

**REGSTELLEDE AKSIE – DIE OMVANG EN IMPLEMENTERING
DAARVAN IN DIE WERKPLEK**

Skripsie ter gedeeltelike voltooiing aan die vereistes van die graad LLM aan
die Universiteit van die Noord-Wes

RHC Koraan

LLB

LLM Arbeidsreg

Studieleier: Adv PH Myburg

2004

INDEKS

1	Affirmative action, the scope and implementation thereof in the workplace.....	2
2	Inleiding	4
3	Probleemstelling.....	4
3.1	Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996.....	4
3.2	Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998.....	5
4	Doelstellings.....	5
5	Die doel en betekenis van regstellende aksie.....	6
5.1	Regstellende aksie as uitsondering op die reg tot gelykheid.....	9
5.2	Die opstel en implementering van regstellende aksie programme.....	11
6	Die betekenis van gepas gekwalifiseerde persone.....	12
6.1	Die vermoë om die nodige vaardigheid, binne 'n redelike tydperk, te bekom.....	15
6.2	Die impak van regstellende aksie op opleiding.....	17
7	Daar moet 'n doeltreffende regstellende aksie beleid wees.....	19
7.1	Die "strict scrutiny" benadering.....	21
7.2	'n Spesifieke regstellende aksie program word vereis.....	22
8	Die maatstaaf vir voldoening aan regstellende aksie met verwysing na regspraak.....	24
8.1	Die maatstaaf waarteen regstellende aksie programme gemeet moet word.....	24
8.2	Diskriminasie in die verlede as vereiste vir die aanspraak op regstellende aksie.....	26
9	Gevolgtrekking.....	27
10	Aanbevelings.....	28
11	Bibliografie.....	30

AFFIRMATIVE ACTION, THE SCOPE AND IMPLEMENTATION THEREOF IN THE WORKPLACE

The rationale behind affirmative action is the endeavour to address the inequalities and injustices created by discrimination in the past. Affirmative action was implemented in 1994 via the Constitution of the Republic of South Africa, 1996¹. Section 9(2) of the Constitution is known as the affirmative action clause. The United States of America was one of the first countries to implement affirmative action.

The Constitution provides that all people have the right to equality.² The legislature also mentions that other measures can be used.³ These measures include affirmative action. The constitution could be seen as the basis of affirmative action.

Section 15(1) of the *Employment Equity Act* 55 of 1998⁴ provides for affirmative action measures in the workplace. The *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* 4 of 2000⁵ is also important in the sense that it prohibits discrimination. This prohibition can be found in section 6 of the PEPUDA.

I will conduct a literature study on the scope and implementation of affirmative action. There will also be a comparison study with the American system.

-
- 1 Constitution of the Republic of South Africa, 1996 – hereafter called the Constitution.
 - 2 Section 9 of the Constitution.
 - 3 Section 9(2) of the Constitution.
 - 4 *Employment Equity Act* 55 of 1998, hereafter called the EEA.
 - 5 *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* 4 van 2000, hereafter called PEPUDA.

The following points, above others, will be looked at:

- a) The purpose and meaning of affirmative action;
- b) The meaning of suitably qualified person;
- c) The criterion in complying to affirmative action with reference to case law.

The implementation of affirmative action rises the following question, is affirmative action merely reverse discrimination or is it a necessary measure to alleviate the position of those previously disadvantaged?

It is my opinion that the problem with affirmative action lies not with the legislation itself, but with the implementation of that legislation.

REGSTELLEDE AKSIE- DIE OMVANG EN IMPLEMENTERING DAARVAN IN DIE WERKPLEK

1 Inleiding

Sedert 1994 was regstellende aksie in Suid-Afrika geïmplementeer ten einde die ongeregtheid van die oud Suid-Afrika aan te spreek. Artikel 9(2) van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996*⁶ staan bekend as die regstellende aksie klousule. Die doel van hierdie artikel is om persone of kategorieë persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is te ontwikkel en te beskerm.

Regstellende aksie het groot kritiek onder die voorheen bevoordeelde persone, uitgelok. Dit het veroorsaak dat die toepassing en implementering van regstellende aksie met groot ontevredenheid, onder die bogenoemde groep, toegepas is. Die Verenigde State van Amerika⁷ is van die eerste lande wat regstellende aksie in hul regstelsel toegepas het. Suid –Afrika het dus baie gesteun op Amerikaanse gesag.

2 Probleemstelling

2.1 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Die Grondwet bepaal dat alle persone die reg op gelykheid het⁸ en maak voorsiening vir regstellende aksie om ongelyke behandeling in die verlede te herstel. Dit word duidelik uiteengesit in artikel 9 van die Grondwet wat die volgende bepaal:

6 Die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996* – hierna genoem die Grondwet.

7 Hierna genoem Amerika.

8 Artikel 9 van die Grondwet.

- (1) Everyone is equal before the law and has the right to equal protection and benefits 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.⁹

Hier praat die wetgewer van ander maatreëls wat gebruik kan word ten einde persone, of groepe persone teen wie daar gediskrimineer was te beskerm en bevorder. Hierdie maatreëls sluit regstellende aksie in. Die Grondwet kan dus gesien word as die basis van regstellende aksie.

2.2 Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998¹⁰

Artikel 15(1) van die EEA maak voorsiening vir regstellende aksie maatreëls in die werkplek ten einde te verseker dat gepas gekwalifiseerde persone van aangewese groepe¹¹ gelyke geleentheid tot werk gegee moet word. Die EEA bevat geen werklike riglyne in die verband nie en die vraag wat ontstaan is watter stappe 'n werkgewer behoort te neem en hoe gaan voldoening aan die bepalings gemeet gaan word. Hierdie wet, die EEA, is besonder belangrik vir die bepaling van die omvang en implementering van regstellende aksie.

3 Doelstellings

Daar gaan 'n literatuurstudie gedoen word oor die omvang en implementering van regstellende aksie. Daar gaan ook 'n vergelykende

9 Artikel 9 (1) en (2) van die Grondwet.

10 Die *Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998* – hierna genoem die EEA.

11 Hiermee word bedoel swartmense, vroue en persone met gebreke.

studie met die Amerikaanse stelsel gedoen word. Daar gaan gekyk word na die volgende kernpunte:

- a) Die doel en betekenis van regstellende aksie.
- b) Die betekenis van gepas gekwalifiseerde persone
- c) Die maatstaaf vir voldoening aan regstellende aksie met verwysing na regspraak.

4 Die doel en betekenis van regstellende aksie

Dit was die ANC¹² wat regstellende aksie op die agenda geplaas het.¹³ Dit was in die middel-tagtiger jare. Een van die moeilikste vrae waarmee die Konstitusionele Komitee, onder leiding van Oliver Tambo, gesit het, was hoe om met die enorme ongelykhede wat deur apartheid veroorsaak is, af te reken. Die oplossing wat gekies was, was die van regstellende aksie.

The misguided thinking on what affirmative action is leads to organisations developing and implementing programmes that do not assist affirmative action appointees to be able to understand and deal with daily beliefs.¹⁴

Onder regstellende aksie was verstaan:

...taking special measures to ensure that black people and women and other groups who had been unfairly discriminated against in the past, would have real chances in life. In particular, it signified a concerted effort to enable them to overcome the obstacles that had been put in their way, to develop their capabilities to the full and receive appropriate reward for their efforts.¹⁵

12 African National Congress.

13 Anon 1993 Affirmative Action and the New Constitution
<http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7 July 2003.

14 Mayikana 2003 *Management Today* 48.

15 Anon 1993 <http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7 July.

Soos bogenoem is die doel van regstellende aksie om die ongelyke behandeling in die verlede te herstel.¹⁶ Daar is ook genoem dat:

The rationale behind affirmative action is the endeavour to address the inequalities and injustices created by discrimination.¹⁷

Regstellende aksie sluit ook die volgende in:

...practices that ensure that persons hereto prejudiced by past policies or unequal access to education and training, owing to discrimination based on race, gender, sexual orientation or disability are able to succeed when job opportunities are offered and receive appropriate training.¹⁸

Die Grondwet kan geag word as die basis vir die implementering van regstellende aksie.¹⁹ Oud President Nelson Mandela het die volgende stellings gemaak in sy openingstoespraak by die ANC se Konferensie op Regstellende Aksie in Port Elizabeth, Oktober 1991:

The primary aims of affirmative action must be to redress the imbalances created by apartheid. We are not asking for handouts for anyone nor are we saying that just as a white skin was a passport to privilege in the past, so a black skin should be the basis of privilege in the future. Nor...is it our aim to do away with qualifications...the first point to be made is that affirmative action must be rooted in the principles of justice and equality.²⁰

Die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000*²¹, anders as die Grondwet en EEA, bevat 'n eenvoudige verbod op diskriminasie.²² Hierdie verbod is uiteengesit in artikel 6 van die PEPUDA. Artikel 6 van die PEPUDA bepaal die volgende: "...neither the State nor any

-
- 16 Sien Inleiding bo.
 17 Van der Hoven 1999 <http://www.roothwessels.co.za/n19990110.htm> 23 July.
 18 Anon 2000 *Salut* 14.
 19 Soos reeds genoem.
 20 Bhoola U *Affirmative Action in Thompson and Benjamin South African Labour Law* CC1-B-2.
 21 *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000*, hierna genoem PEPUDA.
 22 Dupper O and Garbers C *Employment Discrimination in Thompson and Benjamin South African Labour Law* CC1-19.

person may unfairly discriminate against any person.”²³ Daar moet ook onthou word dat regstellende aksie gesien word as 'n verweer teen diskriminasie. Die EEA bepaal dat daar nie direk of indirek teen 'n werknemer onbillik gediskrimineer mag word nie.²⁴ Die vraag wat nou ontstaan is wat is diskriminasie en wanneer is diskriminasie onbillik? In die Konstitusionele hofsaak *Harksen v Lane NO and Others* 1998 (1) SA 300 (CC)²⁵ het die hof 'n tweeledige toets vir onbillike diskriminasie neergelê. Eerstens moet daar vasgestel word of daar wel diskriminasie plaasgevind het. Nadat diskriminasie vasgestel is, moet daar nou bepaal word of die diskriminasie onbillik was. Daar is bepaal dat wanneer differensiasie op een van die verbode gronde soos gelys in die Grondwet, die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995²⁶ of die EEA gebaseer is, sal nie net diskriminasie vasgestel is nie, maar sal die onbillikheid daarvan aangeneem word.

That there can be instances of discrimination which do not amount to unfair discrimination is evident from the fact that even in cases of discrimination on the grounds specified in s 8(2), which by virtue of s 8(4) are presumed to constitute unfair discrimination, it is possible to rebut the presumption and establish that the discrimination is not unfair.²⁷

Ook anders gestel is wat is die regverdigingsgronde vir diskriminasie? Artikel 6(2) van die EEA noem twee regverdigingsgronde naamlik regstellende aksie en die inherente vereistes van 'n werk.²⁸ Dit is duidelik dat regstellende aksie hier as verweer teen diskriminasie gebruik word.

In die Verenigde State van Amerika het President Johnson in 1965 'n uitvoerende Bevel No 11246 geteken wat as die primêre bron van

23 Artikel 6 van die PEPUDA.
 24 Artikel 6(1) van die EEA.
 25 *Harksen v Lane NO and Others* 1998 (1) SA 300 (CC), hierna genoem *Harksen v Lane*.
 26 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995 – hierna genoem die LRA.
 27 *Du Toit et al Labour* 434.
 28 *Dupper and Garbers Discrimination* CC1-23.

regstellende aksie dien.²⁹ Hierdie bevel was ook die direkte produk van die apartheid wat in Amerika plaasgevind het.

Die volgende definisie van regstellende aksie is aanvaar "racial-preferences and gender-preferences for the correct races and genders"³⁰.

Regstellende aksie moet gesien word as 'n beskermingsmeganisme eerder as 'n wapen wat deur persone gebruik kan word. Dit beteken slegs dat die aansoek om aanstelling of bevordering nie op regstellende aksie kan staatmaak vir bogenoemde nie.³¹ Regstellende aksie dien as regverdigingsgrond vir werkgewers teen bewerings van diskriminasie.

Die Konstitusionele Hof het, met inagneming van die grondwetlike beginsels, die volgende as basiese struktuur van die nuwe grondwetlike teks gesien:

A legal system which ensures equality of all persons before the law, which includes laws, programmes or activities that have their objective the amelioration of the conditions of the disadvantaged, including those disadvantaged on the grounds of race, colour or creed.³²

4.1 Regstellende aksie as uitsondering op die reg tot gelykheid

Soos reeds genoem speel gelykheid 'n groot rol by die implementering van regstellende aksie. Daar is basies twee konsepte van die reg op gelykheid

-
- 29 Anon 2003
http://www.adversity.net/Terms_Definitions/TERMS/Affirmative_Action.htm 23 July.
- 30 Anon 2003
http://www.adversity.net/Terms_Definitions/TERMS/Affirmative_Action.htm 23 July.
- 31 Dupper and Garbers *Discrimination* CC1-59.
- 32 Govender 1998
<http://www.und.ac.za/und/indic/archives/indicator/autumn98/Govendr.htm> 23 July.

wat die regstellende aksie programme wesenlik kan beïnvloed. Dit is die volgende:

The first treats affirmative action as an integral part of the right to equality while the second treats affirmative action as an exception to the right to equality.³³

In *Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice* 1997 3 SA 925 (T)³⁴ het die Minister 'n aantal poste geadverteer ten einde te verseker dat daar beter verteenwoordiging van ras en geslag plaasvind. Die applikante was wit mans wat beweer dat daar onregverdig teen hulle gediskrimineer was as gevolg van die feit dat hulle nie een genoot is vir onderhoude vir poste waarin vrouens met minder ondervinding en kwalifikasies aangestel is. Hier het die hof die konsep aangeneem van 'n formele, eerder as 'n substantiële gelykheid en regstellende aksie geag as 'n uitsondering op die reg tot gelykheid.³⁵

Die Arbeidshof en die Industriële Hof het egter die substantiewe benadering gevolg wat meer in lyn is met wetgewing en ook met die regsleer van Amerika. So byvoorbeeld het die hof in *George v Liberty Life Association of South Africa Ltd* (1996) 17 ILJ 571 (IC)³⁶, geraak aan die vraag of 'n individu wat deur regstellende aksie bevoordeel word persoonlik benadeel moes wees en of dit net voldoende is om aan 'n voorheen benadeelde groep te behoort.³⁷ Die Industriële hof het in *Auf der Heyde v University of Cape Town* (2000) 8 BLLR 877 (LC)³⁸ bepaal dat dit nodig is vir bevoorreedes van regstellende aksie om deel wees van 'n voorheen benadeelde groep.³⁹

33 Van der Hoven 1999 <http://www.roothwessels.co.za/n19990110.htm> 23 July.

34 *Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice* 1997 3 SA 925 (T) – hierna genoem die *Minister of Justice* saak.

35 Van der Hoven 1999 <http://www.roothwessels.co.za/n19990110.htm> 23 July.

36 *George v Liberty Life Association of South Africa Ltd* (1996) 17 ILJ 571 (IC) – hierna genoem die *Liberty Life* saak.

37 Hierdie Saak sal meer volledig bespreek word onder punt 7.

38 *Auf der Heyde v University of Cape Town* (2000) 8 BLLR 877 (LC) – hierna genoem die *Auf der Heyde* saak.

39 Hierdie saak sal meer volledig bespreek word onder punt 7.

4.2 Die opstel en implementering van regstellende aksie programme

Regstellende aksie moet nie gesien word as 'n beperking op die reg tot gelykheid nie, maar eerder as belangrik en noodsaaklik vir die bevordering van gelykheid. Dit word gedoen met die implementering van regstellende aksie programme. Die doel van regstellende aksie programme is om substansiële gelykheid te bereik en te bevorder, en dit moet ook voorheen benadeelde persone beskerm en bevorder.⁴⁰ Regstellende aksie programme moet egter opgestel word om die doelwitte te bereik.

Die EEA het regstellende aksie maatreëls as volg gedefinieër:

Those measures designed to ensure that suitably qualified people from designated groups have equal employment opportunities and are equitably represented in all occupational categories and levels in the workforce of a designated employer.⁴¹

Die EEA sit duidelik die stappe vir regstellende aksie uiteen.⁴² Dit behels dat konsultasie met die werknemers plaasvind.⁴³ Dit word gedoen ten einde 'n ooreenkoms te bereik oor aangeleenthede waarna artikel 17 van die EEA verwys. Daarna moet 'n analise van regstellende aksie gedoen word.⁴⁴ Dit beteken dat die werkgewer 'n analise moet doen van sy indiensnemingsbeleid, praktyk, prosedures en die werksomgewing. So byvoorbeeld moet die verteenwoordigheidsgraad van aangewese groepe bepaal word.

40 Govender 1998
<http://www.und.ac.za/und/indic/archives/indicator/autumn98/Govendr.htm> 23 July.

41 Artikel 15 (1) van die EEA.

42 Artikel 15(2) van die EEA.

43 Artikel 16 van die EEA.

44 Artikel 19 van die EEA.

Die werkgewer moet dan 'n plan vir gelyke indiensneming opstel soos voorgeskryf in artikel 20 van die EEA. Daar moet dan 'n verslag ingehandig word by die Direkteur-generaal soos voorgeskryf in artikel 21 van die EEA. 'n Werkgewer met minder as 150 werknemers moet 'n verslag by die Direkteur-generaal inhandig binne 12 maande nadat hy 'n aangewese werkgewer geword het en daarna elke twee jaar, op die eerste werksdag van Oktober. 'n Werkgewer met minder as 150 werknemers moet 'n verslag inhandig binne 6 maande nadat hy 'n aangewese werkgewer geword het, en daarna eenkeer 'n jaar, op die eerste werksdag van Oktober. Die verslag moet die vordering wat gemaak is deur die implementering van regstellende aksie, insluit.

5 Die betekenis van gepas gekwalifiseerde persone

'n Persoon se kans om die goeie dinge in die lewe te geniet het grootliks afgehang van die groep waarin jy gebore was. Dit het nie gegaan oor jou vaardighede of talente nie. Hoe jy verder in die lewe gevorder het, het nie afgehang van jou bevoegdheid en deursettingsvermoë nie, maar eerder van die feit of jou ouers Macarthy of van der Merwe of Molefe of Mtolo of Marney of Moosa genoem word.⁴⁵ Dit dui op die tipe diskriminasie waaronder mense moes lewe.

In terme van artikel 20(3) van die EEA moet werknemers gepas gekwalifiseerd wees. Die vraag ontstaan dus wat beteken geskik gekwalifiseerd? In terme van artikel 20(3) moet die werkgewer kyk na die volgende:

- formele kwalifikasies;
- Voorafgaande leer;
- Relevante ondervinding; of

45

Anon 1993 <http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7July.

- Die kapasiteit om binne redelike tyd die bevoegdheid te bekom om die werk te kan doen.

Die werkgever moet kyk of die persoon die bevoegdheid het om die werk te doen aan die hand van een of meer van hierdie vereistes.⁴⁶ Wanneer daar bepaal word of 'n persoon geskik is vir 'n bepaalde werk, moet 'n werkgever alle faktore, bogenoem, hersien en bepaal of daardie persoon in die lig van enigeneen of 'n kombinasie van bogenoemde faktore oor die vermoë vir daardie werksaamheid beskik.⁴⁷

AA⁴⁸ does not require employers to hire unqualified people. It does not require the setting of quotas nor lowering the standards. It does require employers to rethink their recruiting methods and focus their evaluations on skills actually required to perform a job well.⁴⁹

'n Werkgever mag egter nie 'n applikant uitsluit bloot op grond van die feit dat hy/sy nie oor die nodige kwalifikasies beskik nie.⁵⁰ Artikel 20(3) tot (5) van die EEA is van toepassing by die evaluering of 'n persoon gepas gekwalifiseerd vir 'n betrekking is. Die praktiese effek is tweevoudig:

- i. When making a selection among suitably qualified applicants, affirmative action criteria should be used in terms of an employment equity plan to employ persons from groups that are under-represented in the workforce;
- ii. 'suitably qualified' should not automatically be equated with the highest possible qualification (which does not necessarily reflect the greatest suitability to do a particular job) but should be taken to refer to the actual level of skill and knowledge that is required to perform a job in a sufficiently competent manner.⁵¹

Artikel 20(5) van die EEA is geformuleer omrede swartmense, vroue en persone met gebreke prakties en wettiglik uitgesluit was van sekere werke en sodoende nie die nodige ondervinding kon kry nie. Indien die relevante

46 Bhoola *Affirmative Action* CC1-B-16.
 47 Artikel 20(4) van die EEA.
 48 AA – Affirmative Action.
 49 Anon 2000 *Salut* 15.
 50 Artikel 20(5) van die EEA.

ondervinding 'n beslissende faktor gaan bly, sal hierdie groepe steeds uitgesluit word. Dit sal beteken dat die doel van die EEA nie verwesenlik kan word nie. Hierdie verbod geld slegs indien ondervinding die enigste rede is vir die afwysing van 'n applikant. Dit beteken dat 'n applikant steeds afgewys kan word indien hy/sy nie oor die relevante ondervinding en formele kwalifikasie beskik nie.⁵² Diskriminasie op grond van artikel 20(5) van die EEA kan gesien word as direkte diskriminasie wat as onbillik geag kan word. Daar word egter aanvaar dat diskriminasie op grond van die gebrek van relevante ondervinding billik sal wees in die geval van senior poste.⁵³

In *Harmse v City Town* (2003) 6 BLLR 557 (LC)⁵⁴ het die applikant die besluit van sy werkgewer om hom nie vir een van die drie poste waarvoor hy aansoek gedoen het te kortlys nie, uit te daag. Hy het aangevoer dat die rede vir sy uitsluiting op die kortlys die volgende was. Die uitsluiting was glo gebaseer op grond van sy ras, politieke oortuigings en sy tekort aan relevante ondervinding. Hy, die applikant, het ook aangevoer dat daar onbillik teenoor hom gediskrimineer was omdat die Raad nie sekere van die voorskrifte van artikel 20 van die EEA toegepas het nie. Die hof het beslis dat die respondent gepleit het dat hy nie gekortlys is nie, maar dat twee wit persone gekortlys was en hy, die applikant, dus daarop diskriminasie op grond van ras aangevoer of beweer het. Die vereistes soos uiteengesit in artikel 20 van die EEA is 'n integrale deel van die stappe om gelyke geleenthede te bevorder deur onbillike diskriminasie uit te skakel. Die applikant was 'n werknemer van die Raad, en die uitspraak was aangaande sy aansoek vir poste wat op sy bevordering sou neergekom het. Eksepsie aangevoer deur die Raad is egter van die hand gewys.

51 Du Toit *et al Labour* 480.

52 Du Toit *et al Labour* 480.

53 Du Toit *et al Labour* 481.

54 *Harmse v City Town* (2003) 6 BLLR 557 (LC), hierna genoem die Harmse saak.

In *POPCRU obo Baadjies /South African Police Service (2002) 12 BALR 1332 (CCMA)*⁵⁵ was mnr Baadjies 'n beampte in die SAPD. Hy het aansoek gedoen vir oorskakeling tot rang van inspekteur. Sy aansoek was geweier op grond van die feit dat hy oor 30 jaar oud was en ook nie 'n matriek sertifikaat het nie. Hy het toe 'n klag gelê dat die SAPD onbillik teenoor hom gediskrimineer het. Die kommissaris het gevind dat daar teen Baadjies gediskrimineer was op grond van sy ouderdom en akademiese kwalifikasies. Hy noteer dat die Grondwet diskriminasie op grond van ouderdom⁵⁶ verbied en die weiering om baadjies aan te stel dus onbillik en onregverdigbaar is. Die kommissaris het ook gemerk dat alhoewel werkgewers sekere akademiese kwalifikasies mag vereis vir werknemers, elke saak op sy eie meriete oorweeg moet word. Die hof het beveel dat Baadjies aangestel moet word as inspekteur in die SAPD en die verskil in salaris ook aan hom betaal moet word.

5.1 Die vermoë om die nodige vaardigheid, binne 'n redelike tydperk, te bekom

Artikel 20(3)(d) van die EEA het ook sekere probleme gelewer. Hierdie artikel maak dit moontlik vir 'n persoon wat nie oor die nodige vaardigheid beskik om 'n werk te doen nie, om hierdie vaardigheid te bekom binne 'n redelike tyd.⁵⁷ Toe hierdie kriteria die eerste keer in die EEA gevoeg is, het Business South Africa geargumenteer dat:

It is practically impossible to determine whether a person will at some time in the future acquire the ability to do the job. This will result in an obligation to employ persons who are not in fact suitably

55 In *POPCRU obo Baadjies /South African Police Service (2002) 12 BALR 1332 (CCMA)*, hierna genoem die POPCRU saak.
 56 Arikel 9(3) van die Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, 1996.
 57 Artikel 20(3)(d) van die EEA.

qualified...The concept of potential is not rejected, but it is appropriate only in the context of appointing trainees or cadets.⁵⁸

Die huidige instrument wat gebruik word is onder andere psigometriese toetse, maar dit kan beperk aangewend word. Die kruks lê in "redelike tyd". Hoe lank 'n "redelike tyd" is, sal afhang van die moeilikheidsgraad van die werk. Die vermoë om die werk te doen sal nutteloos wees indien daar feite is wat die teendeel bewys. Regstellende aksie is nie daar om gekwalifiseerde persone af te dank ten einde nie-gekwalifiseerde persone, van die voorheen minderbevoorregte groepe, in daardie pos te plaas nie. In *McInnes v Technikon Natal* (2000) 21 ILJ 1138⁵⁹ was McInnes tydelik aangestel. Die spesifieke pos was om permanent aangestel te word. Daar is egter 'n ander persoon in die pos aangestel en McInnes het beweer dat sy in terme van artikel 186 van die LRA afgedank is. Die Technikon het beweer dat die besluit geregverdig is ingevolge die regstellende aksie beleid. Die hof het egter bevind dat McInnes 'n redelike verwagting gehad het dat sy die pos gaan kry en dat die diskriminasie wel onbillik is. Die hof maak die bevel van herindiensneming en terugbetaling.⁶⁰

Die doel was nie om een vorm van ongeregtheid met 'n ander een te vervang nie.⁶¹ As een groep uitgedruk word om vir 'n ander groep plek te maak sal dit bloot nuwe rassisme teweeg bring.⁶²

Our task, rather is to deal with the divisions and inequalities created by the past in a new, effective and principled way...We have to free the capacities of millions of people who have never had a real chance to show their mettle. Widening the pool of candidates for any post should lead to greater competence, not less.⁶³

-
- 58 Du Toit *et al Labour* 481.
 59 *McInnes v Technikon Natal* (2000) 21 ILJ 1138 – hierna genoem die McInns saak.
 60 McGregor 2001 *JBL* 97.
 61 Anon 1993 <http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7 July.
 62 Anon 1996 *Finansies & Tegniek* 7.
 63 Anon 1993 <http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7 July.

5.2 Die impak van regstellende aksie op opleiding

Groot kommer word in akademiese kringe uitgespreek oor die moontlike impak wat 'n onkritiese beleid van toelating van kandidate, wat nie oor die nodige toelatingsvereistes beskik nie, op akademiese standaarde mag hê. Dit sou ondermeer die gevaar kon inhou dat Suid-Afrikaanse grade en ander kwalifikasies nie meer in die buiteland erken word nie.⁶⁴

Die Amerikaanse stelsel kan lig werp op die problematiek in hierdie verband. So is die Universiteite van die Staat van Ohio en Indiana, onderskeidelik, verplig om alle applikante, wat aan 'n voorheen benadeelde minderheid behoort, toe te laat ten spyte van die feit of hy/sy aan die nodige toelatingsvereistes van die universiteit voldoen.⁶⁵

By die Universiteit van New York moes die standaard so verlaag word dat:

The level of course work degenerated to junior-high-school and high school levels and a post-1970 C.U.N.Y. degree is worth considerably less than its pre-1970 counterpart.⁶⁶

In 1972 het daar totale chaos uitgebreek in Berkeley. Hierdie tydperk was gekenmerk deur die "strikes, picket lines, police confrontations etc". Die universiteit het kursusse aangebied in "comic books".⁶⁷ Dit was gedoen ten einde die standaard laer te maak om die voorheen benadeelde persone te akkommodeer.

Die Universiteit van Michigan het studente probeer werf met die aanbieding van 'n kursus genoem "Star Trek". Ithaca het 'n kursus aangebied wat genoem is "Why the sky is blue and things like that".⁶⁸ Dit het daartoe gelei

64 Kroes 1997 *Ambeeld* 22.
 65 Kroes 1997 *Ambeeld* 22.
 66 Kroes 1997 *Ambeeld* 23.
 67 Kroes 1997 *Ambeeld* 23.
 68 Kroes 1997 *Ambeeld* 23.

dat federale howe in 1995, in verskillende state, die gebruikmaking van regstellende aksie in universiteite, verbied of beperk het.⁶⁹

Daar is egter in 1995 die volgende gevind:

On a pocketbook level, a 1995 study by a Rutgers University, New Jersey, professor found that 5m minority workers and 6m women have better jobs today than they would have had without the affirmative action programmes. In South Africa similar programmes have increased the ratio of black managers to white managers.⁷⁰

Sam Samarasinghe van die Peradeniya University, Sri Lanka het die volgende gesê ten opsigte van die verlaging in standaarde in onderrig:

You might have to address the issue of whether standards and quality in the current situation are necessarily the valued ones in all cases for a changed SA. At present you have an elite system. For example, your medical doctors, as you say, are qualified to practice anywhere in the world. It should instead be asked, what are the health needs of this society and its 75% underprivileged that did not have adequate health care? That is not only unrealistic in terms of resources, but not desirable in the first instance because what you need are different types of healthcare workers.⁷¹

Bogenoemde aanhaling is belangrik ten einde te onthou waar om die fokus van regstellende aksie te plaas. Daar is 'n noue verband tussen wat in Amerika gebeur het en wat in Suid-Afrika gebeur. Aangesien die meerderheidsgroep in Amerika die bevoordeelde groep was, en in Suid-Afrika is die meerderheidsgroep die minderbevoordeelde groep, sal die las op die voorheen bevoordeelde groep baie groter wees.

69 Kroes 1997 *Ambeeld* 24.

70 Johnson R "US race gender quotas crumble in air of acrimony: affirmative action: It's déjà vu, again: affirmative action – US style: current affairs" 1997 *Financial Mail* 48-49.

71 Anon 1993 *Financial Mail* 30.

6 Daar moet 'n doeltreffende regstellende aksie beleid wees

Een van die probleme wat gereeld opduik is op watter manier poste aan regstellende aksie kandidate gegee word. Dus moet daar 'n regstellende aksie beleid opgestel word. Dit sal dan bepaal hoe en op watter manier poste aan persone gegee word.

In die die *Minister of Justice* saak⁷² was daar onsekerheid op watter basis poste vir regstellende aksie kandidate gereserveer moet word nie. In *MWU on behalf of Van Coller v Eskom* (1999) 9 BALR 1089 (IMSSA) het die hof die volgende opmerking gemaak.

The lack of detailed, specific amplification and individualized plans for each operating system at Eskom was found not to render the policy of the company an 'affirmative action' policy in terms of item 2(2)(b).⁷³

Eskom het nie daarin geslaag om 'n doeltreffende regstellende aksie beleid op te stel nie. In teenstryd met bogenoemde saak het die hof in *Public Servants Association v Minister of Correctional Services*⁷⁴ die volgende benadering gevolg.

Here there was a challenge to the implementation of an affirmative action policy, in particular a quota of 21 per cent of posts for women, further subdivided on a racial basis. After analyzing the interim Constitution, the Public Service Act Proc 103 of 1994, and the Correctional Services Act 8 of 1959, the court found that the department had statutory authority to implement an affirmative action programme and that the programme was lawful.⁷⁵

72 Sien voetnoot 21 bo.
 73 McGregor 2001 *JBL* 95.
 74 Sien voetnoot 47 bo.
 75 McGregor 2001 *JBL* 95-96.

Die hof het sy besluit gebaseer op die feit dat die program die produk van konsultasie was en dat dit gestruktureer was om 'n sekere mate van gelykheid teen 'n sekere datum te bereik, en ook dat die huidige situasie van voorheen benadeelde persone in ag geneem is.

In *Swanepoel v Western Region District Council & another* (1998) 19 ILJ 1418 (SE) kon die applikant nie bewys dat sy 'n slagoffer van 'n regstellende aksie beleid was nie. Geen bewyse was gelewer dat die werkgewer ooit aan so 'n beleid deel gehad het nie. Die aansoek is dus van die handgewys. In *NEHAWU on behalf of Thomas v Department of Justice* (2001) 22 ILJ 306 (BCA) het Thomas ('n kleurling man) het onbillike arbeidspraktyk beweer, op grond van item 2(1)(b) van die LRA, omrede hy nie bevorder is nie. Thomas was een van vier kandidate en het die hoogste punt behaal in 'n toets wat hulle afgelê het. Die kommissaris stem saam met die departement dat dit nie gebind word deur die punte van kandidate nie. Die departement het egter vir Misser ('n indiër vrou) die werk gegee. Die rede hiervoor was dat Misser 'n goeie kandidaat vir die pos was en die punte verskil, van die toets, was baie skraal.

Ten spyte van die unie se argument dat 'n departement nie mag onderskei indien regstellende aksie toegepas word op twee kandidate wie beide in die aangewese groepe val nie, het die kommissaris saam met die departement gestem dat daar wel tussen bogenoemde kandidate onderskei kan word ten einde verteenwoordigendheid te bevorder. Geen onbillike arbeidspraktyk kon bewys word nie en die aansoek was dus van die hand gewys.⁷⁶

In *Coetzer & others v Minister of Safety & Security & another* (2003) 2 BLLR 173 (LC)⁷⁷ het inspekteurs van die "Bomb Disposal Squad", almal wit

76 McGregor 2001 JBL 96.

77 *Coetzer & others v Minister of Safety & Security & another* (2003) 2 BLLR 173 (LC), hierna genoem die Coetzer saak.

manne, gekla dat hul uitsluiting vir oorweging vir bevordering van poste uiteengesit vir regstellende aksie kandidate, onbillike diskriminasie op grond van ras daarstel. Die hof het beslis dat die SAPS se verweer van regstellende aksie maatstawe moet mislik. Hierdie verweer is 'n erkenne beskermingsmeganisme teen die eis van diskriminasie. Die hof het dit gedoen omrede die SAPS daarin misluk het om 'n spesifieke regstellende aksie program te verskaf. Die hof het beveel dat die werknemers tot die rang van kaptein bevorder moet word.

In *SAPU obo Lotter / SAPS* (2002) 8 BALR 889 (CCMA)⁷⁸ het die SAPD 'n regstellende aksie beleid geïmplimenteer waar 70% bevorderingsposte gevul moes word deur lede van aangewese groepe. Lotter, 'n wit manlike polisiebeampte, was dus verhinder om aansoek te doen vir 'n spesifieke bevorderingspos as gevolg van hierdie beleid. Hy argumenteer dat daar onbillik teenoor hom gediskrimineer was. Hy het verder aangevoer dat hierdie saak van verteenwoordigheid eers na die onderhoude geopper moes word. Wit mans moes dus nie heeltemal uitgesluit word van die bevorderingsposte nie. Die Kommissaris het die applicant se argument afgekeur op grond van die feit dat die diskriminasie in terme van die regstellende aksie beleid van die werkgewer was en dus nie onbillik was nie.

6.1 Die "strict scrutiny" benadering

In *Public Servants' Association of South Africa v Minister of Justice and Others* (1997) (5) BCLR 577 (T) is 'n "strict scrutiny" benadering gevolg. Die hof hou:

- The affirmative action measures must be designated to achieve the adequate advancement of previously disadvantaged

78

SAPU obo Lotter / SAPS (2002) 8 BALR 889 (CCMA).

persons. This require a casual connection between the designated measures and the objectives;

- The affirmative action measures cannot go beyond what is adequate in order to attain the objective of advancement and cannot be haphazard and random. In other words the means used must be equal in magnitude or extend to the objective;
- Both the ends envisaged and the means used are reviewable;
- In deciding on the appropriateness of the measure, cognizance must be taken of the interests of the target group, the rights of others and the interests of the community. Regard must also be had to possible disadvantages that the target group and other groups may suffer; and
- The word "promote" suggest an incremental and not an immediate attainment of the objective.⁷⁹

In die McInnes saak het die hof gesê dat McInnes 'n redelike verwagting gehad het dat sy die pos gaan kry en sodoende die diskriminasie wel onbillik was.⁸⁰

6.2 'n Spesifieke regstellende aksie program word vereis

In *Walters Transitional Local Council of Port Elizabeth & others* (2000) 21 ILJ 2723 (LC) was 'n applikant, 'n wit vrou, gekortlys met ander kandidate vir 'n pos. Sy het beweer dat daar teen haar gediskrimineer was en dat daar op haar reg op gelykheid inbreukgemaak is. Die raad het geargumenteer dat, alhoewel die applikant se toetspunte die hoogste was, hulle deur die gebruikmaak van regstellende aksie, 'n swart man aangestel het. Daar was egter gevind dat die hoofrede vir die nie-aanstelling van die applikant was as gevolg van haar ras. Die raad kon sy besluit nie regverdig nie. Die applikant het dus in haar eis op onbillike diskriminasie geslaag. Aangesien die hof nie jurisdiksie in hierdie verband gehad het nie en dit op 'n delik berus, het dit nie oor die aangeleentheid beslis nie.⁸¹

79 Govender 1998
<http://www.und.ac.za/und/indic/archives/indicator/autumn98/Govendr.htm> 23
 July.

80 Sien bladsy 11 van die skripsie.

In *Crotz v Worcester Transitional Local Council* (2000) 22 ILJ (CCMA) was 'n swart man aangestel bo die applikant, 'n kleurling man. Die kommissaris hou dat die eerste vereiste vir regstellende aksie maatreëls, 'n plan is. Die raad was deel van nasionale ooreenkoms op regstellende aksie, maar het nie sy eie geformuleer nie. Die kommissaris vind dat dit nie genoeg was nie en dus:

No measure could be implemented under the banner of affirmative action, because there simply was no plan.⁸²

Alhoewel die werkgewer nie regstellende aksie as verweer kon gebruik het nie, was daar gevind dat die raad onbillik opgetree het deur nie die applikant te bevorder nie en sodoende onbillik teenoor hom gediskrimineer het op grond van ras.

Soos reeds genoem word regstellende aksie geag 'n verweer teen diskriminasie te wees.⁸³ Dit wil dan blyk dat diskriminasie in sekere gevalle wel regverdigbaar is.⁸⁴ Alhoewel daar twee regverdigingsgronde vir diskriminasie is sal ek vir die doeleindes van die skripsie net op regstellende aksie as regverdigingsgrond konsentreer.

Regstellende aksie kan egter nie deur werknemers gebruik word ten einde hul werkgewer te verplig om hul aan te stel of te bevorder nie. Regstellende aksie is 'n regverdigingsgrond wat as 'n verweer vir werkgewers dien teen bewere van diskriminasie.⁸⁵

81 McGregor 2001 *JBL* 99.

82 McGregor 2001 *JBL* 99.

83 Sien bladsy 6 van die skripsie.

84 Soos reeds genoem is diskriminasie regverdigbaar solank dit net nie onbillik is nie, sien bladsy 6 van die skripsie.

85 Dupper and Garbers *Discrimination* CC1-59.

Uit bogenoemde regspraak kan daar baie beginsels van regstellende aksie afgelei word. Dit is onder andere:

- Affirmative action measures must be designed to achieve a certain goal. Early cases pointed out clearly that care should be taken to design a plan properly.
- Coupled to this requirement is the requirement that specific affirmative action plans to reach particular goals must be adopted by specific employers.
- The focus of affirmative action case law has moved from the design of affirmative action plans toward the way in which they are implemented.
- As regards the implementation of affirmative action, the courts will usually not approve the implementation of affirmative action on a one-sided basis, but will insist that the employer must balance affirmative action and other factors relevant to the particular institution and its employees.
- It is illegitimate to appoint a person on purported affirmative action grounds while no such particular measures exist.
- Only South African citizens from disadvantaged groups can benefit from affirmative action measures.
- Merit and experience will remain relevant in affirmative action appointments, in the sense that the best applicant in a group of previously disadvantaged people must get the job.⁸⁶

Ons kan dus sien dat die implementering van 'n regstellende aksie plan baie belangrik is vir doeleindes van 'n suksesvolle regstellende aksie program.

7 Die Maatstaaf vir voldoening aan regstellende aksie met verwysing na regspraak

7.1 Die maatstaaf waarteen regstellende aksie programme gemeet moet word

In *Public Servants Association v Minister of Correctional Services & others* unreported J 174/97 25/7/1997(LC)⁸⁷ het die hof sekere kriteria neergelê waarteen regstellende aksie programme gemeet moet word. Dit is:

Firstly, the means selected to achieve the purpose of the programme must be capable of achieving that end. Secondly, the measures adopted by the affirmative action programme should be adequate, but not overbroad. Thirdly, the beneficiaries of affirmative action programmes should be able to prove that they were previously disadvantaged by unfair discrimination.⁸⁸

In *SAPU obo Siegelaar & others v South African Police Service* (2002) 11 BALR 1201 (CCMA)⁸⁹ was die arbitrêre toekenning aangaande vier dispute van beweerde onbillike diskriminasie in terme van die EEA. Die wergever het aangevoer dat dit nie op onbillike diskriminasie neerkom deur die rasse en geslagtelike ongebaliseerdheid, in sy opstelling van personeel, aan te spreek nie. Op die feite van die eerste applikant was 'n swart man bo 'n wit man gekies in 'n nie-aangewese pos. In die saak van die tweede applikant was 'n kleuring vrou gekies bo 'n kleuring man. In die geval van die derde applikant was 'n swart man gekies bo 'n kleuring vrou. In die geval van die vierde applikant was 'n kleuring man gekies bo 'n wit vrou. Die kommissaris het twee geskilpunte vir belissing geïdentifiseer. Die eerste was of dit onbillik was om te diskrimineer op gronde van ras waar die pos nie geadverteer was vir 'n aangewese groep nie. Die tweede was of dit noodwendig onbillike is as jy tussen lede van aangewese groepe diskrimineer.

Met inagneming van die doelstellings van die EEA sowel as die interne beleid op gelyke indiensneming, blyk dit duidelik dat die

87 *Public Servants Association v Minister of Correctional Services & others* unreported J 174/97 25/7/1997(LC).

88 Van der Hoven 1999 <http://www.roothwessels.co.za/n19990110.htm> 23 July.

89 *SAPU obo Siegelaar & others v South African Police Service* (2002) 11 BALR 1201 (CCMA), hierna genoem die SAPU saak.

antwoorde op beide vrae in die negatief is. Die *National Employment Policy* dui teikens aan van 70% vir aangewese groepe en 30% vir nie-aangewese groepe, maar dit beteken nie dat die werkgewer verhinder word om regstellende aksie kriteria toe te pas wanneer hy nie-aangewese poste oorweeg nie.

7.2 Diskriminasie in die verlede as vereiste vir die aanspraak op regstellende aksie

In *Liberty Life* saak die eerste saak op regstellende aksie, het die hof die maatskappy se verbintenis tot regstellende aksie aanvaar, en het geen fout gevind met die regstellende aksie van hierdie soort, deur die maatskappy toegepas, nie.

Die hof hou dat regstellende aksie geregverdig kan word ten spyte van die feit dat een van die werknemers diskriminasie mag ondervind as gevolg van die regstellende aanstelling. Verder ook dat 'n werkgewer wat regstellende aksie toepas deur voorkeur te gee aan 'n kandidaat teen wie daar persoonlik, in die verlede, gediskrimineer was, nie onbillike arbeidspraktyk daarstel nie.

Hierdie benadering van "actual past discrimination" is egter nie in *Public Servants Association v Minister of Correctional Services*⁹⁰ gevolg nie. In *Auf der Heyde* saak was 'n wit lektor, wie tydelik aangestel was, ontevrede omdat hy nie in die permanente pos aangestel is nie. Hy stel sy saak op die feit dat twee van sy kollegas wie in permanente poste aangestel is bevoordeel was vanweë die feit dat hulle swart is.

Die hof het daarop gewys dat dit noodsaaklik is vir begunstigdes van regstellende aksie om:

members of groups that have been disadvantaged by general societal discrimination, whether direct or indirect⁹¹

te wees.

8 Gevolgtrekking

Regstellende aksie speel 'n belangrike rol by die regstelling van diskriminasie in die verlede. Regstellende aksie kan gesien word as die instrument wat gebruik word om gelykheid weer te herstel. Die vraag wat egter dikwels ontstaan is of regstellende aksie nie 'n vorm van nuwe rassisme daarstel nie. Die antwoord hierop is nee. Daar is wel gevalle waar daar agter regstellende aksie geskuil word om onbillik op te tree.

Een so 'n geval is waar 'n persoon wat nie oor die nodige bevoegdheid of kwalifikasie beskik om 'n werk te doen, in 'n pos geplaas word. Dit kan daartoe lei dat die werk nie so doeltreffend as moontlik gedoen word nie. Dit kan dus nadelig wees vir die land se ekonomie.

Regstellende aksie is geïmplementeer ten einde 'n beter en nuwe Suid-Afrika teweeg te bring. Dit kan slegs gedoen word indien die regte persone, met die regte kwalifikasies of bevoegdheid, in die regte pos geplaas word. Ja, die voorheen benadeelde groepe het 'n agterstand in kwalifikasie, maar dit is hoekom die EEA⁹² voorsiening maak vir persone met die vermoë om binne 'n redelik tydperk die nodige vaardigheid te bekom.

91 McGregor 2001 *JBL* 95.
92 Artikel 20(2) van die EEA.

Alhoewel daar baie by die Amerikaanse gesag geleer kon word, moet Suid-Afrika daarna streef om regstellende aksie baie beter toe te pas.

Daar kan gesê word dat regstellende aksie in Amerika 'n mislukking was. Sodoende moet daar uit Amerika se foute geleer word. Regstellende aksie kan werk en kan suksesvol wees, indien die regte prosedure gebruik word. Daar moet egter onthou word dat daar perke op die verweer van regstellende aksie is. Dit mag deur niemand misbruik word nie. Regstellende aksie kan gesien word as die eerste stap na rekonsiliasie van 'n nuwe Suid-Afrika.

9 Aanbevelings

Soos reeds genoem is daar baie wetgewing wat regstellende aksie reël.⁹³ Die verwarring wat ontstaan is hoekom regstellende aksie dan in sekere gevalle nie suksesvol is nie. My mening is die volgende: Die wetgewing alleen is nie goed genoeg nie. Die probleem kom by die implementering van regstellende aksie.

Kom ons kyk na die volgende voorbeeld. In enige maatskappy of onderneming waar regstellende aksie geïmplementeer word is dit noodsaaklik dat daar 'n onpartydige tussenpersoon aangestel word ten einde onderhandelinge tussen die werknemers en bestuur te reguleer. Hierdie persone is gewoonlik die bestuurder van menslike hulpbronne. Soos reeds genoem moet hierdie persoon 'n onpartydige persoon is wat van buite af kom. In ander woorde hierdie persoon moet nie aangestel is deur middel van 'n interne instelling nie.

93 Sien bladsy 2 en 3 van die skripsie.

Dit bring ons by die volgende probleem. Interne instellings kan voordelig en nadelig wees. Die nadeel van 'n interne aanstelling is dat die persoon deur bestuur beïnvloed kan word en sodoende nie objektief kan funksioneer nie. Dit is dan maklik vir bestuur om hierdie persoon as 'n pion te gebruik.

Die voordeel van 'n interne instelling is dat die persone of werknemers wat reeds in die maatskappy is dan 'n kans kry om bevordering. Sodoende help dit ook die maatskappy om vertroue te bou onder personeel en bestuur. Die vraag wat nou ontstaan is wat die oplossing is. Die antwoord is eenvoudig.

By die aanstelling van die "tussenpersoon" gaan sekere regte en magte gepaard. Wat wel gebeur is dat die bestuur nie aan hierdie persoon die nodige magte met die aanstelling gee nie. Die persoon moet die nodige magte hê om sekere besluite op bestuur af te dwing. Dit sal nie help om 'n persoon in 'n pos aan te stel as hy of sy nie die nodige magte het nie. Dit is 'n eenvoudige maar kragtige oplossing waarvan ek seker is sal werk indien dit wel toegepas gaan word.

Die regverdigheid en implementering van regstellende aksie sal altyd probleme inhou. Die rede hiervoor is dat alle persone nie dieselfde voel of opinie het oor 'n aangeleentheid nie. Regstellende aksie sal nooit 'n probleemvrye konsep wees nie. 'n verdere vraag wat kommer lewer is wanneer regstellende aksie gaan ophou? Die antwoord op laasgenoemde vraag kan beantwoord word met die volgende vraag: hoe kan jy die ongeregthede van die verlede ooit regverdig? Daar sal nog baie meer gedoen moet word ten einde regstellende aksie 100 persent suksesvol in die werkplek toe te pas.

10 Bibliografie

Boeke

Bhoola U *"Affirmative Action" in Thompson and Benjamin South African Labour Law* (Juta Cape Town 2002)

Dupper O and Garbers C *"Employment Discrimination" in Thompson and Benjamin South African Labour Law* (Juta Cape Town 2002)

Du Toit *et al Labour Relations Law* (Butterworths Durban 2001)

Hofsake

Auf der Heyde v University of Cape Town (2000) 8 BLLR 877 (LC)

Crotz v Worcester Transitional Local Council (2000) 22 ILJ (CCMA)

George v Liberty Life Association of South Africa Ltd (1996) 17 ILJ 571 (IC)

Harksen v Lane NO and Others 1998 (1) SA 300 (CC)

Harmse v City Town (2003) 6 BLLR 557 (LC)

Mclnnes v Technikon Natal (2000) 21 ILJ 1138

MWU on behalf of Van Coller v Eskom (1999) 9 BALR 1089 (IMSSA)

NEHAWU on behalf of Thomas v Department of Justice (2001) 22 ILJ 306 (BCA)

Public Servants Association v Minister of Correctional services & others unreported J 174/97 25/7/1997 (LC)

Public Servants' Association of South Africa v Minister of Justice and Others (1997) (5) BCLR 577 (T)

SAPU obo Lotter / SAPS (2002) 8 BALR 889 (CCMA)

SAPU obo Siegelaar & others v South African Police Service (2002) 11 BALR 1201 (CCMA)

Swanepoel v Western Region District Council & another (1998) 19 ILJ 1418 (SE)

Walters Transitional Local Council of Port Elizabeth & others (2000) 21 ILJ 2723 (LC)

Tydskrifartikels

Kroes H "Open admission to the massive vs. standards of excellence" 1997 *Ambeeld* 22

Anon "Affirmative action: the process that has affected change and is levelling the playing field for all to compete" 2000 *Salut* 14

Mayikana M "Affirmative Action appointments: sponsors necessary during induction" 2003 *Management Today* 48

Anon "Affirmative action: avoiding the deep end" 1993 *Financial Mail* 30

Johnson R "US race gender quotas crumble in air of acrimony: affirmative action: It's déjà vu, again: affirmative action – US style: current affairs" 1997 *Financial Mail* 48-49

Anon "'n Kritieke keuse: Kommentaar" 1996 *Finansies & Tegniek* 7

McGregor M "Affirmative action in employment law: trends emerging from the cases" 2001 *JBL* 95

Wetgewing

Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Grondwet

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Internet

Govender K The Equality Provision, Unfair discrimination, and Affirmative Action 1998

<http://www.und.ac.za/und/indic/archives/indicator/autumn98/Govendr.htm>

23 July 2003.

Anon Affirmative Action and the New Constitution 1993

<http://www.anc.org.za/ancdocs/policy/affirm.html> 7 July 2003.

Anon Definition: Affirmative Action 2003

http://www.adversity.net/Terms_Definitions/TERMS/Affirmative_Action.htm

23 July 2003.

American Psychological Association 2002

<http://www.apa.org/pubinfo/HowAffirmActBenAmerica.pdf> How Affirmative

Action

Benefits America 7 July 2003 Van der Hoven B 1999

<http://www.roothwessels.co.za/n19990110.htm> Affirmative Action and the

Equality Principle 23 July 2003.