Regstellende aksie: 'n etiese perspektief [18]

S. Kruger
Departement Ondernemingsbestuur
Randse Afrikaanse Universiteit
JOHANNESBURG

G.J. de Klerk
Departement Ondernemingsbestuur
Potchefstroomse Universiteit vir CHO
POTCHEFSTROOM

> There is nothing more difficult to arrange, more doubtful of success, more dangerous to carry through, than to initiate a new order – Machiavel (in Adams, 1993:105).

Abstract

Affirmative action: an ethical perspective

The scrapping of certain relevant laws of the apartheid era can not immediately undo the wrongs of apartheid. What is essentially needed is compensation of some kind for every individual or group who has been affected by it. The question is whether affirmative action can be ethically justified; is it inherently 'right or wrong'? In this paper different approaches to affirmative action and the normal phases of implementation of affirmative action are investigated. The best known ethical theories are then used to adjudicate the relevance and ethical justification of affirmative action. In the final analysis six different levels of ethical decision-making are considered. The conclusion arrived at is that affirmative action is unavoidable but that there are a number of pitfalls awaiting the unwary. To implement affirmative action successfully certain prerequisites must be met.

18 Hierdie artikel is grootliks gebaseer op navorsing wat deur A. Rist onderneem is as gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die M.Com.-graad.

1. Inleiding

Dit is 'n onbetwisbare feit dat diskriminasie op grond van velkleur ernstige nadele vir die meeste mense van kleur in Suid-Afrika tot gevolg gehad het. Die spontane reaksie hierop was die aandrang vir optrede om die saak reg te stel. Die uitwerking van apartheid wat oor 'n tydperk van minstens 'n halfeeu gestrek het, word nie ongedaan gemaak deur die skrap van enkele wette en die staak van diskriminerende optrede nie. Dit sou die maklikste gewees het as 'n mens bloot net weer opnuut kon begin en die foute uitskakel. Wat nodig is, is daadwerklike optrede om op die mees regverdige wyse die onreg reg te stel. Hierdie optrede impliseer egter ook verandering in gesindhede en verwagtinge. Die uitwerking van apartheid het wyd getref: dit het die mens in sy totaliteit in al sy verhoudinge en in alle samelewingsverbande geraak. Regstellende aksie kan dus nie bloot tot 'n enkele terrein beperk word nie: dit vra kompensasie vir elke individu en groep. Die beginpunt van regstellende aksie is die daarstel en bevordering van gelyke geleenthede vir almal.

Die onreg wat gepleeg is, het ook nie net juridiese en ekonomiese kante nie, dit is ook 'n morele aangeleentheid. Die morele sy plaas die vraagstuk van regstellende aksie midde-in die etiese problematiek. Daar moet dus onder andere besin word oor die 'reg of verkeerd' van regstellende aksie, maar ook oor die wyse waarop die ideaaltoestand, waarna gestreef moet word, aan die orde gestel moet word.

Die doel van hierdie artikel is juis om die vraag te ondersoek of en hoe regstellende aksie 'reg' of 'verkeerd' sou wees.

2. Die begrip *regstellende aksie*

Die begrip *regstellende aksie* word verkies bo *regstellende optrede*, bloot omdat dit die mees aanvaarbare begrip op die terrein van arbeidsverhoudinge en mannekragstudies is. Die begrip *regstellende aksie* impliseer reeds dat daar iets verkeerd is of was: iets wat onreg tot gevolg gehad het, moet reggestel word. Regstellende aksie is in der waarheid 'n meer betekenisvolle term as *affirmative action* wat meer dui op die "gelykmaak van die speelveld" as wat dit aandring op korrektiewe aksie of optrede (kyk hieroor ook Van der Merwe, 1994:3-4). Regstellende aksie vra dat

die ongeregtighede van die verlede deur daadwerklike optrede tot geregtigheid moet lei.

Die Black Management Forum (1993:4) se definisie vir regstellende aksie word só geformuleer:

> Affirmative action is a planned and positive process and strategy aimed at transforming socio-economic environments which have excluded individuals from disadvantaged groups, in order for such disadvantaged individuals to gain access to opportunities, including developmental opportunities, based on their suitability.

Hierdie definisie beteken dat individue op 'n merietebasis bemagtig moet word deur geleenthede en ontwikkeling en dat meriete bepaal moet word op grond van regverdigheid, objektiwiteit en nie-kulturele standaarde. Dit vereis dat alle hindernisse, formeel en informeel in die werkplek – hindernisse wat verhinder dat minderbevoorregte individue bemagtig word – verwyder moet word. Verskeie ander outeurs omskryf regstellende aksie op die volgende wyse:

* Volgens Smit (1992:32) dui dit "op programme wat sal bevestig (*affirm*) dat diskriminasie positief beveg word ter wille van die gelyke behandeling van almal".
* Rossouw (1993:80) en Olen en Barry (1992:297) sê regstellende aksie kan beskryf word as handelinge of optrede "... to rectify the consequences of discrimination that have resulted in the unfair treatment of some individuals or groups to enable these persons to compete on par with their colleagues".
* Nkulu (Adams, 1993:11) sê: "It is a call to ensure that conditions are created to enable blacks to overcome the disadvantages of the past ...".
* Volgens Thomas (1993:60) het regstellende aksie bepaalde eksplisiete en implisiete doelstellings: "... achieving greater justice, meeting political demands, or improving the access to resources and development opportunities ...".
* De Wet (1993:89) stel Pick 'n Pay se fokus soos volg: "... the efforts

a company makes in the development of management with special needs".

* Mandela (1991:10) verklaar namens die ANC die volgende: "It must be based upon patently just and wherever possible, universally agreed criteria of entitlement and redress, and be implemented according to widely acceptable and clearly equitable procedures".

Regstellende aksie is dus die neem van positiewe stappe, nadat diskriminasie formeel afgeskaf is, om die agterstand wat in die benadeelde groep of by persone (individue) deur diskriminasie ontstaan het, uit te wis. Die benadeelde groep behoort hierdeur in staat gestel te word om op 'n gelyke voet in die arbeidsmark mee te ding.

Uiteraard is die verantwoordelike instansie die staat. Dit is die staat wat moet ingryp om gelyke geleenthede te skep en terselfdertyd verontregte groepe vir reeds bestaande agterstande te kompenseer.

3. Tipes regstellende aksie

Ten einde regstellende aksie in perspektief te stel, word die verskillende tipes regstellende aksies kortliks toegelig.

3.1 Die kwotastelsel

Die kwotastelsel behels die daarstel van 'n doelwittyd waarby die betrokke onderneming 'n sekere kwota swart mense in sy diens moet hê. 'n Kwota wat voorgeskryf word, kan 'n getal swart mense wees of 'n persentasie-samestelling van swart tot wit, bepaal deur een of ander faktor van die onderneming. Volgens Beauchamp (1993:383): "Quotas, then are numerically expressible goals that one is morally alligated to pursue with good faith and due deligence." 'n Voorbeeld sal wees waar 'n bank 'n kwota daarstel waar die persentasie swart werkers tot blanke werkers in dieselfde verhouding moet wees as die persentasie swart kliënte tot blanke kliënte (Olen & Barry, 1992:297). Met 'n kwotastelsel kan 'n voorkeur ontstaan vir ongekwalifiseerd bo gekwalifiseerd en minder gekwalifiseerd bo meer gekwalifiseerde werkers om numeriese vereistes na te kom (Andrews, 1992:39).

Hierdie tipe regstellende aksie gee egter aanleiding tot werksreservering en die reservering van plekke in universiteite en skole. 'n Kwotastelsel beteken dat tweede beste aansoekers in diens geneem word en dat die beste studente nie noodwendig toelating tot universiteite verkry nie. Daar is diegene wat van mening is dat dit die prys is wat betaal moet word, omdat dit moeilik is om diskriminasie te bewys (Anon., 1991:48). Kwotas weerspreek dus die beginsel van meriete (Brimelow & Spencer, 1993:80). Indien drie blankes en drie swart mense aansoek doen vir drie akademiese beurse en die swart mense is al drie beter kandidate as die blankes, kan die derde beste kandidaat sy beurs, wat hy op grond van meriete verdien het, verloor, omdat die kwotastelsel twee swart mense en een blanke vereis.

Ginwala, hoof van ANC-navorsing, is van mening dat kwotas plafon-limiete plaas op die doelwitgroep: "The tendency is to treat a quota as an upper limit as contrary to the minimum number of persons required in a position of responsibility from the group" (Haffajee, 1993:8).

Volgens Nagel (1993:377) ressorteer kwotas onder wat hy noem "... strong affirmative action". Kwotastelsels is baie duur, omdat instellings in die lewe geroep moet word om toe te sien dat dit wel toegepas word (Anon., 1991:47-48; Brimelow & Spencer, 1993:80). Die aanstel van werkers wat nie aan die nodige vaardigheidsvereistes voldoen nie, verlaag produktiwiteit en verhoog sodoende koste (Brimelow & Spencer, 1993:99; Kruger, 1991:616).

3.2 Posreservering

Met posreservering word sekere poste en bevorderingsgeleenthede in ondernemings slegs vir swart mense gereserveer. Die probleem met posreservering is dat dit 'n groter persepsie skep van verliese wat gely is as die werklike verlies wat gelei is (Sowell, 1989:35).

'n Onderneming adverteer drie poste waarvan een gereserveer is vir 'n blanke persoon. Uit 100 aansoeke word die eerste twee poste deur die twee beste kandidate gevul – in hierdie geval swart mense. Die derde pos moet deur 'n blanke gevul word en die onderneming gaan op die lys af vir die beste blanke onder die aansoekers. Die eerste blanke wat kwalifiseer vir die betrekking is nommer 20 op die merietelys. Die 17 mense tussen nommer twee en nommer 20 glo elkeen persoonlik dat 'n verlies gely is ten

koste van die blanke persoon, al was daar net een pos. Dié persepsie is 'n verlies van 17 en 'n wins van een (Sowell, 1989:35).

3.3 Rasse-aanpassing

Met dié stelsel word resultate aangepas sodat die uitslag in 'n sekere voorafbepaalde verhouding is. 'n Voorbeeld is waar sowel 'n swarte as 'n blanke 50% vir 'n toelatingstoets behaal. Na die rasseaanpassing behaal die swarte 80% vir die toets en die blanke 50% of minder. Die vraag kan derhalwe ontstaan of iemand 'n swart dokter sal toelaat om hom te opereer as die persoon weet dat rasseaanpassings in mediese kursusse plaasgevind het.

4. Onderskeidende fases

Regstellende aksie ontwikkel deur vier onderskeidende fases. Die fases volg mekaar op en elke fase is van die vorige een afhanklik. Die hele Suid-Afrika sal ook nie gelyktydig deur hierdie fases beweeg nie. Na die verwydering van wetlike diskriminasie – 'n proses wat almal in dieselfde fase indwing, sal daar in elke verdere fase mense agterbly, terwyl die res van die bevolking en instellings (dit sluit ondernemings in) verder beweeg. Dit is egter belangrik dat namate deur die verskillende fases beweeg word daar 'n duidelike gesindheidsverandering by blanke bestuurders teenoor swart ontwikkeling (*black advancement*) moet kom. Nkulu (Adams, 1993 :11) sê in dié konteks: "For Affirmative Action to work it must be realized that the managers must also change". In dieselfde asem kan gesê word dat dit ook konstruktiewe aksie en verandering van swart mense vereis (Montsi, 1993:49). Aan die vier onderskeidende fases word vervolgens aandag geskenk:

4.1 Die verwydering van opsetlike beperkings

In fase een besef die diskriminerende party dat hindernisse en beperkings verwyder moet word. Daar moet *gelykheid voor die reg* wees en daar moet *gelyke geleenthede* wees (Maphai, 1989:3; Nagel, 1977:4). Die blanke Suid-Afrikaanse regering het laat in die sewentigerjare besef dat diskriminasie verwyder moet word, en in 1979 word die 99 jaar Huurpagwet ingestel en swart mense kry 'n mate van eiendomsreg oor grond (Louw & Kendall, 1987:61). In 1993 bestaan daar geen formele

diskriminerende wette meer nie (Human & Shaw, 1991:136) en het fase een in Suid-Afrika klaar plaasgevind.

4.2 Informele en institusionele diskriminasie

In die tweede fase word besef dat ten spyte van die verwydering van formele diskriminasie, sekere vorme van diskriminasie nog steeds bestaan, hetsy bewustelik of onbewustelik. Onbewustelike diskriminasie is die gevolg van tradisie. Mense wat nie rassistiese bedoelings het nie, kan tog onsensitief wees en aanhou diskrimineer. 'n Voorbeeld is om alle swart mense te etiketteer sonder om swart mense as individue te behandel. Selfs ondernemings wat as verlig bekend staan, vereis hoër kwalifikasies vir swart mense as vir blankes (Maphai, 1989:3). Human (1991:111) het met navorsing bewys dat rassisme nie verwyder sal word deur die fisiese verwydering van diskriminasie nie maar slegs wanneer mense werklik glo dat swart mense inherent gelyk is aan blankes. Hierdie bewuswording van nie-formele diskriminasie gee aanleiding tot bewustelike aksies om nie te diskrimineer nie. Ondernemings wat kursusse aanbied waarin personeel bewus gemaak word van etikettering en indiensname van swart personeel moet sorg dat dit deur 'n hoër vlak in die onderneming gehanteer word om diskriminasie te voorkom (Maphai, 1989:3; Nagel, 1977:4). Die grootste gedeelte van Suid-Afrika se mense en instellings het al deur hierdie stadium beweeg. Die meer as 40% van Suid-Afrika se ondernemings wat al in 1992 regstellende-aksieprogramme in werking gehad het, is 'n bewys hiervan (Anon., 1992:6), veral as in aanmerking geneem word dat die swart mense meer as 87% van Suid-Afrika se bevolking uitmaak (Nkulu, 1993:12). Volgens die jongste meningspeiling van die Suid-Afrikaanse Instituut vir Rasseverhoudinge is regstellende aksie tot dusver toegespits op die regstelling van rasse-ongelykheid eerder as op ongelykhede op grond van geslag (Anon., 1993:S3).

4.3 Diskriminasie in die sosiale sisteem

Daar word besef dat die sosiale sisteem swart mense gelyke geleenthede ontsê, ten spyte van die verwydering van politieke en wetlike diskriminasie. Hierdie toedrag van sake kom voor wanneer die sosiale sisteem een groep bo 'n ander bevoordeel. Suid-Afrika beweeg tans deur hierdie stadium na die volgende stadium van regstellende aksie. Swart

skole se akademiese standaarde is nie op dieselfde vlak as dié van blanke skole nie (Human & Shaw, 1991:134). 'n Swart kind se geleenthede om eendag in 'n goeie beroep te staan, is baie minder as dié van 'n blanke kind, omdat blankes sal aanhou om apartheidsvoorregte te erf (Krafchik, 1992:14). Om op te hou diskrimineer is dus nie genoeg nie (Boatright, 1993:234). Die beginsel wat ten opsigte van hierdie aspek moet geld, is dat mense nie weerhou moet word van regverdige mededinging slegs omdat hulle swart is of dat alles teoreties moontlik lyk, maar in werklikheid prakties onuitvoerbaar is nie. Enige swart persoon kan 'n besigheid begin in Johannesburg. Daar is geen wetgewing wat dit tans verbied nie. Apartheid het egter so 'n agterstand by swart mense geskep dat baie swart mense geen selfvertroue en ook geen kennis van basiese wetgewing het nie. Omdat skoolopleiding slegs vir blankes verpligtend was, het die meerderheid swart mense ook geen skoolopleiding nie (Louw & Kendall, 1987:62). Diegene wat wel skoolopleiding het se standaard is laag as gevolg van die apartheidstelsel (Human & Shaw, 1991:134; Rossouw, 1993:84). Hoewel 'n eie swart onderneming dan teoreties moontlik is, is dit prakties onmoontlik sonder enige opleiding en opheffingsprogramme. Tans word daar hard gewerk aan spesiale opleidingsprogramme en die werwing van finansiële hulp om swart mense deur opleiding op te hef (Maphai, 1989:4; Nagel, 1977:4).

4.4 Die vlak van regstellende aksie

In hierdie fase word besef dat al die vorige pogings nie die agterstand wat deur diskriminasie veroorsaak is, uitgewis het nie. Om en by 87% van Suid-Afrika se bevolking is swart en minder as 30% van Suid-Afrika se bestuursposte word deur swart mense gevul (Frost, 1993:10). In die 100 topmaatskappye in Suid-Afrika is slegs 2,2% van alle topmaatskappye bestuurders en minder as 1% van alle senior bestuurders swart. Die blankes wat tradisioneel deur die sisteem bevoordeel is, sal as gevolg van ekonomiese mag aanhou om voorregte te erf (Krafchik, 1992:14). Hierdie situasie toon duidelik dat al die opleidingsprogramme en finansiële ondersteuning nie die agterstand van apartheid uitgewis het nie. Baie blanke bestuurders in Suid-Afrika glo in gelyke geleenthede in sakeondernemings, maar twyfel nog steeds aan die inherente vermoë van swart mense (Human & Shaw, 1991:132).

Volgens Maphai en Nagel (1989:4; 1977:6) is die enigste twee opsies die volgende:

* *Omgekeerde diskriminasie* wat die toepassing van omgekeerde diskriminasie impliseer, sodat diegene wat laer kwalifikasies het as gevolg van diskriminasie toegang tot die ekonomie kan kry. Sodoende word gekompenseer vir die onregverdige behandeling (diskriminasie) van die verlede.

* *Kwalifikasies as enigste kriteria* – daar word aangedring dat kwalifikasies die enigste kriteria vir indiensname moet wees. Ook word as vereiste gestel dat as die ongelykheid voortduur, dit op 'n meer fundamentele vlak gehanteer sal moet word.

Met 'n ondersoek wat deur die Quest Personeelgroep (Anon., 1992:6) in 1992 gedoen is, is bevind dat 40% van die 750 maatskappye wat deelgeneem het wel regstellende-aksieprogramme het. Alhoewel die maatskappye die programme as matig beskou, toon dit dat teen 1993 meer as 40% van Suid-Afrika klaar in hierdie fase was. Al die swart politieke partye het dit duidelik gestel dat die instel van regstellende aksie in die nuwe Suid-Afrika gesteun word (Anon., 1993:14-15). Met die Black Management Forum (Anon., 1993:3) wat aanbeveel dat regstellende aksie gekontroleer en geëvalueer word, kan wetgewing in dié verband verwag word. Hierdie stap sal al die ondernemings in Suid-Afrika in die laaste fase indwing.

5. Die etiek van regstellende aksie

Ten einde regstellende aksie in 'n etiese konteks te kan evalueer, is dit nodig om enkele etiese teorieë op regstellende aksie toe te pas voordat die proses geëvalueer kan word.

5.1 Vergoedende geregtigheid

Wanneer 'n persoon onregmatig van goedere of regte, wat regtens besit word, ontneem is, is die persoon geregtig op vergoeding deur die persoon wat die skade veroorsaak het (Kubasek & Giapetro, 1987:58). In dié konteks kan 'n mens aansluit by Nkulu (1993:12) as hy sê: "In a way Affirmative Action would be futile if the only aim was to compensate for the wrongs of the past ..". Phillips (1992:10) sê: "... the Malaysian

experience has shown that compensatory discrimination is counter productive in the effect it has upon race relations: it encourages and feeds racial xenophilia".

Daar is ses vereistes wat moet geld voordat vergoeding verskuldig kan wees (Boatright, 1993:237):

Daar moet 'n identifiseerbare persoon wees wat skade of verlies gely het

Die voordeel van regstellende aksie word aan groepe toegeken en nie aan 'n persoon nie en slegs op grond van die persoon se velkleur. Die persoon hoef nie te bewys dat hy wel in die verlede onder diskriminasie gely het nie.

Finansiële vergoeding moet aan die persoon gegee word wat die verliese gelei het

Regstellende aksie neig om diegene te bevoordeel wat dit die minste nodig het (Andrews, 1992:38; Boatright, 1993:238; Ezorsky, 1992:66; Faul, 1992:16; Sowell, 1989:33). Vergoeding word toegestaan op grond van etnisiteit, naamlik aan die swart bevolking, en nie vir skade wat gely is op 'n individuele basis nie. Die gebruik van velkleur as kriteria vir vergoeding word slegs vir administratiewe doeleindes gebruik om die kontrole en toepassing van regstellende aksie te vergemaklik. Diskriminerende wetgewing het bykans die totale swart bevolking benadeel. Wetgewing was geskryf en toegepas op grond van velkleur. Slagoffers van diskriminasie wat wel presteer, verwerf hiermee dieselfde reg op vergoeding as die slagoffers wat nie presteer het nie.

Daar moet 'n persoon wees wat verantwoordelik is vir die skade of verlies

Omdat die blankes stemreg gehad het en swart mense nie, is die blankes in Suid-Afrika verantwoordelik vir die instel van al die diskriminerende wette en dergelyke maatreëls wat die swart bevolking geskaad het.

Die persoon moet op een of ander manier verantwoordelik wees vir die verliese

Dit is duidelik dat die blankes vanaf 1660 diskriminerende wetgewing teen die swart bevolking ingestel het (Louw & Kendall, 1986:33). Hierdie apartheidswette het die grootste deel van die swart bevolking benadeel. Die skeiding tussen blanke en swart onderwys, gesondheidsorg en

behuising het nie alleen die lewenskwaliteit van die swart bevolking negatief beïnvloed nie, maar ook 'n stigma aan die swart bevolking geheg. Werksreservering ten gunste van blankes het swart mense van geleenthede ontneem om die arbeidsmark te betree en het hul gevolglik van die geleentheid tot welvaart ontneem.

Die persoon wat verantwoordelik is vir die vergoeding, moet die persoon wees wat verantwoordelik was vir die verliese of skade

Nie alle blankes is persoonlik verantwoordelik vir diskriminasie teen die swart bevolking nie. Met regstellende aksie sal alle blankes betaal vir die skade wat gelei is deur die swart mense, ongeag of die blanke persoon skuldig is of nie. Boatright (1993:241) reken dat alle blankes voordeel getrek het uit diskriminasie teen swart mense. Kubasek en Giapetro (1987:60) beweer dat blankes nie veel sal verloor nie: blankes verloor slegs die sekerheid om huidige poste te behou. In die verlede is hierdie poste dikwels deur blankes verkry op grond van velkleurdiskriminasie en nie omdat hulle meer meriete in die poste gehad het as die swart mense nie.

Daar moet 'n vorm van vergoeding wees om die verliese of skade te herstel

Wêreldwyd word regstellende aksie as vergoeding vir diskriminasie gebruik. Die Black Management Forum in Suid-Afrika eis regstellende aksie as vergoeding vir die skade wat gely is (BMF, 1993:2 & 3). Olen en Barry (1992:304) is juis van mening dat regstellende aksie voldoende vergoeding is vir die swart gemeenskap wat onder apartheid gely het.

Dié argument van vergoedende geregtigheid het sy oorsprong by Aristoteles: in sy Boek V van die sogenaamde *Nicomachean Ethics* onderskei hy tussen geregtigheid in die verdeling van goedere (*distributive justice*) en geregtigheid waar een persoon 'n ander verkeerdelik skade berokken het (*corrective justice*) (Boatright, 1993:236). Baie kritici soos Boatright (1993:238) sien vergoedende geregtigheid nie as geregverdig nie. Vergoedende geregtigheid word as ongeregverdig beskou juis omdat dit nie aan die voorwaardes van Aristoteles se analise voldoen nie – waarskynlik omdat diegene wat die vergoeding ontvang nie werklik die slagoffers was nie. Die identifisering van die persone wat vergoed moet word en die vorm of mate van vergoeding is duidelik geen maklike taak nie.

Diskriminasie is in die verlede teen die hele swart gemeenskap as 'n groep gepleeg. Dit is daarom aanvaarbaar indien skadevergoeding op 'n groepsbasis aan die swart gemeenskap toegestaan word. Daar word aan al die vereistes van vergoeding voldoen en regstellende aksie word ook as 'n sinvolle vergoeding vir diskriminasie deur die wêreld aanvaar. Regstellende aksie is dus op grond van die vergoedende geregtigheidsteorie geregverdig en wenslik.

5.2 Die regverdigheidsteorie

Regverdigheid vereis dat mense wat gelyk is, gelyk behandel moet word. Ongelyke behandeling van gelyke mense is dus onregverdig en verkeerd (Olen & Barry, 1992:305). Boatright (1993:243) sê in dié verband: "... justice is a kind of equality".

Dworkin (1978:223) gebruik die konsep van gelyke behandeling om omgekeerde diskriminasie te verdedig en 'n saak vir regstellende aksie uit te maak:

> The first is the right to equal treatment, which is the right to an equal distribution of some opportunity or resource or burden ... The second is the right to treatment as an equal, which is the right, not to receive the same distribution of some burden or benefit, but to be treated with the same respect and concern as anyone else.

Regstellende aksie verskaf vergoeding aan die swart bevolking ten koste van die blanke se reg op gelyke behandeling in die werksplek. Regstellende aksie ondermyn die belangrike beginsel van regverdige indiensname. Hierdie ondermyning van die regverdigheidsbeginsel bring mee dat 'n persoon op irrelevante kriteria soos velkleur aangestel of bevorder word en nie op relevante werksverwante kriteria nie. Velkleur is nie 'n bepalende faktor in die mate waartoe 'n persoon 'n taak kan uitvoer nie. Velkleur is egter nie die relevante eienskap waarop regstellende aksie gebaseer moet word nie.

Regstellende aksie is enersyds gebaseer op die diskriminerende optrede van blankes teen swart mense en andersyds op die verliese wat gely is deur swart mense – verliese wat spesiale behoeftes tot gevolg het. Swart mense word dus nie verskillend behandel omdat hulle swart is nie, maar omdat hulle in die verlede geviktimiseer is; daarom is omgekeerde diskriminasie nie arbitrêr nie. Ras en velkleur word net vir administratiewe doeleindes

gebruik omdat daar 'n direkte korrelasie tussen die slagoffers van apartheid en velkleur bestaan (Kubasek & Giaptero, 1987:58).

Daar is diegene wat beweer dat regstellende aksie ongelyke behandeling behels en dat dit op sigself nie regverdig is nie. Maar ómdat gelykes egter wel gelyk behandel word en ongelykes ongelyk behandel word, word die geregtigheidsbeginsel nie oortree nie (Kubasek & Giapetro, 1987:60; Olen & Barry, 1993:304). In terme van behandeling deur die wet en geleenthede tot swart mense se beskikking, was die swart mense nie aan die blankes gelyk nie. Vir ongelyke behandeling (van applikante vir aanstellings en bevordering) om regverdig te wees, moes daar 'n relevante verskil onder die aansoekers bestaan het (Boatright, 1993:204).

In Suid-Afrika ontstaan die vraag of velkleur 'n relevante verskil is of nie. Voordele soos stemreg en deelname aan die ekonomie is toegeken op grond van velkleur. Daar is geen rede waarom velkleur wat vroeër as relevante kriteria gebruik is, nie nou ook as relevante kriteria gebruik kan word nie. Regstellende aksie is dus goed en reg vanweë die feit dat velkleur wel 'n relevante kriteria vir ongelyke behandeling is.

5.3 Die distribusieteorie

Volgens die distribusieteorie is 'n besluit reg en goed wanneer 'n meer eweredige verspreiding van voordele uit die program voortspruit. Met die verloop van die programme moet die lewenstandaard van die minderheid ook verbeter het (De Klerk, 1993:3).

Die distribusie van voordele kan volgens twee metodes geskied, naamlik volgens numeriese en proporsionele gelykheid.

5.3.1 Numeriese gelykheid

Numeriese gelykheid vereis dat elke individu dieselfde getal voordele ontvang. In die geval van proporsionele gelykheid ontvang elke individu dieselfde voordele maar die numeriese waarde verskil (Klug, 1991:324). Die beginsel van numeriese gelykheid aanvaar dat mense ongelyk en divers is. Vir die doeleindes van voordeelverdeling is hierdie verskille irrelevant. Regstellende aksie voldoen nie aan numeriese gelykheid nie. Voordele word *verdeel* op 'n ongelyke basis ten gunste van swart mense en die

verliese wat gelei is, word op 'n ongelyke basis deur regstellende aksie tot nadeel van die blankes toegedeel.

5.3.2 Proporsionele gelykheid

Proporsionele gelykheid vereis gelyke distribusie van voordele, maar aanvaar dat die verskille tussen mense verskillende behandeling kan vereis. Die twee kriteria waarop die toedeling van voordele en laste met proporsionele gelykheid kan geskied, is meriete en behoefte. Regstellende aksie voldoen nie aan die vereistes van meriete nie. Regstellende aksie vereis dat voorkeurbehandeling aan swart mense gegee moet word met indiensname en bevordering, ongeag of daar blankes is wat beter gekwalifiseer of toegerus is vir die poste. Die bydrae van die persoon tot die gemeenskap word dus geïgnoreer.

Daar is geen twyfel dat die *Old Boys network* nog steeds 'n belangrike rol by indiensname speel nie. Aanstellings word nie net op grond van akademiese meriete of vorige ondervinding gemaak nie, maar word dikwels beïnvloed deur faktore soos ras, geslag, geloof en kultuur. Daar is geen objektiewe manier om meriete te meet nie; tog verklaar De Wet (1993:104) dat "Affirmative action and promotion on merit can co-exist, and tokenism avoided". Louw (1993:153) sê in dié verband: "Affirmative Action and equal opportunity can or should never be the result of 'hand-outs', paternalism or tokenism". Die voorvereiste om te slaag, is dat 'n geskikte ondernemingsklimaat geskep moet word wat bevorderlik vir die ontwikkeling van mense is. Ook moet 'n bestuursfilosofie wat gelyke geleenthede wil bewerkstellig, aanvaar word.

Laastens aanvaar meriete gewoonlik die *status quo*. Dit wat tans die norm is, word as meriete aanvaar (Kubasek & Giapetro, 1987:61). Met die instel van regstellende aksie sal dus as 'n norm aanvaar word dat swart mense bo blankes aanvaar word. Hierdie tydelike onregverdigheid sal die beste oorkoepelende gevolge vir die gemeenskap oor die lang termyn hê.

Distribusie op die basis van meriete erken dat mense verskil en dat hierdie verskil direk verband hou met die mens se vermoë om 'n bydrae in die gemeenskap te lewer. Die toepaslikheid van hierdie verskille word nie sonder meer erken as kriteria op grond waarvan voordele in die gemeenskap verdeel moet word nie. Vir kriteria om geldig te wees vir die

toedeling van voordele op grond van behoefte, moet die kriteria effektief aan die behoeftes van die ontvanger voldoen. Die erkenning van die behoeftes van individue vereis dat daar gekyk moet word na die oorsaak van die onderliggende verskille in die behoeftes van individue.

Dit is moeilik om uit die voorafgaande feite af te lei dat apartheid die hoofoorsaak vir die onderliggende verskille in die behoeftes van blank en swart was. Die skeiding tussen die blanke en swart onderwysstelsels en die uitsluiting van swart mense uit die arbeidsmark op grond van werk-reservering was die vernaamste oorsaak waarom swart mense nie op dieselfde bekwaamheids- en geskooldheidsvlak as die blanke kon kom nie. Omdat velkleur die oorsaak van die ongelykheid tussen blank en swart is, kan velkleur 'n geldige kriteria wees op grond waarvan distribusie kan plaasvind.

5.4 Die utilitêre teorie

In hierdie teorie word gestreef om die grootste getal mense te bevoordeel met die minimum pyn en lyding (De Klerk, 1993:2). 'n Besluit is dus goed en reg as die grootste hoeveelheid mense bevoordeel word, ongeag of die minderheid daaronder ly of nie. Om dus te bepaal of regstellende aksie reg en goed is, moet gekyk word na die voordele en nadele wat uit regstellende aksie spruit. Daar moet bepaal word of regstellende aksie 'n netto voordeel tot gevolg het en of dit tot die grootste nut van die gemeenskap is.

Die voordele kan hoofsaaklik in twee groepe ingedeel word, naamlik dat regstellende aksie diskriminasie voorkom en dat regstellende aksie ekonomiese voordele vir die gemeenskap inhou.

5.4.1 Die voordele van regstellende aksie

Diskriminasie word voorkom

Kwotas verseker dat institusionele en onbewustelike diskriminasie nie na die afskaffing van formele diskriminasie voortduur nie. Kwotas verseker dat die standaarde vir indiensname van swart mense tot sekere poste verlaag word – 'n proses wat tot gevolg kan hê dat die toelatingsvereistes van akademiese instellings verlaag word ter wille van swart mense. Hierdie aanpassings sal tersiêre opleiding binne die bereik van baie swart mense stel.

Regstellende aksie verhoog die geleenthede vir die swart bevolking deur die afbreek van stereotipes in die oë van werkgewers en deur die skep van rolmodelle (Boatright, 1993:252). Rolmodelle stel swart mense in staat om te aspireer vir poste wat vir die swart gemeenskap voorheen buite bereik was. Rolmodelle skep die persepsie dat dit moontlik is om enige pos of professie te beklee; daar moet net genoeg van 'n soort wees om oortuigend te kan wees.

Regstellende aksie verhoog ook die bewuswording van diskriminasie. Deurdat mense bewus is van hoe maklik dit is om onbewustelik te diskrimineer, verhoog dit werkgewers se sensitiwiteit om diskriminasie teen te werk. Werkgewers poog ook om institusionele diskriminasie waar te neem en reg te stel. Groot ondernemings word gedwing om in die openbaar die verbintenis tot die uitwissing van diskriminasie te verklaar.

Ekonomiese voordele vir die gemeenskap

Regstellende aksie verlaag en breek die armoedesiklus (Boatright, 1993:252; Rossouw, 1993:82; Joubert, 1993:36-37). Regstellende aksie verminder werkloosheid (Boatright, 1993:253) en skep geleenthede vir meer swart mense om 'n middelklaslewenstandaard te handhaaf. Inherent word die welvaart van die swart bevolking verhoog. Die swart gemeenskap sal ook toegang hê tot bronne om klein- en medium-ondernemings te stig – 'n stap wat tot 'n verhoging van die algehele welvaart van die land sal lei (Joubert, 1993:36). Beauchamp (1993:389) se mening, wat gegrond is op bepaalde studies in die VSA, is dat regstellende aksie 'n bydrae tot die verhoging van produktiwiteit en verbruikersverhoudinge maak.

Regstellende aksie verlaag sosiale onrus deurdat die frustrasie van 'n onregverdige bedeling verwyder word (Rossouw, 1993:82; Shaw & Barry, 1992:437; Bezuidenhout, 1993:32). Dit is tot die hele sakesektor se voordeel om in 'n nie-gewelddadige klimaat sake te doen (Bezuidenhout, 1993:32).

5.4.2 Die nadele van regstellende aksie

* Boatright (1993:256) verklaar in dié verband: "The stigma attached by preferential treatment programs may even have unintended consequence of impeding racial integration".

* Regstellende aksie verlaag produktiwiteit (Boatright, 1993:220; Ezorsky, 1992:20; Kruger, 1991:615; Smit, 1992:53; White, 1992:7) want poste word nie altyd aan die beste kandidaat toegeken nie. Hierdie praktyk veroorsaak dat winste verlaag – 'n toestand wat direk tot prysstygings lei. Volgens Kantor (1993:68) en Montsi (1993:53) sal binnekort meer as 50% van die koopkrag van die land in die hande van die swart bevolking wees. Dit sal daartoe lei dat die swart bevolking indirek vir regstellende aksie sal betaal.

* Regstellende aksie verhoog die bewustheid van die verskil tussen rasse. Met elke indiensneming en elke bevordering sal ras oorweeg moet word. Hierdie rassebewustheid verhoog rassespanning en haat (Anon., 1991:48; Altschiller, 1991:12; Boatright, 1993:257; Maphai, 1989:7; Olen & Barry, 1992:303, 306). Rassekonflik is na die verkiesing aan die afneem. Met 'n verdere verhoging van rassespanning as gevolg van regstellende aksie kan selfs die moontlikheid van verdere geweld nie uitgesluit word nie.

* Regstellende aksie bevoordeel nie die meerderheid van die swart bevolking nie. Diegene in die swart bevolking wat regstellende aksie die minste nodig het, word bevoordeel (Sowell, 1989:33). Volgens Andrews (1992:38) word die middelklas bevoordeel. Die laerklas, wat tans die grootste gedeelte van die bevolking uitmaak, word verder deur regstellende aksie verswak.

* Regstellende aksie ondermyn prestasies wat voor die instel van regstellende-aksieprogramme met groot moeite en op meriete behaal is. Met die instel van regstellende aksie word hierdie prestasies afgewater en ondermyn as prestasies waarvoor nie gewerk is nie. Die persepsie ontstaan dat poste aan swart mense gegee is omdat die persone swart is en nie omdat hulle dit verdien nie (Anon., 1991:48; Boatright, 1993:256). Regstellende aksie stel ook laer doelwitte vir swart mense as vir blankes – 'n toedrag van sake wat kan veroorsaak dat swart mense van die geleentheid ontneem word om prestasies van hoë gehalte te lewer (Sowell, 1989:28). Die stel van dubbele standaarde kan die swart mense van selfrespek en trots ontneem (Andrews, 1992:37). Met regstellende aksie word die boodskap uitgedra dat die swart bevolking minder potensiaal het en

nie op dieselfde vlak as die blankes kan presteer nie. Hierdie persepsie stigmatiseer die swart bevolking (Boatright, 1993:254; Rossouw, 1993:83).

5.4.3 Voldoen regstellende aksie aan die utiliteitsteorie?

Dit is moeilik om te bepaal of regstellende aksie meer voordele as nadele inhou en of die voordele swaarder as die nadele weeg. Die voordele wat regstellende aksie vir die swart bevolking inhou, is geleë in die teenwerking van diskriminasie en die daarstelling van opheffing. Die nadele van regstellende aksie is dat dit produktiwiteit verlaag, die swart bevolking stigmatiseer, rassespanning verhoog en welverdiende prestasies wat reeds voor die regstellende aksie behaal is, afwater.

In die huidige omstandighede in Suid-Afrika is dit baie belangrik dat die gemeenskap ras- en kleurneutraal moet word sodat daar aan 'n beter toekoms vir die hele land gewerk kan word. Olen en Barry (1992:306) is van mening dat dit nie regstellende aksie is wat rassespanning en haat veroorsaak nie, maar wel suiwer rassisme. Die huidige negatiewe politieke toestand in Suid-Afrika is ook veroorsaak deur onderdrukking en diskriminasie. Dit is dus baie belangrik dat rassediskriminasie in Suid-Afrika as eerste prioriteit beveg word. Een van die hoofdoelwitte van regstellende aksie is om rassediskriminasie te voorkom. Met meer as 35% (Schlemmer, 1992/93:2) van die Suid-Afrikaanse bevolking wat werkloos is, is dit noodsaaklik dat opheffingswerk in die swart gemeenskap gedoen moet word. Dit is egter moeilik om met redelike sekerheid te sê dat die voordele van regstellende aksie wel swaarder as die nadele weeg en sodoende tot die grootste nut van die totale gemeenskap sal strek.

5.5 Die teorie van persoonlike vryheid

Hierdie teorie is gebaseer op die vryheid van keuse. Enige wet of optrede wat die persoonlike vryheid van 'n individu aantas, is verkeerd. Dit is irrelevant of die besluit of optrede lei tot die welvaart en geluk van die meerderheid van die gemeenskap. Indien regstellende aksie dus teen enige individu diskrimineer, sal dit nie 'n goeie en regverdige besluit wees nie.

Die siening is reeds gehuldig dat regstellende aksie omgekeerde diskriminasie teen blankes is omdat bevind is dat regstellende aksie wel voldoen aan die kriteria vir diskriminasie. Eerstens beïnvloed regstellende

aksie blankes negatief en sodoende word die blanke bevolking benadeel. Tweedens is regstellende aksie gebaseer op die aanname dat blankes ongelyke behandeling verdien. Derdens is regstellende aksie gerig teen blankes slegs omdat die persone se velkleur wit is (Olen & Barry, 1992:298).

Diskriminasie is verkeerd omdat diskriminasie 'n vorm van onderdrukking is (Maphai, 1989:13). Regstellende aksie is dan moreel verkeerd vir dieselfde rede as wat diskriminasie verkeerd is. Daar is diegene wat van mening is dat regstellende aksie 'n middel tot 'n doel is en dat die individu se regte vertrap kan word (Nagel, 1977:viii). Maphai (1989:16) sê dan ook dat dit kommerwekkend is as die 'grootste bate' van die gemeenskap gebruik word as 'n maklike regverdiging om die individu se regte te vertrap. Volgens die teorie van persoonlike vryheid is regstellende aksie nie reg en goed nie omdat dit die blanke individu se reg op vryheid en gelyke behandeling aantas.

6. Die evaluering van die teorieë

By die evaluering van die teorieë is dit nodig om seker te maak dat dit eties verantwoord is. By sodanige teorieë gaan dit om bestuursbesluite en volgens Blake en Carroll (1989:100-104) is daar ses vlakke van etiese besluitneming. Die mees etiese besluit voldoen aan die vereistes van vlak ses.

Vlak 1 – Plesier en pyn
Op hierdie vlak word 'n besluit geneem om plesier te verhoog en pyn te verminder. 'n Goeie besluit sal dus 'n besluit wees wat plesier tot gevolg het. 'n Nie-etiese besluit sal dan 'n besluit wees wat pyn tot gevolg het.

Vlak 2 – Goedkeuring en afkeuring
Hier word 'n besluit geneem in oorleg met ander vir goedkeuring. Vir 'n besluit om eties te wees op hierdie vlak, moet dit die goedkeuring van ander dra.

Vlak 3 – Trots en skande
Op hierdie vlak is die motivering om die regte besluit te neem die behoefte om aan 'n groep te behoort. Trots is wanneer 'n groep die persoon aanvaar na 'n besluit en skande is wanneer die persoon verwerp word.

Vlak 4 – Lojaliteit en oneer
Die persoon wat die besluit neem, neem dit op grond van die feit dat hy tot 'n groep of entiteit behoort. 'n Goeie of etiese besluit is 'n besluit wat gedryf word deur die behoefte om lojaal aan die groep of entiteit te wees. Die besluit sal dus die siening van die groep weerspieël.

Vlak 5 – Die vlak van nut en gevestigde belange
Op hierdie vlak word 'n besluit gemotiveer deur die behoefte om die gemeenskap te dien. 'n Etiese besluit sal dus tot die grootste voordeel van die gemeenskap strek.

Vlak 6 – Geregtigheid en ongeregtigheid
Die primêre beginsel in besluitneming op hierdie vlak is geregtigheid. 'n Besluit op hierdie vlak word geneem tot die voordeel van die totale gemeenskap met inagneming van individuele regte. Die gelykheid en respek vir die mens se regte as individu speel 'n sentrale rol in alle besluite.

Hierdie ses vlakke verskaf 'n nuttige instrument waarmee die etiese stand van besluite gemeet kan word. Vlakke een en twee is gebaseer op gehoorsaamheid. Op vlakke drie en vier is die motief vir 'n etiese besluit die behoefte om deel van 'n groep te wees, 'n behoefte aan affiliasie. 'n Besluit sal dus die mening van die groep waaraan behoort wil word, weerspieël. Vlakke vyf en ses is die hoogste vlakke van etiese besluitneming. Omdat die mees etiese besluit moontlik geneem behoort te word, moet die teorieë wat in die gevolgtrekking gebruik word, aan die vereistes van vlak ses voldoen. Om te besluit of regstellende aksie eties is, sal dus aan die kriteria van vlak ses voldoen moet word..

Volgens bogenoemde ses stappe van etiese besluitneming voldoen die utiliteitsteorie aan die kriteria van vlak vyf. Die gebruik van hierdie teorie om te bepaal of regstellende aksie eties is, sal dus 'n goeie besluit tot gevolg hê. Vlak ses wat die hoogste vlak van etiese redenasie is, sal egter die beste besluit tot gevolg hê. Die utiliteitsteorie is gebaseer op die resultate van regstellende aksie. Die gevolge van regstellende aksie in terme van voor- en nadele word teen mekaar opgeweeg om te bepaal of regstellende aksie tot die grootste nut van die gemeenskap strek. Nagel (1977:viii) is van mening dat geen besluit outomaties geregverdig kan

word op grond van onseker toekomstige gebeure nie. Die utiliteitsteorie word dus nie ten volle ondersteun nie.

Die distribusieteorie, spesifiek numeriese gelykheid, aanvaar dat mense ongelyk en divers is, maar nieteenstaande hierdie ongelykheid word dieselfde numeriese waarde van voor- en nadele aan alle mense uitgedeel. Hierdie teorie neig na regverdigheid deurdat alle individue dieselfde behandel word. Dit is egter debatteerbaar of hierdie teorie tot die beste etiese besluit sal lei. Al word die diversiteit van die mens erken, word dit geïgnoreer in die verdeling van voordele. Hierdie teorie sal dus nie gebruik word om 'n gevolgtrekking te maak oor die etiek van regstellende aksie nie.

Die teorie van distribusie van voordele en nadele op grond van meriete sal 'n goeie etiese besluit tot gevolg hê: poste en bevordering word aan diegene toegeken wat dit die meeste verdien en die beste daarvoor gekwalifiseer is. Die mens word dus as 'n individu behandel en voordele word op 'n sosiaal aanvaarbare grondslag van regverdigheid toegeken.

Die teorie van persoonlike vryheid is gebaseer op die regte van die individu. Dié teorie respekteer die individu se regte en sal dus 'n goeie etiese besluit tot gevolg hê. Volgens die regverdigheidsteorie word alle individue wat dieselfde is dieselfde behandel en alle individue wat nie dieselfde is nie, word op grond van die verskille nie dieselfde behandel nie. Dit blyk dus dat 'n gevolgtrekking wat op hierdie teorie gebaseer is, 'n goeie besluit sal wees.

Die teorie van vergoedende geregtigheid is gegrond op die regstelsel van die Westerse beskawing, naamlik vergoeding vir skade wat aangerig is. Die benadeeldes behoort minstens deur regstelling in dieselfde posisie geplaas te word as wat hulle voor die benadeling was.

Die vernaamste morele teenkanting teen regstellende aksie is dat dit diskriminasie teen blankes impliseer. Regstellende aksie maak inbreuk op die regte van die blanke. Die motief van regstellende aksie verskil van diskriminasie. Diskriminasie maak onderskeid in die wyse waarop mense behandel word. Andersom gestel, diskriminasie het ten doel om 'n spesifieke groep te bevoordeel. Dit is moeilik om sodanige optrede moreel te regverdig. Die doel van regstellende aksie is om diskriminasie om te keer en die slagoffer te vergoed vir skade wat gelei is. Dit is 'n algemeen

aanvaarde norm in die Westerse beskawing dat slagoffers vergoed word vir skade wat gely is. Die persoon wat die skade veroorsaak het, boet dan in die proses van sy skuldterugbetaling sekere van sy regte in.

Die swart gemeenskap in Suid-Afrika is geregtig op gelyke behandeling omdat die blanke die oorsaak van die ongelykheid is. In die Westerse beskawing wat gegrond is op 'n juridiese stelsel wat vergoeding vir skade voorstaan, is daar geen twyfel dat die swart gemeenskap geregtig is op vergoeding nie. Die argument dat die huidige generasie blankes nie almal verantwoordelik is vir diskriminasie nie, is egter debatteerbaar. Alle blankes geniet tans die voorregte wat verkry is op grond van diskriminasie – voorregte wat 'n goeie werk of eiendom kan impliseer.

Gegewe die diskriminerende geskiedenis van Suid-Afrika, is regstellende aksie eties en reg. In die woorde van Sachs (1993:128), lid van die Konstitusionele komitee van die ANC: "Affirmative action must be seen as part and parcel of a generalized programme of securing respect for the human rights of all South Africans."

7. Samevatting en gevolgtrekking

Die hoofdoel van hierdie artikel was om te bepaal of regstellende aksie eties geregverdig is, gegewe die omstandighede in Suid-Afrika. 'n Perspektief op regstellende aksie is verkry en die voordele en nadele van regstellende aksie is bespreek. Hierdie inligting is gebruik in die toepassing van die etiese teorieë. Op grond van die toepassing van hierdie teorieë is die etiese teorieë geïdentifiseer wat tot die hoogste vlak van etiese besluitneming sal lei. Hierdie teorieë sluit die volgende aspekte in: vergoedende geregtigheid, regverdigheid, distribusie op grond van proporsionele gelykheid van meriete, gelykheid van behoefte, en die teorie van persoonlike vryheid.

Daar is bevind dat regstellende aksie wel eties geregverdig kan word in die Suid-Afrikaanse opset. Die persoonlike vryheid van die blanke wat deur regstellende aksie ingeboet moet word, is veroorsaak deur die blanke se eie toedoen. Regstellende aksie is nodig om die swart bevolking te vergoed vir die skade wat gely is onder die apartheidsbedeling. Regstellende aksie is nodig om die swart bevolking uit armoede op te hef en om diskriminasie in die nuwe Suid-Afrika te voorkom. In die woorde van die vorige

Staatspresident op 2 Februarie 1991: "The resources of the State shall be purely used for the common goal with special regard to the socio-economic backlogs existing in our country".

Regstellende aksie het mense en groepe in hul totaliteit geraak; daarom moet die kompenserende optrede nie tot 'n enkele terrein beperk word nie. Daar sal op religieuse, juridiese, ekonomiese en sosiale gebied daadwerklik daaraan aandag gegee moet word. Ook kerke sal die reste van apartheidsdenke moet laat vaar en hul missionêre roeping ten volle moet nakom in die heersende situasie. Die ongeregtighede wat gepleeg is, sal met kompenserende optrede reggestel moet word. Gelyke geleenthede in die arbeidsmark en in elke onderneming is 'n moet, maar daadwerklike kompensasies sal ingebou moet word. Op sosiale gebied sal die vooroordele van gister moet plekmaak vir die uitreikaksies van môre. Soos reeds deur die huidige owerhede uitgespel is, sal die problematiek rondom behuising, gesondheidsorg en onderwys voorrang moet geniet.

Daar moet egter teen oorhaastige en ondeurdagte besluite en optrede gewaarsku word. Die belangrikste slaggate is die volgende:

* 'n Kwotastelsel doen meer kwaad as goed. In die VSA het dit teenproduktief gewerk veral omdat dit die selfwaarde van swart mense aantas.
* Regstellende aksie kan nie vir altyd aanhou nie. As swart mense te lank bo blankes bevoordeel word, sal dit net weer regstellende aksies teenoor blankes noodsaak.
* Regstellende aksie mag nie ten koste van standaarde en meriete wees nie, want verlaagde standaarde benadeel die hele bevolking en die ignorering van meriete het besliste produktiwiteitsnadele. In praktyk beteken dit dat in gevalle waar aansoekers gelyke meriete het, die aansoeker wat vanwëe die vorige bestel gely het, bevoordeel moet word.
* Regstellende aksie moet altyd 'n opvoedende karakter dra. Dit moet kompenseer ter wille van geregtigheid, maar dit moet mense ook selfversorgend maak en hulle selfvertroue gee.
* Regstellende aksie mag nooit vanuit 'n selfsugtige egosentrisme spruit nie. Dit moet uit oortuiging gebore word. Die gesindheid van elke blanke Christen behoort te wees: die liefde van Christus

dwing my om aan my swart broers te doen wat ek graag aan myself, onder dieselfde omstandighede, gedoen sou wou hê.

Bibliografie

ADAMS, C. 1993. Affirmative Action in a Democratic South Africa. Kenwyn : Juta.

ALTSCHILLER, D. 1991. Affirmative Action. New York : The H.W. Wilson Company.

ANDREWS, Y. 1992. Affirmative Action: A Suspected Equaliser? *SAIPA*, 27(1):34-43, March.

ANON. 1991. The Quota Question: When Does Affirmative Action Become Reverse Discrimination? *The Economist: American Survey*, 321(7727-7729):47-48, Nov. 30.

ANON. 1992. 40% of Companies Involved in Affirmative Action. *Daily Despatch*:6, Aug. 27.

ANON. 1993. A Glimpse of the New South Africa. *Barometer*, 5(3):14-15, May.

BEAUCHAMP, T.L. 1993. Goals and Quotas in Hiring and Promotion. (*In* Beauchamp, T.L. & Bowie, N.E. Ethical Theory and Business. Englewood Cliffs : Prentice-Hall. p. 382-391.)

BEZUIDENHOUT, G. 1993. Affirmative Action – a Strategic Management Approach. (*In* Drake International, *ed.* Affirmative Action Guide. Johannesburg : Drake International. p. 1-30.)

BLACK MANAGEMENT FORUM. 1993. The Black Management Forum: Affirmative Action Blueprint. Johannesburg. (Voorsitter: L.M. Ndlovu.)

BLAKE, R.B. & CARROLL, D.A. 1989. Ethical Reasoning in Business. *Training and Development Journal*, 43(6):99-104, June.

BMF
kyk
BLACK MANAGEMENT FORUM.

BOATRIGHT, J.R. 1993. Ethics and the Conduct of Business. New Jersey : Prentice-Hall.

BRIMELOW, P. & SPENCER, L. 1993. When Quotas Replace Merit, Everybody Suffers. *Forbes*, 151:80-102, Feb. 15.

DE KLERK, G.J. 1993. Die invloed van verskillende filosofiese benadering op sekere bestuurstyle. Studiegids vir bestuursetiek (bet 221). Johannesburg : Randse Afrikaanse Universiteit. 11 p.

DE WET, T. 1993. Can Merit and Affirmative Action Co-exist in Business. (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kerwyn : Juta. p. 89-105.)

DWORKIN, R. 1978. Taking Rights Seriously. Cambridge : Harvard University Press.

EZORSKY, G. 1992. Racism and Justice – The Case for Affirmative Action. New York : Cornell University Press.

FAUL, M. 1992. Ja, ons moet regstel maar sal dit werk? *Insig* :16, Apr. 30.

FROST, T. 1993. The South African Reality. (*In* Drake International, *ed.* Affirmative Action Guide. Johannesburg : Drake International. p. 42-49.)

HAFFAJEE, F. 1993. Black Political Organisations: Where They Stand on Affirmative Action. *Financial Mail, Special Report*, 8-9, Sept.

HUMAN, L. & SHAW, D. 1991. Selecting and the Assessment of Potential of Blacks in South Africa. (*In* Human, L., *ed.* Educating and Developing Managers for a Changing South Africa: Selected Essays. Kenwyn, Cape Town : Juta. p. 130-144.)

HUMAN, P. 1991. Managerial Beliefs and Attitudes and Change in South Africa. (*In* Human, L., *ed.* Educating and Developing Managers for a Changing South Africa: Selected Essays. Kenwyn, Cape Town : Juta. p. 97-119.)

JOUBERT, D. 1993. Creating Social Harmonisation. (*In* Drake International, *ed.* Affirmative Action Guide. Johannesburg : Drake International. p. 98-117.)

KANTOR, B. 1993. Affirmative Action Only Hurts. *Financial Mail:* 68, Feb. 26.

KLUG, H. 1991. Rethink Affirmative Action in a Nonracial Democracy. *S.A. Journal on Human Rights*, 7(3):317-333.

KRAFCHIK, W. 1992. It Is Time to Shed Myths Surrounding Affirmative Action and Start Debating Implementation. *Eastern Province Herald* :14, Oct. 1.

KRUGER, S. 1991. Produktiwiteitsverhoging: 'n bestuurswetenskaplike en prinsipiële beskouing. *Koers*, 56(4):611-630.

KUBASEK, N. & GIAPETRO, A.M. 1987. Moving Forward on Reverse Discrimination. *Business and Society Review*, 60:57-61, Winter.

LOUW, E. 1993. Affirmative Action or Equal Opportunity in the New South Africa. (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kenwyn : Juta. p. 153-156.)

LOUW, L. & KENDALL, F. 1987. South Africa: the Solution. Ciskei : Amagi Publications.

MANDELA, N. 1991. *Evening Post*, Oct. 14.

MAPHAI, V.T. 1989. Affirmative Action in South Africa – a Genuine Option? *Social Dynamics*, 15(2):1-24.

MONTSI, S. 1993. The Bottom Line: Does Affirmative Action Make Good Business Sense? (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kenwyn : Juta. p. 47-58.)

NAGEL, T. 1977. Equal Treatment and Compensatory Discrimination. (*In* Cohen, M., Nagel, T. & Scanlon, T., *ed.* Equality and Preferential Treatment. Princeton : Princeton University Press. p. 3-18.)

NAGEL, T. 1993. A Defense of Affirmative Action. (*In* Beauchamp, T.L. & Bowe, N.E. Ethical Theory and Business. Englewood Cliffs : Prentice-Hall. p. 374-378.)

NKULU, W. 1993. Affirmative Action for South Africa in Transition: from Theory to Practice. (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kenwyn : Juta. p. 11-20.)

OLEN, J. & BARRY, V. 1992. Applying Ethics. Belmont : Wadsworth. p. 297-360.

PHILLIPS, E. 1992. Positive Discrimination in Malaysia: A Contradictory Tale for the United Kingdom. London : Mansell.

ROSSOUW, G.J. 1993. Business Ethics. Ongepubliseerd. Johannesburg.

SACHS, A. 1993. Affirmative Aciton and Black Advancement in Business. (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kenwyn : Juta. p. 107-138.)

SCHLEMMER, L. 1992/93. The Black Unemployed – a Treat to Stability? *South Africa Foundation Review*, 18(12):1-3, Dec/Jan.

SHAW, W.H. & BARRY, V. 1992. Moral Issues in Business. 5th ed. Belmont, California : Wadsworth.

SMIT, K. 1992. Swart perspektiewe op *affirmative action*. *Koers*, 57(1):31-57.

SOWELL, T. 1989. Affirmative Action: a World Wide Disaster. *Commentary*, 89:21-41, Dec.

THOMAS, W. 1993. Affirmative Action as a Development Tool in the Business Interface. (*In* Adams, C. Affirmative Action. Kenwyn : Juta. p. 59-75.)

VAN DER MERWE, J.C. 1994. Regstellende aksie: prinsipiële riglyne. Potchefstroom: PU vir CHO. (Wetenskaplike bydraes van die PU vir CHO. IRS. F1, nr. 313.)

WHITE, S. 1992. Quotas are Pro-Racialism. *The Star* :7, Jan. 10.