

HOOFSTUK 3

STATUTÊRE DETERMINANTE WAT 'N ROL BY DIE BEPALING VAN 'N MODEL VIR ONDERWYSERPROFESSIONALITEIT KAN SPEEL

3.1 INLEIDING

In hoofstuk 2 is daar gewys op die besondere plek van die onderwyser in 'n komplekse en verweefde netwerk van rolspelers in die onderwys van Suid-Afrika. Onderwyserprofessionaliteit is bespreek, en daardeur is aangetoon dat in 'n veranderende bedeling Suid-Afrika professionele opvoeders van besondere kwaliteit dringend nodig het om die nuwe bedeling te laat slaag. Daar is ook verwys na die onderskeie onderwysliggame wat tans in die onderwys werksaam is. Die idee van 'n vakbond in die onderwys is in diepte bespreek.

In hierdie hoofstuk sal veral aandag geskenk word aan die statutêre determinante wat 'n belangrike rol en invloed kan uitoefen op die bepaling van onderwyserprofessionaliteit in 'n veranderende Suid-Afrika (doelwit 2, soos in paragraaf 1.3 gestel). Aspekte wat besondere aandag sal kry, is onder meer die Grondwet (200:1993), die Handves van Fundamentele Regte (hoofstuk 3 van Wet 200:1993), die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993), en die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994).

Elke beskaafde gemeenskap het 'n raamwerk van aanvaarbare gedragsnorme ontwikkel met die oog op, onder andere, lojaliteit, samehorigheid en eenheid binne die sosiale orde (Chambers, 1981:1). So is die onderwysstelsel die produk van 'n bepaalde kultuurverloop en beskawingsontwikkeling (Van Wyk, 1989:124). Die etiese norme is tradisioneel as die innerlike norme beskryf. Dit is norme wat gedragspatrone voorskryf wat gevolg moet word omdat hulle inherent goed is (Hosten *et al.*, 1988:11).

In enige groep waar mense saam is, word meganismes vereis om die gesamentlike stabiliteit van die groep te verseker. Hierdie meganisme moet sodanig wees dat 'n mate van eenvormigheid meegebring word deurdat lede van 'n groep aan sekere saambindende reëls verbind word. Sodanige reëls is voorskriftelik van aard; dus word daar van die

lede van 'n groep verwag om sekere dinge te doen en hulle te weerhou van sekere gedragsvorme in sekere gegewe situasies (Sieghart, 1983:3).

Regsekerheid is 'n fundamentele beginsel van die reg, naamlik dat die prinsipe dat 'n regsreël sodanig geformuleer moet word dat diegene wat daaraan onderworpe is, presies sal weet wat hulle bevoegdhede, regte en verpligtinge ingevolge die regsreël alles behels (Van der Vyver, 1981:269). Regsnorme het net soos sosiale norme dit ten doel om die menslike gedrag te reguleer (Hosten *et al.*, 1988:11).

Die vernaamste kenbron wat die menslike gedrag binne die onderwysreg reël, is die verskillende vorms van wetgewing (Van Wyk, 1987:344) wat deur die owerheidsorgane se organisasie, bevoegdhede en optredes gereël word (Bray, 1988:8-9).

3.1.1 Die betekenis van die begrip “statutêr”

Odendal *et al.* (1984:1066) wys daarop dat die woord “statutêr” die byvoeglike naamwoord is vir die woord “statuut”. Statuut beteken volgens die HAT (Odendal *et al.*, 1984:1066) 'n “reël wat die bestuur, regte, beheer ens. van een of ander genootskap bepaal; grondreël, bepaling.” Die woord is afkomstig uit die Latynse vorm “statura” (Odendal *et al.*, 1984:1066).

Die Oxford Advanced Dictionary (Hornby *et al.*, 1986:844) se omskrywing van die woord “statute” is meer omvattend. Volgens Hornby *et al.* (1986:844) is 'n “statute”: “(written) law passed by Parliament or other law-making body.....(contrasted with case-law and common law)”.

Die Regswoordeboek van Hiemstra en Gonin (1990:130) verwys in hierdie verband na die Engelse term “statute”, wat omskryf word as 'n wet of wetsbepaling. Dit is die omvattende woord vir verordeninge van alle wetgewende liggame, en sluit gevolglik wette, regulasies en munisipale verordeninge in. Die term “statutêre” verwys dus na die wetsregtelike wat in teenstelling staan met die gemeenregtelike (Hiemstra & Gonin, 1990:130).

Uit die bogenoemde is dit duidelik dat hier spesifiek verwys word na verskillende vorms van wetgewing. Volgens Oosthuizen en Oosthuizen (1994:20) kan die onderskeie vorms van wetgewing wat vir die onderwys toepasbaar is, ingedeel word in

- parlementêre wetgewing en
- ondergeskikte wetgewing, wat weer ingedeel kan word in tweede- en derdevlak wetgewing.

3.1.1.1 Onderskeie vorme van wetgewing

☐ Parlementêre wetgewing

Die Parlement is die oppergesag met betrekking tot alle Suid-Afrikaanse wetgewing. Vir die doeleindes van hierdie studie en die onderwys kan daar onderskei word tussen (Oosthuizen & Oosthuizen, 1994:21)

- onderwyswetgewing wat direk betrekking het op die onderwys, en
- algemene wetgewing wat indirek op die onderwys van toepassing is.

☐ Ondergeskikte wetgewing

Hierdie vorm van wetgewing is ondergeskik aan die parlementêre wet. Hiervolgens kan regulasies uitgevaardig word, maar die regulasies moet binne die parameters van die parlementêre wetgewing geskied. Die regulasies mag nie met die parlementêre wetgewing bots nie (Oosthuizen & Oosthuizen, 1994:23).

Die onderskeie vorms van ondergeskikte wetgewing wat op die onderwys van toepassing is, word deur Bray (1988:12) soos volg opgesom:

Twedevlak wetgewing:

In terme van die Grondwet (200:1993) word sekere magte en bevoegdhede afgewentel na die onderskeie provinsiale wetgewers. Die onderwys ressorteer onder hierdie magte en bevoegdhede wat afgewentel word. Die onderwys in Suid-Afrika sal dus oorhoofs beheer word deur die sentrale onderwysdepartement, maar die onderskeie provinsies sal sekere magte uitoefen om in die behoeftes van die provinsie te voorsien. Die provinsiale wetgewers sal dus provinsiale wetgewing moet uitvaardig. Hierdie vorm van wetgewing sal dus ook as ondergeskikte wetgewing geklassifiseer word.

Voorbeelde van tweedevlak wetgewing kan onder meer die volgende behels:

- Proklamasies uitgevaardig deur die Staatspresident of Premier van 'n provinsie.
- Regulasies wat deur die nasionale onderwysminister of provinsiale onderwysminister uitgevaardig word.
- Die direkteur se omsendskrywes en omsendminute; hieronder ressorteer ook 'n Handleiding vir Skoolorganisasie.

□ Derdevlak wetgewing

- Die verordeninge van plaaslike owerhede.
- Skoolbeleid en skoolreëls.

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat dit uiters noodsaaklik is dat die professionele opvoeder sal weet wat die oorsprong is van die onderskeie reëls, voorskrifte en prosedures wat in die skoolopset gevolg moet word. Die professionele opvoeder moet die wetgewings ken wat op sy werk van toepassing is, en kennis dra van hoe dit in die praktyk toegepas moet word.

3.2 GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID AFRIKA (WET 200 VAN 1993)

Die Grondwet is die primêre wetgewing in die Republiek van Suid-Afrika (Oosthuizen, 1993:26). Die Grondwet is die hoogste reg van die land, en alle wette of handeling wat in stryd met die Grondwet is, is "onbestaanbaar" daarmee. Die Grondwet bind alle wetgewende, uitvoerende en regsprekende organe op alle regeringsvlakke (Department of Education, 1995:38).

'n Grondwet van 'n land dien as 'n organiese instrument wat die verwantskap van gesag tussen die verskillende organe van die staat definieer (Bhagwati, 1993:ii). 'n Grondwet lê die basiese waardes en beginsels neer wat die regering van die land inspireer en lei (Bhagwati, 1993:ii). Volgens Sachs (1990:vii) is 'n grondwet die outobiografie van 'n volk; dit reflekteer die aspirasies en die hoop van die mense en gee uitdrukking aan die waardes en opvattinge van die betrokke samelewing (Rautenbach & Malherbe, 1994:1). 'n Grondwet moet die historiese en kulturele agtergrond van die mense, asook die gewoontes, tradisies en denkpatriene van die mense van die land, in ag neem (Bhagwati, 1993:iii). Maree (1995:ii) verwys na 'n grondwet as 'n spieël wat die siel van die mense van die betrokke land reflekteer.

Die belangrikste regsreëls oor die politieke bestel van 'n land word opgeneem in 'n wet, wat as die Grondwet bekend staan. 'n Grondwet verleen gesag aan die regeringsinstellings, omskryf en beperk dit, en bepaal daardeur die verhouding wat tussen die burgers van 'n land en hulle regeringsinstellings bestaan. 'n Grondwet is dus 'n belangrike onderdeel van die regstelsel van 'n staat (Rautenbach & Malherbe, 1994:1). Prinsloo (1993:9) wys daarop dat onderwysstelsels en grondwetlike bedelings 'n byna onlosmaaklike verbintenis vertoon.

3.2.1 Historiese agtergrond

Die huidige Grondwet (200:1993) vervang die vorige Grondwet (110:1983). Die Grondwet van 1983 het die samelewing op etniese en rassegrondslag verdeel; hierdie toedrag van sake was volgens die ANC se besprekingsdokument (1994a:20) die hart van apartheid. Wet 110 van 1983 het voorsiening gemaak vir sogenaamde eie sake en algemene sake. Hiervolgens het die blankes, kleurlinge en Indiërs afsonderlike verteenwoordiging in die onderskeie kamers van die Parlement gehad (Amato, 1994:27). Die meerderheid van die bevolking het nie seggenskap in landsake gehad nie. Die besprekingsdokument van die ANC (1994a:20) wys daarop dat die land volgens Wet 110 van 1983 in 19 verskillende departemente onder 14 verskillende kabinette werksaam was. Die onderwysdepartemente van hierdie 19 departemente het hul eie regulasies in terme van ten minste 12 verskillende onderwyswette geïmplementeer (ANC, 1994a:20).

Die noodsaaklikheid vir staatkundige verandering blyk reeds vir jare. Die Interimverslag van die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:2) dui op die mate van eensgesindheid wat met betrekking tot die behoefte aan ingrypende hervorming in 'n nuwe bedeling bestaan. Dit bring ook mee dat daar 'n behoefte en eensgesindheid bestaan dat daar hervorming op regsgebied moet wees, wat onder andere die vorm van 'n nuwe grondwet moet aanneem (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:2). Die verbanne politieke organisasies is in 1990 ontban en daarna het die proses van staatkundige verandering vinnig gevorder (Rautenbach & Malherbe, 1994:2). Tydens Kodesa I (gedurende Desember 1991) het die meeste politieke organisasies tydens veelpartyonderhandelinge hulle daartoe verbind om so gou as moontlik deur middel van onderhandeling 'n nuwe demokratiese grondwet vir Suid-Afrika op te stel (Rautenbach & Malherbe, 1994:2). Gedurende Junie 1992 het die onderhandelinge egter tot stilstand gekom toe die verteenwoordigers van die Vryheidsalliansie uit die onderhandelinge gestap het (Amato, 1994:26).

Gedurende 1993 is die veelpartyonderhandelinge hervat en is ooreenkomste bereik oor die besonderhede van 'n oorgangsgrondwet. Die onderhandelinge het voortgegaan sonder partye en organisasies wat besware geopper het oor bepaalde tegniese aspekte van die onderhandelinge. Die oorgangsgrondwet en ander tersaaklike wetgewing is aan die einde van 1993 deur die Parlement aanvaar (Rautenbach & Malherbe, 1994:2). Gedurende hierdie onderhandelinge (Kodesa II) is daar op aanvanklik 27 beginsels wat in die finale grondwet opgeneem moes word, besluit; dit is later tot 33 beginsels uitgebrei. Hierdie oplossing was 'n verbeterde uitgawe van die grondwetlike beginsels wat in Namibië gebruik is (Amato, 1994:28).

Daar is ooreengekom dat verkiesings vir die oorgangsparlement, die Regering van Nasionale Eenheid, op 26 tot 28 April 1994 sou plaasvind. Die Oorgangsgrondwet is op 28 Januarie 1994 afgekondig en het op 27 April 1994 in werking getree. Die Grondwet is in Maart 1994 effens verander sodat partye wat nie aan die onderhandelinge deelgeneem het nie geakkommodeer kon word (Rautenbach & Malherbe, 1994:2). Die werksaamhede van eie sake is op 31 Maart 1994, in ooreenstemming met 'n besluit wat deur die vorige kabinet geneem is, uitgefaseer. Die onderwyskomponent van die eie sake administrasies is met ingang 1 April 1994 tot 'n algemene saak verklaar (Marais, 1994:19).

3.2.2 Enkele van die vernaamste kenmerke van die Grondwet (200:1993)

Die Grondwet (200:1993) is daarop gemik om 'n nuwe demokratiese sosio-ekonomiese orde daar te stel wat die “spook” van apartheid vir altyd sal verdryf (Bhagwati, 1993:iii). In die aanhef van die Grondwet word daar melding gemaak van die feit dat daar 'n behoefte bestaan vir die skep van 'n nuwe bestel waarin alle Suid-Afrikaners in 'n soewereine en demokratiese regstaat die geleentheid sal hê om hulle fundamentele regte en vryhede te geniet en uit te oefen (200:1993).

Die term “demokratiese” regstaat verdien verduideliking. Beckmann (1995:3) wys daarop dat die term “demokraties” afgelei is uit die Griekse woord “demokratia”, wat afgelei is uit die woord “demon” wat mense beteken, en “kratein” wat beteken om te heers en “kratos” wat gesag beteken. In die praktyk verwys die term “demokrasie” dus na regering deur die mense (Beckmann, 1995:3). 'n Demokratiese gemeenskap hou volgens Fawcett (1987:282) verband met pluralisme (meervoudigheid), toleransie en verdraagsaamheid. Demokrasie beteken nie dat die opinie van die meerderheid altyd gehandhaaf moet word nie. 'n Balans moet bereik word wat regverdige en behoorlike behandeling van minderhede verseker, en wat enige misbruik deur 'n dominante posisie sal verhoed (Fawcett, 1987:282).

Ons staatkundige bestel is in die verlede gekenmerk deur die soewereiniteit van die Parlement, terwyl die Grondwet die oppergesag in Suid-Afrika is in terme van Artikel 4 van Wet 200 van 1993. Deur gelyke stemreg aan elke Suid-Afrikaanse burger te verleen, word grondwetlike verteenwoordiging na elke burger uitgebrei. Die verhouding tussen die staat en die individu sal voortaan deur 'n Handves van Regte (hoofstuk 3 van die Grondwet) beheer word. Die voormalige vier provinsies, ses selfregerende gebiede en vier onafhanklike state word vervang deur nege nuwe provinsies (Rautenbach & Malherbe, 1994:3).

In die nuwe Grondwet word 'n definitiewe breuk weg van die tradisionele Westminster-stelsel gemaak. Die grondwetlike regering wat nou geskep is, behels die balansering van die beginsels van vryheid en gelykheid teenoor mag (Cachalia *et al.*, 1994:3). Om te verseker dat daar inderdaad 'n balans sal wees tussen die beginsels van vryheid en gelykheid teenoor mag, word daar voorsiening gemaak vir 'n Menseregtekommissie, wat die Konstitusionele Hof sal uitmaak. Hierdie hof sal hom besig hou met onder andere die afdwinging van die Handves van Menseregte. Die Konstitusionele Hof het selfs die bevoegdheid om wetgewing te toets, sodat verseker word dat die Handves van Menseregte na behore afgedwing word (Amato, 1994:114-115).

Die verreikendste gevolge vir die onderwys word vervat in hoofstuk 3, Fundamentele Regte, van die Grondwet van Suid-Afrika (Bray, 1992:16). Alhoewel die hoofstuk oor fundamentele regte deel is van die Grondwet (200:1993), sal hierdie spesifieke aspek in die volgende paragraaf afsonderlik bespreek word.

Ander artikels van die Grondwet wat 'n direkte of indirekte invloed op die onderwys en onderwyserprofessionaliteit kan uitoefen, maar wat nie in hierdie studie ondersoek word nie, is onder meer:

- Artikel 115-118, wat verband hou met die instelling en aanstelling van 'n Menseregtekommissie.
- Artikel 119-120, wat 'n kommissie op geslagsgelykheid in die vooruitsig stel.
- Artikel 209-211, wat betrekking het op die Staatsdienskommissie.
- Artikel 212, wat betrekking het op die Staatsdiens.
- Artikel 213, wat verband hou met Provinsiale dienskommissies.
- Artikel 236, wat in verband staan met die oorgangsreëlins van staatsadministrasie.
- Artikel 237, wat rasionalisering van staatsadministrasie uitspel.
- Artikel 247, wat spesiale bepalings betreffende bestaande opvoedkundige instellings bepaal.

Samevattend kan gesê word dat die nuwe Grondwet 'n paradigmaverskuiwing in Suid-Afrika veroorsaak het waarvan die omvang so groot is dat dit moeilik is om te begryp. Die Grondwet het totaal wegbeweeg van die reg soos wat dit voorheen 'geken is. Die Grondwet behoort 'n definitiewe invloed op wetgewing, die gemene reg en die regspraak in Suid-Afrika uit te oefen.

3.3 DIE HANDVES VIR FUNDAMENTELE REGTE

By die interpretasie van enige wet sal daar van die hoër verwag word om na behore te besin oor die gees, inhoud en doelwitte van Hoofstuk 3 van die Grondwet van Suid-Afrika. By die interpretasie van Hoofstuk 3 op sigself sal die hoër verbind wees om die waardes van 'n oop en demokratiese samelewing in berekening te bring wat gebaseer sal wees op vryheid en gelykheid. Daar kan ook verwag word dat ons hoër die regspraak van ander lande met betrekking tot die toepassing van menseregte in ag sal neem (Department of Education, 1995:41). In Artikel 35 (1) van die Grondwet (200:1993) word daar trouens voorsiening gemaak vir die beginsel dat die hoër vergelykbare buitelandse hofbeslissings in ag kan neem. Almal wat by die onderwys betrokke is, sal moet kennis neem van die regte wat vir die onderwys toepasbaar is en wat in die Handves van Fundamentele Regte vervat is. Onderwysbelangegroep sal ook moet kennis neem van ander individuele regte wat 'n invloed op die onderwys het (Malherbe, 1993:2).

Die algemene tendens in die wêreld is ten gunste van groter respek vir menseregte en die bevordering van 'n effektiewe beskerming daarvan. Hierdie proses speel hom ook af in Afrika waar 'n hele aantal Afrikastate deur 'n evolusieproses gegaan het en besig is om die onwerkbare ideologieë van diktatuur, eenpartystaat, sosialisme en negering van die regte van die individu af te skud (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:6).

In Maart 1975 het John Scali daarop gewys dat daar nie vordering gemaak word met menseregte nie, omdat daar nie konsensus bestaan oor die definisie van die term "menseregte" nie. Hy het daarop gewys dat afgevaardigdes van die Weste en die Ooste dieselfde woorde, soos vryheid, geregtigheid, regte en waardigheid, gebruik, maar dat daar groot verskil is oor die betekenis van die begrippe. Scali was verder van mening dat die Westerse tradisie menseregte beskou asof dit rondom die individu gesentreer is, terwyl ander tradisies 'n meer kollektiewe benadering ten opsigte van menseregte voorgestaan het (Veenhoven, 1975:xix).

Brezinka (1986:16-25) wys daarop hoe aspekte soos etiese norme en waardes in sekere fases verander het. Aanvanklik was die status en die waarde van intellektualisme oorskat. Dit het geleidelik verskuif na die verabsoluttering van die enkeling se belange (individualisme) ten koste van gemeenskapsbelange. Tans word ekonomiese opbloei en lewensgenieting (hedonisme) as waardevol beskou.

Daar bestaan sekere regte en vryhede wat universeel as fundamentele menseregte erken word. Regte en vryhede wat egter in 'n handves van menseregte beskerm word, moet sorgvuldig uitgekies word, want die betrokke land se heersende politieke, sosiale en etiese norme en standaarde moet in ag geneem word. 'n Handves van menseregte moet die aspirasies van mense reflekteer (Bray, 1992:17). Die internasionale gemeenskap het reeds gestalte gegee aan die idee dat daar by elke individu sekere behoeftes bestaan wat as regte gepositiewer behoort te word en wat dan deur die staat gerespekteer moet word. In Suid-Afrika is daar voorheen geen voorsiening in die regstelsel en staatkundige opset gemaak vir die erkenning van die regmatige aansprake van individue en groepe op regte wat wêreldwyd as menseregte erken en afdwing word nie (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:1-2).

Die hoofstuk oor Fundamentele Regte is ooreengekome grondwetlike beginsels waarvan geen toekomstige wetgewer sal kan afwyk nie (Anon., 1994a:4). Volgens Bray (1992:16) vorm die Handves van Fundamentele Regte die hoeksteen van die Grondwet in Suid-Afrika. Bray (1992:16) wys verder daarop dat die Handves van Fundamentele Regte, net soos die Grondwet, 'n verhewe wet is wat spesiale beskerming en waarborgs geniet. Dit bring mee dat sekere bepalinge in bestaande landswette, insluitende die Staatsdienswet, die Staatsdiensregulasies en Staatsdienspersoneelkodes, "onbestaanbaar" verklaar kan word indien dit nie in ooreenstemming met die beginsels van die Grondwet en die afdeling oor Fundamentele Regte sou wees nie (Anon., 1994a:3).

Regter Pierre Olivier het by geleentheid gesê dat die Staat se mislukking om mense-regte-onderwys in die skole bekend te maak, onverklaarbaar is. 'n Senior regter het ook die regering aangespreek omdat daar geen poging aangewend word om skoolkinders vir menseregte-onderwys voor te berei nie. Hierdie regter is ook bekommerd oor die feit dat daar nog geen onderwysers in menseregte-aangeleenthede opgelei is nie (Rickard, 1993:3).

Die invloed van 'n handves van menseregte op onderwysgebied sal tweërlei van aard wees; eerstens, deur spesifieke regte wat van toepassing is vir die onderwys en opvoeding, en tweedens, deur die uitwerking van die beoefening van ander individuele regte op die onderwys (Malherbe, 1993:1).

3.3.1 'n Historiese agtergrond

Die Universal Declaration of Human Rights het in 1988 al sy veertigste verjaardag herdenk. Die eerste poging om 'n handves van menseregte daar te stel, dateer uit 1789

in Frankryk (Leuprecht, 1991:17). Alhoewel die handves in 1789 daarop gemik was om alle mense universeel in te sluit, is dit vandag nog steeds nie moontlik nie, omdat 'n vreemdeling beperkte regte in 'n vreemde land het. Hieruit is die beginsel gebore wat erkenning verleen aan die beginsel van passiewe en aktiewe regte (Leuprecht, 1991:18). Starkey (1991:20) haal Crenière aan wat in 1789 reeds daarop gewys het dat 'n reg die gevolg is van 'n konvensie (ooreenkoms) waarop gereageer of gehandel word.

Die Eerste Wêreldoorlog het 'n belangrike rol gespeel om die wêreld se aandag op die regte van die sogenaamde "national minorities" in Europa te vestig. Die Tweede Wêreldoorlog en die stigting van die Verenigde Volke Organisasie het gelei tot 'n ongekende gemoeidheid met die volle spektrum van fundamentele regte. Die Verenigde Volke Organisasie het in 1945 'n voorlegging daargestel om voorsiening te maak vir menseregte. Dit het gelei tot die Universal Declaration on Human Rights in 1948 waarin daar wêreldwyd 'n erkenning ten opsigte van sekere basiese menseregte was. In hierdie verklaring word van die standpunt uitgegaan dat elke individu dieselfde minimum fundamentele regte het, ongeag die politieke of kultuurstelsel waarvan hy 'n lid is (Veenhoven, 1975:xiii).

Al die lidlande van die Verenigde Volke Organisasie het in 1946 onderneem om toe te sien dat daar universele respek en uitvoering aan menseregte en die fundamentele vryhede vir almal, sonder onderskeid van ras, geslag, taal of godsdiens, gegee word (Veenhoven, 1975:xvii). Gedurende Maart 1973 het 'n afgevaardigde na die Menseregtekommissie se vergadering in Geneva daarop gewys dat rassediskriminasie oral in die een of ander vorm bestaan - nie net diskriminasie van blankes teenoor swartes nie, maar ook diskriminasie van swartes teenoor blankes, asook tussen blank en blank en swart teen swart (Veenhoven, 1975:xviii).

In Suid-Afrika bestaan daar twee opponerende standpunte oor die Handves van Fundamentele Regte. Die een groep ag die Handves van Fundamentele Regte noodsaaklik vir wanneer 'n swart meerderheid die wetlike reg bekom; dan moet daar redelike beskerming vir die regte van die blanke minderheid bestaan. Die ander groep beskou die Handves van Fundamentele Regte as 'n instrument wat ontwikkel is om die belange van die blankes te beskerm en om te verhoed dat daar effektiewe herverdeling van rykdom en mag in Suid-Afrika kan plaasvind (Sachs, 1990:5-6). Een van die besware wat die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:5) op hul voorgestelde handves van menseregte ontvang het, is dat die handves tiperend is van die denke oor menseregte wat in die natuurreg en humanisme gewortel is, en wat gekenmerk word deur menseverheffing,

menseverheerliking, verwerping van gesag en verantwoordelikheid en vertroue op die rede in plaas van op God (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:5).

Starkey (1991:21) wys daarop dat daar tydens 'n samekoms van Europese ministers besluit is dat skole 'n mikrokosmos van die gemeenskap is, wat gebaseer moet word op die beginsels van menseregte. Die Handves van Menseregte is egter nie 'n wondermiddel om al Suid-Afrika se onderwys- en opvoedingsprobleme oornag reg te dokter nie, maar dit is 'n instrument om die regte van die individu en die verantwoordelikhede van die staat in verband met onderwys op 'n gesonde, duidelike en regverdige wettige basis te plaas (Malherbe, 1993:1).

Suid-Afrika word nou vir die eerste keer deur 'n grondwet regeer wat 'n handves van fundamentele regte insluit. Dit bring mee dat die burgers van die land asook die houe in Suid-Afrika nog geen blootstelling aan hierdie fenomeen gehad het nie. Hierdie ongelukkige toedrag van sake sal Suid-Afrika noodsaak om sterk te steun op ander lande se instrumente by die toepassing van 'n handves van fundamentele regte in Suid-Afrika (Maree, 1995:4-5).

3.3.2 Die indeling van menseregte (fundamentele regte)

Menseregte word ingedeel volgens eerste-, tweede- en derdegenerasieregte. Die meeste Suid-Afrikaners is bereid om mense se eerstegenerasieregte te respekteer. Die eerstegenerasieregte het betrekking op die individu, en sluit onder meer die reg in op (Maree, 1995:3)

- lewe,
- privaatheid,
- vryheid,
- eiendom,
- vryheid van beweging,
- vryheid van spraak,
- stemgeregtigheid,
- regeringsverteenvoordiging,
- vergadering en betoging,
- burgerskap,
- nie-arbitrêre aanhouding, en
- regsverteenvoordiging en -prosedures wat tydens arrestasies geld.

Die eerstegenerasieregte is die klassieke Westerse burgerlike en politieke regte (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:11).

'n Sekere groep in Suid-Afrika beskou die idee van tweedegenerasieregte as onaanvaarbaar op grond van die onvermydelike korrelaat daarvan, naamlik regstellende aksie. Tweedegenerasieregte sluit onder andere die reg in op (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:12)

- mediese versorging,
- voeding,
- behuising,
- werk en werkloosheidsbeskerming,
- gelyke betaling vir gelyke werk,
- rus,
- voldoende voedsel, kleding en behuising,
- onderwys,
- vryelike deelname aan die kulturele lewe in die gemeenskap, en
- versorging van bejaardes.

Die tweedegenerasiereg op onderwys kan volgens Malherbe (1993:1) kontroversieel wees, omdat dit 'n verpligting op die staat plaas om onderwys te voorsien en om vir die realisering van hierdie reg op beskikbare bronne staat te maak.

Die derdegenerasieregte is die nuutste kategorie van regte en sluit die sogenaamde "peoples rights", soos die reg op vrede, die reg op ontwikkeling, die reg op inligting, die minderheidsregte en die reg op 'n skoon en veilige omgewing, in (Maree, 1995:3).

Volgens die tradisionele Westerse denke is daar ernstige konseptuele en praktiese probleme om die tweede- en derdegenerasieregte as afdwingbare regte te erken. Die eerstegenerasieregte het in Westerse lande ontwikkel waar burgers in voldoende mate in staat gestel is om met gebruikmaking van eie inisiatief en talente op sosiale en ekonomiese gebied gelykheid en voorspoed te verwerf. Daar was dus min of geen behoefte om die sosio-ekonomiese behoeftes te sien as fundamentele regte of om dit in 'n menseregte-akte te verskans nie. In die Derde Wêreld en veral in Afrika is die posisie heel anders. Die idee van menseregte ontwikkel hier op kontinente en in tye waarin daar enorme bevolkingsdruk, armoede, werkloosheid en onderontwikkeling van die infrastruktuur ten opsigte van behuising, mediese dienste en talle ander lewensnoodsaaklikhede heers (Suid-Afrikaanse Regskommissie, 1991:13).

Uit die bogenoemde bespreking is dit duidelik dat opvoeders 'n baie direkte rol sal speel om 'n kultuur van fundamentele regte in 'n relatief jong demokrasie in Suid-Afrika te vestig.

3.3.3 Onderwyserprofessionaliteit

Die verbreking van basiese menseregte in die onderwys kan op verskeie terreine voorkom, soos byvoorbeeld wanneer 'n onderwyser onbillik uit sy diens ontslaan word sonder 'n regverdige aanhoor van sy saak. So ook kan skooldissipline sekere van die kind se basiese menseregte, soos sy persoonlike waardigheid, privaatheid en vryheid van uitdrukking, affekteer. Sou 'n leerling nie die goeie orde en dissipline van die skool in stand hou nie, kan hy die ander leerlinge se basiese reg op onderwys en veiligheid verbreek. Daarom is dit belangrik dat die belange van die kind opgeweeg moet word teen die belange van die onderwysowerheid, om daardeur te bepaal wat regmatig is al dan nie (Bray, 1992:17). Aspekte soos skooldissipline, sorgsame toesig, veiligheid en die belangrikheid van regverdige en redelike gedrag te alle tye kan ook die verhouding tussen leerling en onderwyser beïnvloed (Bray, 1992:17).

Die interpretasie van Hoofstuk 3 in die Suid-Afrikaanse Grondwet, en spesifiek bepalings rakende die onderwys, is baie moeilik en kompleks van aard, omdat dit nuwe begrippe en konsepte in die Suid-Afrikaanse reg asook in die Suid-Afrikaanse administratiewe praktyk bevat (Department of Education, 1995:42).

Die artikels in die Grondwet wat in besonder 'n invloed op onderwyserprofessionaliteit kan hê, word vervolgens bespreek.

3.3.3.1 Gelykheid

Hierdie artikel moet saamgelees word met die bepalings van Artikel 33 (beperkings) om 'n behoorlike agtergrond van hierdie artikel te verkry.

Artikel 8 (2) bepaal onder meer dat daar teen niemand onbillik gediskrimineer mag word nie, met besondere verwysing na ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur of taal.

Hierdie artikel is een van die drie en dertig grondwetlike beginsels wat aanvaar is en wat deel moet uitmaak van enige grondwet in die Republiek van Suid-Afrika. Die

verbod op diskriminasie op grond van geslagtelikheid is veral interessant. Hierdie bepaling kan kontroversies soos die "gay"-voorval in Amerika se militêre eenhede voorkom. Die klousule is veral van belang vir lesbiese vroue wat bekommerd was oor die toesig van hul kinders (Amato, 1994:30).

Die gelyste gronde van diskriminasie in hierdie klousule verwys na menslike karaktertrekke wat óf onveranderlik is (byvoorbeeld ras en ouderdom) óf baie moeilik is om te verander (byvoorbeeld geslag, taal en kultuur) óf 'n inherente deel van die menslike persoonlikheid is (byvoorbeeld geloof, oortuiging en gewete) en wat onderworpe is aan veranderinge en vooroordele in die oë van die gemeenskap (Cachalia *et al.*, 1994:27). Die gebruik van die frase "onbillik gediskrimineer" spruit uit die kommer dat diskriminasie beide 'n verkleinerende en 'n goedhartige betekenis het (Cachalia *et al.*, 1994:28). Die byvoeging van die woord "onbillik" is volgens Cachalia *et al.* (1994:28) daarop gemik om dit absoluut duidelik te maak dat enige vorm van aanstootlike klassifikasie nie toegelaat sal word nie. Die feit dat Artikel 8 (3) (a) onder anderé geen verbod op maatreëls wat ontwerp is vir "die genoegsame beskerming en vooruitgang van persone of groepe of kategorieë persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is", plaas nie, skep 'n probleem vir die toepassing van Artikel 8 (2). Om Artikel 8 (3) (a) suksesvol te kan implementeer, moet daar die een of ander vorm van rasseklassifikasie wees (Caldwell, 1992:60).

Heyns (1995:12-15) maak, met verwysing na die onlangse aanstellings van die topbestuur van die Vrystaatse Onderwysdepartement, ten sterkste beswaar teen die wyse waarop regstellende aksie geskied. Volgens Heyns (1995:13) is die bekwaamhede en vaardighede van sekere van die aanstellings in die topbestuursposte van die Vrystaatse Onderwysdepartement onder verdenking. Die onderwysprofessie kan slegs as 'n "professie" bekend staan as die gemeenskap daardie status aan die onderwysberoep toeken (Beckmann, 1994:1). Die gemeenskap ken hierdie status slegs aan 'n beroepsgroep toe as hulle van mening is dat die beoefenaars van sodanige beroep kundige en bekwame beoefenaars van die beroep is (Beckmann, 1994:1). Die een belangrike pilaar waarop onderwyserprofessionaliteit gebou is, naamlik bekwaamheid, word dus nou deur die gemeenskap in twyfel getrek. Slegs die beste en geskikste kandidate moet volgens Heyns (1995:14) in die onderwys aangestel word. Een van die kenmerke van 'n "professie" is dat die beoefenaars oor gespesialiseerde kennis moet beskik. Hierdie kenmerk van 'n professie word verswak met optredes soos dié waarna Heyns (1995:15) verwys.

Die gemeenskap vereis die hoogste moontlike etiese gedrag van onderwysers (Chambers, 1981:4). Opvoeding en etiese handeling vind plaas vanuit 'n bepaalde kulturele en

Christelike lewensbeskouing (Van der Walt & Dekker, 1982:25). Indien 'n skoolbeheerraad nie in die aanstelling van onderwysers mag diskrimineer nie, kan dit beteken dat 'n homoseksuele onderwyser in terme van Artikel 8 van die Grondwet (200:1993) by 'n seunskool mag onderrig gee. Kriel (1993:25) wys daarop dat daar van die onderwyser as 'n professionele persoon verwag word om 'n navolgenswaardige voorbeeld aan die leerlinge te stel. Van der Walt en Dekker (1982:228) wys daarop dat die onderwyser in die opvoedingsproses 'n rol in die geestelike bevrugting van die kind speel. In die bogenoemde voorbeeld is die skrywer van mening dat die belange van die kind nie as hoogste prioriteit gestel word nie. Die respek en waardering waarna Cillicrs en Joubert (1966:266) verwys, sal dus stelselmatig afgetakel word totdat die situasie bereik is waar die onderwyser se professionaliteit sal verdwyn.

Hierdie artikel is nou verwant aan Artikel 14 van die Grondwet wat oor godsdiens, geloof en opinie handel. In die bespreking van Artikel 14 sal daar in diepte na die spesifieke implikasies wat dit vir onderwyserprofessionaliteit inhou, gekyk word.

3.3.3.2 Menswaardigheid

Artikel 10 bepaal dat elke persoon respek vir sy of haar waardigheid kan verwag.

Die woord "waardigheid" word deur Odendal *et al.* (1984:1337) beskryf as deftigheid en 'n gevoel van stand en eiewaarde. Hierdie verduideliking van waardigheid stem ooreen met die Romeins-Hollandse reg wat dit ook as eiewaarde of dan meer beskrywend, as "self-esteem" interpreteer (Cachalia *et al.*, 1994:33). Menswaardigheid word omskryf as "ooreenkomstig die waardigheid van 'n mens" (Odendal *et al.*, 1984:693). Hornby *et al.* (1986:241) beskryf die begrip "dignity" as "true worth; the quality that earns or deserves respect". Hiemstra en Gonin (1990:186) verwys na die term "dignitas", wat die Latynse vorm van waardigheid is, en beskryf dit as 'n "objek waarteen persoonlikheidskrenking gerig kan wees". Hiervolgens het elke mens/individuele reg om volledig mens te wees.

In die Suid-Afrikaanse howe is "waardigheid" by geleentheid verbind met status, eer, reputasie of dit wat neerkom op selfbeeld in die oogpunt van andere. Hier kan verwys word na die saak *Universiteit van Pretoria versus Tommy Meyer Films (Bpk)* 1979 (1) SA 441 (A) (Cachalia *et al.*, 1994:33). In ander regstelsels word daar 'n onderskeid tussen waardigheid en eer getref. Alhoewel 'n persoon se reg op die respektering van sy waardigheid deur baie regstelsels erken word, is daar geen duidelikheid oor die betekenis van die term "waardigheid" nie (Cachalia, *et al.*, 1994:33). Motimele en

Semenya (1993:18) is van mening dat die waardigheid van elke individu onaantasbaar is. Die Afrika Handves van Menseregte verwys na waardigheid as die inherente van 'n menslike wese (Sieghart, 1983:129). Alle menslike wesens is volgens die Universal Declaration of Human Rights vry gebore en is in waardigheid en regte gelyk (Cachalia *et al.*, 1994:34).

Waardigheid, net soos privaatheid, word deur die internasionale gemeenskap as 'n persoonlikheidsreg en 'n menslike bate beskou (Cachalia *et al.*, 1994:34). Die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:41) behandel hierdie artikel in samehang met Artikel 11, wat oor die vryheid en sekuriteit van die persoon handel. Volgens die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:41) se siening impliseer hierdie artikels dat niemand aan wrede, onmenslike of degraderende behandeling of straf onderwerp sal word nie. Die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:42) is verder van mening dat daar geen buitengewone omstandighede kan bestaan wat as regverdiging kan dien om 'n persoon te onderwerp aan psigiese of liggaamlike marteling nie. Van Dijk en Van Hoof (1990:226) wys daarop dat die behandeling of straf wat 'n persoon of individu ontvang, degraderend is as dit die individu gruwelik voor ander verneder of as dit hom sou aanspoor om teen sy wil en gewete op te tree.

Met die eerste oogopslag wil dit voorkom asof die toepassing van lyfstraf die bepalings van die Handves verbreek, omdat lyfstraf onmenslik en degraderend is en dus die individu se reg op persoonlike waardigheid en privaatheid skend. In Namibië en Zimbabwe is lyfstraf deur die Hooggeregshof as ongrondwetlik bevind en derhalwe in die onderwys verbied. As hierdie beginsel ook in Suid-Afrika van krag word, sal die onderwyser as *in loco parentis*-persoon 'n baie beperkte mag tot gesagshandhawing hê (Bray, 1992:18-19).

'n Hof in Griekeland het bevind dat lyfstraf of enige ander vorm van straf as degraderend beskou kan word, maar dat die graad van degradering telkens vasgestel moet word (Van Dijk & Van Hoof, 1990:227). In die saak *Campbell and Cosans*, waar lyfstraf in die Britse skole ter sprake was, het die hof bevind dat die behandeling nie degraderend is nie, omdat die lyfstraf nie op die aanzoekers se kinders toegepas was nie. In die proses het die hof egter die belangrike opmerking gemaak dat, alhoewel die meeste mense van die Isle of Man lyfstraf goedkeur en onderskryf, sodanige siening nie deurslaggewend is vir die kwessie of lyfstraf degraderend is of nie (Van Dijk & Van Hoof, 1990:228).

In 'n Warwick-saak het die hof egter onomwonde gesê dat lyfstraf vernederend en daarom degraderend is. As gevolg van hierdie uitspraak het die Britse regering opdrag

gegee dat die onderwyswetgewing sodanig verander moet word dat lyfstraf afgeskaf kan word (Van Dijk & Van Hoof, 1990:228).

Volgens Fawcett (1987:53) is degraderende behandeling moeilik definieerbaar. As voorbeeld word 'n geval genoem waar 'n man 'n werk as munisipale werker van die hand gewys het omdat die werk gewoonlik deur "disabled" persone verrig word en dit dus vir hom degraderend sou wees. Ook die amptelike nie-erkenning van byvoorbeeld 'n geslagsverandering kan, soos wat in Duitsland gebeur het, degraderend wees. Die owerhede het geweier om die doopname van 'n transvestiet te verander. Hierdie houding van die owerhede is as degraderend beskou (Fawcett, 1987:53).

Oosthuizen (1994c) wys daarop dat hierdie bepaling ingrypende gevolge vir die onderwys inhou. So byvoorbeeld sal algemene skoolreëls en -beleid moontlik nie meer in stand gehou kan word nie, omdat bepalinge oor byvoorbeeld die haarlengte van seuns en manspersoneel en die kleredrag van onderwyspersoneel moontlik die individu se waardigheid kan aantast (Oosthuizen, 1994). Lyfstraf kan as dissiplinêre vorm moontlik as degraderend beskou word.

Soos wat die situasie tans in Suid-Afrika daar uitsien, is lyfstraf ook strydig met Artikel 8 (2), want volgens die bepalinge van hierdie artikel mag daar nie op grond van geslag gediskrimineer word nie. Mischke (1995:6) berig dat die konstitusionele hof tans oor die kwessie van lyfstraf kopkrap. In 'n artikel wat op 26 Maart 1995 in *Rapport* onder die opskrif "G'n lyfstraf vir meisies is mos diskriminasie" verskyn het, word daar geargumenteer dat lyfstraf nie net degraderend is nie maar ook in terme van Artikel 8 van die Grondwet op onbillike diskriminasie neerkom (200:1993), omdat slegs manlike persone lyfstraf mag kry. In die Wes-Kaap word lyfstraf nie meer in die houe toegepas nie, omdat dit 'n risiko van ongrondwetlikheid bevat. Voorstanders van lyfstraf het geargumenteer dat, indien lyfstraf afgeskaf sou word, die gemeenskappe reg in eie hande sal neem, soos in die geval van die "peoples' courts" waar mense tot 500 houe gevonniss word (Mischke, 1995:6).

Twee weke nadat die bogenoemde artikel in *Rapport* verskyn het, berig *Die Burger* (Breytenbach, 1995:6) dat die Konstitusionele Hof op 9 Junie 1995 lyfstraf verbied het en daarop gewys het dat dit nooit weer in Suid-Afrika opgelê mag word nie. Regter Langa het in sy uitspraak verwys na die element van wreedheid wat in die uitoefening van lyfstraf voorkom. Lyfstraf is volgens die Konstitusionele Hof 'n moedswillige toediening van fisieke pyn op grond van staatsinisiatief. Lyfstraf is as wreed, onmenslik en vernederend bestempel. Breytenbach (1995:6) berig dat Minister Bengu, die Minister van Onderwys,

die besluit van die Konstitusionele Hof verwelkom het. Minister Bengu het ook die versekering gegee dat daar in die nuwe wetgewing voorsiening gemaak sal word om lyfstraf in skole af te skaf. Dissipline sal volgens Minister Bengu op so 'n wyse in die skole toegepas word dat die menswaardigheid van elke kind erken sal word (Breytenbach, 1995:6).

In die gedragskode van die eertydse Federale Onderwysersraad (Artikel 7.1 van die credo) is daarop gewys dat die onderwyser met waardigheid moet optree en in sy gedrag 'n navolgenswaardige voorbeeld moet stel (Kriel, 1993:32). By die samestelling van 'n model vir onderwyserprofessionaliteit sal daar deeglik besin moet word oor die betekenis van die term "waardigheid" in die onderwysopset, omdat dit 'n beslissende uitwerking op die tradisionele siening van onderwyserprofessionaliteit kan inhou.

3.3.3.3 Privaatheid

Artikel 13 bepaal dat elke persoon die reg op basiese privaatheid het.

Die HAT (Odendal *et al.*, 1984:858) omskryf die begrip "privaatheid" as 'n "toestand van privaat te wees, persoonsvrede te geniet sonder stoornis van persone buite jou eie gesin". Kahn (1989:400) verwys na "privaatheid" as 'n persoon se besondere waarde aan privaatheid en lewe in eensaamheid. Die Oxford Advanced Learners Dictionary (Hornby *et al.*, 1986:664) verwys na "privaatheid" as 'n toestand van weg wees van andere, alleen en ongesteurd.

Motimele en Semenya (1993:20) is van mening dat elke persoon in terme van hierdie artikel die reg het op privaatheid in sy huis, korrespondensie en kommunikasie. Daar is egter in uitsonderlike gevalle aanvaarbare skending van privaatheid, soos byvoorbeeld wanneer dit in die belang van goeie orde is, of wanneer die belange van die groep in gedrang kan kom (Oosthuizen, 1994c). Die Europese Konvensie van Fundamentele Menseregte laat beperkinge op privaatheid slegs toe wanneer dit (Cachalia *et al.*, 1994:43)

- deur die demokratiese samelewing vereis word,
- in die belang van nasionale en/of openbare veiligheid of die ekonomiese voorspoed van die land is,
- misdaad of wanorde voorkom, of
- die gesondheid, moreel, regte en vryhede van andere beskerm.

Die reg op privaatheid bestaan essensieel uit die reg om jou eie lewe met die minimum inbreuk te lei (Van Dijk & Van Hoof, 1991:368), en sluit die volgende aspekte in (Van Dijk & Van Hoof, 1991:368):

- Private familie- en huislike lewe.
- Fisieke en morele integriteit.
- Eer en reputasie.
- Die vermyding om in 'n vals lig geplaas te word.
- Die verswyging van irrelevante en vernederende feite.
- Ongemagtigde plasing van persoonlike foto's.
- Beskerming teen die openbaarmaking van inligting wat deur 'n persoon in 'n vertroulike omstandigheid oorgedra is.

Detrick (1992:255) haal in sy verwysing na privaatheid die volgende bepaling uit die handves van die Verenigde Volke Organisasie aan: Geen kind sal onderwerp word aan arbitrêre of onwettige inmenging in sy of haar privaatheid, familie, huis of korrespondensie nie, en ook nie aan onwettige aanvalle op sy of haar eer en reputasie nie. Die kind het die reg op beskerming teen sulke inmenging of aanvalle. Hierdie reg sluit ook die reg in om in 'n verhouding met ander mense te wees, veral op emosionele gebied, om sodoende jou eie persoonlikheid te ontwikkel en tot wasdom te bring (Sieghart, 1983:313). Daar kan dus by implikasie gesê word dat die staat eintlik op die individu se reg op privaatheid inbreuk maak wanneer die staat reëls maak om die gedrag van individue te beheer (Sieghart, 1983:313).

Die implikasies van bogenoemde aspekte beteken onder meer dat homoseksualisme, selfs vir onderwysers, nie verbied kan word nie, omdat dit inbreuk sou maak op die individu se reg op privaatheid (Sieghart, 1983:313). 'n Immuniseringsprogram sou egter nie inbreuk maak op 'n individu se reg op privaatheid nie, omdat so 'n program daargestel is om 'n bepaalde risiko in die gemeenskap te verminder en daarom in die beste belang van die individu is (Sieghart, 1983:315). So kan seksopvoeding in skole ook beskou word as 'n inbreuk op die privaatheid van 'n familie. Seksopvoeding kan egter nie sonder meer as onregverdig of arbitrêr beskou word nie, want dit kan die onafwendbare gevolg wees van 'n moeilike balans tussen die belange van die gemeenskap en die individu (Sieghart, 1983:318).

Die onderwyser het bepaalde pligte en verantwoordelikhede teenoor die leerlinge, hetsy as gevolg van sy *in loco parentis*-gesag of sy status in terme van onderwyswetgewing. Die eise van 'n toekomstige gemeenskap sal toenemende druk op die onderwyser plaas

en van hom verwag om 'n openbare diens te verskaf wat verby die grense van tradisionele openbare onderwys strek (Bray, 1992:24). Daar bestaan egter die gevaar dat onderwysers so deur hofaksies en dreigings van hofaksies ingehok sal word dat die onderwysers hulle historiese en regmatige verantwoordelikheid teenoor die kind sal abdikeer (Bray, 1992:24).

Onderwyserprofessionaliteit vereis dat die onderwyser homself ook buite die skoolopset na behore moet gedra. Die onderwyser se gedrag is bepalend vir die gemeenskap se aanvaarding van die onderwyser as 'n professionele persoon (Kriel, 1993:32). Uit die bogenoemde bespreking is dit egter duidelik dat die tradisionele siening en voorskrifte vir onderwyserprofessionaliteit waarskynlik aangepas sal moet word, omdat ook die onderwyser die reg op privaatheid kan afdwing. Die onderwyser het volgens hierdie bespreking ook die reg op minimum inbreuk op sy eie persoonlike lewe. In die samestelling van 'n model vir onderwyserprofessionaliteit sal daar deeglik met die onderwyser se reg op privaatheid rekening gehou moet word.

3.3.3.4 Godsdien, geloof en opinie

Artikel 14 het betrekking op elke persoon se reg op vryheid van gewete, godsdien, denke, oortuiging en opinie, waarby akademiese vryheid ingesluit is.

Die Afrika Handves se weergawe van hierdie artikel lui soos volg: Vryheid van gewete, die professie en vrye uitlewing van godsdien sal gewaarborg word. Niemand mag, onderworpe aan die reg en orde, aan maatreëls blootgestel word wat die uitoefening van hierdie vryhede kan beperk nie (Sieghart, 1983:323).

In 'n hofuitspraak in Kanada het die regter bevind dat elke individu vry behoort te wees om aan sy geloof en oortuigings uiting te gee, met dien verstande dat dit nie sal inmeng met andere se reg om uiting te gee aan hul vryheid van geloof en oortuiging nie (Cachalia *et al.*, 1994:51). Die hof het verder bevind dat die doel van die "Onse Vader"-gebed teenstrydig is met die gees van die handves van regte, omdat dit almal tot sektariese Christelike ideale bind (Cachalia *et al.*, 1994:52).

Die reg op vryheid van denke, oortuiging en opinie is deur die Europese Hof vir Menseregte getoets. Hieruit het voortgevloei dat die beperkinge wat ten opsigte van 'n individu se politieke of filosofiese oortuigings asook die bekendmaking van sy godsdienstige oortuigings geld om sekere professies te beoefen, nie van krag kan wees nie,

omdat dit die individu se reg op vryheid ten opsigte van geloof, oortuiging, opinie ensovoorts skend (Van Dijk & Van Hoof, 1991:397-398).

Die feit dat alle godsdiensoefening volgens Artikel 14 op 'n gelyke basis geplaas is, sal waarskynlik daartoe lei dat 'n staat- of staatsondersteunde skool voorsiening vir pariteit van alle godsdienstige denominasies in die skoolopset moet maak (Cachalia *et al.*, 1994:52). Die besprekingsdokument van die ANC (1994a:27) wys egter daarop dat elke gemeenskap die reg behoort te hê om byvoorbeeld op grond van godsdienstige oorwegings 'n eiesoortige onderwysinstelling daar te stel, solank daar nie op grond van ras en velkleur gediskrimineer word nie. Volgens Louw en Kendall (1986:167) spruit die beginsel dat almal die reg op vryheid van aanbidding en prediking het uit die Vryheidsmanifes van 1955.

Artikel 14 (2) is betekenisloos wanneer dit saamgelees word met Artikel 32 (c), wat gemeenskappe die reg gee om skole op grond van gemeenskaplike godsdiensoortuiginge tot stand te bring (Maree, 1995:33).

Hierdie artikel staan lynreg teenoor die beginsel van Christelike onderwys, soos in die vorige Grondwet (110:1983) en die reaksie op die De Lange-verslag vervat (Behr, 1984:303). 'n Christelike karakter en godsdiensoonderrig waarin die opvoeding aan die hand van die Woord van God begelei word, is van die uiterste belang in die opvoedingsproses (Van der Walt & Dekker, 1982:228).

Geen persoon mag onderwerp word aan dwangmaatreëls wat daarop gerig is om die individu sy godsdiensoefening en geloof te ontnem nie. Die staat en alle regeringsvorme moet die vryheid van ouers respekteer en beskerm, sodat die ouers die godsdienstige, kulturele en morele ontwikkeling van hul kinders kan verseker (Motimele & Semenya, 1993:25).

Groepsregte ten opsigte van godsdiensoefening word volgens Möller (1994) in Europa vooropgestel, terwyl die regte van die individu in Amerika vooropgestel word. Möller (1994) is daarvan oortuig dat aspekte soos godsdiensoonderrig en godsdienstige byeenkomste stadig maar seker heeltemal uit Suid-Afrikaanse skole sal verdwyn. Volgens Sachs (1990:43) is godsdiensoefening waarskynlik die mees fundamentele reg van die mens, en beslis die intiemste en persoonlikste reg. Niemand moet verplig kan word om te glo nie, maar niemand moet ook gekeer kan word om te glo nie (Sachs, 1990:43).

Sachs (1990:43) is van mening dat die huidige volkslied *Nkosi Sikelel' i Afrika*, voorheen die vryheidslied, in terme van Artikel 14 ongrondwetlik verklaar kan word, omdat hier

spesifiek vir God gevra word om na Afrika om te sien. Sieghart (1983:322) wys daarop dat hierdie artikel nie altyd absoluut is nie. Volgens die Europese Handves kan hierdie reg beperk word wanneer dit in demokratiese en openbare belang is (Sieghart, 1983:323).

Die Onafhanklike Forum vir Religie in Openbare Onderwys het aanbeveel dat die aanbidding van slegs een godsdiens op skool nie by die godsdienstige verskeidenheid van die land pas nie. Die huidige praktyk is ook vanuit die oogpunt van die breë gemeenskap onaanvaarbaar. Volgens hierdie Forum moet kinders reeds op skool met meer as een godsdiens vertrou raak. Die Forum bepleit ook dat godsdiensonderrig nie soos in ons buurlande afgeskaf moet word nie. Die omskakeling na 'n nuwe politieke en sosiale bedeling kan volgens die Forum slegs suksesvol wees indien dit deur gedeelde waardes gerugsteun word (Muller, 1994:4).

Die Onafhanklike Forum vir Religie in Openbare Onderwys beveel verder 'n tweeledige onderwysbeleid aan waarvolgens kinders nog van Graad 1 af in hul eie godsdiens onderrig kan ontvang. Skole moet ook kan kies watter godsdienste hulle op hierdie manier wil aanbied, sodat Jode, Moslems en Hindoes, net soos die land se 66% Christene, 'n regverdigde geleentheid vir godsdiensonderrig op skool kan kry. Daarna moet 'n nuwe keusevak, religie, geskep word wat as akademiese vak aangebied word. Die Forum is ook daarvan oortuig dat leerlinge met gespesialiseerde kennis oor 'n wye godsdienfront goed in die gemeenskapslewe aangewend kan word as sosiale werkers, onderwysers, vredesbeamptes ensovoorts (Muller, 1994:4).

Leiers van die Gereformeerde Kerk het hul vrese dat godsdiensonderrig sal uitfaseer in die *Kerkblad* uitgespreek. Daar word hewig kaspie gemaak teen enige poging tot "godsdiensgelykheid", omdat dit godsdiensvryheid as deel van godsdiensgelykheid bestempel. In staatskole sal nie meer gediskrimineer kan word teen aanhangers van afgode nie; ook sal daar nie teen onderwysers gediskrimineer kan word by die toelating van onderwysers en leerlinge nie (Muller, 1994:4).

Hierdie artikel hou verreikende implikasies vir die onderwys in. Toekomstige kurrikulums, handboeke, ander opvoedkundige materiaal, onderwyseropleiding, professionele toetsing en die kultuur van bestuur sal in die lig van hierdie artikel onvermydelik moet verander (Department of Education, 1995:49).

Uit die bogenoemde bespreking is dit duidelik dat godsdiensoorsake in Suid-Afrika 'n realiteit is waarvan nie weggeskram kan word nie. Die tyd het nou aangebreek dat

regseleerdes die advies van professionele opvoeders moet inwin, sodat die spesifieke etos van elke godsdienstgroep in die onderwysopset na behore gehandhaaf kan word.

In terme van die tradisionele siening van onderwyserprofessionaliteit, soos in die etiese gedragskode van die Federale Onderwysersraad (Artikel 3.1 van die credo) vergestalt, word van die onderwyser verwag om sy pligte in ooreenstemming met die Bybelse norme uit te oefen. Die gemeenskap van 'n besondere skool bepaal egter die waardes en norme wat vir daardie gemeenskap aanvaarbaar is. In terme van hierdie artikel van die Grondwet sal dit vir die onderwyser feitlik onmoontlik wees om die bepalings van hierdie artikel in die Grondwet en die vereistes van gemeenskap na te kom. Die onderwyser as mens beskik op grond van sy agtergrond oor bepaalde Christelike en etiese norme, en hierdie waardes en oortuigings kan 'n onderwyser nie by die skool se hek laat nie, dit is waardes wat sy lewensoptrede bepaal. Hierdie artikel kan heelwat onsekerheid in die gemoed van die onderwyser plaas, met die gevolg dat onderwysers met huiwering in die gemeenskap sal optree en sodoende hulle onderwyserstatus kan inboet.

3.3.3.5 Vryheid van uitdrukking

Artikel 15 van die Grondwet bepaal onder meer dat die individu die reg op vryheid van spraak en uitdrukking het, en hierby is ingesluit artistieke en wetenskaplike vryheid.

Die Verenigde Volke Organisasie se weergawe van hierdie artikel wys daarop dat elkeen die reg op vryheid van opinie en uitdrukking het (Sieghart, 1983:327). Hierdie reg sluit ook die reg in om sonder inneming 'n sekere opinie te huldig (Sieghart, 1983:327). Volgens die Afrika-weergawe van hierdie artikel het elke individu die reg om inligting te ontvang en om binne die perke van die wet sy opinie uit te spreek en te dissemineer (Sieghart, 1983:328). Die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:46) verwys na vryheid van spraak as die reg wat elke persoon het op vryheid van spraak en ander wyses van uitdrukking en om inligting te bekom en te versprei.

Die vryheid van spraak en uitdrukking is baie nou verwant aan dié van vryheid van denke, gewete en geloof. Met vryheid van spraak of uitdrukking val die klem op die inhoud (Van Dijk & Van Hoof, 1990:407). Mense behoort die ongekwalifiseerde reg te hê om hulself vir of teen kapitalisme, sosialisme, aborsie, lyfstraf ensovoorts uit te spreek (Sachs, 1990:50).

Hierdie artikel verhoed egter nie owerhede om wettige regulasies daar te stel vir toegang tot sekere professies nie; nie eers as die beoefening van daardie professies hoofsaaklik

uit die uitdrukking van opinies bestaan nie (Van Dijk & Van Hoof, 1990:408). Van Dijk en Van Hoof (1990:409) wys op 'n geval in Duitsland waar 'n kommissie bevind het dat die ingryping van die owerhede in die geval van 'n onderwyser regverdig was, omdat dit in 'n demokratiese gemeenskap die regte en belange van andere beskerm het en in die belang van nasionale veiligheid was. In 'n ander geval het die hof in Duitsland bevind dat 'n persoon slegs 'n sekondêre onderwyser kon word as sy 'n waarborg kon verskaf dat sy konstant die vrye demokratiese grondwetlike beginsels binne die raamwerk van die basiese reg sou uitleef. In ander aanverwante sake het die hof bevind dat dit soms noodsaaklik vir die owerhede is om die persoonlike besonderhede van 'n persoon te bekom, sodat daar bepaal kan word of die persoon in die pos sal pas. Dit op sigself sou nie 'n skending van die reg op vryheid van opinie, uitdrukking of spraak wees nie (Van Dijk & Van Hoof, 1990:410).

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat daar in die Suid-Afrikaanse onderwysopset sekere beperkinge op die reg op vryheid van uitdrukking ingestel moet word. Die gevaar lê opgesluit in die vakinhoudelike wat aangebied word, en veral in die metodologie van vakke soos kuns, biologie en letterkunde. Die optrede van slegs een perverse opvoeder kan die respek en waardering wat die gemeenskap vir die professie het groot skade berokken.

3.3.3.6 Vryheid van assosiasie

Artikel 17 bepaal dat elke individu se reg op vryheid van assosiasie gewaarborg word.

Volgens Odendal *et al.* (1984:57) word hier verwys na 'n verwantskap in die gemocd. Hornby *et al.* (1986:47) verwys na 'n "companionship" wat bestaan en ook na 'n groep persone met gemeenskaplike doelwitte. Die reg op vryheid van assosiasie word allerweë as een van die kern demokratiese regte beskou (Cachalia *et al.*, 1994:59). Die reg op assosiasie is, net soos die reg op persoonlike vryheid, in wese 'n bykans onvervreembare reg. Een van die mees natuurlike voorregte van die mens is om saam met sy genote sy tyd deur te bring (Beaudoin & Ratushny, 1989:235).

Hierdie artikel is van besondere belang vir (Maree, 1995:36):

- die georganiseerde onderwysprofessie met betrekking tot die regulering van die professie, asook vir huidige en toekomstige arbeidswetgewing wat van toepassing op verenigings, vakunies en hul lede is,
- individuele opvoeders as professionele persone, en
- onderwysinrigtings en -bestuur met betrekking tot toelatingskriteria.

Cachalia *et al.* (1994:59) wys daarop dat hierdie artikel een van die nodige voorwaardes vir vryheid en demokrasie stel, maar dat hierdie artikel ook een van die grootste twispunte in die wêreld van fundamentele regte is. Een van die mees kontroversiële aspekte van die reg op vryheid van assosiasie is of dit as 'n skerm vir verbloemde rassisme of geslagsdiskriminasie gebruik kan word. In die VSA is sekere organisasies skuldig bevind op grond van die feit dat dit slegs vir mans oop was, maar daar is egter gevalle waar assosiasie op immorele gronde as onaanvaarbaar aangeneem is (Cachalia *et al.*, 1994:60-61).

Hierdie artikel sal veral 'n impak hê op opvoeders se reg om aan 'n onderwysersorganisasie van hul keuse te behoort of glad nie aan 'n organisasie te behoort nie. Die invloed hiervan op onderwyserprofessionaliteit sal in paragraaf 3.4 in diepte bespreek word.

3.3.3.7 Politieke regte

Artikel 21 bepaal dat elke burger die reg het om aan politieke aktiwiteite deel te neem.

Gedurende die apartheidsera het sekere individue volle burgerregte gehad, terwyl andere slegs onderdane van die staat was. In die nuwe grondwetlike bedeling is daar geen diskriminasie ten opsigte van burgerskap nie (Cachalia *et al.*, 1994:67).

Sonder om op die besonderhede van politieke en staatsregtelike betekenisse van burgerskap en die juridiese inhoud daarvan in die RSA in te gaan, kan burgerskap omskryf word as 'n politieke status binne die publiekregtelike sfeer, wat op die geheel van die persoon se politieke regte en bevoegdhede dui (Prinsloo & Beckmann, 1987:213). Alhoewel 'n onderwyser se politieke betrokkenheid nie strafbaar is nie, mag hy nie sy klaskamer gebruik om sy persoonlike of politieke oortuigings te propageer nie (Reutter, 1981:57). Die Amerikaanse hof het al by geleentheid bepaal dat 'n onderwyser se politieke bedrywighede ingeperk kan word wanneer dit die normale administratiewe funksies van die skoolstelsel benadeel (La Morte, 1990:287).

Hoofstuk 7 van Wet 70 van 1988 is onttrek en vervang met die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994), omdat Wet 70 van 1988 eie sake wetgewing was. Die wangedragartikel van Wet 70 van 1988 het politieke regte van opvoeders beperk (Maree, 1995:41).

In die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994) word daar in die wangedragbepalings, soos in Artikel 12 vervat, geen melding gemaak van enige politieke

bedrywigheid nie. Dit is in teenstelling met Artikel 76 (s) van die Wet op Onderwys-aangeleenthede (70:1988) wat voorsiening vir politieke aktiwiteite maak. Hierdie klousule het soos volg gelui: “'n Persoon in diens by 'n departementele inrigting is aan wangedrag skuldig indien hy sy posisie gebruik om private of seksionele politieke oogmerke te bevorder of te benadeel”. Dit wil dus voorkom asof Artikel 21 van die Grondwet (200:1993) die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994) reeds gebind het, deurdat Artikel 21 politieke regte as 'n fundamentele reg in sy volle konsekwensie aan elke burger (onderwysers ingesluit) toegeken het. Kriel (1993:103) het in 'n empiriese ondersoek gevind dat die meerderheid onderwysers baie onseker oor hulle regte as gewone landsburgers is. Hulle is veral onseker oor waar die lyn getrek word ten opsigte van hulle politieke betrokkenheid in die samelewing (Kriel, 1993:103).

Hierdie onsekerheid word deur Artikel 21 in die Handves van Fundamentele Regte aangespreek. In die belang van die onderwysprofessie en onderwyserprofessionaliteit mag die onderwys nie as 'n politieke speelbal vir eie gewin gebruik word nie (Heyns, 1995:14). By die samestelling van 'n model vir onderwyserprofessionaliteit sal daar aandag gegee moet word aan aspekte soos politieke regte en veral die politieke betrokkenheid van onderwysers.

3.3.3.8 Toegang tot inligting

Artikel 23 bepaal dat elke persoon en ook die onderwyser toegangsreg het tot inligting in die beskerming van sy of haar regte.

Hierdie artikel voorsien nie 'n absolute reg op inligting nie. Dit is in die eerste plek 'n voorwaarde wat vertikaal van toepassing is, naamlik tussen die staat en die individu wat die inligting verlang. Tweedens word hierdie reg gekwalifiseer deur die spesifikasie dat die inligting wat verlang word vir die beskerming van die individu se regte aangewend sal word. Die regte waarna hier verwys word, sluit nie net die regte van hoofstuk 3 van die Grondwet (200:1993) in nie maar alle wetlike regte (Cachalia *et al.*, 1994:70).

Hierdie artikel moet egter saamgelees word met Artikel 33 (1) (a) waarvolgens die staat toegelaat word om die reg op inligting te beperk in gevalle waar dit in 'n oop en demokratiese samelewing redelik en regverdigbaar is. Die reg op toegang tot inligting kan veral van belang wees in die geval van 'n regsersiening van administratiewe aksies (Cachalia *et al.*, 1994:71).

Hierdie reg is nie van toepassing op staatsondersteunde (Model C-) of privaatskole nie, omdat hulle regspersone in eie reg is. Dieselfde argument geld vir verenigings, vakunies en ander regspersone binne die georganiseerde onderwysprofessie (Maree, 1995:33).

Die vraag ontstaan of 'n onderwyser insae sal kan hê in sy prestasie-evaluering wat deur sy onmiddellike hoofde uitgevoer is. Sal 'n opvoeder die reg hê om 'n hersiening van sy prestasie-evaluering te eis? Volgens Franzsen (1995:5) het die wyse waarop onderwyserevaluering in die verlede gedoen is tot protesaksies van opvoeders (hoofsaaklik SADOU-lede) gelei. Opvoeders is in die verlede nie toegelaat om hul evaluering te bevraagteken nie. Evaluering is gewoonlik in 'n wolk van geheimhouding gedoen (Franzsen, 1995:5). Indien die opvoeder op 'n meer deursigtige manier aan die evalueringsproses kan deelneem, behoort dit die opvoeder se gehalte van werk te verbeter. Die opvoeder sal dan in 'n posisie wees om presies te weet wat in sy montering kortkom en daaraan kan aandag gee. Die opvoeder kan op hierdie wyse 'n meer bekwame en kundige opvoeder word. Onderwyserprofessionaliteit berus hoofsaaklik op bekwaamheid.

3.3.3.9 Administratiewe geregtigheid

Artikel 24 bepaal dat elke persoon die reg op behoorlike en billike administratiewe optrede het.

Hierdie artikel gee aan elke individu die reg op natuurlike geregtigheid. Ingevolge hierdie artikel sal daar voortaan van 'n onderwysbestuurder en opvoeder verwag word om behoorlike administratiewe prosedures te gebruik wanneer 'n opvoeder byvoorbeeld geëvalueer word of wanneer 'n leerling gestraf moet word. Hierdie artikel sal in hoofstuk 4 volledig bespreek word.

3.3.3.10 Arbeidsverhoudinge

Artikel 27 bepaal dat elke persoon die reg op billike arbeidspraktyk het.

In hierdie artikel word voorsiening gemaak vir opvoeders se vryelike assosiasie met 'n onderwysersorganisasie van hul keuse. Hierdie artikel verleen ook aan opvoeders die reg om gesamentlik te beding en selfs tot staking oor te gaan. Artikel 27 maak deel uit van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) en sal dus in die volgende afdeling (paragraaf 3.4) volledig bespreek word.

3.3.3.11 Kinders

Artikel 30 maak volledig voorsiening vir die regte van kinders. Elke kind het onder andere die reg op

- ouerlike sorg,
- sekuriteit, basiese voeding en basiese gesondheids- en maatskaplike dienste,
- die weiering om werk te verrig wat gevaarlik of skadelik vir sy of haar opvoeding, gesondheid of welsyn is, en
- die vooropplasing van sy of haar beste belange.

Hierdie artikel is vir die professionele opvoeder van die uiterste belang, omdat die opvoeder as plaasvervangende ouer moet optree. Een van die kenmerke van 'n professie is die unieke dienslewering van die professionele persoon (Kriel, 1993:25). Opvoeders lewer 'n unieke diens aan die leerlinge (kinders) en hul ouers, en moet ter wille van onderwyserprofessionaliteit kennis dra van die verpligtinge en verantwoordelikhede wat deur hierdie artikel op die professionele opvoeder geplaas word.

Voor die aanvaarding van die Universal Declaration of Human Rights en die Deklarasie van die Regte van die Kind het die kind geen spesiale beskerming in internasionale menseregte of huishoudelike konstitusies geniet nie (Cachalia *et al.*, 1994:100). Vandag word die regte van kinders in feitlik alle handveste van regte dwarsdeur die wêreld erken en beskerm (Cachalia *et al.*, 1994:100).

Die bepaling dat 'n kind die reg op 'n nasionaliteit het, is van die uiterste belang, omdat dit sy regte as 'n burger in die toekoms kan affekteer. Die bepaling wat voorsiening maak dat 'n kind op basiese voeding geregtig is, word tans deur die huidige regering geïmplementeer deur voedsel in sekere skole regdeur Suid-Afrika te verskaf. Dit is egter opvallend dat "onwettige" kinders nie uitdruklik in hierdie artikel beskerm word nie. In terme van die publieke, internasionale reg is diskriminasie op grond van wettigheid of onwettigheid onbillik. Artikel 8 van die Grondwet (200:1993) verbied enige onbillike diskriminasie (Cachalia *et al.*, 1994:102-103).

Enige persoon onder die ouderdom van 18 jaar word as 'n kind gereken, behalwe waar daar deur wetgewing bepaal is dat hy vroeër volwassenheid bereik het (Detrick, 1992:115). Motimele en Semenya (1993:22) verwys na kinders as persone onder die ouderdom van sestien jaar. Vanuit 'n regsprospektief is 'n persoon tussen die ouderdom van sewe en een en twintig jaar oud 'n minderjarige kind (Oosthuizen, 1993:3). Volgens hierdie

definisie behoort 'n kind 'n persoon te wees wat onder die ouderdom van een en twintig jaar is. Die ouderdom van 'n persoon is belangrik by die bepaling van die persoon se regstatus (Barnard *et al.*, 1986:58). 'n Kind het beperkte handelingsbevoegdheid. So byvoorbeeld het 'n kind tussen die ouderdom van nul en sewe jaar geen handelingsbevoegdheid nie. 'n Persoon in die ouderdomsgroep sewe tot een en twintig jaar (minderjarige) het beperkte handelingsbevoegdheid en kan nie 'n regseldige kontrak sluit nie (Oosthuizen & Bondesio, 1988:38-39). Ouderdom speel ook 'n soortgelyke rol in die persoon se verskyningsbevoegdheid en toerekeningsvatbaarheid. Verskyningsbevoegdheid dui op die bevoegdheid van 'n persoon om as selfstandige eiser of verweerder in 'n hofsak op te tree (Oosthuizen & Bondesio, 1988:40). 'n Persoon se vermoë om volgens die oordeel van die reg in staat te wees om 'n misdad of onregmatige daad te pleeg, staan bekend as sy toerekeningsvatbaarheid (Oosthuizen & Bondesio, 1988:42).

Die onderwyser vervul 'n belangrike rol op grond van sy *in loco parentis*-bevoegdheid en regsplig. Onderwysers in primêre en sekondêre skole het 'n regsplig om na die fisieke en psigiese welstand van die kind wat in sy sorg geplaas is, om te sien (Oosthuizen, 1994:47). Die onderwyser moet dus kennis dra van die feit dat ouderdom 'n uiters belangrike statusdeterminant vir 'n regsobjek soos die kind is. In die vorige onderwysbedeling was lyfstraf ook aan bepalings ten opsigte van die ouderdom van die kind onderworpe (Maree, 1995:53).

Tydens die Verenigde Volke Organisasie se konvensie oor die regte van 'n kind is besluit dat die staat alle moontlike maatreëls moet aanwend om te verseker dat werkende ouers se kinders voordeel uit kindersorgdienste en ander fasiliteite waarop hulle geregtig is, trek (Detrick, 1992:263). Hiervolgens het kinders die reg op kennis en onderwys. Die Witskrif op Onderwysvoorsiening (1994) stel een jaar pre-primêre onderrig vir alle kinders as beginsel.

Die privaatregtelike status van die kind plaas sekere beskermingspligte op die onderwyser. In hierdie verband tree die onderwyser as voog van die kind op, en daarom was daar in die tradisionele blanke onderwys 'n stelsel wat voorsiening gemaak het vir opvoedkundige leiding aan voogonderwysers en departementshoofde (Oosthuizen, 1993:2).

Die kind het egter ook 'n publiekregtelike status. Wetgewing in hierdie verband konstateer die regte, bevoegdhede en verpligtinge van leerlinge teenoor die Staat (die onderwysdepartement) en onderwysers (Oosthuizen, 1993:6).

Omdat die leerling in ongelyke verhouding teenoor die onderwysowerheid as die gesagsdraers staan, moet die leerling deur wetgewing en gepaardgaande prosedures beskerm word (Oosthuizen, 1993:6). Die owerheid moet seker maak dat kinders nie teen hulle wil van hul ouers verwyder word nie, behalwe waar bevoegde owerhede, onderworpe aan wetlike hersiening, bepaal dat sodanige verwydering in die beste belang van die kind sal wees (Detrick, 1992:163). Sou 'n kind op hierdie wyse van sy ouers verwyder word, het die owerheid 'n plig om toe te sien dat daar steeds 'n persoonlike verhouding tussen die kind en sy ouers behoue bly (Detrick, 1992:93).

3.3.3.12 Onderwys

Artikel 32 bepaal dat elke persoon die reg op basiese onderwys het.'

In hierdie artikel is vier onderskeie onderwysgerigte regte gevestig. Die algemene betekenis van elke reg is baie duidelik omskryf. Die afsonderlike interpretasie van die onderskeie regte en hul verwantskappe is meer problematies (Department of Education, 1995:43).

Die reg op basiese onderwys is van toepassing op alle kinders, jeugdige en volwassenes. Elke kind het in terme van die bepaling die reg op 'n aanvaarbare gehalte van onderwys. Die betekenis van die begrip "basiese onderwys" is debatteerbaar, omdat dit óf elementêre óf primêre onderwys kan beteken. Verder is dit ook nie duidelik of die term "basiese onderwys" 'n laer standaard van onderwys beteken nie (Cachalia *et al.*, 1994:104). Young (1995) is van mening dat "basiese onderwys" daarop gerig behoort te wees om van die opvoedeling 'n effektiewe landsburger te maak. Die vraag ontstaan nou: Wanneer is 'n persoon 'n effektiewe landsburger? In die dokument "Education and Training in a Democratic South Africa" (Department of Education, 1995:97) word verwys na basiese onderwys as onderwys wat oor 'n periode van tien jaar strek. Hiervolgens word een jaar onderwys vir voorskoolse onderwys ingeruim, gevolg deur nege jaar formele skoolonderwys. Dit beteken dus dat die Staat 'n verpligting op homself plaas om aan almal onderwys tot op Standaard 7-vlak te voorsien. As gevolg van die finansiële beperkinge in Suid-Afrika bly hierdie bepaling slegs 'n ideaal en 'n wettige norm wat nagestreef behoort te word (Oosthuizen, 1994c).

Bhagwati (1993:iv) is van mening dat dit nie 'n wyse besluit was om bogenoemde beginsels in die Grondwet op te neem nie, omdat hierdie reg op basiese onderwys nou in die houe afdwingbaar is. Die huidige ekonomie sal volgens Bhagwati (1993:iv) nie hierdie las kan hanteer nie. Hierdie reg plaas volgens Krieger (1995:3) 'n verpligting op die Staat om behoorlik opgeleide (professionele) opvoeders te voorsien. Basiese

onderwys kan nie as die fundamentele reg van elke landsburger gestel word sonder inagneming van die ekonomiese implikasies daarvan of die beskikbaarheid van hoë gehalte onderwysbronne nie. Daar sal dus na 'n balans tussen die noodsaak en lewensvatbare implementering van basiese onderwys gesoek moet word (Bray, 1992:19).

Die Indiese Grondwet het 'n meer realistiese benadering tot die verskaffing van onderwys. Artikel 45 van die Indiese Grondwet bepaal dat die Staat daarna sal streef om binne tien (10) jaar na aanvang van die Grondwet verpligte, gratis onderwys aan alle kinders tot op die ouderdom van veertien (14) jaar te verskaf (Maree, 1995:6).

Van Dijk en Van Hoof (1990:467) verwys na die Europese klousule in hierdie verband wat bepaal dat geen persoon die reg op onderwys geweier sal word nie. Hierdie bepaling impliseer dat die Staat 'n minimum onderwysvereiste moet daarstel, anders is daar geen sin in die idee van vrye onderwys nie. Die Europese hof het in die *Belgian Linguistic*-saak daarop gewys dat die Staat egter nie verantwoordelik gehou kan word vir onderwys met 'n spesifieke strekking nie (Van Dijk & Van Hoof, 1990:467).

Skole maak nie noodwendig voorsiening vir volwasse onderrig nie; daarvoor is onderwys- en opleidingsprogramme nodig wat op die ouderdom en spesifieke omstandighede van die volwassene gerig is. Die doel van die reg op gelyke toegang tot onderwysinstellings is om 'n toestand van gelykheid te skep. Hierdie bepaling impliseer egter nie dat alle onderwysinrigtings verplig is om elke persoon tot die inrigting toe te laat nie. Daar bestaan wettige beperkende faktore, soos onder andere die karakter, taal of geloofsoortuiging van 'n inrigting. Die reg op onderrig in die taal van keuse word beperk deur die gedeelte wat daarop wys dat dit van toepassing is waar dit prakties uitvoerbaar is. Die vierde reg wat in hierdie Artikel verwoord word, is die reg om onderwysinstellings op die basis van 'n gemeenskaplike kultuur, taal of godsdiensoortuiging te stig (Department of Education, 1995:43-47).

Artikel 32 (a) plaas 'n verantwoordelikheid op die Staat om ten minste primêre skole binne bereik van alle burgers te plaas, al beteken dit dat die Staat openbare vervoer moet verskaf om sodanige leerlinge in 'n onderwysinrigting te kry (Cachalia *et al.*, 1994:104). Artikel 32 (a) vereis nie op sigself dat alle onderwys gratis en verpligtend is nie, maar dat onderwysinstellings nie mag diskrimineer teen kinders wat nie kan betaal nie.

Die vraag kan nou met reg gevra word of die Staat nou verplig is om in die skole voorsiening te maak vir die godsdienstige en filosofiese oortuigings van elke ouer,

omdat vryheid van geloof en denke teenoor basiese onderwys staan. In hierdie verband kan gekyk word na 'n saak wat in 'n Deense hof betwis is. Die Deense wetgewing het voorsiening gemaak vir seksopvoeding wat as 'n integrale deel van die ander vakke op skool aangebied moes word. Ouers kon hierdie opvoeding slegs vermy deur hulle kinders in privaatskole te plaas. Die hof het bevind dat die Staat die plig het om die onderwys so te organiseer dat dit in die beste belang van die gemeenskap sal wees. Seksonderig in die skole was volgens die hof nie in konflik met die belange van die gemeenskap nie (Van Dijk & Van Hoof, 1990:471). Die hof het egter verder bevind dat die Staat wel verantwoordelik is vir die kurrikulum. Die wyse waarop dit oorgedra word, moet objektief, krities en pluralisties van aard wees (Van Dijk & Van Hoof, 1990:472).

Volgens Oosthuizen (1994c) maak Artikel 32 van die Grondwet voorsiening vir moedertaalonderrig, maar die klousule oor gelyke toegang tot onderwysinstellings maak inbreuk op die reg op onderwysvryheid. Soudien (1994:1) is van mening dat die besprekings rondom onderwys slegs verdere grense oprig, in stede daarvan dat die grense afgetakel moet word. Soudien (1994:1) het veral beswaar teen die feit dat daar in die voorgestelde beleidstukke oor die onderwys nog steeds na swart en wit kinders verwys word.

Die reg op onderwys is nie 'n klassieke, fundamentele reg nie, maar dit word tog wyd erken (Bray, 1992:17). In agt en vyftig van die lande wat oor geskrewe grondwette beskik, is die reg op onderwys in die grondwette verskans (Cachalia *et al.*, 1994:104).

Artikel 30 (1) (e) plaas 'n regsplig op die Staat om toe te sien dat die onderwys van 'n aanvaarbare gehalte is, dat onderwysers na behore opgelei word, dat slegs gekwalifiseerde onderwysers aangestel word, en dat onderwysers hul taak op 'n bekwame wyse uitvoer (Beckmann, 1989b:54).

Een van die opvallendste verskille tussen die huidige en die vorige Grondwet (110 van 1983) is in Artikel 32 te vind. Volgens Wet 110 van 1983 is onderwys volgens eie en algemene sake gegroepeer. Volgens Artikel 2 van Bylae 1 van Wet 110 van 1983 was onderwys op alle vlakke 'n eie saak, maar onderworpe aan enige algemene wet met betrekking tot onder andere salarisse, diensvoorwaardes van personeel en professionele registrasie van onderwysers (Scott & Beckmann, 1988:39). In Artikel 14 van Wet 110 van 1983 is die behouding van identiteit en die handhawing en bevordering van 'n lewenswyse, kultuur, tradisies en gebruike as 'n eie saak beskou (Beckmann & Prinsloo, 1986:1).

Die implikasies van Artikel 32 is ingrypend. Die NEPI-verslag (ANC, 1992:11-12) wys onder andere op die volgende probleme by die implementering van hierdie artikel. Daar is tans ongeveer een en 'n half miljoen kinders tussen die ouderdomme ses en sewentien jaar wat glad nie op skool is nie. Dit impliseer dat 'n geweldige klomp onderwysers onmiddellik benodig sal word. Dit kan ook meebring dat onderwysers in Suid-Afrika verskuif sal moet word om in die behoeftes van die verafgeleë gebiede te voorsien. Die besprekingsdokument van die ANC (1994a:5) wys ook op die omvattende onderwysprobleme in Suid-Afrika en die feit dat daar nie maklike oplossings vir al die probleme bestaan nie.

Die implikasies van hierdie artikel op onderwyserprofessionaliteit is net so ingrypend. Volgens die NEPI-verslag (ANC, 1993a:236) is daar 30 000 onderwysers wat professioneel ongekwalifiseerd is, en 'n verdere 45 000 onderwysers wat slegs in besit van 'n Standaard 10-sertifikaat of minder is. Volgens 'n NAPOOSA-inligtingstuk (1993:2) beskik slegs 59% van alle opvoeders (insluitende dosente aan onderwyskolleges) oor 'n driejarige of beter na-matrikulêre onderwyskwalifikasie. Van hierdie 59% is daar slegs 2,4% wat oor 'n sesjarige of beter opleiding na Standaard 10 beskik.

Professionele status word deur die gemeenskap aan die onderwysberoep toegeken, omdat hulle van mening is dat die beoefenaars van die onderwysberoep bekwame persone is (Pitout, 1984:164). Hierdie bekwaamheid sluit onder andere gespesialiseerde kennis in, wat een van die eienskappe is waaraan 'n beroepsgroep moet voldoen om in aanmerking te kom vir professionele status. Uit die voorafgaande is dit duidelik dat die huidige onderwysberoep nie aan die vereistes vir onderwyserprofessionaliteit voldoen nie.

Wat onderwyserprofessionaliteit verder onder groot druk plaas, is die feit dat daar tans nog nie 'n behoorlike registrasieligaam bestaan wat alle onderwysers insluit nie. Hierdie verantwoordelikheid sal by die terstigste Suid-Afrikaanse Raad van Opvoeders berus wat onder andere die minimumkriteria vir toelating tot die onderwyspraktik sal moet bepaal. Intussen bestaan daar dus geen toegangsbeheer tot die onderwysberoep nie.

3.3.3.13 Regstellende aksie

Artikel 8 (3) (a) moet in hierdie bespreking saamgelees word met Artikel 33 (4).

Artikel 8 (3) (a) bepaal dat persone wat as gevolg van onbillike diskriminasie benadeel is, voorkeurbeskerming en -vooruitgang sal geniet sodat hulle gelyke genietinge kan hê.

Artikel 33 (4) bepaal dat onbillike diskriminasie nie verbied word nie.

Alle politieke partye het die een of ander vorm van regstellende aksie as beleid (Haffajee, 1993:8). Die onderwys moet sou gou moontlik uit die politieke arena verwyder word, want die kwessie van regstellende aksie veroorsaak vrese by blankes dat hul posisies ingeneem sal word deur swakker gekwalifiseerde en minder bevoegde persone van ander rasgroepe (Beckmann, 1994:2). Caldwell (1992:60) wys daarop dat die ironie van die saak is dat die voorstanders van regstellende aksie ook dieselfde persone is wat 'n nie-rassige gemeenskap daar wil stel. Om regstellende aksie effektief toe te pas, moet daar die een of ander vorm van rasseklassifikasie wees.

Volgens die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:15) is regstellende aksie 'n optrede van die staat deur middel waarvan agtergeblewe of onderontwikkelde gemeenskappe bevoordeel word ten einde gelykheid in werklike terme te bespoedig. Teenstanders van regstellende aksie voer aan dat dit omgekeerde diskriminasie is, en dat dit 'n verlaging in standaarde gaan meebring. Die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:15) se antwoord hierop is dat dit wel diskriminerend mag wees, maar dat dit diskriminasie in die gesonde sin van die woord is. Omdat die uitskakeling van ongelykhede uiteindelik sosiale vrede kan meebring, bepleit die Suid-Afrikaanse Regskommissie (1991:15) dat regstellende aksie in hierdie lig aanvaar moet word.

Die ANC regverdig regstellende aksie vanuit 'n ander oogpunt in sy besprekingsdokument (1994a:53), wat hoofsaaklik uit kritiek op die bestaande onderwysbestuur bestaan. Om regstellende aksie te regverdig, verwys die besprekingsdokument veral na die wyse van onderwyserevaluering en aspekte rakende toesighouding in die onderwys.

Sonn (1993:1) haal President Mandela aan as hy verwys na regstellende aksie. Volgens President Mandela is regstellende aksie 'n baken van positiewe afwagting, en vir andere is dit 'n bedreiging van hul persoonlike sekerheid en integriteit van openbare lewe. President Mandela het egter die versekering gegee dat hy nie sal terugkeer na 'n ander vorm van apartheid nie, maar dat daar slegs gepoog sal word om die wanbalanse wat deur apartheid geskep is, reg te stel. Hy het ook die versekering gegee dat regstellende aksie op die beginsels van geregtigheid en gelykheid sal plaasvind (Sonn, 1993:9). Maphai (1989:2) is van mening dat swart mense met die minimum kwalifikasie voorkeur moet geniet bo blankes met die maksimum kwalifikasie.

Heyns (1995:14) wys daarop dat onderwys slegs suksesvol bedryf kan word as net die beste en geskikste kandidate in alle poste in die nuwe bedeling aangestel word. Volgens

De Wet (1994:129) was daar as gevolg van rasionalisering 'n toename in die persentasie blanke onderwysers wat nie oor erkende professionele kwalifikasies beskik nie.

3.3.4 Sintese

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat Suid-Afrika nie net polities 'n verandering ondergaan nie, maar dat daar in werklikheid ook 'n Renaissance op die onderwys wag. Die onderwys word beskou as die pilare waarop die "nuwe" gemeenskap in 'n demokratiese Suid-Afrika gebou moet word. Sou daar in die onderwys gefaai word, is die kans skraal dat die nuwe veranderende Suid-Afrika voordeel en voorspoed vir die land en sy mense sal meebring.

Onderwyserprofessionaliteit verkry uit die bogenoemde bespreking 'n totaal nuwe dimensie. Die veranderinge sal verreikend maar, in die geheel beskou, vernuwend en opbouend van aard wees. Onderwysers en onderwysowerhede sal moet aanpas by die nuwe vereistes wat aan hulle gestel word, omdat die gemeenskap na die onderwys sal kyk vir leiding en hulp. Onderwyseropleiding sal menseregte as 'n belangrike komponent van alle vakkurrikula moet insluit. Die huidige praktiserende onderwysers sal indiensopleidingsprogramme moet ondergaan, sodat ook hulle genoegsaam toegerus sal wees vir die professionele taak wat op hulle wag. Onderwysreg sal as vak op alle vlakke van die onderwys groter aandag moet kry, sodat die professionele opvoeders vir hul taak toegerus kan wees.

3.4 DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE ONDERWYS (WET 146 VAN 1993)

Arbeid en die gepaardgaande verhoudinge wat daaruit voortspruit, is van kardinale belang in die moderne geïndustrialiseerde gemeenskap (Slabbert, 1991:1). Lindeque, soos aangehaal deur Slabbert (1991:1), beskou gesonde arbeidsverhoudinge as van so 'n groot belang dat hy daarop wys dat daar aktief en bewustelik aan arbeidsverhoudinge aandag gegee moet word, sodat arbeidsverhoudinge na behore uitgebou kan word. Volgens Slabbert (1991:1) het die voormalige Minister van Mannekrag tydens 'n kabinetsitting daarop gewys dat Suid-Afrika nie sonder arbeidsvrede ekonomies kan ontwikkel nie; en om lewenstandaarde te verbeter, is ekonomiese vooruitgang noodsaaklik.

Die studieterrein van arbeidsverhoudinge handel oor die interpersoonlike en intergroepverhoudings in die werksomgewing (De Villiers, 1982:37). Hierdie intergroepeerhoudings

kan deurgetrek word na drie partye, naamlik die Staat, die werkgewer en die werknemer. Die aard van die wisselwerking tussen hierdie drie partye is baie kompleks en daarom word daar van 'n arbeidsverhoudingsstelsel gepraat (Slabbert, 1991:2-3).

Die ekonomies aktiewe gedeelte van die Suid-Afrikaanse gemeenskap bestaan uit 11,1 miljoen mense. Hierdie mense se daaglikse handel en Wandel word in beslag geneem deur die beskikbaarstelling van hul arbeidskragte aan hul werkgewers (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:3).

Die onderwys van 'n land is nie ingestel op winsbejag nie, maar versteurde arbeidsverhoudinge in die onderwys het 'n remmende invloed op die harmoniese verloop van die opvoedende onderwysproses. Stakende onderwysers vertraag die opvoedende onderwysproses, maar dit het ook 'n invloed op die leerlinge wat geslyp moet word as toekomstige werknemers. Die somtotaal hiervan het 'n negatiewe invloed op die ekonomiese welvaart van 'n land. Die gehalte van die opvoedende onderwysproses is 'n mede-bepalende faktor vir die kwaliteit van 'n land se werkers (Oosthuizen, 1994b:1).

Arbeidsverhoudinge in die onderwys dateer so ver terug as 1905. Gedurende hierdie tydperk was onderwysers aan die genade van 'n onsimpatieke owerheid uitgelewer. Daar is destyds weinig deur die owerheid gedoen om die tallose agitاسies, deputاسies en konfrontاسies te beëindig. Die georganiseerde onderwysprofessie het jare lank vrugtelos probeer om inspraak deur middel van staatserkende liggame te verkry. Eers in die laat-sestigjare is daar volgens die bepalings van Wet 30 van 1967 aandag gegee aan die aanbevelings van die amptelik erkende verenigings in onderwysbeplanning. 'n Verdere positiewe stap was die totstandkoming van die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad (SAOR) in 1977. Die belangrikste deurbraak het in 1986 gekom met die Wysigingswet op die Nasionale Onderwysbeleid en met die stigting van die Federale Onderwysersraad (FOR). Hierdeur is die weg na groter inspraakmoontlikhede gebaan deurdat groepsbedinging en gesamentlike optrede en koördinerings 'n moontlikheid geword het (Botha, 1991:58-59).

Hendricks en Morgan (1994) wys in sy voorwoord daarop dat die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) 'n nuwe era vir professionele opvoeders ingelui het. Opvoeders, administrateurs, leerlinge en hul ouers is bewus van die onderwysprobleme van die afgelope aantal jare. Die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) is om 'n balans tussen die belange van alle rolspelers in die onderwys te vind, sodat die ideaal vir 'n geletterde nasie bereik kan word (Hendricks & Morgan, 1994:Algemene Inleiding).

3.4.1 Omskrywing van die begrip “arbeidsverhoudinge”

Die begrip “arbeidsverhoudinge” word nie duidelik in die bestaande literatuur omskryf nie. Die omskrywings is óf te eng óf te verouderd.

Slabbert (1991:3-4) vat egter die aard van arbeidsverhoudinge soos volg saam:

- Arbeidsverhoudinge het te make met die verhouding tussen die Staat, werkgewer en werknemer. Hierdie driedelige verhouding toon kenmerke van interafhanklikheid in die organisasie.
- Intergroepverhoudings vorm die kern van arbeidsverhoudinge. Interpersoonlike verhoudinge speel ook 'n onmiskenbare rol in arbeidsverhoudinge.
- Die werknemer is op soek na die maksimum loon en die bes moontlike diensvoorwaardes, terwyl die werkgewer poog om die arbeidskoste so laag as moontlik te hou. Konflik is dus 'n inherente deel van werkgewer-werknemerverhoudinge.
- Die fundamentele doelwit van arbeidsverhoudinge is om arbeidsvrede te verkry, wat weer ekonomiese groei kan aanhelp. Dit word bereik deur 'n samewerkingsverhouding tussen werkgewers en werknemers.
- Arbeidsverhoudinge is die studie van 'n aanvaarbare, wedersyds voordelige interaksiestelsel tussen werkgewers en werknemers.
- Arbeidsverhoudinge is interdisiplinêr van aard.

Arbeidsverhoudinge is nie gerig op die uitbuiting van werknemers nie; dit is ook nie 'n poging om werknemers te manipuleer nie. Dis 'n proses van deelname en is op alle beroepsvlakke van 'n organisasie bruikbaar.

Daar bestaan twee populêre denkskole met betrekking tot die betekenis van die konsep “werk”. Die self-aktualiseringskool van denke beskou “werk” as 'n ekonomiese en intrinsiek betekenisvolle aktiwiteit. Die tweede denkskool is die bemiddelingskool (“Instrumentalist”), wat “werk” as 'n materiële aktiwiteit beskou. Volgens hierdie denkskool is die vermoë om te werk bloot 'n “meal ticket” wat oorlewing waarborg. Werk is egter 'n belangrike determinant in sosiale aspekte soos vriendskappe, lewenstyl, reputasie en sosiale status (Rycroft & Jordaan, 1993:3-5).

3.4.2 Determinante in die arbeidsverhoudinge binne die Suid-Afrikaanse onderwys

Daar bestaan baie universele of algemene determinante by die daarstel van gesonde arbeidsverhoudinge tussen die werknemer en die werkgewer (Oosthuizen, 1994b:2).

Enkele determinante vir die bepaling van gesonde arbeidsverhoudinge in die onderwys word vervolgens bespreek.

3.4.2.1 Die professionele verhouding

Die formele onderwysbestel staan tradisioneel in 'n sterk diensverhouding tot die gemeenskap. As gevolg daarvan plaas die breë gemeenskap in 'n toenemende mate die soeklig op die doelmatigheid en effektiwiteit van die onderwyser se werkverrigting (Oosthuizen, 1994b:93). Die volgende kenmerke is eie aan die onderwysprofessie:

- Onderwyspersoneel beskik oor gespesialiseerde kennis.
- Die onderwyser lewer 'n unieke diens.
- Die onderwysprofessie is in 'n groot mate outonoom.

Die besondere vereistes van die onderwysprofessie kan op grond van die eiesoortigheid daarvan met reg beskou word as die pilare waarop die arbeidsverhoudinge in die Suid-Afrikaanse onderwys gebou is (Oosthuizen, 1994b:3).

3.4.2.2 Die kontraktuele verhouding

Enige arbeidsverhouding word deur 'n kontraktuele verbintenis tussen die werkgever en die werknemer bepaal (Oosthuizen, 1994:3). In die arbeidsreg word daar tussen die individuele en die kollektiewe arbeidsreg onderskei. Die individuele arbeidsreg het as inhoudelike beginsels die dienskontrak, wat die regsverhouding tussen 'n werkgever en 'n individuele werknemer reguleer. Die individuele arbeidsreg kan ook bestaan uit statutêre maatreëls wat daargestel is om individuele regsverhoudings tussen die werkgever en werknemers te beheers, soos byvoorbeeld maatreëls om die verhoudinge in die Staatsdiens, Onderwys en Weermag te reguleer (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:52).

Elke diensverhouding beskik oor 'n basiese kontraktuele komponent (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:52). Volgens Rycroft en Jordaan (1993:34) bestaan daar talle definisies vir die omskrywing van 'n dienskontrak, maar nie een daarvan is totaal bevredigend nie, omdat die diensverhouding verskeie vorme kan aanneem. Werkgever-werknemer-verhoudings word gewoonlik deur verskeie kombinasies van die gemene reg, wetgewing en markkragte gekenmerk, en almal sluit gewoonlik gesamentlike bedinging in (Rycroft & Jordaan, 1993:34). Van Jaarsveld en Van Eck (1992:53-54) haal minstens nege verskillende omskrywings van 'n dienskontrak aan.

Vir die doeleindes van hierdie bespreking word die omskrywing van De Wet en Van Wyk (1992:384) gebruik, wat 'n dienskontrak omskryf as die wederkerige ooreenkoms waarvolgens die werknemer sy arbeidskragte teen een of ander vorm van vergoeding tot die beskikking van die werkgever stel. Ingevolge die bepalings in die kontrak het die werkgever die reg om bevel te voer oor die werknemer, en om toesig te hou oor die doelmatigheid en effektiwiteit van die werknemer se werkverrigting. Die werknemer gee sy vryheid ten koste van die werkgever prys, deurdat hy sy fisieke en geestelike arbeidskragte tot die beskikking van die werkgever stel (Oosthuizen, 1994b:3).

'n Dienskontrak word deur Van Jaarsveld en Van Eck (1992:56) beskou as 'n kontrak ingevolge waarvan dienste, onder gesag van die werkgever, vir 'n bepaalde termyn teen vergoeding gelewer word.

De Jager en Wild (1993:8-11) som die verpligtinge van die werknemer soos volg op:

- Hy moet sy arbeid tot beskikking van die werkgever stel.
- Hy moet redelike kwaliteitsarbeid verrig.
- Hy moet die belange van sy werkgever bevorder.
- Hy moet aan sy werkgever gehoorsaam wees.
- Hy mag hom nie aan wangedrag skuldig maak nie.

In terme van die dienskontrak is die werkgever verplig om (De Jager & Wild, 1993:8-11)

- die werknemer in sy diens te neem en te behou,
- die werknemer vir sy diens te vergoed, en
- veilige werksomstandighede aan die werknemer te verskaf.

Binne hierdie algemene riglyne sluit die onderwyser as werknemer 'n dienskontrak met sy werkgever. In die geval van 'n openbare skool word so 'n kontrak tussen die departementele werkgever en die onderwyser gesluit. By die staatsondersteunde skool is daar verdeelde werkgeverskap. Die bestuursliggaam is as statutêre instelling die werkgever, maar die Minister van Onderwys behou 'n kontroleringsfunksie oor die werkgevershandelinge van 'n skool, en daarom word hy ook as werkgever gesien. As 'n onderwyser in 'n nie-gesubsidieerde pos aangestel is, is die skool die enigste werkgever, en word die dienskontrak deur die bestuursliggaam bepaal (Oosthuizen, 1994b:3-4).

3.4.2.3 Die statutêr gefundeerde verhouding

Behalwe vir die bogenoemde determinante wat die algemene grondslag vir arbeidsverhoudinge in die onderwys vorm, bestaan daar ook statutêre determinante wat meer pertinente segswaarde vir die arbeidsverhoudinge in die onderwys het (Oosthuizen, 1994c:4). Hierdie statutêre determinante sluit die volgende in, en word in hierdie hoofstuk bespreek:

- Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (200:1993),
- Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (138:1994).
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993).

Dit is belangrik om daarop te let dat arbeidsverhoudinge in terme van Artikel 27 van die Grondwet 'n fundamentele reg is.

3.4.3 Oogmerke van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993)

Die algemene doelwit van hierdie wet is om voorsiening te maak vir die reëling van arbeidsverhoudinge in die onderwys, met inbegrip van kollektiewe bedinging, die instelling van 'n Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, die registrasie van sekere organisasies in die onderwysprofessie, hul toelating tot die genoemde raad, die voorkoming en beslegting van geskille, en die voorsiening van aangeleenthede wat daarmee in verband staan (Hendricks & Morgan, 1994:2).

Ingevolge Artikel 4 van die Wet is die oogmerke van Wet 146 van 1993 om

- arbeidsvrede in die onderwys te skep,
- arbeidsgeskille te voorkom,
- meganismes vir dispuutoplossing te voorsien, en
- gesamentlik te beding.

3.4.4 Die toepassing van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993)

Ingevolge Artikel 3 van hierdie wet is die wet van toepassing op werkgewers en werknemers soos in die wet gedefinieer, asook op die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys.

'n Werknemer word in Artikel 1 van die Wet gedefinieer as iemand wat ander persone by 'n skool, 'n tegniese kollege of 'n onderwyskollege leer, onderrig of oplei, of bystand verleen by die verskaffing van professionele dienste of onderwys hulpsdienste wat deur of in 'n Departement van Onderwys voorsien word (Botha, 1994:7-8).

'n Werkgewer word in dieselfde artikel omskryf as enige persoon, met inbegrip van die Staat, wat 'n werknemer (soos hierbo omskryf) in diens het of aan hom werk verskaf (Oosthuizen & Botha, 1994:134). Hierdie wet maak uitdruklik nie vir 'n werkgewer van 'n privaatskool voorsiening nie; dus is die werknemer van 'n privaatskool nie aan hierdie wet onderhewig nie. Daar word wel in hierdie wet voorsiening gemaak dat die Staatspresident hierdie wet in die toekoms deur middel van 'n proklamasie in die Staatskoerant op privaatskole van toepassing kan maak (Botha, 1994:8).

3.4.5 Die fundamentele regte van die partye

Artikel 5 van die Wet is eintlik 'n baie interessante artikel en tekenend van die nuwe benadering in die Suid-Afrikaanse reg, deurdat daar ingevolge hierdie artikel sekere sogenaamde fundamentele regte van werknemers en werkgewers in die lewe geroep word (Oosthuizen & Botha, 1994:134). Hendricks en Morgan (1994:2-3) som die werknemers se fundamentele regte soos volg op:

- Die reg om werknemersorganisasies van hul eie keuse te stig 'en/of om daarby aan te sluit of nie daarby aan te sluit nie.
- Die reg om kollektief met die werkgewer te onderhandel oor aangeleenthede wat uit die werksverhouding ontstaan. Botha (1994:8) voeg hierby dat daar na die Nywerheidshof gegaan kan word indien die werkgewer nie wil onderhandel nie.
- Die reg op toegang tot geskilbeslegtingsprosedures betreffende regsgevalle sowel as belangegevalle.
- Die reg om teen onbillike arbeidspraktyke beskerm te word.

Oosthuizen en Botha (1994:135) wys daarop dat die werkgewer insgelyks die volgende fundamentele regte het:

- Die reg om werkgewersorganisasies van eie keuse te stig en/of om te kies om daaraan te behoort of nie daaraan te behoort nie.
- Die reg om kollektief met werknemers te onderhandel oor aangeleenthede wat uit die werksverhouding mag ontstaan.

- Die reg op toegang tot geskilbeslegtingsprosedures betreffende regte- en belangegeskille.
- Die reg om teen onbillike arbeidspraktyke beskerm te word.
- Die reg om werknemers in diens te neem en te gebruik ooreenkomstig hulle behoeftes en met inagneming van die geskiktheid, kwalifikasies, opleidingsvlak en bevoegdheid van die werknemers.

3.4.6 Die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys

Ingevolge Artikel 6 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) word die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys in die lewe geroep. Hendricks en Morgan (1994:5) wys daarop dat die partye in die Raad bestaan uit die werkgewer- en werknemersorganisasies wat ooreenkomstig die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys en die konstitusie van die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys as partye tot die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys toegelaat is. Hierdie Raad het onder andere die volgende funksies (Oosthuizen & Botha, 1994:135):

- Die totstandbrenging van ooreenkomste met betrekking tot aangeleenthede van onderlinge belang; dit sluit ooreenkomste met betrekking tot diensvoorwaardes en -bedinging, dissiplinêre en griewe-prosedures, besoldiging, werknemerskompensasie en oorlegplegingsprosedures in.
- Die voorkoming van geskille.
- Die beslegting van geskille wat tussen die partye in die Raad ontstaan het of mag ontstaan.

Net soos wat partye in die bestaande Nywerheidsrade sekere nywerheidsooreenkomste kan aangaan, kan die partye in die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys in terme van Artikel 12 (5) (a) ook ooreenkomste aangaan oor sake soos minimumloon, tydstop en wyse van betaling van werknemers, registrasie van professionele opvoedkundiges, en die instelling van pensioen-, mediese, werkloosheids- en voorsorgfondse. So 'n ooreenkoms moet eger op skrif gestel en deur die partye wat ten gunste daarvan is, onderteken word. Die bepalings van so 'n ooreenkoms sal vir alle partye in die Raad bindend wees (Oosthuizen & Botha, 1994:135).

3.4.6.1 Doelwitte van die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys

Hendricks en Morgan (1994:7) som die vernaamste doelwitte van die Raad op Arbeidsverhoudinge soos volg op:

- Die handhawing en bevordering van arbeidsvrede.
- Die voorkoming of oplossing van arbeidsgeskille in die onderwys.
- Die voorsiening van dispuutmeganismes om dispute tussen werkgewer en werknemer, en tussen werkgewersorganisasies en werknemersorganisasies op te los.
- Die voorsiening en regulering van kollektiewe bedinging.
- Die gesamentlike bedinging en onderhandeling oor sake van gemeenskaplike belang asook sake wat die verhouding tussen die partye in die Raad kan affekteer.
- Die bekragtiging van ooreenkomste tussen die partye of hul lede, en toesig oor die uitvoering daarvan.
- Die oorweging van enige ander sake wat vir die onderskeie partye van belang is.
- Die nougesette uitvoering van hul funksies en pligte in ooreenstemming met die bepalings van die Wet.

3.4.6.2 Resolusie 4 van die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys

In terme van die Regulasiekoerant No. 5412 (17 Oktober 1994) is Resolusie 4 'n uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) en sal dit op alle werknemers, soos in die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys omskryf, van toepassing wees. Tydens die stigtingsvergadering van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys was daar agt (8) werkgewerorganisasies en agt en twintig (28) werknemersorganisasies teenwoordig (Hendricks & Morgan, 1994:10). By die aanvaarding van Resolusie 4 tydens die stigtingsvergadering van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys is besluit dat

- 'n nasionale professionele registrasieraad vir opvoeders ingestel word,
- die bedoelde raad as die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders bekend sal staan,
- die genoemde raad die bevoegdheid en funksies het soos deur die Grondwet aan hom verleen, en dat alle data wat in die bestaande register van die Federale Onderwysersraad vervat is, oorgeneem word,
- hierdie raad deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys befonds sal word,
- die Federale Onderwysersraad alle bevoegdheid en funksies behou soos ingevolge Wet No. 39 van 1967 aan hom verleen, totdat daar op 'n minimum kriteria vir toelating tot die onderwysprofessie en 'n gedragskode ooreengekom is,
- geen persoon ná die stigting van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders aangestel of in diens geneem sal word soos wat in Wet 146 van 1993 omskryf is nie,

tensy sodanige persoon bewys van registrasie by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders kan lewer,

- die Minister versoek word om die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders ingevolge Artikel 2 (1) (c) van Wet No. 76 van 1984 te erken,
- hierdie resoluție slegs ooreenkomstig die konstitusie van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders gewysig kan word, en
- hierdie resoluție outomaties om middernag, 31 Maart 1994, van krag word.

3.4.6.3 Die konstitusie van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders

In die aanhef tot die konstitusie word melding gemaak dat die werknemersorganisasies ingevolge die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) saamstem dat

- 'n nasionale registrasieliggaam vir opvoeders daargestel moet word,
- alle opvoeders verplig moet word om daaraan te behoort,
- hierdie liggaam toelatingskriteria tot die professie asook 'n gedragskode moet opstel,
- die kriteria afdwingbaar moet wees;
- die gedragskode afdwingbaar moet wees,
- behoorlike oorgangsmatreëls getref moet word,
- 'n nasionale registrasieliggaam vir opvoeders deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys befonds moet word,
- die belanghebbendes verteenwoordiging in die nasionale registrasieliggaam vir opvoeders kry,
- die nasionale registrasieliggaam vir opvoeders die steun van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys moet geniet, en
- die werknemerspartye in die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys op die konstitusie van 'n nasionale registrasieliggaam vir opvoeders moet ooreenkom.

3.4.6.4 Bevoegdhede en werksaamhede van die Raad

Volgens Artikel viii van Aanhangsel A tot Resoluție 4 moet die Raad, behoudens Nasionale Onderwysbeleid en toepaslike wetgewing en ooreenkomste van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys,

- minimumkriteria vir die professionele of voorwaardelike registrasie van werknemers stel,

- 'n register van werknemers hou,
- 'n professionele gedragskode opstel,
- 'n billike dissiplinêre ondersoekprosedure instel, en 'n dissiplinêre komitee van die Raad aanstel om die werksaamhede wat aan hom toegewys word, uit te voer,
- die aard en omvang van dissiplinêre optrede teen 'n werknemer bepaal, en
- die verpligte maandelikse gelde wat aan die Raad betaalbaar is, bepaal.

In terme van Resolusie 5 is besluit dat

- werknemerspartye van die Raad redelike toegang tot die persele van werkgewers moet hê,
- werknemerspartye op redelike toegang tot werkgewersfasiliteite geregtig is,
- ander werknemersorganisasies, met skriftelike kennisgewing aan die werkgewer, redelike toegang tot werkgewerspersele tydens werkure het,
- geen werkgewer toegang tot of kontak met werknemers tydens werkure toelaat nie,
- hierdie resolusie 'n ooreenkoms van die Raad uitmaak,
- die Minister versoek word om hierdie ooreenkoms uit te brei en op alle werkgewers en werknemers van toepassing te maak, en
- hierdie resolusie tot 31 Maart 1994 opgeskort word om sodoende aan ander partye, wat nie by die Raad betrokke is nie, genoeg tyd te gee om dit met hul lede te bespreek.

3.4.7 Geskilbeslegting in gevalle van onbillike arbeidspraktyke

In Artikel 1 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) word 'n onbillike arbeidspraktyk omskryf as 'n handeling wat enige werknemer of werkgewer onregverdig raak, wat arbeidsonrus skep, en wat die verhoudinge tussen werkgewer en werknemer nadelig raak.

Indien 'n geskil oor 'n onbillike arbeidspraktyk ontstaan, moet die nodige stappe gedoen word om die geskil ooreenkomstig die konstitusie van die Raad te besleg - Artikel 18 (1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993). Die party wat die geskil na die Raad verwys het, kan binne 10 dae vanaf die datum van sodanige verwysing by wyse van 'n beëdigde verklaring by die Nywerheidshof aansoek doen vir 'n bevel ingevolge waarvan 'n werknemer in diens herstel word en/of die bedinge en

voorwaardes van diens herstel word - Artikel 17 (2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet No.146 van 1993 (Oosthuizen & Botha, 1994:135-136).

3.4.8 'n Herindiensstellingsbevel

Ingevolge Artikel 17 (2) kan 'n party wat 'n geskil vir beslegting na die Raad verwys het binne 10 dae vanaf die datum van verwysing by die Nywerheidshof aansoek doen vir 'n herindiensstellingsbevel. Ingevolge Artikel 17 (3) moet die aansoeker ook 'n afskrif van sy aansoek aan die teenparty stuur of by hom aflewer. Die teenparty kan binne 14 dae na die datum waarop die aansoek gepos is 'n antwoordende eedsverklaring by die Nywerheidshof en die aansoeker aflewer of per geregistreerde pos aan hulle stuur. Die aansoeker het dan weer die geleentheid om binne 10 dae nadat die antwoordende eedsverklaring gepos of afgelewer is, 'n repliserende eedsverklaring aan die Nywerheidshof en die teenparty te pos of dit daar te laat aflewer. 'n Herindiensstellingsbevel word nie deur die Nywerheidshof uitgevaardig indien die aansoek daarvoor nie geskied binne 30 dae vanaf die datum waarop kennis van die beweerde onbillike arbeidspraktyk aan die ander party gegee is nie, of indien geen sodanige kennis vanaf die datum waarop die beweerde onbillike arbeidspraktyk aan die gegriefde party bekend geraak het, gegee is nie (Botha, 1994:10-11).

Indien bogenoemde prosedurereëls nagekom is, kan die Nywerheidshof, na oorweging van die feite in die beëdigde verklarings en/of mondelinge vertoë/getuienis en van die feit dat die party ter goeder trou gepoog het om die geskil by ooreenkoms of andersins te besleg, 'n bevel uitvaardig wat die hof in die omstandighede redelik ag. Hierdie herindiensstellingsbevel bly van krag totdat die geskil deur die Raad besleg is of totdat die sekretaris van die Raad die Nywerheidshof meedeel dat die Raad nie daarin geslaag het om die geskil te besleg nie, en besluit het om nie die geskil vir arbitrasie of na die Nywerheidshof te verwys nie. So 'n herindiensstellingsbevel van die Nywerheidshof bly normaalweg slegs vir 90 dae vanaf die datum van inwerkingtreding van krag, tensy die hof die werking van daardie bevel eenmalig, of periodiek met 'n tydperk van nie langer as 30 dae op 'n keer nie, verleng (Oosthuizen & Botha, 1994:136).

3.4.9 Bevoegdhede, werksaamhede en vasstellings van die Nywerheidshof

Die Nywerheidshof moet nie verwar word met die nywerheidsrade nie. Nywerheidsrade is in die lewe geroep in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956. Hierdie nywerheidsrade word in enige onderneming, nywerheid, beroep of bedryf wat in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956 funksioneer, gevorm. 'n Nywerheidsraad

bestaan uit verteenwoordigers van 'n geregistreerde vakbond en 'n werkgewersorganisasie. 'n Nywerheidsraad is 'n liggaam wat deur 'n onderlinge ooreenkoms tussen werkgewers en geregistreerde vakbonde tot stand gebring is met die doel om hul eie bedryf te reguleer (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:198-200).

Die Wiehahn-kommissie oor Arbeidsverhoudinge het aanbeveel dat 'n Nywerheidshof gestig moet word, nie net om die take van die howe te verlig nie, maar omdat die arbeidswetgewing so kompleks is, en omdat daar 'n nodigheid bestaan vir sodanige howe wat vinnig en teen 'n lae koste geopereer kan word (Hendricks & Morgan, 1994:15).

Die Nywerheidshof is 'n instelling wat geskep is om meganismes daar te stel wat onnodige stakings kan voorkom, deurdat daar 'n regsondersoek na 'n dispuut plaasvind. Sodanige ondersoek neem nie net die regsaspekte nie maar ook die sosiologiese, ekonomiese en politieke faktore in ag. Die Nywerheidshof het tot stand gekom na 'n wysigingswet wat in 1979 afgekondig is. Artikel 17 bepaal dat hierdie hof jurisdiksie oor die hele Republiek van Suid-Afrika sal hê, en dat die Nywerheidshof sal bestaan uit 'n president, 'n adjunk-president en soveel ander lede soos deur die Minister nodig geag word. Die lede van die Nywerheidshof word op grond van hul regskennis en regsbevoegdheid deur die Minister aangestel. Die Nywerheidshof is nie 'n afdeling van die Hooggeregshof nie, maar 'n kwasijudisiële tribunaal, wat deur die Hooggeregshof hersien kan word. Die vraag wat nou ontstaan is of die Nywerheidshof 'n besluit van die Hooggeregshof kan tersyde stel, terwyl die Hooggeregshof die hoogste mag het. Die Nywerheidshof se siening hiervan is dat die Nywerheidshof "by no means endeavours to equate its jurisdiction with that of the Supreme Court". Die Nywerheidshof streef dus nie daarna om sy jurisdiksie met dié van die Hooggeregshof gelyk te stel nie (Rycroft & Jordaan, 1993:252-253).

Artikel 16 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) handel oor die funksies van die Nywerheidshof. Hendricks en Morgan (1994:15) beskou die taak om met arbeidsdispute te handel as die belangrikste taak van die Nywerheidshof. Daar bestaan 'n verskil tussen dispute wat met regte en dispute wat met belange verband hou (Rycroft & Jordaan, 1993:168). Dispute wat met regte verband hou, spruit gewoonlik uit 'n inbreuk wat gemaak is op 'n individu se bestaande regte soos in die kontrak met die individu ooreengekom. Dit kan ook die gevolg wees van 'n gesamentlike ooreenkoms wat bereik is of van 'n verbreking van 'n wetgewing (Rycroft & Jordaan, 1993:169).

'n Dispuut wat met belange verband hou, spruit gewoonlik uit die verbreking van regte wat aan gesamentlike bedinging of onderhandelinge onderworpe is. Doelstellings word deur oorreding bereik. 'n Dispuut van belange kan veroorsaak word deur konflik tussen die werkgewer en werknemer op grond van sake wat nie deur die wet gereguleer word nie of op grond van sekere gebruike en ooreenkomste. Verhoudings in die werkplek kan nie altyd deur wetlike voorskrifte gereguleer word nie, en sodanige aangeleenthede kan beter deur nie-wetlike prosedures aangespreek word (Hendricks & Morgan, 1994:16).

Die werksaamhede van die Nywerheidshof word ingevolge Artikel 16 (2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) soos volg omskryf:

- Die verlening van dringende tussentydse regshulp (kyk paragraaf 3.4.8).
- Die oorweging en besluitneming ten opsigte van 'n aansoek (kyk paragraaf 3.4.8).
- Die maak van vasstellings ingevolge Artikel 18.
- Die beregting van geskille wat na die Nywerheidshof verwys is (Artikel 12 (2)).
- Die beslissing van appèlle.
- Die hantering van enige ander aangeleentheid waarmee die Nywerheidshof kragtens hierdie Wet moet of kan handel.

Volgens Hendricks en Morgan (1994:16) het die Nywerheidshof die funksie om

- dringende tussentydse verligting te bring totdat 'n bevel deur die hof toegestaan is,
- oorweging te skenk aan en besluite te neem aangaande aansoeke vir 'n bevel van die hof,
- bepalinge te maak ten opsigte van onregverdige arbeidspraktyke,
- dispute te beoordeel wat in belang van onderlinge ooreenkomste is en wat nie deur die Raad op Arbeidsverhoudinge opgelos kan word nie,
- aansoeke om registrasie as lid van die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys te oorweeg en besluite oor toelating en beëindiging van lidmaatskap te neem, en
- met aangeleenthede wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) vereis of toegelaat word, te handel.

Artikel 17 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) het op die bevoegdheid van die Nywerheidshof betrekking. Hierdie artikel handel ook oor die herindiensstelling van werknemers (kyk paragraaf 3.4.8), die herstel van bedinge en

voorwaardes van diens, en onbillike arbeidspraktyke. In hierdie bespreking word volstaan met 'n bespreking van onbillike arbeidspraktyke.

'n Onbillike arbeidspraktyk is enige handeling wat nie 'n staking of 'n uitsluiting is nie, en wat die effek het dat

- 'n werknemer of groep werknemers onbillik geaffekteer is of mag wees ten opsigte van werksgeleenthede, diensvoorwaardes of werksekerheid,
- die aktiwiteite van 'n werkgever of werkgewers hierdeur onbillik geaffekteer of onderbreek word,
- arbeidsonrus hierdeur geskep of aangehelp word, en
- die arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer hierdeur nadelig geaffekteer is of kan word.

'n Staking of 'n uitsluiting kan nie op grond van die feit dat dit onbillik is, strafbaar wees nie. 'n Werknemer wat aan 'n wettige staking deelneem, kan ook nie net omdat die staking as onbillik beskou word, afgedank word nie. Die Nywerheidshof het 'n kode van billike praktyk ingestel om as 'n handleiding in die geval van industriële praktyke te dien. Die toets vir onbillike optrede hang af van die onregverdigheid, vooroordeel, gevaar of beseringsrisiko wat in die gegewe omstandighede bestaan. Wanneer die hof oor 'n billike of onbillike handeling besluit, word dit wat werklik gebeur het deur die hof in aanmerking geneem. Die Nywerheidshof gebruik dus diskresie wanneer hy bepaal of 'n arbeidspraktyk onregverdig is of nie (Hendricks & Morgan, 1994:17).

Billikheid is nie sinoniem met wetsgehoorsaamheid nie, want gedrag kan byvoorbeeld in terme van die wet korrek wees, maar steeds onbillik (Rycroft & Jordaan, 1993:165-166). Hierdie interaksie tussen die konsep onbillike arbeidspraktyk en die gemene reg word verduidelik in *Die Raad van Mynvakkonde v Die Kamer van Mynwese van Suid-Afrika*, waar die hof die argument verwerp het dat dit die werkgever se reg is om werkers af te dank (Rycroft & Jordaan, 1993:166). Die werkgever is daarop geregtig om die diensooreenkoms van 'n stakende werker te beëindig al neem die werker aan 'n regmatige staking deel. Indien die werknemer wat ontslaan is homself nie tot die nywerheidshof wend nie, of indien die nywerheidshof egter bevind dat die ontslag of weiering om die werknemer weer in diens te neem nie 'n onbillike arbeidspraktyk daarstel nie, word die posisie deur die kontrak en die gemene reg beheers (Rycroft & Jordaan, 1993:166).

Indien 'n geskil na die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys verwys is en die Raad nie daarin geslaag het om die geskil binne 'n tydperk van 30 dae te besleg nie, kan enige party in die geskil na verstryking van die 30 dae tydperk, maar nie later as 90 dae vanaf verstryking van die genoemde tydperk nie, die geskil na die Nywerheidshof verwys vir 'n vasstelling in terme van Artikel 18 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993). 'n Vasstelling is dieselfde as 'n beslissing in 'n burgerlike (siviele) hof. Die partye in 'n geskil kan ook by wyse van 'n ooreenkoms aan die Nywerheidshof rapporteer dat hulle daarvan oortuig is dat hulle nie die geskil kan besleg nie en dit daarom vir 'n vasstelling na die Nywerheidshof verwys. Die Nywerheidshof wat 'n verwysing van 'n geskil ontvang het, moet die geskil so spoedig moontlik na ontvangs op voorwaardes wat deur die hof redelik geag word, vasstel. Die Nywerheidshof kan 'n bevel vir herindiensstelling of skadevergoeding of herindiensstelling sowel as skadevergoeding uitreik. Die reëls en prosedure wat kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge ten opsigte van die Nywerheidshof van toepassing is, is *mutatis mutandis* van toepassing op verrigtinge kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Oosthuizen & Botha, 1994:136-137).

3.4.10 Die reg om te staak en kollektief te beding

Hierdie regte word in hoofstuk 3 van die Grondwet (200:1993) as fundamentele regte beskou. Artikel 27 (3) van die Grondwet bepaal dat werkers en werkgewers die reg het om te organiseer en kollektief te beding. Artikel 27 (4) van die Grondwet verleen aan werkers die reg om vir die doeleindes van kollektiewe bedinging te staak, terwyl Artikel 27 (5) werkgewers se reg op die gebruikmaking van uitsluiting vir die doeleindes van kollektiewe bedinging beskerm.

Artikel 15 van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) gee aan onderwysers en ander opvoeders die reg om te staak, maar daar bestaan sekere voorwaardes en prosedures wat in die geval van 'n staking van toepassing is. Die reg is nie onvoorwaardelik nie, want deur aan die onderwysers die reg te gee om te staak, is om hulle tot die tande toe te bewapen, terwyl hul werkgewers se hande agter hul rug vasgebind is. Oorwegings wat op wettige stakings van krag is, verskil van dié wat op onwettige stakings van krag is.

Wettige stakings is funksioneel met betrekking tot kollektiewe bedinging, want die partye word gedwing om met mekaar in gesprek te tree. Die moontlikheid van 'n staking help die onderhandelars om hulle tot die sake van belang te bepaal sodat die mislukking van 'n ooreenkoms na behore bereken kan word (Hendricks & Morgan,

1994:11). Werkgewers het egter ook die reg op uitsluiting, maar ook hier is vasgestelde prosedures wat gevolg moet word. Die reg om te staak en die reg om uit te sluit, maak die speelveld vir beide die werknemers en die werkgewers gelyk (Hendricks & Morgan, 1994:11).

In Suid-Afrika het die onderwerp van stakings oor die afgelope aantal jare baie aktueel geword. Die hele aangeleentheid is in 'n polemiese (strydende) kleed gehul (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:286). 'n Staking kan omskryf word as 'n weiering of versuim om aan te gaan met werk, of werk te hervat, of herindiensneming aan te neem, of aan diensvoorwaardes te voldoen, vertraging van die vooruitgang van die werk, belemmering van die werk of die verbreking of beëindiging van dienskontrakte (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:287).

'n Werkgewer kan, net soos 'n werknemer wat staak, sy arbeid onttrek deur die werker van sy werkseleentheid te ontnem. Dit kan gedoen word deur die toegang tot die perseel te sluit, die voortsetting van die besigheid te staak of die werkers se dienskontrakte te beëindig. Die reg op uitsluiting is die werkgewer se ekonomiese wapen om die arbeidsmag te forseer om sy aanbod te aanvaar (Rycroft & Jordaan, 1993:290).

Stakings en uitsluitings gaan nie oor regsgeskille nie, maar oor belangegeskille soos diensvoorwaardes en vergoeding. Die remedies van die partye is onderskeidelik stakings en uitsluitings (Botha, 1994:31).

Uit die bogenoemde paragrawe is dit duidelik dat werknemers en werkgewers die fundamentele reg het om kollektief te beding oor aangeleenthede wat uit die normale werksverhouding tussen hulle mag ontstaan. Kollektiewe bedinging is nie 'n statutêre verpligting nie, maar die Nywerheidshof het al in 1983 beslis dat werkgewers in goeie trou met verteenwoordigende organisasies moet onderhandel. Onderhandelings beteken egter nie noodwendig ooreenstemming nie; daarom is dit moontlik dat 'n dooie punt bereik kan word, en dan is dit vir die partye geoorloof om binne die grense wat statutêr en deur die hof neergelê is hulle mag by wyse van 'n staking of 'n uitsluiting te toets (Botha, 1994:12).

Stakings of uitsluitings is ongeoorloof indien

- 'n bepaling van 'n ooreenkoms, wat ingevolge die Wet bindend is, die aangeleentheid wat tot die staking of uitsluiting aanleiding gee, behandel,

- die aangeleentheid nog nie deur die Raad oorweeg is en 'n dooie punt skriftelik verklaar is nie,
- 'n tydperk van 30 dae vanaf voorlegging aan die Raad nog nie verstryk het nie,
- daar ooreengekom is om die aangeleentheid na arbitrasie te verwys, en
- daar in die Wet voorsiening gemaak word vir die hantering van die betrokke aangeleentheid deur middel van wetgewing.

'n Staking mag nie deur 'n werknemersorganisasie of sy ampsdraers uitgeroep word alvorens die meerderheid van sy lede nie in 'n geheime stemming ten gunste van sodanige optrede gestem het nie, en die werkgever nie ten minste 7 dae voor die aanvang van die staking skriftelik in kennis gestel is van die uitslag van die stemming en die begindatum van die staking nie. Net so mag 'n werkgever nie 'n uitsluiting uitroep tensy die werknemers 7 dae skriftelik kennis van sy voorneme en die begindatum van die uitsluiting ontvang het nie. 'n Werknemer ontvang geen vergoeding tydens 'n onwettige staking of wettige uitsluiting nie. Geen siviele geding kan teen enige een van die partye in die kollektiewe bedingingsproses aanhangig gemaak word ten opsigte van kontrakbreuk, verbreking van 'n statutêre plig of die pleeg van 'n onregmatige daad (behalwe laster) ter bevordering van die staking of uitsluiting nie. Hierdie vrywaring geld egter nie in die geval waar daar deur 'n betrokke handeling 'n misdryf gepleeg is nie (Oosthuizen & Botha, 1994:137-138).

3.4.11 Sintese

Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146:1993) het 'n nuwe tydvak vir die onderwys in Suid-Afrika ingelui. Begrippe en konsepte soos vakbonde, uitsluiting en kollektiewe bedinging is begrippe wat voortaan deur die onderwysbestuurder beheer sal moet word. Die toepassing van die korrekte prosedures in die skoolsituasie raak al hoe belangriker namate werknemersorganisasies meer georganiseerd optree om hul doelwitte en dié van hul individuele lede te bereik. Die bewys vir hierdie stelling kan gevind word in die feit dat daar in 1993 twee nuwe wette op arbeidsverhoudinge, naamlik dié vir onderwysers en dié vir staatsamptenare, geproklameer is.

Wat die invloed hiervan op onderwyserprofessionaliteit sal wees, sal net die tyd leer. Uit die rege wat in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys aan onderwysers verleen word, wil dit voorkom asof die unieke dienslewering van onderwysers moontlik 'n ander betekenis kan verkry. Die stigting en werking van die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys bring egter 'n mate van groter outonomie in die

onderwysprofessie mee, omdat die onderwysprofessie nou met sy werkgewer, die onderwysdepartement, oor diensvoorwaardes kan beding. Aspekte wat egter nog nie in hierdie Arbeidswetgewing aangespreek word nie, behels onder meer die maksimum aantal werkeure per week, soos op ander Arbeidswetgewing van toepassing.

3.5 DIE WET OP INDIENSNEMING VAN OPVOEDERS (138:1994)

Hierdie Wet vervang onder andere Hoofstuk 7 van Wet 70 van 1988 en het spesifiek op die dienste van opvoeders betrekking. As gevolg van die groot aantal departemente in die ou bedeling en die feit dat wette en regulasies met betrekking tot onderwysers en opvoeders anders geïnterpreteer en toegepas is, het die Minister van Onderwys Wet 138 van 1994 gepromulgeer in 'n poging om eenheid in onderwysaangeleenthede teweeg te bring. Die diensvoorwaardes kon nie op 'n lukrake wyse gehanteer word nie, en daarom is die verskillende bestaande wette tot Wet 138 van 1994 gerasionaliseer. Hierdie wet is egter nog steeds onderhewig aan die Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwysake, 1984 (Wet no.76 van 1984).

In die lig van die fundamentele regte (200;1993) en die regte wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (146;1993) toegeken is, is dit uiters noodsaaklik dat diensstate en diensvoorwaardes vir alle onderwysers en opvoeders in die hele Republiek van Suid-Afrika moet geld. Die werkgewer kan nie maar net die dienste van 'n werknemer op 'n betrokke wyse beëindig omdat die werkgewer nie meer die werknemer in diens wil hê nie. Die werkgewer moet 'n substantiewe rede daarvoor hê.

Onderwysers en opvoeders se posisie word gereël deur Wet no. 138 van 1994 wat die onderwysposisie ten dele rasionaliseer (Coetzee, 1994a:14). In hierdie bespreking sal 'n uittreksel gemaak word van dié artikels wat die grootste invloed op onderwyserprofessionaliteit sal uitoefen.

In Artikel 1 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (138:1994) word enkele woordskrywings gegee. Dit is interessant om daarop te let dat daar in Artikel 1 (xi) onder die opskrif "staatsondersteunde onderwysinstelling" erkenning aan Model C-skole gegee word, en dat die bepaalde artikel daarop dui dat 'n "staatsondersteunde skool" 'n ander staatsonderwysinstelling as 'n departementele onderwysinstelling is. In Artikel 1 (viii) word "Lid van die Uitvoerende Raad" omskryf as 'n lid van 'n Uitvoerende Raad wat ingevolge Artikel 149 (4) van die Grondwet met die portefeulje, Onderwys, belas is, of as 'n lid van 'n Uitvoerende Raad wat deur die Premier aangewys is om

in die betrokke provinsie uitvoering aan die bepalings van hierdie Wet te gee. Hierdie definisie is van belang, omdat onderwys afgewentel word na die provinsiale wetgewers en daar dus deur die onderskeie provinsiale onderwysdepartemente ook provinsiale wetgewings uitgevaardig sal word.

Artikel 2 van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) maak die bepalings van die wet van toepassing op alle opvoeders wat in die grondgebied van die Republiek van Suid-Afrika in diens geneem word. Volgens Artikel 4 (2) van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) word aanstellings en bevorderings van opvoeders gedoen nadat die Lid van die Uitvoerende Raad vooraf toestemming vir sodanige aanstellings en bevorderings gegee het. Hierdie aspek was voorheen aan die goedkeuring van die Minister onderhewig.

Opvoeders moet kennis neem van die bepalings van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, omdat dit hulle posisie teenoor die werkgewer reguleer. Die handhawing van dissipline ten opsigte van ander werknemers (nie-opvoeders) berus by die skoolhoof en sy bestuurspan wat hulle eie reëls mag maak en afdwing; daarom is die bepalings van hierdie Wet nie op dié werknemers van toepassing nie (Coetzee, 1994a:14).

3.5.1 Ontslag van opvoeders

Artikel 8 van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) stel verskeie gronde vir die ontslag van 'n opvoeder. In hierdie artikel word erkenning verleen aan die onderskeid wat die Nywerheidshof tref tussen wangedrag en optrede wat nie op wangedrag neerkom nie (Coetzee, 1994a:14).

Langdurige afwesigheid as gevolg van swak gesondheid word byvoorbeeld deur die hof aangeteken as 'n operasionele vereiste wat tot die afdanking van 'n opvoeder kan lei. Die onbekwaamheid van 'n werknemer of sy swak werkprestasie, slegte gesondheid en onaanpasbaarheid kan na 'n billike prosedure tot sy ontslag lei (Coetzee, 1994a:14).

Wangedrag veronderstel 'n vorm van skuld of laakbare gedrag, en volgens Artikel 8 (1) (e) van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) mag werknemers op grond daarvan afgedank word. Indien die opvoeder, op grond van 'n wanvoorstelling wat hy gemaak het, in 'n besondere pos aangestel word, word die ontslag wat daarop volg op grond van wangedrag gedoen. Dit is onnodig om dit in die wet uit te spel, aangesien enige wanvoorstelling wat tot ontslag lei alleen maar op grond van wangedrag kan wees (Coetzee, 1994a:14).

3.5.2 Die daarstelling van oortredings

Ontslag van opvoeders kan nie geskied sonder dat daar bepaalde norme gestel is waaraan opvoeders moet voldoen nie. In die volgende paragrawe word die norme vir ontslag van opvoeders bespreek.

3.5.2.1 Artikel 10 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994)

Artikel 10 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994) gee al die omstandighede of die substantiewe redes vir ontslag van opvoeders.

Artikel 10 (1) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders bepaal dat 'n opvoeder in 'n permanente hoedanigheid in diens by 'n staatsonderwysinstelling geag weens wangedrag ontslaan te wees, indien die opvoeder

- vir langer as 14 dae sonder toestemming afwesig is,
- tydens sy afwesigheid diens by 'n ander werkgever aanvaar,
- diens by 'n ander werkgever aanvaar terwyl 'n skorsing of bedanking hangende is, en
- bedank terwyl dissiplinêre stappe nog nie afgehandel is nie.

Artikel 10 (2) van die Wet bepaal dat indien 'n opvoeder, wat ingevolge paragraaf (a) of (b) van Subartikel 10 (1) geag weens wangedrag ontslaan te wees, hom te eniger tyd vir diens aanmeld, die werkgever hom of haar in sy of haar vorige of 'n ander pos kan herstel op die voorwaardes wat die werkgever bepaal. [In so 'n geval word die tydperk van sy of haar afwesigheid van diens geag afwesigheid met vakansieverlof sonder besoldiging te wees, of verlof op die ander voorwaardes wat die werkgever bepaal]. (Die gedeelte in blokhakies is 'n byvoeging op die vorige bepaling van Wet 70 van 1988).

In Artikel 10 (1) (a) word melding gemaak van "14 opeenvolgende dae van die werk afwesig is". Hierdie bepaling verskil van die Wet op Onderwysaangeleenthede (70:1988) waar die aantal dae 30 opeenvolgende dae was.

Volgens Artikel 10 (2) berus ontslag by die werkgever en nie meer by die Minister soos in die vorige bedeling nie. Coetzee (1994a:14) wys daarop dat die algemene assistente en tiksters buite hierdie Wet ressorteer, maar dat die skoolbestuur by die

aanstelling van 'n nuwe persoon dit aan die persoon kan oordra dat Artikel 10 van hierdie Wet ook op sodanige persoon van toepassing sal wees.

3.5.2.2 Artikel 12 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994)

Hierdie artikel handel oor die dissiplinêre optrede teen 'n opvoeder in sy werksplek. Staatsondersteunde (Model C-) skole kan hierdie kode vir hulle opvoeders uitbrei en aanvul (Coetzee, 1994a:15).

In hierdie bespreking sal daar slegs aan die bepalings van Artikel 12 aandag gegee word. Die konsep “wangedrag” en “gedrag” is reeds in paragrawe 2.3.3 en 2.7.3.1 volledig bespreek.

Artikel 12 (1) bepaal dat 'n opvoeder aan wangedrag skuldig is wanneer die opvoeder

- 'n bepaling van hierdie Wet of 'n wet met betrekking tot die onderwys oortree,
- 'n handeling verrig wat tot nadeel van die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die werkgewer strek,
- hom aan insubordinasie skuldig maak,
- nalatig of traag is by die uitvoering van pligte,
- sonder die toestemming van die werkgewer ander werk verrig,
- ingryping in verband met sy of haar posisie of diensvoorwaardes probeer verkry, tensy dit volgens amptelike kanale geskied,
- hom of haar op 'n skandelige, onbehoorlike of onbetaamlike wyse gedra,
- onbehoorlike gebruik van sterk drank of bedwelmende middels maak,
- persoonlike inligting openbaar maak sonder voorafverkreë toestemming,
- geldelike voordeel uit sy posisie as opvoeder behaal,
- enige eiendom van die staat toe-eien of onbehoorlik gebruik daarvan maak,
- 'n kriminele oortreding begaan,
- sonder verlof afwesig is, of
- 'n valse of onjuiste verklaring aflê.

Artikel 12 (2) bepaal dat die vryspreking van 'n opvoeder in die geregshof op grond van 'n misdryf nie beteken dat dissiplinêre stappe ingevolge Wet 138 van 1994 nie teen die opvoeder geneem kan word nie.

Artikel 12 (3) bepaal dat sou die wangedrag waarvan die opvoeder aangekla word op 'n misdryf neerkom waaraan die opvoeder deur 'n geregshof skuldig bevind is, 'n

gewaarmerkte afskrif van die oorkonde van skuldigbevinding afdoende bewys is dat hy daardie misdryf gepleeg het, tensy

- die skuldigbevinding tersyde gestel is, of
- die opvoeder kan bewys dat hy verkeerdlik skuldig bevind is.

3.5.3 Die dissiplinerings van 'n persoon sonder 'n verhoor

Coetzee (1994a:26) verwys na die Internasionale Arbeidsorganisasie se standaard wat bepaal dat dit nie nodig is om 'n dissiplinêre ondersoek te hou waar dit nie redelikerwys van die werkgewer verwag kan word om 'n verhoor te hou nie. Dit blyk dat dit onder die volgende omstandighede nie nodig is om 'n verhoor te hou nie (Coetzee, 1994a:26):

- Waar die hou van 'n ondersoek gevaarlik vir eiendom of lewe sal wees.
- Waar die werknemer sonder goeie rede weier om die ondersoek by te woon.
Die werknemer doen daarmee afstand van sy reg om die ondersoek by te woon.

Dieselfde beginsel is van toepassing met betrekking tot ontslag wat op wettige stakings volg. Die Nywerheidshof sal nie gemaklik die hou van 'n ondersoek (verhoor) verskoon nie; dit is wenslik dat die ondersoek gehou word. Die term “ondersoek” verwys hier na dissiplinêre ondersoek of verhoor (Coetzee, 1994a:26).

3.5.4 Onbevoegdheid

By die ontleding van die begrip “onbevoegdheid” binne die betekenisraam van arbeidsverhoudings is begrippe soos swak prestasie, swak gesondheid en 'n gebrek aan opleiding en vaardighede van wesenlike belang. Die Nywerheidshof het aanvaar dat die dienste van 'n werknemer op die volgende gronde, waarna reeds verwys is, (Coetzee, 1994a:26) beëindig kan word:

- Die gedrag of wangedrag van die werknemer.
- Die werknemer se onbevoegdheid om sy pligte te vervul.
- Die operasionele vereistes van die werkgewer, soos byvoorbeeld die getal werknemers wat hy benodig en hulle kwalifikasies.

Die onbevoegdheid van 'n werknemer is 'n substantiewe rede vir ontslag. Daar word gewoonlik na die ontslag van 'n werknemer weens onbevoegdheid verwys as ontslag op grond van swak werkprestasie. Die werkgever moet die ontslag of optrede regverdig deur te bewys dat (Coetzee, 1994a:27)

- daar 'n substantiewe rede (d.w.s. genoegsame bewyse van swak werksprestasie) daarvoor bestaan, en
- ontslag of demovering die gepaste sanksie is.

Die bewys van onbevoegdheid is nie altyd maklik nie. Die beste bewys daarvan is by wyse van prestasiebeoordelings of -aanslae wat deur die werkgever gedoen is (Coetzee, 1994a:27). Die beoordeling bied objektiewe en redelike getuigenis wat kan help om aan te toon dat die prestasie konsekwent swak is.

Die billike prosedure by die bewys van swak prestasie is met substantiewe billikheid vervleg. Die doel van die prosedure is om die prestasie te beoordeel (prestasie-aanslag) en die opvoeder die geleentheid te gee om te verbeter en die doelwitte te bereik met die nodige bystand en ondersteuning om daaraan te voldoen (Coetzee, 1994a:27). Ingevolge Artikel 8 (1) (a) (c) (d) van die Wet op Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) vereis die Nywerheidshof dat 'n verhoor gehou moet word alvorens die werknemer se dienste op grond van swak prestasie beëindig kan word. Die billike prosedure sou volgens Coetzee (1994a:27) soos volg verloop:

- Gereelde billike prestasiebeoordelings.
- Die stel van spesifieke standaarde en doelwitte sodat die werknemer presies weet wat van hom verwag word.
- Die skep van geleentheid vir opleiding, advies en raad sodat die werknemer aan die gestelde standaarde kan voldoen en die doelwitte kan bereik.
- Die werknemer moet gewys word op die gevolge van sy daad indien hy nie sou verbeter nie.
- 'n Finale opvolgvergadering, -verhoor of -ondersoek waar die werknemer die geleentheid kry om sy saak te stel voor die finale besluit oor sy prestasie geneem word. Die finale vergadering behoort die vorm van 'n dissiplinêre verhoor aan te neem. Natuurlik verskil dit wat inhoud betref van 'n dissiplinêre verhoor.

Die posisie van opvoeders word in terme van die Wet op Indiënsneming van Opvoeders (138:1994) gereël. Die billike prosedure wat voorgeskryf word, is dieselfde as vir

dissiplinêre ondersoek. Opvoeders mag op hierdie gronde ontslaan word. Die remedie is dikwels ontslag. Die werkgewer moet egter altyd eers poog om ontslag te vermy. Dit mag moontlik wees om die persoon na 'n vorige posisie wat hy beklee het, te demoveer, of om hom na 'n ander afdeling oor te plaas (Le Roux & Van Niekerk, 1994:345).

Volgens Coetzee (1994a:28) geld dieselfde beginsels by slegte gesondheid. Die werknemer is geregtig om te weet wat die gevolge gaan wees indien sy gesondheid nie verbeter nie. Hy moet die geleentheid gegee word om sy gesondheid te verbeter en om aan te toon wat hy reken daaromtrent gedoen kan word indien dit nie verbeter nie.

3.5.5 Operasionele vereistes as grond vir diensbeëindiging

Operasionele vereistes is daardie vereistes wat aanleiding kan gee tot die ontslag van 'n persoon. Die basis daarvan kom uit die Internasionale Arbeidsorganisasie se Konvensie 158 wat betrekking het op ekonomiese oorwegings, tegnologiese veranderings, herstrukturering en sodanige oorwegings (Coetzee, 1994a:28).

Een van die gevalle wat dikwels voorkom, is afwesigheid met verlof as gevolg van verskillende redes. Die werkgewer se vereistes mag wees dat hy iemand daar nodig het en nie kan aangaan met sy bedryf sonder dat iemand die pos beman nie. Deur navolging van dieselfde proses as by onbevoegdheid kan die werkgewer die diens beëindig indien die posisie nie verbeter nie.

Le Roux en Van Niekerk (1994:345) wys daarop dat personeelvermindering as gevolg van ekonomiese oorwegings, tegnologiese veranderings of 'n herorganisasie binne die onderneming die mees algemene grond vir diensbeëindiging is. Die Nywerheidshof stel die beginsels vir diensbeëindiging weens personeelvermindering soos volg (Le Roux & Van Niekerk, 1994:345):

- Die werkgewer moet eerstens oorweging skenk aan die manier om die personeelvermindering te vermy of te verminder.
- Die werkgewer moet genoegsame voorafkennis gee aan die erkende of verteenwoordigende vakunie, en in die geval van opvoeders ook aan die professionele onderwysvereniging.
- Die werkgewer moet met die vakunie/professionele onderwysvereniging (of as daar nie een is nie, die werknemers self) konsulteer voordat daar op personeelvermindering en die implementering daarvan besluit word.

- Indien daar op geen keusemaatstawwe ooreengekom word nie, moet die werk-gewer billike en objektiewe maatstawwe aanwend.
- Die werkgewer moet aan die werknemer(s) wat deur die personeelvermindering geraak gaan word genoegsame voorafwaarskuwing gee.
- Die werkgewer moet met die werknemer(s) (of die vereniging wat die werk-nemer(s) verteenwoordig) konsulteer om voorstelle en insette te verkry.

Die meeste probleme in die regverdiging van 'n personeelvermindering kom voor by die stappe wat die werkgewer geneem het om personeelvermindering te vermy of te verminder. Die volgende stappe behoort oorweeg te word (Coetzee, 1994a:29):

- 'n Moratorium op aanstellings.
- Uitskakeling van oortyd.
- Vrywillige personeelvermindering.
- Uitgebreide onbetaalde verlof of 'n tydelike aflegging.
- Vroeë aftrede.
- Vermindering in werksure vir almal met gepaardgaande verminderde vergoeding.

Daarbenewens behoort die werkgewer ook stappe te neem om alternatiewe plasinge te bewerkstellig. Die werkgewer is verplig om met die werknemers wat ontslaan word, te onderhandel oor herindiensneming indien poste beskikbaar sou word. Die personeel wat ontslaan is, is geregtig om eerste vir nuwe of vakante poste in aanmerking te kom (Coetzee, 1994a:29).

Billike en objektiewe maatstawwe vir die keuse van wie deur die personeelvermindering geraak sal word, is baie belangrik. Die mees algemene maatstaf by veral algemene werkers is die beginsel van laaste-in-eerste-uit ("LIFO - last in first out"). Die werkgewer is ook geregtig om 'n werknemer se spesiale kundigheid of vaardighede, dissiplinêre rekords (mits dit bestaan) en prestasie (indien daar gereelde en billike prestasie-aanslae gedoen is) as maatstaf te gebruik (Coetzee, 1994a:29).

In die geval van personeelvermindering is die werkgewer nie verplig om die werknemer meer te betaal as waartoe hy kontraktueel verbind is nie. Die werkgewer is wel verplig om met die werknemer (of sy verteenwoordiger) daaroor te onderhandel. Dit is gebruikelik dat die werknemer een of ander pakket aangebied word om finansiële te oorleef totdat hy 'n nuwe werksgeleentheid gevind het (Coetzee, 1994a:30).

Die posisie van opvoeders met betrekking tot ontslag word in Artikel 10 (1) (d) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994) aangeraak. Die prosedure word egter nie voorgeskryf nie.

3.5.6 Bedanking en konstruktiewe ontslag

Die beginsels wat bespreek is, is nie van toepassing op werknemers wat vrywillig bedank nie. Opvoeders wat tydens dissiplinêre stappe bedank, word geraak deur die Wet op Indiensneming van Opvoeders (138:1994) wat bepaal dat hulle op grond van wangedrag geag ontslaan te wees.

Die beginsel is egter wel van toepassing indien die werknemer bedank onder omstandighede wat aandui dat die werkgever eintlik maar die dienskontrak wou beëindig en die werknemer nie 'n ander keuse gehad het as om te bedank nie. Sou die werknemer onder hierdie omstandighede bedank, beskou die nywerheidshof dit as konstruktiewe ontslag. Die klassieke verskyningsvorm daarvan is die werkgever wat die werknemer voor die keuse stel: "bedank of ek steek jou in die pad". Dit verskil van die geval waar die werkgever aandui dat hy 'n bedanking sal aanvaar waar dissiplinêre stappe beoog word en 'n billike prosedure in die vooruitsig gestel word. Die werknemer het 'n keuse: deurloop die prosedure of bedank as hy of sy so voel (Coetzee, 1994a:30).

Die werkgever en die werknemer kan oor die basis van 'n diensbeëindiging ooreenkom, in welke geval dit nie konstruktiewe ontslag sal wees nie (Coetzee, 1994a:30).

3.6 SAMEVATTING

Die doel van hierdie hoofstuk was om te bepaal of statutêre determinante enige rol sal speel by die samestelling van 'n model vir onderwyserprofessionaliteit. In hierdie opsig het die volgende feite aan die lig gekom:

- Die professionele opvoeder moet kennis neem dat hy sy professionele taak in 'n veranderende statutêre opset moet uitvoer.
- Opvoeders sal in hierdie veranderende tye veral baie onder die publiek en die gemeenskap se vergrootglas geplaas word.
- Die gemeenskap sal toenemende druk op opvoeders uitoefen, omdat daar van die professionele opvoeder verwag word om 'n sukses van die veranderende Suid-Afrika te maak.

- Onderwysers en opvoeders beskik nou oor dieselfde regte as enige ander landsburger, maar sal moet aanvaar dat alle regte nie absoluut is nie.
- By die daarstelling van 'n etiese gedragskode vir opvoeders kan onderwysers se regte beperk word. Die opstellers van sodanige gedragskode sal nougeset daarop moet let dat daar nie op opvoeders se reg op privaatheid en ander fundamentele regte onbillik inbreuk gemaak word nie.
- Onderwysbestuurders het veral 'n groot verantwoordelikheid ten opsigte van die opvoeders se gehalte van werklewe. Opvoeders se reg op inligting en administratiewe geregtigheid kan baie tot hul gesonde gehalte van werklewe bydra.
- Die opvoeder se reg op staking in terme van die Grondwet en die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys stel die unieke dienslewering van opvoeders en die leerlinge se reg op onderwys in gevaar.
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan moontlik tot 'n groter mate van outonomie in die onderwys bydra - 'n belangrike karaktereienskap van professionaliteit.
- Die vooruitsig van 'n Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders kan 'n baie positiewe uitwerking op onderwyserprofessionaliteit uitoefen. Alle opvoeders sal onder hierdie liggaam ressorteer.
- Die minimum toelatingsvereiste wat deur die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders in die vooruitsig gestel word, kan daartoe bydra dat alle opvoeders binne 'n redelike tyd oor gespesialiseerde kennis en vaardighede sal beskik. "Kwaksalwers" sal nie as onderwysers kan praktiseer nie, omdat alle professionele praktisyns by die Raad geregistreer moet wees.
- 'n Gedragskode wat afdwingbaar op alle geregistreerde opvoeders sal wees, word ook deur die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders in die vooruitsig gestel. Hierdie stap kan baie van die verlore aansien, status en beeld van die professie herstel.
- Die onderwysprofessie het dringend persone met besondere kwaliteite nodig om die gehalte van onderrig en leer drasties te verhoog en die dissipline en orde by professionele opvoeders te herstel.

In die volgende hoofstuk word die gemeenregtelike determinante wat 'n rol by die samestelling van 'n model vir onderwyserprofessionaliteit kan speel aan die hand van die beskikbare literatuur ondersoek.