

Perspektiewe aangaande die problematiek van
werksverskaffing aan tersiër-gekwalifiseerde persone met
gestremdhede in Suid Afrika.

Deur:
Magdalena Petronella Cecelia Bester

Tesis ingedien ter gedeeltelike voldoening aan die vereiste
vir die graad

MAGISTER IN LETTERE EN WYSBEGEERTE
(BEDRYFSIELKUNDE)



Aan die
UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH

STUDIELEIER: PROF JCD AUGUSTYN

STELLENBOSCH
Desember 2007

VERKLARING

EK, DIE ONDERGETEKENDE, VERKLAAR HIERMEE DAT DIE WERK IN DIE TESIS, MY EIE EN OORSPRONKLIKE WERK IS EN DAT DIT NIE VOORHEEN IN DIE GEHEEL OF GEDEELTELIK BY ENIGE ANDER UNIVERSITEIT TER VERKRYGING VAN 'N GRAAD VOORGELÊ IS NIE.

Hantekening:

Datum:.....*19/11/2007*.....

Kopiereg © 2007 Universiteit van Stellenbosch

Alle regte voorbehou

Opsomming

Hierdie tesis is nie uniek van aard nie. Dit dien egter as onlangse en gefokusde navorsing wat bestaande en klaarblyklik gevestigde tendense met die indiensneming van persone met gestremdhede bevestig.

Suid-Afrika is 'n land met baie geleenthede en is op die voorpunt in die wêreld wat progressiewe en liberale wetgewing betref. Die land se Grondwet is maar net een voorbeeld van sodanige wetgewing. Die aanvanklike waarneming was dat veranderinge na die land se eerste vrye, nasionale demokratiese verkiesing in 1994 vinnig geskied. Een van die doelwitte van die veranderinge wat plaasgevind het, was om ongelykhede van die verlede reg te stel. Twee van die aangewese groepe, naamlik swart mense en vroue, het ongeëwenaarde voordele begin geniet in die werksomgewing. Die derde aangewese groep, naamlik persone met gestremdhede het agtergebly; die Wet op Gelyke Indiensneming, (no.55 van 1998) (WGI) ten spyte. Dit was opvallend dat ag jaar nadat die WGI, ander skynbare positiewe wetgewing en gedragskodes die lig gesien het, min indien enigiets verander het vir persone met gestremdhede in die werksomgewing. Dit is belangrik omdat die noodkrete van hierdie derde groep eenvoudig nie langer geïgnoreer kan word nie. Wetgewing beteken nie regtig veel as dit nie afdwing word nie en dit was die beweegrede vir hierdie studie.

Die navorsing wat gedoen is, bestaan uit twee studies: A. Literatuurstudie en B. Kwantitatiewe studie.

Die literatuurstudie het die volgende behels:

- Toepaslike Suid-Afrikaanse Wetgewing en Gebruiks- of Bedryfskodes
- Die Globale prentjie - Vergelyking van die impak van ekwivalente wetgewing op gelyke indiensneming in Amerika, Brittanje, Swede, Japan en Indië.
- Die impak van redelike voorsiening ten opsigte van werksverskaffingswetgewing en praktyke in Suid-Afrika, asook hindernisse wat die werksoeker met 'n gestremdheid in die gesig staar.

Die literatuur toon dat die implikasies van hierdie positiewe wetgewing, wat veronderstel is om persone met gestremdhede van hulp te wees, skynbaar wêreldwyd vir werkgewers 'n uitdaging is.

Die kwantitatiewe studie het bestaan uit 'n ondersoek by 11 ondernemings in die Wes-Kaap. Die primêre doelwit van die ondersoek was om die houding van ondernemings teenoor persone met gestremdhede, en meer spesifiek dié met tersiêre kwalifikasies, te bepaal. 'n Verdere doel was ook om die effektiwiteit van die WGI ag jaar na dit geproklameer is, ten opsigte van persone met gestremdhede, vas te stel. Die inligting is versamel deur middel van vraelyste wat op ewekansige wyse versprei is.

Buiten 'n minderheid, is die vraelys in die algemeen goed deur ondernemings ontvang en het dit die verwagte resultate gelewer. Die resultate het die hipotese dat daar geen beduidende verskil in die indiensneming van persone met gestremdhede, ag jaar nadat die WGI en ander skynbare positiewe wetgewing geproklameer is nie, ondersteun. Daar was egter positiewe terugvoering van die meeste ondernemings wat betref hulle voornemes vir indiensneming van tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede. Die realiteit is dat daar in die meeste vakrigtings reeds 'n ooraanbod van tersiêr gekwalifiseerde persone wat nie-gestremd is, bestaan. Dit beteken eenvoudig dat die tersiêr gekwalifiseerde persoon met 'n gestremtheid steeds, soos in die verlede, kan verwag om eenvoudig agter in die indiensneming tou te staan.

Die verpligting om na persone met gestremdhede as 'n aangewese groep om te sien, is in die Grondwet verskans en in wetgewing vervat. Die werklike uitdaging vir ondernemings is egter om hulle sosiale aanspreeklikheid in pas te bring met die onderneming se korporatiewe karakter en waardestelsel deur gelyke werkseleenthede aan persone met gestremdhede te bied.

Abstract

This study is not unique. It serves as recent and focused research to confirm existing and probably well established tendencies regarding the employment of persons with disabilities.

South Africa is a country with many opportunities and is on the forefront with progressive and liberal legislation. The Constitution of the country is one of the many examples of such legislation. Initial observations were that rapid changes took place since the first free national democratic elections in 1994. The new dispensation aimed to improve the inequities of the past. Two of the disadvantaged groups namely blacks and women gained vast improvements in the workplace. The third group namely persons with disabilities was left behind, notwithstanding the Employment Equity Act (no. 55 of 1998) (EEA). It was significant that eight years after the EEA and other positive legislation and codes of practice with the same objective very little has changed in the working environment for people with disabilities. The cries for help from this group can no longer be ignored and has become the main thrust for this study. The said legislation is not properly enforced and therefore achieve poor results.

The research done consists of two studies: A. a Literature study and B. a Quantitative study.

The literature study includes the following:

- ✓ Applicable South African Legislation, user's codes and codes of practices.
- ✓ The global picture – Comparison of the impact of similar legislation regarding employment in the United States of America, Great Britain, Sweden, Japan and India.

- ✓ The impact of reasonable provision on employment legislation and practices in South Africa as well as obstacles negatively effecting the job-hunter with a disability.

The literature showed that the implications of legislation intended to improve the situation of persons with disabilities seems to be a challenge for employers in other countries as well.

The quantitative study entailed an investigation of the employment situation of 11 companies in the Western Cape. The primary objective of the study was to determine the attitudes of the companies in respect of the employment of persons with disabilities with special reference to those holding tertiary qualifications. A further aim was to determine the effectiveness of the EEA in respect to the employment of persons with disabilities. The information was gathered by a random distribution of questionnaires.

Except for a minority of companies the questionnaires were well received and produced the expected outcome. The results supported the hypothesis that no significant difference in employment ratios of persons with disabilities were detected, eight years after the EEA and other positive legislation were published. There was, however, positive feedback regarding notions to improve the situation of the employment of this ignored group, from most companies. The reality is that there seems to be an oversupply of able tertiary qualified people. This means that tertiary qualified people with disabilities can expect to still be at the back of the queue – exactly as it was in the past.

The obligation to give the necessary attention and assistance to persons with disabilities is entrenched in the Constitution and included in legislation. The real challenge for companies is, however, to align their social responsibilities with their corporate character and value system in order to provide equal employment opportunities for people with disabilities.

Inhoudsopgawe

Titlblad	i
Verklaring	ii
Opsomming/Abstract	iii
Inhoudsopgawe	vii
Bedankings	xii
Afkortings	xiii
Definisies	xiv
1. Inleiding	1
1.1 Motivering vir hierdie studie	1
1.2 Onkunde en persepsies	3
1.3 Terminologie en kommunikasie	5
1.4 Goeie maniere	7
1.5 Doelstellings	8
1.6 Slotparagraaf	9
2. Breë perspektiewe oor gestremdheid	11
2.1 Doel van die hoofstuk	11
2.2 Vier heersende perspektiewe	12
2.2.1 Mediese Model	12
2.2.2 Sosiale Model	15
2.2.3 Sisteem Analitiese Model	18
2.2.4 Transaksionele Model	20
2.3 Opsomming	21
3. Probleemformulering	22
3.1 Omvang van die probleem en die skrywer se spesifieke fokus: Gekwalifiseerde werknemers met gestremdhede	23
3.1.1 Huidige stand van sake	24
3.1.2 Hindernisse in die weg tot werk en/of bevordering	

	vir persone met gestremdhede	24
3.2	Stelling van probleem	27
3.3	Navorsingsmetodologie	29
3.4	Ontwerp van ondersoek	30
3.5	Hipotese	30
3.6	Opsomming	31

Afdeling A: Literatuurstudie

4.	Toepaslike Suid Afrikaanse Wetgewing en Gebruiks- of Bedryfskodes	32
4.1	Agtergrond en Inleiding	32
4.2	Grondwet	32
	4.2.1 Grondliggende voorwaardes: Republiek van Suid Afrika	33
	4.2.2 Oppergesag van die Grondwet	34
	4.2.3 Burgerskap	34
4.3	Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) – nr. 55 van 1998 – met die fokus op persone met gestremdhede	36
	4.3.1 Inleiding	36
	4.3.2 Aangewese werkgewers	38
	4.3.3 Aangewese groepe	39
	4.3.4 Regstellende aksie	40
	4.3.5 Direkte versus indirekte diskriminasie	41
	4.3.6 Wettige diskriminasie	42
4.4	Aanvaarbare Bedryfskode (Code of Good Practice), 2000	46
4.5	Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995	62
4.6	Wet op Diensbillikheid, 1998	64
	4.6.1 Verbodsbepaling op onregverdig diskriminasie	65
	4.6.2 Regstellende aksie maatreëls	66
4.7	Bedryfskode ten opsigte van Swart Ekonomiese Bemagtiging, Departement Handel en Industrie, 2005	67
	4.7.1 Groei op 'n breë basis	68
	4.7.2 Balanstellingkaarte	69
	4.7.3 Verduideliking van die telkaartsisteem	71
4.8	Samevatting	72

5.	Die globale prentjie - Vergelyking van die impak van ekwivalente wetgewing op gelyke indiensneming in Amerika, Brittanje, Swede, Japan & Indië.	75
5.1	Inleiding	75
5.2	Agtergrond:	77
5.2.1	Verenigde Koninkryk	77
5.2.2	Verenigde State van Amerika	78
5.2.3	Die geskiedenis van die DDA en die ADA	79
5.3	Vergelyking tussen die DDA en die ADA sover definisies en indiensneming aangaan:	80
5.3.1	Vergelyking van definisies	80
5.3.2	Vergelyking van indiensneming	83
5.4	Agtergrond van die koninkryk van Swede se beleid jeens individue met gestremdhede	87
5.4.1	Wetgewing	89
5.4.2	Werk	91
5.4.3	Opsomming	92
5.5	Agtergrond van die Japannese se beleid jeens persone met gestremdhede	93
5.5.1	Wetgewing	95
5.5.2	Opsomming	98
5.6	Agtergrond van die Indiese beleid jeens persone met gestremdhede	98
5.6.1	Arbeidswetgewing	100
5.6.2	Opsomming	107
6.	Die impak van redelike voorsiening op werksverskaffingswetgewing en praktyke in Suid Afrika en hindernisse wat die werksoeker met 'n gestremdheid in die gesig staar	108
6.1	Inleiding	108
6.2	Algemene beginsels	109
6.2.1	Menseregte	109
6.2.2	Diskriminasie	109
6.2.3	Onafhanklikheid	110
6.3	Redelike voorsiening teenoor onregverdigbare swaarkry ("undue/unjustifiable hardship")	111
6.3.1	Hindernisse vir persone met gestremdhede	124

6.3.1.1	Opritte	131
6.3.1.2	Deure	131
6.3.1.3	Hysbakke	132
6.3.1.4	Kleedkamergeriewe	134
6.3.1.5	Parkeergeriewe	136
6.3.1.6	Koste van ondersteunende veranderings en toestelle	136
6.3.2	Houdings	141
6.3.3	Onsekerheid by werkgewers	144
6.3.4	Gebrek aan werkservaring	145
6.3.5	Vervoer	146
6.3.6	Beskermende werksverskaffing	147
6.3.7	Soepelheid en deregulasie van die arbeidsmark	149
6.3.8	Die "GEAR" strategie	151
6.4.	Die stand van sake vandag: Nog steeds donker eeue of ...?	153

Afdeling B: Kwantitatiewe studie

7.	Ondersoek oor persepsies by verskillende maatskappye in verband met gekwalifiseerde persone met gestremdhede	158
7.1	Inleiding	158
7.2	Doelstellings van hierdie ondersoek	161
7.3	Metodologie	162
7.3.1	Kies van steekproef	162
7.3.2	Vraelys ontwerp	163
7.3.3	Afneem van vraelys	163
7.3.4	Data analise	165
7.3.5	Bespreking van vraelysresultate	178
7.4	Gevolgtrekkings en aanduidings vir toekomstige navorsing	180
7.5	Beperkings	183

Afdeling C: Ten slotte

8.	Bespreking en moontlike oplossings	185
8.1	Bespreking van voorafgaande werk	185
8.2	Die ander kant	188

8.3	Moontlike oplossings	189
8.4	Gevolgtrekking	194
9.	Slotopmerkings	195

Bibliografie

Adendum A
Adendum BI
Adendum BII

BEDANKINGS

Aan die volgende:

1. Die Allerhoogste Drie-Eenheid: Dank vir die eer en leiding om met hierdie graad te begin. Psalm 1.
 2. Professor Johan Augustyn, my studieleier: Dank vir geduld en dat ek op u kon staatmaak.
 3. Pieter du Plessis, Vakbibliotekaris in JS Gericke Biblioteek: Dank vir hulp van onskatbare waarde met die soek van artikels en boeke.
 4. Professor Daan Nel: Dank vir statistiese versorging en verwerking van die veldwerk.
 5. Mnr Ivan en mev Magdalene Bester, my ouers: Dank vir liefde, ondersteuning, geduld en wysheid wat julle sonder voorbehoud aan my betoon.
 6. Die ondernemings wat deelgeneem het aan my veldwerk: Dank vir tyd en inligting.
 7. Universiteit van Stellenbosch: Dank vir die groeigeleenthede gebied oor die afgelope jare.
-

Afkortings

ADA	-	Americans with Disability Act
CCMA	-	Commision for Conciliation, Mediation and Arbitration
DDA	-	Disable Discrimination Act
EEA	-	Employment Equity Act
GEAR	-	Growth, employment and redistribution
ILO	-	International Labour Organisation
KVBA	-	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
LMC	-	Labour Market Commision
SAF	-	South African Foundation
SEB	-	Swart Ekonomiese Bemagtiging
WGI	-	Wet op Gelyke Indiensneming

Definisies

Ammanuense:

Mondelinge en skriftelike hulp vir individue wat hulleself glad nie kan help nie, of vir wie dit 'n redelike uitdaging sal wees om die vereiste skriftelike taak binne die verwagte tyd af te handel. Byvoorbeeld 'n vorm wat deur 'n assistent ingevul word, terwyl die persoon met die gestremdheid die nodige inligting mondelings of via gebare-/ vingertaal verskaf.

Beskermende werksverskaffing:

Die term verwys na daardie omgewings waar persone wat erg gestrem is, beskerm word van vry kompetisie vir poste en die produktiwiteitskwotas wat bestaan in die ope arbeidsmark. Salarisse van hierdie werkers is oor die algemeen laer as die algemeen aanvaarde minimum loon (Konig en Schalock 1991).

Enginstut

Stut waarmee persoon skryfimpliment kan vashou. Hierdie apparaat kan slegs vervaardig word deur bio-ingenieurs en moet gedoen word volgens elke persoon se spesifieke maties en behoeftes.

Gelykheid:

Dit is aanpassing by verskille. Die Wet op Gelyke Indiensneming, 1998, ondersteun hierdie begrip van gelykheid deur daarop aan te dring dat werkgewers redelike aanpassings doen vir 'n werksoeker met 'n gestremdheid wat kwalifiseer en werknemers met gestremdhede.

Gestremdheid:

Gestremheid beteken verskillende dinge vir verskillende mense. 'n Verbintenis aan enige groepering wil nie gemaak word nie. In hierdie tesis sal daar slegs

gefokus word op mense met fisieke gestremdhede wat beskik oor 'n normatiewe verstandelike vermoë.

Die frases 'persone met gestremdhede' en 'persone met funksionele ontberings' word as sinonieme beskou. In lande soos Swede word verkies om laasvermelde eerder as eersvermelde te gebruik.

Sentraal in die soeke na 'n definisie van gestremdheid staan drie terme nl. **ontbering/derwing ('impairment')**, **gestremdheid ('disability')** en **belemmer/benadeelde ('handicapped')**. Die laasvermelde term het 'n meer negatiewe konnotasie van agtergeblewendheid, agterlikheid en ondergeskiktheid. Die Wêreld Gesondheidsorganisasie se klassifikasie van bovermelde drie terme geniet, volgens Doyle (1995), wêreldwye erkenning en gebruik. Dit is soos volg:

Belemmering: Dit is 'n verlies, vir 'n gegewe individu wat voortspruit uit 'n ontbering of gestremdheid, wat daardie individu dan beperk of verhoed om 'n normale (afhangende van ouderdom, geslag, sosiale en kulturele faktore) rol te vervul. Dit beskryf ook die wyse waarop die samelewing 'n gestremde persoon met sy/haar ontbering en gestremdheid hanteer.

Ontbering: Daar is baie oorsake vir ontberings en dit kan in graad van ernstigheid verskil. As 'n persoon 'n ontbering het, is hy of sy nie noodwendig gestrem of belemmer nie. Dit is in kontras met algemene gebruik. Byvoorbeeld kleurblindheid en asma.

Gestremdheid: Dit is 'n persoon se ervaring van beperktheid, wat in 'n spesifieke aktiwiteit of reeks aktiwiteite ondervind word, sonder om al sy/haar ander lewensfunksies te beïnvloed.

Redelike akkommodasie/voorsiening:

Redelike akkommodasie beteken enige verandering of aanpassing in 'n werk of tot die werksomgewing wat 'n persoon van 'n voorheenbenadeelde groep in staat sal stel om sy werk meer effektief te doen, om toegang tot of om deel te neem aan of vooruitgang in die besigheid (Wet op Gelyke Indiensneming, 1998).

Stigma:

Dit is 'n konsep met 'n devaluerende karakter wat negatiewe reaksies ontlok by ander (Goffman 1963).

Vooroordeel/partydigheid:

Dit is 'n negatiewe of vyandige houding teenoor 'n persoon wat aan 'n spesifieke groep behoort eenvoudig omdat hy/sy tot daardie groep behoort. Om hierdie rede word daar aangeneem dat die persoon eienskappe het wat eie aan die groep is, waarteenoor beswaar aangeteken kan word (Allport 1954).

Onderskeidings**"Able" wêreld:**

Soms word daar gepraat van 'n "able" wêreld, wat 'n "disabled" wêreld veronderstel. Dit is gedoen ter wille van onderskeid. Die twee wêreldes is so geïntegreer en kan bykans nie uitmekaar gehaal word nie, maar as dit regtig moet, kan dit wel gedoen word.

HOOFSTUK 1 INLEIDING

1.1 Motivering vir studie

Die motivering vir hierdie studie kan in een gevoelswoord opgesom word, naamlik frustrasie. Om te aanskou en te ervaar hoe twee groepe mense dieselfde leefarea bewoon, in dieselfde klasse studeer, dieselfde aktiwiteite navolg en tog het die een groep nie 'n idee wat die ander groep deurmaak nie terwyl die laasvermelde groep in die meeste gevalle 'n goeie idee het waardeur die eersvermelde groep moet gaan. Dit geld in alle sferes van die lewe - van die baba-peuter dae, voorskoolse jare, laer- en hoërskool jare, naskoolse jare, werkslewe, huislewe, huwelikslewe, ouerskap, sosiale interaksie en ontspanning, stokperdjies, sin vir kontrole, hantering van negatiewe gebeure, aftrede en bejaard wees. Albei groepe het beslis 'n behoefte daaraan om hierdie stadia of lewenstake suksesvol af te handel. Daar kan met oortuiging gesê word dat daar heelwat meer ooreenkomste as verskille tussen die twee groepe onder bespreking is.

Eersvermelde groep is die dominante "able" bevolking. "Able" mense is versigtig of skrikkerig of huiwerig om met mense wat fisiek anders as hulleself is, te assosieer – dalk omdat hulle beoordeling vrees. As groep beoordeel hulle gedurig mense wat nie aan die fisieke norm voldoen nie. Daarom vrees hulle om met sulke mense te assosieer, omdat ander sogenaamde 'able' mense hul dan kwansuis ook sal beoordeel. In werklikheid vrees hulle beoordeling weens assosiasie en nie werklik die persoon met gestremdheid nie. Derhalwe maak Katie Snow (2005, pp. 4-5) die volgende opmerking:

*I learned that a disability is a disability is a disability---one is not better or worse than another---and the greatest barrier facing individuals with disabilities is not the disability itself, but **attitudes** about disability and*

*the resulting **social policies** that dictate the treatment of people with disabilities. Now, let's move on to some examples.*

*During one of my presentations about attitudes, Sabrina shared the following about her twin sister, Kristina, who uses a wheelchair: "People talk about Kris like she's not even there," she exclaimed. "I mean, she's not **retarded**---she just uses a chair!" The **unspoken** message seemed to indicate it would be acceptable for Kristina to be presumed incompetent if she **did** have a cognitive disability, but it was **not okay** since her sister had a physical disability. Was Sabrina aware she was promoting the Disability Hierarchy? Her next comment was even more disturbing: "My sister moved into her own apartment for the first time, and it's really scary for my mom and me---I mean, **Krissy is our baby!**" I was stunned! These 20-something young women are twin sisters, yet Sabrina sees her sister as "our baby." Would this occur if Kristina did **not** have a disability? Again, it seemed Sabrina was unaware that she held the patronizing attitude which she so resented in others. How could others see Kristina as a competent adult if her own same-aged sister and her parents didn't?*

*The mantra, "If you're not part of the solution, you're part of the problem," certainly applies to this dilemma. Do your words and actions affirm **positive images** of people with all types of disabilities or do they perpetuate the Disability Hierarchy? It takes courage to look within; sometimes it's painful. But out of the self-examination can come positive, powerful change. Perhaps we would do well to follow Gandhi's sage wisdom: "Be the change you want to see in the world."*

Hierdie tipe situasies kom oral voor, ook in die wêreld van werk. Daar bestaan 'n traagheid by ondernemings om persone met gestremdhede te hanteer soos enigiemand anders en sodanige persone in diens te neem en 'n gelyke geleentheid te gun – soos enigiemand anders.

Die vraag is wat maak persone met gestremdhede so spesiaal dat hulle anders hanteer moet word? Anders gestel: Waarom word persone met gestremdhede misken en uitgesluit uit die normale werksomgewing terwyl hulle wel 'n konstruktiewe bydrae tot vandag se ekonomie kan lewer? Op hierdie vraag het persone wat nie deel is van hierdie groep nie baie antwoorde. Vir persone wat egter wel deel is van hierdie groep is die antwoord duidelik. Volgens hulle is dit die omgewing waarin hulle beweeg wat hulle misken. As eersvermele groep met dié vraag gekonfronteer word, sal sy aanvanklike pogings om die vraag te probeer beantwoord woorde soos persepsie en onkunde insluit.

1.2 Onkunde en persepsie

Die term onkunde is interessant. Die vraag is wat maak 'n opgevoede persoon in die Westerse wêreld met onkunde? Hy/sy soek inligting oor die onderwerp waarvoor hulle nie kennis dra nie totdat hy/sy met oortuiging kan sê 'n ingeligte opinie kan oor die onderwerp gelewer word. Die uitdaging van gestremdheid bestaan nie net die afgelope 50 jaar nie. Dit bestaan al so lank soos die mensdom oud is en dit gaan nie binne die volgende 100 jaar verdwyn nie. Huidig word daar uiters belangrike navorsing gedoen met stamseltegnologie, wat moontlike oplossings iewers in die toekoms mag bied, maar hierdie navorsing is nog in die babaskoene. Verder ook "Nicolelis has faith that science will one day ferret out all the brain's processing tricks – or at least enough of them to yield huge improvements in neural prostheses for people who are paralysed, blind or otherwise disabled" (Horgan, 2004). Let wel, die klem val op "one day". In dieselfde artikel erken Josè Delgado (89), 'n neurowetenskaplike aan Yale Universiteit in die VSA, dat selfs die mees ingeligte en slimste wetenskaplikes op aarde nie kan voorspel hoe die brein gaan reageer nie. Die mens weet al baie meer as 'n eeu gelede, maar wat hy van die brein weet, is so min dat dit vergelyk kan word met 'n persoon wat buite 'n volgepakte rugbystadion staan en

probeer inluister op 'n fluistergesprek tussen twee individue in die voorste ry onderwyl die tuisspan 'n drie gedruk het.

Die punt is: Enigiemand kan 'n gestremdheid ontwikkel (binne 'n paar sekondes of oor jare) - en die persoon se lewe radikaal verander. Jy kan van die een groep na die ander beweeg sonder dat jy regtig enige beheer het daarvoor. Dit is hoe ongelooflik realisties hierdie uitdaging is. Die uitdaging is dat iedere mens in die Westerse wêreld hom/haar so goed moontlik moet probeer inlig oor presies wat hierdie uitdaging van gestremdheid werklik is. Dis anders as die norm, gewis ja, maar omdat dit anders is, is dit dan onaanvaarbaar? Die Jode was anders as die Duitsers...?

Die tweede term wat gebruik word in verband met gestremdheid is persepsie. As 'n mens onkundig is oor 'n onderwerp kan enigiemand enigiets vir jou sê en jy sal hom/haar moet glo, want jy het nie enige ander verwysingsraamwerk oor die onderwerp om sy/haar stelling(s) te staaf of te verwerp nie. So word persepsies gevorm. Of hierdie persepsies reg of verkeerd is, is irrelevant in die stadium wat dit gevorm word. Die punt is: As die persepsie eers gevorm en gevestig is, is dit besonder moeilik om te verander.

Die tipe persepsie oor persone met gestremdhede is 'n kollektiewe een wat oor eeue kom en is daarom nog soveel moeiliker om te verander. Dit is al so deel van hoe die Westerse samelewing die wêreld intrinsiek sien en ervaar, dat dit byna nie meer kan verander nie.

Waarom moet hierdie huidige persepsies verander word? Die antwoord is eenvoudig: Weens die negatiwiteit daarvan en die feit dat dit byna in alle gevalle onvanpas is. Dit laat die "able" populاسie as arrogant voorkom. Ook hierdie persepsie pas nie noodwendig nie. Dit is juis hier waar die uitdaging lê.

Wat is die negatiewe persepsies wat oor gestremdheid in die "able" wêreld bestaan?

- ❖ Persone met gestremdhede is hulpeloos
- ❖ Persone met gestremdhede is bedelaars
- ❖ Persone met gestremdhede is emosioneel dreinerend
- ❖ Persone met gestremdhede en armoede is sinoniem
- ❖ Persone met gestremdhede kan slegs sekere werke verrig
- ❖ Persone met gestremdhede het altyd hulp nodig
- ❖ Persone met gestremdhede is 'n las op die samelewing waarsonder die "able" wêreld kan klaarkom
- ❖ Persone met gestremdhede is oneffektief
- ❖ Persone met gestremdhede kan nie 'n bydrae tot die samelewing lewer nie
- ❖ Werksverskaffing aan persone met gestremdhede is 'n welsynsaksie al is hulle opgelei vir die werk
- ❖ As daar na aflegging gekyk word, wie word eerste oorweeg?

Wat is die positiewe persepsies oor gestremdheid onder sekere groepe van die "able" wêreld?

- ❖ Persone met gestremdhede is nie "disabled" nie, maar wel "differently abled"
- ❖ Persone met gestremdhede het 'n reg om gestremd te wees (Kunc & Van der Klift, 2006)
- ❖ Persone met gestremdhede mag dinge anders as die norm doen.

1.3 Terminologie en kommunikasie

Soos die gemeenskap ontwikkel, so evolueer die gebruik en betekenis van woorde wat in gebruik is ook. Daar het die laaste aantal jare heel party veranderings rondom gestremdheidskwessies plaasgevind. Die gevolg is dat

daar baie verskillende terme gebruik word om mense met gestremdhede te beskryf.

Hierdie studie sal gebruik maak van die terme "persone, individue en werknemers met gestremdhede". Dit is die algemeen aanvaarde wyse in die meeste Westerse lande, terwyl dit ook in baie Suid-Afrikaanse amptelike en statutêre omgewings, insluitende die Wet op Gelyke Indiensneming, gebruik word. Wanneer die term "gestremdes" net so gebruik word om te verwys na persone, is dit weens sinskonstruksie of direkte aanhaling.

Die ondersteuners van die term "persone met gestremdhede" wys daarop dat hierdie wyse van verwysing aanvaarbaar is, omdat dit die persoon se menslikheid benadruk en dus nie eerste fokus op die persoon se tekortkominge nie (Gleeson, 1999). Hierdie gebruik in die praktyk ondersteun die algemene strewe na kulturele agting en gelyke regte vir persone met gestremdhede.

Persone met gestremdhede en diegene wat hulle ondersteun, is ten gunste van terme wat vry is van negatiewe begripsinhoud. Hulle verwerp dus terme wat valse, dog magtige, stereotipiese beelde daarstel. Die volgende is voorbeelde van sulke valse terme en terme wat in die plek daarvan verkies word:

Vermy te alle tye:

Verkieslik:

✗	✓
Kruppel/ gebreklik ✗	Persoon met gestremdheid ✓
Rolstoel gebonde persoon ✗	Persoon wat 'n rolstoel gebruik ✓
Spastiese persoon ✗	Persoon wat serebraal gestrem is ✓
'n Blinde ✗	Persoon wat visueel gestrem/blind is ✓

Die dowe x	Persoon wat doof/gehoor gestrem is ✓
Misvorm x	Fisiek gestrem ✓
Verstandelike gebrek x	Leer gestrem ✓
Vertraagde x	Ontwikkelingsagterstand ✓
Verlamde x	Mobiele tekortkoming ✓
Normaal x	"able"-persoon/ nie gestrem ✓

Dit is ook handig om sekere terme se betekenis te ken as 'n mens met persone met gestremdhede in aanraking kom. Terme soos:

- Kwadrupleeg: Dit beteken nie noodwendig dat die persoon 'n rolstoelgebruiker is nie - dit beteken in werklikheid dat al vier ledemate tot 'n mindere of meerdere mate beïnvloed word.
- Parapleeg: Dit beteken ook nie noodwendig dat die persoon 'n rolstoel gebruik nie, maar wel dat sy onderste twee ledemate in 'n mindere of meerdere mate beïnvloed word.
- Hemipleeg: Kan gewoonlik loop, maar ook nie noodwendig nie - alles hang af van hoe erg die samewerking tussen die spiergroepe beïnvloed word. Basies beteken dit twee ledemate word aan een kant van die liggaam geaffekteer.

1.4 Goeie maniere

Spesifieke optrede, wat as geskik bestempel word, is nodig wanneer persone met gestremdhede die eerste keer ontmoet word, aldus Brading en Curtis (1996).

- Moenie aanames maak oor die persone se behoeftes nie. Bied hulp aan, maar slegs as dit vanpas is in die situasie. Laat altyd toe dat die persoon jou in dié opsig in die regte rigting stuur.
- Moenie jou blindstaar in mediese diagnose nie. Dit mag geheel en al irrelevant wees.
- Wees baie bewus van persoonlike ruimte. As daar bv. met 'n rolstoelgebruiker gepraat word, moet asseblief nie op die rolstoel druk nie.
- Moenie huiwerig wees om oogkontak te maak of 'n handdruk te gee nie.
- As jy agterkom dat daar 'n kommunikasieprobleem is, vra die persoon daaromtrent en pas dienooreenkomstig by haar/hom aan.
- Wanneer daar met 'n persoon wat doof is gepraat word en 'n interpreteerder is teenwoordig, praat steeds met die persoon en nie met die interpreteerder nie. Jy sal oplet dat die persoon nie oogkontak met jou sal kan hou nie, maar sal eerder na die interpreteerder kyk. Moenie dat dit jou aandag aflei nie. Praat steeds duidelik en indien moontlik, probeer sorg dat jou gesig duidelik belig is sodat jy duidelik sigbaar is.
- Wanneer met 'n persoon met 'n visuele gestremdheid gekommunikeer word, stel jouself en almal in die vertrek voor. Sê ook min of meer waar in verhouding met die persoon die ander mense is. Bied jou arm aan vir leiding en wanneer julle 'n stoel bereik sit die persoon se hand op die agterste leuning van die stoel.
- Wees altyd aanmoedigend.
- Moet nooit hulle sinne vir hul voltooi nie, al is jy haastig. Bied deurentyd aan persone met gestremdhede tyd en agting.
- As jy twyfel, vra die betrokke persoon.

1.5 Doelstelling

Die aanvanklike beweegrede - na die frustrasie wat ervaar en ondervind word - was om uit te vind waarom daar so baie tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede is wat nie 'n werk het nie. (Dit nadat die Wet op Gelyke Indiensneming reeds in 1998 aanvaar is.) Nadat navorsing gedoen is, is daar besluit om in die kwantitatiewe studie eerder te let op ondernemings se persepsies aangaande tersiêr gekwalifiseerde persone (wat op die ou end op dieselfde neerkom).

Een uitdaging, nadat so breedvoerig moontlik literatuur in die JS Gericke-biblioteek aan die Universiteit van Stellenbosch gesoek is, is dit dat daar nie regtig "iets op papier" is wat die uitdaging omvattend aanspreek nie. Hierdie skrywe is 'n poging om meer omvattende literatuur daar te stel, wat die leser 'n plaaslike en globale kykie in die wêreld van persone met meer fisieke uitdagings as wat algemeen as "normaal" aanvaar word, te bied. Daar is ook klem geplaas op houdingshindernisse, toeganklikheidshindernisse, ondersteunende en diskriminerende werksomgewings, sowel as arbeidswetgewing en praktyke wat verwarrend en oorvleuelend is vir beide die werkgewer en die werknemers met gestremdhede.

1.6 Slotparagraaf

Die samestellingswyse van die tesis is soos volg:

In hoofstuk 2 word 'n breë perspektief oor gestremdheid gebied. Hier word die vier heersende modelle bespreek, terwyl in hoofstuk 3 die probleemstelling geformuleer word.

Die literatuurstudie word in hoofstukke 4 tot 6 gedek. Meer spesifiek handel hoofstuk 4 oor Suid Afrikaanse Wetgewing en Gebruiks- en Bedryfskodes. Onder meer word die Grondwet, die Wet op Gelyke Indiensneming en die Wet op Diensbillikheid gedek. In hoofstuk 5 is 'n meer indiepte ondersoek geloods na

die impak van soortgelyke wetgewing in lande soos Amerika, Brittanje, Swede, Japan en Indië. Hierna word in hoofstuk 6 die impak van redelike voorsiening op werksverskaffingswetgewing en praktyke in Suid Afrika, sowel as ander hindernisse wat die werksoeker of werknemer met gestremdheid in die gesig staar, gedek.

Die kwantitatiewe studie word in hoofstukke 7 en 8 gedek - hoofstuk 7 beskryf die ondersoek om persepsies by verskillende maatskappye aangaande tersiër gekwalifiseerdes met gestremdhede te toets en in hoofstuk 8 word daar gekonsentreer op die bespreking van die resultate en moontlike oplossings.

Hoofstuk 9 bevat die slotopmerkings.

HOOFSTUK 2: BREË PERSPEKTIEWE OOR GESTREMDHEID

2.1 Doel van die hoofstuk

Hier word probeer om so volledig moontlik die vier heersende modelle wat persepsies in verband met gestremdheid vorm, uiteen te sit. Die heersende modelle is beslis nie die enigste wat bestaan nie. Daar sal gepoog word om alternatiewe te bied vir die histories eensydige mediese model, wat die meerderheid mense se persepsies in verband met persone met gestremdhede beïnvloed.

Llewelyn en Hogan (2000) waarsku dat as daar net na een model in isolasie gekyk word, daar nie veralgemeen kan word nie. Modelle dien as instrumente om te help om probleme of uitdagings te evalueer, maar modelle self is nie verteenwoordigend van die werklikheid nie. Modelle laat slegs toe dat die situasie geanaliseer en ondersoek kan word hoe mense onder dieselfde omstandighede en toestande sal reageer. Dit is dus slegs 'n hulpmiddel om probleme of uitdagings te verstaan.

'n Enkele model sal altyd as eensydig en onvolledig beskou word. Weens die gebrek aan volledigheid van die enkel model is dit dus uiters gevaarlik om finale gevolgtrekkings op grond van so een model te maak. Ongelukkig aanvaar meeste mense 'n enkel model as 'n oplossing vir hierdie uiters komplekse uitdaging.

Selfs die vier modelle wat bespreek word, bied nie noodwendig 'n volkome antwoord nie. Hoewel die verskillende modelle ook nie 'n kristalhelder eenheid vorm nie, bied die gemeenskaplike omvang daarvan tog redelike duidelikheid ten opsigte van die uitdaging.

2.2 Heersende perspektiewe

2.2.1 Die mediese model

Daar bestaan verskeie negatiewe persepsies aangaande persone met gestremdhede weens die feit dat dit normaal hoogs sigbaar is en 'n beeld van abnormaliteit skep. 'n Poging tot regstelling is om sulke persone na medici te verwys vir die nodige hulp - vandaar die begrip Mediese Model.

Volgens "Disabled People South Africa" (voorts DPSA) (2001) is die tradisionele benadering dat die onvermoë om 'n sekere aksie of beweging uit te voer weens 'n swakheid as gevolg van 'n besering, of as gevolg van 'n aangebore tekortkoming, as 'n mediese geval beskou word.

Llewellyn en Hogan (2000, p. 160) definieer die mediese model soos volg:

The medical model views all disability as a result of some physiological impairment due to damage or to a disease process. The general framework of the so-called medical model emanates from the disease model used in medicine, which predisposes practitioners to think of a 'condition', which needs appropriate 'treatment'...emphasis is not upon adaptation to the environment.

Die World Health Organisation (voorts WHO) wil volgens Llewellyn en Hogan (2000) gestremdheid reduceer tot individuele patologie. Die WHO stel ook kwantifikasie voor sodat die aard van die probleem geïdentifiseer kan word. Dit het dan 'n oorsaak of kuur voorveronderstelling tot gevolg om normaliteit te bereik. Llewellyn en Chung (1997) wys egter daarop dat dit baie moeilik is om vas te stel wat as "normaal" binne die omvang van gestremdheidsnavorsing beskou word, weens die kompleksiteit van sulke navorsing.

Die sentrale uitgangspunt is dat iemand wat as normaal beskou word onmiddellike aanvaarding in die samelewing sal geniet.

DPSA (2001) bevestig dat hierdie beskrywing van die mediese model korrek is omdat die oorsake van gestremdheid aan mediese redes toegeskryf kan word.

Volgens die mediese model is 'n persoon gestremd as hy/sy 'n fisieke of verstandelike swakheid het wat 'n wesenlike en langtermyn effek op sy/haar vermoë het om alledaagse take te verrig. Tipiese swakhede wat persone in hierdie gestremde groepering plaas, is die volgende:

- beweeglikheid,
- handvaardigheid,
- fisiese koördinasie,
- inkontinensie,
- vaardigheid om alledaagse voorwerpe te beweeg en of op te tel,
- spraak,
- gehoor,
- sig,
- geheue,
- vermoë om te konsentreer en te leer of verstaan,
- die persepsie van gevaar of risiko's.

Volgens DPSA(2001) het die mediese model ook drie onderliggende probleme:

1. Hoewel 'n persoon weens sy/haar onvermoë om sekere aktiwiteite uit te voer as gestremd geklassifiseer word, kan normale omgewingsomstandighede net soveel probleme veroorsaak as die gestremdheid self.

Voorbeeld: Hoewel 'n persoon moeilik loop en dit 'n negatiewe uitwerking op sy/haar alledaagse bedrywighede mag hê, sal 'n openbare vervoerstelsel, wat nie vir persone met gestremdhede aangepas is nie, dieselfde negatiewe gevolge vir die persoon se beweeglikheid meebring.

2. Die mediese model koppel sekere waardes aan normale bedrywighede:

Voorbeeld: Deur normale gehoor, spraak en gesig as "normaal" te klassifiseer, word alternatiewe metodes soos gebaretaal, teksfone en om braille te lees as abnormaal beskou.

3. Die mediese model laat ernstige verskille toe oor aangeleenthede waarvoor die staat-, finansiële- en nywerheidsektore verantwoordelik gehou kan word al dan nie.

Voorbeeld: Terwyl die fokus oormatige op sake soos arbeidswetgewing vir "able" mense deur hierdie organisasies as normaal aanvaar word, word dieselfde sektore nie werklik aanspreeklik gehou vir die sistematiese uitsluiting van leerders met gestremdhede uit hoofstroom onderwys, ondoeltreffendheid van fasiliteite vir persone met gestremdhede in hospitale of sosiale marginalisering van laasvermelde persone nie. Dit is algemeen bekend dat die bovermelde onderliggende probleme wat persone met gestremdhede het in die regte wêreld 'n direkte oorsaak tot selfmoord by persone met gestremdhede is. Voorwaar 'n erge aantyging teen die sogenaamde moderne beskawing se absolute onvermoë en onbeholpenheid in hierdie verband.

Die grootste probleem met en kritiek teen die mediese model is die feit dat dit die persoon met die gestremdheid totaal ontmagtig. In die breë omgewing waar die mediese model aansien en erkenning geniet, word geglo dat dit die professionele persoon, die deskundige of sogenaamde ekspert, is wie se uitspraak, hoe verdoemend ookal, as die finale antwoord beskou word. Slegs die beheerder van kennis het die alleenreg om uitsprake te lewer aangaande die situasie waarin die persoon met die gestremdheid hom/haar bevind. Die persoon met die gestremdheid word beskou as 'n pasiënt en absolute ondergeskikte lid van die span – 'n passiewe ontvanger van diens.

Die model veronderstel dat gestremdes nie oor die vermoë beskik om eie besluite te neem nie. Die hiërargiese verhouding van spesialis teenoor persoon met die gestremdheid stel passiwiteit en onkundigheid van die gestremde voorop en beperk dan die persoon met die gestremdheid se deelname tot bykans elke aspek van die lewe.

Volgens Llewellyn en Hogan (2000) wil die mediese model persone met gestremdhede verander in meer normale mense. Ironies genoeg blyk dit juis dat die nut van hierdie model is om die tekortkominge van die kliniese modelle vir die hantering van gestremdes uit te wys en sodoende die belangrikheid van die sosiale model te benadruk.

Dit beteken nie dat die mediese model ongeldig of verkeerd is nie, maar eerder dat 'n gebrek aan empiriese bewyse bestaan om die geloofwaardigheid daarvan te bevestig. 'n Verdoemende uitspraak ten opsigte van die mediese model verskyn in die DDA Guide van 1997 (aangeteken in Bernardo, 2001, p. 12):

Because the medical model uses impairment (e.g. paralysis, astmatic, colour-blind, etc) to account for disability, other words such as discrimination must be used to address the fact that many people with impairments are not getting jobs and are prevented from full participation in society. But by saying that disability is caused by impairments, means that people with impairments will always be seen as being inferior, or second rate, or inherently flawed.

2.2.2 Die sosiale model

Daar bestaan 'n neiging om eerder die sosiale model bo die mediese model te verkies. Hierdie voorkeur word deur lede van die bevolking met gestremdhede bevestig.

Volgens DPSA (2001) is die sosiale model nie tot 'n noue beskrywing van aktiwiteite soos die mediese model, beperk nie. Dit het 'n baie breër beskrywing wat daarop dui dat die uitdaging nie beperk is tot die fisieke gebreke van die gestremde nie, maar dat dit ook in verband gebring moet word met die sosiale organisasie in die algemene samelewing. Die sosiale model tref geen onderskeid tussen diskriminasie en gestremdheid nie – dit word as 'n geheelprobleem gesien.

Voorbeelde:

- As 'n werkgewer of 'n winkeleienaar nie 'n rolstoel-oprit tot beskikking van sy werknemer of kliënte stel nie, moet dit noodwendig as 'n doelbewuste daad van diskriminasie beskou word.

- Indien 'n werkgewer nie die nodige aangepaste rekenaar apparatuur vir sy blinde werknemer, of die bank nie 'n braille-aangepaste outobank vir sy blinde kliënte verskaf nie, is dit ook 'n daad van diskriminasie.

In kort bepaal die sosiale model dat 'n persoon slegs gestremd is indien die samelewing en omgewing nie sy / haar fisieke verskille in berekening wil neem nie. Die persoon met 'n gestremdheid is dus net so gestremd of normaal as wat die sosiale omgewing hom/haar toelaat om te wees.

Volgens DPSA (2001) rig die sosiale model 'n uitdaging tot die samelewing maar veral tot die besluitnemers en gesondheidsorg professies om die volgende 6 stellings deel van hulle verwysingsraamwerk te maak:

1. Dit is nie die gestremdheid self wat persone met gestremdhede se primêre struikelblok is wat oorkom moet word ten einde 'n vervullende lewe te lei nie.

2. Dit eksterne en omgewingstruikelblokke, insluitende negatiewe houdings teenoor persone met gestremdhede, is waar die werklike uitdaging lê.
3. Die persoon met die gestremdheid is 'n kenner van sy / haar veld van sy/haar tipe gestremdheid en daarom is sy / haar insette uiters belangrik.
4. Persone met gestremdhede kan hulle eie behoeftes identifiseer, besluite neem en dienste evalueer.
5. Persone met gestremdhede aanvaar nie meer die ondergeskikte passiewe rol van die ontvanger nie.
6. Persone met gestremdhede beskou 'n gelyke vennootskap as die enigste aanvaarbare verhouding.

Die bovermelde ses stellings as voorgestelde paradigmaskuif vereis 'n totale ommekeer van bestaande norme en sal gevoelens van ontoereiktheid en ongemak by nie-gestremdes meebring.

DPSA (2001) noem ook dat die nie-gestremde gemeenskap 'n kombinasie van die mediese en sosiale modelle as uitweg sien, maar in werklikheid is die twee modelle onversoenbaar. Die sosiale model aanvaar dat persone met gestremdhede mediese toestande het wat behandeling mag verg. Dit kom ook egter tot die gevolgtrekking dat die persoon met die gestremdheid in 'n gemeenskap leef wat in die eerste plek vir nie-gestremde persone ontwerp is en aldus weerstand en vyandigheid tot aanvaarding ervaar. Deur die aandag op fisiese hindernisse en houdings, maar veral verhoudings te vestig, wil die sosiale model egter wyer kyk as om die persoon met 'n gestremdheid te probeer verander of te genees. Die sosiale model wil probeer om die "normale" samelewing te laat insien en besef dat die persoon met 'n gestremdheid nie 'n tragiese mislukkig is nie, maar wel 'n komponent van die groter geheel is en dus nie diskriminasie nie, maar eerder 'n volwaardige plek in die samelewing verdien.

Hoewel die samelewing georganiseer is om op 'n sekere wyse te dink en te doen, wil die sosiale model juis die samelewing oortuig om die persoon met 'n gestremdheid as 'n geïntegreerde deel van die gemeenskap te aanvaar.

Die sosiale model het egter ook sy tekortkominge. Volgens Hutchinson (1995), sowel as Llewellyn en Hogan (2000), bestaan daar by die sosiale model 'n ontkenning van die objektiewe waarheid aangaande vaardigheidsvlakke van die persoon met die gestremdheid. Daar word ook beweer dat die sosiale model nie genoegsame aandag gee aan individuele behoeftes en persepsies van die gestremde persoon nie. Dit word verwag dat die samelewing sover dit argitektuur, medies, regsaspekte, spesiale opvoeding ens. aangaan by die gestremde individu moet aanpas en nie die individu by die norm nie. Dit is eenvoudig net nie haalbaar nie.

Die vermelde skrywers is van mening dat daar binne perke pogings aangewend kan word om die sosiale model se doelwitte te behaal, maar dat dit nie net goedsmoeds verwag kan word nie. So iets sou grens aan onredelikheid of selfsugtigheid van die gestremde gemeenskap en hul ondersteuners. Aan die ander kant kan daadwerklike pogings om die persoon met 'n gestremdheid te akkommodeer, die menslikheidsvlak van die gemeenskap verhoog. Daar moet ook na die ontwikkelingsvlak van die verskillende samelewings gekyk word en kan gestremdheidsversorging aan die betrokke ontwikkelingsvlak gekoppel word.

Daar moet erkenning aan die Suid-Afrikaanse regering gegee word vir daadwerklike pogings om voorsiening te maak vir persone met gestremdhede deur hulle regte te bevestig vir grondwetlike- en arbeidswetgewing. Daar kan dus afgelei word dat die regering die sosiale model in meerdere mate aanvaar en dat gestremdheid as 'n menseregte- en ontwikkelingskwessie beskou word.

2.2.3 Die Sisteem Analitiese Model

Die sisteem teorie beskou alles en almal as 'n sisteem en elke sisteem pas in en vorm deel van 'n groter sisteem. Die individu as 'n sisteem funksioneer binne groter sisteme soos die gesins-, familie-, werk-, finansiële- en politieke sisteem.

Die Sisteem Analitiese Model word gedefinieer as 'n ondersoek van die dinamiek wat tussen die samewerkende invloede van die persoon en die omgewing of sisteem waarin hy / sy hom / haar bevind, bestaan en wat die gedrag, produksie ens. van die individu beïnvloed, asook hoe hierdie medewerkende invloede ontwikkel en wat dit aandryf.

Die invloed van die individu word egter bepaal deur die somtotaal van sy / haar lewenservaring en die gevolglike invloed op sy / haar persoonlike karaktereenskappe, asook die invloede van omgewings waarin die besondere persoon hom/haar tot in daardie stadium bevind het – aldus Bronfenbrenner (1989).

Volgens Llewellyn en Hogan (2000) is die voordeel van dié benadering dat meting en toetsing van bekwaamhede van die persoon met 'n gestremdheid vertolk moet word met inagneming van die omgewing of kultuur waarin die persoon hom/haarself tot in daardie stadium bevind het.

Die volgende afleidings kan van die Sisteem Analitiese Model gemaak word:

- Dit help navorsers om die dinamiek en invloede van deurlopende ontwikkelende verandering te beraam.
- Individuele gedrag is die gevolg van baie invloede en kan nie ten volle verabsoluteer word nie.
- Die model bepaal die invloed van kulturele omgewingsfaktore op die funksionering en sielkundige welstand van die individu.

- Ten slotte bevestig die model dat die lewensproses deurlopend optrede, emosies en voorkeure van 'n (ook van die gestremde) persoon beïnvloed.

Volgens Dimitris Muchailakis (2003) bepaal die Sisteem Analitiese Model die volgende: "One is not born a disabled person, one is observed to be one. This implies that observations are not absolute but relative". Die Sisteem Analitiese Model onderskryf dus in hoë mate die sosiale model wat bepaal dat die individu net so gestremd is as die sosiale omgewing waarin die persoon hom/haar toelaat om te wees.

2.2.4 Die Transaksionele Model

Hierdie model beskryf die omgewing as 'n interaktiewe struktuur waarby alle persone in daardie omgewing 'n bydrae, goed, sleg of passief, tot die omgewing lewer. Die gevolge van optrede en gedragsverandering van een persoon beïnvloed en transformeer die optrede van ander persone waarmee hy / sy in aanraking kom of invloed op uitoefen.

'n Goeie voorbeeld is die invloed wat die temperamentele optrede van peuters op mense het met wie hulle in aanraking kom en die uitwerking daarvan, asook die gevolglike optrede van ander persone. 'n Gillende baba kan deur 'n vreemde persoon as stout beskou word, terwyl die moeder dit as 'n versoek om hulp evalueer. As die moeder egter alles in haar vermoë doen om die baba tevrede te stel en niks wil help nie, kan dit die moeder selfs negatief stem teenoor die baba. Dit mag die verhouding tussen moeder en baba skaad, asook die verhoudings wat die baba in sy/haar later lewe opbou (Sameroff 1991).

Llewellyn en Hogan (2000) glo dat die waarde van hierdie model in die klem op die interaktiewe element lê. Mense kan mekaar op negatiewe sowel as positiewe wyses beïnvloed.

Die model kan suksesvol gebruik word in navorsing oor gestremdheid aangaande die interaktiewe optrede van persone met gestremdhede teenoor nie-gestremdes en andersom. Dit sluit ook direk aan by die sosiale model wat bepaal dat die gestremde gesteun of verwerp word deur 'n ondersteunende of nie-ondersteunende omgewing.

Die Transaksionele Model benadruk egter ook die kompleksiteit van gedragspatrone wat nie altyd 'n enkele of unieke oorsaak het nie, maar in meeste gevalle ontstaan uit die sinergie van 'n groot aantal veranderlikes.

'n Ander aspek van hierdie model is dat mense hulle omgewings kan kies, verander, herbou en skep afhangende in watter mate onafhanklikheid moontlik is en in watter mate die persoon daartoe bemagtig is. In die geval van persone met gestremdhede is hierdie keuse-faktor in meeste gevalle uiters beperk.

2.3 Opsomming

Volledige kennis en begrip van al die modelle is 'n voorvereiste om dit enigsins te kan benut. Modelle kan ten beste as instrumente en hulpmiddels gebruik word. Dit is belangrik om te benadruk dat 'n model nooit in isolasie gebruik kan word nie.

Negatiewe persepsies ten opsigte van persone met gestremdhede is 'n gegewe in enige Westerse omgewing. Dit gebeur veral wanneer een model in isolasie as die alfa en omega beskou word. Voorbeelde van modelle wat vir lank in isolasie as sulks beskou is, is die mediese en sosiale modelle wat onversoenbaar is omdat dit verskillende invalshoeke het. Die Mediese Model word meeste gebruik en beskou gestremdheid as 'n verdoemende langtermyn probleem. Die beste wat vir die gestremde gedoen kan word is om behandeling te bied sonder dat die gestremde se mening enigsins gevra word. Die sosiale model laat val die klem op die omgewing wat dan moet besluit hoe hulle die gestremde aanvaar.

Die Sisteem Analitiese Model, met klem op die eienskappe van die persoon en die omgewing wat die gedrag beïnvloed, en die Transaksionele Model wat die wedersydse interaksie van omgewing en individu benadruk, is in teenstelling met bovermelde weer aanvullend tot mekaar.

Daar bestaan geen model of selfs 'n kombinasie van modelle wat 'n kitsoplossing vir die probleem van gestremdheid sal bied nie. Elke persoon met 'n gestremdheid en die omgewing waarin hy/sy hom/haar bevind, is uniek van aard en verg die insig van die betrokke praktisyn/ persone om deeglik ingelig te wees oor al die bestaande opsies om die beste groepering daarvan te kies.

In hoofstuk 3 word aandag geskenk aan die probleemformulering, die omvang van die probleem en die spesifieke fokus van dié studie.

HOOFSTUK 3

PROBLEEMFORMULERING

Aristoteles het die volgende stelling gemaak: "***Equals are to be treated equally and unequals unequally.***" (kyk Bernardo, 2003, p. 1) Wat het hierdie wyse filosoof hiermee bedoel? Het hy slegs op breinkapasiteit gesinspeel of ook op die fisieke?

"In a republic nation, whose citizens are to be led by reason and persuasion and not by force, the art of reasoning becomes of first importance" – Thomas Jefferson (kyk Copi & Cohen, 1990, p. 12).

"Civilized life depends upon the success of reason in social intercourse, the prevalence of logic over violence in interpersonal conflict" –Juliana Geran Pilon (kyk Copi & Cohen, 1990, p.12).

Suid Afrika met sy erge liberale en progressiewe grondwet is veronderstel om presies sulke landsburgers (opgevoed) te hê soos dié waarvan mnr Thomas Jefferson en me Geran Pilon fantaseer. As daar wys gekyk word na me Geran Pilon se stelling behoort redelikheid in elke menslike situasie te kan seëvier.

Indien daar besin word oor die bovermelde drie stellings is dit vanselfsprekend dat daar in 'n demokratiese land verwag word van die burgers om vir hulleself te dink, om probleme met mekaar te bespreek en om besluite te neem op grond van die gevolgtrekkings wat na daardie besprekings en die opweging van getuienis gemaak word. Die vraag is egter hoe vanselfsprekend is dit in Suid Afrika? Hoe vanselfsprekend is dit vir die persone met gestremdhede in Suid Afrika? Meer spesifiek, hoe vanselfsprekend is dit vir die tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede in Suid Afrika? Maak Suid Afrika se ruim liberale en

progresiewe grondwet werklik die lewe makliker vir hierdie voorheen benadeelde groep? Wat is die hindernisse vir hulle as dit kom by indiensneming en bevordering? Sal die WGI regtig probeer om die hindernisse uit die weg ruim vir persone met gestremdhede? Sal dit werksgeleenthede vir hierdie mense skep en bevordering moontlik maak? Wat is redelike voorsiening en wat is "unjustifiable hardship"? Sal die WGI die gewenste impak hê? Reageer ondernemings hoegenaamd op hierdie wetgewing as dit kom by persone met gestremdhede? Of is dit maar net nog 'n stuk wetgewing? Sal hierdie studie ook maar net nog 'n stuk werk wees waarop niemand gaan ag slaan omdat dit handel oor 'n sogenaamde sensitiewe kwessie, wat nie veronderstel is om sensitief te wees in die "opgevoede en volwasse" gemeenskap van Suid Afrika nie?

3.1 Omvang van die probleem en die spesifieke fokus van die studie: Tersiêr gekwalifiseerde werknemers met gestremdhede

Volgens Uys, De Preez en Van Niekerk, wat in 1990 navorsing gedoen het, was daar in daardie stadium 0,26% van alle persone met gestremdhede werksaam in die ope arbeidsmark. Dus was 99,74% van die gestremde bevolking afhanklik van die staat of moes op 'n ander wyse oor die weg kom.

Nege jaar later egter doen "Community Agency for Social Enquiry" navorsing en vind dat 12% van alle persone met gestremdhede 'n werk doen. Hierdie ondersoek het egter nie onderskeiding gemaak tussen werk in die ope mark en werk in beskermende omstandighede nie. Dus die syfers van 12% mag 'n vergroting wees soos dit wel duidelik blyk uit ander geringer studies. In 1998 het die Departement van Arbeid se Nasionale Basislyn Onderzoek, waarin 430 maatskappye ondersoek is, getoon dat daar slegs 0.4% werknemers met gestremdhede deel is van hierdie maatskappye se arbeidsmag. In 'n studie van Andrew Levy en Vernote wat in 1999 gedoen is, is bevind dat daar in die 71 maatskappye wat ondersoek is, slegs 0.5% werknemers met gestremdhede in

hulle werksmag is. So onlangs soos 5 jaar gelede het die Breakwater Monitor's 'n studie gedoen wat 162 maatskappye ingesluit het en daar is weereens bevind dat daar minder as 1% van die totale wekersmag werknemers met gestremdhede is (Barnardo, 2001). Ter bevestiging van hierdie resultate is daar ook gaan kyk na die Departement van Arbeid se Verslag oor die Gelyke Indiensnemingregister van 2000, en daar is gevind dat van al die voorheenbenadeelde groepe dit blyk dat persone met gestremdhede steeds aan die kortste end trek, want weereens beklee slegs 0.52% gestremdes 'n pos in die ope arbeidsmark, terwyl vroue en swart mense 99,48% uitmaak. (Verslag oor Gelyke Indiensneming Register, 2000.)

3.1.1 Huidige stand van sake

Op 3 Desember 2005 is op SABC 2 om 18:00 op die Afrikaanse nuusprogram berig dat 10% van die Suid Afrikaanse bevolking persone met gestremdhede is. Van hierdie 10% het slegs 1% werk. Die 10% is egter nie gekwalifiseer in tipes gestremdhede en die 1% ook nie. Hoe dit ook sy, daar kan met syfers op papier gespeel word - die realiteit is dat gekwalifiseerde persone met gestremdhede onregverdigbaar meer as die algemene bevolking sukkel om werk te vind.

3.1.2 Hindernisse in die weg tot werk en of bevordering vir persone met gestremdhede

Daar is studies wat toon dat dit nie noodwendig die teenwoordigheid van of die kenmerke van 'n gestremtheid is wat gelyke indiensneming moeilik maak nie, maar wel die teenwoordigheid van hindernisse (Barnardo, 2001). Daarom kan daar aangeneem word dat as sodanige hindernisse verwyder word gelyke indiensneming makliker sal wees vir persone met gestremdhede. Die tipe hindernisse wat voorkom kan hoofsaaklik in drie breë kategorieë gedeel word, nl.: houdings -, toeganklikheids- en institusionele hindernisse.

- Houdingshindernis: Dit ontstaan as gevolg van die manier hoe ander (gewoonlik "able") mense teenoor persone met gestremdhede optree en hoe ander oor hulle dink.
- Toeganklikheidshindernisse: Dit is hindernisse wat persone met gestremdhede verhinder om toegang te kry tot geboue of om fasiliteite te gebruik. Dit kan ook 'n hindernis wees as dit net toegang of gebruik bemoeilik soos bv. vir klein mense/ dwerge is dit moeilik om 'n outobank te gebruik omdat dit eenvoudig te hoog is vir hulle om by te kom. Vir dowe persone is dit bykans onmoontlik om van konvensionele bankdienste gebruik te maak as daar nie 'n gebaretaal interpreteerder in diens van die onderneming is nie.
- Institusionele hindernis: Hierdie tipe hindernisse word geskep deur die gemeenskap en of besighede deurdat hulle doodeenvoudig besluite neem en wetgewing skep wat persone met gestremdhede ignoreer. Hindernisse sluit onder meer in uitsluiting en verbanning van kardinale, sosiale instellings soos onderwys en werksverskaffing. Sulke uitsluitings is die resultaat van diskriminerende wetgewing in die verlede sowel as direkte en indirekte onregverdig diskriminasie in die arbeidswetgewing en praktyke (Mdladalana 1999).

Laasvermelde drie hindernisse kom voor as gevolg van onkunde. Nie-gestremde mense verstaan net nie, want hulle is nie ingelig nie.

"Ons kan hul nie kwalik neem nie, toe ek able was het ek ook nie verstaan nie. Ek het nie eers daaraan gedink nie. Gestremdes was net nie binne my verwysingsraamwerk nie. Gestremdes is

slegs 'n klein subpopulasie van die Suid Afrikaanse bevolking en daarom is dit nie regtig 'n prioriteit by maatskappye om meer uit te vind oor hierdie subpopulasie nie. Maatskappye se hoofdoelwit is om so produktief as moontlik te wees sodat hulle hul aandeelhouders en kliënte tevrede kan hou en dan so geld kan maak om voort te bestaan.' (E. von Wechmar, persoonlike kommunikasie, 6 Maart 2005).

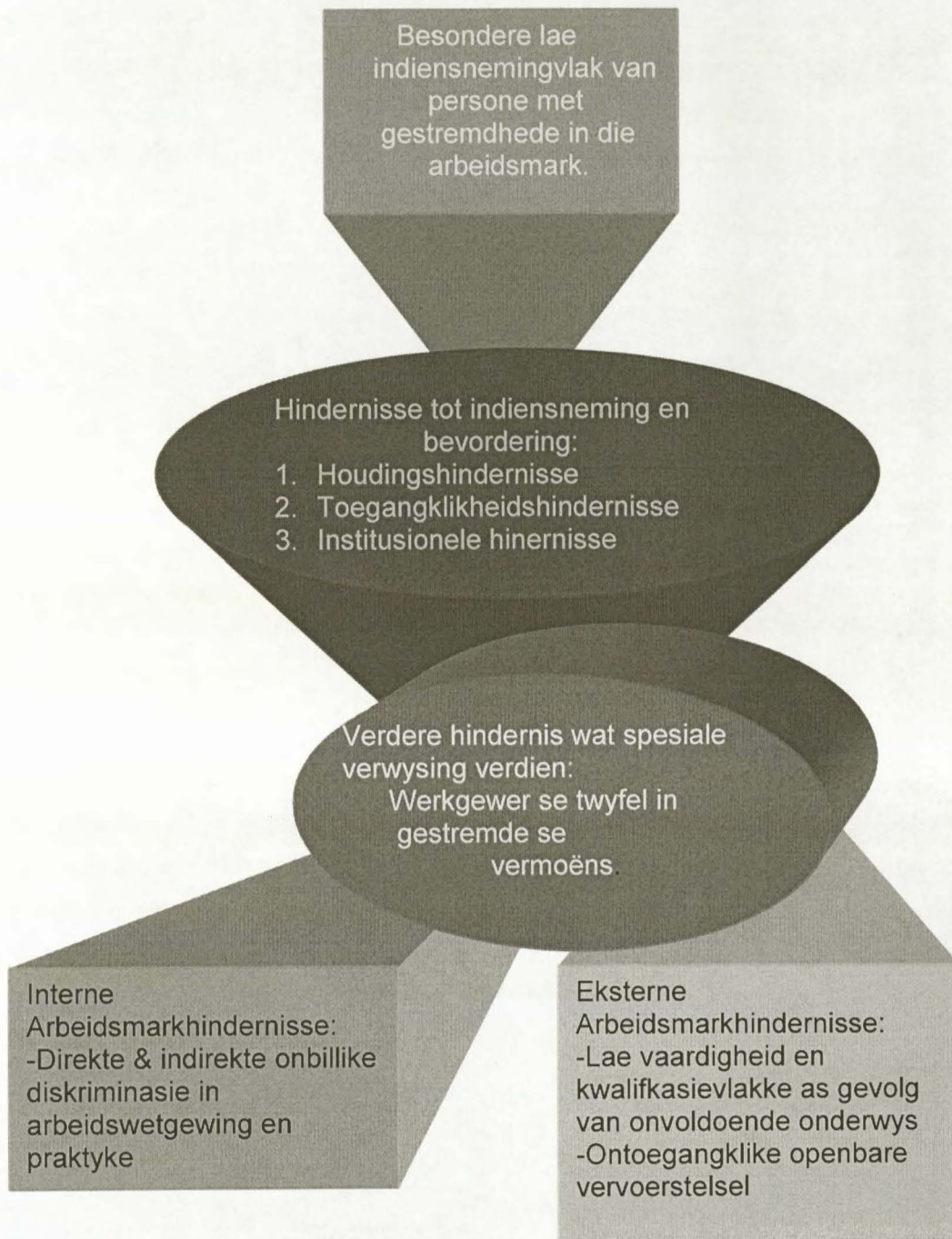
Daar is egter nou 'n klein hindernissie, ook vir maatskappye, naamlik dat die arbeidswetgewing hulle 'dwing' of vriendelik verplig om na hierdie subpopulasie te kyk wat volgens Mike du Toit, soos aangehaal deur Rowland (2004), deel is van die SEB, oftewel Swart Ekonomiese Bemagtiging ("BEE" of "Black Economic Empowerment"). Hierdie oningeligtheid van "able" mense kan opgelos word deur hulle te konfronteer met inligting. Dit kan ook moontlik opgelos word deur saam met 'n persoon met 'n gestremdheid te werk. Dit is onder meer wat die regering wil vermag deur SEB.

Dit is egter nie net interne hindernisse wat bydra tot die ongelyke indiensneming van persone met gestremdhede nie maar daar is ook eksterne faktore wat sonder twyfel hier 'n rol speel, soos onderwys en vervoer. Onderwys is belangrik by indiensneming sover dit kwalifikasies en vaardighede aangaan. Onderwys vir kinders met gestremdes in Suid Afrika is onvoldoende en dit word weerspieël in die ongelyke indiensneming. Vervoer is nog 'n ander kopseer vir die 99% van Suid Afrika se gestremde bevolking wat nie hulle eie vervoer besit nie. Die oorgrote meerderheid persone met gestremdhede gaan derhalwe sonder twyfel sukkel om by die werk uit te kom as gevolg van die ondergeskikte openbare vervoerstelsel in Suid Afrika wat glad nie voorsiening maak vir hulle behoeftes nie (Mdladlana, 1999; Azzakani, 2006).

Die vraag ontstaan onwillekeurig: Wat maak me Son en mnr Maan met 'n werk as hulle nie by die werk kan kom nie?

3.2 Stelling van probleem

Daar is in hierdie stadium bitter min persone met gestremdhede (gekwalfiseerd of nie) in Suid Afrika in die ope arbeidsmark werksaam. Houdingshindernisse, toeganglikheidshindernisse en onondersteunende en diskriminerende werksomgewings, sowel as arbeidswetgewing en praktyke wat boonop nog verwarrend en oorvleuelend is (Moses, 2006), maak dit besonder moeilik of onmoontlik vir persone met gestremdhede om werk te kry. As hulle eers die werk het, is dit nog 'n verdere uitdaging bo die gewone om bevordering te kry. Die onderstaande figuur illustreer die interne en eksterne hindernisse.



Figuur 3.1

Hindernisse verantwoordelik vir die lae indiensnemingsvlak van persone met gestremdhede

In hierdie tesis sal daar meer op die interne arbeidsmarkhindernisse gekonsentreer word, maar nie uitsluitlik nie. Ook sal daar meer spesifiek aandag geskenk word aan die vraag oor waarom werkgewers so huiwerig is om tersiër gekwalifiseerde werknemers met gestremdhede aan te stel. Hierdie vraag was die aanvanklike beweegrede vir die tesis.

3.3 Navorsingsmetodologie

Ondersoekende metode gaan gebruik word, omdat die werkverskaffing aan persone met gestremdhede relatief beperk is in Suid Afrika. Volgens Benjafield (1994) mag 'n studie as ondersoekend gesien word, as die literatuur oor die onderwerp beperk is. 'n Ondersoekende metode is ook gebruik omdat daar geglo word dat dit kan of sal lei tot nuwe insigte en hipotesisse in hierdie navorsingsveld (Smit, 2001).

Om hierdie studie nie net 'n literatuurstudie maar 'n werklike ondersoekende studie te maak, het 17 ondernemings in die Wes-Kaap hulleself by monde van die eienaar of die menslike hulpbronbestuurder mondelings per selfoon of landlyn verbind tot die ondersoek. Hierdie ondernemings sluit klein -, medium - en groot ondernemings sowel as een staatskorporasie in. Die ondernemings se name sal weens vertroulikheid onder geen omstandighede gemeld word nie. Die toevalmonster is gebruik om die ondernemings te selekteer. Fisher (soos gelees in Benjamin 1994, 97) herinner dat toevallige toewysing nie beteken 'any order that occurs to the experimenter, but an order determined by a truly random process, such as rolling dice.' Let wel, deur die gebruik van die metode van toevallige toewysing mag dit dalk nie waarlik toevallig lyk nie. Al wat werklik belangrik is, is dat 'n toevallige proses wel gevolg is.

'n Dekbrief en vraelys - in Afrikaans en Engels - is per vonkpos uitgestuur. Oop en geslote vrae is gevra.

3.4 Ontwerp van ondersoek

Een uitdaging wat in litteratuur ondervind is, nadat so 'n breedvoerig as moontlik literatuur ondersoek in die J.S. Gericke Biblioteek by die Universiteit van Stellenbosch gedoen is, is dit dat daar nie regtig "iets op papier" is wat omvattend die uitdaging aanspreek nie. Hierdie skrywe is 'n poging om meer omvattende literatuur daar te stel, wat die leser 'n plaaslike en globale kykie in die wêreld van persone met meer fisieke uitdagings, as wat algemeen aanvaar word as "normaal", te gee .

Derhalwe word daar gekyk na:

- Vier heersende perspektiewe (hoofstuk 2)
- Die internasionale situasie (hoofstuk 5)
- Internasionale wetgewing (hoofstuk 5)
- Plaaslike wetgewing (hoofstuk 4)
- Hindernisse vir persone met gestremdhede en verwarrende begrippe in wetgewing (hoofstuk 6)
- Plaaslike ondersoek oor redes vir huiwering by verskillende maatskappye om gekwalifiseerde persone met gestremdhede deel te maak van werksmag (hoofstuk 7)
- Bespreking van resultate en 'n soeke na moontlike oplossings (hoofstuk 8).

3.5 Hipotese

Daar is geen beduidende verskil in die werksituasie van persone met gestremdhede ag jaar nadat die Wet op Gelyke Indiensneming en ander skynbare positiewe wetgewing gepubliseer is

3.6 Opsomming

Drie kategorië hindernisse weerhou alle persone met gestremdhede grootliks daarvan om werk te bekom. Daar is egter nou 'n klein hindernisse - ook vir

maatskappye - en dit is naamlik dat arbeidswetgewing hulle 'dwing', of vriendelik verplig, om hierdie subpopulasie van die bevolking in ag te neem.

In hoofstuk 4 word die toepaslike Suid-Afrikaanse Wetgewing en Gebruiks-Bedryfskodes bespreek.

HOOFSTUK 4

TOEPASLIKE SUID AFRIKAANSE WETGEWING EN GEBRUIKS- BEDRYFSKODES

4.1 Agtergrond en Inleiding

Suid Afrika het in 1994 sy eerste demokratiese verkiesing beleef en die tafel was daarna gedek vir verandering. Sommige veranderinge was snel - ander wag steeds om te gebeur. Minstens is die gepaste wetgewing in plek sodat die veranderinge kan gebeur. Wetgewing beteken egter nie regtig veel as dit nie afgedwing word nie. Dit is die punt waarby Suid Afrika nou staan. Die punt dat die strukture en mannekrag in plek gestel word om te verseker dat hierdie liberale en bevrydende wetgewing 'n werklikheid word. Kom ons besigtig 'n bietjie hierdie wetgewing wat deur die algemene publiek beskryf word as "'n Lambourgini wat op 'n grondpad moet jaag - dit kan net nie, nie teen hoogste snelheid nie."

Ten eerste gaan daar gekyk word na wat die Grondwet sê oor persone met gestremdhede se regte en dan tweedens wat die Wet op Gelyke Indiensneming konstateer. Derdens word daar in meer diepte gekyk na die aanvaarbare gedragskode aangaande gestremdheid. Vierdens word daar gekyk na die Wet op Arbeidsverhoudinge (1995) en dan na die wetgewing oor diensbillikheid (1998). Laastens sal die bedryfskode of wet ten opsigte van Swart Ekonomiese Bemagting bespreek word. Al hierdie wetgewing sal slegs in breë terme bespreek word, maar veral oor hoe dit persone met gestremdhede raak.

4.2 Grondwet, 1996

Die Grondwet van Suid Afrika erken dat daar in die verlede onregverdighede voorgekom het. Dit wend ook 'n eerbare poging aan om diegene wat vir die vryheid en regverdigheid in ons land gelyk het, te eer.

Die Grondwet ag diegene wat gewerk het om ons land op te bou en te ontwikkel en glo dat Suid Afrika aan almal behoort wat daarin bly, verenig in ons verskeidenheid. Daarom dan ook aanvaar ons hierdie Grondwet as die opperste wet van die Republiek sodat die volgende stelselmatig kan gebeur:

1. Die verdeeldheid van die verlede kan genees.
2. 'n Samelewing gebaseer op demokratiese waardes, sosiale regverdigheid en fundamentele menseregte, gevestig kan word.
3. Die fondament vir 'n oop samelewing gelê kan word waarin die regering gebaseer is op die wil van die mense.
4. 'n Samelewing gebou kan word waar elke landsburger gelyke beskerming onder die wet geniet.
5. Die kwaliteit van lewe van alle landsburgers kan verbeter.
6. Bou van 'n verenigde en demokratiese Suid Afrika wat die vermoë het om haar regmatige plek as 'n soewereine staat op die wêreldverhoog in te neem.

4.2.1 Grondliggende voorwaardes: Republiek van Suid Afrika

Die Republiek van Suid Afrika is 'n soewereine, demokratiese staat gegrond op die volgende waardes:

1. Menslike waardigheid, bereiking van gelykheid en die bevordering van menseregte en vryheid.
2. Nie rassisties of seksisties.
3. Oppermag van die Grondwet en die Wet.
4. Algemene volwasse stemreg, 'n nasionale algemene kieserslys, gereelde verkiesings en 'n veelparty stelsel van demokratiese regering om verantwoordbaarheid sowel as verantwoordelikheid en openlikheid te waarborg.

4.2.2 Oppergesag van die Grondwet

Die Grondwet is die opperste wet van die Republiek. Wetgewing of gedrag wat teenstrydig hiermee is, is ongeldig. Die verpligtinge wat deur die Grondwet neergelê word, moet nagekom word.

4.2.3. Burgerskap

Burgerskap word bv. soos volg in die Grondwet gedefinieer:

1. Daar is 'n algemene Suid Afrikaanse burgerskap.
2. Alle burgers is gelyk geregtig op regte, voorregte en voordele van burgerskap – dit is die een kant van die munt.
3. Die ander kant van die munt is: alle burgers is gelyk onderworpe aan verpligtinge en verantwoordelikhede van burgerskap.
4. Nasionale wetgewing moet voorsiening maak vir verkryging, verlies en herstel van burgerskap (www.rebirth.co.za).
5. Seksie 9 van die Grondwet maak melding dat geen persoon of die staat onregverdig mag diskrimineer, direk of indirek, teen 'n ander op grond van die volgende: ras, geslag, seks, swangerskap, huwelikstatus, familie-verantwoordelikhede, etniese of sosiale oorsprong, seksuele oriëntasie, kleur, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, politiese standpunt, kultuur, taal of geboorte. Diskriminasie na aanleiding van een of meer van bovermelde redes word verbied. Diskriminasie oor een of meer van laasvermelde gronde is onregverdig tensy bewys kan word dat die diskriminasie regverdigbaar is.
6. Verder is die Wet op Menseregte wat in die Grondwet vervat word, die hoeksteen van die Suid Afrikaanse demokrasie. Dit lê die regte van a/ die mense van hierdie land vas en bevestig die demokratiese waardes van menslike waardigheid, gelykheid en vryheid.

7. Die Grondwet omskryf breedvoerig die reg wat elke landsburger het op menslike waardigheid, gelykheid, lewe, privaatheid; om nie blootgestel te word aan slawerny of dwangarbeid; vryheid van geloof; godsdiens en opinie; vryheid van uitdrukking; vryheid van asossiasie; vryheid van politieke keuse; vryheid van beweging; vryheid van beroep, ambag, handel of professie; regverdige arbeidspraktyke en om by 'n werkersvakbond aan te sluit terwyl die werkgewers weer die reg het om by 'n werkgewersorganisasie aan te sluit; om te staak; 'n omgewing wat nie skadelik is vir die gesondheid en welstand nie.
8. Verder omskryf die grondwet ook breedvoerig die reg wat elke landsburger het om eiendom wetlik te mag besit; in voldoende behuisung te bly, hier moet die staat met die beskikbare hulpbronne progressief te werk gaan om hierdie reg 'n werklikheid te maak; gesondheidsorg, voldoende water en voedsel, sosiale sekuriteit, wat insluit dat niemand nood mediese behandeling geweier mag word nie.
9. Die Grondwet omskryf breedvoerig wat die regte van 'n kind is. Dit is onder meer om 'n naam en nasionaliteit van geboorte af te hê, familie of ouersorg te hê, basiese voeding, skulping en gesondheidsorg, ens.
10. Bovermelde is slegs kortliks. Die Grondwet raak nog vele sake aan.
11. Die Grondwet gaan verder en sê dat die staat die Wet op Menseregte moet respekteer, beskerm, bevorder en uitvoer (wat tans nie ten volle die geval is nie, minstens nie uit die hoek van persone met gestremdhede nie; trouens, dit het nog nooit êrens in die wêreld gebeur nie.)
12. As dit kom by die interpretasie van die Grondwet moet elke hof, beslissingsraad of forum die waardes van 'n oop en demokratiese samelewing, gebaseer op menslike waardigheid, gelykheid en vryheid, bevorder.

Nkosi Sikelel' iAfrika. Morena boloka setjhaba sa heso. God seën Suid-Afrika. God bless South Africa. Mudzimu fhatshedza Afurika. Hosi katekisa Afrika. (www.rebirth.co.za).

In essensie kan daar met reg gesê word dat die Suid Afrikaanse Grondwet eerder 'n visie as 'n missie is. Toegegee, 'n baie liberale en vooruitstrewende visie, maar dit is al wat dit is en dit sal nie iets anders kan wees nie - veral nie ten opsigte van persone met gestremdhede nie; nie voordat die totale bevolking 'n hoër opvoedingsvoedingspeil bereik en 'n paradigmaskuif maak nie. Slegs dan sal die regering van die dag waarlik daad by woord kan voeg. Hierdie prysenswaardige voorneme van die staat as geheel en die opvoedingspeil van die bevolking as geheel, wat in vernootskap met mekaar moet werk, is onafskeidbaar.

Die Grondwet is egter meer as 'n visie. Dit is ook die basis vir arbeidswetgewing, sowel as die beskerming van basiese menseregte, insluitend die reg op billike indienseneming.

4.3 Wet op Gelyke Indienseneming (WGI)- Wet 55 van 1998- met die fokus op persone met gestremdhede

Verwys vir opsomming van Wet na Adendum A

4.3.1 Inleiding

Sedert die eerste demokratiese verkiesing is die infrastruktuur geskep wat dit moontlik gemaak het vir hierdie stuk fenomenale wetgewing om tot stand te kom. Dit is onder meer gedoen sodat daar pogings aangewend kan word om die ongelykhede wat in die verlede bestaan het, aan te spreek en om sodoende te verseker dat die regte van alle mense, insluitende persone met gestremdhede, inderdaad beskerm word. Die lae vlakke van werksverskaffing

onder persone met gestremdhede, soos reeds op gewys is, bewys die effek wat diskriminasie op hulle gehad het. Hindernisse in indiensnemingsbeleide en praktyke versterk hierdie diskriminasie en laat dit net voortbestaan (Barnardo, 2001). Dit blyk ook duidelik uit die resultate van die veldwerk.

Hierdie ongelykhede kan nie bloot aangespreek word deur die ongelykhede te verwyder nie. Daarvoor is die agterstande wat geskep is deur hierdie ongelykhede te enorm. Positiewe maatreëls om hierdie ongelykhede aan te spreek is nodig, en dit is dan presies wat hierdie stuk wetgewing probeer om te doen.

Die Wet se doelwitte is soos volg:

1. Die bevordering van die wetlike reg van gelykheid en om demokrasie te beoefen.
2. Die uitwissing van onregverdigde diskriminasie in arbeidsbeleide en praktyke.
3. Die versekering van arbeidsgelykheid om die effek van diskriminasie aan te spreek.
4. Die bereiking van 'n uiteenlopende werkersmag wat breedweg die Suid-Afrikaanse bevolking verteenwoordig.
5. Die bereiking van ekonomiese ontwikkeling en doeltreffendheid in die werkersmag.
6. Om gehoor te gee aan die vereistes wat die "International Labour Organisation (ILO)" aan Suid Afrika, as lid van vermeldde organisasie, stel.

In die gelykheidsartikel van die Grondwet van die Republiek van Suid Afrika word dit duidelik gemaak dat elke persoon gelyk is voor die wet en geregtig is op gelyke behandeling deur almal en nie aan enige vorm van diskriminasie blootgestel mag word nie. Die tweede hoofstuk van die WGI handel spesifiek oor die verbodsbepaling op onregverdige diskriminasie wat hierby aansluit en dien as instrument om die Grondwet in die praktyk toe te pas. Die tweede hoofstuk is van toepassing op alle werkgewers en hoofstuk drie – dié handel spesifiek oor regstellende aksie – is weer slegs van toepassing op aangewese werkgewers. Hoofstuk III voorsien maatreëls om voorheen benadeelde of aangewese groepe te bevoordeel deur 'n aantal wetlike vereistes aangaande arbeidsbeleide en praktyke voor te skryf. Persone met gestremdhede maak deel uit van dié aangewese groep.

Hierdie maatreëls verwys duidelik na voorkeur behandeling en numeriese doelwitte, maar dit sluit egter kwotas uit. Verder vereis niks in hoofstuk III die daarstelling van volkome hindernisse vir persone wat nie van aangewese groepe is nie.

4.3.2. Aangewese werkgewers

Wie tel onder aangewese werkgewers wat veronderstel is om regstellende aksie toe te pas? Aangewese werkgewers word gedefinieer as 'n werkgewer wat 50 of meer werknemers het. Dit kan ook 'n werkgewer wees wat minder as 50 werknemers het, maar dan moet sy/haar organisasie 'n jaarlikse omset toon soos uiteengesit in Skedule 4 van die WGI. 'n Gesamentlike ooreenkoms kan ook bepaal dat 'n gegewe werkgewer 'n aangewese werkgewer is vir die doeleindes van die wet. Die hele openbare sektor, met ander woorde alle

munisipaliteite en organe van die staat, word deur hierdie wet gedek, maar sekuriteits- en veiligheidsdienste is uitgesluit.

Volgens Wet 55, hoofstuk III, 13.(2) moet 'n aangewese werkgewer aan die volgende vereistes voldoen: (1) konfereer met werknemers soos uiteengesit in seksie 16; (2) 'n analise uitvoer soos verwag in seksie 19; (3) gelyke indiensnemingsplan voorberei soos verwag word in seksie 20; (4) rapporteer aan die direkteurgeneraal oor die implementering van gegewe onderneming se gelyke indiensnemingsplan, soos verwag in seksie 21.

4.3.3. Aangewese groepe

Regstellende aksie word toegepas op aangewese groepe wat gedefinieer word as eerstens swartes, tweedens vroue en derdens persone met gestremdhede. Dit wil voorkom asof daardie volgorde streng behou word. Hierdie definisie lyk heel eenvoudig, maar is dit? Wat presies word bedoel met swartes? Sluit dit alle mense in wat nie blank is nie? Wat presies het dan gebeur in die Eskom-saak (vroeg in 2006), waar 'n bruin ingenieur met 13 jaar ondervinding sy pos aan 'n swart ingenieur met 18 maande ondervinding moes afstaan? Dit nadat eersvermelde reeds die pos aanvaar het. Eskom het in sy verweer aangevoer dat swart mense in die verlede meer benadeel is as bruin mense. As dit die geval is, is swartes ook seker meer benadeel as vroue en gestremdes (Moses 2006). Die probleem hier is hoe presies word waarde aan swarkry geheg? Kort nadat Eskom egter dié uitspraak gemaak het, het president Thabo Mbeki baie duidelik gesê dat swart mense nie bo bruin mense bevoordeel behoort te word nie, omdat albei bevolkingsgroepe in die verlede benadeel is (Buchner 2006).

Die generiese term "swartes" wat in Wet 55 gebruik word, sluit duidelik Indiërs en bruin persone in. Vervolgens die term "vroue" - wie sluit dit in en word enige vrou hier uitgesluit? Die term vroue in Wet 55 sluit alle vroue in, maar sekere faktore soos Swart Ekonomiese Bemagting bevoordeel natuurlik weer swart vroue en benadeel dus blanke vroue in die praktyk. Blanke vroue is dus nie in so 'n goeie posisie as hulle swart, bruin en Indiër vroulike landsburgers nie, maar hulle is steeds in 'n beter posisie as hul blanke manlike eweknieë. Wat presies word bedoel met "persone met gestremdhede"? Is dit alle persone met gestremdhede of is daar ook hier 'n kleurskeiding? Hier word nie skeidings gemaak nie en selfs blanke mans met gestremdhede behoort bevoordeel te word. In kort beteken die term "persone met gestremdhede": "Dis (alle) persone wat 'n langtermyn of terugkerende fisieke of geestelike agterstand het wat hulle toekomstige deelname, of bevordering in arbeid, beduidend beperk."

4.3.4. Regstellende aksie

Wat presies is regstellende aksie? Volgens Wet 55, hoofstuk III 15 (1) is "regstellende aksie maatreëls wat ontwerp is om te verseker dat gepaste gekwalifiseerde persone van aangewese groepe gelyke arbeidsgeleenthede en gelyke verteenwoordiging het in alle bedryfskategorieë en vlakke in die werksmag van 'n aangewese werkgewer."

Hierdie maatreëls wat deur die aangewese werkgewer geïmplementeer moet word, sluit die volgende in: (1) reëlins om arbeidshindernisse te identifiseer en uit te wis, insluitende onregverdig diskriminasie, (2) reëlins om diversiteit in die plek van arbeid te bevorder op grond van gelykwaardigheid en agting vir alle mense, (3) skep van redelike akkommodasie vir aangewese groepe, om sodoende te verseker dat hulle gelyke geleenthede en gelyke verteenwoordiging

in alle bedryfskategorieë en vlakke in die werksmag van 'n aangewese werkgewer geniet, (4) verseker die verteenwoordiging van gepaste gekwalifiseerde persone van aangewese groepe in alle bedryfskategorieë en vlakke in die werksmag, (5) behou en ontwikkel mense van aangewese groepe en implementeer gepaste opleiding in terme van die Wet op Vaardigheidontwikkeling.

4.3.5. Direkte versus indirekte diskriminasie

Persone met gestremdhede ervaar beide direkte en indirekte diskriminasie. Direkte diskriminasie is maklik om te herken en vind plaas as daar openlike onderskeid getref word tussen werknemers op grond van enige kriteria wat gelys word in die verbodsbepaling op onregverdige diskriminasie. Direkte diskriminasie by persone met gestremdhede gebeur dikwels wanneer toegang doelgerig van hulle weerhou word, bv. met opleiding en ontwikkeling, hoewel hulle tekortkoming nie 'n invloed het op die uitvoering van die taak nie. Direkte diskriminasie mag wel maklik wees om raak te sien, maar indirekte diskriminasie kan baie vorme aanneem en skuil meer dikwels agter kriteria wat op die oog af nie-diskriminerend voorkom. Gevolglik is dit dus moeiliker om te identifiseer. Indirekte diskriminasie kom ook meer gereeld as direkte diskriminasie voor soos te wagte kan wees (Rycroft, 1991). Juis om dié rede moet werkgewers daarop let - ook huidige werknemers en applikante met gestremdhede moet meer paraat wees daarop dat hulle nie slagoffers van indirekte diskriminasie word nie.

Indirekte diskriminasie, aldus Du Toit (2000), vind plaas wanneer:

- a) die gebruik van skynbaar neutrale kriteria 'n negatiewe uitwerking op 'n sekere groep mense het, of as

- b) die kriteria nie genoegsaam relevant is tot die werksplekbehoefte om die uitwerking daarvan te regverdig nie.

Sulke kriteria kan onder meer insluit onderwyskwalifikasies en fisieke eienskappe – duidelik kan hierdie eienskappe, veral laasvermelde, 'n meer negatiewe impak op persone met gestremdhede hê as ander. Die konsep indirekte diskriminasie is juis van belang in die proses van werwing en keuring omdat die fokus tydens hierdie twee prosesse meer op die uitsluiting van groepe as individue val, aldus Truter (1998).

4.3.6 Wettige diskriminasie

Die WGI verbied onregverdie diskriminasie. Onmiddelik ontstaan die vraag: Bestaan daar iets soos regverdige of wettige diskriminasie? Die antwoord is onomwonde ja. Die wet onder bespreking erken dat wanneer geargumenteer kan word dat die diskriminasie regverdigbaar is, is die onderskeiding regverdig en toelaatbaar. Die WGI lê 'n basis waarop diskriminasie in die werksplek verdedigbaar is, in Afdeling 6(2) wat duidelik sê:

It is not unfair to discriminate to –

- (a) take affirmative action measures consistent with the purpose of this Act; or*
- (b) distinguish, exclude or prefer any person on the basis of the inherent requirements of a job.*

4.3.6.1 Diskriminasie vir regstellende aksie maatreëls

In bostaande paragraaf word dit gestel dat dit nie onwettige of onregverdige diskriminasie is om regstellende aksie maatreëls toe te pas nie. Dit wil dus sê 'n

werkgever mag voorkeur behandeling gee aan 'n werknemer of werksapplikant op grond van sy/haar aangewese groepstatus.

Oorweeg die volgende situasie: Kandidaat Son en Maan doen aansoek om dieselfde pos. Son is ouer, het baie meer ervaring en is duidelik beter gekwalifiseerd. Son kom ook van die voorheen bevoordeelde klas af. Maan in teenstelling met Son, is ook relevant gekwalifiseerd, maar nie so goed nie. Maan is 'n kandidaat met baie ywer, maar is ook 'n persoon met 'n gestremdheid, daarom kon Maan nog nie 'n pos in die ope arbeidsmark bekom nie en dus het Maan nie veel ervaring nie. Die vraag is nou wie moet gekies word? Die persoon van die voorheen bevoordeelde groep of die een van die aangewese groep?

Voordat so 'n besluit geneem kan word, is daar 'n paar sake wat deeglik oorweeg moet word, nl.:

- 1) As beide kandidate so te sê dieselfde kwalifikasies en ervaring het, kan daar voorkeur gegee word aan die persoon van die aangewese groep.
- 2) Waar kwalifikasies verskil, moet daar eers bepaal word of die kandidaat van die aangewese groep "gepas gekwalifiseerd" is voordat 'n besluit geneem word.

Afdeling 20(3)&(4) van die WGI definieer "gepas gekwalifiseerd" soos volg:

...a person may be suitably qualified for a job as a result of any one of, or any combination of that person's –

- (a) formal qualifications;*
- (b) prior learning;*
- (c) relevant experience;*

(d) capacity to acquire, within reasonable time, the ability to do the job.

When determining when a person is suitably qualified for a job, an employer must:

(a) review all of the factors above;

(b) determine whether that person has the ability to do the job in terms of any one of, the above factors.

Dit wil voorkom asof die boonste twee paragrawe voorstel dat enige van die vermelde vier faktore daartoe kan lei dat 'n persoon "gepas gekwalifiseerd" is. So, as 'n aansoeker om 'n pos kan wys dat hy/sy die kapasiteit het om te leer hoe om 'n sekere werk binne 'n redelike periode tyd baas te raak, word hy/sy as "gepas gekwalifiseerd" beskou deur die WGI. Die WGI gaan egter nog verder in afdeling 20(5) waar dit duidelik en spesifiek vermeld dat 'n werkgewer nie onregverdig mag diskrimineer op die basis van 'n persoon se tekort aan relevante ondervinding nie. Dus, as Maan (terug by ons vroeëre gevallestudie) die nodige kwalifikasies, vorige kennis en die kapasiteit het om meer te leer, maar geen of beperkte ervaring nie, mag daar nie teen hom of haar gediskrimineer word op grond daarvan nie.

4.3.6.2 Diskriminasie op grond van die inherente vereistes van die pos

Afdeling 6(2)(b) verklaar spesifiek dat dit verdedigbaar vir 'n werkgewer is om persone uit te sluit en of voorkeur te gee aan ander op grond van "inherente posvereistes". Dus as die diskriminasie gegrond is op 'n pos-verwante vereiste, is daar geen probleem en is dit regverdigbaar. Die onus is op die werkgewer om te bewys dat 'n sekere vereiste, wat die grond is waarom sekere persone uitgesluit word, nodig is om die werk suksesvol uit te voer.

Kom ons verwys weer na Maan. *Ons sê Maan het 'n visuele agterstand. Hy doen nieteenstaande aansoek om 'n sekretariële pos. In die advertensie word verwys na die vaardigheid om snelskrif te kan skryf, maar snelskrif is nie 'n "inherente vereiste" vir die spesifieke pos nie. Maan maak gebruik van 'n aangepaste rekenaar en kan transkribeer vanaf 'n diktafoon, wat 'n ander manier is om die taak te verrig. Die werkgever sal nie kan diskrimineer op die basis dat Maan nie kan snelskrif skryf nie.*

Dit is belangrik om te waardeer dat gestremdheid en gesondheid-status van applikante 'n direkte invloed mag hê op hulle vermoëns om sekere noodsaaklike take van die poste waarvoor hul aansoek doen, te verrig. In sekere uiterste gevalle mag persone met gestremdhede die akademiese of tegniese kwalifikasies vir 'n sekere posisie hê, maar die applikant sal nie die minimum kwalifikasies vir die fisieke vereistes van die pos besit nie. Byvoorbeeld 'n totale kwadrupleeg kan nie 'n konsert-trompetspeler word nie, al het hy/sy al die teoretiese en tegniese musikale kennis in pag.

4.3.6.3 Verdere gevalle van onregverdigde diskriminasie

In Hoofstuk 2 van die WGI word ook die volgende gevalle van onregverdige/ onwettige diskriminasie gemeld:

- Teistering van 'n werknemer – afdeling 6(3)
- Ongegronde mediese toetse van 'n werknemer – afdeling 7(1)
- Toetsing van 'n werknemer om sy/haar HIV-status vas te stel, behalwe as die toetsing deur die Arbeidshof gewettig word – afdeling 7(2)

→ Ongegronde sielkundige toetse en ander soortgelyke beramings – afdeling

8

4.4 Aanvaarbare Bedryfskode (Code of Good Practice), 2000

Aangesien die Wet op Gelyke Indiensneming nie die aspek van gestremdheid volledig aanspreek nie, is dit goed gedink om die Aanvaarbare Bedryfskode (2000) aangaande gestremdheid volledig weer te gee. Dit is ongelukkig slegs in Engels beskikbaar, soos alle wetgewing deesdae en dit is opsigself 'n daad van diskriminasie is.

Die kode kan 'n aanhangsel tot die Wet Op Gelyke Indiensneming wees en plaas geen bykomende statutêre verpligtinge op die werkgewer nie. Die kode gee slegs grense vir die werkgewer, soos reeds onder meer deur regspraak neergelê is, en maak voorstelle oor verdere bepalings, binne die raamwerk van die Wet op Gelyke Indiensneming en die Grondwet, om die nie-aangewese groep te beskerm. Die Kode stel dus nie wetswysigings voor nie, maar help werkgewers bloot om die Wet beter te verstaan (Die Kode 2006). 'n Deel van die kode word vervolgens weergegee:

CODE OF GOOD PRACTICE ON KEY ASPECTS OF DISABILITY IN THE WORKPLACE

1. AIMS

- 1.1. The Employment Equity Act, No. 55 of 1998 protects people with disabilities against unfair discrimination and entitles them to affirmative action measures.*
- 1.2. The Code is a guide for employers and employees on key aspects of promoting equal opportunities and fair treatment for people with disabilities as required by the Employment Equity Act (the Act).*

1.3. The Code is intended to help employers and employees understand their rights and obligations, promote certainty and reduce disputes to ensure that people with disabilities can enjoy and exercise their rights at work.

2. STRUCTURE

The Code cover the following aspects:

- i The definition of disability;*
- ii Reasonable accommodation for people with disabilities;*
- iii Avoiding unfair discrimination and achieving employment equity during the employment cycle (from recruitment to termination);*
- iv Confidentiality and disclosure;*
- v Employment benefits; and*
- vi Employment equity planning.*

3. APPLICATION

3.1. The Code is not an authoritative summary of the law, nor does it create additional rights and obligations. Failure to observe the Code does not, by itself, render a person liable in any proceedings. Nevertheless when the courts and tribunals interpret and apply the Employment Equity Act, they must consider it.

3.2. The Code should be read in conjunction with other Codes of Good Practice that may be issued by the Minister of Labour.

3.3. The Code is intentionally general because every person and situation is unique and departures from the standards in this code may be justified in appropriate circumstances.

3.4. Employers, employees and their organisations should use the Code to develop, implement and refine disability equity policies and programmes to suit the needs of their own workplaces.

4. LEGAL FRAMEWORK

The Code is issued in terms of Section 54(1)(a) of the Employment Equity Act, No. 55 of 1998 and is based on the Constitutional principle that no one may unfairly discriminate against a person on the grounds of disability.

5. DEFINITION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

5.1 Defining persons with disabilities under the Act

The scope of protection for people with disabilities in employment focuses on the effect of a disability on the person in relation to the working environment, and not on the diagnosis of the impairment.

Only people who satisfy all the criteria in the definition:

- (i) long-term or recurring;*
- (ii) having a physical or mental impairment;*
- (iii) which substantially limits,*

are considered as persons with disabilities.

5.1.1 Long-term or recurring

(i) Long-term means the impairment has lasted or is likely to persist for at least twelve months. A short-term or temporary illness or injury is not an impairment which gives rise to a disability.

(ii) A recurring impairment is one that is likely to happen again and to be substantially limiting (see below). It includes a constant underlying condition, even if its effects on a person fluctuate.

(iii) Progressive conditions are those that are likely to develop or change or recur. People living with progressive conditions or illnesses are considered as people with disabilities once the impairment starts to be substantially limiting. Progressive or recurring conditions which have no overt symptoms or which do not substantially limit a person are not disabilities.

5.1.2 Impairment

(i) An impairment may be physical or mental.

(ii) 'Physical' impairment means a partial or total loss of a bodily function or part of the body. It includes sensory impairments such as being deaf, hearing impaired, or visually impaired and any combination of physical or mental impairments.

(iii) 'Mental' impairment means a clinically recognised condition or illness that affects a person's thought processes, judgment or emotions.

5.1.3 Substantially limiting

(i) An impairment is substantially limiting if, in the absence of reasonable

accommodation by the employer, a person would be either totally unable to do a job or would be significantly limited in doing the job.

(ii) Some impairments are so easily controlled, corrected or lessened, that they have no limiting effects. For example, a person who wears spectacles or contact lenses does not have a disability unless even with spectacles or contact lenses the person's vision is substantially impaired.

(iii) An assessment whether the effects of impairment are substantially limiting must consider if medical treatment or other devices would control or correct the impairment so that its adverse effects are prevented or removed.

(iv) For reasons of public policy certain conditions or impairments may not be considered disabilities. These include but are not limited to:

- sexual behavior disorders that are against public policy;*
- self-imposed body adornments such as tattoos and body piercing;*
- compulsive gambling, tendency to steal or light fires;*
- disorders that affect a person's mental or physical state if they are caused by current use of illegal drugs or alcohol,*
- unless the affected person is participating in a recognised programme of treatment;*
- normal deviations in height, weight and strength; and*
- conventional physical and mental characteristics and common personality traits.*

6. REASONABLE ACCOMMODATION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

6.1. Employers should reasonably accommodate the needs of people with disabilities. The aim of the accommodation is to reduce the impact of the impairment of the person's capacity to fulfil the essential functions of a job.

6.2. Employers may adopt the most cost-effective means that are consistent with effectively removing the barrier to a person being able to perform the job, and to enjoy equal access to the benefits and opportunities of employment.

6.3. Reasonable accommodation applies to applicants and employees with disabilities and may be required:

- (i) during the recruitment and selection processes;*
- (ii) in the working environment;*

*(iii) in the way work is usually done and evaluated and rewarded; and
(iv) in the benefits and privileges of employment.*

- 6.4. The obligation to make reasonable accommodation may arise when an applicant or employee voluntarily discloses a disability related accommodation need or when such a need is reasonably self-evident to the employer.*
- 6.5. Employers must also accommodate employees when work or the work environment changes or impairment varies which affects the employee's ability to perform the essential functions of the job.*
- 6.6. The employer should consult the employee and, where practicable, technical experts to establish appropriate mechanisms to accommodate the employee.*
- 6.7. The particular accommodation will depend on the individual, the impairment and its effect on the person, as well as on the job and the working environment.*
- 6.8. Reasonable accommodation may be temporary or permanent, depending on the nature and extent of the disability.*
- 6.9. Examples of reasonable accommodation include:*
- (i) adapting existing facilities to make them accessible;*
 - (ii) adapting existing equipment or acquiring new equipment including computer hardware and software;*
 - (iii) re-organising work stations;*
 - (iv) changing training and assessment materials and systems;*
 - (v) restructuring jobs so that non-essential functions are re-assigned;*
 - (vi) adjusting working time and leave;*
 - (vii) providing readers, sign language interpreters, and*
 - (viii) providing specialised supervision, training and support.*
- 6.10. An employer may evaluate work performance against the same standards as other employees but the nature of the disability may require an employer to adapt the way performance is measured.*
- 6.11. The employer need not accommodate a qualified applicant or an employee with a disability if this would impose an unjustifiable hardship on the business of the employer.*
- 6.12. Unjustifiable hardship is action that requires significant or considerable difficulty or expense and that would substantially harm the viability of the enterprise. This involves considering the effectiveness of the accommodation and the extent to which it would seriously disrupt the operation of the business.*

6.13. *An accommodation that imposes an unjustifiable hardship for one employer at a specific time may not be so for another or for the same employer at a different time.*

7. RECRUITMENT AND SELECTION

7.1 Recruitment

7.1.1 *When employers recruit they should:*

- (i) identify the inherent requirements and essential functions of the vacant position;*
- (ii) describe clearly the necessary skills and capabilities for the job;*
- (iii) set reasonable criteria for selection, preferably in writing, for job applicants for vacant positions.*

7.1.2. *The inherent requirements of the job are the purposes for which the job exists. The essential functions and duties of the job are what are necessary to get the job done.*

7.1.3. *Application forms should focus on identifying an applicant's ability to perform the essential functions of the job.*

7.1.4. *Advertisements should be accessible to persons with disabilities and, where practicable, circulated to organisations that represent the interests of people with disabilities.*

7.1.5. *Advertisements or notices should include sufficient detail about the essential functions and duties of the job so that potential applicants with disabilities can make an informed decision if they meet the inherent requirements of the job.*

7.1.6. *Employers should not include functions that are not essential to performing the inherent requirements of the job because selection based on non-essential functions may exclude people with disabilities unfairly.*

7.1.7. *On request, and if reasonably practicable, notices and advertisements should be provided in a format appropriate to persons with disabilities, such as large print, Braille, or audiotape..*

7.2 Selection

7.2.1. *Employers should apply the same criteria to test the ability of people with disabilities as are applied to other applicants, although it may be necessary to accommodate applicants who have disabilities.*

7.2.2. *The purpose of the selection process is to assess whether or not an applicant is suitably qualified. This may require a two-stage process if an applicant has a disability:*

(i) Determining whether an applicant is suitably qualified;

(ii) Determining whether a 'suitably qualified applicant' needs any accommodation to be able to perform the inherent requirements or essential functions of the job.

7.2.3. *When assessing if an applicant is suitably qualified an employer may not request information about actual or perceived disability from a previous employer or third party.*

7.2.4. *Employers should monitor their criteria for selection. If they tend to exclude people with disabilities, they should be reviewed to ensure that inappropriate barriers to persons with disabilities are removed.*

7.3 Interviews

7.3.1. *Selection interviews should be sensitive, objective and unbiased. Interviewers should avoid assumptions about people with disabilities.*

7.3.2. *If an applicant has disclosed a disability or has a self-evident disability, the employer must focus on the applicant's qualifications for the work rather than any actual or presumed disability but may enquire and assess if the applicant would, but for the disability, be suitably qualified.*

7.3.3. *Interviewers should ask all applicants to indicate how they would accomplish the inherent requirements of the job and perform its essential functions and if accommodation is required.*

7.3.4. *If the employer knows in advance that an applicant has a disability the employer should be prepared to make reasonable accommodation during the interview.*

7.4 Conditional job offers

7.4.1. *If an applicant with a disability is suitably qualified, an employer may make a job offer conditional on medical or functional testing to determine an applicant's actual or potential ability to perform the essential functions of a specific job.*

7.4.2. *The testing must comply with the statutory requirements and be consistent with measuring if the applicant is able to perform the essential functions of the job, with or without reasonable accommodation.*

7.4.3. *An employer may test applicants with disabilities for a specific job and not require all other applicants to undergo testing.*

7.4.4. If the testing shows that accommodation requirements would create unjustifiable hardship, or that there is an objective justification that relates to the inherent requirements of the job or to health and safety, the employer may withdraw the job offer.

7.5 Terms and conditions of employment

7.5.1. An employer may not employ people with disabilities on less favorable terms and conditions for reasons connected with the disability.

8. MEDICAL AND PSYCHOMETRIC TESTING

8.1. Medical testing

8.1.1. Tests must be relevant and appropriate to the kind of work and the necessary fitness criteria for the job, the workplace and its hazards, and necessary to the employer's business.

8.1.2. Employers should establish that tests do not unfairly exclude and are not biased in how or when they are applied, assessed or interpreted.

8.1.3. Tests to establish the health of an applicant or employee should be distinguished from tests that assess the ability to perform essential job functions or duties.

8.1.4. Health testing should therefore only be carried out after an employer has established that the person is in fact competent to perform the essential job functions or duties and after a job offer has been made. The same applies to medical testing for admission to membership of an employee benefit scheme.

8.1.5. An employer who requires a person to undergo any medical, health screening or safety test must bear the costs of the test.

8.2. Testing after illness or injury

8.2.1. If an employee has been ill or injured and it appears that the employee is not able to perform the job, the employer may require the employee to agree to a functional determination of disability.

8.2.2. Such medical or other appropriate tests shall be to assess if the employee can safely perform the job or to identify reasonable accommodation for the employee.

8.3. Health screening and safety

- 8.3.1. *Employers are obliged to provide and maintain a working environment that is safe and without risk to the health of employees.*
- 8.3.2. *An employer should not employ a person if the employer can demonstrate that a person with a disability would represent an actual direct risk of substantial harm to his or her own or other people's safety, which could not be eliminated or reduced by applicable reasonable accommodation.*
- 8.3.3. *An employer may or need not retain an employee with a withdraw a conditional job offer disability if objective assessment shows that even with reasonable accommodation, the work would expose the employee would expose others to substantial health risk and that there is no reasonable accommodation to mitigate that risk.*

8.4 Pre-benefit medical examinations

- 8.4.1. *Employees may be required to submit to medical examination or tests before becoming members of employee benefit schemes that are offered within the employment relationship.*
- 8.4.2. *The purpose of these examinations is to assess a person's suitability for membership of a benefit scheme and is not relevant to a person's capability to perform the inherent requirements of the job.*
- 8.4.3. *Therefore an employer may not refuse to recruit, train, promote or otherwise prejudice any person only because that person has been refused membership of a benefit scheme.*

9. PLACEMENT

- 9.1. *Placement involves the orientation and initial training a new employee.*
- 9.2. *New employees with disabilities must be treated equally, subject to reasonable accommodation, to employees who do not have disabilities.*
- 9.3. *Orientation and initial training should be accessible, responsive to and able to accommodate the needs of employees who have disabilities.*

10. TRAINING AND CAREER ADVANCEMENT

- 10.1. *Employees with disabilities should be consulted so as to develop specific career advancement programmes responsive to their needs and circumstances.*

- 10.2. *Training, work organisation and recreational benefits should be accessible to employees with disabilities. Examples are training tools, materials, venues and processes, as well as canteen facilities, parking, crèche and social and sporting activities.*
- 10.3. *Systems and practices to evaluate work performance should clearly identify and fairly measure and reward performance of the inherent requirements or essential functions of the job. Work that falls outside the inherent requirements or essential functions of the job should not be evaluated.*

11. RETAINING PEOPLE WITH DISABILITIES

- 11.1. *Employees who become disabled during employment should, where practicable, be re-integrated into work .*
- 11.2. *If an employee is, or becomes a person with a disability, the employer should keep in touch with the employee and where practicable, encourage early return-to-work. This may be require vocational rehabilitation, transitional work programmes and where appropriate, temporary or permanent flexible working time.*
- 11.3. *If an employee is frequently absent from work for reasons of illness or injury, the employer may consult the employee to assess if the cause of the illness or injury is a disability that requires accommodation.*
- 11.4. *If practicable, employers should offer alternative work, reduced work or flexible work placement, so that employees are not compelled or encouraged to apply for benefits if they could, with reasonable accommodation, continue in employment.*

13. TERMINATION OF EMPLOYMENT

- 13.1. *If an employee becomes disabled, the employer should consult the employee to assess if the disability can be reasonably accommodated.*
- 13.2. *If not, the employer should consult the employee to explore the possibility of alternative employment appropriate to the employee's capacity.*
- 13.3. *If the employee is unable to be accommodated or there is not appropriate alternative employment, the employer may terminate the employment relationship.*
- 13.4. *When employees who have disabilities are dismissed for operational requirements, the employer should ensure that any selection criteria do not directly or indirectly unfairly discriminate against people with disabilities.*

13.5. Employers who provide disability benefits should ensure that employees are fairly advised before they apply for the benefits available and before resigning from employment because of a medical condition.

14. CONFIDENTIALITY AND DISCLOSURE OF DISABILITY

14.1 Confidentiality

14.1.1. Employers, including health and medical services personnel, may only gather private information relating to employees if it is necessary to achieve a legitimate purpose.

14.1.2. Employers must protect the confidentiality of the information that has been disclosed and must take care to keep records of private information relating to the disability of applicants and employees confidential and separate from general personnel records.

14.1.3. When an employer no longer requires the information it must be returned to the employee or be destroyed or rendered anonymous.

14.1.4. Employers may not disclose any information relating to a person's disability without the written consent of the person concerned.

14.2 Employee disclosure

14.2.1 People with disabilities are entitled to keep their disability status confidential. But if the employer is not aware of the disability or the need to be accommodated, the employer is not obliged to provide it.

14.2.2. If the disability is not self-evident the employer may require the employee to disclose sufficient information to confirm the disability or the accommodation needs.

14.2.3. If the employer disputes that the employee is disabled or that the employee requires accommodation, the employer is entitled to request the employee to be tested to determine the employee's ability or disability, at the expense of the employer.

14.2.4. As information about disability may be technical, employers should ensure that a competent person interprets the information.

14.2.5. If an employer requires further information this must be relevant to a specific job and its essential functions.

14.2.6. If accommodating the employee requires the co-operation of other employees, it may be necessary to reveal the fact of a person's disability

if it is not otherwise obvious, to some of the person's colleagues, particularly a supervisor or manager.

14.2.7. The employer may, after consulting the person with the disability, advise relevant staff that the employee requires accommodation, without disclosing the nature of the disability, unless this is required for the health or safety of the person with the disability or other persons.

15. EMPLOYEE BENEFITS

15.1. An employer who provides or arranges for occupational insurance or other benefit plans directly or through a separate benefit scheme or fund, must ensure that they do not unfairly discriminate, either directly or indirectly against people with disabilities.

15.2. Employees with disabilities may not be refused membership of a benefit scheme only because they have a disability.

15.3. To increase job security for employees who have disabilities and to reduce the costs of benefit schemes, designated employers should investigate and, if practicable, offer benefit schemes that reasonably accommodate persons with disabilities. These include:

(i) vocational rehabilitation, training and temporary income replacement benefits for employees who, because of illness or injury, cannot work for an extended period, and

(ii) financial compensation for employees who because of a disability are able to continue to work but at lower levels of pay than they enjoyed before becoming disabled.

16. EMPLOYMENT EQUITY PLANNING IN RESPECT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

16.1. The Code of Good Practice for the Preparation, Implementation and Monitoring of Employment Equity Plans provides guidelines to employers and employees. This Code spells out additional measures to ensure that people with disabilities who are suitably qualified for a job can enjoy equal opportunities and are equitably represented in the workforce.

16.2. When designated employers are consulting in terms of Section 16 of the Act, they should use the opportunity to heighten the awareness of their employees of the value and importance of recruiting and retaining employees who have disabilities.

16.3. When an employer facilitates the establishment of a consultative forum in terms of Section 16 (1) (a) and (b) of the Act, the employer should take

specific steps to promote the representation of employees with different disabilities in the forum.

- 16.4. If people with disabilities are under-represented in all occupational levels and categories in the workplace, the employer could seek guidance from organisations that represent people with disabilities or relevant experts, for example in vocational rehabilitation and occupational therapy.*
- 16.5. When designated employers are compiling their workplace profile in terms of Section 19 of the Act, employees with disabilities may choose to either:*
- (i) identify their disability themselves; or*
 - (ii) disclose their disability to their employer as long as their identity is kept confidential.*
- 16.6. The workplace profile should include any employees who are not in active employment; for example employees who are receiving total or partial income replacement benefits while recovering from illness or disability.*
- 16.7. When designated employers are setting targets, they should aim to recruit and promote people with disabilities at all occupational levels, as people with disabilities are often employed in low status work and tend to be promoted less often than employees without disabilities.*
- 16.8. If employees with disabilities are concentrated in particular occupational categories, the employer should consider if its criteria for selection or performance standards could be adapted to facilitate employees with disabilities being employed in different categories.*
- 16.7. Employers should regularly evaluate the relationship between employees and the working environment and where necessary provide appropriate programmes to prevent injury, illness and disability and promote health at work.*

Soos hier uitgedruk, is die werkgewer veronderstel om drie tipes redelike voorsienings te maak vir persone met gestremdhede. As dit nie gedoen word nie, mag dit en kan dit as diskriminasie geïnterpreteer word.

Dit is:

- **Strukturele voorsiening:** Opritte, hysbakke, wyer deure, toeganklike toiletgeriewe en toeganklike parkeergeriewe.
- **Posverwante voorsiening:** Verandering van werksure, aanstellings van interpreteerders, aanpassing van opleiding, ens.
- **Instrumentele voorsiening:** Enginstut, stemherkenningsprogrammatuur, elektroniese boekblaaier, ens.

Soos in bovermelde wetgewing duidelik uitgespel word, is werkgewers veronderstel om hulle geboue toeganklik te maak vir persone met gestremdhede. Toeganklikheid is uiters belangrik vir enige persoon. Hierdie siening word bevestig deur Backer (2000), Buhler (1991), Lebogo en Mkhathshwa (1999) en Smit (2001). As 'n persoon voldoen aan die nodige kwalifikasie vir 'n pos, maar die gebou van die werkgewer is nie toeganklik nie, is sy kwalifikasies (wat hy/sy op dieselfde wyse bekom het as sy/haar "able" kollegas) vir alle praktiese doeleindes - sover dit daardie werkgewer aangaan - irrelevant, want dit sal baie moeilik wees vir die aplikant met 'n gestremdheid om aansoek te doen om die pos. Volgens Ackerman (gelees in Smit 2001) sal die gestremde persoon gedurende sy/haar werksloopbaan besonder begaan wees oor werkpersele se toeganklikheid. Dit is vanselfsprekend afhangende van die ernstigheid van die gegewe individu se gestremdheid.

Iets wat natuurlik ook nie vergeet moet word nie, is sy/haar ondersteuningsbasis by die werk. Veronderstel die ondersteuningsbasis is

besonder goed, wil die werknemer met die gestremdheid ook nie in alle gevalle afhanklik van sy/haar ondersteuningsbasis wees om toegang tot die gebou te bekom nie. Elke geval is in terme van die graad van gestremdheid uniek en daar is soveel veranderlikes wat 'n rol kan speel. Daarom is dit so belangrik dat werkgewers moet sorgdra dat hulle geboue in ooreenstemming met algemene bouregulasies vir alle mense toeganklik is.

Hoewel die WGI (no. 55 van 1998) werkgewers sterk aanraai om redelike voorsiening te maak, is dit nog steeds 'n groot bekommernis vir persone met gestremdhede of en wanneer die beloofde verbeterings gemaak gaan word. Nie alle werkgewers is gewillig om hierdie veranderings of verbeterings aan geboue te maak nie (Smit 2001). Waarom is dit die geval?

- Dit kan moontlik wees dat hulle dit sien as nie kostedoeltreffend nie, en dat dit bloot 'n finansiële las op die onderneming plaas. Dit kan ook beskou word as iets wat altyd later gedoen kan word.
- Dit kan ook wees dat hulle nie bewus daarvan is dat hulle die veranderinge moet aanbring nie, of dit kan ook wees dat hulle nie presies weet hoe om te werk te gaan om hierdie veranderinge aan te bring nie.
- Dit kan ook wees dat die gebou waarin die onderneming geleë is oud is en daarom is daar byvoorbeeld nie plek vir die verandering, soos bv. 'n hysbak nie. Ook hiervoor is daar oplossings indien die werkgewer regtig die werknemer met 'n gestremdheid belangrik genoeg ag. Daar moet ook onthou word dat hierdie geriewe ook beskikbaar is vir die "able" werknemers wat hulleself tydelik beseer, bv. 'n been breek of iets dergelyks, en dit kan die lewe ook

geriefliker maak vir die ouer "able" werknemers. Veral in die huidige omstandighede waar daar in toenemende maat staat gemaak word op gekwalifiseerde persone wat reeds aftree-ouderdom bereik het.

Op die ou end is die slotstrofe dat dit alles maar gaan oor kostedoeltreffendheid. Die werkgewer moet onthou, as die koste om bv. 'n toilet te verander, of 'n oprit te bou, een maal aangegaan is, is dit afgehandel. Dit is nie 'n aaneenlopende onkoste nie.

Hier volg voorbeelde van hoe die werkgewer haar/sy gebou meer toeganklik kan maak vir persone met gestremdhede:

- Voorsien 'n oprit by die ingang van die betrokke gebou, naby sypaadjies en oral waar daar een of meer trappe is. Die maksimum gradiënt vir 'n oprit is volgens die "Integrated Design Consultants Architects" (gelees in Smith, 2001) 1:10-1:12 terwyl die gangbare breedte van die oprit-oppervlak niks minder as 110cm mag wees nie.
- Maak minstens een van die deure wat toegang bied tot die gebou wyer. Binne die gebou sal ten minste een van die deure wat lei na 'n area waar diens verskaf word, wyd genoeg moet wees sodat rolstoele (groot en klein) met gemak daardeur kan beweeg. Draaideure sal nie deel uitmaak van die toeganklike roete nie. Die wydte van die toeganklike deure sal ten minste 76cm wees, aldus "IDC architects" (gelees in Smith, 2001).
- Relings moet voorsien word aan weerskante van die trappe of opritte. Dit moet aaneenlopend wees vir die hele stel trappe of oprit. Die hoogte

van die relings sal tussen 85-95cm wees. Die hoogte (van die relings) sal ook geleidelik met die trappe of oprit moet toeneem.

- Maak hysbakke toeganklik sodat dit sonder bystand deur 'n rolstoelgebruiker gebruik kan word. Die hysbak aan die binnekant moet minstens 150cm in deursnee wees sodat 'n rolstoelgebruiker met gemak kan inbeweeg en omdraai.
- Maak die badkamer toeganklik volgens die boureëls soos gepubliseer deur "IDC architects" (gelees in Smith, 2001).
- Sonder parkeerruimtes naby die ingang van die gebou vir persone met gestremdhede af.

Toeganklikheid tot 'n gebou is die eerste noodsaaklike stap om persone met gestremdhede (werknemers en verbruikers) te akkommodeer.

4.5 Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995

Die gestremdhedsomgewing het die afgelope paar jaar verander, maar nie dramaties nie. Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, die Aangepaste Wet op Arbeidsverhoudinge, 2000 en natuurlik die nuwe Grondwet, 1996 het die raamwerk daargestel ingevolge waarvan persone met gestremdhede meer vryelik die werksplek kan betree - *in teorie*. Persone met gestremdhede is tog deel van die aangewese groep. Dit bring inderdaad nuwe uitdagings vir beide werkgewers en werknemers mee. 'n Geringe paradigmaskuif is nodig om sulke verandering effektief deur te voer.

Werkgewers behoort voorskrifte en regulasies aan te pas om die werksomgewing meer gebruikersvriendelik te maak vir persone met gestremdhede, maar inderdaad ook vir "able" persone wat bv. aan kwale soos

kleurblindheid of asma ly. Indien dit wel gedoen word, kan direkte en indirekte diskriminasie teen sodanige persone vermy word. Daar behoort pogings aangewend te word om 'n omgewing te skep waarbinne 'n persoon wat fisiek belemmer is effektief en met sukses kan funksioneer, terwyl die organisatoriese doelwitte terselfertyd nagestreef word (Absa Consultants, 2000).

Dit is immers die oorhoofse doelwit van arbeidswetgewing. Om hierdie doelwitte te kan verwesenlik, is daar 'n aantal kleiner doelwitte wat arbeidswetgewing nastreef en dit is, aldus Opvoederdisipline en Arbeidsbetrekkinge (2003), om:

- *die gebied van arbeidsverhoudinge te reguleer,*
- *vrede tussen werkgewer en werknemer te bevorder,*
- *te verseker dat arbeidspraktyke wat omskryf word in ooreenstemming met die Handves van Menseregte (die demokratiese en menseregtekultuur wat onderliggend is aan die Suid-Afrikaanse Grondwet) nagekom word, en*
- *die beginsels van billikheid, gelykheid, deursigtigheid en regstelling bevorder word.*

Almal moet in harmonie sonder onnodige hindernis toegang tot die werksplek hê - sonder enige direkte of indirekte diskriminasie. Werknemers en werkgewers het sekere regte, bv. die reg tot vryheid van asossiasie, die reg van 'n persoon om werk te soek en die reg om by 'n vakbond aan te sluit. Dit is onder meer waaroor die Wet op Arbeidsverhoudinge handel. Verder moet die werknemer se regte ook beskerm word deur middel van kollektiewe onderhandeling, organisatoriese regte, kollektiewe ooreenkomste, onderhandelingsrade, stakings en uitsluitings, werksplekforums, KVBA/CCMA (Kommissie van Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie/Commission of Conciliation, Mediation and Arbitration), ens. Dit is in wese waaroor die Wet op

Arbeidsverhoudinge handel. Nêrens word werknemers met gestremdhede afsonderlik bespreek nie, omdat hulle deel is van die kollektief en die wet beskou dit ook as sulks (Staatskoerant, 1995).

Verdere oogmerke van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 is:

- *om die arbeidsmark te reguleer*
- *om sosiale geregtigheid en arbeidsvrede by die werk te verseker*
- *om sekerheid ten opsigte van regte/verpligtinge by die werk te bereik*
- *om 'n stelsel van werkplekorganisasie te bevorder wat Suid-Afrika se hertoetrede tot die wêreld ekonomie ondersteun*
- *om bewus te wees daarvan dat die wêreld van werk altyd verander, en dat doeltreffende mededinging vereistes van vernuwing, buigsaamheid en verhoogde produktiwiteit stel*
- *om ekonomiese ontwikkeling en demokrasie in die werkplek te bevorder.*

Die Wet op Arbeidsverhoudinge doen dit deur 'n raamwerk vir die verhouding tussen werknemers en hulle vakbonde te verskaf en andersyds vir werkgewers en hul organisasies.

Die wet verkies versoening en onderhandeling as maniere om arbeidsdispute op te los. Dit verwag dat partye werklik 'n poging aanwend om 'n dispuut deur versoening by te lê eerder as om tot arbitrasie of industriële optrede oor te gaan. Deur 'n eenvoudige dispuutoplossingsproses te verskaf, is die wet daarop gerig om die vinnige, doeltreffende en goedkoop oplossing van dispuut aan te moedig. Dit is daarop gerig om die vlak van werkplekonrus en die behoefte aan duur regsadvies te verminder. Die wet het die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) wat help om dispuut op te los, juis vir hierdie doel, gevestig (Opvoederdissipline en Arbeidsbetrekkinge, 2003).

4.6 Wet op Diensbillikheid, 1998

Die Wet op Diensbillikheid maak duidelik en onteenseglik melding van die "uitwissing van onregverdige diskriminasie". Wat beteken dit? Kortom, elke werkgewer moet stappe doen om gelyke geleenthede in sy/haar onderneming te bevorder deur middel van die verwydering van onregverdige diskriminasie in enige bedryfsbeleid of -praktyk.

4.6.1 Verbodsbepaling op onregverdige diskriminasie

Dan word daar ook verder melding gemaak van die "verbodsbepaling op onregverdige diskriminasie". Dit bepaal dat geen persoon (bedoelende werkgewer vir die skrywe) direk of indirek onregverdig mag diskrimineer teen 'n werknemer of 'n applikant in enige bedryfsbeleid of praktyk op een of op meer as een van die volgende grondslae nie. Die grondslae is: ras, geslag, geslagslewe, swangerskap, huwelikstatus, familie-verantwoordelikheid, etniese oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, HIV status, gewete, geloof, politiese oortuiging, kultuur, taal en geboorte.

Teistering van 'n werknemer (ook werknemers met gestremdhede) is byvoorbeeld 'n vorm van onregverdige diskriminasie en word verbied op enige een, of 'n kombinasie van die gronde hierbo gelys. Aan die ander kant maak die verbodsbepaling dit terseldertyd duidelik dat daar wel sekere omstandighede is waaronder onregverdige diskriminasie toegepas kan word, maar dit dan nie as sulks beskou sal word nie. Dit is in omstandighede waar regstellende aksie maatreëls, wat nie strydig is met die bedoeling van die Wet nie, toegepas word. Dit is ook nie onregverdig as daar gediskrimineer word op grond van inherente posvereistes nie.

As daar 'n bewering van onregverdige diskriminasie gemaak word in terme van hierdie Wet moet die werkgewer teen wie die bewering gemaak word bewys dat dit regverdig is al dan nie. Die bewyslas is dus deurentyd op die werkgewer.

4.6.2. Regstellende aksie maatreëls

Volgens die Wet op Diensbillikheid is regstellende aksie maatreëls in die eerste plek maatreëls wat ontwerp is om te verseker dat geskikte gekwalifiseerde mense van aangewese groepe gelyke indiensnemingsgeleenthede het en dat hulle gelykmatig verteenwoordig is in alle beroepskategorieë en op vlakke in die werksmag van 'n aangewese werkgewer.

In die tweede plek vereis dit dat regstellende aksie maatreëls, wat deur 'n aangewese werkgewer geïmplementeer word, die volgende moet insluit:

1. Maatreëls wat indiensnemingstruikelblokke identifiseer en uit die weg ruim,
 - a. een so 'n struikelblok wat deur wetgewing erken word, is onregverdige diskriminasie - wat persone van aangewese groepe nadelig raak.
2. Maatreëls ontwerp om verskeidenheid in die onderneming te bevorder, en gerig op gelyke menswaardigheid en agting vir alle mense.
3. Skep redelike akkommodasie vir mense van aangewese groepe om sodoende te verseker dat hulle gelyke geleenthede en gelykmatige

verteenwoordiging in die onderneming van die aangewese werkgewer het. Saam met hierdie laaste punt word daar ook terselfertyd gesê dat daar verseker moet word dat gelyke verteenwoordiging plaasvind deur gepaste gekwalifiseerde mense uit die aangewese groepe in alle beroepskategorieë en vlakke in die werkersmag. Dit op sy beurt gaan beteken dat mense wat op die oomblik in die werkersmag is wat van die aangewese groepe is, behou en ontwikkel moet word. Ook sal daar gepaste opleidingsmaatreëls, soos deur die Wet op Vaardigheidsontwikkeling voorgeskryf en geïmplementeer moet word.

4. Hierdie wetgewing maak voorsiening vir voorkeurbehandeling en numeriese doelwitte, maar dit sluit kwotas uit. Niks verder in hierdie wetgewing vereis dat 'n aangewese werkgewer enige besluite moet neem in verband met indiensnemingsbeleide of praktyke, wat 'n volstrekte hindernis vir 'n voornemende werknemer van die nie-aangewese groep stel. Dieselfde geld in verband met volgehoue werksverskaffing, of bevordering van huidige werknemers. (<http://www.polity.org.za/html/govdocs/legislation/1998/act98-055.html>).

4.7 Bedryfskode ten opsigte van Swart Ekonomiese Bemagtiging, Departement Handel en Industrie, (is dit nie Nywerheid nie?) 2005

Die RSA benodig 'n ekonomie wat op volhoubare en deurlopende wyse aan die behoeftes van sy ekonomies-aktiewe burgers kan voorsien. Dit sal slegs moontlik wees as die ekonomie gebou kan word op die volle potensiaal van alle persone en gemeenskappe - oor die lengte en breedte van dieland. Ondanks die ekonomiese vooruitgang in SA tydens die afgelope 12 jaar van ware demokrasie, is daar steeds 'n skeiding tussen ryk en arm en die gaping word net groter. Die Departement van Handel en Industrie (is dit nie Nywerheid nie?)

wys daarop dat hierdie ongelykhede 'n diepgaande invloed op politieke stabiliteit mag hê (Alexander, 2006). 'n Invloed op politieke stabiliteit het terselfertyd ook dikwels 'n effek op sosiale stabiliteit, soos reeds uitgewys is in 1994 deur Lonroth.

Die profiel, aldus Metcalfe (2004), van die ekonomiese aktiewe bevolking het sedert 1994 dramaties verander na 'n huidige bykans 4 miljoen wittes en 11 miljoen swartes - 15 Miljoen ekonomies aktiewe mense uit 45 miljoen is problematies. Daar is 'n dringende behoefte om die meerderheid Suid Afrikaners op 'n betekenisvolle wyse te laat deelneem aan die hoofstroom van die ekonomie. 'n Breër basis ekonomies aktiewe mense kan slegs voordelig wees vir almal in die land. Dit is nie die bedoeling met Swart Ekonomiese Bemagtiging (voorts SEB) om enige ras of etniese groep uit te sluit nie. Ook is die oogmerk nie bloot die herverspreiding van rykdom nie. Die doel is wel om meer rykdom te skep en dat hierdie nuutgevormde rykdom dan meer gelyk versprei sal word onder alle Suid Afrikaners, deur middel van die oordra van vaardighede, deur ontwikkeling en groei. Die SEB strategiese dokument stel voor dat die ekonomie kan groei deur meer ondernemings te stig wat toegevoegde waarde goedere en dienste produseer, wat weer op sy beurt beleggers lok en werk skep. Die kern van die SEB-strategie is om nuwe ondernemings te skep en te "vertroetel."

4.7.1 Groei op 'n breë basis

SEB is nie regstellende aksie nie, hoewel gelyke indiensneming 'n deel daarvan vorm. Ook gaan dit nie bloot oor rykdomverplasing – van wit na swart - nie, hoewel dit duidelik die grondslag en begin van die hele proses is. Dit wil egter probeer om verder te gaan en 'n groeistrategie skep, wat die land se ekonomiese swakpunt, te wete ongelykheid, teiken. Geen land se ekonomie kan regtig doeltreffend groei as dit 'n beduidende deel van sy mense uitsluit nie.

Terwyl 'n land se ekonomie nie groei nie, kan al sy mense onmoontlik op 'n betekenisvolle wyse integreer.

Daarom dan dat die SEB-proses 'n strategie benadruk wat geassosieer word met groei, ontwikkeling en ondernemingsontwikkeling en nie bloot net die herverdeling van bestaande rykdom nie. Die gevaar met SEB is dat dit slegs die ou elite met 'n nuwe sal vervang, wat die fundamentele ongelykhede net so in plek sal los. Juis om hierdie rede is die strategie wat gehandhaaf word 'n strategie met 'n breë basis. Die regering se benadering is om swart ekonomiese bemagtiging binne die konteks van 'n breër nasionale bemagtigingstrategie daar te stel. Die breër nasionale bemagtigingstrategie fokus spesifiek op die histories benadeelde groepe, dit wil sê swart mense, vroue, die jeug, persone met gestremdhede en plattelandse gemeenskappe. In hierdie opsig gaan SEB dan eintlik verder as Wet 55 van 1998 en die Wet op Diensbillikheid. Die Departement van Handel en Nywerheid erken dat diskriminasie op sy hewigste is as ras met geslag of gestremdheid oorvleuel. (Alexander, 2006).

4.7.2 Balans tellingkaarte

Om 'n gestruktureerde en deursigtige benadering tot SEB te verseker, sal die regering die "telkaart" benadering moet volg om onderstaande 4 elemente te monitor. As gevolg van die feit dat SEB voortgedryf word deur wetgewing en regulasies is elke onderneming veronderstel om dit toe te pas. 'n Integrale deel van hierdie SEB Wet van 2004 is die "balans tellingkaart". Dit meet ondernemings se "bemagtigingsvordering" in 4 areas, aldus Alexander (2006):

1. Direkte bemagtiging deur eienaarskap en bestuur
2. Bestuur op senior vlak

3. Menslike Hulpbronontwikkeling en diensbillikheid
4. Indirekte bemagtiging deur:
 - a. Voorkeuraanskaffing (preferential procurement),
 - b. Ondernemingsontwikkeling, en
 - c. Korporatiewe sosiale beleggings

Die tellingkaart is gedefinieer en dit word uitgebrei in die onlangse SEB aanvaarbare bedryfskode, wat spoedig deel van wetgewing behoort uit te maak. Hierdie kodes sal dan bindend en van toepassing wees op alle staatsliggame en openbare ondernemings. Die regering sal genoodsaak wees om dit toe te pas wanneer hy ekonomiese besluite neem, soos:

1. aanskaffing,
2. lisensiëring en begunstiging,
3. openbare-private vennootskap, en
4. die verkoop van staatsbeheerde bates of sakeondernemings.

Privaat ondernemings moet hierdie bedryfskodes toepas as hulle enigsins met 'n regeringsonderneming, of enige orgaan van die staat, wil sake doen soos aanbied van besigheid, aansoek doen om lisensies en begunstiging, die sluiting van 'n openbare-private vennootskap of die aankoop van staatsbates. Ondernemings word aangemoedig om die bedryfskodes ook toe te pas in hulle interaksie met mekaar omdat voorkeurverskaffing selfs die mees private ondernemings sal affekteer deur middel van die voorsieningsketting (Alexander, 2006). Dit is in teorie. Dus kan duidelik waargeneem word dat die SEB nie net

'n eienaarskapkwessie is nie - dit is 'n breë benadering. Hierdeur demonstreer die regering juis die begrip dat SEB-eienaarskap nie 'n vinnige oplossing is nie en dat dit nie moontlik vir alle sektore en alle ondernemings is om 'n bydrae op dieselfde wyse te lewer nie (Metcalf, 2004). Die feit bly egter dat daar ten minste pogings aangewend moet word.

4.7.3. Verduideliking van die telkaart-stelsel

Die telkaart-stelsel is aangepas vir die SEB-proses om buigsaamheid te verseker. Dit is nodig omdat SEB veronderstel is om toegepas te word regdeur 'n uiteenlopende ekonomie met verskillende en unieke ondernemings wat in verskillende sektore werk. Die telkaart skep dus juis om dié rede 'n raamwerk vir die konsekwente meting van vordering met implementering van SEB.

Die Departement van Handel en Nywerheid stel voor dat die telkaart gelyk fokus op direkte bemagtiging deur eienaarskap (20%) en bestuur (10%) van onderneming en bates; menslike hulpbronontwikkeling deur vaardigheidsontwikkeling (20%) en werksgelykheid (10%), indirekte bemagtiging in die vorm van voorkeuraanskaffing (20%) en ontwikkeling van gegewe onderneming (10%). Die oorblywende 10% word deur die onderneming self bepaal en dit laat buigsaamheid toe vir buitengewone omstandighede. Dit kan onder meer insluit: koöperatiewe sosiale beleggings, ondersteuning van platelandse ondernemings, ens. Hierdie buigsaamheid kan dus toelaat dat 'n onderneming met geen swart eienaarskap steeds 'n goeie presentasie behaal op die telkaart deurdat die klem geplaas word op goeie en gepaste vaardigheidsontwikkeling, werksgelykheid en voorkeuraanskaffing. Dit mag selfs wees dat so 'n

onderneming beter presteer as 'n onderneming wat deur swart eienaars besit word, maar nie goed presteer op die ander vlakke nie. Die telkaart spreek - in sekere mate - "fronting/window showing" aan deur die speelveld meer gelyk te maak (Metcalf, 2004).

Die SEB-proses is veronderstel om ekonomiese groei op langtermyn basis te verseker indien die politieke klimaat stabiel en bevorderlik vir groei bly. Aan die ander kant is dit die gees van SEB en deelname deur alle Suid Afrikaners wat die sukses van dié strategie sal bepaal. In teorie is dit so, maar op die oomblik gebeur dit nie in die praktyk nie. As 'n mens kyk na opskrifte in die openbare media bereik SEB op die oomblik presies die teenoorgestelde van wat dit veronderstel is om te doen. Opskrifte soos: "BEE widens the gap between SA's haves and have-nots", "SA's millionaire boom" en "Half of SA survive on R20 a day," bevestig hierdie stelling. Volgens Laurence (2006) het SEB-transaksies tot dusver al hierdie jaar (2006) 5880 mense in die dollar-miljoenêr liga laat inskuif. Dit terwyl die helfte van Suid Afrika se bevolking (22 500 000 mense) op R20 'n dag staatmaak om te kan voortbestaan - R20 per dag vir kos, klere, skoene, vervoer, behuising, krag, kommunikasie, ens. Laurence meld spesifiek dat in albei gevalle die meeste mense swart is. Die regering is ingestel op verteenwoordiging regoor die land. Die hoop beskaam nie dat minstens 117 van die 5880 dollar-miljoenêrs mense met gestremdhede is.

4.8. Samevatting

Hoewel die Grondwet (1996) meer van 'n visie as 'n missie is, het dit 'n goeie taak verrig deur 'n duidelike grondslag te lê vir daaropvolgende wetgewing. Dit stel bv. die basis vir die Arbeidswetgewing daar, sowel as die beskerming van basiese menseregte, insluitende die reg op billike indiensneming.

Dit wil voorkom of die Wet op Diensbillikheid aan die eenkant een ding predik terwyl Swart Ekonomiese Bemagtiging iets anders sê. Volgens Diensbillikheid bestaan kwotas nie; die onderneming moet net 'n doelgerige poging aanwend om mense van aangewese groepe ook geleentheid te bied, terwyl SEB sê as ondernemings nie kwotas (werkersmag moet verteenwoordigend wees van bevolking) toepas nie, sal die staat eenvoudig nie met hulle sake kan doen nie. Bygesê, dit is nou as die staat regverdig wil wees. Dis om die minste te sê verwarrend. SEB het goeie bedoelings, maar so het die apartheidsbeleid ook aan die begin gehad, voordat dit ontaard het. Wat SEB sê op papier en dit wat in die praktyk gebeur, is ligjare van mekaar verwyderd.

Die Wet op Gelyke Indiensneming en die Wet op Diensbillikheid is oorvleulend en kan verwarrend wees.

Regstellende aksie en Swart Ekonomiese Bemagtiging moet 'n proses van transformasie wees en nie van anneksasie nie. In hierdie proses moet alle groepe erken word, ook die minderheidsgroepe. Daar gaan duidelike verliese wees aan die een kant, terwyl daar aan die ander kant ook winste gaan wees. Daar moet egter 'n balans gehandhaaf word in hierdie proses.

Hierdie vyf voorafgaande bepreekte wetgewing-dokumente wil meer doen as wat die man op straat dink. Dit wil in wese Suid-Afrika in 'n land laat ontwikkel waar verskille gewaardeer word. Dit gaan vereis dat Suid-Afrikaners 'n kopskuif sal moet doen en die dissipline van vernuwing en afsterwing aanleer – 'n proses wat vir die meeste persone met gestremdhede minder traumaties is as vir hul "able" landgenote.

Laastens is dit nodig om te sê die billikheid en regverdigheid van prosesse moet altyd bevestig word, terwyl erkenning gegee moet word waar nodig.

In hoofstuk 5 word 'n vergelykende studie oor wetgewing in Amerika, Brittanje, Swede, Japan en Indië gedoen.

HOOFSTUK 5

DIE GLOBALE PRENTJIE - VERGELYKING IN IMPAK VAN SOORTGELYKE WETGEWING OP GELYKE INDIENSNEMING IN AMERIKA, BRITTANJE, SWEDE, JAPAN & INDIË.

5.1 Inleiding

Volgens Barnardo (2001) is daar tans *drie tipes benaderings* wat in verband met gestremdheids - en indiensnemingswetgewing, internasionaal gevolg word. In die *eerste* plek is daar lande soos Amerika. Die Amerikaanse wetgewing vir persone met gestremdhede word die "Americans with Disabilities Act" (voortaan ADA) genoem. Die ADA is oorkoepelende gestremde wetgewing waarbinne die gestremde indiensnemingsbeleid geformuleer en vervat is. Die gestremde indiensnemingsbeleid is slegs een aspek in 'n omvattende strategie wat dit ten doel stel om die regte van persone met gestremdhede te erken en diskriminasie teen dié mense uit te wis.

Die *tweede* benadering kom voor in lande soos die Verenigde Koninkryk (voortaan VK of Brittanje) met 'n meer beperkte wetgewende benadering. Hulle maak minder wette, maar meer veranderings aan bestaande wetgewing. So probeer die regering dan verseker dat meer persone met gestremdhede in diens geneem word. Die VK het die "Disabled Discrimination Act" (voortaan DDA) daargestel. In die DDA is indiensneming die fokuspunt. In hierdie wetgewing is sekere maatreëls ontwerp om weg te doen met diskriminasie teen persone met gestremdhede. As daar vinnig gekyk word na die ADA en die DDA lyk dit baie dieselfde, maar as daar in meer besonderhede gekyk word, sal daar gesien word dat die ADA 'n vollediger benadering tot gestremdheidswetgewing het, aldus Barnardo (2001).

Die *derde* benadering wat gevolg word, kom voor in Suid Afrika (Barnardo, 2001). Hierdie benadering tot gestremdheid en indiensnemingwetgewing poog om aan meer persone met gestremdhede werkseleenthede te bied deur spesifieke en volledige indiensnemingwetgewing daar te stel. Hierdie wetgewing word die Wet op Gelyke Indiensneming of "Employment Equity Act" (voortaan EEA) genoem. Die EEA verskil van die DDA en die ADA in die opsig dat dit nie slegs die belange van die gestremde bevolking omvat nie, maar ook die belange van die twee ander voorheen benadeelde groepe. Die EEA onderskryf nie slegs anti-diskriminerende maatreëls nie, maar ook regstellende aksie maatreëls. Nêrens in die DDA of die ADA word van 'n werkgewer vereis om 'n beleid aangaande persone met gestremdes te formuleer of om meer goedgeunstig teenoor sodanige persone as ander, op te tree nie. Die EEA verskil ook daarin dat dit nie eksklusief op een kwessie naamlik gestremdheid fokus nie, maar dit is meer omslagtig in dié sin dat dit ook konsentreer op ras en geslag.

Daar is ook nog 'n vierde benadering, soos blyk uit navorsing. Hierdie benadering word gevolg deur lande soos Japan. Dié het nie een wet wat al die regte en magte van gestremdes omskryf nie, maar 'n hele stelsel daarvan. Verder word die regte van persone met gestremdhede ook in bestaande wetgewing, soos die Grondwet, vervat omdat daar nie 'n nuwe stelsel wette gemaak kan word wat parallel loop met die "able" bevolking s'n nie. Die stelsel wette wat die magte en regte van die gestremde bevolking omskryf, is 'n surplus wette by die algemene wetgewing.

Daar sal eerste gefokus word op Brittanje en Amerika se wetlike benadering tot persone met gestremdes. Dit sal gevolg word deur die Sweedse, Japannese en Indiese beleidrigtings jeens persone met gestremdhede.

5.2 Agtergrond van die Verenigde Koninkryk en die Verenigde State van Amerika en die geskiedenis van die DDA en die ADA

5.2.1 Die Verenigde Koninkryk

Die Verenigde Koninkryk bestaan uit twee hoof eilande naamlik Brittanje en die noord-ooste van Ierland. Dit is na regte 'n vereniging tussen vier lande naamlik Engeland (103 400 vierkante kilometer), Skotland (78 800 vierkante kilometer), Walis (20 800 vierkante kilometer) en Noord-Ierland (14 100 vierkante kilometer). Ook is daar drie klein outonome state wat afhanklik van die Britse Kroon is. Hulle is die Isle of Man (588 vierkante kilometer) en die twee "Channel Islands", Guernsey en Jersey (194 vierkante kilometer). Gesamentlik beslaan die Verenigde Koninkryk 'n grondgebied van 244 110 vierkante kilometer met 'n bevolking van 58 830 160 mense – dit was in die jaar 2000. Die bevolkingsdigtheid was in die jaar 2000, met 'n jaarlikse groeikoers van +0.18% per jaar, 241 persone per vierkante kilometer. Die groeikoers sal na verwagting oor die volgende 20 jaar daal en in 2025 sal dit +0.04% per jaar wees.

Londen, die hoofstad, spog met 11.8 miljoen inwoners, en daar is 7 ander stede met 'n inwonertal van meer as 'n miljoen. Die geletterdheidsvlak van die Britte is baie hoog – 98%. Slegs 10% van die totale bevolking is in die platteland woonagtig. Die amptelike taal is Engels, maar daar is 15 inheemse tale. Ekonomies gewys is Brittanje 'n eerste wêreldse geïndustrialiseerde ekonomie wat al meer en meer beweeg na 'n dienste-ekonomie. Brittanje is een van die Europese lande wat steeds weier om in te skakel by die Euro geldstelsel. Inkomste per kapita per jaar is \$20 870 (67% van VSA). Die politieke stelsel is parlementêr met 'n konstitusionele monargie. Die Verenigde Koninkryk het in 1801 tot stand gekom tussen Brittanje en Ierland maar Suid Ierland het formeel in 1921 afgestig, aldus Johnstone en Mandryk (2001).

5.2.2 Verenigde State van Amerika

Die Verenigde State van Amerika (VSA) is die wêreld se derde grootste land wat grondgebied en bevolking betref. Dit beslaan 'n area van 9 529 063 vierkante kilometer. Die amptelike sensusopname in 2000 het getoon dat die totale bevolking 278 357 141 was. Tans is die jaarlikse groei +0.84% per jaar en die bevolkingsdigtheid is 29 persone per vierkante kilometer. Teen 2025 sal die groeikoers egter daal tot +0.53%, maar dit sal steeds beteken dat die bevolkingsdigtheid sal toeneem tot 34 persone per vierkante kilometer wat op sy beurt weer die totale bevolkingsyfer sal opstoot tot 325 572 586 mense.

Washington DC is die hoofstad maar het 'n skrale 750 000 inwoners. Die VSA as geheel kan spog met 23 groter stede wat almal meer as 2 miljoen inwoners het – hiervan is New York (20.2 miljoen) Los Angeles (16 miljoen) en Chicago (8.8miljoen) die grootste. Ses-en-sewentig persent van die totale bevolking is stedelinge. Die amptelike syfer vir geletterdheid is 96%, hoewel funksionele geletterdheid na raming 85% is. Engels is die amptelike taal, maar die getal inheemse tale is 176, waarvan 77 naby aan uitsterwing is. Dertien persent van die Amerikaanse bevolking kommunikeer tuis in 'n ander taal as Engels.

Ekonomies gesproke is die VSA die magtigste, mees diverse en tegnologies die mees gevorderde ekonomie in die wêreld. Die land is ryk aan landbouprodukte en natuurlike hulpbronne. Hoewel die gemiddelde inkomste per kapita per jaar \$31 380 is, lewe 35 miljoen mense steeds benede die bestaansgrens. Die VSA het 'n vrye mark ekonomie wat baie buigsaam is, en is ook 'n sterk invoerder van grondstowwe en goedere uit ander lande.

Polities gesproke het die VSA sy onafhanklikheid van Brittanje in 1776 as 'n federale republiek gekry. Die oorspronklike 13 state het met die verloop van tyd uitgebrei tot 50. Die sterk demokratiese tradisie, klem op private inisiatief,

godsdienstvryheid en burgerlike vryhede het beslis gehelp om hierdie nasie 'n wêreldleier te maak, aldus Johnstone & Mandryk (2001).

5.2.3 Die geskiedenis van die DDA en die ADA

Die geskiedenis van die DDA en ADA verskil heelwat - net soos die algemene agtergrondgeskiedenis van die twee betrokke moondhede. Die aanvaarding van gestremde wetgewing het bv. eers in die 1990's amptelik geword in twee van die wêreld se mees vooruitstrewende en ontwikkelde lande. Die ADA het amptelik in Julie 1990 deel van die Amerikaanse wetgewing geword. Dit is omvattende wetgewing wat ten doel het om diskriminasie teen persone met gestremdhede, in die meeste sferes van die lewe, uit te skakel. Hierdie wetgewing is met 'n oorweldigende meerderheid in die Senaat aanvaar. Toepassing van die ADA is eers twee jaar later begin - 26 Julie 1992. In alle regverdigheid teenoor die VSA, moet daar melding gemaak word van vorige wetgewing naamlik die "Rehabilitation Act" van 1973. Hierdie wetgewing was egter uiters beperk in omvang.

Die DDA, daarenteen, is eers in November 1995 deur die Britse parlement aanvaar (Barnardo, 2001). Die toepassing, en/of afdwinging hiervan, het egter eers op 2 Desember 1996 gerealiseer. Die Britse regering het tot so onlangs soos 10 jaar gelede geen amptelike wetgewing gehad vir persone met gestremdhede nie. In 1994 het die gestremde beweging 'n veldtog geloods vir die "Civil Rights Bill (disabled people)". Dit was omvattende wetgewing, net soos dié van Amerika, wat dit ook ten doel stel om diskriminasie teen persone met gestremdhede uit te wis. Dit is aan die parlement voorgelê as 'n 17de poging om anti-diskriminerende (vir persone met gestremdhede) wetgewing ingestel te kry. Die parlement het egter voete gesleep. Die Britse regering het finansies as die hoofrede aangevoer waarom daar nie al vroeër gestremde wetgewing deurgevoer het nie (Barnardo, 2001). (Kommentaar: Ons praat hier van een van die mees ontwikkelde nasies op aarde. Dit is belaglik en verstommend).

5.3 Vergelyking tussen die DDA en die ADA ten opsigte van definisies en indienseneming

5.3.1 Vergelyking van definisies

Die DDA se basiese definisie van gestremdheid is soos volg:

"A person has a disability if he/she has a physical or mental impairment which has a long-term effect on his/her ability to carry out normal day-to-day activities. Provisions also apply in relation to a person who has had a disability. In this Act 'disabled person' means a person who has a disability."

Daar word nie presies omskryf wat aantasting ("impairment") is nie, maar daar word daarna verwys in Skedule 1 Paragraaf 1 (1) wat dit soos volg stel: "Mental impairments' include an impairment resulting from or consisting of a mental illness only if the illness is a clinically well-recognized illness".

Verder: "Schedule 1 Paragraph 3 (1) in effect confirms that a severe disfigurement can be an impairment" (Barnardo, 2001).

Voorts beskryf die DDA die effek van 'n aantasting soos volg: "A substantial and long-term adverse effect on his/her ability to carry out normal day to-day activities.

1. Substantial refers to an effect that is more than 'minor' or 'trivial'.
2. Long-term means that has lasted twelve months, is likely to last at least twelve months or for the rest of the life of the person affected.
3. By normal day-to-day activities the Act means an effect on:
 - mobility
 - manual dexterity
 - physical co-ordination
 - continence

- ability to lift, carry or otherwise move everyday objects
- speech, hearing, or eyesight
- memory or ability to concentrate, learn or understand
- perception of risk of physical danger (Schedule 1, Paragraph 4(1)).

Working is not considered a day-to-day activity in this context.”

Die DDA se skrywers gaan van die standpunt uit dat 'n persoon met vorige gestremdheid(ed) soos volg beskryf behoort te word: “A person who has had a disability”.

“This means someone who in the past met the definition under the Act as having a disability.”

Die DDA maak geen voorsiening vir diegene wat *gereken* (“regarded”) word as persoon met 'n aantasting nie.

Uitsluitings: “It is made clear that the following are not to be treated as impairments and therefore do not constitute a disability under the Act: tendency to set fires, steal, physical or sexual abuse of others, exhibitionism, substance abuse or addiction where substance not medically prescribed, hayfever and voyeurism.”

Die ADA se basiese definisie van gestremdheid is soos volg:

“The term ‘disability’ means, with respect to an individual-

- (a) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such an individual;
- (b) a record of such an impairment; or
- (c) being regarded as having such an impairment.”

Die wetgewing definieer aantasting ("impairment") soos volg: "The regulations define physical or mental impairment as:

1. any physiological disorder, or condition, cosmetic disfigurement, or anatomical loss affecting one or more of the following body systems: neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genito-urinary, hemic and lymphatic, skin and endocrine; or
2. any mental or psychological disorder, such as mental retardation, organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities."

Verder beskryf die ADA die effek van 'n aantasting soos volg: "substantially limits major life activities". Die skrywers van die ADA huldig die opinie dat *belangrike lewensaktiwiteite* die volgende insluit: sien, hoor, loop, asemhaling, die uitrig van handvaardighede, leer, sorg vir self en werk. In die algemeen word individue wat tydelik aan 'n kondisie ly nie hierdeur gedek nie.

(Kommentaar: Iets wat opvallend is, is dat werk wel beskou word as 'n belangrike lewensaktiwiteit in die ADA, terwyl dit nie die geval is by die DDA nie.)

Die skrywers van die ADA gaan weer van die standpunt uit dat 'n persoon met vorige gestremdheid(ede) as volg beskryf behoort te word: "Record of such an impairment".

"This means a person has a physical or mental impairment that does not substantially limit major life activities, but is treated by a covered entity or employer as constituting such a limitation. It also can mean that the individual may have an impairment, which is only substantially limiting because of attitudes of others towards the impairment or mistakenly have been recorded as having such an impairment."

Die ADA maak ook voorsiening vir diegene wat gereken (regarded) word as iemand met 'n aantasting: "This means a person has a physical or mental impairment that does not substantially limits major life activities but is treated by a covered entity or employer as constituting such a limitation. It also can mean that the individual may have an impairment, which is only substantially limiting because of the attitudes of others toward the impairment: or is regarded by an employer or covered entity as having a substantially limiting impairment."

Uitsluitings: "It is made clear that the following are not disabilities: transvestism, homosexuality, bisexuality, transsexuality, paedophilia, exhibitionism, voyeurism, gender disorders not resulting from physical impairments or other sexual behaviour disorders, compulsive gambling, kleptomania, pyromania, psychoactive substance use disorders resulting from current illegal use of drugs."

5.3.2 Vergelyking van indiensneming

Die DDA gaan van die volgende standpunt uit wanneer dit by indiensneming kom: "An employer must not discriminate against a disabled person in terms of: employment; opportunities for promotion, transfer, training or any other benefit; by dismissal or subjecting him/her to any other detriment. An employer must also not discriminate in recruitment and selection of employees" (Barnardo, 2001).

Vir klein ondernemings in die VK is die volgende belangrik om te weet, volgens Barnardo: "Employers who have fewer than 15 employees are exempted from the duties under the DDA (although businesses of all sizes are covered by the access duties)" (2001).

"The DDA defines discrimination in two ways: 1) Discrimination occurs when someone is treated less favourably than other people are treated for a reason

relating to their disability, and this treatment cannot be justified. 2) It also occurs when an employer fails without justification to make reasonable adjustment" (Barnardo, 2001).

Die DDA maak nie voorsiening vir wat Barnardo (2001) "Essential Functions" noem, nie. Dit sluit in die reg om 'n persoon met 'n gestremtheid af te keer of te weier om hom/haar te bevorder as hy/sy nie aan die inherente posvereistes voldoen nie.

Terselfdertyd dek die DDA ook nie die definisies van "Qualified" of "Undue Hardship" nie.

Sover dit indirekte diskriminasie aangaan, word die volgende gemeld: "Not specifically covered, although the duty make that reasonable adjustments would cover much of the same ground for indirect discrimination.'

"Reasonable accommodation" word deur Brittanje gesien as "Reasonable Adjustments". Dit is: "Where an employer is aware of a person's disability, there is a duty for that employer to take steps as would would be reasonable to prevent an employee with a disability or applicant from being at a substantial disadvantage" (Barnardo, 2001).

Wat betref mediese ondersoeke: "an employer can insist on a medical check if it is the normal practice for all other candidates".

Die Gesondheid- en Veiligheidsvoorwaardes van die DDA kom ooreen met die van die ADA.

Die **ADA** gaan van die volgende standpunt uit sover dit indiensneming betref, volgens Barnardo: "An employer, employment agency, labour organisation, or

joint labour-management committee may not discriminate against a qualified individual with a disability because of the disability of such an individual in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, or other terms, conditions, and privileges of employment" (2001).

Vir klein ondernemings in Amerika is dit belangrik om te weet: "Employers who have fewer than 15 employees are exempted from the duties under the ADA" (Barnardo, 2001).

As dit kom by diskriminasie skep die ADA spesifieke uitsonderings vir: "Religious entities, use of illegal drugs, alcoholics, smoking restrictions, food handling and infectious diseases" (Barnardo, 2001).

Vir die Amerikaners is wat Barnardo "Essential Functions" noem wel belangrik. Hulle beskryf dit soos volg: "Fundamental job duties of a position not meant to include duties which could be considered marginal" (2001).

Die term diskriminasie het die konsep geskep van "'n gekwalifiseerde persoon met 'n gestremdheid". Die ADA ag dit nodig om "Qualified" te omskryf. Hul doen dit so: "'Qualified individual with a disability' means an individual with a disability who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the employment position that such an individual holds or desires."

"Indirect discrimination is not specifically covered, though some of the specific prohibitions and requirements would cover indirect discrimination."

Die ADA beskou redelike voorsiening soos volg: "Must make reasonable accommodation to accommodate the known limitations of qualified individuals

with disabilities unless to do so would cause undue hardship. Any changes in the work environment or in the way things are customarily done that enables an individual with a disability to enjoy equal employment opportunities.

There are three categories of reasonable accommodation:

- 1) in the application process;
- 2) to enable the employee to perform the essential functions of the position;
- 3) to enable the employee to enjoy the same benefits and privileges of employment."

Verder beskou die ADA "Undue Hardship" soos volg: "This is determined on a case-by-case basis. Undue hardship is an accommodation that requires significant difficulty or expense, i.e. an action that is unduly costly, extensive, substantial, disruptive, or that will fundamentally alter the nature of the job or the workplace."

Wanneer die kollig op mediese toetse val, sê die ADA: "An employer may require an individual to have a medical examination after they have been offered a job, but this must be job-related and consistent with business necessity. It must also be required of all entering employees regardless of disability."

Verder: "Health and safety allows employers not to have to make reasonable accommodation where there is significant health and safety risks that cannot be removed by reasonable accommodation; or when the employer does not know that the person has a disability."

5.4 Agtergrond van die koninkryk van Swede se beleid jeens individue met gestremdhede

Swede is 'n hoogs ontwikkelde nywerheidsland met 'n fenomenale informasietegnologiebedryf. Die land het 'n uitgebreide sosiale welsynstelsel wat hoë belastings vereis, maar wat weer internasionale mededinging verlaag. Die inkomste per kapita per jaar is \$26 210 (88% van VSA). Swede het 'n parlementêre regering met 'n konstitusionele monargie. Die afgelope 185 jaar se streng neutraliteit en die afgelope 60 jaar se ononderbroke sosiale demokrasie as welsynstaat het die Sweedse samelewing gemaak wat dit vandag is. Die land is lid van die Europese Unie.

Volgens Johnstone en Mandryk (2001) beslaan Swede 'n grondgebied van 449 964 vierkante kilometer wat dit uiteraard die grootste van die Skandinawiese lande maak. Dit is 'n land van berge en woude en net 10% van die land is bewerkbaar. Die bevolking is klein en hoogs geletterd. Slegs 1% van die totale bevolking, wat in die jaar 2000, 8 910 214 persone was, is ongeletterd. Die bevolkingsdigtheid is 20 mense per vierkante kilometer. Volgens amptelike vooruitskattings sal die bevolkingsdigtheid 20 persone per vierkante kilometer bly. Vir die volgende 5 jaar sal die bevolking na verwagting nog 'n jaarlikse groei toon van 0.25% en tussen 2010 en 2025 sal die jaarlikse groei na 0.08% daal. Na 2025 sal die bevolking in negatiewe groei verval met die bevolking wat jaarliks met 0,01% afneem.

Stockholm is die hoofstad en ook die grootste stad in die land - dit het 'n inwonertal van 1 650 000. Die meeste van die Sweedse bevolking is stadbewoners (84%). Die amptelike taal is Sweeds (Johnstone & Mandryk, 2001).

Vervolgens sal daar op die Sweedse beleid jeens persone met gestremdhede gefokus word. Die Sweedse gestremdheidsbeleid betrek die hele Sweedse

samelewing. Die vertrekpunt van die beleid is dat persone met gestremdhede landsburgers is met dieselfde regte, voorregte en verpligtinge as alle ander landsburgers. Die samelewing moet gebou word met 'n bewustheid dat persone met gestremdhede soos elke ander lid van die samelewing die geleentheid wil hê om oor hulle eie dag-tot-dag lewens te besluit, 'n opvoeding wil bekom, 'n inkomste wil verdien, hul stemme wil laat hoor en 'n ryk sosiale- en vermaaklikheidslewe wil geniet. Om volle en gelyke deelname vir persone met gestremdhede te bekom, moet alle omgewings toeganklik wees, maar alle sosiale aktiwiteite moet ook so ontwerp wees dat elkeen kan deelneem ongeag sy/haar vaardigheidsvlak (<http://www.sweden.gov.se/>).

Die Verenigde Nasies Standaard Reëls wat gelyke geleenthede vir persone met gestremdhede waarborg, vorm die basis van die beleid. Hierdie beleid, wat vorm aangeneem het as gevolg van druk van die Sweedse publiek as geheel, is in Desember 1993 aangeneem.

Weereens volgens <http://www.socialeurope.com/english/e> moet persone met gestremdhede dieselfde kanse as ander kry om in gemeenskaplike lewe deel te neem en die verantwoordelikheid om hierdie doelwit te bereik, word deur die samelewing as geheel gedra, maar uiteindelik word dit deur die staat, plaaslike owerhede en distriksrade gedra.

Swede is 'n hoogs geïndustrialiseerde land met 'n relatiewe klein bevolking van 8,9 miljoen mense. Hierdie feit, en ook dat Swede nie betrokke was in enige van die twee Wêreldoorloë nie en groot natuurlike hulpbronne tot hulle beskikking het, het groot ekonomiese welvaart tot gevolg gehad, veral in die tydperk van 1950-1970. Gesamentlik het hierdie faktore die weg gebaan vir breë sosiale hervormings. In samewerking met die Internasionale Jaar vir Persone met Gestremdhede (1981) het die "regeringskansliet" (regering) 'n nasionale program oor gestremde sake opgestel. Die "Regeringskansliet" het dit gedoen met

oorweldigende ondersteuning van die "Riksdag" (Sweedse parlement). Hierdie program, plus die algemene welsynsbeleid, bevoordeel mense met funksionele gebreke. Die algemene welsynsbeleid se ambisie is om almal se finansiële sekuriteit en sosiale regte te waarborg. Die klem val op "almal" sonder voorbehoud. Dit is een van die basiese elemente in die struktuur van die Sweedse samelewing. Bo en behalwe die algemene voorsienings is daar nog 'n aantal regte en finansiële voordele wat welsyn aanvul. Dit sluit spesiale toevoegings van die gestremdheidsbeleid vir persone met funksionele gebreke in. Die grondslag van die algemene welsynsbeleid en die gestremdheidsbeleid is 'n belastingstelsel waarvolgens alle belastingbetalers volgens kapasiteit bydra. Die fondse word verdeel met die doel om almal so gelyk as moontlik te laat lewe, volgens die beginsel van 'n egalitiese samelewing. In praktyk werk hierdie stelsel tot almal se voordeel.

'n Eienskap van die 70 Sweedse organisasies vir gestremde persone, is dat dit deur persone wat self funksionele gebreke het, gedryf word. Weens hul aktiewe werk en ervaring, respekteer outoriteite hierdie organisasies as waardevolle raadgevers ten opsigte van gestremdheidskwessies. Hulle verteenwoordigers is betrokke op sentrale, streeks- en plaaslike vlak wat kwessies hanteer wat persone met gestremdhede noodsaaklik ag.

5.4.1 Wetgewing (volgens <http://www.socialeurope.com/english/e>)

Wetgewing oor die regte van mense met funksionele gebreke se doel is om die kwessies wat hierdie mense belangrik ag, te integreer in die konteks waar dit hoort - byvoorbeeld wetgewing aangaande onderwys, werksomgewing of sosiale dienste. Die Sosiale Dienste Wet ("Socialtjänstlagen") (1982) reguleer die verantwoordbaarheid van die plaaslike owerhede, wat dit benadruk dat daar gewerk moet word om mense met fisieke en verstandelike gebreke te laat leef op 'n wyse wat korrespondeer met hulle behoeftes sodat hul 'n aktiewe rol in die

gemeenskap kan speel deur te reis en te beweeg waar hul wil, om toegang te verkry tot openbare geriewe en plekke, ens.

Die verskillende plaaslike owerhede se Sosiale Dienste het uiteindelik die verantwoordelikheid om te sorg dat die mense met gebreke wat in 'n spesifieke area bly, die nodige ondersteuning en hulp ontvang. Dit beteken egter nie dat die bystand deur hulle geïmplimenteer moet word nie, maar hulle is verplig om seker te maak dat die diens aan die individu op 'n gepaste wyse verskaf word. Finansiering en herstel ("habilitation and rehabilitation"), voorsiening van tegniese hulpmiddels, tolkdienste vir alledaagse interpretasie vir dove of doofblind persone, is verantwoordelikhede wat op die streeksrade gelê word. Hierdie verpligtinge word gereguleer deur 'n Gesondheid en Mediese Dienste Wet ("Hälso- och sjukvårdslagen"). Die doel van gesondheid- en mediese dienste is om die diens verniet en op gelyke grondslag aan alle burgers van die land te verskaf. Nog 'n doelwit is dat die diens wat gelewer word, beplan en geïmplimenteer word in samewerking met die pasiënt.

Meer onlangse wetgewing van 1994, die Wet aangaande Ondersteuning en Dienste vir Persone met Sekere Funksionele Gebreke ("Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade", LSS), het die regte van persone met funksionele gebreke nog verder uitgebrei. In Sweedse wetgewing is die klem op raamwerk wette terwyl hierdie wet op menseregte gegrond is. Een van die mees belangrikste elemente van hierdie Wet is die reg tot persoonlike bystand. Die plaaslike owerheid stel assistente aan of voorsien finansiële ondersteuning vir individue wat self werkgewers vir assistente word. Hierdie reg is egter beperk tot mense onder die ouderdom van 65. Ander dienste wat verskaf word deur hierdie Wet is konsultasie en ander persoonlike deskundige ondersteuning, metgeseldienste, huise met spesiale dienste vir volwassenes, familiehuise met spesiale dienste vir kinders, ens. Die hulp wat onder hierdie wetgewing

aangebied word, is verniet. 'n Half-miljoen individue ontvang ondersteuning in terme van hierdie Wet.

5.4.2 Werk

Volgens <http://www.socialeurope.com/english/e> is die doel van die Sweedse indiensnemingsbeleid "work for all". Die stygende werkloosheidsyfer het egter 'n demper op hierdie doelwit geplaas en het mense met funksionele gebreke se kans om werk te bekom, beperk.

Desnieteenstaande, is dit 'n feit dat die Geboue en Beplanning Wet en die Werksomgewing Wet sekere regulasies voorskryf vir persone met funksionele gebreke. Byvoorbeeld: werkgewers is verplig om die fisiese omgewing, posorganisasie, ens. aan te pas sodat dit by die behoeftes van dié mense pas. Daar is ook spesiale wetgewing wat diskriminasie teen persone met fisiese gebreke verbied. Die Gestremdheidsombudsman moet toesien dat hierdie wetgewing nagekom word.

Daar is 'n aantal indiensnemingsbeleide wat daarop gemik is om dit makliker te maak vir persone met funksionele gebreke om 'n pos in die ope-arbeidsmark te vind. Waar dit nie moontlik is nie, maak hierdie beleide dit makliker om alternatiewe indiensnemingsgeleenthede te skep. Finansiële bydraes word gedoen aan werkgewers wat persone met funksionele ontberings werf teen die betalingskoers en op voorwaardes wat onder algemene kollektiewe ooreenkomste tussen die werknemersvakbonde en werkgewers ooreengekom word. Opleiding vir sodanige persone mag gekombineer word met verpligte indiensneming by die maatskappy wat daarby belang het.

Toelaes is ook beskikbaar vir werkgewers wat die werksomgewing aanpas by die behoeftes van persone met funksionele ontberings, tegniese hulpmiddels implementeer of spesiale bystand verleen. Rehabilitasie, sosiale en

beroepsopleiding word in 'n relatiewe kort tyd gedoen met die doel om die persoon met die funksionele ontbering weer so spoedig moontlik diensbaar te maak in die arbeidsmark. Toegegee, hierdie arbeidsmark is nie altyd die ope arbeidsmark nie, want vir sommige is dit eenvoudig net nie moontlik nie. Vir diegene is daar "Samhall AB". Dis 'n groep privaat maatskappye wat verantwoordelik is vir beskermende werk in Swede. Sowat 31 000 persone is hier in diens en word primêr aangewend in nywerheidsvervaardiging en dienslewering. Samhall is veronderstel om betekenisvolle werk te verskaf wat die vaardighede van persone met funksionele ontberings sal ontwikkel. Tegelyketyd is die bedoeling dat die onderneming funksioneer as een onder al die ander Sweedse besighede. Die regering bepaal die minimum ure wat individue met funksionele ontberings verwag kan word om te werk. Die werking word gefinansier deur die verkope van die diens en goedere en deur staatsubsidies wat jaarliks deur die staat vasgestel word.

Munisipale sentrums is verantwoordelik vir persone met verstandelike en geestelike tekortkominge. Hier behartig die vermelde persone georganiseerde daaglikse aktiwiteite waaronder ook betaalde werk.

5.4.3 Opsomming

In 5.4 is 'n poging aangewend om te verduidelik hoe daar in dié verband in Swede te werk gegaan word. Dit verskil radikaal van 5.3, maar die enigste rede daarvoor is dat die Sweedse Arbeidswetgewing nog nie in Engels beskikbaar is nie. Ter opsomming kan daar gesê word dat veel in die Sweedse sisteem wentel om die Algemene Welsynsbeleid waartoe almal in die land, wat kan, bydra. Daar moet vermeld word dat Swede 'n aansienlike belastingkoers het, maar die geld word effektief aangewend.

5.5 Agtergrond van die Japannese beleid jeens persone met gestremdhede.

Japan is 'n land wat uit 3 004 eilande bestaan, waarvan die meeste bitter klein en bergagtig is, en dus nie bewerkbaar nie. Die 4 groot eilande, Honshu, Hokkaidu, Shikoku en Kyushu se gesamentlike grondgebied is 377 801 vierkante kilometer. Op hierdie stukkie aarde het daar in 2000, 126 714 220 mense geleef. Volgens amptelike vooruitskattings sal daar in 2010 meer as 127 miljoen mense wees, maar na verwagting sal die bevolking hierna met 'n negatiewe groeikurwe van -0.02% verval, want in 2025 sal daar na verwagting minder mense as vandag in Japan lewe – net meer as 121 miljoen. Tans is die bevolkingsdigtheid 335 per vierkante kilometer en in 2025 sal dit afgeneem het na 321, aldus Johnstone en Mandryk, 2001.

Japan se hoofstad is tans Tokio met meer as 34 miljoen inwoners. Daar word egter beplan om die hoofstad te skuif na 'n gebied wat minder geneig is tot aardbewings. Ander belangrike stede is: Osaka -17,75 miljoen inwoners, Nagoya – 5,1 miljoen inwoners, Sapporo – 2,2 miljoen inwoners. Daar is nog 5 ander stede met elk meer as 'n miljoen inwoners. Ag-en-sewentig persent Japannese is stadsjapies. Die geletterdheidsvlak in Japan is 100%. Hulle het slegs een amptelike taal, naamlik Japannese. Daar word egter 14 ander tale in die landjie gebesig (Johnstone & Mandryk, 2001).

Volgens Johnstone & Mandryk (2001) is Japan ekonomies gesproke een van die kragtigste uitvoerlande ondanks sy tekort aan natuurlike grondstowwe en olie. Die lae geboortesyfer en die verouderde bevolking plaas 'n demper op toekomstige groei. Dit is 'n goeie ding as 'n mens in gedagte hou dat Japan se bevolkingsdigtheid die hoogste in die wêreld is. Ten spyte van die ekonomie wat in 2001 'n resessie beleef het en stygende werkloosheid, is hul inkomste \$38 160 per kapita per jaar (121% van VSA). Godsdienstvryheid heers in Japan hoewel hierdie vryheid geskaad word deur Sjintoïsme wat gedeeltelik met die nuwe

heerser geassosieer word. Meer as 80% Japannese beweer dat hulle geen godsdiens aanhang nie.

Japan is 'n konstitusionele monargie met 'n parlementêre demokrasie. Die 45 jaar van stabiliteit en ekonomiese vooruitgang sedert die Tweede Wêreldoorlog het Japan in 'n ekonomiese supermag herskep. Stygende nasionalisme en bereidwilligheid om politieke mag uit te oefen in die Stille Oseaan bring ongemak tussen Japan en hul bure (Johnstone & Mandryk, 2001).

Die geskiedenis van welsyn teenoor mense met gestremdhede het reeds in 1943 begin met die "Kinder Welsyn Wet". Welsyn en wetgewing vir persone (veral kinders op daardie stadium) met gestremdhede is geweldig aangevuur deur die "International Year of Disabled Persons of 1981". Dit is veral aangevuur weens die belonings wat deur die Verenigde Nasies en Rehabilitasie Internasionaal aangebied is (Okuno 1996, internet). Twaalf nuwe wette is tussen 1981 en 1996 opgestel om die belange van persone met gestremdhede te bevorder.

Die regte van persone met gestremdhede word ook vervat in die Japannese Grondwet wat voorsiening maak vir fundamentele menseregte (Artikel 11), die misbruik van vryhede en regte verbied (Artikel 12), agting vir individue aanstip (Artikel 13), reg tot 'n minimum standaard van lewe uitspel (Artikel 25), regte en verpligting van onderwys waarborg (Artikel 26) en in Artikel 27 word duidelik uitgewys dat alle mense die reg en verpligting het om te werk.

Tans is daar 30 geselekteerde wette waarin daar aan die behoeftes van persone met gestremdhede aandag gegee word. Hierdie wetgewing strek vanaf die Gestremdhede Persone Fundamentele Wet (1970) (eerste weergawe), wat deel uitmaak van die basiese beginsels waarop die Japannese samelewing gegrond is, tot die Wet vir die Welsyn van Fisies Gestremde Persone (1949), Kinderwelsyn Wet (1947), Wet vir Bevordering van Navorsing, Ontwikkeling en Verspreiding

van Tegniëse Hulpmiddels en Apparaat (1993) en die Sosiale Welsyn Dienste Wet (1951). Laasvermelde wette is daargestel vir die ondersteuning van onafhanklikheid en deelname in die gemeenskap - ook wat die indiensneming van die persone onder bespreking betref, is daar tussen 1960 en 1975 vier wette opgestel wat vorentoe meer in diepte bespreek sal word onder 5.5.1.(The 30 selected laws related to people with disabilities.txt.)

Artikel 2 van die hersiene Gestremde Persone Fundamentele Wet, wat in werking getree het op 3 Desember 1993, definieer persone met gestremdhede soos volg: "Disabled Persons' means persons whose daily life in society is substantially limited over the long-term due to a physical disability, mental retardation or mental disability. This is a rough or comprehensive definition in Japan."

DISABLED PERSONS' FUNDAMENTAL LAW

(Law No. 84 of May 21, 1970)

Amendments

- (1) Law No. 80 of 1983
- (2) Law No.93 of 1986
- (3) Law No. 94 of 1993

To Come into Effect on December 3, 1993
Japan

5.5.1 Wetgewing

Hier is 'n aanduiding van hoe sommige van die 30 vermelde wette persone hanteer, aldus C:\WINDOWS\Temporary Internet Files\Content.IES\IX2NQRU9\The 30 Selected Japanese Laws Related to Persons with Disabilities.htm.

5.5.1.1. Law for Employment Promotion, etc. of the Disabled Persons (1960, Law No. 123)

The Quota System and Levy and Grant System play the central role in promoting employment for disabled persons.

- The Quota System: General employers including the government and municipal offices are obligated to employ disabled workers in excess of the quota. The legal quota is:

Governmental bodies - 2.0 % (Non clerical - 1.9%)

Private enterprises - 1.6% (Specialized juridical person - 1.9%)

The quota will be changed in 1998 as follows:

Governmental bodies - 2.1% (Non clerical - 1.9%)

Private enterprises - 1.8 % (Specialized juridical person - 2.1%)

This ratio does not include mentally ill persons. Employers are obligated to report the number of disabled workers they employ to the head of the Public Employment Security Office annually. This office may announce to the public the names of enterprises who fail to meet the quota and request them to draw up a plan for employment of disabled persons to meet the quota.

- Levy and Grant System: This system works by collecting levy from those enterprises that fail to achieve the quota of disabled workers. The funds created by the levy system are used to encourage employers who employ disabled persons above the quota and to promote disabled workers' employment and improve working conditions.

Collection of Levies: \¥50,000 a month per person (with more than 300 full-time employees).

Payment of Adjustment Allowance: \¥25,000 per month per person will be paid to the employers who employ disabled workers above the legal quota (with more than 300 full-time employees).

Payment of Rewards: \¥17,000 per month per person will be paid to the employers who employ disabled workers in excess of the fixed number (with less than 300 full-time employees).

Payment of Grants: For establishment of work facilities, special employment management, vocational adjustment, ability development, etc. to promote such employment.

- Public Vocational Training Allowance for disabled persons and a loan system of funds for purchasing of technical aids and equipments.

5.5.1.2 Employment Countermeasures Law (1966, Law No. 132)

The law provides measures to improve vocational training for people with disabilities and assist them to find employment.

6.5.1.3 Employment Insurance Law (1974, Law No. 116)

There is Fundamental Allowance which secures life of non-employees till they find new employment and Re-employment Allowance for those who find work in a shorter period.

- Fundamental Allowance - Additional days counted are qualified.
- Employment Preparatory Allowance - If re-employed with conditions fulfilled, 30 days Fundamental Allowance is granted.

5.5.1.4 Human Resources Development Promotion Law (1969, Law No. 64)

- The law is to secure opportunities to develop various vocational abilities. Vocational Ability Development Centers for Disabled Persons are established under this law.
- At present, there are 13 Vocational Ability Development Centers for Disabled Persons established by national government and 6 established by prefectural governments throughout Japan.

5.5.2 Opsomming

Soos duidelik uit bostaande blyk, is Japan Suid-Afrika en die meeste ander lande in die wêreld ver voor met wetgewing wat voorsiening maak vir persone met gestremdhede. Wetgewing wat eers in 1992 in werking getree het in Amerika, was sedert 1960 deel van hoe die Japannese owerhede gedink het. In praktyk was alles dalk nie van die begin so rooskleurig nie en straks is daar nog steeds enkele haakplekke, maar ten minste is die wetgewing reeds lank in plek, wat dit 'n land maak om te bewonder.

5.6 Agtergrond van die Indiese beleid jeens persone met gestremdhede.

Volgens Johnstone and Mandryk (2001) is Indië geografies 3 166 000 vierkante kilometer groot, met 29 Uniestate (provininsies) wat saamgevat is in 6 Unielandstreke. In 2000 was die totale bevolking 1 013 661 777 en die bevolkingsdigtheid was 320 persone per vierkante kilometer. Volgens amptelike vooruitskatting sal die syfer in 2010 by 1 152 163 518 draai. Ons kan dus met redelike sekerheid aanneem dat die totale bevolking vandag (2005) om en by 1 082 miljoen kan wees. Die hoofstad is Delhi en het in 2000 met 'n inwonertal

van 11,3 miljoen gespog terwyl die grootste stad, Moembaai, 'n inwonertal van 17,55 miljoen het. Daar is 33 ander stede met meer as 1 miljoen inwoners en 400 stede met meer as 100 000.

Die rasse, etniese, godsdienstige en taaldiversiteit saam met die Hindoe kastesstelsel kompliseer die analise van die bevolking. Volgens die Grondwet word kastediskriminasie verbied, maar dit is vir 80% van die bevolking sosiaal belangrik. Daar bestaan na beraming 6 400 kastes, elk met sy eie reëls, funksies en sosiale hindernisse. Daar is twee amptelike tale, Hindi en Engels, en 18 geskeduleerde tale in die land, maar daar is 407 tale wat gepraat word. Totale godsdiensvryheid vier hoogty hoewel daar haatveldtogte teen Moslems en Christene in die laaste 10 jaar van die vorige millenia was. Sover dit Indië se geletterdheid aangaan, is die amptelike syfer 64%, maar funksionele geletterdheid is baie laer. Positief vir Indië is egter dat dit nie langer die wêreld se laags geletterde land is nie (Johnstone & Mandryk, 2001). Indië se ekonomie is primêr op landbou gebaseer. Industrialisasie en verstedeliking is egter besig om vinnig toe te neem. Indië is een van die wêreldleiers in die vervaardiging van rekenaar sagteware. Tweehonderd-en-vyftig miljoen van die middelklas sal voordeel trek uit die markhervorming en liberalisering wat hierdeur positiewe verandering teweegbring, terwyl 600 miljoen mense eenvoudig sal voortgaan om in hartverskeurende armoede te lewe en nog 300 miljoen sal onder die broodlyn voortbestaan. In die jaar 2000 was die inkomste per persoon per jaar \$370 (1,2% van VSA) (Johnstone & Mandryk, 2001).

Hou in gedagte dat gestremdes deel is van die bevolking. Hulle leef nie in 'n vakuum nie. Die indruk wat gekry word, soos navorsing oor hierdie relatief klein land met sy magdom mense gedoen word, is dat die menslike interaksie en dinamiek onder die voortreflikste van omstandighede uiters kompleks is. Oor Indië se wetgewing kan dieselfde gesê word. Niks word eenvoudig beskryf soos

dit is nie. Byvoorbeeld in die "Disability Act", 1995 is daar 'n hele magdom komitees wat almal verslag moet doen aan mekaar terwyl dit wil voorkom of nie veel vir fisiek gestremde persone in Indië gedoen word nie. Die land het 'n goeie, maar baie basiese Grondwet, minstens wat die gestremde populasie betref, maar nie regtig die bronne om die take daadwerklik uit te voer nie. (So lyk dit in die geval van 900 miljoen mense.)

Na raming het Indië 'n fisiek gestremde bevolking van 60 000 000 terwyl die ganse gestremde bevolking na raming sowat 100 miljoen is, volgens <http://www.indianngos.com/issue/disability/overall/statistics/>. Dit is byna twee maal die totale bevolking van Suid Afrika. Dit klink oorweldigend, en laat 'n mens besef hoe groot die probleem regtig is. In verhouding met die totale bevolking van Indië is die gestremde bevolking net minder as 10%.

5.6.1 Arbeidswetgewing

Wat arbeidswetgewing betref, is die wet baie basies. Vervolgens word hoofstukke 6, 7 en 8 uit die "Disability Act" van 1995, meegedeel. Slegs hoofstuk 6 handel eksplisiet oor indiensneming van persone met gestremdhede terwyl hoofstuk 7 en 8 onderskeidelik handel oor regstellende aksie en nie diskriminasie. Die wetgewing wat vermeld word is, verkry vanaf <http://socialwelfare.delhigovt.nic.in/disabilityact3.htm>.

"CHAPTER VI EMPLOYMENT

32. **Identification of posts which can be reserved for persons with disabilities** - Appropriate Governments shall -

- a. identify posts, in the establishments, which can be reserved for the persons with disability;
 - b. at periodical intervals not exceeding three years, review the list of posts identified and up-date the list taking into consideration the developments in technology.
33. **Reservation of Posts** - Every appropriate Government shall appoint in every establishment such percentage of vacancies not less than three percent for persons or class of persons with disability of which one percent, each shall be reserved for persons suffering from -
1. blindness or low vision;
 2. hearing impairment;
 3. locomotor disability or cerebral palsy, in the posts identified for each disability :
Provided that the appropriate Government may, having regard to the type of work carried on in any department or establishment, by notification subject to such conditions, if any, as may be specified in such conditions, if any, as may be specified in such notification, exempt any establishment from the provisions of this section.
34. **Special Employment Exchange** - (1) The appropriate Government may, by notification, require that from such date as may be specified, by notification, the employer in every establishment shall furnish such information or return as may be prescribed in relation to vacancies appointed for persons with disability that have occurred or are about to occur in that establishment to such Special Employment Exchange as may

be prescribed and the establishment shall thereupon comply with such requisition.

(2) The form in which and the intervals of time for which information or returns shall be furnished and the particulars, they shall be such as may be prescribed.

35. **Power to inspect, record or document in possession of any establishment** -Any person authorised by the Special Employment Exchange in writing, shall have access to any relevant record or document in the possession of any establishment and may enter at any reasonable time and premises where he believes such record or document to be, and inspect or take copies of relevant records or documents or ask any question necessary for obtaining any information.
36. **Vacancies not filled up to be carried forward** - Where in any recruitment year any vacancy under section 33, cannot be filled up due to non-availability of a suitable person with disability or, for any other sufficient reason, such vacancy shall be carried forward in the succeeding recruitment year and if in the succeeding recruitment year also suitable person with disability is not available, it may first be filled by interchange among the three categories and only when there is no person with disability available for the post in that year, the employer shall fill up the vacancy by appointment of a person, other than a person with disability: Provided that if the nature of vacancies in an establishment is such that a given category of person can not be employed, the vacancies may be interchanged among the three categories with the prior approval of the appropriate Government.

37. **Employers to maintain records** - (1) Every employer shall maintain such record in relation to the person with disability employed in his establishment in such form and in such manner as may be prescribed by the appropriate Government. (2) The records maintained under subsection (1) shall be open to inspection at all reasonable hours by such persons as may be authorised in this behalf by general or special order by the appropriate Government.

38. **Schemes for ensuring employment of persons with disabilities** - (1) The appropriate Governments and local authorities shall by notification formulate schemes for ensuring employment of persons with disabilities, and such schemes may provide for -

1. the training and welfare of persons with disabilities;
2. the relaxation of upper age limit;
3. regulating the employment;
4. health and safety measures and creation of a non-handicapping environment in places where persons with disabilities are employed;
5. the manner in which and the persons by whom the cost of operating the schemes is to be defrayed; and
6. constituting the authority responsible for the administration of the scheme.

39. **All educational institutions to reserve seats for persons with disabilities** - All Government educational institutions and other educational institutions receiving aid from the Government, shall reserve not less than three per cent seats for persons with disabilities.
40. **Vacancies to be reserved in poverty alleviation schemes** - The appropriate Governments and local authorities shall reserve not less than three per cent in all poverty alleviation schemes for the benefit of persons with disabilities.
41. **Incentives to employers to ensure five per cent of the work force is composed of persons with disabilities** - The appropriate Governments and the local authorities shall, within the limits of their economic capacity and development, provide incentives to employers both in public and private sectors to ensure that at least five per cent of their work force is composed of persons with disabilities.

CHAPTER VII

AFFIRMATIVE ACTION

42. **Aids and appliances to persons with disabilities** - The appropriate Governments shall by notification make schemes to provide aids and appliances to persons with disabilities.
43. **Schemes for preferential allotment of land for certain purposes** - The appropriate Governments and local authorities shall by notification

frame schemes in favour of persons with disabilities, for the preferential allotment of land at concessional rates for-

1. house;
2. setting up business;
3. setting up of special recreation centres;
4. establishment of special schools;
5. establishment of research centres;
6. establishment of factories by entrepreneurs with disabilities.

CHAPTER VIII

NON-DISCRIMINATION

44. **Non-discrimination in transport** - Establishments in the transport sector shall, within the limits of their economic capacity and development for the benefit of persons with disabilities, take special measures to -
1. adapt rail compartments, buses, vessels and aircrafts in such a way as to permit easy access to such persons;
 2. adapt toilets in rail compartments, vessels, aircraft and waiting rooms in such a way as to permit the wheel chair users to use them conveniently.
45. **Non discrimination on the road** - The appropriate Governments and the local authorities shall, within the limits of their economic capacity and development, provide for -

1. installation of auditory signals at red lights in the public roads for the benefit of persons with visually handicap;
 2. causing curb cuts and slopes to be made in pavements for the easy access of wheel chair users;
 3. engraving on the surface of the zebra crossing for the blind or for persons with low vision;
 4. engraving on the edges of railway platforms for the blind or for persons with low vision;
 5. devising appropriate symbols of disability;
 6. warning signals at appropriate places.
46. **Non-discrimination in the built environment** - The appropriate Governments and the local authorities shall, within the limits of their economic capacity and development, provide for -
- a. ramps in public buildings;
 - b. adaptation of toilets for wheel chair users;
 - c. braille symbols and auditory signals in elevators or lifts;
 - d. ramps in hospitals, primary health centres and other medical care and rehabilitation institutions.
47. **Non-discrimination in Government employment** - (1) No establishment shall dispense with, or reduce in rank, an employee who acquires a disability during his service: Provided that, if an employee, after acquiring disability is not suitable for the post he was holding, could

be shifted to some other post with the same pay scale and service benefit: Provided further that if it is not possible to adjust the employee against any post, he may be kept on a supernumerary post until a suitable post is available or he attains the age of superannuation, whichever is earlier. (2) No promotion shall be denied to a person merely on the ground of his disability: Provided that the appropriate Government may, having regard to the type of work carried on in any establishment, by notification and subject to such conditions, if any, as may be specified in such notification, exempt any establishment from the provisions of this section.

5.6.2 Opsomming

Indië het 'n reuse-bevolking van oor die 1000 miljoen waarvan na raming 60 miljoen fisiek gestremd is. Anders gestel, is die Indiese fisiek gestremde bevolking 6% sterk. Die massiewe algemene bevolking veroorsaak dat armoede hoogty vier en slegs 'n klein elite groepie vooruitgang maak. Die tekort aan hulpbronne veroorsaak dat die wetgewing wat hier bo gemeld is ook slegs vir 'n klein groepie uitverkorenes uitgehou word. Terwyl die wetgewing plek maak vir werkverskaffing van 3% van gestremdes is daar 6% fisiek gestremdes in die land. Dan is die verstandelik gestremdes of die dowe populasie nog nie eers in berekening gebring nie. Verder wil dit voorkom of wetgewing in Indië nie veel trefkrag het nie - omdat dit so 'n geweldige komplekse land is om te regeer met sy 29 Uniestate wat elk hulle eie plaaslike regering het.

In hoofstuk 6 word daar weer na die plaaslike front verskuif wanneer daar aandag geskenk word aan die impak van redelike voorsiening op werkverskaffingswetgewing en praktyke in Suid Afrika, sowel as ander hindernisse wat die werksoeker met 'n fisieke gestremdheid in die gesig staar.

HOOFSTUK 6

DIE IMPAK VAN REDELIKE VOORSIENING OP WERKSVERSKAFFINGSWETGEWING EN PRAKTYKE IN SUID AFRIKA EN HINDERNISSE WAT DIE WERKSOEKER MET 'N GESTREMDHEID IN DIE GESIG STAAR.

6.1 Inleiding

Die impak van Suid Afrika se wetgewing op persone met gestremdhede sal grootliks bepaal word deur die **bereidwilligheid** van werkgewers en die groter Suid-Afrikaanse bevolking om die nuwe definisie van gelykheid te omarm. Die Wet op Gelyke Indiensneming, 1998, ondersteun hierdie begrip van gelykheid deur daarop aan te dring dat werkgewers 'redelike voorsiening' maak vir werksoekers en werknemers met gestremdhede wat nes alle ander die nodige kwalifikasies het.

Die werkgewer hoef nie "redelike voorsiening" te maak as dit "onverdedigbare swaarkry" ("unjustifiable hardship") sal meebring nie. Suid-Afrikaanse wetgewing is vaag ten opsigte van terminologie soos "redelike voorsiening" en "onverdedigbare swaarkry". Juis as gevolg van onduidelike definisies word die situasie in die meeste gevalle uitgebuit.

In hierdie hoofstuk word daar eerstens aandag geskenk aan drie algemene beginsels en tweedens word daar ondersoek ingestel na redelike voorsiening teenoor onregverdigbare swaarkry. Die laasvermelde punt word bestudeer in terme van presies wat dit vir 'n persoon met gestremtheid beteken. Ook word daar 'n oorsig gegee van "die Aanvaarbare Bedryfskode". Hier word ook gekyk na die hindernisse waarmee persone met gestremdhede op byna daaglikse basis te make het. Laastens word daar gekyk na die stand van sake in Suid Afrika vandag in dié verband.

6.2 Algemene beginsels

6.2.1. Menseregte

Menseregte is die mees basiese beginsels waarvolgens elke samelewing wat in vrede wil lewe, funksioneer. Dit is die regte wat elke individu het omdat hy/sy tot die menslike samelewing behoort. Elke individu word vry en gelyk, met waardigheid en regte gebore. Almal word gebore met rede en gewete en moet daarvolgens teenoor mekaar optree in 'n gees van broederskap. Elkeen het die reg op lewe, vryheid en sekuriteit van sy persoon. Almal is gelyk voor die reg. Menseregte is veronderstel om "self-determination" te vervang as die rigtinggewende waardebepler in die samelewing. Dit is die manier hoe die Weste na die Tweede Wêreld Oorlog sin van chaos wou maak. Net jammer diegene wat dit uitgedink het, kon dit nie ook in werking stel nie. Toe Mahatma Gandhi gevra is wat hy dink van menseregte was sy antwoord: "It is a good idea" (Coates, 1999).

Dit is sonder twyfel 'n goeie idee, maar as 'n mens arm en werkloos is en daar boonop teen jou gediskrimineer word omdat jy sonder jou eie toedoen deel is van 'n minderheidsgroep, dan bly menseregte vir jou 'n idilliese droom.

6.2.2. Diskriminasie

Volgens Smelser en Baltus (2001) verwys die term diskriminasie na kenmerke of verskille tussen objekte of individue. In ekonomie dra diskriminasie 'n verkleinerende konnotasie. Die term word gewoonlik gereserveer vir situasies wat sosiaal onaanvaarbaar of ekonomies nie voldoende is nie. Volgens Doyle (1995) vind direkte diskriminasie plaas wanneer 'n persoon iemand van 'n beskermende groep minder gewens behandel as wat hy/sy iemand sou behandel wat nie 'n lid van die beskermende groep is nie, bloot weens die feit dat die persoon deel van die beskermende groep is (Lundahl & Wadensjö, 1984). Vir die doel van hierdie skrywe sal die beskermende groep persone met gestremdhede wees.

Wat betref direkte diskriminasie teenoor gestremdes mag daar egter 'n paar algemene uitdagings wees met die interpretasie van die konsep, aldus Doyle (1995). Volgens hom is dit:

1. Daar moet bewys kan word dat die minder gewenste behandeling as gevolg van die persoon se gestremdheid is. Die wyering om 'n persoon met gestremdheid aan te stel, mag verdedig word as die persoon nie gekwalifiseerd is nie, of as 'n ander applikant beter geplaas kan word op grond van meriete.
2. Dan word meervoudige oorsake ook onder die loep geplaas. Ander oorsake en motiewe mag 'n rol speel ten opsigte van werksverskaffingsgeleenthede. Die rede waarom 'n persoon met 'n gestremdheid nie 'n werk kry nie, is nie noodwendig altyd as gevolg van sy gestremdheid alleen nie. Dit kan wel 'n bydraende faktor wees.
3. Die motief of bedoeling van die persoon wat die diskriminasie pleeg, is uiters relevant. Soms is gestremde diskriminasie ongetwyfeld opsetlik en ander male gaan dit gepaard met goeie bedoelinge.
4. Die graad of aard van die ongewenste behandeling word ook na gekyk.
5. Dis dikwels 'n probleem om 'n vergelyking te tref. Dit is moeilik of nie altyd moontlik om 'n "able-bodied" vergelyking te tref nie.
6. Moet die omstandighede van die klaer en die vergelyking wat vergelyk word, vergelykbaar wees? Die Britse diskriminasiewet sê die relevante omstandighede moet dieselfde of nie materieel verskillend wees nie.

6.2.3. Onafhanklikheid

Onafhanklikheid is slegs moontlik wanneer mense kan kies hoe hulle hul lewens wil leef. Met ander woorde vir onafhanklikheid om te kan bestaan moet die moontlikheid bestaan dat mense hulle strewes uitleef. Verder moet hulle die

selfvertoue, mag en ekonomiese middele hê om aan daardie keuses of strewes gestalte te gee.

Volgens Lonsdale (1990) word persone met gestremdhede oor die algemeen aangemoedig om minder assertief en selfversekerd en meer afhanklik te wees. Dikwels word hulle gedevalueer en as gevolg daarvan het baie persone met gestremdhede 'n negatiewe beeld van hulself geïnternaliseer - in so 'n mate dat dit hul daarvan weerhou om sekere aksies uit te voer. Devalureing beïnvloed aksies en dade ongetwyfeld negatief. Indien hulle in 'n posisie van betaalde werksverskaffing is, ervaar hul dikwels diskriminasie en ontvang minder bevorderingsgeleenthede.

'n Genoegsame inkomste is 'n belangrike deel van onafhanklikheid. Toegegee, daar is individue met gestremdhede wat vermoënd is en mag het, maar die oorgrote meerderheid persone met gestremdhede is armer en het minder mag as die gemiddelde lid van die bevolking. Werksverskaffing en 'n persoon se reg om sy eie geld te verdien, is 'n belangrike dog 'n afgeskepte kwessie. Te dikwels word daar eenvoudig net *aangeneem* dat persone met gestremdhede nie in betaalde werksomstandighede sal kan werk nie. Sonder betaalde werk het 'n persoon - enige persoon - minder sosiale kontak, minder status, minder mag en minder inkomste (Lonsdale, 1990).

6.3 Redelike voorsiening teenoor onregverdigbare swaarkry ("undue/unjustifiable hardship")

Die begrip van "redelike voorsiening" het sy oorsprong in die Verenigde State van Amerika, in hul "Rehabilitation Act" van 1973. Dit is herbekendgestel in die "Americans with Disability Act" (ADA) as 'n hoeksteen van daardie wet. Daarna is die begrip "redelike aanpassing" vervat in anti-diskriminerende - en gelyke - indiensnemingwetgewing, wat veronderstel is om persone met gestremdhede te beskerm, in die Verenigde Koningryk, Australië en Kanada (Barnardo, 2001).

Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI, no. 55 van 1998) het in Suid Afrika van krag geword, maar wat voorheen benadeelde groepe betref, is daar klaarblyklik net twee sulke groepe - dit wil voorkom of die derde groep (persone met gestremdhede) geïgnoreer word op beide makro - en mikrovlak. Dit was so voor 1998 en nie veel het verander nie, die WGI ten spyte. Die rede wat daarvoor aangevoer word is: Definisies is vaag of bestaan nie en daarom word die situasie uitgebuit. Natuurlik is dit die swakste wat die meeste hierdeur geraak word want hulle is die sogenaamde sagte teikens. Dit gebeur ongelukkig in 'n mindere of meerdere mate reg deur die wêreld en nie net in Suid Afrika nie. Dit word gestaaf deur navorsing wat deur Weiss (soos gelees in Doyle 1995) gedoen is. Soos Weiss rapporteer ervaar Amerikaners met gestremdhede dikwels dubbele diskriminasie as gevolg van ras en of geslag met 'n gestremdheid. En die helfte van Amerikaners met gestremdhede wat wel werk, maar nie permanente aanstellings het nie, ervaar diskriminasie omdat hulle werkgewers faal om hul vaardighede raak te sien. Amerikaners met gestremdhede glo dat diskriminasie verantwoordelik is vir hulle dikwels ondergewaardeerde posstatus.

Verder, volgens Doyle (1995, p. 22)

In Britain, much of the evidence concerning employment discrimination against disabled people has been anecdotal or illustrative rather than empirical and systematic. This has allowed government to deny that the employment disadvantage of disabled persons is caused by discrimination.

Die Britse Departement van Arbeid het eerder beweer persone met gestremdhede kry nie werk nie as gevolg van hulle ouderdom, gebrekkige onderwys en/of vaardighede, of een of ander sosiale nadeel. Met ander woorde die departement het alles die skuld gegee behalwe wat dit regtig is, naamlik diskriminasie.

Verdere navorsing toon dat wanneer "able" applikante en 'n applikant met 'n gestremdheid in Brittanje aansoek doen om 'n werk en hulle oor dieselfde kwalifikasies beskik, sal die bevoorregte "able" applikant 1,5 keer eerder 'n positiewe reaksie ontvang as 'n persoon met 'n gestremdheid. Dit was die geval toe werk nog volop in Brittanje was. 'n Legio verskonings word geopper soos "die posisie is reeds gevul", terwyl die "able" applikant genooi word vir 'n onderhoud. Voorts word die stelling ook gemaak dat die kwalifikasies van die persoon met 'n gestremdheid nie gepas is nie, terwyl die 'able' applikant met presies dieselfde kwalifikasies na 'n onderhoud genooi word. So kan daar nog vele verskonings gemeld word. Daar word toegegee dat daar fisiese hindernisse soos trappe is, maar terselfdertyd moet daar ook gemeld word dat die oorgrote meerderheid van persone met gestremdhede wel trappe kan gebruik - sommige met minder gemak as ander, maar die meeste kan. In teenstelling met wat Jan Publiek glo, is rolstoelgebruikers 'n klein subpopulasie van mense met fisieke gestremdhede.

Volgens Doyle (1995) dui data daarop dat persone met gestremdhede nie regverdige behandeling in Brittanje in die arbeidsmark geniet nie. Empiriese navorsing meld dat werkgewers ongunstig teenoor persone met gestremdhede optree en beoordeel hulle vaardighede proaktief.

In 'n poging om meer duidelikheid te kry in verband met die Suid-Afrikaanse WGI (2001) is die Aanvaarbare Bedryfskode daargestel. Hier volg die deel van die Kode wat handel oor die Sleutelaspekte van Gestremdheid in die Werksplek:

**Aanvaarbare Bedryfskode: Sleutelaspekte
van Gestremdheid in die Werksplek**

5. DEFINITION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

5.1 Defining persons with disabilities under the Act

The scope of protection for people with disabilities in employment focuses on the effect of a disability on the person in relation to the working environment, and not on the diagnosis of the impairment.

Only people who satisfy all the criteria in the definition:

- (i) long-term or recurring;*
- (ii) having a physical or mental impairment;*
- (iii) which substantially limits,*

are considered as persons with disabilities.

5.1.1 Long-term or recurring

(i) Long-term means the impairment has lasted or is likely to persist for at least twelve months. A short-term or temporary illness or injury is not an impairment which gives rise to a disability.

(ii) A recurring impairment is one that is likely to happen again and to be substantially limiting (see below). It includes a constant underlying condition, even if its effects on a person fluctuate.

(iii) Progressive conditions are those that are likely to develop or change or recur. People living with progressive conditions or illnesses are considered as people with disabilities once the impairment starts to be substantially limiting. Progressive or recurring conditions which have no overt symptoms or which do not substantially limit a person are not disabilities.

5.1.2 Impairment

(i) An impairment may be physical or mental.

(ii) 'Physical' impairment means a partial or total loss of a bodily function or part of the body. It includes sensory impairments such as being deaf, hearing impaired, or visually impaired and any combination of physical or mental impairments.

(iii) 'Mental' impairment means a clinically recognised condition or illness that affects a person's thought processes, judgment or emotions.

5.1.3 Substantially limiting

(i) An impairment is substantially limiting if, in the absence of reasonable accommodation by the employer, a person would be either totally unable to do a job or would be significantly limited in doing the job.

(ii) Some impairments are so easily controlled, corrected or lessened, that they have no limiting effects. For example, a person who wears spectacles or contact lenses does not have a disability unless even with spectacles or contact lenses the person's vision is substantially impaired.

(iii) An assessment whether the effects of impairment are substantially limiting must consider if medical treatment or other devices would control or correct the impairment so that its adverse effects are prevented or removed.

(iv) For reasons of public policy certain conditions or impairments may not be considered disabilities. These include but are not limited to:

- sexual behavior disorders that are against public policy;*
- self-imposed body adornments such as tattoos and body piercing;*
- compulsive gambling, tendency to steal or light fires;*
- disorders that affect a person's mental or physical state if they are caused by current use of illegal drugs or alcohol,*
- unless the affected person is participating in a recognised programme of treatment;*
- normal deviations in height, weight and strength; and*
- conventional physical and mental characteristics and common personality traits.*

6. REASONABLE ACCOMMODATION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

6.1. Employers should reasonably accommodate the needs of people with disabilities. The aim of the accommodation is to reduce the impact of the impairment of the person's capacity to fulfil the essential functions of a job.

6.2. Employers may adopt the most cost-effective means that are consistent with effectively removing the barrier to a person being able to perform the job, and to enjoy equal access to the benefits and opportunities of employment.

6.3. Reasonable accommodation applies to applicants and employees with disabilities and may be required:

- (i) during the recruitment and selection processes;*

- (ii) in the working environment;*
- (iii) in the way work is usually done and evaluated and rewarded; and*
- (iv) in the benefits and privileges of employment.*

- 6.4. *The obligation to make reasonable accommodation may arise when an applicant or employee voluntarily discloses a disability related accommodation need or when such a need is reasonably self-evident to the employer.*
- 6.5. *Employers must also accommodate employees when work or the work environment changes or impairment varies which affects the employee's ability to perform the essential functions of the job.*
- 6.6. *The employer should consult the employee and, where practicable, technical experts to establish appropriate mechanisms to accommodate the employee.*
- 6.7. *The particular accommodation will depend on the individual, the impairment and its effect on the person, as well as on the job and the working environment.*
- 6.8. *Reasonable accommodation may be temporary or permanent, depending on the nature and extent of the disability.*
- 6.9. *Examples of reasonable accommodation include:*
- (i) adapting existing facilities to make them accessible;*
 - (ii) adapting existing equipment or acquiring new equipment including computer hardware and software;*
 - (iii) re-organising work stations;*
 - (iv) changing training and assessment materials and systems;*
 - (v) restructuring jobs so that non-essential functions are re-assigned;*
 - (vi) adjusting working time and leave;*
 - (vii) providing readers, sign language interpreters, and*
 - (viii) providing specialised supervision, training and support.*
- 6.10. *An employer may evaluate work performance against the same standards as other employees but the nature of the disability may require an employer to adapt the way performance is measured.*
- 6.11. *The employer need not accommodate a qualified applicant or an employee with a disability if this would impose an unjustifiable hardship on the business of the employer.*
- 6.12. *Unjustifiable hardship is action that requires significant or considerable difficulty or expense and that would substantially harm the viability of the enterprise. This involves considering the effectiveness of the accommodation and the extent to which it would seriously disrupt the operation of the business.*

6.13. *An accommodation that imposes an unjustifiable hardship for one employer at a specific time may not be so for another or for the same employer at a different time.*

7. RECRUITMENT AND SELECTION

7.1 Recruitment

7.1.1 *When employers recruit they should:*

- (i) identify the inherent requirements and essential functions of the vacant position;*
- (ii) describe clearly the necessary skills and capabilities for the job;*
- (iii) set reasonable criteria for selection, preferably in writing, for job applicants for vacant positions.*

7.1.2. *The inherent requirements of the job are the purposes for which the job exists. The essential functions and duties of the job are what are necessary to get the job done.*

7.1.3. *Application forms should focus on identifying an applicant's ability to perform the essential functions of the job.*

7.1.4. *Advertisements should be accessible to persons with disabilities and, where practicable, circulated to organisations that represent the interests of people with disabilities.*

7.1.5. *Advertisements or notices should include sufficient detail about the essential functions and duties of the job so that potential applicants with disabilities can make an informed decision if they meet the inherent requirements of the job.*

7.1.6. *Employers should not include functions that are not essential to performing the inherent requirements of the job because selection based on non-essential functions may exclude people with disabilities unfairly.*

7.1.7. *On request, and if reasonably practicable, notices and advertisements should be provided in a format appropriate to persons with disabilities, such as large print, Braille, or audiotape..*

7.2 Selection

7.2.1. *Employers should apply the same criteria to test the ability of people with disabilities as are applied to other applicants, although it may be necessary to accommodate applicants who have disabilities.*

7.2.2. *The purpose of the selection process is to assess whether or not an applicant is suitably qualified. This may require a two-stage process if an applicant has a disability:*

- (i) Determining whether an applicant is suitably qualified;*
- (ii) Determining whether a 'suitably qualified applicant' needs any accommodation to be able to perform the inherent requirements or essential functions of the job.*

7.2.3. When assessing if an applicant is suitably qualified an employer may not request information about actual or perceived disability from a previous employer or third party.

7.2.4. Employers should monitor their criteria for selection. If they tend to exclude people with disabilities, they should be reviewed to ensure that inappropriate barriers to persons with disabilities are removed.

7.3 Interviews

7.3.1. Selection interviews should be sensitive, objective and unbiased. Interviewers should avoid assumptions about people with disabilities.

7.3.2. If an applicant has disclosed a disability or has a self-evident disability, the employer must focus on the applicant's qualifications for the work rather than any actual or presumed disability but may enquire and assess if the applicant would, but for the disability, be suitably qualified.

7.3.3. Interviewers should ask all applicants to indicate how they would accomplish the inherent requirements of the job and perform its essential functions and if accommodation is required.

7.3.4. If the employer knows in advance that an applicant has a disability the employer should be prepared to make reasonable accommodation during the interview.

7.4 Conditional job offers

7.4.1. If an applicant with a disability is suitably qualified, an employer may make a job offer conditional on medical or functional testing to determine an applicant's actual or potential ability to perform the essential functions of a specific job.

7.4.2. The testing must comply with the statutory requirements and be consistent with measuring if the applicant is able to perform the essential functions of the job, with or without reasonable accommodation.

7.4.3. An employer may test applicants with disabilities for a specific job and not require all other applicants to undergo testing.

7.4.4. If the testing shows that accommodation requirements would create unjustifiable hardship, or that there is an objective justification that

relates to the inherent requirements of the job or to health and safety, the employer may withdraw the job offer.

7.5 Terms and conditions of employment

7.5.1. An employer may not employ people with disabilities on less favorable terms and conditions for reasons connected with the disability.

8. MEDICAL AND PSYCHOMETRIC TESTING

8.1. Medical testing

8.1.1. Tests must be relevant and appropriate to the kind of work and the necessary fitness criteria for the job, the workplace and its hazards, and necessary to the employer's business.

8.1.2. Employers should establish that tests do not unfairly exclude and are not biased in how or when they are applied, assessed or interpreted.

8.1.3. Tests to establish the health of an applicant or employee should be distinguished from tests that assess the ability to perform essential job functions or duties.

8.1.4. Health testing should therefore only be carried out after an employer has established that the person is in fact competent to perform the essential job functions or duties and after a job offer has been made. The same applies to medical testing for admission to membership of an employee benefit scheme.

8.1.5. An employer who requires a person to undergo any medical, health screening or safety test must bear the costs of the test.

8.2. Testing after illness or injury

8.2.1. If an employee has been ill or injured and it appears that the employee is not able to perform the job, the employer may require the employee to agree to a functional determination of disability.

8.2.2. Such medical or other appropriate tests shall be to assess if the employee can safely perform the job or to identify reasonable accommodation for the employee.

8.3. Health screening and safety

8.3.1. Employers are obliged to provide and maintain a working environment that is safe and without risk to the health of employees.

8.3.2. An employer should not employ a person if the employer can demonstrate that a person with a disability would represent an actual direct risk of substantial harm to his or her own or other people's safety, which could not be eliminated or reduced by applicable reasonable accommodation.

8.3.3. An employer may or need not retain an employee with a withdraw a conditional job offer disability if objective assessment shows that even with reasonable accommodation, the work would expose the employee would expose others to substantial health risk and that there is no reasonable accommodation to mitigate that risk.

8.4 Pre-benefit medical examinations

8.4.1. Employees may be required to submit to medical examination or tests before becoming members of employee benefit schemes that are offered within the employment relationship.

8.4.2. The purpose of these examinations is to assess a person's suitability for membership of a benefit scheme and is not relevant to a person's capability to perform the inherent requirements of the job.

8.4.3. Therefore an employer may not refuse to recruit, train, promote or otherwise prejudice any person only because that person has been refused membership of a benefit scheme.

9. PLACEMENT

9.1. Placement involves the orientation and initial training a new employee.

9.2. New employees with disabilities must be treated equally, subject to reasonable accommodation, to employees who do not have disabilities.

9.3. Orientation and initial training should be accessible, responsive to and able to accommodate the needs of employees who have disabilities.

10. TRAINING AND CAREER ADVANCEMENT

10.1. Employees with disabilities should be consulted so as to develop specific career advancement programmes responsive to their needs and circumstances.

10.2. Training, work organisation and recreational benefits should be accessible to employees with disabilities. Examples are training tools, materials, venues and processes, as well as canteen facilities, parking, crèche and social and sporting activities.

10.3. Systems and practices to evaluate work performance should clearly identify and fairly measure and reward performance of the inherent requirements or essential functions of the job. Work that falls outside the inherent requirements or essential functions of the job should not be evaluated.

11. RETAINING PEOPLE WITH DISABILITIES

11.1. Employees who become disabled during employment should, where practicable, be re-integrated into work .

11.2. If an employee is, or becomes a person with a disability, the employer should keep in touch with the employee and where practicable, encourage early return-to-work. This may be require vocational rehabilitation, transitional work programmes and where appropriate, temporary or permanent flexible working time.

11.3. If an employee is frequently absent from work for reasons of illness or injury, the employer may consult the employee to assess if the cause of the illness or injury is a disability that requires accommodation.

11.4. If practicable, employers should offer alternative work, reduced work or flexible work placement, so that employees are not compelled or encouraged to apply for benefits if they could, with reasonable accommodation, continue in employment.

13. TERMINATION OF EMPLOYMENT

13.1. If an employee becomes disabled, the employer should consult the employee to assess if the disability can be reasonably accommodated.

13.2. If not, the employer should consult the employee to explore the possibility of alternative employment appropriate to the employee's capacity.

13.3. If the employee is unable to be accommodated or there is not appropriate alternative employment, the employer may terminate the employment relationship.

13.4. When employees who have disabilities are dismissed for operational requirements, the employer should ensure that any selection criteria do not directly or indirectly unfairly discriminate against people with disabilities.

13.5. Employers who provide disability benefits should ensure that employees are fairly advised before they apply for the benefits available and before resigning from employment because of a medical condition.

14. CONFIDENTIALITY AND DISCLOSURE OF DISABILITY

14.1 Confidentiality

14.1.1. Employers, including health and medical services personnel, may only gather private information relating to employees if it is necessary to achieve a legitimate purpose.

14.1.2. Employers must protect the confidentiality of the information that has been disclosed and must take care to keep records of private information relating to the disability of applicants and employees confidential and separate from general personnel records.

14.1.3. When an employer no longer requires the information it must be returned to the employee or be destroyed or rendered anonymous.

14.1.4. Employers may not disclose any information relating to a person's disability without the written consent of the person concerned.

14.2 Employee disclosure

14.2.1 People with disabilities are entitled to keep their disability status confidential. But if the employer is not aware of the disability or the need to be accommodated, the employer is not obliged to provide it.

14.2.2. If the disability is not self-evident the employer may require the employee to disclose sufficient information to confirm the disability or the accommodation needs.

14.2.3. If the employer disputes that the employee is disabled or that the employee requires accommodation, the employer is entitled to request the employee to be tested to determine the employee's ability or disability, at the expense of the employer.

14.2.4. As information about disability may be technical, employers should ensure that a competent person interprets the information.

14.2.5. If an employer requires further information this must be relevant to a specific job and its essential functions.

14.2.6. If accommodating the employee requires the co-operation of other employees, it may be necessary to reveal the fact of a person's disability

if it is not otherwise obvious, to some of the person's colleagues, particularly a supervisor or manager.

14.2.7. *The employer may, after consulting the person with the disability, advise relevant staff that the employee requires accommodation, without disclosing the nature of the disability, unless this is required for the health or safety of the person with the disability or other persons.*

15. EMPLOYEE BENEFITS

15.1. *An employer who provides or arranges for occupational insurance or other benefit plans directly or through a separate benefit scheme or fund, must ensure that they do not unfairly discriminate, either directly or indirectly against people with disabilities.*

15.2. *Employees with disabilities may not be refused membership of a benefit scheme only because they have a disability.*

15.3. *To increase job security for employees who have disabilities and to reduce the costs of benefit schemes, designated employers should investigate and, if practicable, offer benefit schemes that reasonably accommodate persons with disabilities. These include:*

(i) vocational rehabilitation, training and temporary income replacement benefits for employees who, because of illness or injury, cannot work for an extended period, and

(ii) financial compensation for employees who because of a disability are able to continue to work but at lower levels of pay than they enjoyed before becoming disabled.

16. EMPLOYMENT EQUITY PLANNING IN RESPECT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

16.1. *The Code of Good Practice for the Preparation, Implementation and Monitoring of Employment Equity Plans provides guidelines to employers and employees. This Code spells out additional measures to ensure that people with disabilities who are suitably qualified for a job can enjoy equal opportunities and are equitably represented in the workforce.*

16.2. *When designated employers are consulting in terms of Section 16 of the Act, they should use the opportunity to heighten the awareness of their*

employees of the value and importance of recruiting and retaining employees who have disabilities.

- 16.3. When an employer facilitates the establishment of a consultative forum in terms of Section 16 (1) (a) and (b) of the Act, the employer should take specific steps to promote the representation of employees with different disabilities in the forum.*
- 16.4. If people with disabilities are under-represented in all occupational levels and categories in the workplace, the employer could seek guidance from organisations that represent people with disabilities or relevant experts, for example in vocational rehabilitation and occupational therapy.*
- 16.5. When designated employers are compiling their workplace profile in terms of Section 19 of the Act, employees with disabilities may choose to either:*
(i) identify their disability themselves; or
(ii) disclose their disability to their employer as long as their identity is kept confidential.
- 16.6. The workplace profile should include any employees who are not in active employment; for example employees who are receiving total or partial income replacement benefits while recovering from illness or disability.*
- 16.7. When designated employers are setting targets, they should aim to recruit and promote people with disabilities at all occupational levels, as people with disabilities are often employed in low status work and tend to be promoted less often than employees without disabilities.*
- 16.8. If employees with disabilities are concentrated in particular occupational categories, the employer should consider if its criteria for selection or performance standards could be adapted to facilitate employees with disabilities being employed in different categories.*
- 16.7. Employers should regularly evaluate the relationship between employees and the working environment and where necessary provide appropriate programmes to prevent injury, illness and disability and promote health at work.*

6.3.1 Hindernisse vir persone met gestremdhede

Soos onder meer in die Aanvaarbare Bedryfskode (2001) gemeld word, is elke werkgewer veronderstel om drie tipes redelike voorsienings te maak vir persone met gestremdhede – afhangende natuurlik van persoon tot persoon, en siende

dat elke persoon uniek is. As dit nie gedoen word nie mag dit as diskriminasie geïnterpreteer word. Dit is:

- **Strukturele voorsiening:** Opritte, hysbakke, wyer deure, toeganklike toiletgeriewe, parkering, ligalarmstelsel om nood en rigting aan te dui, ens.
- **Posverwante voorsiening:** Verandering van werksure, aanstellings van interpreteerders, aanpassing van opleiding, moenie te veel verskillende take op een slag aan persoon toeken nie, maak gebruik van vonkposdienste, stel 'n mentor, raadgewer of afrigter ("coach") aan, herrangskik kantoor vir goeie visuele kommunikasie, onderrig kollegas, verskaf noodhulp onderrig aan kollegas, ens.
- **Instrumentele voorsiening:** Enginstut, stemherkenningsprogrammatuur, elektroniese boekblaaier, kopstukfoon (headset phone), gepaste hoogte kabinette, teksfoon, selfoon, ens.

Soos in bovermelde wetgewing duidelik uitgespel word, is werkgewers veronderstel om hulle geboue toeganklik te maak vir persone met gestremdhede. Toeganklikheid is uiters belangrik vir enige persoon. Hierdie siening word bevestig deur Backer (2000), Buhler (1991), Lebogo en Mkhathswa (1999) en Smit (2001). As 'n persoon voldoen aan die nodige kwalifikasie vir 'n pos, maar die gebou van die werkgewer is nie toeganklik nie, is sy kwalifikasies (wat hy/sy op dieselfde wyse bekom het as sy/haar "able" kollegas) vir alle praktiese doeleindes - sover dit daardie werkgewer aangaan – irrelevant, want dit sal baie

moeilik wees vir die aplikant met 'n gestremdheid om aansoek te doen om die pos. Volgens Ackerman (gelees in Smit 2001) sal die gestremde persoon gedurende sy/haar werksloopbaan besonder begaan wees oor werkspersele se toeganklikheid. Dit is vanselfsprekend afhangende van die ernstigheid van die gegewe individu se gestremdheid.

Iets wat natuurlik ook nie vergeet moet word nie, is sy/haar ondersteuningsbasis by die werk. Veronderstel die ondersteuningsbasis is besonder goed, wil die werknemer met die gestremdheid ook nie in alle gevalle afhanklik van sy/haar ondersteuningsbasis wees om toegang tot die gebou te bekom nie. Elke geval is in terme van die graad van gestremdheid uniek en daar is soveel veranderlikes wat 'n rol kan speel. Daarom is dit so belangrik dat werkgewers moet sorgdra dat hulle geboue in ooreenstemming met algemene bouregulasies vir alle mense toeganklik is.

Hoewel die WGI (no. 55 van 1998) werkgewers sterk aanraai om redelike voorsiening te maak, is dit nog steeds 'n groot bekommernis vir persone met gestremdhede of en wanneer die beloofde verbeterings gemaak gaan word. Nie alle werkgewers is gewillig om hierdie veranderings of verbeterings aan geboue te maak nie (Smit 2001). Waarom is dit die geval?

- Dit kan moontlik wees dat hulle dit sien as nie kostedoeltreffend nie, en dat dit bloot 'n finansiële las op die onderneming plaas. Dit kan ook beskou word as iets wat altyd later gedoen kan word.
- Dit kan ook wees dat hulle nie bewus daarvan is dat hulle die veranderinge moet aanbring nie, of dit kan ook wees dat hulle nie

presies weet hoe om te werk te gaan om hierdie veranderinge aan te bring nie.

- Dit kan ook wees dat die gebou waarin die onderneming geleë is oud is en daarom is daar byvoorbeeld nie plek vir die verandering, soos bv. 'n hysbak nie. Ook hiervoor is daar oplossings indien die werkgewer regtig die werknemer met 'n gestremdheid belangrik genoeg ag. Daar moet ook onthou word dat hierdie geriewe ook beskikbaar is vir die "able" werknemers wat hulleself tydelik beseer, bv. 'n been breek of iets dergeliks, en dit kan die lewe ook geriefliker maak vir die ouer "able" werknemers. Veral in die huidige omstandighede waar daar in toenemende maat staat gemaak word op gekwalifiseerde persone wat reeds aftree-ouderdom bereik het.

Op die ou end is die slotstrobe dat dit alles maar gaan oor kostedoeltreffendheid. Die werkgewer moet onthou, as die koste om bv. 'n toilet te verander, of 'n oprit te bou, een maal aangegaan is, is dit afgehandel. Dit is nie 'n aaneenlopende onkoste nie.

Hier volg voorbeelde van hoe die werkgewer haar/sy gebou meer toeganklik kan maak vir persone met gestremdhede:

- Voorsien 'n oprit by die ingang van die betrokke gebou, naby sypaadjies en oral waar daar een of meer trappe is. Die maksimum gradiënt vir 'n oprit is volgens die "Integrated Design Consultants Architects" (gelees in Smith, 2001) 1:10-1:12 terwyl die gangbare breedte van die opritoppervlak niks minder as 110cm mag wees nie.

- Maak minstens een van die deure wat toegang bied tot die gebou wyer. Binne die gebou sal ten minste een van die deure wat lei na 'n area waar diens verskaf word, wyd genoeg moet wees sodat rolstoele (groot en klein) met gemak daardeur kan beweeg. Draaideure sal nie deel uitmaak van die toeganklike roete nie. Die wydte van die toeganklike deure sal ten minste 76cm wees, aldus "IDC architects" (gelees in Smith, 2001).
- Relings moet voorsien word aan weerskante van die trappe of opritte. Dit moet aaneenlopend wees vir die hele stel trappe of oprit. Die hoogte van die relings sal tussen 85-95cm wees. Die hoogte (van die relings) sal ook geleidelik met die trappe of oprit moet toeneem.
- Maak hysbakke toeganklik sodat dit sonder bystand deur 'n rolstoelgebruiker gebruik kan word. Die hysbak aan die binnekant moet minstens 150cm in deursnee wees sodat 'n rolstoelgebruiker met gemak kan inbeweeg en omdraai.
- Maak die badkamer toeganklik volgens die boureëls soos gepubliseer deur "IDC architects" (gelees in Smith, 2001).
- Sonder parkeerruimtes naby die ingang van die gebou vir persone met gestremdhede af.

Toeganklikheid tot 'n gebou is die eerste noodsaaklike stap om persone met gestremdhede (werknemers en verbruikers) te akkommodeer.

Daar word voorgestel dat werkgewers proaktief optree en die toeganklikheid van die perseel vooraf takseer. Hulle sal só dan agterkom of die perseel, en nie net die gebou nie, gebruikersvriendelik is vir persone met gestremdhede. Die

taksering van 'n struktureel werkende perseel sal werkgewers 'n idee gee watter veranderinge hulle self moet aanbring (Smith, 2001). Dit is egter nodig dat hierdie verandering volgens argitektoniese reëls en regulasies gedoen word om wit olifante te vermy. 'n Tipiese voorbeeld van 'n wit olifant is die hysbak in die Neelsie Studentesentrum aan die Universiteit Stellenbosch. Die hysbak was bedoel om die studentepopulasie met gestremdhede te bedien, maar word tans glad nie gebruik nie, omdat daar eenvoudig nie in ag geneem is dat 'n persoon in 'n rolstoel moet omdraai om die knoppies te druk nie. Een rolstoel kan daar inbeweeg maar nie omdraai nie, so die rolstoelgebruiker het weer 'n staande persoon nodig om hom/haar te help. Hierdie oefening het beslis nie geslaag om rolstoelgebruikers meer onafhanklik te maak nie. Dit is egter nie die enigste geval nie. Male sonder tal word opritte met die verkeerde gradiënt gebou (byvoorbeeld Perfect Health Gimnasium te Stellenbosch se oprit), of parkeerplekke word nie groot genoeg gemaak nie. Persone in rolstoele kan dit dan nie regtig sonder hulp gebruik nie. Die doel van die veranderings aan die gebou of perseel is tog om toe te sien dat persone met gestremdhede so onafhanklik moontlik tussen punt A en punt B kan beweeg.

Die bovermelde veranderings is die algemenes. Wat hiermee bedoel word, is dat die werkgewer nie verkeerd kan gaan as dit aangebring word nie. As dit egter by spesifieke voorsienings wat gemaak moet word vir 'n werknemer met 'n gestremdheid kom, rus die onus op die werkgewer om meer uit te vind by die spesifieke werknemer wat hy/sy nodig het om toe te sien dat hy/sy sy/haar taak effektief kan verrig. Volgens Johnson (1993) is nie een gestremde se behoeftes presies dieselfde as die ander nie. Net die gestremde werknemer kan realisties gesproke sy/haar behoeftes identifiseer en derhalwe advies gee oor die spesifieke voorsienings wat gemaak moet word. Dit sal ook tot gevolg hê dat geen onnodige spesifieke aanpassings gemaak word nie. Dit kan help om

onnodige uitgawes die hoof te bied en op die koop toe ook die mite dat hierdie tipe aanpassings altyd 'n aansienlike uitgawe is, weêrlê.

Opritte kan as voorbeeld dien. Dit is byvoorbeeld nie so duur om 'n oprit te laat bou nie en as dit eers voltooi is, is dit 'n afgehandelde taak. Dit kan 'n duur projek word as dit die eerste keer verkeerd gebou word. Dit moet dan afgebreek en oorgebou word voordat dit regtig effektief kan wees vir die doel waarvoor dit oorspronklik aangebring is. Almal kan dit dan gebruik, nie net persone met gestremdhede nie. As 'n nuwe gebou gebou word en daar moet besluit word tussen trappe en opritte, waarom nie opritte bou nie? As 'n mens trappe kan klim, kan hy/sy geleidelik opdraend en afdraend loop soos wat gebeur by opritte.

Brosnan (1985) en Hattingh, Harvey, Saayman en Van Jaarsveld (1987) benadruk die belangrikheid om hindernisse, wat persone met gestremdhede verhoed om deel te neem aan indiensnemingsgeleenthede, uit die weg te ruim. As die werkgewer se ingang nie eers toeganklik is vir persone met gestremdhede nie, sal dit hulle verhoed om aansoek te doen om 'n vakante posisie. Persone met gestremdhede streef daarna om onafhanklik op te tree en wil nie hulp hê om 'n basiese taak uit te voer nie – soos bv. om 'n gebou binne te gaan – veral nie as hulle aansoek doen om 'n pos nie. As die aansoeker met 'n gestremdheid hulp nodig het om die gebou binne te kom, mag dit tot gevolg hê dat die werkgewer sal dink die persoon kan nie onafhanklik kan optree nie. Indirek dan kan iets so eenvoudigs soos 'n oprit by 'n gebouingang 'n persoon met 'n mobiliteitstekortkoming van 'n toekomstige werk weerhou.

6.3.1.1 Opritte

As daar wel besluit word om 'n oprit te bou moet daar sekere bouregelasies in ag geneem en op die volgende gelet word:

- Dit moet so naby as wat prakties moontlik is aan die werksomgewing wees.
- Moet 'n growwe oppervlak hê.
- Moet teen die korrekte gradiënt gebou word (1:10-12), met ander woorde nie te steil nie.
- Indien dit nie so opgerig kan word om toegang by alle deure te bied nie, moet dit verkieslik aan die voorkant van die gebou, waar dit maklik gesien kan word, wees. As 'n persoon met 'n mobiliteitstekortkoming eers op 'n "toer" moet gaan om die ingang te soek, kan dit ontmoedigend wees. As dit byvoorbeeld weens 'n gebrek aan ruimte nie aan die voorkant geplaas kan word nie, dan moet daar bordjies wees wat duidelik aantoon waar die oprit is.

6.3.1.2 Deure

Nog iets wat 'n probleem vir persone met gestremdhede kan wees, is die deure van 'n gebou. Hemming *et al.* (1997) benadruk hoe belangrik die deurlaatbaarheid van deure is. Dit is sinneloos om 'n oprit te voorsien, maar die deure is nie toeganklik vir persone in rolstoele of met looprame nie.

- Deure moet nie te swaar wees nie. As die deur te groot en swaar is en moeilik oop en toe maak, sal dit 'n uitdaging wees vir 'n persoon met 'n gestremdheid om die deur oop of toe te maak.

- Deure behoort wyd genoeg te wees sodat persone wat rolstoele gebruik met gemak daardeur kan beweeg.
- Draaideure moet liefers vermy word. As daar 'n gewone deur langs die draaideur geplaas kan word, is dit toelaatbaar. Dit is 'n uitdaging vir sommige fisiek gestremde persone of blinde persone om op hulle eie deur draaideure te beweeg.
- Maak seker dat deure nie vassit nie en dat dit maklik oop en toe kan sluit. Vra in so 'n geval vir die persoon met die gestremdheid watter deurslot vir hom/haar die maklikste is om te gebruik.
- Maak seker dat die sekuriteitsknoppies of gleuf toegang laag genoeg is sodat 'n persoon in 'n rolstoel met gemak sy/haar kaart kan deurtrek.
- As daar sekuriteitsknoppies aan deure is, verseker dat dit aan dieselfde kant as die handvatsel is.
- Outomatiese deure is uit die aard van die saak die mees gerieflike, maar selfs al is daar outomatiese deure moet daar steeds gewone toeganklike deure ook wees in geval van 'n kragonderbreking. Dit geld egter nie net vir persone met gestremdhede nie, maar ook vir die "able" bevolking.

Dit is baie belangrik dat alle deure so toeganklik moontlik moet wees. Met die moderne rolstoele het die meeste mense egter nie meer probleme met deure wat te nou is nie. Daar is egter nog uitsonderings en ook hiervoor moet voorsiening gemaak word. Verskillende areas in die werkgewer se gebou kan net bereik word deur deure. As persone met gestremdhede nie hierdie deure met gemak kan gebruik nie, sal dit die persoon met 'n gestremdheid se vryheid

van beweging aan bande lê in die werksomgewing. Die gevolg kan wees dat die persoon nie sy kernfunksies effektief kan uitvoer nie.

6.3.1.3 Hysbakke

Nog 'n aspek wat aandag behoort te geniet, is hysbakke. 'n Hysbak is van kardinale belang as 'n persoon met 'n mobiliteitstekortkoming verskillende vlakke van 'n gebou wil bereik. Weereens: hysbakke kan nie net geïnstalleer word nie, nes alle ander implemente behoort daar sekere aspekte in gedagte gehou te word.

- Verseker dat die knoppies aan die buitekant van die hysbak laag genoeg is sodat rolstoelgebruikers dit sonder moeite kan bykom.
- Verseker ook dat die nommerknoppies en die noodalarmknop aan die binnekant laag genoeg is sodat rolstoelgebruikers dit met gemak kan bykom.
- Maak seker dat die deure nie te vinnig toemaak nie, sodat persone met fisieke tekortkominge genoeg tyd sal hê om in en uit te beweeg.
- Installeer Braille skrif op die nommerknoppies sodat persone met 'n visuele tekortkoming die nommers maklik kan identifiseer.
- Instaleer ook 'n bandopname binne die hysbakke om die verskillende vlakke aan te dui.
- Maak seker dat die hysbak groot genoeg aan die binnekant is sodat 'n rolstoelgebruiker hom/haarself ten minste kan omdraai om die knoppies te gebruik (150cm in deursnee).

- Maak ook seker dat die hysbakke gelyk met die vloeroppervlak van die verskillende vlakke oopmaak, anders mag dit gebeur dat 'n persoon met 'n fisieke gestremdheid steeds hulp nodig sal hê om in en uit die hysbak te beweeg.

Daar is 'n neiging dat veral fabrieke nie hysbakke het nie. Dit is van kardinale belang dat, as 'n werkgewer se gebou meer as een vlak het, daar ten minste een hysbak geïnstalleer word. Dit sal die werkgewer in staat stel om uit 'n groter poel kandidate werknemers te kies om aan te stel.

6.3.1.4 Kleedkamergeriewe

Bovermelde is natuurlik ook 'n fasiliteit wat almal een of ander tyd benodig, en dus moet kan gebruik. Enige werkgewer wat gebruik maak van die dienste van persone met gestremdhede moet toesien dat ook hierdie fasiliteit aan die korekte standaard voldoen. Swanepoel (1986) benadruk hoe belangrik dit is dat die fisiese omgewing persone met gestremdhede moet akkommodeer as hulle in daardie omgewing werk; en dit sluit natuurlik badkamergeriewe in. As dit nodig is, behoort spesiale kleedkamergeriewe gebou te word waar persone met gestremdhede met gemak na hulle behoeftes kan omsien.

- Maak seker dat die toiletsitplek hoog genoeg is.
- Sorg dat daar grypreëlings geïnstalleer is. Dit mag byvoorbeeld van groot nut wees, as 'n persoon wat nie al sy/haar bewegings 100% kan beheer nie, wil gaan sit of opstaan.
- Verseker dat die toilet maklik kan spoel.

- Verseker ook dat 'n rolstoel met gerief in die toiletarea pas sodat 'n persoon in 'n rolstoel hom/haarself met gemak van enige kant af op en af van die toiletsitplek kan verskuif.
- Maak ook seker dat wasbakke hoog genoeg is sodat die rolstoelgebruiker met gemak haar/sy rolstoel daaronder kan inbeweeg en die krane maklik oop en toe kan maak.
- Sorg ook dat die handoekpapier laag genoeg is sodat almal dit kan bereik.
- As dit gebeur dat daar storte vir "able" personeel gebou is moet daar ook 'n stort vir die werkgewers met gestremdhede voorsien word.
- Dit sal ook goed wees as daar 'n spesiale vertrek is met 'n wasbak en 'n bed, in geval van 'n ongeluk. Dit sal tot almal se voordeel wees omdat dit verlies aan produktiwiteit sal verminder. Die persoon hoef dan nie eers huis toe te gaan om hom/haarself weer respektabellik te maak nie.

Hierdie riglyne klink baie basies, maar dit is verstommend dat so min sakeondernemings in Suid-Afrika daaraan dink. Op die TV program "Dr. Phil" is daar by geleentheid (2005) agter die skerms gaan kyk wat gaan vir wat. Dit was interessant om op te merk dat die hoofingang na sy ateljee, nie trappe het nie maar slegs 'n oprit - teen die korrekte gradiënt. Dit was ook verbasend om te sien dat al sy kleedkamergeriewe (mans & vroue) rolstoelvriendelik is. Dit maak sin - "able" persone kan mos ook rolstoelvriendelike geriewe gebruik (SABC 2).

6.3.1.5. Parkeergeiewe

Parkeerareas is nog 'n algemene fasiliteit wat net vanselfsprekend aanvaar word., en waaraan "able" persone nie eers twee keer dink nie, behalwe as hulle nie 'n parkeerplek relatief naby aan waar hul wil wees, kan kry nie. Dink net aan die frustrasie wat ervaar word wanneer tyd reeds min is en daar kan nie 'n goedgeleë parkeerplek gevind word nie. Neem nou daardie frustrasie en gestremdheid tesame en daar kan beslis gepraat word van frustrasie; veral as "able" persone op die gestremde parkering staan. Volgens Brosnan (1985), Lonsdale (1990) en Wortham (1995) is afgesonderde parkering binne die perseel van die werkgewer, baie belangrik vir persone met fisieke gestremdhede. Dit maak die lewe net daardie bietjie makliker vir sulke mense. Die volgende algemene riglyne t.o.v. parkering is belangrik:

- Sonder die parkeerplekke die naaste aan die ingang van die perseel of gebou af vir persone met gestremdhede.
- Maak seker dat daar 'n oprit is van die straatoppervlak na die oppervlak van die sypaadjie sodat enige persoon met 'n mobiliteitstekortkoming sonder hulp by die ingang van die perseel of gebou kan kom.
- Verseker dat die parkeerareas ruim genoeg is sodat 'n persoon met sy/haar rolstoel met gemak kan in – of uitklim.

6.3.1.6 Koste van ondersteunende veranderings en toestelle

Volgens Verster (1994) is werkgewers huiwerig om veranderings aan te bring weens die moontlike hoë koste wat daarmee gepaard mag gaan. Dit is egter in die meeste gevalle nie die geval nie, soos duidelik uit navorsing blyk (Hattingh, Harvey, Saayman & Van Jaarsveld, 1987; Swanepoel, 1986; Verster, 1996). Dikwels is slegs minimale aanpassings nodig, soos byvoorbeeld om die hoogte

van 'n tafel te verstel om 'n persoon in 'n rolstoel te akkommodeer eerder as 'n sittende individu. Dit kan 'n eenvoudige oefening wees. Vier bakstene kan gebruik word om die tafel hoër te maak - hoë onkoste hoef nie aangegaan te word om spesiaal 'n nuwe tafel te koop nie.

Daar word voorgestel dat werkgewers nie slegs na onkoste kyk wanneer veranderings oorweeg word nie, omdat die veranderings in die meeste gevalle eenmalig is. Soos voorheen al gemeld is: as 'n oprit, handreëlings, kleedkamergeriewe, ens. gebou is, is dit daar vir solank die gebou bestaan. Die kostes hieraan verbonde kan verminder word as daar meer as een persoon met gestremdheid aangestel word wat wel van hierdie veranderinge gebruik maak soos wat Parent en Everson (1986) tereg opmerk. Die koste-effektiwiteit verhoog dan inderdaad.

'n Publikasie van die Departement van Gesondheid (1990) maak die stelling dat persone met gestremdhede dikwels hulle werkgewers en kollegas laat besef wat toewyding is en merendeels is hulle ook meer produktief as hul "able" kollegas. In sulke gevalle betaal die veranderings en toestelle wat gemeld is, vir hulself in die vorm van hoër produktiwiteit. In baie gevalle is die persoon met 'n gestremdheid ook 'n aansporing vir die res van die werknemers om meer toegewyd en lojaal te wees. Wanneer dit gebeur, ontvang die werkgewer dubbeld en dwars sy geld in die vorm van 'n lojale werkersmag terug.

Die WGI (No. 55 van 1998) stel dit dat enige redelike voorsiening gemaak **moet** word om agtergeblewe groepe te akkommodeer. Sedert 1994 word drie agtergeblewe groepe geïdentifiseer en amptelik moes daar sedert 1998 vir hierdie mense voorsiening gemaak word. Dit wil egter voorkom of daar nog altyd net twee agtergeblewe groepe in hierdie land was, nl. swart Afrikane en wit vroue. Met swart Afrikane word natuurlik bedoel mans en vroue anders as wit. Die derde groep naamlik persone met gestremdhede, word eenvoudig nie erken

nie. Navorsing ondersteun die bewering volgens www.disabilitysolutions.co.za. Jeremy Oppermam (2004) skryf in die boek "The best company to work for in South Africa" se voorwoord die volgende onder die titel "A Business Perspective on Disability" die volgende:

By 2005, employers, including the Government have to file compliance or failure in the most underestimated and misunderstood aspect of our country's transformation process: Disability Equity. Unlike race and, to a lesser extent, gender, disability has been inadequately addressed in terms of the designated groups highlighted within the Employment Equity Act (EEA).

Much energy has been spent on attempting to decode this mystery that is Disability. Several key mechanisms were created to aid employers in trying to increase the employment levels of Persons with Disabilities.

These include:

***The Integrated National Disability Strategy.** (1997) In conjunction with our very progressive Constitution, forms an in-depth, overarching policy document,*

***The Code of Good Practice on Disability** (2002) was released to answer the technical definition of Disability offered by the EEA. Following this;*

***The Technical Assistance Guide (TAG),** (2003) which sought to unpack and clarify many of the issues touched on by the Code.*

These policies, codes and guides, together with sophisticated legislation (such as the EEA and Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act), should provide foundations upon which to facilitate the natural and unhesitant integration of Disability into society.

However, the reality is very different, and one that is relatively unchanged from the past even prior to 1994.

Despite the formidable battery of non-discriminatory legislation and policies, Disability remains the most disadvantaged of minority groups in South Africa.

- * Unemployment is at no less than 95%.*
- * Education is compromised, with the majority of Children with Disabilities unaccounted for, and the balance prone to stereotypic guidance and having little or no access to mainstream educational facilities.*
- * The net result is the vast majority of People with Disabilities of employable age are unskilled.*
- * Employment opportunities remain extremely limited and narrowly stereotyped.*
- * Wide-scale physical inaccessibility, unlawful dismissals and discrimination are commonplace.*
- * Disability remains unrepresented in Employment Equity forums and committees around corporate South Africa.*

The reason is simple: there is not enough known about Disability, due to its invisibility in all walks of life, despite useful guidance material available.

This paradox becomes clear, if one considers the limited focus that has been given to disability with regard to employment, specifically. A broader perspective needs to be taken of the full implication of Disability in all aspects of society: as a potential employee; as a citizen entitled to reside, to be educated, to be employed, or to employ, to enjoy recreation and to be a consumer. Despite the appalling statistics mentioned earlier, this approach would reflect the positive side of the story, i.e. the business

case as relates to disability. When commercial South Africa recognises Disability, not as an onerous employment equity task, shrouded in myth, but as a significant economic partner with huge potential, then many opportunities will emerge.

Ondanks die feit dat die WGI (No. 55 van 1998) dit onomwonde stel dat enige redelike voorsiening gemaak **moet** word om agtergeblewe groepe te akkommodeer, skram kleiner ondernemings, sowel as sommige groter ondernemings, steeds weg van hierdie verantwoordelikheid. Die verskoning wat hulle gebruik om nie veranderings aan te bring nie, is "finansiële las". Toegegee, soms is dit geregverdig en sal dit werklik "unjustifiable hardship" teweegbring, veral as die besigheid nog nuut is en net begin om sy spreekwoordelike voete te vind. In daardie gevalle, volgens die wetgewing en kodes, hoef die werkgewer nie redelike voorsiening te maak nie. Daar word egter gewonder "*hoekom word dinge nie van die begin af reg gehanteer nie?*" Wat is "unjustifiable hardship"? Die Aanvaarbare Bedryfskode (2001) beskryf dit soos volg: "Unjustifiable hardship is action that requires significant or considerable difficulty or expense and that would substantially harm the viability of the enterprise. This involves considering the effectiveness of the accommodation and the extent to which it would seriously disrupt the operation of the business."

'n Werkgewer wat 'n probleem het met redelike voorsiening op 'n tydstip in sy besigheid se bestaan, is gevrywaar van die verpligting maar dit geld nie noodwendig vir die res van die besigheid se bestaan nie. Dit wat vir een werkgewer 'n probleem mag wees, is nie noodwendig 'n probleem vir 'n ander werkgewer nie. Met ander woorde: sodra dit vir die werkgewer moontlik word om redelike voorsiening te maak is hy/sy onder verpligting volgens die WGI (No.55 van 1998) om dit wel te doen.

Somtyds is redelike voorsiening maklik, goedkoop en verg dit slegs 'n bietjie verbeelding en vindingrykheid. Ander kere mag dit tyd, geld en navorsing verg. Brosnan (1985) som redelike voorsiening vir "able and disabled" persone goed op wanneer hy die stelling maak "it does not matter whether an employer obtains a fifty cent gadget or a fifty thousand dollar computer, because all... devices have one important goal in common, namely to maximise job performance."

Na regte behoort die werkgewer nie net te fokus op die koste van redelike voorsiening nie, maar hy/sy moet ook die persone met gestremdhede se menseregte in ag neem. Du Toit (2005) sê menseregte word beskou as die grondliggende regte waarop enige mens kan aanspraak maak, ongeag ras, geslag, ouderdom, gestremdheid, seksuele oriëntasie, ens. Menseregte is die waardes waarop 'n vredesoekende gemeenskap gegrondves is. As dit egter ook van toepassing is op mense wat verskil van die norm, moet daar in ag geneem word dat dit 'n tydsame proses is vir die normatiewe wêreld om denkrigtings te verskuif. Dit is seker die rede waarom die wêreld van werk na ag jaar (WGI van 1998) nog sukkel om die verskuiwings te maak wat nodig is om persone met gestremdhede te akkommodeer.

6.3.2 Houdinge

Kunc en Van der Klift (2006) benadruk "we have many biases...and we have worked hard to get them". Doyle (1995) se aanname dat die meeste navorsing nogsteeds *vooroordeel* uitwys as hoeksteen van diskriminasie teenoor persone met gestremdhede in die arbeidsmark, is dus korrek. Vooroordele steek sy kop uit in houdings wat sosiale verhoudings versteur deur die oorbeklemtoning van die "gestremdheid/tekortkoming/uitdaging". Vooroordele voed die stereotipiese siening van persone met gestremdhede, vergroot die negatiewe konnotasie van gestremdheid wat vaardighede betref en ignoreer persoonlike eienskappe wat sosiale waarde het, soos bv. kommunikasievaardighede en 'n innemendheid. As

hierdie eienskappe nie heeltemal geïgnoreer word nie, word dit beslis gedegradeer. Die siening dat persone met gestremdhede as minder van 'n individu gesien word, benadeel natuurlik hulle kanse tot volle deelname as dit by indiensnemingsgeleenthede kom. Die aanname wat vandag nog heers, is dat "disability" "inability" beteken. Gevolglik word aanvaar dat die meeste werke buite die persoon met 'n gestremdheid se veld van bekwaamheid val.

Literatuur doen egter aan die hand dat vooroordele teenoor persone met gestremdhede toeneem soos wat die aard en graad van ernstigheid van gestremdheid toeneem. Die **intensiteit van vooroordele onder werkgewers** teen persone met gestremdhede is groter as dié teenoor ouer persone, kriminele, etniese minderhede en politieke radikale. Werkgewers is geneig om hulle weerstand te regverdig deur verskonings, bv. veronderstelde verminderde produktiwiteit, onbevredigende werksverrigting, veiligheidsverwante probleme, versekeringskoste en negatiewe houdings van medewerkers. Dit is ondanks die feit dat studies toon dat mense met gestremdhede se werksprestasie in baie gevalle die van hulle "able" kollegas ewenaar. In 'n studie wat gedoen is in 1948 deur die VSA Departement van Arbeid word getoon dat werkers met gestremdhede 'n geringe voorsprong het as dit kom by produktiwiteit. 'n Meer onlangse Amerikaanse studie toon egter dat werkgewers die produktiwiteit van werkers met gestremdhede as gemiddeld of effens bo-gemiddeld beskou, wanneer dit met "able" kollegas vergelyk word (Doyle, 1995).

Ondanks hierdie feite en sienings vind sistematiese diskriminasie steeds teen persone met gestremdhede plaas, wat op sy beurt weer 'n omgewing van onderdrukking en degradering skep. Persoonlike vooroordele marginaliseer persone met gestremdhede. Hierdie kombinasie se uiteinde is 'n magtige ideologie wat effektief persone met gestremdhede se menseregte en dus ook hulle reg tot indiensneming ontken. Hierdie ontkenning lei tot diskriminasie.

Daar bestaan verskeie teorieë oor diskriminasie, maar een wat in hierdie verband opval, is Becker (1971) se teorie oor ekonomiese diskriminasie. Hierdie teorie veronderstel vooroordele teenoor lede van 'n minderheidsgroep wat dan arbeidsmarkdiskriminasie tot gevolg het. Hierdie teorie veronderstel ook dat werkgewerdiskriminasie in sy kern afstam van 'n poging van die werkgewer om kontak met werkers wat gestrem is, te vermy. Dit voorspel verder dat partydige werkgewers onwillig sal wees om werknemers met gestremdhede in diens te neem, behalwe as hulle gewillig is om vir 'n laer salaris as wat betaal word aan ewe produktiewe werknemers te werk, maar teenoor wie die werkgewer geen vooroordele het nie. Basies vind ekonomiese diskriminasie dus plaas wanneer persone wat ewe produktief is ongelyke salarisse en ongelyke bevorderingsgeleenthede ontvang (Baldwin & Johnson, 1995). Indiensnemingsdiskriminasie kan dan gelyk gestel word aan verskillende waardasies van arbeidsinsette van gelyke produktiwiteit (Moodley, 1997).

Stereotipering volgens gestremdheid is 'n uiters effektiewe manier om vir die arbeidsmark voor te skryf. Wanneer ras en geslag stereotipering dan ook, by die "konkoksie" gevoeg word, kan die gevolge vernietigend wees (Lonsdale, 1990). Volgens Cook (1991) is werkgewers haastig om veralgemenings te maak oor persone met gestremdhede. Hulle is geneig om die graad van ernstigheid en buigbaarheid van sekere belemmerings te oorskat en dit van toepassing te maak op alle persone met gestremdhede. Hierdie neiging het tot gevolg dat die meeste gekwalifiseerde persone met gestremdhede dikwels nie die geleentheid gebied word om hulle vaardighede in 'n werksituasie uit te stal nie.

Dit is 'n enorme probleem vir persone met gestremdhede om poste in die rigtings waarvoor hulle gekwalifiseer is te behou. Dit is telkemale vir die "able" gekwalifiseerde bevolking net so 'n groot frustrasie maar die stelling wil gewaag word dat stereotipering die frustrasie nog groter maak vir die persoon met 'n gestremdheid. As 'n waarnemer 'n teikenpersoon kategoriseer as fisiek gestrem,

dan het hy/sy ook sekere verwagtinge oor die teikenpersoon gebaseer op stereotipiese aannames oor fisiek gestremde persone as 'n groep. Byvoorbeeld: as die stereotipering sê 'n persoon met paraplegie is hulpeloos, gaan die werkgever se gevolgtrekking heel moontlik wees dat 'n werknemer met paraplegie onproduktief en duur is om aan te stel (Moodley, 1997). Die aansoeker met paraplegie sal dan waarskynlik nie die werk bekom nie, ongeag hoe goed sy/haar kwalifikasies en motivering is.

6.3.3. Onsekerheid by werkgewers

Wat betref indiensneming van gestremdes is 'n reuse-struikelblok die vrese en onsekerhede by werkgewers as gevolg van die tekort aan deeglike inligting oor die behoeftes, vaardighede en potensiaal van persone met gestremdhede. Sommige ekonome meen dat dit 'n tekort aan informasie is eerder as enige doelbewuste poging om iets verkeerd te doen aan die kant van die wat diskrimineer, wat arbeidsmarkdiskriminasie veroorsaak. Hierdie tipe diskriminasie heet statistiese diskriminasie. Dit vind plaas as werkgewers die gemiddelde eienskappe van 'n groep gebruik om produktiwiteit te voorspel. Statistiese diskriminasie mag besonder belangrik wees vir werknemers met gestremdhede omdat die groep relatief klein en ongelooflik heterogeen in eienskappe is, wat produktiwiteit beïnvloed. Alle werkgewers wil graag hulle verwagte wins so veel moontlik maksimeer. As die werkgever glo dat werknemers met gestremdhede minder gekwalifiseerd, betroubaar, permanent, ens. is in vergelyking met die "able" werknemerpopulasie, sal daar teen die werknemer met gestremdheid gediskrimineer word.

Werkgewers oor die algemeen het min, indien enige, ervaring ten opsigte van die aanstelling van werknemers met 'n spesifieke tekortkoming. Ervaring en vaardighede verskil ook beduidend onder wernemers met dieselfde gestremdheid (Johnson & Balbwin, 1993). Daar moet onthou word dat die populasie mense met gestremdhede, dalk 'n kleiner populasie is, maar dit het al die karaktertrekke

en eienskappe van die groot "able" populasie, plus nog meer. Die skrywer impliseer mense sal maar mense bly, en sekere "able" en gestremde individue is sensitief en liggeraak, terwyl ander weer onsensitief is, sekeres kan pyn hanteer terwyl ander nie kan nie, sommige word vinnig ontmoedig terwyl ander weer kan vasbyt en gemotiveerd bly. Die punt is: gestremd of nie, as die omstandighede en veranderlikes reg is, kan enigiemand enigiets doen. Dus, om te weet watter tipe gestremdheid die applikant het gaan nog nie sy/haar produktiwiteit bepaal nie.

Dit skep 'n bykomende bron van onsekerheid vir die werkgewer in sy poging om die produktiwiteit van werknemers of applikante met gestremdhede te bepaal. Op hierdie wyse kan diskriminasie die gevolg wees van verskillende inligting in verband met die gemiddelde produktiwiteit van werkers met gestremdhede. (Baldwin & Johnson, 1995). Werkgewers is dikwels oningelig oor die potensiële produktiwiteit wat opgesluit lê in applikante met gestremdhede en daarom is hulle huiwerig om die koste te dra om so 'n individu aan te stel en te akkommodeer (Moodley, 1997).

6.3.4. Gebrek aan werkservaring

Die gebrek aan werkservaring is 'n natuurlike gevolg van die onsekerheid by werkgewers. Dit is egter nie die enigste punt wat hier belangrik is nie - ook 'n gebrek aan werksgereedheid en werkservaring beperk die bruikbaarheid van persone met gestremdhede. Werknemers wat kan wys dat hulle kan aanpas by 'n werksituasie met die minimum opleiding is uit die aard van die saak meer aantreklik vir werkgewers as diegene wat wel baie opleiding nodig het. Dit plus die verlies van die werksgewoonte en gebrek aan ervaring is spesifieke probleme vir almal wat op langtermynbasis werkloos is, maar spesifiek vir diegene met 'n gestremdheid. Boonop word twyfel oor die bruikbaarheid van 'n persoon vergroot by die werkgewer hoe langer die persoon sonder werk is (Oliver, 1996).

Menslike kapitaal degenereer (bederf, gaan agteruit, verswak) soos werkloosheid erosie van vaardighede en die motivering van die werklose gestremde populasie verhaas. Die natuurlike gevolg hiervan is dat gestremdes onaantreklik word vir werkgewers. Die werklose gestremde populasie word dus in 'n sirkel van lae vaardighede en lae bruikbaarheid ingetrek. Hierdie probleem sal nie opgelos word voordat daar nie onderrig en opleidingwetgewing ontwerp word om die vaardighede te verskaf wat in die mark in aanvraag is nie (Moodley, 1997). Dit help ook nie hierdie wetgewing word ontwerp en dit word nie uitgevoer nie. Daar is 'n groot deel van die volwassene populasie met gestremdhede wat ongeletterd is, net so is daar 'n groot deel van die "able" volwasse populasie wat ongeletterd is. Aan die ander kant het baie wel onderrig maar nie gepaste onderrig nie. As die heropleiding nie gepas is nie, word tyd en geld net gemors.

As gevolg van hierdie toedrag van sake beskou werkgewers dikwels die aanstelling van werknemers met gestremdhede as 'n welsynsaksie of 'n sosiale verantwoordelikhedstap. Dit plaas gewoonlik bykomende druk op die persoon met 'n gestremtheid omdat hy/sy hom/haarself dan eers moet bewys. Iets wat die "able" nuweling nie so geredelik hoef te doen nie. Die persoon met die gestremtheid moet half bo-gemiddeld wees om aanvaar te word terwyl die ander werkers net kan inpas. Dit is eintlik hartseer dat dit die stand van sake is in die Westerse gemeenskap.

6.3.5. Vervoer

Veronderstel 'n persoon met 'n gestremtheid kry wel 'n pos, dan moet hy/sy tog by die werk kan uitkom. Die realiteit is letterlik dat minder as 1% van Suid-Afrika se gestremde bevolking hulle eie vervoer het. Dit wil sê 99% moet gebruik maak van alternatiewe of die openbare vervoerstelsel. Suid-Afrika se openbare vervoerstelsel is swak, onbetroubaar, onveilig en duur. Voeg al hierdie komponente bymekaar en neem in ag dat die rolstoelgebruiker 'n dubbele fooi moet betaal omdat sy/haar rolstoel ekstra plek in die mini-taxi opneem, of omdat

daar ekstra moeite gedoen moet word om die gestremde persoon in en uit die taxi te laai (Silver & Koopman, 2000). Treine is nie eers naasteby toeganklik vir persone in rolstoel of persone met sekere tekortkomings nie .

Volgens mev. Belinda Walker, DA-raadslid van Kaapstad, moet daar dringend aandag gegee word aan die vervoerbehoefte van persone met gestremdhede. Die gebreke in die openbare vervoerstelsel in die Kaapse Metropool is erg genoeg vir persone sonder gestremdhede. Tans is daar 16 Dial-a-Ride bussies, wat spesiaal ingerig is vir persone met gestremdhede, wat in die Kaapse metropool dienslewer - 2500 van die 100 000 persone met gestremdhede maak gebruik van hierdie diens. Hulle moet egter tot 3 weke vooruit bespreek en dan presies weet waarnatoe hulle wil gaan en hoe lank hul daar gaan vertoef (Van der Westhuizen, 2005). Die punt is dié persone wat van hierdie diens gebruik maak, se lewens moet vooraf as't ware tot op die minuut gereël wees. Dial-a-Ride is ook duur vir persone met gestremdhede wat afhanklik is van die Ongeskiktheidstoelaag van R840-00 per maand. Bykomend mag so 'n persoon 'n salaris verdien solank daardie salaris nie meer as R110-00 per maand is nie. 'n Persoon mag dus 'n groototaal van R950-00 per maand verdien, wat beteken dat hierdie mense word in 'n grot van armoede gehou. Wat meer is, as hul in diens geneem word en dan om een of ander rede hul werk verloor, is die kans dat hul wel weer in aanmerking sal kom vir die ongeskiktheidstoelaag so te sê nul (Silver & Koopman, 2000). Hier tel kwalifikasies glad nie.

6.3.6 Beskermende werksverskaffing

Dié term verwys na daardie omgewings waar persone wat erg gestrem is, beskerm word van vrye kompetisie vir poste en die produktiwiteitskwotas wat bestaan in die ope arbeidsmark. Salarisse van hierdie werkers is oor die algemeen laer as die algemeen aanvaarde minimum loon (Konig & Schalock, 1991).

Volgens Moodley (1997) voorsien 'n beskermende werksomgewing eerstens werkseleenthede vir individue met gestremdhede wie se gestremdhede hulle verhoed om werk te bekom in die ope arbeidsmark. Dit wil sê, beskermende werksinkels word oor die algemeen gesien, nie as 'n alternatief vir die ope mark nie, maar die enigste alternatief tot werkloosheid. Ten tweede verskaf beskermde werk rigting aan persone met erge gestremdhede se lewens. Dit skeduleer hulle tyd op dieselfde wyse as persone wat in die ope arbeidsmark werksaam is.

Derdens word hierdie beskermende werksinkels as 'n veilige hawe gesien. Alhoewel werksinkels gesubsidieer word, moet hulle opereer as onafhanklike besigheidseenhede wat hul eie produksiedoelwitte moet bereik. Hulle produkte moet in die ope mark kan meeding. Klem word op uitkontraktering, bereiking van verbruikertydlimiet of -sakyd en die daarstelling van 'n industriële werksomgewing, geplaas. Dit kan positief wees, maar dit kan ook 'n hindernis wees, omdat persone met gestremdhede die oorgang na ope werksverskaffing as 'n risiko beskou - al is die geleenthede wel beskikbaar. Dit is omdat daar geen gepaste vangnet is nie. As die individu in die ope arbeidsmark faal, is dit onwaarskynlik dat hy/sy wel na sy/haar voormalige pos in die beskermende werksinkel kan terugkeer.

Diegene wat voordeel trek uit die voordele wat hierdie fasiliteite bied, dring gewoonlik 'n geslote stelsel binne. In hierdie geslote stelsel is vooruitgang uiters beperk. Daardie persone sal vasgevang wees in daardie stelsel vir die res van hulle werkende lewens of totdat hul werk vind in die ope arbeidsmark. Die primêre doel, volgens Moodley (1997), van beskermende werksinkels is om permanente poste te verskaf en nie om individue met gestremdhede voor te berei of op te lei vir die ope arbeidsmark nie. Gevolglik bied werksinkels 'n hoë mate van werksekuriteit.

Die kans dat 'n persoon met tersiêre opleiding in so 'n omgewing sal beland en vir 'n onbepaalde tyd uit eie vrye wil daar sal bly, is uiters gering. Een van die grootste hindernisse, veral vir persone met gestremdhede wat gekwalifiseerd is en wat afhanklik is van die Ongeskiktheidstoelaag, is dat hul nie 'n salaris van meer as R110-00 per maand mag verdien nie. Indien wel, word die "disability grant" bloot weggeneem. Dit is duidelik dat daar 'n armoede-valstrik ingebou is in die toepassings van die middeletoets vir persone met gestremdhede wat in 'n beskermende werkswinkel werk. Elke verhoging wat 'n individu ontvang as gevolg van werksprestasie lei tot 'n verlaging in gestremdheidstoelae. Derhalwe is daar geen rede hoekom 'n werknemer hom/haarself sal inspan om beter te probeer presteer nie.

6.3.7. Soepelheid en deregulasie in die arbeidsmark

Volgens die "South Africa Foundation's (SAF)" (1996) se "Groei vir almal" – dokument word duidelike deregulering van die arbeidsmark voorgestel as die beste manier om laag betaalde werke te skep vir die werkloses. Die SAF stel hierdie arbeidstelsel voor om toegang tot intreeposte te vergemaklik in die arbeidsmark. Selfs die regering se GEAR makroekonomiese strategie beweer dat grootskaalse werkskepping slegs sal plaasvind in 'n konteks waar soepelheid in die arbeidsmark bevorder word (Cargill, 1996). Nieteenstaande laasvermelde bevindinge het die Arbeidsmark-kommisie nie deregulasie ondersteun nie (Baskin, 1996). Die Kommisie wou eerder arbeidsmarkregulering nog verder uitbrei terwyl hul tergelyketyd hul pogings wil laat aanpas by huidige en globale finansiële realiteite (Bethlehem, 1996).

Volgens die "ILO (International Labour Organisation)" is Suid Afrika se arbeidsmark soepel genoeg vir werkskepping. Verder glo Sender, Standing and Weeks (1996) dat die persepsie van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark - wat

onbuigsaam is - 'n growwe oordrywing deur vrye markhandelaars is om hulle oproepe vir 'n meer soepel arbeidsbeleid te regverdig. Vrye markhandelaars is dus besig te poog om 'n soepel arbeidsbeleid te regverdig wat indiensneming- en betalingstelsels meer soepel maak. Dan egter sal verbrokkeling van arbeidsmagte volg wat weer daartoe kan lei dat meer mense en ondernemings statutêre magte en welsynstelsels ontduik. Dit sal weer tot gevolg hê dat belastings en welsynstoelae waar moontlik vermy word, en 'n groter wordende gaping tussen die wat "het" en die wat "nie het nie" ontwikkel (Standing, 1996). Soos die insidensie van laagbetaalde tydelike en deeltydse werk styg, so krimp die kern van voltydse werknemers. Verder, salarisverskille tussen geskoolde en ongeskoolde word groter, wat die "working poor" skep. Dit op sy beurt skep weer 'n bedreiging vir sosiale stabiliteit (Lonnroth, 1994).

Werkskepping wat slegs lae inkomste- en lae vlakvaardigheidwerkseleenthede skep vir persone met gestremdhede verbeter nie regtig hulle sosio-ekonomiese posisie nie, en nog minder dié van die gemeenskap waarin hul woon (Moodley, 1997).

'n Mens kan egter redeneer dat enige werk beter is as geen werk. Dit mag die geval wees vir iemand met 'n lae geskooldevlak, maar vir 'n gekwalifiseerde persoon mag dit met verloop van tyd 'n uiters frustrerende situasie word wat in elk geval sal lei tot 'n minder effektiewe werknemer. Hier word nie onderskeid getref tussen gestremd en nie-gestremd, want dit is nie nodig nie.

Volgens Hasan (1992) moet 'n effektiewe arbeidsmark vir persone met gestremdhede gekweek en gevoed word deur die verbetering in die kwaliteit van die arbeidsmag, vermindering in ongelyke toeganklikheid tot poste en opleiding, en die vermeerdering van deelname in die ekonomie en gemeenskap. Verhoging in effektiewe funksionering van die mark beteken nie dat markkragte net losgelaat en oorheers kan word deur onoordeelkundige deregulasie of 'n noue

fokus op salaris-soepelheid nie. Hierdie doel kan, aldus Moodley (1997), bereik word deur die geleidelike erosie van diskriminasie en deur maatreëls om posttoeganklikheid te vermeerder en opleidingsongelykhede te verminder.

Die probleem bly egter dat dit moeilik is om te visualiseer hoe die skep van poste vir persone met gestremdhede kan plaasvind binne 'n makroekonomiese raamwerk waar die dominante filosofie tans nog een is van neo-liberalisme en waar deregulasie en arbeidsmarksoepelheid uitstaan. Persone met gestremdhede ervaar probleme om binne 'n soepel arbeidsmark mee te ding, veral waar daar teen hulle gediskrimineer word. Hierdie uitdagings word nog verder verhoog waar daar 'n bedoeling is om ongereguleerde markkragte toe te laat om die aanvraag na arbeid te bepaal (Moreton, 1992c). Sedert 1994 word die mark egter geweldig beïnvloed deur die optrede van vakbonde wat toegelate regulering aangryp, en sodoende marksoepelheid negatief beïnvloed.

Die realiteit is verder dat persone met gestremdhede se deelname aan die arbeidsmark onlosmaaklik aan globale en nasionale arbeidsdinamiek, in beide die lang- en korttermyn, verbind kan word (Moodley, 1997).

6.3.8 Die "Growth, employment and redistribution" (GEAR) strategie

Die GEAR beleid neig om 'n neo-liberalitiese ekonomiese beleid te wees. Die regering het in 1996 'n optimistiese doelwit om 6% per jaar algemene groei te handhaaf, gehad. Hulle wou ook beduidend werk skep en het 'n doelwit van 400 000 nuwe poste per jaar gehad. Dit wou hulle alles doen sonder om die makroekonomiese stabiliteit omver te werp (Adelzadeh, 1996). Die oorhoofse doelwit van die strategie was om groei te bereik met werkskepping en redistribusie. Die "African National Congress" (ANC) glo dat die taak van die regering is om 'n ekonomiese klimaat daar te stel wat ontwerp is om privaatsektorbeleggings aan te moedig, en globale beleggings te verwelkom,

want dit sal groei en werkskeppng meebring (Cargill, 1996). Die ANC voer aan dat werkskepping bevorder sal word in 'n ekonomiese konteks wat 'n uitvoeroriëntasie steun en wat verbeterde mededinging bevorder (Bond, 1996).

Ondanks die regering se goeie voornemens kon hul nie slaag om oorsese beleggers se vertroue te wen nie. Die rede hiervoor is dat hulle ambisieuse getal nuwe poste wat hulle in die vooruitsig gestel het van privaatsektorbeleggings afhang. Daarby dreig 'n aansienlike daling in formelesektorindiensneming ook om die regering se makroekonomiese strategie te kelder. Bo alles het privatisering 'n internasionale modewoord en barometer - vir die regering se gereedheid om die beste ekonomiese praktyke te aanvaar - geword (Lunsche, 1996). Suid Afrika se teleurstellende pas van privatisering is ook nie bemoedigend vir oorsese beleggers nie. Behalwe as skuld drasties verminder word - deur die verkoop of herstrukturering van staatsbates - sal die begroting 'n oneffektiewe instrument bly, om indiensnemingstoestande te verander (Moodley, 1997). Die invloed van kapitaal, wat die Suid-Afrikaanse geldeenheid ondersteun, was in 1995 nie meer teenwoordig nie, en die verwoesting van die rand het die ekonomie blootgelê aan die "fickle winds of international portfolio flows".

Moreover, the very low level of domestic savings cannot sustain investments at levels which will cope with job creation at the rapid rate needed to address South Africa's massive, structural unemployment problem (McGrath & Simon gesien in Moodley, 1997, p. 45).

Onder meer om hierdie redes dan het die GEAR-strategie gefaal om die ekonomie op weë te plaas wat beter groei sou voortbring, en veronderstel was om werk te verskaf op die massiewe skaal wat nodig is.

Vandag, in 2005, is 13 miljoen mense wat ekonomies aktief kan wees, ekonomies onaktief terwyl die werkloosheidsyfer heel waarskynlik in die

omgewing van 10 miljoen is. Dit bring die totale syfer vir ekonomies onaktiewes tans in die land in die omgewing van 23 miljoen (volgens projeksies van die 2001 sensus). Duidelik nie 'n gesonde toedrag van sake nie.

6.4. Stand van sake vandag: Nog steeds donker eeue of...?

Die feit van die saak is dat ongeskoolde werkers en persone van minderheidsgroepe moet in 'n baie groot mate die spit afbyt, want dit is hulle wat agterbly in dié al meer meedingende wêreld van vandag. Suid-Afrika se totale bevolking was volgens die 2001 sensusopname 44 819 778 waarvan, na bewering, meer as die helfte ekonomies onaktief was. Volgens die 2001 sensus, dra net meer as nege en 'n half miljoen mense die land. Dit word onder meer moontlik gemaak deur belasting wat van hierdie nege en 'n half miljoen ekonomies aktiewe pligsgetroue landsburgers te eis. Dit is eintlik 'n halwe waarheid want almal, werkloos of nie, moet algemene belasting betaal. Bedoelende, 'n pakkie wors en bossie wortels kos dieselfde vir almal, ongeag of ryk of arm. Daarop word algemene belasting gehef.

Daar is persone wat net bloot moed opgegee het en nie eers meer probeer om 'n werk te kry nie. Hulle beslaan byna tien en 'n half miljoen van die totale bevolking – byna 'n kwart. Dit wil sê daar is oor die 19 miljoen volwassenes in hierdie land wat op een of ander wyse ekonomies aktief kan wees, maar nie is nie. En dan wonder ons dan waarom die pas van verandering en vordering so stadig is? Duidelik kan ons nie kers vashou by ontwikkelde lande nie.

Volgens die 2001 sensusopname, is daar 2 255 982 aangemelde persone met gestremdhede in Suid Afrika. Hierdie getal moet as die laer grens beskou word weens die feit dat vrae op so 'n manier gestel is sodat gestremdes wat alledaagse take kan verrig uitgesluit is (Statistics South Africa 2001). Die 2 255 982 persone met gestremdhede maak 5% van die totale bevolking uit. Van hierdie oor die 2 miljoen het 286 548 persone werk terwyl 313 782 werkloos is -

942 204 persone met gestremdhede probeer nie eers meer werk kry nie. Uit vermelde syfers is dit duidelik dat ook onder die gestremdes nie 'n mooi prentjie geskilder kan word nie.

In tabel 7.1 volg die geletterdheidsvlakke van die populasie met gestremdhede.

Persone met gestremdhede

Tabel 7.1 Sensus 2001 Report 03-02-44

Vlak van Skoling	Getal
Nie van toepassing	71 321
Geen Skoling	672 288
Onvolledige Primêr	628 690
Volledige Primêr	151 457
Primêr (subtotaal)	780 146
Onvolledig Sekondêr	500 329
Volledig Sekondêr	166 555
Sekondêr (subtotaal)	666 884
Tersiêr	65 342
Totaal	2 255 982

Volgens die 2001 sensusopname ontvang 39,2% van gestremde matrikulante suksesvol verdere opleiding na graad 12. Die getal wat eindig as gegradueerde

en individue met diplomas aan van ons land se universiteite, teknikons of kolleges is na 'n ingeligte mening heelwat minder as die "able" populasie.

In Tabel 7.2 volg 'n vergelyking met die nie-gestremde populasie se geletterheidsvlakke.

Totale Populasie

Tabel 7.2 Sensus 2001 30-20-44

Vlak van Skoling	
Nie van toepassing	4 449 819
Geen Skoling	6 389 654
Onvolledige Primêr	12 084 349
Volledige Primêr	2 809 832
Primêr (subtotaal)	14 894 182
Onvolledig Sekondêr	11 276 086
Volledig Sekondêr	5 621 584
Sekondêr (subtotaal)	16 897 670
Tersiêr	2 188 456
Totaal	44 819 778

Dus volgens die 2001 sensus opname ontvang 38,9% van nie-gestremde matrikulante suksesvol verdere opleiding na graad 12. Die getal wat eindig as

gegradueerde en individue met diplomas is na 'n ingeligte mening heelwat kleiner as vermeldde persentasie, maar dit is steeds heelwat hoër as by die bevolking met gestremdhede.

Dit wil voorkom asof dit nie regtig saak maak of 'n mens gestremd is of nie - daar is nie regtig 'n verskil in die getal matrikulante wat verder gaan studeer na skool nie. Hieruit kan allerlei afleidings gemaak word as die gestremde statistiek akkuraat was. Hieroor hang egter ernstige vraagtekens bloot omdat Suid Afrika 'n ontwikkelende land is waarvan 57,61% van die bevolking funksioneel ongeletterd is en vele van hulle na alle waarskynlikheid die sensusopnames foutiewelik ingevul het. Hieraan kan toegevoeg word dat in geen ander land ter wêreld - ontwikkelend en ontwikkelend - aanvoer dat minder as 10 tot 15% van sy totale bevolking, mense met gestremdhede is nie.

Terug na die afleidings wat gemaak word bloot op grond van die geskooldeheidsvlakke en tersiêre opleiding: As tersiêre opleidingsvlakke baie dieselfde is (gestremdes s'n is persentasiegewys effens hoër) sou 'n mens tog ver wag dat die indiensnemingsyfers presentsiegewys naastenby dieselfde moet wees. Nie in Suid Afrika nie. Van die totale bevolking is 35% werksaam in die ope arbeidsmark terwyl slegs 18% van die subpopulasie van gestremdes werksaam is. In hulle geval word daar nie eers gepraat van die ope arbeidsmark nie. As 'n mens egter die aantal gestremde werknemers neem as deel van die totale populasie dan is dié wat werksaam is 0.64%. As daar egter gekyk word na die aantal gestremde werknemers as 'n persentasie van die nie-gestremde werknemers is dit 2.98%.

Die navorser is van mening dat as enige persoon in Suid Afrika nie verder tersiêre opleiding van een of ander aard ontvang nie, is sy/haar kans om 'n produktiewe lewe te lei so te sê nul. 'n Persoon met 'n gestremdheid en 'n tersiêre opleiding se kans is sowat 3% om wel 'n betrekking te kry, gesien teen

die totale werkersmag. Iewers maak iets nie sin nie. Persone met gestremdhede sit net soveel meer in as hulle nie-gestremde medelandsburgers op tersiêre vlak en kry soveel minder uit.

Die WGI het nog nie regtig enige noemenswaardige verskil gemaak nie. In die Suid-Afrikaanse Openbare dienste-sektor was 0,09% van sy werkersmag in 1999 persone met gestremdhede. Teen 2002 het die getal byna verdriedubbel na 0,25%. Dit is egter nog ligjare ver van die 2% wat dié sektor vir homself teen die einde van 2005 daargestel het. Die werksverspreidingsdata wat teen 2002 ingevorder is deur "Report on Disability Equity in South African Public Service" bevestig die navorsing wat opgeteken is in hierdie hoofstuk, naamlik dat oor die algemeen persone met gestremdhede in die mees junior vlakke in departemente werksaam is. Meer as 50% is werksaam in posvlakke 1-5, en 40% in vlakke 6-9. Wat bestuursposte betref, kom daal die syfer skerp - 5,9% is werksaam in vlakke 10-12 en 1,3% werk in vlakke 13-14. Slegs 0,8% persone met gestremdhede is werksaam in posvlakke 15 & 16. Werksverskaffing aan persone met gestremdhede is beperk tot laer vlakke waar hulle min seggenskap het. Mans met gestremdhede word meer verteenwoordig op hoër posvlakke as vroue.

Hierdie verslag meld dat dit hoogs onwaarskynlik is dat die Openbare dienste-sektor hulle doelstelling van 2% teen einde 2005 sal haal, tensy daar daadwerklik pogings deur die hoofde van die departemente aangewend word. Helaas, selfs dan word daar getwyfel of die skamele doelwit gehaal sal word.

Daar sal in hoofstuk 7 gelet word op ondernemings se persepsies jeens tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede in 'n poging om te bepaal waarom sodanige persone se indiensnemingsyfer so laag is.

HOOFSTUK 7

ONDERSOEK IN VERBAND MET PERSEPSIES BY VERSKILLENDE ONDERNEMINGS IN VERBAND MET TERSIËR GEKWALIFISEERDE PERSONE MET GESTREMDHEDE.

7.1 Inleiding

Sekere veranderinge het na die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika voorgekom. Byvoorbeeld: die waarneming is gemaak dat daar skielik baie meer vroue en swartes op alle vlakke aangestel is, siende dat vroue en swartes deel uitmaak van die aangewese groepe. Veral die aanstelling van vroue op hoër vlakke het taamlik vinnig geskied. Dit wil voorkom of die vroue wat op daardie vlakke aangestel is goed kers vashou by hulle manlike eweknieë.

Die mening word egter gehuldig dat die meeste maatskappye gerieflikheidshalwe vergeet het van die derde groep persone wat deel uitmaak van die aangewese groep, naamlik persone met gestremdhede. Dit is deel van menslike natuur om eerder te vermy wat vreemd is en voort te gaan om in die bestaande gerieflikheidsgroef te leef. Dit gee aanleiding tot drie negatiewe verskynsels:

1. Maatskappye *skram daarvan weg* om regtig 'n verskil te maak in gekwalifiseerde persone met gestremdhede se lewens, deur aan hulle 'n werk te verskaf en dan ook die geleentheid te bied om 'n betekenisvolle bydrae tot die samelewing te lewer. Na oorleg kan daar gesê word dat elke persoon inderdaad ontwerp is om 'n verskil, groot of klein, in sy of haar omgewing te maak.
2. Sommige kan dit as spanningsvol ervaar om persone met gestremdhede aan te stel omdat persone met gestremdhede buite die alledaagse norm val en daarom kan dit 'n *vreemde ervaring* wees. Lazarus en Folkman (1984) vra egter 'n belangrike vraag, naamlik: Is alle lewensveranderinge vir almal ewe spanningsvol? Met lewensveranderinge word ook bedoel

veranderinge in werksomstandighede. Duidelik sal die werksomgewing verander as daar skielik 'n rolstoelgebruiker in die area werksaam is, afhange van natuurlik van hoe toeganklik dit voorheen was voordat hy/sy daar begin werk het. Die antwoord op laasvermelde vraag, volgens Brown (1989), is dat die spanningsvlak wat ervaar gaan word, gaan afhang van elke persoon se subjektiewe interpretasie van die ervaring - nie die objektiewe ervaring self nie. Met ander woorde dit is die betekenis wat aan gebeure geheg word, eerder as die gebeurtenis self, wat beide die sielkundige en fisieke reaksie bepaal.

Met bovermelde in gedagte, mag dit waargeneem word dat bitter min mense dit regtig as 'n spanningsvolle gebeurtenis sal beleef as daar persone met gestremdhede by dieselfde onderneming as hulle begin werk, solank hul aan die nodige kwalifikasies voldoen vir die posvlakke waarin hul aangestel word.

3. In die samelewing leef daar mense met soveel potensiaal en kennis wat dit nie aan hulle medemens kan *oordra nie*. Alhoewel hul oor die kennis en kwalifikasies beskik word daar nie aan hul die geleentheid gebied om werklik te wys wat in hul steek nie, omdat hul sekere fisieke beperkinge het. Wat ander mense as vanselfsprekend aanvaar, is dikwels in 'n mindere of meerdere mate vir hierdie persone 'n uitdaging.

Vir die meeste mense is werk een van die tydrowendste, beduidenste, identiteitsdefinierendste aspekte van die volwasse lewe. 'n Beroep neem heelwaarskynlik een derde tot 'n helfte van 'n man se lewe, oor 'n periode van 40 jaar, in beslag. Vrouens was tradisioneel nie in dieselfde bootjie nie, maar die prentjie is vinnig besig om te verander. In die VSA was 88.9% van alle mans tussen die ouderdomme 25 tot 65 jaar in 1991 in die arbeidsmark. Hoewel die

persentasie laer was by vroue (69.3%), kan daar duidelik waargeneem word dat hierdie getal omtrent verdubbel het sedert 1975 (Bee, 1996).

In die VSA het daar by benadering soveel as 10% van mans oor 40 jaar 'n radikale beroepsskuif gedoen. Navorsing hieroor is al in 1982 in Amerika gedoen. Daardie tyd is die mening gehuldig dat dit sou toeneem weens die talle langtermyn blou-kraag en wit-kraag poste wat geëlimineer word. Verder is ook gemeen dat heropleiding gedurende volwassenheid in die toekoms nie iets vreemds sou wees nie (Havinghurst, 1982). Vandag (of die afgelope paar jaar al) sien ons baie dieselfde tendens onder die middel en hoër klasgroepe in Suid-Afrika. Die vraag wat egter ontstaan is: Is dit net so 'maklik' vir 'n persoon met 'n gestremdheid om 'n radikale beroepsskuif te doen as vir 'n "able" persoon? Daar word besef dat met elke beroep nuwe uitdagings en hindernisse opduik wat te bowe gekom moet word.

Soos vroeër melding gemaak is in hoofstuk 5 – Globale Prentjie – lewe persone met gestremdhede nie in 'n vakuum nie, maar te midde van die alledaagse samelewing. Daarom beïnvloed al die faktore wat die breë populasie beïnvloed, hulle ook in die keuse van 'n beroep. Hierdie faktore, volgens Bee (1996), is: Die effekte van geslag, familie-invloede, die rol van persoonlikheid, werksatisfaksie, betrokkenheid by werk, motivering, werksvervulling en beroepsmobiliteit of beroepsweë van individuele volwassenes in verskillende beroepe.

Dan is daar nog bykomende faktore vir persone met gestremdhede, soos die toeganklikheid van die omgewing. Hier dink 'n mens dadelik aan persone wat rolstoel gebruik, maar dit is beslis nie die enigste wyse waarop die omgewing meer toeganklik gemaak kan en moet word vir persone met gestremdhede nie. Ook vir persone met 'n gehoor- of gesigsgebrek moet dieselfde stappe gedoen word, veral vir daardie situasies waar hulle aandag getrek moet word. Die omgewing moet ook meer toeganklik gemaak word vir persone wat 'n probleem

het met spoed, "able" of gestrem (dit wil sê diegene wat stadiger as ander beweeg as gevolg van 'n tekortkoming of ouderdom). In die laasvermelde gevalle is dit veral belangrik dat die omgewing toeganklik moet wees in noodgevalle. Dit kan lewens red.

Buiten die fisiese toeganklikheid van die fisiese omgewingsfaktor, is daar nog ander faktore ook soos die werkgewer wat eers die werksrelevante behoeftes van die gestremde party moet identifiseer (Smit, 2001); sy/haar behoeftes mag vereis dat die betrekking geherstruktureer word, of dat ondersteunende middele verskaf moet word (Meyer & Shipham, 1995). Hy/sy behoort toegelaat te word om sy eie werkstasie op te stel, of om sy eie werkstyl te bepaal ("The Disability Net" 1999), want na alles is dit die individu met die gestremheid self wat in die beste posisie is om taakrelevante vereistes te bepaal om dit sodoende vir hom/haar moontlik te maak om die verwagte taak effektief uit te voer (Dixon, 1985; Rothwell, 1991). Hierdie faktore kan druk op die gestremde werknemer plaas omdat hy/sy as anders gesien mag word deur kollegas aangesien bestuur so baie aandag aan hom/haar skenk. Aan die ander kant kan dit druk op bestuur plaas as dié te veel speelruimte vir die werknemer met 'n gestremdheid toelaat. Bestuur sal hier moet weet waar om die lyn te trek. Dit is 'n balansspel wat uitgevoer moet word tussen die behoeftes van die gestremde, die behoeftes van bestuur en medekollegas en algemene begrip van al die betrokke partye.

7.2 Doelstellings van hierdie ondersoek

Die hoofdoelstelling van hierdie ondersoek is om uit te vind waarom ondernemings so huiwerig is om persone met gestremdhede, spesifiek tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede in diens te neem. Anders gestel: Wat is ondernemings se houding jeens persone met gestremdhede? As dit openbare kennis is, kan die persoon met 'n gestremdheid agter te kom hoe om daadwerklik sy plek in die samelewing of onderneming in te neem sodat so 'n individu hom/haarself kan uitleef met dieselfde regte, voorregte en verpligtinge

as alle ander werknemers. Die samelewing en daarom ook ondernemings (hoe groot of klein ook al) moet daarvan bewus wees dat die individu met 'n gestremdheid soos elke ander lid van die onderneming die geleentheid wil hê om self besluite te neem, sy/haar menings wil lig en 'n goeie inkomste wil verdien.

Daar is 'n behoefte by elkeen om 'n betekenisvolle bydrae tot sy/haar omgewing te maak. So veel te meer dan die individu wat hom/haarself in 'n gegewe rigting gekwalifiseer het.

'n Subdoelstelling van hierdie ondersoek is om uit te vind of die WGI, na verloop van ag jaar, die gewenste uitwerking ten opsigte van persone met gestremhede gehad het.

'n Verdere subdoelstelling van hierdie ondersoek is om maatskappye meer op hulle gemak te stel met die aanstelling van tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede deur algemene inligting te gee, - om hulle te help om die goue middeweg van balans te vind waarvan vroeër gepraat is.

7.3 Metodologie

7.3.1 Kies van steekproef

Op 28 Februarie en 2-3 Maart 2006 (nie 1 Maart omdat vakansiedag) is 21 ondernemings en staatkorporasies in die Wes-Kaap gekontak met die versoek om deel te wees van die studie. Hierdie ondernemings is op 'n lukrake wyse gekies. Sestien ondernemings (mega, groot, medium en een klein) en een staatkorporasie het hulleself mondelings bereidwillig verklaar en verbind om deel te wees van die steekproef. Dié wat die aanbod van die hand gewys het, het dit gedoen om verskeie redes.

7.3.2 Vraelysontwerp

Die vraelys is so gebruikersvriendelik moontlik ontwerp met die Likert skaal in gedagte, waar daar by die meeste van 55 vrae net 'n kruisie getrek moet word in een van 4 blokkies (Keuses: Glad nie=1; Soms=2; Meestal=3; Verseker=4). Daar is onder meer 8 vrae waar die respondente net ja of nee moet antwoord. Daar is ook 10 vrae waar daar verwag word dat hulle syfers moet invul, of dit was ope vrae.

Die bron van die vrae was navorsing, en wat die navorser self geformuleer het.

7.3.3 Afneem van vraelys

Op 7 en 8 Maart 2006 is die vraelyste, uitgestuur via elektroniese pos. In die dekbrief is ieder versoek om die vraelyste binne die verloop van 2 weke te voltooi en terug te pos. In een geval het dit gebeur dat daar 'n verandering in vonkposadres was. Die vraelys is op 14 Maart 2006 aan die korrekte adres gestuur.

Op 9 Maart 2006 is 'n versoek van 3 ondernemings ontvang om die vraelyste in Engels te vertaal. Die navorser het die vraelys in Engels vertaal, en weer uitgestuur aan die 3 betrokke ondernemings. Op 14 Maart 2006 is die eerste vraelys terug ontvang.

Twintig dae nadat die vraelys uitgestuur is, was die responskoers 1 uit 17. Op 27 Maart 2006 is 'n "vriendelike herinnering" uitgestuur aan al die ondernemings wat nog nie geantwoord het nie. Daar is egter versuim om dit uit te stuur aan die ondernemings wat die vraelys in Engels aangevra het, omdat die vraelys in daardie stadium steeds slegs in Afrikaans beskikbaar was. Na die "vriendelike herinnering" was die totale responskoers 3 uit 17.

Twintig dae nadat die vriendelike herinnering uitgestuur is, was die responskoers steeds 3 uit 17. Daar is toe besluit om nog 'n herinneringsbrief uit te stuur. Op 13 April 2006 word 'n assertiewe, dog diplomatieuse "belangrike herinnering" uitgestuur. Hierin word onder andere uiteengesit wat tot dusver gedoen is om 'n respons te kry. Daar is 3 response ontvang, waarvan 1 'n Engelse vraelys aanvra, want die onderneming se betrokke personeel is nie Afrikaans-magtig nie.

Op 24 April 2006 is begin om die vraelys in Engels te vertaal. Op 11 Mei 06 is die eerste vraelys in beide tale uitgestuur onder die hofie "kardinale herinnering". Hierdie proses is herhaal op 15 en 16 Mei 2006. Die versekering is dat almal wat nog nie geantwoord het nie, tenminste die vraelys in beide Afrikaans en Engels het. In die aanvanklike dekbrieff, in elke herinnering en ook nou tydens die laaste herinnering, is elke onderneming van die vertroulikheid van die vraelys verseker. Volgens Grinnel (1988) kan self-geadministreerde toetse waarvan die vertroulikheid gewaarborg word, lei tot eerlikheid op sensitiewe vrae. Dit kan hier van toepassing wees as ondernemings skaam is oor die stand van sake en hulle graag hul integriteit wil beskerm.

Die responskoers op 24 Mei 2006, was 2 uit die 11 'Kardinale Herhinneringe' wat uitgestuur is. Grinnel (1988) se bovermelde teorie oor vertroulikheid het nie in hierdie geval gewerk nie, want die meerheid ondernemings is baie traag om te antwoord. Hiervoor kan verskeie redes wees. Op 24 Mei is almal wat gefaal het om te reageer telefonies gekontak - 31 Mei was die afsnydatum.

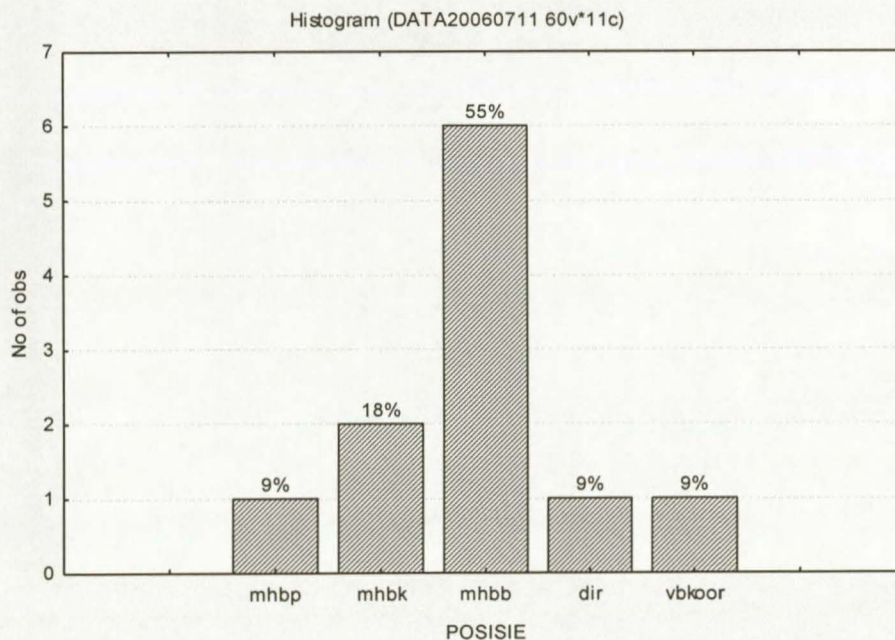
Op die afsnydatum het daar 12 uit die 17 oorspronklike ondernemings wel geantwoord. Een respons kon egter nie gebruik word nie, omdat dit slegs tot by vraag 22 ingevul is.

7.3.4 Data Analise

In hierdie analise sal daar na die meerderheid van die vrae gekyk word, maar elke vraag sal nie in detail bespreek word nie. Vir 'n volledige uiteensetting van die vraelys, sowel as die resultaat daarvan, word u verwys na Adendum BI en BII.

7.3.4.1 Afdeling I: Demografiese inligting

Die 11 respondente is almal geleë in die Wes-Kaap. Die persone wat die vraelys ingevul het, was almal mense wat in 'n posisie was waar daar kan verwag word dat hulle die vakterminologie sal verstaan. Ses (55%) was menslikehulpbronbestuurders, 2 (18%) was menslikehulpbronkonsultante, terwyl die orige 3 (27%) onderskeidelik 'n menslikehulpbronpraktisyn, 'n direkteur en 'n vakbondkoördineerder is. Dit kan gesien word in fig. 7.1. Die soort ondernemings was uit die wynbedryf, suiwel, vervaardiging, dienste, bankwese, energievoorsiening, telekommunikasie, en FMCG ("Fast Moving Consumer Goods").



Figuur 7.1: Posisies van persone wat namens ondernemings gereageer het.

7.3.4.2 *Afdeling II: A - Bestaande situasie*

Vraag 1 het aangetoon dat daar 338 werknemers met gestremdhede in die diens van 10 ondernemings is. Een onderneming het aangetoon dat hy, volgens wet, nie by magte is om enige persoon se status bekend te maak nie, nie sonder die persone se toestemming nie. (Eintlik is daar verwag dat daar meer sulke gevalle sou wees. 'n Kans is egter gewaag om hierdie vraag in te sit met die wete dat daar geweier kon word om die vraag die beantwoord.) Vraag 2 dui daarop dat van hierdie 338 persone met gestremdhede slegs 58 'n tersiêre kwalifikasie van enige aard het. Een van die 10 ondernemings wat wel toestemming het om sy werknemers se status bekend te maak, het aangetoon dat daar nie sekerheid bestaan oor die werknemers met gestremdhede se kwalifikasies nie. Dit wil sê 17,16% van die werknemers met gestremdhede in 9 ondernemings is tersiêr gekwalifiseer. Daar word besef dat geen veralgemenings gemaak kan word nie, omdat die steekproef nie verteenwoordigend is nie. Nieteenstaande word daar egter getwyfel of die resultate van 'n waarlik verteenwoordigende steekproef beduidend sou verskil van die studie se steekproef s'n. As 'n mens in ag neem dat 39.2% van matrikulante met gestremdhede hulself suksesvol tersiêr kwalifiseer (verwys na 6.4) laat dit jou wonder wat word van al die ander. Vraag 3 toon aan dat die meeste van hierdie 338 persone met gestremdhede, persone is wat fisiek gestrem is terwyl daar net 'n paar is wat aan kommunikasie-gestremdhede lei. Vraag 43 toon aan dat daar slegs 5 (1,48%) gegradueerde werknemers met gestremdhede in die steekproef is, maar slegs 8 ondernemings het hierdie vraag geantwoord.

Vraag 4 toon aan dat die totale werkersmag van die 10 ondernemings 38 762 persone is. Die voorgestelde numeriese doelwit, van 2% persone met gestremdhede teen einde 2005, is duidelik nie deur hierdie ondernemings as groep gehaal nie, want daar is slegs 0,87% werknemers met gestremdhede. In 2000 het die Departement van Arbeid se resultate oor die Verslag van die Gelyke

Indiensnemingsregister getoon dat slegs 0.52% persone met gestremdhede (verwys na 3.1) in die ope arbeidsmark in diens was. Dus as die twee vergelyk word, is dit duidelik dat die vordering wat in 6 jaar gemaak is (0,35%) heeltemal te stadig is.

Vrae 5 en 6 toon aan dat al die ondernemings, behalwe 1, bereidwillig is oor die indiensneming van persone met gestremdhede.

7.3.4.3 Afdeling II: B - Gesindhede

Afdeling B handel oor gesindhede, wat in die ondernemings onder die "able" werknemers en bestuur heers. Hierdie gesindhede is een van die faktore wat houding jeens mede-werknemers met gestremdhede bepaal. Een van die sigbare faktore wat die onderneming se gesindheid openbaar, is bv. toeganklikheid. Daarom is daar baie spesifiek op toeganklikheid gefokus en verskeie vrae in verband hiermee is ingesluit in Afdeling B. Onder meer het vraag 16 'n direkte vraag hieroor gevra. Ses ondernemings het positief geantwoord terwyl die vyf ander ondernemings darem 'n aanduiding gegee (d.m.v. "soms") het, dat hulle hul ondernemings toeganklik sal maak indien die situasie dit vereis, soos wat gesien kan word in tabel 7.1.

Tabel 7.1: Toeganklikheid van perseel.

Frequency table: B16 TOEGANGLIK (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
2	5	5	45.45455	45.4545
3	4	9	36.36364	81.8182
4	2	11	18.18182	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

Toeganklikheid is so belangrik vir persone met gestremdhede (verwys na Hoofstuk 6), veral in Suid Afrika, eenvoudig weens die feit dat as 'n persoon nie

in 'n gebou kan kom nie, kan hy/sy nie aansoek doen vir 'n werk nie. Dit spreek boekdele van die onderneming se sin van sosiale verantwoordelikheid en sosiale paraatheid. Erger nog, as 'n persoon werk het in een dorp waar die gebou wel toeganklik is en bevordering kry na 'n ander dorp, waar sy/haar vaardighede benodig word, maar daardie gebou is nie toeganklik nie, sal daardie persoon die bevordering van die hand moet wys. Persone met gestremdhede kan dus nie op die oomblik vry rondbeweeg en besigheidsbesluite neem wat beweging van punt A na punt B insluit nie, bloot omdat toeganklikheid altyd 'n kwessie is in Suid-Afrika.

Vraag 10 toon aan dat al die ondernemings behalwe een, die bereidwilligheid toon om daadwerklik hulle kreatiwiteit in te span om persone met gestremdheid te akkomodeer. Die meeste gevalle (7-"soms") toon aan dat hulle dit sal doen as hul regtig moet.

Tabel 7.2: Alternatiewe moontlikhede van indiensneming

Frequency table: B10 ALTERNATIEWE (DATA2006071)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
1	1	1	9.09091	9.0909
2	7	8	63.63636	72.7273
3	3	11	27.27273	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

Die meeste ondernemings het in vraag nege aangedui dat die kostes verbonde aan redelike voorsiening wel "soms" 'n uitdaging mag wees, terwyl twee ondernemings meer beslis finasies as 'n struikelblok ervaar as dit kom by hierdie punt.

Tabel 7.3: Redelike voorsiening en finansiële kostes

Frequency table: B9 KOSTES (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
1	2	2	18.18182	18.1818
2	7	9	63.63636	81.8182
3	1	10	9.09091	90.9091
4	1	11	9.09091	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

Vrae 12 en 17 was albei "oop" vrae. Vraag 12 het aangedui dat die ondernemings wat deelgeneem het aan die opname 'n idee het wat word bedoel met "redelike voorsiening". Vraag 17 het getoon dat geen ondernemings behalwe een, spesifiek begroot om vakante poste met gekwalifiseerde persone met gestremdhede te vul.

Vrae 13 en 14 toon dat respondente wat die vraelyste ingevul het in die meeste gevalle dink hulle is redelik tot goed ingelig oor gestremdheid, terwyl hul dink die bestuur van al die ondernemings, behalwe een, is ook redelik tot goed ingelig. Slegs twee ondernemings het vir hul "able" werknemers die geleentheid geskep om meer te wete te kom oor spesifieke gestremdhede, soos vraag 15 aandui. Hierdie twee ondernemings bied hiermee vir hulle werknemers die geleentheid aan om te groei in hul menswees.

Tabel 7.4: Skep van geleenthede

Frequency table: B15 SKEP (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
1	3	3	27.27273	27.2727
2	4	7	36.36364	63.6364
3	1	8	9.09091	72.7273
4	1	9	9.09091	81.8182
Missing	2	11	18.18182	100.0000

Vraag 19 dui aan dat daar in die meeste ondernemings 'n gemaklikheid bestaan rondom gestremdheid in die algemeen en vir ander is gestremdheid weer interessant. Persone met gestremdheid geniet, volgens vraag 20, blykbaar in die grootste gedeelte van die steekproef (7 van die 11 ondernemings) dieselfde prioriteit as ander aangewese groepe. Een onderneming het hierdie spesifieke vraag geignoreer.

Tabel 7.5: Dieselfde prioriteit as ander aangewese groepe.

Frequency table: B20 DIESELFDE (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
1	1	1	9.09091	9.0909
2	2	3	18.18182	27.2727
3	2	5	18.18182	45.4545
4	5	10	45.45455	90.9091
Missing	1	11	9.09091	100.0000

Vraag 23 het weer gefokus op gelyke geleenthede vir beide gestrem en nie-gestremdes in die onderneming. Hierdie vraag is ook slegs deur 10 respondente geantwoord waarvan 8 uit die 10 positief was. Weereens as dit wel die geval was, word die vraag gevra: Waarom praat die syfers nie positief saam nie? Waarom is daar dan minder as die voorgestelde numeriese doelwit, persone met gestremdhede op alle vlakke, in diens?

In dieselfde trant is in vraag 24 gewonder of die ondernemings hoegenaamd persone met gestremdhede herken as een van die aangewese groepe. Weer het die oorgrote meerderheid (9 uit 11) onomwonde positief geantwoord. Vraag 25 handel oor die vertrouwe wat hierdie ondernemings in werknemers met gestremdhede stel indien hul die nodige kwalifikasies het. Die antwoorde was sonder uitsondering positief.

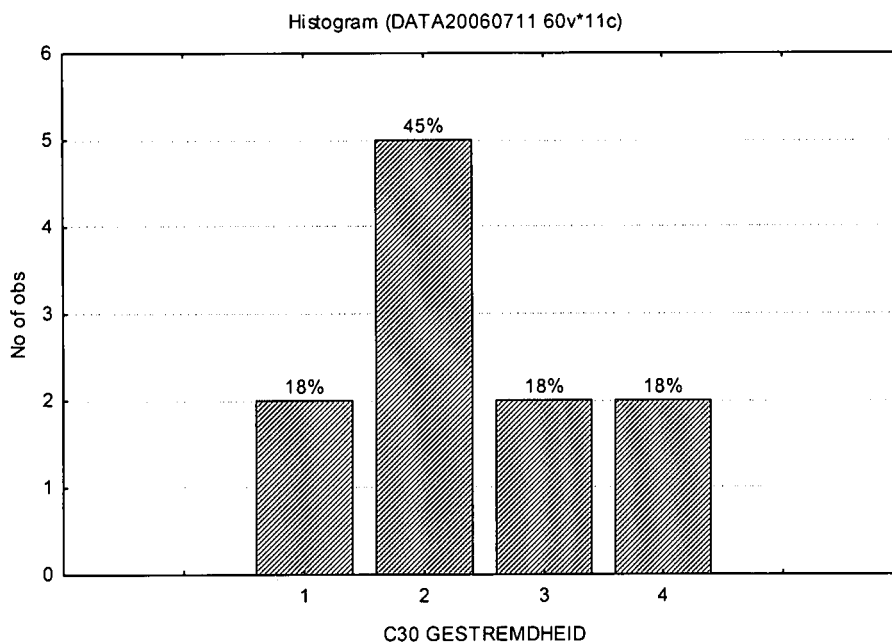
Tabel 7.6: Vrymoedigheid om werknemers met gestremdhede tot hoër poste te bevord

Frequency table: B25 VRYMOEDIG (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
3	3	3	27.27273	27.2727
4	8	11	72.72727	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

Daar word egter gewonder waarom die meeste persone met gestremdhede net nooit die geleentheid kry om regtig hulle slag te wys nie. Die Departement van Arbeid se Vorderingsregister toon duidelik dat die meeste persone met gestremdhede (gekwalfiseerde al dan nie) wat wel die geleentheid kry om 'n pos te bekleed, nie regtig op die hoër posvlakke gebruik word nie.

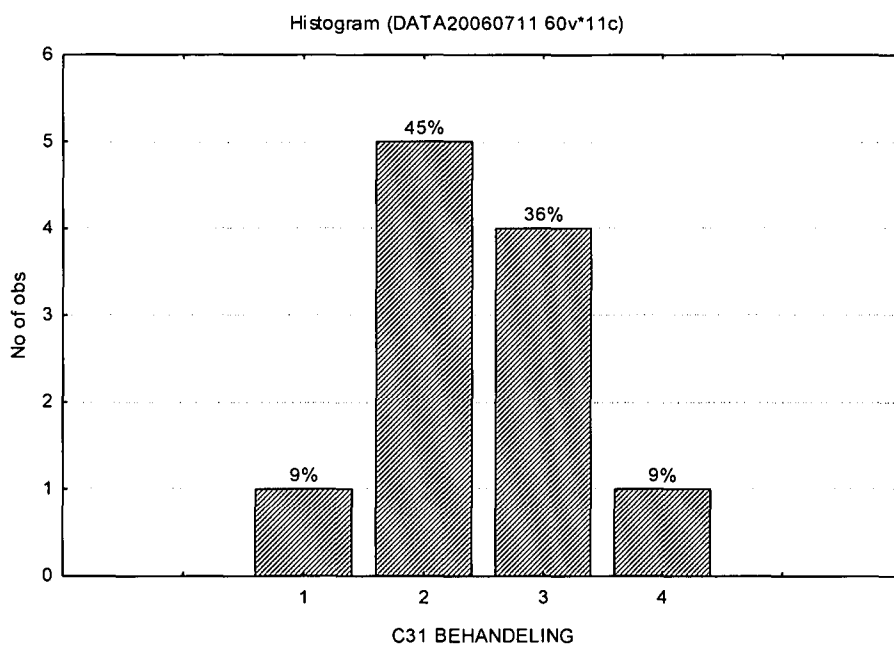
7.3.4.4 Afdeling II: C – Menslike Hulpbronne

Vraag 30 tot 32 handel oor die tipe vrae wat gedurende onderhoude met applikante met gestremdhede gevra word. Vraag 30 toon spesifiek dat 2 ondernemings glad nie vrae sal vra oor die persoon se gestremdheid nie, terwyl 5 ondernemings aangetoon het dat hulle vrae daarvoor sal vra indien genoodsaak word. Die grootste gedeelte van die steekproef dui op die afleiding dat hulle nie belangstel in die persoon se gestremdheid belang stel nie (onmenslik), of andersins wil hulle nie daarop fokus nie (baie menslik).



Figuur 7.2: Vrae oor gestremdheid tydens onderhoude.

Vraag 31 dui aan 5 ondernemings sal vra of die applikant op 'n gereelde basis vir mediese ondersoeke moet gaan, maar slegs as hulle moet. Terwyl 4 uit die 11 ondernemings "meestal" die verantwoordelike daad sal doen. Onthou as die persoon weg is, gaan produksietyd verlore. Produksietyd is geld. Slegs een onderneming het met vaste oortuiging geantwoord dat die vraag "verseker" gevra sal word.



Figuur 7.3: Roetine mediese ondersoek vraag tydens onderhoud

Vraag 33 is grootliks positief geantwoord - die klein hoeveelheid werknemers met gestremdhede wat op die oomblik in diens is by nege van die 11 ondernemings, word tot hul volle potensiaal benut. Een onderneming het die vraag geïgnoreer terwyl dit vir een onduidelik was.

Tabel 7.7: Werknemers word benut tot volle potensiaal

Frequency table: C33 POTENSIAAL (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
2	1	1	9.09091	9.0909
3	2	3	18.18182	27.2727
4	6	9	54.54545	81.8182
Missing	2	11	18.18182	100.0000

In vraag 35 is daar gewonder of die ondernemings spesifieke riglyne vir die keuring en indiensneming van persone met gestremdhede in plek het. Vyf ondernemings het met 'n "glad nie" geantwoord, terwyl vyf meer positief was. Vraag 36 vra of die werwing- en seleksieprosedures hersien is sodat dit tot gelyke keuring kan lei. Dit stem in 'n mate ooreen met die vorige vraag, maar op die vorige vraag het slegs 5 ondernemings positief geantwoord terwyl op hierdie vraag het 8 ondernemings rondborstig positief geantwoord. Vier van die ondernemings wat op die eerste vraag negatief geantwoord het deur te sê hulle ondernemings het "glad nie" spesifieke riglyne vir die indiensneming van persone met gestremdhede maar nie, hul het wel hul werwing- en seleksieprosedures hersien sodat dit kan lei tot gelyke keuring. Dié 2 vrae se resultate strook nie met mekaar nie.

Tabel 7.8: Hersiening van bestaande werwing- en selekteringsprosedures

Frequency table: C36 HERSIEN (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
J	8	8	72.72727	72.7273
N	3	11	27.27273	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

Volgens hoofstuk 4, is daar nie so iets soos spesifieke kwotas nie, maar wel numeriese doelwitte. Numeriese doelwitte word tog daargestel met die oog op najaging. Vraag 37 toon dat by vier ondernemings bestaan daar nog nie numeriese doelwitte nie. Dit dui op laksheid en 'n "ons kan nie omgee nie"-houding by hierdie ondernemings, wat totaal onaanvaarbaar is. Daar is regtig nie meer verskoning nie. Ter verdediging van die een onderneming moet gesê word dat dit regtig klein is en as sulks is dit nie 'n aangewese werkgewer nie, maar aan die ander kant is dit reeds goed gevestig. Daar moet ook gelet word dat hierdie einste vier ondernemings positief geantwoord het op sommige van die vrae. Waarop dui dit? Dubbele standaarde?

Vraag 41 fokus op die advertering van poste. Hier het 9 van die 11 ondernemings oorweldigend positief geantwoord toe hulle gevra word of hul in die advertensies noem dat hul 'n gelyke geleentheidswerkgewer is. Selfs die klein onderneming het nie geskroom om ook op die lawaaiwa te klim nie. Na regte is nie een onderneming waarlik 'n gelyke geleentheidswerkgewer nie, nie as daar na bostaande inligting gekyk word nie.

Tabel 7.9: Aanspraak as gelyke geleentheidsonderneming

Frequency table: C41 NOEM (DATA20060711)				
Category	Count	Cumulative Count	Percent	Cumulative Percent
2	1	1	9.09091	9.0909
3	1	2	9.09091	18.1818
4	9	11	81.81818	100.0000
Missing	0	11	0.00000	100.0000

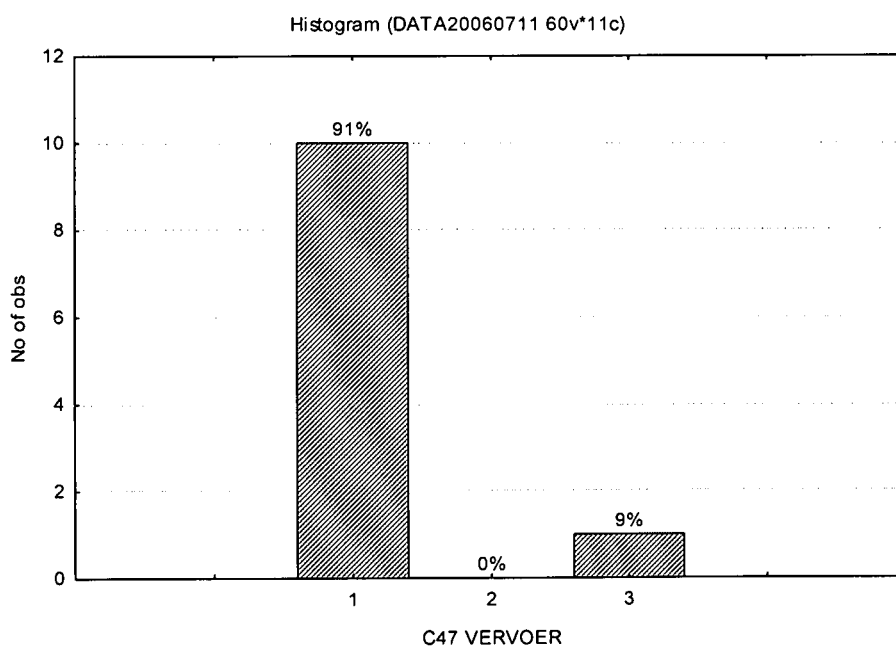
Wat verblydend was, is dat nie een onderneming persone met spesifieke gestremdhede teiken wanneer hulle adverteer nie, soos vraag 42 aantoon. Vraag 44 is ook 'n positiewe aanduiding dat die 1.48% gegradueerde werknemers met gestremdhede "meestal of verseker" gebruik word in die vakrigtings waarvoor hulle gekwalifiseer het.

Werksoekers met gestremdhede word in al 11 gevalle "soms of glad nie" uitgenooi om aansoek te doen vir poste, aldus vraag 45. As dit die geval is, sal die agterstand steeds baie stadiger kleiner word, indien enigsins. Die stelling wil gewaag word dat persone met gestremdhede steeds aan die agterspeen sal moet suig oor 20 jaar (as ons optimisties wil wees).

Basiese dinge soos aansoekvorms in alternatiewe formaat soos braille of klankformaat is by geen van die 11 ondernemings beskikbaar nie. Terwyl vyf

van die ondernemings, volgens vraag 49, darem aangetoon het dat hulle afdeling menslike hulpbronne iemand beskikbaar sal stel om persone te help, wat hulp nodig het om 'n aansoekvorm te voltooi. In die ander ses ondernemings se gevalle is dit 'n geheim wat persone met byvoorbeeld 'n visuele tekortkoming moet doen, as dit kom by die invul van 'n aansoekvorm.

Vrae 47 en 48 dui aan dat die vervoerkwessie, wat van kardinale belang is, slegs deur een van die ondernemings aangespreek word. Terwyl die gestremde teken ook slegs deur een onderneming in sy advertensies gebruik word. Dit is van belang dat daar twee ondernemings is wat positief op dié twee vrae gereageer het. Die mening word gehuldig dat die ondernemings meer proaktiwiteit aan die dag kan lê, veral wat hierdie twee punte betref.

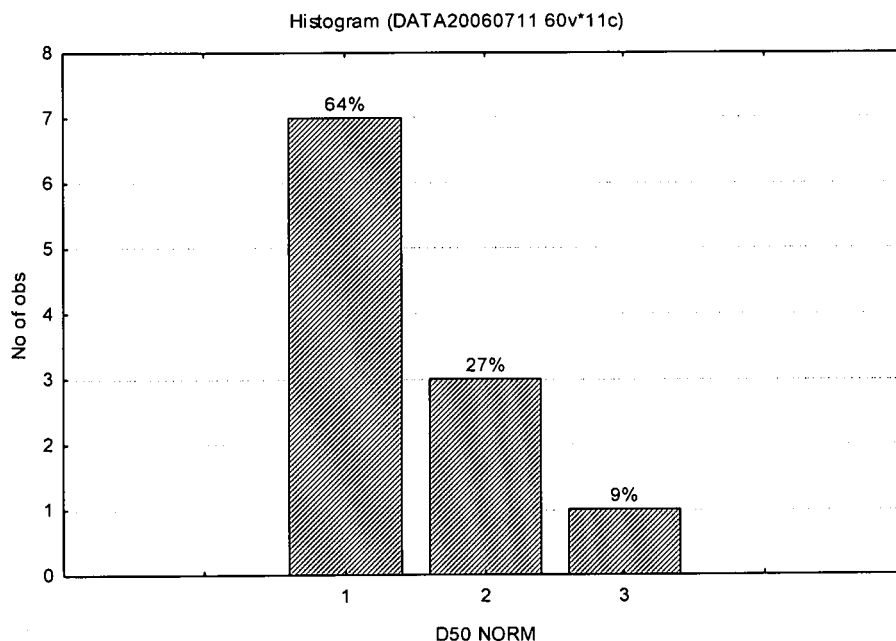


Figuur 7.4: Vervoervoorsiening

7.3.4.5 Afdeling II: D – Praktykgedrewe persepsies

In hierdie afdeling speel toeganlikheid ook 'n redelike rol omdat dit 'n duidelike aanduiding bied in watter rigting die onderneming se persepsie en houding jeens persone met gestremdhede neig.

Sewe uit die 11 ondernemings het positief gereageer op vraag 50 deur die oënskynlike negatiewe antwoord van "glad nie" te verstrek, terwyl 3 ondernemings minder positief was, maar steeds nie negatief nie, deur "soms" te antwoord. In die konteks van die vraag kan die afleiding dus gemaak word dat hierdie ondernemings nie 'n probleem daarmee sou hê as werknemers met gestremdhede noodsaaklike funksies verrig op 'n wyse wat verskil van die norm nie. Dit wil voorkom asof dié ondernemings produktiwiteit eerste stel.



Figuur 7.5: Wyse van werk

Vrae 54 en 55 is albei "oop" vrae. Van die 11 ondernemings het tien op vraag 54 gereageer, waarvan sewe onomwonde van mening was dat beide fisieke en intellektuele vaardighede ewe belangrik is, of dat dit afhang van elke

posbeskrywing. In vraag 55 word die respondente vir enige kommentaar of voorstelle gevra.

Die volgende het na vore gekom:

- Daar is nie genoeg gekwalifiseerde persone met gestremdhede nie.
- Persone met gestremdhede dui nie hierdie belangrike feit (hulle gestremdheid) op hul CV's aan nie.
- Selfs konsultante/agentskappe wat in die mark spesialiseer, weet nie waar om gekwalifiseerde gestremde persone in die hande te kry nie.
- Een onderneming fokus nou eers op hierdie mark, terwyl 'n ander drie applikante met gestremdhede gehad het wat aansoek gedoen het vir die pos van 'n ontvangspersoon. Op die ou end is nie een van die drie aangestel nie, dit terwyl die verandering aan die werkstasie reeds aangebring is voordat die aanstelling nog gedoen is.

7.3.5 Bespreking van vraelysresultate

Die besef is duidelik dat geen veralgemenings gemaak kan word nie, omdat die steekproef nie verteenwoordigend is nie. Nieteenstaande word daar egter getwyfel of die resultate van 'n verteenwoordigende steekproef beduidend positief sou verskil. As 'n mens in ag neem dat 39.2% van matrikulante met gestremdhede hulleself suksesvol tersiër kwalifiseer (verwys na 6.4), laat dit jou wonder wat word van die ander as slegs 17,16 % van die werknemers met gestremdhede in die studiepulasie tersiër gekwalifiseer is. Daar is slegs 1,48% gegradueerde werknemers met gestremdhede in die steekproef. Weereens sou die resultate beduidend positief verskil het as die steekproef verteenwoordigend was? Daar word getwyfel.

Vryheid van beweging is iets wat tot in ons grondwet ingeskryf is, maar dit is nie vir alle mense so maklik nie. Persone met gestremdhede kan op die oomblik nie vry rondbeweeg en sakebesluite neem wat beweging van punt A na punt B

insluit nie, bloot omdat toeganklikheid altyd 'n kwessie is in Suid Afrika. Dit is iets wat almal as vanselfsprekend aanvaar, behalwe as jy 'n mobiliteitstekortkoming het.

Respondente het in die meeste gevalle gedink hulle is redelik tot goed ingelig oor die gestremdheid in die algemeen, terwyl hul dink die bestuur van al die ondernemings, behalwe een, is ook redelik tot goed ingelig. Dit is seker die rede waarom slegs twee ondernemings vir hulle "able" werknemers die geleentheid skep om meer te wete te kom oor spesifieke gestremdhede. Die rede hiervoor kan slegs oor gespekuleer word, maar daar word gedink dat die twee ondernemings besef hoe uiters kompleks die kwessie kan wees. Hierdie twee ondernemings bied op die koop toe vir hulle werknemers die geleentheid om te groei in hul menswees en sien so om na elke werknemer se geestelike groei. Anders gestel, betoon die werkgever só liefde aan die werknemer, as die breë definisie van liefde aanvaar word as: "The will to extend one's self for the purpose of nurturing one's own or another's spiritual growth." (Peck, 1985).

By vier ondernemings bestaan daar nog nie eers numeriese doelwitte nie. Dit dui op laksheid en 'n "ons kan nie omgee nie"-houding by hierdie ondernemings, wat heeltemal onaanvaarbaar is. Daar moet ook op gelet word dat hierdie einste vier ondernemings positief geantwoord het op sommige van die vrae. Waarop dui dit? Dubbele standaarde? Terwyl in een geval werksoekers met gestremdhede uitgenooi word om aansoek te doen vir poste. Dit wil sê die ondernemings wend nie 'n daadwerklike poging aan om werknemers met gestremdhede te bekom nie. As dit die geval is, sal die agterstand nóg stadiger kleiner word, indien enigsins. Die stelling wil gewaag word dat persone met gestremdhede steeds aan die agterspeen sal moet suig oor 20 jaar (as ons optimisties wil wees).

Daar is slegs 0,87% werknemers met gestremdhede in 10 vooraanstaande ondernemings, 10 van die 11 ondernemings is bereidwillig oor die indiensneming van persone met gestremdhede en sewe ondernemings toon aan dat persone met gestremdhede dieselfde prioriteit in hulle ondernemings geniet as ander aangewese groepe. Nou word daar gewonder: As dit wel die geval is, wat sukkel persone met gestremdhede so? Waarom is elke onderneming, behalwe een, wat ondervra is, nie naby die numeriese doelwit nie? Die stelling wil gewaag word dat die ondernemings of leuens vertel, of hulle het goeie bedoelinge, maar is nie bereid, gewillig of het nie nodige vaardighede om dit deur te voer nie, of hulle het nie die vrae korrek verstaan nie. Laasvermelde en eersvermelde stellings word egter betwyfel, want geen onderneming se integriteit wil in twyfel getrek word nie. Dit laat ons met die middelste opsie.

Vordering kan ook so stadig wees, omdat daar nogsteeds te veel vooropgestelde idees en persepsies oor persone met gestremdhede is. Óf individue in die gemeenskap wat sogenaamd "able" is, is net te gemaksugtig om plek te maak - ook in hul plekke van werk - vir individue met gestremdhede. Leef hierdie "able" individue dalk te veel in hul eie klein gemaksones met oogklappe aan?

7.4 Gevolgtrekkings en aanduiding van toekomstige navorsing.

Die studie dui daarop dat sommige ondernemings 'n daadwerklike poging aanwend om werknemers met gestremdhede in die werksomgewing te integreer. Niks meer as wat verwag word, word egter gedoen nie. Al die ondernemings het die nodige wetgewing en Planne vir die Verbetering van Dienslewering in plek. As dit egter by die deurvoer van hierdie planne kom, lyk dinge nie so rooskleurig vir persone met gestremdhede nie. Daarom kan met reg gesê word dat die WGI, ten opsigte van persone met gestremdhede, tot dusver nog nie die gewenste uitwerking het nie.

-Negatief: Die 10 uit die 11 ondernemings het by tye met die invul van die vraelys (Maart-Mei 2006), minder as 1% werknemers met gestremdhede gehad. Met ander woorde behalwe vir een uitsondering het die situasie van persone met gestremdhede nog nie regtig verander sedert 1998 nie (Wet op Gelyke Indiensneming). Die een onderneming wat wel 'n doelgerigte poging aanwend, slaag nie daarin om die algemene gemiddelde tot op standaard te bring nie, omdat daar soveel ander ondernemings is wat te min doen.

Hulle verskonings is hul weet nie waar om gekwalifiseerde gestremde werknemers in die hande te kry nie. Ek gee toe dit kon dalk in die verlede 'n probleem gewees het, maar nie meer nie. Kyk op die internet by byvoorbeeld webtuiste www.enabler.co.za. Dit is 'n tuiste waar werksoekers met gestremdhede hulleself kan bemark. Daar is ook werksverskafferagentskappe wat spesifiek op persone met gestremdhede fokus. As daar regtig moeite gedoen, word sal daar sukses wees.

'n Ander verskoning is dat persone met gestremdhede nie op hulle curriculum vitae aantoon dat hul gestrem is nie. Dit is 'n geldige verskoning. Persone met gestremdhede, nes ander, wil op meriete aangestel word en nie as gevolg van hulle situasie nie. Dit beteken nie dat die wat wel gestremdheid aantoon, noodwendig van hulle situasie gebruik maak om die werk te bekom nie. Hoe ook al, hier is begrip en menslikheid in ieder gevalle nodig.

Van hierdie 338 persone met gestremdhede het slegs 58 'n tersiêre kwalifikasie van enige aard. As 'n mens in ag neem dat 39.2% van matrikulante met gestremdhede hulself suksesvol tersiêr kwalifiseer laat dit jou wonder wat word van al die ander. Suid Afrika het 'n tekort aan mannekrag? Lê 'n deel van die antwoord nie hier nie, reg onder almal se neuse?

Die hoofdoelstelling van hierdie ondersoek was om uit te vind waarom ondernemings so huiwerig is om persone met gestremdhede - en spesifiek dan gekwalifiseerde persone - met gestremdhede in diens te neem. Anders gestel: Wat is ondernemings se houding jeens persone met gestremdhede? Daar sal gesê word dat ondernemings se houding jeens persone met gestremdhede nog nie regtig verander het nie. As daar na die gegewe inligting gekyk word, moet ek die mening huldig dat *die hipotese*, naamlik: Daar is geen beduidende positiewe verskil in die werksituasie van persone met gestremdhede ag jaar nadat die Wet op Gelyke Indiensneming en ander skynbare positiewe wetgewing gepubliseer is, *wel waar is*.

Toekomstige navorsing kan dalk gedoen word onder persone met kommunikasie-tekortkominge. Die situasie van persone met gestremdhede in Suid-Afrika is haglik, maar as daar na die vier groepe gestremdhede wat in hierdie studie geïdentifiseer is, gekyk word, wil dit voorkom asof individue wat 'n kommunikasie-gestremdheid het aan die kortste end trek (volgens vraag Afdeling II: A 3). Hierdie studie was nie verteenwoordigend nie, daarom is verdere studie met 'n groter steekproef nodig.

Nog 'n punt van studie kan wees: Is dit net so maklik vir 'n persoon met 'n gestremdheid om 'n radikale beroepskuif te maak as vir 'n "able" persoon? In Suid-Afrika met sy toeganklikheidskwessies wat tot in die howe aangespreek moet word (verwysing na Port Elizabeth se polisiestatie wat nie 'n hysbak wou installeer nie-saak opgelos in Augustus 2006), is dit 'n geldige vraag. Daar word besef dat met elke beroep nuwe uitdagings en hindernisse kom, wat te bowe gekom moet word, vir elke persoon. Nietemin sal dit interessant wees om uit te vind of gekwalifiseerde persone met gestremdhede net so maklik van beroep kan verander as hulle kollegas wat "able" is.

7.5 Beperkings

1. Hierdie vraelys is nie verteenwoordigend versprei nie, en daarom kan die resultate ook nie veralgemeen word nie.
2. Die doel van die vraelys was slegs om 'n idee te kry wat ondernemings se persepsies oor werknemers met gestremdhede is, en ander aannames kan daarom nie sonder nog inligting gemaak word nie.

In hoofstuk 8 sal die voorafgaande werk bespreek word en moontlike oplossings vir hierdie eeu-oue probleem gegee word.

HOOFSTUK 8 BESPREKING EN MOONTLIKE OPLOSSINGS

8.1 Bespreking van voorafgaande werk

In Suid-Afrika is elke persoon - ook elke persoon met 'n gestremdheid - vry en gelyk in waardigheid en met regte gebore - dit is die basis van menseregte en die land se demokrasie. Hierdie regte is egter 'n munt met twee kante. Aan die een kant van die munt is menseregte, wat almal in hierdie Suid-Afrikaanse demokrasie so manhaftig vir hulleself wil toe-eien. Aan die ander kant van hierdie munt is die verantwoordelikhede. Die een gaan saam met die ander. As iemand sekere regte wil hê, gaan daardie iemand vanselfsprekend ook sekere verantwoordelikhede hê. Dit is ook so vir persone met gestremdhede. Die tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede (39,10% van matrikulante met gestremdhede) beseft hierdie werklikheid hard en duidelik. Dit geld egter ook vir ondernemings.

Ondernemings het 8 jaar na die Wet op Gelyke Indiensneming egter nog nie dit hulle eie gemaak nie. Die redes hiervoor word in hoofstuk 6 weergegee. Ondernemings beseft die verantwoordelikheid op papier en in wetgewing, maar die getalle praat nie saam nie. Werkgewers is dikwels bereid om risiko's te neem wat duisende of miljoene rande beloop om produktiwiteit te verhoog. Hulle is egter selde bereid om die risiko aan te gaan om 'n persoon met 'n gestremdheid te bemagtig deur aan hom/haar 'n werk te verskaf (selfs al is die persoon gekwalifiseerd). Ondernemings wil van persone met gestremdhede welsynsgevalle maak, en daarom word sodanige persone nie noodwendig op meriete aangestel nie. Dit opsigself is 'n klap in die gesig vir gekwalifiseerde persone met gestremdhede. Tot die skande van die meeste ondernemings in Suid Afrika is hulle nie bewus van persone met gestremdhede se vermoëns nie, as gevolg van algemene onkunde omtrent hierdie baie komplekse kwessie. Hierdie onkunde is die gevolg van 'n globale negatiewe persepsie in 'n Westerse omgewing.

Om die negatiewe persepsie teen te werk, het verskillende modelle ontstaan. Sommige van die modelle het die negatiewe persepsies egter verstrek in 'n sekere mate, want al die modelle benadruk 'n besondere faset, terwyl dit ander fasette weer ignoreer. Goeie voorbeelde hier is die mediese en die sosiale modelle wat onversoenbaar is, terwyl die analitiese en transaksionele modelle goeie voorbeelde is van modelle wat mekaar weer aanvul. Alle modelle het egter beperkings en daarom is 'n volledige kennis en begrip van al die modelle 'n voorvereiste om dit effektief te kan benut. Dit moet egter onthou word dat modelle ten beste as instrumente en hulpmiddels gebruik kan word, niks meer nie.

Hoewel geen mens op sy eie kan bestaan nie, is en bly onafhanklikheid vir alle mense 'n belangrike lewensfaset. 'n Genoegsame inkomste is 'n belangrike deel van onafhanklikheid. Toegegee, daar is individue met gestremdhede wat suksesvol en vermoënd is, maar as dit presentasiegewys vergelyk word met die "able" populasie is hulle maar uiters dun gesaai. Die oorgrote meerderheid persone met gestremdhede is armer en het minder mag as die gemiddelde populasie. Werksverskaffing en 'n persoon se reg om sy eie geld te verdien, is 'n belangrike dog 'n afgeskepte kwessie. Te dikwels word daar eenvoudig net *aangeneem* dat persone met gestremdhede nie in betaalde werksomstandighede sal kan werk nie. Sonder betaalde werk het 'n persoon - enige persoon - minder sosiale kontak, minder status, minder mag en minder inkomste.

Werkgewers is huiwerig om mense met gestremdhede in diens te neem, omdat hulle veranderings vrees. Dit is maar 'n menslike fenomeen, ook in hierdie moderne era. Hulle is huiwerig om veranderings aan te bring weens die moontlike hoë koste wat daarmee gepaard mag gaan. Dit is egter in die meeste gevalle nie die geval nie, soos wat duidelik uit navorsing agtergekom kan word. Dikwels is al wat nodig is kreatiewe denke en minimale aanpassings. Nog 'n

rede vir werkgewers se huiwering is die feit dat daar steeds baie vooroordele bestaan teenoor persone met gestremdhede (gekwalifiseerd al dan nie). Die vooroordele is en bly die hoeksteen van diskriminasie teen persone met gestremdhede in die ope arbeidsmark. Hierdie persone moet eers oor die vooroordeel-struikelblok klim voordat hulle oor al die ander struikelblokke kan klim waarvoor "able" persone moet oor. Vooroordele kom na vore in houdings wat sosiale verhoudings versteur deur die oorbeklemtoning van die "gestremdheid". Dit weer voed die stereotipiese siening van persone met gestremdhede, vergroot die negatiewe konnotasie aan gestremdheid wat vaardighede betref en ignoreer persoonlike eienskappe wat sosiale waarde het, soos byvoorbeeld kommunikasievaardighede en 'n hoë aanvaarbaarheidsvlak. As hierdie eienskappe nie heeltemal geïgnoreer word nie, word dit definitief gedegradeer. Die siening dat persone met gestremdhede as minder van 'n individu gesien word, benadeel natuurlik hulle kans tot volle deelname as dit by indiensnemingsgeleenthede kom. Die aanname wat vandag nog heers, is dat "disability" "inability" beteken. Gevolglik word aanvaar dat die meeste werke buite die persoon met 'n gestremdheid se veld van bekwaamheid val. Dit is blatante diskriminasie. Suid-Afrika is nie die enigste sondebok as dit by hierdie tendense kom nie, maar dit lyk besonder swak in die lig daarvan dat Suid-Afrika op die voorpunt in die wêreld is in terme van vooruitstrewende en liberale wetgewing.

Die **intensiteit van vooroordele onder werkgewers** is groter teen persone met gestremdhede as teen ouer persone, kriminele, etniese minderhede en politieke radikale. Dit is erg ironies as daar gedink word enige persoon kan in 'n oogwink 'n gestremdheid opdoen, sonder dat hy/sy 'n keuse in die saak het. Werkgewers is geneig om hulle weerstand te regverdig deur verskonings soos bv.: veronderstelde verminderde produktiwiteit, onbevredigende werksverrigting, veiligheidsverwante probleme, verhoogde versekeringskoste en negatiewe houdings van medewerkers. Dit is ten spyte van die feit dat studies

toon dat mense met gestremdhede se werksuitsette in baie gevalle die van hulle "able" kollegas ewenaar. Stereotipering volgens gestremdheid is 'n uiters effektiewe manier om vir die arbeidsmark voor te skryf, maar die vraag wat ontstaan is: Kan Suid Afrika toelaat dat stereotipering en persepsies langer aan mense voorskryf? Die antwoord hierop is 'n uitdruklike "nee", nie met die vaardigheidstekorte in hierdie land nie. Die antwoord lê egter by die staat en die "able" bevolking. Die impak van Suid-Afrika se wetgewing op persone met gestremdhede sal grootliks bepaal word deur die **bereidwilligheid** van werkgewers en die groter Suid-Afrikaanse bevolking om die nuwe definisie van gelykheid te omarm. Die Wet op Gelyke Indiensneming, 1998, ondersteun hierdie begrip van gelykheid deur daarop aan te dring dat werkgewers "redelike voorsiening" maak vir werksoekers en werknemers met gestremdhede.

Voordele vir ondernemings om gekwalifiseerde persone met gestremdhede aan te stel, kan legio wees - onder meer: persone met gestremdhede herinner "able" werkgewers en hulle kollegas dikwels wat toewyding is en in die sommige gevalle is hulle selfs meer produktief as hulle "able" wederhelftes. In hierdie gevalle betaal die ondersteunende veranderings en toestelle vir hulleself in die vorm van hoër produktiwiteit. In baie gevalle is die persoon met 'n gestremdheid ook 'n aansporing vir die res van die werknemers om meer toegewyd en lojaal te wees. As dit gebeur, kry die werkgewer dubbeld en dwars sy geld terug in die vorm van 'n lojale en taai werkersmag.

8.2 Die ander kant

Kan persone met gestremdhede verwag dat "able" mense net moet weet hoe om hulle te hanteer, asof dit 'n aangebore vermoë is? Dit is onregverdig om dit te verwag. Daarom word die mening gehuldig dat integrasie van skole 'n goeie idee is (gegewe dat die leerder met die gestremdheid die hoofstroom kan hanteer), sodoende kan "able" mense met kinders met gestremdhede groot word. Gestremdheid sal dan nie hierdie magiese begrip wees waarvoor "able"

mense skrikkerig is en nie weet hoe om te hanteer nie. Hulle sal dit ook nie probeer wegwens of ignoreer nie.

Totdat daar egter generasies Suid-Afrikaners groot geword het met "maatjies" wat dinge verskillend van hulle doen, sal mense aan albei kante net geduldig wees.

8.3 Moontlike oplossings

Mense met gestremdhede is besig om wakker te word en daar is 'n aanvraag in onderwys, naskoolse opleiding, vervoer, indiensneming en as verbruiker. Die arbeidsmark sal tersiër gekwalifiseerde persone met gestremdhede moet begin absorbeer. Die pogings wat deur die staat aangewend word in die vorm van wetgewing is glad nie effektief nie. Nie as die indiensnemingsyfers in ag geneem word nie. Daar is aan 'n paar oplossings gedink.

Die eerste oplossing waaraan gedink word, is op mikrovlak. Dit is produktiwiteitsgerigte salarisse. Een van die werkgewers se vrese is verminderde produktiwiteit en onbevredigende werksverrigting. As dit wel die geval is, laat die persoon met 'n gestremdheid 'n kontrak teken dat hy/sy 'n salaris sal ontvang wat op uitsette of prestasie gebasseer is. Een voorvereiste vir hierdie stelsel is natuurlik totale deursigtigheid - bedoelende die werknemer moet op wit en swart presies kan sien wat hy/sy vir 'n gelewerde projek verdien en wat "able" mense vir 'n soortgelyke stuk werk verdien. Met ander woorde as die werkgewers so bekommerd is oor werksverrigting kan hulle vergoed vir uitsette en nie vir tyd nie.

Oplossing nommer twee is 'n nodale punt. 'n Nodale punt is 'n sentrale besigheidsonderneming wat deur 'n sekere groep mense bestuur word. In hierdie geval is daardie groep mense, persone met gestremdhede. In elke groot dorp en stad in Suid Afrika kan daar 'n nodale besigheidspunt geskep word.

Hierdie punt sal totaal en al beman word deur persone met gestremdhede en dit sal selfonderhoudend moet wees. Aan die begin sal beide die staat- en privaatsektore natuurlik aan boord moet kom om dit van die grond af te kry.

Die idee is egter dat wanneer die nodale punt eers selfonderhoudend is, die staat- en privaatsektore onttrek. Albei hierdie sektore kan dan as 'n alternatief vir direkte indiensneming van persone met gestremdhede, werk na hierdie nodale punt uitkontraakteer. Erkenning ten opsigte van gelyke indiensneming kan dan op hierdie wyse verdien word. Die JIT ("Just In Time") konsep wat met groot sukses in Japan gebruik word, waar produksietake na die werker omgewing geneem word eerder as wat die werker na 'n gesentraliseerde onderneming op 'n daaglikse basis moet beweeg, kan ook vir hierdie situasie aangepas word.

Natuurlik sal daar nog nou en dan "able" mense betrokke wees by die werking van die punt maar die oorgrote dag tot dag werk sal gedoen word deur persone met gestremdhede – beide gekwalifiseerd en ongekwalifiseerd. Die visie en missie van die nodale punt moet egter lynreg verskil van die konsep van sentrums wat fokus op beskermde arbeid vir persone met gestremdhede; dit was in die vorige eeue algemeen. Die hoofdoel van so 'n sakeonderneming moet juis wees om die persoon met 'n gestremdheid se selfrespek en menswaardigheid, wat sy/haar grondwetlike reg is, te vergestalt.

Hierdie plan het egter sy beperkinge. Nogsteeds gaan persone met gestremdhede uitdagings ervaar. Daar kan nie verwag word dat al die persone wat werksaam is by die punt ook op die perseel woonagtig kan wees nie; so die uitdaging van vervoer gaan nogsteeds 'n kopseer wees. Slegs 1% van persone met 'n gestremdheid besit 'n motor, en dus sal 99% van die Suid-Afrikaanse openbare vervoerstelsel gebruik maak. Die stelsel is in vergelyking met ander Westerse lande s'n uiters swak, en heeltemal ontoeganklik vir persone met

gestremdhede oor die algemeen, maar spesifiek vir rolstoelgebruikers. Die rede vir ontoeganklikheid is struktureel van aard in die eerste plek. Tweedens is veiligheid en die beweeglikheid van die persoon met 'n gestremdheid ook 'n kwessie. Byvoorbeeld 'n blinde persoon kan nie sien as 'n bakleiery op 'n trein uitbreek nie. Hoewel die persoon goed kan beweeg, kan hy/sy nie sien as die gevaar na sy/haar kant toe kom nie. Derdens is dit 'n houdingfaktor of konsiderasiefaktor wat 'n rol speel. As 'n rolstoelgebruiker vir twee persone moet betaal om 'n taxi te gebruik omdat die rolstoel meer plek gebruik, neem daardie taxibestuurder nie die rolstoelgebruiker in ag nie.

Die derde oplossing is op makrovlak en hier moet 'n mens regtig verbeelding gebruik. Die oplossing lyk op die oog af heeltemal absurd. Dit is egter nie. Die idee is 'n spesifieke dorp waar gestremdes woon en werk. Dink daaraan – dit is heeltemal haalbaar. 'n Dorp waar persone met erg en ligte gestremdhede saamwoon en -werk. Persone met gestremdhede sal alles hanteer, van die administrasie en bestuur van die dorp tot die beskermingsdienste, sakesektor, toeganklike vervoerstelsel, gasvryheidsindustrie, onderwys, gesondheidsdienste en boerdery. Alles sal werk nes in ander dorpe - die enigste verskil is voordat jy in hierdie dorp sal kan kom woon, moet jy of een van jou gesinslede gestremd wees. Vir geen oomblik word daar gedink dat daar nie soms kundigheid van buite gevra sal moet word om byvoorbeeld 'n operasie in die hospitaal te kom uitvoer, waarvoor byvoorbeeld 'n dokter met 'n gestremdheid nie die kundigheid het nie. Die punt is: die oorgrote meerderheid mense in hierdie dorp sal persone met 'n gestremdheid wees. Met die Suid-Afrikaanse bevolking met gestremdhede van 10% is dit heeltemal haalbaar.

Ook hierdie oplossing sal sy uitdagings, benewens finansiële, hê. Een daarvan is dat daar moontlik storting sal geskied. Daarvoor is daar ook oplossings. Afhangende van die aard van gestremdheid moet 'n persoon sy/haar gesin saambring as daar in die dorp nes geskop wil word. Die "able" gesinslede sal

dan ook in die dorp kan werk. Isolاسie sal dus nie 'n kwessie wees nie. Die huidige model wat op die oomblik gebruik word vir persone met gestremdhede werk nie. Dit is die realiteit. Persone met gestremdhede word nie benut nie, om nie eers te praat van tot by hulle volle potensiaal nie. Vir geen oomblik wil daar voorgegee word dat dit Suid Afrika se uitdaging aangaande persone met gestremdhede sal oplos nie, maar dit kan 'n begin wees.

Die mense in hierdie dorp sal een ding in gemeen hê: Almal sal 'n gestremdheid van een of ander aard hê of almal sal 'n gesinslid (ouer/kind of eggenoot) met 'n gestremdheid hê. Almal sal min of meer 'n idee hê waarom dit regtig gaan en almal sal meer geredelik verstaan. Niemand in hierdie dorp sal die magiese entiteit van gestremdheid probeer oplos nie omdat dit bloot net nie nodig sal wees nie. Almal sal net kan aangaan met sy/haar lewe. Niemand met 'n gestremdheid het tans 'n keuse om in so 'n dorp te gaan bly nie, want die keuse bestaan nie. Dalk is dit tyd om so 'n keuse te skep soos wat 'n dowe Marvin Miller droom om te doen vir persone wat doof is, in McCook County, Suid Dakota, Amerika (Cohen 2005).

Oplossing nommer vier is ook op mikrovlak en iets wat op grondvlak kan gebeur. Die hoof uitvoerende beampte van 'n onderneming kan 'n bekwame bestuurder of bestuurders aanstel wat as rolmodelle kan dien om die gestremdheidbewusmaking en weerstandigheidskwessies te hanteer. Hierdie persoon moet vanselfsprekend individuele verskille hoog ag. McEnroe (gelees in Brading en Curtis, 1996) verwys ook na die term "diversity competence" by bestuurders. Dit is gebaseer op, onder meer, die volgende kwaliteite:

- Kapasiteit om te besef dat eie kennis en persepsies relatief is.
- Kapasiteit om nie ander te oordeel nie.
- Verdraagsaamheid teenoor twyfelagtigheid.

- Kapasiteit om ander se maniere, agtergronde, waardes en geloof te waardeer en respek te komminukeer.
- Kapasiteit om empatie en of simpatie te demonstreer.
- Kapasiteit om insiklik te wees as die situasie dit vereis.
- Gewilligheid om kennis te maak met nuwe wyses van dinge doen.
- Menslikheid om te erken dat jou kennis beperk is.

Al hierdie eienskappe is kwaliteite van 'n goeie bestuurder in enige konteks, ongeag die samestelling van die werkersmag.

Die vyfde oplossing is ook op mikrovlak. Baie uitdagings kan oorkom word as mense daarvoor kan praat en ingeligte besluite kan neem. Moedig die weerstandige persone (wat teen die indiensneming van persone met gestremdhede gekant is) aan om te praat, sodat daar agtergekom kan word wat is in hulle "skadukant". Gerard Egan (Management Today, September 1993) definieer die "skadukant" as volg:

"...all those things that substantially and consistently affect the productivity and quality of the working life of business, but which are not found on organisation charts, in company manuals, or in discussion that take place in formal meetings."

'n Ander naam vir "skadukant" is die "politiek" van die onderneming. Dit kan 'n enorme ekonomiese effek op 'n onderneming hê as dit nie effektief bestuur word nie. Telkemale gebeur dit dat ondernemings strategieë formuleer, maar nie die nodige strategiese bestuurstelsel om dit deur te voer, daarstel nie. Die resultaat? Die strategie dryf. In so 'n geval is daar dubbele koste, naamlik die verkwiste koste van die formulering van die strategie aan die een kant en aan die ander kant verspilte geleentheidskoste van 'n swak geïmplimenteerde strategie.

Dit is ongelukkig wat male sonder tal gebeur by gelyke geleentheids- of diversifikasiebestuur. Om redelike voorsiening vir persone met gestremdhede moontlik te maak, soos wat deur Suid-Afrikaanse wetgewing vereis word, is dit nodig dat almal in die organisasie inkoop by hierdie begrip. Met almal word bedoel vanaf topbestuur tot die skoonmaakassistent. As hulle glo hulle het geen rol om te speel nie, of dat dit hulle of hulle kollegas nie op 'n manier gaan bevoordeel nie, gaan dit moeilik wees om 'n effektiewe gelyke geleentheidsprogram daar te stel. As almal se kennis en verbeelding egter gebruik word tydens die beleidmaakstadium sal gevind word dat goedgesindheid toeneem en weerstandigheid teenoor persone met gestremdhede afneem.

8.4 Gevolgtrekking

Na 'n deeglike ondersoek is dit die gevolgtrekking van die navorser dat dit onregverdigbaar moeiliker vir persone met gestremdhede is om werk te kry as vir die algemene bevolking. Goeie bedoelings van ondernemings beteken bitter min as dit nie gepaard gaan met die sigbare daad van indiensneming nie.

Strukture is gemaak vir mense, en nie mense vir strukture nie. In baie gevalle word die gevoel geskep dat mense wat reeds gestrem is en as gevolg daarvan dit nie maklik het nie, nog verder agteroor moet buig om by strukture aan te pas, in plaas daarvan dat die strukture by hulle aanpas waar nodig.

Die slotopmerkings volg in hoofstuk 9.

HOOFSTUK 9 SLOTOPMERKINGS

Statistiek in hierdie tesis dui sterk daarop dat werkloosheid onder persone met gestremdhede, presentasiegewys, veel hoër is as by die nie-gestremde bevolking (laasvermelde wat per breë definisie so hoog as 40% kan wees). Dit som die groter probleem op. Navorsing in hierdie stuk het ook getoon dat dit 'n mite is dat tersiër gekwalifiseerde persone met gestremdhede noodwendig 'n gebiedsvoordeel ten opsigte van indiensneming geniet of kan verwag. Die veldwerk, hoewel geen veralgemenings gemaak kan word nie, het dit juis bewys.

Die oorsake en redes vir nie-indiensneming van persone met gestremdhede is oor jare heen behoorlik nagevors. Met hierdie poging word daar egter probeer om die spesifieke situasie van die tersiër gekwalifiseerde persoon met 'n gestremdheid uit te lig.

Daar moet verwag word dat daar 'n verskuilde, maar absolute, weerstand bestaan teen enige persoon wat gestremd is, insluitende die tersiër gekwalifiseerde persoon. Een van die hoofredes hiervoor is dat persone wat gestremd is as anders deur die res van die bevolking beskou word. Net soos andersheid ditself manifesteer in velkleur -, etniese - en rassegroeperinge, so word gestremdes ook as 'n besondere groep ervaar. Nog 'n rede vir hierdie weerstand is dat die gemiddelde persoon met 'n gestremdheid se produktiwiteit openlik bevraagteken word en dat sulke persone hulleself gedurig moet bewys. Dit bring mee dat hulle nie op 'n gelyke vlak met hul kollegas kan meeding nie.

Daar kleef nogsteeds 'n stigma aan persone met gestremdhede en afhangende van hoe die persoon dit hanteer, voel persone wat nie gestrem is oor die algemeen ongemaklik in hulle teenwoordigheid. Die algemene persepsie is dat indien 'n persoon met 'n gestremdheid aangestel word, dit 'n welsynsgedrewe besluit is en die norme vir normale aanstellings gebuig is om hierdie persoon te

akkommodeer. Hierdie welsynpersepsie teenoor persone met gestremdhede word natuurlik ook vereger deur 'n gevestigde benadering van die "welsyntannies", vrywilligers van kerkorganisasies, welsynsverenigings, ens. wat uit privaat – en staatsdonasies help om "om te sien" na persone met gestremdhede. Solank hierdie benadering bestaan, negeer dit tot hoë mate die poging van die arbeidswetgewing wat streef om indiensneming van persone met gestremdhede 'n statutêre aanspreeklikheid te maak.

Ondernemings sien 'n skenking of 'n borgskap aan 'n welsynsorganisasie vir persone met gestremdhede as 'n goedkoop uitweg om hulle sosiale aanspreeklikheid te omseil. Inderwaarheid is dit bekend dat sommige ondernemings begroot vir boetes om moontlike regsanspreeklikheid ten opsigte van versuiming om persone met gestremdhede in diens te neem, te kan hanteer.

Die aangewese antwoord is natuurlik om persone met gestremdhede tot so 'n mate in die algemene samelewing te integreer dat die stigma van gestremdheid sal verdwyn. Hierdie ietwat oor-optimistiese benadering was tot dusver 'n mislukking. Selfs die staat se ernstige ingryping deur middel van wetgewing, bedryfskodes en numeriese doelwitte, werk nie op die oomblik nie. Daar word tot die gevolgtrekking gekom dat die indiensneming van persone met gestremdhede, en met spesiale verwysing na tersiêre gekwalifiseerde persone met gestremdhede, niks anders is as 'n gewete-sus oefening nie en dat dit stelselmatig al laer afgly op die agenda van besluitnemers. Dit is eenvoudig net nie 'n prioriteit nie. Hierdie toedrag van sake skilder natuurlik 'n uiters negatiewe prentjie ten opsigte van die onvermoë van werkgewers, beide die staats- en privaatsektor, om hulle verantwoordelikheid na te kom, die King II-verslag ten opsigte van die "triple bottomline" doelwitte ten spyte. Daar kan ook met reg gesê word dat persone met gestremdhede as 'n minderheidsgroep direk deur die staat se onvermoë om die Grondwet toe te pas, ten ergste benadeel word.

'n Baie meer aggressiewe benadering as wat tans gevolg is, moet dringend aandag geniet. Persone met gestremdhede is volwaardige burgers van die land en het dieselfde regte, voorregte en verantwoordelikhede as enige ander burger. Daar word gedurig gespog met Suid Afrika se nuutgevonde demokrasie maar dit word egter op 'n uiters selektiewe basis toegepas sover dit die gestremde bevolking betref. Uitdagings soos die indiensneming van tersiêr gekwalifiseerde persone met gestremdhede wat dieselfde professionele bydraes kan lewer, word gerieflikheidshalwe geïgnoreer – dit terwyl daar gekla word oor die tekort aan vaardighede. Soos voorheen vermeld, lê die oplossing vir die vaardighedsuitdaging, of ten minste 'n deel daarvan, moontlik onder almal se neuse.

Wat die toekoms betref, is kreatiewe en innoverende denke deur die staat nodig. Hier volg 'n paar voorbeelde:

- soos dramatiese subsidies vir die indiensneming van gestremdes.
- Die toepassing van strawwe en boetes waarvoor in bestaande wetgewing voorsiening gemaak word, moet genadeloos afgedwing word.
- Hoof uitvoerende amptenare moet in hul persoonlike hoedanigheid krimineel aanspreeklik gehou word as wetgewing nie uitgevoer word nie – soortgelyk aan artikel 16(1) van die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 85 van 1993.
- Staatskorporasies in die vorm van 'n sakeonderneming moet gestig en op 'n professionele wyse bestuur word om om te sien na die 10% persone met gestremdhede in Suid-frika. 'n Behoorlike nagevorsde besigheidsplan, en nie welsynsmaatreëls nie, behoort die basis en grondslag van die korporasie te wees.

- As so 'n korporasie gesubsidieer kan word, moet dit gedoen word. As die belastingbetalers sport soos die sokkerwêreldbeker en 'n sokkerafrigter se salaris van R1,8 miljoen per maand (sonder enige waarborge) kan subsidieer, behoort daar geen probleem te bestaan om professioneel opgeleide persone met gestremdhede te subsidieer nie. 'n Maklike en logiese oplossing in hierdie verband sal wees om ondernemings en staatsdepartemente op 'n pro rata-basis te beboet vir die tekortkominge aan hulle statutêre kwotas of numeriese doelwitte van personeel met gestremdhede.
- Slegs die pro-aktiewe bemagtiging van persone met gestremdhede en 'n politieke wil om dit te doen, kan enigsins die bestaande dilemma aanspreek en dit verbeter.

Bibliografie:

Ability.org.za. 1999. Conceptual framework.

URL: <http://www.ability.org.za>

ABSA Consultant and Actuaries, 2000.

URL: <http://ads.easyinfo.co.za/htm/custom/absa/gestrem.htm>

Adelzadeh, A. 1996. Blind exception of the need to reduce deficits: Dangerous. **Budget Watch**, 2 (5), 2.

Alexander, M. 2006. Sabinet – Online1.

URL: http://bee.sabinet.co.za/bee_overview1.html

Azzakani, R. 2006. Ek het dalk nie bene nie, maar steeds 'n brein. **Die Burger**, 2 Mei. Kaapstad

Backer, L. 2000. So moet werknemergelykheidsplan lyk. **Rapport**, 2 April:8.

Baldwin, M.L. & Johnson, W.G. 1993. Labour market discrimination against men with disabilities. **Industrial Relations**, 34 (34),555-557

Barnardo, C. (2001). Impact of employment equity act on employment policies and practices relating to disability at the workplace. Ongepubliseerde meesters tesis, University of Port Elizabeth.

Baskin, J. 1996. **Introduction**. In: **Baskin, J (ed), Disability and Dependency**. London: Falmer.

Bee, H.L. (1996). **The journey of adulthood**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Benjafield, J.G. 1994. **Thinking critically about research methods**. Massachusetts: Allyn and Bacon

Bethlehem, I. 1996. Re-shaping labour market policy in South Africa. **South African Labour Bulletin**, 20 (4), 57-63.

Bond, P. 1996. GEARing up or down? **South African Labour Bulletin**, 20 (4),23-30.

Brading, J. & Curtis, J. (1996). **Disability discrimination – a practical guide to the new law**. London: Biddles Ltd

Bronfenbrenner, U. 1989. Ecological systems theory. **Annals of Child Development**, 6, 187-249.

Brosnan, T. 2001. **Optimizing Placement of Handicapped Persons through Job Analysis and Reasonable Accommodation**. IN **Complete Guide to Employing Persons with Disabilities**. (edited) by Henry McCarthy. New York: Human Resource Centre: 84-93

Buchner, C. 2006. Bruin mense ook voorheen benadeel , sê Thabo. **Die Burger**. 19 Mei, 1

Buhler, P.M. 1991. Hiring the disabled – the solution to our problem. **Supervision**, (52) June: 17-19.

Cargill, J. 1996. Growing pains? **Democracy in Action**, **10** (5):5-6,27.

Coates, K. 1999. What human rights really mean. **Peace Review**, **11**(4):603-608

Code of Good Practice: Disability. 2000. *15th Draft*. Unpublished.

Cohen, S. 2005. Dream of a town where the deaf will not "feel like foreigners". **Cape Argus**, September 6,12.

Departement van Arbeid. 2000. Verslag oor gelyke Indiensneming Register. Department of Labour web site.

Beskikbaar: <http://www.labour.gov.za>

DEPARTMENT OF NATIONAL HEALTH AND POPULATION DEVELOPMENT
EDITORIAL. 1990. The Prejudices of the Employer – how valid are they?
Rehabilitation in S.A.,**34** (2), 138-140.

Die Kode 2006.

Beskikbaar: <http://www.diekode.co.za/v&a.htm>

Disability Net. 1999. The Disability Discrimination Act: A Policy and Practice Guide for Local Government by Disabled People [online].

Beskikbaar:

<http://www.disabilitynet.co.uk/infollegislation/ddaguide/recruit.html>[1999]

Dixon, J. 1985. Ability Testing: Guidelines for the Assessment of Persons with Disabilities. IN **Complete Guide to Employing Persons with Disabilities**/ edited by Henry McCarthy. New York: Human Resource Center:73-83.

Doyle, B. 1995. **Disability, Discrimination and Equal Opportunities – A Comparative Study of the Employment Rights of Disabled People**. Great Britain: Biddles Ltd.

Du Toit, D. 2000. Ed. **Unfair Discrimination and residual unfair labour practices**. Labour Relations Law. Durban: Butterworths.

Du Toit, F. 2005. Menseregte uit die oogpunt van die gestremde bied verskeie belangrike insigte. **Die Burger**, 29 Julie, 14.

Employment Equity Act. 1998. Department of Labour Website.

Beskikbaar: <http://www.labour.gov.za/docs/legislation/eea/act98-055.html>

Garbers, C. 1998. Automatically unfair dismissal. **Essential Labour Law**, 1, 232-256.

Gleeson, B. 1999. **Geographics of disability**. London: Routledge

Green Paper: Policy Proposals for a new Employment and Occupational Equity Statute. 1996. **Government Gazette**, 1 July 1996, No. 17303.

Grinnel, R.M. 1988. **Social Work and Evaluation** (3rd ed). Illinois: FE Peacock Publishers.

Grondwet webwerf.

Beskikbaar: <http://www.rebirth.co.za>

Hasan, A. 1992. Making labour markets work. **The OECD Observer**, 173,12-15.

Hattingh, J.F.J., Harvey, E.W., Saayman, J N P & Van Jaarsveld, M (1987). Liggaamlike gestremdheid. **Gestremdheid in die Republiek van Suid-Afrika**, **9** (37) 69-87,

Havinghurst, R.J. (1982). **The world of work**. In B.B. Wolman (Ed.), Handbook of developmental psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hemming, J., Manson, K. & Fisher, D. 1997. **Discrimination in the Workplace: Practical Guide**. UK:John Wiley & Sons Ltd.

Horgan, J. 2004. Mind Control. **Popular Mechanics**, December, South African Edition , Pinelands: Ramsay, Son & Parker (Pty) Ltd., p.24-30).

<http://www.indianngos.com/issue/disability/overall/statistics/>.

<http://www.polity.org.za/html/govdocs/legislation/1998/act98-055.html>

<http://www.socialeurope.com/english/e>

<http://www.socialwelfare.delhigovt.nic.in/disabilityact3.htm>

<http://www.sweden.gov.se/>

Hutchison, T. 1995. The classification of disability. **Archives of Disease in Childhood**, **73**, 91-99.

Japanese Wetgewing.

Beskikbaar:

C:\WINDOWS\Temporary Internet Files\Content.IES\IX2NQRU9\The 30 Selected Japanese Laws Related to Persons with Disabilities.htm

Johnson, E. 1993. Open your Doors to Disabled Workers. **Safety & Health**, April: 42-49.

Johnson, W.G. & Baldwin, M. 1993 The American with Disabilities Act: Will it make a difference? **Policy Study Journal**, 21(4),75-82.

Johnstone, P. & Mandryk, J. (2001). **Operation World – When we pray God works (21 Century Edition)**. Paternoster Lifestyle: Cumbria.

Konig, A. & Schalock, R.L. 1991. Supported employment: Equal opportunities for severely disabled men and women. **International Labour Review**, 130(1):21-37.

Kunc, N. & Van der Klift, E. 2006. Disability Rights.

Beskikbaar: www.normemma.com

Labour Relations Act, No. 66. **Government Gazette**, 13 December 1995, No. 16861

Laurence, P. 2006. BEE widens the gap between SA's haves and have-nots. **Cape Argus**. 14, July 19

Llewellyn, A. & Chung, M.C. 1999. The self-esteem of children with physical disabilities – problems and dilemmas of research. **Journal of Developmental and Physical Disabilities**, 9(3),265-275.

Llewellyn, A. & Hogan, K. 2000. The use and abuse of models of disability. **Disability & Society**, 15 (1), 157-165.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer.

Lebogo, N. & Mkhathswa, B. 1999. Important issues regarding the gainful employment of persons with disabilities. **Nexus**, 24-25.

Life events and measurement. In G.W. Brown & T.O. Harris (Eds.), **Life events and illness**. New York: Guilford Press.

Lonnroth, J. 1994. Global employment issues in the year 2000. **Monthly Labour Review**, 117 (9), 5-14.

Lonsdale, S. 1990. **Women and Disability - The experience of physical disability among women**. London: Macmillan Education Ltd.

Lunsche, T 1996. Economic policy plan has yet to pass the taste test. **Sunday Times (Business Times)**, November 24, 10.

Lundahl, M en Wadensjö, E 1984. **Unequal treatment – A study in the Neo-Classical Theory of Discrimination**. New York: New York Univeristy Press.

McEnroe, M.P. 1993. 'Managing Diversity'. **Organisational Dynamics**, 21 (3),18-29.

Mdladlana, M. 1999. Statement by the Minister of Media Briefing on the Implementation of Jobs Summit Agreements. Department of Labour web site.

Beskikbaar: <http://www.labour.gov.za/docs/sp/1999/sp0803.html>

Metcalf, M 2004. The foundation for the development of Africa.

Beskikbaar: http://www.foundation-development-africa.org/africa_black_business/making_sense_black_economic_empowerment.htm

Meyer, C. & Shipham, E. 1995. The appropriateness of assistive devices for people with physical disability. **S.A. Journal of Occupational Therapy**. March:37-43.

Michailakis, D. 2003. The system theory concept of disability: one is not born a disabled person, one is observed to be one. **Disability and Science**, 18 (2), 209-229.

Mishra, A. 2003. A theory of discrimination based on signalling and strategic information acquisition. University of Dundee.

Moodley, G. 1997. Disability, Employment, and Development: The economic integration of physically disabled adults into the open labour market, with special reference to the analysis and trends in the greater Durban metropolitan area (GDMA). University of Natal.

Moreton, T. 1992c. European support for people with disabilities. **Personnel Review**, 21(6),74-87.

Moses, A. 2006. Ervare en geleerd...maar nie swart genoeg. **Rapport**, 37:16, 10

Oliver, M. 1996. **Understanding disability: From theory to practice**. London: Macmillan.

Opperman, J. 2004. **The best companies to work for in South Africa**. Cape Town: Corporate Research Foundation. Preface

Opvoederdisipline en Arbeidsbetrekkinge 2003.

Beskikbaar: [URL:http://www.kzneducation.gov.za/manuals/tesm/manuals/a_manual_8/AfrikaansManual8-Chapter2.pdf](http://www.kzneducation.gov.za/manuals/tesm/manuals/a_manual_8/AfrikaansManual8-Chapter2.pdf)

Parent, W.S. & Everson, J.M. 1986. Competencies of Disabled Workers in Industry: A Review of Business Literature. **Journal of Rehabilitation**. (52) 16-23.

Parks, M. 2001. **Disabled People of South Africa – An Empowerment Tool – Pocket guide on disability equity**. Cape Town: Parliament

Peck, M.S. 1990. **The road less traveled**. London: Arrow Books Limited

Public Service Commission 2002. **Report on Disability Equity in South African Public Service**. February.

Rothwell, W.J. 1991. HRD and the Americans with Disability Act. **Training and Development**, (45), 45-47.

Rowland, W. 2004. **Nothing about us, without us: Inside the Disability Rights Movements of South Africa**. Cape Town: Unisa Press

Rycroft, A. 1991. Preventing and providing workplace discrimination. **Industrial Law Journal**, 12(4), 722-734.

Sameroff, A.J. 1991. The social context of development, in: M. Woodhead, R. Carr & P. Light (Eds.) **Becoming a Person**. (London, Routledge with The Open University Press).

Sender, J., Standing, G & Weeks, J 1996. **The South African Challenge: Restructuring the labour market**. Geneva: ILO.

Silver, R. & Koopman, B. 2000. **Successfully Employing People with Disabilities – Business for Good’s focussed guide to employment equity**. Sea Point: Business for Good.

Smelser, N.J. & Baltes, P.B 2001. Discrimination, economics of. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**. (6) 3756-3762.

Smith, K. 2001. Employment Equity: Guidelines for the recruitment and selection of people with disabilities in the open labour market. Meesters tesis, Universiteit van Stellenbosch.

Snow, K. 2005. The Disability Hierarchy.

Beskikbaar: www.disabilityisnatural.com

<http://sosialwelfare.delhigovt.nic.in/disabilityact3.htm>

Standing, G. 1996. Tackling the jobless. **Mail and Guardian (Business)**, 29 November to 5 December, 3.

Statistics South Africa 2001. Prevalence of disability in South Africa. **Census Report** 03-02-44, 35.

Swanepoel, E. 1986. Die gestremde skoolverlater en byvoordele. **Rehabilitasie in S.A.** , Junie :39-41.

Truter, L. 1998. The Legal Framework. South African Blind Workers Organisation web.

Beskikbaar: <http://www.sabwo.org.za/Truter.htm>

Van Der Westhuizen, T. 2005. Gestremdes benodig beter geriewe in stad: Koördineerder het nie personeel om te help. **Die Burger**, 13 Mei, 11.

Verster, J.D. 1996. Are some more equal than others? **People Dynamics**,14(4), 38-39.

Wortham, S. 1995. Europe Learns to Accommodate Disabled Workers. **Safety & Health**. March: 50-54

ADENDUM A

Wet op Gelyke Indiensneming, 1998 (opgesom).
Slegs in Engels.

Employment Equity Act
No. 55 of 1998

- Unfair Discrimination
- Affirmative Action
- Employment Equity Plans
- Training
- Reporting by Employers
- Income Differentials
- Code of Good Practices

The *Employment Equity Act 1998* contains a number of provisions providing for affirmative action and protection against, amongst other things, unfair discrimination and sexual harassment (The Act does not provide a definition of "unfair discrimination" but see ss. 6(2) and (3) below.).

The Act applies to all employers (public and private sectors) and uses gender neutral language. Provisions of significance to women are set out below.

Unfair Discrimination

Section 5 provides for the elimination of unfair discrimination by requiring that "every employer must take steps to promote equal opportunity in the workplace by eliminating unfair discrimination in any employment policy or practice."

"Employment policy or practice" is widely defined in s. 1 and includes recruitment, job classification, remuneration, employment benefits and terms and conditions, promotion and dismissal.

Section 6 prohibits unfair discrimination:

"6(1) No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, against an employee, in any employment policy or practice, on one or more grounds, including ... gender, sex, pregnancy, marital status, family responsibility..."

Affirmative action is not unfair discrimination nor is to "distinguish, exclude or prefer any person on the basis of an inherent requirement of a job". Under s. 6(3), harassment of an employee for a ground set out above (ie: including sex) is specifically referred to as a form of unfair discrimination and is prohibited.

"Pregnancy" is defined in s. 1 as including "intended pregnancy, termination of pregnancy and any medical circumstances related to pregnancy". "Family responsibility" is defined as "the responsibility of employees in relation to their spouse or partner, their dependent children or other members of their immediate family who need their care or support". Under s. 9, an applicant for employment is included in the definition of "employee" for the purposes of s. 6.

Affirmative Action

Affirmative Action is provided for in Chapter III, but generally (see below) applies only to "designated employers". Designated employers are defined in s. 1 as including an employer who employs 50 or more employees or less than 50 but with an annual turnover set out in Schedule 4 of the Act. A collective agreement can also provide that a given employer is a designated employer for the purposes of the Act. The public sector is also covered except for security and defence services.

Note, however, that under s. 14 other employers may voluntarily agree to comply with Chapter III as if they were designated employers. Also the Labour Court may direct any employer, even if they do not fall within the definition of a "designated employer", to comply with Chapter III as if they were. In addition, schemes to avoid the application of Chapter III by taking a measure to avoid becoming a designated employer are prohibited by s. 61(2).

The incidence of atypical forms of work amongst women workers is an important issue. The application of s. 57 of the Act to temporary employment services is therefore significant. It deems the clients of the temporary employment service to be the employer if employment with the client is of indefinite duration or for a period of three months or longer. In addition, if a temporary employment service, on the express or implied instructions of a client, commits an act of unfair discrimination, both the temporary employment service and the client are jointly and severally liable.

The affirmative action provisions of the Act set out below only apply to "designated groups" which includes women. Under s. 13, "designated employers" must undertake the affirmative action measures set out in s. 15:

"15(1) Affirmative action measures are measures designed to ensure that suitably qualified people from designated groups have equal employment opportunities and are equitably represented in all occupational categories and levels in the workforce of a designated employer..."

Affirmative action measures are defined broadly and include measures to:

- a. identify and eliminate employment barriers, including unfair discrimination;
- b. create diversity in the workplace based on equal dignity and respect of all people; and
- c. make "reasonable accommodation" for people from designated groups in order to ensure that they enjoy equal opportunities and are equitably represented in the workforce of a designated employer.

The measures can be designed to ensure the equitable representation of suitably qualified people from designated groups in all occupational categories and levels, and the training and development of people from designated groups. They can include preferential treatment and numerical goals, but can not include quotas. Also, nothing in s. 15 requires the establishment of absolute barriers to people who are not from designated groups.

Note that the phrase "reasonable accommodation" is defined in s. 1 as "any modification or adjustment to a job or to the working environment that will enable a person from a designated group to have access to or participate or advance in employment".

In formulating affirmative action measures, employers are required to undertake consultation and attempt to reach agreement with employees (see s. 16). In addition, under s. 19, employers must conduct an analysis of employment policies, practices, procedures and the working environment, which identifies employment barriers for people from designated groups, and determines the representation of people from designated groups in various occupational categories. Details of the requirements of the analysis are prescribed in the regulations.

Employment Equity Plans

"Employment equity plans" under s. 20 are an additional requirement of affirmative action. The main features of these plans are that they must:

- a. achieve reasonable progress towards employment equity;
- b. state the objectives to be achieved for each year, those managers responsible for the implementation of the plan, and the affirmative action measures to be implemented;
- c. set numerical goals to achieve the equitable representation in occupational category and level in the workforce and a timetable within which this is to be achieved, and the strategies intended to achieve those goals;

- d. set a timetable for each year of the plan for the achievement of goals and objectives other than numerical goals; and
- e. set procedures to monitor and evaluate implementation of the plan and to resolve any dispute about the plan;

The plan may not cover a period shorter than one year or longer than five.

Training

Disadvantages in training, education and experience are important in relation to equality in employment for women. Subsection 20(3) of the Act is significant in relation to women's recruitment and promotion as it states that suitability for a job depends, amongst other things on, the "*capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job.*" Also, in making decisions on job suitability an employer may not unfairly discriminate against a person solely on the grounds of lack of relevant experience.

Reporting by Employers

Under s. 21, designated employers must submit reports at designated intervals (generally annually) to the Department of Labour. These reports are public documents and, under s. 22, are summarised in the employers annual financial report (or tabled in parliament in the case of government departments). There are also record keeping requirements imposed by s. 26 of the Act.

Under s. 24, designated employers must assign one or more senior managers to take responsibility for monitoring and implementing their employment equity plan. Under s. 25, all employers must display notices to inform employees about the provisions of the Act. In addition, employment equity plans, reports, compliance orders, arbitration awards and orders of the Labour Court concerning the Act must be made available employees.

Income Differentials

Measures to overcome pay differentials and/or discrimination that will assist women are found in s. 27 of the Act which requires designated employers to report to the Employment Conditions Commission on the remuneration and benefits received in each occupational category and level. If income differentials are disproportionate, measures must be taken for their progressive reduction subject to guidelines by the Minister for Labour. These measures may include:

- collective bargaining;
- compliance with sectoral determinations made by the Minister under s. 51 of the Basic Conditions of Employment Act 1997 (no relevant determinations to date);

- applying the norms and benchmarks set by the Employment Conditions Commission; and,
- relevant measures contained in skills development legislation;

Chapter V provides for enforcement of the Act by labour inspectors (s. 35) through a system of undertakings to comply (s. 36) and compliance orders (s. 37) enforced by the Labour Court. Of particular interest are the guidelines to be used in assessing compliance with the Act found in s. 42 which include the following factors:

- a. the extent to which suitably qualified people from and amongst the different designated groups are equitably represented within each occupational category;
- b. progress made in implementing employment equity by other designated employers operating under comparable circumstances and within the same sector; and,
- c. the reasonable efforts made by the employer to implement its employment equity plan and to eliminate employment barriers that adversely affect people from designated groups.

Section 51 of the Act prohibits discrimination against employees who exercise their rights under the Act. Chapter VI contains provisions which apply certain relevant parts of the Act to government contractors and establishes a compliance certificate system.

Also of significance to women is s. 60 of the Act which requires employers to consult with relevant parties and take the necessary steps to eliminate conduct by employees in contravention of this Act (for example in a sexual harassment case). The employer is liable for an employee's actions if the employer fails to take these steps, or to prove that it did all that was reasonably practicable to ensure that the employee would not act in contravention of the Act.

It is also of interest to note that under s. 11 of that Act, employers bear the burden of proof of establishing that any discrimination is fair.

Code of Good Practices

On December 1, 2000, the Code of Good Practices on key aspects of HIV/AIDS was added to the Employment Equity Act of 1998 because of the serious public health problems presented by HIV/AIDS with respect to human rights and employment. The Code does not however impose any legal obligation. The HIV/AIDS epidemic affects the workplace, with prolonged staff illness, absenteeism, and death impacting on productivity, employee benefits, occupational health and safety, production costs and workplace morale. In the

workplace, unfair discrimination against people living with HIV and AIDS has been perpetuated through practices such as pre-employment HIV testing, dismissals for being HIV positive and the denial of employee benefits. The Code seeks to assist with the attainment of the broader goals of:

- eliminating unfair discrimination in the workplace based on HIV status;
- promoting a non-discriminatory workplace in which people living with HIV or AIDS are able to be open about their HIV status without fear of stigma or rejection;
- promoting appropriate and effective ways of managing HIV in the workplace;
- creating a balance between the rights and responsibilities of all parties; and
- giving effect to the regional obligations of the Republic as a member of the Southern African Development Community.

The Code's policy principles are laid out in s. 3, and are primarily aimed at creating a non-discriminatory work environment for those with HIV or AIDS, including women, who are more vulnerable to infection in cultures and economic circumstances where they have little control over their lives. The principles are as follows:

- to promote equality and non-discrimination between individuals with HIV infection and those without, and between HIV/AIDS and other comparable health/medical conditions;
- to create a supportive environment so that HIV infected employees are able to continue working under normal conditions in their current employment for as long as they are medically fit to do so;
- to protect the human rights and dignity of people living with HIV or AIDS as that is essential to the prevention and control of HIV/AIDS;
- to ensure that the fact that HIV/AIDS impacts disproportionately on women is taken into account in the development of workplace policies and programmes; and
- to ensure that consultation, inclusivity and encouragement of full participation of all stakeholders remain the key principles which should underpin every HIV/AIDS policy and programme.

For the purposes of the Code, "workplace" as defined in s. 4 includes the working environment of, amongst others, persons not necessarily in an employer-employee relationship, those working in the informal sector, and the self-employed.

The Code should be read in conjunction with the Constitution of South Africa, No. 108 of 1996, and all relevant legislation, including the Employment Equity

Act, No. 55 of 1998, the Labour Relations Act, No. 66 of 1995, the Occupational Health and Safety Act, No. 85 of 1993, the Mine Health and Safety Act, No. 29 of 1996, the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, No. 130 of 1993, the Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997, the Medical Schemes Act, No. 131 of 1998, and the Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act, No. 4 of 2000.

[Index](#) | [South Africa](#) | [e.quality@work](#)

Updated by TE. Approved by GT. Last update: 10 Aug 2004.

For further information, please contact the Employment Sector
at Tel: +41.22.799.6853 or E-mail: edemp@ilo.org

Employment SECTOR: [[Top](#) | [Employment Home](#) | [Enterprise](#) | [Skills](#) | [Reconstruction](#) |
[Employment Strategy](#) |
[Multinationals](#) | [Promotion of Gender](#) | [Social Finance](#) |
[Publications](#) | [Sitemap](#) | [Search](#)]

[[ILO Home](#) | [ILO Sitemap](#) | [About the ILO](#) | [Contact](#)]

ADENDUM BI

UNIVERSITY OF STELLENBOSCH
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH
DEPARTEMENT BEDRYFSIELKUNDE

Questionnaire about current situation of - and perception of
company in connection with tertiary qualified workers with
physical disabilities.

Vraelys oor huidige situasie en persepsie van onderneming in
verband met tersiêr gekwalifiseerde werknemers met fisieke
gestremdhede.

OBJECTIVES// DOELSTELLINGS

1. The purpose of this questionnaire is to determine what steps are taken and how new tertiary qualified staff members with physical disabilities are recruited and selected for employment in your company.

Die doel van hierdie vraelys is om vas te stel watter voorsorgmaatreëls getref word vir - en hoe voornemenende werknemers met fisieke gestremdhede met 'n tersiêre kwalifikasie gewerf en geselekteer word vir indiensneming in die onderneming waar u werksaam is.

2. If your company is a national undertaking please provide regional particulars for the Western Cape.

As die onderneming nasionaal is, mag ek u vra om slegs die streekgewens van Wes-Kaap in te vul.

3. The secondary aim of this questionnaire is to determine the perceptions of companies and para-statal organisations regarding qualified persons with disabilities as potential employees in the open labour market.

Hierdie vraelys se sekondêre doel is ook om 'n poging aan te wend om vas te stel wat ondernemings en staatskoöperasies se persepsie/mening is oor die gekwalifiseerde werknemer met 'n fisieke gestremdheid in die ope arbeidsmark is.

ABOUT THE QUESTIONNAIRE

SAMESTELLING VAN DIE VRAELYS

1. In order to present this questionnaire in a user friendly way it consist of four components.

Ten einde die vraelys gebruikersvriendelik te hou is dit in vier komponente saamgestel, nl.

- a. The present status of people with disabilities in your organisation. // Die huidige situasie ten opsigte van persone met fisieke gestremdhede in die onderneming.
- b. The companies vision and phylosophy (inclination) regarding employing people with disabilities. // Die onderneming se visie en filosofie (gesindhede) ten opsigte van indiensneming van persone met fisieke gestremdhede.
- c. The present or future approach of your Human Resource Department. // Die huidige of toekomstige benadering van die Menslike Hulpbronne Afdeling.
- d. Perceptions regarding the practical implications of employing people with disabilities. // Sekere praktyk gedrewe

persepsies ten opsigte van persone met fisieke gestremdhede in die onderneming.

VERTROULIKHEIDSOORENKOMS EN VERSOEKE IN
VERBAND MET DIE VOLTOOING VAN DIE VRAELYS
CONFIDENTIALITY AGREEMENT AND SOME
REQUESTS REGARDING THE COMPLETION OF THE
QUESTIONNAIRE

1. Antwoorde sal vertroulik hanteer word.
Your respons will be treated with the utmost confidentiality.
2. Geen antwoord sal afsonderlik bespreek word nie.
No answer will be isolated or discused out of context.
3. Geen name van ondernemings of individue sal in die bespreking gebruik word nie.
Companies and person names will not be used or refered.
4. Lees asseblief elke vraag noukeurig en verskaf 'n eerlike antwoord.
Please read the question carefully and provide an honest answer.
5. Beantwoord asseblief elke vraag. Die sukses van die opname hang daarvan af.
Please answer all the questions to ensure the success of the project.
6. Antwoord die vra deur 'n X in die blokkie van u keuse te maak tensy anders verwag.
Mark the applicable answer space with a X unless spesifically requested to do otherwise.

7. Al is die vraag nie tans van toepassing vir u onderneming nie antwoord dit asof dit deel uitmaak van die kort- /mediumtermyn doelwitte van die onderneming.

Even if the question is not presently applicable for your company please answer it as if it is part of short and medium term objectives of your company.

AFDELING I //PART I

DEMOGRAFIESE INLIGTING VAN DIE ONDERNEMING

DEMOGRAPHIC PARTICULARS OF COMPANY

1. By watter tipe onderneming is u werksaam?

Type of company where you are working?

Suiwel/ Dairy	
Vervaardiging/ Manufacturing	
Vervoer/ Transport	
Bankwese/ Banking	
Telekominikasie/ Telecommunication	
Energievoorsiening/ Energy supply	
Wynbedryf/ Wine Industry	
Versekering/ Insurance	
Handel/Trade	
Dienste/ Service	
Ander/ Other	

2. Posisie wat u tans bekleë?

Your position in the company?

Hoof Uitvoerende Beampte/ Chief Executive Officer	
Menslike Hulpbronbestuurder/ Human Resource Manager	
Gelyke Indiensnemingsbeampte/ Employment Equity Officer	
Menslike Hulpbronkonsultant/ Human Resource Consultant	
Personeelbestuurder/ Personnel Officer	
Ander (omskryf) / Other	

AFDELING II/ PART II**Vrae: / Questions:**

**Al het u tans nie persone met fisieke gestremdhede in diens nie,
beantwoord asseblief nogtans die vrae.**

**Even if you employ no people with physical disabilities, please
still answer all the questions.**

A Bestaande situasie/ Present situation

1. Dui die aantal persone met fisieke gestremdhede wat tans in die organisasie werksaam is, aan. // How many people with physical disabilities are employed by your company?

2. Dui die aantal werknemers met fisieke gestremdhede aan wat oor tersiêre kwalifikasies beskik. / How many of the employees with physical disabilities have tertiary qualifications?

3. Watter tipe werknemers met fisieke gestremdhede het die onderneming tans in diens: gesig -, gehoor – en fisiek gestremde persone? / Indicate the type of disability that employees with physical disability have that are currently employed ?

GESIG	GEHOOR	KOMMUNIKASIE	FISIEK
VISUAL	HEARING	COMMUNICATION	PHYSICAL

--	--	--	--

4. Uit hoeveel werknemers bestaan die onderneming se totale werkersmag?// What is the total number of people employed by your company?

5. Is die onderneming van voorneme om in die kort en meduim termyn persone met fisieke gestremdhede in diens te neem?// Is it a short or meduim term objective of your company to employ people with physical disabilities?

JA//Yes **NEE//No**

--	--

6. Is die onderneming bereid om persone met fisieke gestremdhede in diens te neem, alhoewel daar nie 'n spesifieke beleid is nie?// Even if your company have had no specific policy in this regard would the company employ people with physical disabilities?

JA//Yes **NEE//No**

--	--

B Gesindhede/ Inclination/Philosophy

7. Is dit die mening van die onderneming dat hulpmiddels soos stemherkening – en ander spesiale sagteware en rekenaars, werknemers met gestremdhede se produktiwiteit kan verhoog? // Would your company consider to invest in electronic and aids, such as voice recognition software, to improve the productivity of employees with physical disabilities?

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER
NEVER OCCASIONALLY MOSTLY ALWAYS

--	--	--	--

8. As die perseel nie toeganklik is vir gestremdes nie, oorweeg die onderneming om die perseel meer toeganklik te maak?// If the premises are presently not accessible for employees with physical disabilities, would the company consider making the necessary alterations?

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER
NEVER OCCASIONALLY MOSTLY ALWAYS

--	--	--	--

9. Is die kostes betrokke by "redelike voorsiening" 'n kwessie in die onderneming?// Is the cost factor relating to "reasonable accomodation" an issue in the company?

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER
NEVER OCCASIONALLY MOSTLY ALWAYS

--	--	--	--

10. Indien dit nie vir die onderneming moontlik is om die perseel toeganklik te maak nie, sou alternatiewe maniere oorweeg word om

persone met gestremdhede in diens te neem, bv. van die huis af werk, geld beskikbaar stel vir projekte waar persone met gestremdhede wel aangestel kan word?//If it is not possible to make the premises more accessible, will alternative methods of employing people with disabilities, i.e. working from home or buying into projects where people with disabilities can be employed, be considered?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS

11. Beïnvloed goedbedoelde maar verkeerde aanstellings van werknemers met gestremdhede toekomstige werknemers met gestremdhede se kanse op suksesvolle aanstellings. // Will the employment of a person with a disability in the past, that did not meet the expectations, still have a negative influence regarding future employment of persons with disabilities.

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS

12. Omskryf asseblief wat die onderneming verstaan onder die term redelike voorsiening.// Please describe what the company understands under "reasonable accommodation" .

--

13. Is u ingelig oor alle aspekte betrekend op gestremdheid?// Are you informed about all aspects of disablement itself?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

14. Is die uitvoerende bestuur, na u wete, ingelig oor die behoeftes, vaardighede en potensiaal van individue met gestremdhede?// To your knowledge, is the employer and management properly informed about the needs, skills and potential of individuals with disabilities?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

15. Skep die onderneming geleenthede vir die werknemers waar inligting in verband met spesifieke gestremdhede bekom kan word?// Does the company create opportunities where all the

employees can get more information about spesific disabilities in order to widen their base of knowledge?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

16. Is die onderneming se perseel toeganklik?// Is the premises of the company accessible?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

17. Watter presentasie van die onderneming se begroting word daaraan gespandeer om vaardige persone met gestremdhede vir vakante poste te werf?// What percentage of your recruiting budget is devoted to finding suitable, qaulified persons with disabilities as potential employees?

--

18. Indien 'n keuse bestaan, verkies die onderneming om slegs applikante met sekere tipes gestremdhede in diens te neem?// Given the choice, would your company prefer to employ only applicants with specific disabilities?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

19. Wat is die onderneming/bestuur se persepsie as 'n aansoeker met 'n gestremdheid se Curriculum Vitae geles word?// What is the company's/management's perception when reading the Curriculum Vitae of a person with a disability?

SKEPTIES	ONSEKER	GEINTERESSEERD	GEMAKLIK
SKEPTIC	UNCERTAIN	INTERESTED	AT EASE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

20. Geniet persone met gestremdhede dieselfde prioriteit as ander aangewese groepe in die onderneming?// Do persons with disabilities enjoy the same priorities as persons from other designated groups in the company?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

21. Is die onderneming se werksomgewing fisies ingerig vir persone met gestremdhede?// Is the physical working environment of your company suitable for employees with physical disabilities?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

22. Bestaan daar tans 'n beleid oor die indiensneming van persone met gestremdhede met 'n tersiêre kwalifikasie?// Is there currently a policy about the employment of people with disabilities with tertiary qualifications in your company?

JA//Yes	NEE//No
<input type="text"/>	<input type="text"/>

23. Na u mening, het persone met gestremdhede gelyke geleenthede in die onderneming? // In your opinion, do people with disabilities enjoy equal oportunities as other employees?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

24. Erken die onderneming persone met gestremdhede as 'n aangewese groep?// Does your company perceive persons with disabilities as a designated group?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

25. Sal die onderneming die vrymoedigheid neem om 'n individu/e met gestremdhede tot in die hoogste posvlakke aan te stel, indien hy/sy/hul die vaardighede, kwalifikasies en ondervinding het?// Will your company appoint an individual or persons with disabilities in more senior jobs in the company if such persons have the necessary skills, qualifications and experience?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

C Menslike Hulpbronne// Human Resources

26. As 'n verwysingsnavraag oor 'n applikant met 'n gestremdheid gedoen word, handel die gesprek groot en deels oor sy/haar gestremdheid?// If a reference check is done about a potential employee with a disability, is the enquiry mostly focussed on the specifics of the disability?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

27. As 'n verwysingsnavraag oor die applikant met 'n gestremdheid gedoen word, handel die gesprek grootliks oor sy/haar werkverrigting?// When such a reference check is made does the question of productivity of the person with disability form an important part of the discussion?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

28. As 'n verwysingsnavraag oor die applikant met 'n gestremdheid gedoen word, handel die gesprek groot en deels oor sy/haar afwesighedsrekord?// Does the reference check also include details of his/her work attendance record?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

29. As die bestuur oorweeg om 'n applikant met 'n gestremdheid in diens te neem word mediese inligting soos, mediese toetse, doktersbrief, mondelinge of skriftelike mediese geskiedenis van vorige werkgewer aangevra?// If the company considers to employ a person with a disability, is detailed medical information about the candidate requested from the previous employer?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

30. Indien daar onderhoude met die applikant met 'n gestremdheid gevoer word, word vrae gevra oor die persoon se gestremdheid?// When conducting an interview with a candidate with a disability, is information about the disability itself requested?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

31. In die onderhoud met die applikant met 'n gestremdheid, vergewis die onderneming ditself of hy/sy op roetine basis mediese behandeling moet ontvang?// Are all the necessary details about the routine medical needs of the candidate with a disability obtained during the interwiew?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

32. Word daar in die onderhoud nagegaan of die gestremde applikant slegs die inherente vereistes en essensiële funksies van die taak kan verrig?// Does the interviewer verify if the candidate with a disability can only do the inherent and essential functions of the job?

JA//Yes **NEE//No**

--	--

33. Word werknemers met gestremdhede in die onderneming tot hul volle potensiaal benut of word hulle in posvlakke geplaas waar hul nie volgens hul kwalifikasies gebruik word nie?// Are employees with disabilities utilised to their full potential or are they used in situations where their qualifications are not managed fairly?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

34. Vir watter poste kan kandidate met gestremdhede by die onderneming aansoek doen?// What type of vacancies in your company will people with disabilities be considered for?

(Merk met 'n kruisie langsaaan)(Please mark with X)

37. Is daar numeriese doelwitte vir die indiensneming van persone met gestremdhede?// Does the company have a numerical target for employment of people with disabilities?

JA//Yes NEE//No

--	--

38. Het die onderneming al 'n Gelyke Geleentheidsbeleid met betrekking tot indiensneming van persone met gestremdhede opgestel?// Does the company have an Equal Opportunity Policy for the employment of people with disabilities?

JA//Yes NEE//No

--	--

39. Het die onderneming posbeskrywings hersien om seker te maak dat dit slegs die noodsaaklike/onontbeerlike funksies van die pos reflekteer?// Has the company revised it's job discriptions as only to refer to the important/critical functions of the job in question?

JA//Yes NEE//No

--	--

40. Sluit spesifikasies vir 'n pos arbitrêre vereistes in soos onnodige kwalifikasies, mediese inligting, fisieke vereistes en/of ander?// Does job specifications include unnessecary qualifications, such as medical information, physical details etc., as a prerequisite for applying?

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER
NEVER OCCASIONALLY MOSTLY ALWAYS

--	--	--	--

41. Noem die onderneming dat dit 'n gelyke geleentheid onderneming is as dit poste adverteer?// Is it specifically mentioned when advertised that the company is an equal opportunity company?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

42. Wanneer die onderneming adverteer word persone met sekere tipes gestremdhede geteiken? Indien wel, dui die tipes gestremdhede aan:// When advertising, are the specific types of disabilities that can be accommodated mentioned in the advert? If so please indicate:

GESIG **GEHOOR** **KOMMUNIKASIE** **FISIEK**
VISUAL **HEARING** **COMMUNICATION** **PHYSICAL**

--	--	--	--

43. Hoeveel werknemers met gestremdhede wat tersiër gekwalifiseer is, is gegradueerde individue?// How many of the tertiary qualified employees with disabilities are graduated?

--

44. Indien daar wel gegradueerde werknemers met gestremdhede is, word hul wel gebruik in die vakrigting waarin hul opgelei is? // If you do have graduated employees with disabilities, are they employed in the field they qualified for?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

45. Nooi die onderneming spesifiek gestremde persone uit om aansoek te doen vir poste? // Are persons with disabilities specifically invited to apply for employment at the company?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALL** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

46. Is die onderneming se aansoekvorm in ander alternatiewe formaat as die norm beskikbaar, bv. Stem- of braille formaat? // Are job applications available in other formats than the norm, i.e. Braille or voice recordings?

JA//Yes **NEE//No**

--	--

47. Word daar voorsiening gemaak, deur die onderneming, om werknemers met gestremdhede tussen die huis en werk te vervoer?// Do you have staff transport available for employees with disabilities?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

48. Word die gestremde teken gebruik in die onderneming se advertensies om mense se aandag daarop te vestig dat persone met gestremdhede ook welkom is om aansoek te doen?// Is the pectogram indicating disablement used in your personnel advertisements to indicate that persons with disabilities are also welcome to apply?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

49. As die aansoekvorm net in die normatiewe formaat beskikbaar is, is daar persone wat as amanuense ("scribe") kan dien? M.a.w. maak menslike hulpbronne daarvoor voorsiening om persone met gestremdhede te help met die voltooiing van die aansoekvorm?// Are "scribe" facilities available at your Human Resource department to assist persons with disabilities who can not complete the application forms themselves?

JA//Yes **NEE//No**

--	--

D Praktykgedrewe persepsies/Workplace perceptions

50. Indien 'n persoon met 'n gestremdheid die noodsaaklike funksies kan verrig maar op 'n manier wat verskil van die norm, sou dit 'n probleem wees?// If a person with a disability can perform important functions in way that differ from the normal way to fullfil such functions, will that be a problem?

GLAD NIE **SOMS** **MEESTAL** **VERSEKER**
NEVER **OCCASIONALLY** **MOSTLY** **ALWAYS**

--	--	--	--

51. As redelike voorsorg nog nie getref is nie, wanneer oorweeg die onderneming om dit te doen?// Under what circumstances will the company consider to provide facilities to accomodate employees with disabilities?

--

52. Is die onderneming se perseel toeganklik?/ Is the premises easily accessible for employees?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS

--	--	--	--

53. As die perseel nie toeganklik is nie , oorweeg die onderneming om die perseel toeganklik te maak?// If the premises is not accessible, will the company consider to make the workplace accessible for employees with disabilities?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
NEVER	OCCASIONALLY	MOSTLY	ALWAYS

--	--	--	--

54. Na u beskeie mening, wat behoort die meeste te tel, dit wat 'n persoon fisies kan doen of dit wat hy/sy intellektueel weet van sy/haar veld?// In your opinion, what contribution by employees with disabilities will be more important, the physical work or the intellectual contribution?

--

55. Enige ander kommentaar/voorstelle/opsommings wat u wil byvoeg?// Any other suggestions, comments or conclusions that you wish to make in order to assist with the survey?

ADENDUM

Definisies // Definitions:

- 1) *Persone met fisieke gestremhede* verwys na persone wat medies amptelik // People said to have physical disabilities refer to those who are medically certified as:
 - ❖ blind of swaksiende is, of // blind or partially sighted, or
 - ❖ – doof is, of // deaf, or
 - ❖ - serabraal gestrem, of // having cerebral palsy, or
 - ❖ – rugmurgbeserings het, of // have spinal cord injuries, or
 - ❖ - amputasies het of // having amputations or
 - ❖ - les autres (persone wat nie in vorige kategorië val nie) is. Dit is iemand wat gewoonlik uiterlik gestrem is. // les autres (persons who can not be clasified into any of these catogories). It is usually a person who have a exterior disability.
- 2) *Persone met kommunikasie gestremdhede* verwys na persone wat stom is en nie na mense wat slegs hakkel nie. // Communication disabilities indicate someone that is mute, not someone that only stutter.
- 3) Aangewese groepe // Designated groups:
 - ❖ Swart mense // Black people
 - ❖ Vrouens // Women
 - ❖ Alle gestremdes // All the disabled

ADENDUM BII

Vraelysresultaat verwerking:

06/06/06

Afdeling I:

1. tipe

1. wynbedryf
2. suiwel
3. dienste
4. dienste
5. vervaardiging
6. suiwel
7. energievoorsiening
8. telekommunikasie
9. bankwese
10. vervaardiging
11. FMCG= Fast Moving Consumer Goods

2. posisie

1. mhpraktisyn
2. mhbkonsultant
3. mhb bestuurder
4. mhb bestuurder
5. direkteur
6. verlies beheer koördineerder
7. mhb bestuurder
8. mhb bestuurder
9. mhb bestuurder
10. mhb konsultant
11. mhb bestuurder

Afdeling II:

A. Situasie

1. aantal

1. 2
2. 8
3. 3
4. 2
5. 0
6. 6
7. 43
8. 24
9. 250
10. 0

11. Non indicated on our HR System. Please note that we may only indicate an individual on our HR Information system if the individual gave approval that this may be disclosed. Therefore we have none indicated. This does not relate to having no one with disabilities in the organisation.

2. tersier

1. 1
2. 2
3. 2
4. 1
5. 0
6. 0
7. 2
8. onseker
9. 50
10. 0
11. Sien punt 1

3. tipe g
GESIG

	GEHOOR	KOMMUNIKASIE	FISIEK
	x		x
			x
	x		X
			X
n.v.t.			
X	x		x
X	x	x	X
Weet nie			
X	x	x	X
N/a			
Verwys na 1			

4. totale

1. 540
2. 1602
3. 300
4. 285
5. 8
6. 510
7. 1800
8. 3827
9. 30 000
10. 385
11. 2128

5. voorneme

JA NEE

X	
X	
X	
X	
	x
X	
x	
x	
x	
X	
x	

6. nie beleid

JA NEE

X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	

B. Gesindhede

7. stemherkenning

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER

		X	
	X		
		X	
			X
	X		
	X		
		X	
		X	
		X	
		X	
	X		

8. oorweeg

GLAD NIE SOMS MEESTAL VERSEKER

			X
		X	
			X
			X
	X		
		X	
		X	
			X
		X	
		X	
		X	

9. kostes

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
x			
	x		
	x		
	X		
		X	
			X
X			
	X		
	x		
	X		
	X		

10. alternatiewe

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
X			
		x	
		X	
		x	
	X		
	x		

11. goedbedoelde

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
x			
x			
	X		
x			
	x		
	x		
	x		
		x	
X			
	x		
x			

12. redelike voorsiening.

Gaan dit met 'n werklike voorbeeld vir jou beskryf:

As 'n persoon met 'n gestremdheid 'n swaar sak bymiddel, eenmalig, op elke derde dag teen 'n staaltrap moet opdra en in 'n wyntenk gooi, sal ons redelike voorsiening maak en 'n "gesonde persoon" vra om hierdie sak elke derde dag in die tenk te gaan gooi. As die sak egter elke 2 ure in die tenk gegooi moet word, kan ons nie daardie redelike voorsiening maak nie.

Make the building accessible, equip the disabled with the necessary tools to operate effectively, e.g. computer packages, appropriate job descriptions considering the person's ability.

3. Om binne perke geld te spandeer om die fasiliteite prakties te maak, fisiese veranderinge aan die werksomgewing, ens.

Aanstellings sal individueel geëvalueer word om perke vas te stel

4. -

5. Cost factors involved.

6. The person employed must be able to fulfill the job requirements/job specifications and act in the company's best interest at all times with the necessary environmental accommodation – within reason i.e. financially **and** also the impact that it would have on the building/premises and other employees.

Safety of the person is of utmost importance and cannot be compromised.

7. Wat billik is om te verwag – dit wat moontlik is binne perke van finansiële doelwitte

8. REFER TO ATTACHED DEFINITION DISPLAYED ON VODACOM'S DISABILITY MANAGEMENT WEBSITE

9. This is where a balance is found between the needs of employer and employee as intended by the service contract. Further to this the staff component is viewed as one of the critical stakeholders in the company. This implies that all staff need to be adequately equipped to deliver according to the role requirements.

10. Reasonable accommodation is based on the 3 factors:

- o The accommodation must remove the barriers to performing the job
- o It must allow the person with a disability to enjoy equal access to the benefits and opportunities of employment e.g. promotion
- o Finally we as a company must adopt the most cost-effective means that allow us to achieve the above.

Types of reasonable accommodation

- o Making the workplace more accessible e.g. removing physical barriers
- o Workstation modifications
- o Adjustment to work schedules
- o Adjustment to the nature and duration of the duties of the employee at work

Reallocation of non-essential job tasks and other modifications to the way that the work has been performed in the past

11. This implies ensuring an environment in the workplace that has adequate infrastructure (i.e. building, technology) which ensures the individual can perform the job required. Eg. Build a lift if it is required from an individual to get to a 1st / 2nd floor in a building that only has stairs.

13. ingelig

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
	x		
		x	
			x
	x		
			x
		x	
		x	
		x	
	x		
			x

14. bestuur

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
		x	
		x	
	x		
			x
	x		
		x	
		x	
		x	
	x		
x			
			x

15. Skep?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
	x		
-			
x			
			x
	x		
	x		
		x	
-			
	x		
x			
x			

16. toeganklik?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
	X		
	X		
	X		
			X
	X		
		X	
		X	
			x
		X	
	x		
		x	

17. presentasie

+/- 0,02%
Not sure
0%
10%
0%
0%
Unknown
Geen spesifieke %
We run one budget for all.
Zero, part of broader budget

No budget is set aside for the recruitment of disabled position. Positions are filled based on individuals meeting the inherent requirement of the job.

18. keuse

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
		x	
		X	
X			
			x
	x		
	x		
		X	
X			
	X		
	x		
x			

19. Curriculum Vitae

Skepties	Onseker	Geïnteresseerd	Gemaklik
			x
		X	
		X	
			x
		X	
			x
			X
			X
			x
	x		
			x

20. dieselfde

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
	X		X
x			
			X
	x		
			X
			X
		X	
		x	
-			
			x

21. werksomgewing

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
		X	
	X		
	X		
			X
	x		
	x		
		X	
		x	
		x	
	x		
		x	

22. tersiêre kwalifikasie?

JA	NEE
X	
	X
	X
	X
	x
	x
X	
x	
	x
	x
	X

23. gelyke geleenthede

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
		x	
	x		
			X
	x		
			x
			X
		X	
		x	
-			
			X

24. aangewese

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			X
		X	
		X	
	X		
		X	
			X
		X	
			X
	X		
			X

25. vrymoedigheid

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			X
			X
			X
			X
		X	
			X
		X	
			X
			X
		x	
			X

C MHB

26. gestremdheid

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
X			
	x		
	x		
	x		
X			
X			
	X		
x			
	x		
X			

27. werksverrigting?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
			X
			X
			x
	X		
			X
		X	
		X	
		x	
	x		
			X

28. afwesigheidsrekord?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
	X		
	X		
X			
	x		
			x
	x		
	X		
		x	
		x	
X			

29. aangevra

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
X			
		x	
	X		
	X		
X			
X			
			X
X			
		x	
X			

30. gestremdheid?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
	X		
		X	
			X
	x		
			X
	X		
	X		
X			
		x	
	x		

31. behandeling

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
		X	
X			
	X		
	X		
	X		
			X
	X		
		X	
		x	
		x	
	x		

32. inherente

JA	NEE
X	
X	
X	
x	
x	
x	
X	
x	
x	
x	
X	

33. potensiaal

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
?ni duidelik			
			X
			x
		x	
			x
	x		
			x
-			
		x	
			X

- Sekretaresse Secretary
- Administratief Administration
- Bestuur Management
- Professioneel Professional
- Ambagsmanne Handymen
- Ander, spesifiseer _____ Other, please specifyall of the above if suitably
- 6. Ontvangs Reception X
- Telefonis Telephone operator X
- Skakelbordbeampte Switchboard operator X
- Sekretaresse Secretary X
- Administratief Administration X
- Bestuur Management X
- Professioneel Professional X
- Ambagsmanne Handymen No
- Ander, spesifiseer _____ Other, please specify

TELESELLERS

- 7. Ontvangs Reception
- Telefonis Telephone operator
- Skakelbordbeampte Switchboard operator
- Sekretaresse Secretary
- Administratief Administration
- Bestuur Management
- Professioneel Professional
- Ambagsmanne Handymen
- Ander, spesifiseer _____ Other, please specify

All positions, pending on the disability (cannot have a blind or colourblind electrician)

- 8. Ontvangs Reception
- Telefonis Telephone operator
- Skakelbordbeampte Switchboard operator
- Sekretaresse Secretary
- Administratief Administration
- Bestuur Management
- Professioneel Professional
- Ambagsmanne Handymen
- Ander, spesifiseer _____ Other, please specifyKLIENTE DIENS (CUSTOMER CARE)
- 9. Ontvangs Reception x
- Telefonis Telephone operator x
- Skakelbordbeampte Switchboard operator x
- Sekretaresse Secretary x
- Administratief Administration x
- Bestuur Management x

- o Professioneel Professional x
- o Ambagsmanne Handymen
- o Ander, spesifiseer _____ Other, please specify .business Analysts, Portfolio Managers, Technology Infrastructure,
- 10. o Ontvangs Reception X
- o Telefonis Telephone operator
- o Skakelbordbeampte Switchboard operator X
- o Sekretaresse Secretary X
- o Administratief Administration X
- o Bestuur Management X
- o Professioneel Professional X
- o Ambagsmanne Handymen
- o Ander, spesifiseer _____ Other, please specify
- 11. For any position where the candidate meets the inherent requirement, irrespective of disability.

35. keuring

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X		x	
x			
		x	
	X		
x			
		x	
			X
			X
x			
x			

36. hersien

JA	NEE
X	
	X
X	
X	
	x
X	
X	
X	
x	
	x
X	

37. numeriese doelwitte

JA	NEE
X	
X	
	x
X	
	X
	X
X	
X	
X	
X	
	x

38. Gelyke Geleentheidsbeleid

JA	NEE
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	
	X
x	

39. posbeskrywings hersien

JA	NEE
	X
	X
X	
X	
X	
X	
X	
X	
x	
	X
x	

40. arbitrêre vereistes

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
	X		
	x		
	x		
X			
X			
X			
X			
X			
X			
X			

41. Noem

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
			X
			x
	x		
			X
			X
			X
			X
			X
		X	
			x

42. adverteer- tipes- dui

(Ons dui nie spesifiek aan dat mense met getremdhede aansoek moet doen nie.)

GESIG	GEHOOR	KOMMUNIKASIE	FISIEK
-			
-			
-			
-			
N.v.t			
no	no	no	No
N/a			
Nee			
-			
-			
Nee			

43. gegraduateerde individue?

1
2
1
1
0
0
1
Onseker
-
0
Verwys
punt 1

44. vakrigting waarin hul opgelei is?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			x
			X
		x	
		x	
N.v.t.			
			x
		X	
			X
		x	
			x
-			

45. Nooi

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
x			
	X		
	x		
	x		
x			
X			
	x		
X			
	x		
	X		
x			

46. Stem- of braille formaat?

JA	NEE
	x
-	
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	x

47. vervoer.

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
X			
X			
X			
X			
X			
		x	
X			
X			
X			
x			

48. gestremde teken

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
X			
X			
X			
X			
			X
X			
X			
X			
-			
x			

49. amanuense ("scribe")

JA	NEE
	x
	X
X	
X	
	X
X	
X	
	X
	x
	X
x	

D. Persepsies

50. norm

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
X			
X			
X			
	x		
		X	
	x		
X			
X			
x			
	X		
x			

51. wanneer?

1. Ons is voortdurend besig daarmee
2. AT THE END OF 2006
3. Binne die volgende 5 jaar.
4. -
5. If a suitably qualified candidate were to apply for a position
6. Alterations to building.
7.2006
8. N.v.t.
9.-
10. Dependent on job requirements – access to work area and then any necessary equipment that may specifically be required.
11. We have already reviewed and adjusted the work environment to make provision for staff with disabilities.

52. toeganklik?

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
		x	
	x		
	x		
		x	
			x
			X
	x		
			X
		x	
	x		
		x	

53. nie toeganklik

GLAD NIE	SOMS	MEESTAL	VERSEKER
			X
			X
		x	
-			
	x		
		x	
		x	
			X
			x
		X	
			x

54. u beskeie mening?

1. 'n Mengsel van intellektueel en fisies. As dit 'n kelderassistent met gestremdhede is, is dit fisies. As dit 'n voedselwetenskaplike met gestremdhede is, is dit intellektueel.
2. INTELLECTUAL POTENTIAL IS MORE IMPORTANT THEN PHYSICAL ABILITY
3. Dit sal afhang van die posvereistes wat bevoegdhede insluit benodig vir die spesifieke pos.
4. -
5. Depending on what position they were employed for.
6. Both
7. Physical work.
8. intellektueel weet van sy/haar veld?
9. We measure the outputs of a person in a job – not the inputs.
10. Depends on the nature of the role and what the role specifically requires.
11. The person must meet the requirements of the role, both on an intellectual level and a performance level i.t.o. his contribution.

55. Enige ander kommentaar/voorstelle/opsommings wat u wil byvoeg?

2. RECRUITMENT AGENCIES DEALING SPECIFICALLY WITH DISABLED PEOPLE NEED TO BE MORE VISIBLE. AT THIS STAGE WE DO NOT KNOW WHERE TO REACH FOR PEOPLE WITH DISABILITIES. The private sector is willing to employ them not many are indicating on CVs the status.
6. Important to remember **Employment Equity Forums** in the company that monitors and addresses issues surrounding Employment Equity – which includes the employment of persons with disabilities. **Safety** of the employee is of utmost importance and any person with a disability has to be assessed to determine the impact of the job on their safety as well as their impact on the safety of others around them. **Ergonomics** will be vital to assess to determine suitability as well as any changes that need to be made to the environment.
1. **7. Question 42 is not good, as it is two questions in one.**
2. **We try, but find it very hard to get professionally qualified disabled persons. Even consultants specialising in this field can not even help us. Scarcity in market**
9. We currently have a focus on the designated groups as defined by law. Apart from the race-based focus we have on our staff profile, we now are beginning to add more focus to the gender profile. The profile based on disability is very much acknowledged, and therefore are deemed to be critical in terms of our Group's staff composition. It is our Group's intent to ensure that our staff profile matches the profile of the demographics in terms of our business – hence the focus on all the groups as mentioned above.
10. We have set regional targets to recruit up to 3 employees with disabilities. We have established contact with one recruitment agency that specialises in this area.
There has been one occasion where we had a Receptionist position and we considered 2-3 applicant's with disabilities. We were comfortable to adapt the work area to accommodate an applicant with a physical disability. We never ended up recruiting any of the applicants.