumente deur iemand anders in besit gehou word
- ☐ nie in staat wees om hul werksomgewing te verlaat nie
- ☐ tekens toon dat hul bewegings beheer word
- ☐ nie in staat wees om vrylik te beweeg nie
- ☐ gedreig word met oorhandiging aan die owerhede
- ☐ onderwerp word aan sekuriteitsmaatreëls en -kontroles om hulle op die werkperseel te hou
- ☐ afhanklik wees van hul werkgewer vir werk, vervoer en verblyf sonder enige keuse
- ☐ beperkte kontak hê met hul families of met mense buite hul onmiddellike omgewing
- ☐ nie in staat wees om vrylik te kommunikeer met ander nie
- ☐ gedwing word om inkopies te doen by 'n plek wat nie hul keuse is nie
- ☐ geen toegang hê tot mediese sorg nie
- ☐ in 'n situasie van afhanklikheid wees
- ☐ van 'n plek af kom wat bekend is as 'n bron van mensehandel
- ☐ onderwerp word aan geweld of dreigemente van geweld teen hulself of teen hul familieleden en geliefdes
- ☐ aangetref word in of verbind word met 'n tipe ligging wat waarskynlik gebruik kan word om mense uit te buit
- ☐ valse identiteitsdokumente hê.

VIER

GEDRAG

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ onbekend wees met die plaaslike taal
 - ☐ optree asof hulle 'n opdrag gegee is deur iemand anders
 - ☐ ander toelaat om namens hulle te praat wanneer hulle direk aangespreek word
 - ☐ wantroue hê in die owerhede
 - ☐ bang wees om hul immigrasiestatus bekend te maak
 - ☐ beperkte of geen sosiale interaksie hê in die werkplek of by hul verblyf nie
 - ☐ glo dat hulle moet werk teen hul wil
 - ☐ nooit die werkplek verlaat sonder hul werkgewer nie
 - ☐ vrees of angstigheid toon
 - ☐ voel dat hulle nie mag weggaan nie
 - ☐ hulself moet wend tot misdaad om kos of geld vir kos te kry
 - ☐ op straat moet soek vir kos
 - ☐ gedwing word om misdaad te pleeg as daar geen werk beskikbaar is vir hulle nie
 - ☐ opgetree het op grond van valse beloftes.
-

WERKSTOESTANDE

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ geen kontrak hê nie
- ☐ nie in staat wees om werkstoestande te onderhandel nie
- ☐ nie in staat wees om te kies wanneer of waar hulle werk nie
- ☐ gedwing word om te werk onder sekere toestande
- ☐ buitensporige lang ure werk oor lang periodes
- ☐ nie enige afdae hê nie
- ☐ nie toepaslik aangetrek wees vir die werk wat hulle doen nie, byvoorbeeld: hulle het geen beskermende toerusting of korrekte klere soos vrieskasbaadjies as hulle werk in koue stoor nie
- ☐ basiese opleiding of professionele lisensies kortkom.



VERBLYF

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ nie weet wat hulle huis- of werksadres is nie
 - ☐ nie in staat wees om hul adres aan vriende en familie te gee nie
 - ☐ woon in slegte of substandaard verblyfsgeriewe
 - ☐ geen keuse hê oor waar hulle woon of met wie nie
 - ☐ in groepe woon in dieselfde plek waar hulle werk en ongereeld daardie plekke verlaat, indien enigsins
 - ☐ woon in vernederende, onvanpaste plekke, soos landbou- of industriële geboue.
-

FINANSIES

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ min of geen betaling ontvang
 - ☐ geen toegang hê tot hul verdienste nie
 - ☐ gedissiplineer word deur straf of boetes
 - ☐ onder die indruk wees dat hulle gebonde is deur skuld
 - ☐ fasiliteerders moet terugbetaal wat die fooie vir hul vervoer na die land of werksbestemming betaal het, deur werk of dienste te verskaf in die bestemming
 - ☐ aangesê word dat hulle skulde kan betaal vir vervoer of verblyf wanneer hulle werk gevind het
 - ☐ moet betaal vir dienste wat hulle nie wil hê of nodig het nie
 - ☐ gedwing word deur uitbuiters om bankrekeninge oop te maak in hul eie name, maar waartoe hul uitbuiters toegang het (bv. deur bankkaarte te konfiskeer)
 - ☐ gedwing word om dokumente te onderteken om maatskaplike sekuriteitsvoordele, kredietooreenkomste of lenings te ontvang, wat gevolglik deur uitbuiters bekom/gebruik word.
-

VOORKOMS

Slagoffers kan moontlik:

- ☐ beserings ly wat blyk om die gevolg te wees van 'n aanranding
- ☐ beserings of verswakings ly wat kenmerkend is aan sekere werke of beheermaatreëls
- ☐ beserings ly wat blyk om die gevolg te wees van die toepassing van beheermaatreëls.

Dit is belangrik dat bestuurders en toesighouers bewus is van hierdie tekens ten einde potensiële slagoffers van gedwonge en gebonde arbeid te kan identifiseer.

STAP 3

WY

HOE OM TE REAGEER OP POTENSIËLE GEVALLE VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID

Hierdie afdeling verskaf beste praktyk-voorbeelde van wat om te doen indien jy gedwonge of gebonde arbeid vermoed, en leiding om 'n reaksieplan vir jou besigheid te ontwikkel en implementeer om vermoede van of daadwerklike gedwonge of gebonde arbeid-misbruike konsekwent en met deernis te hanteer.

Stronger Together Suid-Afrika ondersteun Suid-Afrikaanse agri-besighede om te reageer op potensiële gedwonge of gebonde arbeid-misbruike. As sulks skakel die program met toepassingsagentskappe, slagofferondersteuningsorgansisasies (soos die Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronlyn*, die Heilsleër (Salvation Army)**) en ander relevante belanghebbers binne die landbousektor asook deskundiges om 'n sektorwye reaksieplan te ontwikkel. Produsente word dus aangemoedig om www.stronger2gether.org/za op 'n gereelde basis te besoek om nuwe of opgedateerde hulpmiddels af te laai, asook riglyndokumente, template, kontrolelyste en die kontakbesonderhede van toepassingsagentskappe en slagofferondersteuningsorgansisasies te kry.

***Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronlyn**

0800 222 777 is die Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronlynnummer, bedryf deur A21 Suid-Afrika in vennootskap met ander diensverskaffers.

Die Hulpbronlyn neem oproepe 24/7. Oproepspecialiste is spesifiek opgeleide professionele beamptes, wat internasionale prosedures volg om die vinnigste reaksie op elke geval te verseker. Die Hulpbronlyn werk in noue vennootskap met verskeie belanghebbers om vinnige reaksie en doeltreffendheid te verseker.

Die Hulpbronlyn is gratis om te bel vanaf 'n Telkom-landlyn of mobiele toestel. As jy vanaf 'n ander diensverskaffer skakel, sal jy tariewe betaal volgens jou plaaslike mobiele- of landlynoperatorsplan. Inbellers is welkom om die oproepspecialis te vra om hulle terug te bel.

Vermoede van gedwonge of gebonde arbeid-uitbuiting kan ook anoniem aangemeld word aanlyn via: www.0800222777.org.za.

****Die Heilsleër (Salvation Army)**

Die Heilsleër verskaf beskerming en ondersteuning aan werkers wat slagoffers van gedwonge of gebonde arbeid, of mensehandel is.

Tolvry: 08000 RESCU(73728)

Vir meer inligting verwys na: www.salvationarmy.org.za/anti-human-trafficking/.

GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-REAKSIEPLAN

'n Besigheid moet 'n voldoende reaksieplan in plek hê, as deel van die gedwonge en gebonde arbeid-beleid, om vermoede of daadwerklike gedwonge of gebonde arbeid te hanteer.

Dit is noodsaaklik om onmiddellike aksie te neem in gevalle waar gedwonge arbeid of ander verborge arbeiduitbuiting vermoed word, omdat die ignorering van sulke situasies toelaat dat uitbuiting floreer of weggesteek word. Dit verhoed ook toekomstige identifikasie, wat potensieel die beheer oor, en bedreiging vir werkers verhoog.

In alle situasies moet dit in gedagte gehou word dat werksaansoekers, werkers en hul families moontlik in werklike en ernstige gevaar kan verkeer van geweldadige, uitbuitende individue or georganiseerde kriminele bendes. Die beskerming van hierdie individue wat in risiko verkeer is kritiek en moet voorrang neem bo alle ander oorwegings.

Die optrede wat geneem moet word sal afhang van die aard van die uitbuiting wat ontdek is, maar behoort die besigheid se reaksieplan te volg. Elke besigheid moet 'n reaksieplan voorberei en publiseer wat detailleer, in ooreenstemming met aanbevole beste praktyk in die tersaaklike area(s), hoe bestuurders, toesighouers en werkers vermoedelike gevalle van mensehandel, gedwonge arbeid en ander verborge arbeidsuitbuiting moet hanteer, aanmeld en aanteken wanneer dit ontdek word binne hul eie besigheid.

Die eerste stap om 'n gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan te definieer is om die toepaslikste plaaslike en/of nasionale toepassingsagentskappe te identifiseer en selekteer (vir aanmelding van werkeruitbuiting), asook slagofferondersteuningorganisasies (om slagoffers van gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel te beskerm).

Die toepaslike raamwerk om die potensiële slagoffers te hanteer, plaas die behoeftes van die slagoffer voorop in die proses wat gevolg moet word. Hierdie 'slagoffer gesentreerde benadering' verseker dat die behoeftes van die individu voorrang geniet by enige aksie wat geneem word. Dit neem onmiddellike voorkeur bo enige oorweging van 'n kriminele of siviele ondersoek. Slagoffers word geklassifiseer as kwesbaar en kan moontlik in 'n hoogs getraumatiseerde toestand wees.

Dit is daarom belangrik om die toepaslikste organisasie en metode te identifiseer om onmiddellike ondersteuning aan slagoffers te verskaf om hul veiligheid en sekuriteit te verseker.



IDENTIFISEER TOEPASSINGSAGENTSAPPE ASOOK SLAGOFFERONDERSTEUNINGSORGANISASIES

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

- 1 Identifiseer plaaslike toepassingsagentskappe om gedwonge en gebonde arbeid-misbruike aan te meld (soos Departement van Arbeid of plaaslike polisie).
- 2 Selekteer die toepaslikste toepassingsagentskap(pe) gebaseer op hul ligging, die tipe dienste en beskikbaarheid (d.w.s. 24-uur-hulplyn/kontakbesonderhede).
- 3 Identifiseer slagofferondersteuningorganisasies om slagoffers van gedwonge en gebonde arbeid te ondersteun en beskerm.
- 4 Selekteer die toepaslikste ondersteuningorganisasies gebaseer op hul ligging, die tipe diens (d.w.s. die spesifieke groep slagoffers ondersteun gebaseer op geslag, ouderdom, tipe uitbuiting) en beskikbaarheid (d.w.s. 24-uur-hulplyn/kontakbesonderhede).

DEFINIEER 'N REAKSIEPLAN

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

- 1 Definieer en dokumenteer 'n reaksieplan wat die volgende aandui:
 - Die persone in die organisasie wat verantwoordelik is vir die bestuur van gedwonge en gebonde arbeid-risiko's.
 - Die proses vir aanmelding van vermoede van of daadwerklike gedwonge en gebonde arbeid-misbruike moet insluit:
 - Die verskillende kanale op 'n plaas wat gebruik kan word om potensiële gedwonge en gebonde arbeid-misbruike aan te meld, d.i. werkerverteenwoordiger, bestuur, anoniem deur 'n voorstelleboks, fluitjieblaserskanale, ens.
 - 'n Formele skriftelike proses vir toesighouers, werkers en ander personeel oor hoe om vermoedelike gevalle aan te meld en bewyse op rekord te plaas en te beskerm
 - Eksterne owerhede wat gekontak moet word, d.i. toepassingsagentskappe en slagofferondersteuningsorganisasies en hul kontakbesonderhede
 - Die prosedure om te volg om individue wat in risiko verkeer en slagoffers te beskerm en ondersteun.
 - Die prosedure om te volg om te verseker voorkoming vind plaas op die plaas, moontlik deur samewerking met WIETA/SIZA of Departement van Landbou/Indiensneming en Arbeid.
 - Die prosedure om te volg om te verseker dat slagoffers toegang het tot dienste wat hy/sy benodig en toegang tot werksgeleenthede, op dieselfde plaas of elders (afhangend van wat toepaslik is, d.w.s. of hulle in gevaar is deur op dieselfde plek te bly).
- 2 Vertoon duidelik die reaksieplan op die werksperseel (d.w.s. personeelwinkel, kantoor).
- 3 Deel die reaksieplan met die besigheid se TES, verskaffers en uitgebreide verskaffingsketting.
- 4 Ontwikkel en implementeer 'n 'remediëringsbeleid'.
- 5 Hersien die reaksieplan en toepaslike gebruik daarvan op 'n gereelde basis en (indien nodig) dateer dit op en/of verskaf meer kommunikasie of opleiding.

Verwys na Bylaag: Templaar – Gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan

ONTWIKKEL EN IMPLEMENTEER 'N 'REMEDIËRINGSBELEID' AS DEEL VAN DIE GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BELEID.

**MERK AF
INDIEN
GEDOEN**

Besighede behoort 'n remediëringsbeleid te ontwikkel vir menseregtemisbruike en veral gedwonge arbeid wat binne hul besighede aangetref word vir al hul bedryfspersele. Hierdie remediëringsbeleid behoort die volgende in te sluit:

- 1 'n Proses om inligting in te samel van diegene wat geaffekteer is ten opsigte van wat dit sal neem om die wandade reg te stel.
- 2 Regstelling van die situasie vir die slagoffer(s) wat moontlik restitusie, kompensasie, rehabilitasie en bevrediging kan insluit.
- 3 Bydrae tot programme en projekte om slagoffers te help deur beroepsopleiding en ander toepaslike middele.
- 4 Verklarings wat duidelik slagoffers te reg erken om ander vorms van remediërende aksie na te streef, op enige stadium in die proses, wat wyer strek as die maatskappy se grief- of ander interne remediëringsmeganismes.
- 5 'n Interne hersiening van die remediëringsbeleid ten minste jaarliks, wat terugvoer van binne die besigheid en van derde partye insluit.

Die beleid behoort scenario getoets te word en aanvaar word as 'n bestepraktykbenadering deur tersaaklike belanghebbers soos kliënte, besigheidsverenigings, vakbonde, openbare gesagsliggame, en NRO's.

BESKERM EN ONDERSTEUN

Soos vroeër genoem, is die primêre verantwoordelikheid wanneer met 'n potensiële slagoffer van gedwonge arbeid gewerk word, om sy/haar veiligheid en welstand te verseker, en dit is fundamenteel tot die benadering wat geneem moet word deur enige organisasie betrokke by die ondersteuning van potensiële slagoffers.

Waar kriminele uitbuiting vermoedelik betrokke is en/of die werker in werklike en onmiddellike gevaar verkeer, moet die polisie/wetstoepassingsagentskap en/of relevante NRO/regeringsdepartemente in kennis gestel word en die aanvanklike beskerming deur die werkgewer aan die werknemer verskaf word tot wetstoepassing opdaag.

Die aksie wat geneem word sal afhang van die heersende omstandighede, maar let op die volgende:

- Bly by die potensiële slagoffer in 'n plek waar jy veilig voel. Waar moontlik, hou 'n kollega teenwoordig. Moenie aandag vestig op die feit dat hy/sy hulp gesoek het nie, byvoorbeeld, moenie die potensiële slagoffer in sig hou van diegene wat moontlik hom/haar kan beheer of selfs diegene wat saam met die persoon werk nie.
- Waar daar meer as een potensiële slagoffer is, is dit raadsaam om hulle in aparte vertrekke te sit. Dit kan dalk nie moontlik wees om te weet wie uitgebuit word en wie 'n uitbuiters is nie. Waar die uitbuiting van een werksaansoeker of werker ontdek word, moet die nodige oorweging gegee word aan die risiko wat ander werksaansoekers of lede van die werksmag dalk mag ervaar wat ook in 'n uitbuitende situasie is.
- Onthou dat jou sleutelrol is om die slagoffer te beskerm, nie om 'n ondersoek uit te voer nie. Stel potensiële slagoffers gerus dat hul vertroulikheid beskerm sal word. Bied ondersteuning aan en gerusstelling met die erkenning dat hierdie individue dalk sielkundig getraumatiseerd is.
- Kry advies van die geïdentifiseerde toepassingsagentskap en/of ondersteuningsorganisasie oor hoe om voort te gaan. Bepaal of, en indien wel op watter stadium, ondersteuning verkry moet word vir die geaffekteerde individue.

Werkgewers of TES'e wat tekens van mensehandel of gedwonge arbeid ontdek binne hul organisasies, kan, met die individu se goedkeuring, potensiële slagoffers na organisasies verwys met die toepaslike vaardighede en gesag om slagofferondersteuningsdienste te verskaf.

Die slagofferondersteuningsorganisasie sal verseker dat die potensiële slagoffer die ondersteuning verstaan wat hulle kan bied wat veilige verblyf en toegang tot 'n reeks ondersteuningsdienste volgens die individu se behoeftes, moet insluit, byvoorbeeld berading. Tolke sal gebruik word om te verseker dat inligting verskaf word aan die potensiële slagoffer in 'n taal wat hulle verstaan. Dit help om enige verdere skade te vermy en bou vertroue tussen die slagoffer en die ondersoekende liggaam.

- Waar moontlik, bly by die potensiële slagoffer totdat hulle 'oorhandig kan word' aan die polisie/wetstoepassingsagentskap of ander slagofferondersteuningsorganisasie. As dit nie moontlik is nie, maak seker dat die individu enige advies oor die bywoning van 'n vergadering elders met die polisie/relevante organisasie ontvang het en verstaan.
- Oorweeg of 'n tolk benodig word, en gebruik slegs vertroue en onafhanklike tolke of 'n telefoniese tolkdienst. Moenie ander werkers gebruik wat dieselfde taal praat nie. Maak 'n rekord van enige bekommernisse en inligting wat dalk nuttig kan wees op 'n latere stadium sou 'n ondersoek gepas wees.

AANMELDING

As jy enige vermoede het rondom die potensiële teenwoordigheid van gedwonge arbeid en/of mensehandel, moet jy dadelik die polisie kontak of ander geïdentifiseerde toepassingsorganisasies. Om daarna voort te gaan sonder om die owerhede in te lig, is om die risiko te loop dat enige kriminele ondersoek geondermyn sal word. Die oortreders kan dalk 'n wenk ontvang, en die bewyse in die wiele gery word.

Dit is verkieslik om enige vermoedens aan te meld wat nie aan die drempel voldoen om beskou te word as 'n slagoffer van gedwonge arbeid nie, eerder as 'n geleentheid te mis om dit te doen.

Wanneer die toepaslike organisasie gekontak word, sal jy duidelik moet wees oor die omstandighede en waarom jy dit beskou as 'n saak van gedwonge arbeid of mensehandel. Dit sal wetstoepassingsagentskappe in staat stel om 'n assessering te maak van watter stappe volgende geneem moet word en die advies wat aan jou gegee moet word.

AANTEKENING EN BESKERMING VAN BEWYSE

Mensehandel en gedwonge arbeid is kriminele oortredings. Die omstandighede van enige oortreding sal ondersoek moet word en bewyse sal bekom moet word deur wetstoepassingsagentskappe waar toepaslik. Dit sal insluit die omstandighede rondom die identifikasie dat iemand 'n potensiële slagoffer kan wees en die stappe geneem op daardie punt.

Elke besigheid behoort 'n interne leidende bestuurder te hê wat aangeleenthede wat verband hou met mensehandel en gedwonge arbeid sal rig wanneer dit vermoed word binne 'n besigheid.

Dit moet 'n vertroude, bevoegde bestuurder wees wat:

- kennis het oor interne prosedures
- aanwysers van gedwonge arbeid verstaan
- weet hoe en wanneer om sake na die toepaslike owerhede te verwys

Alle toesighouers en veral die bestuurders wat ondersoeke na grief- of dissiplinêre verhoor hanteer, moet:

- 'n kennis hê van die algemene aanwysers van gedwonge arbeid
- weet om die interne ondersoek te stop en prosedure om te volg wanneer hulle sulke aanwysers identifiseer tydens sulke ondersoeke
- verstaan dat om inkorrekt te besluit om voort te gaan met 'n interne ondersoek die vermoë om 'n effektiewe kriminele ondersoek en vervolgingsuitslag te verseker, kan ondermyn
- verstaan dat hulle moontlik 'n getuie kan word in enige kriminele ondersoek
- gepaste vertroulikheid verseker sodat uitbuiters nie bewus word dat hul aktiwiteite ontbloot is nie
- verseker dat toepaslike maatreëls geïmplementeer word om die identiteit van enige werksaansoekers of werkers te beskerm wat moontlik slagoffers van uitbuiting kan wees.



As daar vermoed word dat daar 'n saak van mensehandel, gedwonge arbeid of verwante werkeruitbuiting is, moet onderhoude met die potensiële slagoffers gevoer word deur iemand van die polisie of 'n ander relevante organisasie wat die vereiste vaardighede en gesag het. In die verlede het dit gebeur dat ondersoek na ernstige sake van uitbuiting kon nie vorentoe geneem kon word nie weens die manier waarop aanvanklike navrae onderneem is.

Dit is daarom kritiek om:

- 'n Lêer te hou met alle dokumente en rekords relevant tot die navraag. Dit is veral belangrik wanneer 'n saak oorweeg word vir wetlike verrigtinge. Ten einde te voldoen aan die vereistes van wetgewing ten opsigte van beide kriminele en siviele verrigtinge, moet 'n wetstoepassingsagentskap kan demonstreer dat alle faktore in ag geneem is in die uitvoer van verrigtinge. Hulle is ook verplig deur wetgewing om enige feite of inligting te aan te meld wat die verdediging van enige persoon wat aangekla word van 'n oortreding, kan help.
- Vroeë kommunikasie met wetstoepassing in gevalle waar jy 'n aanvanklike vermoede het, sal hulle dus in staat stel om jou te lei en ondersteun met advies ten opsigte van watter rekords gehou moet word. Enige materiaal wat op hierdie vroeë stadium bekom word sal waarskynlik van aansienlike waarde wees later in die proses.
- Advies te kry van wetstoepassing of ander kundige organisasies, indien daar enige twyfel bestaan.
- Werk in vennootskap; die TES en werkgewer wat hulle in diens neem moet in vennootskap werk waar toepaslik, en na omsigtige oorweging van die risiko aan die werker en alle betrokke partye
- Identifiseer enige aanduidings van potensiële werkeruitbuiting en voltooi 'n 'rekord van potensiële derdeparty-uitbuiting' (templaat beskikbaar by www.stronger2gether.org/). Dit sal help om bekende inligting te organiseer en dit voor te berei vir verwysing na die relevante wetstoepassingsorganisasie.



VOORKOM VERDERE UITBUITING

Werk in oorlog met plaasbestuur, SIZA/WIETA, die Departement van Indiensneming en Arbeid en/of Landbou om verdere uitbuiting te voorkom.



Die Stronger Together-program, asook WIETA en SIZA, poog om besighede se kapasiteit te versterk om gedwonge en gebonde arbeid, asook mensehandel, te voorkom, daarop te reageer en dit te monitor. Wanneer 'n geval van potensiele uitbuiting ontdek word, is dit nie net belangrik om die slagoffer by te staan nie, maar ook vir die plaas/plaasbestuur om te assessee en verstaan hoe die uitbuiting kon plaasvind en watter stappe geneem moet word om te voorkom dat dit weer gebeur. Dit kan die volgende insluit:

- verbetering van kommunikasie en vertroue tussen plaasbestuur en plaaswerkers, beide permanent en tydelik, om te verseker dat hulle veilig en anoniem bekommernisse kan aanmeld by 'n vertroue bestuurder/werkerverteenwoordiger
- Samewerking met eksterne agentskappe, insluitend WIETA en SIZA, asook andere insluitend Procure (www.procure.co.za/employee-wellness/) om die bestuur se kapasiteit te verbeter om beleide en prosedures te ontwikkel en implementeer wat werkers teen uitbuiting beskerm.
- Samewerking met eksterne agentskappe, insluitend WIETA en SIZA, asook ander insluitend NORSA (norsacommunitycare.org/) om maatskaplike en menseregtekweessies wat tydelike en permanente plaaswerkers affekteer te help verbeter, insluitend byvoorbeeld, toegang tot opvoeding, water of gesondheidsorg.

Kommunikeer duidelik aan bestuurders, toesighouers en werkers

Die reaksieplan moet duidelik gekommunikeer word aan bestuurders, toesighouers, permanente en tydelike werkers, in die tersaaklike plaaslike en werkers se tale, sodat hulle weet hoe om vermoedelike gevalle te hanteer, dit aan te meld en op rekord te plaas binne die land en streek.

Deel met diegene wat werk namens jou besigheid

Die reaksieplan moet gedeel word deur besighede met diegene wat namens hulle werk of op enige van hul bedryfspersele, insluitend verskaffers, TES'e, die uitgebreide verskaffingsketting, relevante ouditeurs ens. sodat dit deur hulle aangeneem en geïmplementeer kan word vir hul gebruik in lyn met die besigheidsbeleid.

Besighede moet van diegene vereis wat namens hulle werk of in hul besigheid om 'n etiese/maatskaplike nakomingsoudit te ondergaan wat spesifiseer hoe ouditeurs en ander derde partye moet reageer wanneer hulle 'n potensiele of daadwerklike saak van gedwonge arbeid binne daardie besigheid aantref. Die proses moet getoets word om te verseker dat dit goed funksioneer en effektief is.

AFDELING B

AGTERGROND EN KONTEKS

Hierdie afdeling verskaf relevante agtergrondinligting en konteks om 'n prentjie te skets van die globale en plaaslike skaal van gedwonge en gebonde arbeid, relevante wetgewing en standaarde, asook verdere verduideliking oor waarom landbou as 'n hoërisikosektor beskou word.



DIE GLOBALE SKAAL VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID

In 2017, het die Internasionale Arbeidsorganisasie (ILO) en Walk Free-stigting in samewerking met die Internasionale Organisasie vir Migrasie beraam dat 40.3 miljoen mans, vroue en kinders regoor die wêreld vasgevang is in een of ander vorm van uitbuiting, ofskoon deur mensehandel, gedwonge arbeid, skuldbinding, dwang- of slaafhuwelik, of kommersiële seksuele uitbuiting. Volgens hul 2017-publikasie van die Modern Slavery Index, kom arbeiduitbuiting die algemeenste voor op die Afrika-kontinent ('n geskatte 2.80 per 1 000 mense).⁸

Gedwonge arbeid is die wydsverspreide vorm van arbeiduitbuiting en 'n geskatte 24.9 miljoen mense word op hierdie manier uitgebuit, insluitend 16 miljoen in die privaat ekonomie-sektore soos landbou, konstruksie, vervaardiging, mynbou, nutsbedryf, bosbou, visserie en huiswerkers. 'n Aantal produkte en dienste wat geproduseer word deur uitbuitende arbeidpraktyke, kan in skynbaar wettige kommersiële kanale opeindig. As sulks dra talle produkte en dienste wat ons koop, indirek by tot moderne slawerny misbruike.⁹

Die Internasionale Arbeidsorganisasie
beraam daar is

24.9
miljoen

mense in gedwonge arbeid
wêreldwyd.

Wêreldwyd word landbou beskou as 'n hoërisikosektor vir gedwonge en gebonde arbeid. Dit kan hoofsaaklik toegeskryf word aan die seisoenale aard daarvan, wat produsente noodsaak om arbeid in diens te neem wat kwesbaar is vir uitbuiting (seisoenale en migrantewerkers) asook arbeid in diens van tydelike indiensnemingsdienste (TES'e). Wêreldwyd is 11% van volwassenes wat uitgebuit word vir gedwonge arbeid, in die landbou- en visseriese sektore.¹⁰

Mensehandel word beskou as die snelgroeiendste kriminele bedryf ter wêreld, en naas die dwelmbedryf die mees winsgewende. Volgens die ILO het mensehandel 'n jaarlikse handelswaarde van rondom 150 miljard Amerikaanse dollar. Twee derdes, oftewel 99 miljard Amerikaanse dollar, van hierdie handel is kommersiële seksuele uitbuiting, terwyl 'n verdere 51 miljard Amerikaanse dollar die gevolg is van gedwonge ekonomiese uitbuiting.¹¹

Daar is nie 'n groot hoeveelheid navorsing gedoen oor die omvang van gedwonge en gebonde arbeid, asook mensehandel, in Suid-Afrika nie. Die volgende afdeling fokus op gedwonge en gebonde arbeid, asook mensehandel in Suid-Afrika.

8. ILO, Walk Free-stigting en IOM. 2017. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf. Verkry: 30 Oktober 2017.

9. ibid

10. ibid

11. ILO. 2014. ILO says forced labour generates annual profits of US\$ 150 billion. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_243201. Verkry: 18 Oktober 2017.

DIE ROL VAN GLOBALE VERSKAFFINGSKETTINGS EN DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOUSEKTOR IN DIE HANTERING VAN GEDWONGE ARBEID

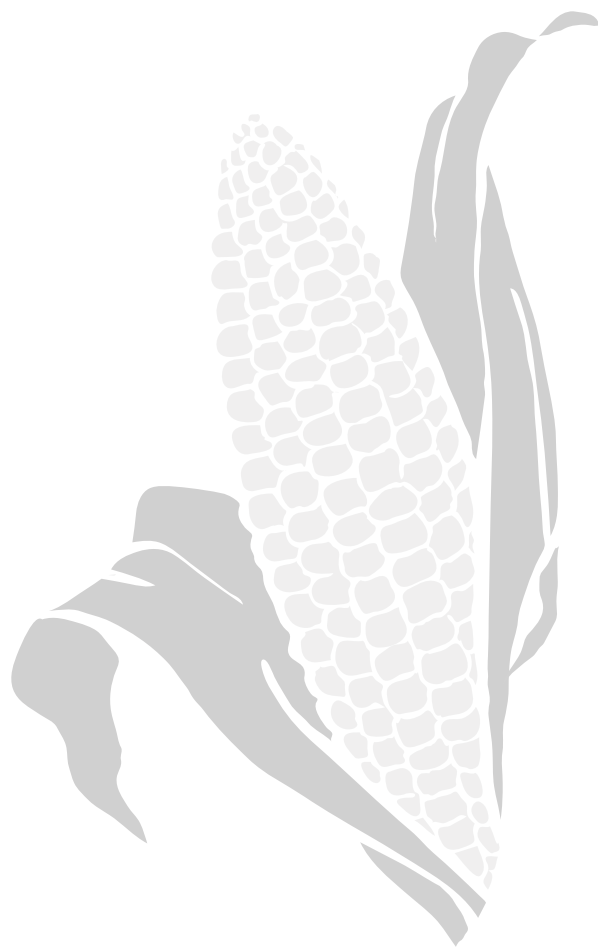


Regoor die wêreld word organisasies toenemend aanspreeklik gehou om die implementering van etiese handel te verseker. Dit impliseer dat organisasies pro-aktief verantwoordelike menseregte- en arbeidspraktyke binne hul eie bedrywighede en verskaffingskettings aanspreek en implementeer. In reaksie hierop het verskeie nasionale en internasionale besighede, insluitend groot kleinhandelaars, menseregte- en arbeidspraktykvereistes gespesifiseer vir verskaffers en derdeparty-etiese oudits vereis. Hierdie vereistes is van kritieke belang om marktoegang vir verskaffers te verseker en het 'n lisensie geword om handel te dryf. Dit dra ook by tot verbeterde werksomgewings en arbeidsproduktiwiteit.

Die Suid-Afrikaanse landbousektor is 'n kritieke rolspeler in die Suid-Afrikaanse ekonomie, indiensnemingslandskap, en globale verskaffingskettings. Landbou is verantwoordelik vir 2.5% van die land se bruto binnelandse produk (BBP)¹², met die land wat 'n top uitvoerder van vrugte, wyn, suiker en neute is. Die landbousektor neem rondom 885 000 individue in diens en is 'n belangrike sektor vir werkskepping.

Met die bekendstelling van regulatoriese vereistes soos die VK se Wet op Moderne Slawerny (2015), die hangende Wet op Moderne Slawerny in Australië, die Franse Wet op Waaksaamheidspilg (2017) en die Kaliforniese Wet op Deursigtigheid in Verskaffingskettings (2010), is daar 'n verhoogde fokus op besighede regoor globale verskaffingskettings om arbeid te beskerm teen uitbuiting soos gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel. As sulks sal die risiko's en kwesbaarhede vir gedwonge en gebonde arbeid in Suid-Afrikaanse verskaffingskettings toenemend noukeurig ondersoek word. Dit is daarom deurslaggewend vir Suid-Afrikaanse produsente om direkte en derdeparty-arbeidspraktyke te verstaan en aan te spreek wat uitbuitend teenoor hul werkers is, of geag kan word, en hul besighede medepligtig kan maak aan gedwonge en gebonde arbeid.

Gedwonge en gebonde arbeid is 'n hartseer werklikheid in Suid-Afrika en die landbousektor. Die Amerikaanse Departement van Buitelandse Sake se 'Trafficking in Persons'-verslag berig dat volgens aanmelding oor die afgelope vyf jaar, Suid-Afrika 'n bron-, transito- en bestemmingsland is vir mans, vroue en kinders wat aan gedwonge arbeid en sekshandel onderwerp word.¹³ Gedwonge arbeid is 'n verborge vorm van uitbuiting en 'n beperkte hoeveelheid navorsing is al gedoen oor die omvang en aard van die kwessie. Daar is geen amptelike regeringstatistieke oor



12. Vrugte SA. 2018. Overview of the South African Fruit Industry. [Aanlyn]. Besikbaar by: https://fruitsa.co.za/wp-content/uploads/2019/09/A5-Fruit-SA-Stats-Booklet_2018.pdf. Verky: 17 November 2020.

13. Amerikaanse Departement van Buitelandse Sake. 2017. Trafficking in Persons Report 2017. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2017/index.htm>. Verky: 9 Mei 2018.

die omvang van die probleem in Suid-Afrika nie, maar die 2016 Global Slavery Index (GSI) beraam dat ongeveer 248 700 mense (of 0.45% van die totale bevolking) in toestande van uitbuiting leef. 'n Beraamde 5% van hierdie slagoffers word uitgebuit binne die landbousektor.¹⁴ Hierdie beramings kan moontlik net die oortjies van die seekoei wees. Ons sal meer betroubare data en navorsing oor die omvang van gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel in Suid-Afrika verwelkom, maar elke persoon in 'n situasie van gedwonge en gebonde arbeid is een te veel.

In sommige gevalle is produsente dalk nie bewus of direk aandadig in optrede van gedwonge en gebonde arbeid nie, maar dit is wel die verantwoordelikheid van besighede binne die Suid-Afrikaanse landbousektor om verantwoordelike arbeidspraktyke wat pro-aktiewe maatreëls demonstreer om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede aan te spreek, te implementeer en deurlopend te verbeter. Dit sal nie net arbeidspraktyke verseker wat werkers beveilig nie, maar ook die reputasie van die besigheid en sektor verbeter, markvertroue verhoog, en uiteindelik marktoegang verseker wat die voortbestaan en volhoubaarheid van hierdie besighede en sektore sal beskerm.

NAKOMING VAN GLOBALE MARKVEREISTES

“Dit is belangrik dat duidelike standaarde nagekom word rondom kwessies soos: werksure, gesondheid en veiligheid, geen kinder- of gedwonge arbeid, vryheid van assosiasie en die versekering dat diskriminasie nie plaasvind nie. Dit is ook belangrik dat, waar bewyse van menseregtemisbruike plaasvind, ons verseker dat dit aangespreek word en diegene wat daardeur geaffekteer is, vergoed word.”

Tesco, verklaring oor menseregte op maatskappy-webtuiste¹⁵

Die meeste groot organisasies pas internasionale menseregetstandaarde en beste praktyke toe. Daar word ook van organisasies vereis om die arbeidswetgewing te gehoorsaam van die lande waarin hulle bedryf word. Verder word organisasies ook toenemend aanspreeklik gehou deur die burgerlike samelewing, beleggers, regerings en ander belanghebbers om te verseker dat verantwoordelike menseregte- en arbeidspraktyke binne hul bedrywighede en verskaffingskettings toegepas word.

In reaksie hierop het groot kleinhandelaars hul eie etiese gedragskodes aangeneem of ontwikkel wat menseregte- en arbeidspraktykverpligtinge vir hul eie bedrywighede spesifiseer en deel vorm van hul verskaffervereistes. Dit sluit in die Etiese Handelsinisiatief (ETI) se Basiskode, die Maatskaplike nakomingsinisiatief vir besigheid- (BSCI) kode, die Maatskaplike Aanspreeklikheid Internasionaal (SAI) SA8000-standaard en kleinhandelaar spesifieke kodes.

Sommige kleinhandelaars vereis ook dat verskaffers deelneem aan derdeparty-etiese oudits. Hierdie vereistes het 'n deurslaggewende faktor geword vir kleinhandelaars se aankoopbesluitneming en is dus 'n marktoegang- (of handelslisensie) vereiste vir verskaffers.

Vele kleinhandelaars heg waarde aan vertroue bou en deursigtigheid regdeur hul verskaffingsketting, insluitend die samewerkende hantering van gedwonge en gebonde arbeid. Wanneer dit in plek is, het alle belanghebbers 'n geleentheid om saam te werk aan die identifisering en hantering van risiko's en kwesbaarhede. Hulle is ontvanklik om te leer, vir deurlopende verbetering en samewerking regdeur die verskaffingsketting en bedryf om goeie praktyk te implementeer wat gedwonge en gebonde arbeid opspoor, ontmoedig en hanteer.

14. The Modern Slavery Index. 2016. Modern Slavery Index 2016: South Africa. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.modernslaveryindex.org/2016/data/country-data/south-africa/>. Verky: 18 Oktober 2017.

15. Tesco. 2020. Our approach to human rights in our supply chain. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.tescopl.com/sustainability/people/human-rights/>. Verky: 2 Junie 2020.

WETLIKE NAKOMING - WAT WORD VEREIS DEUR SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSWETGEWING?

Suid-Afrikaanse wetgewing spreek gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en kwesbaarhede aan deur die volgende wette:

- **Die Menseregtehandves en Suid-Afrikaanse Grondwet:** Die Menseregtehandves vorm deel van die Suid-Afrikaanse Grondwet. Dit verbied gedwonge arbeid en stipuleer dat niemand onderwerp mag word aan slawerny of gedwonge arbeid nie. Die Grondwet reguleer ook arbeidsverhoudinge en stipuleer dat almal die reg het tot billike arbeidspraktyke, en poog om die verpligtinge wat Suid-Afrika het as lid van die Internasionale Arbeidsorganisasie (ILO) na te kom. Hierdie verpligtinge sluit in ILO-konvensies wat verband hou met mensehandel en dwangarbeid, insluitend die Gedwonge arbeidkonvensie, 1930 (Nr. 29) en die Verbanning van Gedwonge arbeid-konvensie, 1957 (Nr. 105) in 1997. Suid-Afrika het ook die Verenigde Nasies se Konvensie teen Transnasionale Georganiseerde Misdaad en die Protokol om Handel in Mense, veral Vroue en Kinders (Palermo-Protokol) geteken en bekragtig, wat beide in 2003 in werking getree het.¹⁶
- **Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), Wet 75 van 1997 en die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor:** Hierdie wette verbied dwangarbeid en maak verskeie voorsienings om verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke te verseker wat besigheidsrisiko's en -kwesbaarhede vir moderne slawerny verlaag.^{17&18}
- **Wet op Indiensnemingsdienste, Wet 4 van 2014:** Hierdie wet maak voorsiening vir die registrasie van private indiensnemingsdienste, wat werwingsagenskappe en tydelike indiensnemingsdienste insluit, meer algemeen bekend as arbeidsmakelaars.¹⁹
- **Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, Wet 62 van 1997:** Hierdie wet vereis dat werkgewers die verblyfregte van plaasbewoners respekteer, en die voorsienings van die wetgewing nakom ten opsigte van die regulasie van uitsetting van mense wat op die plaas woon.²⁰
- **Wet op Korrektiewe Dienste, Wet 111 van 1998:** Hierdie wet verbied tronkarbeid as 'n vorm van straf of dissiplinêre maatregel.²¹
- **Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel (PACOTIP), Wet 7 van 2013:** Hierdie wet stipuleer die nasionale beleidsraamwerk om 'n eenvormige, gekoördineerde en samewerkende benadering te verseker deur alle staatsorgane en -instellings, in die hantering van sake wat verband hou met mensehandel.²²
Dié wet gebruik die volgende definisie van mensehandel: 'n persoon sal skuldig wees aan mensehandel as hy of sy 'n ander persoon lewer, werf, vervoer, oorplaas, aanhou, verkoop, ruil, verhuur of ontvang binne of oor die grense van Suid-Afrika, deur verskeie middele, insluitend die gebruik van dwang en misleiding, gemik op die persoon of 'n onmiddellike familielid vir die doel van uitbuiting.
- **Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), Wet 66 van 1995:** Die doel van hierdie wet is om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder. Dit sluit in die reg dat "Elke persoon die reg sal hê tot billike arbeidspraktyke".²³
Die Arbeidshof in Suid-Afrika het aanvaar dat die definisie van onbillike arbeidspraktyk nie noodwendig volledig is nie. Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is 'n dispuutoplossingsliggaam gestig ingevolge die WAV.

16. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika. 1996. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.justice.gov.za/legislation/constitution/SACConstitution-web-eng.pdf>. Verky: 21 Oktober 2016.

17. Muwoki. K. 2017. Forced labour and the South African fruit and wine industries – a scoping research report for Stronger Together.

18. Departement van Arbeid. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, Sektorale Vasstelling 13 Plaaswerkersektor, Suid-Afrika. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.saflii.org/za/legis/consol_reg/sd13fwssa521.pdf. Verky: 10 Augustus 2020

19 Ibid.

20 Ibid.

21. Departement van Justisie. 1997. Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, 1997. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.justice.gov.za/lcc/docs/1997-062.pdf>. Verky: 21 Oktober 2017.

22 Departement van Arbeid. 1998. Wet op Korrektiewe Dienste, 1998. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://www.dcs.gov.za/wp-content/uploads/2016/08/DCS-Act-111-of-2008.pdf>. Verky: 21 Oktober 2017.

23 Departement van Justisie. 2013. Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel, 2013. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2013-007.pdf>. Verky: 21 Oktober 2017.

INTERNASIONALE MENSEREGTESTANDAARDE EN BEGINSELS

Daar is verskeie internasionale menseregtestandaarde en -vereistes wat globale kleinhandelaars ondersteun:

- **Die Verenigde Nasies se riglynbeginsels (UNGP) oor besighede en menseregte**²⁴

Die Verenigde Nasies se Riglynbeginsels oor besighede en menseregte is die eerste globale (vrywillige) standaard vir die voorkoming en hantering van menseregte-oortredings gekoppel aan besigheidsaktiwiteit. Dit verskaf 'n raamwerk en beginsels vir besighede om menseregte binne hul besigheidsbedrywighede te verbeter en beskerm en spreek ook gedwonge arbeid aan.

- **Die Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte (SDG)**²⁵

In September 2015, het die Verenigde Nasies (VN) se lidstate ooreengekom op 17 globale doelwitte – die Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte (SDG) om ontwikkelingsbeleid wêreldwyd te begelei tot 2030. Een van die teikens vir Doelwit 8 (Behoorlike werk en ekonomiese groei), sluit die uitwissing van moderne slawerny in, d.i. "Neem onmiddellike en doeltreffende stappe om gedwonge arbeid uit te wis, moderne slawerny en mensehandel te beëindig en die verbod op en uitwissing van die ergste vorms van kinderarbeid te verseker, insluitend werwing en gebruik van kindersoldate, en teen 2025 kinderarbeid in al sy vorme te beëindig."²⁶

- **Die Internasionale Arbeidsorganisasie (ILO) se kernkonvensies en arbeidstandaarde**²⁷

Die ILO se agt kernkonvensies het betrekking op gedwonge arbeid, vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging, gelyke vergoeding, nie-diskriminasie, minimum indiensnemingsouderdom en die ergste vorms van kinderarbeid. ILO-lidstate (insluitend Suid-Afrika) wat hierdie konvensies bekragtig het verbind hulself daardeur om konvensievereistes na te kom en dit in te sluit by hul nasionale wetgewing.²⁸ Konvensies wat moderne slawerny aanspreek sluit konvensies 29 en 105 oor gedwonge of verpligte arbeid in.

In 2014 is 'n nuwe protokol by die bestaande ILO-konvensie 29 oor gedwonge arbeid, 1930, aangeneem. Hierdie wetlik bindende protokol vereis van lidstate om maatreëls te volg en toe te pas in beide die openbare en privaat sektore om die risiko's van gedwonge arbeid te voorkom en daarop te reageer, en slagoffers van beskerming en toegang tot effektiewe regstellende hulp te voorsien.²⁹

24. VN 2011. *Guiding Principles on Business and Human Rights*. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Verkry: 15 Desember 2017.

25. VN. 2017. *The Sustainable Development Goals*. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>. Verkry: 12 Desember 2017.

26. VN. 2017. *Goal 8 targets*. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth/targets/>. Verkry: 15 Desember 2017.

27. ILO. 2003. *The International Labour Organization's Fundamental Conventions*. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf. Verkry: 15 Desember 2017.

28. ILO. 2017. *Conventions and Recommendations*. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang-en/index.htm>. Verkry: 15 Desember 2017.

29. Stronger Together. 2017. *A toolkit for tackling modern slavery in the construction sector*. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://stronger2gether.org/construction/>. Verkry: 30 Oktober 2017.

- **Die ILO-Driedelinge Verklaring van Beginsels rakende Multinasionale Ondernemings en Maatskaplike beleid**³⁰

Dié verklaring verskaf direkte riglyne aan ondernemings oor maatskaplike beleid en inklusiewe, verantwoordelike en volhoubare werkplekpraktyke.

- **Die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling (OECD) se riglyne vir multinasionale ondernemings**³¹

Die OECD-riglyne bied aanbevelings aan maatskappye oor die hantering van enige negatiewe impakte wat hulle mag ervaar, insluitend ten opsigte van menseregte en gedwonge arbeid.



30. ILO. 2017. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. [Aanlyn]. Beskikbaar by: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_094386.pdf. Verkry: 15 Desember 2017.

31. OECD. 2008. The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf>. Verkry: 15 Desember 2017.

RELEVANTE WETGEWING IN UITVOERMARKE

Verskeie lande het, of is in die proses om, gedwonge en gebonde arbeid of besigheid- en menseregte-globale verskaffingsketting-wetgewing te implementeer wat organisasies aanspreeklik maak vir die hantering van risiko's ten opsigte van gedwonge en gebonde arbeid binne hul bedrywighede en hul globale verskaffingskettings. Sommige hiervan sluit in:

Die VK Wet op Moderne Slawerny (2015)

Die VK Wet op Moderne Slawerny (2015) vereis van besighede in die VK met 'n globale jaarlikse omset van 36 miljoen Britse Pond of meer, om stappe bekend te maak wat geneem is tydens die finansiële jaar om te verseker dat hul besighede en verskaffingskettings vry is van gedwonge en gebonde arbeid-, asook mensehandel-misbruike.

“Ons sal nie misbruik van menseregte op enige plek in ons besigheid, verskaffingsketting of vennootskappe duld of goedkeur nie. Ons ondersteun die doelwitte van die VK Wet op Moderne Slawerny en sal enige aantygings dat menseregte nie behoorlik gerespekteer word nie, ernstig opneem.”

– Marks & Spencer, Menseregteverslag, 2017³²

“Ons verstaan ons plig om menseregte te verseker, is verbind tot die identifisering van kwesbare werkers, en sal nie enige vorm van slawerny of verpligte arbeid binne ons besigheid of verskaffingsketting duld nie.”

– Sainsbury's, Verklaring oor moderne slawerny 2016/17³³

Die Franse Wet op Waaksaamheidsplig (2017)

Hierdie wet vereis van Franse maatskappye van 'n sekere grootte om meganismes te vestig om menseregte-oortredings en omgewingsimpakte regdeur hul produksieketting te voorkom, insluitend vir hul filiale en maatskappye onder hul beheer. Verslagdoening oor hierdie meganismes moet elke jaar plaasvind as deel van 'n “waaksaamheidsplan.”

Die Kaliforniese Wet op Deursigtigheid in Verskaffingskettings (2010)

Hierdie wet vereis van groot kleinhandelaars en vervaardigers wat besigheid doen in Kalifornië en aan sekere drempelvereistes voldoen, om hul pogings om slawerny en mensehandel uit hul verskaffingskettings te wis, in die openbaar bekend te maak.

Die Australiese Wet op Moderne Slawerny (2018)

Hierdie wet vereis van entiteite wat in Australië gebaseer of bedryf word, om sekere drempelvereistes na te kom ten einde jaarliks te rapporteer oor die risiko's van moderne slawerny in hul bedrywighede en verskaffingskettings, asook aksies om daardie risiko's te verlig.

DIE IMPAK OP ARBEIDSPRODUKTIVITEIT

Om pro-aktief gedwonge en gebonde arbeid-risiko's aan te spreek verseker nie net marktoegang en die voortbestaan en volhoubaarheid van hierdie sektore nie, maar het ook 'n positiewe impak op arbeidsproduktiwiteit. Die implementering van verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke in die verkryging, werwing en indiensneming van werkers, lei uiteindelik tot beter werkerverhoudinge, 'n gesonder werksomgewing en verhoogde werkerproduktiwiteit. Verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke is deurslaggewend in die beveiliging van produsente se waardevolste bate – hul werksmag.

32. Marks and Spencer. 2017. Human Rights report 2017. [Aanlyn]. Besikbaar by <https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf>. Verky: 8 Januarie 2018.

33. J Sainsbury PLC. 2016. Modern Slavery Statement 2016/17. [Aanlyn]. Besikbaar by: https://www.about.sainsburys.co.uk/~/_media/Files/S/Sainsburys/documents/Sainsburys_Modern_Slavery_Statement_2016_17.pdf. Verky: 8 Januarie 2018.

WAT MAAK

DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOUSEKTOR KWESBAAR VIR GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID?

Daar is verskeie faktore wat Suid-Afrikaanse produsente en werkers kwesbaar maak vir gedwonge en gebonde arbeid. Hierdie faktore sluit in:

- **Hoë vlakke van werkloosheid en lae opvoedings- en vaardigheidsvlakke:** werkers wat beperkte indiensnemingsopsies en 'n beperkte begrip van hul regte het, is kwesbaar vir uitbuiting
- **Sektor-seisoenaliteit:** Verhoogde arbeidsaanvraag tydens hoogseisoene skep 'n afhanklikheid by produsente om tydelike werkers te gebruik wat deel vorm van kwesbare groepe soos migrantewerkers en werkers gewerf deur derdeparty arbeidsverskaffers, byvoorbeeld tydelike indiensnemingsdienste (TES'e), toesighouers en stamhoofde³⁴
- **Lae vlakke van werkervakbondlidmaatskap:** Minder as 6% van plaaswerkers nasionaal is aangesluit by vakbonde, en vakbonde wat aktief is in die landbousektor was tot dusver grootliks onsuksesvol om seisoenale werkers te organiseer, wat die groeiende meerderheid van werkers uitmaak. Werkers in landbou het dus nie sterk verteenwoordiging om kollektief te beding of arbeidsverwante kwessies aan te spreek nie³⁵
- **Gebrek aan toepaslik opgeleide arbeidsmakelaars en toepaslik opgeleide menslikehulpbronkonsultante:** 'n Studie het gevind dat die meerderheid van arbeidsmakelaars nie voldoende opleiding en ondersteuning oor wetlike vereistes het om verantwoordelike arbeidspraktyke te verseker nie. Boonop verminder die gebrek aan 'n arbeidsmakelaarvereniging hul bedingingsmag by werkgewers om betaling van die minimumloon te verseker.³⁶ Verder kan die aanstelling van menslikehulpbronkonsultante ook 'n risiko vir besighede inhou aangesien alle menslikehulpbronkonsultante nie toepaslik opgelei is oor arbeidswetgewing en -aangeleenthede nie, insluitend gedwonge arbeid of die wetgewende raamwerk rondom arbeid in Suid-Afrika.
- **Gebrek aan werkerbemaagtiging:** Werkers het dikwels nie voldoende bewustheid en kennis van Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing en ondersteuningsdienste om hulle te bemaagtig om uitbuiting te vermy en bloot te stel nie.



34. Muwoki, K. 2017. *Forced labour and the South African fruit and wine industries. A scoping research report developed for Stronger Together.* Besikbaar by: <https://www.stronger2gether.org/product/scoping-research-report-for-stronger-together-south-africa-forced-labour-and-the-south-african-fruit-and-wine-industries/>.

35. Human Rights Watch. 2011. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/safarm0811webwcover.pdf>. Verky: 18 Oktober 2017.

36. Sentrum vir Landelike Regstudies en Women on Farms-projek. 2008. *Going for Broke: Case Study of Labour Brokerage on fruit farms in Grabouw.* [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.ifwea.org/resources/title-going-for-broke-a-case-study-of-labour-brokerage-on-fruit-farms-in-grabouw-2008/>. Verky: 10 Augustus 2020.

KONSEP VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID EN HOE DIT MANIFESTEER IN DIE LANDBOUSEKTOR

Moderne slawerny is 'n breë term wat gebruik word om ekstreme vorms van arbeidsuitbuiting te beskryf soos gedwonge arbeid, gebonde arbeid en mensehandel. Sekere gebruiklike of verouderde arbeidspraktyke kan produsente kwesbaar of onopsetlik medepligtig maak aan moderne slawerny. As sulks is dit belangrik om te verstaan wat moderne slawerny behels en hoe dit manifesteer binne die Suid-Afrikaanse landbousektor, soms sonder dat produsente bewus is daarvan.

Stronger Together Suid-Afrika het 'n kortfilm vervaardig om produsente te ondersteun om arbeidbestuurspraktyke wat produsente kwesbaar of medepligtig kan maak aan gedwonge en gebonde arbeid, beter te verstaan. Dit kan gekyk word by: www.stronger2gether.org/za.

GEDWONGE ARBEID

Soos per die ILO-Gedwonge arbeidkonvensie, 1930 (Nr. 29), word gedwonge arbeid gedefinieer as "alle werk of diens wat geëis word van enige persoon onder die dreigement van enige straf en waarvoor die genoemde persoon nie hom-/haarself vrywillig aangebied het nie." Die Suid-Afrikaanse Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel (PACOTIP, 2013) beskryf gedwonge arbeid as volg:

"Gedwonge arbeid beteken arbeid of dienste van 'n persoon wat bekom of onderhou word – (a) sonder die toestemming van daardie persoon; en (b) deur dreigemente of waargeneemde dreigemente van skade, die gebruik van dwang, intimidasie of ander vorms van dwang, of fisieke weerhouding van daardie persoon of 'n ander persoon."

Dwang kan fisieke of seksuele geweld of intimidasie insluit, of meer subtiele middele soos:

» Misleiding

Werkers in gedwonge arbeid word dikwels mislei deur hul uitbuiters oor hul werksbepalings en -voorwaardes. Die uitbuiters maak valse beloftes, of gee verkeerde of geen inligting aan slagoffers om hulle in misbruikende diens in te lok. Dit kan verbaal wees, en geen vorm van dienskontrak word aan die werker verskaf nie, of skriftelik, byvoorbeeld deur werkers wat nie voldoende leesvaardighede het nie kontrakte te laat teken, of in 'n taal wat hulle nie verstaan nie.

Vals beloftes kan, byvoorbeeld, verband hou met lone of werksomgewing, maar ook met die voorwaardes van die werkers se verblyf.

» Terughouding van identiteitsdokumentasie soos ID-dokumente, werkspermitte en paspoorte

Indien seisoenale of tydelike werkers versoek dat die werkgever ID-dokumente vir veilige bewaring in hul besit hou, word dit aanbeveel dat:

- Daar 'n vorm van getekende ooreenkoms is wat toon dat die ID-dokumente gehou word deur die werkgever op versoek van die werker
- Werkers toegelaat word om op enige tyd toegang tot hul dokumente te verkry.



Dreigemente om buitelandse werkers aan te kla by immigrasie-owerhede

Dit is onwettig om buitelandse werkers in diens te neem sonder die korrekte werkspermitte. Hierdie praktyk maak produsente en werkers kwesbaar vir gedwonge arbeid aangesien hierdie werkers dikwels meer blootgestel is aan misbruik weens die bedreiging van aanklag by owerhede.

Dit word aanbeveel om buitelanders, wat nie die nodige wettige dokumentasie besit om te werk nie, te verwys na die naaste Binnelandse Sake-kantoor vir ondersteuning en advies. In sommige gevalle help besighede hul buitelandse werkers met die hernuwing van werkspermitte, ens.



Beperking van beweging. Dit impliseer dat werkers verhoed word om die werkperseel en werkerverblyf te verlaat of weer te betree

Praktyke soos om werkers binne die pakhuis toe te sluit tydens werksure, om werkers snags binne hostelle toe te sluit, of slegs toiletpouses aan pakhuiswerkers toe te laat op sekere tye van die dag, kan beskou word as vorms van gedwonge arbeid.



Om werkers nie toe te laat om hul diens te beëindig na redelike kennisgewing nie

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997 verskaf riglyne oor 'redelike kennisgewing'-periodes, wat onderhewig is aan die periode wat die werker in die produsent se diens was, d.i.:

- een week indien die plaaswerker in diens was vir ses maande of minder
- vier weke indien die plaaswerker vir langer as ses maande in diens was.

Dit is onwettig om 'n werker te verhoed om hul dienskontrak te beëindig tot na 'n gespesifiseerde periode verbygegaan het, of nadat opleiding of ander voordele betaal is deur die werkgever.





Om werkers te dwing om oortyd te werk uit vrees dat hulle onbillik gestraf gaan word deur ontslag, verminderde toekomstige werk, verlaagde betaling, of demovering.

Weens die seisoenale aard van landbou, kan van werkers verwag word om oortyd te werk. Oortyd is van toepassing in enige geval waar 'n werker langer as die gekontrakteerde ure werk – selfs op 'n daaglikse basis. Oortyd is dus nie eksklusief betaalbaar NA die maksimum 45 werksure volgens die wet gewerk is nie.

Byvoorbeeld, 'n werker wat gekontrakteer is om vanaf 08:00 tot 17:00 te werk, is geregtig op oortyd op enige dag waarop werk buite hierdie ure (voor 08:00 of na 17:00) uitgevoer word. Die werker hoef dus nie die volle 45 uur per week te voltooi om in aanmerking te kom vir oortydbetaling nie.³⁷

In sulke gevalle is dit belangrik dat:

- Oortyd voldoen aan die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor, stipuleer dat werkers nie meer as 15 uur oortyd mag werk per week of meer as 12 uur, insluitend oortyd, op enige gegewe dag nie.
- Oortyd betaal word teen 'n premie. Die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor, stipuleer dat 'n werkgewer 'n plaaswerker ten minste een-en-'n-half keer die plaaswerker se loon moet betaal vir oortyd gewerk en dubbel die plaaswerker se loon vir werk op Sondae en openbare vakansiedae.³⁸
- Die plaas se arbeidbestuurstelsel voldoende prosesse bied om te verseker, en bewyse te verskaf, dat werkers vrywillig oortyd werk en dat oortyd betaal word teen 'n premietarief. Dit kan insluit:
 - 'n Toestemmingsrekord deur werkers geteken voor oortyd begin word
 - Werkerkontrakte wat die vereiste vir moontlike oortyd aandui
 - Tydsrekords/klokstelsels wat oortyd aanteken
- Werkerbetaalstrookies wat betalings aandui vir oortyd.

37. Volhoubaarheidsinisiatief van Suid-Afrika (SIZA)/. 2016. SIZA-standaard. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://siza.co.za/wp-content/uploads/2016/11/SIZA-Standard-Sept-2016-V5.0.pdf>. Verkry: 26 April 2018, en Etiese Handelsvereniging vir die wyn- en landboubedryf (WIETA). 2016. WIETA Etiese kode van beste praktyk. [Aanlyn]. Besikbaar by: [https://www.wieta.org.za/documents/WIETA%20Code%20Version%203%20\(2016\).pdf](https://www.wieta.org.za/documents/WIETA%20Code%20Version%203%20(2016).pdf). Verkry: 26 April 2018.

38. Departement van Arbeid. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes No 75 van 1997 Sektorale Vasstelling 13 - Plaaswerkersektor, Suid-Afrika. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.saflii.org/za/legis/consol_reg/sd13fwsa521.pdf. Verkry: 10 Augustus 2020



Misbruik van kwesbaarheid van werkers wat meer vatbaar is vir uitbuiting, bv.:

- **Werkers wat in diens geneem word by afgeleë, geïsoleerde liggings**

Dikwels word seisoenale werkers (en ook permanente werkers) gewerf na plase in afgeleë areas en vervoer na en van die plaas word slegs verskaf aan die begin en einde van die seisoen. Hierdie werkers kan kwesbaar wees vir uitbuiting aangesien hulle:

- Nie vrylik hul diens of die plaas kan verlaat nie
- Dikwels afhanklik is van die werkgewer vir kos en goedere deur 'n plaaswinkel of vervoer na winkels. Werkers kan uitgebuit word deur betaling van buitensporige hoeveelhede vir kos en goedere of vervoer na winkels. Werkers loop ook die risiko om soveel skuld te maak dat hulle blootgestel word aan gebonde arbeid.

Waar produsente migrantewerkers direk (beide plaaslik en buitelandse) werf, en vervoer na hul plase verskaf, kan dit beskou word as gedwonge arbeid indien hierdie werkers moet betaal vir hul eie kostes om na hul land of plek van oorsprong terug te keer voor hul gekontrakteerde termyn voltooi is.

- Werkers met geen alternatiewe opsies vir bestaansmiddele nie of wat afhanklik is van die werkgewer nie net vir sy of haar werk nie, maar ook vir behuising, kos en indiensneming van sy of haar naasbestaandes, kan maklik gedwing en uitgebuit word om buitensporige oortyd te werk, of te werk vir hongerlone en pligte uit te voer wat nadelig vir hul gesondheid en veiligheid is.
- Werkers of hul familieledes wat geforseer word om te werk uit vrees vir uitsetting uit hul woning op die plaas.

Dit is 'n vorm van gedwonge arbeid. Dit word nie gesien as gedwonge arbeid as die werklose familieledes wat op die plaas woon eerste opsie gegee word vir die beskikbare seisoenale poste nie, mits hulle die reg het om die geleentheid te weier as hulle wil.

- Indiensneming is gekoppel aan die indiensneming van 'n gade

Gades moet elk hul eie kontrak met die werkgewer hê en apart betaal word.

Werkers word onbillik behandel en nie maatskaplik gerespekteer en beskerm nie.





Oorbevolking

Die Internasionale Arbeidsorganisasie (ILO) verklaar dat werk nie uitgevoer mag word onder toestande wat vernederend of vuil, of gevaarlik (moeilik/gevaarlik sonder voldoende beskermende toerusting, of sonder die toepaslike opleiding oor wanneer en hoe om dit te gebruik), of 'n oortreding van arbeidswet is nie. Werkers mag ook nie onderwerp word aan substandaard lewenstoestande nie, of gedwing word om te woon in oorvol, ongesonde, onhigiëniese of onveilige toestande sonder enige privaatheid nie. Daar is voldoende ruimte vir werkers wat in kamers/gemeenskaplike verblyf woon indien:

- daar 'n minimum van 4 vierkante meter per persoon is
- daar 'n minimum plafonhoogte van 2.1 meter is
- in kamers waar werkers ruimte deel, deel 'n redelike aantal werkers dieselfde kamer (standaarde wissel van 2 tot 8)

Verblyf moet geskei word volgens geslag en hostelle en kamers moet enkelgeslag wees. Waar werknemers saam met hul lewensmaats woon, moet hierdie werknemers voorsien word van kamers wat privaatheid bied.

'n Behuisingsperseel sal as oorbevolk beskou word as:

- 'n slaapkamer daarin minder as 3 m² totale vloerarea het vir elke volwassene wat slaap in die vertrek
- In die geval van 'n slaapsaal, het die slaaparea in die slaapsaal:
 - minder as 4 m² vloerarea vir elke volwassene wat slaap in die slaaparea, of
 - 'n woonbare vertrek binne die slaapsaal wat nie 'n slaapkamer is nie maar daarvoor gebruik word.

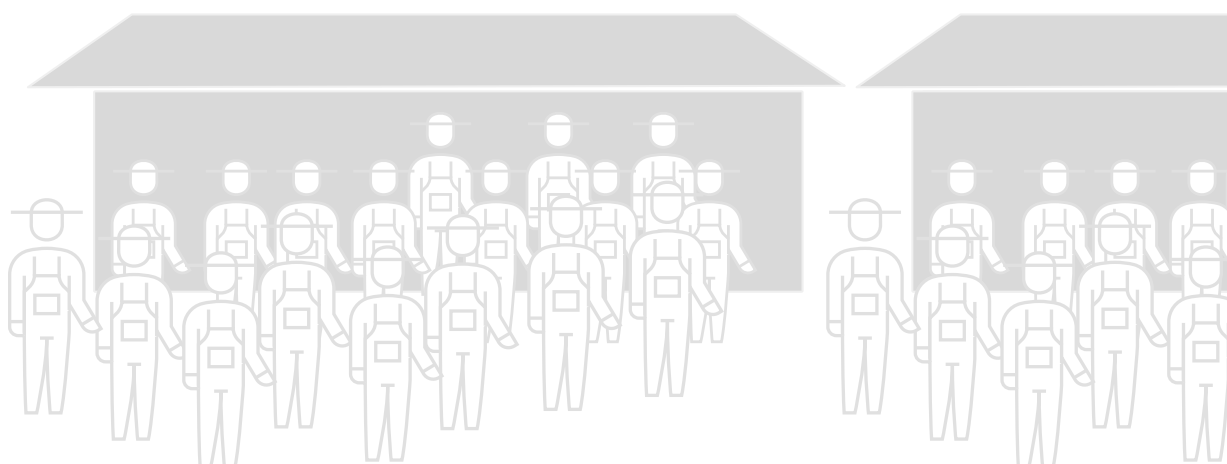
Vir die doel om oorbevolking te bereken, word 'n persoon wat ouer as 1 jaar is, maar nie ouer as 10 jaar nie, beskou as 'n 1/2 (halwe) volwassene en 'n persoon wat ouer is as 10 jaar beskou as 'n volwassene.³⁹

Werkers moet toegang hê tot skoon drinkwater en sanitêre fasiliteite tydens werksure, en nie onderwerp word aan verbale misbruik nie.



Terughouding van lone

Uitbuiters kan sistemies en doelbewus lone onderbetaal, terughou of betaling doelbewus vertraag as 'n middel om hul slagoffers te beheer en hulle te verhoed om diens te verlaat. Werkers kan ook onderwerp word aan buitensporige of onwettige loonafrekkings vir items soos vervoer, huur en kos. Sien ook die volgende afdeling oor gebonde arbeid.



39. Etiese Handelsvereniging vir die wyn- en landboubedryf (WIETA). 2014. WIETA-behuisingsriglyne. [Aanlyn]. Besikbaar by: <http://wieta.org.za/wp-content/uploads/2019/03/WIETA-Housing-Guidelines-2016.pdf> Verkry: 26 April 2018.

GEBONDE ARBEID

Wêreldwyd is gebonde arbeid die wydsverspreide vorm van slawerny.⁴⁰ Dit word ook na verwys as skuld-geïnduseerde gedwonge arbeid of skuldbinding. Gebonde arbeid is wanneer van 'n werker vereis word om te werk as 'n middel van terugbetaling van skuld soos 'n lening, werwingsfooï, deposito of boete. Die werker word dan gedwing om te werk vir baie min of geen betaling of gedwing om te werk om die skuld terug te betaal wat deur hul werkgever geëis word en is nie in staat om werk te verlaat wanneer hulle wil nie. Skulde kan ook oorgedra word aan die volgende generasie of familieledede by die huis.⁴¹ Skuldgebondenheid word ook as 'n misdaad beskou kragtens die Suid-Afrikaanse Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel en word as volg gedefinieer: "enige persoon wat doelbewus deelneem aan optrede wat veroorsaak dat 'n ander persoon skuldgebondenheid betree, is skuldig aan 'n oortreding."

Produsente behoort die volgende praktyke verantwoordelik en met omsigtigheid te bestuur:



Betalingsbepalings

Betalingsbepalings wat strydig is met die Sektorale Vasstelling 13 – Plaassektor, kan 'n werker blootstel aan risiko van gedwonge en gebonde arbeid. Loonbetalings wat vertraag word of in goedere betaal word kan 'n gebondenheid tussen die werker en die werkgever veroorsaak en die werker dwing om in diens te bly tot betaling ontvang word. Soortgelyk, indien lone nie direk aan werkers betaal word nie, kan hulle forseer word om te werk deur die persoon wat namens hulle betaal is.



Lenings

Lenings kan 'n werker blootstel aan risiko om verskuldig te wees. Indien werkers nie in staat is om 'n lening terug te betaal nie, kan dit aanleiding gee daartoe dat hulle voortdurend lenings uitneem vir terugbetaling van die oorspronklike lening. Uiteindelik is die werker nie in staat om hul weg uit die skuld te betaal nie en gedwing om in diens te bly tot die lening terugbetaal is – dit is 'n vorm van gebonde arbeid.

In sommige gevalle, verskaf produsente lenings aan werkers om hulle te ondersteun in tye van swaarkry. Dit word aanbeveel dat:

- Produsente 'n konsekwente beleid definieer en implementeer wanneer lenings toegelaat word, wat die omstandighede bepaal waar lenings toegelaat sal word
- Daar 'n skriftelike terugbetalingsooreenkoms is tussen die produsent en die werker
- Aftrekkings gemaak vir lenings aangedui word op die werker se betaalstrokie
- Aftrekkings vir lenings voldoen aan die Sektorale Vasstelling 13 – Plaassektor, d.w.s. die aftrekkings vir die lening mag nie 10% van die loon verdien vir daardie periode oorskry nie. As 'n werknemer dus R1 500 per maand verdien en jou maksimum periode vir terugbetaling is 6 maande, sal die formule wees: 10% van R1 500 x 6 maande = R900. In hierdie geval sal jy slegs toegelaat word om vir die werknemer R900 te leen wat terugbetaal moet word in gelyke dele oor 6 maande.⁴²

40. Anti-Slavery International. 2017. Debt Bondage. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.antislavery.org/slavery-today/debt-bondage/>. Verkry: 18 Oktober 2017.

41. Stronger Together. 2017. Tackling modern slavery in business – A Toolkit for UK employers and labour providers. [Aanlyn]. HYPERLINK "<http://www.stronger2gether.org/resources>". Verkry: 17 Oktober 2017.

42. Vrugte Suid-Afrika (VSA). 2011. Ethical Trading Handbook. [Aanlyn]. Besikbaar by: https://www.siza.co.za/handbook/pdf/FSA_Ethical_Trade_Handbook_English.pdf. Verkry: 22 Oktober 2017.



Spaarskemas

Produsente moet versigtig wees vir spaarskemas, waardeur geld afgetrek word van werkers se lone en later terugbetaal word aan hulle as 'n manier van spaar. Tensy dit noukeurig bestuur word, kan spaarskemas beskou word as 'n vorm van gebondenheid, veral waar die werker slegs sy of haar spaargeld kan terugkry aan die einde van die kontrak of seisoen.⁴³

Spaarskemas behoort slegs toegelaat te word indien:

- Dit skriftelik versoek en onderteken word deur werkers.
- Die persentasie loonaftrekkings vir spaarskemas word nie voorgeskryf deur die wet nie en moet skriftelik ooreengekom word tussen die werkgever en werknemer.
- Aftrekkings gemaak vir spaarskemas aangedui word op werkers se betaalstrokie.
- Die spaarskema moet volledig uitbetaal word aan die werker by beeëindiging van diens of gedeeltelik tydens diens tydperk op versoek van die werker.



Plaaswinkels

Werkers kan in skuld gedompel word wanneer hulle goedere by die werkgever of 'n plaaswinkel koop. Dit is daarom belangrik dat werkers nie te veel skuld maak wanneer hulle koop by die werkgever of plaaswinkel nie. Daar moet ook voldoende bewyse van aankope wees en dit word aanbeveel dat werkers teken vir elke aankoop.⁴⁴

Dit is algemene praktyk om alles aan te teken in 'n boek en dit dan bymekaar te tel aan die einde van die maand vir daardie betaalperiode en dan die bedrag wat verskuldig is af te trek van die werknemer se lone. Dit is egter nie nakomend met die beginsel van 'n 'bewys van aankope' nie.⁴⁵



Verblyf en kos

Aftrekkings vir verblyf en kos kan slegs gemaak word indien:

- Dit verskaf word op 'n konsekwente en gereelde basis as 'n diensvoorwaarde
- Geen bykomende aftrekking gemaak word vir kos of verblyf nie
- Die aftrekking nie meer is as die koste vir die werkgever om kos en verblyf te verskaf nie.⁴⁶
- Die voorsiening van verblyf deur werkgevers as 'n betaling vir werk word verbied.



Betaling aan derde partye

Produsente mag slegs geld aftrek van werkers se lone om derde partye te betaal indien werkers dit versoek van die werkgever en skriftelike toestemming verskaf.

Betaling aan derde partye kan insluit: vakbondlidmaatskap, voorsorgfonds, mediese fonds, aftreeplan, eksterne spaarskema, begrafnispolis, versekering of terugbetaling van lenings toegestaan vir 'n woning en verblyf aan enige bank, bouvereniging, versekeringsmaatskappy, geregistreerde finansiële diensverskaffer of plaaslike owerheid.

43. Vrugte Suid-Afrika (VSA). 2011. *Ethical Trading Handbook*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: https://www.siza.co.za/handbook/pdf/FSA_Ethical_Trade_Handbook_English.pdf. Verkry: 22 Oktober 2017.

44. *ibid*

45. *ibid*

46. *ibid*



Deposito's

Werkers behoort nie deposito's te betaal wanneer hulle begin werk nie. Deposito's is 'n vorm van gebonde arbeid.

Dit word nie toegelaat om geld af te trek van 'n werker se eerste loonbetaling as 'n deposito vir toerusting (byvoorbeeld snoeiskêre of beskermende toerusting) uitgereik vir die seisoen of kontrakperiode nie.⁴⁷



Boetes

Boetes behoort nie teen 'n werker opgelê te word vir enige verkeerde dade nie.



Wewingsfooie

Dit is onwettig om van werkers te vereis om wewingsfooie te betaal. Wewingsfooie is 'n besigheidsonkoste en nie 'n onkoste vir die werker nie.



Opleiding, werksklere en beskermende toerusting

Geen loonaftrekkings mag gemaak word vir werksklere waarop die werkgever aandrang om gedra te word nie (PBT/PPE), of vir opleiding en toerusting wat werkers benodig om hul werk te doen nie.

WAT IS WERWINGSFOOIE?

Wewingsfooie sluit alle kostes in wat verband hou met die verskeidenheid dienste wat belangrik is vir verkryging en werwing. Dit sluit in kostes aangegaan om aansoeke te prosesseer, onderhoude te voer, werkerdokumentasie voor te berei, werkerassesserings, plasings, oriëntasie, vervoer na die land of area van werk en opleiding met aankoms.

Tydlike indiensnemingsdienste (TES'e) wat werkers werf vereis dikwels wewingsfooie. Hierdie fooie moet egter deur die werkgever betaal word wat die verkryging van die werkers versoek het en nie die werkers self nie.

Dikwels aanvaar kwesbare werkers, soos seisoenale of migrantewerkers, die betaling van wewingsfooie aan TES'e vir die belofte van 'n werk. Daar word van werkers verwag om hierdie fooie dadelik of op kort kennisgewing te betaal, met die gevolg dat hulle geld leen by familie, 'n plaaslike geldskietser of die wewingsagent, wat dikwels buitensporige rentekoerse op die lenings hef. Uiteindelik kan dit werkers in situasies van skuldbinding laat waar hulle vasgevang is in hul werk ten einde die lening af te betaal. Hulle kan nie die werk verlaat nie tot hierdie lenings terugbetaal is nie, wat maande of selfs jare kan duur.⁴⁸

Vir meer inligting oor wewingsfooie en verantwoordelike werwing, besoek www.responsiblerecruitmenttoolkit.org.



47. Vrugte Suid-Afrika (VSA). 2011. Ethical Trading Handbook. [Aanlyn]. Beskikbaar by: https://www.siza.co.za/handbook/pdf/FSA_Ethical_Trade_Handbook_English.pdf. Verkry: 22 Oktober 2017

48. Newcomb, H. en Camp, D. 2017. Eliminating recruitment and employment fees charged to workers in supply chains. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/new-guidance-on-eliminating-recruitment-fees/>. Verkry: 11 Augustus 2020

MENSEHANDEL

Mensehandel behels die daad van “werwing, vervoer, oordrag, huisvesting of ontvangs van persone, deur middel van die dreigement of gebruik van krag of ander vorme van dwang, ontvoering, bedrog, misleiding, of die misbruik van mag of ’n posisie van kwesbaarheid of die gee of ontvangs van betalings of voordele om die toestemming van ’n persoon te behaal wat beheer het oor ’n ander persoon, vir die doel van uitbuiting. Uitbuiting sal insluit, minstens, die uitbuiting of die prostitusie van ander of ander vorms van seksuele uitbuiting, gedwonge arbeid of dienste, slawerny of praktyke soortgelyk aan slawerny, of die verwydering van organe”.⁴⁹

Die Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel (PACOTIP) definieer dat ’n persoon skuldig is aan mensehandel as hy of sy ’n ander persoon lewer, werf, vervoer, oorplaas, aanhou, verkoop, ruil, verhuur of ontvang binne of oor die grense van Suid-Afrika, deur verskeie middele, insluitend die gebruik van dwang en misleiding, gemik op die persoon of ’n onmiddellike familielid vir die doel van uitbuiting.



GEVALLESTUDIE: Vrystaatse produsent gearresteer vir oortreding van arbeidswette, mensehandel en behandeling van werkers as slawe.

Alhoewel mensehandel klink na ’n vergesogte konsep en iets wat nie in die Suid-Afrikaanse landbousektor plaasvind nie, neem dit vele vorms aan en gebeur dit wel. ’n Voorbeeld is ’n Vrystaatse produsent wat gearresteer is vir oortreding van arbeidswette, mensehandel en die behandeling van werkers as slawe. Die boer het arbeid verkry deur ’n ongeregistreerde arbeidsmakelaar. Die arbeidsmakelaar het werkers verkry uit die Noordwes-provinsie om te werk as seisoenale plaaswerkers in Wesselsbron in die Vrystaat. Werkers is gewerf onder valse voorwendsels van behoorlike werk, minimumloon en die aanbod van verblyf en kos. Toe hulle by die plaas opgedaag het, is hulle egter onderwerp aan onmenslike en uitbuitende behandeling, insluitend werk sonder betaling, verblyf bestaande uit plastiekstrukture en het vrot vleis ontvang om te eet. Die werkers was nie in staat om die plaas te verlaat nie weens die afgeleë ligging daarvan, en hul onvermoë om vir vervoer te betaal. Owerhede het minstens 21 volwassenes en kinders van die plaas gered, maar daar word beweer dat die betrokke arbeidsmakelaar verantwoordelik was vir die mensehandel van ongeveer 2 000 werkers na Wesselsbron en omstreke.

Uit hierdie gevallestudie blyk dit duidelik dat die produsent die werkers uitgebuit het, maar dit is ook belangrik om te let dat die gebruik van arbeidsmakelaars die potensiaal het om besighede en werkers kwesbaar te maak vir gedwonge en gebonde arbeid. Goeie praktyke in terme van die gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES’e) soos arbeidsmakelaars word bespreek in Afdeling A, 3.10 – Gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES).

49. VN. 2014. *Human Rights and Human Trafficking*. [Aanlyn]. Besikbaar by http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS36_en.pdf. Verkry: 30 Oktober 2017.

VOORBEELDE VAN ENTITEITE WAT WERKERS ONDERWERP AAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID



'n Aantal gedwonge en gebonde arbeid, en mensehandel-risiko's en kwesbaarhede bestaan binne werkerverkryging, werwing en indiensnemingspraktyke. Entiteite verantwoordelik vir hierdie praktyke, doelbewus of onopsetlik, sluit in werkgewers (d.w.s. produsente) en derdeparty-arbeidsverskaffers soos tydelike indiensnemingsdienste (d.w.s. privaat indiensnemingsagentskappe, onafhanklike kontrakteurs en arbeidsmakelaars), stamleiers en toesighouers wat op plase en in pakstore/kelders in diens geneem word. Deur hierdie risiko's en kwesbaarhede te verstaan, kan besighede begin om dit stap-vir-stap te verstaan.

WERKGEWERS

Produsente, wat werkers direk in diens neem, is medepligtig aan gedwonge en gebonde arbeid wanneer hulle:

- Werkers dwing om teen hul wil te werk deur:
 - Misleiding
 - Terughouding van ID-dokumente, werkerpermitte en paspoorte
 - Dreigemente om buitelandse werkers aan te kla by immigrasie-owerhede
 - Beperking van beweging van werkers by die werk en/of werkerverblyf
 - Werkers nie toe te laat om hul diens te beëindig na redelike kennisgewing nie
 - Werkers te dwing om oortyd te werk uit vrees dat hulle onbillik gestraf gaan word deur ontslag, verminderde toekomstige werk, verlaagde betaling of demovering.
 - Misbruik van kwesbaarheid van werkers bv. werkers in diens geneem by afgeleë liggings wat geïsoleer is, migrantewerkers, tydelike/seisoenale werkers, jong werkers en werkers met geen alternatiewe bestaansmiddele het nie
 - Misbruikende werks- en/of lewenstoestande
 - Terughouding van lone
 - Fisieke of seksuele misbruik of dreigemente van misbruik.
- Bekragtiging van gebonde arbeid, d.w.s. werkers word gedwing om te werk as middel van terugbetaling van skuld soos 'n lening, werwingsfooï, deposito of boete.
- Gebruik van arbeidsverkryging en werwingspraktyke of tydelike indiensnemingsdienste (TES'e) wat werkers uitbuit.

DERDEPARTY-ARBEIDSVERSKAFFERS

Verborgte derdeparty-arbeidsuitbuiting kan voorkom binne alle tipes besighede, insluitend ordentlike en verantwoordelike organisasies. Daar is basies vier metodes wat produsente gebruik om arbeid te verkry en werf deur derdeparty arbeidsverskaffers, naamlik, die gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES'e), menslikehulpbronkonsultante, stamleiers en toesighouers wat op die plaas of in die pakhuis/kelder in diens geneem word. Dit bly egter die verantwoordelikheid van die produsent om te verseker dat werkers deur derdeparty-arbeidsverskaffers verkry en gewerf, nie uitgebuit word nie en dat hul lone en werksvoorwaardes voldoen aan arbeidswetgewing en etiese handelstandaarde.

TYDELIKE INDIENSNEMINGSDIENSTE (TES'E)

TES'e sluit in private indiensnemingsagentskappe, onafhanklike kontrakteurs (wat spanne werkers verskaf aan die produsent om spesifieke take te verrig soos snoeiwerk,⁵⁰ en informele arbeidsmakelaars.

Informele arbeidsverskaffers word dikwels na verwys as die "bakkie-brigade" en bestaan uit 'n individu met 'n bakkie, selfoon en uitgebreide kontakte in informele nedersettings en plattelandse areas wat gereeld gewillige werkers werf en na plase vervoer.⁵¹

Die reputasie van TES'e is ongelukkig al skade berokken deur opportuniste wat gebruik maak van uitbuitende arbeidbestuurspraktyke soos om werwingsfooie van werkers te eis, nie werkers minimumloon te betaal nie, werker-identiteitsdokumente asook lone terug te hou om te verseker dat hulle in die TES se diens bly.

MENSLIKEHULPBRONKONSULTANTE

Menslikehulpbronkonsultante is nie altyd toepaslik opgelei oor arbeidswetgewing en -aangeleenthede, insluitend gedwonge arbeid nie. Wanneer 'n besigheid

50. Visser, M en Ferrer, S. 2015. *Farm Workers' Living and Working Conditions in South Africa*. [Aanlyn]. Besikbaar by: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_385959.pdf. Verkry: 20 Oktober 2017.

51. Budlender D. 2013 *Private Employment Agencies in South Africa*, Working paper no. 291. [Aanlyn]. Besikbaar by: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231438.pdf. Verkry: 20 Oktober 2017

onafhanklike menslikehulpbronsultante aanstel, is die besigheid verantwoordelik daarvoor dat hulle goed opgelei is en goeie praktyk arbeidsverkryging en verkrygingsprosedures gehoorsaam en toepas.

STAMLEIERS

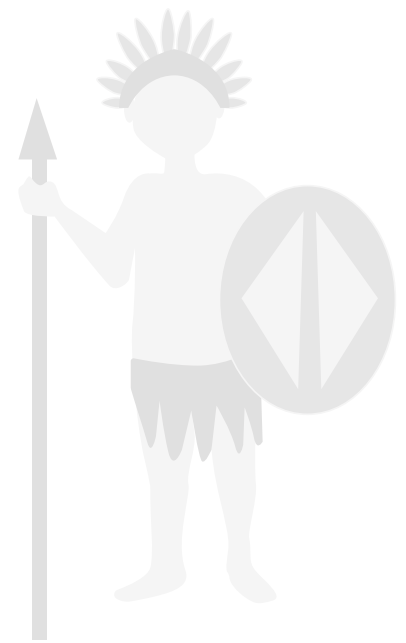
In sekere dele van Suid-Afrika is dit gebruiklik om stamleiers te nader vir die verkryging en werwing van hul lede as seisoenale of tydelike arbeid. Dikwels betaal produsente stamleiers 'n fooi en verskaf gratis vervoer aan werkers na en vanaf die plaas aan die begin en einde van die seisoen. Werkers word gewoonlik gekontrakteer en direk betaal deur die produsent (en nie via die stamleier nie). Die uitdaging vir produsente bly egter dat hulle beperkte deursigtigheid of beheer het oor die stamleier se gedrag. Stamleiers kan werkers uitbuit deur:

- bedrieglike of misleidende werwingspraktyke te gebruik insluitend valse beloftes te maak oor werkstoestande en lone, die tipe werk, behuising en lewenstoestande, werksligging of die identiteit van die werkgewer
- werwing van kinderarbeid
- mense te dwing om te werk deur die gebruik van geweld of intimidasie
- arbeiders te forseer om 'n gedeelte van hul verdienste aan hulle te betaal wanneer hulle terugkeer na die oorspronklike woongebied
- werkers kwesbaar te maak vir uitbuiting en beperking van beweging aangesien hulle geïsoleerd is op plase met min of geen middele om terug te keer na hul tuiste voor die kontrak eindig nie.

TOESIGHOUERS

Produsente maak dikwels staat op hul toesighouers om werkers te verkry uit nabygeleë nedersettings of stamleiers te nader om arbeid te verkry en werf. Uitbuitende praktyke in hierdie opsig kan die volgende insluit:

- bedrieglike verkrygingspraktyke
- dwang deur intimidasie en dreigemente van geweld
- gevalle waar toesighouers seksuele gunste, kontantomkoopgeld, of gunsone van werkers vereis in ruil vir indiensneming, oortyd of bevorderings
- terughouding van identiteitsdokumente van werkers om te verseker dat hulle nie hul diens kan verlaat voor 'n gespesifiseerde tyd nie.



DIE GESIG

VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID

WIE IS KWESBAAR?

Die kwesbaarste groepe vir gedwonge en gebonde arbeid sluit in seisoenale of tydelike werkers, migrantewerkers, werkers verkry deur derde partye en jong werkers.

SEISOENALE OF TYDELIKE ARBEID

Die landbousektor is afhanklik van indiensname van 'n groot aantal tydelike of seisoenale arbeid om te voldoen aan hul hoogseisoen-aanvraag. As sulks verteenwoordig hierdie seisoenale werkers die meerderheid van die werksmag op plase. Hierdie werkers word dikwels as kwesbaar vir arbeidsuitbuiting beskou aangesien:

- hulle onopgelei kan wees en daarom beperkte indiensnemingsopsies het
- hulle moontlik nie bewus is van hul regte nie
- hulle moontlik nie aan 'n vakbond behoort nie en daarom nie sterk verteenwoordiging het om kollektief te beding en arbeidsverwante aangeleenthede aan te spreek nie
- hulle dikwels staatmaak op derdeparty-arbeidsverskaffers vir indiensneming.

MIGRANTEWERKERS

Seisoenale of tydelike werkers is meestal plaaslike migrante of immigrante van buurlande soos Zimbabwe, Mosambiek en Lesotho. Buitelandse migrantewerkers word dikwels as meer kwesbaar as hul eweknieë beskou omdat hulle grotendeels ongedokumenteerd is, geïsoleer van hul families en ondersteuning, moontlik taalhindernisse kan ervaar, en daarom meer geneig om gure werksomstandighede te aanvaar weens 'n vrees vir uitlewering.⁵²

'n Aantal migrantewerkers kom Suid-Afrika binne as asielsoekers. Die visums wat hulle toelaat om te werk en woon in Suid-Afrika moet op 'n gereelde basis hernu word. Dit geld ook vir die werkspermitte van buitelandse migrantewerkers.

Ongelukkig hernu asielsoekers en buitelandse migrantewerkers dikwels nie hul visums en werkspermitte nie aangesien die areas waarin hulle werk dalk nie 'n Departement van Binnelandse Sake-kantoor het wat hierdie dienste verskaf nie en werkers ook nie werksdae wil verloor om heraansoek te doen vir werkspermitte of visums nie.

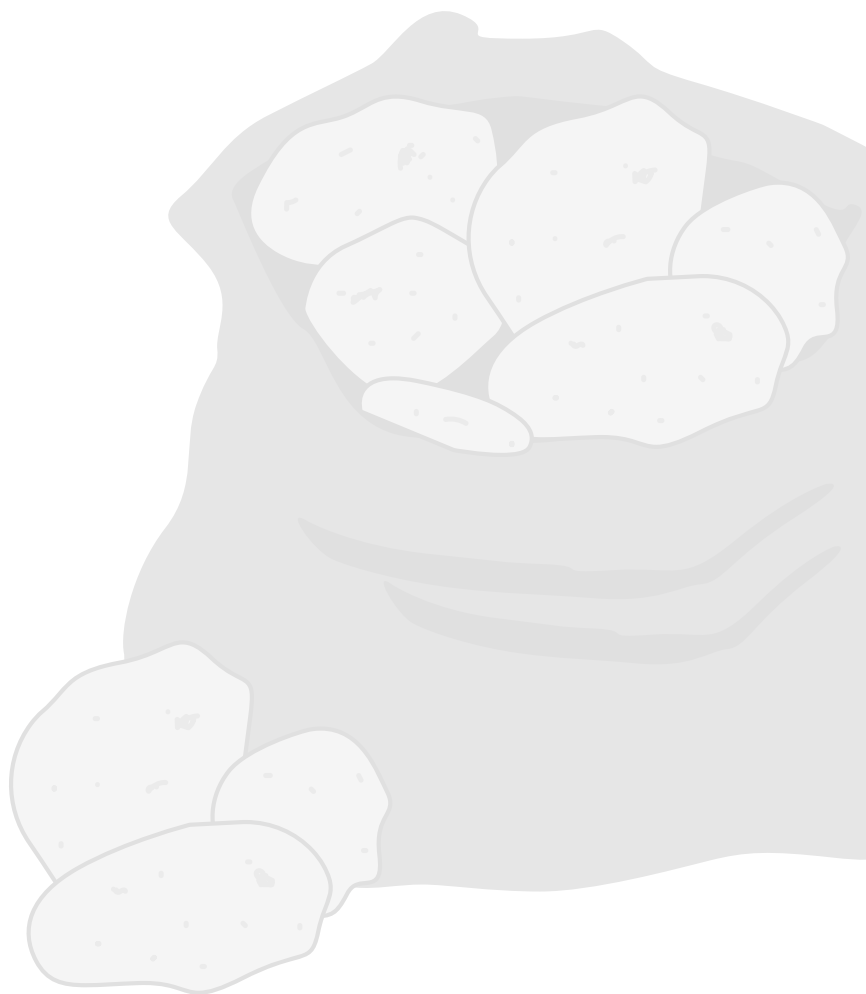
52. Human Rights Watch. 2011. [Aanlyn]. Besikbaar by: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/safarm0811webwcover.pdf>. Verky: 18 Oktober 2017.

WERKERS GEWERF DEUR DERDEPARTY-ARBEIDSVERSKAFFERS

Produsente is dikwels afhanklik van TES'e, menslikehulpbronkonsultante, toesighouers of stamleiers om arbeid tydens hoogseisoen te verkry of verskaf. Die verkrygings- en arbeidbestuurspraktyke van derdeparty-arbeidsverskaffers kan egter uitbuitend wees.

Die nalatenskap van Suid-Afrika se politieke verlede en die gepaardgaande ontmagtigings van plaaswerkers het sommige plaaswerkers kwesbaar gelaat vir uitbuiting. Dit sluit in werkers wat hul hele lewens op plase gewoon het en afhanklik is van produsente vir verblyf en lenings. Lae verdienste en die gebrek aan 'n residensiële adres maak dit moeilik vir hierdie werkers om aansoek te doen vir krediet buite die plaas.

Die nalatenskap van apartheid het ook 'n institusionele geheue geskep wat die manier waarop produsente en werkers met mekaar omgaan beïnvloed. Dit is dikwels uitdagend om diepgewortelde praktyke te verander, ondanks die beste bedoelings van beide partye. As sulks is werkers dikwels huiwerig om kwessies met hul werkgewers te bespreek, wat kan lei tot opgeboude frustrasie en 'n wrok.



AFDELING C

BYLAES – NUTTIGE TEMPLATE



BYLAAG 1

WAT MOET EK DOEN? STAPPE OM TE NEEM: ONMIDDELIK, MEDIUM- EN LANGTERMYN – VEREENVOUDIGDE IMPLEMENTERINGSKONTROLELYS

[Hierdie templaar moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

HANTERING VAN GEDWONGE ARBEID – VEREENVOUDIGDE IMPLEMENTERINGSKONTROLELYS		MERK AF INDIEN GEDOEN
ONMIDDELIKE TERMYN	1. Identifiseer een of twee kollegas binne jou besigheid wat jy sal nader om te help: • Met die voltooiing van die risiko-assessering wat in die werkswinkel begin is, om kwesbaarhede en risiko's binne jou besigheid te bepaal • Om die kwessie van gedwonge arbeid binne jou besigheid te opper.	
	2. Betrek senior bestuur by die kwessie en moedig hulle aan om 'n verbintenis te maak om gedwonge arbeid te hanteer, insluitend die aanstelling van 'n verteenwoordiger om verantwoordelikheid te neem om die kwessie regoor die organisasie en verskaffingsketting te dryf.	
	3. Sodra daar inkoop is vanaf topbestuur, stel 'n bestuurder aan (verkieslik by elke operasionele perseel) om verantwoordelik te wees vir die implementering van prosesse en prosedures m.b.t. hantering van verborge arbeidsuitbuiting binne jou besigheid.	
	4. Betrek en sluit werknemerverteenwoordigers in by jou beplande aksies om verborge arbeidsuitbuiting te voorkom en hanteer.	
	5. Registreer by www.stronger2gether.org en laai die gratis hulpmiddels en hulpbronne af.	
	6. Lees die riglyne in hierdie hulpmiddelstel en ontwikkel 'n korttermyn-, mediumtermyn- en langtermynplan gebaseer op die lys goeiepraktyk-prosesse en -prosedures om verborge arbeidsuitbuiting te identifiseer en te ontmoedig.	
	7. Vertoon die werkplekplakkate en versprei die werkerpamflette beskikbaar vanaf www.stronger2gether.org/za .	
	8. Roep ander besighede in jou area byeen om die kwessie van gedwonge arbeid te bespreek en saam te hanteer op 'n gereelde basis. (As daar geen bestaande gespreks- of ondersteuningsforums/-netwerke soos boereverenigings ens. bestaan in jou area nie, kan jy begin by besighede wat reeds die Stronger Together Gedwonge arbeid-werksinkels bygewoon het.)	
	9. Dateer besigheid se beleide en prosesse op om verwysings in te sluit wat op gedwonge arbeid reageer en dit verhoed.	
MEDIUMTERMYN	10. Sleutelbestuurders behoort die "Hantering van gedwonge arbeid in die vrugte- en wynbedryf – Suid-Afrika"-werksinkel by te woon. Besoek www.stronger2gether.org/workshop/tackling-modern-slavery-in-the-fruit-and-wine-industries-south-africa/ vir meer inligting en besprekings.	
	11. Dateer werkerinduksie- en opleidingsprogramme op om gedwonge arbeid te hanteer, met behulp van die Stronger Together-hulpbronne beskikbaar by www.stronger2gether.org/za .	
	12. Verseker dat jou toesighouers en werwers (beide menslikehulpbronnwerknemers en -konsultante) opgelei is om die tekens van gedwonge arbeid te herken, en dat werwers jou besigheid se verantwoordelike verkryging- en werwingsbeleid, wat verwysings na die voorkoming van en reaksie op gedwonge arbeid bevat, gelees en verstaan het en dit gehoorsaam (sien bylaag: Templaar – Verantwoordelike verkryging en werwingsbeleid).	
	13. Gebruik die Templaar: TES-kontrolelys (sien bylaag 7) om te verifieer dat die TES wat jou besigheid gebruik om werkers te verkry en verskaf, voldoen aan nasionale arbeidswetgewingvereistes en nie werkers blootstel aan gedwonge arbeid nie.	
	14. Stel in reaksieplan in plek om te verseker dat jy voorbereid is om te reageer op 'n potensiële situasie van gedwonge arbeid en bied toegang tot remediërende aksie vir slagoffers (sien bylaag 8).	
	15. Identifiseer moontlike risiko's met betrekking tot gedwonge arbeid binne jou area wat fokus op werwingspraktyke in jou area, ens.	
	16. Identifiseer moontlike oplossings om gedwonge arbeid in jou area te hanteer. Identifiseer ander rolspelers wat moontlik sal kan help in die proses om gedwonge arbeid uit te wis in jou hele produksie-area. Hierdie rolspelers kan insluit maatskaplike werkers, plaaslike NRO's wat dienste aan plase en plaaswerkers verskaf, die slagofferondersteuningseenheid by jou plaaslike SAPD-kantoor, ens.	
	17. Demonstreer openlik jou organisasie se verbintenis tot die hantering van gedwonge arbeid op jou webtuiste en in jaarlikse verslae.	
	18. Binne jou besigheid, hersien gereeld jou aksies teenoor hierdie hulpmiddelstel se riglyne, monitor vordering en identifiseer verbeterings en volgende stappe.	
LANGTERMYN	19. Identifiseer en bou 'n verhouding met plaaslike organisasies wat in staat is om slagofferondersteuning te verskaf om gedwonge arbeid in jou area aan te spreek, ten einde te verseker dat slagoffers die geleentheid het om weer in die hoofstroom boerderygemeenskap geïntegreer te word na die aanmelding van 'n gedwonge arbeid-misbruik.	
	20. Stel 'n reaksieplan in plek om te verseker dat jy voorbereid is om te reageer op 'n potensiële situasie van gedwonge arbeid en bied toegang tot remediërende aksie vir slagoffers (sien bylaag 8: Templaar – Gedwonge en geboonde arbeid-reaksieplanprosedure).	

BYLAAG 2

RISIKO-ASSESSERING

Hierdie oefening word in die werkswinkel vir die "Aanspreek van dwangarbeid in Agri-Besighede in Suid-Afrika" voltooi, nadat die kort bewusmakingsfilm "Eyes Wide Open" gewys is.

Individuele oefening	Eie besigheid risiko-assessering Waar is die moontlike risiko-areas vir my eie besigheid?
Antwoord hierdie 4 vrae vir elkeen van die areas in jou besigheid	V1 Watter besigheidspraktyke in hierdie film kan jy by aanklank vind? Wat het jy herken met betrekking tot jou eie landboubesigheidspraktyke?
	V2 Watter partye in jou agri-besigheid kan potensieel daartoe bydra om hierdie kwesbaarhede binne jou besighede te skep?
	V3 Wie in jou agri-besighede kan potensieële slagoffers van gedwonge arbeid wees, gegewe die slagoffers wat blootgestel is in die film?
	V4 Wat kan moontlike fisieke en/of gedragsaanduidings wees van werkeruitbuiting in jou agribesighede?

Die kantoor	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensieële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	

Verkryging en werwing	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensieële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	

Snoei	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Harvesting	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Pakhuis en berging	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	

Bestuur	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Verblyf op plaas	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Ander risiko-area	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	

Ander risiko- area	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Ander risiko- area	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	
Ander risiko- area	1	Besigheidspraktyke	
	2	Partye wat bydra tot kwesbaarhede	
	3	Potensiële slagoffers	
	4	Fisieke en/of gedragsaanduidings	

BYLAAG 3

TEMPLAAT – AANSTELLINGSBRIEF: HANTERING VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BESTUURSVERTEENWOORDIGER

[Hierdie templaat moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

Hiermee stel **[Maatskappy]**, **[naam van bestuursverteenwoordiger]** aan as bestuursverteenwoordiger verantwoordelik vir die hantering van gedwonge en gebonde arbeid by **[voeg operasionele eenheid d.w.s. plaas/pakhuis/kelder hier in]** vanaf die periode **[voeg datum in]** tot **[voeg datum in]**.

In terme van hierdie aanstelling moet die volgende funksies vervul word:

1. Om **[maatskappy]** se belange te verteenwoordig met betrekking tot die hantering van enige gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede.
2. Om **[maatskappy]** te verteenwoordig as die besigheidsverteenwoordiger wanneer deelgeneem word aan die Stronger Together Suid-Afrika-inisiatief en opleiding.
3. Om die ontwikkeling, implementering en oorsig van beleide en prosedures te lei om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede aan te spreek.
4. Om te verseker dat die beleide en prosedures rakende die voorkoming van gedwonge en gebonde arbeid gekommunikeer word aan bestuur, toesighouers, werkers en eksterne belanghebbers soos tydelike indiensnemingsdienste (TES'e), verskaffers ens.
5. Om op hoogte te bly van internasionale en nasionale arbeidstandaarde, wetgewing en beste praktyke om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en kwesbaarhede aan te spreek en om die implementering hiervan binne die arbeidbestuurstelsel te verseker.

Handtekening:

[Naam van Besigheidseienaar]

Handtekening:

[Naam van Bestuursverteenwoordiger]

Datum:

BYLAAG 4

TEMPLAAT – GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-BELEID

[Hierdie templaar moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

BELEIDSVERKLARING

[Maatskappy] is daartoe verbind om arbeidbestuurspraktyke te ontwikkel en in te stel om enige vorm van uitbuiting, d.w.s. gedwonge of gebonde arbeid en mensehandel te ontmoedig, op te spoor en aan te spreek op hul plase en produksiefasiliteite (soos pakhuisse/wynkelders).

DEKKING

Hierdie beleid is van toepassing op **[naam van besigheid]**

VERANTWOORDELIKHEID

[Naam van verantwoordelike persoon en werksitel] is verantwoordelik vir implementering en oorsig van die beleid.

BELEIDSVERBINTENIS

[Maatskappy] sal:

- Die menslike en finansiële hulpbronne verskaf om alle stelsels wat vereis word om gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede aan te spreek, te implementeer, bestuur, onderhou en hersien.
- Voldoen aan die relevante Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing rakende die voorkoming van gedwonge en gebonde arbeid.
- Internasionale beste praktyke en standarde toepas wat verband hou met die voorkoming van gedwonge en gebonde arbeid binne besigheidsbedrywighede.
- Voldoen aan SIZA-standaarde en WIETA-kodevereistes rakende die voorkoming van gedwonge en gebonde arbeid asook toepaslike kleinhandelaar-etiese gedragskodes [voeg etiese kodes van kleinhandelaarkliënte in].
- Deelneem aan die Stronger Together Suid-Afrika-inisiatief.
- 'n Senior bestuurslid afvaardig om verantwoordelikheid te neem vir die implementering, ontwikkeling en oorsig van arbeidbestuurspraktyke wat dien om die besigheid en werkers teen enige vorm van uitbuiting (insluitend gedwonge arbeid, gebonde arbeid en mensehandel) te beskerm.
- Inligting verskaf oor gedwonge en gebonde arbeid aan bestuur, toesighouers en werkers deur (lys formate, bv. in 'n verskeidenheid formate soos werksplek-plakkate, werkerpamflette, induksie, ander opleiding).
- Skakel met eksterne belanghebbers (soos verskaffers, tydelike indiensnemingsdienste ens.) oor gedwonge en gebonde arbeid-risiko's en -kwesbaarhede deur (lys formate, bv. in 'n verskeidenheid formate soos werksplek-plakkate, werkerpamflette, induksie, ander opleiding).

Verantwoordelike verkryging en werwing van arbeid:

- Daar is 'n gedokumenteerde verantwoordelike verkryging- en werwingsbeleid in plek wat die besigheid se verbintenis en benadering tot die ontwikkeling van verantwoordelike verkryging- en werwingspraktyke verklaar wat werkers beskerm teen alle vorms van uitbuiting (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel).
- Werkers het die reg om diens gewillig en vrylik te betree, sonder die bedreiging van 'n straf.

Gebruik van tydelike indiensnemingsdienste (TES'e):

- Daar is 'n gedokumenteerde prosedure in plek wat definieer hoe die TES verantwoordelik bestuur sal word om te verseker dat die TES nie betrokke raak by bedrieglike praktyke wat werkers blootstel aan risiko van gebonde en gedwonge arbeid asook mensehandel nie.

Beëindiging van diens:

- Werkers sal die vryheid hê om hul diens binne die bepalinge van hul kontrak te verlaat en mag nie verhoed word om dit te doen nie.
- Daar sal nie van werkers op vastetermykontrakte verwag word om diens te verrig na verstryking van hul kontrakte nie.
- Werkers se vermoë om diens te beëindig, sal nie beperk word deur byvoorbeeld deposito's te vereis, werknemerdokumentasie terug te hou, dreigemente of gebruik van geweld, heffing van finansiële boetes of vereiste betaling van werwings- of opleidingsfooie nie.
- 'n Dienssertifikaat sal aan werkers uitgereik word by beëindiging van diens.

Oortyd

- Werkers sal nie gedwing word om oortyd te werk wat die limiete toegelaat deur nasionale wet en kollektiewe ooreenkomste oorskry nie, uit bedreiging van 'n straf, byvoorbeeld die dreigement van ontslag.
- Werk of diens buite normale werksure sal nie ingestel word om werkers se kwesbaarheid uit te buit deur die bedreiging van straf nie. Byvoorbeeld, werkgewers sal nie prestasieteikens stel wat lei tot 'n verpligting om buite normale werksure te werk nie, weens die werker se behoefte om die minimumloon te moet verdien.

Loonbetalings

- Lone sal direk aan die werker betaal word.
- In-goedere-betalings sal nie gebruik word om 'n toestand van afhanklikheid van die werker op die werkgewer te skep nie.
- Lone sal gereeld betaal word en loonbetalings sal nie vertraag of uitgestel word sodat agterstallige lone akkumuleer nie.
- Lone moet voldoen aan die minimumlone soos gestipuleer deur die Departement van Arbeid of dit oorskry.
- 'n Betaalstrokie sal aan werkers uitgereik word wat voldoen aan wetlike vereistes en betaalstrokie sal verduidelik word aan werkers tydens induksie-opleiding om te verseker dat hulle die inhoud daarvan verstaan.
- Bedrieglike loonbetalings, loonvoorskotte, en lenings aan werknemers sal nie gebruik word as middel om werkers tot diens te bind nie.

Loonaftrekkings en skuldbinding

- Werkers sal nie in skuldbinding gehou of gedwing word om te werk vir 'n werkgewer ten einde 'n selfaangegaande of geërfde skuld af te betaal nie.
- Geen aftrekkings van lone sal gemaak word met die doel om 'n werker in skuld te dompel of aan diens te bind nie, en maatreëls behoort ingestel te word om loonaftrekkings te beperk om sulke toestande te voorkom.
- Slegs aftrekkings vereis deur die wet sal gemaak word.
- Nie-statutêre aftrekkings sal slegs toegelaat word indien:
 - werkers skriftelike toestemming verskaf deur 'n ondertekende ooreenkoms.
 - 'n afskrif ontvang van hierdie ooreenkoms.

- aftrekkings nie die bedrag gestipuleer deur die wet oorskry nie (d.w.s. 10% van die loonbedrag vir daardie periode vir elk van die nie-statutêre aftrekkings)
- aftrekkings aangedui word op die werker se betaalstrookies.
- Aftrekkings sal nie gemaak word nie vir:
 - Enige vorm van deposito (bv. vir toerusting gebruik tydens diensperiode).
 - Boetes as dissiplinêre maatreël.
 - Werwingsfooie.
 - Opleiding, werkklerasie en toerusting.
- Werkers sal nie verplig word om gebruik te maak van plaaswinkels nie. Waar toegang tot ander winkels nie moontlik is nie, sal werkgewers verseker dat goedere of dienste verkoop of verskaf word teen billike en redelike pryse, sonder die doel om werkers in skuld te dompel of andersins te dwing tot aankope.

Verblyf op plase

- Werkers sal beskerm word teen onwettige uitsettings soos gestipuleer deur die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, 62 van 1997 (ESTA) .
- Famileielede van plaaswerkers wat verblyf op plase deel, sal nie gedwing word om te werk op die plaas as deel van hul verblyfsbepalings nie.
- Die voorsiening van verblyf sal nie gebruik word as vorm van betaling nie.

Vryheid van beweging:

- Dwang sal nie gebruik word om werkers fisiek gevangene te hou by die werkplek, verblyfsgeriewe of verwante persele nie

Indiensneming van famileielede:

- Waar famileielede in diens geneem word, moet alle werkers hul eie kontrakte hê en apart betaal word.

Reaksieplan:

- Daar is 'n gedokumenteerde reaksieplan in plek wat besigheidspraktyke definieer om enige vermoede van of daadwerklike uitbuiting aan te meld (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel).

TOEPASLIKE ETIESE KODES

- SIZA-standaard
- WIETA-kode
- **[Voeg kleinhandelaar- etiese kodes in soos toepaslik]**

TOEPASLIKE INTERNASIONALE BESTE PRAKTYKE EN STANDAARDE

- ILO-Gedwonge arbeidkonvensie, 1930 (No. 29)
- ILO-Verbanning van gedwonge arbeid-konvensie, 1957 (No. 105)
- ILO-Protokol van 2014 aan die gedwonge arbeid-konvensie, 1930
- ILO-Gedwonge arbeid- (aanvullende maatreëls) aanbeveling, 2014 (No. 203)

TOEPASLIKE NASIONALE WETGEWING

- Die Wet op Voorkoming en Bestryding van Mensehandel, 7 van 2013
- Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997
- Die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor
- Die Wet op Indiensnemingsdienste, 4 van 2014
- Die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, 62 van 1997
- Die Wet op Korrektiewe Dienste, 111 van 19 orrectional Services Act, 111 of 1998

BYLAAG 5

TEMPLAAT – VERANTWOORDELIKE VERKRYGING- EN WERWINGSBELEID

Hierdie templaat moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

BELEIDSVERKLARING

[Maatskappy] is daartoe verbind om verantwoordelike arbeidsverkryging en -werwingspraktyke te ontwikkel en in te stel wat werkers beskerm teen gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel. Dit sluit in direkte en indirekte verkryging en werwing van werkers deur derdeparty-arbeidsverskaffers soos tydelike indiensnemingsdienste (d.w.s. indiensnemingsagentskappe, arbeidsmakelaars en kontrakteurs), die gebruik van toesighouers en stamleiers.

DEKKING

Hierdie beleid is van toepassing op [naam van besigheid]

VERANTWOORDELIKHEID

[Naam van persoon verantwoordelik en werkstitel] is verantwoordelik vir die implementering en oorsig van hierdie prosedure.

BELEIDSVERBINTENIS

[Maatskappy] sal:

- Voldoen aan relevante Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing rakende die verkryging en werwing van werkers.
- Internasionale beste praktyke en standarde toepas rakende die verkryging en werwing van werkers.
- Voldoen aan SIZA-standaarde en WIETA-kode vereistes rakende die verkryging en werwing van werkers asook toepaslike kleinhandelaar-etiese gedragskodes [voeg etiese kodes van kleinhandelaarkliënte in].
- Verseker dat verkryging- en werwingspraktyke nie misleidend is nie.
- Verseker dat verkryging- en werwingspraktyke kwesbare groepe beskerm.
- Verseker dat werkers nie gedwing word tot diens deur een of ander vorm van gebondenheid, geweld of intimidasie nie.

VERKRYGING- EN WERWINGSPRAKTYKE IS NIE MISLEIDEND OF BEDRIEGLIK NIE.

- Bepalings en voorwaardes aangedui op die werksadvertensie en tydens die werwingsproses is nie misleidend nie, d.w.s:
 - Die diensbepalings en -voorwaardes ooreengekom ten tyde van werwing is soortgelyk aan dié vervat in die dienskontrak.
 - As verandering gemaak is, is dit gedoen met die wete en toestemming van die werker.
 - Die diensbepalings en -voorwaardes in die dienskontrak is soortgelyk aan die werklike werkstoestande by die werkplek.
- Die diensbepalings en -voorwaardes voldoen aan wetlike vereistes (d.i. die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997 en die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor).
- Diensbepalings en -voorwaardes is gedokumenteerd en beskikbaar gemaak in 'n taal wat werkers verstaan.

- Diensbepalings en -voorwaardes word gekommunikeer aan werkers voor die aanvang van hul diens. Werkers is vry om hul diens te verlaat binne die bepalinge van hul kontrak.

VERKRYGING- EN WERWINGSPRAKTYKE SAL KWESBARE GROEPES BESKERM.

- Die besigheid sal nie tronkarbeid werf of in diens neem nie.
- Die besigheid sal nie kinderarbeid werf of in diens neem nie (persone jonger as 15).
- Die besigheid sal slegs jong werkers in diens neem (ouderdom 15 tot 17) met die toestemming van hul ouers of wettige voogde.
- Die besigheid sal slegs buitelanders in diens neem wat die wetlik vereiste dokumentasie het, in gevalle waar buitelanders nie die wetlik vereiste dokumentasie het nie sal die besigheid hulle ondersteun om hierdie dokumente te kry.
- Wanneer derdeparty-arbeidsverskaffers (soos tydelike indiensnemingsdienste, stamleiers en toesighouers) gebruik word, sal die besigheid alles doen binne hul invloedssfeer en beste vermoëns om te verseker dat hul verkryging- en werwingspraktyke nie werkers uitbuit nie.
- Tydelike, seisoenale en migrantewerkers sal die voordeel hê van werkstoestande wat nie minder gunstig is as dié van permanente werkers nie, en soos gestipuleer deur nasionale wetgewing.
- Wanneer migrantewerkers verkry word en vervoer verskaf word na die plase waar hulle diens gaan verrig, sal daar nie van werkers verwag word om hul eie vervoerkostes terug na hul land of plek van oorsprong te betaal wanneer hulle die diens verlaat voor die einde van hul gekontrakteeerde termyn nie.

WERKERS SAL NIE GEDWING WORD TOT DIENS DEUR EEN OF ANDER VORM VAN GEBONDENHEID, DREIGEMENT, GEWELD OF INTIMIDASIE NIE.

- Daar sal nie van werkers verwag word om werwingsfooie te betaal nie.
- Daar sal nie van werkers verwag word om enige vorm van deposito by aanvang van diens te betaal nie.
- Identiteitsdokumente sal nie gehou word deur die werkgever nie.
- As werkers wel versoek dat die besigheid ID-dokumente vir veilige bewaring hou:
 - Is daar 'n vorm van ondertekende ooreenkoms wat wys dat die ID-dokumente gehou word deur die werkgever op versoek van die werker.
 - Werkers word toegelaat om op enige tyd toegang tot hul dokumente te hê.
- Werkers betree diens uit hul vrye wil en sonder enige vorm van dreigement, geweld of intimidasie.

TOEPASLIKE ETIESE KODES

- SIZA-standaard
- WIETA-kode
- [Voeg kleinhandelaar-etiese kodes in soos toepaslik]

TOEPASLIKE INTERNASIONALE BESTE PRAKTYKE EN STANDAARDE

- ILO-Gedwonge arbeidkonvensie, 1930 (No. 29)
- ILO-Verbanning van gedwonge arbeid-konvensie, 1957 (No. 105)
- ILO-Protokol van 2014 aan die gedwonge arbeid-konvensie, 1930
- ILO-Gedwonge arbeid- (aanvullende maatreëls) aanbeveling, 2014 (No. 203)

RELEVANTE ARBEIDSWETGEWING

- Die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 7 van 2018
- Die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor
- Die Wet op Diensbillikheid, 4 van 2014
- Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, 6 van 2018
- Die Wet op Indiensnemingsdienste, 4 van 2014
- Die Wet op Korrektiewe Dienste, 111 van 1998

BYLAAG 6

TEMPLAAT – ARBEIDSVERKRYGING EN WERWING DEUR TYDELIKE INDIENSNEMINGSDIENSTE (TES)-PROSEDURE

[Hierdie templaar moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

DOEL VAN PROSEDURE

Hierdie prosedure definieer besigheidspraktyke om te verseker dat tydelike indiensnemingsdienste (TES'e) soos arbeidsmakelaars en -kontrakteurs gebruik deur [maatskappy] nie werkers onderwerp aan enige vorm van uitbuiting nie (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel).

DEKKING

Hierdie prosedure is van toepassing op [naam van besigheid].

VERANTWOORDELIKHEID

[Naam van persoon verantwoordelik en werksitel] is verantwoordelik vir die implementering en oorsig van hierdie prosedure.

SELEKSIE EN KONTRAKTERING VAN TYDELIKE INDIENSNEMINGSDIENSTE (TES'E)

- [Maatskappy] sal slegs TES gebruik vir verkryging en werwing van arbeid indien daartoe ingestem is deur bestuur
- [Maatskappy] sal 'n TES selekteer en in diens neem gebaseer op duidelik gedefinieerde seleksiekriteria.
- Wanneer 'n TES gekontrakteer word, sal [maatskappy] 'n diensvlakkoorenkoms in plek hê om aanspreeklikheid van die TES te verseker om te voldoen aan tersaaklike arbeidswetgewing, seleksiekriteria en om werkers te beskerm teen uitbuiting.

MONITERING VAN ARBEIDBESTUURSPRAKTYKE VAN DIE GEKONTRAKTEERDE TES

- [Maatskappy] sal gereeld monitor dat die gekontrakteerde TES nie werkers onderwerp aan gedwonge en gebonde arbeid nie, deur:
 - Gereelde verifikasiekontroles uit te voer met behulp van die TES-kontrolelyns
 - Te verseker dat werkers in diens van die TES deel vorm van die groep waarmee onderhoude gevoer word tydens arbeidsinspeksies of derdeparty-etiese oudits.

IMPLEMENTERING VAN 'N REAKSIEPLAN SOU GEDWONGE OF GEBONDE ARBEID, OF MENSEHANDEL, VERMOED OF AANGETREF WORD

- Enige vermoede van of daadwerklike misbruike deur die TES sal aangemeld word by die toepaslike owerhede soos gedefinieer in die gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan.
- [Maatskappy] sal nie die uitbuiting van werkers deur 'n TES duld nie. As daar gevind word dat werkers onderwerp word aan gedwonge arbeid, gebonde arbeid of mensehandel, sal [maatskappy] onmiddellik die kontrak/diensvlakkoorenkoms met die TES beëindig en die TES aankla by die relevante owerhede.

RELEVANTE ARBEIDSWETGEWING

- Die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 7 van 2018
- Die Sektorale Vastelling 13 – Plaaswerkersektor
- Die Wet op Diensbillikheid, 4 van 2014
- Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, 6 van 2018
- Die Wet op Indiensnemingsdienste, 4 van 2014
- Die Wet op Korrektiewe Dienste, 111 van 1998

BYLAAG 7

TEMPLAAT - TYDELIKE INDIENSNEMINGSDIENS (TES) KONTROLELYS

[Hierdie kontrolelys kan gebruik word as deel van TES-seleksie en moniteringsproses om te verifieer dat die TES voldoen aan nasionale arbeidswetgewing en nie werkers blootstel aan moderne slawerny nie]

KRITERIA ⁵³	VOLDOEN TES?
Die TES is 'n geregistreerde, wettige entiteit	
Die TES is 'n geregistreerde, wettige entiteit en het 'n maatskappy-, beslote korporasie-, vennootskap- of alleeneienaar-registrasienommer.	
Die TES is geregistreer by die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) en het werkers geregistreer by die Werkloosheidsversekeringsfonds, Vaardigheidsontwikkelingheffing (SDL) en Belasting op Toegevoegde Waarde (BTW).	
Die TES is geregistreer by die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (COIDA) en alle verskuldigde fooie is betaal.	
Die TES is bewus van, en bied werkers toegang tot relevante arbeidswetgewing	
Die TES kan bewustheid demonstreer van toepaslike wetgewing en dat dit werkers voorsien van toegang tot wetgewing, byvoorbeeld:	
- Die TES vertoon opsommings van relevante arbeidswetgewing⁵⁴ in 'n plek wat toeganklik is vir werkers. - Die TES is ingeskryf by 'n geloofwaardige arbeidsdiensverskaffersvereniging en/of die TES kan opleidingsrekords toon wat bywoning van relevante opleiding kan demonstreer.	
Die TES is verbind tot die implementering van verantwoordelike arbeidbestuurspraktyke	
Die TES het 'n gedokumenteerde etiese handelsbeleid in plek wat hul verbintenis en benadering verklaar om die WIETA en/of SIZA etiese kodevereistes na te kom.	
Die TES het 'n gedokumenteerde beleid wat hul verbintenis en benadering tot verantwoordelike verkryging en werwing van werkers verklaar, insluitend:	
- Werkers sal in diens geneem word uit hul vrye wil en sonder vrees van dwang - Daar sal nie van werkers verwag word om deposito's of werwingsfooie te betaal nie - Werkers sal ingelig word oor diensbepalings voor hulle begin werk - Kinderarbeid sal nie in diens geneem word nie - Buitelanders sonder wettige werkspermitte sal nie in diens geneem word nie	
Die TES voer gereelde assesserings/kontroles uit om te verseker dat dit voldoen aan arbeidswetgewing en nie werkers blootstel aan enige vorm van moderne slawerny nie.	

53. Die meeste van hierdie aanbevelings word voorgeskryf deur Vrugte Suid-Afrika (VSA). Arbeiddiensverskaffer-kontrolelys. [Aanlyn]. Besikbaar by: https://www.siza.co.za/documents/Labour_Service_Provider_Checklist_Oct_2012.pdf. Verky: 17 Oktober 2017.

54. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkers, Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid, Wet op Diensbillikheid

Die TES inkorporeer verantwoordelike praktyke in die verkryging en werwing van werkers

Die TES het ondertekende werkerkontrakte in plek voldoen aan wetlike vereistes (insluitend 'n beëindigingsklousule).

Die TES kan toon (deur opleidingsrekords) dat dit die diensbepalings aan werkers verduidelik het voor aanvang van werk.

Die TES hou nie enige vorm van werker-identiteitsdokumentasie (ID-kaart, paspoort of werkspermit) nie, maar het afskrifte van hierdie dokumente om werkers se reg om te werk te toon.

Die TES verwag nie van werkers om werwingsfooie te betaal nie.

Die TES verwag nie van werkers om enige deposito's te betaal by indiensname nie.

Die TES neem nie enige kinderarbeid in diens nie.

Die TES neem slegs buitelandse arbeid in diens met wettige werkspermitte.

Indien jong werkers in diens geneem word (15 tot 17 jarige ouderdom), word kontrakte van jong werkers onderteken deur wettige voogde en die werkstoestande in die kontrak voldoen aan wetlike vereistes.

Die TES het 'n rekordhoudingstelsel in plek wat werknemerrekords hou vir 'n minimum van 5 jaar.

Die TES respekteer vryheid van assosiasie & kollektiewe bedinging

Die TES het 'n beleid in plek wat hul posisie verklaar in terme van werkers se regte om te assosieer en kollektief te beding.

Daar is dokumentêre bewyse (byvoorbeeld 'n opleidingsrekord) om te wys dat die TES werkers ingelig het oor hul reg tot vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging.

Daar is rekords wat demonstreer dat sommige/alle werkers lede is van vakbonde.

As geen vakbonde verteenwoordig word nie, is daar 'n vorm van werkerverteenwoordiging wat kommunikasie fasiliteer tussen werkers en bestuur.

Die TES duld nie enige diskriminasie, teistering of misbruik nie

Die TES het 'n gedokumenteerde beleid wat hul verbintenis en benadering verklaar om werkers teen diskriminasie, teistering en misbruik te beskerm.

Daar is gedokumenteerde bewyse (soos opleidingsrekords) dat die TES genoemde beleid aan werkers gekommunikeer het.

Die TES het 'n geskrewe griefmeganisme in plek waardeur werkers in staat is om 'n klagte te opper.

Daar is opleidingsrekords en/of bywoningsregisters wat toon dat werkers ingelig is oor die griefprosedure en hoe om dit te gebruik.

Die TES het 'n gedokumenteerde dissiplinêre prosedure.

Daar is opleidingsrekords en/of bywoningsregisters wat toon dat werkers ingelig is oor die dissiplinêre prosedure en hoe om dit te gebruik.

Die TES hou gedokumenteerde rekords van ALLE dissiplinêre aangeleenthede.

Die TES inkorporeer nie boetes as vorm van dissiplinêre straf nie.

Die TES respekteer werkers se vryheid van beweging by die werkplek en verblyf (indien verskaf). Werkers word nooit toegesluit nie.

Die TES beskerm werkers se gesondheid en veiligheid

Die TES het 'n beleid in plek wat hul posisie verkaar in terme van werkers se gesondheid en veiligheid.

Daar is 'n gedokumenteerde risiko-assessering wat ALLE aktiwiteite dek wat deur die werkers in diens geneem deur die TES uitgevoer word.

Daar is gedokumenteerde bewyse dat prosedures geïmplementeer is om risiko's te bestuur wat geïdentifiseer is deur die risiko-assessering (byvoorbeeld spuitoperateurs het voldoende opleiding ontvang).

Daar is opleidingsrekords beskikbaar wat demonstreer dat alle werkers gesondheid- en veiligheidsopleiding ontvang het.

Die TES het gesondheid- en veiligheidsverteenvoordigers aangestel (deur 'n gedokumenteerde aanstellingsbrief) en noodhulpbeamptes (met geldige sertifikate) soos vereis deur die wet, d.w.s. as die arbeidsdiensverskaffer meer as 20 werknemers het, moet hulle een gesondheid- en veiligheidsverteenvoordiger hê vir elke 50 werknemers.

Werkers ontvang beskermende klerasie en toerusting (indien toepaslik) gratis.

Daar is verslae beskikbaar wat wys dat gesondheidskontroles verskaf is vir geaffekteerde werkers, byvoorbeeld, bloedtoetse vir spuitoperateurs.

Die TES lei werkers op om hul werk te verrig en opleidingsrekords is beskikbaar vir formele opleiding (bv. vrughyserbestuurder) en informele opleiding (bv. vrugteplukker).

Die TES verseker dat masjinerie en toerusting wat gebruik word in goeie werkende toestand is en daar instandhoudingsrekords en voor-dienskontrolerekords beskikbaar is.

Die TES verseker dat die voertuie wat gebruik word vir vervoer van werkers in goeie toestand is en veilig.

Die TES verseker dat bestuurders van passasiersvoertuie wettig toegelaat word om te bestuur en mense te vervoer, byvoorbeeld, daar is 'n PBP-lisensie.

Die TES voldoen aan wetlike vereistes in terme van lone, voordele en diensbepalings

Betaalstrookies is beskikbaar vir elke werker en vir elke betaalperiode wat alle relevante inligting bevat soos uiteengesit in Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkers Afdeling 6.

Betalingstussenposes is nie meer as een maand nie en loonbetalings word nie vertraag of teruggehou nie.

Werkers ontvang betaling direk en indien werkers kontant of per tjek betaal word ontvang hulle dit tydens werksure, by die werkplek in 'n geseëldde koevert.

Betaalstrookies wys dat die minimumloon betaal word aan elke werker.

Betaalstrookies wys dat aftrekkings wettig gedoen word volgens die Sektorale Vasstelling 13 – Plaaswerkersektor Afdeling 8.

Betaalstrookies wys dat betaling vir oortyd – insluitend Sondae en openbare vakansiedae – gedoen word in ooreenstemming met wetlike vereistes.

Loonrekords wys dat werkers betaling ontvang het.

Loonrekords wys dat werkers betaal word vir siekteverlof.

Werkers ontvang kraamverlof.

Die TES verseker dat werksure voldoen aan wetlike vereisters

Daar is tyds- en bywoningsrekords wat wys watter ure gewerk word asook oortyd.

Daar is rekords wat wys dat werkers vrywillig oortyd werk (werkers onderteken dat hulle instem tot oortyd).

Werkers word ingelig dat oortyd verwag kan word voor hulle begin werk, deur:

- 'n klousule in hul kontrak
- tydens induksie-opleiding.

Betaalstrokie en tydstate wys oortyd ure gewerk.

Betaalstrokie wys dat oortyd betaal word teen 'n premie.

Tydstate wys dat ure gewerk voldoen vir BEIDE tydsperiodes – d.w.s. korter ure gewerk en langer ure gewerk.

Samewerking met die TES om arbeidbestuursrisiko's aan te spreek

Die TES het, of is gewillig om, 'n diensvlakkooreenkoms te onderteken wat dit aanspreeklik maak vir nakoming van arbeidswetgewing en die implementering van arbeidbestuurspraktyke wat nie werkers onderwerp aan gedwonge en gebonde arbeid nie.

Die TES is deursigtig oor hul arbeidbestuurspraktyke (byvoorbeeld verskaf graag toegang tot rekords en deel inligting).

Die TES wys bereidwilligheid om saam te werk om enige arbeidbestuurspraktyke wat kan lei tot werkeruitbuiting aan te spreek en verbeter (bv. verander/pas bestuurspraktyke aan, woon opleiding by, ens.).

Gedwonge en gebonde arbeid-reaksieplan

Die TES het 'n gedokumenteerde reaksieplan om vermoede van of daadwerklike gedwonge en gebonde arbeid-misbruike aan te spreek.

Die reaksieplan is gekommunikeer aan werkers (bv. deur opleiding en/of sigbaar inligting te vertoon).



BYLAAG 8

TEMPLAAT – GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-REAKSIEPLANPROSEDURE

[Hierdie templaat moet gewysig word om te verseker dat dit relevant en van toepassing op die besigheid is. Dit moet deel vorm van die besigheid se wyer arbeidbestuurstelsel.]

DOEL VAN PROSEDURE

Hierdie prosedure definieer besigheidspraktyke om enige vermoede van of daadwerklike uitbuiting aan te meld (d.w.s. gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel).

DEKKING

Hierdie prosedure is van toepassing op [naam van besigheid].

VERANTWOORDELIKHEID

[Naam van persoon verantwoordelik en werkstitel] is verantwoordelik vir implementering en oorsig van die prosedure.

BEWUSMAKING – AANMELDING VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID

- Bewusmaking van gedwonge en gebonde arbeid (wat dit is en hoe dit aangemeld kan word) sal deel vorm van induksie-opleiding.
- Hierdie prosedure sal sigbaar vertoon word by die werkplek (d.w.s. personeelwinkel, kantoor ens.)

WERKERS: AANMELDING VAN VERMOEDE VAN OF DAADWERKLIKE GEDWONGE OF GEBONDE ARBEID-MISBRUIK

- Werkers kan vermoede van of daadwerklike gedwonge of gebonde arbeid aanmeld by:
 - Die werkerverteenwoordiger [naam van werkerverteenwoordiger], wat dan bestuur sal inlig.
 - Bestuur [naam van afgevaardigde bestuursvertegenwoordiger].
 - Anoniem deur 'n geskrewe nota in die voorstelleboksie te plaas.
 - Owerhede:
 - + Polisie [voeg nommer in]
 - + Departement van Arbeid [voeg nommer in]
- Werkers wat blootgestel word aan gedwonge of gebonde arbeid, of mensehandel kan hulp en ondersteuning kry by:
 - Die Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronnlyn – 0800 222 777 / www.0800222777.org.za
 - Die Heilsleër (Salvation Army) – 08000 RESCU (73728)

BESTUUR: HANTERING VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-MISBRUIKE

- Bestuur sal enige vermoede van of daadwerklike gedwonge en gebonde arbeid met die nodige dringendheid en sensitiwiteit vir die betrokke werker aanspreek.
- Bestuur sal onmiddellik vermoede van of daadwerklike gedwonge en gebonde arbeid aanmeld by die tersaaklike owerhede:
 - Polisie [voeg nommer in]
 - Departement van Arbeid [voeg nommer in]

- Bestuur sal verseker dat die slagoffer(s) die nodige ondersteuning en verwysingsdienste ontvang deur die volgende te kontak:
 - Die Heilsleër (Salvation Army) – 08000 RESCU (73728)
 - Die Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronlyn – 0800 222 777 / www.0800222777.org.za (bedryf deur A21). Hulle is in staat om te help met enige vrae van die produsent of plaasbestuur asook van potensiële slagoffers self.

BESKERMING VAN DIE SLAGOFFER

- Waar kriminele uitbuiting vermoedelik betrokke is en/of die werker in werklike en onmiddellike gevaar verkeer, moet die toepassingsagentskap en/of tersaaklike slagoffer-ondersteuningsorganisasie dadelik in kennis gestel word en aanvanklike beskerming vir die slagoffer verskaf word deur die werkgewer totdat wetstoepassing en ondersteuning opdaag, d.w.s.:
 - Bly by die potensiële slagoffer in 'n veilige area (soos by die kantoor).
 - Moenie aandag vestig op die feit dat hy/sy hulp gesoek het nie, byvoorbeeld, moenie die potensiële slagoffer in sig plaas van diegene wat die potensiële slagoffer aan gedwonge of gebonde arbeid-misbruike blootgestel het nie.
 - Waar daar meer as een potensiële slagoffer is, is dit raadsaam om hulle in aparte vertrekke te plaas. Dit kan dalk nie moontlik wees om te weet wie misbruik word en wie die misbruiker is nie.
 - Stel potensiële slagoffers gerus dat hul vertroulikheid beskerm sal word.
- In gevalle waar uitbuiting van een werksaansoeker of werker ontdek word, moet die nodige agting gegee word aan die risiko van ander werksaansoekers of lede van die werksmag wat ook in 'n misbruikende situasie kan verkeer.



BYLAAG 9

ROETE – REAKSIE EN REMEDIËRINGSROETE-DIAGRAM

Wat gebeur as gedwonge arbeid aangetref of vermoed word?

VLOEI-DIAGRAM

wat aandui wie verantwoordelik is in die verskeie stadiums van die reaksie en remediëring van gedwonge arbeid in Suid-Afrika

Reaksie

PRODUSENT/AGRIBESIGHEID



Aanvanklike sleutelstappe is:

- Meld die situasie/vermoede aan
- Beskerm en ondersteun kwesbare individue (Mensehandelhulplyn en Heilsleër kan advies verskaf)
- Beskerm bewyse

Verwys asseblief na die *Hantering van gedwonge arbeid vir Suid-Afrikaanse Agribesighede-hulpmiddels** vir meer inligting oor die bostaande stappe.

Remediëring

- Neem stappe om die situasie reg te stel en 'n herhaling daarvan te voorkom, bv. hersien prosedures en toesighouer-opleiding (indien 'n gesertifiseerde plaas, kan dit gedoen word in vennootskap met WIETA/SIZA)
- Remediëring (aksie geneem om die oortreding/wandaad reg te stel) kan insluit:
 - restitusie, kompensasie, rehabilitasie (bv. om werwingsfooie terug te betaal)
 - Bydrae tot programme om slagoffers by te staan deur beroepsopleiding
- Indien plaaswerkers behoort aan 'n vakbond, is die vakbond 'n sleutelbelanghebbende vir samewerking om beskerming en toepaslike remediëring vir werkers te verseker.

BEGIN HIER ↓

'n Geval van gedwonge arbeid word bekend of vermoed

Gedwonge arbeid is 'n vorm van mensehandel, sien nota 3 hieronder. Dit is belangrik om te let dat mensehandel nie die fisieke beweging van mense hoef in te sluit nie. Dit kan werwing van mense of gebruik van misleiding vir die doel van gedwonge arbeid byvoorbeeld insluit. Sien die Stronger Together *Hantering van gedwonge arbeid vir Suid-Afrikaanse Agribesighede-hulpmiddels* vir aanwysers van gedwonge arbeid om op bedag te wees.

- Enige iemand kan die Nasionale Mensehandelhulplyn bel vir advies asook vir die aanmelding van voorvalle.
- Oproepe kan anoniem gemaak word (sien besonderhede oor vertroulikheid in nota 2).
- Onthou, as iemand 'n redelike vermoede het dat mense in situasies van gedwonge arbeid/mensehandel verkeer, maar dit nie aanmeld nie, kan hulle self aanspreeklik gehou word.

Bel die Mensehandelhulplyn
(bedryf deur die NRO 'A21')
0800 222 777

of

Bel die Crime Stop-hulplyn
08600 10111
(of die plaaslike SAPD Dept)

Voer basiese sifting/assessering uit om te bepaal of dit 'n geval van gedwonge arbeid of mensehandel is – sien nota 3 vir metode.

Indien nee

PLAASVLAK-RESOLUSIE



- Die verwysende NRO/organisasie kom tot die gevolgtrekking dat die situasie nie mensehandel/gedwonge arbeid behels nie, maar wel 'n vlak van arbeidsuitbuiting wat op plaasvlak opgelos kan word sonder verdere slagoffer-ondersteuning.
- Geval word verwys na toepaslike bystand deur die Departement van Indiensneming en Arbeid, Departement van Landbou en indien toepaslik, deur SIZA- en WIETA-kanale.

Indien die geval nie gedwonge arbeid/mensehandel behels nie, maar wel arbeidsuitbuiting, word dit verwys na Departement van Indiensneming en Arbeid.

Department van Indiensneming en Arbeid (DIA) bepaal volgende stappe (dit kan 'n perseelbesoek insluit).

- Indien geen oortreding gevind word nie, word die saak uitgegooi.
- Indien 'n oortreding gevind word, werk die Dept van Landbou saam met die plaasbestuur en slagoffer(s) om die saak te remedeer, 'n verbeteringsplan te ontwikkel en stappe te neem om herhaling van soortgelyke gevalle te voorkom. As die plaas gesertifiseer is, kan hierdie stappe in vennootskap met WIETA/SIZA of AgriSA plaasvind, soos toepaslik.
- As 'n misdadige pleegpleeg is wat arbeidsuitbuiting is, maar nie mensehandel nie, moet die individu 'n klag lê/saak open (indien dit 'n siviele saak is, in teenstelling met mensehandel wat 'n misdadige teen die staat is).
- DIA/ Dept van Landbou (of WIETA/SIZA indien relevant) volg op en monitor vordering.

- Situasie word reggestel waar moontlik
- Belanghebbende implementeer stelsels om herhaling te voorkom.

*Laai die gratis hulpmiddels vir agribesighede wat leidings gee om te reageer op vermoede/situasies van gedwonge arbeid <https://www.stronger2gether.org/za/>

NOTA 1: KONTAKNOMMERS

HULPLYNNOMMERS

Mensehandelhulplyn: 0800 222 777 / www.0800.222.777.org.za. Oop elke dag, 24/7, tolvrj, kan anoniem aanmeld. Bedryf deur die NRO A21. Spesialiseer veral op hierdie area, dus hulle kan advies verskaf.
Die Heilsleër (Salvation Army): 08000 RESCU (73728) Bied beskerming en ondersteuning aan werkers wat slagoffers is van gedwonge arbeid/mensehandel. www.salvationarmy.org.za/anti-human-trafficking/

ANDER RELEVANTE ORGANISASIES

Crime Stop (Suid-Afrikaanse Polisie diens (SAPD): 08600 10111/SMS to Crime Line: 32211. Koste van oproep gedeel. Oop elke dag 24/7, kan anoniem aanmeld. Hanteer alle misdaad, word bedryf deur die regering.
Department van Indiensneming en Arbeid (DIA) (Kaapstad/Pretoria): (021) 466 7160 / (012) 309 4000
Volhoubaarheidsinisiatief van Suid-Afrika (SIZA)-Hulplyn: 0861 111 568
Wyn en Landbou Etiese Handelsvereniging (WIETA)-Kantoor: 021 880 0580

Potensiële slagoffers van gedwonge arbeid meld self die situasie aan, of praat met 'n kollega of werkervereenwoordiger wat dit namens hulle aanmeld.

Aangemeld by 'n plaaslike NRO of by WIETA of SIZA

Verwys na Dept van Indiensneming en Arbeid (& potensieel Dept van Landbou)

Slegs indien vermoede van kriminele aktiwiteit betrokke is, verwys die saak na SAPD.

Indien ja, is daar potensiële gedwonge arbeid/mensehandel.

REGERINGSDEPARTEMENTE Slagofferbeskerming en -ondersteuning

- Dept van Maatskaplike Ontwikkeling (DMO) en ander relevante regeringsdepartemente ingelig.
- DMO voer amptelike, meer in-diepte assessering uit om te bepaal of die individue geaffekteer slagoffers is van mensehandel (insluitend gedwonge arbeid). Indien wel, sal hulle 'n 'erkeningsbrief' ontvang om toegang te kry tot dienste.

POLISIE (SAPD) Moontlike vervolging

- Die plaaslike SAPD voer 'n aanvanklike assessering van die saak uit en open 'n saakdossier indien toepaslik.
- Hulle bepaal ook die dringendheid en of dit nodig is om 'n slagoffer te verwyder na veiligheid.

- Beste praktyk is vir die snelreaksiespanne en provinsiale taakspan om ingelig te word, sodat hulle die relevante regeringsdepartemente en die SAPD kan ondersteun om sake en die reaksie daarop te koördineer (sien nota 4 hieronder).

- DMO werk met NRO's en ander regeringsdepartemente (insluitend Dept van Gesondheid en Dept van Binnelandse Sake as buitelandse burgers betrokke is), om te verseker dat slagoffers se veiligheid gewaarborg is en om te besluit op toepaslike aksie, wat kan insluit om hulle na 'n veilige ligging te neem.

- Die Mensehandelhulplyn (of ander verwysende NRO's) monitor die opvolging en hou tred met die slagoffer se toegang tot ondersteuning en remediëring.

- Die saak word geassesseer en waar toepaslik verwys na die Valke (direktoraat vir prioriteitsmisdaadondersoeke) vir ondersoek.

- As daar bevind word dat kriminele aktiwiteit plaasgevind het en die saak word ondersoek, sal oortreders vervolgt word.

Hierdie diagram is geproduseer deur Stronger Together (S2G) om 'n opsomming te verskaf van wie betrokke is by die verskillende stappe en stadiums van reaksie en remediëring van gedwonge arbeid in Suid-Afrika, as deel van ons leiding vir besighede. Die volledige proses word omskryf in meer besonderhede in die 'Voorkoming en Bestryding van Mensehandel, nasionale beleidsraamwerkdokument, uitgereik deur die Suid-Afrikaanse Departement van Justisie en Konstitusionele Ontwikkeling. Hierdie diagram is geproduseer met insette deur verskeie belanghebbers in die S2G-remediëringswerkswinkels', insluitend A21, WIETA, SIZA en regeringsdepartement-verteenvoerders.

stronger together

VLOEIDIAGRAM

Notas

NOTA 2: MENSEHANDELHULPLYN- VERTROUOLIKHEID

Inbellers na die Nasionale Mensehandelhulplyn kan kies om anoniem te bly of hulle kan hul naam en kontakting verskaf en die gebruik van die inligting magtig. In beperkte omstandighede, kan die hulplyn wetlik verplig word om sekere owerhede van inligting te voorsien.

NOTA 3: MENSEHANDELHULPLYN – metode om te assessee of 'n situasie mensehandel is

Elke oproep aan die Mensehandelhulplyn gaan deur 'n aanvanklike siftingsproses om te assessee of dit mensehandel (insluitend gedwonge arbeid) is. Indien wel, word dit aangestuur na die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling (DMO) en die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD).

Die metode vir assessering is DAAD, MIDDELE, DOEL (DMD), soos gedetailleer in die Wet op die Voorkoming en Bestryding van Mensehandel en die nasionale beleidsraamwerk-dokument.* Hierdie definisie en metode in Suid-Afrikaanse wetgewing is in lyn met die Verenigde Nasies se 'Protokol om mensehandel te voorkom, onderdruk en straf'. Om as mensehandel geklassifiseer te word, moet die situasie 'n daad, middele en doel insluit soos opgesom in die diagram hieronder.

Dit is belangrik om te let dat mensehandel nie die vervoer of beweging van mense hoof in te sluit nie, dit is slegs een van die 'dade' gelys. Dit kan werwing van mense wees, die gebruik van misleiding of misbruik van kwesbaarheid vir die doel van gedwonge arbeid.



NOTA 4: MENSEHANDELSPANNE – gevestig deur die SA regering

Provinsiale taakspanne (PTS) oor mensehandel en provinsiale snelreaksiespanne (PSS) is gestig deur die Suid-Afrikaanse regering om te reageer op operasionele aangeleenthede wat verband hou met klagtes en hangende sake, en om ondersteuning aan slagoffers te verskaf. Hul amptelike taak word omskryf in die Voorkoming en Beskryding van Mensehandel Nasionale Beleidsraamwerk-dokument, uitgereik deur die Suid-Afrikaanse Departement van Justisie en Konstitusionele Ontwikkeling*, en word hieronder opgesom.

Provinsiale taakspanne (PTS'e) is verantwoordelik om by te dra tot die ontwikkeling van 'n gekoördineerde anti-mensehandel-reaksie in Suid-Afrika op provinsiale vlak. Dit sluit die vestiging van PTS'e in, om koördinering van verantwoordelikhede te verseker, pligte en funksies vir effektiewe implementering van die Nasionale Beleidsraamwerk en die wet, ontwikkeling en uitvoering van provinsiale anti-mensehandel-aksieplanne insluitend opleiding en kapasiteitsbou, navorsing, publieke bewustheid en uitreikingsinisiatiewe. In praktyk is dit algemene forums waar die uitdagings van mensehandel in Suid-Afrika bespreek word in elke streek, strategie bespreek word, vordering gekoördineer word, en reaksie verbeter word. Hierdie spanne sluit verteenwoordigers van verskillende relevante regeringsdepartemente in en verteenwoordigers van die burgerlike samelewing/NRO's, aangestel deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling in elke provinsie.

Die snelreaksiespanne (SRS'e) is die operasionele anti-mensehandel voorste linie op provinsiale vlak. Hulle verskaf 'n gekoördineerde en vinnige reaksie wanneer vermoedelike gevalle van mensehandel aangemeld word of hangende is in die kriminele regstelsel. Hulle is verantwoordelik daarvoor om vinnig die gekoördineerde en multi-dissiplinêre bestuur van die mensehandelsaak in werking te stel regdeur al die stappe van identifisering, ondersteuning, beskerming van slagoffers en vervolging van mensehandelaars, en is ook verantwoordelik vir bestuur van die saakvloeiproses. 'n Hoof van die provinsiale taakspan is deel van hierdie span en dit sluit ook verteenwoordigers van die Valke (die polisie-eenheid wat sake van mensehandel ondersoek) in. Hulle is gefokus op aksie op grondvlak en bespreek sake wat tans ondersoek word.

* <https://www.justice.gov.za/docs/other-docs/2019-TIP-NPF-10April2019.pdf>

BYLAAG 10

ONDERSTEUNING VAN JOU BESIGHEID IN DIE HANTERING VAN GEDWONGE ARBEID

stronger together

DIE UITDAGINGS



24.9 MILJOEN MENSE
in gedwonge arbeid wêreldwyd



Agter elke statistiek is 'n mens...gehou in gedwonge arbeid



Groeiende statutêre en burgerlike wette, verskaffingsketting- en morele verpligtinge



Verhoogde menseregte-standaardstelling van maatskappye is besig om kliënte, klante, NRO's en aandeelhouders te beïnvloed

DIE MODEL VIR VERANDERING

Stronger Together se unieke besigheidsgeleide model om moderne slawerny te hanteer, sluit in:



Gedetailleerde dog pragmatiese **besigheidsgefokuste leiding**, hulpbronne en sektorspesifieke programme



Samewerking tussen nasionale en globale besighede, verskaffers, subkontraakteurs en arbeidsverskaffers



'n **Veilige platform en ondersteuningsnetwerk** om uitdagings en goeie praktyk met eweknieë en deskundiges te deel



Internasionaal aanvaarde **metodologie** om gedwonge arbeid op die lang termyn te voorkom, hanteer en te remedieer

ONS WERK SAAM MET

ONS WERK SAAM MET



VOEDSEL & DRANK



KLEINHANDEL



LANDBOU



VERBRUIKERSGOEDERE



KONSTRUKSIE



VISSERYE & MARITIEM

BESIGHEDE



INTERNASIONALE BESIGHEDE



ARBEIDSVERSKAFFERS



SUBKONTRAKTEURS



VERSKAFFERS

DEPARTEMENTE



**UITVOERENDE HOOF
SENIOR BESTUUR
MENSlike HULPBRONNE
VERSKAFFING
VERANTWOORDELIKE VERKRYGING
KSV/ETIESE HANDEL
NAKOMING
VOORPUNTPERSONEEL**

DIE REIS SAAM MET STRONGER TOGETHER



PRAGMATIESE EN GRATIS HULPBRONNE

- 1 Hulpmiddels
- 2 Opleiding- & bewusmakingsvideo's
- 3 Werkerplakkate & pamflette
- 4 Template & kontrolelyste



OPLEIDING

- 1 Hantering van gedwonge arbeid in besighede
- 2 Hantering van gedwonge arbeid in globale verskaffingskettings
- 3 Pasgemaakte, in-huis-opleiding
- 4 VK- en globale E-onderlig



VORDERINGMONITORING & -VERSLAGDOENING

- 1 Aanlyn-verskafferassessering
- 2 Deurlopende betrokkenheid regoor verskaffingskettings
- 3 Deskundige en eweknie-ondersteuningsnetwerk
- 4 Betrokkenheid by program kan dien as verwysing in jou menseregte-verslagdoening



KONSULTASIE

- 1 Strategie- en beleidsontwikkeling
- 2 Opleiding en kapasiteitsbou
- 3 Verskaffingskettingkartering, identifikasie en assessering van risiko
- 4 Monitoring en kommunikasie van effektiwiteit

RAAK BETROKKE

Kontak ons vandag om meer inligting te bekom:



+27 (0)21 - 8800 580



infoza@stronger2gether.com



www.stronger2gether.org/za

RAAK BETROKKE



Verminder werkers se kwesbaarheid vir uitbuiting



Bevorder 'n veilige, nie-uitbuitende werksomgewing



Verbeter kommunikasie met jou verskaffingsketting



Ondersteuning volgens jou besigheid se behoeftes en onderrig teen jou pas



Bou en demonstreer leierskap

BYLAAG 11

KONTAKBESONDERHEDE VIR AANMELDING VAN GEDWONGE EN GEBONDE ARBEID-MISBRUIK EN ONDERSTEUNING VIR SLAGOFFERS

DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE MENSEHANDEL-HULPBRONLYN

Kontak: 0800 222 777

www.0800222777.org.za



0800 222 777

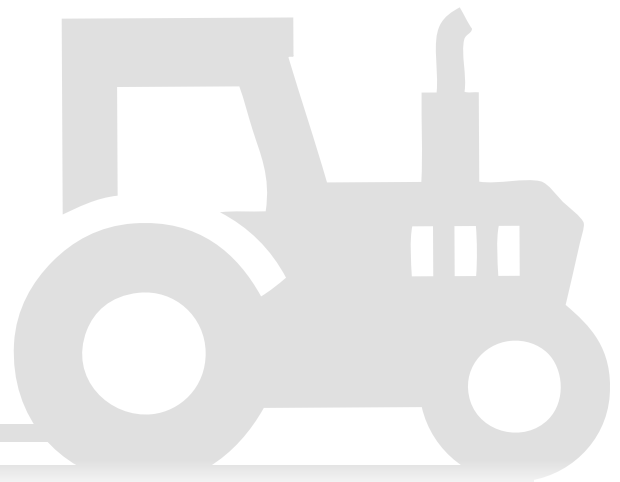
Die Suid-Afrikaanse Nasionale Mensehandel-hulpbronlyn kan help met enige vrae van produsente of plaasbestuur asook van potensiële slagoffers van gedwonge en gebonde arbeid en mensehandel.

DIE HEILSLEËR (SALVATION ARMY)

Tolvrye nommer: 08000 RESCU (73728)

www.salvationarmy.org.za/anti-human-trafficking

Bel altyd die polisie in geval van nood.



MEER INLIGTING

GRATIS HULPBRONNE BESKIKBAAR OM AF TE LAAI

Die volgende hulpbronne is gratis beskikbaar en kan afgelaai word by www.stronger2gether.org/za:

- Hulpmiddels vir Suid-Afrikaanse wyn- en vrugteprodusente wat omvangryke riglyne verskaf oor die hantering van moderne slawerny (beskikbaar in Afrikaans en Engels)
- Alle template beskikbaar in hierdie stel hulpmiddels (beskikbaar in Afrikaans en Engels)
- Kort bewusmakingsfilm "Oë Wawyd Oop" wat gebruik kan word vir, byvoorbeeld, induksie en opleiding (beskikbaar in Afrikaans, Engels, Xhosa en Zoeloe)
- Werkplek-bewusmakingsplakkate (beskikbaar in Afrikaans, Engels, Tswana, Xhosa, Zoeloe en Sesotho)
- Werker-inligtingspamflette (beskikbaar in Afrikaans, Engels, Tswana, Xhosa, Zoeloe en Sesotho)
- 'n Stronger Together-Kampioenehandleiding – Stronger Together-Kampioene praat met mense binne hul eie besighede en gemeenskappe, en met ander besighede en bedryfsgroepe en -platforms oor die program.

ERKENNINGS

Oorspronklik voorberei vir Stronger Together in 2018 deur Christelle Marais van Partner Africa, met insette van Stronger Together, die Wyn- en Landbou Etiese Handelsvereniging (WIETA) en die Volhoubaarheidsinitiatief van Suid-Afrika (SIZA).

Hersien en opgedateer in 2020 gebaseer op belanghebbende-konsultasieterugvoer en met insette deur Kruger, Swart & Associates.

Kopiereg - Stronger Together



Hierdie werk is gelisensieer onder 'n [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 Internasionale lisensie](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Organisasies is welkom om die materiaal te gebruik mits hulle korrek vir Stronger Together as verwysingsbron meld en gewillig is om die materiale wat hulle saam met Stronger Together ontwikkel, te deel.



NOTAS

stronger together

Stronger Together is 'n multibelanghebber- inisiatief wat maatskappye, arbeidsverskaffers, bedryfsverenigings, NRO's en ander sleutelpartye saambring om besighede te help om gedwonge arbeid te hanteer.

Stronger Together het 'n samewerkende benadering tot die ontwikkeling van nuwe strategieë om besighede te ondersteun in die hantering van gedwonge arbeid-risiko's. Dit is gebaseer op korporatiewe verantwoordelikheid om menseregte te respekteer soos bevorder in die VN se riglynbeginsels oor besigheid en menseregte.

w: www.stronger2gether.org/za

e: infoza@stronger2gether.org

