Die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep

Dirk Johannes Hermann, HONS. B.A.

Verhandeling voorgelê vir die graad **Magister Artium** (bedryfsosiologie) aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Prof. dr. Jan Visagie

Potchefstroom: 2002

Die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep

Geldelike bystand verleen deur die NRF (National Research Foundation) vir hierdie navorsing word erken. Menings uitgespreek en gevolgtrekkings waartoe geraak is, is die van die outeur en moet nie noodwendig aan die NRF toegeskryf word nie.

Ek betuig graag my dank aan Bennie Blignaut, hoofsekretaris: elektries, by MWU-Solidariteit en sy span verteenwoordigers wat onontbeerlik was by die insameling van empiriese data. Ook aan die bestuur, en besonder Flip Buys, van MWU-Solidariteit vir die tyd wat aan my toegelaat is om die studie te doen. Aan Yris du Plessis 'n woord van dank vir haar hulp met die tegniese versorging. Ook dankie vir prof. Visagie vir sy ure geduld met die studie. Die een wat egter die meeste opgeoffer het vir die studie is my vrou Elsha wat my besonder ondersteun het, maar ook van groot hulp was met die versorging van die studie. Laastens my dank aan my Hemelse Vader vir die genade om so 'n studie te kon aan pak en afhandel.

Summary

The influence of affirmative action on alienation of the non-designated group

Affirmative action in South Africa may lead to powerlessness, meaninglessness, absence of norm, isolation, self-alienation and alienation for the non-designated group (white employees). The following questions are studied:

- Does affirmative action lead to alienation of the non-designated group?
- How can a non-alienated state for this group be constituted through affirmative action?

The theoretical explanation focuses on alienation; the constitution of a non-alienated state, the meaning of work and the impact and implication of affirmative action on the alienation of the non-assigned group. It is determined whether affirmative action influences this group's experience of Seeman's variants of alienation (powerlessness, meaninglessness, absence of norm, isolation en self-alienation) and whether affirmative action could be applied to constitute an alienated state.
The empirical study is carried out by way of a questionnaire from which responses are investigated. The empirical study was performed at South Africa's two largest power stations Duvha en Kendel. Members of the non-designated group were utilised. Affirmative action results in alienation of the non-designated group. This group experiences that their own behaviour does not bring forth desired outcomes. They also experience inability to predict the outcomes of their actions; absence of common norm complex in the workplace; separation from society and lack of clarity concerning their own personalities.

The implementation of a non-alienated state may lead to control, purposefulness, social integration and self-involvement. Further research on affirmative action and on constituting a non-alienated state is recommended.

Key words:

Affirmative action, program for affirmative action, alienation, work, world of work, Employment Equity Act, Constitution of the Republic of South Africa, Labour Relations Act, Marx, Seeman, Blauner, Malaysia.

Inhoud

Summary.. i
Figure..vii
Tabelle...viii

Hoofstuk Een
Inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding..1
1.2 Probleem en doel..3
1.3 Metode van ondersoek..6
1.3.1 Teoretiese studie...6
1.3.2 Empiriese gegewens...7
1.4 Operasionalisering van enkele sleutelbegrippe.......................................8
1.5 Ontplooiing van inhoud.. 9

Hoofstuk Twee
Aliënasie en werk

2.1 Inleiding..12
2.2 Die mens en werk..17
2.2.1 Werk en arbeid...17
2.2.2 Die betekenis van werk..18
2.3 Die aliënasiebegrip..27
2.4 Marx se aliënasieteorie..30
2.4.1 Agtergrond van Karl Marx..30
2.4.2 Inleiding tot Marx se aliënasieteorie..32
2.4.3 Aliënasie en die produktiewe aktiwiteit...33
2.4.4 Vlakke van aliënasie..35
2.4.4.1 Die produksieproses...36
2.4.4.2 Die produk..36
2.4.4.3 Aliënasie van die kapitalistiese eienaars, gesin en mede-werkers...............37
2.4.4.4 Self-aliënasie..38
2.5 Seeman se variante van aliënasie...38

Inhoud (vervolg)

2.5.1 Magteloosheid........40
2.5.2 Betekenisloosheid........41
2.5.3 Normloosheid........43
2.5.4 Isolasie........44
2.5.5 Self-aliënasie........45
2.6 Robert Blauner – aliënasie en vryheid........46
2.7 Die nie-gealiëneerde staat........48
2.7.1 Kontrole en beheer........49
2.7.2 Doelgerigtheid........50
2.7.3 Sosiale integrasie........52
2.7.4 Selfbetrokkenheid........52
2.8 Samevatting........53

Hoofstuk Drie

Regstellende aksie – 'n literatuuroorsig met die fokus op aliënasie van die nie-aangewese groep

3.1 Inleiding........57
3.2 Definisie van regstellende aksie........60
3.3 Die bestuur van regstellende aksie........63
3.4 Die Suid-Afrikaanse wetgewende raamwerk van regstellende aksie........67
3.4.1 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika........67
3.4.2 Die Wet op Arbeidsverhoudinge........68
3.4.3 Die Wet op Gelyke Indiensneming........69
3.4.3.1 Doel en toepassing........69
3.4.3.2 Verbod op onbillike diskriminasie........70
3.4.3.3 Pligte van die aangewese werkgewers........70
3.4.3.4 Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid........72
3.4.3.5 Monitering, afdwinging en geregtelike stappe........73

Inhoud (vervolg)

3.4.4 Kritiese evaluering van die Wet op Gelyke Indiensneming........................73
3.5 Regstellende aksie en diskriminasie..76
3.6 Persepsies en belewenisse van die nie-aangewese groep oor regstellende aksie..79
3.7 Gevaarpunte by die implementering van regstellende aksie............................83
3.8 Regstellende aksie en aliënasie...87
3.9 Samevatting...94

Hoofstuk Vier

Regstellende aksie – 'n literatuuroorsig met die fokus op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat

4.1 Inleiding..97
4.2 Modelle vir die toepassing van regstellende aksie...98
4.3 Die implementering van regstellende aksie..105
4.4 MWU-Solidariteit se Kode vir Billke Dienspraktyke..108
4.4.1 Uitgangspunt..108
4.4.2 Beginsels..108
4.4.3 Openbaarmaking van inligting...110
4.4.4 Besigheidsvereistes..110
4.4.5 Billike teikens..110
4.4.6 Werwing en keuring...111
4.4.7 Opleiding en ontwikkeling..111
4.4.8 Billike bevorderingsgeleenthede..112
4.4.9 Tydsraamwerk..112
4.4.10 Alternatiewe vir wittes...112
4.4.11 Bestuursproses...112
4.4.12 Maatskaplike verantwoordelikheid..113
4.5 'n Implemeteringsmodel vir regstellende aksie..114
4.6 'n Internasionale perspektief op regstellende aksie.......................................121

Inhoud (vervolg)

4.7 Regstellende aksie in Maleisië....124
4.7.1 Agtergrond....124
4.7.2 Die maatskaplike ooreenkoms....125
4.7.3 Die opstande van 1969....126
4.7.4 Die nuwe ekonomiese beleid....126
4.7.5 Die sukses van die 'nuwe ekonomiese beleid'....127
4.7.6 Kritiese evaluering....128
4.7.7 Lesse waaruit Suid-Afrika kan leer....129
4.8 'n Suid-Afrikaanse maatskaplike ooreenkoms....132
4.9 Samevatting....136

Hoofstuk Vyf

Ontleding en bespreking van die vernaamste empiriese bevindinge

5.1 Inleiding....141
5.2 Navorsingsontwerp....142
5.2.1 Navorsingsmetode en meetinstrument....142
5.2.2 Ondersoekgroep....142
5.2.3 Werkswyse....142
5.2.4 Die vraelys....143
5.3 Ontledingstegnieke....144
5.4 Navorsingsbevindinge....145
5.4.1 Biografiese besonderhede....145
5.4.2 Magteloosheid....151
5.4.3 Normloosheid....157
5.4.4 Betekenisloosheid....163
5.4.5 Isolasie....169
5.4.6 Self-aliënasie....173
5.4.7 Algemeen....177
5.4.8 Variante van aliënasie....180
5.4.9 Gemiddeld van variante....185

Inhoud (vervolg)

5.4.10 Kommentare verkry uit vraelys 186
5.5 Samevatting 197

Hoofstuk Ses

Samevattende gevolgtrekking en slotperspektief 201

Bylaag A - Vraelys 209

Bibliografie 217

Figure

Figuur 1: Skematiese voorstelling van studie: 11

Figuur 2: Skematiese voorstelling van die teorieë wat in die hoofstuk gebruik gaan word: 16

Figuur 3: Proses vir die ontwikkeling van 'n strategie vir regstellende aksie......66

Figuur 4: Vraag 6: Is bevordering in Eskom moontlik deur u eie harde Werk? 152

Figuur 5: Vraag 8: Word u bevordering bepaal deur 'n beleid soos regstellende aksie? 154

Figuur 6: Vraag 10: Voel u dat bevordering in Eskom volgens meriete geskied? 156

Figuur 7: Vraag 12: Het die reëls waaraan u gewoond was in Eskom verander? 158

Figuur 8: Vraag 14: Voel u gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie? 160

Figuur 9: Vraag 16: Sal u Eskom se regstellende aksie program dwarsboom indien u die geleentheid kry?..162

Figuur 10: Vraag 18: Is regstellende aksie in Eskom nodig?.............................165

Figuur 11: Vraag 20: Is regstellende aksie volgens u billik?.............................166

Figuur 12: Vraag 22: Hoe voel u oor u toekoms in Eskom?.............................168

Figuur 13: Vraag 24: Voel u dat die verhouding met u swart kollegas verswak het as gevolg van regstellende aksie?..............................170

Figuur 14: Vraag 26: Is bevorderingsmoontlikhede vir u beperk?...................172

Figuur 15: Vraag 28: Voel u dat u beter in Eskom sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie? 174

Figuur 16: Vraag 30: Kan u u ten volle uitleef binne Eskom?...........................176

Figuur 17: Vraag 32: Voel u dat u na waarde vergoed word?...........................177

Figuur 18: Vraag 34: Oorweeg u om Eskom te verlaat omdat geleenthede vir u beperk is? 179

Figuur 19: Vraag 36 - Opsommende vraag oor die variant magteloosheid.......180

Figuur 20: Vraag 37 - Opsommende vraag oor betekenisloosheid....................182

Figuur 21: Vraag 38 - Opsommende vraag oor normloosheid...........................183

Figuur 22: Vraag 39 – Opsommende vraag oor isolasie...................................184

Figuur 23: Vraag 40 - Opsommende vraag oor self-aliënasie............................185

Figuur 24: Gemiddeld van variante..184

Tabelle

Tabel 1: Die Inisiatief vir Sosiale Verandering en Ekonomiese Lewe se studie oor die betekenis van werk 19
Tabel 2: Die betekenis van werk 22
Tabel 3: Opsomming van die betekenis van werk 25
Tabel 4: Die staat van gealiëneerdheid en nie-gealiëneerdheid 49
Tabel 5: Die regstellende aksie kontinuum 103
Tabel 6: Opsomming van die nie-aangewese groep se belewenisse van regstellende aksie en gevaarpunte by die implementering daarvan met sekere implementeringsvoorstelle asook die verwagte gevolge indien implementeringsvoorstelle gevolg word 119
Tabel 7: Die gestandaardiseerde verskil tussen taalgroepe 145
Tabel 8: Gestandaardiseerde verskil tussen mans en vroue 147
Tabel 9: Die gestandaardiseerde verskil tussen ouderdomgroepe 148
Tabel 10: Die gestandaardiseerde verskil tussen posvlakke 153
Tabel 11: Vraag 7: Kan u steeds u persoonlike doelstellings in die werkplek bereik? 155
Tabel 12: Vraag 9: Kan u 'n invloed uitoefen op Eskom se regstellende aksie beleid? 157
Tabel 13: Vraag 11: Voel u dat u van mag ontneem is? ....
Tabel 14: Vraag 13: Voel u gemaklik met die manier waarop Eskom regstellende aksie toepas? 159
Tabel 15: Vraag 15: Dwarsboom regstellende aksie u ideale? 161
Tabel 16: Vraag 17: Word u sukses in Eskom deur geluk bepaal? 163
Tabel 17: Vraag 19: Stem u saam met Eskom se regstellende aksie beleid? 166
Tabel 18: Vraag 21: Kan u voorspel wat u loopbaanpad in Eskom is 168
Tabel 19: Vraag 23: Voel u deel van Eskom? 169
Tabel 20: Vraag 25: Hoe belangrik is regstellende aksie vir u? 171
Tabel 21: Vraag 27: Voel u deel van Eskom se toekomsplanne? 173
Tabel 22: Vraag 29: Is u trots om by Eskom te werk? 175
Tabel 23: Vraag 31: Word daar aan u beroepsverwagtinge voldoen? 177
Tabel 24: Vraag 33: Is u bevrees dat u u werk kan verloor as gevolg van regstellende aksie? 178
Tabel 25: Vraag 35: Hoe beïnvloed die toepassing van regstellende aksie die produktiwiteit in Eskom? 180

Hoofstuk Een
Inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

Volgens Van der Merwe (1987:30) word werk beskou as 'n noodsaaklike en onvermydelike deel van die mens se bestaan. Die individu word van jongs af gesosialiseer dat hy/sy 'n bydrae tot die samelewing kan maak deur te werk. Tesame hiermee word die individu ook daarvan bewus gemaak dat hy/sy van sy/haar behoeftes kan bevredig deur te werk. Elke individu organiseer dus sy/haar daaglikse lewe en ervaring rondom werk. Lessing (1994:1) wys daarop dat die gehegtheid aan werk van individu tot individu verskil en dat 'n mens se werklewe as 'n deel van sy wyer lewenservaring beskou word. Persoonlike groei volg indien die werker keuses kan maak, besluite mag neem en verantwoordelikheid binne die werksituasie mag aanvaar. Indien keuses nie gemaak kan word nie, raak die werker van sy werksituasie vervreemd en hierdie vervreemding staan as *aliënasie* bekend. 'n Ingryp in die persoon se vermoë om te werk behoort dus 'n ingryp in die persoon se hele lewe te beteken. (Die betekenis van werk vir 'n mens word in 2.2 volledig bespreek).

'n Wet wat 'n ingryp op 'n persoon se werk het, is die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998), wat regstellende aksie statutêr in Suid-Afrika reguleer (die Wet op Gelyke Indiensneming word in 3.4 volledig bespreek). Daar word egter verskillende betekenisse en interpretasies aan die begrip *regstellende aksie* geheg. Talle mense beskou regstellende aksie as 'n vorm van omgekeerde diskriminasie, 'n soort voorkeurbehandeling en bloot 'n vergoedingsmaatreël vir die onreg van die verlede (persepsies van die nie-aangewese groep word in 3.6 bespreek). Ander beskou dit weer as iets waarop hulle sonder meer geregtig is. Sommige meen ook dat voorstanders van regstellende aksie eerder ongekwalifiseerde swart mense of vroue sal aanstel as gekwalifiseerde wit mans, terwyl ander dit weer sien as *window dressing* (Idasa, 1955:3) (die gevaarpunte by die implementering van regstellende aksie word in 3.7 bespreek).

Volgens die regering se beleid van gelyke indiensneming sal die blote verwydering van diskriminasie nie lei tot die vooruitgang en ontwikkeling van groepe wat voorheen nie sulke geleenthede gegun is nie. Diensgelykheid-maatreëls, insluitend regstellende aksie, is nodig om te verseker dat gelykheid nie 'n blote formaliteit bly nie, maar dat dit op 'n beduidende wyse uitgevoer word. Groepe uit agtergeblewe gemeenskappe (swartes, vroue en gestremdes) moet deur positiewe maatreëls gehelp word, sodat diskriminerende maatreëls van die verlede en die gevolge daarvan uitgewis kan word (die Suid-Afrikaanse wetgewende raamwerk van regstellende aksie word in 3.4 bespreek).

Hierdie beleid kan tot gevolg hê dat huidige werknemers, veral die nie-aangewese groep, dikwels bedreig voel en geneig sal wees om weerstand te bied teen die suksesvolle implementering van regstellende aksie. Indien die behoeftes en aspirasies van die nie-aangewese groep geïgnoreer word, kan dit moraal verlaag, 'n negatiewe houding teenoor ander werkers ontwikkel en produktiwiteit nadelig beïnvloed (Moolman, 1996:145) (persepsies van wit werknemers word in 3.6 bespreek).

Wanneer individue regstellende aksie as bedreigend ervaar, bestaan daar 'n groot moontlikheid dat programme vir regstellende aksie voortdurend gesaboteer sal word. Die sabotasie van sulke programme manifesteer moontlik dus as 'n uitvloeisel van aliënasie (Muller & Roodt, 1998:7).

Marx (Geyer & Heinz, 1991:29) sien aliënasie as die verwydering van die werker van sy werk, die produk van sy werk, sy kollegas en ook van homself. (sien bespreking van Marx se siening oor aliënasie in 2.3). Seeman (1959:783-791) identifiseer vyf variante van aliënasie, naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie (sien volledige bespreking van Seeman se siening oor aliënasie in 2.5). Blauner (1964:32-33) het Seeman se variante in sy studie *Alienation and Freedom* toegepas (sien volledige bespreking oor Blauner se siening oor aliënasie in 2.6).

Hierdie studie het ten doel om te bepaal in watter mate regstellende aksie 'n invloed op aliënasie van die nie-aangewese groep het. Die probleemstelling, doelstellings, metode en die ontplooiing van die inhoud van die studie, word in die res van hierdie hoofstuk uiteengesit.

1.2 Probleemstelling en doel

Karl Marx is van mening dat die mens van sy werk verwyder sal wees indien hy geen beheer en seggenskap oor sy werkproduk het nie (Horowitz, 1964:84-85) (sien volledige bespreking van Marx se siening oor aliënasie 2.4). Volgens Seeman (1959:784-791) lei magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie tot aliënasie (sien volledige bespreking van Seeman se siening oor aliënasie in 2.5).

Kanungo (1979:131-133) plaas werkvervreemding en werkbetrokkenheid as die twee uiterse pole van 'n bipolere kontinuum. Hy definieer werkvervreemding en werkbetrokkenheid onderskeidelik as 'n algemene kognitiewe vatbaarheid vir geskeidenheid van werk aan die een kant, en 'n algemene kognitiewe vatbaarheid vir identifikasie met die werk aan die ander kant. Werkvervreemding kan dus aan die kognitiewe oortuigingstoestand van die werker gekoppel word (dat werk nie oor die potensiaal beskik om sy behoeftes te bevredig nie).

Aliënasie kan dus tot gevolg hê dat 'n persoon die betekenis van werk kan verloor, terwyl werk volgens Noon en Blyton (1997:34) 'n sentrale konsep is waarvolgens 'n mens gedefinieer word (sien volledige bespreking van betekenis van werk vir 'n mens in 2.2). Volgens Applebaum (1992:338) is werk 'n noodsaaklike deel van 'n mens se lewe, nie slegs omdat dit in materïele behoeftes voorsien nie, maar omdat dit ook 'n menslike aktiwiteit net soos menslike denke en ander menslike eienskappe is. Werk vorm die daaglikse roetine, identifiseer sosiale identiteit en bepaal die omvang van materïele besittings.

Regstellende aksie het 'n besliste invloed op mense se wêreld van werk. Verskeie ondernemings beskou regstellende optrede as die eerste prioriteit van menslike hulpbronbestuur.

Ondernemings implementeer reeds programme van regstellende optrede, maar tog bestaan daar verwarring oor wat regstellende optrede werklik is en hoe die implementering daarvan bestuur moet word.

Die konsep van regstellende optrede is nie alleen emosioneel van aard nie, maar dit word ook deur heelwat individue teengestaan (Moolman, 1996:135) ('n volledige bespreking van regstellende aksie volg in hoofstuk drie en vier).

Die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) verdeel die Suid-Afrikaanse arbeidsmark in 'n aangewese meerderheid, wat deur regstellende aksie (swart mense, vroue en gestremdes) bevoordeel word, en 'n nie-aangewese minderheid, wat in sekere gevalle benadeel word (wit mans) (sien volledige bespreking van Wet op Gelyke Indiensneming in 3.4).

Volgens Muller & Roodt (1998:7) kan minderheidsgroepe wat gemarginaliseer word, as een van die vernaamste oorsake van aliënasie in die moderne samelewing geïdentifiseer word. Die feit dat programme vir regstellende aksie stellings ontlok soos dat daar geen toekoms binne 'n organisasie is nie, kan gevolglik tot aliënasie lei.

Die wydverspreide aanvaarding dat regstellende optrede in een of ander vorm onvermydelik is, kom egter ook voor. Gevolglik begin mense toenemend worstel om regstellende optrede effektief te implementeer (Maphai, 1993:6).

Volgens Sonn (1993:30) is dit veral die werknemers wat deur regstellende optrede geraak word, wat uiteenlopende houdinge ten opsigte van die implementering daarvan het. Huidige werknemers, veral die nie-aangewese groep, voel dikwels bedreig en is geneig om weerstand te bied teen die suksesvolle implementering van regstellende optrede (wittes se persepsie van regstellende aksie word in 3.6 bespreek). Die behoeftes, aspirasies en sienings van die diverse werkerkorps in 'n onderneming kan egter nie geïgnoreer word nie. Die ignorering daarvan kan die moraal verlaag, 'n negatiewe houding ontwikkel en produktiwiteit nadelig beïnvloed.

Volgens Charlton & Van Niekerk (1994:45) moet regstellende aksie, ten einde effektief te wees, gelykheid met betrekking tot geleenthede, asook resultate en behandeling omvat. Laasgenoemde drie eienskappe is onderling afhanklik van mekaar.

Volgens Muller & Roodt (1998:27) kan daar sonder vrees vir teenspraak gesê word word dat die nie-aangewese groep 'n mate van diskriminasie ervaar en dus nie 'n gevoel van gelykheid met betrekking tot geleenthede, resultate en behandeling ondervind nie.

Innes, Kentridge & Perold (1993:15) beweer dat individue wat diskriminasie ervaar, gaandeweg 'n gevoel van minderwaardigheid begin koester, wat weer verhinder dat hulle hul volle potensiaal kan ontwikkel. 'n Verlaging in standaarde, verlies aan produktiwiteit en 'n toename in arbeidsomset is maar drie van die vele uitwerkings wat bogenoemde senario tot gevolg kan hê. 'n Gevoel van mag lei by die een groep tot sekuriteit, terwyl die ander groep toenemend 'n gevoel van magteloosheid ervaar, wat weer tot aliënasie kan lei. Seeman (1959:784-791) (vergelyk 2.5) beskou magteloosheid as een van die variante van aliënasie.

Met bogenoemde in gedagte kan die volgende probleemstelling gedefinieer word:

Die ingryp van regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep, kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie, wat aliënasie tot gevolg het.

Die volgende navorsingsvrae kom na vore:

- Het regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg?
- Hoe kan 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie vir die nie-aangewese groep geskep word?

In die lig van die probleemstelling en die navorsingsvrae kan die volgende doelstellings gestel word:

- Om te bepaal of regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg het;
- Om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie, vir die nie-aangewese groep geskep kan word.

1.3 Metode van ondersoek

1.3.1 Teoretiese studie

Ten einde die gestelde doelwit van die ondersoek te bereik, sal daar besin word oor die volgende:

- die betekenis van werk;
- aliënasie;
- die skep van 'n nie-gealiëneerde staat;
- die invloed en betekenis van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep in die Suid-Afrikaanse opset;
- metodes om regstellende aksie so toe te pas dat aliënasie beperk word.

Beskikbare boeke, vakkundige tydskrifte, wetenskaplike publikasies en ensiklopedieë is bestudeer om die nodige inligting te bekom. De Wet et al. (1981:39) is van mening dat 'n deeglike en goed beplande literatuurstudie 'n noodsaaklike vereiste vir navorsing is. Oor die belangrikheid van 'n behoorlike literatuurstudie sê De Wet et al. (1981:31) onder meer dat dit die belangrikste metode is om op hoogte van 'n bepaalde kennisgebied te kom. Die genoemde skrywers gaan verder deur te sê dat 'n literatuurstudie 'n ondersoek behels wat uit die volgende bestaan:

- Algemene werke deur deskundiges op die besondere of 'n aangrensende gebied; en

- navorsingsliteratuur oor bestaande navorsing rakende die ondersoekterrein.

Die rasionaal vir hierdie studie kan soos volg uiteengesit word:

Aangesien aliënasie die literatuurbegrip is waarteen regstellende aksie gemeet word, vorm aliënasieteorieë die basisteorieë van die studie.

Aangesien regstellende aksie 'n ingryp op werk het en die aliënasievlak in die werkplek bepaal, sal die betekenis van werk vir die mens ook bepaal word.

Aangesien die invloed van regstellende aksie op aliënasie getoets word, sal 'n behoorlike studie van regstellende aksie in Suid-Afrika gedoen word.

Aangesien bepaal moet word hoe 'n nie-gealiëneerde staat geskep moet word, sal 'n literatuurstudie oor die skep van 'n nie-gealiëneerde staat onderneem word.

1.3.2 Empiriese gegewens

Die navorsingsontwerp en resultate word in hoofstuk vyf noukeurig toegelig. Hieronder word dus slegs breë riglyne gegee.

Die teoretiese studie sal opgevolg, aangevul en ondersteun word deur 'n empiriese ondersoek waarin vraelyste as navorsingstegniek gebruik word. Kommentare van respondente sal ook gebruik word. Die empiriese studie sal, soos die teoretiese studie, hoofsaaklik gebruik maak van Seeman (1959:784-791) se variante van aliënasie. Die vraelys is só opgestel dat die variante getoets word.

Die navorsingsgroep is lede van MWU-Solidariteit by Suid-Afrika se twee grootste kragstasies Kendel en Duvha. Die rede waarom Eskom geskies is, is vanweë die maatskappy se bekendheid ten opsigte van sy progressiewe regstellende aksie beleid. As motivering vir die besluit om lede van MWU-Solidariteit te gebruik, lê daarin dat dié vakbond 91% werknemers van die nie-aangewese groep by die

kragstasies (in die posvlakke wat deur die studie betrek is), verteenwoordig. Aangesien goeie kommunikasienetwerke bestaan, is besluit om die vraelyste aan die totale ondersoekgroep te stuur. 'n Steekproef was gevolglik nie nodig nie.

Die empiriese bevindinge, soos verkry uit die vraelyste en kommentare van respondente, is in oorleg met die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys ontleed, bespreek en verklaar.

1.4 Operasionalisering van enkele sleutelbegrippe

Regstellende aksie is 'n tydelike statutêre intervensie wat daarop gemik is om gelyke indiensnemingsgeleenthede daar te stel. Dit word gedoen deur benadeling van die verlede uit die weg te ruim en die fokus op opheffing te plaas, sodat daar op gelyke voet in die arbeidsmark gekompeteer kan word. Die uitdaging by die implementering van regstellende aksie is nie om nuwe vorme van benadeling en diskriminasie te skep nie (Hierdie omskrywing is uit verskillende definisies saamgestel; sien 3.2 vir 'n meer volledige definisie van regstellende aksie). (Let wel: die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) maak nie voorsiening vir 'n tydelike intervensie of verwys nie na metodes om *nie* nuwe vorme van diskriminasie te skep nie. Die Wet op Gelyke Indiensneming word in 3.4 bespreek).

Aliënasie ontstaan waar 'n breuk tussen die individu en sy werkaktiwiteite aanwesig is. Die individu word deur eksterne magte gemanipuleer en is van sy produk verwyder. Hierdie breuk het magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en self-aliënasie tot gevolg (Hierdie omskrywing is uit verskillende definisies saamgestel; sien 2.3 vir volledige definisie).

Werk is die volgehoue aktiwiteite op vasgestelde tye en bepaalde plekke deur 'n volwassene in die formele situasie in die private en openbare sektore. Dit word volgens aanstelling of selfbenoeming verrig, teen gereelde finansïele vergoeding vir die produsering, lewering en verspreiding van goedere en dienste (Francisco-la Grange, 1991:4). Volgens Van der Merwe (1987:30) word werk as 'n noodsaaklike en onvermydelike deel van die mens se bestaan beskou (sien volledige definisie van werk in 2.1).

Aangewese groepe, soos gedefinieer in die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) is swartmense, vroue en gestremdes. *Swartes* is 'n generiese term wat op swartes, kleurlinge en Indiërs dui. Wit vroue word vir die doeleindes van hierdie studie as deel van die nie-aangewese groep gesien. Die gestandaardiseerde verskil tussen die resultate van die vraelyste tussen wit mans en vroue het so 'n klein effek dat dit nie sin maak om hulle apart te bespreek nie. Kommentare in 5.4.9 dui ook daarop dat respondente nie wit vroue as deel van die nie-aangewese groep beskou nie.

Die **nie-aangewese groep** is vir die doeleindes van hierdie studie wit werknemers.

NB: Behalwe waar daar duidelik na 'n spesifieke geslag verwys word, word die manlike verwysingsvorm vir manlik én vroulik gebruik.

1.5 Ontplooiing van inhoud

In **hoofstuk een** word die inleidende gedagtes, probleem, doelwitte en metodes van ondersoek bespreek. Daar word ook enkele definisies/omskrywings gegee van die kernbegrippe wat regdeur die studie van toepassing is.

In **hoofstuk twee** word aliënasie met behulp van teorieë belig. Aangesien die invloed van regstellende aksie aan aliënasie gemeet word, word die aliënasiteorieë as basis van die studie beskou. Die volgende teoretici se uitgangspunte word volledig bespreek: Marx (as vader van die aliënasiebegrip), Seeman (wie se teorie deur die meeste navorsers gebruik word) en Blauner (wat Seeman se teorie in sy studie gebruik het). Aangesien die studie spesifiek handel oor die invloed van aliënasie in die wêreld van werk, word die betekenis van werk vir die mens ook in hierdie hoofstuk bespreek.

In **hoofstuk drie** word 'n literatuuroorsig oor regstellende aksie gedoen met die fokus op aliënasie van die nie-aangewese groep. Hier word gefokus op 'n behoorlike omskrywing van die begrip en op enkele belangrike aspekte by die bestuur van regstellende aksie. Die statutêre raamwerk waarbinne regstellende aksie funksioneer, word ook bespreek. Aangesien die studie spesifiek handel oor die

invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep, word ondersoek ingestel na die manier waarop die nie-aangewese groep regstellende aksie beleef. Gevaarpunte met die implementering van regstellende aksie word ook geïdentifiseer. Die sentrale punt van die hoofstuk is die bespreking oor regstellende aksie en aliënasie.

In **hoofstuk vier** word 'n literatuuroorsig oor regstellende aksie gedoen met die fokus op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat. Modelle van regstellende aksie word bespreek en metodes om regstellende aksie te implementeer, word ondersoek. 'n Implementeringsmodel vir regstellende aksie word voorgestel met die oog op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat. 'n Internasionale perspektief op regstellende aksie word terselfdertyd voorgehou. As gevolg van die vele ooreenkomste tussen die situasie in Maleisië en Suid-Afrika, word die Maleisiese model van regstellende aksie ondersoek en word daar gekyk na lesse waaruit Suid-Afrika kan leer, spesifiek ten opsigte van die skep van 'n nie-gealiëneerde staat.

In **hoofstuk vyf** word die vernaamste bevindinge van die empiriese navorsing ontleed en verklaar. As navorsingstegniek word daar van 'n vraelys en kommentare gebruik gemaak.

In **hoofstuk ses** word enkele samevattende gevolgtrekkings en slotopmerkings oor die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep gemaak. Die invloed van regstellende aksie op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat, word ook bespreek.

Figuur 1: Skematiese voorstelling van studie:

Hoofstuk ses
Samevatting en gevolgtrekking

Hoofstuk vyf
Empiries
Vraelys uit literatuur en respondent-kommentare

Hoofstuk drie
Regstellende aksie
Literatuuroorsig
Fokus op aliënasie.

Hoofstuk vier
Regstellende aksie
Literatuuroorsig
Fokus op die skep van nie-gealiëneerde staat.

Hoofstuk twee
Aliënasie en werk
Die betekenis van werk vir die mens
Teorieë oor aliënasie Marx → Seeman → Blauner

Hoofstuk een
Navorsingsvrae:

- Het regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg?
- Hoe kan 'n nie-gealiëneerde staat vir die nie-aangewese groep geskep word?

Doelstellings:

- Om vas te stel of regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie tot gevolg het?
- Om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat vir die nie-aangewese groep geskep kan word?

Hoofstuk een
Probleemstelling
Die ingryp van regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en selfaliënasie, wat aliënasie tot gevolg het.

Hoofstuk Twee
Aliënasie en werk

2.1 Inleiding

Volgens die probleemstelling word die invloed van regstellende aksie op die nie-aangewese groep gemeet aan die literatuurbegrip *aliënasie*. Dit is dus van groot belang dat hierdie begrip behoorlik bespreek word. Aangesien die proses van regstellende aksie 'n radikale invloed het op die mens se werk, moet die invloed van werk op 'n persoon se lewe ook ontleed word.

Werk is een van die faktore wat die mens se posisie in die sosiale sisteem bepaal (sien volledige bespreking van die betekenis van werk vir 'n mens in 2.2).

In die moderne gemeenskap het werk 'n betekenisvolle krag geword wat die mens kan beïnvloed (Reskin, 1992:253). Werk verskaf aan 'n persoon sy identiteit in die samelewing en in sy gesin en bepaal tot 'n groot mate die erkenning en agting wat hy geniet (Francisco-la Grange, 1991:3). Volgens Van der Merwe (1987:30) is werk dus 'n noodsaaklike en onvermydelike deel van die mens se bestaan. Soos reeds vroeër genoem, word individue reeds van jongs af gesosialiseer om gedurende hul volwasse lewe, deur werk 'n bydrae tot die samelewing te lewer. Tesame hiermee is daar ook die individu se bewustheid dat hy van sy behoeftes kan bevredig deur te werk. Uit hierdie positiewe betekenis van werk kan afgelei word dat die afwesigheid van werk ingrypende gevolge op die emosionele reaksie van die individu sal hê. Dit sal onder meer die volgende insluit: selfbewustheid, vereensaming, onttrekking en 'n opskorting van moontlikhede tot diensbaarheid, wat weer gevoelens van ongemak en selfs skuld laat (Francisco-la Grange, 1991:3).

Die besondere betekenis van *die mens in sy werk* gee aanleiding daartoe dat 'n werknemer homself aan sy werk en die onderneming waarin hy werksaam is, identifiseer. Die werker identifiseer hom met die onderneming wanneer hy betrokke in sy werk voel. Die identifikasie met die onderneming is dikwels die uitvloeisel van innerlike behoeftes aan persoonlike waarde en vervulling. Vervulling kan verkry word indien die werker hom met die onderneming identifiseer en die onderneming se sukses sy eie maak.

Indien omstandighede in die onderneming tot gevolg het dat die werker hierdie gevoel van identifikasie verloor, kan dit aanleiding gee tot aliënasie (Van der Merwe 1987:32) (sien volledige bespreking van die begrip *aliënasie* in 2.3).

Schouwstra (1992:16) beweer dat aliënasie 'n ernstige probleem is waarmee die mens vandag gekonfronteer word. Die begrip *aliënasie* is egter dinamies en verkry nuwe betekenis wanneer die omstandighede en tydsgees verander. (In hoofstuk drie word regstellende aksie as 'n nuwe ingryp van 'n stelsel op die wêreld van werk bespreek. Dit word beskou as 'n stelsel wat 'n invloed kan hê op nuwe vorme van aliënasie. Die praktiese invloed van die teoretiese konsep *aliënasie* op die omstandighede van die dag, in hierdie studie die fokus op regstellende aksie, moet bepaal word).

Schweitzer (Geyer & Heinz 1991:44) wys daarop dat Marx ook betekenis aan aliënasie gegee het volgens die spesifieke betekenis van die omstandighede van sy tyd. Marx se teorie en konsepte oor aliënasie was in reaksie op die voortdurende maatskaplike verandering en teenstrydighede van sy tyd. Aliënasie moet teenswoordig ook beoordeel word aan die hand van die vereistes van die nuwe ekonomie. Nuwe tegnologie, massakommunikasie, kubermodelle, rekenaars, inligtingprossesering en kennisontploffing speel 'n al groter rol in gemeenskappe. Politieke en kulturele bewustheid word tot 'n groot mate beïnvloed deur televisie, die media en advertensies. Volgens Schouwstra (1992:16) het alïenasie in die hedendaagse samelewing nuwe aktuele betekenis bygekry as gevolg van toenemende verstedeliking, industrialisasie, arbeidsdifferensiasie, arbeidspesialisasie en rasionalisasie. Alhoewel daar baie uitdagings is ten opsigte van die verandering in die werkplek, sal die mens by die veranderde omstandighede moet aanpas. Die sukses in die soeke na oplossings vir probleme wat met aliënasie verband hou, hang grootliks af van hoe suksesvol historiese veranderings in 'n spesifieke tydperk bestudeer word. Dit vra vir die voortdurende opdatering en verandering in teorieë en konsepte (Schweitzer in Geyer & Heinz, 1991:44).

'n Historiese verandering in die Suid-Afrikaanse samelewing was die verkiesing van 27 April 1994 wat vir duisende Suid-Afrikaners nuwe hoop gebring het en terselfdertyd die land se geskiedenis en industrïele scenario 'n dramatiese wending

laat neem het. Benewens hierdie wending het die uitwerking van die regering se beleid van regstellende aksie al hoe meer voelbaar vir werknemers begin raak. Werkers het algaande tot die besef begin kom dat hoewel regstellende aksie vir duisende van hulle medewerkers 'n rooskleurige toekoms verteenwoordig, dit ook 'n tweesnydige strydbyl kan word, wat hulle eie regmatige toekomsverwagting kan verydel (Muller & Roodt, 1998:26).

Die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep gaan breedvoerig bespreek word. Die betekenis en die inhoud van regstellende aksie word in hoofstuk drie en vier volledig bestudeer om sodoende te bepaal of die werker, soos Van der Merwe (1987:32) dit stel, sy gevoel van identifikasie met die onderneming verloor het in die lig van die aliënasieteorieë wat hier van toepassing is.

Om die invloed van aliënasie, wat ook die fokus van hierdie studie is, na behore te verstaan, word die begrip aan die hand van enkele teorieë verklaar.

Alhoewel skrywers vóór Marx reeds oor die begrip *aliënasie* geskryf het, kan Marx as die vader van die gedagte beskou word dat die industriële werker gealiëneerd is omdat hy nie betekenisvolle selfbevrediging ervaar nie. Dié gebrek aan betekenisvolle selfbevrediging kan toegeskryf word aan die uitbuiting van die kapitalistiese samelewing (Ritzer, 1992:27-28) (Blauner 1964:2). In die lig van sy status as *vader* van hierdie gedagte, word Marx se teorie volledig bespreek.

Afgesien van Marx het skrywers soos Weber, Durkheim, Merton, Goffman en Riesman ook aliënasie bestudeer. Seeman (1959:783-791) het in sy referaat *On the meaning of alienation* verskillende sieninge van aliënasie bestudeer en saamgevat. Hy onderskei in sy ondersoek die volgende vyf dimensies:

- magteloosheid
- betekenisloosheid
- normloosheid
- isolasie
- selfaliënasie.

Hierdie raamwerk word sedert die publikasie van Seeman se referaat deur die meeste navorsers oor hierdie onderwerp gebruik (Geier & Heinz, 1991:15). In die lig van Seeman (1959:783-791) se samevattende beskouing oor aliënasie (wat wyd deur navorsers gebruik word), word die teorie volledig in hierdie studie bespreek en as basis vir die empiriese navorsing gebruik.

Een van die beste voorbeelde van 'n studie wat die dimensies van Seeman toepas, is dié van Blauner (1964:1-184): *Alienation and Freedom*. Om te bepaal hoe die dimensies van Seeman in praktyk deur 'n navorser toegepas is, word hierdie studie ook bespreek.

Die aliënasiebegrip word in die onderhawige studie bestudeer teen die agtergrond van werk en die betekenis daarvan. Die hoofstuk begin deur die betekenis van werk te bepaal. Die doel van hierdie hoofstuk is dus om die aliënasiebegrip behoorlik te verstaan, ten einde die invloed van regstellende aksie (wat in hoofstuk drie en vier volledig bespreek word) op aliënasie van die nie-aangewese groep te bepaal (vergelyk die probleemstelling en doelstellings in hoofstuk een). Die metode wat gevolg word om die doel van hierdie hoofstuk te bereik, is eerstens om die betekenis van werk te bepaal, en tweedens om die begrip *aliënasie* te verklaar. Laasgenoemde vind plaas deur die bestudering van:

- Marx as die vader van aliënasie;
- die samevattende raamwerk van Seeman;
- die praktiese studie van Blauner wat die raamwerk van Seeman geïmplementeer het en
- die skep van 'n nie-gealiëneerde staat (sien skematiese voorstelling van teoretiese hoofstukke, Figuur 2).

Figuur 2: Skematiese voorstelling van die teorieë wat in hierdie hoofstuk gebruik gaan word:

Blauner (2.5)

Soos die meeste navorsers na Seeman gebruik Blauner, Seeman se variante as basis van sy studie. Hy ontwikkel egter ook variante van die nie-gealiëneerde staat, naamlik:

Gealiëneerd	**Nie-gealiëneerd**
Magteloosheid	Kontrole en beheer
Betekenisloosheid	Doelgerigtheid
Isolasie	Sosiale integrasie
Self-aliënasie	Selfbetrokkenheid

↑

Seeman (2.4)

Slaag daarin om talle werke wat na Marx oor aliënasie verskyn het te struktueer volgens 5 variante, naamlik:

- Magteloosheid
- Betekenisloosheid
- Normloosheid
- Isolasie
- Selfaliënasie

↑

Marx (2.3)

Vader van aliënasiebegrip
Aliënasie is geleë in die verhouding tussen die mens en:

- Die produk
- Die produksieproses
- Die gesin, gemeenskap en medewerkers
- Selfaliënasie.

↑

Verklaring van die mens en werk (2.2)

2.2 Die mens en werk

2.2.1 Werk en arbeid

Werk en arbeid word in die taalgebruik as sinonieme gereken, behalwe in gevalle waar hulle as selfstandige naamwoorde gebruik word, wanneer werk gewoonlik as die produk van arbeid beskou word. Volgens Arendt (Van Wyk, 1985:7) dui hierdie twee woorde op twee uiteenlopende dimensies.

Arendt (Van Wyk 1985:7) verduidelik die begrip *arbeid* as die handeling wat nodig is vir die mens se voortbestaan. Dit is 'n blywende handeling wat slegs deur die dood beëindig word. Omdat arbeid nie in die werkplek afgehandel word nie, beweer Arendt (Van Wyk, 1985:7) dat Marx se argumente oor aliënasie nie op die gebied van *arbeid* nie, maar slegs op die gebied van *werk* toegepas kan word.

Volgens Schouwstra (1992:9) is werk die wyse waarop 'n persoon 'n aksie verrig om 'n taak uit te voer. Hierdie aksie hou vir hom sekere voordele in, hetsy geldelik of op 'n ander wyse.

Werk sluit ook dié dinge in wat die mens produseer. Werk word gerig op die duursaamheid van hierdie dinge en die stabiliteit van die lewe. Hierdie stabiliteit help 'n mens om sy identiteit te behou. Die mens herken homself dus aan sy produkte. Deur sy werk stel die mens 'n objektiewe wêreld daar waarin hy kan woon en van sy eie bestendigheid verseker kan wees (Van Wyk 1985:7).

Francisco-la Grange (1991:4) meen werk is die volgehoue aktiwiteite op vasgestelde tye en bepaalde plekke deur 'n volwassene in die formele situasie, in die private en openbare sektore, volgens aanstelling of selfbenoeming en teen gereelde finansïele vergoeding vir die produsering, lewering en verspreiding van goedere en dienste.

Werk kan ook beskou word as die liggaamlike of geestelike inspanning wat daarop gerig is om iets te doen of te maak (HAT, 1994:1267). Noon & Blyton (1997:9) sluit by hierdie definisie aan deur te sê dat werk 'n aktiewe poging is om 'n doel te bereik.

Uit bogenoemde beskouinge is dit duidelik dat werk die aktiwiteit is wat produkte voorbring wat 'n intrinsieke of ekstrinsieke vergoeding vir die individu tot gevolg het en stabiliteit in sy lewe teweeg bring. Dit is 'n aktiwiteit met 'n spesifieke doel wat meer voortbring as wat nodig is vir die mens se voortbestaan. Dit voeg dus waarde tot die lewe toe en is tydelik.

Vir die doel van hierdie studie word gefokus op werk wat verrig word in 'n werkgewer/werknemer verhouding.

2.2.2 Die betekenis van werk

Die formulering van die probleemstelling van die studie is soos volg: *Die ingryp wat regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep het, kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en selfaliënasie, wat aliënasie tot gevolg het.*

In hierdie studie word spesifiek gefokus op regstellende aksie in die werksituasie. Dit is belangrik om die betekenis van werk vir die mens te verstaan, sodat, indien daar 'n ingryp soos regstellende aksie op 'n persoon se werk is, die impak daarvan begryp kan word. Die belewenis en persepsie van die nie-aangewese groep en regstellende aksie se invloed op hul werk, word in 3.6 bespreek.

Applebaum (1992:338) beskou werk as 'n noodsaaklike deel van die menslike lewe. Die noodsaaklikheid lê nie net daarin dat werk in materiële behoeftes voorsien nie, maar omdat dit ook 'n menslike aktiwiteit is, net soos menslike denke en ander menslike eienskappe. Scarpitti & Andersen (1992:531) voeg by dat werk 'n sentrale deel van die menslike ervaring is en dat dit deur jare van opleiding en voorbereiding voorafgegaan word. Werk vorm die daaglikse roetine, identifiseer sosiale identiteit en bepaal die omvang van materiële besittings. Volgens Marx (Lefever & Lefever 2001:41) is werk die essensie van die mens se lewe. Deur te werk vorm die mens sy realiteit. Wanneer die mens ontneem word van die geleentheid om werk as kreatiewe lewensaktiwiteit te beoefen, sal aliënasie intree. (Marx se verband tussen aliënasie en produktiewe aktiwiteit word in 2.4.3 bespreek).

Die Inisiatief vir Sosiale Verandering en Ekonomiese Lewe het in die Verenigde Koninkryk die belangrikheid van werk ondersoek (Noon en Blyton, 1997:36). Van die respondente het 68% gesê dat hulle werk om aan hulle eksterne behoeftes te voorsien (geld, kos en klere). 'n Verrassende 26% het gesê hulle werk nie vir geldnie, maar vir intrinsieke redes (genieting, bevrediging en 'n gevoel dat iets bereik word) (Noon en Blyton, 1997:36). Die bevinding dat die mens vir intrinsieke redes werk, sluit aan by Marx se siening (soos bespreek in 2.4.3) dat aliënasie intree indien werk vir 'n persoon nie 'n kreatiewe lewensaktiwiteit nie, maar bloot die vervaardiging van 'n produk is (Lefever & Lefever 2001:41). 'n Opsomming van die Inisiatief vir Sosiale Verandering en Ekonomiese Lewe se studie oor die betekenis van werk word in Tabel 1 weergegee.

Tabel 1: Die Inisiatief vir Sosiale Verandering en Ekonomiese Lewe se studie oor die betekenis van werk

Rede	**Persentasie (%)**
Ekstrinsiek: (Geld, kos, klere)	68
Intrinsiek: (Genieting, bevrediging, gevoel dat iets bereik word)	26
Ander: (Nie gespesifiseer)	6

Bron: Aangepas uit Noon en Blyton (1997:37)

Noon & Blyton (1997:34) is van mening dat werk 'n sentrale konsep is waarvolgens 'n mens gedefinieer word. Dié beskouing sluit aan by Ritzer (1992:27-28) se mening dat die mens fundamenteel 'n produktiewe wese is. 'n Eenvoudige bewys hiervoor lê in die feit dat kinders dikwels gevra word *wat* hulle eendag gaan word en volwassenes gedurig gevra word *waar* hulle werk. Indien 'n persoon dus sy werk verloor, sal dit 'n invloed hê op sy siening van homself en die wêreld waarbinne hy homself definieer. Die onsekerheid wat regstellende aksie byvoorbeeld rondom 'n persoon se werksekerheid teweeg bring, sal dus ook onsekerheid bring oor die manier waarop hy homself en die wêreld waarbinne hy beweeg, definieer (Botha, 1997:14) (sien volledige bespreking oor die nie-aangewese groep se belewenis van regstellende aksie in 3.6 en die verband tussen regstellende aksie en aliënasie in 3.8).

Wallace & Wallace (1989:392) brei verder uit oor die belang van werk as 'n bepaler van sosiale status. Die posisie wat 'n persoon in die samelewing inneem, hou verband met elke aspek van sy lewe, naamlik sy lewensstandaard, gesondheid, lewensverwagting, politieke affiliasie, geloof en selfs sy selfrespek. Francisco-la Grange (1991:6) sê dat indien werksbevrediging nie ervaar word nie, die rol van die mens as broodwinner, (ook ten opsigte van ander rolle wat hy binne die gemeenskap vertolk), verskraal en verarm.

Veral in die westerse samelewing is die hoofbepaler van sosiale status die individu se beroep. Die werk wat die individu verrig, bepaal die status en aansien wat hy in die gemeenskap geniet. Die vergoeding wat die individu vir sy werk ontvang, byvoorbeeld sy salaris, het ook baie met sy status te doen. Geld kan selfs status koop. Die man se beroep is die hoofbepaler van die gesin se status, wat weer op sy beurt die gesin se sosiale stand bepaal. Beroepstatus van die man bepaal in 'n groot mate die lewenstandaard van die gesin.

Blauner (1964:viii) stem saam met bogenoemde skrywers en meen verder dat die aard van 'n mens se werk sy hele sosiale karakter en persoonlikheid beïnvloed, asook sy suksesvolle (of onsuksesvolle) deelname in 'n gemeenskap en sy sin vir waarde en selftrots. Werk is die enkel belangrikste lewensaktiwiteit van die meeste mense in terme van tyd en energie. Die kwaliteit van werklewe beïnvloed die kwaliteit van gesinslewe, ontspanningstyd en die basiese gevoel oor die self. Sin vir waarde, selftrots en die verbetering van kwaliteit van werklewe is alles nodig om 'n nie-gealiëneerde staat te skep (Blauner, 1964:184). (Sien volledige bespreking oor Blauner se studie *Alienation and Freedom* en die skep van 'n nie-gealiëneerde staat in 2.8).

Vir Van Hemert (1989:12-13) bied werk sekuriteit en bevrediging en moet dit sin en betekenis aan die lewe gee. 'n Persoon wat 'n vol lewe lei, sal dus tot 'n groter mate in staat wees om positief te wees en om 'n balans te kan vind tussen sy professionele en persoonlike lewe. Só 'n persoon kan 'n suksesvolle mens wees wat oral doeltreffend sal funksioneer. Werk dien as 'n arena waarin bestaansbehoeftes, identiteitsbehoeftes, selfgeldingsbehoeftes, verwantskapbehoeftes en groeibehoeftes bekend gemaak kan word en aandag kan geniet (Francisco-la Grange, 1991:3).

Ná die industriele revolusie was werk een van die groot bepalers van die selfbeeld van die werknemer (Van der Merwe, 1987:34).

Werk kan ook beskou word as 'n voortdurende strewe om aan die vereistes wat die lewe aan 'n individu stel, te voldoen. Die gemeenskap is gesteld op sukses. Ten einde aanvaar te word, is dit belangrik om sukses in die oë van die gemeenskap te behaal. Omdat sukses vandag die beste in die werksituasie realiseer, is dit dus voor die hand liggend dat werk en sukses gekoppel word. 'n Werker se posisie in die organisasiehiërargie gee 'n duidelike beeld van die sukses wat hy behaal het. Frustrasie sal dus ervaar word indien opwaartse mobiliteit eerder in verband met jou ras en geslag gereken word, as in verband met jou vaardighede en meriete (sien volledige bespreking van die nie-aangewese groep se belewenis en persepsies van regstellende aksie in 3.6).

Identifikasie met 'n werker se organisasie is dikwels 'n uitvloeisel van sy innerlike behoefte aan persoonlike waarde en vervulling. Laasgenoemde kan slegs verkry word deur hom met die organisasie te identifiseer en sodoende die organisasie se sukses sy eie te maak. 'n Gevaarpunt van regstellende aksie is dat die kultuur van die organisasie juis vir die werknemer vreemd raak en identifikasie met die onderneming dus al kleiner word. Om die mate te bepaal waarin mense aan hulle werk verbind is, is 'n studie oor die betekenis van werk in agt verskillende lande geloods. Die respondente is gevra wat hulle sou doen indien hulle skielik 'n groot som geld sou wen en genoeg sou hê om nooit weer te hoef werk nie. Die resultaat word hieronder in Tabel 2 saamgevat:

Tabel 2: Die betekenis van werk

	Sal nie verder werk nie	**%**	**Sal voortgaan met werk**	**%**	**Sal voortgaan - onder ander omstandighede**	**%**
1	Britanje	**31**	Japan	**66**	Britanje	**53**
2	Wes-Duitsland	**30**	Joegoe-Slawië	**62**	VSA	**49**
3	België	**16**	Israel	**50**	België	**47**
4	Nederland	**14**	Nederland	**42**	Nederland	**44**
5	VSA	**12**	VSA	**39**	Wes-Duitsland	**39**
6	Israel	**12**	België	**37**	Israel	**37**
7	Japan	**7**	Wes-Duitsland	**31**	Yogoslavië	**34**
8	Joegoe-Slawië	**4**	Britanje	**16**	Japan	**27**

Bron: Aangepas uit Noon en Blyton (1997:39)

Uit navorsing van deur Gallie & White (1993:67-69) is die volgende sewe faktore wat 'n invloed het op verbintenis tot werk geïdentifiseer:

- Hoe meer kwalifikasies, hoe groter die verbintenis tot werk. Regstellende aksie het tot gevolg dat 'n gevoel ontstaan dat harde werk nie 'n persoon se toekoms in 'n onderneming kan bepaal nie, aangesien vaardige persone deur onervare persone vervang word (Fischer, 1996:30). Kommentare van respondente in die empiriese studie dui daarop dat hulle magteloos voel omdat die merietebeginsel nie meer toegepas word nie en hulle nie volgens hulle kwalifikasies beoordeel word nie. Van die respondente het 94% aangedui dat regstellende aksie tot gevolg het dat hulle nie hul volle

potensiaal kan bereik nie (sien volledige bespreking van die empiriese studie in 5.4)

- 'n Gevoel van sukses in die beroep sal 'n positiewe verbintenis tot werk hê. Regstellende aksie lei egter tot beroepsonsekerheid (Botha 1997:14). 'n Respondent het in 'n kommentaar gesê dat hy gereeld vir hoër poste aansoek doen, maar geen sukses behaal nie en dat hy gevolglik belangstelling verloor om in sy werk te vorder. Van die respondente het 89% aangedui dat hulle hulself nie as deel van Eskom se toekomsplanne sien nie.

- Indien harde werk 'n belangrike waarde vir die individu is, sal daar groter verbintenis tot die werk wees. Kommentare van lede van die nie-aangewese groep voel dat opwaartse mobiliteit as verbandhoudend met jou ras en geslag gesien word, eerder as verbandhoudend met jou vaardighede en meriete. Van die respondente voel 96% dat hulle bevordering deur 'n stelsel buite hulle beheer en nie deur hulle eie harde werk bepaal word nie.

- 'n Individu se gevoel van beheer oor sy eindbestemming sal positief op verbintenis inwerk. Regstellende aksie het egter 'n gevoel van magteloosheid tot gevolg, omdat die nie-aangewese groep uit die proses gesluit is. Van die respondente sê 77% dat hulle magteloos voel omdat hulle deur 'n sisteem buite hulself beheer word. Die permanente aard van regstellende aksie sal daartoe lei dat die individu nie in beheer staan van sy eindbestemming nie.

Kommentare van respondente dui op kommer oor die permanente aard van regstellende aksie. Die volgende persepsies bestaan:

- 'n Voorkeur vir die huidige werk sal verbintenis verhoog.

- Hoe laer die voorkeur vir 'n maklike lewe, hoe hoër is die verbintenis tot werk.

- Hoe hoër die verbintenis tot die organisasie, hoe groter is die verbintenis tot werk.

- Die nie-aangewese groep voel ook dat daar vir hulle geen toekoms in Eskom is nie, wat verbintenis tot die organisasie sal verlaag Koekemoer (1998:31-33).

Volgens Francisco-la Grange (1991:5) bied werk, wanneer dit oorwegend met genoegdoening verrig word, ook aan mense die geleentheid om in die volgende algemene behoeftes te voorsien:

- Orde in die lewe, wat mense help om hulle tyd te beplan, te struktureer en te organiseer. Op hierdie manier kan hulle energie-effektief wees in hul tydsbesteding.

- Sosiale verkeer buite die gesin, sodat wyer maatskaplike netwerke beskikbaar gestel word.

- Die verbinding tot die samelewing (en in sommige gevalle die internasionale wêreld) om isolasie, vervreemding en vereensaming teen te werk.

- Kontak met die werklikheid, die eise daarvan en die voorregte daarin.

- Die neem en ontvang van leiding; om ander te beïnvloed of tevrede te stel.

- 'n Besliste en herkenbare rolbesetting en die status wat 'n rolbesetting verleen.

- Geleenthede om kennis, tegnieke, vaardighede en kreatiwiteit te beoefen, te ontwikkel en daarmee te eksperimenteer.

- Persoonlike identiteit, waarvan ander mense bewus sal wees en gepaardgaande selfagting wanneer daar in die werksituaise gepresteer word.

- Die bereiking van inspirerende persoonlike doelwitte; om met verwagtinge te leef en die self te aktualiseer.

- Nuwe ervaringe, opwinding en avontuur, wat lei tot innovasie in 'n bestaande werksituasie of verandering van werk.

- Belangstellings wat deur die werksituasie bevorder word en wat na die huis oorgedra kan word.

Tabel 3: Opsomming van die betekenis van werk.

Sosiale Betekenis	**Ekstrinsieke betenis**	**Intrinsieke betekenis**
▪ Identifiseer sosiale identiteit ▪ Bepaal sosiale status. ▪ Bepaal kwaliteit van gesinslewe. ▪ Bepaal wyer maatskaplike netwerke.	▪ Bepaal omvang van materïele besittings, bv geld, kos, klere. ▪ Bepaal lewenstandaard.	▪ Voel dat iets bereik word. ▪ Bepaal basiese gevoel van self. ▪ Gee sin en betekenis aan lewe. ▪ Bepaal sosiale karakter en persoonlikheid. ▪ Bepaal verbintenis aan werk. ▪ Geleentheid tot selfontwikkeling. ▪ Kan bron van frustrasie, teleurstelling, onvergenoegdheid, ontevredenheid, frustrasie en magteloosheid wees. ▪ Kan lei tot selfbewustheid, vereensaming en onttrekking.

Bron: Saamgestel deur skrywer uit verskeie bronne

Uit bogenoemde tabel kan afgelei word dat werk se ekstrinsieke, intrinsieke en sosiale betekenis 'n groot invloed op elke mens sal uitoefen.

Van der Merwe (1987:30) waarsku egter dat werk nie 'n eenvoudige en ongekompliseerde aktiwiteit is nie. Werk wat basies sosiaal van aard is, beteken dat daar interaksie bestaan tussen die werker, sy werkgewer en ander betrokkenes. Interaksie met die werkgewer en ander betrokkenes lei daartoe dat die werker positiewe en negatiewe evaluasies van sy werksituasie maak. Die evaluasies van die wyse waarop die werker sosiale verhoudinge hanteer, is afhanklik van die betekenis wat hy aan werk heg, asook van sy oriëntasie ten opsigte van die werk.

Ten opsigte van die negatiewe belewenis van werk wys Francisco-la Grange (1991:5) daarop dat intrinsieke faktore (eerder as fisiese werkomstandighede) werkuitsette bepaal. Die verontagsaming van die belangrike rol wat intrinsieke faktore speel, kom steeds by ondernemings voor. Dit bring mee dat werknemers hul werk as 'n bron van teleurstelling, onvergenoegdheid, ontevredenheid en frustrasie beleef en dat magteloosheid oor hul bedingingsvermoë begin ontstaan.

Die negatiewe konnotasies aan werk word ook geassosieer met diskriminasie op grond van geslag, ras en status en kan lei tot selfbewustheid, vereensaming en onttreking. Regstellende aksie hou dikwels vir lede van die nie-aangewese groep 'n negatiewe konnotasie in en word as omgekeerde diskriminasie ervaar (Muller & Roodt, 1998:26-32).

Volgens Heroldt en Marx (1999:70) verteenwoordig regstellende aksie 'n onaangename diskriminerende proses vir persone wat daarvan uitgesluit word. Volgens Olen & Barry (1991:306) gee regstellende aksie aanleiding tot gevoelens van magteloosheid onder lede van die nie-aangewese groep (sien bespreking van regstellende aksie en diskriminasie in 3.5).

Die doel van hierdie studie is om te bepaal of regstellende aksie die wêreld van werk vir die nie-aangewese groep sodanig kan beïnvloed, dat dit kan lei tot aliënasie. Aliënasie vind juis gestalte in 'n gevoel van magteloosheid, teleurstelling, frustrasie en onttrekking.

Seeman (1959:784-791) onderskei, soos reeds genoem, vyf dimensies van aliënasie naamlik, magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie. Die aliënasiebegrip word vervolgens volledig bespreek.

2.3 Die aliënasiebegrip

Ollman (1976:132) se benadering, dat daar nie 'n onderskeid tussen aliënasie en vervreemding gemaak hoef te word nie, word gevolg. Cox (2000:7) sluit by hierdie siening aan en meen dat vervreemding (*entfremdung*) en aliënasie (*entaüsserung*) afwisselend gebruik kan word. Daar word voorts daarop gewys dat Marx in breë terme dieselfde met die twee begrippe bedoel het. Vir die doel van hierdie studie word gefokus op aliënasie met betrekking tot 'n persoon se werk.

Marx (Cox, 2000:1) is van mening dat alïenasie die verwydering van die mens van sy werk beteken – 'n breuk ontstaan tussen die individu en sy lewensaktiwiteite. Die moderne mens is van sy produk of materïele wêreld verwyderd (Lefever & Levefer, 2001:40) (Ollman,1978:153).

Seeman (1959:784-791) definieer hierdie verwydering van die mens van sy produk en van sy materïele wêreld aan die hand van 'n raamwerk van vyf dimensies van aliënasie, naamlik:

- magteloosheid
- betekenisloosheid

- normloosheid
- isolasie
- self-aliënasie.

Möller & Haasbroek (1998:5) (Bekker, 1974:66) (Harvey, 1975:221) (Van der Merwe, 1987:32) en talle ander skrywers definieer regstellende aksie aan die hand van Seeman se raamwerk van vyf dimensies van aliënasie. Afinnih (1997:2) sluit hierby aan en beweer dat aliënasie, afgesien van die bogenoemde variante, ook lei tot eensaamheid en apatie.

Blauner (1964:32) definieer aliënasie aan die hand van Seeman se dimensies van aliënasie soos volg: wanneer 'n werker nie beheer het oor sy onmiddellike werkprosesse nie (magteloosheid); wanneer hy nie die doel van sy werk aan die oorhoofse produksiedoelwit kan koppel nie (betekenisloosheid); wanneer hy nie met die industriele gemeenskap kan integreer nie (isolasie) en wanneer hy misluk om by werksaktiwiteite betrokke te raak as metode van selfuitdrukking (self-aliënasie).

Haasbroek (1983:xiii) brei verder uit op die tema van verwydering en dui aan dat aliënasie na 'n toestand verwys waarin die individu geheel en al van homself verwyder is. Hy is nie meer in beheer van sy lewe nie en sy eie optrede is nie meer die produkte van sy eie skeppende denke nie. Die individu word deur magte waaroor hy geen beheer het nie gemanipuleer, byvoorbeeld prosesse, beleid en prosedure in die werkplek. Hierdie aliënasie van die self deursuur al die verhoudinge van die mens, totdat hy uiteindelik gealiëneerd raak van alles waarmee hy in kontak kom.

Bekker (1974:4) stel dit dat aliënasie die subjektiewe ervaring van 'n staat van ontevredenheid is wat verband hou met die belewenis van teenstrydigheid tussen die werklike en die verwagte stand van sake. Affinnih (1997:3) stem saam met Bekker en beweer dat aliënasie dikwels verband hou met konflik tussen die individu en sy gemeenskap. Dit sluit aan by Marx (Cox, 2000:1) se tema van verwydering, wat later deur Seeman (1959:784-791) as die vyf variante van aliënasie saamgevat is.

Fromm (1990:120) sluit by die tema van verwydering aan en beskou die gealiëneerdheid van die mens as dat hy homself as 'n vreemdeling beskou. Die persoon raak dus vervreemd van homself. Marx (Cox, 2000:1) noem die vervreemding van die mens van homself 'n breuk tussen die individu en sy lewensaktiwiteite. Die persoon beleef homself nie meer as die middelpunt van sy eie wêreld nie en ook nie as die skepper van sy eie dade nie. Die persoon is gewoonlik net so buite bereik van homself as wat hy buite bereik van ander persone is.

Lefever en Levever (2001:40) som die verwyderingstema eenvoudig soos volg op: Indien die mens se volle interaksie met die eksterne wêreld deur sy arbeid beperk word, sal aliënasie intree.

Volgens Lessing (1994:98) verwys aliënasie na 'n toestand waarin die individu geheel en al van homself verwyder is. Hy is nie meer in beheer van sy lewe nie, en sy optrede is nie meer die produk van sy eie skeppende denke nie. Die individu word deur magte gemanipuleer waaroor hy geen beheer het nie. Hierdie aliënasie van die self deursuur al die verhoudinge van die mens, totdat hy uiteindelik van alles waarmee hy in aanraking kom, vervreemd is. Lessing se definisie (1994:98) bevestig die variante van Seeman (1959:784-791).

Schouwstra (1992:56) brei meer oor selfaliënasie uit en toon aan dat die gevoel van self-aliënasie binne die beroep 'n positiewe gevoel van selfverwesenliking bedreig, omdat dit 'n afbrekende, eerder as 'n helende identiteit openbaar. Wanneer werk die geleentheid vir kontrole, kreatiwiteit en uitdagings bied, dra dit by tot die werknemer se gevoel van selfrespek.

Geyer & Heinz (1991:xvi) het bevind dat aliënasie deur een of meer van die volgende veroorsaak word: 'n gebrek aan begrip van wie 'n persoon werklik is, die belewenis van sosiale uitsluiting, of die afwesigheid van 'n gevoel van gebondenheid aan 'n persoon se werkplek of gemeenskap. Geyer & Heinz (1991:xvi) se definisie kan verder uitgebrei word om ook die volgende in te sluit: gevoelens van magteloosheid, aangesien die individu voel dat hy deur kragte buite homself beheer word, betekenisloosheid, omdat die individu onseker is oor sy toekoms, en normloosheid, omdat die individu nie kan identifiseer met die waardes van die sosiale gemeenskap waarbinne hy funksioneer nie.

Uit bogenoemde definisies kan die gevolgtrekking gemaak word dat aliënasie ontstaan waar 'n breuk aanwesig is tussen die individu, sy werkaktiwiteite en die sosiale gemeenskap waarbinne hy werk. 'n Teenstrydigheid ontstaan tussen die werklike en verwagte stand van sake. Die individu word deur eksterne magte gemanipuleer, voel onseker oor sy toekoms, ervaar die waardes van die onderneming as vreemd en voel geïsoleerd van sy werksgemeenskap en van homself. Hierdie breuk tussen die individu, sy werkaktiwiteite en die sosiale eenheid waarbinne hy werk, het magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en selfaliënasie tot gevolg.

2.4 Marx se aliënasieteorie

2.4.1 Agtergrond van Karl Marx

Geyer & Heinz (1991:28) stel dit dat om aliënasie na behore te verstaan moet dit binne die konteks van die spesifieke tyd geëvalueer word. Om die teorie van Marx te verstaan, is dit dus nodig om sy agtergrond én die sosio-ekonomiese agtergrond waarbinne hy hierdie teorie ontwikkel het, te verstaan.

Karl Marx (1818-1883) is in Trier, in die Rynland distrik in Duitsland gebore. Sy familie was uit 'n Joodse agtergrond en het om politieke redes na die Lutheraanse Kerk oorgeskakel. Ná sy skoolopleiding in plaaslike skole het hy eers aan die Universiteit van Bonn studeer en later na Berlyn gegaan vir verdere studies. In Berlyn het hy met jong Hegeliane, wie se idees sy werk beïnvloed het, geassosieer. Hy het aan die Universiteit van Jena gedoktoreer, maar kon as gevolg van sy radikale standpunte nie met sy akademiese loopbaan voortgaan nie. Hy het daarna na Parys verhuis waar hy in kontak gekom het met 'n groep Franse sosialiste sowel as uitgeweke Duitse en Russiese sosialiste. In Frankryk skryf hy as voormalige Hegeliaan (wat heelwat werk oor aliënasie gedoen het) sy Parys-manuskripte wat gehandel het oor die verloor van die sin van bestaan van die mens. In hierdie manuskripte gee hy die duidelikste formulering van die aliënasiebegrip (Lefever & Lefever, 2001:40) (Bekker, 1974:22). Hierdie studie oor aliënasie het eers ná die Tweede Wêreldoorlog bekendheid verwerf. Gedurende hierdie periode in Parys het hy nou saam met Friedrich Engels begin werk, in so mate dat groot dele van hulle

werk nie onderskeibaar was nie. In 1845 is hy uit Parys verban en terug na Brussels toe, waar hy onder meer sy *communist manifesto* geskryf het. In 1848 het 'n reeks revolusies uitgebreek, ook in Duitsland. Marx word daar aangekla vir hoogverraad en keer weer terug na Parys. 'n Jaar later lig die Franse regering hom in dat hy nie voortaan in Frankryk kon bly nie. Hy wyk toe uit na London, waar hy vir die res van sy lewe gebly het. In London het hy sy belangrikste werk, *Das Kapital*, voltooi (Timasheff en Theodorson, 1976:56-64) (Johnson, 1981:118-124).

Marx het teen die middel van die negentiende eeu, toe die burokrasie, industrialisering en kapitalisme groot sosiale verandering teweeg gebring het, geskryf oor sy bekommernis aangaande die degradering van werk en die effek wat verandering op werknemers het (Broom et al., 1990:145).

In sy ondersoek na aliënasie het Marx die skuld aan kapitalisme gegee as grootste oorsaak van aliënasie in die werkplek. Die 1844 *Ekonomiese en Filosofiese Manuskripte* wat Marx op 'n jeugdige 26 jarige ouderdom in Parys geskryf het, was bedoel as kritiek op die polities-ekonomiese individualisme (Lefever & Lefever, 2001: 41) (Geyer & Heinz, 1991:28) (Blauner, 1964:1). Die Britse politieke ekonomie was op 'n streng individualistiese basis gebaseer. Welvaart van die gemeenskap is die beste gedien deur die individu soveel moontlik vryheid toe te laat om homself te verryk. Dit het tot die voordeel van die besitters en tot nadeel van die besitloses gestrek (Johnson, 1981:136). Marx se werk oor aliënasie is teen hierdie agtergrond geskryf (Geyer & Heinz, 1991:28). Hy het gevoel dat hierdie laissez fare kapitalistiese houding sou lei tot aliënasie, wat die mens sou vervreem van sy werk en van homself (Johnson, 1981:136). Aliënasie bereik sy volle destruktiewe potensiaal onder kapitalisme. Die mees onmenslike werkstoestande en dus ook lewenstoestande word gevind in die vrye mark en winsgedrewe sisteme wat deur die kapitalisme daargestel word.

Vir Marx het die kern van aliënasie daarin gelê of dit wat ondersoek was, deel was van die betrokke persoon, sy aktiwiteit, sy produk en sy idees.

2.4.2 Inleiding tot Marx se aliënasieteorie

Marx word allerweë beskou as die vader van aliënasie. Nie-Marxiste en selfs anti-Marxiste het, deur die jare, sy aliënasiebeskouings gevolg (Blauner, 1964:2).

Die aliënasie van die werker van sy werksituasie was vir lank die sentrale tema in Marx se beskouing van die moderne samelewing (Blauner 1964:3). Marx (Broom et al., 1990:145) het teen die middel van die negentiende eeu, toe die burokrasie, industrialisering en kapitalisme groot sosiale verandering teweeg gebring het, geskryf oor sy bekommernis aangaande die degradering van werk en die effek wat die verandering op werknemers het. Marx beskryf in sy teorie 'n intellektuele konstruksie waarbinne hy die vernietigende gevolg van die kapitalistiese produksiestelsel op die mens se fisiese en geestelike staat, asook die sosiale prosesse waarin hy betrokke is, verklaar (Ollmann, 1976:31).

Die kapitalistiese sisteem het 'n tweeledige klassesisteem geskep waarin besitters (eienaars) en besitloses (werknemers) voorkom en waarin daar in plaas van die natuurlike produksie van goedere vir eie gebruik, eerder op 'n onnatuurlike wyse vir klein groepe kapitaliste geproduseer word (Ritzer 1992:27-28). Dit het tot gevolg dat die individu in die werkproses nie vir homself werk nie, maar vir iemand anders. Hy behoort dus nie aan homself nie, maar aan die ander persoon (O'Donnel, 1992:224) (Lefever & Lefever 2001:42). In plaas daarvan om kreatief te wees, word arbeid slegs 'n produk wat per uur gekoop en verkoop word (Joseph, 1990:124).

Die kapitalisme het tot gevolg dat die mens in 'n staat van oorheersing verkeer deur die kragte van menslike uitvindings wat hy nie self kan beheer nie (Ferrante-Wallace, 1992:216-217).

Die finale oplossing van Marx vir die ongelykheid tussen werker en besitter en aliënasie is die afskaffing van kapitalisme en die vestiging van 'n kommunistiese stelsel waarin die wyse van produksie en wat geproduseer word, gemeenskaplike eiendom is. Die goedere wat geproduseer word, sal dan na gelang van behoefte verdeel word (O'Donnel, 1992:224).

Marx se teorie handel oor die mens en sy verhouding met ander, sy produk en fisiese aktiwiteite. Marx bespreek mense se optrede, wat hulle dink en voel, wat hulle motiveer en wat hulle in staat is om te doen in hulle bestaande of veranderende omstandighede (Ollmann, 1976:1).

Volgens Ferrante-Wallace (1992:216-217), Broom et al. (1990:145) en Ollman (1976:136-152) het Marx daarop gewys dat werkers op verskeie vlakke gealiëneerd kan raak, naamlik van die proses, produk, familie, gemeenskap, asook van medewerknemers en van hulself (Lefever & Levefer 2001:41).

2.4.3 Aliënasie en die produktiewe aktiwiteit

Ritzer (1992:27-28) is oortuig dat die mens fundamenteel 'n produktiewe wese is. Die mens se produktiwiteit is slegs 'n middel tot 'n doel, naamlik om te werk en te kan oorleef. Hierdie rasionele aksie om die produktiewe aktiwiteit te gebruik om te oorleef, onderskei volgens Marx die mens van die dier. Levefer & Levefer (2001:41) stel dit nog sterker en beweer dat volgens Marx die produktiewe aktiwiteit die essensie van die mens se lewe is en dat die mens se realiteit deur sy werk gevorm word. Sentraal tot Marx se teorie oor alïenasie staan sy stelling dat die menslike oorlewing en vervulling van menslike behoeftes afhanklik is van produktiewe aktiwiteit waarin mense aktief deelneem om hulle natuurlike omgewing te transformeer. Indien 'n persoon betrokke raak in die kreatiewe transformering van sy omgewing, eindig dit gewoonlik in 'n paradoks. Wat hierdie paradoks nog meer ingewikkeld maak, is die feit dat hoe meer van 'n kommoditeit vervaardig word, hoe goedkoper word dit en hoe goedkoper word die individu wat die kommoditeit vervaardig (Cox ,2000:1).

Indien die produktiewe aktiwiteit nie meer as 'n kreatiewe lewensaktiwiteit gesien word nie, word werk slegs 'n produk (Johnson, 1981:135) (Lefever & Lefever 2001:41). Die produk word as 'n vreemde objek beskou wat onafhanklik van die produseerder is en dit lei gevolglik tot aliënasie (Cox, 2000:1). O'Donnel (1992:243) bevestig bogenoemde siening en wys daarop dat aliënasie die gevolg is van 'n werker wat nie vir homself werk nie, maar vir iemand anders. Die werk wat hy doen behoort dus nie aan hom nie, omdat hy nie meer kreatief daaraan deelneem nie.

Marx gebruik as voorbeeld die meganisasie in 'n produksiefabriek. Die masjiene word gemaak deur mense en is dus die produk van kreatiwiteit. Dit het egter tot gevolg dat mense slawe word en dat hulle vermoë om kreatief te wees, beperk word (Johnson, 1981:136). Ollman (1976:139) stel dat dat die arbeider ontuis in die arbeid voel. Hy behoort nie aan homself nie, maar het die eiendom van die werkgewer geword. Die arbeider word gedwing om te werk, besluite word vir hom geneem en hy moet dit uitvoer. Die feit dat die mens beheer verloor oor die produkte wat hy vervaardig, beteken dat hy gealiëneerd raak van sy eie werk (Johnson, 1981:136).

Volgens Schacht (1970:90-91) was dit vir Marx 'n uitgemaakte saak dat die mens sy arbeid slegs as sy eie kan beskou indien dit 'n spontane reaksie is wat hy self rig en uitvoer. Die werker moet die geleentheid vind om in sy arbeid sy eie skeppende vermoë te ontwikkel (Johnson, 1981:135). Indien hy in diens van ander staan, kan hy nie hierdie behoefte van hom vervul nie. In sy werkskontrak word sy werksvoorskrifte uitgespel en hy moet hieraan konformeer (Giddens, 1990:124). Gevolglik is sy arbeid nie meer spontaan nie. Dit word op hom afgedwing en hy beheer nie meer sy eie arbeid nie. Sy arbeid word dus vir hom 'n eksterne gealiëneerde aktiwiteit (Cox, 2000:2) (Johnson, 1981:135). Lefever & Lefever sluit hierby aan en bevind dat indien werk nie vir die werker 'n uitdaging is nie, dit tot aliënasie sal lei en indien die werkproses onbekend met die natuur van die werker is, dit ook tot aliënase sal lei.

Lefever & Lefever (2001:42) wys ook op Marx se sienings oor politieke aliënasie. Politieke aliënasie sal voorkom wanneer die sosiale verhouding van 'n individu en 'n groep ander individue (of die gemeenskap in sy geheel) versteur is. Politieke aliënasie sal volgens Marx intree wanneer 'n persoon nie toegelaat word om self te ontwikkel of sy volle potensiaal te bereik nie. Die mens se natuurlike vermoëns word misken en hy word nie toegelaat om homself uit te druk in sy spesifieke lewensaktiwiteit nie. Aansluitend hierby vind sosiale aliënasie plaas wanneer 'n persoon uitgesluit word van 'n spesifieke groep op grond van 'n sosiale hiërargie. Die onderskeid word normaalweg gedoen deur die groep met mag. Die individu is deel van 'n sosiale gemeenskap, maar terselfdertyd magteloos. Hy word dus tot 'n mate deur hierdie gemeenskap beheer.

2.4.4 Vlakke van aliënasie

Volgens Broom et al. (1990:145), Cox (2000:1-7), Ollman (1976:136-152) Degenaar (1982:11) en Geyer & Heinz (1991:29) wys Marx daarop dat werknemers se aliënasie geleë is in die verhouding tussen die mens en die volgende:

- die produksieproses
- die produk
- alïenasie van die gesin, gemeenskap en medewerkers
- selfvervreemding.

Marx lê die skuld vir die verskillende vlakke van aliënasie voor die deur van die kapitalisme, wat strukture in plek stel wat die individu van die produksieproses, produkte van die produksieproses en ander persone skei. Uiteindelik kom daar egter skeiding van die individu self (Lefever & Lefever, 2001:41) (Ritzer, 1992:27-28).

Kalekin-Fishman (Geyer & Heinz, 1991:xx) gee 'n meer algemene beskrywing van die vlakke waarop die aliënasieproses plaasvind, naamlik die mikrovlak (die individuele persoon), die mesovlak (die groep of situasie) en die makrovlak (die oorhoofse sisteem).

Op die sosiale vlak (makro) word aliënasie veroorsaak deur 'n inherente wanbalans tussen die verhouding van produksie en regering. Dit manifesteer in die ongelyke verdeling van arbeid en politieke deelname en die ongelyke toegang tot hulpbronne.

Op groepvlak (meso) word aliënasie tussen groepe veroorsaak deur die ongelyke toekenning van hulpbronne (voortspruitend uit die makrovlak). Die kompetisie om skaars hulpbronne veroorsaak aliënasie tussen die groepe.

Op persoonlike vlak (mikro) vind aliënasie plaas indien die persoon nie binne die gemeenskap of kultuur pas nie. Die gevolg hiervan is 'n gevoel van betekenisloosheid en die onvermoë om die gevolg van 'n aksie te voorspel.

Marx se vlakke van aliënasie word vervolgens in meer besonderheid bespeek.

2.4.4.1 Die produksieproses

Die eerste vorm van aliënasie is geleë in die verhouding tussen die mens en die produksieproses.

Werknemers is van die produksieproses gealiëneerd aangesien hulle goedere en dienste aan verbruikers lewer met wie hulle geen kontak of verbintenis het nie. Die vervaardigingsproses geskied op persele en met toerusting wat nie aan die werknemers behoort nie. Gevolglik voel die werknemer van die produksieproses verwyderd (Broom et al., 1990:145).

Die werker sien die produksieproses as buite homself. Hy ervaar dat dit dus nie tot sy kernbestaan behoort nie en nie deel van sy persoonlikheid vorm nie. Hy voel vreemd in sy werk en dit maak hom onseker en onvergenoegd (Ollmann 1978:136). Hierdie gevoel word versterk deurdat sy werk nie aan homself behoort nie. Dit is met ander woorde nie vrywillig nie, maar gedwonge (Degenaar 1982:11). Marx lê hierdie gevoel van dwang voor die deur van die kapitaliste. Die kapitalis besluit oor die aard van die arbeid, die intensiteit, die duur daarvan en selfs of dit gaan plaasvind of nie (Geyer & Heinz, 1991:29).

Die mens se intrinsieke behoeftes word dus negatief bevredig en sy werk is slegs 'n metode om sy eksterne behoeftes te bevredig. Hierdie proses van aliënasie het tot gevolg dat die individu se produktiwiteit 'n laagtepunt bereik (Ollman, 1978:136).

2.4.4.2 Die produk

Die tweede vlak van aliënasie lê in die verhouding tussen die mens en sy produk.

Die produseerder van die produk moet die produk aan 'n vreemde persoon afstaan. Die produk moet aan die vereiste van die koper voldoen en die produseerder kan geen kreatiwiteit aan die dag lê nie. Die produseerder se produk is vervreemd van hom omdat hy dit nie kan gebruik om van te lewe of

om verdere produktiewe aktiwiteit daarmee te verrig nie (Geyer & Heinz, 1991:29) (Ollman, 1976:136). Die werker kan dus nie sy hande lê op produkte wat hyself vervaardig het nie, want dit behoort aan iemand anders. Die werker beskou ook nie die produk as sy eie nie. Hy kan slegs indirek (deur sy loon te spandeer), sy deel opneem (Ollman, 1976:136).

2.4.4.3 Aliënasie van die kapitalistiese eienaars, die gesin en mede-werkers

Aliënasie vervreem nie net 'n persoon van die produk van sy arbeid nie, maar ook van ander mense. Die werker beoordeel sy verhouding met ander uit die staat van aliënasie wat hy beleef (Ollman 1976:136). Hy raak verwyderd van ander mense, hetsy van mede-werkers wat ook gedehumaniseer is, of van kapitalistiese eienaars, of selfs van sy gesin (Degenaar, 1982:11).

Die beste voorbeeld van aliënasie van ander word gevind in die antagonistiese verhouding tussen die werker en die kapitalis wat gedurigdeur toutrek omdat hulle belange verskil (Geyer & Heinz, 1991:29). Indien die werker verwyderd is van die objek wat hy vervaardig, sal hy ook verwyderd wees van die eienaar van die objek (Ollman, 1976:147).

Dit is egter nie die enigste verhoudinge wat versteur word nie. Dieselfde werker wat gealiëneerd by die werk is, het 'n gesin en die gevoel van frustrasie wat beleef word, sal noodwendig na die gesin oorgedra word (Geyer & Heinz, 1991:29). Volgens Marx (Broom et al., 1990:145) is die aliënasie van werknemers van hul gesinne toe te skryf aan die verwydering tussen die woonplek en die werkplek.

Die volgende verhouding wat versteur word, is die verhouding met medewerkers. Die beperkte beskikbaarheid van werk laat mense van mekaar gealiëneerd raak, omdat hulle moet meeding om werk te kry en nie kragte kan saamspan om beter werksomstandighede vir werknemers te verseker nie (Broom et al., 1990:145). Mense behandel mekaar as handlangers of gebruik mekaar as 'n middel tot 'n doel om hul eie doelwitte te bereik. Hulle tree tegelyk as mededingers en vyande op (Geyer & Heinz, 1991:29).

2.4.4.4 Self-aliënasie

Volgens Geyer & Heinz (1991:29) ontstaan self-aliënasie wanneer die werker van sy onderskeidende eienskappe ontneem word. Ollmann (1976:136) stel dit dat die mens se onderskeidende eienskappe in hierdie proses deur kapitalistiese arbeid tot iets anders getransformeer word. Die eienskappe wat die mens van die dier onderskei, word van hom verwyder as die produk van sy werk van hom verwyderd raak. Werk word dan bloot 'n manier om aan die lewe te bly, in plaas daarvan dat die lewe 'n geleentheid raak om te werk. Degenaar (1982:11) stel dit dat die proses van industrialisasie die mens uit sy natuurlike staat in onnatuurlike omstandighede geplaas het.

Spesialisasieprosesse het ook 'n invloed op self-aliënasie. Min vaardigheid word benodig om 'n spesifieke werk te verrig en die werknemer is nie meer in beheer van sy arbeid nie. Die werknemers is van hulself gealiëneerd as gevolg van die feit dat die werk nie hul eie is nie. By die werk behoort hulle aan iemand anders, aangesien hulle hul arbeid verkoop het (Broom et al., 1990:145).

2.5 Seeman se variante van aliënasie

Geyer & Heinz (1991:215), Winslow (1970:109), Haasbroek (1983:79) en Bekker (1974:66) is dit almal eens dat Seeman (1959:783-791) se werk getiteld *On the meaning of alienation,* die basis vorm van die meeste studies oor aliënasie. Die rede hiervoor kan gevind word in die feit dat Seeman suksesvol daarin geslaag het om talryke werke, soos dié van Marx, Weber, Durkheim, Merton, Goffman en Riesman, wat reeds oor aliënasie verskyn het, in 'n raamwerk met vyf variante van aliënasie te struktueer. Vir Seeman (1959:783-791) is dit belangrik dat die historiese siening van aliënasie in verband gebring word met die empiriese feite wat beskikbaar is. Hy identifiseer vyf basiese maniere waarop die aliënasiebegrip deur skrywers gebruik word, naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie. Die eerste twee handel spesifiek oor aktiwiteite in die ekonomiese kring en die ander drie hou in die algemeen meer verband met sosiale interaksie (Bekker, 1974:69).

Een van die beste voorbeelde van hoe 'n navorser Seeman se variante kan toepas, is Blauner (1964:1-184) se studie *Alienation and Freedom*. Dié studie word later in hierdie hoofstuk bespreek as 'n gevallestudie van hoe die variante van Seeman in die praktyk toegepas word.

Harvey (1975:221) en Van der Merwe (1987:32) is ook goeie voorbeelde van waar Seeman se variante as basis gebruik word. Melding word gemaak van die vier dimensies van aliënasie, met die uitsluiting van normloosheid. Dean (Bekker, 1974:74) bestudeer ook die aliënasiebegrip aan die hand van die drie belangrikste komponente naamlik magteloosheid, maatskaplike isolasie en normlooshied.

Langman (Geyer & Heinz 1991:xxiii) grond sy studie ook op dié van Seeman en identifiseer drie verwantskappe in aliënasie, naamlik:

- **Magsverwantskap**: 'n Gevoel van magteloosheid en gebrek aan onafhanklikheid. Die remedie hiervoor lê daarin om die maatskappy minder hierargies te maak en om die werknemer meer geleentheid te gee vir selfbesluitneming.

- **Tegnologieverwantskap**: Hier word verwys na werkprosesse wat intrinsiek onbevredigend is en tot self-aliënasie lei. In hierdie geval lê die remedie in die aanvaarding van tegnologie wat bydra tot die ontwikkeling van die werker se vaardighede.

- **Isolasieverwantskap**: Dit is 'n gevoel van sosiale isolasie. Die remedie hiervoor lê in die uitbreiding van kleingroep-aktiwiteite en die ontwikkeling van identifikasie met die groep en die onderneming.

Die basis van Seeman se klassifikasie is 'n subjektiewe sosiaal-psigologiese belewenis van die indiviu. Die identifisering van hierdie variante is dus afhanklik van die subjektiewe houding van die individu. Objektiewe kriteria is irrelevant. Die implikasie hiervan is dat, indien empiriese instrumente vir die meting van aliënasie ontwikkel word, houdingsvraelyste die enigste metode van navorsing is. Indien hierdie vyf variante nie teenwoordig is nie, beteken dit dat die individu nie as gealiëneerd geklassifiseer kan word nie (Seeman, 1959:783-791).

2.5.1 Magteloosheid

Die eerste variant waaraan Seeman (1959:784-791) aandag skenk, is magteloosheid . Magteloosheid ontstaan wanneer die individu nie die uitkoms wat hy graag sal wil hê, deur sy eie gedrag kan bepaal nie. Die individu beleef tweestrydigheid tussen wat hy beheer en wat hy voel hy behoort te beheer. Hy is dus magteloos om gebeure deur sy gedrag te beïnvloed (Bekker, 1974:69). Seeman (1959:784-791) beperk hierdie magteloosheid tot die individu se gevoel van onvermoë om sosio-politieke gebeurtenisse te beïnvloed. Die individu word dus beheer deur 'n eksterne lokus van kontrole wat beteken dat 'n gebeurtenis of ingryping afhanklik is van eksterne faktore (soos kans, geluk of manipulasie).

Marx het veral op magteloosheid as variant van aliënasie klem gelê. Marx beskou magteloosheid as 'n toestand wat daarop dui dat die arbeider van sy vryheid beroof is (Elster, 1986:49-56). Die loonwerker word vervreem van sy produksie en tot 'n 'n verbruikersartikel gedegradeer. Uit die bestudering van Marx se beskouing oor aliënasie is dit duidelik dat hy die werker in die kapitalistiese samelewing sien as die slagoffer van magteloosheid. Die werker neem geen selfstandige besluite nie, maar besluite word vir hom geneem (Elster, 1986:49-56) (Haasbroek, 1983:69) (Marcson, 1970:383) (Seeman, 1957:784).

Blauner (1964:16) identifiseer ook hierdie eksterne beheer oor die werker en volgens hom is 'n werker magteloos wanneer hy 'n objek is en deur ander mense of 'n onpersoonlike sisteem gemanipuleer word. Blauner identifiseer verder dat die werker se eie gedrag nie die uitkoms bepaal wat hy verwag nie (Marcson, 1970:383) (Blauner1964:16).

Harvey (1975:218) brei magteloosheid verder uit en meen dat magteloosheid ervaar kan word indien geen beheer oor werksomstandighede, werksproses en die onvermoë om die bestuursbeleid te beïnvloed, ervaar word nie. Van der Merwe (1987:32) lê klem op magteloosheid as die onvermoë om die werkproses te beïnvloed, terwyl Botha (1992:98) van mening is dat die tipe tegnologie waarmee die werknemer te doen kry, 'n belangrike rol ten opsigte van magteloosheid speel.

Volgens Marcson (1970:383) en Bekker (1974:69) sien Weber die probleem van magteloosheid wyer as 'n blote verwydering tussen die werker van sy produk. Weber beskou dit eerder as 'n universele probleem wat ook in ander dele van die samelewingstruktuur voorkom (Seeman, 1959:784).

Volgens Blauner (1964:160) is daar ten minste vier vorme van industriële magteloosheid:

- die verwydering van eienaarskap van produksiemetodes en die finale produk;
- die onvermoë om algemene bestuursbesluite te beïnvloed;
- gebrekkige beheer oor diensvoorwaardes;
- gebrekkige beheer oor die onmiddellike werkproses.

Blauner (1964:16) sien die nie-gealiëneerde pool van magteloosheid as vryheid en kontrole. Vryheid is die gesteldheid wat die persoon toelaat om homself te verwyder van daardie situasies wat van hom slegs 'n re-aktiewe objek maak. Vryheid beteken om die geleentheid te hê om weg te beweeg van 'n spesifieke produksieproses of om die geleentheid te hê om te van 'n spesifieke werk te bedank as daar geleentheid is vir 'n alternatiewe werkgeleentheid. Kontrole is meer positief as vryheid en beteken dat die persoon 'n selfgerigde subjek is wat beheer het oor die magte wat hom kan manipuleer (Schouwstra, 1992:44). Langman (Geyer & Heinz, 1991:107) sien in selfbesluitneming en groter deelname in strukture 'n remedie vir magteloosheid.

2.5.2 Betekenisloosheid

Waar magteloosheid handel oor die *gebrek aan beheer* wat die individu oor 'n verwagte uitkoms het, handel betekenisloosheid oor die onvermoë van 'n individu om te *voorspel* wat die uitkoms van sy gedrag gaan wees (Seeman, 1959:786). Betekenisloosheid gaan oor die onvermoë van individue om 'n begrip van hul sosialel kultuur te vorm en gaan met 'n gebrek aan optimisme oor die toekoms gepaard (Israel, 1971:210) (Mannheim, 1940:59). Die persoon voel betekenisloos omdat hy nie die gebeure waarin hy hom bevind en die koers waarheen die gebeure hom lei, verstaan nie. Hy weet nie wat om te glo nie en

dit is vir hom onduidelik waarom hy volgens 'n vaste patroon moet handel, aangesien die minimumstandaard van duidelikheid nie by die proses van besluitneming teenwoordig is nie (Seeman, 1959:786). Konn (1969:152) sluit aan by (Seeman, 1959:786) en sê dat betekenisloosheid impliseer dat die individu geen begrip het van gebeure waarvan hy deel is nie. Van der Merwe (1987:32) noem betekenisloosheid die onvermoë om 'n gevoel van doelgerigtheid ten opsigte van jou werk te ervaar.

Volgens Blauner (1964:32) sal die werker betekenisloos voel wanneer hy voel dat sy individuele optrede nie meer in verhouding is met die optrede van die gemeenskap nie. Sy optrede is dus teenstrydig met dit wat die gemeenskap verwag.

Die gevolg van die toenemende komplekse verdeling van arbeid in industrieë, wat die werknemer slegs toelaat om 'n gedeelte van die totale werk te verrig, gee volgens Harvey (1975:218) aanleiding tot betekenisloosheid. Blauner (1964:22) stel dit dat die betekenis van individuele rolle nie binne die groter struktuur en rolle van die groter onderneming verstaan word nie en dat die betekenis van werk vir die werker verlore gaan. Slegs die minimum kennis word van die werker verwag. Hy hoef geen kennis van iemand anders se werk te hê nie en hoef selfs nie die werking van ander departemente te verstaan nie.

Betekenis lê hoofsaaklik in drie aspekte opgesluit: Die werker se verhouding tot sy produk, proses en die organisasie van die werk:

- Die eerste faktor is die karakter van die produk self. Om 'n unieke produk te vervaardig, is inherent betekenisvol.

- Die tweede faktor is die omvang van die produk. Dit is meer betekenisvol om betrokke te wees by die vervaardiging van 'n totale produk of by 'n groot gedeelte van 'n produk, as om slegs betrokke te wees by 'n klein gedeelte van die geheel.

- Die derde faktor is die verantwoordelikheidsvlak. Betekenis verhoog indien die werker vir 'n groter gedeelte van die produksieproses verantwoordelik is (Blauner, 1964:22).

Dit is dus duidelik dat die variant van aliënasie gekenmerk word deur 'n lae verwagting om bevredigende voorspelling oor toekomstige gedrag te maak (Seeman, 1959:786).

Die nie-gealiëneerde pool van betekenisloosheid is om die betekenis van 'n lewensplan te verstaan of om die totale werking van 'n organisasie te verstaan, wat dus eerder betekenisvolheid as betekenisloosheid tot gevolg sal hê (Blauner, 1964:24).

2.5.3 Normloosheid

Die term *anomie* (normloosheid) is vir die eerste keer deur Durkheim (Durkheim, 1947:353-373) (Seeman, 1959:787) (Blauner, 1964:24) (Bekker, 1974:71) gebruik toe0 hy dit in verband gebring het met arbeidsverdeling en die gevolge daarvan. Hoewel hy nie 'n duidelike definisie of omskrywing van anomie gee nie, is dit by implikasie duidelik dat met anomie die letterlike betekenis daarvan, naamlik normloosheid, bedoel word (Schouwstra, 1992:48).

Die feit dat die mens tegelyk deel is van verskillende groepe, wat elkeen sy eie interne doelstelling het, impliseer die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks wat al die mense se handelinge in alle situasies voorskryf. Derhalwe is 'n toestand van anomie vir Durkheim (Haasbroek, 1983:73) tipies van 'n gedifferensieerde samelewing. Anomie is 'n toestand van die gedifferenisieerde samelewing wat bestaan wanneer mense nie hulle individuele aspirasies kan bereik nie, aangesien daar nie norme bestaan wat vir mense voorskryf op welke wyse hulle hul aspirasies kan bereik nie.

Die maatskaplike norme wat die individu se optrede bepaal, word afgebreek of is nie verder effektief as rëels van gedrag nie. Volgens Merton (Seeman, 1959:787) lei dit daartoe dat gedrag moeilik voorspelbaar word en dat die individu dus kan glo dat uitkoms deur geluk bepaal sal word. Blauner (1964:24) stel dit dat die

term *anomie* tradisioneel gebruik word in die situasie waar sosiale norme wat individuele optrede reguleer, nie meer effektief is nie of nie meer bestaan nie. Die sosiale prosesse van industrialisasie het die normatiewe strukture van die konserwatiewe gemeenskappe, wat stabiliteit en sekuriteit in die gemeenskap verseker het, vernietig. Hierdie proses het nie net in gemeenskappe nie, maar ook in fabrieke, maatskaplike aliënasie tot gevolg gehad. Seeman (1959:787) wys daarop dat indien daar nie 'n balans is tussen doelstellings en norme om doelstellings te bereik nie, dit onvermydelik in normloosheid uitmond. Indien 'n individu ontdek dat 'n sosiale struktuur verantwoordelik is vir die dwarsboming van sy ideale, sal hy gealiëneerd raak van hierdie sosiale struktuur en gevolglik gedrag van rebelsheid begin openbaar.

2.5.4 Isolasie

Die vierde variant van aliënasie verwys na isolasie. Isolasie kom voor wanneer die individu van die gemeenskap waarbinne hy funksioneer, asook van die kultuur wat in die gemeenskap bestaan, verwyderd raak. Dié verwydering ontstaan omdat die waardes van die gemeenskap en die waardes van die individu verskil (Seeman, 1959:789). Die verskil lê daarin dat die individu min waarde heg aan die doelstellings waaraan die gemeenskap hoë waarde heg. Alhoewel die individu 'n lid is van die gemeenskap, voel hy nie deel van die gemeenskap nie. Van der Merwe (1987:32) sien die individu se gevoel van nie-behoort tot die gemeenskap, as die onvermoë om deel uit te maak van werksgroepe.

Schouwstra (1992:52) meen dat die werker nie 'n gevoel van *behoort tot* in die werksituasie ervaar nie (Blauner, 1964:32).

Isolasie kom ook voor wanneer doelwitte of oortuigings wat deur die peroon hoog aangeslaan word, hul beloningswaarde vir die individu verloor (Seeman, 1959:789).

Konn (1969:152) som isolasie as variant van aliënasie op as die vervreemding van die individu van dominante doelstellings en waardes van die samelewing.

Aliënasie vind verder neerslag in gevoelens van isolasie, wat weens 'n gebrek aan interkulturele aanvaarding ontstaan (Simon, 1995:78).

Isolasie hou egter nie net verband met probleme met beloningswaarde as deel van die gemeenskap en kulturele aanvaarding nie, maar ook met onderbenutting van persone (Seeman, 1959:790).

Die nie-gealiëneerde pool van isolasie is 'n gevoel van *behoort tot*, of *lidmaatskap aan* 'n gemeensakp of gemeenskappe wat geïntegreer is deur 'n normatiewe sisteem (Blauner, 1964:24).

2.5.5 Self-aliënasie

Die laaste variant van aliënasie is self-aliënasie. Indien persone gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie ervaar, word self-aliënasie as't ware 'n onafwendbare eindresultaat. Seeman (1969:190) omskryf die begrip *self-aliënasie* soos volg: Die toestand waarin die individu geen duidelikheid het oor sy eie pesoonlikheid of plek in die samelewing nie en die feit dat die individu voel dat hy nie aan homself behoort nie (Blauner, 1964:26). Die individu voel dat die gemeenskap hom nie die geleentheid gee om sy volle potensiaal te bereik nie. Volgens Blauner (1964:26) bereik 'n individu nie sy volle potensiaal wanneer sy unieke vermoë, vaardighede en persoonlikheid nie in sy werk uitgedruk word nie. Sekere waardes en norme in die werkgemeenskap beperk die individu en hy voel minder werd as wat hy sou wees as hy die waardes en norme van die gemeenskap gedeel het (Seeman, 1959:790). Hierdie gevoel van die individu dat hy minder werd is as gevolg van sy werk, lei daartoe dat die werknemer gealiëneerd van sy innerlike self raak, aangesien sy selftrots deur die werk weggeneem word (Harvey, 1975:220). Seeman (1959:790) verwys ook na self-aliënasie as die verlies van intrinsieke betekenis van werktrots.

Volgens Marx (Giner, 1976:186) beweeg aliënasie deur 'n definitiewe proses. Die werker word eers van sy werk gealiëneerd en werkaliënasie lei onvermydelik daartoe dat die werker van sy medemens gealiëneerd raak. Die aliënasieproses

word verseël as die arbeider uiteindelik van homself gealiëneerd raak. Werkaliënasie is dus volgens Marx ook verantwoordelik vir self-aliënasie.

Miller & Middelton (Schacht, 1970:164) is dit eens dat arbeidsaliënasie onvermydelik is indien 'n persoon geen intrinsieke waarde in sy arbeid vind nie. Dit sal lei tot verveeldheid en gebrekkige persoonlike groei. Volgens Van der Merwe (1987:32) is self-aliënasie die onvermoë om in werkaktiwiteite as 'n vorm van selfuiting betrokke te raak.

Volgens Blauner (1964:26) kom selfaliënasie in twee situasies na vore: In die eerste plek wanneer die werkaktiwiteit behoeftes soos kontrole en betekenis ondervang en in die tweede plek wanneer die aktiwiteit geïntegreerd is met die persoon se maatskaplike verbondenheid.

2.6 Robert Blauner – aliënasie en vryheid

Blauner (1964:1-184) se studie *Aliënation and Freedom* kan gesien word as een van die beste voorbeelde waar Seeman se dimensies van aliënasie toegepas word (Bekker, 1974:66). In hierdie studie word vier van die vyf dimensies van Seeman se teorie gebruik, naamlik magtelooshied, betekenisloosheid, isolasie en self-aliënasie. Blauner verwerp die idee dat aliënasie die produk is van 'n kapitalistiese produksiemetode. Hy voel egter dat aliënasie deel is van die moderne realiteit. In sy studie konsentreer hy op dit wat in die moderne realiteit tot aliënasie aanleiding gee.

Volgens Blauner (1964:15) bestaan aliënasie wanneer die werker nie sy eie werkprosesse kan beheer nie, wanneer hy nie 'n verband kan sien tussen sy eie werk en die oorhoofse produksieproses van die onderneming nie en wanneer die werker nie daarin kan slaag om uiting te gee in sy werk nie.

- Die eerste faktor wat hy as belangrik beskou in die strukturering van die werkproses, is tegnologie. Blauner vergelyk naamlik vier industrieë met vier verskillende soorte tegnologie, te wete ambagstegnologie (drukwerk); masjiengeoriënteerde tegnologie (die tekstielindustrie); motorbandtegnologie (die motorvervaardigingsbedryf) en prosestegnologie (die chemiese industrie)

(Blauner, 1964:36). Hy poog om in sy studie aan te toon dat elke dimensie van aliënasie (magteloosheid, betekenisloosheid, isolasie en self-aliënasie) in intensiteit varieer na gelang van die tipe tegnologie wat dit verteenwoordig.

- Die tweede faktor wat belangrik is in die werkproses, is arbeidsverdeling. Arbeidsverdeling het 'n direkte invloed op die betekenis en doel van werk. Die aanname is dat hoe meer arbeid verdeel word, hoe minder kan die werker volgens sy eie inisiatief optree, aangesien hy minder insae het in die oorhoofse produksieproses van die onderneming.

- Die derde faktor is die sosiale organisasie van werk, wat die algemene standaarde en reëls wat die werkproses bestuur, insluit. Volgens Blauner (1964:10) is daar 'n skuif van die meer tradisionele norme van werknemer/werkgewer verhoudings na meer burokratiese ondernemings, met meer klem op die rasionele en formele reëls as persoonlike oorwegings. 'n Hoë mate van burokrasie het 'n negatiewe effek op sosiale integrasie.

- Die vierde faktor wat die werkproses beïnvloed, is die ekonomiese struktuur wat die volgende insluit: die kompetisie in die mark, winsmarges, groeikoerse en aanvraag. Volgens Blauner (1964:10) sal daar minder druk wees op werkers in 'n onderneming wat winsgewend is. Daar sal ook minder vrees vir werkloosheid wees en meer geleenthede vir verbetering.

Blauner (1964:36) het bevind dat werkers se subjektiewe gevoel van aliënasie groter is in ondernemings waar die werker min beheer het oor sy werk (in terme van tegnologie en arbeidsverdeling en waar burokratisering dominant is).

Giddens (1993:125) kritiseer Blauner se siening van aliënasie. Sy kritiek is dat dit nie die tegnologie is wat aliënasie veroorsaak nie, maar die feit dat die werker geen beheer oor sy werksituasie het nie. Bekker (1974:84) se kritiek lê in die feit dat Blauner se studie beperk is tot die werkplek en nie oor 'n wyer spektrum, byvoorbeeld in die politiek, kan neerslag vind nie. Blauner neem volgens Bekker (1974:84) ook nie die subjektiewe bewustheid van werkers van aliënasie genoegsaam in ag by die toepassing van objektiewe maatstawwe nie.

2.7 Die nie-gealiëneerde staat

Die tweede doelstelling van hierdie studie is om te bepaal hoe 'n nie-gealiëneerde staat geskep kan word. Een van die leemtes in Seeman se aliënasieteorie is dat dit nie aandag gee aan die nie-gealiëneerde staat nie. Blauner het wel in sy studie daarin geslaag om 'n raamwerk vir die skep van 'n nie-gealiëneerde staat te ontwikkel.

Marcson (1970:378) stel die volgende oplossings voor om 'n nie-gealiëneerde staat te skep. Sy oplossings is veral gerig op die probleme wat verband hou met outomatisering.

- Individue moet nie benadeel word deur hulle uit sekere beroepskategorieë uit te sluit nie.
- 'n Gerekenariseerde nasionale werkverskaffingsdiens moet ontwikkel word om possoekers en poste by mekaar uit te bring.
- 'n Permanente program moet ontwikkel word om werkers te verplaas waar werk skaars is.
- Voorsiening moet gemaak word vir uitgebreide opleidingsgeleenthede.
  Elke individu ondervind verandering, en die verandering geskied volgens Terblanche (1989:69) teen 'n vinnige tempo, en die professionele persoon is gevoeliger vir dié verandering van kennis. Verandering in die samelewing word toegeskryf aan die vermeerdering van kennis en tegnologiese ontwikkeling wat intree het, wat weer meebring dat daar 'n verandering in die wyse van opleiding is. Probleme vir beroepe ontstaan ook as gevolg van die korter lewensduur van professionele kennis. Dit is dus van belang dat die professionalis op 'n gereelde basis nuwe vaardighede en kennis sal aanleer en bestaande kennis deur middel van opleiding en ontwikkeling opknap.

Blauner (1964:32-33) stel vier dimensies van aliënasie, asook die nie-gealiëneerde staat daarvan, soos volg voor:

Tabel 4: Die staat van gealiëneerdheid en nie-gealiëneerdheid

Gealiëneerde staat (Seeman se variante van aliënasie kan hier vergelyk word)	**Nie-gealiëneerde staat**
Magteloosheid	Kontrole en beheer
Betekenisloosheid	Doelgerigtheid
Isolasie	Sosiale integrasie
Selfaliënasie	Selfbetrokkenheid

Bron: Blauner (1964:32-33)

'n Nie-gealiëneerde staat kan dus soos volg geskep word:

2.7.1 Kontrole en beheer

Volgens Blauner (1964:32-33) is die nie-gealiëneerde staat van magteloosheid kontrole en beheer. Beheer en outonomie is volgens Stein (1983:12-14) die vermoë waaroor 'n persoon beskik om die onmiddellike omgewing deur vryheid van optrede te beïnvloed, binne die grense van 'n posisie. Faktore soos die bestuursproses, tegnologie en omgewings-, sosio-politieke- en ondernemingsveranderinge wat tot aliënasie bydra, word deur gebrekkige kontrole deur werknemers oor hul werk gekenmerk.

Die volgende metodes kan die gevoel van kontrole en beheer verbeter:

- **Bestuurstyl**

Bailey (1993:152) wys op die belangrikheid van bestuurstyle met die koms van nuwe tegnologie. Daar is 'n aanduiding dat die bestuurstyle na 'n hoë oriëntasie ten opsigte van mense beweeg. Die delegering van verantwoordelikheid moet op só 'n wyse geskied dat die persoon deur middel van selfbestuurspanne of -groepe genoegsame outonomie en aanspreeklikheid sal verkry. Die rol van bestuur wat in 'n leierskapposisie is, sal eerder ondersteunend en adviserend van aard wees (deurdat werknemers nie meer op die tradisionele wyse bestuur en beheer word nie).

- **Verbetering van kwaliteit van werklewe**

Die verbetering van die kwaliteit van die werklewe sluit tipies die deelname van personeel in by die onderneming by wyse van verbeterde integrasie van personeel en tegnologie, samewerking tussen bestuur en vakbonde, asook beter interpersoonlike verhoudinge tussen personeel. Hierdie aspekte waarna verwys word, is egter nie die enigste nie. Die gehalte van die werkleweproses is veronderstel om 'n deurlopende proses te wees wat daarop gemik is om 'n bewustheid by personeel te kweek oor die vrese en behoeftes van individue. Daar sal meer simpatie moet wees en op 'n deelnemende wyse opgetree moet word ten einde die behoefte te bevredig en vrees te verminder en uit te skakel. Die kwaliteit van werklewe kan gesien word as die wyse waarop dinge gedoen word om die langtermyn-effektiwiteit van die onderneming te verseker en te verbeter, sodat die onderneming in die individu se behoeftes en aspirasies kan voorsien (Skrovan, 1983:2).

- **Rol van vakbonde**

Volgens Blauner (1964:184) sal georganiseerde arbeid in die vorm van vakbonde die gevoel van magteloosheid verlaag.

2.7.2 Doelgerigtheid

Die nie-gealiëneerde staat van betekenisloosheid is doelgerigtheid. Die volgende metodes kan gebruik word om doelgerigtheid te verbeter:

- **Vooruitgang en ontwikkeling**

Volgens Stein (1983:12-14) verwys vooruitgang en ontwikkeling na die interne vergoeding wat in 'n onderneming beskikbaar is, soos uitdagings, bevoegdheidsontwikkeling, vaardigheidsontwikkeling en die voltooiing van take.

- **Verantwoordelikheid**

Blauner (1964:184) stel die verhoging van die inhoud en die verantwoordelikheid van die werk voor as metode om 'n nie-gealiëneerde staat te skep.

- **Werkrotasie**

Werkrotasie sal die werker toelaat om van een werk na die ander te beweeg. 'n Verskeidenheid van werk word verskaf en die werker se kennis van die breër produksieprosesse word verhoog (Blauner, 1964:184).

- **Deelnemende bestuur en werksgroepe**

Deelnemende bestuur raak nie alleen organisatoriese sisteme nie, maar betrek menslike gedrag en voorsien in die behoefte van deelname en betrokkenheid aan die besluitnemingsproses. Mense wil in besluitneming geken en daarby betrek word en bestuur moet dus poog om personeel aan te moedig om kreatief te wees, maar ook om volle verantwoordelikheid te dra vir die besluite wat geneem word (Malan, 1991:116-117).

- **Die verbetering van die kwaliteit van die werklewe**

Kwaliteit van werklewe beteken vir verskillende persone verskillende dinge. Vir die werknemer wat by 'n produksieband werk, mag dit 'n regverdige loon, veilige werksomstandighede en billike behandeling beteken, terwyl dit vir die gegradueerde bevorderingsmoontlikhede, kreatiewe take en 'n suksesvolle loopbaan mag beteken. Die effektiwiteit van die kwaliteit van die werkleweprogram word verhoog deur middel van deelnemende bestuur en demokratiese bestuurstyle deur die bestuurders van die onderneming. Dit is belangrik dat personeel die rol van bestuur sal erken en besef dat dit 'n effektiewe en tevrede werkmag verseker (Hillard, 1990:4-5).

2.7.3 Sosiale integrasie

Sosiale integrasie is die nie-gealiëneerde staat van isolasie (Blauner, 1964:184). Sosiale integrasie kan soos volg verbeter word:

- **Deelgenootskap aan 'n groep**.

Die erkenning van 'n persoon se deelname aan 'n sosiale eenheid waarbinne gedeelde doelwitte en waardes uitgeleef word, is vir individue nodig. Die erkenning van 'n persoon, bevredig die behoefte om onderskei te word van ander, terwyl die gevoel van *ek behoort tot 'n groep,* deur lidmaatskap tot 'n groep bevredig word. Die gevoel van om deel van 'n eenheid te wees, word versterk (Stein, 1983:12-14).

2.7.4 Selfbetrokkenheid

Selfbetrokkenheid is die nie-gealiëneerde staat van self-aliënasie. Seeman (1959:791) wys daarop dat daar nog onduidelikheid bestaan oor die vorm van aliënasie, maar dat drie konsepte, naamlik die vergoedingswaarde, gedrag en verwagtinge, sleutelaspekte in die teorieë is wat die wese van aliënasie vorm. Self-aliënasie verwys na die feit dat die werknemer gealiëneerd van sy innerlike self voorkom, aangesien sy oorblywende trots deur die werk weggeneem word (Harvey, 1975:220). Die volgende metodes kan gebruik word om selfbetrokkenheid te verbeter:

- **Erkenning**

Erkenning moet gegee word vir elke persoon se individualiteit én vir die bydrae wat hy binne die onderneming lewer ten einde doelwitte te bereik (Stein, 1983:12-14).

- **Menswaardigheid**

Mense wil onder alle omstandighede met agting en waardigheid behandel word (Stein, 1983:12-14).

- **Eksterne vergoeding**

Eksterne vergoeding verwys gewoonlik na voordele wat voortvloei uit die werk, soos salaris, bevordering, posisie, status en ander waarneembare voordele (Stein, 1983:12-14).

2.8 Samevatting

In die lig van die doelstellings van hierdie studie is die begrip *aliënasie* in hoofstuk twee verduidelik. Die doel van die hoofstuk was om te bepaal hoe 'n nie-gealiëneerde staat geskep kan word. Aangesien die kern van hierdie studie die invloed van regstellende aksie op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep is, is die betekenis van werk ook bespreek.

Werk is 'n noodsaaklike deel van elke mens se lewe. Individue organiseer hulle daaglikse lewe rondom werk en die meeste tyd en energie word daarin belê. Die aard van 'n mens se werk beïnvloed sy hele sosiale karakter en persoonlikheid, sy suksesvolle deelname in die gemeenskap, asook sy sin vir waarde en selftrots (Applebaum, 1992:338).

'n Ingryp op 'n mens se werk sal dus 'n ingryp hê op jou hele lewe. Indien 'n persoon gealiëneerd raak van sy werk, sal dit 'n invloed hê op die werkplek, maar ook daarbuite.

Die vader van die aliënasiebegrip is Karel Marx. Marx het die kapitalisme die groot skuld vir die oorsaak van aliënasie gegee. Dit blyk egter uit die dimensies van Seeman (1959:784-791) dat dit die gevoel van magteloosheid en betekenisloosheid is en nie kapitalisme nie, wat die oorsaak van aliënasie is.

Volgens Marx (Broom et al., 1990:145) is 'n werknemer se aliënasie geleë in die verhouding tussen die mens en die volgende:

- **Die produksieproses:** Werknemers is van die produksieproses gealiëneerd, aangesien hulle goedere en dienste aan verbruikers lewer met wie hulle geen kontak en verbintenis het nie. Die arbeid is gedwonge en die vervaardigingsproses geskied op persele en met toerusting wat nie aan die werknemers behoort nie (Broom et al., 1990:145).

- **Die produk:** Die mens se produk is van hom vervreemd omdat hy dit nie kan gebruik om van te lewe of om verdere produktiewe arbeid daarmee te verrig nie. Die werker kan dus nie sy hande op produkte wat deur sy eie hande vervaardig is, lê nie, aangesien dit aan iemand anders behoort (Geyer & Heinz, 1991:29).

- **Die gesin, gemeenskap en medewerker:** Die beperkte beskikbaarheid van werk laat mense van mekaar gealiëneerd raak, omdat hulle moet meeding om werk te kry en nie kragte kan saamspan om beter werkomstandighede vir werkers te verseker nie (Degenaar, 1982:11).

- **Selfaliënasie:** Hiermee word bedoel dat die werker iets anders is as wat hy werklik is. Werk word dus slegs 'n manier om aan die lewe te bly, in plaas daarvan dat die lewe 'n geleentheid raak om te werk (Ollman, 1976:136).

Marxiste en selfs anti-Marxiste het Marx se aliënasiesiening gevolg. Talle skrywers het verder oor die onderwerp geskyf. Seeman (1959:784-791) het die verskillende sienings in 'n raamwerk van dimensies van aliënasie saamgevat en navorsers het gereeld sy raamwerk as die vertrekpunt vir hulle studies gebruik (Geyer & Heinz, 1991:215). Die volgende dimensies is deur hom geïdentifiseer:

- **Magteloosheid:** Hierdie dimensie kan beskryf word as die verwagting van 'n individu dat sy eie gedrag nie die uitkoms wat hy verlang, na vore kan bring nie. Die individu word dus beheer deur 'n eksterne lokus van kontrole. Dit beteken dat 'n gebeurtenis of ingryping afhanklik is van eksterne faktore soos kans, geluk of manipulasie.

- **Betekenisloosheid:** Waar die eerste dimensie gehandel het oor die verwagting van die individu om 'n uitkoms te beheer, handel hierdie dimensie oor die individu se vermoë om die uitkoms te voorspel. 'n Gevoel van magteloosheid ontstaan indien 'n persoon nie in staat is om te begryp watter gebeure vir sy lewe asook sy geluk verantwoordelik is nie.
- **Normloosheid:** Die maatskaplike norm wat die individu se optrede bepaal, word afgebreek of is nie verder effektief as reëls van gedrag nie. Gedrag kan moeilik voorspel word en die individu kan begin glo dat geluk uitkoms bepaal. Indien 'n individu vind dat 'n sosiale struktuur verantwoordelik is vir die dwarsboming van sy ideale, sal hy gealiëneerd raak van hierdie struktuur en sal dan die gedrag van die rebel openbaar.
- **Isolasie:** Isolasie kom voor wanneer die individu van sy gemeenskap en die kultuur daaraan verbonde, gealiëneerd raak. Die persoon wat geïsoleerd is, heg min waarde aan doelstellings wat deur die samelewing hoog op prys gestel word.
- **Selfaliënasie:** Die individu het geen duidelikheid meer oor sy persoonlikheid of plek in die samelewing nie. In samehang hiermee, voel die individu dat hy nie aan homself behoort nie. Die individu voel hy is minder werd as wat hy sou gewees het indien die omstandighede in die gemeenskap anders was (Seeman, 1959:784-791).

Soos reeds genoem, het talle skrywers Seeman se raamwerk gebruik as vertrekpunt in hul studies. Die beste voorbeeld van waar hierdie raamwerk suksesvol in 'n studie toegepas is, is die studie van Robert Blauner, *Aliënation and Freedom* (Bekker, 1974:66). In hierdie studie word vier van die vyf dimensies van Seeman toegepas, naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfaliënasie. Blauner dui ook die nie-gealiëneerde staat van aliënasie en die onderskeie variante van aliënasie aan.

- **Kontrole en beheer v magteloosheid:** Kontrole en beheer is die vermoë waaroor 'n persoon beskik om die onmiddellike omgewing te beïnvloed. Bestuurstyl, verbetering van die kwaliteit van werklewe en vakbonde kan alles bydra om die werker 'n gevoel van kontrole en beheer te gee.
- **Doelgerigtheid v betekenisloosheid:** Doelgerigtheid as vorm van 'n staat van nie-gealiëneerdheid kan verbeter word deur vooruitgang en ontwikkeling,

verantwoordelikheid, werkrotasie, deelnemende bestuur en werkgroepe, en die verbetering van kwaliteit van werklewe.

- **Sosiale integrasie v isolasie:** Sosiale integrasie kan verbeter word deur die erkenning van die persoon se deelname aan 'n sosiale eenheid, waarbinne gedeelde doelwitte en waardes uitgeleef word.
- **Selfbetrokkenheid v selfaliënasie:** Erkenning, menswaardigheid en eksterne vergoeding kan gebruik word as metodes om selfbetrokkenheid te bevorder (Blauner, 1964:1-187).

Met bogenoemde as motivering, word die raamwerk van Seeman ook as basis van hierdie studie gebruik om te bepaal of regstellende aksie 'n invloed het op die aliënasievlakke van die nie-aangewese groep.
Marx se teorie oor aliënasie was 'n reaksie op die voortdurende maatskaplike verandering. Schweitzer (Geyer & Heinz, 1991:44) stel dit dat aliënasie tot 'n groot mate afhang van hoe suksesvol historiese veranderings in 'n spesifieke tyd bestudeer word. Dit vra vir die voortdurende opdatering en verandering in teorieë en konsepte. Die wetgewing rondom regstellende aksie en die sosiale impak daarvan moet dus behoorlik bestudeer word. Daar moet ook bepaal word hoe subjektief werkers aliënasie beleef. In hoofstuk drie en vier word daar spesifiek aan hierdie aspekte aandag gegee. Daarna word 'n empiriese studie gedoen om verdere feite in te samel.

Die doel van hoofstuk drie is om aan die hand van die literatuurhoofstuk oor aliënasie te bepaal of regstellende aksie 'n invloed het op aliënasie van die nie-aangewese groep en wel aan die hand van die dimensies van Seeman ten opsigte van regstellende aksie. Daar moet bepaal word of regstellende aksie tot gevolg het dat 'n individu ervaar dat sy eie gedrag nie die uitkoms wat hy verlang, na vore kan bring nie (magteloosheid). Die individu voel dus dat hy nie 'n uitkoms kan beheer nie (betekenisloosheid); dat daar 'n afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks is en dat maatskaplike norme wat die individu se optrede bepaal, afgebreek is (normloosheid). Die individu voel vervreemd van die gemeenskap en die kultuur daaraan verbonde (isolasie) en het geen duidelikheid oor sy eie persoonlikheid en rol in die samelewing nie (selfaliënasie).

Hoofstuk Drie

Regstellende aksie – 'n literatuuroorsig met die fokus op aliënasie van die nie-aangewese groep

3.1 Inleiding

In hoofstuk twee is die literatuurbegrip aliënasie bespreek asook die belangrikheid van werk vir die mens. Die rede waarom aliënasie en die belangrikheid van werk so volledig bespreek is, lê in die probleemstelling van hierdie studie, wat wil bepaal of die ingryp wat regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep het, kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en selfaliënasie (wat weer aliënasie tot gevolg het).

In hierdie hoofstuk sal die begrip *regstellende aksie* volledig bespreek word. Daar sal gekonsentreer word op die eerste doelstelling van die studie, naamlik die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep. In hoofstuk vier sal gefokus word op die tweede doelstelling van die studie, deur regstellende aksie verder toe te lig deur verskillende modelle van regstellende aksie asook implementeringsmetodes wat kan bydra om 'n nie-gealiëneerde staat te skep.

Die regering se beleid van regstellende aksie raak byna alle sektore van die Suid-Afrikaanse samelewing. Volgens Thomas (1992:3) sluit dit die volgende dimensies in:

- die politieke situasie en besluitnemingsproses;
- onderwys en kultuur;
- die afbreek van skeiding in die sosiale lewe;
- sport en ontspanning;
- behuising en woongebiede se infrastruktuur;
- welsynsdienste;
- swart besigheidsvooruitgang;
- werknemer vooruitgang en opleiding; en
- simbole en die historiese perspektief.

Vir die doel van hierdie studie word slegs gefokus op regstellende aksie binne die onderneming. Volgens Munetsi (1999:36) gaan dit oor die regstel van diskriminerende praktyke wat in die verlede teen die aangewese groep gepleeg is. Verskillende betekenisse en interpretasies word aan die begrip *regstellende aksie* geheg. Talle mense beskou regstellende aksie as omgekeerde diskriminasie, voorkeurbehandeling en slegs vergoeding vir die onreg van die verlede. Ander beskou dit weer as iets waarop hulle sonder meer geregtig is. Sommige meen ook dat voorstanders van regstellende aksie eerder ongekwalifiseerde swart mense of vroue sal aanstel as gekwalifiseerde wit mans, terwyl ander dit weer beskou as *window dressing* (Idasa, 1995:3). Fischer (1996:30) stel dit dat regstellende aksie vir miljoene swart Suid-Afrikaners 'n baken van hoop en 'n beter lewe is. Vir baie wit Suid-Afrikaners is dit weer 'n teken van 'n nuwe vorm van diskriminasie en 'n bedreiging vir hulle toekoms. Anders gestel, die betekenis van werk word vir hulle bedreig. Volgens Noon en Blyton (1997:34) is dat werk 'n sentrale konsep is waarvolgens die mens gedefinieer word (sien 2.2.2).

Vlok (1999:74) sluit aan by Fischer (1996:30) se stelling oor wit Suid-Afrikaners en waarsku dat regstellende aksie só toegepas moet word dat nuwe vorme van diskriminasie nie geskep word nie. Hermann (2000:7) stel dit dat weinig nog geskryf is oor die balanskant van regstellende aksie, naamlik die nuwe vorme van diskriminasie wat geskep kan word indien regstellende aksie nie verstandig en omsigtig toegepas word nie.

Volgens die regering se beleid van gelyke indiensneming, sal die blote verwydering van diskriminasie nie lei tot die vooruitgang en ontwikkeling van groepe wat voorheen nie sulke geleenthede gegun is nie. Diensgelykheid- maatreëls, insluitend regstellende aksie, word benodig om te verseker dat gelykheid nie bloot 'n formaliteit bly nie, maar dat dit op 'n beduidende wyse bereik sal word. Groepe uit agtergeblewe gemeenskappe (swartes, vroue en gestremdes) moet deur positiewe maatreëls gehelp word sodat diskriminerende maatreëls van die verlede en die gevolge daarvan uitgewis kan word.

Hierdie beleid kan tot gevolg hê dat huidige werknemers, veral die nie-aangewese groep, dikwels bedreig voel en geneig raak om weerstand te bied teen die suksesvolle implementering van regstellende aksie. Indien die behoeftes en aspirasies van die nie-aangewese groep geïgnoreer word, kan dit moraal verlaag, 'n negatiewe houding teenoor ander werkers ontwikkel en produktiwiteit nadelig beïnvloed (Moolman, 1996:145).

Rossouw (1999:39) waarsku ook dat 'n onsensitiewe toepassing van regstellende aksie daartoe lei dat die nie-aangewese groep gedemoraliseer word, aangesien hulle mag ervaar dat hulle bydraes nie erken of waardeer word nie. Hierdie gevoel van frustrasie van die nie-aangewese groep kan weer in 'n verskeidenheid negatiewe reaksies manifesteer, onder meer laer produktiwiteit, negatiwiteit, weerstand teen verandering, rassisme, seksisme en sabotasie van die proses van regstellende aksie. Muller & Roodt (1998:7) stem met Rossouw saam. Hulle beweer dat wanneer individue regstellende aksie as bedreigend ervaar, 'n groot moontlikheid bestaan dat programme voortdurend gesaboteer sal word. Só kan die sabotasie van regstellende aksie programme as 'n verdere uitvloeisel van aliënasie manifesteer.

Indien hierdie faktore nie doelbewus sensitief bestuur word nie, kan regstellende aksie kontraproduktief wees in soverre dit sosiale polarisasie en ekonomiese traagheid in die hand kan werk.

Hierdie negatiewe belewenisse van die nie-aangewese groep kan manifesteer vanuit 'n gevoel van magteloosheid (aangesien werkers nie meer vir hulle 'n toekoms sien nie), betekenisloosheid (omdat die sosio-politieke omstandighede wat lei tot die gevoel van magteloosheid, nie verstaan word nie), normloosheid (omdat die normkompleks waaraan die individu gewoond was, nie meer bestaan nie), isolasie (omdat hy verwyderd raak van sy werkgemeenskap) en selfaliënasie (omdat hy voel dat die gemeenskap hom nie die geleentheid bied om sy volle potensiaal te bereik nie). Hierdie variante sal volgens Seeman (1959:784-791), soos bestudeer in hoofstuk twee, lei tot aliënasie van die werknemer, wat weer 'n breuk sal skep tussen die individu en sy werkaktiwiteite, omdat hy deur eksterne magte gemanipuleer word (sien bespreking van aliënasie in hoofstuk twee; aliënasie en regstellende aksie in 3.8).

Die doel van hierdie hoofstuk is om die begrip *regstellende aksie* behoorlik te verklaar sodat die invloed daarvan op aliënasie van die nie-aangewese groep bepaal kan word (vergelyk die probleemstelling en doelstellings van studie in 1.2). Daar sal veral gekyk word of die vyf variante van aliënasie soos deur Seeman (1959: 783-791) bepaal is, by die nie-aangewese groep teenwoordig is of behoort te wees. Of hierdie variante teenwoordig is, sal uit die literatuur, asook deur die stel van sekere empiriese vrae bepaal word.

3.2 Definisie van regstellende aksie

Talle definisies van regstellende aksie bestaan. Sikhosana (1996:65) stel die probleem van die talryke definisies soos volg: *There are as many views of affirmative action as there are commentators and practitioners on the subject.* Enkele definisies word vervolgens aangehaal om die verskillende elemente van regstellende aksie aan te toon.

- **Fokus op statutêre ingryp en kompensasie**

Volgens Smit (1994:75) is regstellende aksie 'n moreel noodsaaklike, goed beplande en tydelike intervensie om gelyke geleenthede vir alle burgers deur konstitusionele hervorming en besondere wetlike en sosiale maatreëls te bewerkstellig, om sodoende te kompenseer vir agtergeblewe gemeenskappe.

'n Eenstemmige omskrywing van Van Niekerk (1992:414) is dat regstellende aksie in wese 'n remediërende, kompensatoriese, sosiale, politieke en ekonomiese program is wat as oplossing vir rasse-, geslag-, godsdienstige- en etniese diskriminasie beskou word.

- **Fokus op voorkeurbehandeling en opheffing**

Rossouw (1999:40) definieer regstellende aksie as 'n korttermyn-intervensie waarin voorkeurbehandeling gegee moet word aan slagoffers van diskriminasie, ten einde hulle in staat te stel om gelykwaardig mee te ding binne 'n komende bestel van gelyke indiensneming.

Volgens Mello (2000:32) fokus regstellende aksie op swartes wat deur diskriminerende praktyke van die verlede benadeel is. Regstellende aksie moet gefokus wees op die regstel van foute van die verlede, maar nie ongekwalifiseerd nie, aangesien meriete en vermoë steeds in ag geneem moet word.

Munetsi (1999:36-37) sluit hierby aan en sê voorkeurbehandeling moet gebruik word om diskriminerende praktyke van die verlede te verwyder.

Ziehl (2000:58) stel dit dat regstellende aksie gerig is op die neem van positiewe stappe om 'n nie-seksistiese en nie-rassistiese gemeenskap daar te stel. Dit laat nie net diskriminasie toe nie, maar vereis diskriminasie en voorkeurbehandeling om by positiewe resultate uit te kom. Die fokus is daarop gerig om diskriminasie deur diskriminasie te verwyder.

Van der Walt (1995:111) meen dat regstellende aksie personeelpraktyke impliseer wat gerig is op die opheffing van lede van 'n spesifieke bevolkingsgroep, wat as gevolg van diskriminerende wette en regulasies (op grond van ras, kleur of geslag) benadeel is, en as gevolg daarvan weerhou is van spesifieke regte en voorregte. Die doel is om hulle in 'n posisie te stel waarin hul hulself kan ontwikkel om op gelyke voet vir alle poste te kan meeding.

- **Fokus op verwydering van hindernisse en daarna regstellende stappe**

Munetsi (1999:37) sien regstellende aksie as die herstel van diskriminerende praktyke van die verlede wat teen die aangewese groepe gepleeg is.

Volgens Mello (2000:33) is die doel van regstellende aksie om te erken dat vorige maatskaplike praktyke diskriminerend was, om vorige diskriminerende indiensnemingpraktyke te verwyder, om geleenthede te skep vir diegene waarteen daar voorheen gediskrimineer is, en om diskriminasie in die toekoms te verhoed.

Die definisie van die *Black Management Forum* (1993:4) beklemtoon dat individue op 'n merietebasis bemagtig moet word deur geleenthede en ontwikkeling. Hierdie organisasie is van mening dat meriete bepaal moet word op grond van regverdigheid, objektiwiteit en nie-kulturele standaarde.

Dit vereis dat alle hindernisse in die werkplek (formeel en informeel), wat verhinder dat minderbevoorregte individue bemagtig word, verwyder moet word.

Volgens Kruger & De Klerk (1995:404) is regstellende aksie die neem van positiewe stappe (nadat diskriminasie formeel afgeskaf is) om die agterstand wat in die benadeelde groep of by persone deur diskriminasie ontstaan het, uit te wis. Die benadeelde groep behoort hierdeur in staat gestel te word om op gelyke voet in die arbeidsmark mee te ding.

- **Fokus op agterstande**

Die *Demokratiese Party* (1999) is van mening dat regstellende aksie gedefinieer moet word aan die hand van die probleem wat opgelos moet word. Dié probleem word soos volg geïdentifiseer: Individue is in die verlede aan onregverdige diskriminasie onderwerp op die grondslag dat hulle tot 'n besondere groep behoort het. In baie gevalle het hierdie optrede tot 'n gebrek aan geleenthede gelei, asook tot die huidige ongelykheid van basiese geleenthede vir individue. Hierdie definisie beklemtoon dat slegs diegene wat tans aan geleenthede ontbreek, die voordeel behoort te trek. Die regering se regstellende aksie beleid behoort dus nie diegene wat reeds die agterstande van die verlede oorkom het, te bevoordeel nie.

- **Fokus op gevaar van nuwe vorme van diskriminasie**

Volgens Vlok (1999:74) gee Buys 'n ander perspektief op regstellende aksie: Die primêre uitdaging van regstellende aksie is volgens Buys om benadeling en diskriminasie van die verlede op só 'n wyse reg te stel dat dit nie nuwe vorme van benadeling en diskriminasie skep nie.

Uit bogenoemde definisies kan regstellende aksie dus gedefinieer word as 'n tydelike statutêre intervensie wat daarop gemik is om gelyke indiensnemingsgeleenthede daar te stel deur benadeling van die verlede uit die weg te ruim, met 'n fokus op opheffing, sodat daar op gelyke voet in die arbeidsmark gekompeteer kan word. Die uitdaging by die implementering van regstellende aksie is om nie nuwe vorme van benadeling en diskriminasie te skep nie.

(Let wel: Die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) maak nie voorsiening vir 'n tydelike intervensie nie of verwys nie na metodes om nie nuwe vorme van diskriminasie te skep nie. Die Wet op Gelyke Indiensneming word volledig in 3.4 bespreek).

3.3 Die bestuur van regstellende aksie

Geen program vir regstellende aksie kan suksesvol wees indien dit nie korrek bestuur word nie. Leierskap speel hier 'n belangrike rol om te verseker dat regstellende optrede korrek verstaan, aanvaar en geïmplementeer word. Topbestuur moet toesien dat regstellende optrede suksesvol geïmplementeer word en daar moet verseker word dat alle lynbestuurders en toesighouers opgelei is met betrekking tot die program (Moolman, 1996:180).

Die volgende vereistes en aspekte is kritiese prestasieareas vir die suksesvolle bestuur van regstellende optrede:

- **Visie**

Die hoof-uitvoerende-beampte en topbestuur moet gebonde wees aan die proses van regstellende aksie, sodat 'n omvattende visie geformuleer kan word (Munetsi, 1999:37). Daarna moet topbestuur, in samewerking met lynbestuurders, toesighouers, menslike hulpbronnebestuurders en vakbonde werk aan 'n visie vir die onderneming wat gebaseer is op die ontwikkeling en bevordering van alle werknemers binne die ondeneming, ongeag ras, kleur, geslag, geloof en ouderdom. Human (1993:50) beweer dat 'n positiewe benadering tot regstellende optrede 'n visie is van 'n beter toekoms waar spanning wat deur ras en geslag veroorsaak word, verminder word en groter gelykheid van geleenthede binne die onderneming bestaan. Hierdie visie lê klem op die wen-aspekte van die verwydering van vooroordele. Gevolglik dryf dit die onderneming in die rigting van 'n beter toekoms.

- **Strategie**

Elke aangewese werkgewer het die verpligting om maatreëls vir regstellende aksie te implementeer. Dit moet gedoen word vir aangewese groepe met die oog op diensgelykheid. Munetsi (1999:36) sê egter dat hierdie maatreëls nie struikelblokke vir die beroepsverwagting, bevordering, opleiding en ontwikkeling van die nie-aangewese groep moet wees nie. Vir dié doel moet 'n behoorlike beleid en plan vir regstellende aksie opgestel word. Die strategie moet gefokus wees op die ontwikkeling en maksimalisering van werknemers se potensiaal.

Moolman (1996:160) is van mening dat elke onderneming oor 'n duidelik-geformuleerde strategie vir regstellende aksie moet beskik. Die proses vir die ontwikkeling van 'n strategie vir regstellende aksie word in Figuur 3 weergegee. Figuur 3 is 'n uiteensetting van die totale proses wat 'n onderneming moet volg om 'n strategie vir regstellende aksie te ontwikkel. Volgens Mello (2000:38) behoort 'n strategie vir regstellende aksie 'n langtermyndoel, korttermyndoel én tydskedules te hê. Hierdie strategie se effektiwiteit moet volgens Munetsi (1999:36) ook gereeld geëvalueer word.

- **Kommunikasie**

Kommunikasie met betrekking tot die strategie van regstellende aksie moet deur topbestuur, senior bestuurders, lynbestuurders en menslike hulpbronnebestuurders onderneem word. Kommunikasie se fokuspunt moet 'n samewerkende verhouding wees en nie 'n konflikverhouding nie (Munetsi, 1999:37). Werknemers moet onder meer ingelig word oor die volgende aspekte:

- die beleidsdokument en strategie vir regstellende aksie;
- die redes vir regstellende aksie binne die onderneming;
- beleid en prosedure;
- rolle en verantwoordelikhede;
- prosedure vir prestasiebeoordeling;
- opleiding met betrekking tot regstellende aksie;
- doelwitte en mikpunte met betrekking tot regstellende aksie; en
- uitklaring en oplossing van onsekerheid en ander onduidelikhede (Moolman, 1996:181).

- **Vertroue**

Moolman (1996:181) is van mening dat 'n ondernemingskultuur wat gebaseer is op wedersydse vertroue tussen al die partye, noodsaaklik is vir die suksesvolle implementering van regstellende aksie in enige onderneming. Werkgewers en werknemers wat mekaar vertrou en respekteer, sal meer geneig wees om regstellende aksie te beskou as 'n noodsaaklike vereiste binne die onderneming. Op hierdie manier sal hulle meer produktief wees en ingstel wees om die onderneming se doelwitte te bereik. Vertroue tussen werkgewer en werknemer sal ook 'n positiewe uitwerking hê op arbeidsverhoudinge en sal bydra tot die bereiking van arbeidsvrede.

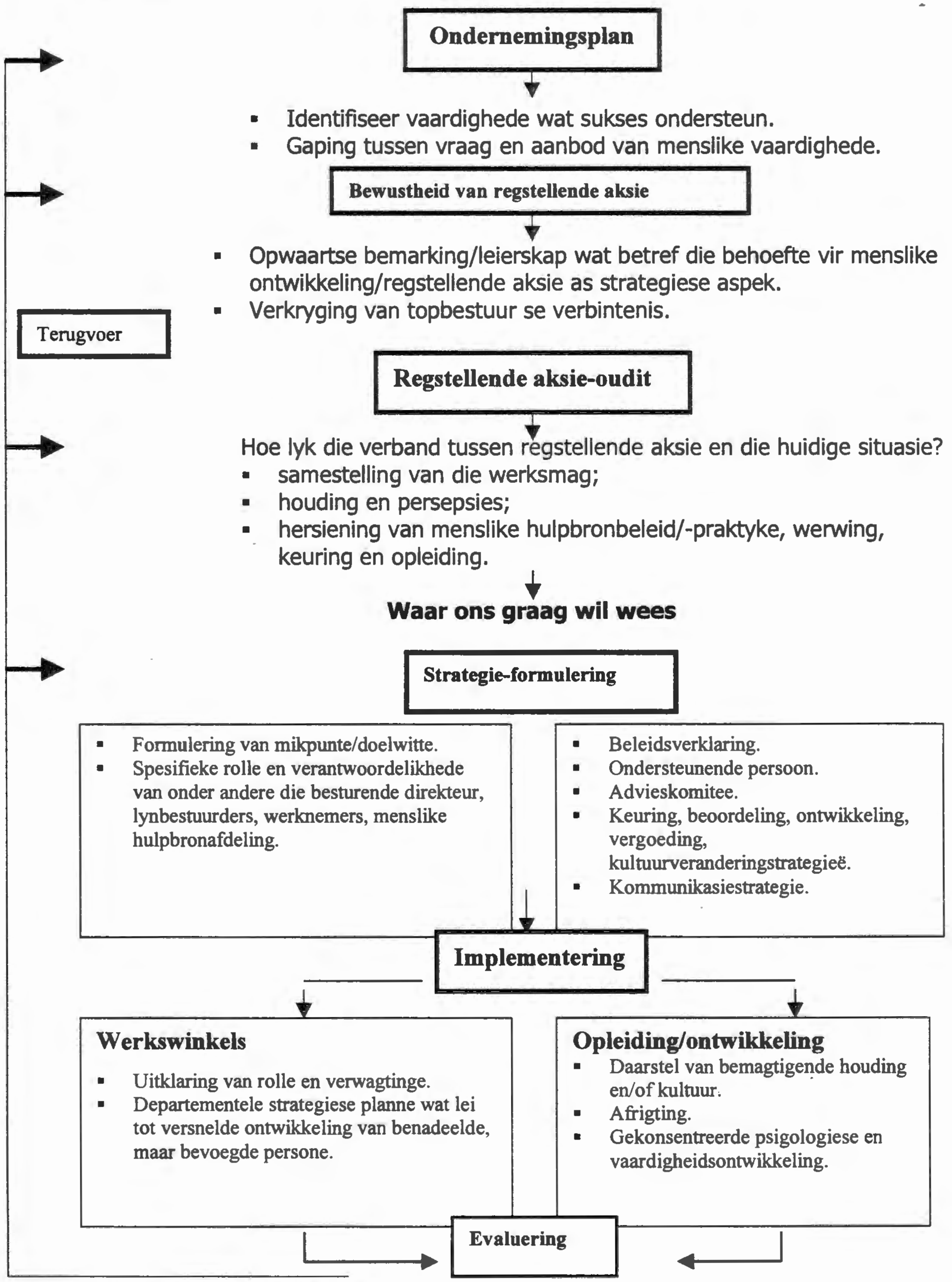
- **Leierskap**

Mittner (1994:43) meen dat daar in Suid-Afrika te veel betuurders opgelei word en te min leiers wat ondernemings kan verander. Regstellende aksie in ondernemings misluk grootliks as gevolg van die volgende redes:

- geen werklike verbintenis tot die suksesvolle uitvoering van 'n program vir regstellende aksie nie;
- 'n verlies/tekort aan bevoegde leierskap;
- die onwillligheid by bestuur om mense te bemagtig;
- 'n onwilligheid om 'n veelvuldige strategiese benadering tot ondernemingsverandering te volg.

In figuur 3 word die proses vir die ontwikkeling van 'n strategie vir regstellende aksie bespreek.

Figuur 3: Proses vir die ontwikkeling van 'n strategie vir regstellende aksie



Bron: Charlton en Niekerk (1994:160)

3.4 Die Suid-Afrikaanse wetgewende raamwerk van regstellende aksie

Die doel van regstellende aksie in Suid-Afrika is om dispariteite wat as gevolg van diskriminerende wette en praktyke in die nasionale arbeidsmark ontstaan het, uit die weg te ruim. Hierdie dispariteite is egter van só ernstige aard dat dit nie voldoende sal wees om die diskriminerende praktyke en wetgewing te verwyder nie. In die lig hiervan is spesiale wetgewing aanvaar om gelykheid in die werkplek te verseker en om sorg te dra dat die bevolkingsamestelling in die werkplek weerspieël word.

Die Suid-Afrikaanse model is slegs gerig op die regstelling van die aangewese groep en maak nie voorsiening vir enige beskerming vir die nie-aangewese groep nie.

3.4.1 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika

Die Grondwet (1996) Artikel 9(2) bepaal dat wetgewende en ander maatreëls vir die beskerming en vooruitgang van persone (of katgorieë van persone) wat deur onbillike diskriminasie benadeel is, geneem mag word om gelykheid te bevorder (Smith: 1995:84).

Die Grondwet (1996) waarborg in Artikel 9 die reg van alle persone tot gelykheid. Hierdie reg word in subartikel 2 gekwalifiseer. Daar word bepaal dat gelykheid die volle en gelyke genietinge van alle regte en vryhede insluit. Daar word verder bepaal dat wetgewende en ander maatreëls (wat daarop gemik is om persone wat voorheen deur onbillike diskriminisasie benadeel is, te beskerm en op te hef), geneem mag word om die verwesenliking van gelykheid te bevorder.

Artikel 9 van die Grondwet (1996) bepaal die volgende:

(1) Elkeen is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg.

> (2) Gelykheid sluit die volle genieting van alle regte en vryhede in. Ten einde dié gelykheid te bevorder, kan wetgewende en ander maatreëls getref word wat ontwerp is vir die beskerming en ontwikkeling van persone (of kategorieë persone) wat deur onbillike diskriminasie benadeel is.

(3) Die staat mag nie regstreeks of onregstreeks teen iemand diskrimineer op een of meer gronde nie, met inbegrip van ras, geslagtelikheid, geslag, swangerskap, huwelikstaat, etniese of sosial herkoms, kleur, seksuele georïenteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, oortuiging, kultuur, taal en geboorte.

3.4.2 Die Wet op Arbeidsverhoudinge

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) bevestig slegs die beginsels wat die Grondwet (1996) daarstel.

Bylae 7 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) bevat 'n residuele onbillike arbeidspraktyk-bepaling. Item 2(1) van die bylae bepaal die volgende:

Vir die doeleindes van hierdie item beteken 'n onbillike arbeidspraktyk enige onbillike handeling of versuim wat tussen 'n werkgewer en 'n werknemer ontstaan, en wat die volgende behels:

(a) *die onbillike diskriminasie, hetsy regstreeks of onregstreeks, teen 'n werknemer op enige arbitrêre grond, wat insluit, maar nie beperk is nie tot ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, politieke oortuiging, kultuur, taal, huwelikstaat of gesinsverantwoordelikheid.*

Bylae 7, 2(2)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) bepaal dat, ongeag die verbod teen diskriminerende optrede, word *'n werkgewer nie verhinder nie om diensbeleid en -praktyke aan te neem of uit te voer wat gemik is op die toereikende beskerming en vooruitgang van persone of groepe of kategorieë persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is, ten einde hulle volle genietinge van alle regte en vryhede moontlik te maak.* Die artikels in die Wet op Arbeidsverhouding (66/95) wat oor diskriminasie handel, is met die aanvaarding van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) herroep.

Die toepassing van die beginsels kry vorm in die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998).

3.4.3 Die Wet op Gelyke Indiensneming

Die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) bestaan uit ses hoofstukke:

Hoofstuk een : Doel en toepassing
Hoofstuk twee : Verbod op onbillike diskriminasie
Hoofstuk drie : Pligte van aangewese werkgewers
Hoofstuk vier : Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid
Hoofstuk vyf : Monetering, afdwinging van geregtelike stappe
Hoofstuk ses : Algemeen

3.4.3.1 Doel en toepassing

Die hoofdoel van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) is om diensgelykheid te bereik deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie en die implementering van maatstawwe vir regstellende aksie met die oog op die ontwikkeling van swart mense, vroue en gestremdes. Die einddoelwit is om die bevolkingsamestelling van Suid-Afrika op elke posvlak in die werkplek te weerspieël.

Die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) se uitgangspunt is dat die blote verwydering van diskriminasie nie sal lei tot die vooruitgang en ontwikkeling van groepe wat voorheen nie sulke geleenthede gegun is nie. Maatreëls vir diensgelykheid (insluitend regstellende aksie) word benodig om te verseker dat gelykheid nie bloot 'n formaliteit bly nie, maar dat dit op 'n beduidende manier bereik sal word.

Die ander verpligtinge in die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998)is, tensy anders bepaal, van toepassing op aangewese werkgewers en mense van die sogenaamde aangewese groepe.

'n Aangewese werkgewer is :

- 'n werkgewer wat 50 of meer werknemers in diens het;
- 'n werkgewer wat minder as 50 werknemers in diens het, maar 'n sekere jaarlikse omset;

- munisipaliteite;
- 'n orgaan van die staat;
- 'n werkgewer wat volgens 'n kollektiewe ooreenkoms aangewys word.

Aangewese groepe is swart mense, vroue en gestremdes. Hulle vorm die fokuspunt van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998). Swartes is 'n generiese term wat Swartes, Kleurlinge en Indiërs beteken.

3.4.3.2 Verbod op onbillike diskriminasie

Alle werkgewers moet stappe doen om gelyke geleenthede in die werkplek te bevorder. Met dié doel voor oë moet onbillike, direkte of indirekte diskriminasie ten opsigte van diensbeleid en/of praktyk uitgeskakel word.

Dit sal nie as onbillik beskou word as die werkgewers met die oog op regstellende aksie diskrimineer nie. Diskriminasie kan ook billik geskied wanneer die inherente vereistes van die werk in ag geneem word.

3.4.3.3 Pligte van die aangewese werkgewers

Elke aangewese werkgewer moet, met die oog op die bereiking van diensgelykheid, maatreëls vir regstellende aksie implementeer vir mense van die aangewese groepe. Vir hierdie doel moet elke werkgewer 'n ontleding doen van sy personeelprosedure, praktyk, beleid en werksomstandighede, ten einde te bepaal of daar nie moontlike hindernisse is wat mense in die aangewese groepe nadelig raak nie.

Die ontleding moet 'n opname van elke pos en elke werker in elke beroepsgroep van die onderneming insluit.
'n Profiel wat sodanig opgestel word, sal aandui tot watter mate swartes, vroue en gestremdes op die verskillende posvlakke teenwoordig is.

Elke werkgewer moet positiewe maatreëls tref waardeur hy kan verseker dat swartes, vroue en gestremdes gelyke indiensnemingsgeleenthede gegun word en dat hulle genoegsaam in al die beroepsgroepe en -vlakke in die onderneming verteenwoordig word.

Positiewe maatreëls sluit die volgende in:

- Maatreëls waarmee hindernisse in die werk geïdentifiseer en verwyder kan word (hindernisse sluit in onbillike diskriminasie, wat mense in die aangewese groepe nadelig kan beïnvloed);
- Maatreëls wat ontwerp is om te lei tot groter diversiteit in die werksituasie en gegrond is op gelyke waardigheid en respek van alle mense;
- Die aanpassing of verandering van werkmetodes of werktoerusting of van die werkomstandighede, wat persone met gestremdheid in staat sal stel om die werk te kan doen;
- Maatstawwe vir regstellende aksie, insluitend voorkeurbehandeling of die aanstelling en bevordering van toepaslik gekwalifiseerde swartes vroue en gestremdes, om daardeur te verseker dat hulle gelyke verteenwoordiging kry in alle beroepskategorieë en werkvlakke;
- 'n Toepaslik gekwalifiseerde persoon word omskryf as 'n persoon wat die vermoëns, formele kwalifikasies of relevante ervaring het wat vereis word om die spesifieke werk te doen;
- Maatreëls vir die opleiding en ontwikkeling van swartes, vroue en gestremdes.

Aangewese werkgewers moet 'n diensgelykheidplan opstel en in werking stel wat sal bydra tot die bereiking van diensgelykheid onder sy werknemers. Die diensgelykheidplan moet die volgende insluit:

- Die doelwitte wat elke jaar met die plan bereik wil word;
- Die hindernisse in personeelpraktyke wat met die ontleding aan die lig gekom het, sowel as die stappe wat 'n werkgewer gaan neem om die hindernisse uit die weg te ruim;
- Die positiewe maatreëls wat geïmplementeer gaan word (onder meer regstellende aksie en opleiding);

- Waar swartes, vroue en gestremdes nie genoegsaam op sekere posvlakke en in sekere beroepskategorieë verteenwoordig is nie, moet spesifieke getalledoelwitte gestel word om hierdie skewe verteenwoordiging binne 'n spesifieke tydrooster reg te stel. Hiermee saam moet ook strategieë gestel word waarmee beoog word om hierdie doelwitte te bereik;
- 'n Tydrooster vir elke jaar van die plan moet opgestel word sodat numeriese doelwitte bereik kan word;
- Die duur van die plan, wat nie korter mag wees as een jaar en nie langer as vyf jaar nie;
- Die prosedure waarmee die inwerkingstelling en vordering van die plan geëvalueer word;
- Interne prosedures om geskille, wat by die interpretasie of implementering van die plan mag ontstaan, op te los;
- Die name van werknemers, asook senior bestuurders, wat verantwoordelik is vir die monitering en implementering van die plan;
- Enige ander saak wat voorgeskryf mag word deur spesiale regeringsregulasies in die Staatskoerant.

3.4.3.4 Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid

'n Kommissie vir Indiensnemingsgelykheid sal saamgestel word as 'n adviesliggaam vir die Minister. Die kommissie sal bestaan uit persone wat die belange van vroue en gestremdes verteenwoordig, asook vakbond-, werkgewer- en staatsverteenwoordigers van Nedlac, die breë nasionale ekonomiese en arbeidsforum.

Die funksies van die kommissie sal wees om gedragskodes, regulasies en beleid rakende die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) saam te stel.

Die kommissie sal ook die moniteringsliggaam uitmaak wat sal verseker dat genoegsame vordering met bereiking van gelykheid deur regstellende aksie en ander maatreëls in die land behaal word.

3.4.3.5 Monitering, afdwinging en geregtelike stappe

Enige werknemer of vakbondverteenwoordiger besit die reg om 'n beweerde oortreding van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) aan te meld. Die arbeidsinspekteur van die Departement van Arbeid het die mag om die beweerde oortreding te ondersoek. 'n Arbeidsinspekteur mag gevolglik 'n afdwingingsbevel aan die werkgewer uitreik, maar die werkgewer mag beswaar daarteen aanteken. Die direkteur-generaal mag by die Arbeidshof aansoek doen om die afdwingingsbevel 'n bevel van die Arbeidshof te maak.

Werkgewers wat nie aan die vereistes van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) voldoen nie, se aansoek om 'n staatskontrak soos die lewering van voorrade en dienste of die verhuring van toerusting, sal afgekeur word. Enige huidige kontrak sal gekanselleer word.

Die KVBA en die Arbeidshof sal geskille aanhoor wat uit die toepassing van die Wet voortspruit.

Die volgende maksimum boetes kan gehef word met betrekking tot die oortreding van die Wet:

Geen vorige oortreding	R500 000
'n Vorige oortreding van dieselfde oortreding in drie jaar	R600 000
Twee vorige oortredings van dieselfde bepaling in drie jaar	R700 000
Drie vorige oortredings van dieselfde bepaling in drie jaar	R800 000
Vier vorige oortredings van dieselfde bepaling in drie jaar	R900 000

3.4.4 Kritiese evaluering van die Wet op Gelyke Indiensneming

Die verpligte indiening van 'n jaarlikse verslag by die direkteur-generaal van Arbeid, plaas die owerheid in 'n posisie om op 'n gereelde basis 'n redelike akkurate beeld te kry van die profiel van die meer as 10 000 ondernemings met meer as 50 werknemers, asook van die vordering wat gemaak word met regstellende aksie. Hoewel die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) nie uitdruklik 'n kwotastelsel

van bo na onder implementeer nie, word die vereiste aan die werkgewer gestel om self doelwitte daar te stel wat in effek op kwotas neerkom. Die gevare van kwotas, soos 'n daling in standaarde, stigmatisering van swart werknemers en afwatering van die beginsel van meriete is dus net so relevant (Kruger en De Klerk, 1995: 401).

Hermann (2000:20) kritiseer die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) se einddoel om die bevolkingsamestelling in die werkplek te weerspieël. Hierdie einddoel kom op niks anders neer as kwotas nie. Die impak van die einddoel op die nie-aangewese groep is ook nie behoorlik in berekening gebring nie. Volgens die 1996-sensus maak wittes 12,2% van die Suid-Afrikaanse potensieël ekonomies-aktiewe bevolking uit. Volgens die genoemde doelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) behoort wittes dus 12,2% van die werksmag uit te maak. Op die oomblik vorm wittes egter 20,4% (of 1,8 miljoen) van Suid-Afrika se 9,1 miljoen werknemers. Dit kom daarop neer dat daar 'n surplus van sowat 750 000 blankes in die arbeidsmark is, indien dit teen die einddoelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) gemeet word. Om hierdie teiken net deur normale personeelomset in 'n sukkelende ekonomie te bereik, is 'n saak van onmoontlikheid. Die gevaar bestaan dus dat onkonvensionele metodes gebruik word om hierdie teikens te bereik. Indien daar nie spesiale maatreëls in plek is om die nie-aangewese groep te beskerm nie, kan dit katastrofiese gevolge vir die nie-aangewese groep hê.

Politieke partye het sterk kritiek uitgespreek teen die implikasies van die beoogde Wet. Veral die rasbepalings van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) het onder skoot gekom. Die Verenigde Demokratiese Beweging het in sy reaksie gesê dat die regering se nasiebou-konsep nou plek maak vir rasgegronde politiek. Die regering is beskuldig dat hulle die Wet geïmplementeer met die doel om groter swart steun vir die komende verkiesing te probeer werf het (Coetzee,1998:14).

Die leier van die huidige amptelike opposisie, Tony Leon het veral die implikasie van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) gekritiseer. Volgens Leon (1998:11) lê die rede vir die debat oor die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) daarin dat die Wet sentraal staan in die ANC se program van rassetransformasie. Hy sê dat die Wet meer te doen het met die ANC se eie agenda en dat dit negatief inwerk op werkskepping. Leon (1998:11) sê dat die Wet niks anders is as oordrewe maatskaplike manipulasie ten koste van werkskepping en die verbetering van

vaardighede. Volgens hom moet dit teengestaan word deur almal wat werkskepping en die toekoms van miljoene werkloses op die hart dra.

Van die sterkste kritiek teen die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) het van die SA Instituut vir Rasseverhoudinge gekom. Grawitzky (1998:12) vind dit ironies dat dieselfde instituut wat apartheid uitgedaag het, so 'n konserwatiewe houding teenoor die Wet ingeneem het. Giolomee (1998:9) as vise-president van die Instituut sê egter dat die wetsontwerp, net soos apartheid, berus op rasseklassifikasie en die wil om – teen alle maatskaplike en ekonomiese wette in – die samelewing maatskaplik te manipuleer. Net soos apartheid, word die inmenging gelegitimeer deur die valse aanspraak dat dit groter rassevrede sal bring.

Coetzee (1998:14) kritiseer ook die feit dat die Wet slegs op rasgronde gebaseer is. Dié wetgewing beteken dat ras weer eens 'n groot rol in Suid-Afrika se sakelewe gaan speel. Werkgewers sal verplig wees om hulle werknemers op grond van ras te onderskei. Ironies genoeg gebeur dit nadat baie sakelui die laaste jare hul bes gedoen het om diskriminasie en rasseskeiding uit te skakel.

Volgens 'n verslag van die Demokratiese Party (1999) is dit immoreel en onprakties om die rassewanbalans van die verlede te probeer regstel deur stappe te neem wat rasbewussyn sal verhoog. In dié verslag word beklemtoon dat net diegene wat tans aan geleenthede ontbreek, voordeel behoort te trek. Die regering se regstellende aksie beleid behoort dus nie diegene wat reeds die agterstande van die verlede oorkom het, te bevoordeel nie. Die uitdaging vir regstellende aksie is om die ongelykhede van die verlede aan te spreek, maar op só 'n wyse dat volgehoue groei en ontwikkeling in die toekoms sal plaasvind.

Die President van die Instituut vir Rasseverhoudinge, Themba Sono, spreek volgens Schimke (1998:9) veral kritiek uit teen die burokrasie van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998). Hy is van mening dat die burokratiese praktyke wat die Wet implementeer, die reeds sukkelende ekonomie van Suid-Afrika verder sal benadeel. Hy meen dat dié Wet veral medium en klein sakeondernemings, waar groot getalle mense in diens is, sal benadeel.

Botha (1997:14) is van mening dat dit vanuit 'n makro-ekonomiese perspektief duidelik is dat regstellende aksie negatiewe én positiewe kragte veroorsaak. In gevalle waar kosmetiese aanstellings deur ondernemings gedoen word om die beeld van progressiwiteit en die aanvaarding van die eise van die nuwe Suid-Afrika ten toon te stel, sal produktiwiteit dikwels ondermyn word. In ander gevalle sal regstellende aksie tot gevolg hê dat persone wat wel oor die bestuursvermoë beskik, die geleentheid gegun word om op hierdie vlak aan die ekonomie deel te neem. Gegewe die land se tekorte aan sekere groepe hooggeskoolde arbeid, sal dit 'n gunstige invloed op die ekonomie uitoefen.

3.5 Regstellende aksie en diskriminasie

Kruger & De Klerk (1995:401) waarsku dat regstellende aksie die bewuswording van diskriminasie verhoog.

Omgekeerde diskriminasie is dikwels volgens Kruger (1998:33) 'n term wat met regstellende aksie geassosieer word. Greenawalt (1983:16) omskryf die begrip *omgekeerde diskriminasie* as 'n verskil in behandeling wat vorige diskriminasie regstel. Ziehl (2000:58) meen dat regstellende aksie in wese diskriminerend is. Dit is 'n poging om diskriminasie deur diskriminasie reg te stel. Omgekeerde diskriminasie impliseer dus voorkeurbehandeling aan diegene wat voorheen aan diskriminasie blootgestel was (Goldman, 1979:7) (Rosenfeld, 1991:4). Die term *omgekeerde diskriminasie* dra dikwels dieselfde negatiewe konnotasie as die begrip *diskriminasie*. Aangesien swartmense as gevolg van ras benadeel is, kan omgekeerde diskriminasie inderdaad dieselfde vir witmense impliseer (Kruger, 1988:33). Voorstanders van regstellende aksie is teen die term *omgekeerde diskriminasie* gekant, aangesien dit die indruk laat dat regstellende aksie daarop gemik is om veral wit mans te benadeel (Rosenfeld, 1991:43). Munetsi (1999:36) sien nie regstellende aksie as omgekeerde diskriminasie nie, maar as 'n poging om wanbalanse van die verlede reg te stel. Rossouw (1994:73) verskil ook ten opsigte van die gebruik van die begrip *omgekeerde diskriminasie* en sluit aan by Munetsi (1999:36) deur te sê dat die oogmerk van regstellende aksie is om diskriminasie te oorkom en gelykheid te bereik. Regstellende aksie is derhalwe nie rassediskriminerend van aard nie, maar eerder 'n strategie om rassediskriminasie uit die weg te ruim en gelykheid van geleenthede te bevorder.

Qunta (1996:34) sluit aan by Rossouw en glo dat regstellende aksie nie diskriminasie is nie, omdat swartes in die verlede op 'n rassegrondslag uitgesluit is van die belangrikste bedrywighede van die samelewing. Daar moet volgens hierdie siening tydelik voorkeur gegee word aan gekwalifiseerde swart persone om sodoende die wanbalans van die verlede reg te stel totdat 'n normale situasie daargestel is. Volgens Vlok (1999:74) waarsku Buys dat die voorkeurproses, soos Qunta (1996:34) daarna verwys, nie slegs die ongelykheid van een groep na 'n ander moet verskuif nie.

Mello (1999:33) beklemtoon dat daar onderskei moet word tussen regstellende aksie en gelyke geleenthede. Gelyke geleenthede het ten doel dat daar teen geen persoon op grond van ras of geslag gediskrimineer word nie. Regstellende aksie is juis daarop gemik dat 'n sekere groep voorkeurbehandeling kry. Ziehl (2000:58) stem saam met Mello en sê dat gelyke geleenthede daarop gerig is om struikelblokke vir diskriminasie uit die weg te ruim, terwyl regstellende aksie, in teenstelling hiermee, juis diskriminasie vereis om diskriminasie uit die weg te ruim.

Ten spyte van Rossouw (1994:73) en Qunta (1996:30) se siening dat regstellende aksie nie rassediskriminerend van aard is nie, ervaar wit werknemers programme vir regstellende aksie dikwels as omgekeerde diskriminasie (Easton-Leadley, 1994:42-44) (Muller en Roodt, 1998:26-32) (Rampele, 1996:30) (Fischer, 1996:34). Herholdt en Marx (1999:70) stem hiermee saam en stel dit dat regstellende aksie 'n onaangename diskriminerende proses, vir persone wat daarvan uitgesluit word, verteenwoordig. Muller en Roodt (1998:26) wys ook soos bogenoemde skrywers daarop dat programme vir regstellende aksie tans wel as diskriminerend ervaar word en dat hierdie feit moontlik afbreuk kan doen aan die doel wat uiteindelik bereik wil word (Muller en Roodt, 1998:26).

Talle skrywers lê klem op die merietebeginsel en op kundigheid om diskriminasie te regverdig. Munetsi (1999:36) is van mening dat regstellende aksie op meriete én bevoegdheid gebaseer moet word. Hy lê egter klem op ontwikkeling en die ontginning van menspotensiaal as 'n belangrike werktuig van regstellende aksie. Mello (2000:37) lê ook daarop klem dat die merietebeginsel nie oorboord gegooi moet word nie. Mello (2000:37) sluit aan by Munetsi (1999:36) en sê dat dit nie sin maak indien iemand wat aangestel word nie die nodige vaardighede, kennis en die

vermoë het om te presteer nie. Lategan (1997:29) stel dit dat positiewe hulpverlening aan mense uit agtergeblewe gemeenskappe nie noodwendig mense in bestaande poste se posisie in gedrang bring nie. Die beginsel van gelykheid word nie geskend as mense verskillend behandel word nie. Sodanige behandeling is egter slegs regverdigbaar solank dit gebaseer is op verskille in persoonlike kwaliteite of op meriete relevant tot 'n bepaalde doelwit. Human (1993:2) sluit hierby aan en voer aan dat regstellende aksie oor die algemeen aanvaar word as 'n proses om diskriminasie te elimineer, eerder as 'n proses waar een vorm van diskriminasie deur 'n ander vervang word. Dit gaan nie om die vervanging van wit werkers met swart werkers nie, aangesien wit werkers steeds vir hulle kundigheid benodig word.

Anon (1993:17) wys op die volgende teenstrydigheid in regstellende aksie: In 'n poging om diskriminasie te voorkom, word dikriminasie toegepas. Om een saak te beredder, word juis dit aangegaan wat 'n mens wil voorkom. Die vraag wat hier gevra moet word, is watter euwel die grootste is: Is dit die diskriminasie teenoor die wit minderheid of die instandhouding van agterstande van die swart meerderheid? Die politieke bril waardeur 'n mens kyk, sal tot 'n groot mate die antwoord hierop verskaf (Lategan, 1997:31).

Easton-Leadley (1994:159) wys in sy oudit oor bestaande houdings in Suid-Afrika teenoor regstellende aksie dat alle rasgroepe steeds vorme van diskriminasie beleef:

- Persepsies oor rassisme is deurgans meer negatief onder swart werkers as onder wit werkers. Sommige swart werkers beweer selfs dat die bestuur van hulle onderskeie organisasies nou in 'n hoër mate as ooit tevore teen hulle diskrimineer.

- Wit werkers voel dikwels dat swart werkers voorkeur geniet en beweer dat omgekeerde diskriminasie voorkom.

- Kleurlingwerkers voel egter op hulle beurt dat hulle steeds aan die verloorkant is, aangesien daar onder die apartheidsbedeling teen hulle gediskrimineer is en nou weer.

- Swart werkers glo dikwels dat strenger dissipline teenoor hulle toegepas word, bloot omdat hulle swart is. In teenstelling hiermee glo wit werkers dat geen of min dissipline op swart werkers toegepas word, omdat bestuur die vakbonde se reaksie daarop vrees.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat wit werknemers wel diskriminasie in die werkplek ervaar. Of hierdie diskriminasie sal bydra tot aliënasie sal in 3.8 meer volledig bespreek word.

3.6 Persepsies en belewenisse van die nie-aangewese groep oor regstellende aksie

Om vas te stel of regstellende aksie 'n invloed het op aliënasie van die nie-aangewese groep, is dit nodig om te bepaal wat die persepsie en belewenis van die nie-aangewese groep oor regstellende aksie is.

Terwyl die doel van regstellende aksie is om mense van agtergeblewe gemeenskappe gelyke indiensnemingsgeleenthede te bied, ervaar Suid-Afrikaners dit verskillend. Aan die een kant ervaar agtergeblewenes regstellende aksie as bemagtiging en bejeen dit as die geleentheid wat hulle nooit gehad het in die welvaart van die land en die sakesektor te deel nie. Aan die ander kant sien die nie-aangewese groep regstellende aksie as 'n bedreiging. Botha (1997:14) is ook van mening dat wit mans in Suid-Afrika nie verkwalik kan word indien hulle besorg is oor hulle kanse en beroepsekerheid nie. Van die respondente in die empiriese ondersoek voel 75% pessimisties oor hulle toekoms in Eskom. In 'n kommentaar sê 'n respondent dat vir 'n jong idealistiese mens wat nie in regstellende aksie ingesluit is nie, die toekoms in Eskom duister is. 'n Ander respondent het gesê dat indien sy geluk slegs van Eskom afhanklik was, hy sielsongelukkig sou wees. Hy sien dus nie 'n langtermyn-toekoms in Eskom nie.

Backer stel dit volgens Mittner (1995:47) dat wit mans, veral Afrikaners, nou as't ware voëlvry verklaar is. Volgens Olen & Barry (1991:306) gee regstellende aksie aanleiding tot gevoelens van magteloosheid onder diegene wat van sodanige programme uitgesluit is. Van die respondente voel 96% magteloos omdat hulle nie

deel van die program vir regstellende aksie is nie. Hulle voel dat hulle bevordering bepaal word deur 'n program waarvan hulle nie deel is nie. In 'n kommentaar sê 'n respondent dat hy voel dat hy onregverdig behandel is deur die proses van regstellende aksie. Herholdt & Marx (1999:69) bevestig hierdie kommentaar en stel dit dat persone wat uitgesluit is van die voordele van regstellende aksie gewoonlik negatiewe gevoelens teenoor die proses openbaar.

'n Verdere belewenis is dat die nie-aangewese groep van mening is dat diskriminerende arbeidspraktyke van die verlede verkeerdelik voor hulle deur gelê word (Duba, 1992:34). Volgens Blum (1994:40-42) voel veral jong wit Suid-Afrikaners verbitterd omdat hulle benadeel word deur 'n stelsel wat gerig is op die regstelling van 'n fout van 'n geslag waarvan hulle nie deel is nie.

Groepsolidariteit binne die organisasie kom hierdeur in gedrang en werk negatief in op die kultuur, samewerking, produktiwiteit en gevolglike sukses van 'n organisasie (Kruger, 1998:46). Die empiriese studie bevestig die gevaar van 'n afname in groepsolidariteit en 80% van die respondente voel dat hulle verhouding met hulle swart kollegas verswak het. 'n Respondent se kommentaar wat daarop dui dat regstellende aksie rassehaat en konflik bevorder, sluit hierby aan. Mcdonald (1994:94) waarsku dat wit manlike bestuurders se houding teenoor regstellende aksie die grootste gevaar by die implementering van regstellende aksie kan wees.

Verskillende navorsers het aangetoon dat bepaalde persepsies by die nie-aangewese groep bestaan:

- Volgens Koekemoer (1998:31-33) bestaan die persepsie dat daar vir wit werknemers geen toekoms in Suid-Afrika is nie. In 'n kommentaar sê 'n respondent dat hy oorweeg om Eskom en Suid-Afrika te verlaat. Veral jong mense vind dit moeilik om werk te vind en in die toekoms sal hulle dit nog meer ondervind (Ramphele, 1992:30) (Koekemoer, 1998:31-33). Hierdie situasie lei daartoe dat jongmense alternatiewe in die buiteland begin soek (Ramphle, 1996:30).

- Koekemoer (1998:31-33) en Fischer (1996:30) skryf dat die persepsie betaan dat vaardighede verlore gaan. Gekwalifiseerde, ervare personeel word vervang deur

onervare, ongekwalifiseerde mense wat in die bestek van hulle leerkurwe onbekostigbare foute ten koste van die maatskappy, aandeelhouers en belastingbetalers maak. Van die respondente voel 96% dat bevordering in Eskom nie meer volgens meriete geskied nie. In 'n kommentaar sê 'n respondent dat Eskom nou op persone sonder ondervinding staatmaak.

- Die persepsie bestaan ook dat swakker diens en kwaliteit 'n gevolg is van regstellende aksie en dat daar nie aan die verwagting van die kliënt voldoen kan word nie (Koekemoer, 1998:31-33). 'n Respondent sluit met sy kommentaar hierby aan as hy sê dat die standaard van dienslewering aan kliënte verswak.

- Regstellende aksie kan ook tot gevolg hê dat die nie-aangewese groep begin onderpresteer as gevolg van stres omdat hulle werkloosheid vrees (Koekemoer, 1998:31-33). Volgens 'n kommentaar van 'n respondent doen hy gereeld sonder sukses aansoek vir poste en het hy nou belangstelling verloor om verder in sy pos te vorder.

- Swart werkers geniet voorkeur in die werksituasie en die programme vir regstellende aksie word as omgekeerde diskriminasie ervaar waar swartes in beter posisies geplaas word (Easton-Leadley, 1994:44-48) (Muller & Roodt, 1998:26-32) (Rampele, 1996:30) (Fischer, 1996:34). Strydom (1995:159) stel dit dat slagoffers van regstellende aksie die proses beleef as 'n kollektiewe stuk onreg wat verdienstelike gevalle marginaliseer en in 'n ekonomiese woestynland kan laat beland. 'n Respondent sluit hierby aan deur te sê dat, ondanks hoe goed die persoon presteer, poste vir wit mans nie meer beskikbaar is nie. Die respondent gaan voort deur te sê dat poste wat wel oopgaan, oopgehou word indien daar nie swartes is om die pos te vul nie. 'n Ander respondent sê hy voel dat hy onregverdig behandel is as gevolg van die proses van regstellende aksie.

- 'n Verdere persepsie is dat opwaartse mobiliteit in 'n onderneming eerder gesien word as verbandhoudend met 'n mens se ras en geslag, as met sy vaardighede en meriete. Die beperking op opwaartse mobiliteit lei daartoe dat regstellende aksie selfs beleef word as 'n straf omdat jy met 'n *verkeerde* kleur gebore is (Koekemoer, 1998:31-33). 'n Respondent bevestig hierdie siening en beweer dat hy telkemale oor die hoof gesien is omdat hy wit is. Van die ondersoekgroep

voel 94% dat bevorderingsmoontlikhede beperk is as gevolg van regstellende aksie.

- 'n Persepsie bestaan ook dat produktiwiteit verlore kan gaan omdat persone in regstellende aanstellings nie die nodige vaardighede het om die werk te kan doen nie (Lategan, 1997:4). 'n Respondent sê hy is bekommerd oor Eskom se produktiwiteit en meen dat verlaagde produktiwiteit Eskom se mededingendheid kan verswak. 'n Ander respondent sluit hierby aan en sê dat Eskom net regstel vir die doel om reg te stel en nie omgee vir produktiwiteit nie. Van die respondente voel 84% dat produktiwiteitsvlakke afgeneem het as gevolg van regstellende aksie.

Charlton & Van Niekerk (1994:83) het die houding van wit bestuurders in Suid-Afrika met betrekking tot regstellende optrede ondersoek en die volgende bevindings gemaak:

- Hoe hoër die opleiding en inkomstevlakke van werknemers, hoe meer positief sal die houding teenoor regstellende aksie wees.

- Engelssprekende mense is meer verdraagsaam teenoor regstellende aksie as Afrikaanssprekendes, en mans meer as vroue. Die empiriese studie dui egter daarop dat die gestandaardiseerde verskil tussen die taal- en geslaggroep klein is.

- Alhoewel wit besigheidsmanne oor die algemeen positief gevoel het met betrekking tot die beginsels van gelyke geleenthede en regverdigheid, het heelwat die mening uitgespreek dat swartes inherent minderwaardig is aan wittes (veral wat betref objektiwiteit, selfvertroue en die vermoë om tot die onderneming se doelwitte by te dra).

- Wit manlike MBA-studente (toekomstige bestuurders) huldig dieselfde diskriminerende houding as dié van hulle ouer teenpartye.

- Wit staatsamptenare het 'n effens meer negatiewe houding as hulle teenpartye in die privaatsektor.

- Wit Engelsprekende manlike bestuurders betwyfel ook die huidige vermoë van wit vroue.

Uit bogenoemde beskrywings kan samevattend gesê word dat die persepsies en belewenis van die nie-aangewese groep teenoor regstellende aksie besonder negatief is. Daar word beleef dat hulle nie na waarde vergoed word nie, dat hulle nie sekerheid het oor hulle toekoms in onderneming nie, en dat daar slegs op grond van hulle velkleur teen hulle gediskrimineer word. Die vraag of hierdie persepsies en belewenisse tot aliënasie sal lei, word toegelig in 3.8.

3.7 Gevaarpunte by die implementering van regstellende aksie

Easton-Leadley (1994:44-48) waarsku dat die nie-aangewese groep se teenreaksie een van die grootste enkele bedreigings vir die opheffing van die histories-benadeelde groep inhou. Rampehle (1996:39) waarsku op haar beurt dat daar 'n toenemende weerstand van wit bestuurders teenoor regstellende aksie is. Volgens haar het die gebrek aan verbondenheid onder wit bestuurders vanaf 1995 – 1996 vanaf 49% tot 36% gedaal. Die nie-aangewese groep se weerstand het in dieselfde tydperk vanaf 56% tot 71% gestyg. Vergelykbare statistieke ná 1996 is nie beskikbaar nie.

Gevaarpunte by die implementering van regstellende aksie word deur verskeie navorsers geïdentifiseer.

Lategan (1997:29) is van mening dat dit net so verkeerd is om een persoon in 'n posisie te plaas waarvoor hy/sy nie verantwoordelikheid kan dra nie, as wat dit is om iemand wat suksesvol kan wees, die geleentheid te ontsê om sy volle potensiaal te bereik.

Skrywers waarsku teen die gevaar van 'n program vir regstellende aksie wat ideologies gedrewe is. Indien lede van die nie-aangewese groep nie met die normkompleks waarop die regstellende aksie program berus, kan identifiseer nie, kan dit manifesteer in die aliënasievariant, normloosheid. Die individu kan van die

sosiale struktuur (in die geval van regstellende aksie, die werkplek) gealiëneerd raak en volgens Seeman (1959:787) rebelse gedrag begin openbaar. Van der Merwe (1992:106) wys op die gevaar dat regstellende aksie slegs een ideologie met 'n ander vervang. Lategan (1997:37) sluit by Van der Merwe (1992:106) aan en wys daarop dat daar gewaak moet word dat regstellende aksie nie soos apartheid in die verlede met skriftekste verantwoord word nie. Lategan (1997:37) waarsku ook dat daar nie 'n oordrewe klem op menseregte geplaas moet word nie. Menseregte moet ook nie gebruik word as 'n kapstok waaraan alles gehang moet word bloot ter wille van sanksionering nie.

Ander skrywers waarsku teen die gevaar dat die proses te gereguleerd kan word. Volgens Lategan (1997:38) behoort regstellende aksie nie deur wetgewing gereël te word nie. Die statutêre vaslegging daarvan behoort wel die politieke effek tot gevolg te hê, maar die versoening en geregtigheid wat só 'n beleid nastreef, sal misluk. Regstellende aksie sal dus nie spontaan plaasvind nie, maar geforseerd. Welwillendheid en transformasie van 'n gemeenskap hang tot 'n groot mate daarvan af in hoeverre mense gewillig aan 'n proses deelneem. Wetgewing neem mense se beheer oor instellings en prosesse uit hulle hand. Die gevaar van regulering is dat lede van die nie-aangewese groep kan begin ervaar dat hulle toekoms deur kragte buite hulle beheer bepaal word. Hulle kan nie 'n invloed op dié kragte, in hierdie geval statutêre kragte, uitoefen nie. Dit kan aanleiding gee tot 'n gevoel van magteloosheid. Volgens Olen & Barry (1991:306) gee regstellende aksie aanleiding tot gevoelens van magteloosheid onder diegene wat deur die regstellende aksie uitgesluit word.

'n Gevaar wat deur talle skrywers geïdentifiseer word, is groeppolarisasie. Groeppolarisasie kan lei tot isolasie van die nie-aangewese groep wat as 'n variant van aliënasie kan manifesteer. Van Niekerk (1992:414) sê dat die probleem van groeppolarisasie voorkom moet word. Groepe wat nie vir regstellende aksie kwalifiseer nie, kan daarop reageer met geweld, burgeroorlog en vals aansprake op lidmaatskap van die nuutbevoordeelde groep. Muller & Roodt (1998:7) waarsku dat indien 'n individu regstellende aksie as bedreigend ervaar, die moontlikheid bestaan dat programme voortdurend gesaboteer word. Seeman (1959:787) is van mening dat indien 'n sosiale struktuur iemand se ideale dwarsboom, dit aanleiding kan gee tot die variant van aliënasie, naamlik normloosheid.

Dié individu kan gevolglik die gedrag van 'n rebel begin openbaar. Boatright (1994:256) waarsku dat die stigma verbonde aan voorkeurbehandeling, rasse-integrasie kan teenwerk. Kruger & De Klerk (1995:417) wys daarop dat regstellende aksie die bewustheid van die verskil tussen rasse verhoog. Met elke indiensneming en bevordering sal ras oorweeg moet word. Hierdie rassebewustheid verhoog rassespanning en haat.

'n Verdere gevaar wat tot magteloosheid van die nie-aangewese groep kan lei, is wanneer regstellende aksie 'n permanente karakter kry. Lede van die nie-aangewese groep kan voel dat hulle in 'n permanente posisie van magteloosheid geplaas word. Volgens Moolman (1996:145) kan magteloosheid lede van die nie-aangewese groep se produktiwiteit laat daal. Die permanente karakter van regstellende aksie kan ook betekenisloosheid tot gevolg hê, aangesien daar 'n gebrek aan optimisme oor die toekoms bestaan. Strydom (1995:60) dui op die gevaar dat regstellende aksie, soos in die Amrikaanse opset, 'n permanente karakter kan aanneem. Volgens Kruger & De Klerk (1995:423) kan regstellende aksie egter nie vir ewig aanhou nie. As swart mense té lank bo wittes bevoordeel word, sal dit volgens hierdie navorsers net weer regstellende aksie teenoor wittes noodsaak.

Verdere implementeringsprobleme word soos volg deur Barker en Backer (1992:177-178) geïdentifiseer:

- Regstellende optrede verminder doeltreffendheid, omdat standaarde verlaag word. Die vraag is egter of standaarde slegs oor die korttermyn verlaag sal word met die doel om swartes in staat te stel om op gelyke basis te kan meeding, en of standaarde oor die langtermyn verlaag sal word (dit wil sê permanent). 'n Ander saak wat oorweeg moet word, is of regstellende aksie vir slegs 'n beperkte periode ingestel kan word. Dit is dus moeilik om programme vir regstellende aksie te beëindig, tensy dit gekoppel is aan spesifieke diskriminerende praktyke van die verlede.

- 'n Verdere nadeel is dat swartes regstellende aksie kan gebruik om aanspraak te maak op sekere dinge, byvoorbeeld die besetting van geskoolde beroepe wat eintlik verdien moet word. Dit kan verder ook diegene wat nie hulp nodig het nie, stigmatiseer – die boodskap mag wees dat 'n swart persoon

aangestel is net omdat hy swart is. Dit sal sy eiewaarde ondermyn en die mite van rasseminderwaardigheid versterk. 'n Program vir regstellende aksie kan neerkom op oëverblindery en kan die buitegewone vordering wat talle swartes reeds in geskoolde beroep gemaak het, negeer.

- Regstellende aksie kan ook problematies wees indien dit só toegepas word dat individue bestaande regte ontsê word, alhoewel daar maniere mag wees om hierdie probleme te omseil.

Sowell (1989:28) waarsku dat die volgende omstandighede 'n program vir regstellende aksie kan laat misluk:

- Indien dit hoofsaaklik deur wetgewing afgedwing is wat nie algemene aanvaarding geniet nie.
- Indien die meriete en doeltreffendheidsbeginsels nie eerbiedig word nie.
- Indien dit die reservering van poste behels.
- Indien dit die reeds bevoordeeldes verder bevoordeel.
- Indien dit onsekerheid, vrees en aggressie by die wit werknemers aanwakker.
- Indien die vulling van poste, by sowel indiensneming as bevordering, op grond van ras geskied.
- Indien dit tot gevolg het dat skoliere swak op skool presteer omdat poste byvoorbeeld in die staatsdiens vir hulle gereserveer word.
- Indien studente ontmoedig word om te presteer of selfs verder te studeer omdat poste in elk geval vir hulle gereserveer is.
- Indien wit personeel nie langer meeding om bevordering nie, omdat hulle aanvaar dat dit vir lede van die swart bevolkingsgroep gereserveer is.

Indien regstellende aksie verkeerd toegepas word, kan dit daartoe lei dat werknemers uit die nie-aangewese groep die variante van aliënasie naamlik magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en self-aliënasie kan evaar. Die vraag wat hieruit na vore kom is of regstellende aksie op só 'n wyse toegepas kan word dat dit *nie* aanleiding gee tot aliënasie nie. Hierdie vraag sluit aan by die tweede doelstelling van die studie, naamlik om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat by die toepassing van regstellende aksie geskep kan word. In hoofstuk vier word veral hierop gekonsentreer.

3.8 Regstellende aksie en aliënasie

Die probleemstelling van die studie word in 1.2 soos volg geformuleer: Die ingryp wat regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep, het kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie, wat aliënasie tot gevolg het.

Aliënasie vind, soos bespreek in hoofstuk twee, volgens Seeman weerklank in 'n belewing van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie. Die nie-aangewese groep beleef (soos bespreek in 3.6) regstellende aksie besonder negatief. Daar bestaan 'n algemene gevoel dat regstellende aksie 'n negatiewe invloed op beroepsekerheid het. 'n Gevoel van magteloosheid bestaan onder diegene wat van regstellende aksie uitgesluit word. Onsekerheid bestaan onder die nie-aangewese groep oor hulle toekomsplanne. Die nie-aangewese groep voel dat norme wat aan hulle bekend is, nie meer bestaan nie. Groepsolidariteit as gevolg van regstellende aksie kom in gedrang en die individu raak onseker oor hoe om homself te definieer. Volgens Marx (Lefever & Levever, 2001:41) sal aliënasie intree wanneer 'n persoon voel dat sy werk nie meer 'n kreatiewe lewensaktiwiteit is nie, maar slegs 'n produk.

Vir die doelstellings van hierdie studie moet die verband tussen regstellende aksie en aliënasie bepaal word.

- **Magteloosheid**

Werknemers wat gevoelens van **magteloosheid** ervaar, sien geen rede om doelwitte na te jaag nie, aangesien hulle hul toekoms sien asof dit deur kragte buite hulle beheer bepaal word (Seeman, 1959:784). Die empiriese studie het bevind dat die vraegroepe 'n hoë gemiddelde belewenis van magteloosheid openbaar (3,4 op 'n skaal van 1-4). Dit hou verband met respondente se antwoord op die opsommende vraag oor magteloosheid. Hulle antwoorde openbaar dat 73% van die respondente 'n hoë mate van magteloosheid ervaar.

Die feit dat regstellende aksie statutêr bindend is en die individu beleef dat hy geen invloed daaroor kan uitoefen nie, kan die gevoel van magteloosheid vergroot.

Marx voer hierdie gevoel van magteloosheid terug na die kapitalistiese stelsel waar die mens verwyder word van die produk wat hy vervaardig. Hy kan nie meer kreatief wees nie, want hy bepaal nie meer sy eie aksies nie (Johnson, 1981:136).

Alhoewel Marx se idees met betrekking tot aliënasie nie sonder meer op vandag se sosiale sisteme toegepas kan word nie, is dit veral sy konsep van verlies aan invloed en beheer, wat in lyn gebring kan word met Seeman se variant van magteloosheid, wat vir hierdie verhandeling van belang is. Hierdie verlies aan beheer kom veral na vore, soos Rossouw (1999:39) waarsku, wanneer regstellende aksie ongevoelig toegepas word en dit daartoe lei dat die nie-aangewese groep gedemoraliseer word (aangesien hulle moontlik mag ervaar dat hulle bydraes nie erken of waardeer word nie). 'n Respondent sê in 'n kommentaar dat mense wat die werk goed kan doen maar nie die regte kleur is nie, nie die kans gegun sal word om 'n bydrae te lewer nie. Moolman (1996:145) sluit hierby aan en stel dit dat regstellende aksie die nie-aangewese groep bedreig laat voel en dat dit produktiwiteit kan laat daal. Olen & Barry (1992:306) brei verder hierop uit en bevind dat die nie-aangewese groep voel dat hulle nie meer deur hulle eie harde werk hul bevordering kan bewerkstellig nie en dat hulle toekoms in die maatskappy deur 'n stelsel buite hulleself bepaal word. Van die respondente voel 93% ook dat hulle bevordering nie deur hulle eie harde werk bepaal kan word nie, maar deur kragte buite hulleself. Fromm (1990:120) waarsku in dié verband dat 'n persoon gealiëneerd sal raak indien hy nie meer die skepper van sy eie dade is nie. Dit sluit aan by Marx (Cox, 2000:1) se siening dat aliënasie begin indien daar 'n breuk tussen die individu en sy werkaktiwiteit ontstaan.

Volgens Olen & Barry (1991:306) gee regstellende aksie aanleiding tot gevoelens van magteloosheid onder diegene wat van programme vir regstellende aksie uitgesluit is. Marx (Lefever & Lefever, 2001:42) is van mening dat indien 'n persoon lid is van 'n sosiale sisteem, maar daarvan uitgesluit word, dit tot magteloosheid sal lei. Die sisteem sal gevolglik die individu van buite beheer. Die standpunte van Marx en Olen & Barry stem ooreen met Blauner (1964:16) se siening dat wanneer 'n werker voel dat hy beheer word deur 'n onpersoonlike stelsel waarvan hy nie deel is nie en waaroor hy nie beheer kan uitoefen nie, dit sal lei tot magteloosheid.

- **Betekenisloosheid**

Die belewenis van **betekenisloosheid** hang saam met die individu se onvermoë om die sosio-kulurele omgewing waarbinne hy hom bevind, te verstaan en gaan gepaard met 'n gebrek aan optimisme oor die toekoms (Israel, 1971:210) (Mannheim, 1940:59). Die vraegroepe oor betekenisloosheid het 'n hoë gemiddeld (3.26 op 'n skaal van 1-4). Dit sluit aan by die opsommende vraag oor betekenisloosheid waarin aangedui word dat 68% van die respondente 'n hoë vlak van betekenisloosheid ervaar. Volgens Seeman (1959:786) voel die persoon betekenisloos omdat hy nie weet waarheen die omstandighede waarbinne hy hom bevind, hom lei nie. Dié variant word gekenmerk aan 'n lae verwagting om bevredigende voorspellings oor toekomstige gedrag te maak. Van die respondente dui 80% aan dat hulle nie hulle beroepspad in Eskom kan bepaal nie terwyl 75% aandui dat hulle nie kan voorspel wat hulle toekoms in Eskom is nie. In aansluiting hiermee vra 'n respondent vir hoe lank regstellende aksie nog gaan voortduur. Dié respondent dui aan dat hy besig is met 'n diploma, maar nie seker is of hy enigsins bevordering sal kry nie.

Van der Merwe (1987:32) definieer betekenisloosheid as die onvermoë om 'n gevoel van doelgerigtheid in jou werk te ervaar. 'n Gebrek aan begrip oor die rede waarom regstellende aksie in die onderneming toegepas word, sal ook tot betekenisloosheid lei. Van die respondente is 65% negatief oor die noodsaaklikheid van regstellende aksie, terwyl 84% nie saamstem met Eskom se beleid van regstellende aksie nie. Van die respondente voel 90% dat regstellende aksie nie billik is nie. Hieruit kan afgelei word dat die respondente nie werklik 'n begrip het van die gebeure wat rondom hulle plaasvind of die noodsaak daarvan nie.

In aansluiting hiermee sê Duba (1992:34) dat indien die nie-aangewese groep nie begrip het vir die sosio-politieke omstandigehede waarbinne hulle hul bevind nie en van mening is dat diskriminerende arbeidspraktyke van die verlede verkeerdelik voor hulle deur gelê word, sal betekenisloosheid ervaar word. Volgens Strydom beleef die nie-aangewese groep regstellende aksie as 'n kollektiewe stuk onreg wat verdienstelike gevalle marginaliseer (Strydom, 1995:159).

Volgens Koekemoer (1998:31-33) bestaan die persepsie dat daar vir die nie-aangewese groep geen toekoms in Suid-Afrika is nie. Botha (1997:14) is ook van mening dat die nie-aangewese groep in Suid-Afrika nie verkwalik kan word indien hulle besorg is oor hulle kanse en beroepsekerheid nie. Opwaartse mobiliteit in 'n onderneming word beskou as eerder verbandhoudend met 'n mens se ras en geslag, as met 'n mens se vaardighede en meriete. Die persoon beleef dus dat hy nie vergoed word vir die insette wat hy lewer nie. Dit sluit aan by Bekker (1974:4) se stelling dat aliënasie die subjektiewe ervaring is van 'n staat van ontevredenheid wat verband hou met die belewenis van teenstrydigheid tussen die werklike en verwagte stand van sake. Volgens Marx (Lefever & Lefever, 2001:42) sal politieke aliënasie en 'n gevoel van betekenisloosheid ontstaan indien 'n individu nie geleentheid tot selfontwikkeling gegun word deur 'n spesifieke stelsel nie en indien hy nie in staat gestel word om sy volle potensiaal te bereik nie. Aliënasie sal ontstaan indien 'n persoon se natuurlike vermoëns en behoeftes misken word en indien hy hom nie in sy werk kan uitleef nie. Beperking op opwaartse mobiliteit, opleiding en enige ander vorm van beperking van die nie-aangewese groep sal tot bogenoemde vorm van betekenisloosheid lei.

- **Normloosheid**

Normloosheid vind neerslag in die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks wat mense se handeling in situasies voorskryf. 'n Respondent het in sy kommentaar gesê dat Eskom *heeltemal uit die bus geval het* met regstellende aksie. Die vraegroep wat normloosheid toets, het bevind dat die ondersoekgroep betreffende die vrae op 'n skaal van 1-4 'n hoë gemiddeld van 3,35 beleef. Van die respondente dui 71% in die opsommende vraag oor normloosheid aan dat hulle 'n hoë mate normloosheid in Eskom beleef. Die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks lei daartoe dat gedrag moeilik voorspel kan word en die individu kan dus begin glo dat geluk uitkoms sal bepaal. Van die respondente voel 82% dat die reëls waaraan hulle gewoond was, in Eskom verander het. Seeman (1959:787) wys daarop dat indien daar nie 'n balans bestaan tussen doelstellings en die norme om doelstellings te bereik nie, dit onvermydelik op normloosheid kan uitloop. Van die respondente dui 83% aan dat hulle nie gemaklik is met die doelstellings van regstellende aksie nie.

Hieruit kan afgelei word dat die doelstellings van die ondersoekgroep nie in lyn is met die doelstellings van regstellende aksie nie. Indien 'n individu ontdek dat 'n sosiale struktuur verantwoordelik is vir die dwarsboming van sy ideale, sal hy gealiëneerd raak van hierdie sosiale struktuur en gevolglik die gedrag van 'n rebel begin openbaar. In sy kommentaar het 'n respondent gesê dat daar geen manier is hoe hy sy mikpunte en die doelstellings wat hy vir homself gestel het, langer binne Eskom sal kan bereik nie en dat die rede hiervoor hoofsaaklik regstellende aksie is. 'n Ander respondent het gesê dat regstellende aksie hom persoonlik dwarsboom. Aansluitend hierby toon 86% van die respondente in die vraelys dat hulle ideale in Eskom deur regstellende aksie gedwarsboom word.

Marx (Lefvever & Lefever, 2001:42) waarsku dat 'n stelsel wat buite 'n persoon se aard lê, ook sal lei tot aliënasie. Indien die nie-aangewese groep nie deel van die proses van regstellende aksie is nie en hulle die proses as buite hulself as individue beleef, kan die proses aanleiding gee tot aliënasie.

Normloosheid kan 'n verklaring bied vir Muller & Roodt (1998:7) se stelling dat, indien individue regstellende aksie as bedreigend ervaar, 'n groot moontlikheid bestaan dat die programme voortdurend gesaboteer sal word. Sabotasie van regstellende aksie programme kan volgens Muller & Roodt (1998:7) moontlik as 'n uitvloeisel van aliënasie manifesteer. Rossouw (1999:39) waarsku ook teen die gevaar van sabotering van die regstellende aksie-proses. Dié gevaar van sabotering word bevestig in die empiriese ondersoek waar 79% van die respondente meld dat hulle Eskom se regstellende aksie-plan sal dwarsboom indien hulle die geleentheid kry.

- **Isolasie**

Isolasie kom voor wanneer die individu verwyderd raak van die gemeenskap en die kultuur waarbinne hy funksioneer en waarbinne die gemeenskap bestaan. Verwydering ontstaan omdat die waardes van die gemeenskap en dié van die individu verskil (Seeman, 1959:789). Die gemiddeld van die variant isolasie, soos deur die betrokke vraegroepe bepaal, het op 'n skaal van 1-4 'n hoë gemiddeld van 3,24. In die opsommende vraag dui 61% van die respondente aan dat hulle 'n hoë

mate van isolasie ervaar. 'n Relatief groot persentasie (23,48%) van die respondente het 'n neutrale opsie gekies.
Die verskil tussen die waardes van die gemeenskap en die individu lê daarin dat die individu min waarde heg aan die doelstellings waaraan die gemeenskap baie waarde heg. Dit kan toegeskryf word aan 'n versteurde verhouding tussen die individu en die groep. Marx (Lefever & Lefever, 2001:42) noem hierdie versteurde verhouding *politieke aliënasie*. Politieke aliënasie kan manifesteer in die versteurde verhouding tussen die nie-aangewese groep en die werkgewer indien die nie-aangewese groep nie deel voel van die onderneming nie. Van die respondente voel 82 % dat hulle nie deel is van Eskom nie. 'n Respondent het in 'n kommentaar gesê Eskom was voor regstellende aksie begin het, *'n lekker plek om voor te werk.*

Volgens Kruger (1998:135) kan die nie-aangewese groep se skeptisisme oor regstellende aksie daartoe lei dat hulle geïsoleerd raak. Skeptisisme kan toegeskryf word aan die feit dat oortuigings wat hoog deur die individu aangeslaan word, vir die individu beloningswaarde verloor. Die individu voel byvoorbeeld nie meer dat harde werk enigsins sukses sal bring nie. Alhoewel die individu lid is van die gemeenskap, voel hy nie meer deel aan die gemeenskap nie. 'n Respondent het in 'n kommentaar gesê dat hy reeds, ná 25 jaar in Eskom, aansoek gedoen het vir 'n skeidingspakket. Hy het gesê dat hy Eskom se kultuur *glad nie meer kan uitstaan nie*. Marx noem hierdie verskynsel *sosiale aliënasie* en skryf dat toe aan die feit dat daar skeiding binne 'n groep bestaan. Dié skeiding word gewoonlik deur die groep in beheer ingestel. Die individu voel geskei van 'n deel van sy realiteit (Lefever & Lefever, 2001:42). Indien die nie-aangewese groep uitgesluit voel van die proses van regstellende aksie (dus van 'n stelsel wat deur die gemeenskap waarvan hy lid is ingestel is), sal 'n gevoel van isolasie ontstaan. Fromm (1990:120) stel dit dat die persoon buite bereik van ander persone is. Dit sluit aan by Ollman (1978:153) se siening dat aliënasie daartoe lei dat die werker van sy werk verwyderd is. Koekemoer (1998:31-33) wys daarop dat nuwe bestuursfilosofieë kan lei tot 'n ondernemingskultuur wat nie meer vir die nie-aangewese groep aanvaarbaar is nie. Die nie-aangewese groep kan voel dat hulle tweede-klas werknemers is en nie werklik deel vorm van die onderneming nie.

Aliënasie vind ook neerslag in gevoelens van isolasie wat weens 'n gebrek aan interkulturele aanvaarding kan ontstaan (Simon, 1995:78). Van Niekerk (1992:414)

waarsku dat die probleem van groep-polarisasie voorkom moet word. Dit kan gedoen word indien sosiale aliënasie (soos hierbo bespreek) teengewerk word. Boatrigth (1994:256) waarsku verder dat die stigma aan voorkeurbehandeling rasse-integrasie kan teenwerk. Van die respondente dui 81% aan dat hulle verhouding met hulle swart kollegas verswak het as gevolg van regstellende aksie. 'n Respondent se reaksie was dat regstellende aksie wrywing in die werkplek tot gevolg het. Wittes word teenoor swartes geplaas en ironies genoeg word gevoelens van welwillendheid vertroebel.

Marx (Broom et al., 1990:145) wys ook op aliënasie wat tussen mede-werkers kan intree. Hy skryf dit toe aan die beperkte beskikbaarheid van werk omdat mede-werkers moet meeding om werk te kry en nie kragte kan saamspan om beter werksomstandighede vir werknemers te verseker nie. Mense behandel mekaar as 'n middel om hul eie doelwitte te bereik en tree selfs as mededingers en vyande op (Geyer & Heinz, 1991:29).

Isolasie hou ook met die onderbenutting van persone verband (Kruger, 1998:136). Dit kom voor wanneer die nie-aangewese groep se bevorderingsmoontlikhede beperk word. Van die respondente voel 94% dat hulle bevorderingsmoontlikhede beperk word.

- **Selfaliënasie**

Indien 'n persoon gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie ervaar, is **selfaliënasie** die onafwendbare eindresultaat. Uit bogenoemde kan afgelei word dat regstellende aksie tot self-aliënasie van lede van die nie-aangewese groep kan lei. Aliënasie van die nie-aangewese groep kan lei tot 'n toestand waarin die individu, soos Seeman (1969:190) beskryf, geen duidelikheid oor sy eie persoonlikheid of plek in die samelewing het nie. Uit die vraegroepe betreffende self-aliënasie het 'n hoë gemiddeld (3,03 op 'n skaal van 1-4) van die respondente aangedui dat hulle self-aliënasie beleef. Van die respondente het 55% in die opsommende vraag aangedui dat hulle self-aliënasie ervaar. 'n Hoë persentasie (25.22%) van die respondente het die neutrale opsie gekies. Met self-aliënasie voel die individu dat die gemeenskap hom nie die geleentheid gee om sy volle potensiaal te bereik nie. Van die respondente voel 83% dat hulle beter in

Eskom sou vorder indien dit nie was vir regstellende aksie nie. Hierdie gevoel van die mens dat hy minder werd is as gevolg van sy werk, lei daartoe dat die werknemer gealiëneerd raak van sy innerlike self, aangesien sy selftrots deur die werk weggeneem is. 'n Respondent sluit hierby aan en sê hy is nie meer trots daarop om vir Eskom te werk nie. 'n Ander respondent bevestig dat hy nie sy volle potensiaal in Eskom kan bereik nie en meen *'n witte kan vergeet om vir 'n pos in Eskom aansoek te doen.* Dié respondent verduidelik soos volg: *Ek het al aansoek gedoen vir vyf hoër poste in drie jaar net om elke keer onsuksesvolle briefies terug te kry.* Van die respondente voel 68% dat hulle hulself nie ten volle in Eskom kan uitleef nie. Van die respondente voel 77% dat hulle nie hulle beroepsverwagting in Eskom kan bereik nie, terwyl 72% voel hulle word nie na waarde vergoed nie.

Fromm (1990:120) stel dit dat self-aliënasie tot gevolg het dat die persoon homself nie meer as die middelpunt van sy eie wêreld beleef nie. Die persoon is buite bereik van homself, net soos wat hy buite bereik van ander persone is. Schouwstra (1992:56) waarsku dat selfaliënasie binne die werk 'n positiewe gevoel van selfverwesenliking kan bedreig, omdat dit 'n afbrekende eerder as 'n helende identiteit openbaar. Marx sluit hierby aan en bevind dat werkaliënasie ook verantwoordelik is vir selfaliënasie (Giner, 1976:186) (sien volledige bespreking oor die betekenis van werk en die invloed op 'n werker indien daar 'n ingryp in sy wêreld van werk is, in 2.2).

3.9 Samevatting

Daar is nie in Suid-Afrika meer veel van 'n debat *of* regstellende aksie geïmplementeer moet word nie, maar eerder *hoe*. Een van die uitdagings wat voor die deur van ondernemings lê, is om regstellende aksie op só 'n wyse toe te pas dat werkers uit die nie-aangewese groep *nie* gealiëneerd raak nie.

Die bestuur by die implementering van die model van regstellende aksie is van kardinale belang. Die kritiese prestasieareas by die bestuur van 'n regstellende aksie-model is visie, strategie, kommunikasie, vertroue en leierskap.

In Suid-Afrika is spesiale wetgewing aanvaar om dispariteite in die nasionale arbeidsmark te verwyder. Om die invloed van regstellende akie op die nie-

aangewese groep te verstaan, is dit nodig om die wetgewing wat regstellende aksie reguleer, te verstaan. Die Grondwet van Suid-Afrika (1996), die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995), en veral die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998), reguleer regstellende aksie in Suid-Afrika. Die Suid-Afrikaanse model vir regstellende aksie fokus slegs op die regstelling van die aangewese groep en maak nie voorsiening vir enige skikking vir die nie-aangewese groep nie. Die fokus van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) kan die persepsie onder die nie-aangewese groep laat ontstaan dat daar teen hulle gediskrimineer word.

Regstellende aksie is egter inherent 'n diskriminerende proses. Daar heers steeds 'n hewige debat in Suid-Afrika oor wanneer die grens van diskriminasie onbillik is. Qunta (1996:34) meen dat regstellende aksie nie diskriminasie is nie, omdat swartes in die verlede op 'n rassegrondslag uitgesluit is. Volgens Vlok (1999:74) moet gewaak word daarteen dat regstellende aksie nie net die ongelykheid van een groep na 'n ander skuif nie. Regstellende aksie word egter deur baie wittes as omgekeerde diskriminasie ervaar (Muller & Roodt, 1998:26-32).

Die nie-aangewese groep voel tans volgens Olen & Barry (1991:306) uitgesluit van die proses van regstellende aksie. Hulle voel dat hulle deur magte buite hulleself beheer word en dit lei tot magteloosheid. Die nie-aangewese groep voel ook betekenisloos omdat hulle nie doelgerig kan werk nie. Volgens Koekemoer (1998:31-33) voel die nie-aangewese groep dat daar vir hulle geen toekoms meer in Suid-Afrika is nie. Hulle is besorg oor hulle beroepsekerheid (Botha, 1997:14). 'n Gemeenskaplike normkompleks in ondernemings is dikwels afwesig en die nie-aangewese groep mis die bekende norme waarvolgens daar in die verlede opgetree is. Die gevaar is dat die nie-aangewese groep rebelse gedrag kan openbaar en gevolglik prosesse van regstellende aksie kan saboteer (Seeman, 1995:787). Die nie-aangewese groep kan ook verwyderd begin raak van die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer. Hulle tree in konflik met die doestellings wat vir die gemeenskap belangrik is. Nuwe bestuursfilosofieë kan lei tot 'n ondernemingskultuur wat nie vir die nie-aangewese groep aanvaarbaar is nie (Koekemoer, 1998:31-33). Hierdie gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie lei volgens Seeman (1969:90) onvermydelik tot self-aliënasie, aangesien die werker se selftrots weggeneem word.

Uit die literatuurstudie blyk dit dus (in aansluiting met die eerste doelstelling van die studie) dat regstellende aksie in Suid-Afrika wel aliënasie van die nie-aangewesegroep in Suid-Afrika tot gevolg sal hê. Die onmiddellike vraag is egter of regstellende aksie só toegepas kan word dat dit *nie* tot aliënasie lei nie. Dit sluit aan by die tweede doelstelling van die studie, naamlik om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie, vir die nie-aangewese groep geskep kan word.

In hoofstuk vier word die begrip *regstellende aksie* verder toegelig met verskillende teoretiese modelle vir regstellende aksie. 'n Kode wat ontwikkel is om diskriminasie teen die nie-aangewese groep te beperk, sal bespreek word. Na aanleiding van die literatuur in hoofstuk twee, drie en vier gaan 'n implementeringsmodel vir regstellende aksie voorgestel word. Die doel van die model is om die aliënasie van die nie-aangewese groep te beperk. 'n Internasionale perspektief op regstellende aksie sal voorgehou word. Dié perspektief sal 'n voorbeeld of model vir Suid-Afrika bepaal met spesifieke fokus op die beperking van diskriminasie van die nie-aangewese groep.

Hoofstuk Vier

Regstellende aksie – 'n literatuuroorsig met die fokus op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat

4.1 Inleiding

In die vorige hoofstuk is veral gekonsentreer op die eerste doelstelling van die studie, naamlik om vas te stel of regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg het. Daar is aangedui dat regstellende aksie wel 'n invloed sal hê op die aliënasie van die nie-aangewese groep. Die tweede doelstelling, naamlik om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie, vir die nie-aangewese groep geskep kan word, volg logies op die eerste doelstelling. In hierdie hoofstuk val die soeklig op die tweede doelstelling van die studie.

Blauner (1964:32-33) het in sy studie *Alienation and Freedom* klem gelê op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat. Hy grond sy studie op dié van Seeman (1959:783-791) se variante van aliënasie en stel vir vier van die variante elk 'n nie-gealiëneerde staat. Die nie-gealiëneerde staat van magteloosheid is kontrole en beheer, van betekenisloosheid doelgerigtheid, van isolasie sosiale integrasie en van selfaliënasie selfbetrokkenheid. Kontrole en beheer kan verbeter word deur bestuurstyl, die verbetering van die kwaliteit van werklewe en die rol van vakbonde. Doelgerigtheid kan verbeter word deur vooruitgang en ontwikkeling, verantwoordelikheid en deelnemende bestuur. Sosiale integrasie word verbeter deur deelgenootskap aan 'n groep. Selfbetrokkenheid word verbeter deur erkenning, menswaardigheid en eksterne vergoeding. Blauner (1964:15) se studie is egter op aliënasie en tegnologie gerig en kan dus nie in sy geheel op hierdie studie toegepas word nie. Belangrike riglyne kan egter uit hierdie studie gehaal word (sien volledige bespreking van Blauner en die skep van 'n nie-gealiëneerde staat in 2.6).

In hierdie hoofstuk sal die verskillende teoretiese modelle van regstellende aksie wat wêreldwyd bestaan, bestudeer word. Die modelle wissel tussen kwotastelsels, posreservering, rasse-aanpassings, bestuur van diversiteit, numeriese teikens en die ontwikkeling en bevoordeling van sekere groepe.

Daar sal ook gewys word op gevaarpunte by die toepassing van regstellende aksie. 'n Kode wat ontwikkel is om diskriminasie teen die nie-aangewese groep te beperk, sal ook bespreek word. Daarna sal 'n implementeringsmodel vir die toepassing van regstellende aksie en die skep van 'n nie-gealiëneerde staat bespreek word.

Regstellende aksie is nie 'n nuwe begrip wat in Suid-Afrika ontwikkel is nie. Die ervaring van regstellende aksie in ander lande kan 'n belangrike hoeksteen vir die debat hieroor in Suid-Afrika wees (Geyser, 1993:21). Aangesien daar soveel ooreenkomste tussen Maleisië en Suid-Afrika is, word die Maleisiese model van regstellende aksie breedvoerig behandel (sien volledige bespreking oor die ooreenkomste tussen Maleisië en Suid-Afrika 4.7). Om aan te sluit by die doel van die studie, sal daar gekonsentreer word op die maatreëls in Maleisië wat gepoog het om die aliënasie van die minderheid te beperk. Daar sal gekonsentreer word op die redes vir die geslaagdheid en die mate waarin van hierdie maatreëls geslaagd was. Voorbeelde of lesse waaruit Suid-Afrika iets kan leer, sal geïdentifiseer word.

4.2 Modelle vir die toepassing van regstellende aksie

Daar word wêreldwyd tussen hoofsaaklik twee stelsels vir regstellende optrede onderskei, naamlik die kwotastelsel en die stelsel van gelyke indiensnemingsgeleenthede. Hoewel beide stelsels bepaalde voor- en nadele het, blyk dit dat die kwotastelsel in talle lande misluk het.

Gelyke indiensneming kom daarop neer dat indiensnemingsgeleenthede op 'n gelyke grondslag vir alle bevolkingsgroepe geskep en bedryf moet word, sonder diskriminerende praktyke op grond van ras, geslag, kleur of geloof. Hierdie model beklemtoon die prestasiebeginsel wat kenmerkend is van 'n meritokratiese werksomgewing (Moerdyk, 1986:156). In 'n meritokrasie word posisies in 'n beroepstruktuur alleenlik op grond van kriteria wat met prestasie verband hou,

gevul. Ras, geslag en ouderdom word dus doelbewus geïgnoreer (Parsons, 1977:190) (Wingrove, 1993:74). Volgens Gawanas (1992:64) en Wingrove, (1993:11) negeer 'n beleid van suiwer gelyke geleenthede die geskiedenis en konteks van diskriminasie, terwyl regstellende aksie sy bestaansreg daarin vind.

Die kwotastelsel aan die ander kant, is 'n stelsel waar voordele nie volgens verdienste ontvang word nie, maar wel ooreenkomstig die rassesamestelling van die arbeidsmag of die bevolking (Shaw, 1992:44). Werkgewers word volgens hierdie stelsel verplig om 'n sekere aantal of persentasie lede van 'n bepaalde groep in diens te neem ten einde aan 'n numeriese vereiste (kwota) te voldoen (Andrews, 1992:37) (Innes, 1992:11-12). Indiensneming vind gevolglik plaas in 'n persentasieverhouding volgens die bevolkingsamestelling (Nigro & Nigro, 1986:438). Die doel van die kwotastelsel is dus om 'n eweredige rassesamestelling in die arbeidsmag, in sowel die privaatsektor as die openbare sektor te verseker. Ten spyte van hierdie doelwit het die kwotastelsel in die Verenigde State van Amerika, Kanada, Indië en Sri Lanka misluk (Luhabe, 1993:25). Met die kwotastelsel kan 'n voorkeur ontstaan vir ongekwalifiseerd bo gekwalifiseerd en minder gekwalifiseerde bo meer gekwalifiseerde werkers om numeriese vereistes na te kom (Andrews, 1992:39).

Volgens Smit (1994:90) is 'n verreikende gevolg van die toepassing van kwotas dat dit bloot as vergelding ten opsigte van vorige diskriminasie gebruik kan word. Doelwitte word as meer wensliker as kwotas beskou. Die verskil tussen doelwitte en kwotas is egter debatteerbaar. Doelwitte word as 'n meer buigbare metode voorgehou. Fullinwider (1980:146) en Hofmeyer & Van Wyk (1997: 66) is van mening dat die doelwitsisteem daarop ingestel is om geleenthede vir die opvoeding, opleiding en ontwikkeling vir mense met potensiaal te skep.

In Suid-Afrika word 'n buigbare kwotastelsel gevolg. Die einddoelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) is om die Suid-Afrikaase bevolking op elke posvlak te weerspieël. Met die opstel van die verslae wat ondernemings by die Departement Arbeid moet indien, moet die samestelling van die bestaande werkprofiel vergelyk word met die bevolkingsamestelling. Werkgewers kan dan self, ná konsultasie met werknemers, besluit watter teikens gestel moet word en watter metodes gebruik sal word om die doelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) te bereik.

Vordering word deur die Departement Arbeid geëvalueer en swaar strafmaatreëls word in die vooruitsig gestel indien dié vordering nie genoegsaam is nie.

Alhoewel dit nie as model van regstellende aksie voorgehou kan word nie, gaan regstellende aksie dikwels met **tokinism** gepaard. Dit beteken dat benadeelde persone na prominente posisies in 'n organisasie bevorder word ten einde bloot 'n gunstige beeld of front voor te hou. Die organisasie probeer daardeur om die status quo te handhaaf (Rossouw, 1994:74-75) (Goffman, 1959:3). Met tokinism vind bevordering dikwels plaas om te verseker dat die posbekleërs oor die nodige vaardighede en besluitnemingsvermoëns beskik om behoorlike uitvoering aan rolle te gee. Aangesien die regte en verpligtinge van rolle swak gedefinieer of afwesig is, degradeer hierdie vorm van regstellende aksie die posbekleërs in die oë van veral hulle swart kollegas en ondergeskiktes (Blanchard, 1989:199) (Charoux, 1986:25) (Wiggers, 1991:275).

Volgens Sowell (1989:35) kan **posreservering** ook 'n manier van regstellende aksie wees. Met posreservering word sekere poste en bevorderingsgeleenthede slegs vir swart mense gereserveer. MacDonald (1996:33) noem hierdie metode van regstellende aksie *posinvoeging*. Deur poste vir persone uit benadeelde groepe te reserveer, word die ideaal van 'n geïntegreerde werkerskorps verydel deurdat nuwe verdelingslyne gevestig word (Moerdyk, 1986:157) (Wingrove, 1993:75).

Kruger en De Klerk (1995:406) wys op **rasse-aanpassing** as regstellende aksie metode. Met hierdie stelsel word resultate aangepas sodat die uitslag in 'n sekere voorafbepaalde verhouding is. 'n Voorbeeld is waar sowel 'n swarte as 'n witte 50% vir 'n toelatingstoets behaal. Ná die rasse-aanpassing behaal die swarte 80% vir die toets en die witte 50% of minder. Die vraag kan derhalwe ontstaan of iemand 'n swart dokter sal toelaat om hom te opereer as die persoon weet dat rasse-aanpassings in die mediese kursusse plaasgevind het.

Human (1991:15) stel voor dat 'n **ontwikkelingsmodel** by die implementering van regstellende aksie gebruik moet word. Met 'n ontwikkelingsmodel word realistiese teikens in lyn met individuele (nie op 'n groepsbasis nie) sterk- en swakpunte gestel. Die ontwikkelingsproses behels 'n komplekse interaksie tussen die individu se verwagte vermoë, sy motivering en die manier hoe hy bestuur word.

Die kritiese suksesfaktor by die implementering van 'n ontwikkelingsmodel is volgens Human (1991:15) van die volgende afhanklik:

- Die onderneming moet mensontwikkeling as die strategiese sleuteldoelwit in sy waardes en vergoedingstelsel weerspieël.
- Mensontwikkeling moet 'n lynverantwoordelikheid wees.
- Interne bevordering en ontwikkeling en loopbaanbeplanning is belangrik vir mensontwikkeling.
- Gedragmodulering moet saam met die duidelike omskrywing van waardes geskied.
- Topbestuur moet volledig ingekoop wees.
- Ontwikkeling is die gesamentlike verantwoordelikheid van die bestuurder en die werknemer.
- Regstellende aksie moet slegs op die werwingsvlak plaasvind. Daarna moet werknemers op meriete bevorder word.
- Werwing en beoordeling moet van die tradisionele kwalifikasie- en ondervindingbasis wegbeweeg na die werklike vereiste van die pos.
- Swart ontwikkeling moet gesien word as deel van normale personeelontwikkeling en moet volgens individuele behoeftes geskied.
- Bestuurders en werknemers moet oor die proses gesensibiliseer word.
- Daar moet van bestuurders verwag word om hulle vooroordele te identifiseer en metodes te vind om dit te hanteer.

- Streng monitering van die proses en aanpassings by veranderde omstandighede moet plaasvind.

Die volgende redes lei volgens Human (1991:15) daartoe dat die ontwikkelingsmodel misluk.

- Eerstens word ontwikkeling soms bloot beskou as 'n inpompstelsel van onderwys in swartes. Vooroordeel, rassime, stereotipering en onrealistiese verwagtinge moet hiermee saam hanteer word.

- Tweedens is topbestuur nie verbonde aan die proses is nie.

- Derdens word korttermyn-numeriese teikens, in plaas van langtermyn-ontwikkeling nagestreef.

- Vierdens het politieke prosesse nie-realistiese verwagtings geskep. Swartes moet bereid wees om tyd aan die ontwikkeling van hulself te spandeer

Tabel 5: Die regstellende aksie-kontinuum

Eenvoudig Re-aktief Korttermyn	⟶	Ingewikkeld Pro-aktief Langtermyn

Gelyke indiensne-Ningsgeleent-hede	**Swart bevoorde-ling**	**Swart opheffing**	**Swart ontwikkeling**	**Bestuur van diversiteit**
Skep gelyke geleenthede en beëindig diskrimi-nerende praktyke deur struikelblokke as gevolg van rassisme en seksisme van die verlede te verwyder. As gevolg van die verskil tussen die rasgroepe in kwalifikasies en opleiding lei hierdie strategie dikwels tot die behoud van die status quo.	Dwing die bevoordeling van swartes af. Die VSA het van wetgewing en kwotas gebruik gemaak. Benadeling van die verlede word deur bevoordeling reggestel. Die gevolg kan tokinism en omgekeerde diskriminasie wees. Dit het grootliks bygedra tot die negatiewe stereotipe siening van regstellende aksie.	Stel die bestaande ongelykhede met betrekking tot opleiding reg deur bestaande diskrimine-rende praktyke te elimineer. Spesiale opleidings-programme vir swartes moet geïmple-menteer word. Hierdie aanslag kan egter 'n sagte parternalistiese aanslag verteen-woordig.	'n Pro-aktiewe strategie om dit vir lede van die benadeelde groep moontlik te maak om op 'n gelyke wyse te kompeteer. Dit sluit 'n opleidings- en ontwikkeling-strategie in wat gepaard gaan met 'n mentorskap-program en die monitering van die vordering van die proses op 'n deurlopende basis. Dit kan versnelde bevoordeling bewerkstellig.	Erken verskille inherent aan verskillende groepe en individue. Verteenwoor-dig 'n situasionele aanslag tot die bestuur van 'n diverse werksmag. Konsentreer op die integrering en gebruik-making van mense se uniekheid tot voordeel van beide die werknemers en onder-nemings.

Herholdt en Marx (1999:53) deel regstellende aksie strategieë in bogenoemde kontinuum op.

Volgens Edwards (1998:16) is die volgende maatreëls vir regstellende aksie in **Amerika** gebruik om die Amerikaanse model te implementeer.

- Wyer soektogte: Lede van die groep wat bevoordeel is, is aktief gesoek. Dit het soektogte by sekondêre en tersiêre inrigtings, asook advertensieveldtogte ingesluit.

- Verwydering van hindernisse: Onnodige poskwalifikasies- en vereistes is verwyder.

- Spesiale toelatings: Hier word spesifiek verwys na voorkeurbehandeling by toelating van tersiêre inrigtings.

- Kwotas: Ondernemings wat belanggestel het in staatskontrakte is later verplig om aan kwotas te voldoen om die aangewese groep in die werkplek te weerspieël.

- Opsystelling: Die federale regering het dit aangemoedig dat sub-kontrakte aan die aangewese groep toegeken word.

Emsley (1992:112) wys op die volgende metodes waarop daar in **Maleisië** gekonsentreer is:

- Die herverdeling van rykdom.
- Spesiale voorkeurbehandeling by indiensneming.
- Ontwikkeling van landelike gebiede.
- Spesiale onderrigprogramme.
- Spesiale toelating tot onderwysinstellings.
- 'n Kwotastelsel is in die grondwet vervat, maar dit het in praktyk negatief geblyk in die inwerking op produktiwiteit (sien volledige bespreking van die Maleisiese model in 4.7).

In **Namibië** is die volgende maatreëls volgens Castle (1995:7) gebruik om die Namibiese regstellende aksie program te implementeer:

- Spesiale aksie om diskriminerende praktyke van die verlede uit die weg te ruim.

- Spesiale opleidingsprogramme vir ondernemings met 50 of meer werknemers (om te verseker dat werknemers van die aangewese groep die nodige vaardighede en kwalifikasies vir hulle bevoordeling het).

- Voorkeurwerwing en -bevordering van toepaslik gekwalifiseerde persone om gelyke verteenwoordiging in die werkplek te verseker.

- Die daarstel van numeriese teikens, tydskale en doelwitte wat werkgewers moet bereik.

Die verantwoordelikheid vir die implementering van regstellende aksie het in die hande van die regering gelê.

4.3 Die implementering van regstellende aksie

Die kern van die sukses van regstellende aksie lê in die wyse waarop dit geïmplementeer word. Implementeringsmetodes sal in 'n groot mate bepaal of lede van die nie-aangewese groep gealiëneerd sal raak as gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

Smit (1994:83) haal Abraham Lincoln aan oor die implementering van regstellende aksie:

You can not strengthen the weak by weakening the strong.
You cannot help the poor by destroying the rich.
You cannot further the brotherhood of man by incling the class hatreds.
You can not build character and courage by taking away a man's initiative and independence.
You cannot help men permanently by doing for them what they could and should do for themselves.

Ferndale (1993:25) wys daarop dat die fundementele vraag in Suid-Afrika vandag nie is of regstellende aksie geïmplementeer moet word nie, maar hoe dit gedoen moet word. Mello (2000:45) sluit hierby aan en sê dat die implementering van regstellende aksie blyk onvermydelik te wees. Geyser (1993:20) waarsku dat ten einde enigsins effektief te wees, regstellende aksie in alle opsigte 'n natuurlike, ongeforseerde proses moet wees. Indien die regstellende proses nie natuurlik verloop nie, kan dit maklik in 'n boemerang-aksie ontaard, wat op niks anders as spanning, frustrasie en gevolglike chaos sal uitloop nie. Munetsi (1999:37) is egter

van mening dat regstellende aksie wel statutêr afgedwing moet word, aangesien die diskriminasie statutêr geskep is.

Volgens Koekemoer (1998:31) lê die oplossing daarin om wittes se vrese en persepsies dat regstellende aksie behoorlik bestuur moet word, te besweer. Dit moet geïmplementeer word sonder om die beroepaspirasies van bekwame en opgeleide mense aan te tas. Organisasies moet alle personeel betrek by beplanning, dieselfde visie hê en transformasie en verandering reg bestuur. Munetsi (1999:36) stem saam met Koekemoer en wys daarop dat regstellende aksie nie struikelblokke in die loopbaanpad van die nie-aangewese groep moet plaas nie. Die proses moet op meriete en vaardighede gebaseer wees en op die ontwikkeling van alle werknemers gemik wees.

Vlok (1999:77) beweer dat maatskappye op drie maniere op die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) reageer:

- Die benadering van *sake soos gewoonlik*, waar maatskappye net soos voorheen aangaan omdat hulle voel hulle het genoeg in die verlede gedoen.

- Die *getallespel*-benadering, waardeur swart mense in belangrike poste geplaas word om sodoende uit die moeilikheid te bly.

- Die geleentheid-benadering, waar maatskappye regstellende aksie as 'n geleentheid sien om 'n wêreldklas werksmag te bou deur voorheen benadeelde persone in diens te neem.

Kruger en De Klerk (1995:423-424) wys daarop dat daar by die implementering van regstellende aksie teen oorhaastige en ondeurdagte besluite gewaak moet word.

Hulle dui op die volgende slaggate waarop gelet moet word:

- 'n Kwotastelsel doen meer kwaad as goed. In die VSA het dit teenproduktief gewerk veral omdat dit die selfwaarde van die swartmense aantas.

- Regstellende aksie kan nie vir altyd voortduur nie. Indien swartmense te lank bo wittes bevoordeel word, sal dit weer nuwe regstellende aksie vir wittes vereis.

- 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.

Smit (1994:83-92) formuleer ook verskeie kriteria vir die sinvolle implementering van regstellende aksie:

- 'n Kultuur moet gekweek word waarin regte en verpligtinge waardeer word.
- Regstellende aksie is nie 'n plaasvervanger vir werk nie.
- Regstellende aksie is gerig op gelyke geleenthede en omstandighede.
- Regstellende aksie is 'n tydelike en nie 'n permanente reëling nie.
- Meriete mag nie geïgnoreer word nie.
- Regstellende aksie mag niemand se eiewaarde ontneem en 'n gevoel van minderwaardigheid kweek nie.
- Die toepassing van regstellende aksie moet die struktuur waarin dit toegepas word, in ag neem.
- Voorkeurbehandeling moet beperk word tot gevalle waar kandidate gelyk in meriete is.
- Regstellende aksie moet altyd koste-effektief wees.
- Die waardes van die gesin, geloof en werk moet bevorder word.

Lategan (1997:37) voeg ander implementeringskriteria by:

- Regstellende aksie moet bevestig dat alle mense gelyk geskape is na die beeld van God.
- Regstellende aksie moet nie in 'n ideologie ontaard nie.
- Regstellende aksie moenie mense van hulle morele outonomie beroof nie.
- Regstellende aksie moet aan die beginsels van reg en billikheid voldoen.
- Regstellende aksie moet bydra tot die vestiging van 'n gemeenskaplike waardesisteem.

Fischer (1996:32) het sterk standpunte rakende die implementering van regstellende aksie:

- Organisasies moet verseker dat daar nie teen wit mans gediskrimineer word nie en dat hulle reg op gelyke geleenthede verseker word.
- Werknemers moet betrek word by die ontwerp en implementering van programme vir regstellende aksie.

Daar moet gewaak word dat daar nie 'n bedeling geskep word waar mense nie daartoe in staat is om die verantwoordelikhede wat aan hulle opgedra word, na te kom nie. Indien dit gebeur, is dit 'n verkragting van die ware en basiese beginsels van positiewe regstellende aksie en sal dit lei tot negatiewe of destruktiewe regstellende aksie (Geyser, 1993:20).

4.4 MWU-Solidariteit se Kode vir Billike Dienspraktyke

Volgens Hermann (2000:25) het die MWU-Solidariteit 'n kode bekend gestel wat besin het oor die implementering van regstellende aksie. Dié kode is spesifiek daarop gerig om regstellende aksie op só 'n wyse te implementeer dat dit benadeling en aliënasie van die nie-aangewese groep beperk.

Die Kode vir Billike Dienspraktyke het ten doel om 50 riglyne vir die toepassing van regstellende aksie neer te lê, sodat die proses so billik as moontlik kan geskied.

4.4.1 Uitgangspunt

Die primêre uitdaging vir regstellende aksie is om die ongelykhede en diskriminasie van die verlede reg te stel, sonder om terselfdertyd nuwe vorme van ongelykhede en diskiminasie te skep.

4.4.2 Beginsels

- Regstellende aksie mag nie rassediskriminasie as grondslag hê nie, maar moet daarop gerig wees om agtergeblewe groepe op só 'n manier op te hef dat dit nie onbillik inbreuk sal maak op die regte van ander persone nie.

- Geen werknemer mag sy werk of status verloor as gevolg van regstellende aksie nie, en regstellende aksie mag ook nie as maatstaf vir personeelvermindering gebruik word nie.

- 'n Individu wat aan 'n histories-benadeelde groep behoort, moet kan bewys dat hy benadeel is voordat bevoordeling kan plaasvind.

- Die regstellende aksie klem moet op 'n insetbenadering (opleiding en ontwikkeling) val en nie op 'n uitsetbenadering (numeriese getalle) nie.

- Dit is nie voldoende vir 'n werkgewer om op 'n breë voorneme te steun om die aangewese personeelgroepe te bevoordeel nie. Daar moet billike maatreëls wees waarop kollektief ooreengekom word om daardie doelwitte te bereik, om te verhoed dat werkgewers 'n onbeperkte mandaat het met die toepassing van regstellende aksie.

- Maatreëls moet nie verder strek as wat nodig is vir die voldoende daarstelling van die aangewese personeelgroepe nie.

- Doeltreffendheid mag nie ondermyn word nie.

- Daar moet onderhandelde ooreenkomste oor die daarstelling en implementering van planne vir regstellende aksie tussen die besture van maatskappye en verteenwoordigers van aangewese sowel as nie-aangewese werknemers gesluit word.

- Regstellende aksie moet nie eerstens swart bevoordeling ten doel hê nie, maar moet gerig wees op die ontwikkeling van alle werknemers, ten einde Suid-Afrikaanse maatskappye se internasionale mededingendheid te bevorder.

- Regstellende aksie moet beperk wees tot aanvanklike voorkeurbehandeling en mag nie ontaard in 'n permanente voorkeurbeleid nie.

4.4.3 Openbaarmaking van inligting

Die proses van regstellende aksie moet deursigtig wees en inligting moet volledig met alle rolspelers en hulle verteenwoordigers gedeel word.

4.4.4 Besigheidsvereistes

Regstellende aksie mag nie sodanig toegepas word dat dit besigheidsvereistes, spesifiek met verwysing na standaarde en produksie, veiligheid, gesondheid, produktiwiteit en mededingendheid ondermyn nie.

Die aantal werknemers van toepassing by aangewese werkgewers (vyftig) is onrealisties en moet hersien word. Daar moet meer buigsaamheid toegelaat word wanneer die afsnypunt bepaal word.

4.4.5 Billike teikens

Insetgebaseerde teikens (opleiding en ontwikkeling) moet voorkeur bo uitsetgebaseerde teikens (numeriese getalle) geniet.

Teikens moet verband hou met die beskikbaarheid van toepaslik gekwalifiseerde en ervare ekonomies aktiewe swart werknemers.

Teikens moet ook kwalitatief (met inagneming van vaardighede) wees en nie net kwantitatief nie.

Tydskedules vir die bereiking van teikens moet rekening hou met faktore soos personeelomset en verskraling van maatskappye se werksmagte.

Indien teikens gestel word om verteenwoordigende bevolkingsgetalle te bereik, moet omgekeerde teikens vir die intreeposvlakke gestel word.

Die demografie van die streek moet ten opsigte van die stel van teikens, 'n groter rol speel as die nasionale demografie.

Die stel van billike teikens mag nie ondergeskik gestel word aan die beginsel van 'n demografies-verteenwoordigende werksmag nie.

Die definisie van dames in die wet moet wit dames insluit.

4.4.6 Werwing en keuring

Meriete moet die belangrikste oorweging by die werwing en keuring van personeel wees.

Ras mag nie die enigste of belangrikste maatstaf by werwing en keuring van personeel wees nie, maar moet saam met ander faktore soos meriete, kwalifikasie, ervaring en ander tersaaklike elemente oorweeg word.

Werwings- en keuringsbesluite op grond van die inherente vereistes van 'n pos sal nie onbillike diskriminasie daarstel nie.

Maatskappybeleid mag nie 'n onbeperkte ingang vir die werwing en keuring van wittes wees nie.

Interne kandidate moet voorkeur geniet by die werwing en keuring van personeel.

Die werwing- en keuringsprosedure moet deursigtig geskied en geen persoon mag op grond van ras of geslag verhoed of ontmoedig word om aansoek te doen vir 'n pos nie.

4.4.7 Opleiding en ontwikkeling

Die opleiding en ontwikkeling van aangewese personeelgroepe behoort die belangrikste meganisme van regstellende aksie te wees.

Alle werknemers behoort 'n opleiding-, ontwikkeling- en loopbaanplan te hê en toegang tot opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede. Elke werknemer behoort ook toegang tot bevorderingsgeleenthede te hê.

4.4.8 Billike bevorderingsgeleenthede

Die vereistes vir billike werwing en keuring geld ook vir billike bevorderingsgeleenthede.

Die regmatige verwagtings van werknemers ten opsigte van bevordering moet gerespekteer word.

4.4.9 Tydsraamwerk

Die proses vir regstellende aksie behoort 'n vaste einddatum te hê om te verhoed dat diskriminerende praktyke 'n permanente karakter kry en 'n nuwe klas van benadeeldes tot gevolg het.

Duidelike riglyne moet bestaan om vas te stel wanneer 'n persoon klaar *reggestel* is, om te verhoed dat die bevoordeling 'n permanente karakter aanneem. Hoe vinniger regstellende aksie ten opsigte van die bestaande werknemers toegepas word, hoe groter is die moontlikheid dat daar onbillike rassediskriminasie gepleeg word teenoor wittes wat tans in die arbeidsmark is. Hoe stadiger die proses toegepas word, hoe langer gaan nuwe wit toetreders uit die arbeidsmark gehou word. 'n Oplossing moet vir dié dilemma gevind word.

4.4.10 Alternatiewe vir wittes

Maatskappye se planne vir regstellende aksie moet voorsiening maak vir alternatiewe vir dié wittes wat deur regstellende aksie benadeel word.

Die alternatiewe moet onder meer alternatiewe loopbaanpaaie, -vergoedingstelsels en -bevorderingsgeleenthede behels.

4.4.11 Bestuursproses

Elke maatskappy behoort 'n regstellende aksie forum te stig waarin alle rolspelers verteenwoordig moet wees.

Die planne vir regstellende aksie moet in die forums onderhandel word en verteenwoordigende monitorkomitees moet bemagtig word om oor die billike toepassing daarvan te waak.

Besluite op die forum moet op 'n konsensusbasis geneem word en ontevrede partye moet die reg gegun word om hulself op die ooreengekome dispuutprosedures of die Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995) te beroep.

4.4.12 Maatskaplike verantwoordelikheid

Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark word deur klein toenames in werksgeleenthede, stagnasie en selfs verskraling gekenmerk. Daar bestaan 'n wesenlike gevaar dat regstellende aksie kan lei tot ernstige benadeling van werknemers en jong werksoekers wat as gevolg van die regstellende aksie nie die arbeidsmark kan betree nie.

Maatskappye het 'n verantwoordelikheid om te help dat persone wat as gevolg van die maatskappy se program vir regstellende aksie nie tot die arbeidsmark kan toetree nie, steeds ekonomies aktief kan wees.

Maatskappye het ook 'n verantwoordelikheid om werkskeppingsprogramme (vir mense wat negatief geraak word as gevolg van regstellende aksie), te steun.

Maatskappye se programme vir maatskaplike verantwoordelikheid maak tereg voorsiening vir die behoeftes van die agtergeblewe gemeenskappe. Om te verhoed dat 'n nuwe klas regstellende aksie-benadeeldes ontstaan, moet hierdie maatskaplike programme ook voorsiening maak vir hulp aan wittes wat potensieel deur regstellende aksie benadeel kan word.

Hierdie hulp moet onder meer opleiding en heropleiding insluit, met ondernemerskap as die sentrale fokuspunt.

4.5 'n Implemeteringsmodel vir regstellende aksie

Die fokus van die implementeringsmodel sal wees op hoe regstellende aksie geïmplementeer kan word sonder om die nie-aangewese groep te aliëneer. Blauner (1964:32-33) het in sy studie *Alienation and Freedom* klem gelê op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat. Hy grond sy studie op Seeman (1959:783-791) se variante van aliënasie en stel vir vier van die variante elk 'n nie-gealiëneerde staat. Die nie-gealiëneerde staat van magteloosheid is kontrole en beheer, van betekenisloosheid doelgerigtheid, van isolasie sosiale integrasie en van selfaliënasie selfbetrokkenheid. Met die toepassing van regstellende aksie moet daarop gekonsentreer word dat die lede van die nie-aangewese groep steeds voel hulle het kontrole en beheer in die werksituasie, sodat hulle doelgerig in hulle werk kan wees, sosiaal kan integreer en selfbetrokke is.

Kontrole en beheer

Kontrole en beheer is volgens Stein (1983:12-14) die vermoë waaroor 'n persoon beskik om die onmiddellike omgewing deur vryheid van optrede te beïnvloed. Sosio-politieke en ondernemingsverandering wat tot aliënasie bydra, word deur gebrekkige kontrole deur werknemers oor hulle werk gekenmerk. Ondernemings sal in programme vir regstellende aksie daarop moet konsentreer dat 'n mensbenadering ten opsigte van die nie-aangewese groep gevolg word. Dit sluit aan by Bailey (1993:152), wat daarop wys dat bestuurstyle wat na 'n hoër mensoriëntasie beweeg, ook beter kontrole en beheer van die individu sal beteken. 'n Mensbendering sal ook help om Rossouw (1994:73) se probleem, naamlik demoralisasie, aan te spreek.

'n Belangrike element by die vestiging van kontrole en beheer is deelname. Werknemers moet deelneem aan die opstel en implementering van programme vir regstellende aksie en moet geleentheid gegun word om voorstelle te maak oor hoe hierdie programme opgestel kan word sonder dat die nie-aangewese groep benadeel word. Werknemers moet voel dat hulle werklik 'n verskil kan maak. Deelname sal ook help om lede van die nie-aangewese groep wat, in Seeman se woorde (1959:784) voel *dat hulle deur kragte buite hulle mag beheer word*, groter kontrole en beheer te gee. Deelname sal help om die individu se kwaliteit van werklewe te verbeter en dit sal volgens Skrovan (1983:2) daartoe lei dat daar in die individu se

behoeftes en aspirasies voorsien word. Deelname sal ook bydra dat die stelsel nie langer onpersoonlik bly nie.

Volgens Blauner (1964:16) sal 'n werker wat voel dat hy deur 'n onpersoonlike stelsel beheer word, magteloosheid begin ervaar. Marx (Lefever & Lefever, 2001:42) waarsku dat 'n persoon nie uitgesluit van 'n stelsel moet voel nie. Daar moet ook gewaak word dat regstellende aksie nie 'n permanente karakter kry nie. Volgens Gallie & White (1993:67-69) (soos bespreek in 2.2) sal 'n gevoel van beheer oor sy eindbestemming positief inwerk op die individu. Dit dien as verdere motivering dat regstellende aksie nie 'n permanente karakter moet kry nie en dat ook nie 'n onbeperkte reikhoogte bo werkers se koppe moet wees nie.

Volgens Blauner (1964:84) sal georganiseerde arbeid in die vorm van vakbonde ook die gevoel van magteloosheid verlaag. Bestuur moet dus sorg dra dat vakbonde by die proses van regstellende aksie betrek word. Lede van die nie-aangewese groep wat tradisioneel nie aan vakbonde behoort het nie, moet aangemoedig word om by vakbonde aan te sluit.

Doelgerigtheid

Interne vergoeding, soos uitdagings, dra volgens Stein (1983:12-14 by tot doelgerigtheid. Marx (Lefever & Lefever, 2001:42) waarsku dat gebrek aan geleentheid vir selfontwikkeling en die bereiking van 'n individu se volle potensiaal tot aliënasie aanleiding sal gee. Regstellende aksie moet op só 'n manier toegepas word dat harde werk nog steeds 'n belangrike waarde vir 'n individu sal wees. Dit sal volgens Gallie & White (1993:67-69) vir die individu groter verbintenis tot werk beteken. Hier kan veral gekonsentreer word op die vasstel van alternatiewe loopbaangeleenthede vir 'n lid van die nie-aangewese groep, wie se bevorderingsmoontlikhede weens regstellende aksie beperk word. Daar kan ook nuwe inhoud aan 'n persoon se pos gegee word. Die nie-aangewese groep moet steeds inspirerende persoonlike doelwitte kan bereik en geleentheid hê tot self-aktualisasie. Indien dit bereik kan word, sal die individu volgens Francisco-la Grange (1991:5) 'n hoë verbintenis tot werk hê.

Volgens Botha (1997:14) kan die nie-angewese groep nie verkwalik word indien hulle besorg is oor hulle kanse en beroepsekerheid nie. Daar moet ook sorg gedra word dat onbeperkte reikhoogtes nie bo die koppe van die nie-aangewese groep geplaas word nie (Hermann, 2000:25). Dit sal weer volgens (Hillard, 1990:4-5) bydra tot verbetering van die kwaliteit van werklewe, wat volgens Blauner (1964:184) 'n metode is om doelgerigtheid te verbeter. Pessimisme oor die toekoms sal ook lei tot betekenisloosheid (Israel, 1971:210) (Mannheim, 1940:59). Die versekering dat 'n individu nie sy werk sal verloor as gevolg van regstellende aksie, alternatiewe loopbaangeleenthede, opleiding en heropleiding nie, sal alles bydra om die persoon meer positief oor die toekoms te maak. Deelname sal ook doelgerigtheid aanhelp. Deelname sal help dat die persoon die sosio-kulturele omgewing waarbinne hy hom bevind, sal verstaan.

Skrywers lê ook klem daarop dat daar met die implementering van regstellende aksie op meriete gekonsentreer moet word. Indien meriete beklemtoon word, kan dit 'n lid van die nie-aangewese groep help om doelgerig te wees in sy werk. Dit kan ook help om opwaartse mobiliteit in die onderneming vir die lid van die nie-aangewese groep steeds moontlik te maak. Lategan (1997:45) stel dit dat klem op meriete sal help om 'n gevoel van betekenisloosheid teen te werk. Die beginsel wat regstellende aksie onderlê, naamlik sosiale geregtigheid, mag nooit swaarder weeg as die algemene belang van die publiek nie. Kundigheid, meriete en ervaring weeg nie altyd minder as die beginsel van sosiale geregtigheid nie (Lategan, 1997:45). Kruger en De Klerk (1995:417) sluit aan by Lategan en waarsku dat die verkeerde toepassing van regstellende aksie-prestasie dit kan ondermyn wat vóór die instel van regstellende aksie-programme met groot moeite en op meriete behaal is.

Sosiale integrasie

Vir sosiale integrasie is dit nodig dat 'n persoon deelneem aan 'n sosiale eenheid waarbinne gedeelde doelwitte en waardes uitgeleef word (Stein, 1983:12-14).

'n Kernprobleem wat tot isolasie aanleiding gee, is die feit dat die nie-aangewese groep uitgesluit word uit die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer. Ondernemings moet dus moeite doen om te verseker dat lede van die nie-aangewese groep gemaklik sal voel met die waardes en doelwitte van regstellende

aksie, maar ook van die onderneming. Dit sluit aan by Seeman (1959:789) wat verduidelik dat verwydering ontstaan omdat die waardes van die individu en die gemeenskap verskil. Indien lede van die nie-aangewese groep voel dat hulle nie onbillik deur regstellende aksie benadeel word nie, sal hulle skeptisisme teenoor regstellende aksie verdwyn en sal sosiale integrasie aangehelp word. Volgens Kruger (1998:135) lei lede van die nie-aangewese groep se skeptisisme teenoor regstellende aksie tot isolasie. Onderbenutting van lede van die nie-aangewese groep moet ook verhoed word. Volgens Kruger (1998:136) hou isolasie ook met die onderbenutting van persone verband. Daar moet dus verseker word dat loopbaanbeplanning steeds vir die nie-aangewese groep gedoen word, sodat hulle maksimaal benut kan word. Die bestuur van regstellede aksie sal hier van groot belang wees. Regstellende aksie moet nie slegs as die najaag van rassegetalle bestuur word nie, maar eerder as 'n ontwikkelingsproses waar mensontwikkeling as kern van die proses van regstellende aksie gestel word (Human 1991:15). Die nie-aangewese groep moet geleentheid hê om in die werksituasie te presteer, aangesien dit volgens volgens Francisco-la Grange (1991:5) tot selfagting sal lei.

Behoorlike planne vir regstellende aksie, wat met alle werkers gekonsulteer is, moet opgestel word. Behoorlike kommunikasie ten opsigte van die implementering van hierdie programme moet ook bestaan (Hermann, 2000:25).

Selfbetrokkenheid

Self-aliënasie verwys na die feit dat die werknemer gealiëneerd van sy innerlike self voorkom, aangesien sy oorblywende trots deur die werk weggeneem word (Harvey, 1975:220). Die bereiking van die nie-gealiëneerde staat van self-aliënasie sal lei tot selfbetrokkenheid. Selfbetrokkenheid kan egter nie bereik word indien daar nie kontrole en beheer, doelgerigtheid en sosiale integrasie bestaan nie.

Om selfbetrokkenheid verder te verseker, sal ondernemings moet sorg dra dat lede van die nie-aangewese groep steeds die nodige erkenning kry. Dit sluit aan by Stein (1983:12-14), wat dit stel dat erkenning aan elke persoon se individualiteit en die bydrae wat hy binne die onderneming lewer, gegee moet word. Ten spyte van die diskriminerende aard van regstellende aksie moet die nie-aangewese groep steeds met agting en waardigheid behandel word.

'n Lid van die nie-aangewese groep moet nog steeds na waarde vergoed word. Die individu moet ook steeds die geleentheid hê om sy volle potensiaal te bereik. Daar moet ten alle koste vermy word dat die individu sal voel dat hy as gevolg van sy werk minder werd is.

Om aliënasie te beperk is dit belangrik dat ondernemings bogenoemde in gedagte moet hou by die implementering van regstellende aksie. Dit kan daartoe lei dat die werker in 'n nie-gealiëneerde staat kan tree wat kontrole en beheer, doelgerigtheid, sosiale integrasie en selfbetrokkenheid sal beteken. Opsommend kan gesê word dat 'n nie-gealiëneerde staat onder meer bereik word deur:

- te sorg dat bestaande poste nie in gedrang kom nie;
- sensitiwiteit van wittes oor diskriminasie teen te werk;
- die behoorlike bestuur van die regstellende aksie-proses;
- die nie-aantasting van beroepaspirasies;
- die vermyding van oorhaastige en ondeurdagte besluite;
- 'n einddatum vir regstellende aksie daar te stel;
- die handhawing van meriete en standaarde;
- die nie-aantasting van persone se waardes;
- behoorlike kommunikasie;
- die deelname van almal in die ontwikkeling van 'n regstellende aksie-program.

Dit kan tot gevolg hê dat:

- daar gelyke geleenthede vir almal is;
- daar 'n gemeenskaplike waardesisteem bestaan;
- reg en billikheid vir almal bestaan;
- almal se beroepsaspirasies bevredig word;
- alle werkers aan die onderneming gebonde is;
- prestasie gehandhaaf word;
- rassepolarisasie beperk word;
- almal werksekuriteit geniet;
- diskriminasie en benadeling van die verlede op só 'n wyse reggestel word dat dit nie nuwe vorme van diskriminasie en benadeling tot gevolg het nie;
- **die aliënasie van die nie-aangewese groep beperk word en 'n klimaat vir die vestiging van 'n nie-gealiëneerde staat geskep word.**

Tabel 6: Opsomming van die nie-aangewese groep se belewenisse van regstellende aksie en gevaarpunte by die implementering daarvan, met sekere implementeringsvoorstelle asook verwagte gevolge indien implementeringsvoorstelle gevolg word.

Belewenis van die nie-aangewese groep ⇩	**Gevaarpunte** ⇩	**Implementering** ⇩	**Gevolg** ⇩
Omgekeerde rassediskriminasie	Die nie-aangewese groep se teenreaksie	Bestaande poste moet nie in gedrang gebring word nie	Werksekuriteit
Bewuswording van diskriminasie word verhoog	Weerstand van wit bestuurders	Sensitiwiteit om diskriminasie teen te werk	Beperking van rassepolarisasie
Swart werkers geniet voorkeur	Bestuurders se gebrek aan verbondenheid	Regstellende aksie moet behoorlik bestuur word	Verbondenheid van alle werkers
Regstellende aksie is bedreiging	Groep-polarisasie	Beroepaspirasie moet nie aangetas word nie	Bevrediging van almal se beroepaspirasies
Geen toekoms in Suid-Afrika	Voorkeurbehandeling kan rasse-integrasie teenwerk	Oorhaastige en ondeurdagte besluite moet vermy word	Gelyke geleenthede vir almal
Gebrek aan beroepsekerheid	Kundigheid, meriete en ervaring kan verlore gaan	Ontwikkelings-Model moet gevolg word	Reg en billikheid
Jongmense sukkel om werk te kry	Regstellende aksie kan 'n permanente karakter aanneem	Moet nie ten koste van standaarde en meriete wees nie	Handhawing van prestasie

Vaardighede gaan verlore	Werkloosheid kan toeneem	Alle werkers moet betrokke wees by die ontwerp en die implementering van programme vir regstellende aksie	Gemeenskaplike waardesisteem
Swakker diens	Verlaging in produktiwiteits-vlakke	Niemand se waarde mag ontneem word nie	Beperking van rasse-diskriminasie
Onderprestasie van wittes as gevolg van stres	Groter arbeidsomset	Behoorlike planne vir regstellende aksie met spesifieke maatreëls en doelwitte moet opgestel word	Koste-effektiwiteit ↓
Opwaartse mobiliteit word beperk		Behoorlike kommunikasie oor die implementering van die programme moet bestaan	**Aliënasie van die nie-aangewese groep word beperk en 'n klimaat word gevestig vir die skep van 'n nie-gealiëneerde staat.**
Voel nie deel van nuwe bestuursfilosofie		Die nie-aangewese groep moet vatbaar gemaak word vir veranderde geleenthede	
Ondernemings-Kultuur is vreemd		Werkers se regte moet erken word	

Werkloosheid word gevrees		Regstellende aksie moet nie 'n permanente karakter kry nie	
Verdienstelike gevalle word gemarginaliseer		Alternatiewe loopbaangeleent-hede vir persone wat benadeel word	
		Alternatiewe opleiding en ontwikkeling vir persone wat benadeel word	

Tabel 6 is deur die navorser saamgestel na aanleiding van literatuurstudie in hoofstuk twee, drie en vier.

4.6 'n Internasionale perspektief op regstellende aksie

Regstellende aksie is nie 'n nuwe begrip wat in Suid-Afrika ontwikkel is nie. In der waarheid is dit 'n begrip wat reeds vir dekades in ander lande wêreldwyd voorkom (Van der Walt, 1995:109). In vele opsigte kan die ondervinding ander lande, wat regstellende aksie betref, 'n belangrike toetssteen vir die debat hieroor in Suid-Afrika wees (Geyser, 1993:21). Alhoewel die begrip *regstellende aksie* Amerikaans van oorsprong is, het die konsep van staatsintervensie, ten einde ongelykhede in Indië, Maleisië en Sri Lanka uit die weg te ruim, ontstaan vóórdat 'n formele beleid in die Verenigde State van Amerika bekendgestel is (Charlton en Van Niekerk, 1994:38).

Die bekendste voorbeeld van regstellende aksie is sekerlik regstellende aksie in Amerika waarmee gepoog is om historiese onreg sowel as strukturele diskriminasie teen Afro-Amerikaners en ander agtergeblewe gemeenskappe reg te stel. Regstellende aksie in Amerika was dus nie net gemik op swartes nie, maar ook op vroue en minderheidsgroepe soos Spanjaarde, die inboorlinge en die gestremdes (Innes, 1993:11-12). Die Civil Rights Act van 1964 het bepaal dat werkgewers, vakbonde en indiensnemingsagentskappe nie op grond van ras, geslag, kleur, geloof en nasionale oorsprong mag diskrimineer nie (Adams, 1993:35).

Hierdie wetgewing was egter net daarop gemik om die diskriminerende praktyke van die Suide uit die weg te ruim. In 1965 is strenger wetgewing aanvaar, wat die basis van regstellende aksie gevorm het. Daar is van werkgewers verwag om aktief lede van die minderheidsgroepe vir indiensneming te werf (Edwards, 1997:14). Amerika het nie werklik kwotas nie, behalwe waar 'n onderneming skuldig bevind is aan diskriminasie en nie bereid was om te verander nie. Wat die res betref, moet ondernemings doelwitte behaal wat redelik buigsaam is en kwaliteit en meriete in ag neem (Charlton en Van Niekerk, 1994:38). Daar is egter nie groot vordering gemaak met regstellende aksie nie en dit wil voorkom asof regstellende aksie se dae in Amerika getel is (Charlton en Van Niekerk, 1994:40).

Suid-Afrika verskil wesenlik van Amerika (Moolman, 1996:138). Die groot verskil ten opsigte van regstellende aksie tussen Suid-Afrika en Amerika lê in die volgende: Die groep wat in Amerika deur regstellende aksie bevoordeel word, is by verre in die minderheid; hierteenoor is die groep wat in Suid-Afrika bevoordeel word, by verre in die meerderheid (Van der Walt, 1995:109). Indien regstellende aksie oneffektiwiteit tot gevolg het, kan die groot middelklas in Amerika dié oneffektiwiteit opneem, sonder dat die ekonomie benadeel word. Die rede hiervoor is dat die groep wat deur regstellende aksie bevoordeel word, 'n klein minderheid is (Charlton en van Niekerk 1994:37). In teenstelling hiermee in Suid-Afrika, verwag die oorgrote meerderheid, wat die minderheid ekonomie beheer, om deur regstellende aksie opgehef te word. Op dié manier wil hulle dieselfde lewenskwaliteit van die minderheid, wat die meerderheid van die ekonomie beheer, ervaar. Amerika is dus nie 'n goeie vergelyking met Suid-Afrika om die invloed van regstellende aksie op die nie-aangewese groep te probeer bepaal nie, aangesien regstellende aksie toegepas word op die minderheid en nie op die meerderheid nie.

Indië het ook deur 'n program vir regstellende aksie gepoog om die sosiale ongelykheid in die land aan te spreek. Indië is 'n dig bevolkte land, die wêreld se mees multi-etniese land en daar bestaan groot sosiale verdelings tussen groepe (Bekker, 1992:63).

Hierdie sosiale ongelykheid met betrekking tot klas of stand was vir baie jare 'n las in die gemeenskap. Ten einde die sosiale ongelykheid aan te spreek, het die Indiese konstitusie van 1950 voorsiening gemaak vir positiewe maatstawwe tot voordeel van

die bepaalde klasse en stamme (Thompson, 1993:36-37). Wat Indië se program vir regstellende aksie besonders maak, is die omvang van die program. Die bevolking bestaan uit 800 miljoen mense en tot 316 miljoen van hulle leef onder die broodlyn (Bekker, 1992:63). Die feit dat die minderheid in Indië *reggestel* moet word, asook die ongelooflike omvang en groot verskeidenheid van die wat *reggestel* moet word, maak Indië ook nie 'n goeie gevallestudie om vir Suid-Afrika iets te leer oor die hantering van die nie-aangewese groep nie.

Namibië se wetgewing oor regstellende aksie is van besondere belang vir Suid-Afrika, veral vir diegene wat moontlike toekomstige gevolge in Suid-Afrika wil peil (Hugo, 1993:49). Volgens Thompson (1993:41) is Namibië, in terme van die onmiddellike geskiedenis en geografiese ligging, Suid-Afrika se naaste ewebeeld in die hantering van regstellende aksie. Met Namibië se onafhanklikheidwording in 1990 het die nuwe grondwet bepaal dat diskriminasie van die verlede reggestel kan word deur persone te bevoordeel wat voorheen sosiaal, opvoedkundig of ekonomies benadeel is. 'n Interessante bepaling is dat persone se benadeling gemeet word aan geslag en sosio-ekonomiese omstandighede. Swak onderwys en lewensomstandighede is erkende kriteria vir regstellende aksie en 'n persoon kan nie bloot op grond van sy velkleur aanspraak maak op bevoordeling nie. Daar is egter min uit die Namibiese model te leer oor die hantering van die nie-aangewese groep (Castle, 1995:10).

Volgens Tokyo Sexwale (Mittner, 1995:50), die vorige premier van Gauteng, kan Maleisië as voorbeeld voorgehou word wat die land se beleid van regstellende aksie en bemagtiging van sy inheemse bevolking betref. Ook volgens Naidoo (1996:41) kan die Maleisiese model as 'n handige model vir Suid-Afrika gebruik word.

Sekere ooreenkomste tussen die Maleisiese en Suid-Afrikaanse situasie ten opsigte van regstellende aksie kan tog geïdentifiseer word. Maleisië beskik oor 'n diverse bevolking met rasseverdelings (Mittner, 1995:50). Die teikengroep vir bevoordeling in Maleisië is net soos in Suid-Afrika die meerderheid (Naidoo, 1996:36). Alhoewel die Maleisiërs oor die politieke mag beskik, is hulle deelname tot die ekonomie ongelyk. Die minderheid beskik oor die meerderheid ekonomiese deelname. Die groep wat die meeste baat sou vind by regstellende aksie, was terselfdertyd die groep met die politieke mag. Die Maleisiërs was dus in 'n posisie om regstellende aksie te implementeer en terselfdertyd ook die wydste moontlike interpretasie daarvan te gee (Geyser, 1993:22) (Castle, 1995:22) (Naidoo, 1996:36).

Regstellende aksie is ook in die onafhanklikheidsgrondwet opgeneem. Die fokus van hierdie studie val egter op die groep wat *nie* deur regstellende aksie bevoordeel word nie. Maleisië het verskeie maatreëls ingestel om sorg te dra dat hierdie groep nie van die proses vervreemd raak nie. In ruil vir hierdie pogings om die nie-Maleisiërs nie te aliëneer nie, is 'n groot mate van politieke stabiliteit verkry, wat die implementering van hulle program vir regstellende aksie vergemaklik het. Die program vir regstellende aksie was egter ook net tot 'n mate suksesvol. In die lig van die talle ooreenkomste tussen die Maleisiese model van regstelllende aksie en die omstandighede in Suid-Afrika, sal die Maleisiese model vervolgens in die besonder bespreek word.

4.7 Regstellende aksie in Maleisië

4.7.1 Agtergrond

Die Maleisiese programme vir regstellende aksie se oorsprong lê in die ongelyke ekonomiese verdeling tussen die Maleisiërs, Chinese en Indiërs (Smit, 1994:74). Maleisiërs het ongeveer 55% van die bevolking van 17 miljoen uitgemaak teenoor die Chinese (35% van die bevolking) en die Indiërs (10%) wat na Maleisië geëmmigreer het (Castle, 1995:19). Die Chinese en Indiërs het op die myne en plantasies gewerk, was handelaars en het vinnig deel geraak van die nuwe ekonomie (Emsley, 1992:111). In die lig van hierdie etniese verdeling word regstellende aksie in Maleisië etnies en nie volgens rassegrense gedefinieer nie (Naidoo, 1996:36).

Met onafhanklikheidswording in 1957, het 'n klein aristokratiese Maleisiese elite die politieke sfeer beheer, terwyl die meerderheid van die Maleisiërs in die plattelandse dele van die land gevestig was en in 'n spiraal van armoede in landbou vasgevang was (Mittner, 1995:50). Die Maleisiërs in die platteland was meesal kleinboere wat rubber verbou het. Die Chinese daarenteen was in die stedelike gebiede gevestig en het 'n welvarende besigheidsklas verteenwoordig. Soos die Chinese, was die Indiërs ook welvarend en het 'n groot deel van die ekonomiese aktiwiteit gedomineer. Met onafhanklikheidswording (1957) het drie van Maleisië se politieke partye (elkeen het die grootste deel van die onderskeie etniese groepe verteenwoordig) 'n aliansieparty gevorm.

Die nuwe regering het deur 'n vyfjaarplan stelsels ontwikkel wat daarop gemik was om nasionale eenheid, politieke stabiliteit en ekonomiese vooruitgang te bereik (Castle, 1995:20).

4.7.2 Die maatskaplike ooreenkoms

Die historiese ongelyke deelname van die onderskeie etniese groepe in die politiek was egter lankal 'n bron van kommer. Gedurende die onafhanklikheidsonderhandeling is 'n ooreenkoms bereik tussen die onderskeie politieke partye wat Maleisië se belangrikste etniese groepe verteenwoordig het (Van der Walt, 1995:113) (Geyser, 1993:22). Dié ooreenkoms het gepoog om 'n balans te vind teenoor voorkeurbehandeling vir Maleisiërs en die erkenning van die wettige regte van nie-Maleisiërs. In ruil vir die verslapping van die vereiste van burgerskap, die versekering dat die Chinese se ekonomiese belange beskerm sal word en dat geen direkte diskriminasie teen nie-Maleisiërs gepleeg sal word nie, is die Maleisiërs se politieke beheer in die gemeenskap erken en voorkeurbehandeling vir Maleisiërs in die grondwet is aanvaar. Dié voorkeurbehandeling het reeds vóór onafhanklikheidswording plaasgevind (Smit, 1994:74) (Castle, 1995:21) (Emsley, 1992:111). Die grondwet het hierdie voorkeurbehandeling egter nie goed genoeg gedefinieer nie (Naidoo, 1996:36).

Islam, die godsdiens van die Maleisiërs, is as staatsgodsdiens gevestig en Maleis as amptelike taal. Kwotas tot voordeel van Maleisiërs is in die staatsdiens ingestel. Die groep wat geïdentifiseer is om deur regstellende aksie bevoordeel te word, was ook die groep met die meeste politieke mag. Maleisiërs is dus in staat gestel om regstellende wette te implementeer en ook om die wydste moontlike intrepretasie daaraan te gee (Castle, 1995:21).

4.7.3 Die opstande van 1969

Die konstitusionele kommissie wat die raamwerk vir Maleisië se grondwet ontwikkel het, het 'n sonsondergangklousule ingestel wat 15 jaar ná onafhanklikheidswording hersien moes word. Die klousule is egter voor die tydperk van 15 jaar geskrap ná geweldadige opstande ter afloop van die verkiesings van 1969 waarin honderde inwoners dood is (Emsley, 1992:111). Dié opstande was die gevolg van min vordering met die uitwissing van ongelykhede in ekonomiese deelname (Van der

Walt, 1995:113). Vanaf 1957-1969 was daar min staatsinmenging in Chinese en ander buitelandse besigheidsaktiwiteite en die ekonomie het teen 'n vinnige koers van 5,7% per jaar gegroei as gevolg van die vrye mark-stelsel. Tog het die oorgrote meerderheid van die Maleisiese bevolking min van hierdie groei beleef (Castle, 1995:22) (Smit, 1994:74).

4.7.4 Die nuwe ekonomiese beleid

Ná die opstande in Maleisië is die parlement opgeskort en is die land tot 1971 regeer deur die Nasionale Operasionele Raad (NOR), wat bestaan het uit die uitvoerende raad van die regerende party. Die NOR het van die uitgangspunt uitgegaan dat die opstande die gevolg was van die ongelyke ekonomiese verdeling in Maleisië. Slegs 'n klein deel van die Maleisiese elite het voordeel uit die maatreëls vir regstellende aksie getrek. Die algehele ekonomiese posisie van die grootste persentasie Maleisiërs het egter ten spyte van die ekonomiese groei verswak (Castle, 1995:22) (Geyser, 1993:22).

Na 1970 het die regering, onder leiding van 'n jonger generasie Maleisiërs, 'n meer interverende rol in die ekonomie gespeel onder die vaandel van die *nuwe ekonomiese beleid.* Drastiese stappe is ingestel om aan regstellende optrede effek te gee (Van der Walt, 1995:113). Hierdie nuwe beleid was gerig op die versnelde verspreiding van rykdom na Maleisiërs, die skep van 'n sterk Maleisiese middelklas en die bevestiging van Maleisiërs se politieke posisie (Emsley, 1992:112) (Mittner, 1995:50). Voorkeurbehandeling vir Maleisiërs is na die privaat- en onderwyssektor uitgebrei. Landelike vestigingskemas, landboukrediet en pryssubsidies is ingestel. Universiteitsbeurse en permitte vir besighede is vir Maleisiërs gereserveer en aandele aan besighede is goedkoop aan Maleisiërs beskikbaar gestel. Maleisiërs se verteenwoordiging in ander sektore van die ekonomie is ook verhoog. Onderwys het 'n sentrale posisie in die nuwe beleid ingeneem en fasilitiete is veral in die landelike gebiede verbeter. Die grondwet is ook gewysig om debatte oor sensitiewe kwessies soos taal, burgerskap en voorkeurbehandeling vir Maleisiërs te verbied (Castle, 1995:23). Die *nuwe ekonomiese beleid* was egter siklies van aard en sou net afgedwing word wanneer daar ekonomiese welvaart is (Emsley, 1992:113).

Verbasend genoeg het die Chinese selfs hierdie verskerpte voorkeurbehandeling aanvaar. Hulle voorwaarde vir aanvaarding was verdere ekonomiese groei (Smit, 1994:81).

4.7.5 Die sukses van die nuwe ekonomiese beleid

Maleisiërs het verhoogde toegang tot onderwys verkry. In 1980 was 75% van die studente in plaaslike hoër onderwysinstellings Maleis. Die Maleisiërs se deelname aan rykdom in die korporatiewe sektor het van 2% tot 18% gestyg. Indiensname in ander sektore as die landbou en in hoër betaalde beroepe het ook sterk gestyg. In 1980 het die regering die maatreëls vir regstellende aksie opsy gesit om die afname in ekonomiese groei teen te werk (Smit, 1994:82).

Een van die belangrikste veranderings was die afname in armoede (Naidoo, 1996:36). In 1987 was die armoedesyfer 19% teenoor die 42% van 1957. Hierdie syfer is grootliks die gevolg van verhoogde produksievlakke in die landbousektor (Emsley 1992:114).

Die voorkeurbehandeling van 30 jaar laat die Maleisiërs egter nog ver van proporsionele verteenwoordiging. Daar het in hierdie tyd 'n sterk ongelyke verdeling van rykdom binne die Maleisiese groep ontstaan en die *nasionale ekonomiese beleid* kan volgens Emsley (1992:114) gesien word as die verryking van die elite in die naam van die massa.

Maleisië was gelukkig in die sin dat 'n program vir regstellende aksie geïmplementeer kon word te midde van politieke stabiliteit (sedert 1969) en ekonomiese groei. Die ekonomiese groei was die kritiese suksesfaktor vir die mate van sukses wat die program bereik het (Emsley, 1992:114) en het die vlak van inkomste van die verskillende groepe verhoog (Naidoo, 1996:36). Die program is binne die raamwerk van 'n algehele ekonomiese ontwikkelingsprogram geïmplementeer. Die Maleisiese ekonomie kan nog steeds met groot groei van tot 8% spog. Daarby het die land steeds baie buitelandse valutareserwes, lae inflasie, min skuld, 'n stabiele betalingsbalans en begrotingsoorskot. 'n Groot hupstoot vir Maleisië was die styging in die internasionale rubber- en palmolieprys, asook die ontdekking van ryk

oliereserwes wat die negatiewe ekonomiese effek voortvloeiend uit regstellende aksie kon teenwerk (Smit, 1994:82).

4.7.6 Kritiese evaluering

Emsley (1992:111-113) is krities oor die volgende aspekte van die Maleisiese model vir regstellende aksie:

- Die direkte ekonomiese koste van die *nuwe ekonomiese beleid* is onseker, maar heel moontlik negatief. Finansïele en menslike hulpbronne is in areas belê wat nie die hoogste opbrengs lewer nie en produktiwiteit is negatief geraak.

- Kapitaal wat gebruik is om buitelandse ondernemings vir Maleisiërs te koop, het beleggingsvlakke onderdruk en buitelandse beleggers het drasties gedurende die sewentigerjare geval.

- Verskeie kontrakte wat aan Maleisiërs gegee is, is gesubkontrakteer aan Chinese. Dit het 'n dubbele koste tot gevolg gehad en nie ondernemerskap aangehelp nie.

- Kwotas by onderwysinstellings het nie net gegeld by intreevlakke nie, maar ook by die toekenning van kwalifikasies. Werkgewers het dus rede gehad om te vermoed dat 'n kwalifikasie van 'n Maleisiër minder werd as dié van 'n Chinees is. Puthucheary (1993:43) verskil hiermee en sê daar is wel voorkeurbehandeling by intreevlakke, maar geen voorkeurbehandeling by uittreevlakke nie.

- As gevolg van die kwotastelsel in die onderwys in Maleisië het baie van die Chinese hulle kinders na die buiteland gestuur vir opleiding. Die studies in die buiteland het tot gevolg gehad dat daar slegs in 1987 1,5 biljoen Amerikaanse dollar uit die land gevloei het.

- Talle geskoolde Chinese het die land verlaat, byvoorbeeld ingenieurs wat na Singapoer verhuis het.

Daar was egter ook positiewe elemente van die *nuwe ekonomiese beleid* vir die ekonomie. Emsley (1992:111) onderskei die volgende:

- Die verbetering van vaardighede en klem op onderwys is noodsaaklik vir volhoubare ekonomiese groei.

- Die ontwikkeling van die plattelandse boerderygemeenskap het vinnig gevorder en daarmee saam ook landbou-uitvoere.

- Die grootste voordeel van die beleid is egter indirek. Die ekonomiese beleid en die sosiale ooreenkoms het vir twintig jaar politieke stabiliteit tot gevolg gehad, wat Maleisië aantreklik maak vir voornemende beleggers.

'n Groot rede vir die relatiewe sukses met die program was die gewilligheid en samewerking van die groep wat nie bevoordeel was deur regstellende aksie nie (Naidoo, 1996:36).

4.7.7 Lesse waaruit Suid-Afrika kan leer

Om lesse uit die Maleisiese model vir Suid-Afrika te identifiseer, gaan daar nie in die breë na regstellende aksie gekyk word nie, maar spesifiek na die lesse wat toegepas kan word in die lig van die aliënasieprobleem van die groep wat nie deur regstellende aksie bevoordeel word nie.

Ekonomiese groei

Die belangrikste suksesfaktor van die Maleisiese model vir regstellende aksie was deurlopende ekonomiese groei. Groei in Maleisië is deur positiewe internasionale ekonomiese omstandighede ondersteun. Dit het saamgeval met die ontdekking van olie en gas, asook met goeie rubberpryse. Die gevolg was die invloei van buitelandse kapitaal. Al die verskillende groepe se inkomste kon daardeur vergroot word (Emsley, 1992:116). Die ekonomiese wins is vergroot in dieselfde tyd wat dit verdeel is. Dit het die negatiewe gevolge vir dié wat nie bevoordeel word nie, beperk en dit moontlik gemaak om die voordele vir dié wat wel bevoordeel moet word, te vergroot (Emsley, 1996:1). Die huishoudelike inkomste van die Chinese het

vanaf 1970-1984 met 62% gegroei en die groeikoers het 'n gemiddeld van 8% in die sewentigerjare gehandhaaf. Die *nasionale ekonomiese beleid* het binne die raamwerk van ekonomiese ontwikkeling plaasgevind (Emsley, 1992:116). Nie-effektiwiteit as gevolg van die regstellende aksie-programme kon deur die groeiende ekonomie geabsorbeer word (Anon, 1993:7).

Die maatskaplike ooreenkoms

Een van die belangrikste faktore van die Maleisiese suksesmodel is sekerlik die samewerking tussen die verskillende groepe (Emsley, 1996:1). Dit is belangrik dat met alle groepe gesprek gevoer word en dat daar 'n mate van konsensus oor die proses en die einddoel bereik word. Indien dit nie gebeur nie, kan dit katastrofiese gevolge hê (Samarasinghe, 1993:43). Om hierdie konsensus te bereik, is daar gedurende die onafhanklikheidswording 'n maatskaplike ooreenkoms gesluit tussen die drie grootste politieke partye wat die drie grootste etniese groep verteenwoordig het. Hierdie maatskaplike ooreenkoms het 'n politieke komponent en 'n ekonomiese komponent vir die nie-Maleisiërs ingehou. Wat die politieke komponent betref, is verslapping in die verkryging van burgerskap aan die nie-Maleisiërs aangebied. Wat die ekonomiese komponent betref, is daar aan die nie-Maleisiërs die versekering gegee dat hulle nie in 'n ekonomies swakker posisie sal wees as gevolg van regstellende aksie nie. Daar sou ook nie direk teen nie-Maleisiërs gediskrimineer word nie. In ruil daarvoor het die nie-Maleisiërs nie die bevoordeling van die Maleisiërs in die grondwet teengestaan nie. Die ooreenkoms het gepoog om 'n balans te vind tussen voorkeurbehandeling vir Maleisiërs en die erkenning van die wettige regte van nie-Maleisiërs (Van der Walt, 1995:113) (Geyser, 1993:22) (Smit, 1994:74) (Castle, 1995:21) (Emsley, 1992:111).

In teenstelling met die Maleisiese model waar die nie-Maleisiërs in 'n ooreenkoms betrek is, staan die model van Sri Lanka waar die Tamils, wat benadeel is in die proses, nie betrek is nie. Dit het 'n gewapende opstand van die Tamils veroorsaak met die eis van 'n eie staat (Samarasinghe, 1993:43) (Emsley, 1992:116).

Die belange van die nie-Maleisiërs

Die volgende belangrike les is dat die regering deurlopend met die toepassing van regstellende aksie die regte van die nie-Maleisiërs in ag geneem het (Naidoo,1995:40). Die grondwet het die wettige reg van ander gemeenskappe beskerm (byvoorbeeld die beskerming van werknemers in die openbare sektor), ten spyte van voorkeurbehandeling van Maleisiërs. Wanneer kandidate in diens geneem is, het die grondwet gelyke behandeling ten opsigte van bevordering en indiensopleiding verseker (Emsley, 1992:116).

Bevoordeling van een groep moet nie ten koste van ander wees nie

Die Maleisiese model leer dat gelykheid nie verkry kan word deur standaarde te verlaag nie. Een groep kan ook nie ten koste van 'n ander bevoordeel word terwyl politieke konsensus steeds behou word nie. Etniese bevoordeling kan lei tot demotivering van die bevoordeeldes en demoralisering van die benadeeldes. Politieke konsensus is belangrik om groei te handhaaf (Emsley, 1992:116). Indien een etniese groep bevoordeel word tot nadeel van 'n ander, sal dit lei tot polarisasie langs etniese lyne (Smit, 1994:74).

Die probleem in Suid-Afrika is dat waar die nie-Maleisiërs ongeveer 45% van die bevolking uitgemaak het, witmense ongeveer 13% van die bevolking in Suid-Afrika uitmaak. Dit is dus baie moeiliker om die meerderheid te bevoordeel sonder dat die minderheid direk benadeel word (Emsley, 1992:116).

Politieke stabiliteit

Die Chinese minderheid was deel van 'n etniese koalisie wat verseker het dat die implementering van regstellende aksie met hulle goedkeuring geskied het. Dit het tot 'n groot mate bygedra tot die politieke stabiliteit vanaf 1969 (Emsley, 1992:116).

Buigbaarheid

Die buigbare aanslag met die toepassing van die *nuwe ekonomiese beleid* het dit moontlik gemaak om sekere van die negatiewe ekonomiese gevolge van die beleid teen te werk (Naidoo, 1996:41). Die *nuwe ekonomiese beleid* was egter siklies en sou net afgedwing word wanneer daar ekonomiese welvaart was (Emsley, 1992:113). In 1980 het die regering programme vir regstellende aksie opsy gesit om die afname in ekonomiese groei teen te werk (Smit, 1994:82).

Verlies aan kennis

Die wesenlike gevaar by die implementering van regstellende aksie is dat kennis as gevolg van emigrasie verlore kan gaan. Selfs in Maleisië, waar moeite gedoen is om die nie-Malesiërs in die proses te betrek, kon daar nie verhoed word dat Chinese kinders en geskoolde Chinese die land vir opleiding en werk buite Maleisië verlaat nie (ingenieurs het byvoorbeeld die land vir Singapoer verlaat). Hierdie uitvloei van kennis gaan ook gepaard met die uitvloei van kapitaal (Emsley, 1992:116).

4.8 'n Suid-Afrikaanse maatskaplike ooreenkoms

Met inagneming van die sukses wat 'n maatskaplike ooreenkoms in Maleisië bereik het en die negatiewe invloed van regstellende aksie in Suid-Afrika op aliënasie van die nie-aangewese groep, (sien hoofstuk drie) kan Suid-Afrika volgens die skrywer, baat vind by 'n maatskaplike ooreenkoms soortgelyk aan Maleisië. 'n Maatskaplike ooreenkoms sal deur 'n politieke skikking in Suid-Afrika bereik moet word. Aangesien dit nie die doel van hierdie studie is om 'n politieke skikking oor regstellende aksie in Suid-Afrika te ondersoek nie, sal die idee van 'n maatskaplike ooreenkoms in Suid-Afrika net kortliks bespreek word.

Die inhoud van 'n Suid-Afrikaanse maatskaplike ooreenkoms sal wel radikaal verskil met dié van die Maleisiese ooreenkoms. Die einddoel behoort egter dieselfde te wees, naamlik om die nie-aangewese groep gebonde aan die proses en ekonomie te hou. Deur die maatskaplike ooreenkoms kan die gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie aangespreek word. Die voorgestelde inhoud van die ooreenkoms is aan die hand van die

implementeringsmodel vir regstellende aksie in 4.5 uiteengesit en is dus gebaseer op teorie van hoofstuk twee, drie en vier.

'n Suid-Afrikaanse maatskaplike ooreenkoms kan twee komponente bevat, maar anders as in Maleisië is dit 'n billikheidskomponent en 'n ontwikkelingskomponent.

Die billikheidskomponent

- Ondernemings moet verplig word om as deel van hulle programme vir regstellende aksie 'n spesiale afdeling te hê waarin aangedui word wat gedoen sal word om benadeling teen die nie-aangewese groep te beperk. Die oogmerk is dus om billikheid teenoor die nie-aangewese groep aan te toon. Deelname aan hierdie proses is van allergrootste belang. Deelname sal terselfdertyd help om die nie-aangewese groep kontrole en beheer te gee en om te help dat daar aan hulle behoeftes en aspirasies voldoen word (Seeman, 1959:784) (Skrovan, 1983:2). Deelname aan die opstel en implementering van sodanige afdelings in programme sal tot gevolg hê dat 'n waardestelsel ontwikkel kan word waaraan almal gebonde is. Dit sal gevolglik lei tot sosiale integrasie versus isolasie.

  'n Kode om ondernemings met bogenoemde te help sal moontlik die volgende insluit:

  - Verskille tussen groepe sal erken word en daar sal gepoog word om die uniekheid tussen die groepe te integreer tot voordeel van die maatskappy en die individu. *Die doel hiervan is om sosiale integrasie aan te moedig deur die deelname van 'n individu aan 'n sosiale eenheid, waarbinne gedeelde doelwitte en waardes uitgeleef word (Stein, 1983:12-14).*

  - Elke werknemer, lede van die aangewese en nie-aangewese groep, sal erkenning en menswaardigheid geniet en na waarde vergoed word. *Die doel hiervan is om selfbetrokkenheid te vestig. Om selfbetrokkenheid te verseker, sal ondernemings moet sorg dra dat lede van die nie-aangewese groep steeds die nodige erkenning kry.* Dit sluit aan by Stein (1983:12-14) wat klem lê op die persoon se individualiteit en sy bydrae in die onderneming.

- Geen werknemer mag sy werk of status verloor as gevolg van regstellende aksie nie, en regstellende aksie mag ook nie as maatstaf gebruik word by personeelvermindering nie. *Die doel van hierdie bepaling is om die werknemer te laat voel dat hy nie deur 'n stelsel buite homself beheer word nie (Seeman, 1995:784). Kontrole en beheer word in die plek van magteloosheid gevestig.*

- Regstellende aksie moet beperk wees tot aanvanklike voorkeurbehandeling en mag nie in 'n permanente voorkeurbeleid ontaard nie. *Die doel hiervan is ook kontrole en beheer en om te verhoed dat regstellende aksie 'n permanente karakter kry wat daartoe sal lei dat die nie-aangewese werknemer nie meer beheer oor die stelsel het nie.*

- Regstellende aksie mag nie só toegepas word dat dit besigheidsvereistes (spesifiek met verwysing na standaarde en produksie, veiligheid, gesondheid, produktiwiteit en mededingendheid) ondermyn nie. *Die doel hiervan is om doelgerigtheid te vestig deur die merietebeginsel.* Dit sluit aan by Lategan (1997:45) wat dit stel dat klem op meriete sal help om 'n gevoel van betekenisloosheid teen te werk.

- Ras mag nie die enigste of belangrikste maatstaf by werwing en keuring van personeel wees nie, maar moet saam met ander faktore soos meriete, kwalifikasie, ervaring en ander tersaaklike elemente oorweeg word. Die doelgerigte oogmerk hiervan sluit aan by bogenoemde punt. Dit fokus egter ook daarop dat 'n stelsel nie ontwikkel word wat tot gevolg het dat 'n individu deur kragte waaroor hy geen beheer het, beheer word nie. *Die doel is dus beheer en kontrole versus magteloosheid.*

- Maatskappy se planne vir regstellende aksie moet voorsiening maak vir alternatiewe vir die nie-aangewese groep wat deur regstellende aksie benadeel word. Dié alternatiewe moet onder meer alternatiewe loopbaanpaaie-, -vergoedingstelsels en -bevorderingsgeleenthede behels. *Die doel is om pessimisme oor die toekoms, wat sal lei tot betekenisloosheid, teen te werk* (Israel, 1971:210) (Mannheim, 1940:59).

- Geen onbeperkte reikhoogtes moet gestel word by aanstellings of bevorderings nie. *Dié doel sluit aan by bogenoemde punt.*

Die ontwikkelingskomponent

In 'n krimpende ekonomie sal, anders as in Maleisië, die bevoordeling van een groep noodwendig lei tot benadeling van 'n ander groep. Die billikheidskomponent poog om die benadeling teen die nie-aangewese groep te beperk. Hierteenoor poog die ontwikkelingskomponent om geleenthede te skep, om waar die nie-aangewese groep as gevolg van regstellende aksie nie aan die ekonomie kan deelneem nie, hulle terug te plaas in die aktiewe ekonomie. Die doel is om kontrole, beheer en doelgerigtheid te vestig.

'n Kode om te help om die ontwikkelingskomponent te vestig, kan die volgende insluit:

- Maatskappye het 'n verantwoordelikheid om te help dat persone wat as gevolg van hulle program vir regstellende aksie nie tot die arbeidsmark kan toetree nie, steeds ekonomies aktief kan wees.
- Spesiale programme vir ondernemerskap vir persone wat deur regstellende aksie benadeel word, moet deur die regering en ondernemings ondersteun word.
- Werkskeppingsprojekte, met die doel om die nie-aangewese groep terug in die ekonomie te plaas, moet ondersteun word.

'n Maatskaplike ooreenkoms tussen die regering en die nie-aangewese groep sal daartoe lei dat hierdie groep meer gebonde aan die ekonomie sal bly. Dit behoort gevolglik tot voordeel van die totale ekonomie en al die rolspelers te wees. Indien daarin geslaag word om 'n maatskaplike ooreenkoms met bogenoemde inhoud te implementeer, sal dit help dat die nie-aangewese groep kontrole en beheer, doelgerigtheid, sosiale integrasie en selfbetrokkenheid ervaar.

4.9 Samevatting

Verskeie modelle vir regstellende aksie bestaan. Dit sluit in: gelyke indiensneming, die kwotastelsel, posreservering, rasse-aanpasing en die ontwikkelingsmodel. Die ontwikkelingsmodel blyk 'n model te wees wat die beste daarin slaag om regstellende aksie só toe te pas dat dit aliënasie van die nie-aangewese groep beperk. Met die ontwikkelingsmodel word realistiese teikens in lyn met individuele sterk- en swakpunte gestel. Die ontwikkelingsproses behels 'n komplekse interaksie tussen die individu se verwagte vermoë, sy motivering en die manier waarop hy bestuur word. Mensontwikkeling is 'n strategiese doelwit in die ontwikkelingsmodel. Regstellende aksie vind slegs op werwingsvlak plaas en werknemers word daarna volgens meriete bevorder (Human, 1998:15). 'n Gebrek van die ontwikkelingsmodel is dat dit nie spesifiek daarvoor voorsiening maak om diskriminasie teen die nie-aangewese groep te keer nie. 'n Verdere probleem is dat die ontwikkelingsmodel onderhewig is aan die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998), wat numeriese teikens stel vir regstellende aksie. Die swaar strawwe en inspeksies wat volgens die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) soos 'n swaard bo die koppe van ondernemings hang, lei daartoe dat die Suid-Afrikaanse model moeilik van die kwotastelsel onderskeibaar is. Politieke druk fokus ook op die bereiking van numeriese teikens. Laasgenoemde twee probleme skep die gevaar dat die ontwikkelingsmodel bloot akademiese waarde het.

'n Kombinasie van modelle word deur die meeste ondernemings in Suid-Afrika gevolg.

'n Gewone implementeringsmodel is nie voldoende vir die Suid-Afrikaanse situasie nie. Die dilemma van die aliënasie van die nie-aangewese groep móét aangespreek moet word. Uit die literatuurvergelyking in 3.8 blyk dit dat lede van die nie-aangewese groep wel magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie ervaar. Die vraag wat hieruit na vore kom, is: Hoe kan regstellende aksie toegepas word, sonder dat dit aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg het?

Hierdie dilemma word aangespreek in die implementeringsmodel vir regstellende aksie soos bespreek in 4.5. Daar word spesifiek gefokus op die Blauner se studie, (1964:1-187) *Alienation and Freedom,* waar hy klem gelê het op die skep van 'n nie-geaiiëneerde staat (sien 2.6). Blauner se studie is op Seeman (1959:783-791) se variante van aliënasie gegrond, soos bespreek in 2.5. Vir vier van die variante word elk 'n nie-gealiëneerde staat geskep. Die nie-gealiëneerde staat van magteloosheid is kontrole en beheer, van betekenisloosheid doelgerigtheid, van isolasie sosiale integrasie en van selfaliënasie selfbetrokkenheid.

Om kontrole en beheer te vestig, moet die vermoë om die onmiddellike omgewing te beïnvloed, gevestig word. Daar moet veral gefokus word op 'n mensbenadering en deelname (Bailey, 1993:152).

Om doelgerigtheid te vestig, moet daarop gefokus word om pessimisme oor die toekoms teen te werk (Israel, 1971:210). Maatreëls moet in plek gestel word, om te verseker dat daar nie 'n absolute plafon oor lede van die nie-aangewese groep se koppe geplaas word nie en dat die nie-aangewese groep steeds deur meriete sukses kan behaal.

Om sosiale integrasie te vestig, moet daar verseker word dat die nie-aangewese groep aan die sosiale eenheid waaraan hulle behoort, kan deelneem. Gedeelde waardes en doelwitte moet gevestig word (Stein, 1983:12-14).

Selfbetrokkenheid sal gevestig word indien bogenoemde punte suksesvol geïmplementeer word. Trots, erkenning, menswaardigheid en eksterne vergoeding sal bydra tot selfbetrokkenheid (Harvey, 1975:220) (Blauner, 1964:32-33).

Implementeringsvoorstelle is ten opsigte van die implemeteringsmodel gemaak. Dit spreek die nie-aangewese groep se belewenisse en die gevaarpunte van regstellende aksie aan met die doel om 'n klimaat te skep wat 'n nie-gealiëneerde staat tot gevolg sal hê.

Om regstellende aksie in perspektief te sien, is dit nodig om ook na internasionale modelle vir regstellende aksie te kyk. Regstellende aksie is nie 'n Suid-Afrikaanse uitvinding nie en is reeds in talle ander lande toegepas. Die probleem is dat in die meeste ander lande, anders as in Suid-Afrika, die minderheid die groep is wat voordeel geniet uit regstellende aksie. Verskeie ooreenkomste tussen Maleisië en Suid-Afrika se omstandighede bestaan (Mittner, 1995:50). Die mees kenmerkende *ooreenkoms* is dat dit in beide lande die meerderheid is wat deur regstellende aksie bevoordeel word (Naidoo, 1996:36). Die mees kenmerkende *verskil* is egter dat Maleisië 'n positiewe ekonomiese groeikoers gehad het (Emsley (1992:116).

Die ruggraat van Maleisië se program vir regstellende aksie was ekonomiese groei. Die ekonomiese groeikoers van 'n gemiddeld van 8% het tot gevolg gehad dat daar groter ekonomiese voordeel was wat verdeel kon word. Uit dié ekonomiese voordeel kon verseker word dat die nie-Maleisiërs nie ekonomies in 'n swakker posisie geplaas word nie, dat onproduktiwiteit geabsorbeer word en dat bevoordeling van die Maleisiërs kon plaasvind. Uit die ekonomiese groei kon dus verseker word dat die nie-Maleisiërs nie in die proses benadeel word nie Emsley (1992:116).

Die groot inspanning van die Maleisiërs om die nie-Maleisiërs in die proses te betrek, is opvallend. 'n Maatskaplike ooreenkoms is selfs met 'n politieke en ekonomiese komponent gesluit. Die nie-Maleisiërs het die versekering gekry dat hulle *nie* ekonomies in 'n swakker posisie sou wees as vóór die implementering van regstellende aksie nie. Daar is selfs ooreengekom dat regstellende aksie gestaak sou word indien die ekonomie sou verswak. Vereistes vir burgerskap is ook verslap om dit vir nie-Maleisiërs moontlik te maak om burgers van Maleisië te word. In ruil daarvoor moes regstellende aksie nie teengestaan word nie. Die gevolg was politieke stabiliteit en die minderheid (wat die meerderheid ekonomie beheer het) se voortdurende positiewe deelname aan die ekonomie. Hierdie metode het tot gevolg gehad dat daar 'n redelike mate van sukses met die implementering van regstellende aksie in Maleisië bereik is (Emsley, 1992:11) (Castle, 1995:21).

In Suid-Afrika is wetgewing aanvaar om die dispariteite wat as gevolg van diskriminerende praktyke en wetgewing van die verlede ontstaan het, reg te stel (Munetsi, 1999:36).

Werkgewers word verplig om positiewe maatreëls in te stel om hierdie dispariteite reg te stel (Ziehl, 2000:58) (sien volledige bespreking van die Suid-Afrikaanse wetgewende raamwerk in 3.4).

Suid-Afrika sit met die dilemma dat die land tans 'n sukkelende ekonomie het. Suid-Afrika handhaaf nie dieselfde groeikoers as Maleisië nie. In die lig van hierdie omstandighede moet 'n program vir regstellende aksie gevolg word waarvolgens die land se bevolkingsamestelling op alle posvlakke in die werkplek weerspieël kan word. Die dilemma is dat daar tans 'n surplus van 750 000 wittes in die arbeidsmark is (indien die einddoelwit van die Wet, naamlik om die bevolkingsamestelling van die land in die werkplek te weerspieël, in gedagte gehou word) (Hermann 2000:25). Indien die ekonomie nie nuwe poste skep nie, sal regstellende aksie beteken dat hierdie persone deur ander metodes as deur bloot natuurlike personeelomset uit die arbeidsmark verwyder moet word. Indien die proses nie reg bestuur word nie, kan dit katastrofiese gevolge vir die nie-aangewese groep inhou.

Daar kan dus moeilik 'n ooreenkoms met die nie-aangewese groep aangegaan word waarin die versekering gegee word dat die groep nie ekonomies deur regstellende aksie benadeel sal word nie. Kreatiewe metodes sal ontwikkel moet word om te verseker dat die groep nie gealiëneerd in die werkplek raak nie.

Uit dit wat uit die Maleisiese model geleer kan word, kan twee aanbevelings op makrovlak gemaak word om sorg te dra dat regstellende aksie suksesvol geïmplementeer word:

- In die eerste plek moet klem gelê word op ekonomiese groei op alle vlakke, sodat die ekonomiese voordeel vergroot kan word. Daar kan selfs oorweeg word om die proses te staak indien die ekonomie onder 'n sekere koers inbeweeg.
- In die tweede plek moet 'n ooreenkoms met die nie-aangewese groep bereik word, om hulle aan die proses gebonde te hou. Daar moet metodes ontwikkel word om te verseker dat benadeling teenoor die nie-aangewese groep beperk word.

Indien ondernemings daarin kan slaag om die voorstelle in die implementeringsmodel in 4.5 te volg en indien daarin geslaag kan word om 'n maatskaplike ooreenkoms tussen die regering en die nie-aangewese groep te sluit, kan regstellende aksie in Suid-Afrika só toegepas word dat aliënasie van die nie-aangewese groep beperk word.

In hoofstuk vyf is 'n empiriese studie gedoen om die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep te bepaal. In dié studie word nie-aangewese werknemers by twee van Suid-Afrika se grootste kragstasies (Kendel en Duvha) se vlakke van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie getoets.

Hoofstuk Vyf

Ontleding en bespreking van die vernaamste empiriese bevindinge

5.1 Inleiding

Die doel van die empiriese ondersoek is om die navorsingsprobleem aan te spreek en om die doelstellings van die studie verder toe te lig.

Volgens die navorsingsprobleem moet bepaal word of die ingryp van regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep, aliënasie van dié groep tot gevolg het.

In die lig van die navorsingsprobleem is twee doelstellings geformuleer. Die eerste doelstelling fokus op regstellende aksie en aliënasie van die nie-aangewese groep. Die tweede doelstelling fokus op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat.

Ten einde hierdie doelstelings te bereik, is 'n vraelys ontwerp. Die doel van die vraelys is om die invloed van aliënasie op die nie-aangewese groep te ondersoek.

Die empiriese studie is met 'n volledige teoretiese onderbou voorafgegaan om aan die doelstellings van die studie te beantwoord. In hoofstuk twee is die betekenis van werk en die begrip *aliënasie* ondersoek. In hoofstuk drie is die begrip *regstellende aksie* ondersoek met die fokus op doelstelling een, naamlik regstellende aksie en aliënasie. In hoofstuk vier is regstellende aksie verder toegelig met die fokus op doelstelling twee, naamlik die skep van 'n nie-gealiëeerde staat.

Vir die doel van hierdie studie word sterk gesteun op Seeman (1959:784-791) se teorie oor aliënasie aangesien verskeie navorsers (Geyer & Heinz, 1991:215) (Winslow, 1970:109) (Haasbroek, 1983:79) en (Bekker, 1974:66) die teorie van Seeman (1959:784-791) as die basis beskou vir die meeste studies oor aliënasie (die relevansie van Seeman (1959:784-791) se aliënasieteorie word meer volledig in 2.5 bespreek).

Die empiriese ondersoek steun swaar op die teorie van Seeman (1959:784-791) en toets of respondente 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie met die toepassing van regstellende aksie ervaar.

Die bevindinge van die empiriese studie en die literatuurstudie sal vergelyk word om te bepaal of daar verbande bestaan.

5.2 Navorsingsontwerp

5.2.1 Navorsingsmetode en meetinstrument

Die teoretiese gedeelte van die studie is opgevolg, aangevul en ondersteun deur 'n empiriese ondersoek waarin vraelyste gebruik is. Die respondente het geleentheid gekry om kommentaar te lewer. Die resultaat van die vraelyste en die kommentaar sal aangebied word en met die hulp van die teoretiese gedeelte ontleed word om te bepaal of die variante van aliënasie by respondente bestaan. 'n Vergelyking tussen die teorie, vraelysresultate en kommentaar en afleidings daaruit, sal gemaak word om aan die doelstellings van die studie te beantwoord.

5.2.2 Ondersoekgroep

Lede van die vakbond MWU-Solidariteit by Suid-Afrika se twee grootste kragstasies, Kendel en Duvha, is ondersoek. Daar is op lede van MWU-Solidariteit vir hierdie ondersoek besluit omdat die vakbond 91% van die lede van die nie-aangewese groep in posvlakke B en C van Eskom se posgraderingsstelsel by die twee kragstasies verteenwoordig. Posvlak B verteenwoordig in hoofsaak ambagsmanne en klerke en posvlak C lynbestuur. Daar is besluit op Eskom omdat die maatskappy bekend is vir sy progressiewe beleid van regstellende aksie. Daar is besluit op die spesifieke kragstasies, omdat dit die grootste in Suid-Afrika is.

5.2.3 Werkswyse

'n Vraelys is aan die hand van die teorie ontwikkel. Die navorser was onseker oor die duidelikheid waarmee die respondent die vrae sou interpreteer, en daar is dus besluit om 'n loodsondersoek te onderneem. In hierdie loodsondersoek is 12 Eskom

verteenwoordigers van MWU-Solidariteit gebruik. Die navorser was tevrede met die loodsgroep se respons op die vraelys. Die vraelys is in Engels en Afrikaans vir die respondente aangebied.

Aangesien 'n goeie verspreidingskanaal bestaan, is die totale navorsingsgroep gebruik en was dit nie nodig om 'n steekproef te doen nie. As gevolg van Eskom se goeie elektroniese stelsel is die vraelyste elektronies aan die navorsingsgroep uitgestuur en terugontvang. Die vraelys is met die hulp van verteenwoordigers van die vakbond per hand versprei aan persone wat nie toegang tot die elektroniese fasiliteit het nie. Dié persone het dit weer per hand aan die verteenwoordigers teruggegee of per faksimilee aan die navorser terugbesorg.

Daar is 459 werknemers uit die nie-aangewese groep in posvlakke B en C. Van dié werknemers is 417 lede van MWU-Solidariteit. Daar is vraelyste aan al die lede van MWU-Solidariteit uit die nie-aangewese groep gestuur. Die getal 236 vraelyste is terugontvang, wat 57% verteenwoordig. Die rede waarom sekere respondente nie hulle vraelyste teruggestuur het nie, is nie bekend nie, maar daar word vermoed dat die feit dat 'n groot aantal van hulle skofwerkers is, 'n groot rol gespeel het. In die lig van die sensitiewe aard van die ondersoek en werkswyse wat gevolg is, word hierdie respons as bevredigend beskou.

Die resultate van hierdie ondersoek kan nie as verteenwoordigend van Suid-Afrika of van Eskom gesien word nie, maar reflekteer slegs die belewenis van aliënasie van die ondersoekgroep.

5.2.4 Die vraelys

Die vraelys is opgestel uit die teoretiese inligting en steun op Seeman (1959:784-791) se variante van aliënasie.

Vrae 1-5 is biografiese inligting
Vrae 6-11 het ten doel om magteloosheid te bepaal
Vrae 12-17 het ten doel om normloosheid te bepaal
Vrae 18-20 het ten doel om betekenisloosheid te bepaal
Vrae 23–27het ten doel om isolasie te bepaal

Vrae 28-32 het ten doel om self-aliënasie te bepaal

Vrae 33-35 is algemene vrae

Vrae 36-40 is 'n kontrolemeganisme ten opsigte van die variante.

5.3 Ontledingstegnieke

Die empiriese bevindinge, soos verkry uit die vraelyste en kommentaar is in oorleg met die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys ontleed. Die verwerking sluit in die opstel van frekwensies en tweerigtingtabelle uit die data. Die pakket wat gebruik is in die statistiese verwerkings is die SAS sisteem vir Windows 8 (2000) (SAS). 'n Alpha Cronbach-waarde (Cronbach, 1947:1-10) is gebruik om die betroubaarheid van die interne konsekwentheid van die vraegroeperinge, magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie, te bepaal .

Om te bepaal of daar 'n prakties betekenisvolle verskil is tussen die onderskeie ouderdomsgroepe, taalgroepe, geslagte en posvlakke is daar gebruik gemaak van effekgroottes (Steyn, 1999:1-28). Die effekgrootte d, is bepaal en het die volgende afsnypunte:

= 0.2 klein effek

= 0,5 medium effek

= 0,8 groot effek en van praktiese betekenis.

Aangesien daar deurgaans in die studie van die standpunt uitgegaan word dat wit mans en vroue deel is van die nie-aangewese groep is en dat hulle regstellende aksie eners beleef, is die belewenis van die variante van aliënasie tussen dié twee groepe vergelyk. Dit is gedoen om te bepaal of daar 'n prakties beduidende gestandaardiseerde verskil tussen hierdie twee groepe is. Hieruit behoort afgelei te kan word of die uitgangspunt korrek is.

Beskrywende statistiek van die skale is bepaal deur gebruik te maak van *proc means* wat deel is van die SAS-program

ie bevindinge word op 'n sistematiese wyse aangebied en in die volgorde van die vraelys bespreek. Die kommentare word ook aan die hand van die variante van aliënasie bespreek.

Die inligting word met die teoretiese hoofstukke geïntegreer en aan die hand van die teoretiese onderbou ontleed.

5.4 Navorsingsbevindinge

5.4.1 Biografiese besonderhede

Taalverdeling

Die **taalverdeling** van die respondente wat by die vraelys betrek is, is soos volg:

- 81,78% is Afrikaans
- 18,22% is Engels

Die effekgrootte tussen die twee taalgroepe betreffende die vraegroepe wat die verskillende dimensies van aliënasie toets, is soos volg:

Tabel 7: Die effekgrootte tussen taalgroepe

Afrikaans: Variant:	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaard afwyking**
Magteloosheid	193	3.51	0.37
Normloosheid	193	3.38	0,43
Betekenisloosheid	193	3.26	0,48
Isolasie	192	3.27	0.41
Self-aliënasie	190	3.06	0.55

Engels: Variant:	Popu-lasie	Gemiddeld	Standaard afwyking
Magteloosheid	43	3.87	0.45
Normloosheid	43	3.16	0,49
Betekenisloosheid	43	3.23	0,53
Isolasie	43	3.11	0.56
Self-aliënasie	43	2.86	0.66

Effekgrootte tussen taalgroepe

Effek-Grootte	Effek
0,28	Klein effek
0,45	Klein effek
0,07	Klein effek
0,29	Klein effek
0,29	Klein effek

Die doel van die bepaling van die effekgrootte tussen die twee taalgroepe is om te bepaal of daar 'n verskil in die belewenis van magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfaliënasie bestaan. Die effekgrootte tussen die taalgroepe is in al die gevalle só klein dat die groepe nie afsonderlik bespreek gaan word nie.

Geslagsverdeling

Die **geslagsverdeling** van die respondente wat by die vraelys betrek is, is soos volg:

- 71,91% van die respondente is mans
- 28,09% van die respondente is vroue

Die gestandaardiseerde verskil tussen mans en vroue betreffende vraegroepe wat die verskillende dimensies van aliënasie toets, is soos volg:

Tabel 8: Effekgroote tussen mans en vroue

Mans: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	169	3.52	0.38
Normloosheid	169	3.41	0.42
Betekenisloosheid	169	3.32	0.49
Isolasie	168	3.31	0.43
Self-aliënasie	167	3.1	0.54

Vroue: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	66	3.52	0.38
Normloosheid	66	3.41	0.42
Betekenisloosheid	66	3.32	0.49
Isolasie	66	3.31	0.43
Self-aliënasie	65	3.1	0.54

Effekgrootte tussen mans en vroue

Effekgrootte	**Effek**
0,32	Klein effek
0,54	Medium effek
0,48	Klein effek
0,51	Medium effek
0,41	Klein effek

Die doel van die bepaling van die effekgrootte tussen die geslagte is om te bepaal of daar 'n verskil in die belewenis van magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfaliënasie betstaan.

Vrouens voel effens minder normloos en geïsoleerd as mans. Die rede hiervoor kan gevind word in die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998), wat groter fokus op wit mans plaas. Hierdie verskil is egter só klein, dat vroue en mans nie afsonderlik bespreek gaan word nie. Dié klein verskil van belewenis van die variante van

aliënasie tussen mans en vroue bevestig die uitgangspunt dat wit mans en vroue hulself as deel van die nie-aangewese groep beleef.

Ouderdomverdeling

Die **ouderdomverdeling** van die respondente wat by die vraelys betrek is, is soos volg:

- 18-29 jaar 6,78%
- 30-39 jaar 33,47%
- 40-49 jaar 46,19%
- 50-59 jaar 12,71%
- 60 jaar en ouer 0,85%

Tabel 9: Die effekgrootte tussen ouderdomgroepe is soos volg:

18-39 jaar: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	95	3.51	0.36
Normloosheid	95	3.43	0.41
Betekenisloosheid	95	3.34	0.54
Isolasie	94	3.32	0.42
Self-aliënasie	94	3.14	0.54

40-60+ jaar: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	141	3.47	0.41
Normloosheid	141	3.28	0.46
Betekenisloosheid	141	3.20	0.44
Isolasie	141	3.19	0.45
Self-aliënasie	139	3.95	0.59

Effekgrootte tussen ouderdomsgroepe

Effekgrootte	**Effek**
0,11	Klein effek
0,32	Klein effek
0,27	Klein effek
0,29	Klein effek
0,32	Klein effek

Die doel van die bepaling van die effekgrootte tussen die ouderdomsgroepe is om te bepaal of daar 'n verskil in belewenis van magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfaliënasie tussen die ouderdomsgroepe bestaan. Die effek van die effekgrootte tussen die ouderdomsgroepe is in al die gevalle só klein, dat die groepe nie afsonderlik bespreek gaan word nie.

Posvlakverdeling:

Die posvlakverdeling van die respondente wat by die vraelys betrek is, is soos volg:

BL (B-lower) (klerke; junior ambagsmanne)	2,71%
BU (B-upper) (senior ambagsmanne; senior klerke)	25,34%
CL (C-lower) (toesighouer)	39,37%
CU (C-upper) (lynbestuur)	32,13%
PAO (Spesialiste en professionele persone)	0,45%

Die effekgrootte tussen die posvlakke betreffende vraegroepe wat die verskillende dimensies van aliënasie toets, is soos volg:

Tabel 10: Die effekgrootte tussen posvlakke

Posvlakke B: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	62	3.56	0.36
Normloosheid	62	3.42	0.39
Betekenisloosheid	62	3.32	0.51
Isolasie	62	3.35	0.36
Self-aliënasie	62	3.18	0.48

Posvlakke C: Variant	**Populasie**	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking (d)**
Magteloosheid	159	3.45	0.41
Normloosheid	159	3.33	0.46
Betekenisloosheid	159	3.22	0.49
Isolasie	159	3.20	0.45
Self-aliënasie	159	3.96	0.60

Afwyking	**Effek**
0,25	Klein effek
0,20	Klein effek
0,20	Klein effek
0,33	Klein effek
0,36	Klein effek

Die doel van die bepaling van die effekgrootte tussen die posvlakke is om te bepaal of daar 'n verskil in belewenis van magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfaliënasie bestaan. Die effekgrootte tussen die taalgroepe is in al die gevalle só klein, dat die groepe nie afsonderlik bespreek gaan word nie.

5.4.2 Magteloosheid

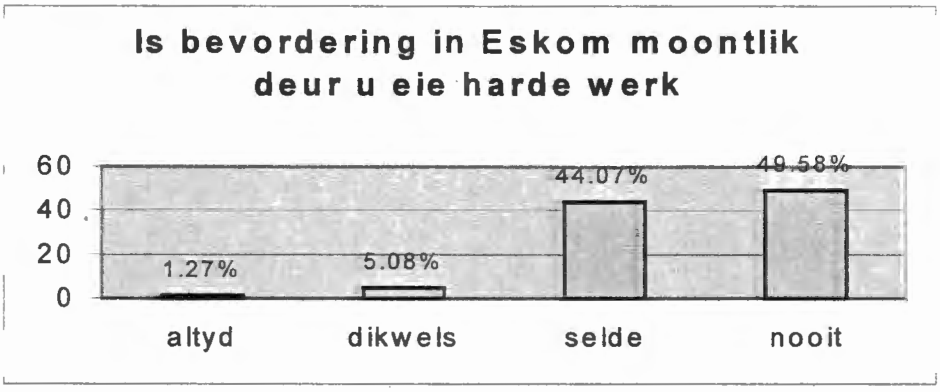
Vraag 6-11 toets verskillende elemente van die variant van aliënasie, magteloosheid. Magteloosheid ontstaan wanneer daar 'n teenstrydigheid ontstaan tussen wat die individu beheer en wat die individu voel hy behoort te beheer. Dit ontstaan wanneer die individu voel dat hy nie die uitkoms wat hy verlang, deur sy eie gedrag kan bepaal nie (Seeman, 1959, 784-791) (Bekker, 1974:69). Die interne konsekwentheid van die groepering van die vrae betreffende die variant magteloosheid is 'n goeie aanvaarbare Alpha Cronbach betroubaarheidswaarde van 0,68. Die Alpha Cronbach-waarde is betroubaar indien dit bo 0,5 is.

Vraag 6: Is bevordering in Eskom moontlik deur u eie harde werk?

Magteloosheid ontstaan volgens Seeman (1959:784-791) wanneer die individu nie die uitkoms wat hy graag wil hê, deur sy eie gedrag kan bepaal nie. Die individu beleef 'n teenstrydigheid tussen wat hy beheer en wat hy behoort te beheer. Vraag 6 toets die ondersoekgroep se beheer oor bevordering deur die individu se eie gedrag.

- 1,27% van die respondente voel dat bevordering in Eskom altyd deur harde werk moontlik is.
- 5,08% van respondente voel dat bevordering dikwels deur harde werk moontlik is.
- 44,07% van respondente voel dat bevordering in Eskom selde deur harde werk moontlik is.
- 49,58% van respondente voel dat bevordering in Eskom nooit deur harde werk moontlik is nie.

Figuur 4: Vraag 6



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die ondersoekgroep 'n gevoel van magteloosheid sal beleef, omdat die individu van mening is dat hy nie bevorder kan word deur sy eie gedrag nie (49,58% nooit en 44,07% selde). Die individu se bevordering word beheer deur 'n eksterne lokus van kontrole. Bevordering word dus beperk deur die ingryp van eksterne faktore soos regstellende aksie.

Vraag 7: Kan u steeds u persoonlike doelstellings in die werkplek bereik?

Volgens Seeman (1959:784) sal werknemers wat 'n gevoel van magteloosheid ervaar, geen rede sien om doelwitte na te streef nie, aangesien hulle hul toekoms sien asof dit deur kragte buite hulle beheer bepaal word. Die doel van vraag 7 is om te toets of die ondersoekgroep steeds voel dat persoonlike doelwitte in die werkplek nagestreef kan word. Die respondente het soos volg gereageer op die vraag:

- 3,83% van die respondente het gesê dat dat hulle tot 'n hoë mate hulle persoonlike doelstellings in die werkplek kan bereik.
- 18,72% van die respondente het gesê dat hulle tot 'n mate hulle persoonlike doelstellings kan bereik.
- 43,83% van die respondente het gesê dat hulle tot 'n mindere mate hulle persoonlike doelstellings kan bereik.
- 33,62 van die respondente het gesê dat hulle glad nie hulle persoonlike doelstellings in die werkplek kan bereik nie.

Tabel 11: Vraag 7 – Kan u steeds u persoonlike doelstellings in die werkplek bereik

Vraag 7	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	9	3.83	9	3.83
2	44	18.72	53	22.55
3	103	43.83	156	66.38
4	79	33.62	235	100.00

Dit is duidelik dat die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep voel dat hulle nie hul persoonlike doelwitte in die werkplek kan bereik nie (33,62% glad nie/43,83% tot 'n mindere mate). 'n Gevoel van magteloosheid kan gevolglik hieruit ontstaan en doelstellings sal nie meer nagestreef word nie.

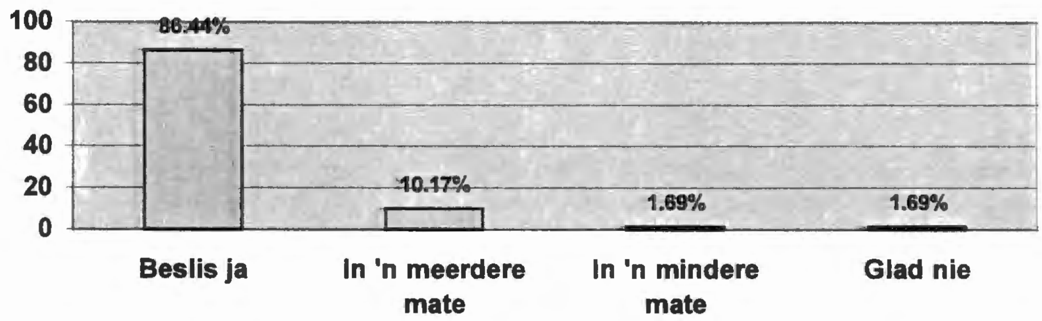
Vraag 8: Word u bevordering in Eskom bepaal deur 'n beleid soos regstellende aksie?

Volgens Olen & Barry (1991:306) sal werknemers magteloos voel indien werkers voel dat hulle nie meer deur hulle eie werk hulle bevordering kan bewerkstellig nie en dat hulle toekoms in die maatskappy deur 'n stelsel buite hulleself bepaal word. Blauner (1964:16) sluit hierby aan en waarsku dat indien 'n werker voel dat hy deur 'n onpersoonlike stelsel beheer word, dit sal lei tot magteloosheid. Vraag 8 bepaal of die ondersoekgroep beleef dat hulle bevordering deur 'n stelsel buite hulle beheer bepaal word.

- 86,44% van die ondersoekgroep voel dat hulle bevordering beslis deur 'n beleid van regstellende aksie bepaal word.
- 10,17% van die ondersoekgroep voel dat hulle bevordering tot 'n meerdere mate deur 'n beleid van regstellende aksie bepaal word.
- 1,69% van die ondersoekgroep voel dat hulle bevordering tot 'n mindere mate deur 'n beleid van regstellende aksie bepaal word.
- 1,69% van die ondersoekgroep voel dat hulle bevordering glad nie deur 'n beleid van regstellende aksie bepaal word nie.

Figuur 5: Vraag 8

Word u bevordering in Eskom bepaal deur 'n beleid soos regstellende aksie



Die resultate toon dat die ondersoekgroep sterk daaroor voel dat hulle bevordering deur 'n beleid van regstellende aksie bepaal word (86,44% beslis en 10,17% tot 'n meerdere mate). Hulle sal magteloos voel omdat hulle glo dat hulle toekoms in Eskom deur 'n stelsel buite hulleself bepaal word.

Vraag 9: Kan u 'n invloed uitoefen op Eskom se regstellende aksie beleid?

Volgens Seeman (1959:784-791) sal 'n individu se onvermoë om sosio-politieke gebeurtenisse te beïnvloed tot 'n gevoel van magteloosheid lei. Die individu voel magteloos aangesien hy nie gebeure deur sy gedrag kan beïnvloed nie (Bekker, 1974:69). Die ingryping op 'n gebeurtenis hang dus nie van die individu af nie, maar is afhanklik van kanse, geluk of manipulasie. Harvey (1975:218) sluit hierby aan en sê dat magteloosheid ervaar kan word indien die individu geen beheer oor werkomstandighede, die werkproses en bestuursbesluite het nie. Van der Merwe (1987:32) lê, soos Harvey (1975:218), klem op magteloosheid as die onvermoë om die werkproses te beïnvloed. Vraag 9 bepaal of die ondersoekgroep voel dat hulle die sosio-politieke gebeurtenis in die werkplek kan beïnvloed. Daar word ook bepaal of die ondersoekgroep die proses van regstellende aksie of bestuursbesluite wat daarop van toepassing is, kan beïnvloed.

- 0% van respondente voel dat hulle tot 'n hoë mate 'n invloed op Eskom se beleid van regstellende aksie kan uitoefen.
- 1,69% van respondente voel dat hulle tot 'n mate 'n invloed op Eskom se beleid van regstellende aksie kan uitoefen..
- 11,44% van respondente voel dat hulle tot 'n mindere mate 'n invloed op Eskom se beleid van regstellende aksie kan uitoefen.
- 86,86 van die respondente voel dat hulle glad nie 'n invloed op Eskom se beleid van regstellende aksie kan uitoefen nie.

Tabel 12: Vraag 9 – Kan u 'n invloed uitoefen op Eskom se regstellende aksie beleid?

Vraag 9	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1				
2	44	1.69	4	1.69
3	27	11.44	31	13.14
4	205	86.86	236	100.00

Uit die resultate kan afgelei word dat die ondersoekgroep voel dat hulle geen invloed kan uitoefen op Eskom se beleid van regstellende aksie nie (86,86% glad nie en 11,44% tot 'n mindere mate). Die ondersoekgroep sal magteloos voel, omdat hulle nie die sosio-politieke omstandighede waarbinne hulle hulleself bevind, kan beïnvloed nie.

Vraag 10: Voel u dat bevordering in Eskom volgens meriete geskied?

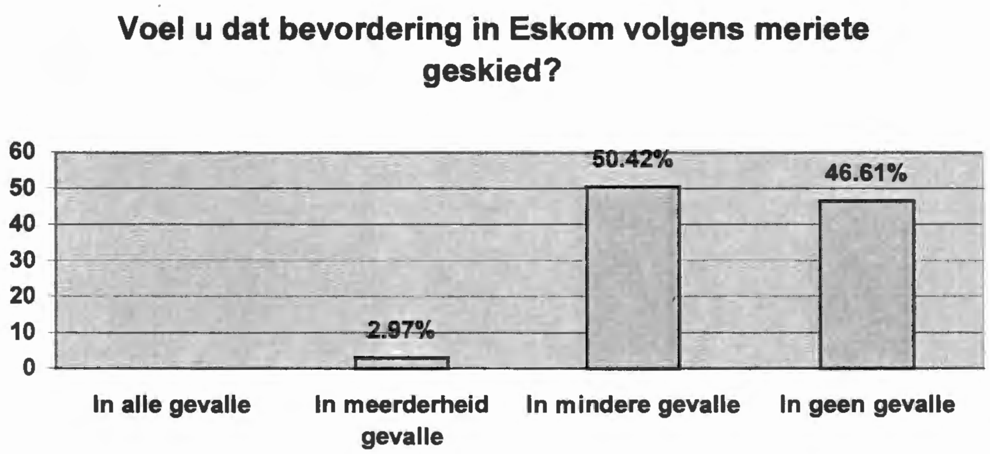
Rossouw (1999:39) waarsku dat die onsensitiewe toepassing van regstellende aksie daartoe lei dat die nie-aangewese groep gedemoraliseer word, aangesien hulle mag ervaar dat hulle bydraes nie erken of waardeer word nie. Hierdie siening van Rossouw sluit aan by vraag 10 wat bepaal of die ondersoekgroep voel dat bevordering volgens meriete geskied. Vraag 10 sluit ook aan by vraag 8, waar bepaal word of die ondersoekgroep beleef dat hulle deur 'n stelsel buite hul mag beheer word.

Volgens Blauner (1964:16) is 'n werknemer magteloos wannneer hy deur ander mense of deur 'n onpersoonlike stelsel gemanipuleer word.

Die resultate van die vraelys is soos volg:

- 0% van die respondente voel dat bevordering in Eskom in alle gevalle volgens meriete geskied.
- 2,97% van die respondente voel dat bevordering in Eskom in die meerderheid van gevalle volgens meriete geskied.
- 50,42% van die respondente voel dat bevordering in Eskom in mindere gevalle volgens meriete geskied.
- 46,61% van die respondente voel dat bevordering in Eskom in geen gevalle volgens meriete geskied nie.

Figuur 6: Vraag 10



Daar kan afgelei word dat die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep voel dat bevordering nie volgens meriete geskied nie (46,61% in geen gevalle en 50,42% in mindere gevalle). Die ondersoekgroep sal magteloos voel omdat hulle voel dat hulle bydraes nie erken word nie en dat hulle beheer word deur 'n onpersoonlike stelsel.

Vraag 11: Voel u dat u van mag ontneem is?

Vraag 11 toets die kern van magteloosheid, naamlik die onvermoë om op te tree, omdat die individu van mag ontneem is as gevolg van regstellende aksie. Dit sluit aan by vrae 6-10, naamlik die individu se onvermoë om deur sy eie gedrag sy uitkoms te bepaal.

- 50,64% van die respondente voel dat hulle tot 'n hoë mate voel dat hulle van hulle mag ontneem is.
- 37,02% van die respondente voel dat hulle tot 'n mate van hulle mag ontneem is.
- 9,36 van die respondente voel dat hulle tot 'n mindere mate van hulle mag ontneem is.
- 2,98% van die respondente voel dat hulle glad nie van hulle mag ontneem is nie.

Tabel 13: Vraag 11 – Voel u dat u van mag ontneem is?

Vraag 11	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	119	50.64	119	50.64
2	87	37.02	206	87.66
3	22	9.36	228	97.02
4	7	2.98	235	100.00

Bogenoemde sluit aan by vraag 6-10 dat daar 'n groot mate van magteloosheid by die ondersoekgroep bestaan omdat hulle deur 'n stelsel buite hulself beheer word en hulle handeling nie deur hulle eie gedrag bepaal kan word nie.

5.4.3 Normloosheid

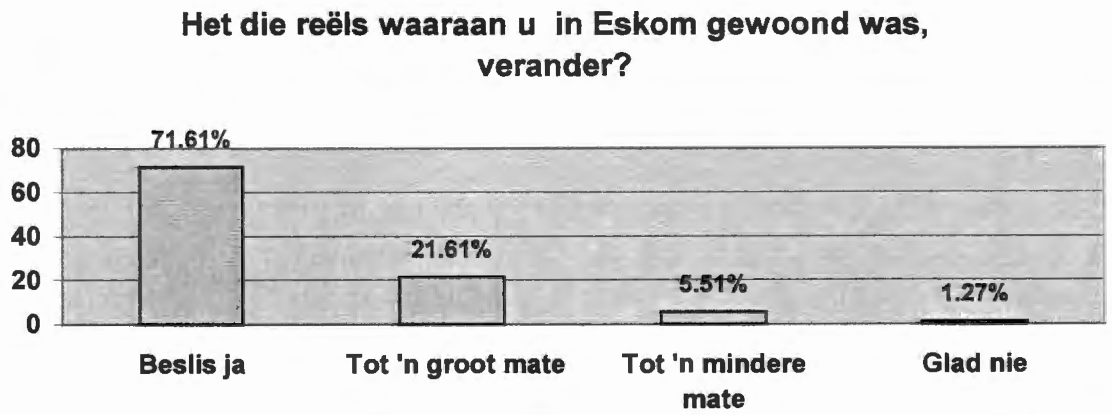
Normloosheid vind neerslag in die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks wat mense se handelinge voorskryf. Vrae 12 –17 toets normloosheid as variant van aliënasie. Volgens Durkheim (Haasbroek, 1983:73) is normloosheid tipies van 'n gedifferensieerde samelewing omdat 'n gemeenskaplike normkompleks afwesig is. Die interne konsekwentheid van die groepering van die vrae oor die variant normloosheid is 'n aanvaarbare Alpha Cronbach betroubaarheidswaarde van 0,58. 'n Alpha Cronbach-waarde bó 0,5 is aanvaarbaar.

Vraag 12: Het die reëls waaraan u gewoond was in Eskom verander?

Die oogmerk van vraag 12 is om te toets of die ondersoekgroep beleef dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, verander het. Volgens Seeman (1959:787) sal normloosheid intree indien die norme waaraan die individu gewoond was, afgebreek word.

- 71,61% van die respondente voel dat die reëls waaran hulle in Eskom gewoond was, beslis verander het.
- 21,61% van die respondente voel dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, tot 'n groot mate verander het.
- 5,51% van die respondente voel dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, tot 'n mindere mate verander het.
- 1,27% van die respondente voel dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, glad nie verander het nie.

Figuur 7: Vraag 12



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die ondersoekgroep voel dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, verander het (71,61% dui op 'n besliste verandering en 21,61% op 'n groot mate van verandering). Dit kan tot betekenisloosheid lei, omdat die norme waaraan die ondersoekgroep gewoond was, afgebreek is.

Vraag 13: Voel u gemaklik met die manier waarop Eskom regstellende aksie toepas?

Vraag 13 se oogmerk is om te bepaal of die ondersoekgroep gemaklik is met die manier waarop regstellende aksie toegepas word. Die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks kan tot gevolg hê dat die individu nie saamstem met die manier waarop 'n stelsel toegepas word nie.

- 0% van die respondente voel heeltemal gemaklik met die manier waarop regstellende aksie in Eskom toegepas word.
- 0,42% van die respondente voel baie gemaklik met die manier waarop regstellende aksie in Eskom toegepas word.
- 11,42% van die respondente voel effens gemaklik met die manier waarop regstellende aksie in Eskom toegepas word.
- 88,14% van die respondente voel glad nie gemaklik met die manier waarop regstellende aksie in Eskom toegepas word nie.

Tabel 14: Vraag 13 – Voel u gemaklik met die manier waarop Eskom regstellende aksie toepas?

Vraag 13	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1				
2	1	0.42	1	0.42
3	27	11.44	28	11.86
4	208	88.14	236	100.00

Daar is bykans geen gemeenskaplikheid tussen die manier waarop regstellende aksie in Eskom toegepas word en hoe die ondersoekgroep dit beleef nie (88,14% voel glad nie gemaklik met die manier waarop regstellende aksie toegepas word nie). Hierdie teenstrydigheid kan ontstaan omdat daar nie 'n normkompleks is waaroor ooreengekom is nie.

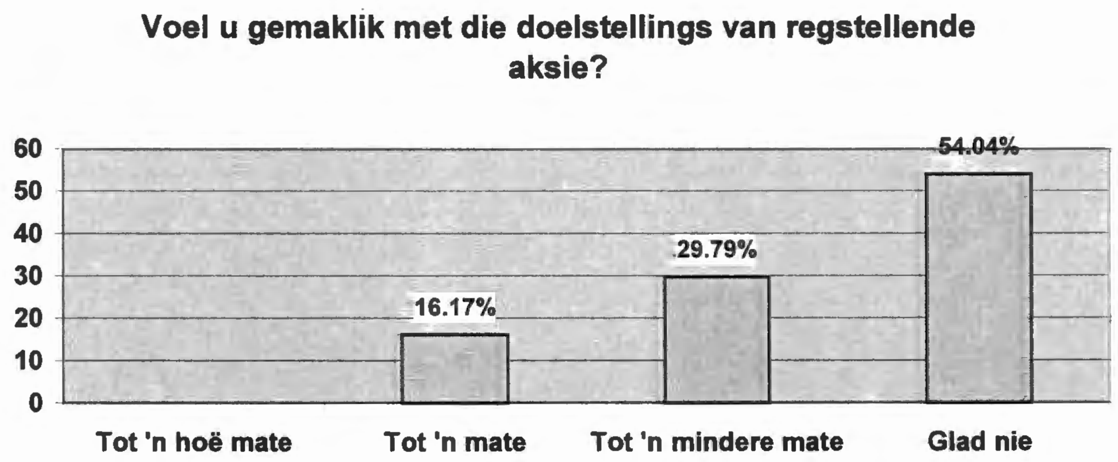
Vraag 14: Voel u gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie?

Seeman (1959:787) wys daarop dat indien daar nie 'n balans tussen doelstellings en die norme om dit te bereik, bestaan nie, dit onvermydelik is dat dit op normloosheid sal uitloop. Vraag 14 toets of die doelstellings van die ondersoekgroep in lyn is met die doelstellings van regstellende aksie.

- 0% van die ondersoekgroep voel tot 'n hoë mate gemaklik met regstellende aksie.
- 16,17% van die ondersoekgroep voel tot 'n mate gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie.
- 29,79% van die ondersoekgroep voel tot 'n mindere mate gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie.

- 54,04% van die ondersoekgroep voel glad nie gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie nie.

Figuur 8: Vraag 14



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die doelstellings van die ondersoekgroep nie in lyn is met die doelstellings van regstellende aksie nie (54,04% voel glad nie gemaklik nie en 29,79% voel tot 'n mindere mate gemaklik daarmee). Dit is interessant om daarop te let dat 'n effens groter persentasie van die ondersoekgroep gemakliker voel met die doelstellings van regstellende aksie as met die manier waarop dit toegepas word.

Vraag 15: Dwarsboom regstellende aksie u ideale?

Volgens Durkheim (Haasbroek, 1983:73) kom normloosheid in 'n gedifferensieerde samelewing voor wanneer mense nie hulle individuele aspirasies kan bereik nie. Die rede hiervoor is dat daar nie gemeenskaplike norme bestaan waarvolgens hulle dit kan bereik nie. Vraag 15 toets of die ondersoekgroep beleef dat regstellende aksie in die pad van hulle ideale staan. Seeman (1959:787) waarsku dat 'n individu rebelse gedrag kan openbaar as hy ontdek dat 'n sosiale struktuur verantwoordelik is vir die dwarsboming van sy ideale.

- 71% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie beslis hulle ideale dwarsboom.

- 15,25% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie tot 'n mate hulle ideale dwarsboom.
- 9,32% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie tot 'n mindere mate hulle ideale dwarsboom.
- 3.81% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie glad nie hulle ideale dwarsboom nie.

Tabel 15: Vraag 15 - Dwarsboom regstellende aksie u ideale?

Vraag 15	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	169	71.61	169	71.61
2	36	15.25	205	86.86
3	22	9.32	227	96.19
4	9	3.81	236	100.00

Die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep (71% beslis en 15,25% tot 'n mate) voel dat regstellende aksie in die pad staan van hulle ideale. Die gevaar van sabotasie van die proses van regstellende aksie word beslis erken.

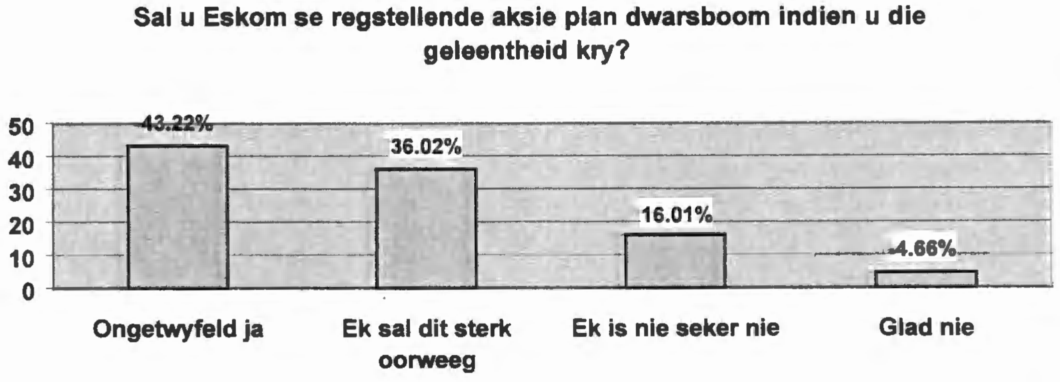
Vraag 16: Sal u Eskom se regstellende aksie plan dwarsboom indien u die geleentheid kry?

Soos genoem, waarsku Seeman (1959:787) dat normloosheid tot gevolg kan hê dat 'n individu die gedrag van 'n rebel kan openbaar. Muller & Roodt (1998:26) se stelling dat daar 'n groot moontlikheid bestaan dat programme voortdurend gesaboteer sal word, wanneer individue regstellende aksie as bedreigend ervaar, kan deur normloosheid verklaar word. Rossouw (1999:39) waarsku ook teen die gevaar van sabotering van die proses van regstellende aksie. Vraag 16 toets of die ondersoekgroep regstellende aksie sal saboteer/dwarsboom indien hulle die geleentheid kry.

- 43,22% van die respondente sal ongetwyfeld Eskom se plan vir regstellende aksie dwarsboom indien hulle die geleentheid kry.
- 36,02% sal dit sterk oorweeg om Eskom se plan vir regstellende aksie te dwarsboom indien hulle die geleentheid kry.
- 16,01 is nie seker of hulle Eskom se plan van regstellende aksie sal dwarsboom indien hulle die geleentheid kry nie.

- Slegs 4,66% van die respondente sal glad nie, indien hulle die geleentheid kry, Eskom se plan van regstellende aksie dwarsboom nie.

Figuur 9: Vraag 16



Uit bogenoemde blyk dit dat die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep sal oorweeg om Eskom se program vir regstellende aksie te dwarsboom (43,22% sal ongetwyfeld en 36,01% sal dit sterk oorweeg). Volgens Seeman (1959:787) is hierdie besluit tiperend van iemand wat normloosheid ervaar. Dit sluit aan by vraag 15 waar die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep aangedui het dat regstellende aksie aanleiding daartoe gee dat hulle ideale gedwarsboom word. Volgens die groep sal dit weer lei dat die individu die proses van regstellende aksie proses, soos bevestig in vraag 16, sal dwarsboom.

Vraag 17: Word u sukses in Eskom deur geluk bepaal?

Vraag 17 toets of die ondersoekgroep beleef dat geluk hulle uitkoms in Eskom bepaal. Volgens Seeman (1959:787) kan normloosheid tot gevolg hê dat gedrag moeilik voorspel kan word, omdat 'n gemeenskaplike normkompleks afwesig is. Dit kan tot gevolg hê dat individue glo dat hulle sukses deur geluk bepaal word.

- 21,79% van die ondersoekgroep voel dat hulle sukses altyd deur geluk bepaal word.
- 33,76% van die ondersoekgroep voel dat hulle sukses soms deur geluk bepaal word.
- 11,97% van die ondersoekgroep voel dat hulle sukses selde deur geluk bepaal word.

- 32,48% van die ondersoekgroep voel dat hulle sukses glad nie deur geluk bepaal word nie.

Tabel 16: Vraag 17 – Word u sukses in Eskom deur geluk bepaal?

Vraag 17	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	51	21.79	51	21.79
2	79	33.76	130	55.56
3	28	11.97	158	67.52
4	76	32.48	234	100.00

Daar is dus duidelike meningsverskil of sukses deur geluk bepaal word. Van die respondente voel 21,79% dat hulle sukses altyd deur geluk bepaal word; 33,76 voel dat hulle sukses soms deur geluk bepaal word; 11,97% voel dat hulle sukses selde deur geluk bepaal word, en 32,48% glad nie. Die begrip *geluk* is moontlik te vaag en kon duideliker vir die respondente omskryf word.

5.4.4 Betekenisloosheid

Waar magteloosheid handel oor die gebrek aan beheer wat die individu oor 'n verwagte uitkoms het, handel betekenisloosheid oor die onvermoë van die individu om te voorspel wat die uitkoms van sy gedrag gaan wees (Seeman, 1959:786). Betekenisloosheid as variant van aliënasie word in vrae 18-22 getoets . Die interne konsekwentheid van die groepering van die vrae betreffende die variant betekenisloosheid is 'n aanvaarbare Alpha Cronbach betroubaarheidswaarde van 0,58. 'n Aanvaarbare Alpha Cronbach-waarde is 0,5.

Vrae 18,19,20

Vraag 18: Is regstellende aksie in Eskom nodig?
Vraag 19: Stem u saam met Eskom se regstellende aksie beleid?
Vraag 20: Is regstellende aksie volgens u billik?

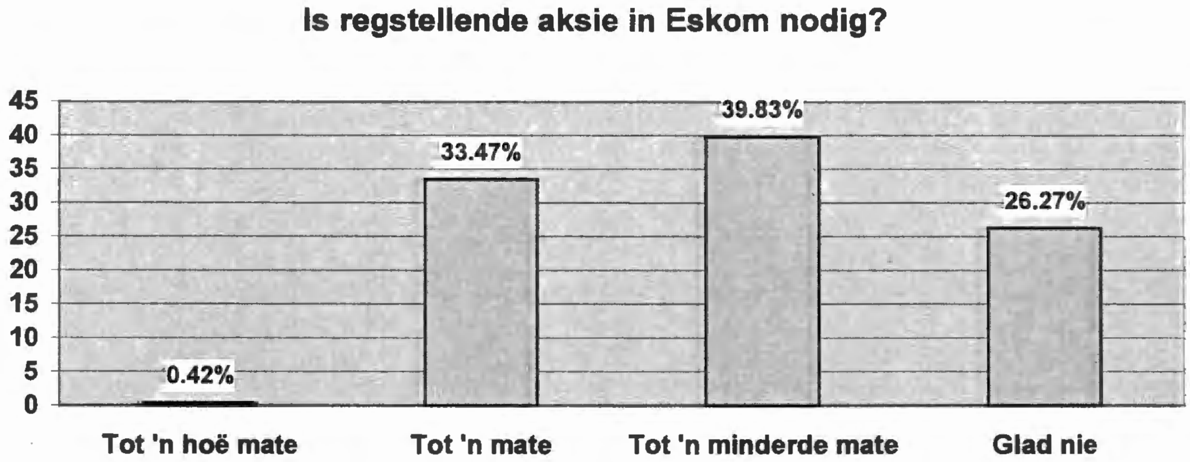
Vrae 18,19 en 20 toets die begrip van die individu om die gebeure waarbinne hy hom bevind, te verstaan. Volgens Seeman (1959:786) voel 'n persoon betekenisloos omdat hy nie die gebeure waarbinne hy hom bevind kan verstaan nie. Kon (1969:152) sluit aan by Seeman en sê betekenisloosheid impliseer dat die individu

geen begrip het van die gebeure waarvan hy deel is nie. Volgens Israel (1971:210) gaan betekenisloosheid oor die onvermoë van die individu om 'n begrip van die sosiaal-kulturele gebeure te vorm. Volgens Blauner (1964:32) sal die werker betekenisloos voel wanneer hy voel dat sy individuele optrede nie meer in verhouding is met die optrede van die gemeenskap nie. Sy optrede is dus teenstrydig met dit wat die gemeenskap verwag. Seeman (1959:786) is ook van mening dat betekenisloosheid sal intree wanneer dit vir die individu onduidelik is waarom hy volgens 'n vaste patroon moet handel as die minimumstandaard van duidelikheid nie by die besluitnemingsproses teenwoordig is nie.

Vraag 18 toets of die ondersoekgroep die gebeure rondom hulle verstaan en of hulle begrip het vir die feit dat regstellende aksie deel van die gebeure is waarbinne hulle hul bevind.

- 0,42% van respondente voel dat regstellende aksie tot 'n hoë mate nodig is.
- 'n Relatief groot aantal respondente, 33,47%, voel dat regstellende aksie tot 'n mate nodig is.
- 39,83% van die respondente voel dat regstellende aksie tot 'n mindere mate nodig is.
- 26,27% van die respondente voel dat regstellende aksie glad nie nodig is nie.

Figuur 10: Vraag 18



Die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep voel steeds negatief oor die nodigheid van regstellende aksie (volgens 26,27% is dit glad nie nodig nie en volgens 39,83% is dit tot 'n mindere mate nodig). 'n Relatief groot persentasie (33,47%) voel tog dat regstellende aksie tot 'n mate nodig is. Dit sluit aan by vraag 13 en 14. 'n Groter persentasie van die respondente voel in vraag 14 gemakliker met die doelstellings van regstellende aksie as met die toepassing van regstellende aksie.

Vraag 19 toets of die ondersoekgroep saamstem met die gebeure en spesifiek die regstellende aksie, wat rondom hulle plaasvind. Hierdeur word ook bepaal of die ondersoekgroep voel dat hul individuele gevoelens in stryd staan met die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer.

- 0% van die respondente stem beslis saam met Eskom se beleid van regstellende aksie.
- 10,59% van die respondente stem tot 'n mate saam met Eskom se beleid van regstellende aksie.
- 32,2% van die respondente stem tot 'n mindere mate saam met Eskom se beleid van regstellende aksie.
- 52,54% van die respondente stem glad nie saam met Eskom se beleid van regstellende aksie nie.
- 4,56% van die respondente weet niks van die beleid nie.

Tabel 17: Vraag 19 – Stem u saam met Eskom se regstellende aksie beleid?

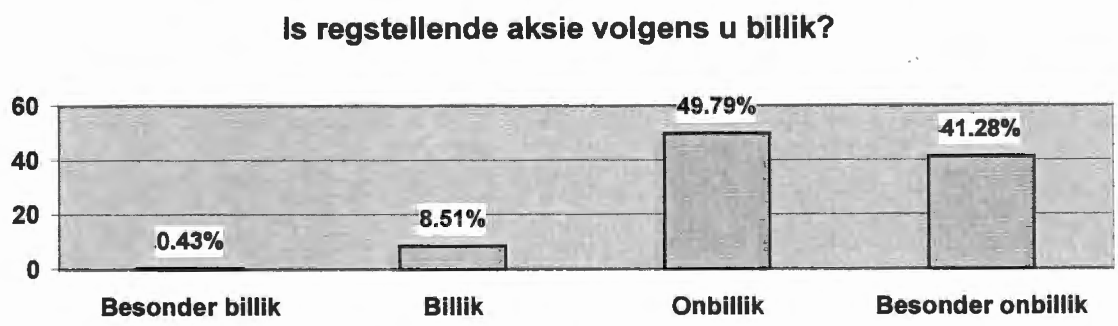
Vraag 19	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	0	0	0	0
2	25	10.59	25	10.59
3	76	32.20	101	42.80
4	124	52.54	225	95.34
5	11	4.66	236	100.00

Die oorgrote persentasie van die ondersoekgroep voel negatief oor Eskom se beleid van regstellende aksie. Die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep sal dus beleef dat wat hulle voel, in stryd staan met die gevoel van die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer.

Vraag 20 toets of die ondersoekgroep voel dat die gebeure wat rondom hulle plaasvind (spesifiek regstellende aksie) billik is.

- 0,43% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie besonder billik is.
- 8,51% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie billik is.
- 49,79% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie onbillik is.
- 41,28% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie besonder onbillik is.

Figuur 11: Vraag 20



Uit bogenoemde kan afgelei word dat betekenisloosheid onder die ondersoekgroep sal bestaan, omdat die oorgrote meerderheid voel dat die gebeure wat rondom hulle plaasvind, onbillik is.

Vraag 21 en 22

Vraag 21: Kan u voorspel wat u loopbaanpad in Eskom is?

Vraag 22: Hoe voel u oor u toekoms in Eskom?

Vraag 21 en 22 bepaal of die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie dit vir hulle onmoontlik maak om hulle toekoms in Eskom te voorspel. Seeman (1959:786) stel dit dat betekenisloosheid gekenmerk word deur 'n lae verwagting om 'n bevredigende voorspelling oor toekomstige gedrag te maak. Volgens Duba (1992:34) beleef lede van die nie-aangewese groep dat opwaartse mobiliteit in 'n onderneming eerder in verband met 'n mens se ras gesien word as met jou vaardighede en meriete. Volgens Botha (1997:14) kan die nie-aangewese groep gevolglik nie verkwalik word indien hulle onseker is oor hulle beroepstoekoms nie. Volgens Mannheim (1940:59) voel 'n persoon betekenisloos omdat hy nie verstaan waarheen die gebeure waarbinne hy hom bevind, hom lei nie. Van der Merwe (1987:32) beweer dat betekenisloosheid intree wanneer die individu onvermoë voel om doelgerigtheid ten opsigte van sy werk ervaar. Israel (1971:210) sluit aan by hierdie tema en beweer dat betekenisloosheid gepaardgaan met pessimisme oor die toekoms. Beide vrae 21 en 22 toets die ondersoekgroep se pessimisme oor die toekoms.

Vraag 21 bepaal of die ondersoekgroep voel dat hulle hul beroepspad in Eskom kan voorspel:

- 11.02% van die respondente voel dat hulle tot 'n hoë mate kan voorspel wat hulle loopbaanpad in Eskom is.
- 8.90% van respondente voel dat hulle tot 'n mate kan voorspel wat hulle loopbaanpad in Eskom is.
- 16,10% van respondente voel dat hulle tot 'n mindere mate kan voorspel wat hulle loopbaan in Eskom is.
- 63,98% van respondente voel dat hulle glad nie kan voorspel wat hulle loopbaanpad in Eskom is nie.

Tabel 18: Vraag 21 – Kan u voorspel wat u loopbaanpad in Eskom is?

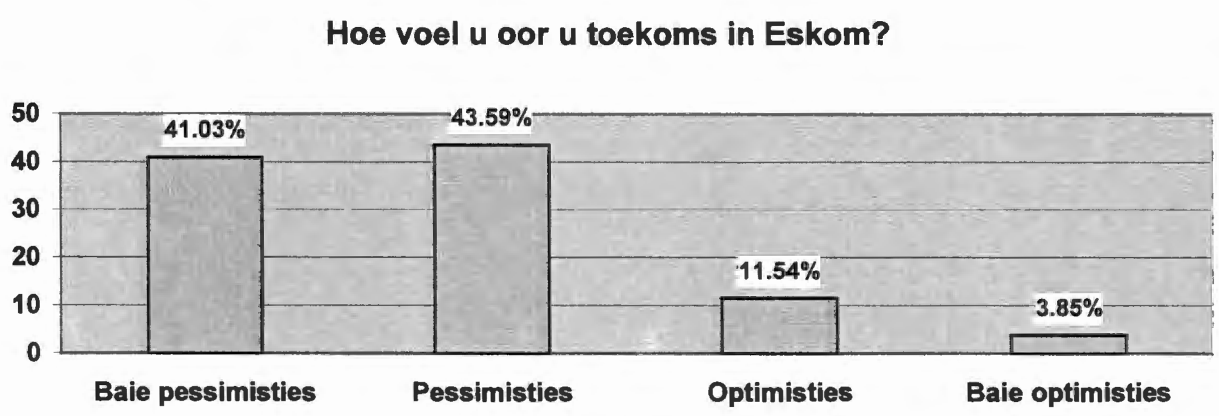
Vraag 21	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	26	11.02	26	11.02
2	21	8.90	47	19.92
3	38	16.10	85	36.02
4	151	63.98	236	100.00

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die ondersoekgroep 'n lae verwagting het om 'n bevredigende voorspelling oor toekomstige gedrag te maak (63,98% kan glad nie hulle loopbaanpad voorspel nie). Betekenisloosheid kan gevolglik verwag word.

Vraag 22 toets of die ondersoekgroep voel dat daar vir hulle 'n toekoms in Eskom is. Met groter intensiteit as vraag 21 toets vraag 22 ook die verwagting om toekomstige gedrag te bepaal. Waar vraag 21 slegs die toekomsvoorspelling van die loopbaanpad in die onderneming bepaal het, bepaal vraag 22 die toekoms van die individu in Eskom.

- 41,03% van die ondersoekgroep voel baie pessimisties oor hulle toekoms in Eskom.
- 43,59% van die ondersoekgroep voel pessimisties oor hulle toekoms in Eskom.
- 11,54% van die ondersoekgroep voel optimisties oor hulle toekoms in Eskom.
- 3,85% van die ondersoekgroep voel baie optimisties oor hulle toekoms in Eskom.

Figuur 12: Vraag 22



Vraag 22 bevestig die bevindings van vraag 21, naamlik dat die ondersoekgroep 'n lae verwagting het om 'n bevredigende voorspelling oor toekomstige gedrag te maak.

5.4.5 Isolasie

Isolasie kom voor wanneer die individu verwyderd raak van die gemeenskap waarbinne hy funksioneer en die kultuur waarbinne die gemeenskap bestaan. Die verwydering ontstaan wanneer die gemeenskap en die individu verskil (Seeman, 1959:789). Vrae 23-27 toets of die ondersoekgroep as gevolg van regstellende aksie geïsoleerd in Eskom voel. Die interne konsekwentheid van die groepering van die vrae betreffende die variant isolasie is 'n goeie aanvaarbare Alpha Cronbach betroubaarheidswaarde van 0,60. 'n Alpha Cronbach-waarde van bó 0,5% is aanvaarbaar.

Vraag 23: Voel u deel van Eskom?

Vraag 23 toets of die ondersoekgroep deel voel van die gemeenskap. Volgens Seeman (1959:789) sal isolasie ontstaan indien 'n individu lid is van 'n gemeenskap, maar nie deel van die gemeenskap nie. Koekemoer (1998:31-33) wys daarop dat nuwe bestuursfilosofieë kan lei tot 'n ondernemingskultuur wat nie vir die nie-aangewese groep aanvaarbaar is nie. Die nie-aangewese groep kan soos tweedeklas werknemers voel en nie werklik deel van die onderneming nie.

- 2,15% van die ondersoekgroep voel ten volle deel van Eskom.
- 14,59% van die ondersoekgroep voel tot 'n hoë mate deel van Eskom.
- 62,66% van die ondersoekgroep voel tot 'n mindere mate deel van Eskom.
- 20,60% van die ondersoekgroep voel glad nie deel van Eskom nie.

Tabel 19: Vraag 23 – Voel u deel van Eskom?

Vraag 23	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	5	2.15	5	2.15
2	34	14.59	39	16.74
3	146	62.66	185	79.40
4	48	20.60	233	100.00

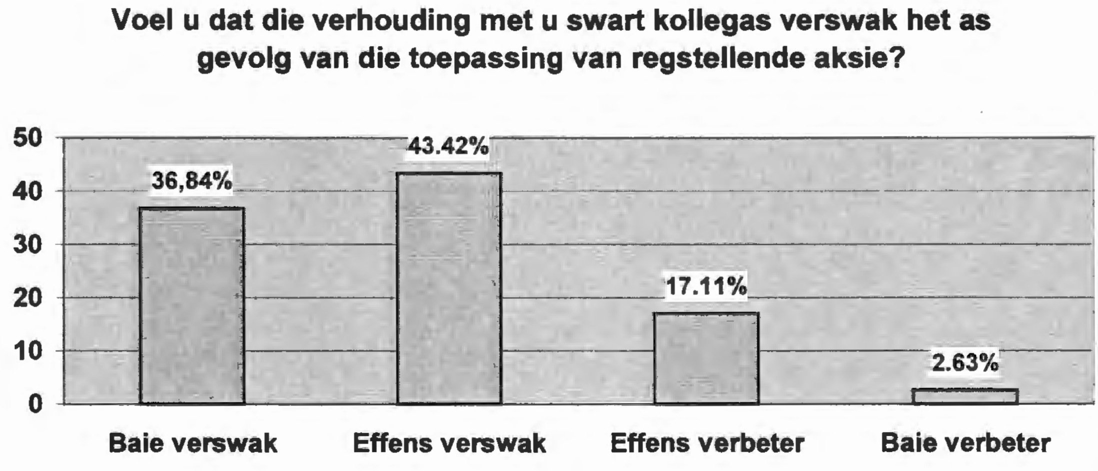
'n Groot mate van isolasie kan verwag word aangesien 'n groot persentasie van die ondersoekgroep (83%) voel dat hulle lid is, maar nie deel is van die gemeenskap nie.

Vraag 24: Voel u dat die verhouding met u swart kollegas verswak het as gevolg van die toepassing van regstellende aksie?

Aliënasie vind ook neerslag in gevoelens van isolasie wat as gevolg van 'n gebrek aan interkulturele aanvaarding ontstaan (Simon, 1959:78). Van Niekerk (1992:414) waarsku dat die probleem van groep-polarisasie kan lei tot isolasie van die een groep. Boatright (1994:256) waarsku ook dat die stigma aan voorkeurbehandeling rasse-integrasie kan teenwerk. Vraag 24 toets of die verhouding tussen die aangewese en nie-aangewese groepe verswak het as gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

- 36,84% van die ondersoekgroep voel dat die verhouding met hulle swart kollegas baie verswak het as gevolg van regstellende aksie.
- 43,42% van die ondersoekgroep voel dat die verhouding met hulle swart kollegas effens verswak het as gevolg van regstellende aksie.
- 17,11% van die ondersoekgroep voel dat die verhouding met hulle swart kollegas effens verbeter het as gevolg van regstellende aksie.
- 2,63% van die ondersoekgroep voel dat die verhouding met hulle swart kollegas baie verbeter het as gevolg van regstellende aksie.

Figuur 13: Vraag 24



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die gevaar van rassepolarisasie wesenlik is en tot isolasie kan aanleiding gee. In die ondersoekgroep voel 36,84% dat die verhouding met hulle swart kollegas baie verswak het en 43,42% voel dat die verhouding effens verswak het.

Vraag 25: Hoe belangrik is regstellende aksie vir u?

Volgens Seeman (1959:789) sal isolasie ontstaan indien die waardes van die gemeenskap en dié van die individu verskil. Die verskil lê daarin dat die individu min waarde heg aan die doelstellings waaraan die gemeenskap baie waarde heg. Kruger (1998:135) stel dit dat wit werknemers se skeptisisme oor regstellende aksie daartoe kan lei dat hulle geïsoleerd raak. Vraag 25 bepaal hoeveel waarde die ondersoekgroep aan regstellende aksie, wat vir Eskom belangrik is, heg,

- 2,14% van die repondente voel dat regstellende aksie baie belangrik is.
- 20,94% van die respondente voel dat regstellende aksie redelik belangrik is.
- 44.02% van die respondente voel dat regstellende aksie minder belangrik is.
- 32,91% van die respondente voel dat regstellende aksie glad nie belangrik is nie.

Tabel 20: Vraag 25 – Hoe belangrik is regstellende aksie vir u?

Vraag 25	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	5	2.14	5	2.14
2	49	20.94	54	23.08
3	103	44.02	157	67.09
4	77	32.91	234	100.00

Die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep voel skepties oor regstellende aksie (76,93%) en heg min waarde daaraan. Dit kan tot 'n gevoel in isolasie bydra.

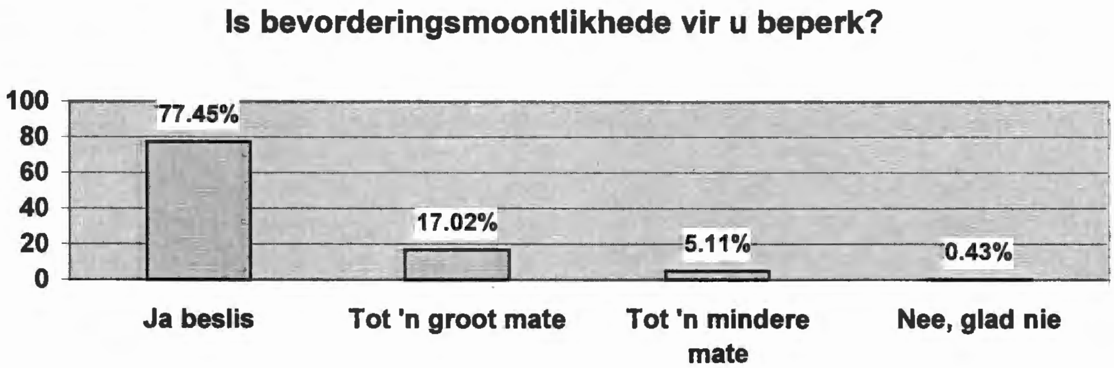
Vraag 26: Is bevorderingsmoontlikhede vir u beperk?

Kruger (1998:36) stel dit dat isolasie ook verband hou met die onderbenutting van persone. Isolasie kan voorkom wanneer die nie-aangewese groep se bevorderingsmoontlikhede beperk is. Die individu voel byvoorbeeld nie meer dat

harde werk sukses sal bring nie. Vraag 26 toets of die ondersoekgroep beleef dat hulle bevorderingsmoontlikhede beperk is:

- 77,45% van die respondente voel dat bevorderingsmoontlikhede beperk is.
- 17,02% van die respondente voel dat bevorderingsmoontlikhede beperk is.
- 5,11% van die respondente voel dat bevorderingsmoontlikhede beperk is.
- 0,43% van die respondente voel dat bevorderingsmoontlikhede beperk is.

Figuur 14: Vraag 26



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die ondersoekgroep sterk daaroor voel dat hulle bevorderingsgeleenthede beperk is. Hierdie besluit kan aanleiding gee tot isolasie.

Vraag 27: Voel u deel van Eskom se toekomsplanne?

Vraag 27 toets of die ondersoekgroep voel dat hulle in die toekoms nog deel gaan wees van die Eskom-gemeenskap:

- 1,70% van die respondente voel dat hulle ten volle deel van Eskom se toekomsplanne is.
- 8,94% van die respondente voel dat hulle tot 'n groot mate deel van Eskom se toekomsplanne is.
- 46,38% van die respondente voel dat hulle tot 'n mindere mate deel van Eskom se toekomsplanne is.
- 42,98% van die respondente voel dat hulle glad nie deel van Eskom se toekomsplanne is nie.

Tabel 21: Vraag 27 – Voel u deel van Eskom se toekomsplanne?

Vraag 27	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	4	1.70	4	1.70
2	21	8.94	25	10.64
3	109	46.38	134	57.02
4	101	42.98	235	100.00

Die oorgrote meerderheid van die respondente (89%) voel dat hulle glad nie (of in 'n mindere mate) van Eskom se toekomsplanne deel is nie.

Vraag 27 sluit aan by vraag 23 en bevestig dat isolasie kan ontstaan, aangesien die ondersoekgroep nie net nou nie deel voel van die gemeenskap voel nie, maar ook nie deel van die toekoms van die gemeenskap voel nie.

5.4.6 Self-aliënasie

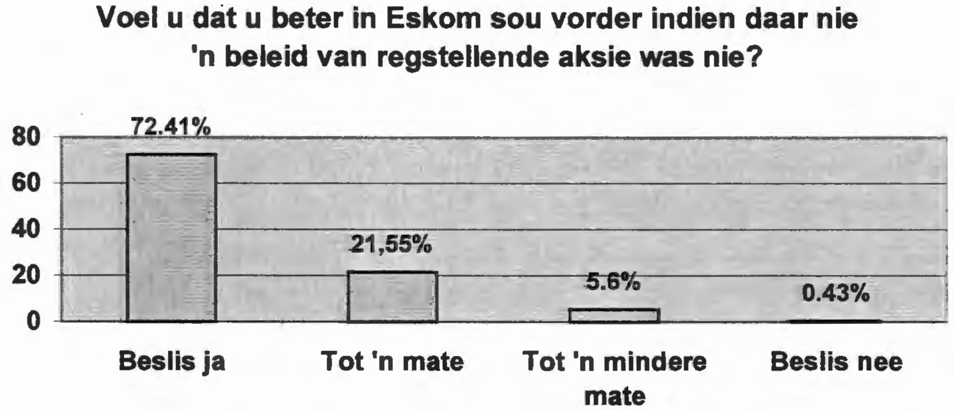
Indien 'n persoon gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie ervaar, is selfaliënasie 'n onafwendbare eindresultaat. Uit 5.4.2 – 5.4.4 kan afgelei word dat die ondersoekgroep 'n groot mate van self-aliënasie behoort te ervaar. Seeman (1969:190) omskryf die begrip *self-aliënasie* as die toestand waarbinne die individu geen duidelikheid oor sy eie persoonlikheid of plek in die samelewing het nie. Vrae 28-32 toets die ondersoekgroep se belewenis van self-aliënasie. Die interne konsekwentheid van die groepering van die vrae betreffende die variant self-aliënaise is 'n aanvaarbare Alpha Cronbach betroubaarheidswaarde van 0,58. 'n Alpha Cronbach-waarde van bo 0,5 is aanvaarbaar.

Vraag 28: Voel u dat u beter in Eskom sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie?

Volgens Blauner (1964:26) bereik 'n individu nie sy volle potensiaal wanneer sy unieke vermoë, vaardigheid en persoonlikheid nie in sy werk uitgedruk kan word nie. Sekere waardes en norme in die werkgemeenskap beperk die individu en hy voel minder werd as wat hy sou wees as hy die waardes en norme van die gemeenskap gedeel het (Seeman, 1959:790). In vraag 28 word bepaal of die ondersoekgroep dit beleef dat regstellende aksie tot gevolg het dat hulle nie hul volle potensiaal kan bereik nie.

- 72,41% van die ondersoekgroep voel dat hulle beslis beter in Eskom sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie.
- 21,55% van die ondersoekgroep voel dat hulle tot 'n mate beter sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie.
- 5,60% van die ondersoekgroep voel dat hulle tot 'n mindere mate beter sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie.
- 0,43% van die ondersoekgroep voel dat hulle beslis nie sou beter vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie.

Figuur 15: Vraag 28



Uit bogenoemde kan afgelei word dat die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep (93,96) voel dat hulle nie hul volle potensiaal kan bereik as gevolg van regstellende aksie nie.

Vraag 29: Is u trots om by Eskom te werk?

Harvey (1975:220) beweer dat indien 'n persoon voel dat hy minder werd is as gevolg van sy werk, sal dit daartoe lei dat die werknemer gealiëneerd van sy innerlike self raak, aangesien sy selftrots deur sy werk weggeneem word. Seeman (1959:790) verwys ook na die karakterisering van self-aliënasie as die verlies aan intrinsieke betekenis en werktrots. Vraag 29 bepaal of die ondersoekgroep werktrots in Eskom beleef.

- 15,02% van die respondente voel baie trots om by Eskom te werk.
- 31,76% van die respondente voel redelik trots om by Eskom te werk.
- 42,94% van die respondente voel minder trots om by Eskom te werk.
- 10,73% van die respondente voel glad nie trots om by Eskom te werk nie.

Tabel 22: Vraag 29 – Is u trots om by Eskom te werk?

Vraag 29	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	35	15.02	35	15.02
2	74	31.76	109	46.78
3	99	42.49	208	89.27
4	25	10.73	233	100.00

In vergelyking met die ander elemente van self-aliënasie en die ander variante van aliënasie ervaar 'n relatief groot persentasie (46%) van die respondente 'n hoë of redelike mate van werktrots. Die grootste persentasie beleef egter steeds 'n mindere mate of geen werktrots nie.

Vraag 30, 31 en 32

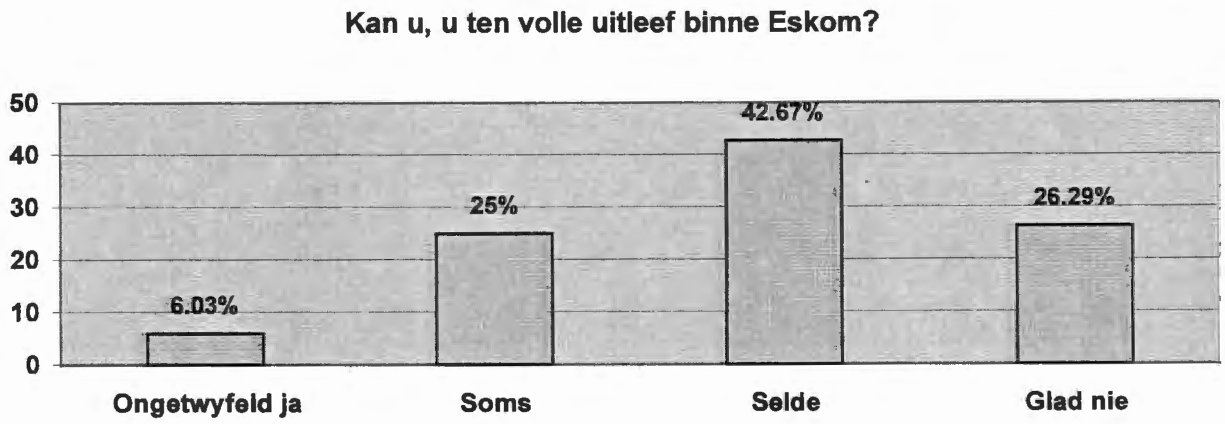
Vraag 30: Kan u u ten volle uitleef binne Eskom?
Vraag 31: Word daar aan u beroepsverwagtinge voldoen?
Vraag 32: Voel u dat u na waarde vergoed word?

Volgens Blauner (1964:26) sal 'n individu self-gealiëneerd voel indien die gemeenskap hom nie gun om sy volle potensiaal te bereik nie. Vraag 30, 31 en 32 toets of die ondersoekgroep dit beleef dat hulle hul volle potensiaal kan bereik, hul verwagtinge bevredig word en hulle na waarde vergoed word. Miller & Middelton (Schacht, 1979:164) beweer dat aliënasie onvermydelik is indien 'n persoon geen intrinsieke waarde in sy werk vind nie. Dit sal lei tot verveeldheid en gebrekkige persoonlike groei.

Vraag 30 bepaal of die ondersoekgroep voel dat hulle hul potensiaal en doelwitte in Eskom kan bereik.

- 6,03% van die respondente voel dat hulle hulself ten volle binne Eskom kan uitleef.
- 25% van die respondente voel dat hulle hulself soms binne Eskom kan uitleef.
- 42,67% van die respondente voel dat hulle hulself selde binne Eskom kan uitleef.
- 26,29% van die respondente voel dat hulle huself glad nie binne Eskom kan uitleef nie.

Figuur 16: Vraag 30



Vraag 31 toets of die ondersoekgroep se beroepsverwagtinge in Eskom bereik word.

- 2,58% van die ondersoekgroep voel dat daar tot 'n hoë mate aan hulle beroepsverwagtinge voldoen word.
- 19,74% van die ondersoekgroep voel dat daar tot 'n mate aan hulle beroepsverwagting voldoen word.
- 42,92% van die ondersoekgroep voel dat daar tot 'n mindere mate aan hulle beroepsverwagting voldoen word.
- 34,76% van die ondersoekgroep voel dat daar glad nie aan hulle beroepsverwagting voldoen word nie.

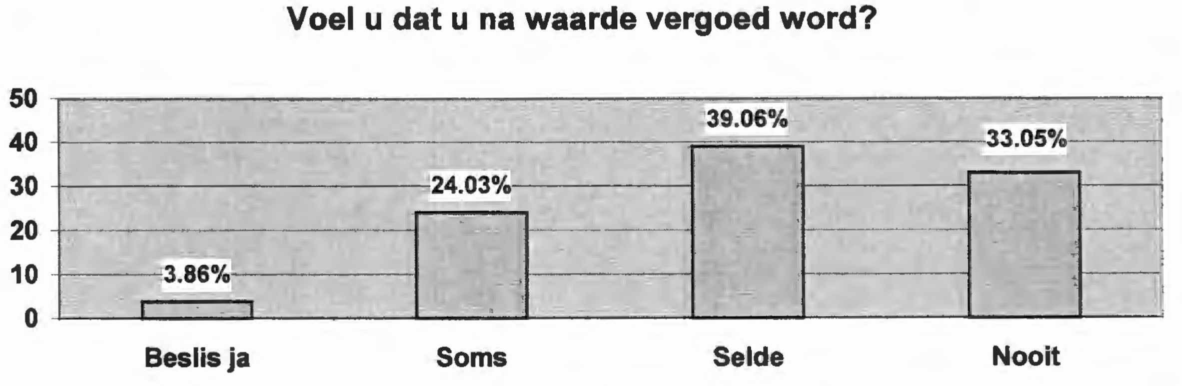
Tabel 23: Vraag 31 – Word daar aan u beroepsverwagting voldoen?

Vraag 31	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	6	2.58	6	2.58
2	46	19.74	52	22.32
3	100	42.92	152	65.24
4	81	34.76	233	100.00

Vraag 32 bepaal of die ondersoekgroep beleef dat hulle volgens hulle volle potensiaal vergoed word.

- 3.86% van die respondente voel dat hulle beslis na waarde vergoed word.
- 24,03% van die respondente voel dat hulle soms na waarde vergoed word.
- 39,06% van die respondente voel dat hulle selde na waarde vergoed word.
- 33,05% van die respondente voel dat hulle nooit na waarde vergoed word nie.

Figuur 17: Vraag 32



Uit vrae 30-32 kan afgelei word dat die ondersoekgroep voel dat die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer, dit nie moontlik maak om hulle volle potensiaal te bereik nie. Selfaliënasie kan dus verwag word.

5.4.7 Algemeen

Vrae 33-35 is algemene vrae oor regstellende aksie

Vraag 33 toets of die ondersoekgroep bevrees is dat hulle hul werk as gevolg van regstellende aksie kan verloor:

- 24,26% van die respondente is beslis bevrees dat hulle hul werk as gevolg van regstellende aksie kan verloor.
- 31,49% van die respondente is tot 'n hoë mate bevrees dat hulle hul werk as gevolg van regstellende aksie kan verloor.
- 30,64% is tot 'n mindere mate bevrees dat hulle hul werk as gevolg van regstellende aksie kan verloor.
- 13,62% van die respondente is glad nie bevrees dat hulle hulle werk kan verloor as gevolg van regstellende aksie nie.

Tabel 24: Vraag 33 – Is u bevrees dat u u werk kan verloor as gevolg van regstellende aksie?

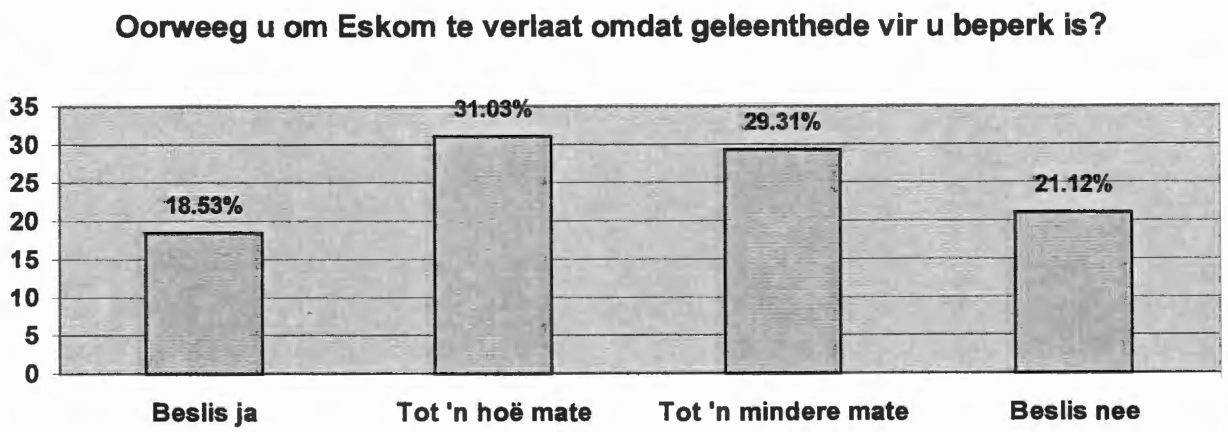
Vraag 33	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	57	24.26	57	24.26
2	74	31.49	131	55.74
3	72	30.64	203	86.38
4	32	13.62	235	100.00

Dit is interessant om daarop te let dat, ten spyte van die statutêre beskerming dat iemand nie sy werk mag verloor as gevolg van regstellende aksie nie, slegs 13,63% van die respondente seker is dat hulle nie hulle werk as gevolg van regstellende aksie gaan verloor nie.

Vraag 34 bepaal of die ondersoekgroep dit oorweeg om Eskom te verlaat omdat regstellende aksie hulle geleenthede beperk.

- 18,53% van die ondersoekgroep oorweeg dit beslis om Eskom te verlaat.
- 31,03% van die respondente oorweeg tot 'n hoë mate om Eskom te verlaat.
- 29,31% van die respondente oorweeg tot 'n mindere mate om Eskom te verlaat.
- 21,12% van die respondente oorweeg glad nie om Eskom te verlaat nie.

Figuur 18: Vraag 34



Ongeveer 50% van die ondersoekgroep oorweeg dit sterk om Eskom te verlaat omdat geleenthede vir hulle beperk is. Verdere studie kan moontlik bepaal waarom hulle Eskom nie reeds verlaat het nie en waarom die ander 50% van die respondente nie oorweeg om (ten spyte van die hoë aliënasievlakke) Eskom te verlaat nie

Vraag 35 bepaal of regstellende aksie 'n invloed het op die ondersoekgroep se produktiwiteitsvlakke.

- 4,31% van die ondersoekgroep voel dat regstellende aksie produktiwiteit in Eskom besonder positief beïnvloed.
- 10,78% van die respondente voel dat regstellende aksie produktiwiteit positief beïnvloed.

- 41,81% van die respondente voel dat regstellende aksie produktiwiteit besonder negatief beïnvloed.
- 43,10% van die respondente voel dat regstellende aksie produktiwiteit negatief beïnvloed.

Tabel 25: Vraag 35 – Hoe beïnvloed die toepassing van regstellende aksie die produktiwiteit in Ekom?

Vraag 35	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	10	4.31	10	4.31
2	25	10.78	35	15.09
3	97	41.81	132	56.90
4	100	43.10	232	100.00

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die meerderheid van die ondersoekgroep beleef dat die toepassing van regstellende aksie produktiwiteit in Eskom negatief beïnvloed.

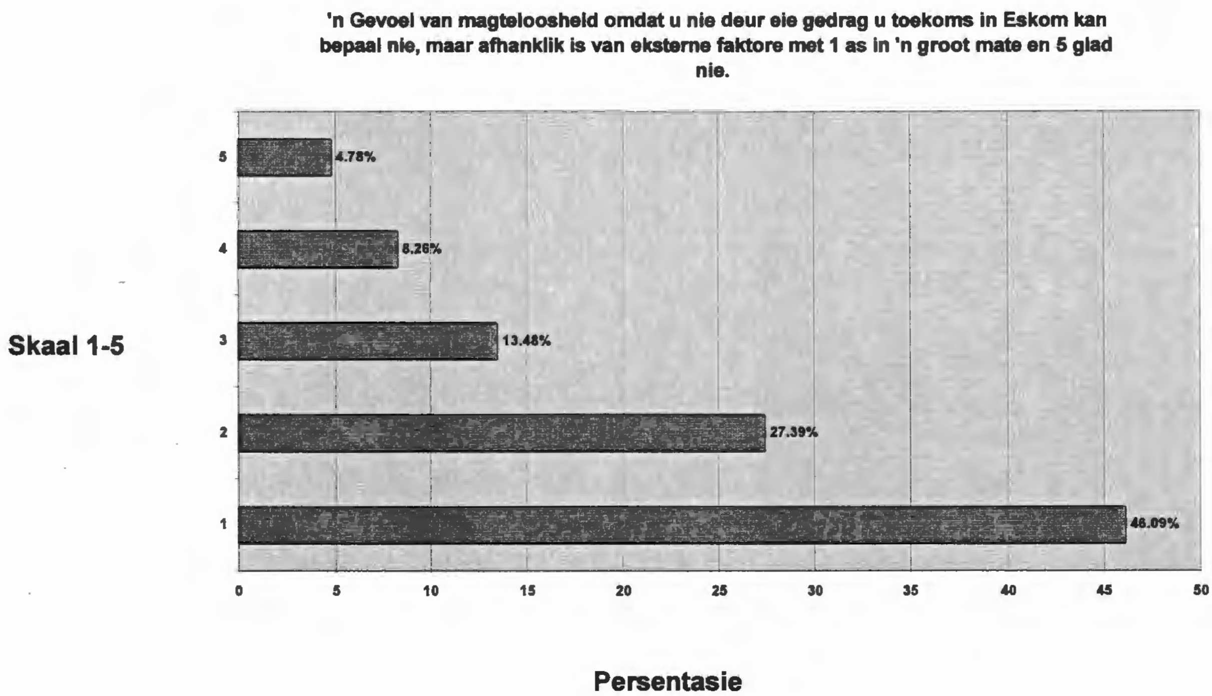
5.4.8 Variante van aliënasie

Vrae 36-40 toets deur 'n opsommende vraag die vyf variante van aliënasie. Die respondente het op 'n skaal van 1-5 aangedui of hulle sekere stellings in die werkplek beleef.

Vraag 36 toets 'n gevoel van magteloosheid omdat die respondent nie deur sy eie gedrag sy toekoms kan bepaal nie, maar afhanklik is van eksterne faktore.

- 46,09% van die respondente sê hulle beleef tot 'n groot mate 'n gevoel van magteloosheid.
- 27,39% van die respondente sê hulle beleef tot 'n meerdere mate magteloosheid.
- 13,48% van die respondente het 'n neutrale posisie ingeneem.
- 8,26% van die respondente sê hulle beleef tot 'n mindere mate magteloosheid.
- 4,78% van die respondente sê hulle beleef glad nie 'n gevoel van magteloosheid nie.

Figuur 19: Vraag 36 - Opsommende vraag oor die variant magteloosheid.

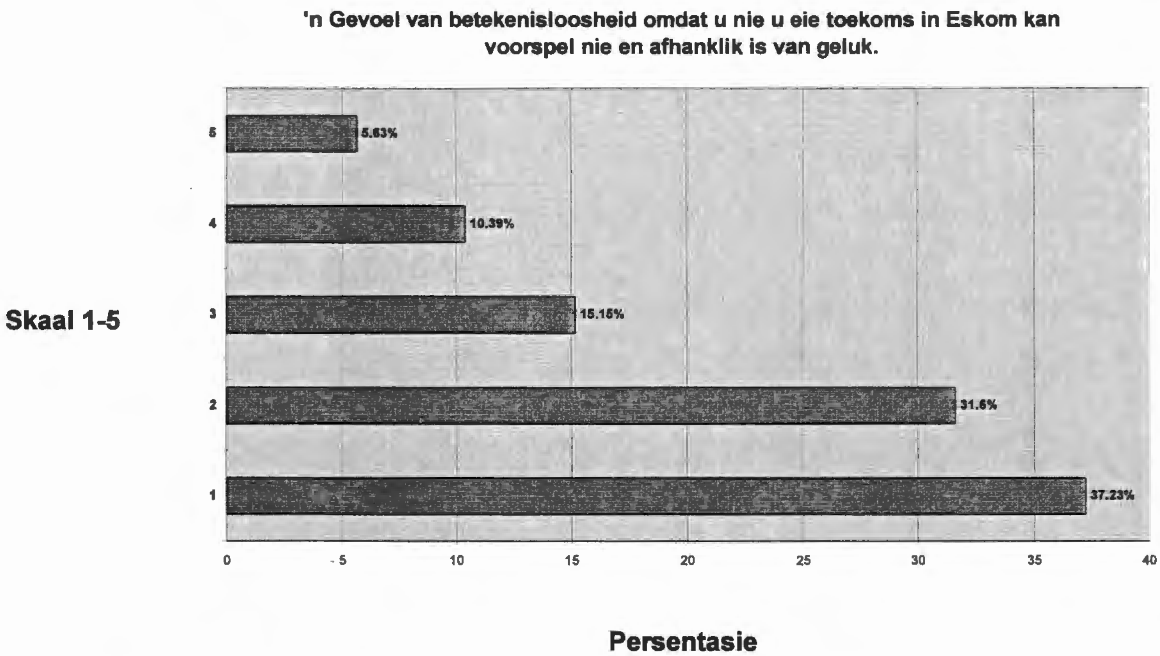


Vraag 36 sluit aan by vrae 6-11 wat almal elemente van magteloosheid aandui. Vraag 36 sluit ook aan by 5.4.8, waar aangedui word dat die vraegroep oor magteloosheid, op 'n skaal van 1-4, 'n baie hoë gemiddeld van 3,49 het.

Vraag 37 toets 'n gevoel van betekenisloosheid omdat die respondent nie sy toekoms in Eskom kan voorspel nie en afhanklik is van geluk.

- 37,33% van die respondente sê dat hulle tot 'n groot mate 'n gevoel van betekenisloosheid ervaar.
- 31,60% van die respondente sê dat hulle tot 'n meerdere mate 'n gevoel van betekenisloosheid ervaar.
- 15,15% van die respondente neem 'n neutrale houding in.
- 10,39% van die respondente sê dat hulle tot 'n mindere mate 'n gevoel van betekenisloosheid ervaar.
- 5,63% van die respondente sê dat hulle glad nie 'n gevoel van betekenisloosheid ervaar nie.

Figuur 20: Vraag 37 - Opsommende vraag oor betekenisloosheid

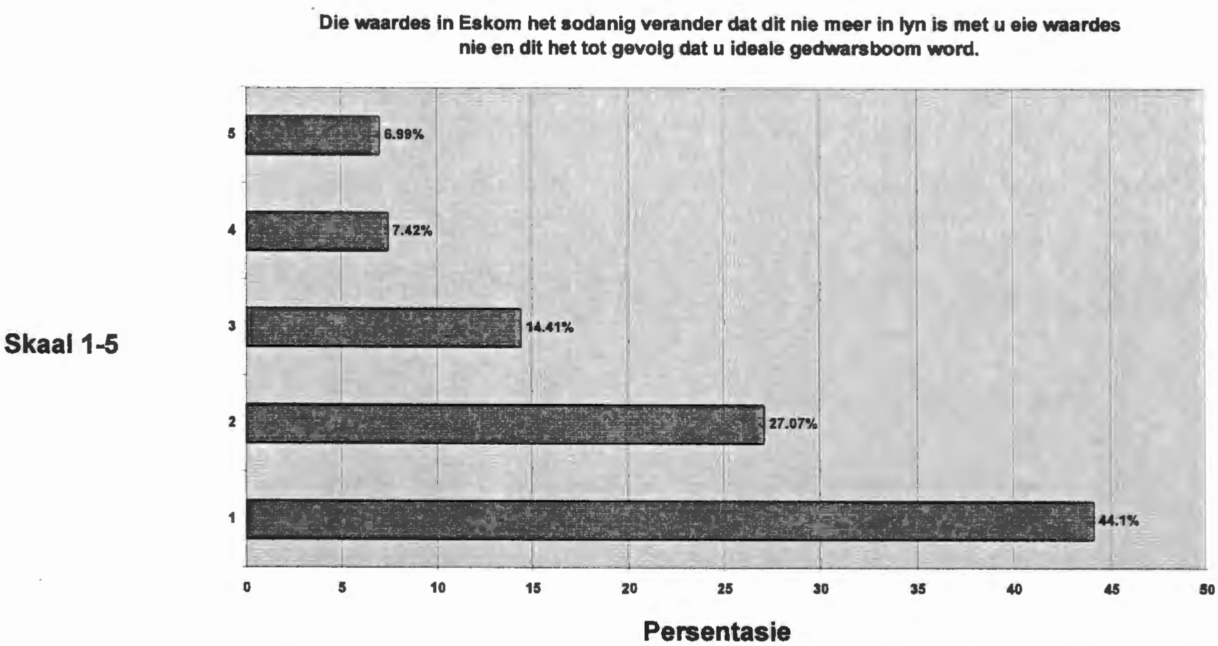


Vraag 37 sluit aan by vrae 18-22 wat almal elemente van betekenisloosheid aandui. Vraag 37 sluit ook aan by 5.4.8 waar aangedui word dat die vraegroep oor betekenisloosheid, op 'n skaal van 1-4, 'n baie hoë gemiddeld van 3,26 het.

Vraag 38 toets of die waardes in Eskom sodanig verander het dat dit nie meer in lyn is met die respondent se waardes nie en gevolglik sy ideale dwarsboom (normloosheid).

- 44,10% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n groot mate 'n gevoel van normloosheid.
- 27,07% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n meerdere mate 'n gevoel van normloosheid.
- 14,41% van die respondente neem 'n neutrale houding in.
- 7,42% van die respondente ervaar tot 'n mindere mate 'n gevoel van normloosheid.
- 6,99% van die respondente ervaar glad nie 'n gevoel van normloosheid nie.

Figuur 21: Vraag 38 - Opsommende vraag oor normloosheid

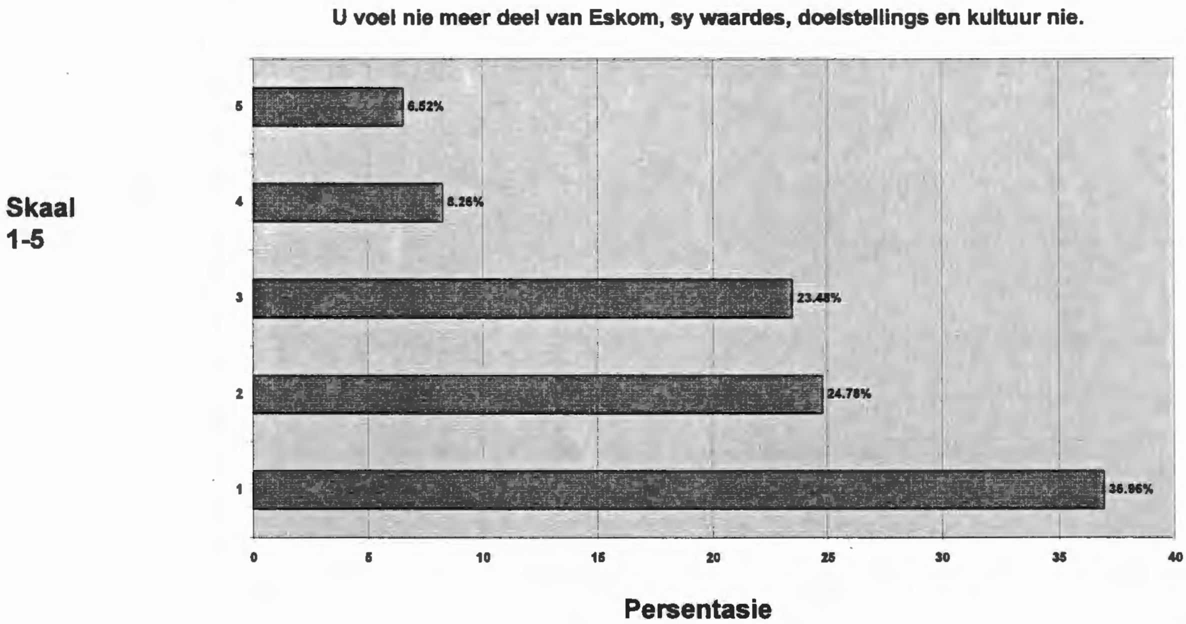


Vraag 38 sluit aan by vrae 12-17 wat almal elemente van normloosheid aandui. Vraag 38 sluit ook aan by 5.4.8, waar aangedui word dat die vraegroep oor normloosheid, op 'n skaal van 1-4, 'n baie hoë gemiddeld van 3,35 het.

Vraag 39 toets of die respondent nog deel voel van Eskom, sy waardes, doelstellings en kultuur (isolasie).

- 36,96% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n groot mate 'n gevoel van isolasie.
- 24,78% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n meerdere mate 'n gevoel van isolasie.
- 23,48% van die respondente neem 'n neutrale houding in.
- 8,26% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n mindere mate 'n gevoel van isolasie.
- 6,52% van die respondente sê hulle ervaar glad nie 'n gevoel van isolasie nie.

Figuur 22: Vraag 39 – Opsommende vraag oor isolasie

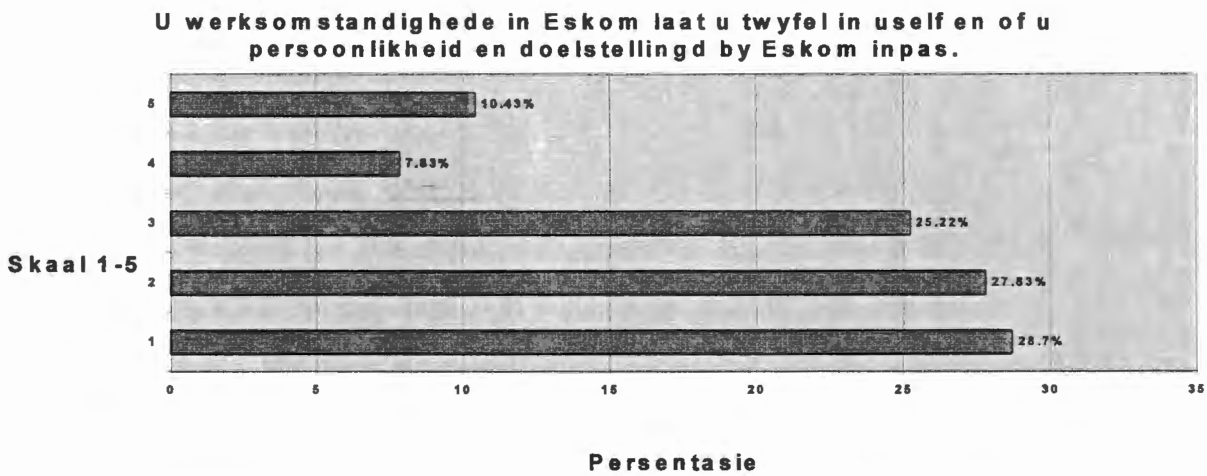


Vraag 39 sluit aan by vrae 23-27 wat almal elemente van isolasie aandui. Vraag 39 sluit ook aan by 5.4.8, waar op 'n skaal van 1-4 aangedui word dat die vraegroep oor isolasie 'n baie hoë gemiddeld van 3,24 het.

Vraag 40 toets of die werksomstandighede in Eskom hom laat twyfel in homself en of sy persoonlikheid en doelstellings by Eskom inpas (self-aliënasie).

- 28,70% van die respondente sê hulle ervaar 'n groot mate van self-aliënasie.
- 27,83% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n meerdere mate self-aliënasie.
- 25,22% van die respondente neem 'n neutrale houding in.
- 7,83% van die respondente sê hulle ervaar tot 'n mindere mate self-aliënasie.
- 10,43% van die respondente sê hulle ervaar glad nie self-aliënasie nie.

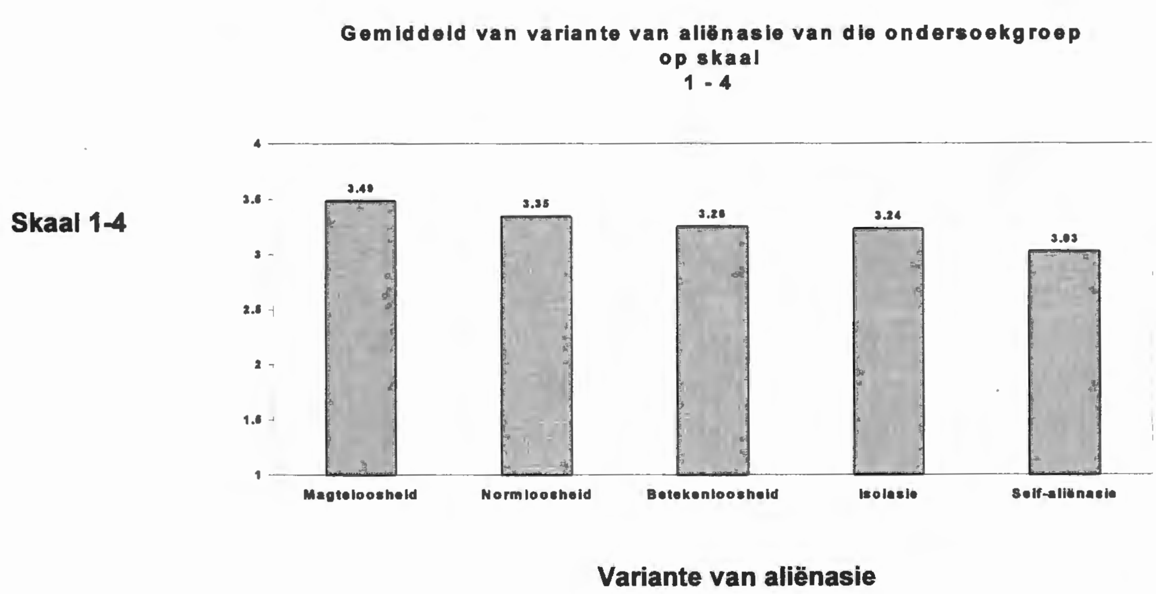
Figuur 23: Vraag 40 - Opsommende vraag oor self-aliënasie



Vraag 40 sluit aan by vrae 28-32 wat elemente van self-aliënasie aandui. Vraag 40 sluit ook aan by 5.4.8 waar aangedui word dat die vraegroep oor self-aliënasie, op 'n skaal van 1-4, 'n baie hoë gemiddeld van 3,03 het. Vraag 40 het 'n groter neutrale telling en 'n effens groter telling aan die nie-gealiëneerde kant. Dit sluit aan by 5.4.8 wat aantoon dat self-aliënasie 'n effens laer gemiddeld van aliënasie as die ander variante van aliënasie het.

5.4.9 Gemiddeld van variante

Figuur 24: Gemiddeld van variante



'n Gemiddeld is bepaal van die onderskeie vraegroepe wat die verskillende variante van aliënasie opmaak. Die vrae is op só 'n manier geskommel dat 1 'n lae vlak en 4 'n hoë vlak van aliënasie sal weerspiëel. 'n Opsomming van hierdie resultate word in die samevatting (5.5) gegee.

Vraegroep 6-11 (magteloosheid) het 'n gemiddeld van 3.49, wat 'n hoë vlak van magteloosheid aantoon.

Vraegroep 12-17 (normloosheid) het 'n gemiddeld van 3.35, wat 'n hoë vlak van normloosheid aantoon.

Vraegroep 18-22 (betekenisloosheid) het 'n gemiddeld van 3.26, wat 'n hoë vlak van betekenisloosheid aantoon.

Vraegroep 23-27 (isolasie) het 'n gemiddeld van 3.24, wat 'n hoë vlak van isolasie aantoon.

Vraegroep 28-32 (self-aliënasie) het 'n gemiddeld van 3.03, wat 'n hoë vlak van self-aliënasie aantoon.

5.4.10 Kommentare verkry uit vraelys

Die kommentaar gelewer deur die respondente ondersteun die resultaat van die vraelys en die literatuurstudie. Vergelykings kan veral getref word tussen 3.8, waar aliënasie en regstellende aksie bespreek word, 3.6, waar die nie-aangewese groep se belewenis en persepsies bespreek word, en 5.4.1 - 5.4.8, waar die vraelys se resultate bespreek word. Die kommentare word uiteengesit aan die hand van die vyf variante van aliënasie, soos deur Seeman (1959:784) bespreek en deurlopend in hierdie studie gebruik word. Daar word net kortliks na die variante verwys, aangesien dit reeds volledig in die studie bespreek is.

Magteloosheid

Die respondente het veral kommentaar gelewer op hulle gevoelens van magteloosheid. Dit het veral na vore gekom in kommentaar oor gebrekkige kanse op bevordering. Die kommentaar oor gevoelens van magteloosheid kan daaraan toegeskryf word dat die respondnete voel dat hulle toekoms deur 'n krag buite hulleself, naamlik regstellende aksie, bepaal word. 'n Respondent het soos volg kommentaar gelewer: *Ek voel ek kan meer vir Eskom beteken, maar vir watter pos jy ookal aansoek doen word jy benadeel as gevolg van regstellende aksie.*

Die volgende kommentare handel oor gebrek aan bevordering:

- *In my huidige beroep is daar hoegenaamd geen kans vir bevordering nie.*

- *Poste vir wit mans is nie meer beskikbaar nie, maak nie saak hoe goed die persoon presteer nie. Poste wat oopgaan sal eerder oopgehou word indien daar nie 'n swarte is om die pos te vul nie.*

- *I have applied for numerous jobs and in the end I received an unsuccessful letter, without even being invited for an interview. This is probably because I don't fit the affirmative action description. A few of the jobs I that have applied for, I found out were only for certain people.*

- *Ek was in lyn vir bevordering vir 'n senior pos in 1997. Ek het toe reeds lank in die afdeling gewerk en het reeds 'n honneursgraad verwerf. Ek het vier maande in die pos waargeneem terwyl Eskom na 'n geskikte regstellende aksie-kandidaat gesoek het. Daar is duidelik vir my gesê dat hulle 'n onderhoud met my gaan voer, maar net om standaarde te bepaal, aangesien hulle 'n regstellende aksie-kandidaat soek. Die regstellende aksie-kandidaat wat toe suksesvol was het 'n jaar vir Eskom gewerk met geen toepaslike ondervinding nie. Dit was duidelik dat hy nie die mas gaan opkom nie en binne 'n jaar is hy oorgeplaas na 'n ander pos.*

- *Ek is al agt jaar in my pos en het 'n hoër diploma en 'n B-tech graad. 'n Swart persoon met een jaar ondervinding is by ons aangestel en is binne ses*

maande as senior tegnikus bevorder, ten spyte daarvan dat hy slegs 'n gewone diploma het. Ek word nog steeds deur my bestuurder verantwoordelik vir die werk gehou.

- *I have applied for numerous C lower positions in Eskom but have been overlooked because I am a white male.*

- *Daar het twee maal 'n pos vakant geraak in my afdeling, waarvoor ek aansoek gedoen het met meer as die nodige kwalifikasies, maar ek is afgekeur as gevolg van my ras. Ek voel ek is onregverdig behandel as gevolg van die proses van regstellende aksie.*

- *Daar word tans 'n pos geadverteer in Eskom, maar ek hoef nie eers aansoek te doen nie.*

- *Eksterne persone geniet voorkeur op grond van ras bo interne persone met jare se ondervinding.*

- *Long service employees are not promoted, yet they must train their seniors or are overloaded with work.*

Magteloosheid kom ook na vore omdat respondente voel dat die merietebeginsel nie meer gehandhaaf word nie en dat hy/sy dus nie meer sy bevordering deur harde werk kan bepaal nie. Die volgende kommentare dui op 'n gevoel van magteloosheid omdat bevordering nie op grond van meriete geskied nie:

- *Ek het geen probleem met regstellende aksie indien die persoon die werk kan doen nie. Tans word die persoon eers aangestel en daarna opgelei.*

- *Eskom maak nou staat op mense sonder ondervinding.*

- *Dit is vir my teleurstellend om regstellende aksie-kandidate op te lei in 'n posisie wat ek kon vul, net sodat die persoon na een tot twee jaar na 'n hoër pos kan gaan en ek dan 'n nuwe persoon moet oplei.*

- *Mense wat die werk goed kan doen en die nodige ondervinding het, maar nie die regte kleur is nie, sal nie 'n kans gegun word om 'n bydrae te lewer nie, maar as daar iewers iets verkeerd gaan, weet almal gou wie om te vra om te help.*

- *Mense word nie meer aangestel volgens vaardighede nie, maar daar is net een meriete en dit is velkleur."*

- *Regstellende aksie moet volgens meriete, kwalifikasies en ondervinding geskied en nie net om getalle reg te kry nie.*

- *Ondervinding tel nie meer by bevordering nie.*

Wit vroue toon ook gevoelens van magteloosheid omdat hulle voel dat hulle nie as deel van die aangewese groep gesien word nie en dat daar steeds teen hulle gediskrimineer word. Dit bevestig die uitgangspunt van hierdie studie dat wit vroue gesien moet word as deel van die nie-aangewese groep. Hierdie gevoel van wit vroue verklaar ook die klein gestandaardiseerde verskil tussen mans en vroue wat die verskillende variante van aliënasie betref (vergelyk 5.4.1). Die volgende kommentare dui op 'n gevoel van magteloosheid van wit vroue:

- *Eskom praat van bemagtiging van die vrou, maar in werklikheid word daar net gekyk na die swart vrou. Wit vroue kry nie aanmoediging, hulp en bevordering nie.*

- *Swart vroue is die enigstes wat tel onder geslaggelykheid. Waar is die wit vroue?*

- *Woman are supposed to be included in the equity rules within Eskom, but I feel being a white woman this equity rule has double standards.*

- *My persoonlike gevoel is dat Eskom oordryf met regstellende aksie wat swart vrouens betref. Wit vrouens staan laaste in die ry. Wit vrouens word nie genooi vir onderhoude nie.*

- *Ek word as vrou uitgesluit uit regstellende aksie omdat ek wit is.*

- *Geslagsgelykheid is veronderstel om wit vrouens in te sluit, maar dit gebeur eenvoudig nie.*

- *Daar word steeds teen wit vroue gediskrimineer. Daar word eers gekyk na swart vroue, dan na swart mans en dan eers sal daar na wit vroue.*

Daar was egter ook enkele kommentare wat nie in hierdie mate negatief was nie:

- *At my level affirmative action is not a major threat. Gender equity is more of a issue in my life.*

- *Our manager has thus far been very successful in employing the right candidate for the right job, thus most of our affirmative action staff members are valued employees who really fit in well.*

- *Tot dusver het regstelende aksie, hoewel dit my vordering dalk 'n bietjie vertraag het, dit glad nie beperk nie. Ek is een van die gelukkiges en weet van ander wat nie bevordering gekry het as gevolg van regstellende aksie nie.*

- *I have not experienced any problems in this field.*

Normloosheid

Normloosheid kom ter sprake by die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks.

Die volgende uitsprake dui daarop dat die respondente nie in lyn is met die norme waarop regstellende aksie gebou word nie:

- *Affirmative action has become a joke.*

- *Regstellende aksie is omgekeerde diskriminasie.*

- *Eskom se waardes het heeltemal uit die bus geval met die regstellende aksie. Ek voel dat almal onder een kam geskeer moet word.*

- *Eskom se standaarde daal geweldig en ek kan nie dink dat ons topbestuur dit nie kan raaksien nie.*

- *Persoonlik voel ek dat regstellende aksie net so 'n verkeerde konnotasie soos apartheid sal kry. Dit is 'n goeie idee wat verkeerd verstaan en toegepas word.*

Seeman (1959:787) dui daarop dat normloosheid sal intree wanneer 'n persoon voel dat sy ideale deur 'n stelsel buite homself gedwarsboom word.

Die vogende kommentare bevestig bogenoemde siening van Seeman:

- *Daar is geen manier hoe ek my mikpunte en doelstellings wat ek vir myself gestel het meer binne Eskom kan bereik nie en dit is hoofsaaklik as gevolg van regstellende aksie.*

- *Regstellende aksie dwarsboom my persoonlik. Ek moet op 'n permanente basis my toesighouer oplei. Ek is bereid om dit te doen omdat ek trots is op my werk en ek vir my gesin moet sorg. Die rede hoekom ek nog by Eskom is, is omdat ek vir my gesin moet sorg.*

'n Interessante tema wat na vore kom, is respondente se gevoel dat daar wel plek is vir regstellende aksie, indien dit op die regte manier toegepas word. Dit sluit aan by vrae 13 en 14, wat aandui dat daar 'n groter persentasie van respondente is wat tot 'n mate gemaklik voel met die *doelstellings* van regstellende aksie as wat daar respondente is wat tot 'n mate gemaklik voel met die *manier* waarop dit toegepas word.

Die volgende kommentare dui op respondente wat voel daar is wel plek vir regstellende aksie, indien dit reg toegepas word:

- *Ek stem saam dat daar regstellende aksie moet wees, maar dan moet dit op die regte manier gedoen word. Nou word mense in poste gedruk wat geen ondervinding het nie en swak besluite word geneem.*

- *As gevolg van die veranderings in die land kan ons regstellende aksie nie wegwens nie, maar dit moet só toegepas word dat indien 'n persoon dieselfde werk as ek doen, moet hy ook dieselfde kwalifikasies en ondervinding hê en dieselfde salaris verdien.*

Betekenisloosheid

Die variant betekenisloosheid dui veral op die individu se onvermoë om die toekoms te voorspel (Seeman, 1959:786). Een respondent se kommentaar was: *Vir hoe lank gaan regstellende aksie nog aanhou? Ek is besig met my diploma, maar weet nie of ek enigsins gaan bevordering kry nie.*

Betekenisloosheid manifesteer ook in pessimisme en onsekerheid oor die toekoms. Onsekerheid tree in omdat die individu nie die omgewing waarbinne hy hom bevind, verstaan nie (Israel, 1971:210) (Mannheim, 1940:59). Die individu kan dus nie sy loopbaanpad voorspel nie en is onseker of hy enigsins 'n toekoms in die onderneming het. Die volgende kommentare dui op onsekerheid en pessimisme oor die toekoms:

- *I definitly feel that it is necessary to leave Eskom (and perhaps the country) to be given a fair chance in life and to have any meaningful goals for my career.*

- *Indien ek jonger was, sou ek beslis oorweeg het om van werkgewer te verander. My huidige jare diens noodsaak my om teen wil en dank by Eskom aan te bly.*

- *Ons verloor baie goed-opgeleide personeel omdat hulle ontevrede is. Die probleem is egter dat regstellende aksie nie net in Eskom toegepas word nie.*

- *Vir 'n jong idialistiese mens wat nie in regstellende aksie ingesluit is nie, is die toekoms in Eskom duister.*

- *It is also sad to note that no cut-off date has been stated for affirmative action.*

- *Wit mans aanvaar pakkette in die hoop dat hulle 'n nuwe lewe kan begin, maar as gevolg van die swak ekonomie en hoë werkloosheid beland hulle in 'n greep van armoede.*

- *Ek het reeds, met die nodige kwalifikasies, sonder sukses vir tien vakante poste aansoek gedoen. Swart kandidate met minder kwalifikasies het egter die poste gekry.*

- *Personeel wat bo jou aangestel word, is totaal onbevoeg ná jare in die pos, maar niks word daaraan gedoen nie.*

Isolasie

Isolasie kom voor wanneer die individu verwyderd raak van die gemeenskap waarbinne hy funksioneer (Seeman, 1959:789).

Die volgende kommentare dui daarop dat die respondente verwyderd is van die Eskom gemeenskap:

- *Eskom was 'n lekker plek om voor te werk voor al die regstellende aksie aan die gang gesit is.*

- *Waar is die Eskom wat nog na sy mense omgesien het en omgegee het vir hulle geluk?*

- *Eskom is glad nie meer 'n span nie.*

Aliënasie kan ook neerslag vind in groep-polarisasie (Van Niekerk, 1992:414). Boatright (1994:256) sluit hierby aan en sê die stigma van voorkeurbehandeling kan rasse-integrasie teenwerk.

Die volgende kommentare dui op rassespanning en -polarisasie as gevolg van die toepassing van regstellende aksie:

- *Regstellende aksie bevorder rassehaat en konflik.*
- *Affirmative action has resulted in friction in the workplace and ironically put white against black, whereas initially a feeling of goodwill prevailed. Eskom could have used this and had whites first train blacks rather than to promote and then train them.*
- *Wittes word minder betaal as swartes, alhoewel hulle dieselfde werk doen.*

Isolasie kom ook voor indien die individu voel hy is lid van die gemeenskap, maar nie deel van die gemeenskap nie (Koekemoer, 1998:31-33). Die volgende kommentare dui op respondente wat nie deel van die Eskom gemeenskap voel nie en eerder sal verkies om dit te verlaat:

- *Ek het reeds aansoek gedoen vir 'n vrywillige skeidingspakket en beoog om einde November my diens ná 25 jaar te beëindig. Ek kan Eskom se kultuur glad nie meer uitstaan nie.*
- *I have been with Eskom for over 16 years and don't see any future unless there is a drastic change to the merit system.*
- *Ek oorweeg dit sterk om aansoek te doen vir 'n skeidingspakket. Ek is op en moeg en nie meer lus om my dood te werk en nie erkenning te kry nie. Ek het geen vertroue in Eskom om na my en my behoeftes om te sien nie.*
- *Indien my geluk slegs van Eskom afhanklik was, sou ek sielsongelukkig wees. Ek sien nie 'n langtermyn-toekoms in Eskom nie.*

Self-aliënasie

Indien 'n persoon gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie ervaar, is selfaliënasie die onafwendbare eindresultaat.

'n Element van self-aliënasie hou in dat die individu voel die gemeenskap gee hom nie die geleentheid om sy volle potensiaal te bereik nie. Volledige kommentare oor hoedat respondente voel dat hulle nie hul volle potensiaal as gevolg van regstellende aksie kan bereik nie, kan onder die bespreking van magteloosheid gevind word.

Die volgende kommentare is tiperend van die respondent wat voel dat die gemeenskap dit hom nie gun om sy volle potensiaal te bereik nie:

- *I have been employed at Eskom for the past 24 years and have definitely experienced many changes within the company, but affirmative action is definitely being taken way to the extreme. A person can no longer work to one's full ability – why should you, you cannot be promoted – due to affirmative action. Or when applying for a more senior position, you always receive a sorry letter, due to affirmative action.*

- *Ek het gereeld aansoek gedoen vir hoër poste met geen sukses nie en het daarom belangstelling verloor om te vorder in my werk.*

- *'n Witte kan vergeet om aansoek te doen vir 'n pos in Eskom. Ek het al aansoek gedoen vir vyf hoër poste in drie jaar, net om elke keer onsuksesvolle briefies terug te kry.*

Die volgende kommentare dui ook op negatiwiteit as gevolg van regstellende aksie:

- *Daar is 'n gevoel van 'don't worry' onder wittes en die mense is baie negatief.*

- *Tans bestaan daar 'n groot mate van wit negatiwiteit in Eskom.*

- *Dinge in Eskom het só verander dat geen mens positief kan bly nie.*

Self-aliënasie vind ook neerslag in 'n gevoel dat die individu nie na waarde vergoed word nie. Die volgende kommentare dui hierop:

- *Eskom sien nie om na die mense wat hulle jare lank gedra het nie.*

- *Daar is van my swart kollegas in ander afdelings met dieselfde kwalifiksies en posgradering as ek, maar hulle verdien R1500 meer as ek.*

- *Swartes verdien as gevolg van regstellende aksie meer as wittes, wat dieselfde werk doen.*

- *In my 15 jaar in Eskom het 'n persoon hom/haarself opgewerk sodat die nodige ondervinding opgedoen word. Nou word 'n tegniese persoon sommer in admin aangestel en 'n persoon met 'n chemiese graad as 'n elektriese bestuurder.*

Self-aliënasie kan ook tot gevolg hê dat 'n individu sy werktrots verloor (Harvey, 1975:220). Die volgende kommentare dui op werktrots wat verlore gaan as gevolg van die toepassing van regstellende aksie:

- *Mense is nie meer trots om by Eskom te werk nie. Al wat vir Eskom belangrik is, is syfers.*

- *Once upon a time I used to be very proud of being an Eskom employee, but lately I rather do not even mention whom I work for.*

Algemeen

Die volgende algemene opmerkings is gemaak oor die toepassing van regstellende aksie:

- *Ek is bekommerd oor produktiwiteit in Eskom. Swart bestuurspersoneel word voor die voet aangestel. Werk wat in die verlede deur een bestuurder behartig is, word nou deur vier bestuurders behartig. Bevoegdheid wat die*

belangrikste maatstaf behoort te wees om produktiwiteit te verhoog, word agterweë gelaat.

- *Bostaande feite veroorsaak dat Eskom geensins mededingend sal kan wees wanneer die tweede elektrisiteitsverskaffer tot die mark toetree nie.*

- *Regstellende aksie word só toegepas dat dit tot nadeel is van:*

  - *Die persoon self, wat nie kan doen waarvoor hy aangestel is nie.*
  - *Kollegas wat saam met iemand werk wat nie weet wat aangaan nie.*
  - *Kollegas wat 'n onbevoegde se werk as ekstra las moet dra.*
  - *Produksie wat daaronder lei as gevolg van 'n tekort aan bevoegde mannekrag.*
  - *Die pos self. Dikwels word die pos onderverdeel omdat die persoon nie die werk kan doen nie.*
  - *Die sisteem, aangesien dit onbevoegde persone moet saamdra.*

- *Ek moet instaan vir ander se werk en die werkslading word net eenvoudig te veel vir my.*

- *Eskom are employing affirmative action people for the sake of equity, which has reduced productivity, and the standard of customer service has dropped drastically.*

5.5 Samevatting

Die probleemstelling wat in hoofstuk een geformuleer is, handel oor die invloed van regstellende op aliënasie van die nie-aangewese groep. Die navorsingsontwerp in hoofstuk vyf het gepoog om met behulp van vraelyste en kommentare van respondente te bepaal of die toepassing van regstellende aksie 'n invloed het op aliënasie van die nie-aangewese groep.

Die resultate is ontleed, verklaar en met die teoretiese studie in hoofstuk twee, drie en vier as uitgangspunt geïnterpreteer. Die vraelyste is aan die hand van Seeman (1959:781-791) opgestel en geïnterpreteer. Die bevindinge van die vraelyste word

deur kommentare van die respondente ondersteun. Die vernaamste bevindinge kan soos volg saamgevat word:

- Daar is nie 'n groot verskil tussen wit mans en wit vroue se belewenis van regstellende aksie nie. Dit bevestig die uitgangspunt van die studie dat wit mans en wit vroue deel van die nie-aangewese groep is.

- 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep beleef 'n gevoel van magteloosheid as gevolg van die toepassing van regstellende aksie. Dit beteken dat 'n teenstrydigheid bestaan tussen wat die individu beheer en wat hy voel hy behoort te beheer. Terselfdertyd voel hy dat hy nie die uitkoms wat hy verlang, deur sy eie gedrag kan bepaal nie. 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep voel dat bevordering in Eskom nie deur harde werk moontlik is nie. Die meerderheid van die respondente voel dat hulle nie hul persoonlike doelstellings in Eskom kan bereik nie. 'n Groot getal van die ondersoekgroep voel dat hulle bevordering bepaal word deur regstellende aksie. 'n Beduidende groep voel ook dat hulle geen invloed kan uitoefen op Eskom se beleid van regstellende aksie nie. Die meerderheid van die respondente voel dat bevordering nie volgens meriete geskied nie. 'n Groot getal in die ondersoekgroep voel dat hulle van mag ontneem is. Uit bogenoemde kan afgelei word dat die meerderheid in die ondersoekgroep 'n gevoel van magteloosheid ervaar as gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

- 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep beleef 'n gevoel van normloosheid. Dit beteken dat 'n gemeenskaplike normkompleks in Eskom afwesig is en dat die individu se norme nie in lyn is met Eskom se norme nie. 'n Groot deel van die ondersoekgroep voel dat die reëls waaraan hulle in Eskom gewoond was, verander het. Die meerderheid van die respondente voel ongemaklik met die manier waarop Eskom regstellende aksie toepas. 'n Groot getal van die respondente voel ook ongemaklik met die doelstellings van regstellende aksie. 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep voel dat hulle ideale gedwarsboom word as gevolg van regstellende aksie. Dit het tot gevolg dat 'n groot groep van die respondente voel dat hulle Eskom se program vir regstellende aksie sal dwarsboom indien hulle 'n geleentheid kry.

- Uit bogenoemde kan afgelei word dat 'n beduidende deel van die ondersoekgroep normloosheid sal ervaar as gevolg van die toepassing van regstellende aksie.

- 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep ervaar betekenisloosheid as gevolg van die toepassing van regstellende aksie. Dit beteken dat die individu nie die vermoë sal hê om te voorspel wat die uitkoms van sy gedrag sal wees nie. Hy sal nie begrip hê vir die gebeure wat rondom hom plaasvind nie. 'n Groot getal respondente voel dat regstellende aksie in Eskom nie nodig is nie. 'n Beduidende deel van die ondersoekgrep stem nie saam met Eskom se beleid van regstellende aksie nie en voel die beleid is nie billik nie. Die meerderheid van die ondersoekgroep voel dat hulle nie hulle loopbaanpad of toekoms in Eskom kan voorspel nie. Hieruit kan afegelei word dat 'n beduidende deel van die ondersoekgroep 'n groot mate van betekenisloosheid in Eskom beleef.

- 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep beleef isolasie as gevolg van die toepassing van regstellende aksie. Dit beteken dat die individu verwyderd raak van die gemeenskap, asook van die kultuur waarbinne die gemeenskap bestaan. Die individu is lid van die gemeenskap, maar voel nie deel van die gemeenskap nie. 'n Groot aantal respondente voel volgens die resultate van die vraelys nie deel van Eskom nie. Groepsolidariteit kom ook in gedrang indien isolasie ervaar word. 'n Groot getal van die respondente voel dat hulle verhouding met hulle swart kollegas verswak het as gevolg van die toepassing van regstellende aksie. Vir die meerderheid van die ondersoekgroep is regstellende aksie nie belangrik nie en is bevorderingsgeleenthede beperk. 'n Groot deel van die ondersoekgroep voel ook nie deel van Eskom se toekomsplanne nie. Dit alles dui daarop dat 'n beduidende deel van die ondersoekgroep nie deel van die gemeenskap voel nie en isolasie sal ervaar.

- 'n Beduidende deel van die ondersoekgroep beleef 'n gevoel van self-aliënasie. Die belewenis van magteloosheid, normloosheid, betekenisloosheid en isolasie sal lei tot self-aliënasie. Self-aliënasie bestaan indien die individu

geen duidelikheid oor sy eie persoonlikheid of plek in die samelewing het nie. Die meerderheid van die ondersoekgroep voel dat hulle beslis beter in Eskom sou vorder indien dit nie was vir regstellende aksie nie. Van die respondente voel 53% nie trots om by Eskom te werk nie. 'n Groot aantal van die respondente voel dat hulle hulself nie binne Eskom kan uitleef nie en dat hulle nie hul beroepsverwagtinge kan bereik nie. 'n Groot deel van die respondente voel ook dat hulle nie volgens hul potensiaal vergoed word nie.

Die resultate van die empiriese studie bevestig die bevindings van die literatuurhoofstukke. Samevattende gevolgtrekkings van die studie sal in hoofstuk ses gemaak word.

Hoofstuk Ses
Samevattende gevolgtrekkings en slotperspektief

Die navorsingsprobleem en doelstellings van hierdie studie is soos volg geformuleer:

Die ingryp wat regstellende aksie in Suid-Afrika op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep het, kan lei tot 'n gevoel van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie, wat aliënasie tot gevolg het.

In die lig van die navorsingsprobleem is die volgende doelstellings gestel:

- Om vas te stel of regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg het.
- Om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie, vir die nie-aangewese groep geskep kan word.

Die studie fokus daarop om dié twee doelstellings te bereik ten einde die navorsingsprobleem op te los.

Daar is vyf kritiese suksesfaktore om hierdie studie se doelstellings te bereik. In die eerste plek moet aliënasie volledig uiteengesit word sodat dit verstaan kan word. Daar is in hoofstuk twee aan hierdie doelstelling beantwoord. In die tweede plek moet regstellende aksie in die besonder verklaar word. Daar is in hoofstuk drie en vier aan hierdie faktore beantwoord. In die derde plek moet die betekenis van werk vir die mens bepaal word. Hierdie faktor is in hoofstuk twee beantwoord. In die vierde plek moet bepaal word of regstellende aksie 'n invloed op aliënasie van die nie-aangewese groep het. Daar is in hoofstuk drie en vyf aan hierdie faktor beantwoord. In die vyfde plek moet bepaal word hoe 'n nie-gealiëneerde staat geskep kan word. Daar is in hoofstuk twee en vier ondersoek hieroor gedoen.

Die vernaamste bevindinge van die studie sal aan die hand van die doelstellings en die kritiese suksesfaktore bespreek word. Enkele afleidings sal ook gemaak word.

Met die aanvaarding van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) het regstellende aksie deel van die Suid-Afrikaanse samelewing geword. Die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998) het ten doel om dispariteite in die Suid-Afrikaanse samelewing uit die weg te ruim. Die Wet verdeel die Suid-Afrikaanse werksmag in twee groepe, naamlik die aangewese groep (swartes, getremdes, vroue) en die nie-aangewese groep (wit mans). Vir die doel van hierdie studie word wit mans en vroue as die nie-aangewese groep gesien. Die Wet konsentreer op voorkeurbehandeling van die aangewese groep en die stel van numeriese teikens. Swaar boetes kan gehef word indien ondernemings nie hulle regstellende aksie-planne uitvoer nie.

Die einddoelwit van die Wet is om die bevolkingsamestelling in die werkplek te weerspieël. Wittes vorm tans 20,24% van die arbeidsmag, maar slegs 12,2% van die bevolking. Dit het tot gevolg dat daar tans 'n surplus van 750 000 wittes in die arbeidsmark is. Daar kan dus met sekerheid gesê word dat regstellende aksie 'n radikale invloed op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep sal hê.

Werk is 'n noodsaaklike deel van die mens se lewe. Individue organiseer hulle daaglikse lewe rondom werk en die meeste tyd en energie word in werk belê. Die aard van 'n mens se werk beïnvloed sy sosiale karakter, persoonlikheid, sy suksesvolle deelname in die gemeenskap en sy sin vir waarde en selftrots. Die volgende funksies word deur werk bepaal:

- Werk bepaal identiteit en selfbeeld;
- Werk dra by tot selfagting;
- Werk bepaal status;
- Werk bepaal sukses.

Die ingryp van regstellende aksie op die wêreld van werk van die aangewese groep sal dus 'n groot invloed op die individu hê.

Die invloed op die individu kan verklaar word aan die hand van die fokus van die Wet op Gelyke Indiensneming (55/1998), naamlik voorkeurbehandeling vir die aangewese groep. Die nie-aangewese groep kan voel dat hulle deur 'n stelsel beheer word waaroor hulle geen beheer het nie, dat hulle nie meer tuisvoel met die norme wat

die onderneming toepas nie, dat hulle nie kan voorspel wat die toekoms vir hulle inhou nie, dat hulle lid is van die gemeenskap, maar nie deel van die gemeenskap voel nie en dat hulle nie meer weet waar hulle in die gemeenskap inpas nie. Hierdie gevoelens kan opgesom word aan die hand van die vyf variante van aliënasie, soos deur Seeman ontwikkel is.

Die bevindinge oor die eerste doelstelling van die studie, naamlik om vas te stel of regstellende aksie in Suid-Afrika aliënasie van die nie-aangewese groep tot gevolg het, word vervolgens bespreek.

Volgens die vader van die aliënasiebegrip, Karel Marx, wat sy teorie teen die agtergrond van die industralisasie in Engeland geskryf het, tree aliënasie in wanneer daar 'n verwydering ontstaan tussen die individu en sy werk. In die geval van 'n politieke ingryp, soos regstellende aksie in die werkplek, is Marx se siening oor politieke aliënasie van waarde. Politieke aliënasie kom volgens Marx voor wanneer die sosiale verhouding van 'n individu en 'n groep, ander individue, of die gemeenskap in die geheel, versteur raak. Politieke aliënasie sal volgens Marx intree wanneer 'n persoon nie toegelaat word om self te ontwikkel of sy volle potensiaal te bereik nie. Aansluitend hierby verwys sosiale aliënasie na die uitsluiting van 'n persoon van 'n groep op grond van sosiale hierargie. Dié onderskeid word normaalweg getref deur die groep met mag. Die individu is deel van 'n sosiale gemeenskap, maar terselfdertyd magteloos. Hy word in 'n mate dus deur die gemeenskap beheer. Hieruit is dit duidelik dat regstellende aksie 'n drieledige vorm van aliënasie tot gevolg het, naamlik werkaliënasie, politieke aliënasie en sosiale aliënasie.

Seeman het daarin geslaag om die siening van Marx en ander skrywers saam te vat in vyf variante van aliënasie, naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid, isolasie en self-aliënasie. Navorsers maak gereeld van Seeman se variante van aliënasie gebruik. Dié variante is ook grondliggend in hierdie studie. Dit word veral gebruik om te bepaal of die ingryp wat regstellende aksie op die wêreld van werk van die nie-aangewese groep het, ook 'n invloed op dié groep se aliënasie het.

Magteloosheid tree in indien 'n individu ervaar dat sy eie gedrag nie die uitkoms wat hy verlang, kan oplewer nie. Die individu word dus deur 'n eksterne lokus van kontrole beheer. Dit beteken dat 'n gebeurtenis of ingryping afhanklik is van eksterne faktore soos kans, geluk of manupilasie. Werknemers wat gevoelens van magtloosheid ervaar, sien geen rede om doelwitte na te jaag nie, aangesien hulle die siening het dat die toekoms deur kragte buite hulle beheer, bepaal word. Die empiriese studie bevind dat die vraegroepe oor magteloosheid op 'n skaal van 1-4, 'n hoë gemiddelde belewenis van magteloosheid van 3,4 het. Dit sluit aan by 'n opsommende vraag oor magteloosheid wat bevind dat 73% van die respondente 'n hoë mate van magteloosheid ervaar.

Daar kan dus met groot sekerheid gesê word dat die ondersoekgroep 'n groot mate van magteloosheid ervaar.

Betekenisloosheid handel oor die onvermoë van individu om die uitkoms van sy handeling te voorspel. Die belewenis van betekenisloosheid hang saam met die individu se onvermoë om die sosio-kulturele omgewing waarbinne hy hom bevind, te verstaan. Dit gaan gepaard met 'n gebrek aan optimisme oor die toekoms. Die vraegroepe oor betekenisloosheid het op 'n skaal van 1-4, 'n hoë gemiddeld van 3.26. Dit sluit aan by die opsommende vraag oor betekenisloosheid, waarin aangedui word dat 68% van die respondente 'n hoë vlak van betekenisloosheid ervaar.

Hieruit kan met sekerheid afgelei word dat die ondersoekgroep 'n hoë mate van betekenisloosheid ervaar.

Normloosheid vind neerslag in die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks wat mense se handeling in situasies voorskryf. Die maatskaplike norm wat die individu se optrede bepaal, word afgebreek of is nie verder as reëls van gedrag effektief nie. Die vraegroep wat normloosheid toets, het bevind dat die ondersoekgroep op 'n skaal van 1-4, 'n hoë gemiddeld van 3,35 beleef.

Uit bogenoemde kan met sekerheid gesê word dat die nie-aangewese groep 'n groot mate van normloosheid sal ervaar.

Isolasie kom voor wanneer die individu verwyderd raak van die gemeenskap waarbinne hy funksioneer, asook van die kultuur waarbinne die gemeenskap bestaan. Dié verwydering ontstaan omdat die waardes van die gemeenskap en dié van die individu verskil. Die gemiddeld van die variant isolasie, soos bepaal deur die betrokke vraegroepe, is op 'n skaal van 1-4, 'n hoë gemiddeld van 3,24. In die opsommende vraag dui 61% van die respondente aan dat hulle 'n hoë mate van isolasie ervaar. 'n Relatief groot persentasie (23,48%) van die respondente het 'n neutrale opsie gekies. Die verskil tussen die waardes van die gemeenskap en die individu lê daarin dat die individu min waarde heg aan die doelstellings waaraan die gemeenskap baie waarde heg.

Hieruit kan afgelei word dat daar 'n groot mate van isolasie onder die nie-aangewese groep sal bestaan.

Indien 'n persoon gevoelens van magteloosheid, betekenisloosheid, normloosheid en isolasie ervaar, is **self-aliënasie** 'n onafwendbare eindresultaat. Uit die bespreking van bogenoemde variante kan afgelei word dat regstellende aksie tot self-aliënasie van lede van die nie-aangewese groep sal lei. Aliënasie van die nie-aangewese groep kan lei tot 'n toestand waarin die individu geen duidelikheid oor sy eie persoonlikheid of plek in die samelewing het nie. Op 'n skaal van 1-4, het 'n hoë telling van 3,03 van die respondente deur die vraegroepe oor self-aliënasie aangedui dat hulle self-aliënasie beleef. Van die respondente het 55% in die opsommende vraag aangedui dat hulle self-aliënasie ervaar en 'n hoë 25.22% van die respondente het die neutrale opsie gekies. Met self-aliënasie voel die individu dat die gemeenskap hom nie die geleentheid gee om sy volle potensiaal te bereik nie.

Uit die bespreking van die variante van aliënasie kan afgelei word dat die ondersoekgroep aliënasie sal ervaar as gevolg van die ingryp van regstellende aksie op hulle wêreld van werk. Dit sluit ook nou aan by die eerste doelstelling van die studie.

Die vraag wat hieruit na vore kom, wil bepaal hoe 'n nie-gealiëneerde staat geskep kan word.

Die bevindinge rakende die tweede doelstelling van die studie, naamlik om vas te stel hoe 'n nie-gealiëneerde staat, met die toepassing van regstellende aksie, vir die nie-aangewese groep geskep kan word, word vervolgens bespreek.

Blauner het in sy studie *Alienation and Freedom* klem gelê op die skep van 'n nie-gealiëneerde staat. Hy grond sy studie op Seeman se variante van aliënasie en stel vir vier van die variante elk 'n nie-gealiëneerde staat. Die nie-gealiëneerde staat van magteloosheid is kontrole en beheer, van betekenisloosheid doelgerigtheid, van isolasie sosiale integrasie en van selfaliënasie selfbetrokkenheid. Met die toepassing van regstellende aksie moet daarop gekonsentreer word dat die lede van die nie-aangewese groep steeds voel dat hulle kontrole en beheer in die werksituasie het, dat hulle doelgerig in hulle werk kan wees, dat hulle sosiaal kan integreer en dat hulle selfbetrokkenheid kan ervaar.

Om **kontrole en beheer** te vestig, moet die vermoë om die onmiddellike omgewing te beïnvloed, gevestig word. Daar moet veral gefokus word op 'n mensbenadering en op deelname.

Om **doelgerigtheid** te vestig, moet daar gefokus word om pessimisme oor die toekoms teen te werk. Maatreëls moet in plek gestel word sodat daar nie onbeperkte reikhoogtes oor lede van die nie-aangewese groep geplaas word nie. Daar moet verseker word dat die nie-aangewese groep steeds sukses deur meriete kan behaal.

Om **sosiale integrasie** te vestig, moet daarop gefokus word dat die nie-aangewese groep kan deelneem aan die sosiale eenheid waarvan hulle lid is. Gedeelde waardes en doelwitte moet dus gevestig word.

Selfbetrokkenheid sal gevestig word indien bogenoemde punte suksesvol geïmplementeer word. Trots, erkenning, menswaardigheid en eksterne vergoeding sal bydra tot selfbetrokkenheid.

Opsommend kan 'n nie-gealiëneerde staat onder meer bereik word deur:

- bestaande poste nie in gedrang te bring nie;
- sensitiwiteit van wittes oor diskriminasie teen te werk;
- die behoorlike bestuur van die proses van regstellende aksie;
- die nie-aantasting van beroepaspirasies;
- die vermyding van oorhaastige en ondeurdagte besluite;
- die daarstel van 'n einddatum vir regstellende aksie;
- die handhawing van meriete en standaarde;
- die nie-aantasting van persone se waardes;
- behoorlike kommunikasie;
- die deelname van almal in die ontwikkeling van 'n program vir regstellende aksie.

Dit kan tot gevolg hê dat:

- daar gelyke geleenthede vir almal is;
- daar 'n gemeenskaplike waardesisteem bestaan;
- reg en billikheid vir almal bestaan;
- almal se beroepsaspirasies bevredig word;
- alle werkers aan die onderneming gebonde is;
- prestasie gehandhaaf word;
- rassepolarisasie beperk word;
- almal werksekuriteit geniet;
- diskriminasie en benadeling van die verlede op só 'n wyse reggestel word dat dit nie nuwe vorme van diskriminasie en benadeling tot gevolg het nie;
- **die aliënasie van die nie-aangewese groep beperk word en 'n klimaat vir die skep van 'n nie-gealiëneerde staat geskep word.**

Talle internasionale modelle bestaan oor regstellende aksie. Die enigste model waaruit iets geleer kan word oor die manier waarop 'n nie-gealiëneerde staat vir regstellende aksie geskep kan word, is dié van Maleisië. Maleisië het verskeie maatreëls ingestel om sorg te dra dat die nie-aangewese minderheid nie vervreemd raak van die proses nie. 'n Maatskaplike ooreenkoms is tussen die aangewese meerderheid en die nie-aangewese minderheid gesluit waarin die versekering gegee is dat die nie-aangewese groep nie ekonomies in 'n swakker posisie geplaas word nie

en dat daar nie onbillik teen hulle gediskrimineer word nie. In ruil vir hierdie pogings om die nie-Maleisiërs nie te aliëneer nie, is 'n groot mate van politieke stabiliteit uit die implementering van hulle program vir regstellende aksie verkry. Suid-Afrika kan leer by Maleisië wat die sluit van 'n maatskaplike ooreenkoms betref.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat ingryping op twee vlakke moet geskied om te verseker dat die nie-aangewese groep nie aliënasie ervaar nie.

- Op ondernemingsvlak moet maatreëls om aliënasie te beperk deel vorm van die onderneming se plan van regstellende aksie. Hierdie maatreëls moet deur 'n behoorlike konsultasieproses ontwikkel word. Die maatreëls moet gerig wees op die vestiging van kontrole en beheer, doelgerigtheid, sosiale integrasie en selfbetrokkenheid.

- Daar moet ook op politieke vlak 'n skikking kom sodat statutêre maatreëls ingestel word wat ondernemings in staat sal stel en dwing om maatreëls in te stel wat sal keer dat die nie-aangewese groep nie onnodig benadeel word nie.

Anders as in Maleisië het Suid-Afrika nie 'n groeikoers van 7 tot 9% wat nuwe poste vir die ekonomie kan skep nie. Kreatiewe metodes sal ontwikkel moet word om te keer dat die nie-aangewese groep nie gealiëneerd raak nie. Indien 'n oplossing vir hierdie dilemma nie gevind word nie, sal dit katastrofiese gevolge vir die nie-aangewese groep tot gevolg hê. Verdere studie oor die skep van 'n nie-gealiëneerde staat onder lede van die nie-aangewese groep in Suid-Afrika word aanbeveel.

Bylaag A

Vraelys

Die invloed van regstellende aksie op aliënasie van die nie-aangewese groep

Program: Arbeidsverhoudinge

Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër onderwys

Vraelys

Instruksies:

Beantwoord alle vrae.
Merk met 'n kruisie (x) in die toepaslike blokkie en gee u mening waar van toepassing.
Alle inligting sal as vertroulik hanteer word.
Dit is ook nie nodig om u naam te gee nie.

Afdeling 1 Biografiese besonderhede

1) Geslag	Manlik		1	(1)
	Vroulik		2	
2) Ouderdom	18 – 29		1	(2)
	30 – 39		2	
	40 – 49		3	
	50 – 59		4	
	60 en ouer		5	
3) Hoogste opleiding behaal	Standard 6 (graad 8)		1	(3)
	Standard 8 (graad 10)		2	
	Matriek		3	
	Naskoolse diploma		4	
	B-graad		5	
	Nagraadse kwalifikaise		6	
4) In watter posvlak is u?				(4)
5) Ras (hierdie inligting is nodig vir die aard van die navorsing)	Swart		1	(5)
	Wit		2	
	Indiër		3	
	Bruin		4	

Afdeling 2 Magteloosheid

6) Is bevordering in Eskom moontlik deur u eie harde werk?	Altyd		1	(6)
	Dikwels		2	
	Selde		3	
	Nooit		4	
7) Kan u steeds u persoonlike doelstellings in die werkplek bereik?	Tot 'n hoë mate		1	(7)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
8) Word u bevordering in Eskom bepaal deur 'n beleid soos regstellende aksie	Beslis ja		1	(8)
	In 'n meerdere mate		2	
	In 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
9) Kan u 'n invloed uitoefen op Eskom se regstellende aksie beleid	Tot 'n hoë mate		1	(9)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
10) Voel u dat bevordering in Eskom volgens meriete geskied?	In alle gevalle		1	(10)
	In meerderheid gevalle		2	
	In mindere gevalle		3	
	In geen gevalle		4	
11) Voel u dat u van mag ontneem is?	Tot 'n hoë mate		1	(11)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	

Afdeling 3 Normloosheid

12) Het die reëls waaraan u gewoond was in Eskom verander?	Beslis ja		1	(12)
	Tot 'n groot mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
13) Voel u gemaklik met die manier hoe Eskom regstellende aksie toepas?	Heeltemal gemaklik		1	(13)
	Baie gemaklik		2	
	Effens gemaklik		3	
	Glad nie gemaklik nie		4	
14) Voel u gemaklik met die doelstellings van regstellende aksie?	Tot 'n hoë mate		1	(14)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
15) Dwarsboom regstellende aksie u ideale	Beslis ja		1	(15)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Beslis nie		4	
16) Sal u Eskom se regstellende aksie plan dwarsboom indien u die geleentheid kry	Ongetwyfeld ja		1	(16)
	Ek sal dit sterk oorweeg		2	
	Ek is nie seker nie		3	
	Glad nie		4	
17) Word u sukses in Eskom deur geluk bepaal?	Altyd		1	(17)
	Soms		2	
	Selde		3	
	Glad nie		4	

Afdeling 4 Betekenisloosheid

18) Is regstellende aksie in Eskom nodig?	Tot 'n hoë mate		1	(18)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
19) Stem u saam met Eskom se regstellende aksie beleid?	Beslis ja		1	(19)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
	Ek weet nie iets van die beleid nie		5	
20) Is regstellende aksie volgens u billik?	Besonder billik		1	(20)
	Billik		2	
	Onbillik		3	
	Besonder onbillik		4	
21) Kan u voorspel wat u loopbaanpad in Eskom is?	Tot 'n hoë mate		1	(21)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
22) Hoe voel u oor u toekoms in Eskom?	Baie pessimisties		1	(22)
	Pessimisties		2	
	Optimisties		3	
	Baie optimisties		4	

Afdeling 5 Isolasie

23) Voel u deel van Eskom?	Ten volle deel		1	(23)
	Tot 'n hoë mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie deel nie		4	
24) Voel u dat die verhouding met u swart kollegas verswak het as gevolg van die toepassing van regstellende aksie?	Baie verswak		1	(24)
	Effens verswak		2	
	Effens verbeter		3	
	Baie vebeter		4	
25) Hoe belangrik is regstellende aksie vir u?	Baie belangrik		1	(25)
	Redelik belangrik		2	
	Minder belangrik		3	
	Glad nie belangrik nie		4	
26) Is bevorderingsmoontlikhede vir u beperk?	Ja, beslis		1	(26)
	Tot 'n groot mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Nee, glad nie		4	
27) Voel u deel van Eskom se toekomsplanne	Ten volle deel		1	(27)
	Tot 'n groot mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie deel nie		4	

Afdeling 6 Selfaliënasie

28) Voel u dat u beter in Eskom sou vorder indien daar nie 'n beleid van regstellende aksie was nie?	Beslis ja		1	(28)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Beslis nee		4	
29) Is u trots om by Eskom te werk?	Baie trots		1	(29)
	Redelik trots		2	
	Minder trots		3	
	Glad nie trots nie		4	
30) Kan u, u ten volle uitleef binne Eskom?	Ongetwyfeld ja			(30)
	Soms		2	
	Selde		3	
	Glad nie		4	
31) Word daar aan u Beroepsverwagtinge voldoen?	Tot 'n hoë mate		1	(31)
	Tot 'n mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Glad nie		4	
32) Voel u dat u na waarde vergoed word?	Beslis ja		1	(32)
	Soms		2	
	Selde		3	
	Nooit		4	

Afdeling 7 Algemeen

33) Is u bevrees dat u, u werk kan verloor as gevolg van regstellende aksie?	Beslis ja		1	(33)
	Tot 'n hoë mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Beslis nee		4	
34) Oorweeg u om Eskom te verlaat omdat geleenthede vir u beperk is?	Beslis ja		1	(34)
	Tot 'n hoë mate		2	
	Tot 'n mindere mate		3	
	Beslis nee		4	
35) Hoe beïnvloed die toepassing van regstellende aksie produktiwiteit in Eskom?	Besonder positief		1	(35)
	Positief		2	
	Besonder negatief		3	
	Negatief		4	

Afdeling 8

Dui op 'n skaal van 1-5 aan of u die volgende stellings in u werk beleef met een as in 'n groot mate en 5 glad nie

36) 'n Gevoel van magteloosheid omdat u nie nie deur eie gedrag u toekoms in Eskom kan *bepaaal* nie, maar afhanklik is van eksterne faktore.	1	2	3	4		36)
37) 'n Gevoel van betekenisloosheid omdat u nie u eie toekoms in Eskom kan *voorspel* nie en afhanklik is van geluk.	1	2	3	4		37)
38) Die waardes in Eskom het in so mate verander dat dit nie meer in lyn is met u eie waardes nie en dit het tot gevolg dat u ideale gedwarsboom word.	1	2	3	4		38)
39) U voel nie meer deel van Eskom nie, sy waardes doelstellings en kultuur nie.	1	2	3	4		39)
40) U werksomstandighede in Eskom laat u twyfel in uself en of u persoonlikheid en doelstellings by Eskom inpas	1	2	3	4		40)

Afdeling 9

Indien u enige verdere opmerkings oor u belewenis van regstellende aksie wil neerskryf kan u dit hieronder doen.

Bibliografie

ADAMS, C. 1993. Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn : Juta.

AFFINNIH, Y.H. 1997. A critical re-examination of alienation. *Social science journal*, 34(3):383-388.

ANDREWS, Y. 1992. Affirmative action: a suspected equaliser? *Journal of public administration,* 27(1):34-43, March.

ANON. 1993. Affirmative action: a guide to success. *Finance week,* 57(10):4-7, June 3.

APPLEBAUM, H. 1992. Work and its future. *Futures,* 24(4):336-350, May.

BAILEY, J. 1993. Managing people and technology change. London : Pitman.

BARKER, F.S. & BACKER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: kritiese aspekte in 'n oorgangsfase. Pretoria : Van Schaik.

BEKKER, A. 1974. A sociological study of alienation. Cape Town : University of Cape Town. (Dissertation – M.A.).

BLACK MANAGEMENT FORUM. 1993. The black management forum: affirmative action blueprint. Johannesburg.

BLANCHARD, F.A. 1989. Effective affirmative action programs. (*In* Blanchard, F.A. & Crosby, F.J., *eds.* Affirmative action in perspective. New York : Springer Verlag p. 193-204.).

BLAUNER, R. 1964. Alienation and freedom. Chigago, Ill. : University of Chicago Press.

BLUM, A. 1994. Productivity and affirmative action: a comparitive experience. *Human resource management,* 9(10):40-42.

BOATRIGHT, J.R. 1994. Ethics and the conduct of business. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

BOTHA, C.J. 1992. Arbeidsverhoudinge in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - Ph.D).

BOTHA, R. 1997. Skep jou eie toekoms. *Insig : 12-14,* Januarie..

BROOM, L., BONJEAN, C.M. & BROOM, D.H. 1990. Sociology: a core text with adapted readings. Belmont, Calif.: Wadsworth.

CASTLE, J. 1995. Affirmative action in three developing countries. *South African journal of labour relations,* 19(1):6-33. Autumn.

CHARLTON, G.D. & VAN NIEKERK, N. 1994. Affirming action – beyond 1994. Kenwyn : Juta.

CHAROUX, J. 1986. The integration of the black manager into South African organisations. Cape Town : Juta.

COETZEE, J. 1998. Ras opnuut ingevoer by werk. *Finansies en Tegniek*, 50(6):25, Februarie 13.

COX, J. 2000.. Human as creative beings. *International Socialism*, 79:1-18, Summer.

CRONBACH, L.J. 1947. Test reliability: it's meaning and determination. Psychometrika (12)1:1-17, March.

DEGENAAR, J. 1982. Some aspects of alienation in Marxist thinking, *Journal of theology for Southern Africa,* 85:38-46.

DEMOCRATIC PARTY. 1999. Affirmative action executive summary. [Web:] http://www.dp.org.za/policy.asp?policy=616 [Date of acces: 20 December 1999].

DE WET, J.J., MONTEITH, J.L., STEYN, H.S. & VENTER, P.A. 1981. Navorsingsmetodes in die opvoedkunde: 'n inleiding tot empiriese navorsing. Durban : Butterworth.

DUBA, V.V.W. 1992. Affirmative action in a new South Africa. (*In* The Centre for Development Studies. Affirmative action in a new South Africa: the apartheid legacy and comparative international experiences and mechanisms of enforcement: a conference conversed by the constititional committee of the ANC in October 1991. Cape Town : University of the Western Cape. p. 34-45.)

DURKHEIM, E. 1947. The division of labour in society. New York : The free press.

EASTON-LEADLEY, S. 1994. Managing polarisation: a dose of reality. *People Dynamics*, 12(10): 44-48.

EDWARDS, A.B. 1998. Affirmative Action : A euphemism for reverse discrimination. *Codicillus*, 38(2):13-30.

ELSTER, J. 1986. An introduction to Karl Marx. Cambridge : Cambridge University Press.

EMSLEY, I. 1992. Malaysia – affirmative action: the Malaysian experience. *Optima,* 38(3):111-117, November.

FERNDALE, U. 1993. A broad brush approach to affirmative action. *People Dynamics*, 11(12):25-28, October.

FERRANTE-WALLACE, J. 1992. Sociology : a global perspective. Belmont, Calif : Wadsworth.

FISCHER, S. 1996. Affirming equal oppertunities for white males. *People Dynamics,* 14(3):30-34, April.

FRANCISCO-LA GRANGE, F. 1991. Die betekenis van wat werk vir die mens het. *Welsynfokus,* 26(2):3-6, Desember.

FROMM, E. 1990. The sane society. New York : Holt, Rinehard & Winston.

FULLINWIDER, R. 1980. The reverse discrimination controversy. Totowa, N.J.: Rowman & Littlefield.

GALLIE, D. & WHITE, M. 1993. Employee commitment and the skills revolution. London : Policy Studies Institute.

GAWANAS, B. 1992. Affirmative action for the disadvantaged populations: public employment in Namibia. (*In* The Centre for Development Studies. Affirmative action in a new South Africa: the apartheid legacy and comparative international experiences and mechanisms of enforcement: based on a conference coversed by the constitutional committee of the ANC in October 1991. Cape Town: University of the Western Cape p. 62-67.).

GEYER, F & HEINZ, W. R. reds. 1991. Alienation, Society and the Individual: Continuity and Change in Theory and Research. *International Journal of Sociology and Social Policy,* 11(6/7/8):1-222.

GEYSER, O. 1993. Het regstellende aksie 'n einde. *Aambeeld,* 21(2):19-22. November.

GIDDENS, A. 1993. Sociology. 2nd ed. Oxford, Oxfordshire : Polity Press.

GILIOMEE, H. 1998. Suid-Afrika sal wrange vrugte van rassevoorkeurbeleid pluk. *Burger:9, Februarie 11.*

GINER, S. 1976. Mass society. London : Routledge & Kegan Paul.

GOFFMAN, E. 1959. The presentation of self in everyday life. London : Penguin.

GOLDMAN, A.H. 1979. Justice and reverse discrimination. Princeton, N.J.: Princeton Press.

GRAWITZKY, R. 1998. It is naïve to believe the labour market can correct itself. *Business Day*:12, March 3.

GREENAWALT, K. 1983. Discrimination and reverse discrimination. New York : Alfred A. Knopf.

HAASBROEK, A. 1983. Die aliënasiebegrip in die sosiologiese literatuur: 'n kritiese ontleding van teorieë. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif D.Phil.).

HARVEY, E.B. 1975. Industrial society, structures, roles and relations. Homewood, Ill.: Dorsey Press.

HAT
Kyk
Odendal, F.F., red.

HERHOLDT, W. & MARX, M. 1999. Employment equity in South Africa. A guide to affirmative action success. South Africa : Prentice-Hall.

HERMANN, D.J. 2000. Die balanskant van regstellende aksie. Johannesburg : MWU-navorsingsinstituut.

HILLARD, V.G. 1990. Improving the quality of worklife. *Boardroom,* (1):4-5.

HOFMEYER, K. & VAN WYK, M. 1997. Setting targets for Affirmative Action. *People Dynamics,* 15(11): 56-66, Nov/Dec.

HOROWITZ, I.L., ed. 1964. The new sociology: essays in social science and social theory in honour of C. Wright Mills. New York : Oxford University Press.

HUGO, P. 1993. The South African debate on affirmative action. Learning clues from India, Malaysia and post-independence Africa. *Politeia,* (12)2:43-45.

HUMAN, L. ed. 1991. Educating and developing managers for a changing South Africa : selected essays. Cape Town : Juta.

HUMAN, L. 1993. Affirmative action and the development of people : a practical guide. Kenwyn : Juta.

IDASA. 1995. Making affirmative action work. A South African guide. Kaapstad : Creda Press.

INNES, D. 1992. Affirmative action: issues and strategies. *The Innes Labour Brief,* 3(3):7-23.

INNES, D., KENTRIDGE, M. & PEROLD, H. 1993. Reversing discrimination: affirmative action in the workplace. Cape Town : Oxford University Press.

ISRAEL, J. 1971. Alienation : an integrated approach. Boston : Allyn & Bacon.

JOSEPH, M. 1990. Sociology for everyone. 2nd ed. Cambridge : Polity Press.

KALEKIN-FISHMAN, D. 1991. Systems, situations and the individual : an integrated view of alienation as related to migrants. (*In* GEYER, F. & Heinz, W. R., *ed.* Alienation, society and the individual: continuity and change in theory and research. *International journal of sociology and social policy,* 11(6/7/8) p. 75-91.).

KANUNGO, R.N. 1979. The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin,* 15(2):119-138.

KOEKEMOER, R. 1998. Affirmative action : a force of improvement or threat? *Aambeeld,* :31-33, June 26.

KONN, I.S. 1969. The concept of alienation in modern sociology. (*In* Berger, P., *ed.* Marxism and sociology. New York : Merdedith Corporation.).

KRUGER, D.J.F. 1998. Regstellende aksie – die uitdagings vir plaaslike owerheidsopleiding in die Vrystaat. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – PHD.).

KRUGER, S. & DE KLERK, G.J. 1995. Regstellende aksie. 'n Etiese perspektief. *Koers,* 60(3):401-426.

LANGMAN, L. 1991. Alienation and everyday life : Goffman mets Marx at the shopping mall. (*In* GEYER, F. & Heinz, W.R. *ed.* Alienation, society and the individual: continuity and change in theory and research. *International journal of sociology and social policy,* 11(6/7/8) p. 107-124.).

LATEGAN, L.O.K. 1997. Omgekeerde diskriminasie? Etiese perspektiewe in regstellende aksie. *Tydskrif vir Christelike Wetenskap,* 33(3/4):29-54.

LEFEVER, D.M. & LEFEVER, J.T. 2001. Marxian alienation and economic organization: an alternate view. *American economist,* 1(2):40-48.

LEON, T. 1998. Wetsontwerp oor gelykheid in die werkplek kan sorg vir warm debatte. *Burger:*11, Februarie 6.

LESSING, K.F. 1994. Aliënasie by rekenaargebruikers in enkele universiteitbiblioteke. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - M.A.).

LUHABE, W. 1993. Affirmative action: creating the reality. *People dynamics,* 11(8):25-28, June.

MALAN, S.I. 1991. Verandering, innovering en vernuwing in professionele werkslewe: die uitdagings vir biblioteek- en inligtingsdiens. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir biblioteek- en inligtingkunde,* 59(2):112-122, Junie.

MANNHEIM, K. 1940. Man and society in an age of reconstruction. New York : Harcourt Brace.

MAPHAI, V.T. 1993. One phrase, two distinct concepts. Special focus : affirmative action in action. *Die Suid-Afrikaan,* 44:6-9, May.

MCDONALD, B. 1996. Employee training and development in applying affirmative action. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - M.A.).

MCDONALD, J.D. 1994. Changing the colour of South African's management. *South African journal of labour relations,* 18(2):41-65, June

MARCSON, M. ed. 1970. Automation, alienation and anomie. New York : Harper & Row.

MELLO, D.M. 2000. An analysis of the implementation of affirmative action in the South African public sector. *Politeia,* 19(1):31-46..

MITTNER, M. 1994. Leierskap sleutel tot verandering in Suid-Afrika. *Finansies en tegniek*, 46(27):43, Julie.

MITTNER, M. 1995. Het die blanke werker 'n toekoms? *Finansies en tegniek*, 47(18):47, Februarie.

MöLLER, P. & HAASBROEK, A. 1989. Die sosiologiese gevolge van werkloosheid. *Woord en daad*, 363:6-7, Winter.

MOERDYK, A. 1986. Planning and implementing a black advancement program. (*In* Smollan, R., *ed.* Black advancement in the South African economy. Johannesburg : Macmillan.).

MOOLMAN, L. 1996. Die rol van arbeidsverhoudinge in veranderingsbestuur, regstellende optrede en diversiteit. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – PHD.).

MULLER, S.M. & ROODT, G. 1998. Die verband tussen werknemers se houding jeens regstellende aksie en hulle werksbetrokkenheid. 'n Eksploratiewe studie. *Tydskrif vir bedryfsielkunde*, 24(1):26-32.

MUNETSI, W. 1999. Affirmative action – a simplistic view. *People Dynamics*, 17(1):36-37. Januarie.

NAIDOO, G. 1996. Affirmative action in Malaysia. *People Dynamics*, :36-41, October.

NIGRO, F.A. & NIGRO, L.G. 1986. The new public personell administration. 3rd ed, USA : F.E. Peacock Publishers.

NOON, M. & BLYTON, P. 1997. The realities of work. London : Macmillan Business.

ODENDAL, F.F., red. 1994. HAT: verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. 3de uitg. Midrand : Perskor.

OLEN, J. & BARRY, V. 1991. Applying ethics. Belmont : Wadsworth.

OLLMAN, B. 1976. Alienation : Marx's conception of man in Capitalist society. 2nd ed. Cambridge, Cambridgeshire : Cambridge University Press.

O'DONNEL, M. 1992. A new introduction to sociology. 3rd ed. Walton-on- Thames : Nelson.

PARSONS, T. 1977. The evolution of societies. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

PUTHUCHEARY, M 1993. Affirmative action – avoid the deep end. *Financial Mail*, 128(2):30, April 9.

QUNTA, C. 1995. Who's afraid of affirmative action. Goodwood : Kwela Books.

RAMPHELE, M. 1992. Affirmative action in employment. (Paper delivered at the UDUSA National Conference at the University of Durban-Westville.) Cape Town. (Unpublished.).

RESKIN, B.F. 1992. Work and occupation. (*In* Encyclopedia of sociology, 4:2253-2260.).

RITZER, G. 1992. Contemporary sociological theory. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

ROSENFELD, M. 1991. Affirmative action and justice : a philosophical and constitutional inquiry. London : Yale University Press.

ROSSOUW, D. 1994. Business ethics: a Southern African perspective. Pretoria : Sigma.

ROSSOUW, G.J. 1999. Mbeki, moraliteit en die mark. *Aambeeld*, 27(2):39-43, November.

SAMARASINGHE, S. Affirmative action. Tread with care. *Financial Mail* : 43, April 2.

SAS INSTITUTE, 2000. SAS system for Windows Release 8 (2000). Cary, NC, USA.

SCARPITTI, F.R. & ANDERSEN, M.L. 1992. Social problems. 2nd ed. New York : Harper Collins.

SCHACHT, R. 1970. Alienation: with introductionary essay by Walter Kaufmann. London : George Allen & Unwin.

SCHIMKE, K. 1998. Bill repeats apartheid employment methods. *Cape Times*: 9, Febuary, 3.

SCHOUWSTRA, A.A. 1992. Die verband tussen enkele eksterne werksfaktore en werkstevredenheid. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - M.Com.).

SCHWEITZER, D. 1991. Marxist theories of alienation and reification : the response to capitalism, socialism and the advent of postmodernity. (*In* GEYER, F & Heinz, W. R. eds. Alienation, society and the individual: continuity and change in theory and research. *International journal of sociology and social policy*, 11(6/7/8) p. 27-53.).

SEEMAN, M. 1959. On the meaning of alienation. *American sociology review*, 24(6):783-791, December.

SHAW, S. 1992. Affirmative action in perspective. *RSA policy review*, 5(5):41-47, June.

SIKHOSANA, M. 1996. Affirmative Action: possibilities and limitations (*In* Nzimande, B. & Sikhosana, M., eds. Affirmative action and transformation. Durban: University of Natal. p. 65-79.).

SIMON, D.R. 1995. Social problems and the sociological imagination: a paradigm for analysis. New York : McGraw-Hill.

SKROVAN, D.J. 1983. A trining managers view of QWL. (*In* Skrovan, D.J., ed. Quality of work life: perspectives for business and the public sector. Massachusetts : Addison-Wesley. p. 1-6.).

SMIT, J.H. 1994. Affirmative action – conditions for implementation. *Tydskrif vir Christelike wetenskap,* 29(4):74-95.

SMITH, N. 1995. Affirmative action under the new constitution. South African journal on human rights (11)1:84-101.

SONN, J. 1993. Changing attitudes and perceptions. *Die Suid-Afrikaan* (44):30-31, May.

SOUTH AFRICA. 1996. Constitution of the Republic of South Africa as adopted by the Constitutional Assembly on 8 May 1996 and as amended on 11 October 1996. (B34B-96.) (ISBN: 0-260-20716-7).

SOUTH AFRICA. 1995. Labour Relations Act, No 66 of 1995. Pretoria: Government Printer.

SOUTH AFRICA. 1998. Employment Equity Act, No 55 of 1998. Pretoria: Government Printer.

SOWELL, T. 1989. Affirmative action : a worldwide disaster. *Commentary,*(89):21-41, December.

STEIN, B.A. 1983. Qaulity of work life in action : managing for effectiveness. New York : American Management Associations.

STEYN, H.S. 1999. Praktiese beduidenheid: Die gebruik van effekgroottes. Wetenskaplike bydraes, reeks b: natuurwetenskappe nr. 117. Publikasiebeheerkomitee, PU vir CHO, Potchefstroom.

STRYDOM, H.A. 1995. Die donker kant van regstellende aksie. *Tydskrif vir geesteswetenskappe* : 159-162, Junie 25.

TERBLANCHE, F. 1989. Betrokkenheid van biblioteek- en inligtingwerkers by voortgesette opleiding. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir biblioteek- en inligtingkunde,* 57(1):69-75, Maart.

THOMAS, W. 1993. Affirmative action as a development tool in the business interface. (*In* ADAMS, C., *ed.* Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn : Juta. p. 59-75).

THOMPSON, C. 1993. Legislating affirmative action: employment equity and lessons learned from developed and developing countries. (*In* ADAMS, C., *ed.* Affirmative action in a democratic South Africa. Kenwyn : Juta p. 21-46.).

TIMASHEFF, N.S. & THEODORSON, G.A. 1976. Sociological theory : It's nature and growth. New York : Random House.

VAN DER MERWE, L. 1987. Die mens en sy werk: 'n sosiologiese beskouing. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir sosiologie,* 18(1):30-35, Februarie.

VAN DER MERWE, L. 1992. 'Affirmative action' – 'n wysgerige etiese ontleding. Bloemfontein : Universiteit van die Vrystaat. (Verhandeling - M.A.).

VAN DER WALT, D.J. 1995. Regstellende optrede in die praktyk. *SAIPA,* 30(2): 109-113, Junie.

VAN NIEKERK, L. 1992. Gelyke geleenthede in hoër onderwys: bied regstellende aksie 'n oplossing? (Toespraak gelewer tydens die 1992 SAAARDHE-kongres.) Bloemfontein. (Ongepubliseer.).

VAN HEMERT, S. 1989. Is jy 'n Suksesvolle mens. *Publico,* 9(2):12-13, April.

VAN WYK, J.A. 1985. 'n Christelike etiek van die arbeid. NG Kerkeboekhandel : Pretoria.

VLOK, E. 1999. White equity. *SA labour bulletin,* 23(2):73-77, April.

WALLACE, R.C. & WALLACE, W.D. 1989. Sociology. 2nd ed. Boston, Mass. : Allyn and Bacon.

WETTE
Kyk
South Africa

WINSLOW, E. 1976. The theory of capitalist imperalism. Fieldhouse : Longmans.

WINGROVE, T. 1993. Affirmative action : a "how to" guide for managers. Pretoria : Sigma.

WIGGERS, J.H. 1991. Recht doen an gelijkheid. Nijmegen : Ars Aequi Libri

ZIEHL, S. 2000. Affirmative acttion and equal opportunity policies – the relevance of a dead German. *Society in transition,* (31)1:58-64.