

**REGSTELLENDEN AKSIE IN DIE DEPARTEMENT
VAN KORREKTIEWE DIENSTE
(1995 – 1999)**

**TESIS INGELEWER TER GEDEELTELIKE VOLDOENING AAN DIE
VEREISTES VIR DIE GRAAD VAN MAGISTER IN SOSIAAL
WETENSKAPLIKE METODES (MPHIL) AAN DIE UNIVERSITEIT VAN
STELLENBOSCH**

M.A. FILANIE



**STUDIELEIER
PROF. C.J. GROENEWALD
JANUARIE 2001**

OPSOMMING

Die studie is verkennend van aard en stel vas hoe regstellende aksie binne die Departement van Korrektiewe Dienste vanaf 1995 tot 1999 in die Wes-Kaap plaasgevind het.

Regstellende aksie is 'n nuwe proses, wat deurlopend plaasvind. Vir praktiese redes word daar slegs vasgestel hoe die proses binne een Staatsdepartement aangepak is in die genoemde vyfjaar tydperk. Daar is nog baie hindernisse en foute wat oorbrug moet word. Die studie word dus nie deur 'n spesifieke navorsingshipotese gelei nie, maar fokus slegs op die verloop van die proses vanaf 1995 – 1999.

'n Sistematiese uiteensetting van die verloop van die regstellende aksie proses in die openbare sektor word gegee. Eerstens word daar gekyk na riglyne vir die transformasieproses soos uiteengesit in die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor, tweedens na riglyne vir Departementele Regstellende Aksie programme en laastens na regstellende aksie in die Departement van Korrektiewe Dienste met spesifieke verwysing na Linda Human se blouskrif vir Regstellende Aksie binne genoemde departement.

Die volgende doelwitte is dus met die studie beoog :-

Om perspektief te verkry met betrekking tot regstellende aksie binne die Suid Afrikaanse konteks – watter aspekte aanleiding gegee het tot die proses van regstellende aksie, die identifisering van huidige beleid en wetgewing wat regstellende aksie aanmoedig, die verloop van die proses van regstellende aksie in die openbare sektor met spesifieke fokus op die Departement van Korrektiewe Dienste.

Ook om te fokus op 'n spesifieke Bestuursarea binne die DKD, naamlik Drakenstein om vas te stel of regstellende aksie wel op grondvlak plaasvind en hoe ingelig lede met betrekking tot die proses is, alhoewel daar nie veralgemeen kan word na ander Bestuursareas nie aangesien elke Bestuursarea sy eie unieke regstellende aksie behoeftes geïdentifiseer en toegepas het op grond van breë Nasionale en Provinsiale doelwitte.

Die studie kan 'n meer indiepte studie van program evaluasie van regstellende aksie voorafgaan, waarin die program van regstellende aksie binne die DKD oor die afgelope vyf jaar sedert 1995 krities geëvalueer word.

Die metodologiese problematiek en uitdagings wat deur bogenoemde navorsingsdoelwit gestel word, word verklaar en in perspektief gestel. Die tesis word afgesluit met aanbevelings vir 'n regstellende aksieplan en verdere navorsing.

SUMMARY

The study explores how affirmative action took place in the Department of Correctional Services (DCS) from 1995 to 1999 in the Western Cape.

There are many impediments that must still be bridged. This study is not guided by a specific research hypothesis but focuses on the process of affirmative action from 1995 to 1999.

A systematic outline of the development of the affirmative action process in the public sector are given. Firstly, guidelines as set out for a transformation process in the white paper : transformation of the public sector are highlighted, secondly guidelines for Department Affirmative Action programmes and lastly Affirmative Action in the Department of Correctional Services with specific referral to Linda Human's Blueprint for AA in above mentioned Department.

The core focus is to gain perspective with regard to affirmative action in the South African context, the aspects that led to the process of affirmative action, identification of current policy and legislation which encourages affirmative action, the timeframe set aside for this process in the public sector with a specific focus on the Department of Correctional Services.

In order to detect how affirmative action took place on grassroots level within the DCS, a case study was conducted, focussing on a specific management area Drakenstein. Generalisation to other management areas cannot occur, since each area is unique with regard to affirmative action needs although application of the process is based on broader national and provincial objectives.

The study can precede a more in depth study of programme evaluation of affirmative action over the past five years since 1995.

Methodological problems and challenges of the research goal are highlighted and explained.

Recommendation for an affirmative action plan en further research on the subject of affirmative action will be given.

ERKENNING

Ek sal graag die volgende persone en instansie wil bedank :-

Die Hemelse Vader.

My man, Andries vir sy deurlopende geduld en aanmoediging tydens my studies.

My studieleier, Prof. C.J. Groenewald vir sy leiding en ondersteuning.

Mnr. J.H. Groenewald, Provinsiale Kantoor DKD, sonder wie se hulp die studie nie moontlik sou gewees het nie.

Me. H. de Wet, Departement Sosiologie US vir haar geduld en ondersteuning.

Die finansiële bystand van die Sentrum vir Wetenskap Ontwikkeling (SWO) vir hierdie navorsing word erken. Menings en konklusies is dié van die skrywer en moet nie as die van die sentrum beskou word nie.

INHOUD**HOOFSTUK 1 : INLEIDING**

1.1	Waarom is Regstellende Aksie nodig in Suid-Afrika	1
1.2	Probleemstelling	4
1.3	Doelstelling van die studie	7
1.4	Konseptualisering van die term Regstellende Aksie	7
1.5	Literatuurstudie	11
1.6	Suid-Afrikaanse ervaring van regstellende aksie in vergelyking met ander lande se ervaring daarmee	15
1.7	Oorsig van die studie	20

HOOFSTUK 2 : BELEIDSDOKUMENTE EN WETLIKE INSTRUMENTE VIR REGSTELLENDENDE AKSIE

2.1	Witskrif : Transformasie van die Openbare Sektor	23
2.2	Wetgewing	29
2.3	Riglyne vir Departementele Regstellende Aksie Programme	30

HOOFSTUK 3 : REGSTELLENDENDE AKSIE IN DIE DEPARTEMENT VAN KORREKTIEWE DIENSTE (DKD)

3.1	Rasionaal vir Regstellende Aksie in die DKD	32
3.2	Linda Human se blouskrif : "Five year plan on affirmative action for the Department of Correctional Services"	36
3.3	Regstellende Aksie implementeringsplan in die Wes-Kaap Provinsie	40
3.4	Verloop van Regstellende Aksie in die DKD	44
3.5	Eie kritiese evaluering van Regstellende Aksie in die DKD	48

HOOFSTUK 4 : REGSTELLENDENDE AKSIE TE DRAKENSTEIN BESTUURSAREA

4.1	Historiese Agtergrond	52
4.2	Gevallestudie : Drakenstein Bestuursarea	53
4.3	Navoringsbenadering en Resultate	61
4.4	Interpretasies en gevolgtrekkings	70

HOOFSTUK 5 : SAMEVATTING, EVALUERING EN AANBEVELINGS

- 5.1 Samevatting en evaluering van verloop van Regstellende Aksie in die Departement van Korrektiewe Dienste 72
- 5.2 Aanbevelings en verdere navorsingsvoorstelle 73

HOOFSTUK 6 : METODOLOGIESE REFLEKSIE 79

BRONNELYS

AANHANGSELS

HOOFSTUK 1: INLEIDING

1.1 WAAROM IS REGSTELLENDEN AKSIE NODIG IN SUID-AFRIKA?

Tot 'n paar jaar gelede was die term regstellende aksie onbekend in Suid-Afrika. Vandag is dit een van die konsepte wat wyd gedebatteer word. Vir miljoene hou dit die belofte van 'n beter lewe in terwyl dit ander se persoonlike sekuriteit wat hulle vir hul oor die jare opgebou het, bedreig.

Die openbare sektor het apartheid sedert Uniewording in 1910 binne die werkplek in stand gehou. Swartmense (veral), maar ook vroue en gestremde persone, is nie toegelaat om geskoolde arbeid in byvoorbeeld die spoorweë, pos- en telekommunikasie en plaaslike regering, te verrig nie. Dit was hoofsaaklik die areas waar Blanke mans in groot getalle indiensgeneem is en vinnig bevorder is tot toesighoudende posisies.

Binne die werkplek is Blankes bevoordeel in terme van die tipe werk wat hulle verrig het, bevordering, salarisse en ander byvoordele wat ander rassegroepe nie gehad het nie. Wetgewing het ook bygedra om swartmense se vooruitgang te kortwiek.

Sistematiese diskriminasie in die verlede het ernstige ongelykhede in die werkplek veroorsaak. In 1994 het die situasie bestaan dat weinig swartmense, vroue of gestremde persone die nodige vaardighede besit het om top posisies te beklee.

Hulle is nie net weerhou van voordele in die werkplek nie, maar ook van opleiding en vaardighede.

Regstellende aksie is een van die primêre metodes na 1994 om wanbalanse op grond van ras, geslag en gestremdheid binne die werkplek aan te spreek en te elimineer.

Charlton & Van Niekerk (1994: xix) vat die idee met regstellende aksie kortliks saam "... a temporary intervention designed to achieve equal employment opportunities without lowering standards and without unfairly hindering the career aspirations or expectations of people who are competent in their jobs." Regstellende aksie word as 'n tydelike maatregel beskou aangesien 'n vyf jaar periode vanaf 1995 tot 1999 daaraan gewy gaan word om genoemde wanbalanse in die werkplek aan te spreek. Klem word veral geplaas op kwalifikasies, ondervinding en waar dit ontbreek, word opleidingsgeleenthede geskep.

Net soos die geleidelike afbreek van apartheid nie 'n spontane proses was nie, is regstellende aksie, 'n direkte gevolg van die apartheidsbeleid wat diskriminerende indiensnemingspraktyke in die werksplek aangemoedig het, nie 'n proses wat spontaan en natuurlik kan geskied nie.

Thabo Mbeki sê "Nothing will happen spontaneously to change this situation. Conscious ... purposeful intervention will be imperative to overcome racism, sexism and discrimination in the workplace. Affirmative action will be a key component of such intervention".: (Conference Report, 1996:4).

Doelmatige inmenging is dus noodsaaklik om die wanbalanse van die verlede af te breek. Die proses van regstellende aksie moet egter met die grootste omsigtigheid en versigtigheid aangepak word in 'n poging om nie die foute van die verlede te herhaal nie. Regstellende aksie is vóór implementering wyd gedebatteer, maar die feit dat dit die eerste keer is dat so 'n proses in Suid-Afrika aangepak word en die tydsdruk, verskoon die feit dat daar tog foute ingesluit het.

Die rasionaal vir regstellende aksie kan deur die volgende statistieke gemotiveer word, soos weergegee deur 'n werkskomitee onder leiding van Zonke Mojodina, Direkteur van regstellende aksie in die openbare sektor in 'n Conference Report (1996:26). Hierdie statistieke mag onbetroubaar wees aangesien ou Suid-Afrikaanse statistieke gebruik is wat die Tuislande uitgesluit het.

Statistieke van 1995 word gebruik ten einde aan te dui hoe onreëlmatig die personeelsamestelling, in spesifiek die openbare sektor was in terme van ras, in vergelyking met die breë bevolkingsamestelling.

1995: geskatte bevolkingsamestelling:

Swart	=	76,3%
Wit	=	12,7%
Bruin	=	8,5%
Indiër	=	2,5%

Volgens die diensstaat statistieke van die openbare sektor was die samestelling met betrekking tot die personeelkorps:

Swart	=	63,6%
Wit	=	24,7%
Bruin	=	9,5%
Indiër	=	2,2%

Indien vergelykend na bogenoemde persentasies gekyk word, kan afgelei word dat daar in die openbare sektor:

- 'n onderverteenvoordiging van Swart personeel is;
- oorverteenvoordiging van wit personeel en
- personeel getalle met betrekking tot Bruin en Indiër persone grootliks korreleer met hul bevolkingsamestelling.

Dit is duidelik dat regstellende aksie in die openbare sektor nodig is ten einde die gaping tussen onderverteenvoordiging van Swart personeel en oorverteenvoordiging van Blanke personeel te vernou.

Alhoewel dit persentasiegewys blyk asof daar baie Swart personeel in die openbare sektor is, is dit die posisies wat hulle beklee wat die proses van regstellende aksie regverdig. Daar is 'n oorkonsentrasie van Blanke personeel in bestuursposte, terwyl Swart personeel oorheersend ondergeskikte posisies beklee.

Sedert die 1994 verkiesing met personeel toevoegings van Swart bestuurders (insluitend Bruin en Indiër), het die statistieke op 31 Januarie 1996 as volg daar uit gesien:

Wit Bestuurders = 63%

Swart Bestuurders = 37%

Vergeleke met genoemde 1995 persentasies het wit bestuurders van 94% na 63% gedaal, terwyl Swart bestuurders van 6% tot 37% gestyg het. Tog reflekteer dit nog steeds nie die breër bevolkingsamestelling nie.

Regstellende aksie moet ten doel hê om die bestuursamestelling in lyn te bring met die bevolkingsamestelling. Opwaarts ten opsigte van Swart bestuurders moet daar 'n aanpassing van ongeveer 50% wees en afwaarts ten opsigte van wit bestuurders ook 50%.

Die doelwitte vir die openbare sektor met betrekking tot regstellende aksie volgens die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor (1995: 55) is as volg: middel en senior bestuur moet ten minste 50% Swart wees, middel en senior bestuur moet ten minste uit 30% vroue bestaan, gestremdes moet ten minste 2% van die openbare sektor personeel uitmaak.

Charlton & Van Niekerk (1994) belig drie argumente teen regstellende Aksie :

Hulle eerste argument teen regstellende aksie is die feit dat indien mense met minder kwalifikasies in bestuursposte geplaas word, die ekonomie dalk 'n knou mag kry. Ten tweede kan dit net weer beskou word as omgekeerde apartheid waar daar net een wenner is en derdens voel hulle dat daar probleme was met die sisteem van diskriminasie op sigself, waarom word die kleur nou slegs verander; waarom word die hele sisteem nie heeltemal omver gegooi en verander nie?

Charlton en Van Niekerk se argumente teen regstellende aksie is egter nie baie geloofwaardig nie, want nêrens gee hulle 'n aanduiding dat die proses onnodig of verkeerd is nie. Hulle argumenteer eintlik daarvoor, en het slegs 'n probleem met die manier waarop die proses aangepak word.

Hulle voer verder aan dat dit uiters noodsaaklik is om vroue en Swartmense ekonomies te bemagtig ten einde ekonomiese ontwikkeling van Suid-Afrika te verseker. Regstellende aksie is dus vir Charlton & Van Niekerk gelykstaande aan ekonomiese welvaart.

Samevattend gesien gaan regstellende aksie in die werkplek om die volgende aspekte:

- om wanbalanse op grond van ras, geslag en gestremdheid reg te stel;

- om aan te sluit by die politieke klimaat van Suid-Afrika wat apartheid afgesweer het, en kulturele verskille te oorkom.

In 1994 het die nuutverkose Regering 'n openbare sektor geërf wat gestruktureer en ontwikkel is deur die vorige regering ten einde die sosiale en ekonomiese sisteem van apartheid te bevorder. Die Regering het hom beywer vir demokrasie, maar ten einde dit te bereik moes hindernisse van die verlede eers oorkom of afgebreek word. **Die proses van Regstellende Aksie is een poging/instrument om genoemde hindernisse af te breek.**

Hierdie hindernisse is oorgeneem van die vorige regering wat 'n openbare sektor daargestel het om die sosiale en ekonomiese sisteem van apartheid te bevorder.

Die nuwe regering staan vir gelykheid en demokrasie en het die uitdaging om die volgende probleme aan te spreek: die gebrek aan verteenwoordiging, gebrek aan legitimiteit asook die gebrek aan verantwoordbaarheid en deursigtigheid.

Regstellende aksie as instrument om hierdie probleme aan te durf is daarop gemik om diskriminasie teen Swartes, vroue en gestremdes, wat uit bogenoemde voortspruit, te beveg.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Regstellende aksie moet gesien word as 'n relatiewe korttermyn proses wat ontwerp is om ongelykhede van die verlede aan te spreek en individue teen wie in die verlede gediskrimineer is op grond van ras, kleur, geslag en gestremdheid, se omstandighede te verbeter. Die tydperk hier is vanaf 1995 – 1999 waarna daar in retrospek na die proses gekyk moet word om vas te stel of die speelvlak nou gelyk is vir gelyke aanstellings en bevorderings.

Binne die Suid-Afrikaanse konteks is regstellende aksie meer gemik op die bemagtiging van die meerderheid (Swartmense) as die regstelling van die minderheid (Blankes). Ek is egter van mening dat regstellende aksie soos dit huidiglik daaruitsien meer gemik is op 'n kwotastelsel wat moet toesien dat die werkplek meer verteenwoordigend van alle rassegroepe is. Bemagtiging is sekondêr tot hierdie getallespeletjie en niks daadwerklik word gedoen om die denkwys van die minderheid te verander nie.

Regstellende aksie moet gesien word as 'n strategiese, eerder as 'n nasionale doelwit op sigself, en strategieë moet buigsaam wees. Daar kan slegs 'n sukses hiervan gemaak word indien bestaande strategieë voortdurend hersien en evalueer word en na aanleiding daarvan aanpassings gemaak word.

Binne die openbare sektor moet regstellende aksie gesien word as slegs 'n deel van die breër transformasie proses soos uiteengesit in die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor. Tot en met 1999 sou regstellende aksie egter voorrang geniet bo aspekte soos privatisering van die staatsdiens, die heropbou en ontwikkelingsprogram en demilitarisering.

Regstellende aksie moet fokus op indiënsneming ten einde ongelykhede van die verlede aan te spreek, maar terselfdertyd moet ook aandag aan opleiding en bemagtiging gegee word.

Regstellende aksie moet gesien word binne die breër konteks van 'n nasionale menslike hulpbron ontwikkelingsstrategie.

Regstellende aksie moet gekoppel word aan die uitbreiding van opleidingsgeleenthede vir Swartmense, vroue en gestremdes. Die opleiding van Blankes is ook belangrik en moet 'n ander aksent, soos byvoorbeeld werksessies om hul vrese aan te spreek, aanneem.

Dit is belangrik dat die openbare sektor 'n rolmodel vir ander werkgewers met betrekking tot regstellende aksie moet wees.

Regstellende aksie moet nie net gesien word as 'n indiënsnemingsbeleid of 'n getallespeletjie nie. Dit moet gesien word as 'n holistiese benadering wat menslike ontwikkeling en bemagtiging ten doel het.

Regstellende aksie moet op so 'n manier geïmplementeer word dat dit ander transformasie doelwitte komplimenteer eerder as om in konflik daarmee te wees.

'n Voorbeeld hiervan sou wees dat Swartmense net byvoorbeeld aangestel word om polities korrek te wees, maar terselfdertyd word daar nie aan hul geleentheid gebied vir ontwikkeling nie of wanneer privatisering plaasvind slegs Blankes byvoorbeeld nog bevoordeel word.

Die noodsaaklikheid om die kwessie van ras aan te spreek moet nie die kwessies van geslag en gestremdheid, wat net so belangrik is, oorheers nie. Gedurende die periode 1995 tot 1999 is daar met betrekking tot die regstellende aksie proses hoofsaaklik aandag aan die kwessie van ras gegee en die indruk word gekry dat dit die primêre doel van die proses is om die rassasamestelling vir personeel te hersien. Die feit dat vroue en gestremde persone ook in die verlede in die werksplek benadeel is, word altyd as 'n nagedagte genoem.

Regstellende aksie strategieë moet ook ongelykhede, gebaseer op sosiale klas, in ag neem. 'n Voorbeeld hiervan is die feit dat nie alle Swartmense en vroue in die verlede benadeel is en nie alle Blankes bevoordeel is nie. Binne genoemde groepe is daar ook hiërargiese verskille waaraan aandag geskenk moes word tydens die proses van regstellende aksie, maar dit het nie gerealiseer nie, aangesien 'n tersiêre kwalifikasie in sommige poste 'n voorvereistes is en indien 'n persoon in die verlede nie finansiële of weens rassegroep in staat was om dit te verwerf nie, trek so 'n persoon weereens aan die kortste ent.

Strategieë moet so geskep word dat dit die spesifieke behoeftes van die verskillende teikengroepe, en meer spesifiek Swartmense, vroue en gestremdes aanspreek. Dit kan slegs gedoen word indien bestaande programme voortdurend geëvalueer en herëvalueer word ten einde seker te maak dat fokus nog steeds behou word.

Probleme gekoppel aan "omgekeerde diskriminasie" en teenkanting van groepe wat uitgesluit voel uit die proses moet in ag geneem word in die skepping en implementering van regstellende aksie strategieë.

Strategieë moet op 'n buigsame en gedentraliseerde manier voorgestel word ten einde in die spesifieke behoeftes van die verskillende provinsies en departemente te voorsien.

Alhoewel dit nie gerealiseer het nie, moes navorsing eers binne elke provinsie afsonderlik gedoen gewees het ten einde vas te stel watter regstellende behoeftes geïdentifiseer word en daarvolgens moet regstellende aksie teikens gestel word.

Die jaarlikse openbare sektor begroting moet gebruik word as 'n "finansiële wortel" om departemente te motiveer om gestipuleerde doelwitte met betrekking tot kwotas, te bereik. Dit kan egter daartoe aanleiding gee dat mense net vir openbare vertoon aangestel word sonder meegaande verantwoordelikhede, net om finansiële voordeel te trek.

Die sukses van regstellende aksie in die openbare sektor sal afhang van werwing, opleiding en bevordering van agtergeblewenes, asook om waardevolle personeel te behou. Blankes moet nie net summier uit hul poste geskuif word nie aangesien hulle 'n waardevolle bydra kan lewer om van regstellende aksie 'n sukses te maak deur byvoorbeeld die verskaffing van opleiding. Personeel vermindering moet so ver as moontlik hand aan hand gaan met opleiding om 'n steeds effektiewe werkerskorps daar te stel.

Werwings- en bevorderingsbeleide moet gebaseer wees op vaardighede en nuwe definisies van meriete, eerder as "papier" kwalifikasies, ondervinding of die feit dat die persoon alreeds 'n senior posisie beklee.

Regstellende aksie beleid in die openbare sektor moet 'n gesamentlike besluit wees van alle rolspelers (insluitende personeel en vakunies, asook relevante besighede en privaat gemeenskapsorganisasies). Deursigtigheid is van kardinale belang ten einde alle rolspelers tevrede te hou aangesien ons in 'n demokratiese bestel is wat dit ten sterkste bevorder.

Doeltreffende en effektiewe moniteringstrukture en meganismes moet gevestig word om die effektiewe implementering van regstellende aksie strategieë te verseker.

Departementele transformasie eenhede soos voorgestel deur die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor moet 'n belangrike rol in die verband speel, so ook die Menseregte Kommissie en die voorgestelde Geslagskommissie.

Die probleem wat dus ontstaan met regstellende aksie is hoe om personeelsamestelling in lyn met die breë bevolkingsamestelling te bring sonder om standarde te verlaag deur opleiding, bemagtiging en deurlopende evaluering af te skeep.

1.3 DOELSTELLING VAN DIE STUDIE

- i) Om 'n oorsig van die proses van regstellende aksie soos dit deur die regering voorsien is vir 1995 – 1999, te gee.
- ii) Om ten opsigte van regstellende aksie (RA) op die openbare sektor te fokus met betrekking tot die volgende aspekte:
 - (a) die riglyne wat vir RA in die openbare sektor in die geheel gegee word;
 - (b) die riglyne wat vir spesifieke staatsdepartemente soos die Departement van Korrektiewe Dienste (DKD) ten opsigte van RA gegee word.
- iii) 'n Spesifieke studie van die verloop van die RA-proses in een departement naamlik die DKD, aan die hand van die volgende twee bronne:
 - (a) die Human bloudruk vir RA in die DKD
 - (b) 'n eie gevallestudie van Drakenstein Bestuursarea om sodoende die proses op grondvlak waar te neem.
- iv) Om aanbevelings te maak
 - (a) vir die verdere verloop van regstellende aksie in die openbare sektor en veral die DKD(b) vir verdere inhoudelike navorsing oor RA
- v) Om metodologies te reflekteer oor geskikte navorsingsprosedures vir navorsing oor RA.

1.4 KONSEPTUALISERING VAN DIE TERM REGSTELLENDEN AKSIE

Regstellende aksie is 'n baie komplekse en nuwe konsep en ek sal aandag skenk aan verskillende voorskrifte, beleid en wetgewing wat poog om dit te verklaar sowel as die instrumente wat gebruik kan word om dit te implementeer asook na definisies van begrip soos weergegee deur die adviesforum van die Departement van Korrektiewe Dienste.

OORHOOFSE RIGTINGGEWENDE VOORSKRIFTE:

1. Erkenningsooreenkoms: "declaration of intent".
Gelyke geleentheid om die wanbalanse wat in die verlede bestaan het, aan te spreek en gesamentlik die uitdagings van die toekoms aan te pak en op 'n positiewe en konstruktiewe wyse by te dra tot rekonstruksie en ontwikkeling van 'n nuwe Suid-Afrika.
2. Uitspraak van President: (10 Januarie 1999)
"The need for an inclusive approach in dealing with matters pertaining to restructuring of all Departments, the importance of discipline and resolution of problems through consultation and consensus."
3. Grondwet: Art 8(2):
"Daar mag teen niemand onbillik gediskrimineer word nie, hetsy direk of indirek, en, sonder om afbreuk te doen aan die algemeenheid van hierdie bepaling, in die besonder op een of meer van die volgende gronde: ras, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur of taal."

Art 8(3)(a):
"Hierdie artikel belet nie maatreëls wat daarvoor ontwerp is om die genoegsame beskerming en vooruitgang van persone of groepe of kategorieë persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is, te bewerkstellig ten einde hul volle en gelyke genietinge van alle regte en vryhede moontlik te maak nie."

Art 212(2)(a):
Die Staatsdiens moet onpartydig en loopbaangerig wees en funksioneer volgens billike en regverdige beginsels.

Art 212(2)(b):
'n Doeltreffende staatsadministrasie moet bevorder word wat in die algemeen verteenwoordigend van

die Suid-Afrikaanse gemeenskap is.

Art 212(3):

Indiensneming in die staatsdiens moet toeganklik wees vir alle Suid-Afrikaanse burgers wat voldoen aan die vereistes wat by of kragtens 'n wet vir indiensneming in sodanige diens bepaal of voorgeskryf word.

Art 212(4):

By die doen van 'n aanstelling of die vulling van 'n pos in die staatsdiens word die kwalifikasies, peil van opleiding, verdienstelikheid, bekwaamheid en geskiktheid van die persone wat vir die betrokke aanstelling of vulling van 'n pos kwalifiseer, en die voorwaardes wat by of kragtens 'n wet bepaal of voorgeskryf word, in ag geneem.

Art 212(5):

Subartikel (4) belet nie maatreëls ter bevordering van die oogmerke in subartikel (2) uiteengesit nie.

4. Kabinetsbesluit 2.3.6:

Uit die hoofde van Kabinetsbesluit 2.3.6 van 10 Junie 1992 is dit deur die kabinet aan Ministers/Administrateurs opgedra om as 'n saak van dringendheid 'n program op departementele vlak daar te stel en te implementeer om die personeelsamestelling op al die rangvlakke verteenwoordigend te maak van die groepe wat deur sodanige departement, asook sy verskillende kantore, bedien word.

5. **Doelwit van programme:**

Om die personeelsamestelling van elke departement op al die rangvlakke verteenwoordigend te maak van die groepe wat deur sodanige departement, asook sy verskillende kantore, bedien word.

6. Die standaard minimum reëls 47(3):

Nadat personeel diens aanvaar het en gedurende hul loopbane, moet personeel hul kennis en professionele optrede in stand hou en verbeter deur periodiek indiensopleidingskursusse te deurloop."

Regstellende aksie is nie so 'n eenvoudige begrip om te verstaan nie. Volgens Du Toit et al (1996: 8-9) is van die konsepte wat deel uitmaak van die definisie van regstellende aksie die volgende:

1. Gelyke indiensneming, soos in gelyke geleenthede en afskaffing van werkreservering;
2. Onderwys en opleiding, soos in die uitwissing van die kritieke tekort aan vaardighede op die terrein van Swart middelbestuur;
3. Bevolkingsamestelling moet gereflekteer word;
4. Werksprestasie: Van die vakbonde het bestuur beskuldig van 'tokenism';
5. Ras en geslag;
6. Opheffing van histories agtergeblewenes;
7. Ontwikkeling en benutting van potensiaal;
8. Kulturele diversiteit;
9. Salarisse en lone;
10. Magsverspreiding.

Hierdie konsepte gee nie werklik 'n duidelike verklaring of definisie van wat regstellende aksie nou eintlik is nie, maar eerder wat daarmee vermag moet word. Ek dink die idee is om nie slegs verbind te word tot een definisie nie, aangesien een van die konsepte gelys, dalk uitgelaat mag word wat tot gevolg mag hê dat die werklike betekenis van die konsep regstellende aksie verlore mag gaan.

In een geval mag dit dalk gelyke indiensneming beteken terwyl dit in 'n ander geval kan verwys na die kwotastelsel waar die bevolkingsamestelling gereflekteer word. Ek is van mening dat alles neerkom op regstelling van wanbalanse hetsy dit te make het met bevolkingsamestelling, ras, salarisse of magsverspreiding.

Dr Yolandie Sadie: Departement van Politieke Studies aan die Rand Afrikaans Universiteit definieer regstellende aksie as volg: "Generally, affirmative action refers to selective policies and programmes by government and non-governmental institutions aimed at the provision of special opportunities for certain people, on the basis of their belonging to specific groups in order to address inequalities suffered as a result of racial, ethnic, gender or caste affiliation." "... (in) every area of life.. affirmative action covers all purposive activity designed to eliminate the effects of apartheid and to create a society where everyone has the same chance to get on in life. ...

all anti-discriminatory measures, as well as anti-poverty ones, may be regarded as constituting a form of affirmative action", Sadie et al (1995:180).

Sadie se definisie konsentreer op programme en beleid wat geleenthede vir diegene daarstel wat voorheen benadeel is op grond van rasse-, etniese- en geslagsverskille. Hier is die fokus die bemagtiging van voorheen benadeelde groepe.

Die definisie van regstellende aksie wat gebaseer is op die beginsel van die grondwet lui soos volg: "wetgewing, programme of aktiwiteite wat ontwikkel word om die ongelykhede van die verlede reg te stel en om die toestande te verlig van individue en groepe wat in die verlede benadeel is op grond van ras, geslag, kleur of gestremdheid." (Konstitusie, 1996).

Human definieer RA vir die DKD aan die hand van Wingrove wanneer sy as volg definieer: "A process of creating mechanisms to address existing imbalances and ensure equal opportunities based on potential capabilities of the previously disadvantaged groups (i.e. Blacks, Coloureds, Indians, women and the disabled)".

Human se definisie verwys na die proses om meganismes daar te stel om wanbalanse op grond van ras, geslag en gestremdheid aan te spreek. Wat egter nie duidelik is nie is hoe die proses daar uitsien nie.

Regstellende aksie, soos gesien binne die Suid-Afrikaanse konteks, het nie net 'n politieke basis nie, maar is ook van belang op sosiale en ekonomiese vlak. Die uitdaging is om 'n definisie te ontwikkel wat uniek is aan Suid-Afrika, gebaseer op konsensus en 'n duidelike verstaan van die konsep.

So 'n definisie kan geneem word uit die Conference Report (1996:42) "... it is the intention of the GNU that the development and implementation of affirmative action programmes will allow special measures to be taken to ensure that people from disadvantaged groups inside and outside the public service will be identified and appointed through proper procedures within all departments and at all levels of the public service, with the aim of achieving representativeness and improved service delivery."

Al hierdie definisies is dit eens dat daar wanbalanse is wat aangespreek moet word.

My definisie van regstellende aksie, vir doeleindes van hierdie studie lui as volg: Regstellende aksie is die proses om wanbalanse op grond van ras, geslag en gestremdheid in die werksplek aan te spreek deur middel van wetgewing en programme wat die bemagtiging van genoemde groepe sal bewerkstellig. Met hierdie definisie word ook die proses van RA beklemtoon.

1.5 LITERATUUROORSIG

Regstellende aksie is 'n heeltemal nuwe beweging of aksie binne die Suid-Afrikaanse konteks. Verskeie navorsing is al hieroor gedoen asook opinies gelig. Ek sal kortliks kyk na verskeie standpunte en menings oor regstellende aksie en hoe dit in Suid-Afrika en ander lande hanteer is. Ter inleiding van my studie sal ek slegs samevattend verwys na riglyne met betrekking tot regstellende aksie soos deur sommige van dié skrywers weergegee.

J C Van der Merwe (1994:24-29) gee praktiese riglyne oor hoe regstellende aksie binne die openbare sektor toegepas moet word ten einde 'n struktuur te wees waarmee alle Suid-Afrikaners kan identifiseer. Hy is verder van mening dat die openbare sektor dramaties vergroot moet word of die Blanke komponent daarvan sal dramaties kleiner gemaak moet word. Vir Van der Merwe is dit egter van kardinale belang dat die ekonomie nie in die proses lamgelê word nie.

Sy riglyne (1994 : 24-29) met betrekking tot regstellende aksie programme is dat regstellende aksie :

- a) nie in 'n ideologie moet ontaard waar elkeen sy eie opinie of opvatting deur regstellende aksies wil bevorder nie. 'n Voorbeeld wat hy gebruik ter beligting hiervan is dat liberalisme "steun regstellende aksie ter wille van die gelykheidsideaal, terwyl sosialisme regstellende aksie steun ter wille van sosiale geregtigheid", Van der Merwe (1994: 23). Sy standpunt is dat daadwerklike aksie regstellende aksie moet aanspreek en nie mense se verskeie opvattings nie;
- b) moet gepaard gaan met 'n mentaliteitsverandering.
- c) meriete, kwalifikasies en standaarde moet handhaaf;
- d) moet gepaard gaan met opvoedings- en opleidingsprogramme wat selfhelp as oplossing beklemtoon;
- e) moet 'n streng gekontroleerde, tydelike maatreël wees wat self moet uitfaseer as die doelwitte bereik is;
- f) voorkeurbehandeling moet beperk tot die keuse van twee kandidate wat gelyk gekwalifiseer is;
- g) bydra tot die vestiging van 'n gemeenskaplike waardesisteem. Mense moet toegelaat word om op grond van gemeenskaplike waardes te assosieer.

Van der Merwe bied uitstekende riglyne met betrekking tot regstellende aksies aan. In 'n latere hoofstuk sal vasgestel word in hoe 'n mate die Departement Korrektiewe Dienste se regstellende aksie program help in die herstel van geregtigheid.

Adams et al (1993: 161) se aanbevelings en riglyne vir die besigheidsektor sluit goed aan by bogenoemde riglyne van Van der Merwe. Wat egter nie duidelik is nie, is wat die begrip ..."pursue voluntary affirmative action at all levels of the organization", beteken. Moontlik kan dit beteken die vrywillige bedanking van Blanke lede of die aanvaarding van vrywillige pakkette.

Adams et al konsentreer meer op werwing wat daarop gemik moet wees om die werkplek meer verteenwoordigend te maak van die bevolkingsamestelling. Sterker klem word ook geplaas op die rol van vroue en gestremde persone in die werkplek deur byvoorbeeld die voorsiening van dagsorg vir kinders asook om geboue en geriewe meer toeganklik vir gestremde persone te maak. Dit is definitief 'n aspek wat ontbreek in die riglyne wat deur Van der Merwe met betrekking tot regstellende aksie aangebied word. Vir Van der Merwe gaan dit uitsluitlik om die regstelling van rassesamestelling in die

werkplek. In 'n later hoofstuk sal ook gekyk word hoe die DKD se regstellende aksie program ooreenstem met die riglyne soos aangebied deur Adams, et al en of die posisie van vroue en gestremdes in die regstellende aksie proses ook aandag geniet.

Wingrove (1991:5) beklemtoon Swart bemagtiging en bevordering in die regstellende aksie proses deur die volgende definisie 'Affirmative action concentrates solely on the employment, development and promotion of the disadvantaged racial groups". Wingrove se riglyne vir regstellende aksie is gemik op die opleiding, bemagtiging, bevordering en evaluering van Swartmense in die werkplek. Volgens Wingrove (1991:162) is die regstellende aksie proses suksesvol as die volgende voorkom:

- "Blacks in senior line positions;
- blacks having real decision-making input;
- blacks successfully doing former white jobs;
- lower turnover/higher retention rates for blacks;
- positive, visible, active support and commitment given to strategy by top management;
- total commitment by line management;
- workplace and social acceptance of all by all; and
- positive union involvement".

Wingrove raak deur haar riglyne slegs een aspek aan wat ooreenstem met dié van Van der Merwe. Haar kriteria vir die sukses van regstellende aksie is onrealisties aangesien geen praktiese riglyne aangebied word oor hoe om bogenoemde te bewerkstellig nie. Hoe gaan bogenoemde gemonitor word en besluit word dat dit werklik plaasvind? Hoe gaan toewyding byvoorbeeld getoets word? Vind die DKD se regstellende aksie program aansluiting by die riglyne soos voorgestel deur Wingrove?

Geen melding word hoegenaamd gemaak van die rol van vroue en gestremde persone in die werkplek nie.

Human in Morrell, et al (1992:32) is van mening dat regstellende aksie programme slegs kan werk indien:

- a) Mense nie net gewerf word nie, maar ook ontwikkel word;
- b) Poste eers intern geadverteer word en indien dit nie gevul kan word nie, eksterne;
- c) Spesiale aandag geskenk word aan die vordering van vroue en Swartes;
- d) Individuele ontwikkeling ook aandag geniet en daar weggebreek word van massa ontwikkeling wat oneffektief mag wees aangesien individuele potensiaal nie ontwikkel word nie;
- e) Menslike ontwikkeling moet 'n lynfunksie isen nie net 'n menslike hulpbron funksie nie.

Vir Human is die ontwikkeling van mense en menslike potensiaal 'n kardinale deel van regstellende aksie. Sy is van mening dat regstellende aksie nie net gaan om voorkeur indiënsneming nie, maar moet ook 'n proses van menslike ontwikkeling en bevordering, op grond van meriete, insluit. Human se argumente sluit slegs vroue en Swartes in, terwyl gestremde persone geen aandag geniet nie.

Thomas (1996) gee praktiese riglyne aan bestuur oor hoe om regstellende aksie binne die werkplek toe te pas. Hulle beveel aan dat bestuurders eers moet werk met hul bestaande personeelkorps en moet toesien dat verteenwoordiging op alle vlakke plaasvind. Ten einde te verseker dat geeneen benadeel word nie, moet posisies gevul word soos dit vakant word deur middel van bevordering, oorplasinge en mense wat aftree.

Thomas gee idees oor hoe om gelykheid in die werkplek sistematies te laat plaasvind. Die inhoud van die boek is daarop gemik om riglyne aan bestuurders te gee oor die uitdagings en geleenthede wat gepaard gaan met gelykheid in die Suid-Afrikaanse werkplek; die samestelling van 'n gelyke indiënsnemingsbeleid en -plan; hoe om hindernisse te oorkom en ook hoe om gelyke indiënsneming as 'n holistiese proses te benader.

Pons en McGregor et al (1994:139-140), bied die volgende riglyne aan wat gelei het tot die sukses van die regstellende aksie proses na aanleiding van navorsing wat by 33 Suid-Afrikaanse maatskappye soos onder andere Smithkline Beecham en Rennies Travel gedoen is. Dié riglyne is as volg:

- menslike ontwikkeling is sentraal tot die proses van regstellende aksie;
- bestuursbetrokkenheid en toewyding tot die proses;
- verantwoordbaarheid deur lynbestuur met betrekking tot die proses;
- 'n gunstige klimaat vir regstellende aksie is voortdurend geskep deur gesprekvoering;
- die proses is holisties benader deur dit nie los te maak van mense se behuisingsbehoeftes nie. Daar is ook betrokke geraak by gemeenskapsprojekte en beurse is beskikbaar gestel vir byvoorbeeld verdere ontwikkeling van die personeel;
- mentorprogramme is ook ingestel ten einde mense te ontwikkel en leiding te gee waar nodig.

Pons en McGregor bied 'n konseptuele raamwerk aan wat ten doel het om organisasies te help in die ontwikkeling van 'n regstellende aksie plan. Daar word ook praktiese riglyne gegee oor hoe om uitdagings te oorkom, die personeel te sensiteer, doelwitte te stel, werwing en seleksie van personeel, identifisering van potensiaal, opleiding en ontwikkeling asook Swart ekonomiese bemagtiging.

Adam (2000) in sy artikel oor Regstellende Aksie in SA beskou rasse kategorieë as omgekeerde diskriminasie. Volgens Adams is dit voorgestel om onregverdighede van die verlede reg te stel. Dit lei daartoe dat nie-Blankes aan hulself begin twyfel en wonder of hul werklik die posisie of sukses verdien.

'n Studie gedoen aan die Universiteit van Kaapstad kom tot die konklusie dat Swart Suid-Afrikaners voorkeur behandeling kry bo ander nie-Blanke groepe (Kleurlinge en Indiërs).

Adam se artikel werp 'n interessante lig op probleme wat kan ontstaan indien regstellende aksie nie reg toegepas word nie. Indien alle nie-Blanke regstellende aksie kandidate nie eenders behandel word nie kan dit tot ontevredenheid en selfs konflik lei. Is daar voorsiening in DKD se regstellende aksie plan hiervoor gemaak? Is daar ook kategorieë waarin nie-Blanke groepe geplaas word?

Gullebeau (1999) kom in sy artikel tot die konklusie dat Suid-Afrika die mees suksesvolle nasionale beleid van regverdige rasse verteenwoordiging het. In sy artikel is dit nie duidelik op grond waarvan hy tot hierdie konklusie kom nie. In Brazilië daarenteen word regstellende aksie wetlik verbied, maar deur protesaksies is die regering stadig maar seker besig om onder druk regstellende aksie toe te pas.

Alexander A (1999) analiseer in sy artikel VSA, Indië, Suid-Afrika en Noord-Ierland se ervaring met betrekking tot regstellende aksie.

In VSA het die Regstellende Aksie beleid stelselmatig irrelevant begin raak deurdat minderbevoorregte mense voorsien is van werk, opleiding en behuising. In Indië het die reservering van opvoedings- en werkseleenthede vir die laer klas tot verdere verdeeldheid binne die groep gelei. Suid-Afrika se regstellende aksie beleid maak dit duidelik dat sosiale en ekonomiese gelykheid nodig is om verandering teweeg te bring. Alexander se analise van Noord-Ierland se regstellende aksie beleid beklemtoon die feit dat ras, klas en godsdiens gebruik is om teen sekere mense te diskrimineer. Hy kom in sy artikel tot die konklusie dat diskriminasie op grond van ras, klas en godsdiens die noodsaaklikheid van regstellende aksie beklemtoon in enige demokrasie.

1.6 SUID-AFRIKAANSE ERVARING VAN REGSTELLENDEN AKSIE IN VERGELYKING MET ANDER LANDE SE ERVARING DAARMEE

As 'n bydrae tot die proses, het die portefeulje komitee van die openbare sektor en administrasie asook die "School of Government" verbonde aan die Universiteit van Wes-Kaapland, in 1996 'n internasionale konferensie oor regstellende aksie in die openbare sektor georganiseer en saam aangebied (sal deurlopend na verwys word as die Conference Report).

Die doel met die konferensie was om nasionale en internasionale rolspelers en akademici byeen te bring ten einde die beleidsformulering en implementeringsproses met betrekking tot regstellende aksie aan die gang te sit.

Dit het plaasgevind in die Lord Charles Hotel, Somerset-Wes op 29 en 30 Maart 1996. Ongeveer 140 afgevaardigdes, vanaf onder meer die Universiteit van Weskaapland en Kaapstad, amptenare van verskeie portefeuljekomitees van die parlement, die Sweedse ambassade en die Departement van Korrektiewe Dienste, om maar net "n paar te noem, het dit bygewoon.

Vergelykend sal daar kortliks na die volgende lande gekyk word wat ook die proses van regstellende aksie deurgemaak het en hoe hul situasie vergelyk met dié van Suid-Afrika, soos voorgedra tydens die konferensie deur verskeie kundiges:

NAMIBIË

Dr Henning Melber, Direkteur, Namibiese Ekonomiese Beleidsnavorsingseenheid het die volgende aan die lig gebring:

"n Groot deel van Namibië se post-onafhanklikheidsbeleid van rekonsiliasie was geskoei, soos Suid-Afrika, rondom die herstrukturering van die openbare sektor ten einde die ongelykhede van die verlede uit te wis en dit "n instrument van verandering te maak.

Die 1994 statistieke wys dat waar Blankes slegs 5% van die totale bevolking verteenwoordig, 52% van die senior bestuursposte in die staatsdiens deur hulle gevul word.

Dr Melber is van mening dat regstellende aksie moontlik in Namibië misluk het om die volgende redes:

Nasionale versoening het die transformasie proses heeltemal oorheers, regstellende aksie het op "n vrywillige basis plaasgevind, "n sistematiese plan het ontbreek, geen wetgewing is in plek gestel wat regstellende aksie verplig het nie.

Ek dink daar moet "n gesonde balans gehandhaaf word tussen nasionale versoening en regstellende aksie. Regstellende aksie moet nie net openbare vertoon wees nie, maar met erns aangepak word en dat regstellende aksie op alle vlakke van die openbare sektor gefokus moet wees.

Vergelykend met Suid-Afrika

In Suid-Afrika is regstellende aksie ook hoofsaaklik gebaseer op die herstrukturering van die openbare sektor. "n Goeie balans is in Suid-Afrika gehandhaaf tussen nasionale versoening en die transformasie proses (Die Waarheids- en Versoeningskommissie se werksaamhede was totaal en al losstaande van die regstellende beleid en wetgewing in Suid-Afrika). In Suid-Afrika geskied regstellende aksie nie op "n vrywillige basis nie, maar word dit deur wetgewing verplig.

In Suid-Afrika is "n sistematiese plan ingestel, alhoewel onvermydelike omstandighede daartoe lei dat daar dikwels daarvan afgewyk moet word, byvoorbeeld waar nie genoeg Blankes belang gestel het in die

vrywillige skeidingspakkette nie, ten einde plek te maak vir Anderskleuriges, moes alternatiewe soos die abba-beginsel asook bevordering van Anderskleuriges ingestel word.

Skeidingspakkette was deel van die plan om Blankes met Swartes binne die werkplek te vervang, maar was nie afdwingbaar nie aangesien die pakket op 'n vrywillige basis aangebied is.

MALEISIË

Tydens die konferensie het Norma Mansor die volgende voorlegging gedoen:

Maleisië, 'n multi-etniese, multi-godsdienstige en meertalige land het in 1957 onafhanklikheid bereik en het 'n unieke konstitusionele reëling en politieke leierskap wat almal akkommodeer. Dit het daartoe aanleiding gegee dat die land politieke en ekonomiese stabiliteit gevind het. In 1969 was daar egter rasse opstand omdat Maleise inboorlinge uitgesluit gevoel het in post-onafhanklikheid ekonomiese ontwikkeling.

Verskeie regstellende aksie programme is ingestel onder die vaandel van 'n nuwe ekonomiese beleid.

Regstellende aksie was redelik suksesvol in Maleisië om die volgende redes:

- Daar is eerstens gefokus op 'n kwota-stelsel tydens aanstellings wat ten doel gehad het om getalle eers reg te trek voor enigiets anders.
- Groter klem is geplaas op privatisering wat gelei het tot groter outonomie van maatskappye en moontlik het dit ook gepaard gegaan met finansiële kompensasie waar regstellende aksie geïmplimenteer is.
- Die regering is regstreeks betrokke in die toepassing van regstellende aksie en daar is gefokus op die opleiding van bestuurders en vinnige bevorderings ten einde so spoedig moontlik verteenwoordiging op alle vlakke in die openbare sektor te verkry.

Vergelykend met Suid-Afrika

In Suid-Afrika is regstellende aksie aanvanklik toegepas na aanleiding van die bevolking-samestelling in elke provinsie. Huidiglik word die kwotastelsel, waar die rassesamestelling van die openbare sektor nasionaal dieselfde daaruit moet sien, ook toegepas. Dit is egter te betwyfel of dieselfde sukses as in Maleisië behaal sal word aangesien diegene met kennis en vaardighede alreeds pakket gevat, medies afgetree of op pensioen is.

Die gevaar bestaan dus dat die openbare sektor agteruit mag gaan as gevolg van die gebrek aan kennis en vaardighede. Daar word al hoe meer beweeg na privatisering van verskeie staatsinstellings byvoorbeeld pos-en telekommunikasie.

Grootskaalse regeringsbetrokkenheid in die implementering van regstellende aksie is ook aan die orde van die dag deur middel van wetgewing en beleid.

VERENIGDE STATE VAN AMERIKA

Professor Walter Stafford verbonde aan die "Robert Wagner School of Public Service" het die volgende voorlegging aan die konferensie met betrekking tot regstellende aksie gedoen:

- In die VSA het regstellende aksie in die sestiger jare hoofsaaklik gefokus op Swart Amerikaners. In die 1970's en 1980's het regstellende aksie ook begin fokus op vroue en inwoners van Latynse oorsprong.
- Die VSA se regstellende aksie programme is ontwerp om die aspirasies van 'n minderheidsgroep aan te spreek. Minderheidsgroepe bestaan uit Swart Amerikaners, Blanke vroue, Latynse inwoners en ander minderheidsgroepe.
- Die feit dat spesifieke doelwitte en mikpunte vir verskillende departemente gestel is, is een van die hoofredes waarom regstellende aksie doeltreffend in die VSA toegepas is. In hierdie geval is elke departement as 'n entiteit op sy eie behandel en daar kon op individuele departemente se spesifieke behoeftes met betrekking tot regstellende aksie gefokus word.

Gedetailleerde reëls word vir spesifieke posisies daargestel waarby streng gehou is.

Vergelykend met Suid-Afrika

In Suid-Afrika word daar gefokus op die meerderheidsgroepe met betrekking tot regstellende aksie. Alhoewel in die geval van meerderheidsgroepe daar slegs verwys word na ras, behoort daar ook gekyk word na minderheidsbelange soos die van vroue en gestremde persone.

Suid-Afrika se fokusgroepe is ook Swartes, vroue en gestremde persone, alhoewel dit nie in die geval van VSA duidelik is of gestremde persone ook in aanmerking geneem word nie, word daar aangeneem dat die ander minderheidsgroepe, soos deur Professor Stafford aangedui, ook gestremde persone insluit.

Spesifieke doelwitte en tydroosters word ook vir spesifieke departemente gestel en in die geval van Suid-Afrika is vanaf 1994 tot 1999 gebruik om die staatsdiens meer verteenwoordigend van die breë Suid-Afrikaanse samelewing te kry.

VERGELYKENDE OORSIG TUSSEN SUID-AFRIKA, AUSTRALIË EN KANADA:

Brown (1997), ter voltooiing van die MPA graad aan die Universiteit van Stellenbosch, het die volgende vergelykende bevindinge tussen bogenoemde lande met betrekking tot regstellende aksie gemaak:

Die volgende klousules word deur haar in die lande se handves van menseregte met betrekking tot diskriminerende praktyke geïdentifiseer:

Australië:

"... Section 9(1): It is unlawful for a person to do any act involving a distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on a equal footing, of any human right or fundamental freedom in the political, economic, social, cultural or any other field of public life."

Kanada:

"Section 9 of the Constitutional Amendment Bill, June 20 of 1978: The rights and freedoms declared by sections 6, 7 and 8 of this Charter shall be enjoyed without discrimination because of race, national or ethnic origin, language, colour, religion, age or sex..."

Suid-Afrika:

"Chapter 2 Section 9 states that: (1) Everyone is equal before the law and has the right to equal protection and benefit of the law. (2) Equality includes the full and equal enjoyment of all rights and freedoms. To promote the achievement of equality, legislative and other measures designed to protect or advance persons, or categories of persons, disadvantaged by unfair discrimination may be taken. (3) The state may not unfairly discriminate directly or indirectly against anyone on one or more grounds, including race, gender, sex, pregnancy, marital status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language or birth. (4) No person may unfairly discriminate directly or indirectly against anyone..."

Vergelykende Oorsig:

In die grondwette van Australië, Kanada en Suid-Afrika word die volgende ooreenkomste deur Brown geïdentifiseer:

Die basiese areas van diskriminasie is dieselfde alhoewel die Suid-Afrikaanse klousule seksuele oriëntasie, gestremdheid, geloof en kultuur insluit wat nie eksplisiet in die ander genoem word nie. Al drie lande het klousules wat diskriminasie op grond van ras, etniese of sosiale oorsprong, kleur, taal, godsdiens, ouderdom en geslag verbied.

Brown (1997: 25) is van mening dat Suid-Afrikaanse regstellende aksie wetgewing op dieselfde beginsel as dié van Kanada en Australië geskoei is en dat regstellende aksie nie 'n permanente instelling is nie,

maar sal bestaan totdat die balans met betrekking tot ras, geslag en gestremdheid in die werkplek verkry is.

Dit blyk uit die voorbeeld van die drie lande dat almal dit eens is dat regstellende aksie 'n korttermyn proses is wat daargestel is om wanbalanse van die verlede reg te stel. In die Suid-Afrikaanse opset sal dit moeilik wees om 48 jaar van diskriminasie en ongelyke behandeling in vyf jaar sommer net reg te stel sonder om weer diskriminerend op te tree.

So 'n tipe diskriminasie sal iets soos 'regverdige' diskriminasie genoem kon word omdat dit nodig is om 'n balans tussen rasse-groepe, mans en vroue, en gestremde en nie-gestremde persone te verkry.

1.7 OORSIG VAN DIE STUDIE

Die studie is verkennend van aard, aangesien regstellende aksie 'n nuwe proses is, wat deurlopende binne, onder andere die DKD, plaasvind. Daar is nog baie hindernisse en foute wat oorbrug moet word. Die studie sal dus nie deur 'n spesifieke navorsingshipotese gelei word nie, maar slegs fokus op die verloop van die proses vanaf 1995 tot en met 1999.

In die lig van die gestelde doelstellings van die studie (sien 1.3) sal die tesis op die volgende fokus:

- 1) Die proses van regstellende aksie.
- 2) Riglyne vir RA in die openbare sektor.
- 3) Die verloop van die RA proses in die DKD na aanleiding van die Human Bloudruk asook 'n gevallestudie van Drakenstein Bestuursarea.
- 4) Die maak van aanbevelings vir die verdere verloop van RA in die openbare sektor en veral die DKD.

Hoofstuk 1:

'n Kort agtergrond van wat in die verlede ongelykheid tussen wit en Swart, mans en vroue in Suid-Afrika veroorsaak het, en vandag as probleem in die werkplek ervaar word, word aangebied. Die noodsaaklikheid daarvan dat dit sistematies aangespreek moet word, word beklemtoon.

In hierdie hoofstuk word vasgestel waarom regstellende aksie nodig is in Suid-Afrika.

Redes word aangevoer waarom dit sedert 1995 noodsaaklik en wenslik was om die proses van regstellende aksie in die werkplek te implementeer.

'n Konseptuele verheldering word gegee aan die hand van definisies en verklarings van begrippe ten opsigte van RA.

Die verloop van regstellende aksie in enkele geselekteerde lande word gedoen en Suid-Afrika se situasie met betrekking tot RA word daarmee vergelyk.

Hoofstuk 2:

In hierdie hoofstuk word vasgestel watter beleidsdokumente geformuleer is sedert 1994 en waaroor hulle inhoudelik handel; watter wetgewing sedert 1994 gepromulgeer is en waarvoor dit voorsiening maak; die riglyne wat in bogenoemde gegee word vir RA in die openbare sektor en vir staatsdepartemente (insluitende RA proses/plan).

'n Eie kritiese evaluering van riglyne en die proses/plan word gegee.

Hoofstuk 3:

Hier word vasgestel hoe RA in die DKD gekonseptualiseer en gemotiveer word; 'n oorsig van die Human Bloudruk word gegee; die Wes-Kaapse implementeringsplan word ondersoek; die verloop van RA in die DKD en 'n eie kritiese evaluering in terme van genoemde riglyne word gegee.

Hoofstuk 4:

Die hoofstuk verskaf 'n gevallestudie oor die proses van regstellende aksie van 'n spesifieke Bestuursarea binne die DKD naamlik Drakenstein, voor 1994 genoem 'Victor Verster'.

Regstellende aksie vind wel in Drakenstein plaas sedert 1994. Die teikenpopulasie is hoofsaaklik korrektiewe beamptes op grondvlak. Die doel met die opname is om vas te stel hoe ingelig korrektiewe beamptes op grondvlak oor die proses van regstellende aksie binne die DKD is. Aangesien beamptes skofte werk is dit moeilik om 'n spesifieke steekproef te trek.

Daar is dus gebruik gemaak van 'n posvraelys wat aan almal werksaam te Drakenstein gestuur en op gevolg is met telefoonoprope waar nodig.

Indiepte onderhoude is met onder andere vakbondsleiers, oudlede van die ontbinde moniteringskomitee en bestuur van die genderdesk gevoer.

Daar word 'n beskrywing van Drakenstein Bestuursarea, metodologie, navorsingsresultate, analise en gevolgtrekkings gegee.

Hoofstuk 5:

In hierdie hoofstuk word 'n samevatting van alle bevindings en 'n evaluering van die verloop van RA in die openbare sektor gegee.

Aanbevelings sal gemaak word oor die prosesse van regstellende aksie en vir verdere navorsing.

Hoofstuk 6:

Hierdie hoofstuk verskaf 'n metodologiese refleksie van die navorsingsproses wat gevolg is. Dit dek ook die literatuur studie, empiriese navorsing, en tegnieke en metodes wat tydens die opname gebruik.

HOOFSTUK 2: BELEIDSDOKUMENTE EN WETLIKE INSTRUMENTE VIR REGSTELLENDEN AKSIE

Verskeie beleidsdokumente oor regstellende aksie is sedert 1994, ná die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika geformuleer. In hierdie hoofstuk word daar gekyk na waaroor genoemde dokumente inhoudelik handel en waarvoor dit voorsiening maak.

Die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor, gepubliseer deur die Ministerie vir die Openbare Sektor en Administrasie in 1995, het 'n breë beleidsraamwerk daargestel om die transformasie, waarvan regstellende aksie slegs een komponent is, te lei.

2.1 WITSKRIF TRANSFORMASIE VAN DIE OPENBARE SEKTOR

Die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor beskryf bogenoemde probleme meer breedvoerig:

Gebrek aan verteenwoordiging

Die sentrale en provinsiale administrasies asook plaaslike regerings van die vorige bedeling, het hoofsaaklik uit Blanke mans as personeellede bestaan. Bestuursposisies het in 1994 uit 85% Blanke mans bestaan.

Die feit dat die openbare sektor deur Blankes gedomineer is, het daartoe aanleiding gegee dat Blanke minderheidsbelange voorrang geniet het. Die vorige bedeling was geskoei op rasse- en geslagsdiskriminasie wat nie-Blankes en vroue benadeel het. In die openbare sektor was slegs 3% van bestuursposte deur vroue gevul.

Wat hieruit duidelik na vore kom, is die feit dat die openbare sektor nie verteenwoordigend van die breë Suid-Afrikaanse samelewing was nie. Die uitdaging wat 'n program van regstellende aksie dus in die gesig staar, is om 'n gebalanseerde sektor bestaande uit vroue, gestremde persone en rassegroepe wat die breë bevolkingssamestelling verteenwoordig, daar te stel.

Gebrek aan legitimiteit

Die meerderheid Suid-Afrikaanse gemeenskappe het staatsamptenare as agente van die apartheidsstaat gesien, en was dus nie as legitiem beskou nie.

Gebrek aan verantwoordbaarheid en deursigtigheid

Verantwoordbaarheid binne die staatsdiens was beperk tot burokratiese verantwoordbaarheid, waar verantwoordbaarheid ookal binne die staatsdiens bestaan het.

Amptenare moes gehoor gee aan reëls en prosedures en daarvoor verantwoording doen en was derhalwe nie ingestel op effektiwiteit en produktiwiteit nie.

Na aanleiding van genoemde drie probleme besef Die Regering van Nasionale Eenheid, ná die 1994 algemene demokratiese verkiesing, dat hy 'n geweldige taak het om die proses van rekonsiliasie, herstrukturering en ontwikkeling te laat werk.

Dit was dus nodig om die openbare sektor te hervorm tot 'n meer verteenwoordigende, effektiewe, asook demokratiese instrument, vir die implementering van nuwe beleidsrigtings, en die behoefte vervulling van alle Suid-Afrikaners.

Die nuwe openbare sektor het dus baie uitdagings wat spruit uit probleme van die verlede. Ten einde die probleme te oorkom en 'n nuwe bedeling binne te beweeg, is dit nodig om die negatiewe eienskappe van die wetgewing van die vorige regering nie te herhaal nie. Hierdie eienskappe sluit onder andere in:

- 'n Hoogs gesentraliseerde administratiewe besluitnemingsmeganisme;
- geheime beleidsformulering;
- minimale verantwoordbaarheid in besluitneming, met geen legitieme of populêre beheer.

Volgens die Witskrif sal transformasie binne die openbare sektor gelei word deur 'n strategie wat foute soos bogenoemde uit die verlede aanspreek. Hierdie strategie is deur die Kabinet in 1995 goedgekeur.

Daarvolgens is die openbare sektor se hoof transformasie prioriteite die volgende:

- Rasionalisasie en herstrukturering ten einde 'n geïntegreerde en kleiner openbare sektor daar te stel;
- die voorstelling van 'n meer buigsame, deelnemende en gedesentraliseerde metode van leierskap, bestuur en organisatoriese kultuur;
- dienslewering gemik op basiese behoeftes, ten einde wanbalanse uit die verlede aan te spreek, gemik op gemeenskappe wat in die verlede benadeel is;

- die demokratisering van staatstrukture;
- verteenwoordiging te bevorder d.m.v. regstelling.

Vir die doeleindes van my studie sal ek op laasgenoemde komponent fokus.

Die Witskrif stel breë doelwitte en riglyne met betrekking tot regstellende aksie, maar baie moet nog gedoen word ten einde dit om te skakel in effektiewe en praktiese aksieprogramme.

Regstelling van rasse ongelykhede

Die volgende bevindinge is deur 'n werkskomitee onder leiding van Paseka Ncholo, Direkteur-Generaal van die Ministerie van Openbare Dienste en Administrasie en Zonke Mojidina, Direkteur: Regstellende Aksie van die openbare sektor voorgelê (Conference Report: 26).

1. Bestaande personeelprosedures en -praktyke, spesifiek in verhouding tot sake soos werwing en bevorderings, bevorder nog steeds diskriminasie.
2. Daar is 'n gebrek aan opleiding, vaardigheidsontwikkeling en loopbaan beplanning vir laag geskoolde Swart openbare sektor werkers (bv. Vereistes vir senior poste is nou 'n driejarige diploma of graad, wat 'n aanduiding is van hoe diskriminasie nog op 'n subtiële wyse plaasvind).
3. Die samestelling van die bestuurskomponent van die openbare sektor kan die gevolg wees van diskriminerende beleid waar Blanke mans voorkeur geniet het tydens aanstelling in senior posisies ten koste van Anderskleurige mans en vroue. Dit gaan uiters moeilik wees om binne vyf jaar (vanaf 1994-1999) die gaping te vernou sonder om ook diskriminerende arbeidspraktyke toe te pas, soos om Blanke mans sommer net summier uit hul poste te verskuif.
4. Alhoewel dit mag blyk dat werwingsaksies en bevorderings nog steeds diskriminasie bevorder, is dit tog nodig is om wanbalanse van die verlede reg te stel. Indien bestaande gapings na die jaar 2000 vernou het, sal dit dan eers moontlik wees om op 'n gelyke voet aanstellings te maak en mense ongeag rassegroep te bevorder.
5. Kriteria vir aanstellings moes minder streng gewees het aangesien agtergeblewe persone in die verlede nie die bronne en hulpmiddels gehad het om kwalifikasies te verwerf nie. Groter klem moes op opleiding van laag geskoolde Swart werkers gelê geword het, deur onder andere die

abbabeginsel (waar iemand wat alreeds in die pos is iemand van genoemde agtergeblewe groep oplei), asook ander ondersteuningsdienste wat sal help om die groep op standaard te bring.

6. 'n Proses van sensitivering en opleiding oor die waaroms van regstellende aksie moes deurloop word en ook binne 'n program van regstellende aksie ingebou word om senior persone te verbind tot die transformasie proses sodat Swart personeel tot hul reg kan kom deur werklik die verantwoordelikhede van 'n pos te dra en dat dit nie net openbare vertoon sal wees nie.

Regstelling van geslagsdiskriminasie

'n Werkskomitee onder leiding van Gorel Bohlin ("County Governor, Sweden") en Mhlambo Ngcuka (Voorsitter van die Parlementere Portefeuljefolio Komitee), het die volgende voorlegging aan die Konferensie gedoen (Conference Report, 1996:27-28):

1. Vroue maak slegs 10% van die hoë en middelklas bestuur uit in die openbare sektor. Die moontlikheid bestaan ook dat selfs binne die 10% van vroue in hoë en middelklas bestuur daar rasse-diskriminasie plaasgevind het, en dat dit hoofsaaklik Blanke vroue was wat bevoordeel is. Tydens die proses van regstellende aksie moet ook aan dié aspek aandag gegee word.
2. Volgehoue diskriminasie in opvoeding en opleiding beperk ook vroue se toegang tot die openbare sektor.
3. Diskriminasie in terme van indiensnemingsprosedure en salarisse bestaan nog steeds in die openbare sektor.
4. Werkgewers is dikwels skepties om vroue in sleutelposisies aan te stel uit vrees vir die implikasies van swangerskap, verlof en die moontlikheid dat verpligtinge met betrekking tot haar kinders en huishouding mag inmeng in die vrou se funksionering in die werkplek.
5. Opleidingsgeleenthede moet vir vroue geskep word om te kompenseer vir die agterstand wat hulle as gevolg van diskriminerende praktyke in die verlede in vergelyking met manlike kollegas, het.
6. Diskriminasie in terme van indiensnemingsprosedure kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat daar sekere werke is wat tradisioneel net deur mans gedoen is, byvoorbeeld

werktuigkundiges. Vroue moet hulself eers nog bewys in sulke poste en moet soveel harder werk om dit te doen. Dit is eers tot redelik onlangs dat vroue ook begin het om werklik toegang tot opleiding in dié verband te kry.

Die omgekeerde kan ook waar wees ten opsigte van beroepe soos byvoorbeeld verpleging byvoorbeeld waar mans nie doelbewus uit die professie gehou is nie, maar uit vrye keuse nie aangesluit het nie aangesien dit tradisioneel as 'n vroulike beroep beskou is.

7. In baie werkplekke word vroue geakkommodeer deurdat daar voorsiening vir die kinders gemaak word deur dagsorgsentrums. Aangesien vroue ook nou tot die arbeidsmark toegetree het, is sy nou finansieel in staat om hulp te bekostig. Mans se rol met betrekking tot die kinders het ook drasties verander deurdat hulle nou ook nouer betrokke is by die opvoeding van die kinders.

In Januarie 1996 het die DKD, Jabu Sishuba en Linda Weppenaar genomineer om die departement by CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) te verteenwoordig.

In April 1997 is die eerste nasionale konferensie oor vroue regte en geslagsgelykheid gehou. Tagtig afgevaardigdes van alle provinsie het dit bygewoon. DKD het 'n bydrae tot die aanvanklike verslag van "CEDAW" in Mei 1997, gelewer.

'n "Gender desk" is in Junie 1997 gevestig binne die die Regstellende Aksie Direkoraat en in Oktober 1997 in alle provinsies.

Die rol van die "Gender Desk is:

- * Om die verteenwoordiging van vroue in die DKD te bevorder om die gestelde doelwit van 21% teen die jaar 2000 te bereik. Die 'Gender Desk' het egter eers in 1999 by die verskillende bestuursareas tot stand gekom en het nog geen rol gespeel om toe te sien dat regstelling met betrekking tot die die posisie van vroue in die DKD tot sy reg kom nie.
- * 'n Geskikte klimaat moet vir werkende vroue gefasiliteer word. Hier kan moontlik gekyk word na dagsorg sentrum by die werksplek vir die kinders asook spesiale siekteverlof vir wanneer die kinders siek is. In laasgenoemde geval moet die rol van die man in die opvoeding van die kinders ook nie ondergeskik gestel word nie aangesien mans al hoe meer betrokke is.

- * Om departementele beleid en programme vanuit 'n geslagsperspektief, te hersien, deurdat vroue byvoorbeeld toegelaat word om in manlike gevangenis te werk met die nodige veiligheidsmaatreëls wat getref word.

Regstelling van diskriminasie teen gestremde persone.

'n Voorlegging oor diskriminasie teen gestremde persone is deur Schauib Chalken, Direkteur, Program vir Gestremdes, HOP Kantoor en Colleen Howell – Gestremde Persone Suid-Afrika, aan die konferensie in 1996 gedoen (Conference Report, 1996: 29-30)

1. Histories het die regering 'n welsyns – of afhanklikheidsbenadering ten opsigte van gestremde persone ingeneem, in plaas daarvan om geleenthede vir bogenoemde in die werkplek te skep.
2. Die meerderheid van gestremde persone in veral Swart gemeenskappe word gevind in die 40% van die Suid-Afrikaanse samelewing wat onder die broodlyn lewe.
3. Die 1994 Openbare Sektor Wet is gebruik om die permanente aanstelling van gestremdes in die openbare sektor te beperk.
4. Gestremdes het dus nie toegang tot indiensopleidingsprogramme, die ontwikkeling van vaardighede, kapasiteitsbou, ens. nie, aangesien hulle as tydelike werkers beskou is en departemente nie bereid is om ekstra koste aan te gaan, ten einde gestremde persone te akkommodeer nie.

Die feit dat die regering 'n welsyns- of afhanklikheidsbenadering ten opsigte van gestremde persone inneem, kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat dit makliker was as om 'n ondersteunende rol te speel. Dit was makliker om gestremde persone te hanteer deur finansiële kompensasie te bied eerder as om hulle by te staan om selfstandig in die werkplek te funksioneer deur dit so in te rig dat dit hul spesiale behoeftes akkommodeer.

5. Gestremdes se ontwikkeling in die werkplek is beperk deur stereotipe denke en hulle is tydelik aangestel as 'n welwillendheidsgebaar en nie omdat daar geglo is dat hulle werklik die taak kan doen nie.

- 6 Dikwels word daar nie onderskeid getref tussen persone wat liggaamlik en verstandelik gestremd is nie. Alle gestremde persone word behandel asof hulle verstandelik gestremd is en hul werklike vermoë word deur hierdie tipe denke nie ten volle erken of ontwikkel nie.
7. Die kostes daaraan verbonde om geboue en die infrastruktuur van die werkplek aan te pas kan ook moontlik 'n rol speel in die nie-aanstelling van gestremde persone.

Die regering moet finansiële bystand aan maatskappye bied wat hul beywer om gestremde persone aan te stel aangesien hulle duisende rande aan toelae sal spaar indien gestremde persone toetree tot die arbeidsmag en finansiële onafhanklik kan funksioneer.

2.2 WETGEWING

Daar word voorsien dat programme met betrekking tot regstellende aksie versterk sal word deur wetgewing wat so ontwerp is dat dit die aktiewe en korrekte implementering van sulke programme sal verseker.

Sodanige wetgewing moet deur die Parlement goedgekeur word en in lyn wees met die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Sodanige wet is die Wet op Gelyke Indiensneming wat in 1998 deur die parlement goedgekeur is en riglyne aan staatdepartemente bied met betrekking tot aanstellings.

Die Wet op Gelyke Indiensneming beoog om gelykheid in die werksplek te verkry deur: die aanmoediging van gelyke geleenthede en billike behandeling in werksomstandighede deur die uitwissing van onbillike diskriminasie op grond van ras, geslag en gestremdheid en die implementering van positiewe meetinstrumente om ongelykhede van die verlede aan te spreek en groter verteenwoordiging op alle vlakke en kategorieë in die werkplek te verseker.

Dié wet streef ook daarna om gelyke geleenthede vir alle werknemers daar te stel deur te konsentreer op gelykheid binne die werksplek en die ontwikkeling van mense se potensiaal. Die feit dat dié wet eers in 1998 deur die Parlement bekragtig is, terwyl regstellende aksie mikpunte in 1994 gestel, alreeds in 1999 bereik moes wees, het 'n negatiewe invloed op die toepassing van RA in die werkplek gehad. Werkgewers was dus nie deur wetgewing verplig om wel regstellende aksie toe te pas nie.

Vanaf die jaar 2000 sal daar van die veronderstelling af beweeg word dat regstellende aksie wel plaasgevind het en mense kan sodoende nog verder benadeel word. Ek sou voorstel dat intensiewe navorsing binne verskillende werkplekke gedoen word en waar daar 'n gebrek aan regstellende aksie bestaan moet die Wet op Gelyke Indiensneming strenger toegepas word en die tydperk by sodanige werksplekke vir die instelling van regstellende aksie verleng word.

Die wet maak ook voorsiening daarvoor dat 'n maksimum boete van R900 000 aan 'n maatskappy opgelê kan word indien nie aan hierdie wet gehoor gegee word nie. Wat egter nie duidelik na vore kom nie is watter alternatiewe strawwe toegepas gaan word indien maatskappye nie in staat is om so 'n boete te betaal nie.

2.3 RIGLYNE VIR DEPARTEMENTELE REGSTELLENDEN AKSIE PROGRAMME

Die Witskrif: Transformasie van die Openbare Sektor het spesifieke riglyne daargestel waarvolgens staatsdepartemente en ander instansies regstellende aksie programme behoort te implementeer. Samevattend die volgende:

- Daar sal van elke departement op nasionale en provinsiale vlak verwag word om gedetailleerde regstellende aksie planne op te stel.
- Die programme moet so ontwerp word dat dit die spesifieke behoeftes van Swartmense, vroue en gestremdes in ag sal neem.
- Sodanige planne moet ook in lyn wees met die konstitusie asook die beleid oor regstellende aksie wat alreeds deur die Sentrale Onderhandelings Forum van die Openbare Sektor goedgekeur is.
- Departementele planne moet die volgende insluit :

Monitering en evaluasie:

Daar sal van alle departemente verwag word om omvattende planne vir interne evaluasie en monitering, van hul regstellende aksie programme, voor te berei.

'n Jaarlikse vorderingsverslag moet ook aan die Parlement en Kabinet voorgelê word, sodat spesiale aksies geneem kan word waar departemente faal om sigbare vooruitgang te maak met betrekking tot hul regstellende doelwitte. Soortgelyke prosesse sal ook gevolg word op provinsiale vlak.

Gegee die absolute noodsaaklikheid van verteenwoordiging in regstellende aksie, is dit essensieel dat vakunies, relevante rolspelers (soos die Nasionale Koördinerings Komitee vir Gestremdheid) en ander belanghebbende partye (soos die Geslagskommissie) aktief betrokke sal wees in die moniteringsproses.

3.1 NASIONAAL VIR REGSTELLENDDE AKSIE NUTS DEUR

Die apartheidshoofde het daartoe geleid dat die DSD, deur sy Kiering Kommissie te bring tot die DSD se belangrike rolle in die WPA se aksiebestuursplan van 1990 deur middel van

Die DSD het homself daartoe verbind om teen die jaar 2000 'n versameling van aksieplanne te ontwikkel wat Swartmense, veral die gemiddelde tot laag-inkomende A-groep se behoeftes en probleme te hanteer. Die DSD se verbindings tot 'n program van regstellende aksie.

3.2 'N KORTLESTERGROND

Die uitwerking van 'n nuwe wettelike raamwerk en ander veranderinge aan die Universiteit van Kaapstad se 1990-jaar verslagings deur Lynette Koenig, is 1990 gekant omdat dit die Departement van Kulturele Erfenis se rol in die WPA se aksiebestuursplan.

Die DSD was proaktief in sy poging om 'n nuwe en gesluggespreklike te die departement te versterk. In Dokument gesteld, "Departement van Kulturele Erfenis: Spierpunt van program van Regstellende Aksie" (geen identifiseerbare verwyings is beskikbaar) is voorgelê aan die Departement se werke, deur die departement.

Die DSD se vyfjaarplan sal daarna streef om 'n verteenwoordigende personeelkorps daar te stel wat 'n effektiwiteit van die algehele samelewing sal ges. Die DSD sal daarna streef om 'n personeel te hanteer

HOOFSTUK 3: REGSTELLEDE AKSIE IN DIE DEPARTEMENT VAN KORREKTIEWE DIENSTE

In hierdie hoofstuk word daar vasgestel wat die rasionaal vir RA in die DKD is, hoe die begrip gekonseptualiseer word, en die doelstellings met die proses van RA in genoemde departement.

Linda Human se voorgestelde blouskrif oor RA in die DKD, die Wes-Kaap se implementeringsplan met betrekking tot RA, en hoe die proses gemoniteer word in die DKD, word uiteengesit.

(Sien Aanhangsel A vir samevatting van bogenoemde onder verwysing S4/9/1 gedateer Junie 1997.)

3.1 RASIONAAL VIR REGSTELLEDE AKSIE BINNE DKD:

Die apartheidsbeleid het daartoe gelei dat Swart, Indiër en Kleurling korrektiewe beamptes binne die DKD sodanig teen gediskrimineer is dat 90% sleutel bestuursposte teen 1990 deur Blankes gevul is.

Die DKD het homself daartoe verbind om teen die jaar 2000 'n personeelsamestelling van 70:30 ten gunste van Swartmense, vroue en gestremdes te hê. Aanhangsel A gee 'n aanduiding van bestuur van die DKD se verbintenis tot 'n program van regstellende aksie.

'N KORT AGTERGROND

Ter voltooiing van 'n nagraadse diploma in arbeidverhoudinge aan die Universiteit van Kaapstad is die volgende voorlegging deur Lyndon Bouah in 1999 gedoen nadat intensiewe navorsing in die Departement van Korrektiewe Dienste gedoen is. Hy kom tot die volgende konklusies:

Die DKD was proaktief in sy poging om rasse en geslagsgelykheid in die departement te verseker. 'n Dokument getiteld: "Departement van Korrektiewe Dienste: Standpunt oor program van Regstellende Aksie" (geen identifiseerbare verwysings is beskikbaar) is voorgelê aan die Bestuursraad en aanvaar deur die departement.

Die DKD se vyfjaarplan sal daarna strewe om 'n verteenwoordigende personeelkorps daar te stel wat 'n refleksie van die algehele samelewing sou gee. Die DKD sal daarna strewe om 'n personeel ratio van

70/30 teen 1999 te bereik (die 70% sal bestaan uit Swart mans en vroue, gestremde persone en Blanke vroue en die 30% uit Blanke mans).

Professor Linda Human, is deur die Departement van Korrektiewe Dienste aangewys as fasiliteerder om 'n regstellende aksie plan vir die departement saam te stel. Die inhoud van die plan/program is dus nie haar idees nie, maar slegs 'n samestelling van aanbevelings soos voorgestel deur verskeie rolspelers in die DKD.

Die volgende rolspelers was betrokke in die proses om 'n regstellende plan vir die DKD saam te stel: Departementele bestuur, die drie verteenwoordigende vakunies in die DKD naamlik Correctional Officers Union of South Africa (in 1998 ontbind), Police and Prisons Civil Rights Union(POPCRU) en Vereniging van Staats Amptenare(VSA).

In Julie 1995 het Professor Human haar verslag, 'n resultaat van bogenoemde proses, voltooi. 'n Vyfjaarplan, gegrond op genoemde proses, is deur haar aan die bestuur voorgelê met die oog op implementering binne die DKD.

Die volgende doelwitte word met die plan beoog:

1. Om 'n verteenwoordigende arbeidsmag vir die departement te verseker en wat deelnemende bestuur sal bevorder;
2. Om 'n geskikte klimaat vir regstellende aksie en deelnemende bestuur te skep;
3. Om te verseker dat gekwalifiseerde personeel met ondervinding toesighoudende- en bestuursposte vul, ten einde regstellende aksie te bevorder en te verseker dat 70% van genoemde poste gevul sal word deur persone anders as Blankes, insluitende vroue van alle rassegroepe en gestremdes, en slegs 30 % deur Blanke mans;
4. Om oorbruggings-/ontwikkelingsprogramme vir histories agtergeblewe groepe aan te bied, ten einde hul in staat te stel om hul werk suksesvol te doen.

Die plan is in 1995 deur die DKD aanvaar en is aan 'n Nasionale Moniteringskomitee, bestaande uit Bestuur van die DKD, vakunies, 'n sekretariaat, asook 'n werkskomitee gegee vir monitering en implementering.

Teen April 1997 het die DKD nog nie 'n metode of struktuur in plek gehad om die plan te implementeer nie en 1997 is daaraan gewy is om sodanige struktuur saam te stel.

DOELSTELLING VAN REGSTELLENDEN AKSIE IN DIE DKD.

In Januarie 1998 het Ramofoka, 'n verslaggewer van NEXUS, 'n onderhoud met Me Sishuba, Direkteur van Regstellende Aksie, gevoer. Die volgende is deur haar gedurende die onderhoud oor bemagtiging, doelwitte en doelstellings in die DKD, gemengde reaksie rondom regstellende aksie asook, steunprogramme en naamsverandering, gesê:

"Empowerment

... Affirmative Action does not necessarily mean that those minorities who were advantaged during the Apartheid era will be left out or disregarded, nor that blacks will be given top positions for which they do not qualify. Rather, Affirmative Action, through the Department's five year plan, is all inclusive. It does not discriminate according to race, gender or disability. However, it offers special treatment to groups which were disadvantaged in the past by ensuring equal benefits and protection."

Ek dink egter dat diegene wat bevoordeel was in die verlede vir eers oor die hoof gesien moet word ten einde wanbalanse in veral die bestuur uit te skakel. Die feit dat Me Sishuba sê dat voorheen benadeelde groepe spesiale behandeling gaan kry, is in kontras met die feit dat sy sê almal sal gelyk behandel word. Ten einde regstellende aksie tot sy reg te laat kom, sal 'billike' diskriminasie tog nodig wees.

Me Sishuba gaan voort deur te sê: "... the main aim of the Directorate of Affirmative Action in terms of the Department's five year plan is to ensure a representative workforce for the Department of Correctional Services that reflects the composition of the general population at all levels and promote participative management."

Deelnemende bestuur as sulks is nie juis 'n komponent van die regstellende aksie plan nie, maar wel van die breër transformasie proses. Binne die DKD sluit dit aspekte soos demilitarisering in sodat die idee van opdragte en bevels gee, verval en vervang word met gesamentlike besluitneming. Dit is beslis nie net 'n vyf jaar doelwit nie.

Verder: "The objective of the Directorate of Affirmative Action are four fold.... Firstly, it is to change the organisational culture and create a climate conducive to Affirmative Action and participative

management. Secondly, it is to ensure that qualified and/or experienced personnel fill the posts at supervisory and managerial levels in order to promote a 70:30 ratio in favour of Affirmative Action by the year 2000. ..., it is to ensure that the disadvantaged groups are fully equipped through bridging/development programmes to enable them to perform their jobs. Finally, it is to provide effective services to meet the needs of all South Africans."

Wat egter nie duidelik is nie, is die manier waarop 'n geskikte klimaat vir regstellende aksie geskep gaan word. Latere opleiding vir personeel, wanneer hulle bevorder word, sal uitgeskakel word indien persone met ondervinding en kwalifikasies poste op grondvlak vir die interim vul.

Verder: "Mixed Reaction to Affirmative Action

..., some of the members who were advantaged in the past feel threatened by Affirmative Action and thus resent it. ... other members, look at it as a challenge. ... the Directorate of Affirmative Action appeals to members to view affirmative action as a corrective measure and a vigorous programme of upliftment that guarantees equal opportunities for all members of the Department Affirmative Action aims at achieving equity."

Geen melding word gemaak van die manier waarop die vrese van die minderheidsgroepe aangespreek gaan word nie. Dit sal tog deurslaggewend wees in die skep van 'n geskikte klimaat vir regstellende aksie veral om iets soos die abba-beginsel te laat werk.

Verder: "Support programmes

The Directorate of Human Resources is in the process of establishing support programmes by means of mentorship programmes, diversity management and change management courses. ... will help personnel to get a better understanding of their personal differences and to adapt to change. ... it will help personnel to look at their differences as a strength and not as a weakness."

Tot dusver het hierdie ideaal nog glad nie gerealiseer nie. Dit sluit egter aan by die feit dat mense wat voorheen bevoordeel is as mentors moet optree aangesien hulle al die kennis en vaardighede het en hulle nie summier uitgesluit kan word uit die proses van regstellende aksie nie.

3.2 LINDA HUMAN SE BLOUSKRIF:" FIVE YEAR PLAN ON AFFIRMATIVE ACTION FOR THE DEPARTMENT OF CORRECTIONAL SERVICES"

Vervolgens sal daar kortliks gekyk word na drie breë doelwitte met betrekking tot regstellende aksie vir die DKD soos vervat in die Blouskrif, 1995. Die blouskrif is op 9 Junie 1997 bekragtig en deur erkende vakunies in die DKD en bestuur onderteken.

3.2.1 Doelwit: Om die organisatoriese kultuur te verander en 'n geskikte klimaat vir regstellende aksie en deelnemende bestuur te skep.

Ten 31 Augustus 1995 moes die volgende bereik word en sou dit die verantwoordelikheid van 'n verteenwoordigende moniteringskomitee, ondersteun deur 'n sekretariaat, wees om te verseker dat dit wel gebeur:

- Topbestuur moes hul bereid verklaar om toegewyd en met verantwoordelikheid 'n effektiewe proses van regstellende aksie aan die gang te sit;
- 'n Kommunikasie plan moes aan alle vlakke voorgestel word ten einde 'n ingeligte en ondersteunende personeelkorps te verseker;
- Op nasionale en institusionele vlak moes verteenwoordigende adviesforums gevestig wees;
- Demilitarisering van die departement moes in ag geneem word ten einde regstellende aksie te bevorder.

Die probleme wat ek met hierdie riglyne voorsien is die volgende:

1. Dit is nie duidelik hoe topbestuur hul bereid sou verklaar om regstellende aksie tot uitvoer te bring nie – hulle kon dit moontlik sê, maar die toepassing daarvan deur die daad by die woord te voeg is nie afdwingbaar nie, aangesien dit slegs voorgestelde riglyne is en nie as beleid vasgemaak is nie.
2. Die samestelling van so 'n kommunikasieplan behoort die verantwoordelikheid van alle rolspelers te wees. Dit is nie iets wat slegs van topbestuur na die grondvlak gekommunikeer moet word nie. Hoe 'n ondersteunende personeelkorps verseker gaan word, is ook nie duidelik nie.
3. Wat sou die rol van adviesforums wees? Wie sou advies ontvang? Die blouskrif slaag nie daarin om duidelik uiteen te sit wat met die forums beoog word nie. Sodanige adviesforums

sal 'n adviserende rol met betrekking tot die implementering van regstellende aksie binne die DKD sal speel, maar dit sal egter slegs moontlik wees indien die forum 'n analitiese rol vertolk deurdat implementering voortdurend gemonitor word en wysigings deurlopend plaasvind.

3.2.2 Doelwit: Om te verseker dat gekwalifiseerde en/of personeel met ondervinding die poste op toesighoudende en bestuursvlak vul, volgens die 70/30 ratio.

Bogenoemde doelwit sou teen 31 Julie 1995, onder leiding van 'n verteenwoordigende moniteringskomitee, in werking tree:

Regstellende aksie poste moet geïdentifiseer en geskep word, byvoorbeeld poste waarin voorheen net Blanke mans gefunksioneer het soos die hoof van die gevangenis.

Die bestaande personeel samestelling moet vasgestel word en daarvolgens moet besluit word watter vorm 'n regstellende aksie program in 'n spesifieke bestuursarea moet aanneem.

'n Vyfjaarplan tot en met 1999 met betrekking tot regstellende aksie moet geformuleer word.

'n Werwingsplan in konsultasie met die vakbonde moet gefinaliseer word, maar daar behoort ook daarteen gewaak te word dat vakbonde nie die proses geheel en al oorheers en manipuleer nie.

Op nasionale, provinsiale en institusionele vlak moet verteenwoordigende evalueringskomitees vir bevorderings, aanstellings, oorskasings en regstellende aksie ingestel word.

Die norme vir die skep van poste moet hersien word, deurdat poste byvoorbeeld slegs intern geadverteer word en geleentheid geskep word vir opleidingsposte.

Die abba-beginsel moet so gou as moontlik ingestel word deur die skep van tydelike poste, alhoewel die nodige mannekrag nie altyd beskikbaar mag wees nie.

Vanuit die bestaande personeel moet persone vir bevorderings binne die bestaande posstruktuur geïdentifiseer word. Wat egter gebeur het, is dat iemand vir lank in 'n opleidingshoedanigheid in 'n pos doeltreffend en effektief waargeneem het en dan is 'n ander regstellende kandidaat in die

pos aangestel wat weereens opgelei moes word. Die eerste persoon is dan herhaaldelik deur die proses benadeel.

Gespesialiseerde personeel, wat kwalifiseer, moet toegelaat word om aansoek te doen vir geadverteerde bestuursposte. Ondervinding moet egter 'n groter rol speel as kwalifikasies aangesien mense in die verlede moontlik nie finansiëel instaat was om kwalifikasies te verwerf nie en nou word hul nog steeds daardeur oor die hoof gesien en dus benadeel.

Huidige kriteria kan aangepas word ten einde bevorderings te bespoedig. Dit is nie meer nodig om bevorderingseksamens te slaag nie. Indien 'n korrektiewe beampte langer as drie jaar op 'n spesifieke posvlak funksioneer kan sodanige persoon ook kwalifiseer vir bevordering.

Korrektiewe beamptes se funksionering in poste plus ondervinding/kwalifikasies moet as die enigste interim kriteria vir bevordering gebruik word vir persone wat voor 1 Julie 1996 aangestel is.

Daar moet seker gemaak word dat advertensies vir poste die meerderheid van die relevante gemeenskap bereik deur dit byvoorbeeld op sentrale kennisgewingborde te plaas.

Sleutelbestuursposte moet eers intern geadverteer word, en indien dit nie gevul word nie, moet dit dan ekstern geadverteer word.

Vrywillige skeidingspakkette moet aan personeel aangebied word met die oog op vroeë aftrede van veral Blanke mans in bestuursposte. Dit moet egter nie die abba-beginsel voorafgaan nie, aangesien baie kennis en vaardighede dan verlore gaan. In die praktyk het dit nie so plaasgevind nie en is die abba-beginsel negatief beïnvloed.

Vir 'n periode van vyf jaar moet 'n beperking geplaas word op bevordering van topbestuur ten einde ongelykhede van die verlede aan te spreek. Dit is beslis onrealisties aangesien regstellende aksie ook binne topbestuur nodig is en dit kon daartoe aanleiding gee dat topbestuur in hul poste stagneer en later 'n nuwe vorm van regstellende aksie sou vereis om dit aan te spreek. Bevorderings of horisontale verskuiwings moes beslis plaasvind om plek te maak vir voorheen benadeelde groepe.

3.2.3 Doelwit: Om te verseker dat benadeelde groepe ten volle toegerus word deur oorbruggings/ontwikkelingsprogramme.

Onder leiding van 'n verteenwoordigende moniteringskomitee moes die volgende so spoedig moontlik geskied:

Die spesifieke opleidings- en ontwikkelingsbehoefte van elke individu gedurende die implementering van regstellende aksie moet bepaal word, maar in die realiteit sal dit moeilik kan plaasvind aangesien regstellende aksie hoofsaaklik daarop gemik is om die personeelsamestelling verteenwoordigend van die breë bevolkingsamestelling te kry.

Nuwe opleidings en ontwikkelingsprogramme moet ontwikkel en bestaande programme moet hersien word, waar van toepassing.

Voorsien die nodige opleiding en ontwikkeling van personeel op nasionale en internasionale vlak.

Evalueer die funksionering van personeel en voorsien heropleiding waar nodig.

Voorsien departementele beurse om die oogmerke van regstellende aksie te bereik. Mense word die geleentheid gebied om kwalifikasies te verwerf aangesien bevorderings na die jaar 2000 gepaard sal gaan met kwalifikasies. Dit is billik aangesien mense deur middel van departementele beurse en lenings die geleentheid gebied word om kwalifikasies te verwerf.

Na aanleiding van genoemde blouskrif het Bouah, (1999) die volgende vasgestel:

1. Teen Februarie 1998 het die departement op nasionale vlak al sy doelwit van 70% ten gunste van voorheen benadeelde groepe en 30% voorheen bevoordeelde groepe bereik;
2. Vrywillige skeidingspakkette het 'n noemenswaardige rol gespeel ten einde plek te maak in topbestuur;
3. Advertering van poste het geskied soos voorgestel en relevante personeel kon aansoek doen;
4. Die Provinsiale Hoof: Personeel van die Wes-Kaap, Mnr Groenewald noem dat werwingsdoelwitte verskerp is in Februarie 1999 ten einde te voldoen aan die regstellende vereistes wat aan die provinsie gestel is; (1 en 4 is egter kontrasterend met mekaar, aangesien werwingsdoelwitte in 1999 nie verskerp hoef te word nie aangesien die regstellende doelwit reeds in 1998 bereik is).

5. Vereistes vir bevorderings en aanstellings was minder streng en waar nodig is kwalifikasies vervang met ondervinding;
6. Op 21 Junie 1998 was daar 'n toetsaak voor die Kommissie vir konsiliësie, mediasie en arbitrasie (WE 7149) waar iemand met minder ondervinding in die pos van Provinsiale Hoof Oortredersbeheer aangestel is, ten einde verteenwoordiging te verhoog;
7. In die Oos Kaap het die Nywerheidshof bevind dat die departement se plan volgens die regstellende aksie beleid aan al die vereistes voldoen;
8. Groter klem is oor die afgelope vyf jaar geplaas op opleiding en ontwikkeling van personeel, met die meerderheid van bestaande personeelkorps wat al die junior bestuurskursus deurloop het;
9. Teen Augustus 1997 was daar 25 gestremde persone in diens van die departement – die departement beoog om sy beleid ten opsigte van gestremde persone teen Junie 1999 te voltooi, maar eers moes die infrastruktuur van die gevangenis verander word ten einde gestremde persone te akkommodeer;
10. Die departement sal ook kreatief moet wees in die skep van poste vir vroue aangesien daar net 'n beperkte aantal vroue gevangenis is en daar minder vroue nodig is as die beoogde 21%. Dit word egter vervang deur die feit dat vroue nou ook binne manlike gevangenis werksaam is. Opleiding word ook hiervolgens aangepas alhoewel vroue nog steeds 'n beperkte aanwendings vermoë het binne die manlike gevangenis en dit sal ook 'n geleidelike proses wees om die nodige aanpassings te maak.

3.3 REGSTELLENDEN AKSIE: PROVINSIALE PLAN IN DIE WES-KAAP PROVINSIE

Linda Human se voorgestelde blouskrif is nougeset gevolg in die opstel van 'n regstellende plan vir die Wes-Kaap. Die oogmerk was dat die implementering van die plan teen Junie 1999 afgehandel moes wees.

Die DKD se riglyne vir regstellende aksie is 'n kombinasie van die voorstelle en riglyne soos gemaak deur Van der Merwe, Adams et al, Wingrove, Morrell et al, Thomas en Robertshaw en Pons en McGregor in Hoofstuk 1. Dit toon baie ooreenkomste in terme van werwing, opleiding en die tydelikheid van die proses. Daar word ook min genoem oor hoe vroue en gestremdes geakkommodeer gaan word ten einde regstellende aksie tot sy reg te laat kom.

WAT WORD WERKLIK BEOOG MET 'N REGSTELLENDEN AKSIE PLAN

Volgens verw.S4/9/1 van 96/05/15, 'n interne verwysingsdokument van die DKD, die volgende:

Die program sal voorsiening maak vir betekenisvolle geleenthede vir onderverteenvoordigende personeel.

Die DKD se werwing, beurse en opleidingsaktiwiteite sal tot en met 1999 daarop gemik wees om die program van regstellende aksie te ondersteun, met inagneming van die toepaslike werkspesifikasie.

In die volgende vyf jaar (vanaf 1995) is die toekomstige aspirasies van veral Blanke mans geaffekteer deur die regstellende aksie program deurdat hulle nie meer soos in die verlede bevoordeel sal word met betrekking tot aanstelling in bestuursposte en bevorderings nie. Ek dink dat daar alternatiewe vir hulle gebied moet word soos heropleiding om aan te pas by demilitarisering byvoorbeeld.

'n Program van regstellende aksie word dikwels gekenmerk deur weerstand, maar daar word nogtans van lede van die DKD verwag om die program aktief te ondersteun, alhoewel dit nie gewaarborg kan word nie.

Daar word kennis geneem van die feit dat dit nie moontlik sal wees om die program van regstellende aksie in 'n kort periode ten volle in werking te stel nie, maar 'n poging sal aangewend word om die doelstellings van die program in sy totaliteit binne die gestelde tydperk te bereik – genoemde tydperk word geraam op die jaar 2000, waartydens 'n fundamentele verandering in die personeel samestelling bereik moet wees.

Doelwitte en teikens sal gestel word om vordering deurlopend te meet, en die program sal eers geëlimineer word wanneer gestelde doelwitte en teikens bereik is (selfs ná die jaar 2000).

Dit is vir my duidelik dat die sukses van die implementering van 'n regstellende aksie program ten nouste saamhang met twee-rigting kommunikasie en moet fokus op:

- Die skep van 'n klimaat en kultuurverandering ter ondersteuning van die program.
- Denke ten gunste van regstellende aksie.
- Verbintenis tot die program van regstellende aksie.
- Sigbare vordering ten opsigte van die program van regstellende aksie.

Die RA plan vir die Wes-Kaap is as volg:

- * Identifiseer alle poste waar personeel buite verband gedra word (met ander woorde waar te veel van een rasse- of geslagsgroep in spesifieke poste funksioneer). Dit kan gedoen word deur na die personeelrekords van die verskillende bestuursareas te kyk. Voordat poste geadverteer word, kan daar moontlik gekyk word na horisontale verskuiwings tussen bestuursareas om die gaping te vernou.
- * Adverteer alle poste waar personeel nog steeds buite verband gedra word.
- * Vul poste op die 70/30 beginsel. Die samestelling van die 70% is nooit duidelik uiteengesit nie, aangesien dit veronderstel was om Swartes, vroue en gestremdes in te sluit en die 30% is slegs Blanke mans.
- * Herplaas huidige bekleërs van poste. Hier moet daar gewaak word dat die DKD nie vasval in 'n onbillike arbeidspraktyk nie deur bekleërs van poste summier uit hul poste waarin hulle aangestel is, te skuif. Dit geskied egter gewoonlik op 'n vrywillige basis na onderhandelinge aangesien kandidate gewoonlik horisontaal verskuif word en die staat al die kostes van die trek dra.
- * Geslote beroepsklasse moet eers intern in die provinsie geadverteer word, dan landwyd. Die rede hiervoor is nie duidelik nie, maar moontlik is dit om eers gekwalifiseerde persone in die provinsie te akkommodeer.
- * Kwalifikasies of ondervinding kan gekondoneer word deurdat vereistes vir poste aangepas word ten einde meer mense te akkommodeer.
- * Bevordering ooreenkomstig die posgradering. Persone moet nie net funksioneer in die pos vir openbare vertoon nie, maar dit moet gepaard gaan met die verantwoordelikhede en finansiële kompensasie wat die pos normaalweg bied.
- * Poste wat deur middel van pakette beskikbaar raak, moet geadverteer word. Dit hoef nie noodwendig so te geskied nie aangesien persone wat deur die abba-beginsel opgelei is voorkeur moet geniet omdat hulle aanvanklik as regstellende aksie kandidate geïdentifiseer is.
- * Onderhandel met bekleërs van hoë profielposte vir aanvaarbare pakette.
- * Die jaar 1996 kan daaraan gewy word om die riglyne van die 70/30 beginsel rigied na te kom terwyl dit vir 1997 oorweeg kan word om syfers aan te pas indien nodig.

- * Personeel word nie vir spesifieke poste opgelei nie, maar word deur opleiding in staat gestel om vir geadverteerde poste mee te ding. Dit moet egter in ag geneem word wanneer die pos gevul word.
- * Daar moet 'n loopbaanplan vir alle lede opgestel word.
- * Stuur alle personeel op junior bestuurskursus – 70/30 riglyn per kursus. Dit moet egter nie net hier stop nie en moet slegs as inleidend beskou word vir verdere gevorderde kursusse.
- * Die abba-beginsel moet toegepas word waar kundigheid benodig word.
- * Moontlike uitruilings moet plaasvind op die 70/30 beginsel tussen bestuursareas en afdelings.
- * Poste vir arbeidsverhoudinge beamptes moet op provinsiale vlak en groter bevelsareas plaasvind.
- * Alle personeel bewegings moet met bestuursareas en provinsie se regstellende aksie plan afgepaar word.
- * Aksies moet aan personeel gekommunikeer word ten einde rigting aan te dui en vrese te elimineer.
- * Maandelikse vergaderings om vordering ooreenkomstig hierdie plan en planne van onderskeie bestuursareas te monitor.
- * Skeidingspakkette en advertering van poste is 'n realistiese manier om die kwessie van regstellende aksie aan te pak. Hoe anders kan die 70/30 ratio bereik word en wel nog in lyn wees met die Wet op Arbeidsverhoudinge. Indien mense sommer net uit hul poste gehaal sou word of 'n laer posisie gegee sou word, kan dit lei tot onbillike arbeidspraktyke en kan die DKD hom menigte hofsake op die hals jaag.

Die Wes-Kaap se plan vir regstellende aksie vind ook aansluiting by die voorstelle soos gemaak deur skrywers soos Van der Merwe. Dit konsentreer ook slegs op werwing, die vul van poste, opleiding en skeidingspakkette.

3.4 VERLOOP VAN RA IN DIE DKD

Regstellende aksie vind sedert 1995 in die DKD plaas. Aangesien omstandighede met betrekking tot die personeelsamestelling van provinsie tot provinsie verskil is daar besluit om vir elke provinsie 'n vyf jaar plan ten opsigte van regstellende aksie op te stel. Mostert, 'n kundige met betrekking tot arbeidsverhoudinge in die DKD, het riglyne saamgestel waarvolgens die verskillende provinsies hul unieke regstellende aksie plan kon saamstel.

Riglyne vir die Vestiging van 'n Regstellende Aksie Plan per Provinsie soos voorgestel deur Mostert (1996:4, verw.S4/9/1):

1. 'n Statistiese analise moet deurlopend gemaak word tydens die regstellende aksie proses om te bepaal of doelwitte nog binne die voorgestelde vyf jaar bereik sal word en die stel van nuwe doelwitte. Dit kan slegs geskied deur gebruik te maak van kundiges wat voortdurende navorsing oor die proses van regstellende aksie doen.
2. Aanstellings moet daarop gemik wees om voorheen benadeelde groepe te bevoordeel.
3. Opleiding en ontwikkeling van voorheen benadeelde sowel as bevoordeelde groepe moet deel van die proses wees.
4. Aanwending van personeel deurdat persone met jare se ondervinding optimaal benut word. 'n Persoon mag byvoorbeeld nie akademiese kwalifikasies hê nie, maar as gevolg van jare se ondervinding effektief in 'n bestuursposisie kan funksioneer.
5. Bevorderings moet spesifiek daarop gemik wees om die wanbalanse van die verlede reg te stel.
6. Tweerigting kommunikasie moet plaasvind aangesien mense op grondvlak ook insette te lewer het.
7. Terugvoeringsmeganismes sluit aan by die aspek van kommunikasie deurdat persone voortdurend op hoogte gehou word van waar foute begaan is, asook die suksesse waarop voortgebou moet word.

In 1996 is 'n memorandum onder verwysing S4/9/1 deur J H Groenewald, Provinsiale Hoof in die Wes-Kaap van Personeeldienste met betrekking tot die transformasie proses in die Wes-Kaapprovinsie aan die Provinsiale Kommissaris voorgelê wat 'n aanduiding gegee het van hoe RA in die Wes-Kaap vorder:

- Forums is gevestig waar vakunies en bestuur deur gesprekvoering saam besluite neem met betrekking tot RA en die toepassing daarvan in die provinsie. Hierdie forums het egter net 'n

aanbevelingsfunksie, maar dit bevorder legitimiteit in die besluitnemingsproses, deursigtigheid en deelnemende bestuur.

- Moniteringskomitees is by alle bestuursareas en op provinsiale vlak gevestig om die proses te monitor.
- Personeel in die ondervteenwoordigende groepe word opgelei om sodaniges te bemagtig.
- Eksterne posadvertering, waar poste buite die DKD geadverteer word, is 'n belangrike instrument om die 70/30 verhouding so spoedig moontlik te bewerkstellig. Dit vind egter eers plaas indien 'n geskikte kandidaat nie intern gekry is nie.
- 434 Lede in die Provinsie het aansoeke vir skeidingspakkette ingedien. 77 is senior bestuursposte, maar daar is voorsien dat etlike lede oor hul voornemens sal herbesin wanneer hulle hul keuse finaal uitoefen.
- In 1995 het bevorderings (Senior Korrektiewe Beampte en hoër) streng ooreenkomstig die 70:30 riglyn geskied. Die gaping het derhalwe vernou.
Verseke areabestuurdersposte is ook gedurende dié jaar geadverteer en met interne personeel uit ondervteenwoordigende groepe gevul.
- Vanaf 1 April 1995 tot op datum (96/10/08) is in totaal 545 funksionele personeel in toetreerange in die Wes-Kaap aangestel. Aanstellings is so na as moontlik ooreenkomstig die bevolkingsamestelling van die provinsie gedoen, naamlik:

Bruin :	59%
Swart :	18%
Blank :	22%
Indiër :	1%

Die grootste probleem met betrekking tot regstellende aksie in die Wes-Kaap was nie ondervteenwoordiging van benadeelde groepe in die Departement van Korrektiewe Dienste nie, maar die oorkonsentrasie van genoemde groepe in toetreerange.

Die doel met die regstellende aksie program in die Wes-Kaap was dus die regstelling van die bestaande bestuurskader wat in 1995 as volg daaruit gesien het:

RANG	ONDERVERTEENWOORDIG	BLANK	TOTAAL
Adjunk Kommissaris	1(100%)	0	1
Direkteur	3(43%)	4(57%)	7
Adjunk Dir.	2(17%)	10(83%)	12
Assistent Dir.	10(11%)	79(89%)	89
Senior Kor.Beampte	63(34%)	120(66%)	183
TOTAAL	79(27%)	213(73%)	292

Regstellende Aksie in die Wes-Kaap word aktief bedryf met die personeelinstrumente soos skeidingspakette, opleiding, bevorderings en aanstellings wat doeltreffend gebruik word.

Tydens 'n Wes-Kaap bestuursvergadering in die DKD in Augustus 1995 is die volgende besluit:

- Die DKD se personeeldienste sal verantwoordelik wees vir die vestiging van toepaslike menslike hulpbron beleid en sisteme, die verlening van advies en ondersteuning, herevaluering van beleid en praktyke, koördinering van die program van regstellende aksie, asook rapportering aan die Kommissaris via die normale vlakke van kommunikasie;
- Provinsiale en Plaaslike Bestuur, in konsultasie met die Moniteringskomitee (in 1997 vervang met transformasie forums), moet planne van aksie op 'n jaarlikse basis hersien ten einde te bepaal of die verteenwoordigende ratio, soos uiteengesit in die regstellende aksie program, bereik is;
- Die departementele personeeldienste moet, in konsultasie met die toe Nasionale Moniteringskomitee, aan die bestuursliggaam rapporteer met betrekking tot die verloop van die program van regstellende aksie;
- Die totstandkoming van nasionale, provinsiale en bestuursarea moniteringskomitees (vervang deur transformasie forums). Moniteringskomitees is saamgestel op die beginsel van een verteenwoordiger per werknemersorganisasie en die Departement sal 'n gelyke getal verteenwoordiging op die komitees hê.

Die funksie van die Nasionale Moniteringskomitee sal as volg wees:

- Evaluering en monitering en die maak van aanbevelings aan die Kommissaris met betrekking tot die toepassing van die program van regstellende aksie en probleemareas waaraan aandag geskenk moet word.
- Die komitee sal ook terugvoering verkry van provinsiale/bestuursarea komitees met betrekking tot die verloop van die proses.
- Terugvoering aan die bestuursraad met betrekking tot die moniteringsproses en die resultate van die program van regstellende aksie by elke sitting.
- Evaluering en aanbevelings met betrekking tot moontlike oplossings na aanleiding van griewe van organisasies en individuele lede met betrekking tot die toepassing van regstellende aksie.

Aanvanklike pligte van die Nasionale Moniteringskomitee

Die komitee moes aanbevelings maak met betrekking tot die volgende aspekte: watter groepe ingesluit moet word in die definisie van regstellende aksie (onderverteen-woordigde groepe, vroue en gestremdes), vestiging van 'n program om diversiteit te hanteer en die skep van 'n kultuur wat regstellende aksie ondersteun, die toepaslike ratio van personeelgetalle, met inagneming van die populasie samestelling van die provinsie.

Funksie van die Provinsiale Moniteringskomitee:

Dit evalueer, moniteer en maak aanbevelings aan die nasionale moniteringskomitee met betrekking tot die toepassing van die program van regstellende aksie en probleemareas waaraan aandag geskenk moet word en verkry terugvoer van die bestuursarea komitees met betrekking tot die vordering van die proses. Die komitee gee ook maandelikse terugvoer aan die nasionale moniteringskomitee oor die resultate van die program van regstellende aksie.

Funksie van die Bestuursarea Moniteringskomitee:

Dit evalueer, moniteer en maak aanbevelings aan die provinsiale moniteringskomitee met betrekking tot die toepassing van die program van regstellende aksie en probleemareas waaraan aandag geskenk moet

word. Gee maandelikse terugvoer aan die provinsiale moniteringskomitee oor die resultate van die program van regstellende aksie.

In die Wes-Kaap is die implementeringsfase van regstellende aksie binne die DKD teen September 1999 reeds 90% afgehandel. Weinig of geen aandag is geskenk aan die aanstelling van vroue in bestuursposte en die aanstelling van gestremde persone.

MONITERING EN EVALUASIE

Ek dink hierdie stap is uiters noodsaaklik om die doelwitte wat bereik is, vas te stel en verdere aanbevelings te maak asook om foute wat mag insluip vroegtydig te identifiseer en te elimineer of reg te stel.

Brown (1997:34) haal Ronalds aan wat van mening is dat "... Process of annual monitoring and evaluation of the previous year's goals and their achievement is important First, to assess where the programme has been successful and achieved what was nominated or to consider the reasons for any shortfalls and the methods for attending to them. Secondly, this process is the basis for setting the forthcoming year's objectives and forward estimates." Dit sal die aard en verloop van 'n regstellende aksie program op die langtermyn bepaal en groter sukses sal behaal word indien mense oop vir kritiek is en bereid is om aanpassings te maak.

'n Jaarlikse vorderingsverslag moet aan die Parlement en Kabinet voorgelê word, sodat spesiale aksies geneem kan word waar departemente faal om sigbare vooruitgang te maak met betrekking tot hul regstellende doelwitte.

3.5 EIE KRITIESE EVALUERING VAN RA IN DIE DKD

Die volgende evaluerende opmerkings kan oor die Wes-Kaapprovinsie se plan met betrekking tot regstellende aksie gemaak word:

1. Klimaatskepping vir regstellende aksie is 'n tydsame proses. Die eerste keerdatum vir posadvertering was alreeds 96.07.01, terwyl die vyfjaarplan soos voorgestel deur Human eers in Julie 1995 deur die DKD aanvaar is. 'n Periode van slegs een jaar is dus vir die aanvang van implementering toegelaat wat heeltemal onvoldoende was ten einde 'n gunstige klimaat vir regstellende aksie te skep.

2. Soos voorgestel deur Human moes die skep van 'n geskikte klimaat deurlopend deel van die plan uitgemaak het.
3. Daar is nooit aandag geskenk aan die teenkating van nie-teikengroepe nie.
4. Personeel en vakunies is nie deurentyd betrek in die samestelling van die program van RA om kontinue deursigtigheid te laat seevier nie.
5. 'n Bewusmakingsprogram is nie geloods om die proses aan lede bekend te stel nie en daar is somer net weggespring met die implementering van die proses.
6. Wat betref die keerdadums, word onrealistiese eise gestel, byvoorbeeld posadvertering en vul van poste gebaseer op die 70:30 beginsel behoort 'n deurlopende proses vir die vyf jaar te wees asook die onderhandelinge met mense vir aanvaarbare pakkette, aangesien mense van plan mag verander in die loop van die vyf jaar.
7. Te min fokus word geplaas op opleiding. Die idee is tog dat mense nie net in poste geplaas word vir vertoon nie, maar dat ongelykheid van die verlede tog werklik uitgewis word.
8. In die program word melding gemaak van die abba-beginsel, waar agtergeblewenes deur iemand wat alreeds in die pos is opgelei word ten einde hul te bemagtig vir 'n soortgelyke pos. Dit is 'n goeie idee waar mense bemagtig kan word en die nodige kundigheid kan verkry.
9. Die kwessie van ras oorheers dié van geslag en gestremdheid wat net sulke belangrike aspekte van regstellende aksie as eersgenoemde is.
10. Daar word ook nie voorsiening gemaak vir die rol van vakunies, nasionale koördineringskomitee vir gestremdes of die geslagskommissie se rol in die moniteringsproses nie. Vakunies word wel gedeeltelik betrek in die moniteringskomitees aangesien hul verteenwoordiging op sodanige komitee geniet.
11. Dit kom voor asof regstellende aksie in die DKD gebaseer is op die kwota stelsel ten einde die 70:30 ratio te bereik en nie op bemagtiging, kapasiteitsbou en menslike hulpbron ontwikkeling nie.
12. Kursusse soos byvoorbeeld "mentorship programmes, diversity management and change management courses" is nie so effektief deel van die proses soos voorgestel deur Me Sishuba nie.

13. Die idee van 'n loopbaanplan vir alle lede is 'n goeie plan om seker te maak dat almal deel van die proses is, dat mense geïdentifiseer word na aanleiding van regstellende aksie beginsel, en dat dit nie net op 'n losse voet geskied nie. Mense mag dalk dan nog verder benadeel word.

Die DKD se Wes-Kaap plan moes meer aandag aan bewusmaking, bemagtiging, opleiding, kapasiteitsbou en menslike hulpbrontwikkeling skenk.

Dit is duidelik dat die Departement van Korrektiewe Dienste 'n baie progressiewe departement is in terme van sy arbeidsbeleid en praktyke.

Werwingsmetodes is aangepas om die proses van regstellende aksie so spoedig na die 1994 verkiesing aan te pak.

Regstellende aksie was nodig ten einde die wanbalanse in die personeelsamestelling met betrekking tot ras, geslag en gestremdheid aan te spreek. Werwing, aanstellings en vrywillige skeidingspakkette het 'n deurslaggewende rol gespeel om hierdie doelwitte te bereik.

Die bevorderingskriteria wat minder streng en meer buigsaam was, het ook 'n rol gespeel om voorheen benadeelde groepe in bestuursposisies te plaas. Opleidings- en ontwikkelingsprogramme sowel as die abbabeginsel het sodanige persone gehelp om effektief in die poste te funksioneer.

Op hierdie stadium het DKD nie 'n gestruktureerde program om nuwe regstellende kandidate te ondersteun nie. Hulle word gevra om kursusse by te woon, maar dit is nie verpligtend nie en bemagtiging en ontwikkeling van hierdie kandidate vind moontlik nooit plaas nie.

Spesifieke programme moet ontwikkel word om hierdie kandidate ten volle toe te rus met bestuursvaardighede sodat die departement nog steeds 'n effektiewe diens sal lewer.

Die departement is nog nie op standaard wat betref geslagskwessies en gestremdheid nie, maar is alreeds besig met die opstel van 'n departementele beleid met betrekking tot geslag en gestremdheid. Op verskeie vlakke is ook alreeds 'Gender Desks' gevestig.

Die DKD het alreeds hindernisse uit die verlede suksesvol geïdentifiseer en is aktief besig om wanbalanse met betrekking tot personeelsamestellings uit die weg te ruim deur 'n ambisieuse program

HOOFSTUK 4: REGSTELLEDE AKSIE TE DRAKENSTEIN BESTUURSAREA

4.1 HISTORIESE AGTERGROND

Op 18 Oktober 1963 het die Minister van Justisie, kragtens Wet no.44 van 1950, aangekondig dat die plase Switserland, Eensaamheid en Klipbank, distrik Paarl, as 'n gevangenis perseel aangewend gaan word.

Dit sou genoem word Victor Verster, vernoem na die Kommissaris van gevangenis, V R Verster. Die totale grootte van die plase was 361,8 hektaar. Vandag bestaan die gevangenis alreeds ongeveer 36 jaar, alhoewel die oprigting groot teenkating van die gemeenskap op die hals gejaag het. Met die oprigting van die gevangenis is in ag geneem dat die ligging van so 'n aard is dat daar deur die bou van terasse en opgaardamme, werk van konstruktiewe aard vir etlike honderde gevangenes vir 'n leeftyd en meer sal verskaf. Al die basiese benodighede soos krag, water vir huishoudelike en besproeiingsdoeleindes is beskikbaar.

Na die 1994 verkiesing is die naam Victor Verster verander na Drakenstein (omdat dit in die Drakensteinvallei geleë is). Die naamsverandering is deel van die veranderinge wat plaasgevind het, aangesien 'n negatiewe konnotasie, voortspruitend uit die apartheidsbeleid aan die naam Victor Verster gekoppel is. Vandag is Drakenstein ook 'n groot toeriste aantrekkingskrag aangesien dit die gevangenis is waar die voormalige president van Suid-Afrika, Nelson Mandela, sy laaste dae in die gevangenis geslyt het.

Aanvanklik is net Blanke manlike gevangenis te 'Victor Verster' aangehou, maar vandag toon die gevangenes samestelling 'n groot diversiteit wat betref sy rassesamestelling.

4.2 GEVALLESTUDIE: DRAKENSTEIN BESTUURSAREA

REGSTELLEDE MIKPUNTE TE DRAKENSTEIN BEREIK VANAF 1994 TOT 1999

1994:

In 1994 het agt Blanke lede van Drakenstein uit die Departement van Korrektiewe dienste bedank, en vier op vroeë pensioen gegaan.

1995:

Drakenstein Bestuursarea het in 1995 as volg daaruitgesien:

Blanke Lede	233
Anderskleurige lede	280
Totaal	513

Sedert 1995 was die moniteringskomitee aktief bedrywig te Drakenstein en is vorderingsverslae met betrekking tot regstellende aksie op 'n gereelde basis voorgelê.

"... die volgende bevorderings vanaf bewaarder (KBIII) tot sersant (KBII) is goedgekeur:

Blank	:	3lede
Anderskleurig	:	15lede
Totaal	:	18lede.

Met betrekking tot nuwe aanstellings is 9 Anderskleurige mans en geen Blankes aangestel nie.

Vakante poste is plaaslik geadverteer sodat alle lede die geleentheid gehad het om daarvoor aansoek te doen. 16 Anderskleurige en geen Blanke lede is in geadverteerde poste aangestel.

Opleidingskursusse is deur twee Anderskleurige lede deurloop - een 'n Vleisondersoek kursus en vier 'n Korrektiewe Bestuurskursus.

'n Bestuursontwikkelingskursus was aangebied vir kandidate wat kwalifiseer en mentors. Knelpunte is met hierdie program ondervind en met hoofde bespreek en maandelikse onderhoude is daarna deur die opleidingsbeampte, mnr Bester, met kandidate gevoer ten einde struikelblokke uit die weg te ruim.

In 1995 het ses Blanke lede bedank, en nege op mediese pensioen gegaan.

Die personeel indeling soos op 31 Januarie 1995 per afdeling te Drakenstein Bestuursarea:

VERHOUDING VAN PERSONEEL PER AFDELING

	BLANK	ANDERSKLEURIG
MAKSIMUM	41 29%	98 71%
MEDIUM A	51 47%	57 53%
MEDIUM B	44 51%	43 49%
WERKSWINKELS & BOUGROEP	12 21%	46 79%
LANDBOU	5 100%	- -
HONDESKOOL	2 67%	1 33%
BEVELSHOOFKWARTIER	78 69%	35 31%
TOTAAL	233 45%	280 55%

Dit is duidelik dat daar 'n wanbalans ten opsigte van rasseseinstelling per afdeling te Drakenstein in 1995 was.

Op 01 Augustus 1995 het POPCRU (Police and Prisons Civil Rights Union), 'n memorandum onder verwysing S16/8/1 aan die Bevelvoerder, vandag bekend as die Areabestuurder nadat die DKD gedemilitariseer is, gerig om hul misnoeë uit te spreek oor die feit dat die proses van regstellende aksie nog nie in werking begin tree het op Drakenstein nie. " ... dit is duidelik dat bestuur die beginsel van regstellende aksie nie tot sy reg wil laat kom nie. Dit wil voorkom of daar amptenare, uit veral bestuursgeledere, is wat die proses van regstellende aksie nie goedgesind is nie. POPCRU, as die grootste werknemersorganisasie te Drakenstein, is nie langer bereid om hierdie toedrag van sake te duld nie en word onmiddellike regstelling ingevolge die grondwet geëis."

Die volgende eise is deur POPCRU aan bestuur gestel:

- ontbinding van alle komitees (sub-komitees), omdat dit ondemokraties verkies is;
- verteenwoordiging op gevangenes bestuur;
- meer nie-Blanke aanstellings, veral ten opsigte van vroue;
- advertering van poste vir almal se aandag;
- die samestelling van die inrigtingskomitees en paroolraad moet na gekyk word;
- toekenning van behuising op die twee terreine te Victor Verster;
- opleidingsgeleenthede vir almal moet na gekyk word;
- die samestelling van die logistieke afdeling en werkswinkels.

Dit is duidelik dat:

POPCRU se hoof doel was om die proses van regstellende aksie op Drakenstein aan die gang te sit ten einde 'n verhouding van 40% tot 60% daar te stel ten opsigte van Blank/Anderskleurig.

Anderskleuriges moes ook te Elsenburg opgelei word vir die Landbou-afdeling, aangesien slegs Blanke lede in die verlede hier opgelei is. Die ander afdelings waar daar 'n wanbalans met betrekking tot die bevolkingsamestelling bestaan moes onmiddelik reggestel word en die abba-beginsel moes geïmplementeer word.

Tydens 'n vergadering tussen POPCRU en bestuur op 07 Augustus 1995, ondervoorsitterskap van die bevelvoerder, DJJ du Plessis, is die volgende besluite geneem:

- * komitees wat nie voorskriftelik voorgeskryf en saamgestel is nie, sal ontbind en nuwe persone wat meer verteenwoordigend is, sal aangestel word om op die komitees te dien;
- * die aanstellings van meer Anderskleurige vroue is 'n besluit wat op streeks- of nasionale vlak hanteer moet word;
- * daar sal nie gediskrimineer word teen enige persoon wat alreeds in die departement werksaam is, wanneer poste intern geadverteer word nie;
- * bestaande kriteria vir toekenning van behuising sal ook aangespreek moet word, aangesien Blanke persone op Terrein I nie summier uit hul huise gesit kan word nie (sal op die bevelvoerdersforum, waar vakbonde ook verteenwoordiging geniet, bespreek word);
- * die abba-beginsel kan nie op hierdie stadium in werking tree nie as gevolg van 'n te kort aan mannekrag.

Die volgende regstellende aksieplan is deur bestuur in konsultasie met die vakunies vir Drakenstein in 1995 saamgestel:

- Uitdienstredingspakkette moet aan Blanke lede wat reeds ouderdom 50 jaar en hoër bereik het, aangebied word. Ek is van mening dat daar nie 'n ouderdom hieraan gekoppel moes word nie en enige lid (verkieslik Blank) wat nie meer in die departement werksaam wou wees nie geakkommodeer moes word.
- Dit moet ook slegs eenmalig aan Blanke lede bo die ouderdom van 35 jaar en ouer met minimum 18 jaar diens aangebied word.

- Die volgende 3 jaar moet daaraan gewy word om slegs Anderskleurige lede in die departement aan te stel totdat die 70:30 personeelsamestelling ten gunste van Anderskleuriges bereik is.

(Ek voel dat dit ten opsigte van Drakenstein nie realisties is nie, aangesien ook Blankes benodig word om die balans reg te trek. Slegs in bestuursposte is daar 'n oorkonsentrasie van Blanke mans wat met vrywillige skeidingspakkette in 'n mate reg gestel is.)

- Herplasing van lede in afdelings ten einde balans met betrekking tot rasse groepe reg te stel.
- Verplasing van lede, maar dit moet egter billik en op 'n vrywillige basis geskied en tot die lid se voordeel wees.
- Verskuiwing van Blanke manlike personeel werksaam by BHK (Bevelvoerders Hoofkwartier) in produksie en toesighouersposte na ander afdelings en vervang deur Anderskleurige manlike lede.

(Dit het plaasgevind aangesien die Areabestuurder en die Hoof Bestuursdienste (tweede in bevel) Anderskleurige mans is.)

- Bied Blanke vroue met 10 jaar en langer diens pakkette aan en vervang hulle deur Anderskleurige lede slegs eenmalig.

(My mening is dat dit heeltemal onnodig was, aangesien Blanke vroue nie bestuursposte beklee het nie, maar nog steeds is dié wat pakkette aanvaar het vervang met Anderskleurige mans en nie vroue nie.)

– Maak bestuur meer verteenwoordigend van Anderskleurige offisiere deur middel van plasings/verplasings en bevorderings.

(Dit het plaasgevind, maar nog steeds is vroue uit die proses gelaat.)

– Kursusse moet ontwikkel word wat daarop gerig is om die persoon se besondere potensiaal te ontwikkel en daar moet 'n effektiewe terugvoersisteem bestaan rakende aspekte wat waargeneem word tydens kursusse. Die opleidingsbeampte moet doelgerigte terugvoer gee en die kandidaat moet daarvoor ingelig word.

(Die kursusse is egter aangebied om statistieke op grond van die 70/30 beginsel op te bou.)

1996:

Drie en twintig mans is bevorder tot sersant (agtien Kleurling en vyf Blank); geen vroue;

Een en sewentig mans bevorder tot adj.offisier (vyf en veertig Kleurling en ses en twintig Blank), geen vroue;

Drie Blankes en vyf Kleurlinge is bevorder tot Luitenant twee vroue (een Blank een Kleurling);

Twee Blankes en vyf Kleurlinge bevorder tot kaptein, een Blanke vrou;

Twee Blankes en vier Kleurlinge bevorder tot majoor, een Kleurling vrou;

Een Blanke bevorder tot luitenant kolonel, geen vroue;

Een Blanke bevorder tot kolonel, geen vroue.

Intern is elf Blanke mans en tien Kleurling mans in toesighoudende poste aangestel, geen vroulike aanstellings. Verskeie persone uit die voorafbenadeelde groepe is geïdentifiseer om in sleutelposte opleiding te ontvang.

In 1996 het nege Blanke mans vrywillige skeidingspakkette aanvaar, vier het bedank en sewe het op mediese pensioen gegaan.

1997:

Die voorsitter van die moniteringskomitee het op 1 April 1997 onder verwysing S5/1 die volgende statistiese ontleding van verteenwoordiging (70:30 Beginsel) aan die Areabestuurder voorgelê:

Elke gevangenis te Drakenstein naamlik Medium B, Medium A en Maksimum is op hul eie verreken, waarna alle inligting saam verwerk is.

Ek is van mening dat die volgende afdelings dringend aandag vereis:

- Medium B Gevangenis waar stoomketel operateurs 100% Blank is, en as oplossing moet 'n Kleurling man wat alreeds opgelei is 'n Blanke lid vervang deur middel van 'n ruiloorplasing;
- By maksimum voedingsdienste waar verteenwoordiging van ondervteenwoordigende personeel 100% is, moet 'n Blanke man vanaf die menasie geruil word met 'n Kleurling man;
- By medium A beskikkingsrekords waar Blanke mans 50% verteenwoordigend is moet 'n opleidingspos deur die areabestuurdersforum goedgekeur word vir opleiding aan 'n ondervteenwoordigende persoon;
- Ten opsigte van bewakingsdienste is Blanke mans 37% verteenwoordigend, terwyl 45% slegs by medium A gekonsentreerd is. Interne verskuiwings tussen die drie inrigtings sal help om die verteenwoordiging meer in plek te kry;
- By personeel kantoor te bevelshoofkantoor is verteenwoordiging 50/50, kan deur interne verskuiwings reggestel word, asook die volgende afdelings:

In al ondergenoemde afdelings is Blanke mans veronderstel om slegs 30% verteenwoordiging te geniet, maar sien as volg daar uit:

- * Finansies waar Blanke mans 44% verteenwoordigend is;
- * Logistiek waar Blanke mans 52% verteenwoordigend is;
- * Vervoer waar Blanke mans 67% verteenwoordigend is;
- * Menasie waar Blanke mans 75% verteenwoordigend is;
- * Hondeskool wat tans uit 67% Blanke mans bestaan;

- * Landbou wat 85% deur Blanke mans verteenwoordig word;
- * Bouwerke slegs 2% Blanke verteenwoordiging.
- * In die klubkantoor werk 100% Blanke personeel.

Bogenoemde kan reggestel word deur interne verskuiwing tussen afdelings te maak waar daar weer onderverteenvoording van Blanke personeel is.

Wat egter 'n demper op bogenoemde verskuiwings mag plaas is departementele beleid wat lui dat funksionele personeel, byvoorbeeld personeel werksaam by finansies en logistiek, benut word in poste waar spesialis kennis vereis word, wat hulle kundiges op hul gebied maak. Hierdie kennis word opgedoen tydens die deurloping van bepaalde kategorieë van kursusse wat groot uitgawes vir die staat meebring. Ten einde hoë werkstandaarde, kontinuïteit, koste effektiwiteit en produktiwiteit te verseker, is dit noodsaaklik dat sodanige personeel nie sonder die tussenkoms van die Direkteur te hoofkantoor verplaas/herplaas mag word nie.

Bogenoemde is deur Drakenstein oorkom deurdat vooraf benadeelde personeel deur middel van die abba beginsel opgelei is asook deur sodanige personeel op gespesialiseerde kursusse te stuur wanneer dit beskikbaar geword het.

Die bestuurskader sien as volg daaruit (Vanaf Senior Korrektiewe Beampte tot Direkteursvlak)

POSVLAK	BLANKE MANS	ONDERVERTEENWOORDIG
Direkteur		1
Hoof bestuursdienste		1
A/h Personeel	1	
A/h Maatskaplik		1
S/h Personeel		1
S/h Rekenaars	1	
TOTAAL	2(33%)	4(67%)

Opsomming:

AFDELING	BLANKE MANS	ONDERVERTEENWOORDIG
Bevelshoofkantoor	36%	64%
Maksimum	30%	70%
Medium B	35%	65%
Medium A	45%	55%
SAMEVATTEND:	37%	63%"

Teen 01 April 1997 het Drakenstein dus alreeds bykans sy mikpunt van 'n 70:30 beginsel bereik. Wat egter aandag behoort te geniet is die samestelling van die 70% wat hoofsaaklik uit Kleurling mans bestaan.

In 1997 het nege Blanke lede Drakenstein Bestuursarea weens mediese redes verlaat en vyf het 24 uur bedankings ingedien. Geen skeidingspakkette is toegestaan nie.

1998:

Op 04 Mei 1998 is 'n algehele plan van aksie deur IMSSA met betrekking tot arbeidsgebaseerde probleme vir Drakenstein Bestuursarea opgestel, in samewerking met die verskeie vakunies.

Met betrekking tot regstellende aksie, die volgende:

- Substantiewe vordering is gemaak met betrekking tot verteenwoordiging in die administratiewe komponent. 'n Ratio van 50:50 is tot dusver bereik. Die posisie van vroue moet beslis nog aandag geniet. Die Area Bestuurder is hiervoor verantwoordelik en die teikendatum is 31 Desember 1998.
- Blanke lede ondervind ook nog onsekerheid met betrekking tot hul toekoms in die Departement. Dit berus by hoofkantoor om dit uit te sorteer.
- In 1998 het twaalf Blanke lede die departement en Drakenstein weens mediese redes verlaat, twaalf het die vrywillige skeidingspakkette geneem en agt het bedank. Sewe Kleurling mans het ook die pakket gevat.

1999:

Op 07 September 1999 sien die personeelsamestelling van Drakenstein Bestuursarea as volg daaruit:

- Twee manlike Blanke, een manlike en vier vroulike Kleurlinge, drie manlike en twee vroulike Swart verpleegkundige personeel;
- Wat die bestuurskader betref- een Blanke manlike en twee vroue, vier Kleurling mans en twee vroue;
- Sosiale Dienste – een Blanke man en drie vroue, een Kleurling man en vyf vroue, een Swart man en een vrou;
- Inligtingstechnologie – twee Blanke mans;
- Mediese dienste - twee Kleurling mans;
- Bewaarders – 173 Blanke mans en 17 vroue, 302 Kleurling mans en 15 vroue, 37 Swart mans en 11 vroue;
- Kapelaan – een Blanke man;
- Opvoeders - drie Blanke mans en twee vroue, vier Kleurling mans en een vrou, een Swart man.

In 1999 het twee Blanke mans bedank en een het op pensioen gegaan.

Die personeelsamestelling van Drakenstein het sedert 1994 'n drastiese verandering ondergaan ten gunste van voorheen benadeelde rasse-groepe.

4.3 NAVORSINGSBENADERING EN RESULTATE

In hierdie gevallestudie is daar gebruik gemaak van dokumentêre bewyse met betrekking tot regstellende aksie; indiepte onderhoude met onder andere vakbondleiers, lede van die ontbinde moniteringskomitee en bestuur van die Gender Desk te Drakenstein Bestuursarea asook 'n opname wat lede op grondvlak se mening met betrekking tot RA in die algemeen en spesifiek op Drakenstein toets. Die navorsing is in November 1999 voltooi.

Die doel van die gevallestudie is om vas te stel hoe ingelig korrektiewe beamptes op grondvlak is met betrekking tot regstellende aksie in die DKD.

Die ideaal sou wees om 'n opname by verskeie bestuursareas te doen en na aanleiding daarvan 'n veralgemening te maak. Die studie fokus egter op slegs een bestuursarea naamlik Drakenstein. Die studie

is verkennend van aard, aangesien daar nog nooit voorheen so 'n studie te Drakenstein Bestuursarea gedoen is nie. Probleemareas kan dus geïdentifiseer word met die oog op die maak van aanbevelings en vir verdere navorsing.

Elke bestuursarea is uniek wat betref sy personeelsamestelling en funksionering en daarom was dit ook nodig vir elke bestuursarea om sy eie unieke regstellende aksie program saam te stel en kan daar nie veralgemeen word na ander bestuursareas nie.

Die teikenpopulasie is korrektiewe beamptes op grondvlak.

Aangesien korrektiewe beamptes skofte werk sou dit moeilik wees om 'n steekproef te trek aangesien dit uiters moeilik sou wees om respondente wat deur die steekproef geïdentifiseer is, op te spoor.

Daar is dus besluit om 'n vraelys aan elke personeellid werksaam te Drakenstein te stuur om in hul eie tyd te voltooi en ook van 'n telefoonnommer voorsien indien daar enige onduidelikhede sou bestaan.

Vir 'n verdere bespreking van oorwegings onderliggend aan hierdie keuse, sien Hoofstuk 6.

In diepte onderhoude is ook met verteenwoordigers van relevante organisasies, soos vakbonde, die ontbinde moniteringskomitee en die Gender Desk, in April 1999 te Drakenstein gevoer om tekortkominge van die opname aan te vul. 'n Breë beeld is hierdeur verkry van presies hoe regstellende aksie op Drakenstein toepas is, en die rol wat genoemde organisasies gespeel het en nog steeds speel ten opsigte van die proses.

'n Refleksie van die navorsingsbenadering word ook in Hoofstuk 6 gegee. Resultate van hierdie onderhoude volg hieronder:

VAKBONDLEIERS

Die twee vakbonde wat korrektiewe beamptes op Drakenstein verteenwoordig is VSA (Verenigde Staatsamptenare) en POPCRU (Police and Prisons Civil Rights Union)

VSA:

VSA verteenwoordig oorheersend die Blanke werkerskorps te Drakenstein. Regstellende aksie het met groot konflik gepaard gegaan aangesien VSA gevoel het sy lede word nadelig beïnvloed deurdat die proses nie planmatig aangepak is nie.

VSA het nie in beginsel 'n probleem gehad met die idee van regstellende aksie nie, maar die manier waarop verskuiwings sonder die nodige vooraf konsultasie plaasgevind het. Die opstande hieroor het daartoe aanleiding gegee dat onderhandelinge 'n groter rol begin speel het in die toepassing van die regstellende aksie beleid.

Die verskuiwings was verskriklik traumaties vir VSA lede en mense het loopbaanloos en nie meer trots op hul werk gevoel nie. Loopbaanontwikkeling het in die slag gebly en Blanke lede het geen verwagtinge meer vir hulself gekoester nie.

VSA voel dat die volgende deel moes uitmaak van die regstellende aksie program op Drakenstein en in die algemeen:

- * trauma programme,
- * werksessies oor kulturele verskille;
- * bestuurstyle moes verander het;
- * vakbonde moes geken geword het in die verskuiwings van hul lede;
- * daar moes geluister geword het na mense se behoeftes op grondvlak;
- * die Wet op Gelyke Indiensneming moes die proses van regstellende aksie voorafgegaan het en nie eers in 1999 bekragtig geword het nie;
- * bevorderings moes op meriete geskied het;
- * iets soortgelyks soos die waarheidskommissie moes deel van die proses gewees het.

Huidiglik het VSA hul berus by die proses van regstellende aksie alhoewel hulle sterk daarvoor voel dat die proses beter sou verloop het indien onderhandelinge en samewerking tussen vakbonde en bestuur van die begin van die proses moes plaasgevind het. VSA het self meganismes daargestel om die proses vir sy lede minder traumaties te maak.

Die voorsitter van VSA (Verenigde Staatsamptenare) stel dit dat VSA 'n probleem gehad met die manier waarop verskuiwings op Drakenstein plaasgevind het. Hulle was van mening dat die proses nie in

samewerking met die unie plaasgevind het nie en dat mense net summier, sonder enige konsultasie of sielkundige voorbereiding uit hul poste geskuif is. 'n Opstand het einde 1995, begin 1996 te Drakenstein Medium A uitbreek onder leiding van die VSA.

Die situasie is met onderhandelinge ontlooi en die moniteringskomitee (alle vakunies het verteenwoordiging op die komitee geniet) is saamgestel wat na die proses van regstellende aksie te Drakenstein sou kyk. Aanbevelings is deur die komitee gemaak en deur die Bevelvoerderforum bekragtig en verder gevoer.

Vakbonde het dus 'n baie effektiewe en aktiewe rol te Drakenstein Bestuursarea met betrekking tot die verloop van die regstellende aksie proses gespeel.

POPCRU:

POPCRU het 'n sleutelrol daarin gespeel om die proses van regstellende aksie op Drakenstein aan die gang te sit.

Aangesien meeste van POPCRU lede bestaan uit die voorheen benadeelde groepe is baie druk op die vakbond bestuur geplaas om die proses te inisieer sodat foute van die verlede reggestel kon word.

POPCRU het homself onvoorwaardelik verbind tot 'n proses van regstellende aksie en het 'n beduidende rol gespeel in ingrypende veranderinge wat op Drakenstein plaasgevind het, naamlik die kriteria vir die toekenning van behuising, die plasing van personeel in bestuursposte en die samestelling van die adviserende personeelkomitee.

POPCRU is van mening dat die proses van regstellende aksie op Drakenstein soveel verder gevorder kon gewees het indien dit spoediger aan die gang gekom het (eers in 1996 het merkwaardige veranderinge begin plaasvind) en 'n samewerkings ooreenkoms vanaf die begin tussen beide vakbonde en bestuur gevestig kon word.

LEDE VAN DIE MONITERINGSKOMITEE

Die moniteringskomitee het einde 1997 ontbind. Aanvanklik het die komitee as 'n wag hond op getree wat betref die regstellende proses te Drakenstein. Mettertyd het sy rol verander en het hy mense begin identifiseer vir sleutelposte en opleidingsdoeleindes. Aanbevelings is dan aan die Areabestuurders Forums verwys vir goedkeuring.

Later het die komitee oorbodig begin word aangesien dit geen besluitnemings magte gehad het nie en alles in die AB forums bekragtig moes word. Terwyl die moniteringskomitee aan die gang was het dit 'n merkwaardige rol gespeel in die versekering dat die regstellende aksie proses op Drakenstein billik en regverdig geskied.

BESTUUR VAN DIE GENDER DESK

Die Gender Desk op Drakenstein is nog in sy groei fase en het eers in Junie 1999 tot stand gekom.

'n Komitee is saamgestel wat sal kyk na die spesiale behoeftes van vroue in die departement van Korrektiewe Dienste.

Op Drakenstein vervul die Gender Desk eerder 'n sosiale as politieke rol deurdat vroue op 'n sosiale vlak bymekaar kom om sake van gemeenskaplike belang te bespreek en aan verskeie sport verrigtinge deel te neem.

POSVRAELYSTE

(Sien Aanhangsel B.)

Resultate afkomstig van die pos opname volg hieronder:

VERSKILLE IN RESPONSVLAK

Slegs 50 respondente (3 Swart, 33 Kleurling en 14 Blank) uit 'n totaal van 500 wat die posvraelys ontvang het, het die vraelys voltooi en terugbesorg. Dit is dus ooglopend dat die resultate nie met absolute sekerheid veralgemeen kan word na die res van die personeel werksaam te Drakenstein Bestuursarea nie. (Sien Hoofstuk 6 vir kritiese beoordeling van tegnieke en metodes.)

Wat betref die opname te Drakenstein is die volgende resultate bereik na aanleiding van die vraag: Wat verstaan u onder die term regstellende aksie:

- 56 % het gesê dat dit is om foute van die verlede reg te stel en gelyke geleenthede vir almal daar te stel;
- 10% dat dit omgekeerde apartheid is;
- 16% het aangedui dat hulle nie weet nie;
- 18% dat dit blootstelling vir voorheen benadeelde mense beteken.

Die breë definisie van die DKD en die van 76% op Drakenstein is dus bykans dieselfde en kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat daar gesonde kommunikasie tussen lede en vakbonde plaasvind aangesien 40% aangedui het dat hul vakbond hul bron van inligting met betrekking tot hul verstaan van regstellende aksie soos die breë definisie van die departement is, en slegs 21% het aangedui dat hul bron van inligting bestuur is.

Aangesien die vakbonde as 'n tussenganger tussen bestuur en lede op grondvlak dien, kan dit ook 'n aanduiding wees van gesonde kommunikasie tussen bestuur en vakbonde, maar terselfdertyd word forums in die DKD ook deursigtig hanteer en dit is ook 'n bron waar vakbonde hul inligting kan kry en na hul lede kommunikeer.

4.3.1 Hoe verskillende rassegroepe verskil met mekaar ten opsigte van die definisie van regstellende aksie

33% van die Swart respondente het dit gedefinieer as die regstelling van die foute van die verlede; 48.48% van die Kleurling respondente en 14% van die Blankes. In totaal het 56% van alle respondente dus die definisie gesteun terwyl 18% dit gedefinieer het as gelyke geleenthede vir almal en 18% dat dit blootstelling vir voorheen benadeelde groepe beteken.

Dit is dus in lyn met die breë definisie van die DKD met betrekking tot regstellende aksie.

4.3.2 Verskille tussen rassegroepe en gevoel oor regstellende aksie

100% van die Swart respondente, 81.82% van die Kleurling en 57.14% van die Blankes het aangedui dat hulle ten gunste van regstellende aksie is. In totaal is dit dus 76% van alle respondente en kan daar dus die afleiding gemaak word dat regstellende aksie goed ontvang is te Drakenstein.

Dit is egter ooglopend dat 43% van Blanke respondente nie ten gunste is van die proses of geen opinie het nie wat vir my 'n aanduiding is dat daar tog negatiewe gevoelens onder veral Blanke lede is met betrekking tot regstellende aksie.

4.3.3 Verskille tussen rassegroepe met betrekking tot persoonlike vrese oor regstellende aksie in die DKD

'n Beduidende 50% van respondente het aangedui dat hul vrese ondervind met betrekking tot regstellende aksie; 39.39% van die Kleurling respondente en geen van die Swart respondente nie.

Hierdie vrese van veral Kleurling en Blanke respondente is iets wat aandag moet geniet ten einde vas te stel presies waar die wortel van die kwaad lê sodat dit aangespreek kan word. Daar is ook 'n beduidende verband tussen die feit dat 43% van die Blanke respondente nie ten gunste van regstellende aksie is nie en die helfte van hulle vrese ondervind met betrekking tot die proses van regstellende aksie.

4.3.4 Verband tussen bron van inligting (vakbonde of bestuur) en definisie van regstellende aksie

25 van die respondente se bron van inligting met betrekking tot regstellende aksie was vakbonde en 60% het aangedui dat dit beteken die regstelling van foute van die verlede en blootstelling vir voorheen benadeelde groepe. Dit sluit goed aan by die algemene definisie van die DKD wat ook aan hierdie aspekte raak.

Slegs 15 van die respondente se bron van inligting was bestuur wat 'n moontlike aanduiding kan wees van swak kommunikasie tussen bestuur en personeel op grondvlak. Van die 15 was 60% ook van mening dat dit die regstelling van foute van die verlede is.

Wat vir my hieruit voortspruit is die feit dat vakbonde en bestuur mekaar komplementeer wat betref die oordra van inligting aan personeel. Mense op grondvlak te Drakenstein is beslis baie goed ingelig oor wat presies met die term regstellende aksie bedoel word.

4.3.5 Verband tussen mense se betrokkenheid in bestuursbesluite oor regstellende aksie en hoe gereeld hulle betrek word in bestuursbesluite

'n Beduidende 85.42% het aangedui dat bestuur hulle nooit betrek in besluite rondom regstellende aksie nie. Dit is weereens vir my 'n aanduiding dat daar slegs een rigting kommunikasie plaasvind waar besluite slegs af na mense op grondvlak gekommunikeer word.

Deelnemende bestuur is nie aan die orde van die dag nie en ek dink dat mense meer positief oor enige proses sal wees indien hulle voortdurend deel van die proses en besluite wat geneem word, is.

Dit is baie teenstrydig met die demilitarisering van die DKD wat deelnemende bestuur aanmoedig en wegbeweeg het van die militêre bestuurstyl waar opdragte vanaf bestuur gegee word en deur grondvlak uitgevoer moet word.

4.3.6 Hoe rassegroep verskil met betrekking tot algemene vrese oor regstellende aksie in die breek

Van die Swart respondente het 100% aangedui dat hul geen vrese met betrekking tot regstellende aksie ervaar nie; 57.58 van die Kleurling respondente en 35,71 van die Blanke respondente.

Van die oorblywende 64% Blanke respondente het 50% aangedui dat hulle wel vrese ondervind en die res was onseker oor hoe hul regstellende aksie ervaar. Van die Kleurling respondente het 40% vrese ondervind terwyl die oorblywende 3% onseker was.

Die vrese kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat mense nie behoorlik voorberei is vir die proses van regstellende aksie nie en onseker is van waar hulle in die prentjie inpas. Aangesien daar 'n tyd gekoppel was aan die afhandeling van die proses is daar nie genoeg tyd afgestaan om mense sielkundig voor te berei vir wat voorlê nie.

Swart respondente ondervind moontlik geen vrese nie omdat hulle die vertrouwe het dat hulle beslis deel van die voorheen benadeelde groepe is en dat regstellende aksie net tot hul voordeel kan wees. Kleurling mense se vrese kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat hulle nie seker is presies waar hulle in die prentjie inpas met betrekking tot regstellende aksie nie. Hulle vrese is moontlik eerder onsekerheid.

Die nuwe 'EAP (Employee Assistance Program)' wat eers in Oktober 1999 in die DKD bekend gestel is, kan 'n deurslaggewende rol speel om mense se vrese en onsekerhede aan te spreek. Ek is egter van mening dat dit van die begin van die implementering van regstellende aksie deel van die proses moes gewees het.

Respondente het gemengde gevoelens gehad oor die feit of regstellende aksie te vinnig of te stadig plaasvind. Die meeste het aangedui dat dit te vinnig was, maar dit was slegs 30%, 24% het aangedui dat dit te stadig gaan en 20% dat dit net reg geskied.

Dit kan moontlik wees dat mense nie werklik omgee oor hoe vinnig of hoe stadig die proses geskied nie.

4.3.7 Hoe rasse-groepe verskil oor hoe hul verkies om geklassifiseer te word in terme van burgerskap in Suid-Afrika.

Die Swart respondente het 100 % verkies om as Swart geklassifiseer te word; terwyl slegs 6% van Kleurling respondente dieselfde geklassifiseer wou word; 54,54% wou eerder as Suid-Afrikaanse burgers bekend staan en 28% van Blanke respondente wou as Blankes bekend staan terwyl 35% slegs as Suid-Afrikaanse burgers bekend wou staan.

Ek dink dat klassifikasie 'n negatiewe konnotasie vir mense inhou gekoppel aan die apartheidsbeleid; dus verkies mense om slegs as Suid-Afrikaanse burgers bekend te staan.

4.3.8 Verband tussen ras en tevredenheid met huidige rassiesamestelling binne die DKD

60% van alle respondente het aangedui dat hulle nie tevrede is met die samestelling met betrekking tot ras in die DKD nie (100% van alle Swart respondente, 66% van die Kleurling respondente en 50 % van die Blanke respondente).

Die verklarings vir die resultate kan uiteenlopend wees. Dit kan moontlik wees dat die proses van regstellende aksie vir sommige te stadig verloop terwyl dit vir ander te vinnig verloop, dus is respondente moontlik om verskillende redes nie tevrede met die personeelsamestelling met betrekking tot ras in die DKD nie.

4.3.9 Verband tussen geslag en tevredenheid met betrekking tot personeelsamestelling in terme van geslag in die DKD

66% van die vroulike respondente het aangedui dat hulle nie tevrede met die samestelling in terme van geslag in die DKD is nie, terwyl 46% van die manlike respondente ook nie tevrede was nie.

Moontlike verklaring vir die resultate is dat mense besef dat vroue nog nie tot hul reg binne die DKD gekom het nie en weinig aandag aan geslagsdiskriminasie tydens die regstellende aksie proses in die DKD geskenk is.

4.4 INTERPRETASIE EN GEVOLGTREKKINGS

Die negatiewe effek wat regstellende aksie op lede op grondvlak mag hê is moontlik oorskat aangesien 54% van die lede 'n aanduiding gegee het dat hul geen vrese met betrekking tot regstellende aksie ondervind nie, 6% was onseker hieroor en 40% het vrese ondervind.

Die idee van regstellende aksie dra 76% van die respondente se goedkeuring weg wat 'n aanduiding is van die feit dat lede die transformasie van die staatsdiens en sy regstellende aksie beleid aanvaar.

In beginsel word regstellende aksie aanvaar, maar wat sterk na vore gekom het, is die manier waarop mense in poste geplaas word sonder die nodige opleiding, kwalifikasies en ondervinding.

Die eerste 'kundiges'(korrektiewe beamptes met jare se ondervinding en opleiding in die DKD) het alreeds in 1996 skeidingspakkette aanvaar, sonder dat die mentorprogram en dus die abba-beginsel tot sy reg gekom het, mense was dus op hul eie aangewese wat op sigself traumaties kon wees en kon lei tot die verlaging in standaarde.

Skeidingspakkette en bevorderings het 'n groot rol gespeel om wanbalanse uit die weg te ruim en geleenthede vir voorheen benadeelde groepe te skep.

Die 70% regstelling is veronderstel om vroue en gestremdes ook in te sluit, maar weinig of geen aandag is aan genoemde twee groepe geskenk nie. Op Drakenstein is slegs drie vroue in bestuursposte, maar terselfdertyd is twee van die poste nie juis regstellend van aard nie aangesien dit afdelings is waar vroue tradisioneel ook gefunksioneer het naamlik die maatskaplike- en verpleegkundige afdelings.

Huidiglik is daar geen gestremde persone werksaam te Drakenstein Bestuursarea nie. Die kwessie van ras het dus beslis dié van geslag en gestremdheid oorheers.

Die teenkanting van nie teikengroepe is nie doeltreffend hanteer nie, soos blyk uit die onderhoud met VSA Bestuurlede. Geen bewusmakingsprogram is geloods om mense se vrese, verwagtinge en onsekerhede aan te spreek nie. Dit blyk egter dat ten spyte hiervan die meerderheid lede berus het by

toepassing van regstellende aksie aangesien dit regeeringsbeleid is en onlosmakend deel is van die transformasieproses van die staatsdiens.

Vakunies en personeel op Drakenstein is doeltreffend betrek in die samestelling van die regstellende aksie program op Drakenstein en die moniteringskomitee was effektief in die identifisering van personeel vir opleidingsdoeleindes en die verskuiwing van lede om die wanbalanse in die verskillende afdelings aan te spreek.

Die vraag is egter nooit beantwoord oor waarom so baie Blanke lede die DKD sedert 1994 weens mediese redes verlaat het nie. Kon regstellende aksie moontlik 'n rol gespeel het?

Die feit dat Drakenstein 'n manlike gevangenis is kan ook moontlik die rede wees waarom vroue hoofsaaklik in administratiewe poste funksioneer en ook die rede wees waarom hulle slegs ongeveer 11 % van die personeelkorps beslaan.

HOOFSTUK 5: SAMEVATTING, EVALUERING EN AANBEVELINGS

5.1 SAMEVATTING EN EVALUERING VAN VERLOOP VAN RA IN DIE DKD

In die Wes-Kaap is die 70:30 beginsel met welslae behaal alhoewel daar nie 'n aanduiding is van watter rol skeidingspakkette gespeel het nie en kan die drastiese verandering in die bestuurskader hoofsaaklik aan bevorderings en nuwe aanstellings toegeskryf word.

Die mikpunte van 2% met betrekking tot gestremde personeel en 21 % vroue is nie bereik nie. Daar is genoeg poste in die Departement van Korrektiewe Dienste waar gestremde persone geakkommodeer kan word, byvoorbeeld kantoor administratiewe poste, tiksters, sekretaresse, telefoon personeel, data vaslegging, ens.

Drakenstein Bestuursarea het sy regstellende aksie program met groot welslae toegepas. Die 70:30 beginsel is alreeds in die begin van 1998 bereik. Dit is moontlik gemaak deur poste wat plaaslik geadverteer en gevul is, vrywillige skeidingspakkette deur hoofsaaklik Blanke personeel asook mediese pensioen en bedankings het 'n groot rol gespeel om die wanbalanse reg te stel.

Mnr Chris Bester, die Hoof van Opleiding noem tydens 'n onderhoud dat die 70:30 beginsel deurentyd toegepas is in die samestelling van kursusgangers te Drakenstein sedert 1995 (alhoewel hy geen statistiese bewyse gegee het om dit te staaf nie) en op kleinskaal is die abba-beginsel ook toegepas om persone in funksionele poste op te lei.

Die hervorming van die staatsdiens speel 'n deurslaggewende rol in die heropbou en ontwikkeling van Suid-Afrika. Regstellende aksie is een van die hoofkomponente om hierdie transformasie te weeg te bring.

Die DKD as deel van die breë openbare sektor was ook een van die staatsdepartemente wat voorlopers was in die toepassing van regstellende aksie beleid sedert 1995 om hervorming te weeg te bring deur onder andere 'n ambisieuse regstellende aksie program aan te pak.

Die departementele bedingingsraad het vanaf 28 Junie tot 2 Julie 1999 die volgende nuwe regstellende aksie doelwit vir die DKD beding:

Die volgende vyf jaar (vanaf die jaar 2000) sal daaraan gewy word om die personeelsamestelling nasionaal as volg daar uit te laat sien:

Swart mans: 54,88%	Swart vroue: 14,7%
Kleurling mans: 7,84%	Kleurling vroue: 1,96%
Indiër mans: 2,94%	Indiër vroue: 0,98%
Blanke mans: 11,76%	Blanke vroue: 2,94%
TOTAAL MANS: 77,42%	
TOTAAL VROUE: 20,58%	
Gestremdes: 2%	

Die verskil wat met die nuwe plan ingebring word is die feit dat personeelsamestellings nie meer volgens die bevolkingsamestelling van die verskillende provinsies gaan plaasvind nie, maar nasionaal eenders gaan lyk.

5.2 AANBEVELINGS EN VERDERE NAVORSINGSVOORSTELLE

Op grond van die studie word die volgende aanbevelings gemaak:

- Groter klem moet op opleiding geplaas word aangesien dit een aspek van regstellende aksie is wat afgeskeep is. Die afgelope vyf jaar is daaraan bestee om voorheen benadeelde groepe in bestuursposte aan te stel, maar die nodige ondersteuningsmeganismes is nie in plek nie;
- Die tweede fase van regstellende aksie moet nou aan gepak word naamlik om lede op grondvlak nou toe te rus met die nodige toerusting met die oog op toekomstige bestuursposte;
- Die rol van vroue en gestremdes behoort nou prioriteit te wees en nuwe doelwitte moet nou gestel word vir die volgende vyf jaar tot en met 2005, dan behoort die regstellende aksie proses ten volle afgehandel te wees;
- 'n Behoefte bepaling moet ook onder nie-teikengroepe gedoen word om vas te stel hoe hulle in die proses van regstellende aksie geakkommodeer kan word met die oog op ontwikkeling en aanpassing by die nuwe omstandighede;
- Die fokus moet nou verskuif na menslike hulpbronontwikkeling en kapasiteitsbou;

- Mense moet in staat gestel word om op 'n gelyke en regverdige basis te kompeteer vir aanstellings en bevorderings, deurdat die beste persoon (die persoon met die meeste ervaring en kennis) vir die werk aangestel word;
- Opleiding gebaseer op vaardigheidsontwikkeling moet op hierdie stadium voorrang geniet aangesien dit in die bestaande regstellende aksie program nie aangespreek is nie.
- Rasse ongelykhede kan slegs aangespreek word deur die totale sisteem van die openbare sektor in oënskou te neem en te hersien;
- 'n Breë fokus is nodig om na die behoeftes van die agtergeblewenes om te sien, bv. klasseverskille en nie net rasse- en geslagsverskille nie;
- 'n Holistiese menslike hulpbron ontwikkelingsstrategie moet geskep word, met duidelike ontwikkelingsbeplanning, loopbaanontwikkeling, opleidingsgeleenthede, gemik op voorheen benadeelde groepe en diegene wat gewerf word om rasse ongelykhede op senior vlak, uit die weg te ruim;
- Transformasie eenhede moet 'n fundamentele rol speel in die monitering en evaluasie proses;
- Die vestiging van strukture om gelyke betaling vir gelyke werk aan te moedig. Die Geslagskommissie kan 'n waghond rol in die verband speel;
- Die uitbreiding van opvoedkundige en opleidingsgeleenthede;
- Alle staatsdepartemente moet aangemoedig word om die regstellende aksie beleid te volg wat gestremde persone en vroue insluit;
- Geskikte werksklimaat en omgewing vir gestremdes moet geskep word;
- Spesifieke doelwitte moet gestel word om 'n verteenwoordiging met betrekking tot ras, geslag en gestremdheid in die werkplek te verkry.
- Effektiewe moniteringsmeganismes moet daargestel word wat moontlik 'n kommissie vir gestremde persone insluit.

My aanbevelings vir 'n effektiewe regstellende aksie program:

1. Ontwikkelingsprogramme

Ek dink sodanige programme moet fokus op die algehele ontwikkeling van mense ten einde hulle te sensiteer vir kulturele diversiteit, bemagtiging, persoonlike groei en 'n algehele menslike hulpbron ontwikkeling en kapasiteitsbou.

2. Loopbaan planne

Daar moet begin fokus word op die individuele werker en sy persoonlike loopbaanplan – waar hy nou is en wat nodig is om hom op standaard te bring. Personeelbestuur is hier van kardinale belang. By groter maatskappye mag dit dalk problematies wees om daardie persoonlike aandag te gee, maar dan sou ek aanbeveel dat 'n opname gedoen word onder personeellede waar 'n aanduiding gegee word van mense se kwalifikasies, studies, ondervinding, ens. Daarvolgens kan 'n breër plan uitgewerk word om op die mees effektiewe manier personeel behoeftes in terme van bogenoemde aspekte aan te spreek.

3. Opleidingsgeleenthede

Moet aan voorheen benadeelde groepe gebied word deur die beskikbaarstelling van beurse en lenings wat 'n regstellende aksie fokus het. Opleidingsgeleenthede moet ook geskep word deur toetree vereistes op veral tersiêre vlak moontlik te verslap, maar dan 'n oorbruggingsprogram in te bou. Opleiding moet ook binne die maatskappy of departement self geskied waar personeel, vir blootstelling ten einde ondervinding op te bou, op 'n gereelde basis geroteer word. Hier kan die abbaaginsel tot sy reg kom en effektief toegepas word.

4. Versnelde bevorderings – en ontwikkelingsprogramme

Bevorderings moet vinniger geskied ten einde gapings te vernou, maar dan moet dit beslis hand aan hand gaan met ondersteuningsprogramme wat 'n bemagtigingsdoelwit het.

Thomas (1996:57) lewer die volgende waardevolle insette met betrekking tot die proses van regstellende aksie in Suid-Afrika wat aansluit by my vereistes vir 'n effektiewe regstellende aksie program:

- Groter werkplek demokrasie, deursigtigheid en bemagtiging van mense;
- regstellende aksie proses moet gedryf word deur die menslike hulpbron-afdeling in samewerking met senior bestuur;
- kulturele diversiteit moet in ag geneem word binne die werksopset;
- opvoedkundige agterstande moet aangespreek word deur opleidings- en ontwikkelingsprogramme;

- organisasies moet poog om mense sodanig te bemagtig dat hulle selfstandig kan funksioneer deur entrepreneurskap en vroue en gestremdes moet sodanig bemagtig word dat hulle hul regmatige plek in die werksplek kan volstaan.

Op grond van die resultate van hierdie studie sal die suksesvolle implementering van regstellende aksie strategieë die volgende voorwaardes insluit:

- Die beoefening van 'n politieke wil en ferm leierskap om die proses vorentoe te dryf;
- Duidelike en effektiewe visie en prioriteite gebaseer op realistiese evaluering van hindernisse en geleenthede;
- Wye konsultasie, deelname en bewusmaking om besitreg van die proses deur alle rolspelers te verseker;
- ontwikkeling van effektiewe vennootskappe met besighede, arbeid en die breë publiek;
- Desentralisasie en buigsaamheid in die implementering (binne nasionale norme en standaarde), ten einde die effektiewe regstellende aksie strategieë te skep om die behoeftes van verskillende teikengroepe, provinsies en departemente aan te spreek;
- Die voorsiening van voldoende addisionele bronne deur die regering, met die doel om beleidsbeginsels in effektiewe programme van aksie te omskep.

Toekomsvisie

Effektiewe programme vir regstellende aksie moet op 'n gedetailleerde analise van die agterstand wat die drie groepe (Swartmense, vroue en gestremdes) in die gesig staar, asook spesifieke en doelgerigte strategieë om dit aan te spreek en te oorkom, gebaseer wees.

Ek is van mening dat regstellende strategieë sodanig ontwerp moet word dat dit op 'n werkbare, sensitiewe, as deel van 'n breër menslike hulpbron ontwikkelings- en kapasiteitsbou plan, geïmplementeer word.

Dit moet nie net gesien word as 'n indiensnemingsbeleid nie, maar as 'n holistiese benadering wat mense bemagtig en hulle in staat stel om suksesvol te wees.

Dit moet nie net gebaseer wees op die uitkakeling van rassisme, seksisme en ander vorme van diskriminasie nie, maar ook op die ontwikkeling van 'n unieke Suid-Afrikaanse korporatiewe kultuur en sodoende 'n kultuur, wat alles insluitend is, skeep.

Dat dit op so 'n manier voorgestel word, dat dit ander transformasiedoelwitte en programme sal komplementeer, eerder as om in konflik daarmee te wees.

Die aard en doelwit van sulke strategieë moet effektief op alle vlakke gekommunikeer word. Nienteikengroepe binne die openbare sektor moet gerusgestel word met betrekking tot hul werksituasie.

Die Regering van Nasionale Eenheid (RNE) se voorstel dat die bestuurskomponent van alle Staatsdepartemente binne vier jaar (vanaf 1994), ten minste 50% Swart moet wees, is realisties en werkbaar. Ek sou voorstel dat 'n jaarlikse evaluering nodig sal wees om vas te stel of die plan nog haalbaar is, waar foute begaan word en hoe om dit reg te stel.

Dit is dus belangrik dat voortdurende navorsing en evaluasie deel van die proses moet wees aangesien dit die eerste keer is dat so 'n proses binne Suid-Afrika aangepak word. Ander lande wat alreeds so 'n proses aangepak het, moet as riglyn gebruik word.

In dieselfde tydperk moet ten minste 30% van nuwe aanstellings in middel en senior bestuur vroue wees.

Binne 10 jaar moet gestremdes 2% van die openbare sektor se personeel uitmaak.

Dit is onduidelik waarom 'n periode van 10 jaar nodig is om slegs 2% gestremde persone aan te stel, maar die moontlike verklaring hiervoor is die infrastruktuur wat verander moet word ten einde gestremde persone te akkomodeer en in hul spesiale behoeftes te voorsien.

VERDERE NAVORSINGSVOORSTELLE

- Die opleidingsbehoefte van korrektiewe beamptes sal vasgestel moet word en opgevolg word met praktiese implementering daarvan.
- Program evaluasie van die bestaande program van regstellende aksie te Drakenstein en gaan kyk word of daar rigied by die program gehou is en wat aanduiding gegee het tot die sukses of mislukking van die program.

- Die redes vir die ontbinding van die moniteringskomitees aangesien alle aanduidings was dat hulle 'n doeltreffende en effektiewe rol gespeel het in die regstellende aksie proses.
- Waarom die regstelling van die rol van vroue en gestremdes in die DKD nie saam met die rasse kwessie aangespreek is nie, en of 'n nuwe plan van aksie nou op die tafel is.
- Die rol wat die 'Gender Desk' en geslagskommissie asook die kommissie vir gestremde persone speel om die proses te bespoedig.
- 'n Vergelykende studie kan gedoen word tussen die eerste regstellende aksie plan (1995-1999) en die tweede plan (huidiglik) om effektiwiteit byvoorbeeld te toets.
- Programevaluasie - of die DKD in die aanstelling van Swart regstellende aksie kandidate ook Kleurlinge en Indiërs ingesluit het en wat die gevolge hiervan was (Sien Adam 1.5)

HOOFSTUK 6: METODOLOGIESE REFLEKSIE

METODOLOGIESE WAARDERING: KRITIESE BEOORDELING VAN TEGNIEKE EN METODEDES

Die DKD kan as 'n baie geslote departement beskou word, waar 'geheimhouding' of vertroulikheid hoog bo aan die prioriteitslys is, en om so 'n studie van die grond te kry is 'n proses op sigself om al die kanale deur te gaan. Ek het verskeie skrywes aan die Hoofkantoor van DKD gerig en na die voltooiing van die nodige aansoekvorms het ek toestemming verkry om met die studie voort te gaan, maar op voorwaarde dat geen inligting gepubliseer mag word sonder dat deur 'n interne studieleier 'gesensor' is nie.

Aangesien die studie gedeeltelik histories van aard is, het ek die uitdaging in die gesig gestaar om al die relevante dokumentasie vanaf DKD te kry. In hierdie opsig het ek onderhoude met die Provinsiale Kommissaris van die Wes-Kaap, Mnr Damons (1996) en die Areabestuurder van Drakenstein, Mnr Marcus (1998) gevoer, wat toe aan my die nodige toestemming gegee het om toegang tot alle relevante dokumente te kry. Die dokumentasie was egter soms baie onvolledig aangesien die skrywer en datums dikwels ontbreek het.

Ten einde 'n sukses van 'n studie soos regstellende aksie binne so 'n departement te doen het ek baie opsies oorweeg.

Aanvanklik wou ek my net op dokumentêre bronne beroep om vas te stel of regstellende aksie op Drakenstein Bestuursarea plaasgevind het, wat op rekord is oor die proses, ens. Ek het besef dat dit nie baie betroubaar sou wees nie aangesien nie alles noodwendig op papier vasgelê sou wees of geliasseer sou word nie en dat die gevaar ook bestaan dat inligting nie korrek weergegee kon word nie. Dokumente is slegs 'n eensydige weergawe van wat plaasvind.

Die fokus van my studie was om mense op grondvlak se opinie oor regstellende aksie te verkry en om my slegs op dokumentêre bronne te beroep sou die fokus van die studie moes laat verskuif het. Ten einde agtergrond kennis en inligting in te win, het ek wel gebruik gemaak van dokumentasie en rekords. Aangesien die moniteringskomitee alreeds in 1997 ontbind het was ek verplig om my te beroep op notules van maandelikse vergaderings wat gehou is en daar is ook geen waarborg dat dit akkuraat bygehou is nie.

Personeelrekords is gebruik om vas te stel of daar enige verandering in personeel getalle sedert 1994 ten gunste van regstellende aksie plaasgevind het en watter effek skeidingspakkette, bedankings en vroeë aftrede, van veral Blanke mans, op die personeelsaestelling te Drakenstein gehad het.

My tweede opsie was om 'n opname te Drakenstein Bestuursarea te doen ten einde mense se gevoel op grondvlak met betrekking tot regstellende aksie te toets. Dit sou my instaat stel om persoonlik met die respondente kontak te maak en onduidelikhede uit te klaar indien daar enige sou wees. Die probleem hiermee was egter die feit dat dit onmoontlik was om 'n steekproef te trek aangesien personeel oor en weer verskuif is, mense skofte werk en nooit beskikbaar is nie en dat toegang tot die gevangenis beperk is. Dit sou ook tydrowend gewees het aangesien alle vraelyste deur my voltooi moes word en ek was ook nie finansiëel instaat om veldwerkers indiens te neem nie. Die klaring van veldwerkers ten einde toegang tot die terrein te verkry sou ook sake verder gekompliseer het.

Die feit dat ek dus self die vraelyste sou moes voltooi sou self ook 'n probleem gewees het aangesien ek self op Drakenstein werksaam is en mense dus kon voel dat hul anonimiteit nie beskerm sou word nie en hulle moontlik net kon reageer soos hulle dink ek verwag hulle moet reageer. Die gevaar het dus bestaan dat antwoorde nie 'n werklike weergawe sou wees van hoe hulle werklik voel nie.

My derde opsie was direkte waarneming deurdat ek deur informele gesprekke met 'respondente' vas stel hoe hulle voel oor die idee van regstellende aksie, waar hulle hul inligting verkry, of hulle enige vrese of verwagtinge vir hulself koester, ens. Hierdie metode het vir my egter oneties gevoel aangesien ek inligting sou publiseer sonder die nodige toestemming. Ek het dus slegs van hierdie metode gebruik gemaak om agtergrond kennis in te win sodat mense my na relevante persone kon verwys wat my meer inligting kon gee rakende die proses van regstellende aksie te Drakenstein.

'n Vierde opsie was om van slegs indiepte onderhoude gebruik te maak met onder andere vakbondvertegenwoordigers, lede van die ontbinde moniteringskomitee, lede van die 'Gender Desk', ens., aangesien hulle basies die stem van mense op grondvlak is. Dit was een metode op die gevoel op grondvlak te toets, maar ek het besef dat mense self binne dieselfde organisasies verskillende opinies oor dieselfde onderwerp huldig. Ek het van hierdie organisasies gebruik gemaak slegs om vas te stel watter rol hulle gespeel het in die regstellende aksie proses op Drakenstein sedert 1994.

'n Vyfde metode wat ek oorweeg het was om van fokusgroepe gebruik te maak aangesien mense moontlik makliker hul opinie sou lig binne groepverband en onder leiding. Dit kon egter nie realiseer nie

weens probleme soos alreeds voorheen genoem – die beskikbaarheid van mense, mense wat mekaar negatief beïnvloed en skepties is aangesien die DKD alreeds oornagevors is. Vorige navorsing het dikwels gepaard gegaan met beloftes wat nooit gerealiseer het nie.

'n Sesde en laaste opsie wat ek oorweeg en van gebruik gemaak het was posvraelyste. Ek het besluit om deur die interne posstelsel 'n vraelys aan elke personeellid te stuur, aangesien 'n steekproef nie realisties sou wees nie omdat mense skofte werk en nie altyd beskikbaar is nie.

Toegang tot verskeie inrigtings op die gevangenis terrein is nie altyd moontlik is nie en posvraelyste is die enigste metode om in 'n mate te verseker dat dit die moontlike respondente bereik. Die gevaar bestaan egter hier dat respondente vrae verkeerd mag interpreteer en daar is min beheer oor die responsvlak.

Sommige persone werk permanent nagdiens en die enigste metode is dus om 'n vraelys aan hulle te pos aangesien die waarskynlik groot is dat hulle hul posvakkie sal besoek wanneer hulle aan diens kom of van diens gaan.

Die posvraelyste is opgevolg deurdat verskeie afdelings se parades toegespreek is om onsekerhede en vrese uit die weg te ruim.

Die feit dat Korrektiewe Beamptes skofte werk het dit ook moeilik gemaak om op die spoor van die vraelyste te bly, maar dit is sover moontlik met 'n telefoon oproep opgevolg.

Die probleem met posvraelyste is egter die feit dat dit makliker vir mense is om nie te reageer nie.

Vrees vir viktimisering is ook 'n moontlike rede vir die nie voltooiing van vraelyste (alhoewel die vraelyste anoniem was) het beamptes gevoel die feit dat hul 'n vraelys deur die pos gekry het ook kan beteken dat hulle geïdentifiseer kan word.

Pogings is aangewend om vroue individueel te nader aangesien dit blyk uit die lae responsvlak dat vroue nog nie gereed is om hul opinie openhartig te lig nie, maar nog steeds het slegs drie vroue die vraelys voltooi.

Dit was wys om 'n vraelys aan elke personeellid werksaam te Drakenstein te stuur, aangesien 'n steekproef daartoe aanleiding sou gee dat nog minder mense terugvoer sou gegee het.

Uit 'n totaal van 500 lede het slegs 50 hul vraelyste terugbesorg. Daar kan dus nie veralgemeen word met betrekking tot menings te Drakenstein Bestuursarea nie (plek vir terugbesorging was sentraal en toeganklik vir almal, naamlik die registrasie kantoor).

Daar is op slegs een bestuursarea gekonsentreer en dus kan daar nie veralgemeen word met betrekking tot die resultate van die studie na ander bestuursareas nie. Dit is egter in orde aangesien elke bestuursarea uniek is wat betref hul regstellende aksie behoeftes of plan wat opgestel is.

Die moontlike verklarings vir die swak responsvlak mag die feit wees dat daar van posvraelyste gebruik gemaak is en baie 'n aanduiding gegee het dat hul werk nie administratief van aard is nie en hul nie lief vir skryf is nie.

Pogings is aangewend om dit op te volg met persoonlike onderhoude maar die feit dat die navorser ook werksaam is te Drakenstein het respondente ongemaklik laat voel en hulle het verkies om dit self anoniem te voltooi en daar was geen beheer oor die terugvoer wat verkry sal word nie.

Baie navorsingsprojekte word in die DKD aangepak en dit is moontlik die oorsaak vir die feit dat korrektiewe beamptes baie skepties was en nie bereid om hul samewerking te gee nie aangesien daar al baie leë beloftes aan hul gemaak is tydens vorige navorsingsessies wat 'n nadelige uitwerking op dié studie gehad het.

Die posvraelyste is opgevolg deurdat verskeie afdelings se parades toegespreek is om onsekerhede en vrese uit die weg te ruim.

'n Poging is aangewend om fokusgroepe op grond van rasse en vakbondaffiliasie bymekaar te bring, maar ook dit het mense negatief gestem.

Die feit dat die opname eers in 1999 gedoen is kan moontlik ook 'n rol gespeel het in die swak respons, aangesien regstellende aksie al 'n afgesaagde term geword het. In 1996 sou mense moontlik meer entoesiasies gereageer het – maar die idee met die studie was om vas te stel hoe ingelig mense met betrekking tot regstellende aksie is en kommunikasie tussen bestuur en lede op grondvlak te toets met betrekking tot regstellende aksie gegrond op die vyf jaar periode uiteengesit vir regstellende aksie binne die DKD.

BRONNELYS

- Adams C et al, 1993: Affirmative action in a democratic South Africa, Kenwyn:Juta.
- Adam K, 2000 : Affirmative Action and Popular Perception : The case of SA, Society, 37, 2 (244) Jan – Feb, 48 – 55.
- Alexander A 1999 : Affirmative Action : A critical reconnaissance, International Journal of Urban and Regional Research, 23, 3, Sept, 593 – 601.
- Bouah L, 1999: Employment equity act 55 of 1998 and the impact on the DCS, Kaapstad:Universiteit van Kaapstad ter voltooiing van 'n werkstuk.
- Brown M, 1997: Affirmative Action at Local Government Level, Stellenbosch ter verwerwing van die graad MPA aan die Universiteit van Stellenbosch.
- Charlton G D & Van Niekerk N, 1994: Affirmative action beyond 1994, Kaapstad: Juta.
- Conference Report, 1996: Affirmative action in the Public Sector, Kaapstad: Logo Print.
- DKD Dokument: Dokument van die adviesforum om die provinsiale kommissaris te adviseer oor regstellende aksie en ander aktuele aangeleenthede soos ooreengekom van tyd tot tyd.
- DKD Dokument: Fourie N, 1998: Establishment of provincial transformation unit, Kaapstad: DKD.
- DKD Dokument :Mostert, 1996: Ontplooiing:provinsiale- en bevelsareamoniteringskomitees, Pretoria: DKD.
- DKD Dokument:Ontleding van personeelposisie in verhouding blank tot anderskleurig (skrywer, datum en plek onbekend).
- DKD Dokument :Standpunt oor program van regstellende aksie in DKD (skrywer, datum en plek onbekend).
- DKD Dokument: Transformasieproses: Wes – Kaapprovinsie, verwysing S4/9/1: DKD.
- DKD Dokument: Vordering van regstellende aksie te Victor Verster Bevelsarea, verwysing S16/8/1: DKD.
- DKD Dokument: Human, 1995: Blouskrif oor regstellende aksie in die DKD.
- Du Toit R et al, 1996: Affirmative action in South Africa, FOKUS:RGN.
- Guillebeau C 1999 : Affirmative Action in a Global perspective, Sociological spectrum, 19, 4, Okt – Des, 443 – 465.
- Konstitusie van die Republiek van Suid Afrika, 1996 (wet no.108 van 1996).

Kriel J, 1999: Evaluation of the programme of affirmative action in the Department of Correctional Service, NEXUS: DCS.

Onderhoud gevoer: 1996 Mnr Damons, Provinsiale Kommissaris van die Wes Kaap DKD.

Onderhoud gevoer: 1998 Mnr Marcus, Areabestuurder van Drakenstein Bestuursarea.

Onderhoud gevoer: 1999 woordvoerders van twee vakunies te Drakenstein Bestuursarea, POPCRU en VSA.

Morrel P et al, 1994: Affirmative Action: Redressing the balance?, Kaapstad: gepubliseer deur die Universiteit van Kaapstad.

Pons A & McGregor A et al, 1994: Making affirmative action work, Rivonia: Navorsingspublikasie voorberei deur S.P.A. Konsultante.

Ramofoka H, 1998: A strategy for equity (onderhoud met Me Sishuba, Direkteur van regstellende aksie in die DKD, NEXUS: DCS.

Sadie Y, 1995: Affirmative Action in South Africa : A gender development Approach in Fokus, Pretoria.

Thomas A, 1996: Beyond affirmative action: managing diversity for competitive advantage in South Africa, Randburg: Knowledge resources.

Van der Merwe J C, 1994: Regstellende aksie: Prinsiële Riglyne, Potchefstroom: Instituut vir reformatoriese studie.

Wet op gelyke indiensneming, 1998, Pretoria.

Wingrove t, 1991: Affirmative action: a how to guide for managers, randburg: Knowledge Resources.

Witskrif: Transformasie van die openbare sektor, 1995, Pretoria.



Lefapha La Botsepamisi
 Umnyango Wezokulungisa Izimilo
 Department of Correctional Services
 Departement van Korrektiewe Dienste

0
 Attached: A

- THE MINISTER
- THE COMMISSIONER
- ALL PROVINCIAL COMMISSIONERS,
- ALL CHIEF DEPUTY COMMISSIONERS,
- DEPUTY COMMISSIONERS,
- DIRECTORS AND CHAPLAINS
- THE NATIONAL MONITORING COMMITTEE
- ALL PROVINCIAL MONITORING COMMITTEES
- ALL MANAGEMENT AREA MONITORING COMMITTEES

REFERENCE
 VERWYSING

S4/9/1

DATE
 DATUM

9 June 1997

UPDATE: AFFIRMATIVE ACTION IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONAL SERVICES

1. The purpose of this letter is to update you on the progress that has been made regarding Affirmative Action in the Department of Correctional Services since the Linda Human Blueprint as well as the latest developments surrounding the process.

The status of each aspect (including aspects in the Linda Human Blueprint) is indicated below:

2. DEFINITION OF AFFIRMATIVE ACTION

The definition as proposed by the parties and agreed upon at the Departmental Bargaining Chamber, was accepted by the Management Board and the National Monitoring Committee, namely:

- "A process of creating mechanisms to address existing imbalances and ensure equal opportunities based on potential capabilities of the previously disadvantaged groups".

- As stated in paragraph 4 of the deployment letter S4/9/1 dated 8 March 1996, a criteria on Women representation has been adopted by the Departmental Bargaining Chamber. The above-mentioned letter outlines the position of women, namely that all females should form part of the underrepresented group. The White Paper on Transformation of the Public Service and Employee Equity state that in the recruitment, appointment and promotions the Women should represent 30% of the underrepresented groups.

3. BACKGROUND

3.1 Points of departure in respect of a Programme of Affirmative Action for the Department of Correctional Services are the following:

- The principle of efficient and effective execution of the Department's functions must be maintained at all times.
- The change in the organisational culture and the creation of an organisational climate supportive to the Programme of Affirmative Action.
- To strive towards the filling of posts at all levels by skilled personnel in pursuit of a global personnel ratio of 70:30 as a broad guideline (by the year 2000) in favour of Affirmative Action.
- That the appropriate ratios are pursued at Provincial level with due consideration given to the population composition of the Province concerned as a guideline.
- The pursuit of the goals of the Programme must take into account the availability of scarce types of human resources as well as their geographic distribution.
- The implementation of specific educational, training, tutorial, mentorship and bridging programmes to support the Programme of Affirmative Action and to empower underrepresented groups to compete with their colleagues on an equal footing.

3.2 Aim of the Programme of Affirmative Action

The time frame of five years ending in December 2000, was agreed upon in the Departmental Bargaining Chamber. The Department of Correctional Services communicated its declaration of intent concerning the Programme of Affirmative Action per letter S7/B dated 28 August 1995. The letter outlines the Department of Correctional Services standpoint on the programme of Affirmative Action.

3.3 The rationale for a programme of Affirmative Action

The rationale for Affirmative Action is to execute sections 212(2), (3), (4) and (5) of the Constitution of the RSA 1993 (Act no 200 of 1993) as well as the guidelines in the policy framework of the Public Service Commission as agreed upon in the Central Bargaining Chamber of the Public Service, and accepted by the Cabinet.

4. AREAS AND OBJECTIVES OF THE PROGRAMME AS CONTAINED IN THE LINDA HUMAN BLUEPRINT

4.1 Organisational culture

4.1.1 The objective of this area is to change the organisational culture in order to create a climate conducive to Affirmative Action and Participative Management.

The time frame and ratio for the purpose of sensibly reaching the goal of Affirmative Action in the Department of Correctional Services was set at a 70:30 ratio in favour of the previously disadvantaged by the year 2000 (31 December 2000 as recommended by the National Monitoring Committee) as agreed in the Departmental Bargaining Chamber.

In pursuing this objective, the following actions as recommended by the Advisory Forum, were taken:

4.1.2 Top Management declared their commitment to and responsibility for an effective process of Affirmative Action by means of a letter under reference S7/B dated 28 August 1995.

The impact of Affirmative Action was also set out in the declaration making it clear that:

- The Programme will make provision for meaningful opportunities for underrepresented personnel.
- The Department's recruitment, bursaries and training activities will, for the next five years, focus on the supporting of the Programme of Affirmative Action, with consideration given to the applicable job specifications.
- During the next five years the future aspirations of especially White males may be affected by the Programme of Affirmative Action.
- A Programme of Affirmative Action is often accompanied by resistance but members of the Department are nevertheless expected to actively support the Programme.

- It is also a recognized fact that it will not be possible to fully deploy a Programme of Affirmative Action in a short period of time, but an effort will be made to achieve the objective of the programme in its totality within the set time frame.

4.1.3

In introducing a communication plan for the Affirmative Action strategy of the Department of Correctional Services as well as to ensure an informed supportive personnel corps of the Department of Correctional Services, directives S4/9/1 dated 5 January 1996 and 8 February 1996 were circulated country-wide, and the National Monitoring Committee visited all the Provincial Monitoring Committees from 11 to 23 March 1996. During these visits guidelines were provided on how to compile Affirmative Action strategies in each province.

In the letter of 8 March 1996 it was also explained that because circumstances differ from province to province, there cannot be a standardized plan for every province. It is, however, important that these plans should be based on the same principles in order to ensure uniform application country-wide.

Most important was the fact that it was clearly stated in the above-mentioned correspondence that the functions of the National, Provincial and Command Area Monitoring Committees are of a consultative/advisory nature, with a recommendatory function. Recommendations could be made to Commanders/Provincial Commissioners to take decisions within their different delegation levels. Recommendations should be made on a consensus basis and not by voting. Any party that holds a different view has the right to have its view documented.

It is very important to know that for Affirmative Action to be implemented, and continuously be upheld, proper planning has to be done and goals has to be set at all levels.

The Department has already finalized the appointment of an Affirmative Action official who will be responsible for this process. This position has been filled with the aims of Affirmative Action in mind and the official has resumed her duties from 1 December 1996. An Affirmative Action component will be established at Head Office to advise on all Affirmative Action matters.

4.2 Filling of posts

4.2.1

The purpose of this objective is to ensure that skilled personnel fill the posts on supervisory and managerial levels in order to promote a 70:30 ratio in favour of Affirmative Action.

Under this objective the following actions were taken:

- 4.2.2 Posts were identified and earmarked for Affirmative Action. This is a continuous process guided by the Public Service Commission. Promotions for candidate officers during 1995 and 1996 were done on a 70:30 ratio, and all positions from Director and higher which became vacant were advertised internally and externally. Vacancies created by severance packages will be predominantly filled by Affirmative Action candidates, other vacancies will be filled on the ratio required to comply with our target which is set for the year 2000.
- 4.2.3 In order to create capacity and to address representativeness as recommended, recruitment is done on a 70:30 ratio. In addition to the creation of capacity, a total of 63 posts additional to the fixed establishment were created and have already been advertised. These posts were allocated to provinces in terms of their current personnel composition.
- These posts could not be financed from the fixed establishment and therefore Management approached the Public Service Commission with a view to obtain additional financing. It was indicated that the Commission could not comply with the request for the financing of the posts. The Department then had to utilize existing vacant posts for which finance had already been allocated.
- 4.2.4 The recommendation in the Linda Human report that, for the kick-off promotions, current criteria for promotion excluding performance should be condoned, was referred to the Commissioner by the National Monitoring Committee and the requirements were condoned for Affirmative Action purposes. In response to the employee organisations' request, the Commissioner granted an additional extension of four months to the six months which had originally been approved for the kick-off promotions, in other words, it was extended until 1 April 1996.
- 4.2.5 In identifying members with potential from the serving personnel for accelerated promotions within the establishment a suitable instrument which is culture-fair, had to be obtained. The Department of Correctional Services in collaboration with all the roleplayers in the National Monitoring Committee, evaluated several instruments and made recommendations in this regard. The Potential Index Battery will be discussed under a subsequent section, Development and Empowerment.
- 2.6 To ensure representivity and upward mobility all vacancies from Director upwards are advertised externally while vacancies from Deputy Director and lower are advertised internally.

4.3 Development/Empowerment

4.3.1 The aim of this objective is to ensure that the disadvantaged groups are fully equipped through bridging/development programmes (which are also based on a 70:30 ratio) to effectively and efficiently perform their jobs. To pursue this objective, the following actions were carried out as recommended by the Advisory Forum:

4.3.2 As stated above, the Affirmative Action strategy of the Department of Correctional Services in its delivery phase envisages to use a mechanism to identify potential and developmental needs of individuals. This means that individuals are to be empowered/developed in terms of their own unique individuality.

The Potential Identification Battery has been purchased and a video will be produced once the training operators of this mechanism has been completed. The first group of operators will commence with training from 3 February 1997.

4.3.3 As a result of the above-mentioned there are several envisaged (and approved) actions which will follow, namely the implementation of a Mentoring Programme, Career Planning, Accelerated Development (Bridging Training) and Studies and Bursaries. These actions however, are abnormal interventions apart from the normal practices and are envisaged for high level potential where experience and qualifications will also play an important role.

Following these steps will be Accelerated Promotions for those with high potential depending on the tempo of development, experience and qualifications.

The other objective is to create a pool of people to be gradually taken through the ordinary processes of developing and getting to know the surroundings for future promotions.

A Capacity Building Model is also currently being developed on computer which, after finalisation, will be made available to all Provincial Commissioners in order to assist them in their respective Provinces' needs. This model will reflect the current statistics of personnel in each province, as well as the gap between the current situation and the envisaged 70:30 ratio.

4.4.4 The National Monitoring Committee's National Conference was held during 9 - 10 January 1997 in order to get representatives of the Provincial Monitoring Committees together to establish what exactly are the problems which are experienced in the provinces as well as to give guidelines where possible.

IMPLEMENTATION PROPOSALS

Monitoring Committees on National, Provincial and Command Area levels have been established. Communications S4/9/1 dated 5 January 1996 and 8 March 1996 have been sent out to ensure the smooth running of this process.

WORK DOCUMENT: OPTIONS/PROPOSALS

Recommendations on all 57 items in this Work Document were made by the National Monitoring Committee and presented to Management during November 1995.

The National Monitoring Committee also compiled a Strategic plan which was presented to Management during November 1995.

STRATEGIC DOCUMENT

The Strategic Plan, Work Document and letter S4/9/1 dated 8 March 1996 were sent to all Directors at Head Office. The reason for this was that certain aspects of policy had to be attended to and every Directorate had to indicate how these aspects would be dealt with. The progress regarding these aspects will be monitored by the National Monitoring Committee.

It is of importance to note that policy aspects on which recommendations were made by the National Monitoring Committee, were referred to the Departmental Bargaining Chamber. The reason for this was that all aspects of mutual interest must be negotiated in the Bargaining Chamber and Management could not decide unilaterally on these issues.

The Affirmative Action plan was adopted by the Departmental Bargaining Chamber on 12 December 1996. This plan was registered at the Department of Public Service and Administration on 20 January 1997. The National Monitoring Committee registered the plan as a form of a presentation with the view of explaining the process up to where the Department is currently.

DEVELOPMENT IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONAL SERVICES

Fillin costs

The Department of Correctional Services has taken strides to ensure representation. There has been a visible change, particularly in the Management Echelons. The table attached illustrates the position in the Management Echelons before and after January 1996.

- To further the process the Department has embarked on a four phase project for filling vacant posts.
- Two project teams led by the Director Personnel Development Services and the Director Affirmative Action respectively were established in March 1997 to manage the national selection process. Each team consists of four members constituting the selection panel.
- The first phase involving 210 posts has been completed.
- The team is currently busy with the second phase involving 80 posts. The third and fourth phases will involve 49 and 251 posts respectively. The team's aim is to finalize the process by the end of July 1997.

The Department of Correctional Services is committed to the process of Affirmative Action. Although the projected time frame set to attain a global personnel ratio of 70:30 is the year 2000, there are indications that target ratio will be reached earlier than the year 2000.

9.2

Advancement of Gender Equality

In January 1997 the Department nominated Jabu Sishuba and Linda Weppenaar to represent the Department of Correctional Services in the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

In April 1997 the first National Conference on Women's rights and Gender Equality was held. Eighty delegates attended from all Provinces. Management and all stakeholders were represented. For the first time the women were afforded an opportunity to verbalize issues of concern and to interact with the Minister, the Commissioner and Top Management. The Conference proceeding, a video and a detailed report, has been forwarded to all Provincial Offices.

- Women form part of the underrepresented groups in the Department's Affirmative Action plan. Prior to January 1996 there were three women in Top Management, one Deputy Commissioner and two Directors. Since January 1996 the numbers have increased to six. For the first time we have a female Provincial Commissioner (Deputy Commissioner level). The number of Directors is now six.

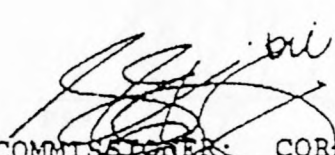
10.

CONCLUSION/RECOMMENDATIONS

10.1

This is a time for seriously contemplating actions for the future as well as for serious and definite goal-directed planning towards the end goal of a 70:30 ratio by 31 December 2000.

- 10.2 The total percentage on the current financial disciplinary establishment of the Department of Correctional Services from the level of Assistant Director and higher is less than 5%. This means that people waiting to be promoted must also realize that only a limited number can be promoted to that level.
- 10.3 A Programme of Management of Diversity is also being investigated to assist the Department of Correctional Services in the implementation of all the above-mentioned actions.
- 10.4 You are however all congratulated on your hard work and loyalty in very difficult times, and Management wants to give you their assurance that they are attempting to make these changes as bearable as possible. It should also be stated that although the Department is bound to financial realities, it is moving as quickly as possible in the most responsible manner.
- 10.5 Due to the enormous workload handled by the National Monitoring Committee since its establishment, it is almost impossible to give detailed progress on each and every aspect on paper. It is however, trusted that these guidelines will put you in a position to understand the progress made thus far.

 97/06/09.
for COMMISSIONER: CORRECTIONAL SERVICES
S KORABIE
CDC RESOURCE MANAGEMENT

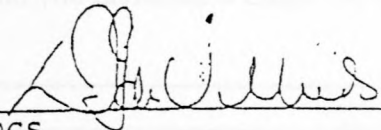
RESOLUTION REACHED DURING THE MEETING OF THE CHAMBER OF THE PUBLIC SERVICE BARGAINING COUNCIL FOR THE DEPARTMENT OF CORRECTIONAL SERVICES: 24 JANUARY 1997: 09:00: CORRECTIONAL SERVICES HEAD OFFICE

E
P

Post Advertising within DCS

Resolution 1/97


Post advertisement must commence within the 70:30 ratio based on the principles contained in Public Service Staff Code Chapter BVI and BVII. The closing date of the advertisement will be 24 January 1997. The Unions will have observer status in the final interview of the candidates and feedback on the results of the process will be forwarded to the Chamber via the National Monitoring Committee. The PSA does not agree with a closing date of 24 January 1997 because members may be prejudiced by the closing date.



DCS

94/01/24

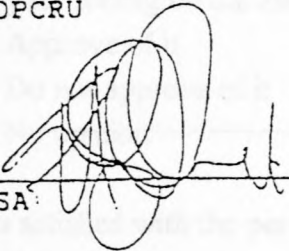
DATE



POPCRU

97/01/24

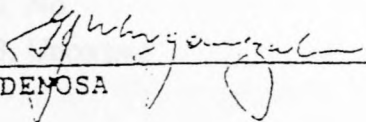
DATE



PSA

24/1/97

DATE



DEMOSA

DATE

COUSA

DATE

Alan hangsel B

QUESTIONNAIRE (Affirmative Action in the DCS)

Hallo, I'm Margaret Filanie. I am currently busy with a study on Affirmative Action within the DCS and would appreciate your help in making a success of it by completing the following questionnaire. All information will be handled with the utmost confidentiality and you will remain anonymous.

Your cooperation will be highly appreciated. Contact me at the Registration Office (ext.2207) if you should experience any problems or uncertainties.

DCS: Department of Correctional Services

A.A: Affirmative Action

AFFIRMATIVE ACTION

1. What do you understand under the term Affirmative Action?

2. What is your feeling on the idea of A.A in general?(circle your choice)

- 1. Approve of it
- 2. Do not approve of it
- 3. No opinion

3. Are you satisfied with the personnel component with regard to race currently in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

Give reasons for your answer in three(3)

4. Are you satisfied with the personnel component with regard to gender currently in DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

Give reasons for your answer in four (4)

5a. Do you belong to a Workers union?

- 1. Yes
- 2. No

5b.If Yes, Which one?

- 1. POPCRU
 - 2.PSA
 - 3.Other
- Specify

6a. Do you know that A.A is taking place within the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

6b.If yes in (6a). What do you Know about it?

6c.If no in (6a). Who do you think should tell you about it?

7a.If yes in (6a)Do you get information with regard to A.A from management?

- 1. Yes
- 2.No

7b.If yes in (7a). Specify what kind of information.(eg policy, the process, etc.)

8a.If yes in(6a). Do you get information with regard to A.A from the Unions?

- 1. Yes
- 2.No

8b. Specify the kind of information, if yes in (8a)

9.Do you foresee any problems with the implementation of A.A in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

Give reasons for your answer in (9).

COMMUNICATION

10a. Who should tell you about chances taking place in the DCS?

- 1. Management
 - 2. Unions
 - 3. Both
 - 4. Other
- Specify _____

Give reasons for your answer in (10a)

11 (a). Are you notified about management decisions on A.A?

- 1. Yes
- 2. No

11b. If yes in (11a) What are you notified about?

11c. How often are you notified?

- 1. Often
- 2. Sometimes
- 3. Never
- 4. Other

Specify-----

11d. If No, why are you not notified?

12. Does management involve you in decisions regarding A.A in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No

Give reasons for your answer in (12)

13. Do you think the process of A.A within the DCS are:

- 1. too slow
- 2. too fast
- 3. just right
- 4. Uncertain

FEARS AND EXPECTATIONS

13. Do you have any personal expectations with regard to A.A in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

Give reasons for your answer in (13)

14a. Do you have any personal fears with regard to A.A in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

14b. If yes in (14a). What are those fears?

14c. If No in (14a) What is your reason(s) for not having any fears?

TRAINING

15a. Do you know of the Full Range Leadership course within the DCS?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. Uncertain

15b. If Yes, Do you think you will be nominated to attend this course?

- 1. Yes
- 2. No

Give reasons for your answer in (15b)

16. Do you think the process of A.A within the DCS are:

- 1. to slow
- 2. to fast
- 3. just right
- 4. Uncertain

Give reasons for your answer in (16)

17. In general, are you satisfied with the process of A.A in the DCS thus far?

- 1. Yes
- 2. No
- 3. uncertain

Give reasons for your answer in (17)

18a. Do you have any personal recommendations with regard to the process of A.A in the DCS?

- 1. Yes
- 2. No

18b. If yes in (18a) specify how the process should take place?

19. Any further comments that you wish to make?

I Really appreciate your help!!!!

HAND IN AT YOUR PERSONNEL OFFICE OR AT REGISTRATION OFFICE FOR
ATTENTION: Mr. M. A. P. Manic.

DEMOGRAPHIC INFORMATION:

20. Gender: a) Male
b) Female

21. Highest standard passed?

22. Tertiary Education-----

23. Position/ Rank (e.g. CO I, SCO, Etc.)

24. Period in current position?

25. Period in the DCS?

26. Age?

27a. Racial group in terms of previous government classifications?

- 1. African
- 2. Coloured
- 3. White
- 4. Indian
- 5. Other

27b. How do you prefer to be classified?

Give reasons for your answer in (27b)

I Really appreciate your help!!!!!!

***HAND IN AT YOUR PERSONELL OFFICE OR AT REGISTRATION OFFICE FOR
ATTENTION: Ms. M. A Filanie.***

VRAELYS (Regstellende aksie in die Departement Korrektiewe Dienste)

Hallo, ek is Margaret Filanie. Ek is tans besig met 'n studie oor regstellende aksie binne die Departement Korrektiewe dienste en sal dit waardeer indien u my kan help om 'n sukses daarvan te maak deur die volgende vraelys vir my te voltooi. U het my waarborg dat alle inligting met die hoogste vertroulikheid hanteer sal word en dat u identiteit beskerm sal word.

U samewerking sal hoog op prys gestel word. Kontak my by die Registrasie Kantoor (uitbr.2207) indien u enige probleme of onsekerhede ondervind.

D.K.D: Departement Korrektiewe Dienste

R.A: Regstellende Aksie

M.BT. REGSTELLEDE AKSIE:

1. Wat verstaan u onder die term regstellende aksie?

2. Wat is u gevoelens oor die idee van regstellende aksie in die algemeen?

1. Ten gunste daarvan
2. Nie ten gunste daarvan
3. Geen opinie

3. Is u tevrede met die personeelsamestelling in terme van ras soos dit huidiglik in die DKD daaruit sien?

1. Ja
2. Nee
3. Onseker

Gee rede(s) vir antwoord in (3)

4. Is u tevrede met die personeelsamestelling in terme van geslag soos dit huidiglik in die DKD daaruit sien?

1. Ja
2. Nee
3. Onseker

Gee rede(s) vir antwoord in (4)

5a. Behoort u aan 'n vakunie?

1. Ja
2. Nee

5b. Indien Ja, watter een

1. POPCRU
 2. VSA
 3. Ander
- Spesifiseer

6a. Weet u dat Regstellende aksie huidiglik binne die DKD plaasvind?

1. Ja
2. Nee
3. Onseker

6b. Indien Ja in (6a), wat weet u daarvan?

6c. Indien Nee in (6a), Wie dink u behoort u in te lig omtrent dit?

7a. Indien Ja in (6a), kry u inligting met betrekking tot R.A vanaf bestuur?

1. Ja
2. Nee

7b. Indien Ja in (7a), spesifiseer watter tipe inligting (die proses, beleid, ens)

8a. Indien Ja (vraag 6a) kry u inligting m.b.t R.A vanaf 'n vakunie?

1. Ja

2. Nee

8b. Spesifiseer watter tipe inligting, indien Ja in 8(a)

9. Voorsien u enige probleme met die implementering van R.A in die DKD?

1. Ja

2. Nee

3. Onseker

Gee rede(s) vir antwoord in (9)

M.B.T. KOMMUNIKASIE

10a. Wie dink u behoort u in te lig m.b.t veranderinge wat plaasvind binne die DKD?

1. Bestuur

2. Vakunie

3. Beide

4. Ander

Spesifiseer _____

Gee rede(s) vir u antwoord in 10a.

11a. Word u geraadpleeg m.b.t bestuursbesluite rondom R.A?

1. Ja

2. Nee

11b. Indien Ja in 11(a), in verband waarmee word u geraadpleeg?

11c. Hoe gereeld word u geraadpleeg?

1. Gereeld

2. Soms

3. Nooit

4. Ander

Spesifiseer

11d. Indien Nee in 11(a), waarom dink u word u nie geraadpleeg nie?

12. Voel u dat bestuur u genoegsaam betrek by besluite rondom R.A binne die Departement?

1. Ja

2. Nee

Gee rede(s) vir antwoord in (12)

M.B.T. VRESE EN VERWAGTINGE

13. Het u enige persoonlike verwagtinge vir u self m.b.t R.A binne die DKD?

1. Ja

2. Nee

3. Onseker

Gee rede(s) vir antwoord in (13)

14a. Ervaar u enige persoonlike vrese wat R.A binne die DKD betref?

1. Ja

2. Nee

3. Onseker

14b. Indien Ja in (14a), Wat is die vrese wat u ondervind?

14c. Indien Nee in (14a), Waarom ondervind u nie vrese nie?

M.B.T OPLEIDING

15a. Is u bewus van die "Full Range Leadership" kursus wat aangebied word binne die DKD?

- 1. Ja
- 2. Nee
- 3. Onseker

15b. Indien Ja in (15a), dink u u sal gekies word vir genoemde kursus?

- 1. Ja
- 2. Nee

Gee redes vir antwoord (15b).

16. Dink u die proses van R.A in die DKD verloop

- 1. te stadig
- 2. te vinnig
- 3. net reg
- 4. onseker

Gee redes vir u antwoord in (16).

17. In die algemeen gesien, voel u tevrede met die verloop van die proses van R.A in die DKD?

1. Ja
2. Nee
3. Onseker

Gee redes vir u antwoord in (17).

18a. Het u enige persoonlike aanbevelings oor hoe die proses van R.A binne die DKD aangepak moet word?

1. Ja
2. Nee

18b. Indien Ja in (18 a), Spesifiseer hoe die proses aangepak moet word?

19. Enige verdere opmerkings wat u wil maak?

DEMOGRAFIESE INLIGTING:

20. Geslag

1. Manlik
2. Vroulik

21. Hoogste standerd geslaag?

22. Naskoolse Opleiding -----

23. Posisie/Rang (KB I, SKB, ens.)

24. Tvdnerk in huidige posisie?

25. Hoe lank al in diens van die DKD?

26. Ouderdom?

27a. In watter rassegroep is u geklassifiseer volgens die vorige regeringsbeleid?

1. Swart
2. Kleurling
3. Blank
4. Indier
5. Ander

27b. Hoe verkies u om geklassifiseer te word?

Gee redes vir u antwoord in (27b)

U hulp word baie waardeer!!!!

**HANDIG IN BY U PERSONEEL KANTOOR OF BY DIE REGISTRASIE KANTOOR
(BHK) VIR AANDAG : Me. M.A. Filanie.**