



| SOLIDARITEIT

RASSEREGULASIE- IMPAKSTUDIE

'RACE TO THE BOTTOM'



Inhoud

Inhoud	2
Opgawe van tabelle	3
Sektore en afkortings	4
Inleiding	5
Bestuursopsomming	6
Metodologie	9
Definisies	9
Groei	9
Vervanging	9
Agtergrond	10
Solidariteit-skikking	10
Afwyking van skikking	10
Verwysing na die statistieke van die EAB (ekonomies aktiewe bevolking)	11
kriteria vir die opstel van 'n EE-plan	13
Regverdigbare gronde vir die nienakoming van EE-doelwitte	15
Weglating van bepalings van die skikking	16
Groei	17
Topbestuur	18
Senior bestuur	20
Professioneel opgelei	22
Vaardig	24
Gevolgtrekking	25
Vervanging	26
Topbestuur	27
Senior bestuur	28
Professioneel opgelei	29
Vaardig	30
Gevolgtrekking	31
Gevolge	34

Opgawe van tabelle

Tabel 1 – Verwysingsgids: afkortings	4
Tabel 2 – Alle posvlakke vervang	7
Tabel 3 – Groei: topbestuur	18
Tabel 4 – Groei: senior bestuur	20
Tabel 5 – Groei: professioneel opgelei	22
Tabel 6 – Groei: vaardig	24
Tabel 7 – Totale werknemers, CEE-verslae	26
Tabel 8 – Vervanging: topbestuur	27
Tabel 9 – Vervanging: senior bestuur	28
Tabel 10 – Vervanging: professioneel opgelei	29
Tabel 11 – Vervanging: vaardige posvlak	30
Tabel 12 – Alle posvlakke: vervangingsgetalle	32

Sektore en afkortings

Die rasseregulasies gebruik 18 sektore – vir leesbaarheid is die onderskeie sektore afgekort in die verslag. Hier volg 'n tabel wat dui op watter afkorting na watter groter sektor verwys vir verwysingsdoeleindes.

Afkorting	Volledig
Verblyf en voedsel	Verblyf- en voedseldiensbedrywighede
Administratiewe ondersteuning	Administratiewe en ondersteuningsbedrywighede
Landbou	Landbou, bosbou en visserye
Die kunste	Die kunste, vermaak en ontspanning
Konstruksie	Konstruksie
Onderwys	Onderwys
Elektrisiteit	Elektrisiteit-, gas-, stoom- en lugversorgingsverskaffing
Finansies	Finansiële en versekeringsbedrywighede
Gesondheid	Menslike gesondheid- en maatskaplikewerkbedrywighede
Inligting	Inligting en kommunikasie
Vervaardiging	Vervaardiging
Mynbou	Mynbou en steengroewe
Professioneel	Professionele, wetenskaplike en tegniese bedrywighede
Openbare administrasie	Openbare administrasie en verdediging; verpligte maatskaplike sekerheid
Eiendom	Eiendomsmark-aktiwiteite
Vervoer	Vervoer en berging
Water	Watervoorsiening, riool-, afval- en herwinningsbestuur
Groothandel	Groothandel en kleinhandel; herstel van motorvoertuie en -fietse

Tabel 1 - Verwysingsgids: afkortings

Inleiding

“We do not, however, want to become a nation of groups all walking around with calculators doing head counts and demanding special programmes for this group or that.” – ANC Policy Document on Affirmative Action and the New Constitution¹

In die beleidsdokument ter verdediging van gelyke indiensneming stel die ANC se eie beleidsdokument dit duidelik dat die laaste ding wat ons met sulke wetgewing wil hê, sal wees om 'n nasie te wees wat permanent met sakrekenaars rondloop en velkleur tel.

Met die publikasie van die nuutste sektorale teikens blyk hierdie beleidsdokument van die ANC profeties te gewees het met sy voorspelling. As die minister van indiensneming en arbeid haar sin kry, is dit presies hoe Suid-Afrika moet wees – 'n nasie waar ons slegs fokus op die samestelling van die werksmag eerder as om daarop te fokus om waarlik welvaart te skep deur ekonomiese groei.

Beleide word beoordeel op grond van uitkomst en nie bedoelings nie.

Die gevolge van gelyke indiensneming is dat 'n hele regeringsdepartement jaarliks verslae uitreik oor die rassamesstelling van die werksmag, terwyl hulle nie naastenby so bekommerd is oor die feit dat algehele werkloosheid die afgelope 15 jaar met meer as 50% gestyg het (13 persentasiepunte) nie.

Onder dié wetgewing het swart werkloosheid, in die besonder, sedert 2008 vanaf 27% na 37% gestyg.

Ten spyte van hierdie feite het die minister van arbeid met die publikasie van die nuutste rasseregulasies in April 2025 weereens regeringsinmenging op grond van ras in die werksmark verskerp.

Hierdie verslag kyk kortliks na die moontlikhede wat vir maatskappye bestaan om aan hierdie syfers van die minister te voldoen – hetsy deur in die syfers in te groei of deur bestaande werknemers te vervang.

¹<https://www.anc1912.org.za/policy-documents-1994-affirmative-action-and-the-new-constitution/>

Bestuursopsomming

Die jongste rasseregulasies wat in April 2025 deur die minister van indiensneming en arbeid gepubliseer is, stel nuwe sektorale teikens vir gelyke indiensneming. Die regulasies vereis dat maatskappye in alle sektore hul werksmag volgens spesifieke syfers gebaseer op ras en geslag moet aanpas. Hierdie syfers moet binne vyf jaar bereik word, hetsy deur natuurlike groei in aanstellings, of deur die vervanging van bestaande personeel, of 'n kombinasie van die twee. Indien maatskappye nie daaraan voldoen nie, kan wesenlike boetes gehef word – tot en met 10% van omset.

Ten einde die teikens suiwer deur groei te bereik, moet daar in die volgende vyf jaar oor alle sektore heen groei van gemiddeld 38% wees. Sektore soos landbou, konstruksie, elektrisiteitsvoorsiening, professionele dienste, openbare administrasie en water, riool- en afvalbestuur moet almal in vyf jaar meer as verdubbel ten einde die minister se syfers suiwer deur groei te bereik.

Die Diensbillikheidskommissie (CEE) se jaarlikse verslae toon egter dat daar feitlik geen netto groei in indiensneming in die formele sektor oor die afgelope dekade was nie. Gevolglik is dit onrealisties om die minister se syfers alleenlik deur groei te bereik. Volgens berekeninge sal die aanpassing by die teikens in die meeste sektore en vir die meeste posvlakke eerder vervanging vereis – wat beteken dat werknemers op grond van hul ras of geslag vervang sal moet word.

Sektor	Aangewese groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	6 247	-3 655	2 592	-286
Administratiewe ondersteuning	-3 563	6 609	3 046	-1 779
Landbou	3 326	5 534	8 860	-7 088
Die kunste	29 425	-32 462	-3 037	3 748
Konstruksie	-5 338	14 847	9 509	-6 811
Onderwys	69 229	-65 004	4 224	2 642
Elektrisiteit	213	4 688	4 901	-4 334
Finansies	44 928	-35 108	9 820	-4 710
Gesondheid	75 326	-76 338	-1 012	4 047
Inligting	8 277	6 273	14 550	-9 348
Vervaardiging	431	22 729	23 161	-15 858
Mynbou	-7 169	15 332	8 164	-4 499
Professioneel	8 468	-3 557	4 911	-3 226
Openbare administrasie	-13 483	19 503	6 020	-5 715
Eiendom	913	-753	159	89
Vervoer	-6 117	11 954	5 836	-3 385
Water	-152	1 338	1 186	-966
Groothandel	19 505	-3 498	16 007	-12 317
Totaal	230 465	-111 568	118 897	-69 796

Tabel 2 - Alle posvlakke vervang

Die data toon dat:

- Ongeveer 70 000 persone in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) sal op alle posvlakke vervang moet word om die minister se teikens te bereik.
- Meer as 111 000 vroue van alle rasse, meestal in die onderwys en in gesondheid, sal ook vervang moet word ten einde indiensnemingsyfers met die minister se syfers te laat strook.
- Die mees geraakte posvlakke is nie op top- of senior bestuursvlak nie, maar op die professioneel opgeleide en vaardige vlakke – dit is dus hoofsaaklik middelklaswerkers wat die swaarste getref gaan word.

Die verslag wys verder dat die regulasies doelbewus afwyk van die 2023-skikking tussen Solidariteit en die Departement van Arbeid. Die verpligtinge wat toe neergelê is – soos die verbod op afdankings vir die doeleindes van gelyke indiensneming – word nie in die nuwe regulasies vervat nie. Boonop word die ekonomies aktiewe bevolking (EAB) nou as primêre maatstaf gebruik, ten spyte van die skikking se vereiste vir 'n holistiese benadering.

Selfs al word elke persoon in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) deur 'n werklose swart persoon vervang, sal swart werkloosheid met 0,3 persentasiepunte, vanaf 36,98% na 36,64%, verminder.

Die kern van die probleem is nie dat die minister se syfers bloot aanpassing benodig nie, maar dat die regering se oordrewe inmenging in die arbeidsmark fundamenteel verkeerd en ekonomies onhoudbaar is.

Suid-Afrika kan hierdie beleid doodeenvoudig nie meer bekostig nie.

Metodologie

Definisies

Aangesien die verslag oor die nuwe rasseregulasies handel, word die definisies soos vervat in daardie regulasies gebruik. Spesifiek ter sake is dan nou die definisie van aangewese groep (designated group).

Aldus die Wet op Gelyke Indiensneming (No. 55 van 1998) is die definisie van aangewese groep designated group soos volg:

“Designated groups mean black people, women and people with disabilities who are citizens of the Republic of South Africa by birth or descent, or became citizens of the Republic of South Africa by naturalisation: before 27 April 1994 or after 26 April 1994 and who would have been entitled to acquire citizenship by naturalization prior to that date but were precluded by apartheid policies”.²

Prakties gesproke beteken dit dat alle burgers van Suid-Afrika, met die uitsondering van wit mans sonder 'n gestremdheid, in die aangewese groep designated group val.

Groei

Eerstens word verreken watter groei elke sektor sou moes toon ten einde die sektorale teiken te haal sonder dat enigiemand vervang moet word. Dit word gedoen deur die bestaande indiensneming van die aangewese groep designated group en van die

nie-aangewese groep (non-designated group) in die sektor te neem, soos verkry uit die Diensbillikheidskommissie (CEE) se 24ste jaarverslag.

Dan word bereken hoeveel werknemers in ander groepe in die sektor en posvlak bygevoeg sal moet word sodat die sektor en posvlak die minister se persentasie verteenwoordig.

Waar dit nodig sou wees dat groei negatief moet wees, is dit bloot vervang met 0%-groei. Dit dui daarop dat die betrokke groep reeds op daardie spesifieke posvlak in die sektor onderverteenvoedig is – groei in die ander groepe sal dus nie verteenwoordig kan verhoog nie.

Vervanging

Vervanging word op soortgelyke manier as groei per sektor bereken. Bestaande indiensneming van die aangewese groep (designated group) en van die nie-aangewese groep (non-designated group) word eers uit die Diensbillikheidskommissie (CEE) se 24ste jaarverslag verkry.

Hierna word die getal bestaande werknemers in die sektor en posvlak wat vervang sal moet word bereken sodat die sektor en posvlak die minister se persentasie deur bestaande indiensneming verteenwoordig.

²<https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Forms/Employment%20Equity/EEA%203.pdf>

Agtergrond

Solidariteit-skikking

Dit is nie die eerste keer wat die Departement van Indiensneming en Arbeid sektorale teikens vir die arbeidsmark publiseer nie. Sektorale teikens is ook in 2023 gepubliseer. Hierdie teikens het tot groot ongelukkigheid gelei met die departement wat uiteindelik deur middel van KVBA-bemiddeling 'n skikking met Solidariteit bereik het.³

Solidariteit se skikking met die Departement van Arbeid het verskeie aspekte rakende sektorale teikens bepaal.

Eerstens bepaal dit dat die Departement van Arbeid nie bloot die ekonomies aktiewe bevolking (EAB) kan gebruik vir die stel van sektorale teikens nie. Verskeie ander faktore – onder meer die poel van beskikbare vaardighede, die inherente vereistes verbonde aan die pos, die natuurlike omset van personeel en bevorderings- en indiensenemingstendense in die werkplek – moet ook in ag geneem word.

Tweedens bepaal die skikking dat 'n onderneming verskeie geregverdigde redes kan hê om nie aan die Departement van Arbeid se sektorale teikens te voldoen nie. Insgelyks bepaal dit dat 'n maatskappy wat 'n geregverdigde rede vir sy nievoldoening kan verskaf geen straf of boete opgelê mag word nie.

Voorts word bepaal dat geen persoon se indienseneming beëindig mag word as gevolg van die toepassing van die wet nie. Kortom – niemand mag afgelê word sodat gelyke indiensenemingsteikens bereik kan word nie.

Afwyking van skikking

Met die publikasie van die nuutste sektorale teikens het die Departement van Arbeid wesenlik afgewyk van die aanvanklike skikking en die daaropvolgende hofbevel.

³<https://www.gov.za/news/employment-and-labour-solidarity-trade-union-settlement-agreement-28-jun-2023>

Verwysing na die statistieke van die EAB (ekonomies aktiewe bevolking)

Die skikking⁴ stel 'n holistiese benadering voor waar die EAB een faktor is wat in ag geneem moet word. Die nuwe regulasies⁵ stel dit egter as die primêre of uitsluitlike riglyn vir die samestelling van 'n besigheid se diensbillikheidsdoelwitte (EE-doelwitte):

- **Regulasie 8(5)(a):**

- (5) When a designated employer conducts the analysis required by section 19 of the Act, the employer may refer to –
- (a) **EEA8**, a guide on the applicable national and regional economically active population (EAP); and

- **Regulasie 8(6):**

- (6) A designated employer must record on the **EEA12** template whether it is using the national or regional EAP as a basis for conducting its analysis in terms of section 19 of the Act.

- **Regulasie 9(5):**

- (5) When developing EE Plans and setting annual numerical targets in their workplaces in terms of Section 20(2) of the EEA, designated employers must take into account –
- (a) their workforce profile,
- (b) the relevant 5-year sectoral numerical targets; and
- (c) the applicable EAP.

⁴<https://www.mfp.co.za/wp-content/uploads/2023/07/EE-DOL-Solidarity-settlement-agreement.pdf>

⁵<https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Regulations%20and%20Notices/Regulations/Employment%20Equity/Administrative%20Regulations%20Gazette.pdf>

- **Regulasie 9(8)-9(12):**

- (8) The 5-year sectoral numerical targets set in terms of section 15A(2) of the Act are key milestones towards achieving the equitable representation of the different designated groups within the four upper occupational levels in an employer's workforce in relation to the demographics of the applicable EAP, and for persons with disabilities.
- (9) When determining their Annual EE targets towards achieving the 5-year sectoral numerical targets, a designated employer must set numerical targets for all designated groups in each of the four upper occupational levels in relation to the applicable sector targets and EAP, and for persons with disabilities.
- (10) A designated employer must avoid perpetuating the over-representation of any group if their representation exceeds the applicable EAP in a particular occupational level.
- (11) A designated employer that has exceeded the numerical target set for a particular designated group at an occupational level should continue to set targets that maintain compliance with the EAP.
- (12) Designated employers must set numerical goals and annual EE targets at the semi-skilled and unskilled occupational levels in their EE Plans in terms of Section 20(2) of the EEA, taking into account the applicable EAP.

- **Aanhangsel EEA8:**

Statistics South Africa provides demographic data using Quarterly Labour Force Surveys (QLFS) from time to time. The Quarterly Labour Force Surveys provide statistics on the national and provincial Economically Active Population (EAP) in terms of race and gender. Designated employers are required to use the Labour Force Survey of the third quarter for employment equity (EE) purposes when conducting an analysis (Section 19), preparing and implementing an EE plan (Section 20) and when reporting (Section 21) to the Department in terms of the EE Act, 1998 as amended.

Designated employers operating in more than one province must consider the nature and geographical area of their operations and adopt either the national or regional EAP for conducting an analysis, preparing an EE plan and reporting to the Department.

Designated employers who operate in more than one but whose operations are predominantly in one province may choose the EAP of the province where their operations are dominant.

Employers using the national EAP, or the EAP of a province in which the major part of its operations are, must nevertheless have regard to variations between the EAPs of different provinces when setting targets to achieve equitable representation of employees from designated groups in all occupational levels.

This information is reviewed annually, and also made available in the Commission for Employment Equity (CEE) Annual Reports, which may be accessed from the Department of Employment and Labour website:

www.labour.gov.za

- **Aanhangsel EEA12 (iii):**

- (iii) Designated employers operating in more than one province must consider the nature and geographical area of their operations and elect to adopt either-
 - (a) the national EAP;
 - (b) the provincial EAP for each of the provinces in which they operate;
 - (c) the provincial EAP of the province where the largest part of their operations is conducted.

- **Aanhangsel EEA 12 (2):**

2. WORKFORCE PROFILE ANALYSIS

Section 19(2) of the EEA requires designated employers to conduct a workforce profile analysis of each occupational level in order to determine the degree of under-representation of the various population groups in the different occupational levels.

Designated employers must use the relevant Economically Active Population (EAP) and the 5-year sector targets that have been set in terms of Section 15A of the Employment Equity Act as amended and its regulations in terms of population group, gender and for employees with disabilities when conducting a workforce profile analysis to determine the under-representation.

- **Aanhangsel EEA13 (c)(ii):**

- c) The employer must consult and attempt to reach consensus on the development of the EE Plan (EEA13) by taking the following into account-
 - (i) Analysis report (EEA12).
 - (ii) National or Provincial Economically Active Population (EAP)
 - (iii) Determining the duration of the EE Plan.
 - (iv) Determining the annual objectives of the EE Plan.
 - (v) Corrective measures/ Affirmative Action measures formulated, including goals and targets.
 - (vi) Time frames established.
 - (vii) Determine the monitoring procedures of the implementation of the EE Plan.
 - (viii) Determine the internal procedures to resolve any dispute about the implementation of the EE Plan.
 - (ix) Resources identified and allocated for the implementation of the EE Plan, including senior managers responsible for monitoring the implementation of the EE Plan.
 - (x) The EE Plan must be communicated to all employees.

Die kriteria vir die opstel van 'n EE-plan

Die skikkingsdokument spesifiseer die kriteria wat in ag geneem moet word wanneer die EE-doelwitte bepaal en die EE-plan opgestel word. Alhoewel dit in die skikking bevat word, bevat die regulasies kernveranderinge:

- **Regulasies 9(3) tot 9(5) sluit faktore in wat die werkgewer in ag moet neem (wat nie in die skikking ooreengekom is nie).**

9.	Duty to prepare and implement an Employment Equity Plan (EE Plan)
(1)	Designated employers must prepare and implement an EE Plan for the period from 1 September 2025 until 31 August 2030.
(2)	Employers who become designated employers, after 1 April 2025, must prepare an EE Plan for the remainder of the period until 31 August 2030.
(3)	A designated employer must refer to the relevant Codes of Good Practice issued in terms of section 54 of the Act when preparing an EE Plan contemplated in section 20 of the Act.
(4)	The EE Plan must contain, at a minimum, all the elements contained in the EEA13 template of these regulations.
(5)	When developing EE Plans and setting annual numerical targets in their workplaces in terms of Section 20(2) of the EEA, designated employers must take into account -
(a)	their workforce profile,
(b)	the relevant 5-year sectoral numerical targets; and
(c)	the applicable EAP.

- Regulasie 9 (6) bevat 'n duidelike verandering van “**must** be taken into account” na “**may** take into account.” [Die verandering, asook hoe die ooreenkoms geles het, word in vetdruk beklemtoon.]
- Regulasie 9(6)(a) gebruik die woorde “**particular** job” in plaas van “**the** job” soos dit in die skikking voorkom. [Die verandering, asook hoe die ooreenkoms lees, word in vetdruk beklemtoon.]
- Die sinsnede in Regulasie 9(6)(c) verskil van die bewoording in die skikking deur woorde te bevat wat nie in die skikking is nie (in vetdruk hieronder aangedui):

the **formal** qualifications, **prior learning**, **relevant** experience **or** capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job, **as contemplated in sections 20(3) to (5) of the Act;**

Die verwysing in die skikking na “skills” is uitgelaat, en “**and** capacity ...” is na “**or** capacity” verander.

- (6) In addition to the factors listed in sub-regulation (5), a designated employer may take into account any of the following to the extent that they are consistent with the purpose of the Act –
- (a) the inherent requirements of a particular job;
 - (b) the pool of suitably qualified persons;
 - (c) the formal qualifications, prior learning, relevant experience or capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job, as contemplated in sections 20(3) to (5) of the Act;
 - (d) the rate of turnover and natural attrition within the workplace; and
 - (e) recruitment and promotional trends within a workplace.

- **Regulasie 9(7) sluit faktore in wat die werkgewer in ag moet neem (wat nie in die skikking ooreengekom is nie).**

- (7) A designated employer must –
- (a) comply with the numerical targets set in terms of section 15A(3) for the economic sector in which they operate;
 - (b) refer to the Ministerial notice issued in terms of section 15A and **EEA17** to the regulations to determine the sector they operate in; and
 - (c) if it operates in more than one sector, apply the numerical targets for the sector in which the majority of their employees are engaged.

Regverdigbare gronde vir die nienakoming van EE-doelwitte

Die regverdigbare gronde vir die niebereiking van EE-doelwitte word in die regulasies vervat, maar met wysiging.

- Regulasie 16(5) bevat 'n duidelike verandering van “... **may include**” na “not complying with the targets **are** ...” [Die wysiging word in vetdruk aangedui.]
- Regulasie 16(5)(c) se bewoording verskil van die bewoording in die skikking deur woorde te bevat wat nie in die skikking is nie (in vetdruk aangedui):

insufficient target individuals from designated groups with relevant **formal** qualifications, **prior learning, relevant** experience **or capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job, as contemplated by sections 20(3) to (5) of the Act;**

Die verwysing in die skikking na “skills” is uitgelaat.

- Regulasie 16(5)(d) bevat 'n verandering van “CCMA awards/Court Order” na **“the impact of a CCMA award or court order.”** [Verandering in vetdruk]
- Regulasie 16(5)(g) bevat 'n verandering wat ook 'n betekenisverandering kan veroorsaak. Die skikking verwys na “Impact **on** Business Economic circumstances” wat in die regulasie verander na “the impact **of** economic conditions **on** the business”. [Veranderinge in vetdruk]

- (5) Justifiable reasonable grounds for not complying with the targets are -
- (a) insufficient recruitment opportunities;
 - (b) insufficient promotion opportunities;
 - (c) insufficient target individuals from designated groups with relevant formal qualifications, prior learning, relevant experience or capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job, as contemplated by sections 20(3) to (5) of the Act;
 - (d) the impact of a CCMA award or court order;
 - (e) a transfer of a business;
 - (f) mergers or acquisitions; and
 - (g) the impact of economic conditions on the business.

Weglating van bepalinge van die skikking

Die laaste bepaling van die skikking, wat stel dat niemand weens gelyke indiensneming afgelê of vervang mag word nie, verskyn nie in die nuwe regulasies nie.

- g) No employment termination of any kind may be effected as a consequence of affirmative action.

Groei

Eerstens word gekyk na die moontlikheid daarvan dat die ekonomie bloot in die nuwe rasseteikens ingroei. Daar word bloot bereken watter persentasie groei benodig sal word om die minister se teiken vir rasgroep, sektor en posvlak te bereik deur die sektor te laat groei.

Topbestuur

Sektor	Aangewese Groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal Aangewese	
Verblyf en voedsel	-	-	-	13%
Administratiewe ondersteuning	-	-	-	21%
Landbou	-	-	-	6%
Die kunste	-	-	-	20%
Konstruksie	-	-	-	13%
Onderwys	-	1%	-	10%
Elektrisiteit	-	-	-	13%
Finansies	-	-	-	21%
Gesondheid	-	-	-	25%
Inligting	-	-	-	11%
Vervaardiging	-	-	-	8%
Mynbou	-	-	-	11%
Professioneel	-	-	-	12%
Openbare administrasie	4%	-	-	77%
Eiendom	-	-	-	14%
Vervoer	-	-	-	17%
Water	-	-	-	67%
Groothandel	-	-	-	10%

Tabel 3 – Groei: topbestuur

Soos gesien kan word, moet die meeste sektore wesenlike groei toon ten einde die nie-aangewese groep (non-designated group)(wit mans) se persentasie in ooreenstemming met die minister se syfers te bring. Alhoewel die topbestuursvlak meestal aandag kry wanneer gelyke indiensenemingsyfers bespreek word, moet besef word dat hierdie vlak slegs 0,8% van die totale arbeidsmag beslaan. Slegs 1 uit elke 125 werknemers is dus op hierdie posvlak.

Sektore soos Openbare Administrasie, asook Water moet in die volgende vyf jaar met 77% en 67% onderskeidelik groei ten einde die minister se syfers te haal.

Senior bestuur

Sektor	Aangewese Groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal Aangewese	
Verblyf en voedsel	-	2%	-	8%
Administratiewe ondersteuning	-	-	-	41%
Landbou	-	-	-	13%
Die kunste	-	-	-	48%
Konstruksie	-	-	-	15%
Onderwys	-	12%	-	-
Elektrisiteit	-	-	-	49%
Finansies	-	-	-	19%
Gesondheid	-	28%	-	2%
Inligting	-	-	-	9%
Vervaardiging	-	-	-	16%
Mynbou	-	-	-	17%
Professioneel	-	-	-	27%
Openbare administrasie	-	-	-	174%
Eiendom	-	6%	-	-
Vervoer	-	-	-	43%
Water	2%	-	-	60%
Groothandel	-	-	-	24%

Tabel 4 – Groei: senior bestuur

Alhoewel groot gewag gemaak word van die teikens vir senior bestuur, moet onthou word dat hierdie posvlak slegs ongeveer 2% van die arbeidsmark beslaan.

Hier kan 'n mens wel sien dat die groei wat per sektor benodig word, wesenlik raak. Wat interessant is, is dat tekens begin toon dat wesenlike groei in sekere sektore benodig word ten einde die vroulike verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring. In die sektore vir Gesondheid asook Onderwys moet die sektore met onderskeidelik 28% en 12% groei ten einde vroulike verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring.

Weereens moet verskeie sektore wesenlik vergroot ten einde die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) se verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring. Die sektore wat die meeste groei sal moet toon, is Openbare Administrasie (174%), Water (60%), Elektrisiteit (49%) en die Kunste (48%).

Professioneel opgelei

Sektor	Aangewese groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal Aangewese	
Verblyf en voedsel	-	9%	-	-
Administratiewe ondersteuning	-	-	-	146%
Landbou	-	-	-	33%
Die kunste	-	13%	-	-
Konstruksie	-	-	-	40%
Onderwys	-	22%	-	-
Elektries	-	-	-	303%
Finansies	-	11%	-	13%
Gesondheid	-	55%	-	-
Inligting	-	-	-	23%
Vervaardiging	-	-	-	33%
Mynbou	-	-	-	32%
Professioneel	-	4%	-	19%
Openbare administrasie	-	-	-	184%
Eiendom	-	16%	-	6%
Vervoer	-	-	-	56%
Water	-	-	-	123%
Groothandel	-	-	-	74%

Tabel 5 – Groei: professioneel opgelei

Die posvlak van professioneel opgeleides beslaan ongeveer 9% van die arbeidsmark. Die teikens op hierdie vlak raak dus reeds 'n beduidende deel van die arbeidsmark direk, met 1 uit 10 werknemers in Suid-Afrika wat hulleself op hierdie posvlak bevind.

Hier kan gesien word dat onmoontlike vlakke van groei behaal moet word ten einde die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) se verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring.

Verskeie sektore moet meer as verdubbel – met Elektrisiteit wat meer as 300% moet groei.

Terselfdertyd moet Gesondheid (55%), Onderwys (22%), Eiendom (16%), die Kunste (13%) en Finansies (11%) almal met meer as 10% vergroot ten einde vroulike verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring.

Vaardig

Sektor	Aangewese groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal Aangewese	
Verblyf en voedsel	-	22%	-	16%
Administratiewe ondersteuning	12%	-	-	-
Landbou	-	-	-	122%
Die kunste	-	49%	3%	-
Konstruksie	23%	-	-	164%
Onderwys	-	52%	-	-
Elektrisiteit	4%	-	-	165%
Finansies	-	40%	-	24%
Gesondheid	-	68%	2%	-
Inligting	-	-	-	91%
Vervaardiging	4%	-	-	44%
Mynbou	19%	-	-	22%
Professioneel	-	22%	-	134%
Openbare administrasie	15%	-	-	24%
Eiendom	-	19%	-	-
Vervoer	16%	-	-	8%
Water	3%	-	-	31%
Groothandel	-	7%	-	69%

Tabel 6 – Groei: vaardig

Ongeveer 1 uit 4 werknemers in die arbeidsmark is op die vaardige posvlak (25,7%). Teikens op hierdie posvlak raak ongeveer 2 miljoen huidige werknemers.

Die sektore wat die meeste groei moet toon ten einde die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) se verteenwoordiging in ooreenstemming te bring met die minister se syfers is Elektrisiteit (165%), Konstruksie (164%), Professioneel (134%) en Landbou (122%).

Meer as verdubbeling kort in al hierdie sektore.

So ook moet daar 40% of meer groei in die volgende sektore wees ten einde vroulike verteenwoordiging in ooreenstemming met die minister se syfers te bring – Gesondheid (68%), Onderwys (52%), die Kunste (49%) en Finansies (40%).

Gevolgtrekking

Wanneer na die gemiddelde groei per sektor oor alle posvlakke en alle sektore heen gekyk word, word daar dan 'n gemiddelde groei van 38% benodig om die verteenwoordiging van die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) in ooreenstemming met die minister se syfers te bring.

Veral op die professioneel opgeleide en vaardige posvlakke gaan daar ten minste verdubbeling in sektore soos Elektrisiteit, Konstruksie, Professioneel asook Landbou benodig word.

Prakties impliseer dit dat die meeste sektore en posvlakke in Suid-Afrika nie die minister se syfers deur groei alleen sal kan bereik nie.

Vervanging

Die alternatief vir groei in die minister se syfers in, is om bestaande werknemers met werknemers van die regte kleur of geslag te vervang.

Volgens die CEE se 24ste verslag was daar die afgelope dekade feitlik geen groei in indiensneming nie.

Jaar	Werknemers	% Verandering
2014	7 018 881	-
2015	7 087 140	1,0%
2016	7 071 449	-0,2%
2017	7 299 428	3,2%
2018	7 415 876	1,6%
2019	7 332 072	-1,1%
2020	7 056 059	-3,8%
2021	7 079 355	0,3%
2022	7 215 960	1,9%
2023	7 382 213	2,3%

Tabel 7 - Totale werknemers, CEE-verslae ^{6 7 8 9}

Inteendeel, die totale aantal werknemers waaroor die CEE-verslag rapporteer, is onder 2018-vlakke.

Die implikasie is dat groei in die werksmag sodat werkgewers aan die minister se syfers kan voldoen, iets is wat bloot nie die afgelope dekade gebeur het nie. 'n Meer realistiese benadering is om bestaande werknemers met mense te vervang wat van die regte kleur of geslag is.

Veral met die spesifieke weglating in die nuwe regulasies van die paragraaf in die ooreenkoms wat stel dat niemand hulle werk weens gelyke indiensneming mag verloor nie, is vervanging die meer realistiese opsie.

⁶https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201507/15-cee-annual-report-2015.pdf

⁷https://www.abp.org.za/wp-content/uploads/2019/07/Commission-for-Employment-Equity-Annual-Report-2015_2016.pdf

⁸<https://www.abp.org.za/wp-content/uploads/2022/06/CEE-22nd-Annual-Report-2021-2022.pdf>

⁹<https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Reports/Annual%20Reports/Employment%20Equity/2024/24th%20Commission%20for%20Employment%20Equity%20Annual%20Report.pdf>

Topbestuur

Sektor	Verskil in %				Verskil in getalle			
	Aangewese groep			Nie-aangewese	Aangewese groep			Nie-aangewese
	Manlik	Vroulik	Totaal		Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	39,05%	9,88%	18,00%	-11,80%	80	53	133	-89
Administratiewe ondersteuning	17,30%	10,81%	13,80%	-17,12%	115	84	199	-146
Landbou	43,19%	5,04%	17,16%	-6,05%	201	50	252	-215
Die kunste	26,25%	5,29%	15,06%	-16,56%	69	16	85	-59
Konstruksie	9,48%	28,38%	17,30%	-11,39%	142	299	441	-317
Onderwys	32,98%	-1,20%	9,32%	-8,94%	94	-8	87	-36
Elektrisiteit	29,39%	9,95%	19,50%	-11,45%	58	20	78	-42
Finansies	28,25%	20,37%	23,72%	-17,52%	266	259	525	-340
Gesondheid	40,66%	6,46%	17,53%	-19,86%	177	59	236	-158
Inligting	25,69%	13,17%	18,46%	-10,07%	238	167	405	-223
Vervaardiging	21,38%	20,98%	21,17%	-7,79%	435	445	880	-441
Mynbou	17,13%	19,24%	18,02%	-9,72%	80	65	144	-75
Professioneel	26,86%	7,34%	14,20%	-11,03%	175	88	264	-158
Openbare administrasie	-3,75%	25,59%	7,75%	-43,62%	-22	98	76	-74
Eiendom	42,86%	10,46%	21,00%	-12,08%	29	15	44	-36
Vervoer	22,60%	12,88%	17,71%	-14,54%	209	120	329	-226
Water	8,56%	21,08%	13,47%	-40,21%	28	45	73	-69
Groothandel	15,52%	13,52%	14,45%	-8,70%	235	237	472	-333
					2 610	2 112	4 722	-3 036

Tabel 8 – Vervanging:Topbestuur

Wanneer na vervanging op topbestuursvlak gekyk word, is dit duidelik dat taamlike vervanging moet plaasvind om met die minister se syfers ooreen te stem.

Alhoewel slegs 3 036 in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) vervang moet word, moet in ag geneem word dat topbestuur slegs 0,8% van die totale werknemers beslaan.

Daar moet veel eerder gekyk word na met watter persentasie die vervanging moet plaasvind. Dan kan gesien word dat meer as 43% van die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) in Openbare Administrasie, asook ongeveer 40% in Water vervang moet word ten einde dié sektore in ooreenstemming met die minister se syfers te bring.

Senior bestuur

Sektor	Verskil in %				Verskil in getalle			
	Aangewese groep			Nie-aangewese	Aangewese groep			Nie-aangewese
	Manlik	Vroulik	Totaal		Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	25,48%	-1,80%	7,84%	-7,60%	294	-38	256	-80
Administratiewe ondersteuning	13,77%	5,27%	9,30%	-28,83%	321	137	458	-361
Landbou	26,93%	9,63%	16,13%	-11,86%	386	229	616	-538
Die kunste	18,17%	9,23%	13,34%	-32,29%	163	98	261	-200
Konstruksie	15,61%	8,69%	12,59%	-12,72%	481	207	687	-459
Onderwys	36,68%	-10,94%	3,41%	20,16%	395	-273	122	189
Elektrisiteit	19,99%	12,71%	16,38%	-32,68%	158	99	257	-192
Finansies	20,68%	7,97%	12,86%	-16,06%	1 258	775	2 033	-1 019
Gesondheid	67,45%	-22,01%	3,65%	-2,12%	820	-666	155	-16
Inligting	15,69%	10,40%	12,54%	-7,87%	458	445	903	-317
Vervaardiging	18,42%	11,22%	14,64%	-13,57%	1 167	785	1 952	-1 236
Mynbou	16,58%	17,44%	16,96%	-14,83%	290	235	525	-347
Professioneel	35,63%	5,96%	15,94%	-21,40%	552	182	735	-460
Openbare administrasie	3,79%	13,75%	8,35%	-63,52%	122	372	494	-477
Eiendom	24,25%	-6,04%	2,24%	3,51%	52	-35	18	12
Vervoer	30,77%	4,02%	16,93%	-29,95%	756	106	862	-718
Water	-2,07%	23,06%	7,88%	-37,45%	-23	171	148	-123
Groothandel	18,13%	7,85%	12,50%	-19,06%	958	501	1 459	-1 109
					8 609	3 330	11 939	-7 449

Tabel 9 – Vervanging: Senior bestuur

Op senior bestuursvlak sien 'n mens dat groter verandering toenemend moet plaasvind ten einde by die minister se syfers uit te kom.

Sektore waar sowat 'n derde van die lede van die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) vervang gaan moet word, is Openbare Administrasie (-63,52%), Water (-37,45%), Elektrisiteit (-32,68%) en in die Kunste (-32,29%).

Een uit vyf vroue in senior bestuur in Gesondheid (-22,01%), en een uit tien vroue in senior bestuur in die Onderwys (-10,94%) moet ook vervang word ten einde die minister se syfers te haal.

Professioneel opgelei

Sektor	Verskil in %				Verskil in getalle			
	Aangewese groep			Nie-aangewese	Aangewese groep			Nie-aangewese
	Manlik	Vroulik	Totaal		Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	25,23%	-8,14%	4,56%	7,09%	747	-393	355	97
Administratiewe ondersteuning	16,84%	1,75%	9,02%	-59,27%	1 528	171	1 699	-1 473
Landbou	19,01%	9,47%	13,60%	-25,02%	1 256	817	2 073	-1 784
Die kunste	14,90%	-11,85%	0,27%	4,84%	2 346	-2 251	95	69
Konstruksie	8,63%	23,43%	14,45%	-28,71%	930	1 638	2 568	-1 909
Onderwys	45,14%	-17,86%	3,90%	12,42%	8 914	-6 684	2 230	803
Elektrisiteit	12,84%	22,05%	17,09%	-75,20%	674	991	1 665	-1 479
Finansies	28,44%	-9,81%	4,82%	-11,20%	8 234	-4 584	3 650	-1 521
Gesondheid	116,94%	-35,54%	1,51%	3,69%	25 426	-24 072	1 354	138
Inligting	20,87%	9,94%	15,08%	-18,38%	2 922	1 571	4 493	-2 333
Vervaardiging	15,39%	12,84%	14,14%	-24,60%	3 295	2 623	5 918	-4 369
Mynbou	8,43%	22,57%	14,27%	-24,32%	693	1 308	2 001	-1 486
Professioneel	32,47%	-3,98%	9,17%	-15,88%	1 840	-400	1 440	-710
Openbare administrasie	5,41%	13,15%	8,99%	-64,81%	1 088	2 280	3 368	-3 214
Eiendom	45,22%	-13,49%	3,84%	-5,88%	265	-189	76	-35
Vervoer	9,21%	13,13%	11,01%	-35,70%	955	1 157	2 112	-1 767
Water	5,08%	8,11%	6,51%	-55,10%	220	316	536	-460
Groothandel	24,61%	4,06%	12,97%	-42,54%	4 414	953	5 367	-4 588
					65 750	-24 749	41 001	-26 022

Tabel 10 – Vervanging: Professioneel opgelei

Die professioneel opgeleide posvlak moet wesenlike verandering van sowel die nie-aangewese groep (non-designated group)(wit mans) as vroue toon ten einde aan die minister se syfers te voldoen.

In totaal moet 26 022 mense in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) vervang word.

Dit behels groot vermindering van sowat 3 uit 4 in Elektrisiteit (-75,2%), asook ongeveer 3 uit 5 in Openbare Administrasie (-64,81%), Administratiewe Ondersteuning (-59,27%) en Water (-55,1%). Terselfdertyd moet 24 749 professioneel opgeleide vroue vervang word ten einde die minister se syfers te haal. Net meer as 1 uit 3 professioneel opgeleide vroue in Gesondheid (-35,54%), oftewel 24 072, moet volgens die minister se syfers vervang word.

Vaardig

Sektor	Verskil in %				Verskil in getalle			
	Aangewese groep			Nie-aangewese	Aangewese groep			Nie-aangewese
	Manlik	Vroulik	Totaal		Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	47,53%	-18,20%	6,42%	-14,01%	5 125	-3 277	1 847	-213
Administratiewe ondersteuning	-10,54%	16,70%	0,77%	5,49%	-5 527	6 217	690	201
Landbou	5,19%	20,05%	11,67%	-54,87%	1 483	4 437	5 920	-4 552
Die kunste	68,11%	-33,08%	-2,65%	259,62%	26 846	-30 324	-3 478	3 938
Konstruksie	-18,40%	81,49%	10,96%	-62,11%	-6 891	12 704	5 813	-4 126
Onderwys	99,61%	-34,34%	0,78%	20,59%	59 826	-58 040	1 786	1 685
Elektrisiteit	-3,39%	25,10%	8,49%	-62,31%	-676	3 578	2 901	-2 621
Finansies	70,76%	-28,53%	2,25%	-19,52%	35 169	-31 557	3 612	-1 830
Gesondheid	145,87%	-40,37%	-1,71%	150,97%	48 903	-51 659	-2 756	4 082
Inligting	13,33%	11,60%	12,46%	-47,54%	4 659	4 091	8 750	-6 476
Vervaardiging	-4,12%	29,63%	8,38%	-30,74%	-4 466	18 877	14 410	-9 811
Mynbou	-15,69%	72,01%	7,68%	-17,98%	-8 231	13 725	5 494	-2 591
Professioneel	52,28%	-17,73%	8,07%	-57,29%	5 900	-3 429	2 472	-1 898
Openbare administrasie	-13,08%	22,79%	1,12%	-19,54%	-14 671	16 753	2 082	-1 950
Eiendom	31,72%	-16,14%	0,42%	18,24%	566	-544	21	148
Vervoer	-13,77%	33,80%	2,83%	-7,05%	-8 038	10 571	2 533	-674
Water	-2,93%	7,50%	1,82%	-23,48%	-376	806	430	-315
Groothandel	22,52%	-6,68%	6,25%	-40,82%	13 897	-5 188	8 709	-6 287
					153 496	-92 261	61 235	-33 289

Tabel 11 – Vervanging: Vaardige posvlak

Dit is op die vaardige posvlak waar die minister se syfers die grootste omwenteling in die arbeidsmag wil teweeg bring.

Ten einde die minister se syfers te behaal, moet 33 289 persone in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) vervang word. Dit behels dat sowat 6 uit 10 nie-aangewese persone (non-designated) (wit mans) in Konstruksie (-62,11%), Elektrisiteit (-62,31%) en in die Professionele sektor (-57,29%) vervang moet word.

Bykomend moet sowat die helfte van die vaardige persone in die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) in Landbou (-54,87%) en in Inligting (-47,54%) vervang word.

Terselfdertyd moet 92 261 vaardige vroue vervang word ten einde die minister se syfers te haal.

Altesaam 30 324 vaardige vroue moet in die Kunste, 58 040 in Onderwys, 31 557 in Finansies en 51 659 in Gesondheid vervang word.

Ongeveer 4 uit 10 vaardige vroue in Gesondheid (-40,37%), en sowat 1 uit 3 vaardige vroue in die Kunste (-33,08%), Onderwys (-34,34%) en Finansies (-28,54%) moet vervang word om aan die minister se syfers te voldoen.

Insgelyks moet meer as 1 uit 10 vaardige mans uit die nie-aangewese groep (non-designated group) vervang word in Administratiewe Ondersteuning (-10,54%), Konstruksie (-18,4%), Mynbou (-15,69%), Openbare Administrasie (-13,08%) en in Vervoer (-13,77%).

Gevolgtrekking

Ten einde 'n idee te kry van die omvang van die vervanging wat sal moet plaasvind om die minister se syfers te haal, moet 'n mens na absolute getalle op alle posvlakke kyk.

Sektor	Aangewese groep			Nie-aangewese groep
	Manlik	Vroulik	Totaal	
Verblyf en voedsel	6 247	-3 655	2 592	-286
Administratiewe ondersteuning	-3 563	6 609	3 046	-1 779
Landbou	3 326	5 534	8 860	-7 088
Die kunste	29 425	-32 462	-3 037	3 748
Konstruksie	-5 338	14 847	9 509	-6 811
Onderwys	69 229	-65 004	4 224	2 642
Elektrisiteit	213	4 688	4 901	-4 334
Finansies	44 928	-35 108	9 820	-4 710
Gesondheid	75 326	-76 338	-1 012	4 047
Inligting	8 277	6 273	14 550	-9 348
Vervaardiging	431	22 729	23 161	-15 858
Mynbou	-7 169	15 332	8 164	-4 499
Professioneel	8 468	-3 557	4 911	-3 226
Openbare administrasie	-13 483	19 503	6 020	-5 715
Eiendom	913	-753	159	89
Vervoer	-6 117	11 954	5 836	-3 385
Water	-152	1 338	1 186	-966
Groothandel	19 505	-3 498	16 007	-12 317
Totaal	230 465	-111 568	118 897	-69 796

Tabel 12 - Alle posvlakke: Vervangingsgetalle

Met alle posvlakke in ag geneem, sien 'n mens dat alle posvlakke en alle sektore in totaal 'n vervanging van 69 796 lede van die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) benodig om aan die minister se syfers te voldoen. In absolute getalle is Vervaardiging en Groothandel die twee sektore waar die meeste lede van die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) vervang moet word.

Tog is die nie-aangewese groep (non-designated group) (wit mans) in absolute getalle nie die groep wat die meeste vervang moet word nie.

Ten einde met die minister se syfers te belyn, moet 111 568 vroue op alle posvlakke en in alle sektore vervang word. Veral in Gesondheid (-76 388) en in Onderwys (- 65 004) moet geweldig baie vroue van alle rasgroepe vervang word.

Ten einde die impak te verstaan – indien elke enkele lid van die nie-aangewese groep (non-designated group), dus elke enkele wit man, deur 'n werklose swart persoon vervang word, dan daal swart werkloosheid, volgens die eng definisie, van 36,98% na 36,64%¹⁰.

https://www.statssa.gov.za/?page_id=1854&PPN=P0211&SCH=74050¹⁰

Gevolge

Die nuwe sektorale teikens, soos vervat in die rasseregulasies, toon weereens die absurditeit van pogings om die arbeidsmag sentraal te reguleer.

Alhoewel daar groot gewag in die media gemaak word van die topbestuurs- en senior bestuursposvlakke, is die posvlakke wat die ergste geraak gaan word die professioneel opgeleide en vaardige vlakke.

Hierdie posvlakke stem ooreen met die C- en D-band op die Paterson-skaal. Dit is dus nie die elite wat die swaarste getref gaan word nie, maar veel eerder normale middelklaswerkers.

Selfs die tesourie se mees optimistiese projeksies vir ekonomiese groei gaan nie kan meebring dat die Suid-Afrikaanse ekonomie in die volgende vyf jaar in die teikens gaan ingroei nie. Realisties gesproke kan maatskappye dus nie deur aanstellings en bevorderings die minister se syfers haal nie.

Gegewe die doelbewuste weglating in die regulasies van die paragraaf in die ooreenkoms met Solidariteit rakende aflegging van werknemers ter wille van die behaling van teikens vir gelyke indiensneming, sowel as die verpligting om die sektorale teikens in ag te móét neem by die opstel van 'n EE-plan (gelyke-indiensnemingsplan), laat dit maatskappye met min opsies.

Realisties gesproke gaan maatskappye vervanging tot 'n mate moet najaag indien hulle aan die minister se syfers wil voldoen en boetes wil vermy.

In die haas om slegs die ekonomies aktiewe bevolking as maatstaf na te jaag, het die minister totaal buite rekening gelaat dat daar wesenlike verskille is tussen die beroepe wat mans en vroue uit eie keuse volg. Die gevolg is dat 75 000 vroulike gesondheidswerkers en 59 000 vroulike onderwysers, tesame met 69 000 lede van die nie-aangewese groep (wit mans) in Suid-Afrika vervang moet word om aan die minister se syfers te voldoen.

Wat die 2025-regulasies tesame met die 2023-regulasies toon, is dat die probleem met gelyke indiensneming nie bloot 'n geval is van die minister wie se syfers nie korrek is nie. Die beginsel van die regering wat tot so 'n mate in die arbeidsmark kan inmeng, bly fundamenteel verkeerd en onwerkbaar.

Bloot die feit dat hierdie drakoniese regulasies letterlik ten beste 'n verbetering van 'n 0,3%-persentasiepunt in swart werkloosheid gaan teweegbring, dui aan dat Suid-Afrika nie sy burgers in welvaart in kan herverdeel nie.

Ware regstelling lê in ekonomiese groei. Die koorsagtige fokus op watter kleur die mense is wat werk, eerder as op die miljoene mense sonder werk, is 'n beleid wat Suid-Afrika eenvoudig nie meer kan bekostig nie.