HOOFSTUK 7

KORREKTIEWE DISSIPLINE

7.1 Inleiding

Binne elke gemeenskap bestaan norme en waardes waarvolgens gehandel moet word. Wanneer hierdie norme en waardes oortree word, is gedrag ter sprake wat afgekeur word deur die gemeenskap. Die wetgewer stel ook norme en waardes vas voordat wetgewing uitgevaardig word ten opsigte van sekere dade wat as misdadig beskou word. Dit is dan egter hier waar dissipline ter sprake kom. Die HAT (Odendal, 1984 : 159) omskryf dissipline as; gehoorsaamheid aan gesag, ordelike gedrag, bestraffing om orde te bewaar. Dissipline is iets wat in die gesin reeds begin. Kinders moet van kleins af geleer word om te onderskei tussen reg en verkeerd en wanneer hulle hierdie lyn oortree, moet dissipline gebruik word om so ’n kind reg te help sodat hy wanneer hy groot is, self kan onderskei tussen reg en verkeerd.

Binne Korrektiewe Dienste is dissipline ook van uiterste belang. Dit is egter nie nodig om dissipline, soos in die verlede, deur middel van lyfstraf, dieëtstraf en ’n militêre karakter op gevangenes af te dwing nie. Standaard Minimum Reël 27 noem dat: “Discipline and order shall be maintained with firmness but in no greater measure than is necessary for security purposes and an orderly community life in prison.”

Dissipline kan dus ook as straf beskou word aangesien dit aansluit by die oogmerke van straf. Binne die studiegebied van Penologie is die oogmerke van straf baie belangrik. Met die oog op rehabilitasie en watter demper oorbevolking daarop plaas, word daar in hierdie ondersoek meer gefokus op die relatiewe strafteorie waar rehabilitasie en misdaadvoorkoming die twee belangrikste aspekte is met die oog op langtermyn oplossings vir oorbevolking.

Korrektiewe dissipline is egter nie beperk tot gevangenesdisspline nie. Iemand moet dissipline afdwing en hier is die lede van Korrektiewe Dienste ter sprake. Lede moet

gedissiplineerd optree aangesien die gevangene opsien na hom as die persoon wat die voorbeeld moet stel, dié voorbeeld wat deur gevangenes nagevolg kan word.
In Nexus (Desember 1988 : 7) word genoem dat lede oor sekere vaardighede moet beskik om gevangenes doeltreffend te hanteer, soos;

- goeie kommunikasie,
- selfvertroue,
- potensiaal, en
- om probleme as uitdagings te sien.

Tans het Korrektiewe Dienste 'n baie negatiewe beeld in die gemeenskap. Die media maak gebeure nuuswaardig en daardeur word so baie positiewe aspekte van Korrektiewe Dienste buite rekening gelaat wanneer 'n enkele negatiewe gebeurtenis weergee word asof dit die daaglikse gebruik binne Korrektiewe Dienste is. Sulke omstandighede maak die lojale lede negatief en hulle voel dat dit wat hulle elke dag doen nie raakgesien word nie.
Binne Korrektiewe Dienste vind gereeld veranderings plaas. Die probleem is nie die veranderings assulks nie, maar die wyse waarop dit bekend gemaak/geïmplementeer word. Die proses van demilitarisering kan hier as voorbeeld gebruik word. Korrektiewe Dienste het op 1 April 1996 weggedoen met militêre range om sodoende die burokratiese bestuurstyl van die verlede te vervang met 'n meer demokratiese bestuurstyl. Die fokus op veilige bewaking van oortreders sou ook hiermee verskuif word na meer klem op aanhoudingsomstandighede en rehabilitasie van oortreders. Daar was min kommunikasie oor hierdie aangeleentheid en dit het groot verwarring onder lede en gevangenes veroorsaak. Om veranderings toe te pas ten einde in pas te bly met die nuutste ontwikkelings is goed, maar die wyse waarop dit gedoen word, kan rampspoedige gevolge hê. Goeie beplanning en voortdurende komminikasie is van uiterste belang.
Korrektiewe Dienste behoort sy personeel reeds tydens opleiding in die Kollege te leer dat die voorbeeld wat hy stel sal bydra tot die dissiplinering van gevangenes wanneer hy na opleiding direk met die gevangene gaan werk. Met dissipline as vertrekpunt, kan rehabilitasie ook 'n beter kans hê op sukses. Jarvis (1978 : 214) sê

dan tereg: “The future of corrections is in the hands of staff members who carry out their day-to-day assignments in contact with offenders. They and the treatment staff fight the war for the rehabilitation of offenders.”

Nadat daar gekyk is na gevangenes- en personeeldissipline, word hierdie hoofstuk afgesluit met die invloed wat oorbevolking het op die verhouding tussen lid en gevangene.

7.2 Gevangenesdissipline

Die gevangenislewe veroorsaak gedwonge inperking van vryheid. Dit skep ’n onnatuurlike gemeenskap wat baie hoë eise aan die gevangenisstelsel stel. Ordelikheid is een van die belangrikste faktore vir die suksesvolle bedryf van ’n gevangenis. Neser (1993 : 265) sê: “Ordelikheid word bewerkstellig deur die handhawing van gesonde dissipline.”

Die Departement Korrektiewe Dienste streef daarna om ’n beter mens aan die gemeeskap terug te gee as dié wat hy ontvang het. Om dit te bewerkstellig, moet die handhawing van effektiewe kontrole oor gevangens as primêre doel binne gevangenisbestuur gestel word. Hierdie doelwit kan bereik word deur goeie gevangensdissipline daar te stel. Dit sal nie net ’n veiliger gevangenis beteken nie, maar beslis ook bydra tot ’n omgewing wat meer geskik sal wees vir effektiewe rehabilitasie van gevangenes.

Gevangenesdissipline moet uit ’n wisselwerking bestaan. Hiermee word bedoel dat dissipline maklik afgedwing kan word op gevangenes, maar dit kan soveel makliker bereik word deur die gevangene deel van die proses te maak. Die rehabilitasie van ’n dranksugtige kan hier as voorbeeld gebruik word. As die persoon nie sy samewerking gee en gehelp wil wees nie, sal dit nie moontlik wees om hom van sy drinkgewoontes te laat afsien nie. Dieselfde met dissiplinering van gevangenes. Deur die gevangene ’n vennoot te maak tydens dissiplinering, sal ’n groter kans op sukses bied. Dissiplinering van gevangenes kan dus nie net van een kant kom nie. Die volgende rolspelers is hoofsaaklik verantwoordelik vir dissipline onder gevangenes;

- Elke lid van Korrektiewe Dienste:

  Dit is van uiterse belang dat lede van Korrektiewe Dienste sal besef dat die rehabilitasie van gevangenes in hulle sorg pertinent afhang van die leiding wat aan gevangenes gegee word tydens die tydperk van hulle aanhouding. Die dissipline van gevangenes sal afhang van die "opvoeding" wat deur elke lid verskaf word. Eerstens moet lede besef dat hulle in baie gevalle as rolmodelle beskou sal word en goeie dissipline aan die kant van personeel kan deurslaggewend wees vir goeie dissipline onder gevangenes;
- Die gevallebestuurskomitee:

  Binne eenheidsbestuur het die "ou" inrigtingskomitee se benaming verander na die gevallebestuurskomitee. Die ideaal is om so 'n komitee vir elke eenheid te hê, maar tans is hierdie komitee's by baie gevangenisse steeds gesentraliseerd in dié opsig dat een gevallebestuurskomitee alle gevangenes hanteer. Die feit dat gevallelêers nou beskikbaar is vir elke gevangene binne eenheidsbestuur maak die taak van die gevallebestuurskomitee soveel makliker aangesien baie meer (en akkurate) besonderhede van elke gevangene beskikbaar is wanneer plasing in eenhede, uitplasing op werkspanne, tugoortredings en die verwysing na die Korrektiewe toesig- en Paroolraad oorweeg moet word. Dissipline onder gevangenes kan op die manier ook beter beheer word aangesien feitlike gegewens beskikbaar is vir die gevallebestuurskomitee om pro-aktief op te tree in gevalle waar gevangenes se swak dissipline optrede regverdig;
- Korrektiewe Toesig- en Paroolrade:

  Die funksies van hierdie raad is aansienlik uitgebrei met die inwerkingstelling van artikels 73 tot 82 van die Wet op Korrektiewe Dienste, Wet 111 van 1998. Die gevallebestuurskomitee beveel nou parool aan en die Korrektiewe Toesig- en Paroolraad neem die finale besluit oor goedkeuring van paroolvrylating. Slegs in die geval van lewenslange vonnisse word paroolvrylating deur 'n hof beslis. Gevangenes weet dus nadat hulle voor die Paroolraad verskyn het of hulle parool goedgekeur is al dan nie. Bo en behalwe goedkeuring van parool, sien die Paroolraad ook gereeld gevangenes wat nog lang termyne van hul vonnis moet uitdien. Die volledige rekord van

die gevangene is vervat in 'n profielverslag wat aan hierdie raad voorgelê word. Die Paroolraad se plig is dan om die gevangene te maan oor die pleeg van bv. herhaalde gevangenesoortredings wat kan veroorsaak dat parollvrylating later as die minimum datum geskied as gevolg van swak gedrag in die gevangenis. Die teenoorgestelde senario is ook waar en die Paroolraad sien ook gevangenes wat verdienstelik opgetree het en kan afslag van vonnis gee waar daar bv. 'n mes in die gevangenis uitgewys is. Hieruit is dit duidelik dat die Paroolraad positief bydra tot goeie dissipline binne gevangenisse, en

- Die gevangene self:

  Dissipline kan nie net afgedwing word op mense wat nie gehoor daaraan wil gee nie. Korrektiewe Dienste het 'n groot opvoedingstaak om te vervul wanneer dit kom by dissiplinering van oortreders. Gevangenes moet deeglik bewus gemaak word van die feit dat goeie dissipline beloon sal word terwyl swak dissipline gestraf sal word. Gevangenes sal dus besef dat dissiplinering deel uitmaak van die opvoedingsproses van Korrektiewe Dienste en dat dit een van die wyses is waarop rehabilitasie van oortreders bewerkstellig kan word.

Hierdie komponente vorm saam 'n eenheid aangesien hulle gedurig in wisselwerking met mekaar is om 'n gemeenskaplike doel, naamlik gevangenisdissipline te bereik. Vervolgens word gekyk na enkele aspekte wat 'n invloed het op gevangenesdissipline.

7.2.1 **Regte van gevangenes**

Die konsep “reg” beteken in hierdie konteks dat gevangenes aanspraak kan maak op sekere handelinge wat by wet verplig word en nodig is vir 'n minimum standaard van leefwyse. Hierdie regte word dan ook beskerm deur die wet en kan deur howe afgedwing word.

George Gordon (Nexus, Januarie 1996 : 18) skryf dat hervorming en afskrikking die twee belangrikste oogmerke van straf is. Dit beteken nie dat die gevangene se

selfrespek weggeneem moet word nie. Gordon verwys ook na ’n verklaring deur Dorothy Dix – “Man is not made better by being degraded.”

Die Grondwet (wet 108 van 1996) benadruk regte van alle Suid-Afrikaners en gevangenes is hierby ingesluit.

Dit beteken dat sekere regte afgeskaal kan word as gevolg van aanhouding in ’n gevangenis, maar menseregte mag nie totaal ontneem word nie.

Net soos ’n spesifieke gevangene aanspraak maak op sy menseregte, net so kan die volgende gevangene dit ook eis. Wanneer daar dus negatief opgetree word binne die gevangenis, word ’n ander persoon se menseregte aangetas. Die Bybelse gesegde; “moenie aan ’n ander doen wat jy nie aan jouself gedoen wil hê nie” is baie waar wanneer ons met menseregte handel. Engelbrecht (Nexus, Januarie 1999 : 15) sê dan tereg: “Prisoners are held accountable for their decisions and actions and by inter alia imposing disciplinary measures for negative behaviour, prisoners are by the implication motivated to respect rules which include the rights of other persons.”

Binne Korrektiewe Dienste word lank reeds aandag gegee aan menseregte vir gevangenes. Die vorige Wet op Korrektiewe Dienste (wet 8 van 1959) het reeds voorsiening gemaak vir aspekte soos;

- toegang tot regsverteenwoordiging,
- skeiding van gevangenes,
- mediese behandeling,
- om nie aangerand of mishandel te word nie,
- geleentheid vir klagtes en versoeke,
- voedsel van goeie gehalte,
- behoud van familiebande,
- Godsdiensversorging, en
- klagtes te lê teen Korrektiewe Dienste indien nodig.

Neser (1993 : 257) verwys na twee regte van gevangenes wat as verpligtend beskou word;

- die reg op basiese mediese en tandheelkundige versorging, en
- die reg op beskerming teen mishandeling, lyfstraf, besering, siektes, beskadiging van eiendom en teistering.

Die alomteenwoordige oorbevolkingsprobleem veroorsaak ook dat regte van gevangenes nie behoorlik gehandhaaf kan word nie. Daar kan soveel menseregte bestaan wat by wet beskerming bied aan gevangenes, maar oorbevolking kan dit totaal belemmer as gevolg van die negatiewe impak wat dit op die aanhouding, behandeling en rehabilitasie van gevangenes het. Die gevaar verbonde aan aanhouding onder menswaardige omstandighede lê daarin dat 'n gevangene Korrektiewe Dienste voor die Konstitusionele hof kan daag as gevolg van die feit dat sy menseregte hom ontneem word as gevolg van oorbevolking. Intussen ly gevangenes daagliks aan onmenslike behandeling en dit het 'n negatiewe uitwerking op goeie dissipline en samewerking. Die Korrektiewe stelsel kan dalk die skuld kry vir swak dissipline onder gevangenes, maar die hele regsplegingstelsel bly verantwoordelik vir oorbevolking in gevangenisse.

7.2.2 **Veilige bewakingsklassifikasie**

Die klassifikasie van gevangenes is 'n proses waardeur gevangenes in soortgelyke groepe geklas word. Die Suid-Afrikaanse klassifikasie-stelsel is gebaseer op die Engelse stelsel. Alhoewel besluite ten opsigte van klassifiekasie administratief van aard is, is die Departement Korrektiewe Diesnte steeds gebind onder die Administratiefreg in Suid-Afrika.

Skeiding van gevangenes is dus hier ter sprake. Gevangenes word in groepe (soort by soort) verdeel om sodoende effektiewe aanhouding en behandeling te bewerkstellig. Klassifikasie van gevangenes begin reeds by opname vanaf 'n hof. By opnamesentrums word gevangens onder observasie geplaas om sodoende te bepaal in watter groepe hulle geklassifiseer moet word. Die Inrigtingskomitte speel 'n baie belangrike rol by die klassifikasie van oortreders. Klassifikasie vind ook nie net eenmalig plaas nie, maar is 'n deurlopende proses aangesien veranderlikes soos addisionele vonnisse (by die inwerkingstelling van 'n opgeskorte vonnis bv.) of waar 'n vonnis verkort word (na appél) 'n verandering in klassifikasie kan beteken. Die Irigtingskomitee is dus voortdurend besig met klassifikasie en her-klassifikasie. Die volgende aspekte word in aggeneem wanneer klassifikasie / her-klassifikasie oorweeg word:

- die lengte van vonnis;
- betrokkenheid by bendeaktiwiteite; en
- die gevangene se rekord, met ander woorde of hy beskou kan word as 'n gevaarlike gevangene en ook hoe hy by gevangenisomstandighede aanpas.

In Nexus(November 1985 : 9) word genoem dat Korrektiewe Dienste fokus op drie funksies wat klassifikasie doeltreffend aanspreek, nl;

- Klassifikasie as behandelingsfunksie,
- Klassifikasie as bestuursfunksie, en
- Klassifikasie as beplanningsfunksie.

Die eerste funksie word geregverdig deur die feit dat kriminoloë en penoloë gedurende die negentiende eeu van mening was dat die oorsaak van misdaad gesoek moet word in 'n "abnormale verskynsel" in die oortreder se lewe wat deur behandeling reggestel kan word. Gevangenes wat dieselfde behandeling moes ontvang is dan in een groep geklas. Hierdie klassifikasie van oortreders plaas bv. verkragters saam in 'n afdeling/eenheid en dit vergemaklik nie net die aanbieding van behandelingsprogramme vir hierdie kategorie oortreders nie, maar help ook om ander gevangenes weg te hou van dié wat ernstige misdade gepleeg het. Oorbevolking is weereens die grootste probleem wanneer dit kom by klassifikasie van oortreders aangesien oorvol gevangenisse dit baie moeilik maak om effektiewe skeiding van gevangenes toe te pas. Wanneer klassifikasie as behandelingsfunksie hanteer word, moet die gevangene die middelpunt van bespreking wees. Prof Hans Toch (School of Criminal Justice : Universiteit van New York) het die "Prison Preference Inventory (PPI)" ontwikkel waar onderhoude met gevangenes gevoer is om te bepaal watter bekommernisse hulle het ten opsigte van hul omgewing, sekuriteit, vryheid, privaatheid en empatie. Hierdie inligting kon dan met groot vrug gebruik word om gevangenes te klassifiseer en in die korrekte afdelings/eenhede te plaas.

As bestuursfunksie word die klassifikasiestelsel gebruik om 'n veilige, ordelike en koste-effektiewe gevangenisstelsel daar te stel. Binne so 'n klassifikasiestelsel sal gevaarlike gevangenes saam gegroepeer word en so ook die minder gevaarlikes om veiligheid van gevangenes en lede te verseker.

Laastens as beplanningsfunksie word die klassifikasiestelsel gebruik om toekoms projeksies te maak. Die bou van nuwe gevangenisse kan hier as voorbeeld gebruik word. Die aantal gevangenes binne 'n sekere groep sal bepaal of 'n nuwe gevangenis nodig is vir die aanhouding van gevaarlike gevangenes en of die behoefte groter is om nie-gevaarlike gevangenes te akkommodeer.

In die Nexus (Desember 1985 : 28) het 'n artikel verskyn oor die historiese agtergrond van die klassifikasie van gevangenes. Dit het gewissel van 'n stelsel wat sedert 1910 in gebruik was tot die nuutste klassifikasiestelsel wat tans gebruik word. Vanaf 1910 tot 1957 het die klassifikasiestelsel op 'n puntebasis gewerk. 'n Gevangene kon punte verdien vir goeie gedrag en die aantal punte kon hom laat kwalifiseer vir vordering na 'n hoër vlak en ook in aanmerking kom wanneer daar oor strafvermindering besluit is.

Sedert 1958 is 'n nuwe klassifikasiestelsel geïmplementeer. Gevangenisse is geklas as ultra-maksimum, maksimum, medium en oopgevangenisse. Observasiesentrums is ge-open en alle gevangenes is in vier groepe geklas, nl. A, B, C en D-groepe. A-groep gevangenes was gesien as die beste groep gevangenes en hulle kon opleiding ontvang in werkwinkels, bouafdelings ens. Die B-groep gevangene het gereeld misdaad gepleeg, maar weinig geweldsmisdade gepleeg. Hulle is gewoonlik as lastig beskou en nie werklik as gevaarlik nie. Die C-groep gevangene is beskryf as die beste gevangenes onder die swakstes. Hier was meer aggresiewe misdade ter sprake en hulle gedrag was van so 'n aard dat hulle nie sou huiwer om te ontvlug nie. Die D-groep gevangene is in ultra-maksimum gevangenisse aangehou. Die gemeenskap moes teen hulle beskerm word. In hierdie kategorie het die moordenaars, verkragters, rowers en ontvlugters voorgekom. Opleiding vir dié gevangenes was ook beperk tot dit wat binne die gevangenis aangebied kon word. Hulle was nie buite die gevangenis toegelaat nie.

Skeiding van gevangenes het eerstens ten doel om veilige aanhouding te bewerkstellig en tweedens om sekere voorregte aan sekere kategorieë gevangenes te gee ten einde goeie gedrag (dissipline) daar te stel. Gedurende 1984 is besluit om aanhoudingsomstandighede en voorregte van gevangenes te skei. 'n Gevangene in 'n medium gevangenis kon nou maksimum voorregte kry en omgekeerd. Die klassifikasiestelsel was nou meer buigsaam en Hoofde van gevangenisse en

inrigtingskomitee’s kon dit goed gebruik om goeie gedrag af te dwing onder gevangenes.

Die huidige klassifikasiestelsel word gereël deur artikels 7(3), 29 en 39 van die Wet op Korrektiewe Dienste (wet 111 van 1998). Korrektiewe Dienste Regulasie 22 bepaal ook dat;

- individuele klassifikasie van die gevangene ten opsigte van die lengte van sy huidige vonnis asook ’n beoordeling van sy vorige veroordelings, sy vorige opleiding en ander take waartoe hy in staat is,
- die instandhouding van goeie familiebande, en
- die herklassifisering van die gevangene van tyd tot tyd.

Op 30 April 2004 was daar 2 197 minimum geklassifiseerde gevangenes in aahouding, 78 233 medium’s en 37 366 maksimum’s (inligting verkry vanaf die kantoor van die Inspekterende Regter). Dit is duidelik dat genoegsame akkommodasie beskikbaar moet wees om die klassifikasiestelsel doeltreffend toe te pas om sodoende die dissipline van gevangenes te verbeter. Die oorbevolking van gevangenisse maak dit uiters moeilik om alle kategorieë gevangenes wat afsonderlik aangehou moet word, te skei aangesien daar net eenvoudig nie genoeg plek is om dit te doen nie. Die gevolge van geringe oortreders (dikswels eerste oortreders vir bv. ekonomiese misdade) wat tussen geharde misdadigers aangehou word as gevolg van ’n tekort aan akkommodasie skep geweldige probleme met rehabilitasie. Swak gedrag en gewoontes word aangeleer en in plaas van “verbeter” terwyl in die gevangenis kan dit baie maklik gebeur dat ’n “slegter” mens aan die gemeenskap teruggegee word.

7.2.3 **Voorregte- en dissiplinêrestelsel vir gevangenes**

Gevangenes het vandag baie regte waarop hulle kan aandring, maar ’n voorreg is nie afdwingbaar nie, dit moet verdien word. Korrektiewe Dienste kan dus meer voorregte toestaan vir goeie gedrag en voorregte wegneem by swak gedrag. Die voorregtestelsel is dus ’n nuttige bestuursmeganisme om dissipline te handhaaf binne gevangenisse.

Binne die huidige voorregtestelsel is daar twee kategorieë voorregte nl. individuele voorregte soos besoeke, briewe skryf en ontvang, telefoonoproepe ens. Groepvoorregte behels weer aspekte soos sport, speletjies, die kyk van televisie (video's), die besit van musiekinstrumente ens. Die aantal voorregte word per klassifikasiekategorie bepaal en die groep waarin 'n gevangene dus geklas word, sal bepaal op watter voorregte hy "geregtig" is. Artikel 13 van die Wet op Korrektiewe Dienste (wet 111 van 1998) bepaal die kontak met die gemeenskap en sluit onder meer die volgende in:

a13(1) Die Departement moet gevangenes aanmoedig om kontak te behou met die gemeenskap en hulle in staat stel om op hoogte te bly met aktuele sake.

a13(3) 'n Minimum van een uur vir besoeke moet onder alle omstandighede elke maand toegelaat word.

a13(4) Indien dit nie vir 'n gevangene moontlik is om besoeke van sy of haar gade, lewensmaat of naasbestaandes te ontvang nie, is die gevangene geregtig om besoek te word deur enige ander persoon in elke maand.

a13(6)(a) By opname in 'n gevangenis en na oorplasing na 'n ander gevangenis, moet 'n gevangene sy of haar naasbestaandes in kennis stel dat hy of sy in 'n spesifieke gevangenis aangehou word; en-

- (i) indien die naasbestaandes nie bekend is nie, mag die gevangene enige ander familielid in kennis stel;
- (ii) indien die gevangene nie sy of haar naasbestaandes in kennis wil stel nie, moet die gevangene dit aan die Gevangenishoof aandui.

a13(6)(c)(iii) 'n Gevangene wat 'n kind is, mag nie weier dat kennisgewing plaasvind nie.

Artikel 18 van die Wet op Korrektiewe Dienste, Wet 111/1998 bepaal die volgende ten opsigte van leesstof aan gevangenes:

a18(1) Elke gevangene moet toegang tot beskikbare leesstof van sy of haar keuse gebied word, behalwe as sodanige leesstof 'n sekuriteitsrisiko inhou of nie bevorderlik is vir sy of haar rehabilitasie nie.

a18 (2) Sodanige leesstof mag van ’n biblioteek in die gevangenis verkry word, of mag aan die gevangene gestuur word van buite die gevangenis op ’n wyse wat deur regulasie voorgeskryf word.

Op 1 Oktober 1997 is alle gevangenes as A-groep gevangenes geklas. Dit het veroorsaak dat hulle die grootste aantal voorregte kon geniet wat binne die voorregtestelsel voorgeskryf is. Dit is gedoen om goeie gedrag te beloon, maar ook beteken dat ’n gevangene gedegradeer kan word vir swak gedrag en dan baie van sy voorregte sou verbeur. Hierdie metode van toekenning van voorregte was juis ingestel op die grondslag van hoe meer die gevangene kry, hoe meer kan van hom weggeneem word wanneer sy dissipline nie na wense is nie. Hierdie verslapping het nie regtig beter dissipline tot gevolg gehad nie aangesien gevangenes in opstand gekom het wanneer voorregte weggeneem is as gevolg van swak gedrag. Hierdie toegewing het ook veroorsaak dat daar veral oor naweke wanneer besoeke aan gevangenes gebring word, al meer ongeruimdhede plaasgevind het. Dit het ’n veiligheidsrisiko geskep aangesien baie ongeoorloofde artikels so die gevangenis binne gekom het. Stelselmatig is hierdie voorregte verminder en het Korrektiewe Dienste besef dat hy na ’n nuwe stelsel moet gaan kyk.

’n Nuwe voorregtestelsel is ontwikkel en op 1 November 1998 geïmplementeer. Die voorregte van gevangenes is drasties ingekort. Geen privaat radio’s, televisies, musiekinstrumente en TV-speletjies mag in selle ingeneem word nie. Juweliersware, troeteldiere, privaat klere, beddegoed en kos van familie mag ook nie ontvang word nie. Klere en juweliersware word in veilige bewaring gehou tot ontslag.

Verder het die nuwe voorregtestelsel ook net voorsiening gemaak vir drie bewakingskategorieë waarin gevangenes geklas kon word. Gevangenes is as B-groepe geklas by opname en kan vorder na A-groep status (met meer voorregte) indien goeie gedrag openbaar word, of degradering kan plaasvind vanaf B- na C-groep (met minder voorregte) indien swak gedrag openbaar word.

Dit was veral ongevonniste gevangenes wat baie ontevrede was met hierdie voorskrif. Hulle sit die heel dag in ’n sel, en televisie kyk is ’n tydverdryf en dit word hulle ontneem. In die Rapport (17 Februarie 2002 : 4) het ’n berig verskyn waarin ’n groep ongevonniste gevangenes Korrektiewe Dienste hof-toe geneem het oor hulle voorregte wat weggeneem is. Regter Maritz het gelas dat stokperdjies

beoefen mag word, mits dit nie die gebruik van lemmetjies insluit nie. Hy het ook beslis dat ongevonniste gevangenes musiekinstrumente en CD-spelers in hulle besit mag hê.

Korrektiewe Dienste het geappelleer en gesê dat die hof 'n groot fout begaan het in sy uitspraak. Korrektiewe Dienste noem dat die nuwe voorregtestelsel juis ingestel is omrede daar beperkte hulpbronne vir veiligheismaatreëls is en standaardisering dringend nodig was.

Die nuwe voorregtestelsel het dus ook dissipline en goeie gedrag as hoofdoel gehad. Indien 'n gevangene egter volhard met sy swak gedrag, word daar dissiplinêr teen hom opgetree.

Dit moet nie uit die oog verloor word dat gedragsmoeilike burgers vanuit die gemeenskap na Korrektiewe Dienste verwys word vir rehabilitasie asook beskerming van die gemeenskap nie. Hierdie persone verskil ook baie van mekaar en daarom sal hulle verskillend teenoor dieselfde maatreëls optree. Johnston (1970 : 395) noem dat daar in die Amerikaanse gevangenisse waar bykans 'n een-tot-een verhouding tussen personeel- en gevangenesgetalle heers, baie beter kontrole is oor dissiplinering van gevangenes. Die geweldige oorbevolkingsprobleem in Suid-Afrikaanse gevangenisse maak beheer oor effektiewe dissiplinering baie moeilik. Dissipline in gevangenisse moet egter nie net op goeie orde gemik wees nie. Anders as in die verlede moet dit ook deel maak van 'n opvoedingstaak om sodoende rehabilitasie te bevorder. Straf moet dus nie die enigste oogmerk van goeie dissipline wees nie. Dit geld ook vir die dissipline onder personeel wat in paragraaf 7.3 (p258) in hierdie hoofstuk bespreek word.

Die Standaard Minimum Reëls (VN – 1955) bepaal egter die volgende ten opsigte van straf en dissiplinering van oortreders:

Reël 27: "Discipline and order shall be maintained with firmness, but with no more restriction than is necessary for safe custody and well ordered community life;

Reël 29: The following shall always be determined by the law or by the regulation of the competent administrative authority:

- conduct constituting a disciplinary offence;
- the tipes and duration of punishment which may be inflicted;

- the authority competent to impose such punishment.

Reël 30(1): No prisoner shall be punished except in accordance with the terms of such law or regulation, and never twice for the same offence;

Reël 30 (2): No prisoner shall be punished unless he has been informed of the offence alleged against him and given a proper opportunity of presenting his defence. The competent authority shall conduct a thorough examination of the case;

Reël 30(3): Where necessary and practicable the prisoner shall be allowed to make his defence through an interpreter;

Reël 31: Corporal punishment , punishment by placing in dark cells, and all cruel, inhuman or degrading punishments shall be completely prohibited as punishment for disciplinary offences."

Artikel 23 (wet 111 van 1998) lys die dissiplinêre oortredings (sien bylaag 8) terwyl artikel 24 van dieselfde Wet die prosedure en strafmaatreëls beskryf. Daar moet 'n dissiplinêre verhoor gehou word en in die geval van 'n dissiplinêre beampte as Voorsitter, kan die volgende strafmaatreëls opgelê word (a 24):

- 'n berisping,
- 'n verlies van gratifikasie vir 'n tydperk van hoogstens twee maande,
- beperking op geriewe vir hoogstens 42 dae, en
- in die geval van ernstige of herhaalde oortredings, alleenopsluiting vir 'n tydperk van hoogstens 30 dae.

Die voorregte- en dissiplinêrestelsel loop hand-aan-hand aangesien die een gee en die ander een neem. Dit word gedoen om dissipline binne inrigtingsverband te verbeter, in 'n poging om rehabilitasie te bewerkstellig.

7.2.4 Gevangenes-arbeid

Gevangenes-arbeid vorm deel van die totale rehabilitasieprogram. Arbeid word dus nie, soos in die verlede, as straf gesien nie, maar eerder as deel van die oortreder se behandeling. Dit is baie belangrik om gevangenes besig te hou aangesien ledigheid aanleiding kan gee tot negatiewe denke en gedrag.

Artikel 37(1)(b) van die Wet op Korrektiewe Dienste (wet 111 van 1998) reël die verrigting van arbeid deur gevonniste gevangenes en bepaal dat: "elke gevonniste gevangene enige arbeid verrig wat verband hou met enige ontwikkelingsprogram of wat oor die algemeen ontwerp is om arbeidsame gewoontes aan te kweek, behalwe waar die mediese beampte of sielkundige op skrif sertifiseer dat hy of sy fisies of geestelik onbekwaam is om sodanige arbeid te verrig."

Artikel 40(1) van dieselfde wet bepaal weer dat: " voldoende werk sover moontlik voorsien word om gevangenes vir 'n normale werksdag besig te hou en dat 'n gevangene verplig mag word om sodoende werk te verrig."

Korrektiewe Dienste Regulasie 23(4) bepaal ook dat gevangenes nie vir langer as agt ure per dag mag werk nie.

Neser (1993 : 334) sê dat: "Die hantering van gevangenes nie vandag meer op straf gerig is nie. Dit berus op die oorweging om gevangenes veilig aan te hou en om gedrag positief te probeer verander. Gevangenisstraf is die raamwerk waarbinne die gevangene tot gesindheids- en gedragsverandering beïnvloed kan word, om uiteindelik wetsgehoorsame gedragspatrone te aanvaar." Arbeid is dus een van die maniere waardeur gesindheids- en gedragsverandering bewerkstellig kan word.

Die inrigtingskomitee wys gevangenes aan sekere werkspanne toe. Daar is verskeie tipes werkgeleenthede vir gevangenes. Korrektiewe Dienste spandeer baie geld aan werkverskaffing deur bou-afdelings, produksiewerkwinkels, gevangenisplase ens. daar te stel ten einde werk aan soveel as moontlik gevangenes te verskaf. Dit word gedoen eerstens om gevangenes besig te hou, maar beslis ook om hom beter toe te rus vir sy ontslag aangesien hy dan na ontslag in die gemeenskap sal moet werk soek. Dit is egter baie moeilik om elke dag arbeid te voorsien aan alle gevonniste gevangenes. Oorbevolking van gevangenisse veroorsaak dat die vraag na arbeid (om gevangenes besig te hou) groter is as dit wat voorsien kan word. Dit is een van die redes waarom so baie gevangenes vandag ledig is en dan gouer betrokke raak by bv. bendebedrywighede aangesien hy voel dat hy as bendelid raakgesien word en dit hom meer sekuriteit bied as die ledigheid in 'n sel. 'n Ander negatiewe aspek is die feit dat Korrektiewe Dienste se lede 'n baie hoë afsieksyfer het en dit 'n direkte invloed op gevangenes-arbeid het. By verskeie gevangenisse is die arbeid en die gevangenes beskikbaar, maar is daar te min lede aandiens om werkspanne uit te

neem. Hierdie situasie frustreer ook die gevangenes aangesien hulle ledig is deur die dag en ook omrede hulle gratifikasiegelde verbeur wanneer hulle nie werk nie. Personeeldissipline speel dus ook 'n groot rol by die rehabilitasie van oortreders. Vervolgens word gekyk na watter invloed personeeldissipline het op die behandeling van oortreeders.

7.3 Personeeldissipline

Wanneer ons praat van gevangenesdissipline, word rehabilitasie as hoofdoel daarvan gesien. Iemand moet egter toesien dat goeie gevangenesdissipline gehandhaaf word en dit is hier waar die lede van Korrektiewe Dienste ter sprake kom. Die voorbeeld wat lede van Korrektiewe Dienste stel, het dus 'n direkte uitwerking op die dissipline van gevangenes sowel as die sukses wat met rehabilitasie behaal kan word.
Haas (1986 : 88) sê: "Prison guards can make a substantial contribution to improving the prisons of the future if their role is expanded to include working with treatment staff to help prisoners cope with the stresses of living in prison". Dit is dan juis een van die oogmerke met eenheidsbestuur, om die dissipline lid meer betrokke te kry by die behandeling van oortreders. Baie belangrik is die verantwoordelikheid wat saam gaan met die betrokkenheid by rehabilitasie. Goeie dissipline sal moet heers onder die personeel alvorens dit vir gevangenes aangeleer kan word. Die dissipline lid is die een wat die meeste kontak met gevangenes het en daarom is dit so belangrik dat lede sal besef dat hulle nie net gevangenes oppas nie, maar ook as terapeut optree wanneer behandeling van gevangenes binne eenhede plaasvind. Dr. Willie Coetzee (Nexus, April 1997 : 22) skryf die volgende oor 'n Korrektiewe beampte: "The negative environment, the constant association with failure, the public's perceptions and the increasing crime rate – make it difficult for anyone working in the field of Corrections to believe that his job is unique and important."
Lede van Korrektiewe Dienste behoort egter gefokus en gedissiplineerd te bly ten einde 'n verhouding op te bou met gevangenes wat wedersydse vertrou tot gevolg kan hê en uiteindelik rehabilitasie kan bewerkstellig. Die voorgestelde Witskrif vir Korrektiewe Dienste (1 Desember 2003, http://intranet,dcs.gov.za) sê dat so 'n lid

oor sekere bevoegdhede moet beskik: “The following competencies are required of the ideal correctional official:

- personal qualities,
- experience,
- expertise,
- professional ethics,
- personal development, and
- multi-skilling.”

Die vraag kan nou gevra word of alle lede binne Korrektiewe Dienste oor bogenoemde kwaliteite beskik. Daar word beslis te min gedoen aan ontwikkeling van lede en dit kan rampspoedig wees vir Korrektiewe Dienste. Reid (1988 : 510) sê dat daar niks verkeerd is om gevangenes menswaardig te behandel nie. Sy sê ook dat menseregte van toepassing moet wees, maar dat dit voorheen nie so was nie en wanneer dit skielik in die gevangenisopset geïmplementeer word, voel lede dat hulle hande afgekap is. Die metodes wat voorheen gebruik is om dissipline af te dwing is skielik nie meer wettig nie. Reid sê dan tereg: “This is one of the problems, changing one aspect of a system without changing another. The recognition of prisoner’s rights was long overdue, but it was done without sufficient preparation of guards and others who work with inmates on a daily basis.”

Personeel is Korrektiewe Dienste se grootste hulpbron en daarom moet personeel spesiale aandag ontvang om hulle toe te rus vir ’n dagtaak wat nie net bewaking insluit nie, maar ook betrokkenheid by die behandeling van gevangenes. Die regte lede met die regte gesindhede kan groot verandering binne gevangenisse teweeg bring. Scott en Scott (1973 : 57) noem die korrektiewe beampte ’n “change agent.” Ongelukkig is daar tans baie lede wat swak dissipline openbaar en dit veroorsaak dat Korrektiewe Dienste se beeld tans baie negatief is. Die Grootvlei video kan hier as voorbeeld gebruik word.

Lede moet weet wat reg en wat verkeerd is en daarom is dit belangrik om ’n dissiplinêre stelsel te hê waarmee opgetree kan word indien lede oortredings sou begaan. Veral die nuwe dissiplinêre kode van Korrektiewe Dienste is nie gemik op

straf nie, maar eerder op regwysing. Hierdie dissiplinêre kode is opgestel binne die arbeidswet om sodoende te verseker dat lede se regte ook beskerm word.

7.3.1 **Arbeidsverhoudinge en Vakbonde**

Arbeidsverhoudinge reguleer die verhouding tussen werkgewer en werknemer. Verder handel arbeidsverhoudinge met die mens in die werksituasie. Dit bestaan uit billike en regverdige handelinge en is beslis nie daargestel om bestuurders se gesag te verlaag nie.

In Suid-Afrika word arbeidsverhoudinge gereël deur die Arbeidswet (wet 66 van 1995). Arabeidsverhoudinge se hoofdoel is om goeie verhoudings te bewerkstellig. Hierdie verhouding tussen werkgewer en werknemer moet beskerm/instand gehou word en indien dit geskaad word, moet dit weer reggestel word. Alan Rycroft (Suid-Afrikaanse tydskrif vir Strafregspleging, Volume 2, nommer 3, 1989 : 278) sê dat: “The major purpose of the Labour Relations Act is to institutionalise industrial disputes, to provide a “cool-off” period and conciliation machinery so that parties do not rush headlong into strike or lock-out action.”

In Rapport (27 Junie 2004 : 2) het ’n berig verskyn waarin melding gemaak word van 800 gevangenes wat by die Nelspruitgevangenis ontvlug het nadat hulle vir 24 uur sonder kos gelaat is deur lede wat staak oor oortydgelde wat moontlik weggeneem gaan word. Volgens die “Police and Prisons Civil Rights Union” (POPCRU) is naweekgeld reeds verminder en ’n tekort aan personeel veroorsaak dat die lid/gevangene ratio by Nelspruitgevangenis 1 tot 60 is. Dit is onaanvaarbaar vir die Vakbond aangesien lede se veiligheid daardeur bedreig word.

Arbeidsverhoudinge in die staatsdiens word verder voorgeskryf in die staatsdienspersoneelkode (Hoofstuk L1/IV). Korrektiewe Dienste lewer essensiële dienste en daarom mag hulle nie aan stakings deelneem nie. Mnr Balfour, Minister van Korrektiewe Dienste, het in Rapport (27 Junie 2004 : 2) gesê dat daar streng opgetree gaan word teen die stakers by Nelspruitgevangenis. Om gevangenes hul basiese reg (voedsel) te ontneem as manier om ontevredenheid uit te spreek met ’n bestuursbesluit kan nie geduld word nie.

"Only prisoners have rights; is a perception which is often verbally communicated by officals" (Nexus, Januarie 1999 : 15). Dit is hoe sommige lede voel wanneer hulle hulle werk moet doen wat van hulle verwag word terwyl gevangenes regte het wat hulle beskerm. Tot 'n mate kan die Arbeidswet gesien word as beskerming van werkers. Werkgewers moet hulle personeel billik behandel en binne die Arbeidswet optree wanneer hulle besluite neem wat werknemers raak. In teenstelling daarmee is werkgewers geregtig op bevredigende gedrag en werkprestasie van hul werknemers.

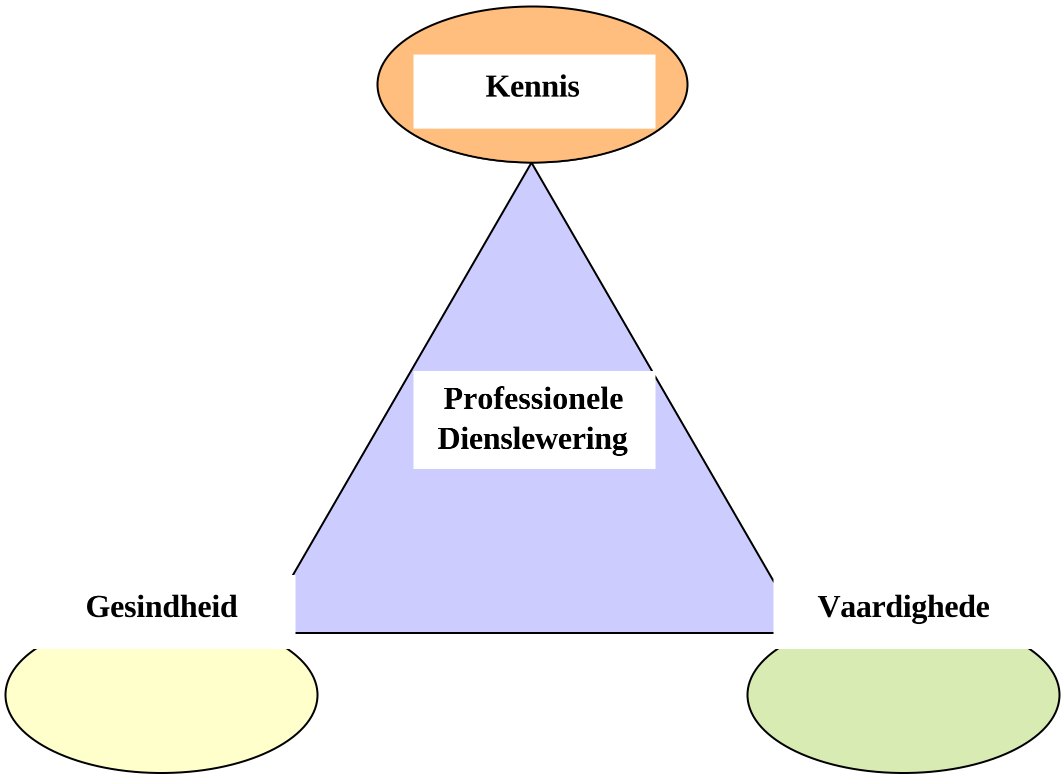
Binne Korrektiewe Dienste met sy militêre karakter tot 1996 is beheer oor personeel deur "eenrigting verkeer" oorheers. Vandag word van deelnemende bestuur gebruik gemaak. Dit is hier waar Vakbonde ter sprake kom. Korrektiewe Dienste het erkenningsooreenkomste met drie Vakbonde gesluit, nl. POPCRU, VSA en DENOSA. Hierdie vakbonde neem deel aan besluite wat in die Bedingingskamer sowel as op Provinsiale- en Plaaslike vlak geneem word. Die finale besluit berus steeds by bestuur, maar die insette van Vakbonde is van baie waarde en help om besluite te formuleer wat deur almal aanvaar sal word.

Vakbonde se hoofdoel is om "waghond" te speel oor bestuur. Hulle moet hulle lede beskerm teen onbillike arbeidspraktyke en in gesprek tree met bestuur waar situasies ontstaan wat negatiewe invloede kan hê op gevangenes, lede en die verhouding tussen Bestuur en Vakbonde. Vakbonde kan baie nuttig wees vir enige organisasie, maar ongelukkig is dit ook so dat hulle sekere situasies kan uitbuit om persoonlike gewin en dit is gewoonlik tot nadeel van die organisasie waarvan hulle en hul lede deel is.

7.3.2 **Opleiding van Personeel**

Goeie dissipline onder personeel kan bewerkstellig word deur lede toe te rus met die nodige kennis, vaardighede en toerusting om hul werk effektief te doen. Om gedragsmoeilike mense daagliks te hanteer sonder die nodige middele tot die beskikking van personeel is nie net frustrerend nie, maar dit kan lei tot swak dissipline en sodoende rehabilitasie negatief beïnvloed.

Goeie personeelpraktyke is nodig om ’n professionele diens te lewer aan die kliënte van Korrektiewe Dienste. Dr. Willie Coetzee (Nexus, April 1997 : 22) stel professionele dienslewering as volg voor;



FIGUUR 40: Boustene vir professionele dienslewering

Hierdie drie boustene is uiters belangrik vir Korrektiewe Dienste om sy visie en missie te bereik. Intensiewe opleiding van personeel is dus noodsaaklik om hulle so te vorm dat hulle ’n verskeidenheid take kan baasraak om sodoende uitvoering te gee aan ’n baie moeilike professie.

7.3.2.1 **Basiese opleiding**

Basiese opleiding is die eerste amptelike opleiding waarmee die korrektiewe beampte toegerus word vir sy werk. Standaard Minimum Reël afdeling B paragraaf XVI (Neser 1993 : 178) lui soos volg: “Before entering on duty, staff should be given a course of training in their general duties, with a view particularly to social problems

and in their specific duties and be required to pass theoretical and practical examinations."

Basiese opleiding het tot einde 1995 'n sterk militêre karakter gehad. Militêre etiket, dril, skiet en intensiewe oefening was deel van die opleiding terwyl die teoretiese gedeelte van die opleiding nie so sterk na vore gekom het nie. Sedert 1996 het die basiese opleiding baie veranderings ondergaan. Demilitarisering het die militêre inslag laat verdwyn en tans word daar meer gekonsentreer op teoretiese opleiding.

Hierdie klemverskuiwing is 'n goeie skuif wat Korrektiewe Dienste gemaak het aangesien militêre opleiding dalk goeie dissipline kon bewerkstellig, maar dit leer beslis niks van die mens en hoe jy hom kan help om so te verander dat hy hom in die toekoms sal weerhou van misdaadpleging nie. Christopher Malgas (Track Two, volume 11, nommer 2, April 2001 : 1) 'n bewaarder by Pollsmoorgevangenis sê dat hy sy basiese opleiding by Westlake kollege deurloop het. Hy sê dat hulle hom geleer het om te dril, te skiet, homself te verdedig en selfs hoe om eetgery te gebruik by formele funksies. Salueer en eerbewys aan seniors is aangeleer, maar hy sê dat hulle kom niks geleer het hoe om met gevangenes te werk nie. Hy het self 'n instrukteur by Westlake kollege geword totdat dit in 1989 gesluit het. Hy sê dat dit 'n ontnugtering vir hom was om toe skielik tussen so baie gevangenes by Pollsmoor te werk aangesien sy opleiding nooit regtig daarop gefokus was nie.

Reeds by aanstelling van nuwe lede is dit baie belangrik om te let op die kwaliteite wat nodig is om 'n goeie korrektiewe beampte te wees. Jarvis (1978 : 215) sê: "We cannot expect to get sensitive competent and effective personnel if we do not select them form people who show these qualities."

Die eerste stap is dus om die regte mense aan te stel. Die tweede logiese stap sal dan wees om hulle die regte opleiding te bied. Die opleidingsinhoud sal beslis aandag moet geniet. Baie is reeds gedoen om die nuwe lid op te lei in die nuutste voorskrifte en tegnieke wat nodig is om 'n dagtaak te verrig, maar studente leer steeds to min van menslike gedrag en hoe dit verander kan word. Die navorser is van mening dat 'n vak soos penologie direk van toepassing is op die dagtaak van elke korrektiewe beampte. Daar word hoofsaaklik met gevonniste gevangenes gewerk wat gevangenisstraf uitdien. Aspekte soos vergelding, afskrikking, rehabilitasie, misdaadvoorkoming en gemeenskapsbeskerming is ter sprake. Dit is almal oogmerke

van straf en lede kan deur die studieterrein van penologie (en kriminologie) ’n breë kennis opdoen van waarom misdaad gepleeg word en hoe dit “behandel” kan word. Korrektiewe Dienste behoort hierdie opsie sterk te oorweeg ten einde beter toegeruste werkers in die veld te stuur.

7.3.2.2 **Eksterne opleiding**

Opleiding van personeel moet tweeledig wees. Eerstens moet opleiding geskied wat werk georiënteer is. Die daaglikse take met die gepaardgaande voorskrifte moet aangeleer word, maar beslis ook die wyse waarop menslike gedrag hanteer word. In dié verband sê Jarvis (1978 : 237): “The correctional system must be involved with both education and training, and it must evaluate their effects upon offenders, personnel, and treatment programmes. It must make employees aware of the attitudes and resources that affect human behavior.”
Eksterne opleiding moet bemark word onder Korrektiewe beamptes. Dit is nie nodig dat alle lede diploma’s en grade verwerf nie. Menslike gedrag en die wyse waarop dit verander kan word, kan op intree vlak (bv. ’n een jaar sertifikaatkursus) aangebied word. Op die manier kan kennis en vaardighede bekom word wat lede baie sal help om hulle dagtake suksesvol te bemeester. Met die oog op eenheidsbestuur en uiteindelike rehabilitasie van oortreders, kan Korrektiewe Dienste belê in goed opgeleide personeel.

7.3.3 **Werknemersbystandsprogram**

Minister Ben Skosana (DKD) het op 4 November 2000 tydens die opening van die Qalakabusha-gevangenis gesê dat lede wat hulle eie lewe en dié van ander (familie en kollega’s) neem, hom slaaplose nagte gee (DKD-Intranet). Hy het verder gesê dat dit die rede is waarom die “Employee Assisstance Programme” (EAP) in die lewe geroep is om na die welstand van lede om te sien. Mnr. Skosana het ook tydens ’n media-konferensie op 20 Februarie 2002 (DKD-Intranet) gesê dat die EAP: “Aim to address the effects of working in highly stressful conditions as a result of overcrowding.”

In die Nexus (Augustus 2000 : 29) word genoem dat statistiek van die welstand van lede in Suid-Afrika en 45 ander ontwikkelende lande vergelyk is en dat Suid-Afrika nie goed vergelyk nie. Dit is beslis nie wel met Korrektiewe Dienste lede in Suid-Afrika nie.

Die EAP is in 1998 saamgestel om om te sien na die welstand van Korrektiewe Dienste lede, nie net vir probleme binne werksverband nie, maar ook 'n verskeidenheid van probleme wat kan aanleiding gee tot stres en verwante siektes. Die doel van die EAP is ook om 'n beter gehalte lewe te verskaf aan Korrektiewe Dienste lede.

In die Nexus (Junie 2000 : 13) word gesê dat "An organisation is as important as its employees are. More often than not an organisation's success relies on te wellbeing of its employees." In 'n onderhoud met Mnr. Johnny van der Merwe (EAP, Wes-Kaap) het dit duidelik na vore gekom dat die personeeltekort een van die hoofoorsake van spanning is onder korrektiewe beamptes. Hy sê verder hoe meer mense afsiek boek hoe meer druk word op die oorblywende lede geplaas en dit veroorsaak 'n bose kringloop.

Die EAP is daar om die simptome aan te spreek, maar Korrektiewe Dienste sal iets moet doen aan die oorsake wat aanleiding gee tot swak gesondheid onder personeel. Dit is wel so dat daar lede is wat hierdie situasie uitbuit en misbruik maak van siekteverlof, maar daar is baie lede wat werklik probleme het en duisende rande aan mediese uitgawes betaal aangesien limiete van die siekefonds oorsky word.

Oorbevolking in gevangenisse is die hoofoorsaak van 'n swak lid/gevangene ratio en dit sal so gou as moontlik reggestel moet word.

7.3.4 **Nuwe insignia vir Korrektiewe Dienste**

Op 1 April 1996 het Korrektiewe Dienste gedemilitariseer. Dit het beteken dat militêre range weggeneem is, sonder om dit met enige ander uitkenningsteken te vervang. Hierdie stap het groot verwarring veroorsaak onder lede en gevangenes. Dissipline (wat eie is aan 'n militêre karakter) het verswak en bestuurders het gevoel dat hulle hulle status verloor het. In die korrektiewe opset was dit dalk reg om die

militêre karakter weg te neem aangesien Korrektiewe Dienste rehabilitasie as hoofdoel aangeneem het en behandeling van oortreders na vore getree het.

Gevangenes het weer op hulle beurt 'n probleem met uitkenning gehad. Hulle was gewoond aan 'n probleem bespreek met die "Majoor", maar nou het hulle nie meer geweet wie die senior personeel is nie.

In die Beeld (18 April 2000 : 3) het 'n bereig verskyn oor demilitarisering: "Die manier waarop demilitarisering toegepas is, het 'n erosie van dissipline onder personeellede veroorsaak. Toe die ou stelsel afgeskaf is, is dit nie doeltreffend vervang nie. Dit lyk of alle besluite en opdragte tans oop is vir debatvoering. Dit lei tot 'n soort anargie, veral wanneer dit uitgebuit word deur vakbonde en ander mense met hul eie agenda."

Tydens die bekendstelling van Korrektiewe Dienste se Gedragskode op 24 Oktober 2000 het Minister Ben Skosana (DKD) gesê: "With the advent of constitutional and legislative development in South Afrika, my Department had no choice but to be demilitarised and to allow the spirit of the new born democracy to reign." (DKD-Intranet).

Die navorser het gedurende 1996/1997 voorgestel dat 'n nuwe nie-militêre uitkenningsteken ontwerp moet word vir alle lede van Korrektiewe Dienste. Hierdie insignia moet geensins 'n omkeer na die vorige stelsel wees nie, maar slegs gebruik word om verwarring uit die weg te ruim. In bylaag 9 word die voorstel van die navorser getoon. Gedurende 1997 was daar ook sprake om weg te beweeg van die uniform na 'n korporatiewe drag, wat 'n blou kleurskema sou hê. Dit is dan die rede waarom die voorgestelde nie-militêre insignia in blou aangetoon word.

Dit was uiters belangrik om dissipline te herstel onder veral lede aangesien hulle vandag as rehabiliteerders beskou word. Gedurende 2002 was daar weer sprake van 'n nuwe nie-militêre rangstelsel vir Korrektiewe Dienste. Tot op daardie stadium was slegs die skouerkentekens (sonder rangname) wat voorgestel is, geïmplementeer. Gedurende April 2004 is aangekondig dat die dra van die nuwe insignia vanaf 1 Junie 2004 verpligtend sal wees. As gevolg van voorraad-probleme is die inwerkingstelling verskuif na 1 Julie 2004. Tans dra die meeste van die lede reeds hul nuwe uitkenningstekens. Een van die Vakbonde is egter daarteen gekant

aangesien hulle dit as ’n omkeer na burokratiese bestuur ervaar. Die nuwe insignia word as bylaag 10 in hierdie ondersoek aangeheg.

Gedurende 2003 het daar ook herstrukturering plaasgevind. Die totale postebepaling van Korrektiewe Dienste is hersien en poste by gevangenisse is so geskep dat eenheidsbestuur daardeur ondersteun kan word. Met rehabilitasie as die nommer een prioriteit van Korrektiewe Dienste, is poste so geskep dat behandeling van gevangenes en dienslewering verbeter kan word. Hierdie proses is reeds ver gevorder, maar verskeie poste is nog nie gevul nie aangesien die finansiering van dié poste oor ’n tydperk sal plaasvind.

Op 31 Julie 2003 het Kommissaris Linda Mti (DKD) in ’n boodskap aan alle lede van Korrektiewe Dienste gesê: “The participation of members is essential for the smooth unfolding of this process. Let’s build a new DCS geared towards rehabilitation.

7.3.5 **Dissiplinêre kode vir lede van Korrektiewe Dienste**

Korrektiewe Dienste lede maak hulle daagliks skuldig aan oortredings soos gelys in die dissiplinêre kode. Geringe oortredings soos laat aan diens tot ernstige kriminele oortredings word gepleeg. Dit is hierdie lede wat gevangenes moet behandel en hulle rehabiliteer tot wetsgehoorsame burgers. Die voorbeeld wat gestel word deur lede is geensins bevorderlik vir rehabilitasie van oortreders nie. Dissipline sal dus verbeter moet word alvorens daar enige sprake van rehabilitasie van gevangenes kan wees.

Genl.-Maj. Solly Shoke, nuwe hoof van die leër het in die Rapport (11 Julie 2004 : 9) gesê: “Dissipline is noodsaaklik om misdadige elemente in die Suid-Afrikaanse Leër uit te roei en ek gaan selfs strenger wees met dissipline as my voorganger.” Dit is beslis die pad wat Korrektiewe Dienste ook met sy lede sal moet volg.

Korrektiewe Dienste Regulasie 33 sowel as die dissiplinêre kode wat volgens resolusie 1 van 2001 in die bedingingskamer ooreengekom is, reël die dissiplinêre optrede teen lede van Korrektiewe Dienste. Die feit dat oorbevolking ’n rol speel by die swak dissipline onder lede en gevangenes is wel so, maar dit kan nie uitgesonder word as die enigste oorsaak nie.

Lede het hul trots verloor en daar moet na maniere gesoek word om dit te herstel. Een manier om dit te bewerkstellig is om lede meer verantwoordelikheid te gee. Deur werk-toe te kom, gevangenes kos en oefening te gee en weer toe te sluit, is ’n degradering van die korreksie wat eintlik moet plaasvind binne ’n gevangenis. Die lid moet besef dat as hy bv. afsiek boek, net omdat hy nie lus is vir die normale dagtaak nie, iemand negatief beïnvloed gaan word daardeur. Sy verantwoordelikheid moet dus so groot wees dat hy nie kan bekostig om weg te bly van die werk nie.

’n Aspek wat verder frustrerend is, is die feit dat daar ’n moratorium geplaas is op bevorderings. ’n Lid met baie jare diens, wat tans bv. ’n Korrektiewe Beampte, Graad II is, voel dat hy sy “aftree rang” bereik het. Hulle voel dat enige organisasie/maatskappy se werknemers as junior’s aangestel word, maar dat hulle hulself kan opwerk in daardie organisasie, maar korrektiewe beamptes het nie tans enige motivering om hard te werk nie.

Bevordering beteken ook meer verantwoordelikheid, maar beslis ook meer geld. Lede voel dat hulle oortyd weggeneem word, daar geen kans vir bevordering is nie en dus finansieël al swakker daaraan toe is. Hierdie situasie is die teelaarde vir kriminele gedrag (korrupsie).

Korrektiewe Dienste se topbestuur sal dringend moet kyk na die oorsake vir swak dissipline en gepaardgaande misdadige gedrag. Insette tot op grondvlak kan dalk waardevolle bestuursinligting verskaf om hierdie probleem op te los.

7.3.5.1 **Aanrandings – lid op gevangene**

In die Nexus (Oktober 1997 : 22) skryf Alec Rossouw ’n artikel oor navorsing wat hy gedoen het by Brandvlei Maksimumgevangenis ter verwerwing van sy (*)Meesters Graad in Maatskaplike dienste. Hy sê dat lede se persoonlikheid en hul wyse van hantering van gevangenes verander het nadat hulle daagliks blootgestel word aan geweld, intimidasie en gereeld ook gedreig en gevloek word deur gevangenes. Soms gebeur dit dat lede se geduld net eenvoudig opraak en dan maak hulle self van geweld gebruik om hul doel te bereik.

(*) – Universiteit van Stellenbosch

Die kantoor van die Inspekterende Regter het op 14 Desember 2000 statistiek bekend gemaak oor aanrandings in die Wes-Kaap vir die periode Februarie tot Junie 2000. 626 Sake van aanranding is gerapporteer. Uit die 626 gevalle was 17,89% aanranding lid op gevangene. Dit beteken dat 112 klagtes van aanranding deur lede gepleeg is in die Wes-Kaap (gemiddeld 22 per maand).

Lede kan sê dat hulle die nodige geweld moes gebruik om ’n gevangene tot bedaring te bring of om die veiligheid van lede en mede-gevangenes te verseker en dat hulle dus nie aanranding gepleeg het nie. Die vraag ontstaan nou, waar eindig nodige geweld en waar begin aanranding?

Artikel 32 van Wet 111 van 1998 reël die gebruik van geweld. Artikel 32(1)(b) bepaal dat ’n minimum mate van geweld gebruik moet word en die geweld in verhouding tot die oogmerk vir die aanwending daarvan moet wees. In ’n artikel in die Nexus (Julie 1996 : 18) word genoem dat werknemers van Korrektiewe Dienste aanspreeklik gehou kan word indien hulle sou versuim om hul pligte uit te voer, maar kan ook sivielregtelik en/of strafregtelik aanspreeklik gehou word indien hulle hul pligte op onregmatige wyse uitvoer. Dit is dus uiters belangrik dat elke lid vertroud sal wees met die wetgewing en voorskrifte wat minimum geweld bepaal. Dissipline moet gehandhaaf word, maar lede meot nie hulle magte oorskry wanneer dit kom by die toevoeging van liggaamlike leed nie.

Korrektiewe dissipline behels dus gevangenes- sowel as personeeldissipline wat saam ’n omgewing moet skep waarbinne lede en gevangenes die hoofdoel van Korrektiewe Dienste, naamlik rehabilitasie kan nastreef.

7.3.5.2 **Korrupsie**

Korrupsie in die breë staatsdiens is tans ’n groot probleem en belastingbetalers voel ongelukkig oor die feit dat mense wat wel ’n werk het en ’n salaris ontvang, geld neem wat armes en werkloses toekom. Binne Korrektiewe Dienste veroorsaak dit ’n nog groter probleem aangesien lede opheffingswerk moet doen. Hulle moet mense se misdadige gedrag probeer verander, maar hoe kan dit gedoen word as die lede self misdadige gedrag openbaar?

Die Jali Kommissie is deur die Staatspresident aangestel (Proklamasie 22718 : Staatskoerant gedateer 19 September 2001) om korrupsie, swak administrasie, geweld en intimidasie by nege bestuursarea’s te ondersoek. Korrektiewe Dienste en Justisie het ook ’n spesiale ondersoekeenheid op die been gebring om te help met ondersoeke waar korrupsie vermoed word. Mnr. Gideon Morris van die kantoor van die Inspekterende Regter het ook voor die Jali Kommissie getuig ten opsigte van die rol wat oorbevolking speel in die handhawing van goeie dissipline onder gevangenes en personeel.

Korrektiewe Dienste het ook ’n anti-korrupsie eenheid gestig waar onreëlmatighede gerapporteer kan word. Korrektiewe Dienste doen dus alles in sy vermoë om korrupsie met wortel en tak uit te roei, maar is die uitroei van korrupsie nie slegs die behandeling van die simptome nie? Die oorsaak van die probleem is in die meeste gevalle handelinge wat ’n finansiële implikasie het.

Korrektiewe Dienste behoort dringend te kyk na opleidingsessies wat aangebied kan word vir lede om hulle te help met finansiële beplanning. Vir baie lede beteken groter salarisse net groter uitgawes en meer skuld en hierdie tendens sal omgekeer moet word ten einde korrupsie teen te werk.

7.4 Lid / gevangeneverhouding en oorbevolking

Oorbevolking is ’n groot probleem binne Suid-Afrikaanse gevangenisse en die groot aantal gevangenes veroorsaak dat die lid/gevangene ratio buite verhouding raak. Hierdie tendens veroorsaak weer spanning en onmenslike omstandighede waaronder gevangenes aangehou word en lede hul werk moet doen.

Daar is te min lede om in al die behoeftes van die gevangenes te voorsien. Die vraag wat die navorser egter wil vra, is daar werklik te min personeel binne Korrektiewe Dienste? Is die probleem nie dalk dat daar te veel gevangenes in aanhouding is nie? Die postebepaling van ’n gevangenis word gebaseer op die goedgekeurde akkommodasie van daardie gevangenis en indien alle vakatures gevul is, kan daar nie te min lede wees nie. Die probleem tans is dat so ’n gevangenis bv. 175% beset is en dit veroorsaak dat ’n sogenaamde personeeltekort ontstaan.

Om al meer lede aan te stel is nie bekostigbaar nie. Die enigste uitweg is om minder gevangenes in aanhouding te hê. Vivien Stern (www.iss.co.za) het gedurende Augustus 2003 gesê dat wat ’n gevangene ook al gedoen het of hoe graag die gemeenskap vergelding wil hê, korrektiewe beamptes ten alle tye gevangenes menswaardig moet behandel. Vandag is dit elke gevangene se grondwetlike reg, maar oorbevolking veroorsaak dat haaglike aanhoudingsomstandighede bestaan.

Op 31 Maart 2003 was daar net meer as 188 000 gevangenes in aanhouding in 241 gevangenisse. Die totale personeelsterkte vir die ooreenstemmende tydperk was 32 500. Dit verteenwoordig ’n lid/gevangene ratio van 1:5,78. Hierdie syfer vertoon realisties wanneer daar bv. gekyk word na rehabilitasiemoontlikhede, eenheidsbestuur ens.

Ongelukkig kan ’n ratio nie net bloot gegrond wees op nasionale totale nie. Van die gevangenisse het geweldige personeeltekorte as gevolg van oorbevolking van tot 300%. Ander gevangenisse het minder oorbevolking en derhalwe sal hulle ratio baie beter vertoon. ’n Volledige prentjie sal dus verkry moet word waar elke gevangenis se ratio afsonderlik bereken word.

’n Ander belangrike aspek wat nie buite rekening gelaat kan word nie, is die feit dat ’n gevangenis se personeelsterkte nie in totaal vir bewaking/behandeling van gevangenes aangewend word nie. Nadat al die administratiewe personeel afgetrek is en die berekening word slegs met bewakingspersoneel gedoen, verdubbel die ratio en dus verlaag die rehabilitasiemoontlikhede as gevolg van die groot aantal gevangenes wat per lid hanteer moet word. Korrektiewe Dienste se doelwit is om elke lid ’n rehabiliteerder te maak, maar daardie doelwit is nog lank nie bereik nie. Eenheidsbestur word tans toegepas in die meeste van die gevangenisse, maar die infrastruktuur van die ou gevangenisse maak dit baie moeilik om regtig kleiner groepe gevangenes afsonderlik te behandel.

Daar word steeds staat gemaak op die vakkundige personeel om rehabilitasie en gedragsverandering by gevangenes toe te pas. Wanneer die verhouding tussen vakkundige en gevangene bereken word, is die ratio nog swakker en ’n groter aantal gevangenes per vakkundige is ter sprake.

Worcester word geklas as ’n medium grote Bestuursarea. Om bogenoemde bespreking met syfers toe te lig, gaan Worcester Mans- en Vrouegevangenis se

gevangenestotale vergelyk word met die totale personeelsterkte, die bewakingspersoneel asook teenoor die aantal vakkundiges.

Die oopsluittotale op 14 Augustus 2004 word in tabel 21 aangetoon tesame met die goedgekeurde akkommodasie en persentasiebesetting.

Gevangenis	**Oopsluittotaal**	**Goedgekeurde Akkommodasie**	**% - Besetting**
Worcester Mans	728	490	148,57%
Worcester Vroue	208	150	138,66%

TABEL 21: Besettingstotale, Worcester Mans- en Vrouegevangenis.

Worcester se totale personeelsterkte is 231. In totaal is die lid/gevangene ratio dus 1:4,05. Dit is laer as die nasionale ratio van 1:5,78, maar ook nie ’n ware weergawe van die werklike situasie nie. Die 231 lede werksaam by Worcestergevangenis kan as volg onderverdeel word:

Afdeling	**Bewaking**	**Vakkundig**	**Instandhouding**	**Admin.**	**Totaal**
Worcester Mans	79	7	11	19	116
Worcester Vroue	30	3	-	8	41
Administratief	-	-	-	74	74
TOTAAL	109	10	11	101	231

TABEL 22: Verspreiding van personeel : Worcestergevangenis (Augustus 2004).

Uit bogenoemde tabel kan die volgende ratio’s afgelei word:

- Worcester Mans - Bewaking, 1:9,22
  Vakkundig, 1:104

- Worcester Vroue - Bewaking, 1:6,93
  Vakkundig, 1:69,33

Dit is dus duidelik dat die gesamentlike ratio van 1:4,05 baie verskil met die bereken vir bewakings en vakkundige personeel, die verhouding wat werklik in die praktyk ter sprake is. Die rede vir die verskil lê in die aantal lede wat administratiewe werk verrig en dus nie fisies betrokke is by die bewaking en behandeling van gevangenes nie. In Worcester se geval word 43,72% van die totale personeelsterkte vir administratiewe take gebruik.

Die lid/gevangene ratio word verder verswak deur die aantal lede wat per dag afsiek, op verlof of weg is vir amptelike sake soos bv. kursusse. Hierdie tendens kom by elke gevangenis in die land voor en wissel as gevolg van ’n gevangenis se spesifieke omstandighede. Indien die aantal lede wat by Korrektiewe Dienste Hoofkantoor en die nege Provinsiale kantore hoofsaaklik administratiewe take verrig, afgetrek word, verswak die lid/gevangene ratio nog meer.

Die bekamping van oorbevolking is ook uiters belangrik aangesien die aanhoudingsyfers die lid/gevangene ratio direk beïnvloed. Hoe beter die ratio hoe meer rehabilitasiemoontlikhede bestaan aangesien een vakkundige bv. nie 104 (en by sekere gevangenisse is dit baie meer) gevangenes se behandelingsbehoeftes kan bevredig nie. Dit is veral korttye wat in baie gevalle hulle vonnisse voltooi en nooit eers ’n Maatskaplike werker sien nie. Dit moet maar net weer beklemtoon word dat die oortreders wat nie in die gevangenis hoort nie, daaruit gekry moet word. Dit sal ’n groot verbetering ten opsigte van die lid/gevangene ratio teweeg bring.

Korrektiewe Dienste moet ’n klimaat skep waarbinne die gevangene kan leef en sy gedrag en aanpassing verbeter kan word en om dit effektief te doen sal oorbevolking aangespreek moet word.

Die volgende afdeling wat bespreek gaan word is rehabilitasie. In hierdie ondersoek is navorsing gedoen oor moontlike oplossings vir oorbevolking. Dit is nie gedoen in ’n poging om gevangenisse “leeg” te kry nie. Die enigste rede is om die gevangenes wat regtig in die gevangenis hoort, daar te kry en met hulle die pad van rehabilitasie te loop.