

Billike Arbeidspraktyk vir Opvoeders

in die

Suid - Afrikaanse Openbare Skole.

L.J. VAN STADEN

B.Com., B.Ed., H.O.D.

Potchefstroom 2006

Billike Arbeidspraktyk vir Opvoeders in Suid-Afrikaanse Openbare Skole

deur

Louis Jacobus van Staden

Voorgelê volgens die vereistes vir die graad

MAGISTER EDUCATIONIS

in die vak

ONDERWYSREG

aan die

NOORDWES-UNIVERSITEIT: POTCHEFSTROOMKAMPUS

Studieleier: Prof. J.P. Rossouw

Hulpleier: Prof I.J. Oosthuizen

Potchefstroom
2006

Menings in hierdie werk uitgespreek of enige gevolgtrekkings wat
gemaak is, is dié van die navorser en moet nie noodwendig aan die
Noordwes-Universiteit toegeskryf word nie.

DANKBETUIGINGS

Opregte dank word betuig aan die volgende persone en instansies:

- Prof. J.P. Rossouw vir sy leiding, wysheid en hulp tydens die studie.
- Prof. I.J. Oosthuizen vir sy geduld, ondersteuning en leiding met die studie.
- Die Noordwes Departement van Onderwys vir die toestemming om die navorsing by skole uit te voer.
- Die betrokke onderwysers met wie onderhoude en fokusgroepsessies gehou is.
- Die respondente vir die voltooiing van die vraelyste.
- Prof. M.C.A. Seyffert vir die taalkundige versorging.
- Dr. Suria Ellis van die Statistiese Konsultasiediens vir haar geduld en bystand tydens die kwantitatiewe navorsing.
- My vrou, Uzanne en my twee kinders, Cobus en Sunelle, vir al hul liefde en geduld tydens die tydperk van my studie.

Alle eer aan my Skepper wat vir my die vermoë en krag gegee het om my studie te voltooi.

OPSOMMING

Onbillike arbeidspraktyk was deel van die Suid-Afrikaanse geskiedenis oor die jare heen. Daar was nie voldoende wetgewing om alle rassegroepe in Suid-Afrika teen onbillike arbeidspraktyk te beskerm nie. Die drastiese politieke, staatkundige en maatskaplike veranderinge oor die afgelope dekade het verseker dat Suid-Afrika nuwe wetgewing daargestel het om billike arbeidspraktyk vir alle rassegroepe in Suid-Afrika te verseker.

Hierdie wetgewing is ook in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel geïmplementeer om billikheid te verseker. Die Wet op Indiensneming van Opvoeders en die Suid-Afrikaanse Skolewet het wetgewing daargestel wat beide die leerder en die opvoeder se regte in die onderwys beskerm.

Die doel van hierdie navorsing was om te bepaal of daar wel genoegsame wetgewing bestaan wat die regte van opvoeders beskerm, om vas te stel op watter wyse daar onbillik teenoor opvoeders opgetree word, en om te weet in watter mate onbillike optrede die motivering en produktiwiteit van opvoeders beïnvloed en ook wat die persepsies van opvoeders ten opsigte van onbillike optrede deur die Departement van Onderwys is. Dit is gedoen aan die hand van 'n literatuurstudie, asook die ontleding van die relevante wetgewing wat op die opvoeder van toepassing is, en ook enige ander wetgewing wat die arbeidspraktyk in die land reguleer.

Die wesensaard van billike arbeidspraktyk is verder bespreek en is gestaaf met sekere hofsake wat onbillike arbeidspraktyk in die onderwys uitwys. Hierdie hofsake is ontleed en bespreek om relevante aspekte van die wesensaard aan te raak en te verduidelik.

Daar is verder onderhoude met opvoeders gevoer, asook vraelyste uitgestuur aan opvoeders van geselekteerde skole, wat daarna ontleed is om hulle menings oor die beskikbaarheid van betrokke wetgewing, kennis en persepsies van die wette, siening oor onbillikheid, asook hul siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit en moontlike oplossings om onbillikheid te beperk te toets. Uit die data wat verkry is uit hierdie onderhoude en vraelyste was dit moontlik om sekere bevindinge en aanbevelings te maak.

Die algemene indruk wat voortgevloei het uit die resultate was dat daar 'n negatiewe houding van talle opvoeders teenoor die Departement van Onderwys is. Opvoeders voel dat die Departement van Onderwys die opvoeders nie genoegsaam beskerm nie. Hierdie opvoeders is sterk van mening dat hulle onbillik behandel word deur die Departement van Onderwys. 'n Groot hoeveelheid opvoeders voel dat die Departement van Onderwys nie genoegsame kennis van die betrokke wetgewing het nie en dit dra by tot onbillike optrede teenoor opvoeders. Hierdie onbillike arbeidspraktyk het 'n invloed op die motivering en produktiwiteit van die opvoeders in die openbare skole van Suid-Afrika. Talle opvoeders voel dat hulle onbillik behandel word ten opsigte van die werkslas en die verdeling van take in die skole. Die onhanteerbare groot klasse en die inperking van die opvoeder se mag ten opsigte van die toepassing van dissipline lei tot negatiwiteit en 'n verlies aan produktiwiteit.

Indien die Departement van Onderwys aandag skenk aan die klagtes van opvoeders en meer gereeld en betyds met skole skakel, sal 'n meer billike onderwyssisteem verseker word en die opvoeder sal meer gemotiveerd wees en sodoende ook meer produktief wees.

Sleutelbegrippe: Billikheid, substantiewe billikheid, prosedurele billikheid, administratiewe geregtigheid, opvoedersmotivering.

ABSTRACT

Unfair labour practice formed part of South Africa's history throughout the years. There was not enough legislation to protect all races against unfair labour practice. The dramatic political, governmental and social changes over the last decade ensured that South Africa put new legislation in place to ensure fair labour practice for all races in South Africa.

This legislation is also implemented in the South Africa education system to ensure fairness. The Employment of Educators Act and the South African Schools Act devised legislation to protect the rights of both the learner and the educator in the education system of South-Africa.

The aim of this research was to determine whether there is sufficient legislation to protect the rights of the educator, in which manner unfair labour practice exists against educators, to what extent unfair labour practice influences motivation and productivity of educators and what the perceptions of educators are regarding unfair practice by the department. This has been done according to a literature study, as well as an analysis of legislation relevant to the educator, and any other legislation pertaining to the regulation of labour practice in South Africa.

The essence of fair labour practice is discussed and validated by certain court cases which exposed unfair labour practice in South Africa. These court cases are analysed and discussed to explain the relevant aspects of the essence.

Interviews were conducted with educators, and questionnaires were distributed to selected schools, then analysed to obtain their views on availability of relevant legislation, knowledge and perceptions on legislation, viewpoint on injustice, viewpoint of educator's motivation and productivity and possible solutions to limit injustice. It was then possible to compile certain recommendations and conclusions out of the information derived from the questionnaires and interviews.

The general impression of the results was that there is a negative attitude from educators towards the department. Educators feel that the Department of Education does not protect them adequately. These educators believe that they are treated unfairly by the department. The majority of educators feel that the department does not have enough knowledge of the relevant legislation and this contributes to unfair action against educators. This unfair labour practice does influence the motivation and productivity of educators in the public schools of South Africa. A large number of educators feel that they are treated unfairly regarding the workload and the distribution of tasks in the schools. The unmanageable large classes and restriction of powers of the educator regarding discipline lead to negativity and a loss of productivity.

When the Department of Education starts paying attention to the complaints by educators and liaise with schools timeously, it would ensure a fairer education system and educators would be more motivated and thus more productive.

Key principles: Fairness, substantive fairness, procedural fairness, administrative justice, educator's motivation.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1 1

ORIENTERING 1

1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	4
1.3 DOEL MET DIE NAVORSING	6
1.4 NAVORSINGSMETODES	7
1.4.1 Literatuurstudie	7
1.4.2 Empiriese ondersoek	7
1.4.3 Kwalitatiewe navorsing	7
1.4.4 Kwantitatiewe navorsing	8
1.4.5 Triangulering	10
1.5 HOOFSTUKINDELING	11
1.6 SAMEVATTING	11

HOOFSTUK 2 12

DIE GRONDSLAE VIR BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK IN DIE ONDERWYS VAN SUID-AFRIKA: 'N LITERATUUROORSIG. 12

2.1 INLEIDING	12
2.2 'n HISTORIESE OORSIG OOR ARBEIDSVARHOUDINGE IN SUID-AFRIKA	16
2.2.1 Landboufase (1815-1866)	16
2.2.2 Landbou-mynboufase (1867-1920)	17
2.2.3 Landbou-mynbou-industriële fase (1921-1924)	19
2.2.4 Arbeidsvarhoudinge (1924-1979)	19
2.2.5 Arbeidsvarhoudinge (1979-1990)	20
2.2.6 Arbeidsvarhoudinge (1990-1994)	21
2.2.7 Arbeidsvarhoudinge (1995-2000)	22
2.3 DETERMINANTE VIR BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK IN 'N KONTEMPOR&RE SUID-AFRIKA	24
2.3.1 Die gemenegereg	27

2.3.1.1	Die <i>ultra vires</i> -leerstuk.....	29
2.3.1.2	Die reëls van natuurlike geregtigheid	29
2.3.1.3	Die reg op 'n billike proses	31
2.3.1.4	In loco parentis.....	31
2.3.2	Wetgewing in Suid-Afrika	33
2.3.2.1	Die Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996	34
2.3.2.2	Die Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000	42
2.3.2.3	Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.....	43
2.3.2.4	Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998.....	47
2.3.2.5	Die Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.....	49
2.3.3	Regspraak in Suid-Afrika.....	54
2.4	SAMEVATTING	55

HOOFSTUK 3 57

DIE WESENSAARD VAN KONTEMPORÊRE ARBEIDSPRAKTYK IN SUID- AFRIKAANSE OPENBARE SKOLE 57

3.1	INLEIDING	57
3.2	DIE WESENSTREKKE VAN BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK.....	58
3.3	ADMINISTRATIEWE GEREGTIGHEID	59
3.3.1	Doel van die wet	60
3.3.2	Die Grondwet van Suid-Afrika en Administratiewe Geregtigheid	60
3.4	SUBSTANTIEWE BILLIKHEID.....	62
3.4.1	Sleutelaspekte van substantiewe billikheid.....	63
3.4.2	Regspraak	64
3.5	PROSEDURELE BILLIKHEID.....	72
3.5.1	Die gemenerereg en prosedurele billikheid	73
3.5.2	Sleutelaspekte van prosedurele billikheid	74
3.5.3	Regspraak	75
3.5	SAMEVATTING	87

HOOFSTUK 4 89

KWALITATIEWE METODOLOGIE EN NAVORSINGONTWERP	89
4.1 INLEIDING	89
4.2 KWALITATIEWE TEENOR KWANTITATIEWE METODOLOGIE	90

4.3 KWALITATIEWE METODOLOGIE	93
4.3.1 Kenmerke van kwalitatiewe navorsing	94
4.3.2 Fases van navorsing	95
4.3.3 Die identifisering van deelnemers	97
4.3.4 Die proses van data-insameling	98
4.3.5 Fokusgroepsessies	98
4.3.6 Individuele onderhoude	99
4.3.7 Proses van data-analise	99
4.3.8 Die invloed van die navorser op die data	100
4.3.9 Etiese aspekte	101
4.4 ONTWERP VAN DIE HUIDIGE STUDIE	102
4.4.1 Metodes van dataversameling	102
4.4.2 Loodsfokusgroepsessies	104
4.4.3 Die identifisering van deelnemers	105
4.4.4 Analise van data en die aanbieding daarvan	106
4.4.5 Die navorser se agtergrond en waardes	107
4.4.6 Beperkings van hierdie navorsing	107
4.5 PERSEPSIES TYDENS KWALITATIEWE NAVORSING	108
4.5.1 Vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders	108
4.5.1.1 Algemeenste vorme van onbillike optrede	109
4.5.1.2 Partye betrokke by onbillike behandeling	111
4.5.2 Metodes en prosedures	111
4.5.2.1 Wetgewing wat regte beskerm	111
4.5.2.2 Beperkinge van regte	112
4.5.2.3 Belangrikheid van vakbonddeelname	112
4.5.2.4 Dissiplinêre optrede teenoor opvoeders	113
4.5.2.5 Uitkoms van dissiplinêre optredes	114
4.5.2.6 Lug van griewe	114
4.5.3 Oorsake en gevolge van onbillike behandeling van opvoeders	115
4.5.3.1 Oorsake van onbillike behandeling	115
4.5.3.2 Kennis van die prosedures	115
4.5.3.3 Effek van onbillike behandeling	116
4.5.4 Gevoel en moontlike oplossings van die belanghebbendes	117
4.5.4.1 Onbillike behandeling die laaste tien jaar	117
4.5.4.2 Oplossings vir die beperking van onbillikheid	118
4.6 SAMEVATTING	119

KWANTITATIEWE METODOLOGIE EN NAVORSINGONTWERP	121
5.1 INLEIDING	121
5.2 NAVORSINGSONTWERP	122
5.2.1 Populasie en steekproef.....	122
5.2.2 Statistiese tegniek.....	122
5.2.3 Die meetinstrument.....	123
5.2.4 Die loodsvraelys	125
5.3 INTERPRETASIE VAN DATA.....	125
5.3.1 Afdeling A: Biografiese gegewens.....	125
5.3.1.1 Ouderdom.....	128
5.3.1.2 Geslag.....	128
5.3.1.3 Ras.....	129
5.3.1.4 Huistaal.....	129
5.3.1.5 Huidige kwalifikasie.....	129
5.3.1.6 Kwalifikasie in onderwysreg	130
5.3.1.7 Huidige pos.....	130
5.3.1.8 Ervaring.....	130
5.3.2 Demografiese gegewens	130
5.3.2.1 Aantal leerders.....	132
5.3.2.2 Historiese status.....	132
5.3.2.3 Tipe skool in die steekproef.....	132
5.3.2.4 Aantal manspersoneel.....	133
5.3.2.5 Aantal damespersoneel.....	133
5.3.3 Beschikbaarheid van betrokke wetgewing	133
5.3.3.1 Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996.....	134
5.3.3.2 Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.....	135
5.3.3.3 Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998	135
5.3.3.4 Die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996.....	135
5.3.3.5 Vakbondverteenvoordigers.....	135
5.3.3.6 SARO se etiese gedragskode vir opvoeders	136
5.3.3.7 Prosedures vir die lug van griewe.....	136
5.3.4 Kennis en persepsies van die wette en die reg	136
5.3.4.1 Beskerming van die opvoeders se regte.....	139
5.3.4.2 Beperkings van die regte.....	139
5.3.4.3 Vakbonddeelname	140
5.3.4.4 Lug van griewe.....	141
5.3.4.5 Billike arbeidspraktyk.....	141
5.3.4.6 In loco parentis.....	142
5.3.4.7 Staking en die benadeling van die kind se reg op opvoeding	142
5.3.4.8 Beskerming van die leerder se regte	142
5.3.4.9 Werkgewer.....	143
5.3.5 Respondente se menings en persepsies oor onbillikheid	143

5.3.5.1	Aanstellings en ontslag	147
5.3.5.2	Oorlading van werk	148
5.3.5.3	Onbillike behandeling deur die skoolhoof	148
5.3.5.4	Onkundige toepassing van die wet	149
5.3.5.5	Moedswillige optrede	149
5.3.5.6	Bystand van vakbonde	150
5.3.5.7	Ontoereikende kennis	150
5.3.5.8	Eise van groot klasgroepe	151
5.3.5.9	Vrees vir die Departement van Onderwys	151
5.3.5.10	Beroepsverwante hofsake	152
5.3.5.11	Koste-implikasie	152
5.3.5.12	Oorlading van werk	153
5.3.5.13	Beskerming van opvoeders	154
5.3.5.14	Oneffektiewe kommunikasie	154
5.3.6	Persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit	155
5.3.6.1	Swak hantering van diensvoorwaardes	157
5.3.6.2	Gebrek aan motivering	157
5.3.6.3	Afname van motivering oor die laaste vyf jaar	158
5.3.6.4	Oorlading van werk	158
5.3.6.5	Krisisbestuur	159
5.3.6.6	Vermindering van opvoeder se regte	159
5.3.6.7	Beskerming deur wetgewing	160
5.3.6.8	Leerderassessering	160
5.3.7	Oplossings om onbillikheid te beperk	161
5.3.7.1	Effektiewe kommunikasie	164
5.3.7.2	Aflewering van dokumentasie	164
5.3.7.3	Besoeke van die Departement van Onderwys	165
5.3.7.4	Beskerming van die opvoeder	165
5.3.7.5	Besleg van geskille	166
5.3.7.6	Weldeurdagte besluite	166
5.3.7.7	Nouer kontak met vakbonde	166
5.3.7.8	Positiewe korrespondensie	167
5.3.7.9	Loonaanspooringstelsel	167
5.3.8	Cronbach alpha-koëffisiënt	167
5.3.9	Gemiddeldes van vraag 4-7	168
5.3.10	Ondersoek na die verbande	170
5.3.10.1	Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die kennis en persepsies van die wette	172
5.3.10.2	Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die menings en persepsies oor onbillikheid	173
5.3.10.3	Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit	174
5.3.10.4	Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die oplossings om onbillikheid te beperk	174
5.3.10.5	Beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en die kennis en persepsies van die wetgewing	175
5.3.10.6	Beskikbaarheid van SARO se etiese gedragskode en die kennis en persepsies van die wetgewing	176

5.3.11	Invloed van demografiese inligting	177
5.3.11.1	Die invloed van ouderdom.....	177
5.3.11.2	Die invloed van geslag	179
5.3.11.3	Die invloed van 'n kwalifikasie in onderwysreg	181
5.3.11.4	Invloed van die huidige pos	182
5.3.11.5	Invloed van ervaring	185
5.4	SAMEVATTING	189

HOOFSTUK 6 191

BEVINDINGE, AANBEVELINGS EN GEVOLGTREKKING	191
6.1 INLEIDING	191
6.2 BEVINDINGE	193
6.2.1 Bevindinge met betrekking tot die literatuurstudie	193
6.2.2 Bevindinge met betrekking tot die empiriese ondersoek.....	194
6.3 AANBEVELINGS	197
6.4 AANBEVELING VIR VERDERE NAVORSING	198
6.5 GEVOLGTREKKING	198

TABELLELYS

Tabel 1: Arbeidsverhoudinge tussen 1995 en 2000	23
Tabel 2: Ander toepaslike artikels van die Grondwet van Suid-Afrika	39
Tabel 3: Hoofstukke van die Wet op Indiensneming van Opvoeders	50
Tabel 4: Verskille tussen kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing	91
Tabel 5: Kenmerke van kwalitatiewe navorsing.....	94
Tabel 6: Aantal vraelyste uitgestuur en terugontvang.....	122
Tabel 7: Biografiese inligting oor respondente.....	126
Tabel 8: Demografiese inligting aangaande die skool	131
Tabel 9: Beskikbaarheid van wetgewing en vakbondverteenwoordigers.....	134
Tabel 10: Kennis en persepsies van die wette en die reg	137
Tabel 11: Menings en persepsies oor onbillikheid	144
Tabel 12: Persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit	155
Tabel 13: Oplossings om onbillikheid te beperk	161
Tabel 14: Gemiddeldes	169
Tabel 15: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die kennis en persepsies van die betrokke wetgewing	172
Tabel 16: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die respondente se menings en persepsies oor onbillikheid ...	173
Tabel 17: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die respondente se persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit.....	174
Tabel 18: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die oplossings om onbillikheid te beperk	175
Tabel 19: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en die respondente se kennis en persepsies van die wetgewing	176
Tabel 20: Vergelyking van die beskikbaarheid van die SARO se etiese gedragskode vir opvoeders en die respondente se kennis en persepsies van die wetgewing	176
Tabel 21: Die invloed van ouderdom	178

Tabel 22: Die invloed van ouderdom op die moontlike oplossings om onbillikheid te beperk	179
Tabel 23: Die invloed van geslag.....	180
Tabel 24: Invloed van 'n kwalifikasie in onderwysreg	181
Tabel 25: Invloed van die huidige pos	183
Tabel 26: Die invloed van die huidige pos op die siening van opvoeders-	184
Tabel 27: Die invloed van ervaring	185
Tabel 28: Die invloed van jare ervaring op die ervaring van onbillikheid	186
Tabel 29: Die invloed van jare ervaring op die ervaring van onbillikheid	186
Tabel 30: Die invloed van onderwyservaring 0-5 en 11-20 jaar op die siening van opvoeders- motivering en produktiwiteit	187
Tabel 31: Die invloed van onderwyservaring van 0-5 en meer as 20 jaar op die siening van opvoedersmotivering en produktiwiteit	188
Tabel 32: Die invloed van onderwyservaring van 0-5 en meer as 20 jaar op die moontlike oplossings om onbillikheid te beperk.....	189

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1 INLEIDING

Arbeidswetgewing bestaan reeds vanaf die vroegste tye waar pogings aangewend is om die verhouding tussen werkgever en werknemer te reguleer. Reeds in die Romeinse tyd is daar 'n onderskeid gemaak tussen die onafhanklike kontrakteur (*locatio conductio operis*) en die normale werkgever-werknemerverhouding (*locatio conductio operarum*). Hierdie regulasies kon egter nie onbillikheid verhoed nie. Onbillikheid het in Suid-Afrika selfs in wetgewing na vore gekom. Die geskiedenis toon dat daar afsonderlike wetgewing vir verskillende rassegroepe, geen kollektiewe bedingingsmag, minimum vakbonddeelname vir anderskleuriges en beperkte wetgewing bestaan het, wat verhoed het dat billike arbeidspraktyk vir alle rassegroepe in Suid-Afrika verseker kon word. Daar is eers sedert die begin van die negentigerjare arbeidswetgewing uitgereik om veral die werknemers en sekere groepe in die arbeidsmark te beskerm. Volgens Rossouw (2003:1) moes wetgewing verander om by die huidige omstandighede aan te pas.

Na die verkiesing in 1994 is daar in Suid-Afrika die nuwe Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) geïmplementeer, wat gelei het tot ander wetgewing, onder andere nuwe arbeidswette. Hier volg 'n kort samevatting van die mees prominente wette wat 'n direkte invloed op die billikeheidsaspek in die onderwys het.

Ingevolge artikel 23 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het elke werknemer:

- die reg op billike arbeidspraktyk;
- die reg om 'n vakbond te stig of aan een te behoort en om deel te neem aan die programme en aktiwiteite van 'n vakbond;
- die reg om te staak; en
- die reg op kollektiewe bedinging.

Ondanks die feit dat bogenoemde regte in die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) verskans is, dui die praktyk daarop dat onbillike arbeidspraktyk wyd verspreid voorkom. Dit word in 'n hoofstuk 3 (vgl. par. 3.5.3) deur middel van hofsake aangetoon.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) verwys in bylae 7, deel B (2)(1) na residuele onbillike arbeidspraktyk as:

“enige onbillike handeling of versuim wat tussen 'n werkgewer en werknemer ontstaan”. Hierdie optrede behels die volgende:

- onbillike diskriminasie, hetsy direk of indirek teen 'n werknemer op grond van ras, kleur, geslag, geloof, politieke menings, etiese of sosiale oorsprong, ouderdom, gestremdheid, gewete, oortuigings, kultuur, taal, familie, verantwoordelikheid of getroude status of enige ander arbitrêre grond;
- die onbillike optrede van die werkgewer met betrekking tot die bevordering of verlaging in rang of gradering of opleiding van 'n werknemer of met betrekking tot die verskaffing van voordele aan die werknemer;
- die onbillike skorsing van 'n werknemer of enige ander dissiplinêre optrede, buiten die ontslag van 'n werknemer, en
- die versuim of weiering van 'n werkgewer om 'n voormalige werknemer ingevolge enige ooreenkoms in diens te stel of weer aan te stel.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) maak ook in artikel 187 voorsiening vir sekere vorms van afdanking wat outomaties onbillik is. Hierdie redes vir afdanking is spesifiek en dui die onbillikheid duidelik aan en word in hoofstuk 2 in besonderhede bespreek.

'n Verdere wet wat billikheid reël, is die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (SA, 1997). Hierdie wet voorsien onder andere minimum standaarde vir die aanstelling van werkers wat aan vakbonde behoort, asook diegene wat nie aan vakbonde behoort nie. Die standaarde word spesifiek daargestel om billikheid te verseker.

Die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) is daargestel om billike arbeidspraktyk te bevorder. Die doel van hierdie wet is om gelyke geleenthede en billike behandeling by indiensneming te bevorder deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie. Dit implimenteer en reguleer ook regstellende aksie om die probleem rondom indiensneming van voorheen benadeelde groepe reg te stel.

Terwyl bogenoemde wette algemene arbeidsregtelike bepalings bevat, is die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) spesifiek op die onderwys van toepassing. Dit verskaf riglyne ten opsigte van voorwaardes vir die aanstelling, dissipline, aftrede en ontslag van opvoeders, asook alle ander sake wat verband hou met opvoeders wat deur die staat aangestel is.

Teen die agtergrond van die betrokke wette kan daar vervolgens na billikheid en onbillikheid in die Suid-Afrikaanse openbare skole gekyk word.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Hofsake vind gereeld plaas waar opvoeders poog om onbillikheid teen hulle te bewys. Van hierdie hofsake word in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) bespreek. Rossouw (2002:58) sê dat werkers veral in die laaste dekad van die 20 ste eeu onbillik deur hulle werkgewers behandel is. Een van die redes daarvoor is die leemtes in dienskontrakte wat volgens die gemenereg geformuleer is.

Om billikheid te bevorder, is dit van kardinale belang vir hierdie navorsing dat die wesensard van billike sowel as onbillike optrede teenoor opvoeders bepaal word. Dit moet aan die hand van wetgewing, hofsake en ander toepaslike bronne gedoen word. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) bevat geen algemene definisie van onbillike arbeidspraktyk nie, maar dit kodifiseer van die beginsels wat voorheen deur die houe vasgestel is en maak dan daarvan statutêre wetgewing wat billikheid in die werkplek reguleer.

Lessing (2003:1) sê dat onbillike arbeidspraktyk "enige handeling of weglating is wat op 'n onbillike wyse arbeidsverhoudinge tussen werkgewer en werknemer beperk of aan bande lê." In 'n omskrywing van onbillikheid kan daar gekyk word na sowel substantiewe billikheid as prosedurele billikheid. Volgens Rossouw (2002:59) is substantiewe billikheid verwant aan die redes vir die voorgestelde of werklike ontslag, terwyl prosedurele billikheid verband hou met die proses wat gevolg is.

In verskeie hofsake, soos dit in hoofstuk 3 bespreek sal word (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3), kon die applikante bewys dat daar onbillik teen hulle opgetree is. In sekere van die hofsake spreek die regters hulle ook baie sterk uit teen respondente ten opsigte van die onbillike behandeling van die opvoeders. Ter illustrasie volg 'n kort bespreking van enkele hofsake wat onbillikheid uitwys.

In die hofsak *Nozuko Amanda Mahlasela en andere vs. die Hoof Wes-Kaapse Onderwysdepartement van 2000* het die saak gehandel oor die aanstelling van die applikante in permanente poste. Gedurende Junie 2000 is grieve gelug oor sekere van die aanstellings deur opvoeders van die betrokke skool. Daar is 'n ondersoek geloods deur die Departement van Onderwys en daar is bevind dat die prosedures wat deur die beheerliggaam gevolg is, verkeerd was. As gevolg hiervan is sekere van die aanstellings herroep. Nozuko en andere was ongelukkig oor die uitspraak en wou hê dat hulle in die permanente poste heraangestel word. Die onbillikheid was gesetel in die feit dat die regte prosedures nie gevolg is nie en dat die kandidate as gevolg hiervan nie aangestel is nie. Die regter se uitspraak was dat Nozuko en andere heraangestel word in die permanente poste.

Die uitsprake van die onderskeie regters in ander hofsake, soos dié van *Hoërskool Carnavon en andere vs. die Minister van Onderwys, Opleiding, Kuns en Kultuur van die Noord-Kaap* en *Douglas Hoërskool vs. Premier Noord-Kaap en andere van 1999* wys ook elke keer die onbillike optrede uit. Daar is in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) van hierdie studie 'n meer gedetailleerde bespreking van hierdie en ander hofsake gedoen om sodoende te bepaal wat die regter se uitsprake ten opsigte van onbillike behandeling teenoor opvoeders was.

Uit voorafgaande besprekings van wetgewing, hofsake en literatuur is dit dus baie duidelik dat daar probleme bestaan rondom die billike hantering van opvoeders in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel. Die doel van dié studie is om die aard van billike arbeidspraktyk toe te lig en ook onbillike optrede teenoor opvoeders te ontleed.

Die probleem rondom hierdie navorsing wentel dus om die volgende vrae:

- Beskerm die bestaande wetgewing die opvoeder genoegsaam?
- Wat is die wesen saard van billike arbeidspraktyk, veral substantiewe en prosedurele billikheid?
- Onder watter omstandighede tree werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders op?
- Watter negatiewe invloede het onbillike optrede op opvoeders se motivering en produktiwiteit?
- Word opvoeders onbillik behandel deur die Departement van Onderwys as werkgewer en wat is hulle persepsies in dié verband?
- Watter wetgewing het 'n invloed op billike arbeidsverhoudinge en wat is die opvoeder se kennis daarvan en persepsies daaroor?

1.3 DOEL MET DIE NAVORSING

Die doelstellings van hierdie navorsing is om die volgende aan te toon:

- om te bepaal of daar genoegsame beskerming deur die bestaande wetgewing verleen word;
- om die wesen saard van billike arbeidspraktyk te bepaal, met spesiale verwysing na substantiewe en prosedurele billikheid teenoor opvoeders;
- om aan te toon op watter wyse werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders optree;
- om vas te stel in watter mate onbillike optrede tot negatiewe reaksies en 'n verlies aan produktiwiteit by opvoeders kan lei; en
- om aan te dui wat opvoeders se persepsies ten opsigte van onbillike behandeling deur die Departement van Onderwys as werkgewer is.
- om aan te toon watter wetgewing 'n invloed het op billike arbeidsverhoudinge en wat die opvoeder se kennis daarvan en persepsies daaroor is.

1.4 NAVORSINGSMETODES

In hierdie studie is, naas die literatuurstudie, ook van beide die kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingsmetodes gebruik gemaak, wat vervolgens kortliks bespreek word.

1.4.1 Literatuurstudie

- Daar is van primêre sowel as sekondêre bronne gebruik gemaak, wat insluit wette, hofsake en literatuurbronne. Hierdie gegewens is ontleed en geëvalueer om tot sekere gevolgtrekkings te kom.
- 'n Eric-rekenaarsoektog op EBSCO-host-web is onderneem met trefwoorde soos *fair and unfair labour practice, education, administrative justice, substantive, procedural, employer, employee, educator, principal*.

1.4.2 Empiriese ondersoek

Daar is van sowel kwalitatiewe as kwantitatiewe navorsingsmetodes in hierdie studie gebruik gemaak.

1.4.3 Kwalitatiewe navorsing

In hierdie fase is gebruik gemaak van individuele onderhoude en fokusgroepsessies. Die individuele onderhoude en fokusgroepsessies is gestruktureerd gedoen aan die hand van 'n onderhoudskedule wat vooraf opgestel is, soos uiteengesit in Leedy en Ormrod (2001:168-169).

- Populasie en keuse van deelnemers

Die navorser het individuele onderhoude en fokusgroepsessies met verskeie deelnemers van die Potchefstroomdistrik gevoer. Daar is in totaal met sestig deelnemers gesprek gevoer. Nege deelnemers is uit

sekondêre skole en sewe is uit primêre skole geneem. Volgens Carey (1984:75) het ervare navorsers gevind dat, na intensiewe ondervraging van naasteby agt deelnemers, 'n versadigingspunt bereik word. Volgens Henning (2004:71) is die data wat tot op 'n spesifieke stadium versamel is, 'n aanduiding van hoeveel onderhoude nog benodig word, wat as "snowball sampling" bekend staan.

Goetz en Le Compte (1984:215) noem die belangrikheid van die regte seleksie van deelnemers in kwalitatiewe navorsing. Bogden and Biklen (1982:2) sê dat navorsers in kwalitatiewe navorsing gewoonlik 'n relatiewe klein seleksie van die totale populasie gebruik.

Daar is vooraf toestemming van die Departement van Onderwys in Noordwes verkry om die onderhoude en fokusgroepe te hou.

- Vertroulikheid en konfidensialiteit

Onderhoude wat gevoer is, asook alle data wat uit die onderhoude verkry is, is te alle tye streng vertroulik hanteer. Daar sal ook nie identifisering van enige persoon kan plaasvind tydens die terugrapportering nie.

1.4.4 Kwantitatiewe navorsing

- Populasie

Die teikenpopulasie vir hierdie navorsing was al die skole in die Potchefstroomarea. Daar is 'n totaal van 64 skole ($N=64$) in hierdie populasie.

- Steekproef

Daar is nie van 'n ewekansige steekproef gebruik gemaak nie, maar van 'n gerieflikheidssteekproef. Sewentien skole in die Potchefstroomarea is volgens die benadering as 'n steekproef gekies. Die steekproef het sewe primêre en tien sekondêre skole ingesluit. Hierdie skole was gerieflik

bereikbaar deur die navorser. Al die opvoeders wat op die betrokke dag by die skole beskikbaar was, is gebruik. In hierdie navorsing sal dus net van Cohen se d-waarde gebruik gemaak word. Omdat daar nie van 'n ewekansige steekproef gebruik gemaak is nie, is daar nie 'n p-waarde aan die navorsing gekoppel nie.

- **Gestruktureerde vraelys**

'n Gestruktureerde vraelys is gebruik om opvoeders se menings te bepaal. Daar is vooraf 'n loodsvraelys na ses opvoeders wat nie deel van die steekproef is nie gestuur om te voltooi. Op dié manier is alle onduidelikhede uit die weggeruim en is die finale vraelys saamgestel en versprei. Die vraelys is so gestruktureer om die volgende aspekte te bepaal:

- oor watter arbeidsrelevante dokumentasie die skool beskik;
- wat die breë kennis en persepsies van die respondente is aangaande wette en die reg;
- om die menings en sienings oor onbillikheid te toets;
- om die deelnemers se persepsies oor opvoedersmotivering en produktiwiteit te bepaal, en
- om moontlike oplossings te bepaal om onbillikheid te beperk.

- **Resultate**

Die resultate is ontleed met behulp van frekwensieontleding en effekgrootte van verskille in die houdings van sekere groeperings van opvoeders, op grond van die biografiese en demografiese inligting.

- **Statistiese tegnieke**

Die Statistiese Konsultasiedienste van die Noordwes-Universiteit: Potchefstroom- kampus is genader vir die korrekte en oordeelkundige benutting van genoemde statistiese tegnieke.

1.4.5 Triangulering

Triangulering in hierdie navorsing het plaasgevind deur 'n koppeling tussen literatuur, kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing. Die kwalitatiewe navorsing is eerste afgehandel en daarna is die kwantitatiewe navorsing voltooi. Al die vrae in beide die onderhoudskedule en die vraelys is gebaseer op inligting van die literatuur en dit vorm ook deel van die triangulering.

Daar was sekere waarnemings wat uit die kwalitatiewe navorsing na die kwantitatiewe navorsing voortgevloei het, omdat die navorser nog meer inligting van 'n breër groep deelnemers wou kry. Daar is ook 'n breër vraagbank by die kwantitatiewe navorsing gebruik om spesifieke areas te toets.

Die kwalitatiewe navorsing is hoofsaaklik by voorheen beoordeelde skole gedoen, dus is daar met die kwantitatiewe navorsing ook voorheen benadeelde skole betrek. Dit het 'n meer verteenwoordige beeld gegee. Enersyds wou die navorser ook vasstel of daar 'n verband tussen sekere biografiese en demografiese gegewens bestaan; andersyds of daar enigsins persepsies by die deelnemers oor onbillike behandeling waar te neem is.

Die navorser het verder gevoel dat hy te min inligting oor die invloed van onbillike optrede van opvoeders se motivering en produktiwiteit uit die kwalitatiewe navorsing verkry het. Hierdie aspek is dus meer intensief in die kwantitatiewe navorsing ondersoek.

1.5 HOOFSTUKINDELING

Die hoofstukindeling vir hierdie navorsing is soos volg:

- HOOFSTUK 1: Oriëntering.
- HOOFSTUK 2: Die grondslae vir billike arbeidspraktyk in die onderwys van Suid-Afrikaanse skole: 'n literatuuroorsig.
- HOOFSTUK 3: Die wesensaard van kontemporêre arbeidspraktyk in Afrikaanse Openbare Skole.
- HOOFSTUK 4: Kwalitatiewe metodologie en –navorsingsontwerp.
- HOOFSTUK 5: Kwantitatiewe metodologie en -navorsingsontwerp.
- HOOFSTUK 6: Bevindinge, aanbevelings en gevolgtrekking.

1.6 SAMEVATTING

Hierdie inleidende hoofstuk dui op verskeie probleme wat uit die literatuur en regspraak geïdentifiseer is, ten opsigte van onbillike optrede teen opvoeders. In die hoofstukke wat volg, word gepoog om hierdie probleem indringend aan te spreek en ook om moontlike oplossings vir hierdie probleem te bied.

Hierdie studie behoort die belangrikste aspekte rondom onbillike arbeidspraktyk uit te wys, en die aanbevelings behoort by te dra tot meer effektiewe onderwys. Indien die aanbevelings onbillike optrede kan verminder, sal dit tot 'n afname in negatiewe reaksies lei en 'n verhoging in produktiwiteit tot gevolg hê.

HOOFSTUK 2

DIE GRONDSLAE VIR BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK IN DIE ONDERWYS VAN SUID-AFRIKA: 'N LITERATUUROORSIG.

2.1 INLEIDING

'n Formele regstelsel het reeds 18 eeue voor Christus bestaan. Volgens Van Wyk en Chege (2005:26) is van die oudste regs-kodes wat bestaan die Kode van Hammurabi, wat uit die 18e eeu voor Christus dateer. Hierdie kode is ontwikkel om te verseker dat regverdigheid in die land seëvier, om die slegte en die bose te vernietig, sodat die sterke nie die swakke mag onderdruk nie. Daar kan uit die bestaan van hierdie kode afgelei word dat daar reeds in die destydse samelewing 'n mate van onbillikheid bestaan het en dat wetgewing nodig was om regverdigheid te verseker.

Nog 'n voorbeeld van onbillikheid in die vroegste tye is te vinde in Genesis 29 (Die Bybel, 1983), wat handel oor die geskiedenis van Jakob wat vir Laban gewerk het. Nadat Jakob 'n maand lank by Laban gewerk het, het Laban gesê dat, al is hulle familie, hy nie verniet by hom kan werk nie. Laban het vir Jakob gevra hoeveel hy hom moes betaal. Jakob het geantwoord dat hy sewe jaar lank vir Laban se jongste dogter Ragel sal werk. Jakob het sewe jaar gewerk en vir Laban gesê die tyd is verby en hy wil sy dogter as sy vrou hê. Laban het al die mense van die omgewing genooi. Die aand voor die troue het Laban sy oudste dogter Lea vir Jakob gegee. Die volgende oggend het Jakob gesien dit is nie die dogter vir wie hy gewerk het nie. Jakob vra toe vir Laban uit oor wat hy hom aangedoen het en hoekom hy hom bedrieg het. Laban het geantwoord dat dit nie die gebruik was om die jongste dogter voor die oudste te laat trou nie. Volgens Laban moes Jakob net 'n week wag voordat hy vir Ragel ook kon kry as hy

nog sewe jaar vir hom sal werk. Jakob het toe vir Ragel ook gekry en hy het nog sewe jaar vir Laban gewerk.

Die onbillikheid lê daarin dat hulle op 'n sekere vergoeding ooreengekom het, maar dat Laban as werkgewer nie by sy deel van die diensooreenkoms gehou het nie. Hy het hom later die vergoeding gegee, soos hulle ooreengekom het, maar Jakob moes nog sewe jaar daarvoor werk.

Onbillike arbeidspraktyk soos in die geval van Jakob het in die eeue daarna bly voortbestaan en daar was nie effektiewe arbeidswetgewing wat die werknemer teen uitbuiting beskerm het nie. Die gemenereg het gegeld en die beginsels daarin vervat moes die werknemer-werkgewerverhouding reguleer.

Grogan (2003:3) wys daarop dat Suid-Afrika se dienskontrak sy oorsprong by die Romeinse regsterm "*locatio conductio*" het. Grogan (2003:3) noem dat daar drie tipes "*locatio conductio*" is naamlik:

- *locatio conductio rei*: die huur van 'n spesifieke item teen 'n betaling;
- *locatio conductio operis*: die voorloper van die onafhanklike kontrakteur; en
- *location conductio operarum*: die huur van 'n persoonlike diens in ruil vir 'n vergoeding.

Uit die begrip "*locatio conductio operarum*" was daar sprake van 'n werkgewer/werknemer-verhouding en is daar dienste beskikbaar gestel teen 'n vergoeding.

Spesifieke wetgewing het later uit die gemenereg ontstaan. Rossouw (2002:17) sê die gemenereg en huidige wetgewing is nou verwant, synde die feit dat die gemeneregbeginsels in gedagte gehou word as nuwe wetgewing geformuleer word.

Die behoefte aan spesifieke wetgewing het deur die arbeidsgeskiedenis van Suid-Afrika bestaan. Talle bewyse van onbillikheid word in die historiese ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse arbeidsgeskiedenis gevind. Die feit dat swartes by wetgewing uitgesluit was en dat vakbonde net vir blankes bestaan het, asook die probleem dat daar geen kollektiewe bedinging bestaan het nie, is maar enkele voorbeelde hiervan. Miles en Van Rensburg (1997:65) wys daarop dat vroeër het net blankes, kleurlinge en Asiate kollektiewe regte gehad.

Hierdie behoeftes is eers in die twintigste eeu aangespreek. Suid-Afrika het aan die einde van die eeu sy eerste Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en arbeidswetgewing gekry wat vir alle bevolkingsgroepe gegeld het. Slabbert (1994:2) konstateer dat "die swart man se posisie in die arbeidsterrein verander het van algehele mislukking tot een van algehele erkenning".

Die skryf van die Interim Grondwet van Suid-Afrika 200 van 1993 het bygedra tot die bevrediging van die behoefte aan wetgewing wat vir almal in Suid-Afrika geld, deurdat die klem geval het op demokrasie vir alle rassegroepe in Suid-Afrika. Dit het verder kollektiewe bedingingsregte aan alle partye verskaf. Volgens Basson (1995:1) was hierdie grondwet "moontlik die mees ambisieuse wetgewingsinstrument van alle tye". Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) is in 1996 gefinaliseer en het tot

gevolg gehad dat aandag aan spesifieke wetgewing, waarvan die arbeidswetgewing 'n voorbeeld is, gegee is.

Spesifieke wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) het billike arbeidspraktyk begin reguleer. Verskeie onderwyswette het hierna gevolg om ook billikheid in die onderwys verder te reguleer. Hierdie wette en ook die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) word later in hierdie hoofstuk (vgl. par. 2.3.2) in meer besonderhede ontleed.

Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) is die primêre bron van wetgewing en ander wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995), wat spesifiek die arbeidsaangeleenthede in Suid-Afrika reguleer, het hieruit voortgevloei. Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) het gevolg en is spesifiek vir die indiensneming en relevante sake ten opsigte van opvoeders in die onderwys van Suid-Afrika geskryf.

Genoemde wetgewing, wat tans van krag is, dra by tot die handhawing van billike arbeidspraktyk. Lessing (2003:3) merk die volgende op: "Die Suid-Afrikaanse reg het alreeds ver gevorder met die hervorming van die onewewig ten opsigte van arbeidsverhoudinge van ouds om tans te staan op die beginsel dat arbeidsoptrede altyd billik moet wees". In die bespreking wat volg, word 'n uiteensetting gegee van die ontwikkeling van die arbeidswetgewing in Suid-Afrika en die bydrae daarvan tot billike arbeidspraktyk.

2.2 'n HISTORIESE OORSIG OOR ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA

Bendix (2000:160) noem dat “die tradisionele verhouding is gekenmerk deur ongelyke mag tussen die werkgewer en die werknemer”. Hierdie ongelyke magte het oor die dekades in Suid-Afrika baie veranderinge ervaar met betrekking tot arbeidsverhoudinge.

Gresse (2002:3) beweer dat veral “vanaf 1979 was daar 'n drastiese ontwikkeling in arbeidswetgewing”. Gedurende die laaste dekade van die twintigste eeu was daar egter meer drastiese veranderinge in die arbeidswetgewing van Suid-Afrika, veral na die implementering van die nuwe Grondwet. Oosthuizen (1999:47) beklemtoon die feit dat daar groot veranderinge ten opsigte van verskeie aspekte, soos onder andere wetgewing in Suid-Afrika plaasgevind het: “Suid-Afrika het geweldige veranderinge oor die laaste paar jaar ondergaan.”

Daar word in hierdie gedeelte na arbeidspraktyk in die Suid-Afrikaanse geskiedenis gekyk, aan die hand van sekere fases.

2.2.1 Landboufase (1815-1866)

Rust (1998:115) beweer dat hierdie fase gekenmerk is deur geen kollektiewe bedinging nie en werksverhoudinge was individualisties van aard. Die groei in die populasie van die land, die verbod op slawerny in 1834 en die uitbreiding van die ekonomie as gevolg van werksgeleenthede het aanleiding gegee tot wetgewing soos Ordonnansie 49 en 50 van 1828 en die “Masters and Servants-beleid”. Onbillike optrede en 'n gebrek aan effektiewe wetgewing het ongelukkigheid by swart werkers vererger. Die onbillikheid is verder vererger deurdat slegs blankes deur die wet beskerm is.

Nel (2001:43) noem ook al die aspekte wat Rust aanraak, maar voeg by dat daar nie werklik baie aktiwiteite oor arbeidsverhoudinge voor 1850 aangeteken is nie. Die enigste werklike aktiwiteit om en by 1850 was die verwikkelinge in die drukkersbedryf in die Kaap waar blankes hulle ontevredenheid uitgespreek het. Rasseprobleme was aan die orde van die dag en het probleme veroorsaak.

Tydens hierdie fase is daar nie werklik aandag aan arbeidsverhoudinge gegee nie. Daar was dus as gevolg van onvoldoende arbeidswetgewing nie sprake van billike arbeidspraktyk nie, veral nie teenoor swart werkers nie. Kollektiewe bedinging het nie bestaan nie.

2.2.2 Landbou-mynboufase (1867-1920)

Rust (1998:115) som hierdie fase soos volg op. Die ontdekking van diamante en goud aan die begin van die tydperk en ook die industriële revolusie het 'n groot invloed op hierdie fase gehad. Bogenoemde het tot 'n verhoogde vraag na geskoolde arbeid gelei. Hierdie geskoolde werkers het hoofsaaklik uit Brittanje gekom. Die stigting van vakbonde was onvermydelik en die eerste vakbond is in 1881 in die Kaap gestig. Hierdie vakbonde het egter swart werkers uitgesluit, omdat hulle as ongeskoold en goedkoop arbeid beskou is. Onbillike arbeidspraktyk het ontstaan en dit het tot verskeie stakings gelei. Verdere onbillike optrede het gevolg toe stakende werkers deur goedkoper werkers vervang is. In 1911 is die Nature Labour Relations Act uitgevaardig om swart arbeidsake te hanteer. Hierdie wet het geen voorsiening gemaak vir kollektiewe bedinging of die lug van griewe nie. Ten spyte van die wetgewing om die werker te beskerm, is daar nog steeds onbillik opgetree. Die feit dat die werknemer geen bedingingsmag gehad het nie en ook geen griewe kon lug nie, het sake net nog meer laat versleg.

Rossouw (2002:3) verwys na dieselfde ontwikkelings as Rust, maar voeg ook by dat hierdie ontwikkelinge dit duidelik uitwys dat regte van werkers omtrent glad nie bestaan het nie. Die staat en die werkgewers, veral in die mynindustrie, was skuldig aan ernstige uitbuiting, en het gebruik gemaak van mag om arbeidspraktyk af te dwing.

Nel (2001:44) sê dat na 1910 blanke vakbonde besef het dat hulle hul doelwitte gaan behaal ('n voorbeeld is die beskerming van blankes se werk) deur aktief in die politiek van die land betrokke te raak. Dit het gelei tot die stigting van die Suid-Afrikaanse Arbeidersparty. Hierdie party het die steun van die vakbondlede geniet. Die betrokke party het dan ook baie druk op die regering geplaas om die doelwitte van die vakbonde te ondersteun. Gedurende die periode 1915 tot 1917 het die regering besluit om 'n nasionale kongres van werkgewers en werknemers saam te roep. Daar is drie belangrike besluite tydens die kongres geneem wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge gehad het naamlik:

- Erkenning van werknemersorganisasies deur werkgewers. Arbeid het die reg om te organiseer en kollektief te onderhandel.
- Die beginsel van gelyke betaling vir gelyke werk, ongeag geslag, is aanvaar.
- Geen persoon mag geviktimizeer word, omdat hy of sy aan 'n vakbond behoort of deelneem aan vakbondaktiwiteite nie.

Alhoewel vakbonde vir die eerste keer bestaan het, was onbillike optrede nog steeds aan die orde van die dag. Die redes was onder andere dat persone nie hulle griewe kon lug nie. Daar was ook nie sprake van kollektiewe bedinging tot voor die kongres nie, en swart werkers het die minimum regte gehad en was ook uitgesluit by die arbeidswetgewing. Die kongres wys ook dat daar reeds in die 1900's aandag aan vakbonde en

kollektiewe bedinging gegee is. Dit kan as 'n groot stap na billike arbeidspraktyk beskou word.

2.2.3 Landbou-mynbou-industriële fase (1921-1924)

Rust (1998:115) bevestig dat die Eerste Wêreldoorlog die wêreld 'n ekonomiese krisis laat ervaar het. Dit het Suid-Afrika geraak omdat die goudprys in 1921 drasties gedaal het. Werkloosheid onder blankes het toegeneem en groot ontevredenheid het ontstaan, wat gelei het tot die *Rand Rebellion of 1922*. Die implementering van nuwe wetgewing na die rebellie was onontbeerlik. Dit sou arbeidsaangeleenthede reguleer en dit sou verder die ordelike hantering daarvan verseker. Dit het tot die *Industrial Conciliation Act 11 of 1924* gelei. Die wet het voorsiening vir die aanvaarding en registrasie van vakbonde en werkgewersorganisasies gemaak en ook strukture vir die oplossing van dispute daargestel. Swart werkers was egter nog steeds uitgesluit van hierdie wet en het ook nie die reg gehad om by vakbonde aan te sluit nie.

Die onbillikheid lê daarin dat afsonderlike wetgewing vir verskillende rasse neergelê is. Dit is totaal teenstrydig met die situasie soos dit vandag is, omdat die werkers geen vryheid van assosiasie gehad het nie, en daar was ook op grond van ras gediskrimineer.

2.2.4 Arbeidsverhoudinge (1924-1979)

Rust (1998:116) sê dat hierdie fase gekenmerk is deur die ontstaan van organisasies soos die Ossewabrandwag en die Broederbond. Daar was 'n beleid wat die stigting van swart vakbonde gewettig het, asook die deelname daaraan. Die Nasionale Party het in 1948 aan bewind gekom.

Hulle het die posisie van swart vakbonde op die agtergrond geplaas. In 1956 is die *Industrial Conciliation Act 11 of 1924* vervang met die *Industrial Conciliation Act of 1956* wat die arbeidsektor net verder verdeel het. Swart, gekleurde en Indiërwerkers se regte is verder beperk.

Rossouw (2002:4) noem verder dat: hierdie era gekenmerk is deur polarisasie tussen die vakbonde wat teenstand gebied het teen swart werkers se insluiting in kollektiewe arbeidsverhoudinge. Hier kan nog steeds die weerstand teen die insluiting van swart werkers in die arbeidswetgewing gesien word. Die resultaat van hierdie onbillike behandeling is te sien in die stakings wat gevolg het. Nog 'n uitvloeisel was dat swart werkers bewus geword het van die behoefte om meer georganiseerd te wees.

Die volgende fase (1979-1990) wys sekere voorbeelde hiervan uit. Politieke ontwikkeling in die veertigerjare het uitgeroep op polarisasie tussen rassegroepe, omdat wetgewing blankes bevoordeel het. Ongelukkigheid onder anderskleuriges het toegeneem as gevolg van die onbillike behandeling en uitsluiting uit die algemene wetgewing. Die politieke situasie en die persone aan bewind het veroorsaak dat anderskleuriges nie in die arbeidswetgewing ingesluit is nie en die bevoordeling van blankes het die situasie net vererger.

2.2.5 Arbeidsverhoudinge (1979-1990)

Rust (1998:116) meld dat die Wiehahn-kommissie aangestel is om die probleem in die arbeidsveld te ondersoek. Een van hulle bevindings was een arbeidswetgewingsisteem vir alle rasse in Suid-Afrika. Slabbert (1994:2) meen dat met die implementering van die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie in 1979 "is die juridiese beperkinge op die sinvolle

akkommodasie van die swart man in die Suid-Afrikaanse arbeidsbestel dan ook verwyder". Nog steeds was daar ongelukkigheid en baie stakings het gevolg. Daar was ook toenemende druk op die regering ten opsigte van die arbeidsituasie in Suid-Afrika.

De Waal *et al.* (2000:391) noem dat die Industriële Hof in 1979 en die Wet op Arbeidsverhoudinge in 1956, die regters in hierdie era bemaatig het om 'n nuwe dimensie aan billike en onbillike arbeidspraktyk te gee. Dit het tot gevolg gehad dat die hof gebruik is as 'n "*arena of struggle*" tussen die werkgever en die werknemer. Dit het wel 'n regstelsel daargestel wat individuele werksverhoudinge en kollektiewe arbeid kon reguleer.

Alhoewel daar 'n ondersoek en 'n aanbeveling deur die Wiehahn-kommissie was, sou dit 'n geruime tyd neem om die aanbevelings te implementeer. Ongelukkigheid het bestaan as gevolg van die vorige wetgewing wat nog gegeld het, en stakings en oproer het gevolg.

2.2.6 Arbeidsverhoudinge (1990-1994)

Hierdie tydperk is gekenmerk deur die strewe na volle demokrasie. Baie veranderings het in dié periode plaasgevind om demokrasie te verseker. In 1992 het politieke onderhandelinge by CODESA (*Convention for a Democratic South Africa*) begin. Die doel van hierdie onderhandelinge was om demokrasie in Suid-Afrika te vestig, wat gelei het tot wetgewing wat alle rassegroepe in Suid-Afrika sou bevoordeel.

Rust (1998:117) noem dat in 1993 is "n demokratiese verkiesingsdatum vir Suid-Afrika vasgestel". Dit was 'n groot deurbraak, omdat dit die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika sou wees. In 1994 is die eerste

demokratiese verkiesing in Suid-Afrika gehou en die ANC het die bewind oorgeneem.

Rust (1998:117) beweer dat “'n nuwe grondwet en ander wetgewing wat vir alle rassegroepe in Suid-Afrika sou geld en wat billikheid op alle terreine sou verseker, onontbeerlik was en moes aandag geniet”. Dit was 'n groot stap op die pad na ware demokrasie, alhoewel dit nog 'n tyd sou neem om dit te implementeer. In die tydperk na 1994 is baie aandag aan die ontwikkeling van 'n grondwet en ander spesifieke wetgewing gegee.

Rust (1998:117) noem verder dat “daar nuwe arbeidswetgewing uitgevaardig is wat daartoe bygedra het om billikheid in Suid-Afrika te verseker”.

In die onderwys het 'n nuwe dimensie begin deur die implementering van nuwe wetgewing wat billike optrede teenoor alle belanghebbendes moes verseker. Die tydperk wat na die 1994-verkiesing gevolg het, was van kritiese belang, omdat dit demokrasie en veral billike arbeidspraktyk in die nuwe Suid-Afrika moes verseker.

2.2.7 Arbeidsverhoudinge (1995-2000)

Rossouw (2002:7) verwys in die onderstaande skedule na die verwickelinge gedurende hierdie tydperk deur 'n sekere aksie te noem en dan die invloed daarvan op arbeidsverhoudinge te verduidelik.

Tabel 1: Arbeidsverhoudinge tussen 1995 en 2000

AKSIE: Ontwikkeling	REAKSIE: Effek op arbeidsverhoudinge	DATUM
Staat is meer simpatiek jeens arbeidsverhoudinge as vorige regering.	Wet op Arbeidsverhoudinge word weer hersien; Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 word op 11 November 1995 uitgevaardig.	1995
Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 word uitgevaardig.	Klem verskuif van verskille na samewerking in die werkplek.	1995
Wet op Basiese Diensvoorwaardes 3 van 1983 word vervang.	Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 is uitgevaardig.	1997
Verswakking van die ekonomie in die land.	130 000 werkers verloor hulle werk in 1998. Werkskepping word 'n prioriteit vir vakbonde.	1998
Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998 word uitgevaardig.	Groter statutêre beklemtoning van geen diskriminasie in die werkplek. Regstellende aksie word gepromoveer.	1998
Werkplekforums word gestig.	Samewerking ontstaan omdat aandag gegee word aan korttermyn doelwitte.	2000 en daarna.

Uit hierdie uiteensetting van die historiese ontwikkeling kan gesien word hoeveel aandag aan billikheid in arbeidspraktyk gegee is. Dit was nie altyd suksesvol nie, maar daar was 'n duidelike behoefte daaraan. Tydens die fase na 1990 is baie aandag aan wetgewing gegee om toenemende billikheid te verseker.

Miles en Van Rensburg (1997:1) sê dat “verby is die dae van beperkte werkersregte en 'n werkgever wat kon aanstel en afdank na goeddunke”. Hierdie wetgewing is uitgevaardig en hofsake wat gevolg het, het dit verder verfyn. Die toepassing van die wetgewing deur die werkgever was 'n probleem. Dit sal duidelik blyk uit die hofsake wat later in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) bespreek word.

Bogenoemde bondige uiteensetting van die ontwikkeling in arbeidsverhoudinge wys die groeiende klem op wetgewing duidelik uit om billikheid te verseker. Hierna word die huidige wetgewing in Suid-Afrika spesifiek ondersoek.

2.3 DETERMINANTE VIR BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK IN 'N KONTEMPORÊRE SUID-AFRIKA

Drie determinante, naamlik die gemenereg, huidige wetgewing en regspraak in Suid-Afrika word vervolgens bespreek. Hierdie determinante dra by tot die toepassing van billike arbeidspraktyk. Verskeie skrywers verwys na hierdie determinante en die hiërargie daarvan. Vervolgens enkele skrywers se menings.

Volgens Kleyn en Viljoen (1998:53) het die Suid-Afrikaanse reg verskeie bronne, naamlik:

- Wetgewing

- Regspraak
- Gemenereg
- Gewoontereg
- Inheemse reg
- Werke van moderne regsrywers
- Grondwet

Bogenoemde skrywer sluit die drie determinante van hierdie studie by sy bronne in, maar noem ook enkele ander bronne wat deur die navorser onder die drie determinante bespreek is.

Die bronne vir Suid-Afrikaanse Onderwysreg word soos volg deur Joubert en Prinsloo (2001:8) genoem:

- Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996, die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) is die hoogste wetlike gesag in Suid-Afrika. Dit beteken dat geen ander wet in Suid-Afrika teenstrydig met die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) kan wees nie.
- Wetgewing: Dit is wetgewing wat deur 'n instansie of staat gemaak word wat die mag daartoe het, byvoorbeeld: parlementêre en provinsiale owerhede. Hierdie wetgewing staan bekend as ondergeskikte of gedelegeerde wetgewing.
- Die gemenereg: Hierdie stel regsbeginnels word nie deur die parlement uitgevaardig nie, maar ontstaan deur historiese ontwikkeling of gewoontes. Hierdie regsbeginnels kan ontstaan uit werke van vroeëre skrywers, selfs uit die Romeinse tyd. Voorbeelde van wetlike aspekte uit hierdie wet is billikheid, mag en wetlike status.
- Wetgewing as gevolg van hofsake: Alle uitsprake deur hofte help in hofsake wat sal volg. Die hofte gebruik net wetgewing en die gemenereg as riglyn. In die jong demokrasie van Suid-Afrika is alle

wette nog nie ten volle geïmplementeer nie. Die hofsake bied dan verdere riglyne om goeie begrip van wette te verseker.

Uit die aanhaling van Joubert en Prinsloo (2001:8) kan die bronne van onderwyswetgewing gevind word. Hier kan veral gesien word wat die invloed van regspraak op wetgewing is. Dit is belangrik omdat verskeie hofsake in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) bespreek word om onbillike optrede teenoor opvoeders uit te wys. 'n Ander belangrike aspek is die feit dat geen ander wetgewing teenstrydig met die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) kan wees nie. Wetgewing sal gebruik word om billikheid te toets, maar as daar twyfel bestaan, sal na die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) as primêre bron verwys word.

Suid-Afrika het deur die jare 'n geskiedenis van onbillike arbeidspraktyk opgebou soos bewys is in die historiese oorsig oor arbeidswetgewing in Suid-Afrika (vgl. par. 2.2). Slabbert (1994:39) noem dat die situasie waar swart bevolking deur die afgelope dekades oor geen noemenswaardige ekonomiese en politieke mag beskik het nie, is ook vir altyd verby.

Sekere gemenerebeginsels, soos natuurlike geregtigheid en *ultra vires* manifesteer direk of indirek in die huidige wetgewing van Suid-Afrika en het bygedra tot die daarstelling van 'n billikheidsgrondslag in Suid-Afrika. Huidige wetgewing verseker dat daar beskerming aan die werknemer verleen word en dit is 'n groot vordering ten opsigte van die situasie soos ons dit in die historiese oorsig aangetoon is. Die onbillikheid is nie in die wetgewing gesetel nie, maar in die toepassing daarvan. Die regspraak wat in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) bespreek word, sal hierdie aspek duidelik uitwys.

Daar bestaan geen spesifieke definisie in die wet oor billikheid of onbillikheid nie. Die eertydse Industriële Hof wou hom ook nie uitlaat oor 'n spesifieke definisie van billike of onbillike arbeidspraktyk nie. Die Industriële Hof is vervang deur die Arbeidshof en nog steeds was daar nie 'n definisie hiervoor nie. De Waal *et al.* (2000:391) noem die volgende oor die feit dat daar nie 'n definisie van billikheid bestaan nie en ook dat die industriële hof nie bereid is om 'n definisie daarvoor te gee nie:

when granted its 'unfair labour practice' jurisdiction, the Industrial Court initially chose not to define precisely what it understood by the concept of 'fairness' or its synonym equity.

Volgens Grogan (1996:66) is die afwesigheid van 'n algemene definisie van onbillike arbeidspraktyk een van die mees sigbare voordele van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995).

Wat wel gesê is, is dat billikheid meer as net regmatigheid of wettigheid is. Dit beteken dat al was die optrede wettig, dit nie noodwendig beteken het dat dit billik was nie. Dit het daartoe gelei dat die toepassing van sekere wette tog nog tot onbillike optrede gelei het, soos dit deur die regspraak bewys is (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3). Daar was dus 'n ernstige behoefte aan spesifieke wetgewing wat werknemers teen onbillike arbeidspraktyk sou beskerm.

2.3.1 Die gemenereg

Volgens Rossouw (2002:17) kan die gemenereg omskryf word as die ongekodifiseerde (m.a.w. nie neergeskryf as wetgewing) wetlike tradisies wat ontstaan het uit die Romeins-Hollandse en Engelse wetgewing. Van Wyk (1994:26) noem verder dat die gemenereg beskryf kan word as die

ongekodifiseerde deel van die reg wat ons regserfenis uitmaak en wat dus nie in wetgewing vervat is nie.

Die gemenereg het 'n groot invloed op die wetgewing in Suid-Afrika. Volgens Oosthuizen (1999:45) het artikel 173 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) inherente gesag aan die grondwetlike hof, die hoogste hof van appèl met betrekking tot grondwetlike aspekte en hoër howe toegeken om Suid-Afrikaanse gemenereg te ontwikkel. In artikel 39(2) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) word ook aanbeveel dat die gemenereg ontwikkel moet word.

'n Voorbeeld van hierdie ontwikkeling van gemeneregtelike beginsels is die bydrae van die leerstuk van die reëls van natuurlike geregtigheid, onder andere die *audi alteram partem*-beginsel, vir die huidige wetgewing in Suid-Afrika deurdat dit aanleiding gegee het tot artikel 33(b) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en uit artikel 33(b) het die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (SA, 2000a) ontstaan.

Hierdie wet verseker dat regverdige administratiewe prosedures gevolg word. Billike administratiewe optrede word in hierdie hoofstuk bespreek, terwyl administratiewe geregtigheid volledig in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.3) bespreek word. Die persverklaring van die Trust vir Afrikaanse Beheerliggame vir Onderwys en Kultuur (Smuts, 2005:2) noem dat ten einde redelikheid en prosedurele billikheid te verseker, moet die reëls van natuurlike geregtigheid en in besonder die *audi alteram partem*-beginsel op alle vlakke van besluitneming toegepas word.

Sekere van die gemeenregtelike beginsels het 'n direkte invloed op die onderwys in Suid-Afrika. Daar word vervolgens van hierdie beginsels bespreek.

2.3.1.1 Die *ultra vires*-leerstuk

Volgens Labuschagne en Eksteen (1993:974) is 'n direkte vertaling van hierdie begrip om "buite bevoegdheid te handel". 'n Voorbeeld van 'n *ultra vires*-handeling is waar 'n onderwysbestuurder as werknemer van 'n Departement van Onderwys buite die perke van sy gesag en/of bevoegdheid soos uitgespel in die besondere wetgewing, optree (Oosthuizen 1999:46).

2.3.1.2 Die reëls van natuurlike geregtigheid

Een van die bydraes van die gemenerereg rakende billikheid is die reëls van natuurlike geregtigheid. Dit is belangrik om by die reëls van natuurlike geregtigheid ook na artikel 33 soos saamgelees met item 23 van bylae 6 van die Grondwet 108 van 1996 (SA, 1996a) te kyk. Die woorde in artikel 33 "regmatig, redelik en prosedureel billik" hou volgens Rossouw (2002:17) direk verband met die gemeenregtelike beginsels van natuurlike geregtigheid.

Die doel van die reëls van natuurlike geregtigheid is om seker te maak reg geskied tussen twee partye. In die administratiewe proses is dit belangrik om te bepaal watter tipe gesag 'n persoon het, veral in die onderwyssituasie. Die skoolhoof kan namens die Departement van Onderwys optree wat weer namens die staat optree. In hierdie geval moet daar duidelikheid wees oor die regverdigheid met betrekking tot die oordrag van gesag.

Om te bepaal of 'n opvoeder billik ontslaan is, moet eers bewys word dat die hoof of die ondersoekbeampte regverdig en billik opgetree het. In hoofstuk 3 van hierdie studie word daar 'n verduideliking oor substantiewe (vgl. par. 3.4) en prosedurele billikheid (vgl. par. 3.5) gegee. Volgens Rossouw (2002:18) sal daar by die evaluering van billikheid en regverdige optrede deur die hoof, eers teruggeval word op die gemenerereg se beginsels van natuurlike geregtigheid.

Hier volg 'n kort bespreking van die reëls van natuurlike geregtigheid:

- *Audi alteram partem*
Dit beteken om die betrokke party kans te gee om sy kant van die saak te stel. Volgens Oosthuizen (1999:48) moet die onderwysbestuurder in gepaste gevalle die leerder se ouers die geleentheid gee om namens hom/haar hul saak te stel.
- Oorwegings wat teen die persoon tel
Enige feite of oorwegings wat teen 'n persoon kan tel, moet aan hom genoem word, sodat hy hom daarteen kan verweer.
- Redes vir die besluit
Dit is raadsaam om die redes vir 'n besluit deur te gee voordat die straf bekend gemaak word (Van Kerken 2005: 59).
- Objektiviteit van die besluitnemer
Volgens Van Kerken (2005: 56) moet die besluitnemer onbevooroordeeld en objektief na die saak kyk en dan 'n objektiewe besluit daaroor neem.
- Aandagbesteding
Die besluitnemer moet genoeg aandag aan die saak skenk en alle tersaaklike feite in ag neem voordat 'n finale besluit geneem word.

- **Tersaaklike feite**
Volgens Van Kerken (2005: 54) moet die besluitnemer slegs die feite wat die saak raak in ag neem en nie ander nie-tersaaklike feite nie.
- **Geregverdigde verwagtings**
Elke persoon het die reg om aangehoor te word selfs voordat die finale besluit geneem word. Hierdie reg spruit uit 'n objektiewe en redelike verwagting wat by die persoon bestaan om aangehoor te word.

2.3.1.3 Die reg op 'n billike proses

Elke persoon het die reg op billike en geregverdigde optrede. Dit word duidelik in artikel 23 en 33 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) uitgespel. Benewens die grondwetlike sanksionering van die reg op 'n billike proses is daar ook die gemeenregtelike beginsels soos *audi alteram partem* en *nemo iudex in propria causa*. *Nemo iudex in propria causa* beteken volgens Hiemstra en Gonin (1986:238) "niemand is geskik om in sy eie saak as regter op te tree nie".

Oosthuizen (1999:55) sê verder dat vrylik vertaal die reg op 'n billike proses beteken dat "'n persoon (of 'n komitee) wat sy diskresie moet uitoefen tydens die aanhoor van bewerings wat teen 'n ander persoon gemaak word, vry van enige vooroordele en onpartydig moet wees".

2.3.1.4 In loco parentis

Volgens Hiemstra (1986:210) beteken dit om in die plek van die ouer op te tree. Dit beteken nie dat die opvoeder die ouer vervang nie, maar eerder dat hy as 'n sorgsame toesighouer moet optree. Die onbillikheid lê daarin dat die ouer toesig oor 'n klein aantal van sy eie kinders moet hou, terwyl die opvoeder toesig oor 'n groot aantal leerlinge in die klaskamer moet hou.

Samevattend gesien, het die gemenereg baie tekortkominge wat ook 'n invloed op billikheid het. Ten spyte van hierdie gebreke is die gemenereg en die huidige wetgewing nou verbonde, omdat van die gemeenregtelike beginsels in gedagte gehou word as wetgewing geformuleer word. Volgens Grogan (2003:4) het die gemenereg sekere tekortkominge en het dit nie bygehou met die moderne ontwikkelings nie. Volgens Grogan (2003:4) het die volgende punte sekere belangrike tekortkominge:

- Daar is geen kollektiewe verhouding tussen werkgewer en werknemer nie. Dit het besonder belangrik geraak met die ontwikkeling en betrokkenheid van vakbonde.
- Daar is ook nie aandag gegee aan onderhandelinge tussen werkgewer en werknemer of die vakbonde nie.
- Die gemenereg gee ook nie aandag aan die verhouding wat daar moet bestaan tussen werkgewer en werknemer nie. Hiervolgens is daar geen reg aan die werknemer gegee om byvoorbeeld te beding vir beter diensvoorwaardes nie.
- Die gemenereg bevorder die uitbuiting van arbeid, eerder as om dit teen te staan.
- Dit bevorder ook nie deelnemende bestuur nie. Dit impliseer dat die werknemer nie kan deelneem aan besluite wat sy werksomstandighede kan verbeter nie.
- Die gemenereg bied ook nie effektiewe beskerming teen 'n verlies aan werksekuriteit nie.

Uit bogenoemde kan ons dus sien hoe belangrik die statutêre wetgewing vir Suid-Afrika is. Alhoewel daar steeds baie van die gemeenregtelike beginsels in ons wetgewing voorkom, bied die statutêre wetgewing spesifieke riglyne en dit het bygedra tot groter beskerming van die werknemer. Hierdie wetgewing dra ook nou in 'n besondere mate by tot billikheid in die werksomgewing. Uit die arbeidswetgewing vloei daar

sekere regte vir die werkgewer en die werknemer. Hierdie wetgewing soos hierna bespreek word, is afdwingbaar en die werkgewer sowel as die werknemer moet toesien dat hy aan die bepalings van die wet voldoen.

2.3.2 Wetgewing in Suid-Afrika

Die tweede belangrike determinant om billike arbeidspraktyk te verseker, is die wetgewing. Wetgewing is afdwingbaar en stel sekere riglyne daar om billikheid te verseker. Palmer *et al.* (2003:171) sien die hiërgie van wette in Suid-Afrika soos volg:

- Die Grondwet
- Nasionale wetgewing
- Provinsiale wetgewing
- Plaaslike wetgewing
- Die gemenereg

Uit bogenoemde kan gesien word dat die Grondwet van Suid-Afrika die opperste gesag van wetgewing in Suid-Afrika is. Vir die doeleindes van hierdie studie is 'n deeglike ontleding van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a), arbeidswetgewing en onderwyswetgewing nodig.

Uit die hiërgie hierbo blyk dit duidelik dat die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) die primêre bron van wetgewing in Suid-Afrika is. Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het ook bygedra tot die ontwikkeling van ander wetgewing in Suid-Afrika.

Wetgewing rakende arbeidsake het oor die laaste dekade baie verander. Grogan (2003:1) noem dat min areas van wetgewing in die laaste paar jaar soveel drastiese en dinamiese verandering ondergaan het soos die wetgewing rakende indiensneming. Daar is verskeie wette in Suid-Afrika wat bydra om billike arbeidspraktyk te verseker. Vervolgens word 'n paar

van hierdie wette bespreek wat direk of indirek 'n invloed op billike arbeidspraktyk in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel het.

2.3.2.1 Die Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996

Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het 'n bepalende invloed op die samelewing van Suid-Afrika. Oosthuizen (1999:47) sê dat een van die pilare van verandering in Suid-Afrika die bekendmaking van die grondwetlike era was. Dit is ook waar om te sê dat dit 'n effek gehad het op alle fasette van die samelewing, ingesluit die onderwys.

Soos reeds genoem, is die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) die oorkoepelende wetgewing. In 1993 het die interim Grondwet in werking getree en in 1996 is die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) uitgevaardig.

Hoofstuk 2 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) omvat die Handves van Menseregte wat as die hoeksteen van demokrasie in Suid-Afrika beskou word. Dit is verder 'n opdrag aan die staat om hulle mag so te gebruik dat dit nie die fundamentele regte van die mens aantast nie. Ander wetgewing het gevolg as 'n uitvloeisel van sekere artikels.

Volgens Currie en De Waal (2001:318) gee die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) aan die staat genoeg mag om te regeer en terselfdertyd moet die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) struktuur aan hierdie mag gee en dit ook beheer in so 'n mate dat dit nie misbruik word nie. Sekere aspekte in die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) verwys direk of indirek na billikheid of onbillikheid en word vervolgens bespreek.

- Gelykheid

Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) definieer nie billikheid of onbillikheid nie, maar verwys op verskillende maniere daarna. Artikel 9 is die gelykheidsartikel wat handel oor billikheid ten opsigte van die fundamentele regte in die onderwys. Volledigheidshalwe word die volgende artikels kortliks genoem, omdat dit ook verband hou met billikheid.

9. (1) Elkeen is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg.
- (2) Gelykheid sluit die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede in. Ten einde die bereiking van gelykheid te bevorder, kan wetgewing en ander maatreëls getref word wat ontwerp is vir die beskerming of ontwikkeling van 'n persoon, of kategorieë van persone, wat deur onbillike diskriminasie benadeel is.
- (3) Die staat mag nie regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand diskrimineer op een of meer gronde nie, met inbegrip van ras, geslagtelikheid, geslag, swangerskap, huwelikstaat, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, oortuiging, kultuur, taal en geboorte.
- (4) Geen persoon mag regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand op een of meer gronde ingevolge subartikel (3) diskrimineer nie. Nasionale wetgewing moet verorden word om onbillike diskriminasie te voorkom of te belet.
- (5) Diskriminasie op een of meer van die gronde in subartikel (3) vermeld, is onbillik, tensy daar vasgestel word dat die diskriminasie billik is.

Gelykheid volgens De Waal *et al.* (2000:198) is 'n moeilike en hoogs kontroversiële sosiale idee en:

At its most basic and abstract, the idea of equality is a moral idea that people who are similarly situated in relevant ways should be treated similarly.

De Waal *et al.* (2000:198) noem verder dat dit nie die idee van gelykheid is wat moeilik en kontroversieel is nie, maar eerder twee aspekte wat daarmee saamgaan, naamlik:

- wat tel as relevant wanneer dit kom by die vasstelling van gelykheid van persone se situasie, en
- wat bepaal gelyke behandeling van persone in gelyke situasies.

Dit verplig verder die regering om toe te sien dat gelykheid sal geskied. Dit gee 'n waarborg dat die wet persone sal beskerm teen onbillike diskriminasie.

Artikel 9 bestaan uit vyf subartikels. De Waal *et al.* (2000:201) beskryf elke subartikel soos volg:

- Die eerste subartikel handel oor die beginsel van gelykheid en bevestig die reg van gelyke beskerming en voordeel deur die wet.
- Die volgende subartikel gaan oor regstellende aksie.
- Hierdie subartikel bevat 'n verbod op onbillike diskriminasie op sekere gronde (die gelyste gronde).
- Die subartikel verleng hierdie verbod op onbillike diskriminasie tot 'n horisontale vlak.
- Die laaste subartikel veronderstel dat diskriminasie op die gelyste gronde outomaties onbillik is.

Billikheid en die toepassing daarvan word in artikel 9 hoog geag. Die feit dat regstellende aksie, onbillike diskriminasie en gelykheid op verskeie

plekke genoem word, bewys hoe belangrik billike arbeidspraktyk en die versekering daarvan is.

- Billike arbeidspraktyk

Daar word in artikel 23 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) na die volgende verwys:

(1) Elkeen het die reg op billike arbeidspraktyk.

(2) Elke werker het die reg om-

(a) 'n vakbond te stig en daarby aan te sluit.

(b) aan die bedrywighede en programme van 'n vakbond deel te neem.

(c) te staak.

Hierdie artikel gee steeds nie 'n definisie van billikheid nie, maar dit raak die reg van die individu ten opsigte van billikheid aan. Daar word verder gekyk na die reg van die werknemer om aan 'n vakbond te behoort, asook die reg om aan die aktiwiteite van die vakbond deel te neem. Die werknemer het ook die reg om te staak.

Die vakbonde speel 'n belangrike rol, omdat hulle moet verseker dat die regte van die werknemer ten opsigte van artikel 23 uitgeoefen word. Miles en Van Rensburg (1997:65) noem dat "elke werknemer het die reg om aan 'n vakbond te behoort". Die feit dat die vakbond die mag het om 'n wettige staking te organiseer, gee uiting aan die reg van die werknemer om op te tree as hy of sy onbillik behandel word. Die vryheid van assosiasie en die versekering van billike arbeidspraktyk word dus deur die wet goedgekeur en ondersteun.

Dit is ook belangrik om na artikel 33 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) te kyk. Na aanleiding van artikel 23 waar billike arbeidspraktyk verseker word, is dit belangrik om toe te sien dat hierdie praktyk administratief korrek toegepas word.

- **Billike administratiewe optrede**

Daar word in artikel 33 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) soos volg verwys na billike administratiewe optrede:

- (1) Elkeen het die reg op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is.
- (2) Elkeen wie se regte nadelig geraak is deur administratiewe optrede het die reg op die verskaffing van skriftelike redes.
- (3) Nasionale wetgewing moet verorden word om aan hierdie regte gevolg te gee, en moet
 - (a) voorsiening maak vir die hersiening van administratiewe optrede deur 'n hof, of waar dit gepas is, 'n onafhanklike en onpartydige tribunaal,
 - (b) die staat verplig om aan die regte in subartikel(1) en (2) gevolg te gee, en
 - (c) 'n doeltreffende administrasie te bevorder.

Wanneer die hofsake in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) behandel word, sal talle bewyse voorkom waar werkgewers administratief onbillik opgetree het en waar die regter op grond van dit die saak ten gunste van die werknemer uitgespreek het.

- **Diverse toepaslike bepalings**

Benewens die artikels wat reeds bespreek is, is die volgende volgens Shaba *et al.* (2003:12-17) aspekte in die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) wat ook van belang is in die versekering van 'n billike arbeidspraktyk.

Tabel 2: Ander toepaslike artikels van die Grondwet van Suid-Afrika

ARTIKEL	INHOUD	IMPLIKASIE VIR DIE ONDERWYS
10	Aspekte van menswaardige behandeling.	Elke opvoeder het die reg op menswaardige behandeling.
13	Slawerny en gedwonge arbeid.	Geen opvoeder hoef aan slawerny of gedwonge arbeid onderwerp te word nie.
14	Reg op privaatheid.	Elke opvoeder het die reg op privaatheid en dit sluit 'n omvattende hoeveelheid aspekte in. Die reg op vertroulikheid van inligting is maar 'n voorbeeld hiervan.
16	Vryheid van spraak.	Dit speel 'n belangrike rol wanneer 'n opvoeder se regte vasgestel word. Dit het ook implikasies met betrekking tot 'n skool se gedragskode.
18	Vryheid van assosiasie.	Elke opvoeder het die reg om aan 'n vakbond van sy keuse te behoort. Geen spesifieke vakbond mag dus op 'n opvoeder afgedwing word nie.

19	Politieske regte.	Elke opvoeder het die reg om deel te neem aan politieske bedrywighede van sy keuse.
21	Vryheid van beweging en verblyf.	Dit raak opvoeders wat verplaas word en ook aspekte rondom heraanstelling aan.
24	Veilige werksomstandighede.	Dit raak opvoeders in die werkplek self. Geen opvoeder mag aan onnodige risiko's blootgestel word nie.
31	Kulturele en geloofsaspekte.	Geen opvoeder mag daarvan weerhou word om aan kulturele of geloofsake van sy keuse deel te neem nie.
32	Toegang tot informasie.	Geen opvoeder mag van inligting rakende enige aspek weerhou word nie. Dit geld verder ook vir enige inligting waaroor die staat beskik wat die opvoeder verhinder om sy regte en die uitvoering van sy persoonlike regte uit te oefen.

36	Beperkings van regte.	Geen reg is absoluut nie. Fundamentele regte kan beperk word, afhange van die aard daarvan. Dit moet altyd regverdig en verantwoordbaar wees in die demokratiese sisteem wat op menswaardigheid, gelykheid en vryheid gebaseer is.
----	-----------------------	--

Bogenoemde artikels en die betekenis daarvan is belangrik wanneer daar met arbeidsake rakende die onderwys gewerk word. Menswaardige behandeling, reg op privaatheid, regte rakende kultuur, geloof en politiek is maar 'n paar van die regte wat die werkgewer ingedagte moet hou as hy sekere besluite moet neem. Hierdie regte kan nie verontagsaam word nie, want dit kom neer op onbillike arbeidspraktyk.

Volgens artikel 23 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het elkeen die reg op billike arbeidspraktyk. Dit is dus van belang om in ag te neem dat onbillike optrede eers in die howe bewys moet word. Die bewyslas in die onderwys, anders as in ander sektore lê by die Departement van Onderwys en nie by die opvoeders nie. Hulle moet dus bewys dat daar nie onbillik opgetree is nie. Hierdie bewyslas plaas dus 'n geweldige druk op die Departement van Onderwys om 'n grondige kennis van die betrokke wetsaspekte te hê.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) vervang alle aspekte van subjektiwiteit en onvoorspelbaarheid met spesifieke reëls om te bepaal of sekere arbeidshandelinge billik is of nie.

2.3.2.2 Die Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000

Hierdie wet gee effek aan artikel 9 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en moet saam met item 23(1) van skedule 6 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) gelees word om onbillike diskriminasie en teistering te verbied, om gelykheid te bevorder en om onbillike diskriminasie te verhoed, om haatspraak te verbied, en om voorsiening vir enige saak rakende bogenoemde te voorkom en te verbied.

Artikel 29 (1) van die Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van

Onbillike Diskriminasie (SA, 2000c) noem die volgende rakende onbillike arbeid:

- (a) Creating artificial barriers to equal access to employment opportunities by using certain recruitment and selection procedures.
- (b) Applying human resource utilisation, development, promotion and retention practices which unfairly discriminate against persons from groups identified by the prohibited grounds.
- (c) Failing to respect the principle of equal pay for equal work.
- (d) Perpetuating disproportionate income differentials deriving from past unfair discrimination.

Volgens Venter (2005:1) is die Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie (SA, 2000c) "die mees prominente stuk implementeringswetgewing rakende gelykheid". Hierdie wet saam met die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b), asook ander wetgewing verseker dat onbillike diskriminasie en arbeidspraktyke beperk word.

2.3.2.3 Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Hierdie wetgewing is, soos ander wetgewing, 'n uitvloeisel van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en is spesifiek vir arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika geskryf. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995), aangevul deur ander arbeidswetgewing, reguleer billike arbeidspraktyk in Suid-Afrika.

Bendix (2001:98) noem dat die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) 'n raamwerk vir die regulering van die kollektiewe verhouding tussen die werkgewer, die werknemer en die vakbonde bied, maar dit verskaf ook die basis vir individuele substantiewe en prosedurele regte soos vervat in die hoofstuk oor ontslag en ook residuele onbillike arbeidspraktyk.

Die substantiewe en prosedurele billikheid waarvan Bendix praat, word in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4 & 3.5) in detail bespreek. Vervolgens 'n bespreking van 'n paar aspekte uit die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995), wat vir die toepassing van billike arbeidspraktyk belangrik is.

- **Residuele onbillike arbeidspraktyk**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 (SA, 1995) verwys in bylae 7, deel B (2)(1) na residuele onbillike arbeidspraktyk as "enige onbillike handeling of versuim wat tussen 'n werkgewer en werknemer ontstaan" en wat die volgende behels:

Onbillike diskriminasie, hetsy direk of indirek teen 'n werknemer op grond van ras, kleur, geslag, geloof, politieke menings, etiese of sosiale oorsprong, ouderdom, gestremdeheid, gewete, oortuigings, kultuur, taal, familie, verantwoordelikheid of getroude status of enige ander arbitrêre grond.

Artikel 9(3) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) raak ook verskeie van hierdie punte aan, soos voorheen aangedui is. Daar word ook punte uitgewys waarop daar nie onbillik teenoor enige persoon gediskrimineer mag word nie. Die onbillike optrede van die werkgewer met betrekking tot die bevordering, verlaging van rang, gradering, opleiding van 'n werknemer of met betrekking tot die verskaffing van voordele aan die werknemer. Artikel 9(2) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) stel dit duidelik dat almal volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede moet geniet. Dit kan insluit die onbillike skorsing van 'n werknemer, of enige ander dissiplinêre optrede, buiten die ontslag van 'n werknemer. Hier moet ook gekyk word na die bepalings in die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a). Artikel 9(4) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) stel dit verder duidelik dat geen persoon onbillik teenoor enige persoon mag diskrimineer nie. Dit het ook dan 'n invloed op bylae 7, omdat spesifieke punte in artikel 9(3) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) genoem word. Hierdie is 'n goeie voorbeeld van hoe wetgewing in ooreenstemming is met sekere beginsels en bepalings van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a).

Bylae 7 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) gee nie 'n definisie van onbillike arbeidspraktyk nie. Dit gee 'n goeie riglyn aan werkgewers oor optrede wat onbillik is. As bogenoemde vergelyk word met die geskiedenis van Suid-Afrika kan ons die drastiese verandering, soos die insluiting van alle rassegroepe in die wetgewing, in terme van billike optrede teenoor alle persone in Suid-Afrika duidelik sien.

- **Automatiese onbillike afdankings**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA,1995) maak ook in artikel 187 voorsiening vir sekere vorms van afdanking wat outomaties onbillik is. Hierdie redes vir afdanking is spesifiek en wys onbillike optrede dadelik soos volg uit:

- (1) Ontslag is outomaties onbillik indien die werkgewer by die ontslag van die werknemer strydig met artikel 5 optree, of indien die rede vir die ontslag die volgende is:
 - (a) dat die werknemer aan 'n staking of protesoptrede wat aan die bepalings van hoofstuk IV voldoen, deelgeneem het of dit gesteun het of 'n voorneme te kenne gegee het om daaraan deel te neem of dit te steun;
 - (b) dat die werknemer geweier het of 'n voorneme te kenne gegee het om te weier, om enige werk te doen wat gewoonlik gedoen word deur 'n werknemer wat op die betrokke tydstip deelgeneem het aan 'n staking wat aan die bepalings van hoofstuk IV voldoen, of wat uitgesluit was, tensy daardie werk noodsaaklik is ten einde te voorkom dat die lewe, veiligheid of gesondheid werklik in gevaar gestel word;
 - (c) om die werknemer te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen die werkgewer en werknemer te aanvaar;
 - (d) dat die werknemer stappe gedoen het, of 'n voorneme te kenne gegee het om stappe te doen teen die werkgewer deur-
 - (i) enige reg uit te oefen wat deur hierdie wet verleen word, of
 - (ii) deel te neem aan enige verrigtinge ingevolge hierdie wet;
 - (e) die werknemer se swangerskap of voorgenome swangerskap of enige rede wat met haar swangerskap verband hou, en

(f) dat die werkgewer onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer, regstreeks of onregstreeks, op enige arbitrêre grond wat insluit, maar nie beperk is nie tot ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdien, gewete, geloof, politieke mening, kultuur, taal, huwelikstaat of gesinsverantwoordelikheid.

Hier is weereens goeie riglyne vir die werkgewer oor wanneer optrede onbillik is. Hierdie artikel is belangrik omdat enige werkgewer eers hierna sal moet kyk voordat hy/sy oorgaan tot afdanking. Hierdie artikel moet ook saamgelees word met artikel 9 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a). Artikel 187 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) saamgelees met artikel 9 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) gee breë riglyne om te bepaal of optrede billik of onbillik is. Subartikel (1)(f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge noem dat ontslag billik kan wees as die rede vir die ontslag gegrond is op die inherente vereistes vir die bepaalde werk en as die werknemer die ooreengekome aftree-ouderdom bereik het. Subartikel (1) (f) gee baie min riglyne en is baie spesifiek. Die werkgewer moet hom eerder beroep op wanneer afdanking outomaties onbillik is om sodoende te vergelyk of sy optrede billik of onbillik is.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) noem ook in artikel 188 ander gevalle van onbillike ontslag. 'n Ontslag wat nie outomaties onbillik volgens artikel 187 is nie, is onbillik indien die werkgewer in gebreke bly om te bewys dat die ontslag substantief of prosedureel billik is. Iemand wat oorweeg of die rede vir ontslag billik is en of die ontslag ooreenkomstig 'n billike prosedure gedoen is, moet enige tersaaklike goeie praktykkode wat ingevolge hierdie wet uitgereik is in aanmerking neem.

Die betrokke artikel wys uitdruklik op substantiewe billikheid, met ander woorde redes vir afdanking, sowel as prosedurele billikheid, prosedures wat gevolg is. Hierdie twee begrippe het 'n beduidende invloed op billikheid, omdat dit spesifieke riglyne daarstel om te bepaal of 'n spesifieke optrede substantief of prosedureel billik is. Hierdie twee begrippe sal later in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4 & 3.5) van hierdie studie breedvoerig bespreek word. Hierdie artikels moet saamgelees word met bylae 7 en dit gee dan 'n breë riglyn vir enige werkgewer om te bepaal of sy/hy billik opgetree het al dan nie.

Die probleem vir die onderwys was dat die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA,1995) oor algemene arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika gehandel het. Daar was 'n dringende behoefte aan wetgewing wat billikheid spesifiek in die onderwys sou verseker. Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) was, soos aangetoon is, nie voldoende nie. Daar was 'n behoefte aan spesifieke wetgewing wat as riglyn kan dien vir die opvoeders.

2.3.2.4 Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Hierdie wet help mee tot billike arbeidspraktyk deur die korrekte toepassing daarvan ten opsigte van onbillike diskriminasie en regstellende aksie.

- **Doelstellings**

Die doel van die wet is om gelyke geleenthede en billike behandeling in die werksplek te bevorder deur die vermindering van onbillike diskriminasie. Verder het dit ten doel om maatstawwe vir regstellende aksie te implementeer om gelyke verteenwoordiging van voorheen benadeeldes in die werkplek in alle beroepe te verseker.

- **Verbod op Onbillike Diskriminasie**

Hoofstuk 2 van die betrokke wet handel oor die verbod op die voorkoming van onbillike diskriminasie. Daar mag teen geen persoon, direk of indirek, gediskrimineer word op grond van ras, geslag, verwagte persone, huwelikstatus, familie- verantwoordelikhede, etnisiteit, sosiale oorsprong, kleur, geslagsoriëntasie, ouderdom, gebrek, geloof, VIGS-status, gewete, oortuigings, politiese oortuiging, kultuur, taal en geboorte. Hoofstuk 2 is van toepassing op alle werkgewers en werknemers.

- **Regstellende Aksie**

Hoofstuk 3 van die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) handel oor regstellende aksie. Rossouw (1999:2) definieer regstellende aksie as "'n korttermynintervensie waarin voorkeurbehandeling gegee word aan slagoffers van diskriminasie ten einde hulle in staat te stel om gelykwaardig mee te ding binne 'n komende bestel van gelyke indiensneming".

Hoofstuk 3 is van toepassing op aangewese werknemers. Bendix (2000:93) noem dat "designated groups" swartmense, vrouens en mense met fisieke gebreke is. Swartmense word beskryf as 'n generiese groep wat insluit, swartes, gekleurdes en Indiërs.

Die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) poog dus om voorheen benadeelde groepe in Suid-Afrika te beskerm teen enige vorm van diskriminasie op grond van geslag, ras, geloof, ensovoorts. Rossouw (1999:1) sê die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) is "die meganisme wat gekies is om hierdie diskrepansie reg te stel".

Volgens die wet is dit nie onbillike diskriminasie om voorheen benadeelde groepe te bevorder nie. As regstellende aksie dus nie korrek toegepas word nie, kan dit onbillikheid aanwakker. Hermann (2005:1) meen dat "die uitdaging van regstellende aksie is egter om die wanbalanse reg te stel

sonder om nuwe vorme van wanbalanse te skep". 'n Vorm van onbillikheid is as beter gekwalifiseerde persone hulle werke moet verloor om vir voorheen benadeeldes plek te maak.

'n Probleem is dat daar nie genoeg gekwalifiseerde voorheen benadeeldes is om regstellende aksie effektief toe te pas nie. Visser (2003:4) noem dat daar "aansienlik minder gekwalifiseerde kandidate as beskikbare poste is". Hermann (2005: 1) bevestig verder dat "insetgebaseerde regstellende aksie (opleiding en ontwikkeling) beter is as uitsetgebaseerde regstellende aksie (najaag van rassegetalle)".

Die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) het dus ten doel om onbillike diskriminasie reg te stel en dit kan net gebeur as hierdie wet deur effektiewe bestuur geïmplementeer en bestuur word.

2.3.2.5 Die Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998 (SA, 1998a) is uitgevaardig en het op 2 Oktober 1998 die Wet op Indiensneming van Opvoeders 27 van 1996 vervang. Hierna is daar ook sekere wysigings aangebring wat saam met hierdie wet gelees moet word.

- **Doelstellings**

Die doel van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) is om 'n raamwerk vir die indiensneming van opvoeders deur die staat daar te stel, die regulering van die diensvoorwaardes, dissipline, aftredevoorwaardes en ontslag van opvoeders, asook vir enige saak wat hiermee verband hou.

Die wet bestaan uit sewe hoofstukke, elk met sy betrokke artikels.

Tabel 3: Hoofstukke van die Wet op Indiensneming van Opvoeders

Hoofstuk 1.	Interpretasie en aanwending van die wet.
Hoofstuk 2.	Diensvoorwaardes en plasing van onderwysers.
Hoofstuk 3.	Aanstellings, bevordering en verplasing.
Hoofstuk 4.	Beëindiging van diens.
Hoofstuk 5.	Ongeskiktheid en wangedrag.
Hoofstuk 6.	Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO).
Hoofstuk 7.	Algemeen.

Uit die opsomming van die hoofstukke is dit duidelik dat dit oor alle aspekte rakende die opvoeder self handel. Belangrike aspekte soos diensvoorwaardes, plasing, aanstellings, bevorderings, verplasing, beëindiging van diens, ongeskiktheid en wangedrag word geregleer. Dit bied duidelike riglyne en is gerig op die billike behandeling van opvoeders.

Daar word ook 'n hele hoofstuk aan die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) gewy, wat daargestel is as statutêre liggaam om toe te sien dat opvoeders billik behandel word. Hoofstuk 6 is in 2000 as 'n selfstandige wet gepubliseer en staan bekend as die Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders 31 van 2000 (SA, 2000b). Hierdie wet het ten doel om voorsiening te maak vir die registrasie van opvoeders, om die professionele ontwikkeling van opvoeders te bevorder en om etiese en professionele standaarde daar te stel en in stand te hou.

- Kategorieë in die arbeidsmark

Hierdie wet is van toepassing op departementele kantore en volwasse onderigsentrums. Die wet is dus slegs van toepassing op opvoeders wat volgens hierdie wet in diens geneem is, en sluit opvoeders wat deur 'n beheerliggaam in diens geneem is uit. Die opvoeders wat hier uitgesluit word, is die opvoeders wat nie in diens van die Departement van Onderwys is nie en val ook nie onder die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) nie en sal nie by hierdie navorsing ingesluit word nie.

Volgens Shaba *et al.* (2003:33) is die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) 'n baie belangrike wet in die onderwys en maak voorsiening vir onder andere die beëindiging van diens deur opvoeders wat insluit aspekte soos aftrede, ontslag, probasie en bedanking (hfst 4, artikel 10-15).

Artikel 33-38 van die wet, wat hoofsaaklik handel oor die verrigting van ander werk deur opvoeders, asook oortredings en strawwe in ander regulasies wat deur die Minister uitgevaardig kan word, en die toewys van sekere funksies deur die Minister aan die Direkteur-Generaal, asook die delegering van funksies deur die Direkteur-Generaal na amptenare en die oorgangsooreenkomste tussen die oorskakeling van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1996b) na die nuwe Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a).

Artikel 3 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) handel oor werkgewers van opvoeders en ander persone. Hierdie artikel wys die verskillende kategorieë werkgewers in die onderwys duidelik uit. Rossouw (2002:21) beklemtoon die belangrikheid om te bepaal wie die werkgewer is deur te noem dat dit veral in die onderwys belangrik is om presies te

bepaal wie die werkgewer is, omdat opvoeders in diens van die staat, die beheerliggaam van 'n publieke skool of deur die beheerliggaam van 'n onafhanklike privaatskool kan wees.

Dit is ook belangrik om hierna te kyk met die oog op billikheid. In die geval van veral onbillike optrede is dit baie belangrik om te weet wat die aard van die verhouding tussen die betrokke partye is, aangesien dit bepaal watter wet betrokke is. Shaba *et al.* (2003:33) noem die volgende punte om te bepaal wie die werkgewer en werknemer is:

- (a) Die Direkteur-Generaal is die werkgewer van persone in diens van die Nasionale Departement van Onderwys.
- (b) Die Hoof van die Departement van Onderwys is die werkgewer van opvoeders in die diens van die Provinsiale Departement van Onderwys. Dit sluit opvoeders by hoofkantoor, provinsiale, distriks-, kring- en opvoedingsinstansies in.
- (c) Die Minister van Onderwys is die werkgewer vir die doel van salarisse en die voorwaardes van aanstellings van alle opvoeders.
- (d) Vir die doel van die skepping van poste in die Nasionale Departement van Onderwys, is die Minister van Onderwys die werkgewer, terwyl die lede van die Uitvoerende Komitee in die provinsie die werkgewer op provinsiale vlak is.
- (e) Die openbare skool is die werkgewer vir aanstellings deur die beheerliggaam, en vorm nie deel van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) nie. Die beheerliggaam bepaal die salarisse van die opvoeders en ook die voorwaardes van indiensneming. 'n Verdere Onderwys en Opleidingsentrum kan ook 'n werkgewer wees in terme van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a).

Bogenoemde is besonder belangrik, omdat hier duidelik uitgespel word wie die werkgewer in elke geval is. Wanneer daar 'n bespreking van hofsake in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) is, sal daar hierna verwys word om seker te maak wie die betrokkenes in die bepaalde hofsak sal wees.

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) beskerm dus die opvoeder teen onbillike optrede van die werkgewer. Die spesifieke riglyne in die verskillende hoofstukke moet deur die werkgewer gevolg word om toe te sien dat optrede teenoor die opvoeder billik en regverdig is. Daar word deurentyd verwys na werkgewer en werknemer, dit is dus belangrik om kortliks te kyk na spesifieke definisies daarvan.

- Definisies in die wet

'n Belangrike aspek van die korrekte interpretasie van enige wetgewing is om 'n definisie oor bepaalde sleutelbegrippe te gee. Dit is ook belangrik dat daar bepaal moet word wat die verwantskap tussen werkgewer en werknemer is. Dit is veral belangrik in die onderwys, omdat 'n werknemer in diens van die staat, die beheerliggaam van 'n openbare skool of die beheerliggaam van 'n onafhanklike privaatskool kan wees. Dit het 'n implikasie vir die bindende mag van die spesifieke wet. Elke opvoeder word volgens die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) gesien as 'n werknemer. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) definieer 'n werknemer in artikel 213 soos volg:

enige persoon wat vir 'n ander persoon werk en vergoeding ontvang of 'n persoon wat op enige manier die besigheid van 'n ander persoon behartig of oprig, ongeag of hy of sy geregtig is op vergoeding en ongeag of daar 'n indiensnemingskontrak bestaan.

Die definisie van 'n opvoeder word soos volg deur die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) in hoofstuk 1 artikel 1 weergegee: “'n opvoeder beteken enige persoon wat ander persone onderrig, opvoed of oplei of wat 'n professionele opvoedkundige diens lewer, wat insluit professionele terapie en opvoedkundige sielkundige dienste, by enige publieke skool, verdere opleidingsinstansie, departementele kantoor, of volwasse opleidingssentrum en wat aangestel is in 'n pos volgens hierdie wet”.

Dit is belangrik om van bogenoemde definisies kennis te neem, omdat baie persone in soortgelyke omstandighede as opvoeders werk en tog nie onder die definisie van opvoeders ingesluit word nie. Hierdie persone word dus nie deur onderwyswetgewing gebind nie, maar ressorteer onder die gewone arbeidswetgewing. Hierdie definisies word dus ook in die regspraak gebruik om te bepaal of 'n persoon deur die onderwyswetgewing beskerm word of deur die algemene arbeidswetgewing.

Uit bogenoemde bespreking kan die belangrikheid van wetgewing gesien word om billike arbeidspraktyk te verseker. Spesifieke wetgewing beskerm elke persoon in Suid-Afrika teen onbillike arbeidspraktyk. Die wette is afdwingbaar en bied sodoende hierdie beskerming aan die werknemer. Ten spyte van die wetgewing voel werknemers steeds dat hulle onbillik behandel word. Die regspraak bied aan die werknemer en die werkgever die kans om die billikheid of onbillikheid te bewys.

2.3.3 Regspraak in Suid-Afrika

In hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3) word 'n volledige bespreking van sekere relevante hofsake gedoen. Dit is belangrik vir hierdie studie, omdat regspraak in Suid-Afrika daaglik plaasvind en dan bydra tot die

verbetering van billike arbeidspraktyk in Suid-Afrika. Hierdie uitsprake word vervat in hofverslae wat regsprekende gesag het. Dit het 'n invloed op wetgewing, omdat dit meehelp met die toepassing en interpretasie van wetgewing as daar enige onduidelikheid bestaan en ook om nuwe wetgewing volgens die uitsprake te formuleer. Adams (1993:6) noem dat regspraak twee belangrike funksies het:

If the meaning of the law is not clear then the courts hearing a case will attempt to clarify the point in question thus creating what is known as a judicial precedent for other courts to follow. If there is no law readily available then the court in giving judgement will declare it.

Alle onbillike optrede lei nie noodwendig tot hofsake nie en alle onbillike optrede lei ook nie tot ontslag nie. Onbillike optrede kan plaasvind sonder dat ontslag betrokke is. Dit is die taak van vakbonde om opvoeders in hierdie aspek by te staan en van hulp te voorsien.

2.4 SAMEVATTING

In die bespreking van die grondslae vir billike arbeidspraktyk is in die geskiedenis van Suid-Afrika verskeie voorbeelde van onbillike behandeling uitgewys. Dit was belangrik om die geskiedenis met die huidige situasie te vergelyk om sodoende uit die foute van die verlede te leer en om te kyk of hierdie foute deur die huidige wetgewing reggestel is.

In die bespreking van die gemenerereg en die huidige toepaslike wetgewing is dit duidelik dat daar genoeg wetgewing bestaan om die opvoeder in die onderwysstelsel van Suid-Afrika te beskerm. Hierdie wetgewing stel ook die probleme en foute soos uit die geskiedenis voorgekom het reg. Die gevolgtrekking wat gemaak is, is dat daar genoegsame wetgewing in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel bestaan om billike arbeidspraktyk te

verseker. Dit sal net gebeur as al die betrokke partye genoegsame kennis van hierdie wette het om sodoende demokrasie in die land toe te pas. Dit sal na 'n lang wagtydperk billike arbeidspraktyk verseker. Oosthuizen & Van der Westhuizen (2005: 15) sluit hulle hoofstuk af met "as almal in Suid-Afrika saamwerk tot ware demokrasie sal die son skyn oor Suid-Afrika".

Met die literatuurondersoek in hierdie hoofstuk as agtergrond is dit belangrik om na die wesenstaar van billike arbeidspraktyk te kyk. In die volgende hoofstuk word die wesenstaar bespreek en word na sekere hofsake verwys om die onbillike behandeling teenoor opvoeders uit te wys.

HOOFSTUK 3

DIE WESENSAARD VAN KONTEMPOR&RE ARBEIDSPRAKTYK IN SUID-AFRIKAANSE OPENBARE SKOLE

3.1 INLEIDING

Tydens die literatuuroorsig in hoofstuk 2 is onder meer die belangrikste determinante vir billikheid en billike arbeidspraktyk ontleed. Daar is byvoorbeeld gelet op relevante bepalinge in die wetgewing en gemenereg. Teen hierdie agtergrond word daar in hierdie hoofstuk gekonsentreer op die wesensaard van billike arbeidspraktyk in Suid-Afrika. In die bespreking wat volg, gaan enkele aspekte wat billikheid verseker asook die gevolge van onbillike optrede aangeraak word.

In die bespreking van die gemenereg en wetgewing in hoofstuk 2 (vgl. par. 2.3.1 & 2.3.2) het dit duidelik geword dat die werknemer en die werkgewer sekere regte het. In die historiese oorsig van die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge is daar ook aangetoon dat die regte van die werknemer nie voor die afgelope paar dekades veel aandag geniet het nie. Wetgewing moes dus aangepas word om die werknemer teen onbillike optrede te beskerm. Ten einde billike optrede te verseker, is dit belangrik dat die werkgewer kennis van die wetgewing wat hom en sy werknemers raak, moet hê. Miles en Van Rensburg (1997:19) beklemtoon hierdie belangrikheid deur die volgende aan werkgewers te sê: "Dit is belangrik om presies te weet watter statutêre wetgewing die diensvoorwaardes van u werknemers en die manier waarop u arbeidsverhoudinge in die werkplek hanteer, beheer word".

Om billike optrede in die onderwys te verseker, is grondige kennis van die betrokke wetgewing en prosedures eweneens nodig. Rossouw (2002: 59) beaam dit deur te noem dat dit besonder belangrik is dat bestuurders op alle vlakke in die onderwys kennis moet hê van die basiese beginsels van arbeidswetgewing, veral met betrekking tot billikheid.

Sommige opvoeders sien die wet as te ingewikkeld en wil dus nie op hulle regte staan nie. Ander opvoeders is weer te bang om hulle op die wet te beroep, omdat hulle te bang is oor die komplikasies wat kan volg. Adams (1993:1) sê dat die wet somtyds as 'n mynveld beskryf kan word. Dit is goeie raad om liewers nie betrokke te raak met die aspekte van die wet nie. Hierdie stelling toon hoe gevaarlik dit is om met die wet betrokke te raak as die persoon of entiteit nie oor die nodige kennis van die betrokke wetgewing beskik nie, hy noem verder dat dit beter is om dan onbetrokke te bly.

Sekere aspekte van die kennis wat die betrokke partye behoort te hê, om billike arbeidspraktyk te verseker, word vervolgens bespreek en vorme van onbillike optrede gaan deur middel van 'n ontleding van sekere hofsake aangetoon word.

3.2 DIE WESENSTREKKE VAN BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK

Die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) bepaal in artikel 23 dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyk het. Verskeie bepalings in die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) hou direk verband met genoemde artikel, soos reeds in hoofstuk 2 (vgl. par. 2.3.2.3) onder wetgewing bespreek is. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) noem byvoorbeeld in artikel 185 dat elke werknemer die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie. In artikel 188(1) word meer inhoud aan hierdie stelling gegee.

Volgens Van Eck (2002:25) verskaf hierdie artikel twee vereistes, naamlik dat 'n werker slegs met 'n billike rede ontslaan kan word, en verder dat die ontslag ooreenkomstig 'n billike prosedure moet plaasvind. Voordat 'n werknemer dus ontslaan kan word, moet sowel die redes vir dissiplinêre optrede as die proses wat tydens die ondersoek gevolg word, billik wees.

Ten opsigte van billikheid noem Van Kerken (1999:129) die volgende: om billik te wees, moet die werkgewer se gedrag substantief (wesenskaplik) billik, sowel as prosedureel billik wees. In paragraaf 2.3.2.3 is die gronde vir outomaties onbillike ontslag, soos bepaal deur die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) reeds uiteengesit, en daar word vervolgens aandag gegee aan verdere belangrike aspekte ten opsigte van billike arbeidspraktyk.

Die belangrikheid van administratiewe geregtigheid, substantiewe en prosedurele billikheid word deur verskillende skrywers aangetoon. Dit word vervolgens bespreek.

3.3 ADMINISTRATIEWE GEREGTIGHEID

Volgens Currie en Klaaren (2001:4) was die Interim Grondwet van Suid-Afrika 200 van 1993 die draaipunt van algemene administratiewe reg in Suid-Afrika. Die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000 het uit artikel 33 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) gespruit. In hierdie artikel word bepaal dat sodanige wetgewing binne drie jaar geïmplementeer moet word.

Administratiewe geregtigheid is ook nou verwant aan artikel 23 van die Handves van Menseregte, wat bepaal dat elke persoon die reg op billike arbeidspraktyk het. Die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (SA, 2000a) is op 30 November 2000 gepromulgeer.

3.3.1 Doel van die wet

Die doel van die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (SA, 2000a) is in kort die daarstelling van beginsels en reëls ten einde billikheid ten opsigte van administratiewe handeling te verseker. Volgens De Waal *et al.* (2000:489) moet hierdie beginsels van die administratiewe reg gesien word teen die agtergrond van die lang geskiedenis in Suid-Afrika van die misbruik van mag deur die staat. Die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000 maak seker dat daar genoeg aandag gegee word aan die regte en belange van sowel die individu as groepe ten opsigte van administratiewe geregtigheid.

3.3.2 Die Grondwet van Suid-Afrika en Administratiewe Geregtigheid

Artikel 33 van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) noem die volgende oor administratiewe geregtigheid:

1. Elkeen het die reg op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is.
2. Elkeen wie se regte nadelig geraak is deur administratiewe optrede het die reg op die verskaffing van skriftelike redes.
3. Nasionale wetgewing moet verorden word om aan hierdie regte gevolg te gee,
 - (a) en moet voorsiening maak vir die hersiening van administratiewe optrede deur 'n hof, of waar dit gepas is, 'n onafhanklike en onpartydige tribunal, en
 - (b) die staat word verplig om aan die regte in subartikel (1) en (2) gevolg te gee
 - (c) en 'n doeltreffende administrasie te bevorder.

Daar is twee terme uit artikel 33 wat vir die doel van hierdie studie belangrik is, naamlik redelik en prosedureel billik. Volgens die persverklaring van die Trust vir Afrikaanse Beheerliggame vir Onderwys en Kultuur (Smuts, 2005:2) oor die inperking van beheerliggame se magte en administratiewe geregtigheid, is dit belangrik "dat 'n aanstelling van 'n opvoeder in 'n openbare skool regmatig, redelik, en prosedureel billik moet geskied". Uit hierdie aanhaling kan die belangrikheid van administratiewe geregtigheid by die aanstelling van opvoeders gesien word.

Artikel 33(3) van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) bepaal dat nasionale wetgewing verorden moet word om aan hierdie regte gevolg te gee. Artikel 1 van Die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (SA, 2000a) definieer administratiewe optrede soos volg:

"administrative action" means any decision taken, or failure to take a decision, by-

(a) an organ of state, when-

- (i) exercising a power in terms of the Constitution or provincial constitution; or*
- (ii) exercising a public power or performing a public function in terms of any legislation; or*

(b) a natural or juristic person, other than an organ of state, when exercising a public power or performing a public function in terms of an empowering provision, which adversely affects the rights of any person and which has a direct, external legal effect.

In onderwysverband sluit hierdie definisie volgens Rossouw (2003:4) die volgende persone in: alle opvoeders, skoolhoofde of ander onderwysleiers, beheerrade (die skool is 'n regspersoon), hoofde van staatsinstellings en

departementele beamptes. Alle optrede deur bogenoemde persone, wanneer hulle openbare funksies verrig, moet dus regmatig, redelik en prosedureel billik wees. Vervolgens 'n bespreking van substantiewe en prosedurele billikheid.

3.4 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID

Substantiewe billikheid beteken dat die redes vir ontslag billik moet wees. Daar word sekere vrae gevra en die antwoorde daarop moet almal positief wees om billikheid te verseker. McIntyre (2002:3) noem dat by substantiewe billikheid daar aanvaarbare bewys moet wees dat 'n oortreding plaasgevind het, en dat hierdie oortreding van so 'n aard was dat dit die sanksie wat daarteen geneem is, regverdig.

Volgens Rossouw (2002:59) is substantiewe billikheid verwant aan die redes vir die voorgestelde of werklike ontslag. Die Departement van Onderwys moet die verantwoordelikheid van hulle daade aanvaar en Trollip en Gon (1992:39) noem in hierdie konteks "... die betrokke partye is verantwoordelik vir hulle optrede en daade". Essex (1999:138) noem verder dat substantiewe billikheid verband hou met die opvoeder se individuele en persoonlike regte en prosedurele billikheid vereis dat sekere wettlike prosedures gevolg moet word om fundamentele billikheid te verseker en om te vermy dat arbitrêre en wispelturige optrede deur die skoolowerhede geneem word.

Skoolowerhede tree dikwels impulsief op sonder om die nodige feite in ag te neem. Daar word soms willekeurig besluite geneem, ongeag of dit in ooreenstemming is met die wetgewing. Van hierdie besluite word geneem as gevolg van 'n gebrek aan kennis. Dit bring mee dat daar dikwels substantief of prosedureel onbillik deur die owerhede opgetree word.

3.4.1 Sleutelaspekte van substantiewe billikheid

Volgens Van Kerken (1999:150) moet daar positief op elk van die volgende vrae geantwoord word om te bepaal of optrede substantief billik is:

- Het 'n reël of 'n standaard wat werknemersgedrag in die werkplek reël, bestaan?
- Was die reël of standaard geldig en redelik?
- Was die werknemer bewus, of kon daar redelikerwys verwag word dat hy bewus moes wees, van die reël of standaard?
- Het die werknemer die reël oortree?
- Is die reël of standaard konsekwent deur die werkgever toegepas?
- Was ontslag 'n gepaste straf vir die oortreding van die spesifieke reël of standaard? Dit kan van verskeie faktore afhang, veral die volgende:
 - Die aard en erns van die oortreding.
 - Vorige waarskuwings vir 'n soortgelyke oortreding gee 'n aanduiding van die werkgever se afkeer van 'n spesifieke soort gedrag en bied aan die werknemer die geleentheid om sy gedrag te verbeter.
 - Die wangedrag self, die omstandighede daar rondom, en die werknemer se persoonlike omstandighede kan 'n aanduiding gee of versagtende omstandighede bestaan.
 - Die omstandighede van die werkgever se onderneming is somtyds 'n tersaaklike oorweging wanneer die billikheid van die rede vir ontslag beoordeel moet word.
 - Die aard van die werk kan in ag geneem word.
 - Eers nadat vasgestel is dat die werknemer inderdaad die beweerde oortreding begaan het en ten einde te bepaal watter optrede gepas is, kan faktore soos die werknemer se dienstyl en dissiplinêre rekord in ag geneem word.

Janse van Rensburg (2001:2) noem dat die onus op die werkgever rus om te sorg dat die beginsels soos deur Van Kerken (2005: 59) genoem is, in plek moet wees en dat daaraan voldoen word. In 'n ondersoek om te bepaal of substantiewe billikheid tydens 'n dissiplinêre proses plaasgevind het, moet die werkgever bevestigend op elke vraag kan antwoord. Dit wys hoe belangrik die redes vir ontslag is om billikheid in die onderwys te verseker. Dit is ook van die uiterste belang dat onderwysowerhede hiervan moet kennis dra, voordat ontslag as dissiplinêre maatreeël oorweeg word. In die volgende afdeling word hofsake waar daar substantief onbillik opgetree is, ontleed.

3.4.2 Regspraak

Vervolgens word enkele onderwyshofsake rakende substantiewe billikheid bespreek:

- Ontslag van opvoeders

Primrose Nomceba Damane vs. The Premier of Mpumalanga

In die hofsak *Primrose Nomceba Damane vs. The Premier of Mpumalanga van 2001* het die hofsak gehandel oor die ontslag van die applikant.

Damane was vanaf Januarie 1997 wettiglik in diens van die Departement van Onderwys: Mpumalanga en was nog in diens tydens die datum van die verhoor. Damane is dus geregtig om 'n salaris te ontvang vir solank sy in diens van die Departement van Onderwys was.

Sy was 'n onderwyser by Vezilwazi High School in Siyabuswa sedert 1998. In 1998 het 'n dispuut ontstaan rakende die pligte van die applikant. Sy beweer dat sy deur die hoof gevra is om die standaard 9-groep te onderrig.

Die standaard 9-onderwyser sal dan die standaard 10-groep neem en die standaard 10-onderwyser sal die standaard 8, wat Damane aanvanklik onderrig het, neem.

'n Dispuut het ontstaan rakende watter onderwyser watter klas moes onderrig. Sy het volgehou dat sy voorbereid is om enige klas wat deur die hoof aan haar toegewys word, te onderrig. Daar het ook ander dispute ontstaan, maar die regter noem dat dit nie relevant is in die oplossing van hierdie saak nie.

Damane sou geskors word vanaf 23 Januarie 1997. Die redes vir die skorsing was nie bekend nie, en die regter noem dat hierdie saak bloot handel oor die wyse waarop haar dienste beëindig is. Damane sou haar volle salaris ontvang totdat die Departement van Onderwys die beweerde wangedrag ondersoek het. Sy was ook gemaan om onder geen omstandighede enige kantoor of instansie wat onder die kontrole van die Departement van Onderwys: Mpumalanga ressorteer sonder toestemming te besoek nie.

Geen amptelike klag is teen haar ingedien nie. Tog het sy vanaf Mei 1997 tot in 2001 geen salaris van die Departement van Onderwys ontvang nie. Navraag is gedoen en 'n afspraak is vir 23 Julie 1997 geskeduleer om die omstandighede van die weerhouding van die betaling aan haar te bespreek.

Die premier het nagelaat om die afspraak by te woon. Nog 'n afspraak is geskeduleer vir 11 Augustus 1997 wat Damane beweer sy nooit ontvang het nie. Baie afsprake, vergaderings en ontmoetings het gevolg, en steeds was daar geen amptelike klag van wangedrag nie.

Op 15 Oktober 1997 is 'n brief aan Damane gestuur om haar te maan dat sy nie vir diens opgedaag het vir 'n periode langer as 14 dae nie met effek vanaf 2 Mei 1997. Daar kon geen redelike verklaring gevind word hoekom die datum vanaf 2 Mei 1997 is nie. Hierdie brief is geskryf na aanleiding van artikel 10(1)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders 27 van 1996. Hierdie artikel noem dat sy ontslaan moet word op grond van wangedrag met intrede vanaf 2 Mei 1997.

Verdere onderhandelinge het tussen Damane se verteenwoordiger en die Departement van Onderwys plaasgevind. Hierdie onderhandelinge het gegaan oor 'n brief gedateer 7 September 1999 vanaf die Departement van Onderwys dat geen klagtes van wangedrag teen Damane ingedien is nie en dat, soos vroeër ooreengekom is, haar salaris weer betaal sal word as sy vir diens opdaag. As sy nie aanmeld vir diens voor 19 Julie 1999 nie, sal sy afgedank word.

Damane het die brief op 21 Julie 1999 ontvang en het onmiddellik vir diens aangemeld. Die hoof het geweier om haar tot die klas toe te laat. Sy het tot 17 November 1999 volgehou om aan te meld. Haar advokaat het haar hierna meegedeel dat dit nie meer nodig was om in die personeelkamer te sit nie.

Die premier het hierna aangevoer dat sy outomaties ontslaan is op grond van artikel 10(1)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1996b).

Die uitspraak was soos volg:

- In of gedurende Mei 1997 is Damane ontslaan en daar kon nie verwag word dat sy vir diens moes opdaag nie. 'n Bevestiging hiervan is die feit dat sy volgens 'n brief verbied is om enige kantoor

of perseel onder die toesig van die Departement van Onderwys mag besoek nie.

- In alle billikheid kan artikel 10(1)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1996b) net verband hou met persone wat sonder goeie rede nie vir diens opdaag nie, en nie vir persone wat wettiglik geskors is nie. Die Departement van Onderwys het die wet op onregmatige wyse toegepas.
- Die regter noem ook dat in sy oë daar geen bewys is dat Damane opgeroep was na 'n vergadering met die Departement van Onderwys wat sy nie bygewoon het nie.
- Die regter noem verder dat die betrokke wet dus nie regmatig toegepas is nie.

Damane is ontslaan sonder om aan haar die nodige redes vir die beweerde wangedrag te verskaf. Sy is verder nie die kans gegun om haar kant van die saak te stel nie. Die premier het hom beroep op artikel 10(1)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1996b), omdat Damane nie vir diens opgedaag het nie. Sy is geskors en hoef nie vir diens op te daag nie. Die regter noem hier dat die artikel net van toepassing is op persone wat sonder goeie rede nie vir diens opdaag nie. Die regter noem verder dat haar skorsing nog steeds van krag was.

Hierdie hofsak is 'n bewys van die onkunde van die Departement van Onderwys in terme van die prosedures wat nie korrek gevolg is nie.

Qibitole vs. Pace Community College

In die saak *Qibitole vs. Pace Community College* van 1999 het die arbeidshof beslis dat die ontslag outomaties onbillik was. Pace College het die applikant me. Alice Qibitole ontslaan met 'n kennisgewing op 30 Junie 1998, omdat sy reeds 68 jaar oud was en nog steeds in die onderwys is. Daar is aangevoer dat die aftreedatum vir 'n vrou 60 jaar is. Daar is verskeie kennisgewings aan haar gestuur om haar te verwittig van haar diensbeëindiging. Sy het geen van hierdie kennisgewings geteken nie. Sy het nie- teenstaande hierdie kennisgewing bly onderrig tot op 26 Augustus 1998. Volgens haar verklaring is sy op hierdie datum deur sekuriteitspersoneel van die perseel verwyder. Dit was die laaste keer dat sy op die perseel was. Sy is ook nie vergoed vir die periode (Julie en Augustus) waartydens sy ekstra onderrig het nie.

Die volgende vrae is deur die hof gevra om te bepaal of artikel 187(2)(b) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) in die geval geldig is:

- Was sy ontslaan as gevolg van haar ouderdom? As die antwoord op die vraag positief is, volg die volgende vraag.
- Het die persoon 'n normale ooreengekome aftreedatum? As die antwoord ja is, wat is die ooreengekome ouderdom? As die antwoord vir die eerste deel van die vraag positief is, moet 'n verdere vraag gevra word.
- Het die werknemer die ooreengekome ouderdom bereik by haar ontslag?

Die volgende antwoorde is deur die regter gegee op bogenoemde vrae.

- Daar is geen twyfel dat Qibitole op grond van ouderdom ontslaan is nie.

- Sy het bewyse gelewer dat daar opvoeders is wat lank na 60 nog steeds onderrig en selfs dat daar opvoeders is wat in hulle middel en laat sewentigjarige ouderdom nog steeds onderrig by die betrokke instelling. Daar was dus geen normale datum van aftrede nie. Daar is wel deur die Qibitole en Pace College ooreengekom dat sy sal aftree op 1 Maart 2000. Daar was dus 'n ooreengekome aftreedatum. Qibitole is verwyder van die perseel lank voor die ooreengekome aftreedatum.

Sy wou nie weer heraangestel word nie, en dit het sekere koste-implikasies vir Pace College gehad.

Die regter het die volgende beslis:

- Die ontslag het in werking getree op 30 Junie 1998 en was outomaties onbillik in terme van artikel 187(1)(f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995).
- Pace College het teen Qibitole gediskrimineer op grond van haar ouderdom. Die bevinding is gemaak omdat Qibitole nie die ooreengekome datum van aftrede bereik het voordat sy ontslaan is nie.
- Die Kollege moet Qibitole vergoed met die bedrag van R 111040.

Bogenoemde hofsak wys uit dat daar nie op grond van ouderdom gediskrimineer kan word nie. Hierdie is nie onbevoegdheid van die Departement van Onderwys, soos in Damane se geval nie, maar wel van 'n kollegebeheerraad as werkgever. Dit bevestig hoe versigtig skoolowerhede moet wees voordat hulle tot sekere dissiplinêre handeling oorgaan.

Simela en andere vs. Minister van Onderwys: Oos-Kaap en andere

In hierdie saak *Simela en andere vs. Minister van Onderwys: Oos-Kaap en andere* van 2001 is die hele personeel van die Hoërskool Ebenezer Majombozi verwittig dat hulle tot verdere kennisgewing nie vir diens hoef op te daag nie. Die personeel is terselfdertyd afskrifte van 'n verslag van 'n "taakspan" gegee. Hierdie verslag het getoon dat hulle skuldig is aan verskeie vorme van wangedrag. Die applikante is hierna verwittig dat hulle na ander skole gesekondeer sal word.

Die personeel het 'n dringende aansoek aan die hooggeregshof gerig om die sekondering teen te staan. Hierna het die personeel briewe ontvang om aanbevelings te maak oor die minister se voorstel om hulle te verplaas. Hulle het geweier. Hulle is hierna verplaas.

Die hof het die volgende besluit:

- Elke persoon het volgens administratiewe geregtigheid die reg om aangehoor te word. Die personeel is nie die geleentheid gegun om te reageer op die bewerings van onbevoegdheid en ongedissiplineerdheid nie.
- Die personeel se reg op billike en redelike administratiewe optrede is aangetas. Die personeel was nie vooraf genader oor die besluit om hulle te verplaas nie.
- Die personeel se reg op billike arbeidspraktyk is ook aangetas. Daar was geen feitelike rede om die applikante te sekondeer nie.
- Die sekondering van die personeel vanaf die Hoërskool Ebenezer Majombozi na ander skole was onwettig.
- Die personeel moet in hulle poste heraangestel word.
- Die minister moet die koste van die aansoek betaal.

Hierdie hofsak wys dat daar ondeurdragte besluite deur die Departement van Onderwys geneem is. Die Departement van Onderwys kan nie net afdank as die nodige redes nie verskaf word en die regte prosedures gevolg word nie.

Ander sake wat die onbillike ontslag van opvoeders uitwys is:

Phenithi vs. The Minister of Education of 2003. Phenithi het aangevoer dat haar ontslag onbillik was in terme van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a).

SADTU and others vs. Head of the Northern Province Department of Education of 2001. Die hoofde is aangestel by vyf verskillende skole en daarna is hulle aanstellingsbriewe teruggetrek en hulle het 'n dispuut verklaar.

- Nie-bevredigende werksprestasie

Die bepaling van nie-bevredigende werksprestasie is moeilik. Die probleem is om 'n maatstaf te vind waarvolgens die persoon geëvalueer kan word om te bepaal of sy werksprestasie aan die verwagtinge voldoen.

SAHCTU obo Immelman P.L vs. Protea School

Die saak *SAHCTU obo Immelman P.L vs. Protea School van 2002* is na die KKMA (Kommissie vir Konsiliasie, Mediasie en Arbitrasie) verwys en daar beslis. Immelman is in Januarie 2000 aangestel as 'n onderwyser vir graad 10 tot 12, maar deur die hoof van die skool daarvan beskuldig dat sy uitslae in Bedryfsekonomie en Handelsreg nie na wense was nie.

Die saak is verwys vir versoening op 1 Februarie 2002, maar het onopgelos gebly, en is daarna verwys vir arbitrasie op 21 Augustus 2002 by die KKMA in Johannesburg. Die hoof het aangevoer dat sy uitslae van

Bedryfseksonomie (25.50%) en Handelsreg (26.80%) nie bevredigend is nie. Die hoof voer aan dat die applikant van opleiding en telefoonnommers van ander skole voorsien is om sodoende hulp en bystand te kry. Daar is besluit om Immelman af te dank. Die uitslag deur die KKMA was as volg:

In die hoof se verslag is genoem dat Immelman vergaderings by die Departement van Onderwys moes bywoon. Telefoonnommers van ander skole is wel aan hom voorsien. Hy het ook vir Immelman ingelig dat hy sy uitslae moes verbeter. Die KKMA het beslis dat Immelman nie genoegsaam geëvalueer, opgelei (formeel of informeel), of leiding en raad gegee is nie. Immelman is dus onbillik ontslaan en moes heraangestel word.

Die onderwysleiers moet dus baie seker maak dat hulle eers die nodige rehabilitering, prosedures en genoegsame redes verskaf, voordat hulle opvoeders afdank.

Bogenoemde was 'n bespreking van substantiewe billikheid en die redenasie is ook aangevul met die bespreking van verskeie hofsake. Vervolgens 'n bespreking van prosedurele billikheid, asook die verwysing na sekere hofsake om onbillikheid te illustreer.

3.5 PROSEDURELE BILLIKHEID

Elke werknemer het die reg op billike prosedures, ongeag wat die redes vir ontslag is. As die werkgever nalaat om die regte prosedures te volg wanneer dissiplinêr teenoor 'n werknemer opgetree word, kan die werknemer hom op sekere wetlike prosedures beroep. Miles en Van Rensburg (1997:28) noem dat dit "'n werkgever twee keer laat dink voordat hy van blatante onreëlmatige prosedures gebruik maak".

Artikel 188 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) bepaal dat, vir 'n ontslag om billik te wees, die redes en die prosedures vir die ontslag billik moet wees. Grogan (2003:171) beweer dat prosedurele billikheid 'n maatstaf is waaraan die werkgever se aksies voor ontslag gemeet word. Dit het niks te doen met die meriete van die saak nie, omdat werknemers geregtig is op billike prosedures voor ontslag, ongeag of die werknemer skuldig is of nie.

Nel (2001:223) noem verder dat prosedurele billikheid verband hou met die reg van 'n werknemer ten opsigte van die werklike prosedures wat tydens 'n dissiplinêre verhoor gevolg word.

Bogenoemde maak dit duidelik dat elke werknemer die reg het op billike prosedures, voordat ontslag kan plaasvind. Vervolgens word enkele gemenereg telike beginsels bespreek wat met billike prosedures te doen het.

3.5.1 Die gemenereg en prosedurele billikheid

In die bespreking van die gemenereg (vgl. par. 2.3.1.) is die reëls van natuurlike geregtigheid volledig bespreek. Een van dié reëls, die *audi alteram partem*-beginsel, word hier weer kortliks uitgelig, aangesien 'n oorsig oor regspraak aantoon dat dit die een beginsel is wat heel dikwels deur werkgewers verontagsaam word. Dit beteken letterlik om die ander party die kans te gee om sy/haar kant van die saak te stel. Dit beteken dat geen werkgever die reg het om 'n werknemer te ontslaan sonder om die persoon 'n regverdige en billike verhoor te gee nie. Bendix (2001:377) noem dat die *audi alteram partem*-beginsel een van die aspekte is waaraan prosedurele billikheid gemeet word tydens 'n dissiplinêre verhoor.

3.5.2 Sleutelaspekte van prosedurele billikheid

Die vereistes vir 'n billike prosedure voor en tydens 'n dissiplinêre verhoor is volgens Grogan (2003:173-180) die volgende:

- Vroegtydige kennisgewing.
- Die verhoor moet die besluit voorafgaan.
- Die verhoor moet tydig wees.
- Die werknemer moet ingelig word van die aanklagte.
- Die werknemer moet teenwoordig wees by die verhoor.
- Die werknemer het die reg op verteenwoordiging.
- Die werknemer het die reg om 'n getuie te roep en te ondervra.
- Die voorsittende beampte moet onpartydig wees.
- Die besluit moet geneem word en 'n gepaste straf moet toegeken word.
- Die werknemer het die reg om te appelleer.

Grogan het die vereistes vir 'n billike verhoor gestel, maar Nel (2001:224) noem dat 'n ontslag prosedureel onbillik sal wees in die volgende omstandighede:

- Die werknemer was onbewus van die aard van die aanklag.
- Die werknemer was nie vroegtydig in kennis gestel om voor te berei vir die verhoor nie.
- Die werknemer is nie die kans gegee om sy/haar kant te stel of om 'n getuie in te roep vir ondervraging nie.
- Die werknemer is nie die geleentheid gebied om van 'n verteenwoordiger gebruik te maak nie.
- Die werknemer is reeds vooraf veroordeel, of die voorsitter was nie onpartydig nie.
- Die werknemer het nie die reg gehad om te appelleer nie.
- Die werknemer was nie volledig ingelig oor die redes vir die besluit nie.

Janse van Rensburg (2001:2) beaam Grogan en Nel se insette en noem verder dat, as hulle riglyne korrek gevolg word, daar geen kans is dat die werkgewer probleme met die KKMA en die Arbeidshof kan ondervind nie.

Uit bogenoemde bespreking word dit baie duidelik gestel hoe belangrik die korrekte prosedures vooraf, tydens en na 'n dissiplinêre verhoor is. Janse van Rensburg (2001:2) beweer dat daar, wanneer die moontlikheid van ontslag bestaan, altyd 'n dissiplinêre verhoor gehou moet word. Dit sal verseker dat daar nie van die voorskrifte in die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) afgewyk sal word nie.

Die korrekte prosedures tydens ontslag moet streng nagevolg word, want dit dra by tot billikheid. Met bogenoemde in ag geneem, word die uitsprake in enkele hofsake bespreek. Hierdie uitsprake wys hoe sterk regters hulle uitspraak oor die optrede teenoor sekere opvoeders. Hierdie hofsake toon onder meer die prosedureel onbillike optrede teenoor opvoeders deur sekere Departement van Onderwys.

3.5.3 Regspraak

Die aanstelling van opvoeders en die uitbetaling van pensionvoordele is van die hofsake waar daar prosedureel onbillik opgetree is en wat vervolgens bespreek word.

- **Aanstellings van opvoeders**

Die volgende is 'n bespreking van enkele hofsake waar prosedureel onbillike optrede ten opsigte van aanstellings van opvoeders prominent was.

Nozuko Amanda Mahlasela en andere vs. Die Hoof Wes-Kaap Onderwysdepartement

In die saak *Nozuko Amanda Mahlasela en andere vs. Die Hoof Wes-Kaapse Onderwysdepartement van 2000* handel dit oor die aanstellingsprosedures. Die vier applikante was Nozuko Amanda Mahlasela, Nandipha Nelana, Salomzi Stuurman, Neliswa Pani. Die twee respondente was Die Hoof: Wes-Kaapse Departement van Onderwys en die Beheerliggaam van Simonye Sekondêre Skool.

Uit bogenoemde saak is die volgende ter sprake:

Die vier applikante is opvoeders wat vroeg in die jaar 2000 op 'n tydelike of kontrak-basis by Simonye Sekondêre Skool aangestel is.

In Februarie 2000 het die Hoof van die Wes-Kaapse Departement van Onderwys permanente poste geadverteer en by Simonye Sekondêre Skool was daar agt en twintig poste beskikbaar. Die vier applikante was onder diegene wat aansoek gedoen het. Hulle was almal op die kortlys en is vir onderhoude genooi.

In Julie 2000 is al vier die applikante aangestel in die onderskeie poste by Simonye Sekondêre Skool. Gedurende Junie 2000 is griewe gelug deur individuele opvoeders ten opsigte van sewentien van die nuwe poste. Die griewe handel oor die prosedures wat deur die Hoof van Wes-Kaapse Departement van Onderwys gevolg is, asook die daaropvolgende aanbevelings.

Daar is 'n ondersoek geloods ten opsigte van die nominasies, die onderhoude en die aanstellingsproses. Die gevolgtrekking was dat die prosedures wat deur die Hoof: Wes-Kaap Departement van Onderwys gevolg was prosedureel onbillik was. As gevolg hiervan is alle verdere

aanstellings opgeskort. Tog was daar reeds agt kandidate aangestel van wie die vier applikante deel was.

Op 4 Oktober 2000 het die Hoof: Wes-Kaapse Departement van Onderwys op aanbeveling van 'n interne regsadviseur die aanstellings nietig verklaar. Die rede was dat daar ongerymdhede met die aanstellingsproses was. Die agt kandidate is ten spyte daarvan toestemming gegee om op 'n kontrakbasis by Simonye Sekondêre Skool aan te gaan, totdat daar sekerheid oor die aanstellings is.

Mahlasela en andere was ongelukkig oor die Wes-Kaapse Departement van Onderwys se optrede. Hulle wou hê dat die eerste respondent se handeling tersyde gestel word en dat hulle in die permanente poste heraan gestel word met die intrede 4 Oktober 2000, en dat hulle alle voordele soos vir permanente personeel vanaf hierdie datum moet ontvang.

Die persoon wat namens die Departement van Onderwys opgetree het, het aangevoer dat die hof nie die applikante moet ondersteun omdat hulle nie al die interne regsmiddele korrek gebruik het nie. Die Hoof van die Wes-Kaapse Departement van Onderwys voer verder aan dat die interne regsmiddel wat gevolg moes word konsiliasie en arbitrasie was. Hy beskou dit as sy plig, en binne sy magte, om 'n persoon in 'n permanente pos aan te stel. Hy staaf dit deur te verwys na artikel 6(1) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) wat noem dat die aanstelling van enige persoon of die bevordering of verplasing van enige onderwyser in diens van die Departement van Onderwys deur die hoof van die betrokke Departement van Onderwys gedoen kan word.

Artikel 6(2) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) staaf dat 'n persoon aangestel, bevorder of verplaas kan word volgens die prosedures en vereistes soos deur die Minister van Onderwys vasgestel.

Geen van bogenoemde prosedures en vereistes is deur die Minister geïmplementeer nie. 'n Kollektiewe ooreenkoms, naamlik Resolusie 5 van 1995 het bestaan. Bylae 1 van Resolusie 5 hou verband met poste wat geadverteer word, die advertering van poste, die sifting van kandidate, die kortlys en die onderhoudvoering met kandidate. Dit handel ook oor die samestelling van die onderhoud, komitees en die finale besluit om die kandidaat aan te stel. Die Departement van Onderwys moet seker maak dat die prosedures korrek gevolg is en dat die besluit wat geneem is in ooreenstemming met die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) is.

Daar word ook aangevoer dat die werk van die onderhoudskomitee slegs een stap in die aanstellingsproses was. Hulle het 'n lys met die name van die kandidate in voorkeurorde by Die hoof: Wes-Kaapse Departement van Onderwys ingedien. Die beheerliggaam maak dan sekere aanbevelings aan die Wes-Kaapse Departement van Onderwys volgorde van voorkeur.

Die Departement van Onderwys mag slegs 'n finale besluit neem as hy hom vergewis het dat al die prosedures korrek gevolg is. Artikel 6(3) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) bepaal dat 'n aanstelling slegs gemaak mag word op aanbeveling van die beheerliggaam van 'n publieke skool. Die hoof van die Departement van Onderwys mag slegs in sekere gevalle die besluit tersyde stel. Een van hierdie besluite is dat prosedures waaroor kollektief ooreengekom is deur die minister ten opsigte van aanstellings, promosies en verplasing nie gevolg is nie.

Die bepaling in die wet stel dit duidelik dat dit die taak van die Departement van Onderwys is om seker te maak dat alle optrede substantief en prosedureel billik was voordat 'n aanstelling gemaak word. Teen die tyd dat die aanstelling in Julie 2000 gemaak is, het die besware wat gelei het tot die ondersoek reeds bestaan. Hulle is gedateer tussen 12 en 15 Junie 2000. Die Departement van Onderwys was dus bewus van die besware teen die tyd dat hy die aanstelling gemaak het en hy moes dus voorbereid gewees het om die besware in gedagte te hou teen die tyd dat hy die aanbevelings van die beheerliggaam ontvang het.

Wat die saak vererger, is dat die Departement van Onderwys geweet het dat die Simonye Sekondêre Skool nog altyd 'n probleemskool was ten opsigte van die beheerliggaam wat nie die vermoë het om die skool te beheer nie. Dit is 'n skool waar daar gereeld probleme was met die aanstelling van kandidate. 'n Eenvoudige voorsorgmaatreël sou gewees het om seker te maak dat deeglike rekords gehou word, in ooreenstemming met paragraaf 5 van Resolusie 5.

Die aanstelling van elke applikant was 'n administratiewe aksie, asook die daarstelling van 'n indiensnemingskontrak tussen elke applikant en die Departement van Onderwys. Nie een van die applikante het iets verkeerd gedoen nie.

In die huidige saak is die afdanking die resultaat van 'n ongeldige kontrak. Die kontrakte in hierdie geval was almal wettig. Die feit dat die opvoeders wel vir die laaste agtien maande permanent aangestel was, het die gevolg dat die afdankings wel onbillik was.

Die uitspraak was soos volg:

- Die besluit van die Departement van Onderwys op 4 Oktober 2000 word ongeldig verklaar en die applikante word in die betrokke poste aangestel.
- Hulle word aangestel in permanente hoedanigheid vanaf die dag van die besluit in paragraaf 1.
- Die Departement van Onderwys moet enige gelde of voordeel waarop die applikant geregtig was en wat nie ontvang is nie, in die periode van die besluit, aan die applikante betaal.
- Die Departement van Onderwys sal die applikante se koste betaal.

Hierdie hofsak is 'n goeie voorbeeld van hoe versigtig die betrokke persone moet wees om nie impulsief op te tree nie. Beide die Departement van Onderwys en die beheerliggaam moes seker gemaak het van die regte prosedures voordat hulle die finale besluit geneem het. Hulle kon ook nie die besluit terugtrek en die applikante op 'n kontrakbasis heraanstel nie.

Hoërskool Douglas vs. Premier, Noord-Kaap, en andere

In die hofsak *Hoërskool Douglas vs. Premier, Noord-Kaap, en andere* van 1999 het dit gehandel oor die prosedures by die aanstelling van 'n onderwyser by die betrokke skool. Daar was 'n vakante pos by die betrokke skool. Nel het aansoek gedoen en haar naam was een van die name wat deur die Departement van Onderwys na die beheerliggaam van die skool gestuur is. Die Departement van Onderwys het ook nog drie ander name na die beheerliggaam gestuur. Net Nel het aan die minimumvereistes van die pos voldoen.

Die beheerliggaam het Nel vir 'n onderhoud genooi en nie die drie ander kandidate nie, omdat hulle nie aan die minimumvereistes voldoen het nie. Na afloop van die onderhoud het die beheerliggaam net die naam van Nel

op die kortlys na die Departement van Onderwys deurgestuur. Die Departement van Onderwys het die aanstelling van Nel geweier op grond van die prosedures wat gevolg is. Hulle het aangevoer dat die voorgeskrewe prosedures was om drie name op die kortlys te hê.

Die Departement van Onderwys het aangevoer dat hulle nie verplig was om die aanstelling te maak nie, op grond van die feit dat die regte prosedures nie gevolg is nie. Hulle het ook volgens die hofverslag baie tyd verspeel met die aanstelling en dit was nie in belang van die graad 12-leerlinge wat hulle finale eksamen genader het nie. Daar was ook sprake dat die Departement van Onderwys die proses vertraag het, omdat hulle 'n Williams wat oortollig was by 'n ander skool, in die pos wou aanstel.

Die hof het die volgende beslis:

- Die riglyne vir aansoeke in die vakaturelys vereis nie dat die name van persone wat nie aan die minimumvereistes voldoen op die kortlys moet verskyn nie.
- Dit is nie nodig om persone wat nie vir die pos kwalifiseer nie, te nooi vir onderhoude nie.
- Daar was geen regulasie of kollektiewe ooreenkoms waarvolgens die voorgeskrewe prosedures is dat die name van ten minste drie kandidate op die kortlys hoef te verskyn nie.
- Daar word slegs vereis dat die name van die kandidate in voorkeurorde op die kortlys moet verskyn, wat beteken dat die persone wat nie kwalifiseer nie, nie daarop hoef te verskyn nie.
- Die hof het verder beslis dat Nel sonder enige vertraging in die pos aangestel moet word.

Hierdie hofsak is 'n bewys van hoe die betrokke Departement van Onderwys as gevolg van 'n gebrek aan kennis op onoordeelkundige wyse opgetree het. Prosedurele billikheid is verontagsaam en die Departement

van Onderwys het nie eers die nodige kennis ingewin voordat 'n besluit geneem is nie. Dit word bewys in die uitspraak van die regter op grond van die volgende: "Die departement het so 'n mate van onbeholpenheid en onbekwaamheid aan die dag gelê dat dit onregverdig sal wees om van die applikant te verwag om hulle weer aan sy jurisdiksie te onderwerp".

Bogenoemde aanhaling van die regter bewys dat die Departement van Onderwys nie die nodige kennis en bekwaamheid het om hierdie aanstelling te kon maak nie. Die Departement van Onderwys moes eers die aspekte rondom prosedurele billikheid ondersoek het en dan opgetree het.

Gordon Harrison and King Edward High School vs. The Minister of Education and Training and The Director-General of Education, Kwa Zulu-Natal

In die hofsak *Gordon Harrison and King Edward High School vs. The Minister of Education and Training and The Director-General of Education, Kwa Zulu-Natal of 2001*, het dit volgens Oosthuizen en Rossouw (2002: 7) gehandel oor die aanstelling van Harrison as hoof van King Edward Hoërskool.

Harrison was 'n onderwyser in Swaziland en het in 1998 aansoek gedoen om die vakante pos by die Hoërskool King Edward. Die korrekte aansoekprosedures is gevolg en die beheerliggaam van die skool het Harrison aanbeveel vir die vakante pos as hoof van King Edward Hoërskool in Junie 1998. Die Provinsiale Direkteur van Onderwys het die aanbeveling teengestaan. Die rede wat aangevoer is, is dat Harrison nie 'n "diensdoende opvoeder" is nie volgens artikel 4(3) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1996b).

Die hof het bepaal dat Harris aangestel moes word in die betrokke pos. Die rede daarvoor is dat die regte prosedures gevolg is om die persoon in die pos as hoof aan te stel. Die aanbeveling is ook op die regte manier na die Departement van Onderwys verwys. Dit het alles geskied voordat die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) op 17 April 1998 gepromulgeer is. Die Departement van Onderwys het hom beroep op wetgewing wat tydens die aanstelling van Harris nog nie bestaan het nie. Die regte prosedures is deur die beheerliggaam onder die wetgewing van 1994 gevolg en die Departement van Onderwys het hom beroep op wetgewing wat in 1998 gepubliseer is.

Bogenoemde hofsak is nog 'n bewys dat die Departement van Onderwys nie die nodige kennis van wetgewing het voordat hulle 'n besluit neem nie. Hulle het hulle in hierdie geval nie vergewis van die persoon se aanstellingsdatum nie en het hom sodoende op verkeerde wetgewing beroep.

SADTU and others vs. the Northern Province Department of Education

In die saak *SADTU and others vs. the Northern Province Department of Education of 2001* spreek die regter hom baie sterk uit teen die optrede van die betrokke Departement van Onderwys. Die applikante was aangestel as hoofde by vyf verskillende skole, maar hulle aanstellings is net daarna teruggetrek. Die hoofde het 'n dispuut verklaar wat vir arbitrasie verwys is. Die arbiter het bepaal dat die optrede deur die Departement van Onderwys onbillik was en het die Departement van Onderwys beveel om die hoofde in die hoofposte aan te stel. Die Departement van Onderwys het aangevoer dat dit nie moontlik was nie, omdat daar reeds ander persone in die poste aangestel is. Die hoofde het aansoek gedoen dat hierdie saak na die hooggeregshof verwys moes word, wat toegestaan is.

Die uitspraak was soos volg:

- Dit is nie onmoontlik om die hoofde in die hoofposte aan te stel nie. Die regter meen dat hy besef dat daar sekere praktiese probleme ondervind kan word om die hoofde aan te stel in die hoofposte, aangesien daar reeds persone in die poste aangestel is nie. Hierdie praktiese probleme is nie van toepassing .
- Die arbitrasie-uitspraak word hiermee 'n opdrag van die hof.
- Die Departement van Onderwys moet die koste van die aansoek betaal.

Van groot belang is die volgende uitspraak van die regter wat dui op die onbevoegdheid en arrogansie van die Noord-Kaapse Departement van Onderwys. Hy noem dat hy bekommerd is oor die feit dat die Departement van Onderwys die wet ignoreer en noem verder dat:

The Department has deliberately and blatantly disregarded the law and underlying purpose and structure of the Labour Relations Act. ... that it will retrench the individual applicants. This is distasteful; it goes in the face of the rule of law. It undermines the Constitution and is repressive.

Hierdie hofsak en die uitspraak van die regter bevestig dat die Departement van Onderwys soms uit onkunde optree en ook moedswillig is in sekere optredes.

Bogenoemde hofsake is slegs enkele voorbeelde van hofsake waar onbillike aanstellingsprosedures van opvoeders ter sprake was. Die volgende hofsake is ook voorbeelde daarvan, maar word slegs genoem.

Carnavon High School and another vs. MEC for Education, Training, Arts and Culture of Northern Cape Provincial Government and another of 1999. Volgens Oosthuizen & Rossouw (2002: 5) het die saak gehandel oor die

samesmelting van twee skole en die aanstelling van die hoof waarby die prosedures van aanstelling nie korrek gevolg was nie.

Laerskool Hartswater vs. die LUR vir Onderwys, Noord-Kaap van 2000. Die saak handel oor die aanstelling van 'n onderwyser en die feit dat die LUR nie sy verhuisingskoste wou betaal nie.

Kimberley Girls High School vs. The Head of the Department of Education, Northern Cape Province and others of 2003. Hier het dit gehandel oor 'n dispuut oor die aanstelling van 'n opvoeder en die prosedures wat gevolg is.

The Federation of the Schools Governing Bodies and others vs. The Head of Department: Northern Cape and others of 2004. Die Departement van Onderwys wou nie die aanstellings maak nie, omdat die aanbevole kandidate nie uit die Noord-Kaapprovinsie was en dus nie deel van die Noord-Kaapse Departement van Onderwys was nie.

Die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie v Die Departementshoof: Departement van Onderwys, Vrystaat van 2004. Tydelik aangestelde opvoeders is verbied om aansoek te doen om die poste waarin hulle tydelik aangestel was.

- Uitbetaling van pensioenvoordele

Deliwe Meisie Jele vs. The Minister of Education

Die saak *Deliwe Meisie Jele vs. The Minister of Education* van 2001 het gehandel oor die uitbetaling van pensioenvoordele. Deliwe Meisie Jele, 'n onderwyser in diens van die Departement van Onderwys: Gauteng het 'n

saak aanhangig gemaak oor die uitbetaling van haar pensioenvoordele wat gesloer het.

Jele het haar diens in 1990 begin en dit beëindig aan die einde van April 1999. Sy het al die betrokke dokumente betyds aan die Departement van Onderwys gestuur. Ten spyte hiervan het die uitbetaling van haar pensioen nie plaasgevind nie. Jele het verskeie navrae aan die Departement van Onderwys gerig en het ook verskeie kantore van die Departement van Onderwys: Gauteng en die staatwerknemerspensioenfonds besoek, sonder enige sukses.

Jele en die Departement van Onderwys het tot 'n ooreenkoms gekom wat deur die hof aanvaar is. Die hof het die volgende beslis:

- Die ooreenkoms was dat die Departement van Onderwys: Gauteng moes die staatwerknemerspensioenfonds binne nege dae met al die nodige inligting voorsien ten opsigte van die uitbetaling van die pensioenvoordeel.
- Die Departement van Onderwys: Gauteng moes Jele se pensioen met rente teen die voorgeskrewe koers uitbetaal.
- Die Departement van Onderwys moes ook die regskoste van Jele betaal.

Die belangrikheid van hierdie saak is geleë in die feit dat die hof slegs nege dae toelaat vir die uitbetaling van die voordele. Dit bewys die erns van die dringendheid om die pensioen te betaal. Die Departement van Onderwys het sonder om die persoon en die omstandighede in ag te neem die pensioenuitbetaling laat sloer.

3.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die wesensaard van die kontemporêre arbeidspraktyk in Suid-Afrikaanse openbare skole bespreek. Hierdie aard en die toepassing daarvan is aan die hand van sekere hofsake bespreek om onbillikheid in die onderwys uit te lug.

Daar is verder ook 'n bespreking van administratiewe geregtigheid, substantiewe en prosedurele billikheid gedoen. Hierdie is drie belangrike aspekte om billikheid in enige optrede te verseker. Dit kan ook meehelp om sekere sake intern in die skool of by die Departement van Onderwys op te los en dit sal dan nie noodwendig in die hof eindig nie.

Die hofsake wat in hierdie hoofstuk bespreek is, is slegs enkele bewyse van onbillike arbeidspraktyk in die onderwys. Hierdie tipe hofsake vind gereeld plaas en die uitsprake van sekere hofsake dra by tot die versekering van billikheid in die onderwys.

Alhoewel hofsake gereeld voorkom, handel dit nie soseer oor die aantal hofsake nie, maar eerder oor die uitsprake van die verskillende regters. Die regters spreek hulle sterk uit teen die onbillike optrede van die betrokke partye. Hierdie onbillike optrede beklemtoon die behoefte aan professionele regsadvies vir opvoeders en die Departement van Onderwys. Hierdie bystand sal minder hofsake en ook minder onbillike optrede verseker. Departement van Onderwys sal dus nie blindelings in hofsake betrokke raak nie.

Die onoordeelkundige, onkundige en soms selfs moedswillige optrede van sommige amptenare van die Departement van Onderwys van onderwys landwyd toon ook 'n duidelike behoefte aan deeglike opleiding in onderwysreg. Talle voorbeelde van onbillike optrede kan sodoende verhoed word voordat arbitrasieprosesse nodig raak of selfs hofsake

plaasvind. Al dié negatiewe aksies plaas die onderwysstelsel in 'n swak lig en kos Departement van Onderwys enorme bedrae geld, wat eerder gebruik kon word om ander dringende onderwysbehoefte te verlig.

In die volgende hoofstuk, waar die kwalitatiewe navorsing van hierdie studie bespreek word, is gepoog om oplossing vir die probleemstellings wat in hoofstuk 1 genoem is, te vind. Dit vind plaas teen die agtergrond van die afgehandelde literatuuroorsig van hierdie en die vorige hoofstuk.

HOOFSTUK 4

KWALITATIEWE METODOLOGIE EN NAVORSINGONTWERP

4.1 INLEIDING

Die tema "Billike Arbeidspraktyk vir Opvoeders in Openbare Skole van Suid-Afrika" is in hoofstuk 2 in 'n literatuuroorsig bespreek. Daar is in hoofstuk 3 hofsake gebruik om hierdie literatuur te staaf en ook om deur middel van hofsake en KKMA-verslae aan te dui hoe onbillikheid in die praktyk plaasvind.

In hoofstuk 1 is daar sekere doelstellings rondom hierdie navorsing geïdentifiseer, naamlik:

- Om te bepaal of daar genoegsame beskerming deur die bestaande wetgewing verleen word.
- Om die wesensaard van billike arbeidspraktyk vas te stel, met spesiale verwysing na substantiewe en prosedurele billikheid teenoor opvoeders;
- Om inligting te verkry op watter wyse werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders optree;
- Om vas te stel in watter mate onbillike optrede tot negatiewe reaksies en 'n verlies aan produktiwiteit by opvoeders kan lei en
- agter te kom wat opvoeders se persepsies ten opsigte van onbillike behandeling deur die Departement van Onderwys as werkgewer is.
- om aan te toon watter wetgewing 'n invloed het op billike arbeidsverhoudinge en wat die opvoeder se kennis daarvan en persepsies daarvoor is.

Die doel van die empiriese ondersoek wat volg, is om vas te stel, of daar wel onbillike optrede teenoor opvoeders is en wat die invloed daarvan op

die opvoeders is. Hierdie fase van navorsing vereis 'n indringende ondersoek na bogenoemde en ander vrae. Hierdie hoofstuk rapporteer die navorsing van onbillike optrede teenoor opvoeders wat gedoen is deur middel van kwalitatiewe navorsing, waartydens fokusgroepsessies en individuele onderhoude gevoer is.

De Vos (2002:13) stel dit soos volg: "Navorsing bou 'n brug tussen die teorie en die praktyk, en sodoende word die probleem wetenskaplik ondersoek". Die deelnemers word almal as kundiges gereken en besit eerstehandse kennis en inligting wat vir hierdie navorsing van onskatbare waarde sal wees.

Hier volg 'n bespreking van die teoretiese basis van kwalitatiewe metodologie en daarna die interpretasie van die data wat uit die onderhoude en fokusgroepsessies verkry is.

4.2 KWALITATIEWE TEENoor KWANTITATIEWE METODOLOGIE

Daar is 'n verskiedenis van metodes wat gebruik kan word om navorsing te doen. Die twee metodes van navorsing wat algemeen gebruik word, is die kwantitatiewe en kwalitatiewe metodes.

Hierdie twee metodes verskil in wese ten opsigte van die metodes van navorsing, die waardebepaling, die weergee van die resultate, die prosedures wat gevolg word om die resultate te bepaal, asook die doelwitte wat met elke metode bereik wil word. Pietersen (1998:1) noem in die onderstaande tabel die vernaamste verskille tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing.

Tabel 4: Verskille tussen kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing

Kwantitatiewe navorsing	Kwalitatiewe navorsing
Objektiewe gekwantifiseerde data.	Subjektiewe veronderstellings.
Groot en verteenwoordigend.	Klein en nie verteenwoordigend nie.
Resultate kan veralgemeen word	Resultate kan nie veralgemeen word nie.
Data is syfers.	Data is woorde.
Gestruktureerde vrae.	Groepgesprekke.
Analise is statisties.	Analise is nie statisties nie.

Bogenoemde wys op die uiteenlopende verskille tussen die twee metodes. Die feit dat kwalitatiewe navorsing data in woorde is, beteken dat daar van ongestruktureerde vrae gebruik gemaak gaan word om inligting vanaf kleiner groepe te verkry. Daar sal tydens die kwalitatiewe navorsing in hierdie hoofstuk van individuele onderhoude en fokusgroeppessies gebruik gemaak word.

Tydens die kwantitatiewe navorsing in hoofstuk 5 gaan daar van gestruktureerde vraelyste gebruik gemaak word om inligting te verkry wat statisties ontleed sal word. Hierdie gestruktureerde vraelyste sal ook aan 'n groot aantal respondente versprei word.

Daar is onder andere van die kwalitatiewe navorsingsmetode gebruik gemaak om die navorsing rondom aspekte van onbillikheid in die onderwyser se beroepslewe verder toe te lig. Die rede is dat onbillike behandeling ten opsigte van opvoeders met behulp van persoonlike gesprekke in baie meer diepte nagevors kan word. Deur middel van hierdie gesprekke kan die navorser die ervaringswêreld van die deelnemers beleef. Rubin en Rubin (1995:1) sê hierdie metode is 'n

metode om uit te vind hoe ander persone voel en dink oor hulle wêreld. Deur kwalitatiewe onderhoude kan die navorser ondervindings en gebeure verstaan waaraan hy nie deel gehad het nie”.

Hierdie perspektief is van groot waarde vir hierdie navorsing, omdat die navorser onbillike behandeling wil verstaan, al het hy nog nie die ondervinding self beleef nie. Hierdie onbillike behandeling en ervarings sal in die fokusgroepsessies en individuele onderhoude na vore kom.

Taylor en Bodgan (1984:77) gee nog 'n mening oor kwalitatiewe onderhoude wanneer hulle sê: “Herhaaldelike aangesig-tot-aangesigkontakte tussen die navorser en die deelnemers vergemaklik die verstaan van perspektiewe, ondervindings en situasies in die deelnemer se lewe, soos dit deur hulle eie woorde beskryf word”.

Genoemde stellings wys die noue interaktiewe verhouding deur die aangesig-tot- aangesigonderhoud tussen die navorser en die deelnemers om die perspektiewe van die deelnemers ten opsigte van sekere sake te verstaan. Dit is belangrik vir hierdie studie om die persepsies van opvoeders ten opsigte van onbillike behandeling te bepaal. Dit kan slegs geskied as die navorser bevoeg is om hierdie metode suksesvol aan te wend om die inligting van die deelnemers te kry. Botha (2001:13) noem dat kwalitatiewe onderhoude 'n instrument is en die sukses is in die pertinentheid van die vraag geleë. Die sterkpunte en die swakhede van die metode is hoofsaaklik geleë in die mate van bevoegdheid en vaardigheid van die navorser om hierdie instrument te gebruik om die verlangde informasie te verkry.

Dit is belangrik dat die navorser die vaardighede en kennis moet hê om kwalitatiewe onderhoude effektief te voer. De Vos (2002:292) beweer: "Die sukses van die navorsing is hoofsaaklik geleë in die vaardighede van die navorser as 'n onderhoudvoerder".

Mouton (1996:37) voeg by deur te sê dat die navorser oor die nodige belangstelling, aanleg, noukeurigheid en kreatiwiteit moet beskik om 'n bepaalde metode suksesvol toe te pas.

Daar sal in hoofstuk 5 'n detailbespreking oor die kwantitatiewe metodologie gedoen word. Vervolgens 'n bespreking van die kwalitatiewe metodologie.

4.3 KWALITATIEWE METODOLOGIE

Hier volg 'n bespreking van die teorie wat van toepassing is op die kwalitatiewe benadering van navorsing. Hierdie bespreking gaan aan die hand van Le Compte en Goetz (1982:31) se vier fases van die navorsingsproses gedoen word, naamlik die:

- studieontwerp,
- versameling van data,
- analise van data en
- aanbieding van die bevindings.

Daar sal ook aandag gegee word aan ander relevante sake soos die rol van teorie en hipotese, soos dit op die kwalitatiewe navorsingsmetode betrekking het, die identifisering van deelnemers en die invloed wat die navorser op die versamelde data kan uitoefen.

4.3.1 Kenmerke van kwalitatiewe navorsing

Die volgende kenmerke word deur McMillan (2000:252) genoem.

Tabel 5: Kenmerke van kwalitatiewe navorsing

Kenmerke	Beskrywing
Natuurlike situasie.	Studie van optrede soos dit natuurlik voorkom.
Direkte dataversameling.	Navorsers versamel data direk van die deelnemer.
Ryk narratiewe beskrywing.	Gedetailleerde narratiewe beskrywing wat die verstaan van die konteks van optrede bied.
Prosesgeoriënteerd.	Fokus op hoekom en hoe optrede geskied.
Induktiewe data-analise.	Veralgemening van versamelde data.
Deelnemerspersepsie.	Fokus op deelnemers se verstaan en mening oor 'n aspek.
Veranderende studie-ontwerp.	Navorsingsontwerp kan verander namate die studie verloop.

Die eerste kenmerk het daarmee te doen dat die gedrag waargeneem word soos dit werklik voorkom. Daar is opvoeders wat direk geraak is deur onbillike behandeling. Hierdie opvoeders kan 'n waardevolle bydrae lewer tot hierdie studie.

Die tweede kenmerk is dat die navorsers data direk van die bron verkry. Hierdie studie wil die ervarings van opvoeders wat direk in die praktyk staan, ondervang en verwerk.

Derdens veronderstel hierdie navorsers dat niks wat uit die onderhoude na vore kom onbelangrik of niebydraend is nie. Die idee is verder om baie

inligting te verkry en te verwerk tot waardevolle inligting. In hierdie navorsing wil die navorser uitvind waarom onbillike arbeidspraktyk voorkom. Verder wil die navorser oplossings bied wat 'n waardevolle bydrae tot die inperking van onbillike arbeidspraktyk kan bied.

Laastens het die navorser die navorsing beplan en ontwerp, maar hy benader die studie met die veronderstelling dat hy relatief min weet van die deelnemers en hulle situasies. Kwalitatiewe navorsers stel nie hipoteses en kry dan inligting om dit te bewys nie. Daar word inligting verkry en dan word sekere afleidings uit hierdie inligting gemaak. Die navorser het nie die navorsing met voorveronderstellings gedoen nie. Daar word gefokus op wat die ervarings van die deelnemers is.

Vervolgens word die verskillende fases van kwalitatiewe navorsing aangeraak.

4.3.2 Fases van navorsing

Om navorsing te doen, beteken om sekere aspekte te ondersoek wat van belang is en wat die betrokke navorser interesseer. Hierdie navorsing is 'n proses met verskillende fases.

Verskeie fases word deur Pietersen (1998:2-5) aangehaal en vervolgens bespreek.

Die eerste fase is die identifisering van die navorsingstema. Tydens hierdie fase word daar inligting in die vorm van 'n literatuurstudie ingesamel. Dit is in hoofstuk 2 en 3 reeds gedoen. Dit is ook belangrik dat die navorser presies moet weet wat hy wil uitvind. Hierdie fase vereis 'n intensiewe studie van die onderwerp. Hier word teoretiese inligting versamel wat die navorser later in sy navorsing sal help.

Die tweede fase is om die navorsing te beplan. Tydens hierdie fase word die probleem verder ondersoek en daar moet gekyk word hoe die probleem opgelos kan word.

Die derde fase is om die instrumente wat gebruik word om die betrokke inligting te versamel, te bepaal. In hierdie navorsing is van fokusgroepsessies en individuele onderhoude gebruik gemaak.

Die vierde fase is om hierdie instrumente te gebruik om die nodige inligting te versamel. Die manier en die aard van die instrumente moet reeds in die beplanningsfase bepaal word.

Die vyfde fase is om die versamelde data gereed te kry vir verwerking. Dit word gedoen nadat die onderhoude en fokusgroepsessies afgehandel is. Hierdie inligting word getranskribeer en daarna word daar sekere afleidings en interpretasies gedoen.

Die sesde fase behels die analise en interpretasie van die data. Dit is belangrik om hierdie data so te verwerk dat die navorsingsvrae beantwoord word.

Die sewende fase is om die bevindings en aanbevelings te skryf. Tydens hierdie fase is dit belangrik om die aanbevelings en bevindinge so te skryf dat die studie baat daarby kan vind.

Hierdie fases en die volgorde daarvan is belangrik om die navorser te help om die studie ordelik en sistematies aan te pak.

4.3.3 Die identifisering van deelnemers

Dit is belangrik om die regte deelnemers te kies, sodat die relevante gebeure in die praktyk verkry kan word. Janesick (1994:210) beweer dat die doel van kwalitatiewe steekproefstrategieë is om bewustelik 'n teikengroep te kies wat die navorsing die beste sal beantwoord.

Die volgende metodes is tydens die kwalitatiewe navorsing gebruik:

- Fokusgroeponderhoude met opvoeders van primêre en sekondêre skole in die Potchefstroomarea.
- Individuele persoonlike onderhoude met opvoeders van primêre en sekondêre skole in die Potchefstroomarea.

Al bogenoemde onderhoude sal op 'n semigestruktureerde wyse plaasvind. Al die deelnemers word doelbewus en met groot oorleg as sleuteldeelnemers uit openbare skole gekies. Die rede hiervoor is omdat hierdie studie slegs gedoen word ten opsigte van onbillike arbeidspraktyk in Suid-Afrikaanse openbare skole.

Die deelnemers wat by individuele onderhoude betrek is, is deur die navorser self gekies en is moontlik persone wat aan die navorser bekend is. Dit maak die onderhoudvoering makliker, omdat hierdie persone meer gemaklik hulle ervarings en kennis met die navorser sal deel. Williamson (1992: 163) noem in hierdie verband dat, indien die navorser goeie persoonlike verhoudinge met sekere kenners het, dit raadsaam is om sulke persone as deelnemers te kies, aangesien hulle meer bereid sal wees om gespesialiseerde kennis met die navorser te deel.

Daar is deurentyd 'n vertrouwensverhouding met die deelnemers gehandhaaf. By skole waar die persone nie aan die navorser bekend is

nie, is aan die hoof gevra om die deelnemers op 'n oordeelkundige wyse vir fokusgroepsessies te kies.

4.3.4 Die proses van data-insameling

Tydens hierdie fase word waardevolle inligting van die deelnemers verkry. Hier moet soveel as moontlik data van primêre bronne, met behulp van verskeie tegnieke ingesamel word. Daar sal tydens hierdie fase hoofsaaklik van fokusgroepsessies en individuele onderhoude as tegnieke gebruik gemaak word. Hierdie tegnieke bring die navorser in noue kontak met die ervaringswêreld van die deelnemers. Hierdie fase word ook beskou as die in-praktyk-werwing van inligting.

4.3.5 Fokusgroepsessies

Bekker (2004:1) beskryf 'n fokusgroepsessie as ses tot nege deelnemers wat byeengebring word om aspekte rondom die sisteem of produk te bespreek. Die doel van die sessie is om deur die spontane reaksie van die deelnemers inligting in te samel. 'n Fasiliteerder berei 'n lys vrae voor en bespreek dit met die deelnemers om sodoende deur hulle reaksies inligting te verkry.

Steward en Shamdasani (1990:15) beweer verder dat hierdie metode veral geskik is om inligting in te samel in velde waar daar beperkte kennis oor 'n bepaalde onderwerp is. Dit maak hierdie metode veral geskik vir hierdie studie, omdat daar nog nie baie inligting oor die onbillike behandeling van opvoeders in Suid-Afrika beskikbaar is nie. Hierdie metode het ook die voordeel dat die deelnemers verseker word van die konfidensialiteit van die gesprek. Dit maak die fokusgroepsessie geskik, omdat die deelnemers hulle eie en eerlike ervarings deel met die navorser. Die navorser lei ook

die gesprekke, sodat net relevante inligting van die deelnemers verkry word. Daar word dus nie tyd gemors met nierelevante inligting nie.

4.3.6 Individuele onderhoude

Hierdie onderhoude kan persoonlike wees, of kan oor die telefoon met deelnemers gevoer word. Hierdie tipe onderhoud kan met vrug gebruik word om inligting op 'n individuele basis van deelnemers te versamel.

'n Verdere voordeel is dat die deelnemers makliker inligting openbaar, omdat daar nie ander persone betrokke is nie. Tuettemann (2003:15) noem dat 'n voordeel van individuele onderhoude die gemaklike situasie is om slegs een persoon te hê en dit vergemaklik die bou en handhawing van vertroue.

4.3.7 Proses van data-analise

Tydens die fokusgroepsessie en individuele onderhoude is baie data ingesamel, wat nou verwerk moet word om sodoende sin aan die ervarings en data te gee. De Vos (2002:339) meen dat die proses van data-analise ten doel het "om orde te bring, struktuur te gee, en verklarings te gee vir al die data wat ingesamel is".

Hierdie data word georden en dan verwerk tot bruikbare inligting wat kan bydra tot die navorsing. Data word verwerk vanaf die mees basiese vorm daarvan, byvoorbeeld bandopnames en aantekeninge. Die voordeel hiervan is dat die navorser die werklike inligting presies kan weergee en ook direkte aanhalings van die deelnemers gebruik om sekere sake te staaf.

Vidovich (2003:90) sê die volgende hieroor: "Deur direkte aanhalings in die rapportering van data te gebruik, kan die leser die effektiwiteit van die aanvanklike rou data self beoordeel".

Elke navorser kan besluit watter metode hy wil gebruik om data te organiseer en te evalueer. Data vanaf bandopnames behoort verbatim getranskriebeer te word om die ordening daarvan te vergemaklik. Die data word dan volgens die verskillende temas of kategorieë wat in 'n studie soos hierdie reeds tydens die doelwitstelling en literatuuroorsig bepaal is, georden. Die ordening van hierdie data is volgens Rossouw (1994:183) "'n tydrowende proses, aangesien dit baie noukeurig gedoen moet word".

4.3.8 Die invloed van die navorser op die data

Die navorser is die belangrikste skakel in die versameling van data. Die navorser ontmoet die deelnemers en het ongeveer een uur om data van die deelnemers te versamel. Die belangrikheid van die sukses van die onderhoude en fokusgroepssessies hang af van die verhouding wat die navorser in hierdie kort tyd met die deelnemers opbou. Die navorser moet die deelnemers se vertroue wen en hulle deel van die navorsing laat voel en nie slegs as persone waaruit informasie verkry moet word nie. Henning (2004:68) beweer dat die deelnemers "nie gesien moet word as 'n bron van informasie nie, maar eerder as 'n navorsingsvennoot wat ook probeer om inligting oor die probleem te versamel".

Dit is verder belangrik dat die navorser nie te veel moet praat nie. Hy moet ook daarteen waak dat hy nie sy siening op die deelnemers afdwing nie, maar hulle eerder toelaat om hulle ervarings met hom te deel. Hy moet die onderhoud stuur en te alle tye neutraal bly. Henning (2004:53) sien die navorser as 'n neutrale persoon wat die spreker slegs aanmoedig om vrylik te praat, en terselfdertyd empatie en vertroue toon terwyl hy die proses

beheer. Die navorser word deel van die proses en hoef dus nie totaal objektief te staan nie. Hy word 'n instrument wat die proses lei en stuur om relevante inligting vanaf die deelnemers te kry.

Dit is dus duidelik dat die navorser die kernrol in die versameling van data speel en dat hy absoluut bedagsaam teenoor sy deelnemers moet optree.

4.3.9 Etiese aspekte

By die fokusgroepsessies en die individuele onderhoude is dit van belang om die etiek van sekere aspekte ingedagte te hou. Dit is belangrik om vooraf die deelnemers ten volle in te lig oor die navorsing en die prosedures waarvan hulle deel gaan word. Hy moet net voor die aanvang van die onderhoude weer die basiese inligting aan hulle voorhou.

Dit is belangrik om aan die deelnemers die versekering te gee dat alle inligting te alle tye streng vertroulik gehanteer sal word. Dit is verder ook belangrik om die deelnemers die versekering te gee dat verwerkte inligting nie aan 'n spesifieke persoon se mening gekoppel sal kan word nie. Die deelnemers moet die versekering hê dat hulle anoniem sal bly en dat geen aanhaling gepubliseer sal word sonder die goedkeuring van die individu nie. Henning (2004: 73) noem dat dit belangrik is om die deelnemer die versekering te gee dat hulle privaatheid beskerm sal word en ook om te verduidelik wat van hulle informasie sal word.

In bogenoemde paragrawe is die onderliggende teorie van kwalitatiewe navorsing uiteengesit, asook die teorie rakende die individuele onderhoude en fokusgroepsessies. Die data-insameling en die proses van dataverwerking is ook bespreek. Die navorser se invloed op data-insameling en die etiese aspekte wat in gedagte gehou moet word, is bespreek en moet deurentyd in aanmerking geneem word.

Met bogenoemde bespreking en die besonderse geskiktheid daarvan vir hierdie navorsing sal die ontwerp van die huidige studie bespreek word.

4.4 ONTWERP VAN DIE HUIDIGE STUDIE

Teen die agtergrond van die teorie rakende die belangrikste kenmerke van kwalitatiewe navorsing, soos uiteengesit in die voorafgaande paragrawe, word die ontwerp van die betrokke studie vervolgens bespreek. Die tema "Billike arbeidspraktyk vir opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole." sal deurlopend ter sprake gebring word. Die volgende aspekte sal in gedagte gehou word:

- die wyse waarop data versamel is,
- die identifisering van deelnemers,
- die prosedure van data-analise,
- die aanbod van die bevindinge,
- 'n verklaring van subjektiwiteit en
- 'n kort bespreking van die beperkinge waaraan hierdie navorsing onderhewig is.

4.4.1 Metodes van dataversameling

Die metodes van dataversameling wat in hierdie navorsing gebruik is, is fokusgroepsessies en individuele onderhoude. Die teoretiese bespreking hiervan is reeds in par. 4.3.5 en 4.3.6 bespreek.

Die bekendstellingsbriewe (vgl. bylaag 2) is vooraf per faks of per e-pos aan die deelnemers gestuur. Die briewe is in sekere gevalle per hand aan die deelnemers oorhandig. Dit het die proses aan elke informant verduidelik en hy of sy kon besluit of hulle wil deelneem of nie. Hierdie brief is ingesluit in bylaag B.

Die navorser het 'n onderhoudskedule (vgl. bylaag 4) opgestel om data op 'n geordende wyse in te samel. Die literatuuroorsig in hoofstuk 2, die grondslae vir 'n billike arbeidspraktyk in die onderwys van Suid-Afrikaanse skole, en die wesen saard van kontemporêre arbeidspraktyk in Suid-Afrikaanse openbare skole wat in hoofstuk 3 bespreek is, is as basis gebruik om te bepaal watter vrae en onderwerpe in hierdie skedule opgeneem moet word.

Hierdie onderhoudskedule is tydens sowel fokusgroepsessies as individuele onderhoude as riglyn gebruik om seker te maak dat alle aspekte gedek word en dat data op 'n konstruktiewe wyse ingesamel word. Die onderhoude is op band opgeneem en is aangevul deur notas wat tydens die onderhoude deur die navorser gemaak is. Dit het meegehelp om die volledige insameling en ontleding van alle data te verkry.

Die volgende skedule is gebruik:

Bekendstelling

- Navorser stel homself bekend.
- Benadering van die onderhoud.
- Onderhoude is vertroulik.
- Toestemming om bandopname te maak.
- Ooreenkoms oor die tydsduur met die belanghebbendes.

Vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders

- Die algemeenste vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders.
- Wie behandel opvoeders dikwels onbillik?

Metodes en prosedures

- Die regte wat wetgewing bied om die opvoeder teen onbillikheid te beskerm.
- Beperking van hierdie regte.

- Vakbonddeelname.
- Dissiplinêre optrede teenoor opvoeders.
- Sake wat by die Departement van Onderwys in die arbeidshof of by die Kommissie vir Konsiliasie, Mediasie en Arbitrasie (KKMA) geëindig het.
- Lug van griewe deur opvoeders.

Oorsake en gevolge van onbillike behandeling van opvoeders

- Oorsake van onbillike behandeling van opvoeders.
- Vlak van kennis van die Departement van Onderwys.
- Die effek van onbillike optrede op opvoeders se motivering.

Die belanghebbendes se gevoel.

- Toename van onbillike behandeling.
- Oplossing om onbillike behandeling te beperk.

Die twee metodes is gebruik en volgens hierdie skedule gedoen en het mekaar aangevul ten einde die ondersoek so volledig as moontlik te voltooi. Die deelnemers is almal in die praktyk en kon eerstehandse inligting aan die navorser verskaf.

4.4.2 Loodsfokusgroepsessies

Daar is 'n fokusgroepsessie van 3 persone (n=3) vooraf gereël wat nie deel van die steekproef sou vorm nie. Die doel was om moontlike tekortkomminge, onduidelikhede en ander probleme vooraf uit te sorteer. Daar kon ook bepaal word of die fokusgroepsessie binne die bepaalde tyd afgehandel kon word. Die onderhoudskedule is gefinaliseer vir verdere fokusgroepsessies en individuele onderhoude wat sou volg.

4.4.3 Die identifisering van deelnemers

Daar is ses individuele onderhoude en twee fokusgroepsessies gehou. Hierdie onderhoude en fokusgroepsessies is met deelnemers gevoer wat as verteenwoordigend van die Potchefstroomarea beskou kan word.

Die deelnemers is uit primêre sowel as sekondêre skole gekies. Hierdie deelnemers is uit wit, swart, kleurling en multikulturele skole gekies wat die breër gemeenskap van Potchefstroomarea verteenwoordig. Daar is op deelnemers gekonsentreer wat daaglik in die praktyk staan en wat genoegsame onderwyservaring in die praktyk het. Die groep deelnemers het bestaan uit hoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers van openbare skole in die Potchefstroomarea.

Met hierdie uitgangspunte as agtergrond is individuele onderhoude van 'n driekwart uur met die deelnemers gevoer. Fokusgroepsessies het een uur geduur. Tydens hierdie onderhoude en fokusgroepsessies is die deelnemers deurentyd met behulp van selektiewe vrae, soos in die onderhoudskedule, genader om inligting beskikbaar te stel.

Die ses deelnemers vir die individuele onderhoude was:

- Meyer C.H. Onderwyser, Potchefstroom Boys High School.
- Minnie J.A. Departementshoof, Gimnasium Hoërskool Potchefstroom.
- Pyper J. Departementshoof, Hoër Tegniese Skool Potchefstroom.
- Swanepoel J.V.S. Departementshoof, Potchefstroom Boys High School.
- Vos J.E. Onderwyseres, Hoërskool Gimnasium Potchefstroom.
- Willer L. Onderwyseres, Hoër Tegniese Skool Potchefstroom.

Hierdie individuele onderhoude is ook versterk met twee fokusgroepsessies waarby tien persone betrek is:

- Allers L. Onderwyseres. Hoërskool Stilfontein.
- Grovè R. Departementshoof, Laerskool Stilfontein.
- Kuhn R. Onderwyseres, Hoërskool Stilfontein.
- Louw M. Departementshoof, Laerskool Stilfontein.
- Minnie J. Onderwyseres, Hoërskool Stilfontein.
- Mpiko T.A. Onderwyser, Potchefstroom Primary.
- Raditsabeng D. Onderwyseres, Potchefstroom Primary.
- Sebetlele R. Onderwyseres, Potchefstroom Primary.
- Tshounyane W.K. Onderwyseres, Potchefstroom Primary.
- Vos D. Hoof, Laerskool Stilfontein.

Samevattend kan aanvaar word dat die verskeidenheid deelnemers wat deur die navorser gebruik is, verteenwoordigend van die groter groep opvoedkundiges in die Potchefstroomarea is.

4.4.4 Analise van data en die aanbieding daarvan

Al die onderhoude en fokusgroepsessies met bogenoemde deelnemers is op band opgeneem en getranskribeer, wat die verwerking van die inligting vergemaklik het. Met behulp hiervan kon die presiese woorde en sinsnedes van die deelnemers deeglik nagegaan word. Die inligting is hierna onder elk van die temas georden en daarna onder elke vraag.

Hierdie data, saam met die data vanuit die literatuuroorsig, die hofsaakbesprekings en die kwantitatiewe navorsing sal as bron dien vir die finale gevolgtrekkings en aanbevelings wat in hoofstuk 6 gemaak sal word.

4.4.5 Die navorser se agtergrond en waardes

In enige kwalitatiewe navorsing is die navorser en daarom sy agtergrond en waardes belangrik, omdat dit 'n invloed op die navorsing kan hê.

Vervolgens 'n kort uiteensetting van die navorser se agtergrond en waardes. Die navorser is in diens van die Departement van Onderwys, Noord-Wes. Hy is werksaam by die Potchefstroomkampus van die Vuselela Kollege. Hy was voorheen vir 11 jaar betrokke by sekondêre onderwys.

Die navorser se belangstelling in die onderwysreg spruit voort uit die feit dat hy deur die openbare pers en gesprekke met opvoeders bewus geraak het van die onbillike behandeling van onderwysers. Die navorser het geloof gehad in die feit dat hy glo hy 'n verskil kan maak deur hierdie studie om onbillike arbeidspraktyk in die onderwys uit te wys en sekere aanbevelings te doen om dit te beperk. Met hierdie oortuiging is die studie aangepak.

4.4.6 Beperkings van hierdie navorsing

Die omvang van die ontleding van onbillikheid in hierdie studie is beperk. Dit was nie 'n poging om volledig te rapporteer oor alle vorme van onbillikheid wat in die werkplek van die opvoeder mag bestaan nie.

Die navorser het hom beperk tot 'n literatuurstudie van die mees toepaslike wette en het daarna slegs sekere aspekte van die wesenwoord van billike arbeidspraktyk bespreek, soos dit in veral hofsake na vore gekom het.

Die navorser kan as gevolg van die beperkte aspekte van onbillikheid wat in hierdie navorsing aangeraak is, nie aanspraak maak op die volledigheid van 'n bespreking van billike arbeidspraktyk nie.

Die navorser het hom beperk tot die Potchefstroomarea vir sy kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing. Daar kan geredeneer word dat dit 'n verskraling van die persepsies van die opvoeders in openbare skole is. Daar is egter goed daarin geslaag om die breër verteenwoordiging ten opsigte van die verskillende kultuurgroepe in die Potchefstroomarea te vind. Hierdie afleidings is dus slegs van toepassing op die opvoeders in die Potchefstroomarea.

4.5 PERSEPSIES TYDENS KWALITATIEWE NAVORSING

Alle deelnemers is voor die fokusgroepsessies en individuele onderhoude verseker dat alle gesprekke streng konfidensieel is en dat geen name aan spesifieke opmerkings gekoppel sal word nie. Die meeste van die deelnemers het openlik en spontaan gereageer op die vrae wat aan hulle gevra is.

Die persepsies soos uit die fokusgroepsessies en individuele onderhoude verkry, is in die volgende hoofonderwerpe verdeel en word in hierdie volgorde bespreek:

- Vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders (par. 4.5.1).
- Metodes en prosedures (par. 4.5.2).
- Oorsake en gevolge van onbillike behandeling van opvoeders (par. 4.5.3).
- Gevoel van die belanghebbendes (par. 4.5.4).

Elkeen van hierdie onderwerpe het 'n aantal vrae gehad, wat vervolgens bespreek word.

4.5.1 Vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders

Hier is gepoog om die deelnemers se mening oor die algemeenste vorme van onbillike optredes te verkry.

4.5.1.1 Algemeenste vorme van onbillike optrede

In antwoord op die vraag: *Wat is die algemeenste vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders?* is die volgende inligting deur die deelnemers verskaf.

Die meerderheid van die opvoeders het hier genoem dat die algemeenste vorm van onbillikheid in die onderwys die oorlading van werk deur die hoofde en die Departement van Onderwys is. Die kwessie rakende lang diensure, soms selfs oor naweke, is ook redelik algemeen genoem.

Daar is verder genoem dat buitengewoon groot klasse en die handhawing van dissipline in hierdie groot klasse onbillik is. Klasse van tot so groot as vyf en veertig maak dit vir die opvoeders onmoontlik om dissipline te handhaaf. Opvoeders meen dat effektiewe onderrig bykans onmoontlik is met sulke groot klasse. Effektiewe evaluering van groot getalle leerders bemoelijk die taak van opvoeders ten opsigte van effektiewe onderrig.

Sommige van die dames se menings was dat daar gediskrimineer word by die aanstelling van onderwyseresse. Tradisionele blanke skole probeer soveel mans as moontlik aanstel en behou, is deur 'n deelnemer genoem. Die deelnemer het gevoel dat sy as vrou nie die geleentheid gegun word om haar bestuurskwaliteite te gebruik nie. Sy noem ook dat daar min mans in die onderwys oor is en hoofde probeer mans in die onderwys hou deur hulle te bevorder. Dit strook nie met die Wet op Gelyke Indiensneming (SA, 1998b) nie, soos bespreek is in paragraaf 2.3.2.3. Volgens hierdie wet mag daar nie op grond van geslag gediskrimineer word nie.

'n Deelnemer het gevoel dat opdragte wat "al gister moes klaar gewees het", is ook 'n vorm van onbillike behandeling van die Departement van Onderwys. 'n Ander deelnemer noem dat opdragte van die Departement van Onderwys nie beplan word nie. Hy voel hulle koördineer nie, omdat

dieselfde inligting oor en oor aan die Departement van Onderwys gestuur moet word. 'n Ander deelnemer het ook baie sterk gevoel oor die opdragte wat "vanoggend gekry word en dan die middag reeds ingelewer moet word". Opvoeders het almal 'n voldagklas en het nie tyd om gedurende die dag inligting te versamel en aan die Departement van Onderwys te stuur nie.

Van die manlike deelnemers het gevoel dat die verdeling van werk tussen die betrokke opvoeders van 'n skool nie regverdig is nie, en dat dit onbillik is. 'n Deelnemer noem dat "daar min mans in die onderwys is en moet ook sekere van die vrouens se werk doen".

'n Deelnemer het genoem dat, by herontplooiing, die opsies wat aan die persoon gebied word dikwels onbillik is in terme van waar die skool geleë is. Daar word van herontplooiende onderwysers verwag om ver van hulle huise af skool te hou. As die betrokke opvoeder weier, word daar genoem dat hy die opsie gehad het en word dan afgedank.

Onbillikeid wat verband hou met aanstellings en ontslag is baie min in antwoorde gevind. Prosedurele en substantiewe onbillikeid bestaan soos in hoofstuk 3 (vgl. par. 3.4 & 3.5) bespreek is en die opvoeders het nie beduidende kennis hiervan getoon nie. 'n Moontlike rede kan wees dat die meerderheid van die deelnemers noem dat hulle nog nie met die tipe van optrede te doen gehad het nie.

4.5.1.2 Partye betrokke by onbillike behandeling

In antwoord op die vraag: *Wie behandel opvoeders die meeste onbillik?* is die volgende inligting deur die deelnemers verskaf.

Die meerderheid van die deelnemers was dit eens dat dit die hoofde en ook in 'n mindere mate die Departement van Onderwys is wat opvoeders die meeste onbillik behandel. Baie deelnemers het hier genoem die onbillike behandeling deur skoolhoofde kom vanaf druk deur die Departement van Onderwys. 'n Deelnemer noem dat "om 'n hoof vandag te wees is nag". Hy het druk van die Departement van Onderwys en vanaf die onderwysers en moet almal gelukkig hou.

4.5.2 Metodes en prosedures

Hier is gepoog om die deelnemers se mening te toets oor aspekte soos watter regte beskerm die opvoeder, vakbonddeelname, dissiplinêre optredes en die lug van griewe.

4.5.2.1 Wetgewing wat regte beskerm

Die volgende inligting is van die deelnemers verkry op die vraag: *Watter regte bied wetgewing om u te beskerm as u voel u word onbillik behandel?*

Die groter groep deelnemers was dit eens dat hulle volgens wetgewing sekere regte het, maar baie min kon spesifieke wetgewing noem wat die opvoeder beskerm.

Een aspek waaroor die meerderheid eenstemmig was, is dat hulle die reg het om aan 'n vakbond te behoort en almal het genoem dat hulle wel aan 'n vakbond behoort. Een deelnemer het genoem dat hy glo daar is regte, maar "hulle is maar vaag ten opsigte van die beskerming van die

opvoeders". 'n Ander deelnemer noem dat sy glo daar is wetgewing, maar "mens is maar bang om dit te gebruik, omdat jy dan die wind van voor sal kry". 'n Ander deelnemer het dit só gestel: "in die onderwys mag 'n mens nie openhartig wees nie, dan is jy verkeerd".

Twee deelnemers het genoem dat daar wette bestaan om hulle te beskerm, maar die meerderheid opvoeders in "oningelig" en "dra nie kennis van die inhoud van die wette nie". 'n Deelnemer het gesê: "Ek sal graag wil sien wat se regte ek in die klaskamer het". Hy noem dat ten opsigte van die aspek net "die kinders regte het".

4.5.2.2 Beperkinge van regte

Die vraag: Het hierdie regte van u sekere beperkinge? het die volgende response opgelewer.

Die deelnemers was baie vaag met betrekking tot hierdie vraag. 'n Moontlike oorsaak kan wees dat hulle nie 'n breë regskenis het nie. Die afleiding wat gemaak kan word, is dat hulle reken daar is nie beperkinge op die regte nie. Een deelnemer het gesê dat die enigste beperking die feit is dat opvoeders oningelig is oor hulle regte.

4.5.2.3 Belangrikheid van vakbonddeelnemers

In antwoord op die vraag: Hoe belangrik is vakbonddeelnemers vir u, en weet u van 'n opvoeder wat met sukses sy vakbond genader het om hulp? is die volgende inligting is deur die deelnemers verskaf.

Al die deelnemers was eenstemmig dat vakbonddeelnemers baie belangrik is. Baie van die deelnemers het genoem dat die kere wat hulle hul vakbond genader het, hulle nie bevredigende diens gekry het nie.

Een deelnemer het genoem dat sy vakbond se diens oor die jare wat hy daaraan behoort "absoluut" verswak het. 'n Ander het genoem dat sy "nie regtig die ondersteuning kry soos wat die swart vakbonde verskaf nie".

'n Betrokke deelnemer noem dat sy vakbond liewers wag dat die ander vakbonde iets doen in plaas van om dit self te laat gebeur. 'n Ander deelnemer het gevoel dat sy vakbond sy geld "steel", omdat hulle vir hom niks doen nie.

Bogenoemde response wys 'n negatiewe tendens ten opsigte van die respondente se siening oor vakbonde uit. 'n Moontlike verklaring kan wees dat die deelnemers voel dat die vakbonde slegs die basiese onderhandelinge soos salarisverhogings sal doen en nie veel ander sake sal hanteer nie.

4.5.2.4 Dissiplinêre optrede teenoor opvoeders

Die vraag: *Dra u enige kennis van enige dissiplinêre optrede teenoor opvoeders?* Die die volgende informasie het tersprake gekom.

Die meerderheid van die deelnemers dra kennis van dissiplinêre optredes. Baie noem dat hulle slegs daarvan gehoor het, of dat hulle in artikels daarvan gelees het. Die meerderheid van die opvoeders noem dat dit nog nie by hulle skole gebeur het nie.

Slegs een deelnemer het genoem dat hy betrokke was by 'n dissiplinêre verhoor, en dat hy slegs 'n finale waarskuwing ontvang het.

4.5.2.5 Uitkoms van dissiplinêre optredes

In antwoord op die vraag: *Dra u kennis van enige saak wat by die Departement van Onderwys , Arbeidshof of by die KKMA geëindig het?* is die volgende inligting deur die deelnemers verskaf.

Net die persoon wat by die dissiplinêre verhoor betrokke was, het positief hierop geantwoord. Die ander deelnemers het wel genoem dat hulle al daarvan gelees het, maar nog nie eerstehands daarmee te doen gehad het nie. Van die deelnemers was dit eens dat die meerderheid van die sake intern opgelos word, voordat dit by die Departement van Onderwys en hoër gesag eindig.

4.5.2.6 Lug van griewe

Met die vraag: *Watter prosedures is daar in plek vir die lug van griewe?* het die deelnemers soos volg gereageer.

Baie van die deelnemers weet dat daar sekere prosedures is. Hulle noem egter dat hulle nie van spesifieke prosedures weet nie. Die meerderheid van die deelnemers het genoem dat hulle die vakbond sal nader vir die lug van 'n grief. Van die deelnemers het gesê dat jy na die hoof toe gaan om die grief te lug.

'n Deelnemer het sy bekommernis uitgespreek, omdat die grief gewoonlik teen die hoof is en soos hy dan noem, "hoe nou gemaak", menende waar lug hy nou die grief. Van die deelnemers het genoem dat die lug van 'n grief teen enige persoon by die Departement van Onderwys moet begin.

4.5.3 Oorsake en gevolge van onbillike behandeling van opvoeders

Tydens hierdie afdeling is gepoog om die deelnemers se mening te toets rakende die oorsake van onbillike behandeling, asook die Departement van Onderwys se kennis oor sekere prosedures en wat die effek van onbillike behandeling is.

4.5.3.1 Oorsake van onbillike behandeling

In antwoord op die vraag: *Wat is die oorsake van onbillike behandeling van opvoeders?* het die deelnemers die volgende geantwoord.

Op die vraag het die groot meerderheid van die deelnemers geantwoord dat die oorlading van werk en die lang ure 'n groot vorm van onbillikheid is. Die beperkte mag wat opvoeders het om dissipline in die klas en skool te handhaaf, is 'n besliste oorsaak.

'n Deelnemer het genoem dat die eise van die gemeenskap en die beheerliggaam 'n vorm van onbillike behandeling is. 'n Ander deelnemer het genoem dat die druk ten opsigte van tyd om opdragte vir die Departement van Onderwys te voltooi 'n vorm van onbillike behandeling is.

Die deelnemers was dit eens dat as gevolg van bogenoemde en ander faktore is hulle motivering laag en produktiwiteit neem af.

4.5.3.2 Kennis van die prosedures

Die vraag: *Dink u die Departement van Onderwys het genoegsame kennis van die prosedures in die betrokke wette, of is daar moedswilligheid in hulle optrede?*

In antwoord hierop is die opvoeders dit eens dat die Departement van Onderwys nie genoegsame kennis oor die betrokke wetgewing het nie. Baie van die opvoeders het gesê dat die Departement van Onderwys in baie gevalle eensydig is in hulle optrede. 'n Paar deelnemers het genoem dat die Departement van Onderwys wil "kyk hoe ver hulle met 'n saak kan gaan".

'n Deelnemer het genoem dat die Departement van Onderwys "belaglik is" om met sekere sake aan te gaan, omdat enige persoon, selfs sonder kennis van die betrokke wetgewing, kan sien dat hulle onregmatig en dus onbillik optree.

4.5.3.3 Effek van onbillike behandeling

Die antwoorde op die vraag het die volgende inligting gebied: *Wat is die effek van onbillike optrede op opvoeders (self en ander) se motivering?*

Die deelnemers was dit eens dat een van die gevolge 'n gebrek aan motivering is. Baie deelnemers het genoem dat opvoeders geen werktrots het nie. 'n Deelnemer noem dat daar veral by sekere van die jonger opvoeders geen werktrots meer bestaan nie en dat die kind as mens nie meer belangrik is nie.

'n Verdere groep deelnemers noem dat opvoeders nie meer bereid is om onder druk te werk nie. Hy noem ook dat dit die rede is hoekom so baie opvoeders die onderwys verlaat en ook die rede hoekom baie jong opvoeders na ander lande gaan. 'n Ander deelnemer noem dat persoonlikheidsbotsings en 'n verlies aan integriteit 'n oorsaak van onbillike behandeling is.

'n Deelnemer noem dat die “kringloop van negatiwiteit” wat deur onbillikheid veroorsaak word lievers aangespreek moet word. 'n Paar deelnemers het genoem dat daar 'n daadwerklike toename in stres is weens die onbillike behandeling, soos onder andere die te hoë werkslading.

Van die deelnemers het genoem dat sekere opvoeders besluit het om net genoeg te doen om nie in die moeilikheid te kom nie: “as die klok lui, dan ry hulle”. 'n Deelnemer het genoem dat die feit dat sommige opvoeders so baie afwesig is, direk gekoppel kan word aan die gebrek aan motivering as gevolg van onbillike optrede.

4.5.4 Gevoel en moontlike oplossings van die belanghebbendes

Hier is die gevoel getoets van die deelnemers rakende die toename van onbillike behandeling en daar is ook oplossings vir die beperking van onbillike optrede gevra.

4.5.4.1 Onbillike behandeling die laaste tien jaar

Die volgende response is verkry uit die vraag: *Was daar 'n toename in onbillike behandeling die afgelope tien jaar?*

Almal, behalwe een deelnemer, was dit eens dat onbillike behandeling ten opsigte van die opvoeders wel toegeneem het. Die een deelnemer wat anders gevoel het, het genoem dat sy baie ondersteuning in haar vak vanaf die Departement van Onderwys kry in die vorm van 'n vakadviseur. Daar was wel etlikes wat genoem het dat daar voorheen ook lang ure en werksdruk was, maar dat dit beter hanteer is met byvoorbeeld minder leerlinge in die klas en ook streng dissipline in skole.

4.5.4.2 Oplossings vir die beperking van onbillikheid

Met die vraag : *Het u enige oplossings om onbillike behandeling te beperk?* is die volgende antwoord verkry.

- Opleiding aan die betrokke amptenare by die Departement van Onderwys aangaande die betrokke wetgewing sal onbillike en impulsiewe optrede verminder.
- Beter beskerming van die Departement van Onderwys met betrekking tot die opvoeders en nie die leerders nie sal opvoeders se motivering laat toeneem. 'n Deelnemer het gevoel: "ek word aan myself oorgelaat en ek kry geen ondersteuning vanaf die Departement van Onderwys nie".
- Daar moet meer aandag aan menseverhoudinge en menswaardige behandeling gegee word - dit sal produktiwiteit laat toeneem.
- Strenger keuring van studente wat onderwys wil studeer, sodat net die beste studente as opvoeders in die praktyk eindig.
- Opleiding van skoolhoofde en die beheerliggaam in terme van die betrokke wetgewing sal impulsiewe besluitneming verminder.
- Goeie kommunikasiekanale sal krisisbestuur en die kort tyd van terugvoering verminder.
- Die Departement van Onderwys moet nie eensydig optree nie en moet na ander se standpunte ook luister.
- Hoofde moet werk eweredig tussen opvoeders versprei en sodoende sal almal voel hulle werk hard en sekere opvoeders nie voel dat hulle meer werk as ander nie.
- Hoofde moet op hoogte wees van wat in die skool aangaan.
- Hoofde moet nie hulle gesag misbruik nie, maar liever poog om opvoeders positief te hou.
- Meer kennis van die regsaspekte by hoofde sal onbillike besluitneming verminder.

- Persone met kennis van betrokke wetgewing moet die opvoeders en die Departement van Onderwys bystaan en oplei sodat hulle weldeurdragte en wetlik korrekte besluite kan neem.
- Hoofde moet nie outokrate wees nie, dit demotiveer opvoeders.
- Die Departement van Onderwys moet sy "huis in orde kry" en bevoegde persone aanstel om die werk te doen. Hierdeur sal krisisbestuur uitgeskakel word.
- Die Departement van Onderwys moet nie sekere besluite afdwing op skole nie, maar hulle eerder daarby betrokke maak.
- Verminder krisisbestuur by die Departement van Onderwys en voorsien inligting en opdragte betyds aan skole.
- Moet nie besluite verander sonder om dit deur te gee na die skole toe nie.
- Stel persone in hoë poste aan wat uit die onderwyssisteem kom en die sisteem ken.

4.6 SAMEVATTING

Die verskillende aspekte van die onderhoudskedule is aangeraak in die fokusgroepsessies en die individuele onderhoude en die data is verwerk tot sekere persepsies van opvoeders in terme van onbillike arbeidspraktyk.

Uit die kwalitatiewe navorsing is dit duidelik dat opvoeders ongelukkig is oor sekere aspekte rakende billike behandeling van hoofde en die Departement van Onderwys. Die deelnemers het sterk gevoel oor die onbillike behandeling ten opsigte van lang werksure. Die deelnemers het verder hulle bekommernis uitgespreek oor die probleme rondom die handhawing van dissipline en die hantering van groot klasse. Die deelnemers is ook negatief oor hulle vakbonde en die hantering van sekere sake deur die vakbonde. Hulle is ook oningelig oor die lug van griewe wat negatief reflekteer, omdat hulle nie weet hoe om hulle ongelukkigheid oor

sekere aspekte verder te neem nie. Die deelnemers was dit eens dat daar 'n probleem ten opsigte van billike behandeling teenoor opvoeders is en dat die motivering van opvoeders ten opsigte van hulle werk besig is om te daal en dit bring ook 'n daling in produktiwiteit mee.

Die navorser het genoemde navorsing met kwantitatiewe navorsing opgevolg, omdat hy meer duidelikheid oor sekere aspekte wou hê en ook om meer deelnemers se mening oor billike arbeidspraktyk te kry. In hoofstuk 5 word die ontwerp en uitslae van die kwantitatiewe navorsing bespreek.

HOOFSTUK 5

KWANTITATIEWE METODOLOGIE EN NAVORSINGONTWERP

5.1 INLEIDING

Henning (2004:1) omskryf kwantitatiewe navorsing as: "die gebruik van 'n voorbereide vraelys met spesifieke afdelings waarop mense moet reageer deur 'n voorafbepaalde antwoord op 'n skaal te kies".

Uit bogenoemde omskrywing is dit duidelik dat daar van vraelyste met spesifieke aspekte gebruik gemaak word om resultate volgens 'n bepaalde skaal te bepaal. In hierdie studie is 'n spesifieke vraelys gebruik wat sekere aspekte van billikheid moes toets. Hierdie vrae is op 'n bepaalde skaal beantwoord en daarna is die data verwerk tot sinvolle inligting wat die menings van die respondente weergee.

Die rasionaal vir die kwantitatiewe navorsing in die onderhawige studie is dat dit aanvullend tot kwalitatiewe navorsing is. Daar was sekere menings en tendense wat voortgespruit het uit kwalitatiewe navorsing wat in kwantitatiewe navorsing getoets kan word. Daar is verder sekere tendense wat ook moeilik toetsbaar was, tydens die kwalitatiewe navorsing, wat makliker getoets kon word in kwantitatiewe navorsing en wat vervolgens gerapporteer word. Daar is slegs van 'n beperkte aantal informante gebruik gemaak by die kwalitatiewe navorsing, en daar kon 'n baie groter meningsopname gedoen word by die kwantitatiewe navorsing. Vervolgens 'n bespreking van die aspekte van kwantitatiewe navorsing.

5.2 NAVORSINGSONTWERP

'n Vraelys is gebruik met die oog op statistiese ontleding. Die vraelys, en die prosedure van data-insameling en die verwerking daarvan word vervolgens bespreek.

5.2.1 Populasie en steekproef

Die teikenpopulasie vir hierdie navorsing was al die skole in die Potchefstroomarea. Daar is 'n totaal van 64 ($N=64$) skole in hierdie populasie. 'n Gerieflikheidsteekproef van 7 primêre en 10 sekondêre skole is in die teikenpopulasie betrek.

Vraelyste is aan al die opvoeders van die skole gegee om te voltooi ($n=236$). Al hierdie vraelyste is terugontvang. Die rede vir die 100% respons is dat al die vraelyste aan die betrokke opvoeders wat op die betrokke dag by die skool was, uitgedeel is en dat daar dan gewag is totdat hulle dit voltooi het.

Tabel 6: Aantal vraelyste uitgestuur en terugontvang

Aantal vraelyste uitgedeel	Aantal vraelyste terugontvang	Persentasie terugontvang
236	236	100%

5.2.2 Statistiese tegniek

Die response van die respondente is deur die Statistiese Konsultasiediens van die Noordwes-Universiteit: Potchefstroom-kampus met behulp van die SAS-rekenaarpakket (Statistical Analysis System) verwerk (SAS Institute Inc., 1988). Deur middel van die program is individuele response en gemiddeldes op sekere kategorieë bepaal.

5.2.3 Die meetinstrument

'n Gestruktureerde vraelys waarin alternatiewe antwoorde op vrae verskaf word en waar die respondente sy keuse kon uitoefen is as meetinstrument gebruik. Hierdeur is 'n groter groep opvoeders bereik, anders as by kwalitatiewe navorsing waar slegs 'n beperkte aantal respondente bereik is.

Die vraelys spreek deurentyd die doelstellings wat in hoofstuk 1 geïdentifiseer is aan.

Die doelstellings van hierdie navorsing is om die volgende inligting te bekom:

- Of daar genoegsame beskerming deur die bestaande wetgewing verleen word.
- Wat die wesenswaard van billike arbeidspraktyk is, met spesiale verwysing na substantiewe en prosedurele billikheid teenoor opvoeders.
- Op watter wyse werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders optree.
- In watter mate onbillike optrede tot negatiewe reaksies en 'n verlies aan produktiwiteit by opvoeders kan lei.
- Wat opvoeders se persepsies ten opsigte van onbillike behandeling deur die Departement van Onderwys as werkgewer is.

Die vraelys bestaan uit twee afdelings:

Afdeling A het twee kategorieë, naamlik biografiese en demografiese gegewens.

- Biografiese gegewens

Die biografiese inligting is ingesamel met die oog op die volgende:

- Die ouderdom, geslag, huistaal en ras van die respondent.
- Die hoogste kwalifikasie van die respondent.

- Of die betrokke respondent enige onderwysregkwalifikasie het of nie.
- Die huidige pos van die respondent.
- Die jare ervaring van die respondent.

- Demografiese gegewens

Die demografiese gegewens is ingesamel met die oog op die volgende:

- Die aantal leerders in die skool.
- Die tipe skool.
- Hoeveelheid manspersoneel.
- Hoeveelheid damespersoneel.
- Of die leerder uit voorheen benadeelde of bevoordeelde gemeenskappe kom.

In afdeling B is gepoog om die kennis van sekere aspekte van billikheid en onbillikheid in die openbare skole van Suid-Afrika te toets.

- Vraag 3: Besikbaarheid van wette en vakbondverteenvoordigers

In vraag 3 is daar sewe subvrae gevra en is gepoog om te bepaal of die skool oor die belangrikste wetgewing, kodes en prosedures beskik om mee te help om billikheid in die onderwys te verseker. Daar is drie opsies aan die respondent gestel naamlik: ja, nee of onseker.

- Vraag 4: Kennis en persepsies van die wette en die reg

In vraag 4 is daar 9 subvrae gevra om die breë kennis en persepsies van die wette en die reg van die respondent te toets. Die respondente het die volgende keuses gehad: stem glad nie saam, verskil in 'n mate, stem in 'n mate saam en stem volkome saam.

- Vraag 5: Vrae oor onbillikheid

Hier is 14 subvrae gevra om die respondent se persepsies en menings oor onbillikheid te toets. Die respondente het die volgende keuses gehad: stem glad nie saam, verskil in 'n mate, stem in 'n mate saam en stem volkome saam.

- Vraag 6: Siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit

Hier is 8 subvrae gevra om die persepsie van opvoeders oor opvoedersmotivering en produktiwiteit te toets. Die respondente het die volgende keuses gehad: stem glad nie saam, verskil in 'n mate, stem in 'n mate saam en stem volkome saam.

- Vraag 7: Oplossings om onbillikheid te beperk

Hier is 9 moontlike oplossings aan die respondent gegee. Die respondente het die volgende keuses gehad: stem glad nie saam, verskil in 'n mate, stem in 'n mate saam en stem volkome saam.

5.2.4 Die loodsvraelys

Daar is vraelyste aan 6 onderwysers ($n=6$) wat nie deel van die steekproef was nie gegee om te voltooi en kommentaar daarop te lewer. Die doel is om moontlike onduidelikhede, tekortkominge en ander probleme in die vraelys te identifiseer. Daar is ook bepaal hoe lank dit sou neem om die vraelys te voltooi. Die vraelys is na afloop hiervan gefinaliseer en versprei.

5.3 INTERPRETASIE VAN DATA

5.3.1 Afdeling A: Biografiese gegewens

Vraag 1.1-1.8 (tabel 7) het gepoog om die biografiese inligting van die respondente te bekom. Die response van vraag 1-8 word in tabel 7 weergegee.

Tabel 7: Biografiese inligting oor respondente

Nr	Vraag	Response	F ²	%
1.1	Wat is u ouderdom?	30 jaar en jonger	20	8.55
		31 – 39 jaar	65	27.78
		40 – 49 jaar	80	34.19
		50 jaar en ouer	69	29.49
1.2	Wat is u geslag?	Manlik	87	37.18
		Vroulik	147	62.82
1.3	Wat is u ras?	Blank	115	49.57
		Gekleurd	1	0.43
		Indiër	1	0.43
		Swart	114	49.14
		Ander(spesifiseer)	1	0.43
1.4	Wat is u huistaal?	Afrikaans	115	48.94
		Engels	3	1.28
		isiNdebele	0	0
		isiXhosa	10	4.26
		isiZulu	7	2.98
		Sepedi	3	1.28
		Sesotho	14	5.96
		Setswana	83	35.32
		siSwati	0	0
		Tshivenda	0	0
		Xitsonga	0	0
		Ander(spesifiseer)	0	0

1.5	Wat is u hoogste kwalifikasie?	Matriek/Graad 12/Standerd 10	9	3.83
		Eenjarige Onderwysdiploma	4	1.70
		Tweejarige Onderwysdiploma	3	1.28
		Driejarige Onderwysdiploma	18	7.66
		Vierjarige Onderwysdiploma	112	47.66
		Baccalaureusgraad	7	2.98
		Baccalaureusgraad + Onderwysdiploma	33	14.04
		Honneurs/B.Ed graad	39	16.60
		Meestersgraad	4	1.70
		Doktorsgraad	3	1.28
		Ander(spesifiseer)	3	1.28
1.6	Het u 'n kwalifikasie in Onderwysreg?	Ja	39	19.31
		Nee	161	79.7
1.7	Wat is die rang van u huidige pos?	Onderwyser	193	82.48
		Departementshoof	23	9.83
		Adjunkhoof	8	3.42
		Hoof	10	4.27

1.8	Hoe lank is u al in die onderwys werksaam?	0-5 jaar	29	12.24
		6-10 jaar	29	12.24
		11-20 jaar	81	34.18
		Meer as 20 jaar	98	41.35

* frekwensie = aantal respondente vir die betrokke afleier

5.3.1.1 Ouderdom

Tabel 7, vraag 1.1 noem die volgende oor ouderdom:

- Die grootste groep van die respondente (34.19%) is tussen 40 en 49 jaar oud.
- Die tweede grootste groep (29.49%) is ouer as 50 jaar.
- Die derde meeste (27.78%) is tussen 30 en 39 jaar oud.
- 'n Klein persentasie (8.55%) is jonger as 30 jaar.

Byna 64% van die respondente is ouer as 40 jaar. Hieruit kan afgelei word dat die meeste van die respondente 'n hoë mate van lewenservaring en ook onderwyservaring het. Hierdie vermoede word bevestig deur die feit dat 41.35% van die respondente meer as 20 jaar ervaring in die onderwys het (vgl. vr. 1.8, tabel 7).

5.3.1.2 Geslag

In tabel 7, vraag 1.2, was die meerderheid van die respondente (62.82%) vroue. Die mans verteenwoordig 37.18% van die response.

5.3.1.3 Ras

In tabel 7, vraag 1.3, was daar bykans 'n gelyke verdeling tussen blankes en swartes as respondente. Blankes verteenwoordig 49.57% en swartes 49.14% van die respondente. Daar was verder 0.43% gekleurdes, 0.43% Indiërs en 0.43% ander- soortiges.

5.3.1.4 Huistaal

In tabel 7, vraag 1.4, was die meerderheid (48.94%) van die respondente Afrikaanssprekend, 35.32% se taal is Setswana, 5.96% is Sesotho, 4.26% is isiXhosa, 2.98% is isiZulu, 1.28% is Engels en 1.28% is Sepedi.

5.3.1.5 Huidige kwalifikasie

Uit tabel 7, vraag 1.5, blyk die volgende:

- 37.88% van die respondente is gegradueerd van wie 2.98% nie oor 'n onderwyskwalifikasie beskik nie maar slegs oor 'n baccalaureusgraad;
- 6.81% het 'n kwalifikasie wat laer as 'n driejarige onderwysdiploma is;
- 93.20% van die respondente is volgens aanvaarde kwalifikasievereiste vir opvoeders in Suid-Afrika gekwalifiseer. Item 2.2(a) van die PAM (SA, 1999), bepaal dat 'n driejarige onderwysdiploma en hoër voldoende is. Dit reflekteer egter negatief dat daar bykans sewe persent van die respondente nie die nodige onderwyskwalifikasies het nie en nogtans deel van die onderwyskorps is.

5.3.1.6 Kwalifikasie in onderwysreg

In tabel 7, vraag 1.6, is daar slegs 19.31% van die respondente wat 'n kwalifikasie in onderwysreg het. Die meerderheid (79.70%) het dus geen kwalifikasie in onderwysreg nie. Dit is 'n baie klein persentasie wat wel met gesag oor onderwysreg en wetgewing kan praat.

5.3.1.7 Huidige pos

In tabel 7, vraag 1.7, is die volgende aangaande die huidige pos wat die opvoeder beklee, gevind:

- Onderwysers (posvlak1) het 82.48% van die respondente verteenwoordig;
- departementshoofde (posvlak 2) het 9.83% verteenwoordig en
- en hoofde en adjunkhoofde verteenwoordig 7.69% van die respondente.

5.3.1.8 Ervaring

Volgens tabel 7, vraag 1.8, is die meerderheid van die respondente (76.35%) langer as 10 jaar in die onderwys. Die meerderheid respondente het oor die algemeen dus baie ervaring in die onderwys. Dit korreleer met vraag 1.1 in tabel 7 oor ouderdom dat die meerderheid van respondente wel 'n hoë mate van onderwyserervaring het.

5.3.2 Demografiese gegewens

Met vrae 2.1-2.5 (tabel 8) is gepoog om demografiese inligting aangaande die skole van die respondente te bekom. Inligting aangaande die volgende is bekom:

- aantal leerders,
- historiese status van die skool,
- tipe skool,
- aantal manspersoneel en
- aantal damespersoneel.

Tabel 8: Demografiese inligting aangaande die skool

Nr.	Vraag	Response	f	%
2.1	Aantal leerders in die skool	minder as 100	2	0.85
		100-200	1	0.43
		201-300	10	4.26
		301-400	17	7.23
		401-500	12	5.11
		501-600	36	15.32
		601-700	10	4.26
		701-800	14	5.96
		801+	133	56.60
2.2	Die leerders kom meestal uit die volgende gemeenskap	Histories benadeelde gemeenskap	117	52.70
		Histories bevoordeelde gemeenskap	105	47.30
2.3	Tipe skool	Primêr	121	51.71
		Gekombineerde skool	16	6.84
		Sekondêr -gewoon	70	29.91
		-komprehensief	6	2.56
		-tegnies	21	8.97
		-landbou	0	0

2.4	Aantal manspersoneellede	0-5	51	21.89
		6-10	96	41.20
		11-20	61	26.18
		21-30	18	7.73
		30+	7	3.00
2.5	Aantal damespersoneellede	0-5	0	0
		6-10	27	11.69
		11-20	130	56.28
		21-30	70	30.30
		30+	4	1.73

5.3.2.1 Aantal leerders

By vraag 2.1 in tabel 8 was die meerderheid (56.60%) van die skole in die steekproef groot skole van 800 en meer leerders. Die tweede meeste (15.32%) is skole wat leerders tussen 501 en 600 leerders het.

5.3.2.2 Historiese status

Tabel 8, vraag 2.2, wys dat die meerderheid (52.70%) van die skole in die steekproef uit voorheen benadeelde gemeenskappe is en die res (47.30%) is voorheen bevoordeelde gemeenskappe.

5.3.2.3 Tipe skool in die steekproef

Tabel 8, vraag 2.3, dui die volgende aan:

- Primêre skole verteenwoordig die meerderheid (51.57%) van die skole.

- Daar is 6.84% gekombineerde skole, met ander woorde, primêre en sekondêre skole op een perseel.
- Die res is verskillende soorte sekondêre skole en verteenwoordig 41.44%.

Die response verteenwoordig dus 'n redelik eweredige verspreiding tussen primêre en sekondêre skole.

5.3.2.4 Aantal manspersoneel

Volgens tabel 8, vraag 2.4, het die grootste groep (41.20%) van skole in die steekproef tussen 6 en 10 manspersoneel. Dit korreleer met die statistiek oor geslag (vergelyk vraag 1.2, tabel 8) dat die mans slegs 37.18% verteenwoordig het.

5.3.2.5 Aantal damespersoneel

In tabel 8, vraag 2.5, het die meerderheid (56.28%) van die skole tussen 11 en 20 damespersoneel. Dit word bevestig deur die feit dat 62.82% van die respondente vroulik is (vgl. vraag 1.2, tabel 7).

5.3.3 Besikbaarheid van betrokke wetgewing

Die doel van vraag 3 is om te bepaal watter van die belangrikste wetgewing by die skole beskikbaar is. Uit die response kon ook afgelei word, of van die respondente onseker is oor die beskikbaarheid van die betrokke wetgewing en vakbondverteenwoordigers. Die feit dat die meerderheid van die respondente (82.48%) posvlak 1-opvoeders is (vergelyk vraag 1.7, tabel 7) kan 'n moontlike verklaring wees vir die feit dat van die respondente "onseker" as 'n opsie in hulle response uitgeoefen het. Die moontlike rede is dat hulle vanweë die verantwoordelikhede wat aan hulle posvlak gekoppel is, nie baie met die betrokke wetgewing te doen kry nie.

Tabel 9: Besikbaarheid van wetgewing en vakbondverteenvoerwoordigers

Nr	Vraag	Ja		Nee		Onseker	
		f	%	f	%	f	%
3.1	Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996.	174	75	12	5.17	46	19.83
3.2	Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.	158	68.10	14	6.03	60	25.86
3.3	Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.	193	82.83	6	2.58	34	14.59
3.4	Die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996.	199	85.04	4	1.71	31	13.25
3.5	Vakbondverteenvoerwoordigers.	207	88.46	6	2.56	21	8.97
3.6	SARO se etiese gedragkode vir opvoeders.	203	86.02	4	1.69	29	12.29
3.7	Prosedures vir die lug van griewe.	157	67.97	17	7.36	57	24.68

Die response op die betrokke vrae kan soos volg saamgevat word:

5.3.3.1 Grondwet van Suid-Afrika 108 van 1996

Vraag 3.1 in tabel 9, noem dat 75% van die respondente het die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) beskikbaar het by hulle skole. Dit verteenwoordig 'n groot persentasie en is positief, omdat die Grondwet van Suid-Afrika die primêre bron van wetgewing is.

5.3.3.2 Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

In tabel 9, vraag 3.2, het 68.10% van die respondente die Wet op Arbeidsverhoudinge (SA, 1995) beskikbaar by die skool. Dit is positief, omdat die wetgewing rakende substantiewe (par. 3.4) en prosedurele billikheid (par. 3.5) en onbillike ontslag (par 2.3.2.2), soos in die literatuur bespreek, hierin aangetoon word.

5.3.3.3 Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998

Vraag 3.3 in tabel 9, noem dat 82.83% van die respondente se skole die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) beskikbaar het. Daar was slegs 2.58% respondente wat genoem het dat die skool nie die Wet op Indiensneming van Opvoeders (SA, 1998a) besit nie. Dit verteenwoordig slegs 'n klein persentasie skole wat baie positief reflekteer, omdat alle aspekte rakende die indiensneming van opvoeders hierin verskyn.

5.3.3.4 Die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996

In vraag 3.4, tabel 9, het 85.04% respondente bevestig dat die Suid-Afrikaanse Skolewet (SA, 1996c) beskikbaar is. Dit is positief dat net 1.71% van die respondente geantwoord het dat die skool nie 'n Suid-Afrikaanse Skolewet (SA, 1996c) het nie.

5.3.3.5 Vakbondverteenwoordigers

In tabel 9, vraag 3.5, het 88.46% van die respondente vakbondverteenwoordigers by die skole. Dit reflekteer negatief dat 11.53% van die respondente onseker is of nee gesê het. Elke skool behoort 'n vakbondverteenwoordiger te hê om hulle by te staan as hulle probleme ondervind en elkeen behoort bewus te wees daarvan.

5.3.3.6 SARO se etiese gedragkode vir opvoeders

In tabel 9, vraag 3.6, het 86.02% van die respondente die etiese gedragkode vir opvoeders beskikbaar gehad. Daar is egter tog skole wat nee of onseker geantwoord het en dit reflekteer negatief, omdat die respondente nie 'n gedragkode het nie of nie bewus is daarvan nie. Hierdie gedragkode is noodsaaklik vir die opvoeder ten einde te kan weet of hulle optredes professioneel is of nie.

5.3.3.7 Prosedures vir die lug van griewe

Vraag 3.7 in tabel 9 noem dat 67.97% van die respondente het kennis van die prosedures vir die lug van griewe. Dit is egter negatief dat meer as 30% van die respondente nie prosedures het om griewe te lug nie of onseker daaroor is. Hierdie respondente sal dus nie weet hoe om hulle griewe te lug as hulle ongelukkig voel oor 'n besondere aspek nie.

5.3.4 Kennis en persepsies van die wette en die reg

Met vraag 4 was die doel om die respondente se kennis en persepsies van die reg en wetgewing te toets. Elke vraag stel 'n stelling of 'n vraag aan die respondente, waarop hulle hul menings op 'n vierpuntskaal moes aandui.

Afleiers 1 en 2 verteenwoordig 'n negatiewe respons, naamlik "stem glad nie saam" en "verskil in 'n mate" en afleiers 3 en 4 verteenwoordig 'n positiewe respons naamlik "stem volkome saam" en "stem in 'n mate saam". Vir doelmatigheidsdoeleindes word afleiers 1 en 2 saamgevoeg om 'n negatiewe respons te verteenwoordig en afleiers 3 en 4 saamgevoeg om 'n positiewe respons te verteenwoordig.

Tabel 10: Kennis en persepsies van die wette en die reg

Nr	Vraag	Stem glad nie saam		Verskil in 'n mate		Stem in 'n mate saam		Stem volkome saam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
4.1	Suid-Afrikaanse Arbeids-wetgewing bied voldoende beskerming aan die regte van opvoeders.	58	24.79	58	24.79	79	33.76	39	16.67
4.2	Die regte van opvoeders is onderhewig aan sekere beperkings.	20	8.55	30	12.82	101	43.16	83	35.47
4.3	'n Opvoeder het die reg om aan 'n vakbond van sy/haar keuse te behoort.	5	2.15	7	3.00	19	8.15	202	86.70
4.4	Elke opvoeder het die reg om sy griewe formeel teenoor die Departement van Onderwys te lug.	19	8.12	25	10.68	68	29.06	122	52.14

4.5	Elke opvoeder het die reg op billike arbeidspraktyk.	8	3.51	18	7.89	50	21.93	152	66.67
4.6	<i>In loco parentis</i> (om in die plek van die ouer te staan) plaas onnodige verantwoordelikheid op die opvoeder en kan tot onbillikheid lei.	22	9.61	20	8.73	93	40.61	94	41.05
4.7	Stakings deur opvoeders benadeel die kind se reg op opvoeding onbillik.	33	14.35	30	13.04	61	26.52	106	46.09
4.8	Die Skolewet beskerm slegs die leerders se regte.	30	12.82	33	14.10	95	40.60	76	32.48
4.9	Elke opvoeder is in diens van die skoolhoof.	81	34.62	37	15.81	55	23.5	61	26.07

5.3.4.1 Beskerming van die opvoeders se regte

'n Persentasie van 24.79% van die respondente het by vraag 4.1 in tabel 10 glad nie saamgestem dat die arbeidswetgewing wel die opvoeder se regte genoegsaam beskerm nie en 24.79% het in 'n mate verskil, terwyl 33.76% in 'n mate saamgestem het en 16.67% volkome saamgestem het dat arbeidswetgewing wel voldoende beskerming aan die regte van die opvoeder bied.

Daar was dus nie 'n groot verskil tussen die positiewe en negatiewe response nie. Dit is egter negatief, in die sin dat amper die helfte van die respondente (49.58%) glad nie saamgestem het nie of in 'n mate verskil het. Uit die literatuur was dit duidelik dat daar genoegsame wetgewing is om die opvoeder te beskerm (vgl. par. 2.3.2).

Die informante by die kwalitatiewe navorsing het wel genoem dat hulle sekere regte het wat hulle beskerm, maar hulle het baie min kennis getoon van watter wetgewing dit is wat hulle regte beskerm (vgl. par. 4.5.2.1). Dit stem ooreen met die 50/50-verdeling van die kwantitatiewe navorsing wat bevestig dat opvoeders kennis dra van sekere wetgewing wat hulle regte beskerm, maar dat hulle kennis baie beperk is oor watter wetgewing dit is.

5.3.4.2 Beperkings van die regte

By vraag 4.2 in tabel 10 het 8.55% van die respondente glad nie saamgestem nie en 12.82% het in 'n mate verskil, terwyl 43.16% respondente in 'n mate saamgestem en 35.47% volkome saamgestem het dat die regte van opvoeders sekere beperkings het. Die groot meerderheid (78.63%) het dus genoem dat daar beperkings van die regte van 'n opvoeder is. Die afleiding kan hier gemaak word dat die respondente nie geweet het dat hul regte volgens wetgewing beperkinge het nie, maar

eerder gevoel het dat die wetgewing hulle beperk in sekere handeling
soos dissiplinetoepassing.

Dit verskil grootliks van die kwalitatiewe navorsing in die sin dat die groot meerderheid van die informante by die kwalitatiewe navorsing geweet het dat daar sekere beperkings van die regte is. Die afleiding is ook by die kwalitatiewe navorsing gedoen dat die informante nie kennis van die betrokke wetgewing het nie en daarom ook nie in staat is om die beperkings te spesifiseer nie (vgl. par. 4.5.2.2).

5.3.4.3 Vakbonddeelname

86.70% van die respondente het by vraag 4.3 in tabel 10 volkome saamgestem en 8.15% het in 'n mate saamgestem, terwyl 2.15% glad nie saamgestem het nie en 3.00% het in 'n mate verskil dat opvoeders die reg het om aan 'n vakbond van sy of haar keuse te behoort. Hier was 'n baie groot meerderheid (94.85%) wat dit eens is dat 'n opvoeder die reg het om aan 'n vakbond van sy/haar keuse te behoort. Dit reflekteer egter negatief dat 5.15% van die respondente voel dat hulle nie die reg het om aan 'n vakbond te behoort nie. Dit word van elke opvoeder op 'n morele vlak verwag om aan 'n vakbond te behoort.

Dit word ondersteun deur die kwalitatiewe navorsing dat al die informante dit eens was dat vakbonddeelname baie belangrik is. Al die deelnemers aan die kwalitatiewe navorsinggedeelte het ook aan 'n vakbond behoort (vgl. par. 4.5.2.3).

5.3.4.4 Lug van griewe

By vraag 4.4 in tabel 10 het 8.12% van die respondente glad nie saamgestem en 10.68% in 'n mate verskil dat elke opvoeder die reg het om sy griewe formeel te lug en 52.14% van die respondente het volkome saamgestem en 29.06% van die respondente in 'n mate saamgestem dat 'n opvoeder die reg het om griewe formeel teenoor die Departement van Onderwys te lug. Dit is dus 'n positiewe respons van 81.20% en verskil byna dertien persent van wat in vraag 3.7 tabel 9 genoem is dat 67.97% van die respondente kennis het van die lug van griewe. Dit reflekteer negatief omdat 'n groot deel van die respondente nie kennis het van die prosedure om 'n grief te lug nie. Dit is dus 'n moontlikheid dat sommige opvoeders sal stilbly as hulle ongelukkig is, omdat hulle nie weet hoe om hulle griewe te lug nie.

Baie van die informante by die kwalitatiewe navorsing was dit eens dat daar prosedures bestaan vir die lug van griewe. Daar was baie min wat geweet het van die spesifieke prosedures om griewe te lug (vgl. par. 4.5.2.6). Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die respondente by die kwantitatiewe navorsing wel geweet het dat griewe gelug kan word, maar dat hulle moontlik ook nie van die spesifieke prosedures kennis gedra het nie.

5.3.4.5 Billike arbeidspraktyk

By vraag 4.5 in tabel 10 het die grootste persentasie (66.67%) respondente ten volle saamgestem en 21.93% in 'n mate saamgestem dat opvoeders die reg het op billike arbeidspraktyk. Daarteenoor is 3.51% wat glad nie saamgestem het nie en 7.89% wat in 'n mate verskil het dat opvoeders die reg het op billike arbeidspraktyk dus was daar 'n totaal van 11.40% van die respondente wat gevoel het die opvoeder het nie die reg op billike arbeidspraktyk nie. Dit reflekteer negatief, omdat die Grondwet van Suid-

Afrika (1996a) in artikel 23, bepaal dat elke persoon die reg tot billike arbeidspraktyk het (vgl. par. 2.3.2.1).

5.3.4.6 In loco parentis

Tabel 10 (vraag 4.6) het die aspek van *in loco parentis* getoets. Hier het 41.05% respondente ten volle en 40.61% gedeeltelik saamgestem dat daar ekstra verantwoordelikheid op die opvoeder geplaas word as gevolg van die regsplig ten opsigte van *in loco parentis*. Verder het 9.61% glad nie saamgestem en 8.73% in 'n mate verskil met die stelling. Die meerderheid van die respondente (81.66%) het dus gevoel dat die *in loco parentis*-regsplig ekstra verantwoordelikheid op die opvoeder plaas.

5.3.4.7 Staking en die benadeeling van die kind se reg op opvoeding

By vraag 4.7 in tabel 10 moes die respondente aandui of stakings die kind se reg tot opvoeding benadeel. 'n Persentasie van 46.09% het ten volle saamgestem en 26.52% het in 'n mate saamgestem dat die kind se reg op opvoeding wel benadeel word deur stakings. Daar is egter 14.35% wat glad nie saamstem nie en 13.04% wat in 'n mate verskil en dus voel dat die regte van 'n kind nie deur stakings benadeel word nie. Dit is negatief, omdat hierdie opvoeders moontlik sal staak sonder om die belang van die kind in ag te neem.

5.3.4.8 Beskerming van die leerder se regte

By vraag 4.8 in tabel 10 het 32.48% van die respondente ten volle en 40.60% in 'n mate saamgestem dat slegs die leerder se regte deur die Suid-Afrikaanse Skolewet (SA,1996c) beskerm word. Daar is egter 12.82% wat glad nie saamgestem het nie en 14.10% wat in 'n mate verskil het en dus voel dat daar nie 'n redelike balans tussen die beskrywing van die regte van die opvoeder en die van die leerder is nie. Hieruit kan afgelei

word dat die meerderheid opvoeders (73.08%) voel dat die Suid-Afrikaanse Skolewet (SA, 1996c) nie hulle regte ook beskerm nie, maar slegs die regte van die leerder.

Bogenoemde stem grootliks ooreen met die kwalitatiewe navorsing waar sekere informante sterk gevoel het oor die feit dat net die leerder regte het en dat slegs die leerder se regte beskerm word (vgl. par. 4.5.2.1).

5.3.4.9 Werkgewer

By vraag 4.9 in tabel 10 is die kennis van die respondente getoets oor wie hulle werkgewer is. Hier het 26.07% ten volle en 23.50% in 'n mate saamgestem dat hulle in diens van die skoolhoof is. 'n Persentasie van 34.62% het glad nie saamgestem nie en 15.81% het in 'n mate verskil van die stelling dat hulle in diens van die hoof is. Dit bring 'n amper 50/50 verspreiding mee. Dit is negatief dat byna vyftig persent van die respondente nie weet wie sy/haar werkgewer is nie. Dit kan in 'n sekere opsig moontlik gesien word as 'n verlaging van die Departement van Onderwys se aansien as die werklike werkgewer. Dit bring ook mee dat die helfte van die respondente meen dat hulle in diens van die skoolhoof is en wat dus negatief reflekteer op die Departement van Onderwys wat die werkgewer van opvoeders is (vgl. par. 2.3.2.5).

5.3.5 Respondente se menings en persepsies oor onbillikheid

Met vraag 5 was die doel om die respondente se mening en persepsies oor onbillikheid te toets. Elke vraag maak 'n stelling of 'n vraag word aan die respondente gestel rakende billikheid of onbillikheid, waarop die respondent sy/haar mening op 'n vierpuntskaal aangedui het.

Afleiers 1 en 2 verteenwoordig 'n negatiewe respons, naamlik "stem glad nie saam" en "verskil in 'n mate" en afleiers 3 en 4 verteenwoordig 'n positiewe respons, naamlik "stem volkome saam" en "stem in 'n mate saam". Vir doelmatigheidsdoeleindes word afleiers 1 en 2 saamgevoeg om 'n negatiewe respons te verteenwoordig en afleiers 3 en 4 om 'n positiewe respons te verkry.

Tabel 11: Menings en persepsies oor onbillikheid

Nr	Vraag	Stem glad nie saam		Verskil in 'n mate		Stem in 'n mate saam		Stem volkome saam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
5.1	Die meeste onderwys-verwante hofsake handel oor die onbillike aanstelling en ontslag van opvoeders.	40	17.70	63	27.88	74	32.74	49	21.68
5.2	Ek ervaar onbillike optrede deur die Departement ten opsigte van oorlading van werk.	30	13.04	27	11.74	84	36.52	89	38.7
5.3	Ek word onbillik behandel deur die skoolhoof.	154	66.96	27	11.74	28	12.17	21	9.13

5.4	Onbillike optrede ontstaan deur die feit dat die Departement van Onderwys wette onkundig toepas.	44	19.05	40	17.32	86	37.23	61	26.41
5.5	Onbillike optrede word veroorsaak deur moedswillige optrede deur die Departement van Onderwys.	42	18.42	60	26.32	78	34.21	48	21.05
5.6	Lede ervaar voldoende bystand vanaf vakbonde.	24	10.43	42	18.26	68	29.57	96	41.74
5.7	Die gemiddelde vakbondverteenvoordiger het 'n ontoereikende kennis van die reg.	46	20.18	51	22.37	75	32.89	56	24.56
5.8	Die eise wat groot klasgroepe aan die opvoeder stel, is 'n vorm van onbillike optrede.	13	5.60	13	5.60	76	32.76	130	56.03

5.9	Opvoeders het 'n vrees vir die Departement van Onderwys en daarom is opvoeders te bang om onbillike optrede te rapporteer.	31	13.90	37	16.59	101	45.29	54	24.22
5.10	Opvoeders wil nie in beroeps-verwante hofsake betrokke raak nie.	20	8.77	26	11.40	80	35.09	102	44.74
5.11	Die koste-implikasie betrokke by beroeps-verwante hofsake skrik opvoeders af om onbillikheid uit te wys.	18	7.83	25	10.87	86	37.39	101	43.91
5.12	Die feit dat opvoeders oorlaai word met werk is 'n algemene vorm van onbillike optrede.	16	6.90	18	7.76	79	34.05	119	51.29

5.13	Die Departement van Onderwys bied nie genoeg beskerming aan opvoeders as werknemers nie.	16	6.84	14	5.98	90	38.46	114	48.72
5.14	Ek ervaar onbillike optrede deur die Departement van Onderwys ten opsigte van oneffektiewe kommunikasie.	25	10.73	31	13.30	87	37.34	90	38.63

5.3.5.1 Aanstellings en ontslag

By vraag 5.1 tabel 11 het 21.68% ten volle en 32.74% in 'n mate saamgestem dat aanstelling en ontslag wat in hofsake voorkom die mees algemene vorme van onbillike optrede is, wat in hofsake voorkom. Daarteenoor het 17.70% van die respondente glad nie saamgestem nie en 27.88% in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Alhoewel die meerderheid van die respondente (54.42%) dit eens was dat die meeste onderwysverwante hofsake handel oor aanstellings en ontslag was daar tog 'n groot persentasie wat gevoel het dat daar ander vorme van onbillike optrede is wat meer algemeen voorkom as ontslag en aanstellings.

Die kwalitatiewe navorsing het ook vorme van onbillikheid soos oorlading van werk, lang werksure en groot klasse as vorme van onbillikheid uitgewys (vgl. par. 4.5.1.1).

5.3.5.2 Oorlading van werk

By vraag 5.2, tabel 11 het 38.70% van die respondente ten volle saamgestem en 36.52% het in 'n mate saamgestem dat hulle onbillike optrede ten opsigte van oorlading van werk van die Departement van Onderwys ervaar. Daarteenoor was 13.04% wat glad nie saamgestem het en 11.74% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. Hieruit kan afgelei word dat 'n groot meerderheid (75.22%) wel ontevrede is met hulle werkslading en voel ook dat hulle op grond hiervan onbillik behandel word deur die Departement van Onderwys.

Die informante by die kwalitatiewe navorsing het hulle sterk uitgespreek oor die feit dat opvoeders oorlaai is met werk en ook baie lang werksure werk (vgl. par.4.5.1.1).

5.3.5.3 Onbillike behandeling deur die skoolhoof

By vraag 5.3, tabel 11 het 66.96% glad nie saamgestem nie en 11.74% in 'n mate verskil met die stelling dat die hoof hulle onbillik behandel. Daar is slegs 12.17% wat in 'n mate en 9.13% wat ten volle saamgestem het dat hulle onbillik deur die skoolhoof behandel word. Dit verskil van die kwalitatiewe navorsing waar 'n soortgelyke vraag gevra is, en waar die meerderheid informante by kwalitatiewe navorsing genoem het dat hulle wel onbillik deur die hoof behandel word.

'n Moontlike rede hiervoor kan wees dat die informante by kwalitatiewe navorsing verseker is dat die gesprek konfidensieel sal wees (vgl. par.

4.3.9) en by die kwantitatiewe navorsing het die hoofde die vraelyste versamel en was daar 'n moontlikheid dat die respondente bang was dat hy na die vraelyste sou kyk.

5.3.5.4 Onkundige toepassing van die wet

By vraag 5.4 in tabel 11 het 37.23% van die respondente in 'n mate en 26.41% het volkome saamgestem dat die Departement van Onderwys onbillik optree omdat hulle 'n gebrekkige kennis van die wetgewing het. 19.05% van die respondente het glad nie saamgestem nie en 17.32% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Dit impliseer dat 63.64% voel dat die Departement van Onderwys wel onkundig in die toepassing van die wet is. Hieruit kan afgelei word dat hierdie respondente moontlik die persepsie het of bloot net gehoor het van 'n geval waar die Departement van Onderwys op die een of ander wyse onkundig opgetree het. Dit kan ook 'n moontlike gebrek aan vertroue ten opsigte van die Departement van Onderwys weergee.

Die kwalitatiewe navorsing was dit eens dat die Departement van Onderwys beslis nie genoeg kennis van die wet het nie en gevolglik ondeurdagte besluite neem wat kan uitloop op hofsake (vgl. par. 4.5.3.2).

5.3.5.5 Moedswillige optrede

Vraag 5.5 in tabel 11 het getoon dat 34.21% respondente in 'n mate saamgestem en 21.05% ten volle saamstem dat die Departement van Onderwys moedswillig optree. 18.42% respondente het glad nie saamgestem nie en 26.32% het in 'n mate verskil met hierdie stelling. Dit impliseer dat 44.74% van die respondente negatief gereageer het op hierdie stelling wat moontlik beteken dat hulle nog nie moedswillige optrede

vanaf die Departement van Onderwys ervaar het nie. Die meerderheid (55.26%) het positief gereageer en dit impliseer dat die meerderheid wel voel dat die Departement van Onderwys moedswillig optree.

Die verskil tussen moedswillige optrede en onkundige optrede is dat in die geval van moedswillige optrede die Departement van Onderwys weet dat hulle verkeerd is en ongrondwetlik optree, maar nog steeds voortgaan met die handeling. By onkundige optrede is dit 'n geval van die Departement van Onderwys weet nie wat die wet sê oor 'n spesifieke handeling nie.

5.3.5.6 Bystand van vakbonde

By vraag 5.6 in tabel 11 het 41.74% respondente ten volle en 29.57% in 'n mate saamgestem dat hulle genoegsame bystand van hulle vakbonde ervaar. Daarteenoor het 10.43% glad nie saamgestem nie en 18.26% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. Dit kom neer op 'n totaal van 28.69% wat negatief gereageer het op hierdie stelling en wat beteken dat hulle nie voel dat hulle vakbond hulle genoegsaam ondersteun nie.

Die meerderheid van die respondente het wel gevoel dat hulle genoegsame bystand van hulle vakbonde kry. Dit verskil van die kwalitatiewe navorsing in die sin dat die meerderheid van die informante gevoel het dat hulle vakbonde hulle glad nie genoegsaam ondersteun nie (vgl. par. 4.5.2.3).

5.3.5.7 Ontoereikende kennis

By vraag 5.7 in tabel 11 het 32.89% van die respondente in 'n mate saamgestem en 24.56% ten volle saamgestem dat die gemiddelde vakbondvertegenwoordiger nie genoegsame kennis van die betrokke wetgewing het nie. Dit impliseer dat 57.45% positief gereageer het op

hierdie stelling. Daarteenoor het 20.18% van die respondente glad nie saamgestem nie en 22.37% het in 'n mate saamgestem met hierdie stelling. Dit reflekteer negatief in die sin dat die meerderheid respondente waarskynlik nie die vrymoedigheid het om die vakbondverteenwoordiger te nader om hulp en bystand nie, omdat hulle voel die betrokke persoon het nie die kennis om hulle by te staan nie.

5.3.5.8 Eise van groot klasgroepe

Hier het 56.03% van die respondente ten volle en 32.76% het in 'n mate saamgestem by vraag 5.8 in tabel 11 dat groot klasse en die eise daarvan wel 'n vorm van onbillike optrede is. Daarteenoor het 5.60% glad nie saamgestem nie en 5.60% van die respondente het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

88.79% van die respondente het gevoel dat groot klasgroepe 'n vorm van onbillike optrede is. 'n Moontlike rede kan wees dat opvoeders meer as die maksimum aantal leerders in hulle klasse het, wat moontlik toegeskryf kan word aan die tekort aan opvoeders by skole.

Dit stem ooreen met die kwalitatiewe navorsing, omdat die informante dit eens was dat klasgroepe te groot is en onnodige druk op die opvoeder plaas (vgl. par.4.5.1.1 & 4.5.3.1).

5.3.5.9 Vrees vir die Departement van Onderwys

By vraag 5.9 in tabel 11 het 45.29% van die respondente in 'n mate saamgestem en 24.22% het ten volle saamgestem dat opvoeders 'n vrees vir die Departement van Onderwys het en daarom te bang is om onbillike optrede uit te wys. Daarteenoor het 13.90% van die respondente glad nie saamgestem nie en 16.59% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Dit reflekteer negatief dat 67.72% positief gereageer het op hierdie vraag wat impliseer dat byna twee derdes van die respondente te bang is om hulle griewe teenoor die Departement van Onderwys te lug.

5.3.5.10 Beroepsverwante hofsake

By vraag 5.10, tabel 11, het 44.47% van die respondente ten volle en 35.09% het in 'n mate saamgestem dat opvoeders nie in beroepsverwante hofsake betrokke wil raak nie. Daarteenoor het 8.77% glad nie saamgestem nie en 11.40% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Hierdie waarneming word ondersteun deur vraag 5.9, tabel 11, dat 67.72% 'n vrees vir die Departement van Onderwys het en dus nie in onderwysverwante hofsake betrokke wil raak nie. 'n Ander moontlike verklaring kan die koste-implikasie wees wat in paragraaf 5.3.5.11 bespreek word.

5.3.5.11 Koste-implikasie

By vraag 5.11 in tabel 11 het 43.91% ten volle en 37.39% van die respondente in 'n mate saamgestem dat die koste-implikasie by beroepsverwante hofsake opvoeders afskrik om onbillike optrede uit te wys. Daar was 7.83% van die respondente wat glad nie saamgestem het nie en 10.87% wat in 'n mate verskil het.

Daar is dus 81.30% wat positief gereageer het op die stelling dat die koste-implikasie opvoeders afskrik om in beroepsverwante hofsake betrokke te raak. Dit word verder versterk deur vraag 5.9 en 5.10 in tabel 11, dat opvoeders moontlik enige vorm van konfrontasie met die Departement van Onderwys sal vermy, hetsy omdat hulle die Departement van Onderwys vrees of bang is om in beroepsverwante hofsake betrokke te raak.

Dit reflekteer negatief in die sin dat die meerderheid opvoeders liewers stil sal bly eerder as om hulle griewe teenoor die Departement van Onderwys te lug. Dit word versterk deur die feit dat 81.20% van die respondente kennis dra dat hulle formeel griewe kan lug teenoor die Departement van Onderwys (vergelyk vraag 4.4, tabel 10). Dit beteken dat die respondente weet hoe om griewe te lug, maar dat hulle bloot te bang is om dit te doen.

5.3.5.12 Oorlading van werk

Hier het 51.29% van die respondente ten volle en 34.05% in 'n mate saamgestem dat oorlading van werk die algemene vorm van onbillikheid is. Daar is 6.90% wat glad nie saamgestem het nie en 7.76% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling.

Daar het dus 85.34% van die respondente positief gereageer dat oorlading van werk die mees algemene vorm van onbillike optrede is. Dit is 'n moontlike verklaring waarom die respondente nie gevoel het dat ontslag en aanstellings die algemene vorme van onbillike optrede is nie (vergelyk vraag 5.1, tabel 11).

Dit stem ooreen met die kwalitatiewe navorsing (vgl. par 4.5.1.1), omdat al die informante ten volle saamgestem het dat oorlading van werk die prominentste vorm van onbillike optrede is. 'n Groot persentasie van die respondente (90.95%) het gevoel dat oorlading van werk die opvoeder demotiveer (vergelyk vraag 6.3, tabel 12). Dit versterk die feit dat opvoeders baie sterk voel by beide die navorsingmetodes dat hulle oorlaai is met werk.

5.3.5.13 Beskerming van opvoeders

By vraag 5.13 in tabel 11 het 48.72% van die respondente ten volle en 38.46% in 'n mate saamgestem dat die Departement van Onderwys nie genoegsame beskerming aan die opvoeders bied nie. Daarteenoor het 6.84% van die respondente glad nie saamgestem en 5.98% het in 'n mate verskil van hierdie stelling.

Dus het 87.18% respondente positief gereageer op hierdie stelling. Daar het verder 97.44% van die respondente (vergelyk vraag 7.4, tabel 13) positief gereageer op die stelling dat opvoeders presies in dieselfde mate as leerders beskerm moet word.

Dit versterk die vermoede in vraag 5.9, tabel 11 dat opvoeders te bang is om onbillike optrede teenoor die Departement van Onderwys te rapporteer, omdat 87.18% voel hulle word nie genoegsaam beskerm nie en hulle wil dit nie uitwys nie.

5.3.5.14 Oneffektiewe kommunikasie

Vraag 5.14 in tabel 11 dui aan dat 38.63% van die respondente ten volle saam stem en 37.34% in 'n mate saamstem dat hulle onbillike optrede ervaar as gevolg van oneffektiewe kommunikasie van die Departement van Onderwys. Daarteenoor was daar 10.73% van die respondente wat glad nie saamgestem het nie en 13.30% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

75.97% van die respondente voel dus dat daar oneffektiewe kommunikasie bestaan en dat dit 'n vorm van onbillikheid is. Vraag 7.1, tabel 13 versterk hierdie stelling deurdat 94.91% van die respondente positief gereageer het op die stelling dat meer effektiewe kommunikasie 'n beter onderwysstelsel kan verseker.

5.3.6 Persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit

Die doel met vraag 6 is om die respondente se persepsies van die opvoedersmotivering en produktiwiteit te toets. Elke vraag stel 'n stelling of 'n vraag oor die persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit voor, en waarop die respondente hul mening op 'n vierpuntskaal moet aandui.

Afleiers 1 en 2 verteenwoordig 'n negatiewe respons, naamlik "stem glad nie saam" en "verskil in 'n mate" en afleiers 3 en 4 verteenwoordig 'n positiewe respons, naamlik "stem volkome saam" en "stem in 'n mate saam". Vir doelmatigheidsdoeleindes word afleiers 1 en 2 saamgevoeg om 'n negatiewe respons te verteenwoordig en afleiers 3 en 4 saamgevoeg om 'n positiewe respons te verteenwoordig.

Tabel 12: Persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit

Nr	Vraag	Stem glad nie saam		Verskil in 'n mate		Stem in 'n mate saam		Stem volkome saam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
6.1	Swak hantering van diens-voorwaardes deur die betrokke persone beïnvloed opvoeders se motivering.	16	6.81	27	11.49	101	42.98	91	38.72
6.2	Onbillike optrede lei tot 'n gebrek aan motivering by opvoeders.	4	1.69	13	5.51	81	34.32	138	58.47

6.3	Opvoeders se motivering het oor die laaste 5 jaar baie afgeneem.	7	2.97	13	5.51	57	24.15	159	67.37
6.4	'n Oorlading van werk lei tot 'n gebrek aan produktiwiteit by opvoeders.	9	3.88	12	5.17	59	25.43	152	65.52
6.5	Krisisbestuur vanaf die Departement van Onderwys lei tot 'n afname in produktiwiteit by opvoeders.	7	3.04	21	9.13	73	31.74	129	56.09
6.6	Vermindering van opvoeders se magte ten opsigte van dissipline-toepassing lei tot 'n gebrek aan motivering.	6	2.58	9	3.86	44	18.88	174	74.68
6.7	Die feit dat opvoeders voel dat wetgewing hulle nie genoegsaam beskerm nie verlaag motivering by opvoeders.	4	1.69	10	4.24	68	28.81	154	65.25

6.8	Opvoeders word gedemotiveer deurdat leerderassessering hoë eise aan hulle stel.	19	8.09	16	6.81	79	33.62	121	51.49
-----	---	----	------	----	------	----	-------	-----	-------

5.3.6.1 Swak hantering van diensvoorwaardes

In tabel 12, vraag 6.1 het 42.98% van die respondente in 'n mate en 38.72% ten volle saamgestem dat swak hantering van diensvoorwaardes opvoeders se motivering beïnvloed. Daarteenoor het 6.81% glad nie saamgestem nie en 11.49% het in 'n mate verskil met hierdie stelling. Hieruit kan afgelei word dat die groot meerderheid (81.70%) dit eens is dat diensvoorwaardes nie na wense deur die Departement van Onderwys hanteer word nie.

5.3.6.2 Gebrek aan motivering

By vraag 6.2, tabel 12 het 58.47% van die respondente ten volle en 34.32% in 'n mate saamgestem dat onbillike optrede 'n gebrek aan motivering veroorsaak. Daarteenoor was daar 1.69% wat glad nie saamgestem het nie en 5.51% wat in 'n mate verskil het met die stelling.

Die response by al die vrae oor die menings en persepsies oor onbillikheid was positief met ander woorde, daar bestaan onbillike arbeidspraktyk in die onderwys en dit is 'n moontlike oorsaak van demotivering.

5.3.6.3 Afname van motivering oor die laaste vyf jaar

By vraag 6.3, tabel 12 het 67.37% van die respondente ten volle en 24.15% in 'n mate saamgestem dat opvoeders se motivering oor die laaste 5 jaar afgeneem het. Daarteenoor was daar ook 2.97% wat glad nie saamgestem het nie en 5.51% wat in 'n mate verskil het met die stelling.

Dit word ondersteun deur die kwalitatiewe navorsing waar al die informante sterk gevoel het dat die opvoeders se motivering die afgelope 10 jaar skerp gedaal het (vgl. par. 4.5.4.1).

5.3.6.4 Oorlading van werk

Die response op vraag 6.4, tabel 12 toon aan dat 65.52% van die respondente ten volle het en 25.43% in 'n mate saamgestem het dat oorlading van werk lei tot 'n gebrek aan produktiwiteit. Daarteenoor was daar 3.88% wat glad nie saamgestem het nie en 5.17% wat in 'n mate verskil het met die stelling. Dit is dus 'n groot meerderheid (90.95%) wat voel dat hulle oorlaai is en dus nie hulle beste in die onderwys kan gee nie.

Dit versterk die bevindinge by vraag 5.2 en vraag 5.12, tabel 11 waar onderskeidelik 75.22% en 85.34% van die respondente gevoel het dat oorlading van werk 'n vorm van onbillike optrede is en dat hulle dit ook so ervaar in die praktyk.

Die kwalitatiewe navorsing het ook uitgewys dat die informante baie sterk gevoel het oor die effek wat oorlading van werk op hulle motivering het (vgl. par. 4.5.3.3). Die meerderheid van die informante het hier saamgestem dat daar definitief oorlading van werk is en dat hulle nie by al die take uitkom nie. Dit is ook deur verskeie informante bevestig dat hulle produktiwiteit hierdeur afneem.

5.3.6.5 Krisisbestuur

Krisisbestuur kan omskryf word as die afhandeling van opdragte in 'n baie kort tyd, as gevolg van 'n gebrek aan beplanning. Voorbeelde hiervan in die onderwys is die verskaffing van inligting aan die Departement van Onderwys in 'n baie kort tyd, die indiening van skoolstatistiek in 'n onbillike kort tyd, besoeke van departementele amptenare aan die skool sonder vooraf waarskuwing en waarby dan sekere inligting verskaf moet word.

By vraag 6.5, tabel 12 het 56.09% van die respondente ten volle en 31.74% in 'n mate saamgestem dat krisisbestuur van die Departement van Onderwys lei tot 'n afname in produktiwiteit. Daarteenoor het 3.04% glad nie saamgestem nie en 9.13% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Vraag 7.2, tabel 13 versterk hierdie punt deurdat 96.19% van die respondente gevoel het dat krisisbestuur verminder kan word deur dokumente betyds by skole af te lewer. Dit verteenwoordig 'n baie groot positiewe respons (96.19%) en bewys dat die krisisbestuur wat in die onderwys bestaan, aanleiding gee tot 'n afname in motivering van opvoeders.

Dit word versterk deur die kwalitatiewe navorsing waar die informante gevoel het dat krisisbestuur een van die groot oorsake vir opvoedersdemotivering is (vgl. par. 4.5.3.3).

5.3.6.6 Vermindering van opvoeder se regte

In tabel 12 by vraag 6.6 het die meerderheid respondente (74.68%) ten volle en 18.88% in 'n mate saamgestem dat die vermindering van die opvoeders se gesag ten opsigte van dissipline lei tot 'n gebrek aan motivering. Daarteenoor was daar 2.58% wat glad nie saamgestem het nie en 3.86% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Dit is 'n groot positiewe respons (93.56%) en versterk die vermoede van die kwalitatiewe navorsing dat opvoeders gefrustreerd is omdat hulle magte ten opsigte van dissipline beperk is (vgl. par. 4.5.3.1). Baie informante het ook bevestig dat hulle gedemotiveerd is, omdat hulle voel dat die Departement van Onderwys slegs die kind en sy regte beskerm en nie dié van hulle werknemers nie.

5.3.6.7 Beskerming deur wetgewing

65.25% van die respondente het ten volle saamgestem en 28.81% het in 'n mate saamgestem dat die feit dat opvoeders nie genoegsame beskerming deur die wet gebied word nie, aanleiding gee tot 'n verlaging in motivering. Daarteenoor het 1.69% glad nie saamgestem nie en 4.24% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

Dit verteenwoordig 'n hoë positiewe respons (94.06%) en weerspreek vraag 4.1, tabel 10 waar slegs 49.57% van die respondente gevoel het dat Suid-Afrikaanse wetgewing nie genoegsame beskerming aan die opvoeder bied nie. Dit versterk die vermoede dat opvoeder nie weet dat daar genoegsame wetgewing is om hulle te beskerm nie.

5.3.6.8 Leerderassessering

By vraag 6.8, tabel 12, het 51.49% van die respondente ten volle en 33.62% het in 'n mate saamgestem dat die hoë eise van leerderassessering opvoeders demotiveer. Daarteenoor het 8.09% glad nie saamgestem met hierdie stelling nie en 6.81% het in 'n mate verskil met hierdie stelling.

'n Moontlike oorsaak kan wees dat die opvoeders nog nie die verandering van die eksamenstelsel na leerderassessering aangeleer het of aanvaar

het nie. Die leerder assessering plaas ook baie administratiewe druk op die opvoeders. Die uitermatige groot klasse en ongewone groot werkslading maak intensiewe leerderassessering byna onmoontlik en demotiveer die opvoeders.

5.3.7 Oplossings om onbillikheid te beperk

Die doel van hierdie vraag is om die respondente se mening te toets oor sekere oplossings om onbillikheid te beperk. Daar is moontlike oplossings aan die respondente gestel waar hy/sy 'n aanduiding op 'n vierpuntskaal moes gee of dit 'n moontlike oplossing is al dan nie.

Afleiers 1 en 2 verteenwoordig 'n negatiewe respons naamlik "stem glad nie saam" en "verskil in 'n mate" as 'n moontlike oplossing. Afleiers 3 en 4 verteenwoordig 'n positiewe respons, naamlik "stem volkome saam" en "stem in 'n mate saam" dat dit wel 'n oplossing is om onbillike optrede te verminder. Vir doelmatigheidsdoeleindes word afleiers 1 en 2 saamgevoeg om 'n negatiewe respons te verteenwoordig en afleiers 3 en 4 saamgevoeg om 'n positiewe respons te verteenwoordig.

Tabel 13: Oplossings om onbillikheid te beperk

Nr	Vraag	Stem glad nie saam		Verskil in 'n mate		Stem in 'n mate saam		Stem volkome saam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
7.1	Effektiewer kommunikasie van die Departement van Onderwys sal 'n beter onderwysstelsel verseker.	5	2.12	7	2.97	49	20.76	175	74.15

7.2	Deur dokumentasie betyds by skole te besorg, sal krisisbestuur verminder word.	3	1.27	6	2.54	43	18.22	184	77.97
7.3	Meer besoeke van die Departement van Onderwys aan skole, sodat die opvoeders hul griewe kan lug, sal onbillike optrede verminder.	13	5.53	11	4.68	78	33.19	133	56.60
7.4	Deur opvoeders in presies dieselfde mate te beskerm as leerdere word opvoeders se motivering verhoog.	3	1.28	3	1.28	46	19.57	183	77.87
7.5	As geskille op 'n vroeë stadium besleg word, voor dit in die hof beland, sal 'n beter onderwyssisteem verseker word.	4	1.72	9	3.86	61	26.18	159	68.24

7.6	Deurweldeurdagte besluite van die Departement van Onderwys, voordat opgetree word, sal onbillike optrede en hofsake beperk word.	1	0.43	6	2.56	56	23.93	171	73.08
7.7	As die Departement van Onderwys nouer met die betrokke vakbonde skakel, sal onbillike optrede nie in die hof eindig nie.	4	1.72	7	3.00	64	27.47	158	67.81
7.8	Die Departement van Onderwys sal opvoeders motiveer deur gereelde positiewe korrespondensie wanneer presteer word.	4	1.69	6	2.54	46	19.49	180	76.27
7.9	Die Departement van Onderwys moet 'n beter loonaansporingstelsel in werking stel om opvoeders te motiveer.	4	1.69	0	0	36	15.25	196	83.05

5.3.7.1 Effektiewe kommunikasie

By vraag 7.1 in tabel 13, het 74.15% van die respondente volkome en 20.76% het in 'n mate saamgestem dat effektiewe kommunikasie 'n beter onderwysstelsiem sal verseker. Daarteenoor het 2.12% glad nie saamgestem nie en 2.97% in 'n mate saamgestem met hierdie stelling. Daar het dus 94.92% van die opvoeders positief gevoel dat effektiewe kommunikasie van die Departement van Onderwys 'n beter onderwysstelsiem sal verseker.

Dit word versterk deur die kwalitatiewe navorsing waar die informante sterk gevoel het oor die probleem wat oneffektiewe kommunikasie in die onderwys veroorsaak. Hulle het ook genoem dat beter en meer effektiewe kommunikasie krisisbestuur sal verminder (vgl. par. 4.5.4.2).

5.3.7.2 Aflewering van dokumentasie

By vraag 7.2 in tabel 13, het 77.97% van die respondente volkome saamgestem en 18.22% van die respondente het in 'n mate saamgestem dat deur dokumentasie betyds by skole af te lewer krisisbestuur sal verminder. Daarteenoor het 1.27% glad nie saamgestem nie en 2.54% het in 'n mate verskil met hierdie stelling. 96.19% van die respondente het dus positief gevoel dat deur dokumentasie betyds by skole te besorg krisisbestuur sal verminder.

Dit word ondersteun deur die response van die informante in die kwalitatiewe navorsing wat hul bekommernis sterk uitgespreek het oor die invloed wat krisisbestuur tot gevolg het ten opsigte van inligting wat in 'n baie kort tyd aan die Departement van Onderwys gelewer moet word (vgl. par. 4.5.4.2).

5.3.7.3 Besoeke van die Departement van Onderwys

In tabel 13, vraag 7.3, het 56.60% van die respondente volkome saamgestem met hierdie stelling en 33.19% het in 'n mate saamgestem dat meer besoeke van die Departement van Onderwys om opvoeders die kans te gun om hulle griewe te lug, sal onbillike optrede verminder. Daarteenoor was daar 5.53% van die respondente wat glad nie saam- gestem het nie en 4.68% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. 'n Totaal van 89.79% van die respondente het dus gevoel dat meer besoeke vanaf die Departement van Onderwys aan skole om hulle griewe te lug, onbillike optrede sal verminder.

5.3.7.4 Beskerming van die opvoeder

By vraag 7.4, tabel 13, het 77.87% van die respondente volkome en 19.57% het in 'n mate saamgestem dat opvoeders in presies dieselfde mate as leerders beskerm moet word. Daarteenoor was 1.28% van die respondente wat glad nie saamgestem het nie en 1.28% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. Dit verteenwoordig 'n baie klein persentasie wat negatief gereageer het.

Daar het dus 'n totaal van 97.45% respondente positief gereageer op die stelling dat as opvoeder dieselfde mate van beskerming as die leerlinge ervaar, opvoeders se motivering sal verhoog. Dit is 'n moontlike implikasie van demotivering, deurdat opvoeders voel hulle kry nie genoegsame beskerming van die Departement van Onderwys nie.

Die kwalitatiewe navorsing het uitgewys dat die meerderheid van die informante gevoel het dat leerders beskerming geniet, maar wanneer opvoeders beskerming van die Departement van Onderwys verwag daar nie die nodige beskerming verleen word nie (vgl. par. 4.5.2.1).

5.3.7.5 Besleg van geskille

By vraag 7.5 in tabel 13 het 68.24% van die respondente volkome en 26.18% het in 'n mate saamgestem dat, as geskille besleg word voordat dit in die hof beland, dit 'n beter onderwyssisteem sal verseker. Daarteenoor was daar 1.72% wat glad nie saamgestem het nie en 3.86% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. 94.42% van die respondente het dus by die stelling genoem dat, deur geskille op 'n vroeë stadium te besleg, dit 'n beter onderwyssisteem sal verseker.

5.3.7.6 Weldeurdagte besluite

By vraag 7.6, tabel 13 het 73.08% van die respondente volkome en 23.93% het in 'n mate saamgestem dat weldeurdagte besluite van die Departement van Onderwys, voordat hulle optree, onbillike optrede en hofsake sal beperk. Daarteenoor was daar 0.43% wat glad nie saamgestem het nie en 2.56% het in 'n mate verskil met hierdie stelling. Daarteenoor het 97.01% van die respondente positief gevoel dat weldeurdagte besluite voor optrede onbillike optrede en hofsake sal verminder. Dit word waarskynlik versterk deur vraag 5.4 en 5.5 in tabel 11 waar 'n groot positiewe respons verkry is op die feit dat die Departement van Onderwys nie genoegsame kennis van die wet het nie en ook dat hulle moedswillig optree.

5.3.7.7 Nouer kontak met vakbonde

In tabel 13, vraag 7, het 67.81% van die respondente volkome en 27.47% het in 'n mate saamgestem, terwyl 1.72% glad nie saamgestem het nie en 3.0% het in 'n mate verskil met die stelling dat as die Departement van Onderwys nouer met die betrokke vakbonde skakel onbillike optrede nie in die hof sal eindig nie. 95.28% van die respondente het dus positief gevoel

dat as die Departement van Onderwys nouer met vakbonde skakel onbillike optrede nie in die hof sal eindig nie.

5.3.7.8 Positiewe korrespondensie

By vraag 7.8, tabel 13, het 76.27% van die respondente volkome en 19.49% het in 'n mate saamgestem met die stelling dat positiewe korrespondensie, wanneer presteer is, opvoeders sal motiveer. Daarteenoor was daar 1.69% wat glad nie saamgestem het nie en 2.54% wat in 'n mate verskil het met hierdie stelling. Daar was dus 95.76% van die respondente dit eens dat positiewe korrespondensie van die Departement van Onderwys wanneer 'n opvoeder presteer, motivering sal verhoog.

5.3.7.9 Loonaansporingstelsel

By vraag 7.9 in tabel 13, het 83.05% van die respondente volkome en 15.25% het in 'n mate saamgestem, terwyl 1.69% glad nie saamgestem het nie en daar was geen respondente wat in 'n mate verskil het met die stelling dat 'n beter loonaansporingstelsel opvoeders sal motiveer. 98.31% van die respondente by vraag 7.9 in tabel 13 het dus gevoel dat motivering sal toeneem indien 'n beter loonaansporingstelsel daargestel word.

5.3.8 Cronbach alpha-koëffisiënt

Vervolgens is die Cronbach alpha-koëffisiënt vir vrae 3, 4, 5, 6, en 7 gebruik. Volgens Anastasi (1998: 124) is die doel hiervan om die betroubaarheid van die onderskeie vraaggroepe as meetinstrument vir respondente se menings te bepaal. Die onderskeie menings behels die volgende:

- Besikbaarheid van betrokke wetgewing (vraag 3);
- kennis en persepsies van die wette en die reg (vraag 4);
- respondente se menings en persepsies oor onbillikheid (vraag 5);
- persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit (vraag 6) en
- oplossings om onbillikheid te beperk (vraag 7).

'n Alpha-waarde groter as of gelyk aan 0.5 word aanvaar om genoegsame betroubaarheid van die meetinstrument aan te toon. Kleiner waardes dui daarop dat die groep vrae nie as 'n enkele faktor behandel kan word nie.

Die alpha-waarde vir die onderskeie vraagroepe is soos volg:

- Die alpha-waarde vir vraag 4 is 0.51. Hierdie waarde is groter as 0.5 en dus gee hierdie groep 'n aanvaarbare maatstaf van die respondente se kennis en persepsies van die wetgewing en die reg.
- Die alpha-waarde vir vraag 5 is 0.84 wat dus ook 'n betroubare meting van die respondente se menings en persepsies oor onbillikheid weergee.
- Vir vraag 6 is die alpha-waarde 0.80. Dit is 'n betroubare meting van die respondente se persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit
- Vraag 7 se alpha-waarde is 0.80 en is dus ook 'n betroubare meting van die respondente se mening oor oplossings om onbillikheid te beperk.

5.3.9 Gemiddeldes van vraag 4-7

Tabel 14 reflekteer die response se gemiddelde telling vir elke vraag wat uit 'n maksimum van vier bereken is.

Tabel 14: Gemiddeldes

Veranderlike	N	Gemiddeld	Standaard-afwyking	Minimum	Maksimum
Kennis en persepsies van die wette (vraag 4).	234	2.98	0.43	1.00	3.88
Menings en persepsies oor onbillikheid (vraag 5).	234	2.87	0.55	1.00	4.00
Persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit (vraag 6).	234	3.45	0.48	1.00	4.00
Oplossings om onbillikheid te beperk (vraag 7).	233	3.66	0.40	1.22	4.00

- Die gemiddeld by vraag 4 is 2.98 uit 'n moontlike 4. Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die respondente se gemiddelde kennis en persepsies van wetgewing goed is. Dit is positief as in ag geneem word dat slegs 19.31% (vergelyk tabel 7, vraag 1.6) 'n kwalifikasie in onderwysreg het. Dit wil dus voorkom asof dit nie noodwendig nodig is om enige formele kennis van onderwysreg te hê om genoegsame kennis en persepsies van die wette te hê nie. Dit was 'n baie beperkte vraelys oor die kennis en persepsies van die wette en moet

nie gesien word as 'n formele toetsing van die respondente se kennis en persepsies van die wette nie.

- Vraag 5 se gemiddeld is 2.88 uit 'n moontlike 4. Die respondente het redelik sterk saamgestem dat daar onbillikheid in die onderwys bestaan.
- Die gemiddeld by vraag 6 is 3.46 uit 'n moontlike 4. Dit kom daarop neer dat die respondente baie sterk voel dat opvoedersmotivering en produktiwiteit beïnvloed word deur onbillike behandeling deur die Departement van Onderwys.
- Vraag 7 se gemiddeld is 3.66 uit 'n moontlike 4. Dit beteken dat die respondente byna volkome saamstem dat die oplossings wat gebied is wel onbillike optrede deur die Departement van Onderwys sal beperk.

5.3.10 Ondersoek na die verbande

Daar is van 'n ANOVA-toetsing, asook 'n T-toets gebruik gemaak om die verskille tussen twee of meer onafhanklike groepe se response op die verskeie vraaggroepe vas te stel. Die *p*-waardes word slegs genoem, maar daar word nie baie waarde daaraan geheg nie, omdat daar nie 'n ewekansige steekproef getrek is nie en veralgemening dus nie ter sprake is nie.

Die *d*-waarde is bepaal om aan te dui of 'n betekenisvolle verskil bestaan tussen die verskillende groeperings van demografiese inligting. Om by voorafgaande aan te sluit moet die volgende betrokke sake bepaal word:

- Besikbaarheid van betrokke wetgewing (vraag 3);
- kennis en persepsies van die wette en die reg (vraag 4);
- respondente se menings en persepsies oor onbillikheid (vraag 5);
- persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit (vraag 6) en
- oplossings om onbillikheid te beperk (vraag 7).

Volgens en Steyn (2003:2) word die d -waarde vir die verskil tussen twee groepe deur die volgende formule bepaal:

$$d = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{s_{\max}}$$

waar

$\bar{x}_1$ = gemiddelde telling vir die vraag van die een groep.

$\bar{x}_2$ = gemiddelde telling vir die vraag van die ander groep.

$s_{\max}$ = grootste standaardafwyking vir die betrokke vraag.

Vir meer as twee groepe word die volgende formule gebruik:

$$d = \frac{|\bar{x}_i - \bar{x}_j|}{\sqrt{MSE}}$$

waar $\bar{x}_i$ en $\bar{x}_j$ die onderskeie gemiddeldes is,

en $\sqrt{MSE}$ die gemiddelde kwadraatfout van die ANOVA is.

Steyn (1999:3) bied verder die volgende riglyne ten opsigte van die d -waarde wat op die moontlikheid van betekenisvolheid in die praktyk kan dui:

$d = 0.2$: klein effek

$d = 0.5$: medium effek

$d = 0.8$: groot effek en ook prakties betekenisvol

Kline (2004:132) waarsku dat bogenoemde waardes "nie te streng toegepas moet word nie. Bv. waardes van 0.49 en 0.51 moenie as onderskeidelik klein en medium geneem word deur 0.5 as afsnypunt te gebruik nie, maar beide as medium, synde dat beide in die omgewing van

0.5 is". Hierdie benaderings is dan ook in die onderhawige navorsing nagevolg.

Omdat al die vrae (vraag 4-7) betroubare meetinstrumente was, word 'n vergelyking van sekere items vervolgens met al vier vrae (vraag 4-7) gedoen.

5.3.10.1 Besikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die kennis en persepsies van die wette

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by 'n skool en die respondente se kennis en persepsies van die betrokke wetgewing is.

Tabel 15: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die kennis en persepsies van die betrokke wetgewing

	n	Gemiddeld	Standaard afwyking	p- waarde	d- waarde	Effekgrootte
Ja	173	3.01	0.43	0.15	0.21	Klein
Nee	57	2.92	0.45			

Die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by skole en die kennis en persepsies van die betrokke wetgewing het 'n baie klein effek ($d=0.21$) en is dus nie prakties betekenisvol nie. Daar is dus nie 'n groot effek op die respondente se kennis van wetgewing nie ten opsigte van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) nie.

Dit impliseer dat hierdie respondente se kennis en persepsies van die wet nie deur die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) beïnvloed word nie.

5.3.10.2 Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die menings en persepsies oor onbillikheid

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by 'n skool en die respondente se menings en persepsies oor onbillikheid is.

Tabel 16: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die respondente se menings en persepsies oor onbillikheid

	n	Gemiddeld	Standaard afwyking	p- waarde	d- waarde	Effekgrootte
Ja	173	2.87	0.55	0.56	0.08	Klein
Nee	57	2.92	0.59			

Die *d*-waarde het 'n baie klein effek (0.08) en die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by die skool het dus in die praktyk nie 'n invloed op die menings en persepsies van hierdie respondente se siening ten opsigte van onbillikheid nie.

5.3.10.3 Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by 'n skool en die respondente se persepsies oor opvoedersmotivering en produktiwiteit is.

Tabel 17: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die respondente se persepsies van opvoedersmotivering en produktiwiteit

	n	Gemiddeld	Standaard afwyking	p- waarde	d- waarde	Effekgrootte
Ja	173	3.48	0.46	0.41	0.12	Klein
Nee	57	3.41	0.57			

Die *d*-waarde is baie klein (0.12) en die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het dus in die praktyk geen invloed op hierdie respondente se persepsie van opvoedersmotivering en produktiwiteit nie.

5.3.10.4 Beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die oplossings om onbillikheid te beperk

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by 'n skool is en die respondente se siening oor moontlike oplossings om onbillikheid te beperk.

Tabel 18: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) en die oplossings om onbillikheid te beperk

	n	Gemiddeld	Standaard- afwyking	p- waarde	d- waarde	Effekgrootte
Ja	172	3.68	0.40	0.24	0.17	Klein
Nee	57	3.60	0.42			

Die *d*-waarde is baie klein (0.17) en die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) het dus in die praktyk nie werklik 'n invloed op hierdie respondente se siening van die oplossing om onbillikheid te beperk nie.

Daar kan dus aanvaar word dat in die praktyk het die beskikbaarheid van die Grondwet van Suid-Afrika (SA, 1996a) by hierdie respondente se skole geen noemenswaardige invloed op hulle kennis van die wette, siening oor onbillikheid, siening oor die Departement van Onderwys en moontlike oplossings om onbillikheid te beperk nie. Dit is belangrik om die betrokke dokumente by die skool beskikbaar te hê vir naslaandoeleindes.

5.3.10.5 Beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en die kennis en persepsies van die wetgewing

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en die kennis en persepsies van die betrokke wetgewing is.

Tabel 19: Vergelyking van die beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en die respondente se kennis en persepsies van die wetgewing

	n	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde	Effekgrootte
Ja	196	3.02	0.44	0.0097	0.47	Medium
Nee	35	2.82	0.37			

Hier was die d-waarde 0.47 en wat 'n moontlike prakties beduidende verskil aandui. Dit is 'n mediumeffek, maar het tog 'n invloed gehad. Dit wil voorkom of hierdie respondente, waar die Skolewet wel beskikbaar was, 'n meerdere mate van kennis en 'n beter persepsies van die betrokke wetgewing in die praktyk het. Dit wil verder voorkom of die respondente tog die Skolewet raadpleeg oor sekere aspekte en sodoende kennis en persepsies van die betrokke wetgewing opdoen.

5.3.10.6 Besikbaarheid van SARO se etiese gedragskode en die kennis en persepsies van die wetgewing

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar enige verband tussen die beskikbaarheid van SARO se etiese gedragskode en die kennis en persepsies van die betrokke wetgewing is.

Tabel 20: Vergelyking van die beskikbaarheid van die SARO se etiese gedragskode vir opvoeders en die respondente se kennis en persepsies van die wetgewing

	n	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde	Effekgrootte
Ja	200	3.02	0.44	0.0144	0.46	Medium
Nee	33	2.82	0.40			

Die d-waarde is 0.46, en kan moontlik as prakties beduidend beskou word. Alhoewel dit slegs 'n mediumeffek is, blyk dit dat die respondente wat ja geantwoord het op die vraag wel 'n beter kennis en persepsie van wetgewing in die praktyk het. Dit is 'n moontlike aanduiding dat van hierdie respondente in die praktyk wel met SARO se etiese gedragskode te doen kry. Dit kan moontlik impliseer dat die respondente wat SARO se etiese gedragskode beskikbaar gehad het, 'n meerdere kennis en 'n beter persepsie ten opsigte van die betrokke wetgewing gehad het.

5.3.11 Invloed van demografiese inligting

Die doel van hierdie vergelyking was om vas te stel of daar 'n verband is tussen sekere demografiese inligting en die kennis en persepsies van die wette en die reg, vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings om onbillikheid te beperk.

5.3.11.1 Die invloed van ouderdom

Die doel van hierdie vergelyking is om vas te stel of ouderdom 'n invloed op die kennis en persepsies van die wette en die reg, vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings oor onbillikheid het. Hier is van die ANOVA-toets gebruik gemaak om prakties beduidendheid te ondersoek.

Tabel 21: Die invloed van ouderdom

	Gemiddeld van faktore				MSE	p- waarde
	Ouderdom					
	30 jaar en jonger	31-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouer		
Kennis en persepsies van die wette.	3.05	2.90	3.04	2.99	0.19	0.26
Ervaring van onbillikheid.	2.72	2.80	2.95	2.91	0.31	0.20
Siening oor opvoeders- motivering en produktiwiteit.	3.36	3.37	3.51	3.52	0.24	0.19
Moontlike oplossings.	3.66	3.54	3.65	3.79	0.16	0.003

Daar was geen statisties beduidende verskille ($p < 0.05$) vir vraag 4 tot 6 nie, maar wel ($p = 0.003$) by die oplossings om onbillikheid te beperk (vraag 7). Daar was 'n medium prakties betekenisvolle effek by twee ouderdomsgroepe ten opsigte van moontlike oplossings om onbillikheid te beperk (vgl. tabel 22).

Tabel 22: Die invloed van ouderdom op die moontlike oplossings om onbillikheid te beperk

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effekgrootte
	31 jaar tot 39 jaar	50 jaar en ouer				
Moontlike oplossings.	3.66	3.79	0.16	0.003	0.47	medium

Daar was 'n d-waarde van 0.47 vir vraag 7, moontlike oplossings om onbillikheid te beperk, tussen die ouderdomgroepe 31 tot 39 en 50 jaar en ouer. Dit dui daarop dat respondente bo 50 jaar is in die praktyk meer saamstem met die oplossing om onbillikheid te beperk as die respondente in die ouderdomsgroep 31-39 jaar.

Die moontlikheid bestaan dus dat die persone wat meer ervaring in die onderwys het (vgl. vr. 1.8, tabel 7) wel meer met die oplossings kan saamstem. Dit wil dus voorkom of ervaring in die onderwys 'n groter invloed het om moontlike oplossings vir onbillikheid te beperk, as bloot opleiding in onderwysreg. Tabel 24 dui aan dat 'n kwalifikasie in onderwysreg byna geen invloed het nie ten opsigte van die verskillende aspekte wat getoets is.

5.3.11.2 Die invloed van geslag

Die doel van hierdie vergelyking is om vas te stel of geslag 'n invloed het op die kennis en persepsies van die wette en die reg, vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings om

onbillikheid te beperk. Hier is van 'n T-toetsing gebruik gemaak om prakties beduidendheid te bepaal.

Tabel 23: Die invloed van geslag

	Gemiddeld van faktore		p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	Geslag				
	Manlik	Vroulik			
Kennis en persepsies van die wette.	3.04	2.95	0.14	0.20	Klein
Ervaring van onbillikheid.	2.84	2.91	0.35	0.12	Klein
Siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit.	3.44	3.48	0.50	0.09	Klein
Moontlike oplossings.	3.59	3.70	0.07	0.24	Klein

Die d-waardes by elkeen van die items is kleiner as 0.5 en geslag het dus nie 'n praktiese beduidende verskil getoon nie, ten opsigte van kennis en persepsies van die wette en die reg, vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings om onbillikheid te beperk.

Alhoewel die meerderheid (62.82%) van die respondente vroulik was (vgl. vr. 1.2, tabel 7) het geslag geen beduidende invloed op die respondente se kennis en persepsies van die wette gehad nie. Die respondente se kennis

en persepsies van die betrokke wetgewing was goed, ongeag of hulle manlik of vroulik is.

Die respondente se geslag het ook nie die siening en persepsies oor onbillikheid beïnvloed nie, en geslag het ook nie 'n invloed gehad op opvoedersmotivering en produktiwiteit nie en so ook nie op die siening oor die moontlike oplossings wat gebied is nie.

5.3.11.3 Die invloed van 'n kwalifikasie in onderwysreg

Die doel van hierdie vergelyking is om vas te stel of 'n kwalifikasie in onderwysreg enige noemenswaardige invloed op die kennis en persepsies van die wette en die reg, vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings oor onbillikheid het.

Hier is ook van 'n T-toetsing gebruik gemaak om prakties beduidendheid te ondersoek.

Tabel 24: Invloed van 'n kwalifikasie in onderwysreg

	Gemiddeld van faktore		p- waarde	d- waarde	Effek- grootte
	Kwalifikasie in onderwysreg				
	Ja	Nee			
Kennis en persepsies van die wette.	3.01	2.99	0.82	0.04	Klein

Ervaring van onbillikheid.	2.79	2.91	0.19	0.21	Klein
Siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit.	3.46	3.51	0.60	0.09	Klein
Moontlike oplossings.	3.74	3.65	0.09	0.21	Klein

Daar was slegs 19.31% (vgl. vr. 1.6, tabel 7) van die respondente wat 'n kwalifikasie in onderwysreg gehad het. Die meerderheid (79.70%) het geen kwalifikasie in onderwysreg gehad nie (vgl. vr. 1.6 in tabel 7).

Die d-waardes by almal is kleiner as 0.5 en dit het dus nie in die praktyk saak gemaak of hulle 'n kwalifikasie in onderwysreg gehad het of nie. Die respondente se kennis en persepsies was goed (vgl. tabel 10), ongeag die feit dat 79.70% van die respondente geen kwalifikasie in onderwysreg gehad het nie. Dit wil voorkom of die persone wat 'n kwalifikasie in onderwysreg het, nie noodwendig meer kennis en 'n beter persepsie van die betrokke wetgewing gehad het as die wat geen kwalifikasie het nie.

'n Kwalifikasie in onderwysreg het ook geen beduidende invloed gehad op die respondente se siening oor onbillikheid nie. Daar was ook nie 'n invloed op opvoedersmotivering en produktiwiteit en die oplossings om onbillikheid te beperk nie.

5.3.11.4 Invloed van die huidige pos

Die doel van hierdie vergelyking is om vas te stel of ouderdom 'n invloed op die kennis en persepsies van die wette en die reg het, om vrae oor onbillikheid, siening oor opvoedersmotivering, produktiwiteit en oplossings

om onbillikheid te beperk. Hier is van die ANOVA-toets gebruik gemaak om statistiese beduidendheid te ondersoek.

Vir die doel van hierdie navorsing is opsie 3 en 4 saamgevoeg, naamlik adjunkhoofde en hoofde, omdat daar min respondente was wat in die kategorieë is.

Tabel 25: Invloed van die huidige pos

	Gemiddeld van faktore			MSE	p
	Huidige pos				
	Onderwys er	Departeme nts-hoof	Adjunkho of en hoof		
Kennis en persepsies van die wette.	2.98	3.05	3.14	0.18	0.2
Ervaring van onbillikheid.	2.90	2.80	2.77	0.31	0.5
Siening oor opvoeders-motivering en produktiwiteit.	3.47	3.56	3.26	0.24	0.14
Moontlike oplossings.	3.64	3.80	3.73	0.16	0.15

Daar was geen statisties beduidende verskille ($p < 0.05$) vir vraag 4 tot 7 nie. Daar was 'n medium prakties betekenisvolle effek ($d = 0.48$) by

departementehoofde, adjunkhoofde en hoofde se siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit (vgl. tabel 26).

Tabel 26: Die invloed van die huidige pos op die siening van opvoedersmotivering en produktiwiteit

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	Departementshoofde	Adjunk-en hoofde				
Siening van opvoedersmotivering en produktiwiteit.	3.56	3.26	0.24	0.14	0.48	Medium

Daar was 'n d-waarde van 0.48 vir vraag 6 met betrekking tot die siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit tussen die departementshoofde, adjunkhoofde en hoofde. Dit impliseer dat die departementshoofde meer saamgestem het met die verskillende stellings oor opvoedersmotivering en produktiwiteit as die adjunkhoofde en hoofde.

Die rede hiervoor kan moontlik wees dat die opdragte van die Departement van Onderwys deur hoofde en adjunkhoofde na die departementshoofde gedelegeer word. Hulle word dus meer blootgestel aan die krisisbestuur van die Departement van Onderwys as die ander persone. Dit het dus 'n groot invloed op hulle siening van opvoedersmotivering en produktiwiteit.

Die ander d-waardes is klein en het dus geen prakties beduidende verskil hier aangetoon nie.

5.3.11.5 Invloed van ervaring

Hier is van die ANOVA-toets gebruik gemaak om statistiese beduidendheid te ondersoek.

Tabel 27: Die invloed van ervaring

	Gemiddeld van faktore				MSE	P
	Ervaring					
	0 tot 5 jaar	6 tot 10 jaar	11 tot 20 jaar	Meer as 20 jaar		
Kennis en persepsies van die wette.	2.92	2.91	3.02	3.00	0.19	0.52
Ervaring van onbillikheid.	2.62	2.83	2.89	2.96	0.30	0.03
Siening opvoeders- motivering en produktiwiteit.	3.23	3.34	3.49	3.53	0.23	0.01
Moontlike oplossings.	3.53	3.61	3.64	3.73	0.16	0.09

Daar was geen statisties beduidende verskille ($p < 0.05$) vir vraag 4 en 7 nie. Daar was 'n medium prakties betekenisvolle effek by die persone met 11 – 20 jaar, asook die persone met 20 jaar en meer ondervinding se ervaring van onbillikheid (vgl. tabel 28 & 29).

Tabel 28: Die invloed van jare ervaring op die ervaring van onbillikheid

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	0-5 jaar	Meer as 20 jaar				
Ervaring van onbillikheid.	2.62	2.89	0.30	0.003	0.47	Medium

Die d-waarde is 0.47 en kan dus as meduim prakties beduidend beskou word. Dit impliseer dat respondente wat 11 jaar en langer in die onderwys is meer saamstem met die vrae oor onbillikheid as die respondente wat 0-5 jaar ervaring het. 'n Moontlike verklaring kan wees dat hulle oor die jare met meer aspekte van onbillikheid te doen gehad het as die persone wat nie so lank in die onderwys is nie. Hulle het waarskynlik meer blootstelling aan onbillikheid gehad as die ander ervaringsgroepe.

Tabel 29: Die invloed van jare ervaring op die ervaring van onbillikheid

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	0-5 jaar	Meer as 20 jaar				
Ervaring van onbillikheid.	2.62	2.96	0.30	0.003	0.59	Medium

Die respondente met 20 jaar en meer ondervinding het ook meer saamgestem met die vrae oor die ervaring van onbillikheid as die groep met 0 tot 5 jaar ervaring.

Die d-waarde is 0.59 en kan dus as medium prakties betekenisvol beskou word. Dit impliseer dat persone met 20 jaar en meer ervaring in die onderwys in 'n groter mate saamgestem het met die vrae oor die ervaring van onbillikheid as die wat 0-5 jaar ervaring het. Hierdie persone is lank in die onderwys en het moontlik baie ervarings opgedoen ten opsigte van onbillikheid. Hulle het moontlik meer blootstelling aan onbillikheid gehad as die ander ervaringsgroepe wat in die onderwys betrokke is.

Ander afleidings wat gemaak kan word, is dat die ervaringsgroep van 20 jaar en meer ook ervaring van 'n vorige Departement van Onderwys het. Hulle het dus die geleentheid om die vorige Departement van Onderwys met die huidige te vergelyk en voel moontlik dat die vorige Departement van Onderwys hulle minder onbillik behandel het. Hulle kan ook tendense soos agteruitgang, swakker dienslewering en groeiende onbekwaamheid by amptenare beter waarneem.

Tabel 30: Die invloed van onderwyserervaring 0-5 en 11-20 jaar op die siening van opvoeders- motivering en produktiwiteit

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	0-5 jaar	11-20 jaar				
Siening oor opvoeders-motivering en produktiwiteit.	3.23	3.49	0.23	0.01	0.49	Medium

Hier is 'n d-waarde van 0.49 wat op meduim prakties beduidendheid dui. Vraag 6 handel oor die respondente se siening oor opvoedersmotivering en produktiwiteit. Hier blyk dit dat die ervaringsgroepe 11-20 jaar in 'n groter mate saamgestem het as die respondente met 0-5 jaar ervaring oor die siening oor opvoeders-motivering en produktiwiteit. Die verklaring hiervoor kan moontlik wees dat hulle oor 'n langer tydperk meer met die Departement van Onderwys te doen gekry het en dus sterker voel oor sekere aspekte rakende opvoedersmotivering en produktiwiteit. Hierdie ervaringsgroep se beleving van onbillikheid was ook sterker as die ander groepe (vgl. tabel 30).

Tabel 31: Die invloed van onderwyservaring van 0-5 en meer as 20 jaar op die siening van opvoedersmotivering en produktiwiteit

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effek-grootte
	0-5 jaar	Meer as 20 jaar				
Siening oor opvoeders-motivering en produktiwiteit.	3.23	3.53	0.23	0.01	0.57	Medium

Hier is 'n d-waarde van 0.57 wat op meduim praktiese beduidendheid dui. Dit impliseer dat persone met meer as 20 jaar ondervinding meer volledig saamstem as die persone met 0 tot 5 jaar ervaring. Die moontlike verklaring hiervoor kan ook wees dat hulle meer met die Departement van Onderwys te doen gekry het en moontlik sterker voel oor opvoedersmotivering en produktiwiteit as die respondente met 0 tot 5 jaar ervaring. Hierdie ervaringsgroep se belewenis van onbillikheid was ook sterker as die ander ervaringsgroepe (vgl. tabel 30).

Tabel 32: Die invloed van onderwyservaring van 0-5 en meer as 20 jaar op die moontlike oplossings om onbillikheid te beperk

	Gemiddeld		MSE	p-waarde	d-waarde	Effeksgrootte
	0-5 jaar	Meer as 20 jaar				
Moontlike oplossings om onbillikheid te beperk.	3.53	3.73	0.16	0.09	0.47	Medium

Die d-waarde van die verskil tussen respondente wat 20 jaar en langer teenoor 0-5 jaar in die onderwys was, is 0.47. Dit dui op 'n prakties beduidende verskil. Dit impliseer dat die respondente wat 20 jaar en langer in die onderwys is in die praktyk meer saamstem met die oplossings wat gebied is om onbillikheid te beperk as die wat minder as 5 jaar ervaring het. Hierdie persone het meer ervaring in die onderwys en voel dus meer positief oor die oplossings om onbillikheid te beperk.

Die persone met meer as 20 jaar ervaring het dus meer saamgestem met die siening oor onbillikheid en in 'n hoër mate saamgestem met die siening oor die Departement van Onderwys en was meer positief oor die oplossings om onbillikheid te beperk.

5.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is eerstens 'n oorsig oor die literatuur van die kwantitatiewe navorsingsmetode gegee. Daar is ook met behulp van 'n vraelys sekere statistiese gegewens verkry, georden en geïnterpreteer.

sDie data is statisties verwerk en daar is sekere bevindinge gedoen wat in hoofstuk 6 breedvoerig bespreek sal word. In hierdie hoofstuk het dit ook geblyk dat opvoeders onbillike behandeling van die hoofde en veral die Departement van Onderwys ervaar. Dit het 'n daadwerklike invloed op die motivering van opvoeders en veral hulle produktiwiteit. Dit was verblydend om te sien dat die meeste van die betrokke wetgewingsdokumente wel by die skole beskikbaar is.

Dit is dus vervolgens moontlik om in hoofstuk 6 na aanleiding van die literatuurstudie in hoofstukke 2 en 3, asook die inligting uit die kwalitatiewe navorsing in hoofstuk 4 en kwantitatiewe navorsing in hoofstuk 5 sekere bevindinge en aanbevelings te maak.

HOOFSTUK 6

BEVINDINGE, AANBEVELINGS EN GEVOLGTREKKING

6.1 INLEIDING

Die doel van hierdie studie was om te bepaal of daar onbillike arbeidspraktyk in die Suid-Afrikaanse openbare skole bestaan. Terselfdertyd is daar ook gepoog om moontlike oplossings vir onbillike arbeidspraktyk te kry om sodoende 'n beter en meer billike onderwyssisteem te verseker.

Vir die doeleindes van hierdie studie is daar 'n indeling van ses hoofstukke gedoen. Vervolgens 'n kort samevatting van die verskillende hoofstukke, voordat sekere bevindinge en aanbevelings gemaak word.

Daar is 'n oriëntering in hoofstuk 1 gedoen en daar is ook sekere probleemstellings vir die navorsing gestel. Tydens die probleemstelling is die volgende vrae gestel (vgl. par. 1.2):

- Beskerm die bestaande wetgewing die opvoeder genoegsaam?
- Wat is die wesenwoord van billike arbeidspraktyk, veral substantiewe en prosedurele billikheid?
- Onder watter omstandighede tree werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders op?
- Watter negatiewe invloede het onbillike optrede op opvoeders se motivering en produktiwiteit?
- Word opvoeders onbillik behandel deur die Departement van Onderwys as werkgewer en wat is hulle persepsies in dié verband?

- om aan te toon watter wetgewing 'n invloed het op billike arbeidsverhoudinge en wat die opvoeder se kennis daarvan en persepsies daaroor is.

Uit bogenoemde vrae is die volgende doelstellings geformuleer (vgl. par. 1.3):

- om vas te stel of daar genoegsame beskerming deur die bestaande wetgewing verleen word;
- om te bepaal wat die wesensaard van billike arbeidspraktyk is, met spesiale verwysing na substantiewe en prosedurele billikheid teenoor opvoeders;
- om vas te stel op watter wyse werkgewers, of hul verteenwoordigers onbillik teenoor opvoeders optree;
- om die mate van onbillike optrede te bepaal en hoe dit tot negatiewe reaksies en 'n verlies aan produktiwiteit by opvoeders kan lei en
- om aan te toon wat opvoeders se persepsies ten opsigte van onbillike behandeling deur die Departement van Onderwys as werkgewer is.
- om aan te toon watter wetgewing 'n invloed het op billike arbeidsverhoudinge en wat die opvoeder se kennis daarvan en persepsies daaroor is.

Die res van hoofstuk 1 is gewy aan die strukturering van hierdie navorsing.

In hoofstuk 2 is die grondslae vir 'n billike arbeidspraktyk in die onderwys van Suid-Afrika bespreek. Hierdie grondslae bevat ook 'n bespreking van die belangrikste toepaslike wetgewing in die onderwys.

Hoofstuk 3 bespreek die wesensaard van die kontemporêre arbeidspraktyk in Suid-Afrikaanse openbare skole. Hierdie hoofstuk bevat ook 'n

bespreking van verskeie hofsake om die onbillike behandeling van opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole te bewys.

Daar is by die empiriese studie van twee hoofstuke gebruik gemaak. In hoofstuk 4 is 'n bespreking van kwalitatiewe navorsing en die resultate daarvan gedoen. Daar is verder in hoofstuk 5 'n bespreking van kwantitatiewe navorsing en die interpretasie van die data gedoen. In hoofstuk 6 volg die bevindinge en die aanbevelings van hierdie navorsing.

6.2 BEVINDINGE

Tydens die literatuurstudie in hoofstuk 2 en 3, asook die kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing in hoofstukke 4 en 5, is sekere bevindinge gemaak met betrekking tot billike arbeidspraktyk vir opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole gemaak.

Hierdie bevindinge word nou bespreek.

6.2.1 Bevindinge met betrekking tot die literatuurstudie

- Daar bestaan ongetwyfeld onbillike arbeidspraktyk in Suid-Afrika en meer spesifiek in die openbare skole van Suid-Afrika (vgl. par. 3.4.2 & 3.5.3).
- Suid-Afrika is oor die jare gekenmerk deur onbillike arbeidspraktyk. Vergelyk paragraaf 2.2 waar 'n historiese oorsig oor arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika gedoen is.
- Daar is genoegsame wetgewing in Suid-Afrika beskikbaar om die opvoeder teen onbillike arbeidspraktyk te beskerm. Vergelyk die bespreking van die verskillende soorte wetgewing in paragraaf 2.3.2.
- Daar word nie genoegsame aandag aan administratiewe geregtigheid, wat substantiewe en prosedurele billikheid insluit en die

toepassing daarvan gegee nie. Die verskeie hofsake wat in paragraaf 3.4.2 en 3.5.3 bespreek is, bewys hierdie stelling volledig.

6.2.2 Bevindinge met betrekking tot die empiriese ondersoek

- Die belangrikheid van kennis van die wetgewing rakende die onderwys is onontbeerlik. Die beskikbaarheid van hierdie wetgewing in skole en ook by die Departement van Onderwys is vir naslaandoeleindes baie belangrik. Alle wetgewing was geredelik beskikbaar by skole (vgl. par. 5.3.3). Die beskikbaarheid van die betrokke wetgewing by skole het nie 'n wesenlike invloed gehad op die kennis en persepsies wat die opvoeders van die wetgewing gehad het nie (vgl. par. 5.3.3.1 – 5.3.3.7).
- Die beskikbaarheid van die Suid-Afrikaanse Skolewet en SARO se etiese gedragskode het 'n mediumeffek op die kennis en persepsies van die wetgewing gehad (vgl. par. 5.3.10.5 & 5.3.10.6). Dit wil dus voorkom of die opvoeders bogenoemde dokumente gebruik en wat dan hulle persepsies en kennis in 'n mate verbreed.
- Die respondente voel dat net die regte van die kind deur die Departement van Onderwys beskerm word en nie die van die opvoeders nie (vgl. par. 5.3.4.2, 4.5.2.1 & 5.3.5.13). Opvoeders het ook minimum kennis gehad oor watter wette hulle regte beskerm (vgl. par. 4.5.2.1 & 5.3.4.1). Dit impliseer dat opvoeders nie genoegsame kennis van wetgewing het nie om te besef dat daar genoeg wetgewing is wat hulle beskerm (vgl. par. 5.3.6.7).
- Die meerderheid van die opvoeders het gevoel dat hulle die reg op billike arbeidspraktyk het, maar nie bewus was van die betrokke wetgewing wat dit afdwing nie (vgl. par. 4.5.2.1 & 5.3.4.1).
- Daar is baie min opvoeders wat 'n kwalifikasie in onderwysreg het (vgl. par. 5.3.1.6).
- Die invloed van 'n onderwysregtelike kwalifikasie het nie 'n invloed gehad op die persepsies en kennis van die wetgewing nie (vgl. par.

5.3.11.3). Dit moet genoem word dat hierdie nie 'n formele toets was om die kennis van die opvoeders te toets nie, maar eerder om hulle kennis en persepsies in 'n mate te toets. Dit impliseer dus nie dat 'n kwalifikasie in onderwysreg nie 'n invloed op kennis van die wetgewing het nie.

- Daar was opvoeders wat nie aan die minimum vereistes volgens item 2.2 (a) van die PAM beskik het nie (vgl. par. 5.3.1.5).
- Opvoeders voel sterk oor die feit dat hulle oorlaai word met werk. Dit is ook in beide navorsingsmetodes uitgewys as die mees algemeenste vorm van onbillike optrede (vgl. par. 4.5.1.1, 5.3.5.2 & 5.3.6.4).
- Kommunikasie tussen die Departement van Onderwys en skole blyk 'n groot probleem te wees. Opvoeders voel hulle kry informasie te laat en moet dan vinnige respons aan die Departement van Onderwys gee (vgl. par. 4.5.1.1 & 5.3.5.14).
- Groot klasgroepe is 'n probleem ten opsigte van leerderassessering en die toepassing van dissipline (vgl. par. 4.5.1.1, 5.3.5.8, 5.3.5.12, 5.3.6.4 & 5.3.6.8).
- Opvoeders se siening oor vakbonde is negatief en hulle voel dat daar nie genoegsame beskerming en bystand deur die vakbonde aan hulle gelever word nie (vgl. par. 4.5.2.3, 5.3.4.3 & 5.3.5.6).
- Opvoeders voel dat die Departement van Onderwys ontoereikende kennis het om die betrokke wetgewing effektief toe te pas (vgl. par. 4.5.2.1, 5.3.5.4, 5.3.5.5 & 5.3.5.7).
- Opvoeders is bang om betrokke te raak in hofsake met die Departement van Onderwys en vermy enige vorm van konfrontasie met die Departement van Onderwys (vgl. par. 5.3.5.10 & 5.3.5.11). Dit bring ook mee dat opvoeders nie hulle griewe teenoor die Departement van Onderwys wil lug nie, omdat hulle 'n vrees vir die

Departement van Onderwys het en ook nie voldoende kennis het van hoe om 'n grief te lug nie. (vgl. par. 4.5.2.6 & 5.3.4.4).

- Opvoeders is negatief oor die Departement van Onderwys en is gedemotiveer in hulle werk. Hierdie aspekte en ook ander verlaag die opvoeders se produktiwiteit (vgl. par. 4.5.3.1, 4.5.3.3 & 5.3.6).
- Krisisbestuur by die Departement van Onderwys bestaan wel en opvoeders is gefrustreerd met die kort tyd wat die Departement van Onderwys gee vir die afhandeling van werksopdragte. Dit het 'n invloed op die produktiwiteit van opvoeders, omdat hulle klastyd moet neem om opdragte betyds af te handel (vgl. par. 4.5.1.1, 4.5.3.3, 4.5.4.1 & 5.3.6.5).
- Die vermindering van opvoeders se regte ten opsigte van dissipline het 'n groot invloed op motivering en produktiwiteit (vgl. par. 4.5.4.1, 4.5.3.3, 5.3.6.2 & 5.3.6.3).
- Die opvoeders met lang jare ervaring het onbillike optrede van die Departement van Onderwys ontvang, demotivering en verlies aan produktiwiteit meer intens ervaar as die jonger generasie (vgl. par. 5.3.11.5).
- Opvoeders het 'n sterk gevoel dat opvoedersmotivering en produktiwiteit oor die laaste paar jaar drasties afgeneem het (vgl. par. 4.5.3.3, 4.5.4.1 & 5.3.6.3).
- Die persone met lang jare ervaring het meer saamgestem met die oplossings om onbillikheid te beperk. Hierdie persone het baie ervaring in die onderwys en die meeste het ook met die ou bedeling te doen gehad (vgl. par. 5.3.11.1).
- Opvoeders weet nie wie hulle werkgewer is nie. 'n Groot groep het gevoel dat hulle in diens van die skoolhoof is (vgl. par. 5.3.4.9).
- Daar was 'n verdeelde siening oor wie die opvoeders onbillik behandel. Die kwalitatiewe navorsing het bewys dat dit die hoof en die Departement van Onderwys is (vgl. par. 4.5.1.2) en die

kwantitatiewe navorsing het net die Departement van Onderwys genoem (vgl. par. 5.3.5.3).

6.3 AANBEVELINGS

Na aanleiding van die bevindinge en resultate, asook die moontlike oplossings wat deur die opvoeders gegee is, word sekere aanbevelings gedoen:

- Skoolhoofde moet toesien dat daar in elke skool ten minste 'n kopie van die volgende wetgewing beskikbaar is:
 - Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996.
 - Die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995.
 - Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997.
 - Die Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet 76 van 1998.
 - Die Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 55 van 1998.
 - Die Suid-Afrikaanse Skolewet, Wet 84 van 1996
 - Die Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders, Wet 31 van 2000.
- Departementele amptenare en bestuurspersoneel in openbare skole moet aangemoedig word om 'n verdere kwalifikasie in onderwysreg te verkry.
- Departementele amptenare en bestuurspersoneel in openbare skole behoort besondere aandag te skenk aan die interpretasie en toepassing van wetgewing. Op die wyse sal onbillike optrede beperk word en onderwysverwante hofsake sal verminder.
- Die Departement van Onderwys moet van kundiges gebruik maak wanneer sake rakende wetgewing aangeraak word.
- Beter bystand van die Departement van Onderwys en die versekering dat hulle die opvoeder se regte as werkgewer beskerm sal opvoeders 'n meer positiewe siening van die Departement van Onderwys gee.

- Gereelde seminare en besoeke van die Departement van Onderwys om opvoeders die kans te gee om hulle griewe te lug, sal ongelukkigheid in die onderwys beperk en ook negatiwiteit by opvoeders verminder.
- Die Departement van Onderwys moet ook geskille intern probeer besleg om sodoende hofsake te vermy.
- Krisisbestuur sal slegs verminder as beide partye beter met mekaar kommunikeer en beter beplan ten opsigte van take wat afgehandel moet word.
- Die Departement van Onderwys moet meer positiewe korrespondensie aan skole stuur wanneer hulle presteer.
- Die Departement van Onderwys moet 'n loonaansporingstelsel skep wat opvoeders beloon vir die lang ure wat hulle werk.

6.4 AANBEVELING VIR VERDERE NAVORSING

In die lig van hierdie studie kan die volgende aanbevelings dien ten opsigte van temas vir verdere navorsing:

- Die rol van die Departement van Onderwys in die toepassing van administratiewe geregtigheid in Suid-Afrika.
- Gemotiveerdheid van die onderwyskorps ten opsigte van die toepassing van die opvoeder se arbeidsregte.
- Die rol van die onderwysleier in die opvoeder se werksplek.

6.5 GEVOLGTREKKING

Die literatuurstudie het bewys dat daar onbillikheid in die onderwys bestaan. Daar is verder bewys dat daar tans genoeg wetgewing bestaan om die opvoeder teen onbillike arbeidspraktyk te beskerm. Die empiriese ondersoek het die negatiwiteit van opvoeders ten opsigte van die Departement van Onderwys beklemtoon.

Die onbillike arbeidspraktyk en die negatiewe siening van opvoeders ten opsigte van die Departement van Onderwys het 'n probleem in die onderwysstelsel van Suid-Afrika geskep. Hierdie probleem verg dringende aandag, omdat opvoeders se motivering verlaag en so ook hul produktiwiteit.

Dit wil ook voorkom of opvoeders weerloos is teen die Departement van Onderwys. Hierdie probleem kan net opgelos word as die Departement van Onderwys en skole nouer saamwerk en beplan ten opsigte van sekere aspekte. Die siening dat opvoeders vrees vir die Departement van Onderwys het moet verdwyn en opvoeders moet vry voel om griewe en ongelukkighede teenoor die Departement van Onderwys uit te wys.

Al hierdie aspekte sal nie onbillike arbeidspraktyk verhoed nie, maar dit sal dit in 'n groot mate beperk. Hierdie vrede in die onderwys van Suid-Afrika sal die son laat skyn vir 'n meer produktiewe onderwyskorps, waarby die leerders sal baat.

Daar word vertrou dat hierdie navorsing lig gewerp het op die probleem tussen opvoeders en die Departement van Onderwys en daar word vertrou dat die aanbevelings onbillike optrede sal inperk en sodoende opvoeders motiveer en produktiwiteit in die onderwys laat verhoog.

BIBLIOGRAFIE

- ADAMS, N. 1993. Legal issues and the self-managing school. New York: Longman.
- ANASTASI, A. 1998. Psychological testing. 6th ed. New York: Macmillan.
- BASSON, D.A. 1995. South-Africa's interim constitution. Kenwyn: Juta.
- BEKKER, A. 2004. Let's go Dutch, March/April. <http://www.testfocus.co.za>
Datum van gebruik: 10 Maart 2005.
- BENDIX, S. 2000. The basics of labour relations. Kenwyn: Juta.
- BENDIX, S. 2001. Industrial relations in South Africa. Kenwyn: Juta.
- BOGDEN, R.C. & BIKLEN, S.K. 1982. Qualitative research for education: an introduction to theory and methods. Boston, Mass.: Allyn & Bacon.
- BOTHA, P. 2001. Die kwalitatiewe onderhoud as data-insamelingstegniek: sterk en swak punte. *Tydskrif vir gesinsekologie en verbruikerswetenskap*, 29:13-19.
- BYBEL. 1983. Die Bybel. Kaapstad: Bybelgenootskap van Suid-Afrika.
- CAREY, E.A. 1984. Themes of adult development in women: Life history interviews with never married women over sixty. PhD- tesis. Boston: Boston.

CURRIE, I. & DE WAAL, J. 2001. The new constitutional & administrative law. Landsdowne: Juta.

CURRIE, I. & KLAAREN, J. 2001. The Promotion of Administrative Justice Act Benchbook. Landsdowne: Siber Ink CC.

DE VOS, A.S. 2002. Research at grass roots: for the social science and human service professions. 2nd ed. Pretoria: Van Schaik.

DE WAAL, J., CURRIE, I. & ERASMUS, G. 2000. The Bill of Rights handbook. 4th ed. Landsdown: Juta.

ELLIS, S.M. & STEYN, H.S. 2003. Practical significance (effect sizes) versus or in combination with statistical significance (p-values). *Management dynamics*, 12(4):51-53.

ESSEX, N.L. 1999. School law and the public schools: a practical guide for educational leaders. Boston, Mass.: Allyn & Bacon.

GOETZ, J.P. & LE COMPTE, M.D. 1984. Ethnography and qualitative design in educational research. London: Academica Press.

GRESSE, R. 2002. Labour relations N5. Cape Town: CLS.

GROGAN, J. 2003. Workplace law. 7th ed. Landsdowne: Juta.

GROGAN, J. 1996. Yours residually: The new unfair labour practice definition. *Employment Law*: 12(4): 66-71, Apr.

GRONDWET **kyk** SUID-AFRIKA

HENNING, E. 2004. Finding your way in qualitative research. Pretoria: Van Schaik.

HERMANN, D. 2005. Insette eerder as uitsette, Aug. <http://www.afrikanerbond.org.za> Datum van gebruik: 16 September 2005.

HIEMSTRA, V.G. 1986. Drietalige woordeboek. Kaapstad: Juta.

JANESICK, V.J. 1994. The dance of qualitative research design: metaphor, hethodolatry, and meaning. (*In* Denzin, N.K. & Lincoln. Y.S. Handbook of qualitative research. London: Sage. p. 379-399.)

JANSE VAN RENSBURG, J. 2001. Unfair dismissals: practical guidelines for all, February 13. <http://www.mny.co.za> Datum van gebruik: 17 September 2005.

JOUBERT, R. & PRINSLOO, S. 2001. Education law: a practical guide for educators. Pretoria: Van Schaik.

KLEYN, D. & VILJOEN, F. 1998. Beginnersgids vir regstudente. 2uitg. Kenwyn: Juta.

KLINE, R.B. 2004. Beyond significance testing: reforming data analysis methods in behavioural research. Washington, D.C.: American Psychological Association.

LABUSCHAGNE, F.J. & EKSTEEN, L.C. 1993. Verklarende Afrikaanse woordeboek. Pretoria: Van Schaik.

LE COMPTE, M.D. & GOETZ, J.P. 1982. Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of educational research*, 52(1):31-60, Spring.

- LEEDY, P.D. & ORMROD, J.E. 2001. Practical research planning and design. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- LESSING, M. 2003. Die belangrikheid van 'n dienskontrak in arbeidsverhoudinge. *Entrepreneur*, 10:7-8, 10, 3 Mei.
- Mc INTYRE, M. 2002. The dismissal and unfair labour practice, October 21. <http://www.ir-net.co.za> Datum van gebruik: 6 September 2004.
- MCMILLAN, J.H. 2000. Educational research: fundamentals for the consumer. New York: Longman.
- MILES, M. & VAN RENSBURG, R. 1997. 'n Handleiding vir arbeidsverhoudinge in die kleinsakebedryf. Durban: Butterworths.
- MOUTON, J. 1996. Understanding social research. Pretoria: Van Schaik.
- NEL, P.S. 2001. South African industrial relations: theory and practice. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik.
- OOSTHUIZEN, I.J. & ROSSOUW, J.P. 2002. Fundamentals of educational law. Potchefstroom: DPM Printers.
- OOSTHUIZEN, I.J. 1999. Gemenerereg. (In Oosthuizen, I.J, *red.* Aspekte van die Onderwysreg. Pretoria: Van Schaik.).
- OOSTHUIZEN, I.J. 2003. The South-African Account. (In Russo, J.R., *ed.* The Yearbook of Education Law. Dayton, Ohio: Education Law Association. p. 471-489).

OOSTHUIZEN, I.J. & VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 2005. An ontological perspective on education law. (In: OOSTHUIZEN, I.J. ed. Aspects of Education Law. Pretoria: Van Schaik. p. 130-179).

OOSTHUIZEN, I.J. 2005. The South-African Account. (In Russo, J.R., ed. The Yearbook of Education Law. USA: Publications. P. 338-350).

PALMER, R., CROCKER, A. & KIDD, M. 2003. Becoming a lawyer: fundamental skills for a law student. Durban: Butterworth.

PIETERSEN, J. 1998. Research and statistics. <http://www.petech.ac.za>
Datum van gebruik: 24 Februarie 2005.

ROSSOUW, G.J. 1999. Mbeki, moraliteit en die mark. *Aambeeld*, 99(12): 1-5, Nov.

ROSSOUW, J.P. 2002. Labour relations in education: a South African perspective. Potchefstroom: Festina Lentè.

ROSSOUW, J.P. 2003. 'n Arbeidsregtelike perspektief op billike administratiewe optrede teenoor opvoeders. (OVSA-konferensie, Stellenbosch.)

ROSSOUW, J.P. 1994. Die veranderde rol van die skoolhoof in die staatsondersteunde (Model C-) skool in die RSA. Pretoria: Unisa. (Proefskrif - D.Ed.)

RUBIN, I. & RUBIN, H.J. 1995. Qualitative interviewing: the art of hearing data. London: Sage.

RUST, B. 1998. Introduction to labour relations for the South African student. Belville: A.A. Rust.

SA **kyk** SUID-AFRIKA

SHABA, M.S., CAMPER, T., DU PREEZ, P., GROBLER, B. & LOOCK, C. 2003. South African law in education. Sandown: Heinemann.

SLABBERT, J.A. 1994. Inleiding tot arbeidsverhoudinge bestuur. 2 de uitg. Pretoria: Digma.

SMUTS, I.L., *voors.* 2005. Persverklaring van Trust vir Afrikaanse Beheerliggame vir Onderwys en Kultuur aangaande die inperking van beheerliggame se magte.

STEWART, D.W. & SHAMDASANI, P.N. 1990. Focus groups theory and practice. London: Sage. (Applied social research methods series, v. 20.)

STEYN, H.S. 1999. Prakties beduidendheid: die gebruik van effekgroottes. Potchefstroom: PU vir CHO. (Wetenskaplike Bydraes, Reeks B: Natuurwetenskappe nr. 117.)

SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996a. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996b. Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet 27 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996c. Suid-Afrikaanse Skolewet, Wet 84 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1997. Wet op die Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1998a. Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet 76 van 1998. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1998b. Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 55 van 1998. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1999. Personeeladministrasiemaatreëls. Staatskoerant 19767: Feb. 18.

SUID-AFRIKA. 2000a. Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtheid, Wet 3 van 2000. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 2000b. Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders, Wet 31 van 2000. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 2000c. Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, no 4 van 2000. Pretoria: Staatsdrukkers.

TAYLOR, S.J. & BODGAN, R. 1984. Introduction to qualitative research methods: the search for meanings. 2nd ed. New York: Wiley.

TROLLIP, A.T. & GON, S.C. 1992. Power law & procedure: a contemporary guide to industrial relations. Durban: Butterworths.

TUETTEMAN, E. 2003. The case for students accounts of qualitative educational research in action. (In O'Donoghue, A. & Keith, F.P., *ed.* Qualitative educational research in action. London: RoutledgeFalmer. p. 7-25.)

VAN ECK, S. 2002. Latest developments regarding disciplinary enquiries. *South African journal of labour relations*, 26(3):24-41, Spring.

VAN KERKEN, E.T. 2005. Labour Law for the Education Sector. (In: OOSTHUIZEN, I.J., ed. *Aspects of Education Law*. Pretoria: Van Schaik. p. 130-179).

VAN KERKEN, E.T. 1999. Arbeidsreg vir die Onderwyssektor. (In: OOSTHUIZEN, I.J. red. *Aspekte van die Onderwysreg*. Pretoria: Van Schaik. p. 117-160).

VAN WYK, H.W. 1994. Die rol van die bestuursraad in skoolbestuur. Potchefstroom: PU vir CHO (Verhandeling-M.Ed.).

VAN WYK, L. & CHEGE L. 2005. Reg het 18 eeue v.C. al oor bouwerk beslis. *Beeld*: 26, 24 Aug.

VENTER, F. 2005. Gelykheid en die Grondwet, Nov 2005. [Web:] <http://www.afrikanerbond.org.za> [Datum van gebruik: 15 Sept. 2006].

VIDOVICH, L. 2003. Phenomenology: the quest for meaning. (In O'Donoghue, A. & Keith F.P., ed. *Qualitative educational research in action*. London: RoutledgeFalmer. p. 70-96.)

VISSER, A. 2003. Regstellende aksie se swart salarisjagters gekap. *Beeld*: 4, 19 Aug.

WILLIAMSON, J. 1992. Die toekomstige rol van Tegniese Kolleges in die RSA: 'n Onderwysbestuursperspektief. Ongepubliseerde D. Ed. – proefskrif. Pretoria, Universiteit van Suid-Afrika.

Carnavon High School and another vs. MEC for Education, Training, Arts and Culture of Northern Cape Provincial Government and another of 1999.

Deliwe Meisie Jele vs. The Minister of Education van 2001.

Die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie vs. Die Departementshoof: Departement van Onderwys, Vrystaat van 2004.

Gordon Harrison and King Edward High School vs. The Minister of Education and Training and The Director-General of Education, Kwa Zulu-Natal of 2001.

Hoërskool Carnavon en andere vs. die Minister van Onderwys, Opleiding, Kuns en Kultuur van die Noord-Kaap, en Douglas Hoërskool vs Premier Noord-Kaap en andere van 1999.

Hoërskool Douglas vs. Premier, Noord-Kaap, en andere van 1999.

Kimberley Girls High School vs. The Head of the Department of Education, Northern Cape Province and others of 2003.

Laerskool Hartswater vs. die LUR vir Onderwys, Noord Kaap van 2000.

Nozuko Amanda Mahlasela en andere vs. Die Hoof Wes-Kaap Onderwysdepartement van 2000.

Nozuko Amanda Mahlasela en andere vs. Die Hoof Wes-Kaapse Onderwys-departement van 2000.

Phenithi vs. The Minister of Education of 2003.

Primrose Nomceba Damane vs. The Premier of Mpumalanga van 2001.

Qibitole vs. Pace Community College van 1999.

SADTU and others vs. Head of the Northern Province Departement of Education of 2001.

SADTU and others vs. the Northern Province Department of Education of 2001.

SAHCTU obo Immelman P.L. vs. Protea School van 2002.

Simela en andere vs. Minister van Onderwys: Oos-Kaap en andere van 2001.

The Federation of the Schools Governing Bodies and others vs. The Head of Department: Northern Cape and others of 2004.

BYLAE

- BYLAAG 1:** Toestemming van die Departement van Onderwys om navorsing in skole te doen.
- BYLAAG 2:** Bekendstellingsbrief aan potensiële informante vir individuele onderhoude en fokusgroepsessies.
- BYLAAG 3:** Toestemming van deelnemers om deel te neem aan die navorsingsprojek.
- BYLAAG 4:** Kwalitatiewe navorsing: Onderhoudskedule.
- BYLAAG 5:** Kwantitatiewe navorsing: Vraelys.



Department of Education
Lefapha La Thuto
Departement van Onderwys

Private Bag X 1256
Potchefstroom, 2520
Tel (018) 299 8294/99
Fax (018) 299 8290

NORTH WEST PROVINCE

SOUTHERN REGION

Enq.: P.J. Tyatya
Tel.: 018 – 299 8182

To: Mr L.J. van Staden

From: Mr H.M. Mweli
Executive Manager

Date: 3 March 2005

Subject: REQUEST FOR PERMISSION TO CONDUCT RESEARCH

Your correspondence to my office regarding the above matter refers.

Permission is herewith granted for you to conduct research in schools as per your request. Such permission will apply under the following provisions:

- That you inform the principal of the school identified for your research.
- That your research should not tamper with the normal process of learning and teaching.
- That you share with my office the product of your research.

Wishing you all the best.

Yours sincerely

MR H.M. MWELI
EXECUTIVE MANAGER
SOUTHERN REGION



Re a dira mo dikolong ☐ Ons werk in ons skole ☐ We are working in our schools ☐ Re a sebotisa dikolong
Siya sebonz' ezikolweni ☐ He tshisa eswikolwani ☐ Re a shuma zwikoloni ☐ Siya sebona etikoloni
☐ Siya sebonz' ezikolweni ☐ Siya boreng e ezikolweni



Bylae 2
Posbus 20569
Noordbrug
2522

**Bekendstellingsbrief aan potensiële informante vir individuele
onderhoude en fokusgroepsessies**

Geagte Kollega,

Ek is tans besig met die empiriese studie ter voltooiing van my M.Ed. studie aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus). Die studie handel oor die arbeidsregtelike determinante van onbillike optrede teenoor opvoeders in die skole van Suid-Afrika.

Die tema van die studie is:

**BILLIKE ARBEIDSPRAKTYK VIR OPVOEDERS IN SUID-
AFRIKAANSE OPENBARE SKOLE.**

My navorsing bestaan uit 'n literatuurstudie, asook geselekteerde hofsake en verslae. Tydens my empiriese studie beoog ek om inligting in te win deur met 'n aantal opvoeders 'n gesprek te voer.

Ek gaan dus nie 'n volledige vraelys aan die geselekteerde respondente stuur nie en sodoende gevolgtrekkings maak nie. Ek volg die kwalitatiewe navorsingsmetode, waarvolgens ek data insamel deur persoonlike gesprekke met geselekteerde informante (individue) en ook fokusgroepsessies met geselekteerde informante. Daar sal ook telefoongesprekke met ander informante van afgeleë plekke gevoer word.

Dit is dus van groot belang vir my studie om eerstehandse inligting van die persone wat in die professie staan te kry. Daarom neem ek die vrymoedigheid om u te nader om my in hierdie studie te help.

Dit is belangrik om die onderstaande gedeelte in te vul as u bereid is om met my 'n gesprek te voer. Dit is verder belangrik om aan te dui

of u by 'n individuele onderhoud of 'n fokusgroepsessie betrokke wil wees. Ek sal dan met u in verbinding tree om al die verdere reëlins aan u deur te gee. Ek sal ook sover moontlik die gesprekke en fokusgroepsessies laat plaasvind op die dae wat u klas by die Potchefstroom-kampus het. Die tye sal aan u deurgegee word en sal nie u klastye beïnvloed nie.

Ek gaan van die ongestruktureerde metode gebruik maak. Ek gaan binne die raamwerk van die titel met u gesprek voer. Dit is ook belangrik om daarop te let dat ek 'n bandopname van die gesprek gaan maak. Dit sal help om die ontleding van die inligting baie volledig te doen. Ek sal dit baie hoog op prys stel indien ek, soos met die skrywers van boeke en artikels en ander informante, u in die studie kan aanhaal as gesaghebbende bron wat in die praktyk staan. Gee asseblief op die onderstaande vorm 'n aanduiding of u bereid is om as 'n informant in hierdie studie genoem te word.

Sou u verkies om as informant anoniem te bly, sal u bloot onder 'n kodenommer aangehaal word, en sal u nie op enige wyse geïdentifiseer kan word nie. U naam sal dus ook nie in die bronnelys verskyn nie. Ek onderneem om tydens en na afloop van die studie streng by hierdie belofte van vertroulikheid te hou, sou u dit so verkies.

By voorbaat baie dankie vir u hulp in my studie. Indien ek van u hulp gebruik maak, sal ek na afloop van my studie 'n uittreksel van die belangrikste bevindinge en aanbevelings aan u stuur.

Vriendelike groete.

L.J van Staden.

Tel: 0834174176

INLIGTING RAKENDE INFORMANTE.

Indien u bereid is om 'n onderhoud met my te voer, sal ek dit waardeer as u die onderstaande inligting voltooi.

A. Algemene inligting

Van: _____

Voorletters: _____

Noemnaam: _____

Telefoonnommer (Skool): _____

Telefoonnommer (Huis): _____

Selfoonnommer: _____

E-posadres: _____

B. Posisie in die skool.

Merk slegs een van die onderstaande posisie wat op u van toepassing is:

Hoof	
Adjunkhoof	
Departementshoof	
Onderwyser	
Onderwyser in diens van beheerliggaam	

C. Inligting rakende onderhoud.

Ek is bereid om aan 'n fokusgroepsessie, individuele onderhoud of albei deel te neem:

(Merk asseblief u keuse)

Fokusgroepsessie	
Individuele onderhoud	
Beide fokusgroepsessie en individuele onderhoud	

D. Vertroulikheid.

Ten einde u te beskerm merk asseblief die volgende.

Ek is bereid om persoonlik aangehaal te word as bron in hierdie studie.	
Ek verkies om anoniem te bly, en sal die inligting op die voorwaarde verskaf.	

Handtekening: _____ Datum: _____

Bylae 3

TOESTEMMING OM DEEL TE NEEM AAN DIE NAVORSINGSPROJEK.

Deelnemer se naam: _____ Datum: _____

Inligting aangaande toestemming.

1. Titel van die studie

Billike arbeidspraktyk vir opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole.

2. Navorsingsprosedures

Ek word genooi om deel te neem aan 'n fokusgroepsessie om die invloed van onbillike optrede teenoor opvoeders in openbare skole in Suid-Afrika te bepaal. Die duur van hierdie sessie sal om en by een uur wees.

Die fokusgroepsessie sal plaasvind op _____
om _____ in die hoof van _____ se
kantoor.

Ek verstaan dat die fokusgroepsessie op band opgeneem sal word. Die kassette en ander hulpmiddele sal in veilige bewaring van die navorser gehou word en sal slegs vir navorsingsdoeleindes gebruik word. Sodra die navorsing voltooi is, sal die kassette en ander hulpmiddele vernietig word.

3. Risiko en ongerief

Ek neem kennis dat daar geen risiko of ongerief aan die studie verbonde is nie.

4. Voordele

Ek neem kennis dat daar geen direkte voordele vir my gekoppel is vir die deelname aan hierdie studie nie. Desnieteenstaande sal hierdie navorsingsprojek bydra om billike arbeidspraktyk in die onderwys van Suid-Afrika te verseker.

5. Deelnemer se regte

Ek verstaan dat my deelname vrywillig is, en dat ek kan kies om nie deel te neem aan die projek, of 'n deel daarvan nie. Ek verstaan ook dat ek op enige tydstip kan onttrek van die projek sonder om gepeenaliseer te word.

6. Vertroulikheid

As ek dit so verkies, sal alle deelname aan die navorsing streng vertroulik hanteer word. Daar sal slegs van kodes gebruik gemaak word om insette te publiseer en u naam sal ook nie in die bronnelys verskyn nie.

7. Openbaarmaking van inligting

Omdat hiedie 'n fokusgroepsessie is, onderneem ek om geen inligting van die ander deelnemers te openbaar of bekend te maak nie, aangesien dit streng vertroulike inligting is.

Ek verstaan my regte as deelnemer aan hiedie navorsingsprojek en ek neem absoluut vrywillig aan hierdie navorsing deel. Ek verstaan waarom die studie handel en hoekom dit gedoen word. Ek gee geen van my wetlike regte op by die ondertekening van hierdie toestemmingsbrief nie.

Ek verstaan dat ek geen vergoeding sal ontvang, omdat ek aan hierdie navorsing deelneem nie.

Handtekening van deelnemer

Datum

KWALITATIEWE NAVORSING: Vraelys

ONDERHOUDSKEDULE

Vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders

1. Wat is die algemeenste vorme van onbillike optrede teenoor opvoeders?
2. Wie behandel opvoeders dikwels onbillik?

Metodes en prosedures

3. Watter regte bied wetgewing om u te beskerm as u voel u word onbillik behandel?
4. Het hierdie regte van u sekere beperkinge?
5. Hoe belangrik is vakbonddeelname vir u, en weet u van 'n opvoeder wat met sukses sy vakbond genader het om hulp?
6. Dra u kennis van enige dissiplinêre optrede teenoor opvoeders?
7. Dra u kennis van enige saak wat by die Departement van Onderwys in die arbeidshof of by die KKMA gëeindig het?
8. Watter prosedures is daar in plek vir die lug van griewe deur opvoeders?

Oorsake en gevolge van onbillike behandeling van opvoeders.

9. Wat is die oorsake van onbillike behandeling van opvoeders?
10. Dink u die Departement van Onderwys het genoegsame kennis van die prosedures in betrokke wette, of is daar moedswilligheid?
11. Wat is die effek van onbillike optrede teen opvoeders (self en ander) se motivering?

Hoe voel die belanghebbendes?

12. Was daar 'n toename in onbillike behandeling die laaste 10 jaar?
13. Het u enige oplossing om onbillike behandeling te beperk.

Bylae 5

Posbus 20569
NOORDBRUG
2522
12 September 2005

Geagte Kollega

Baie dankie vir u bereidwilligheid en kosbare tyd vir die voltooiing van die ingeslote vraelys, wat deel vorm van die empiriese navorsing vir die voltooiing van my M.Ed.- graad. Die tema van my studie is "Billike arbeidspraktyk vir opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole".

Dit sal opreg waardeur word as u die ingeslote vraelys so gou as moontlik sal voltooi. U kan daarop reken dat u bydrae absoluut anoniem sal wees en dat daar in die resultate na geen persoon of skool verwys sal word nie.

Ek besef terdeë dat u baie besig is, maar sal dit opreg waardeur as u die vraelys sal voltooi en terugbesorg aan u hoof. Baie sterkte met die waardevolle taak wat u as opvoeder verrig.

Vriendelike groete

L.J. van Staden

Tel: (018) 2930352
Sel: 0834174176

AFDELING A

Vraag 1: BIOGRAFIESE GEGEWENS

Voltooi asb die volgende deur 'n kruisie in die toepaslike blokkie te maak:

1.1 Ouderdom:

30 jaar en jonger	1
31 – 39 jaar	2
40 – 49 jaar	3
50 jaar en ouer	4

1.2 Geslag:

Manlik	1
Vroulik	2

1.3 Ras:

Blank	1
Gekleur	2
Indiër	3
Swart	4
Ander(spesifiseer)	5

1.4 Huistaal:

Afrikaans	1
Engels	2
isiNdebele	3
isiXhosa	4
IsiZulu	5
Sepedi	6
Sesotho	7
Setswana	8
siSwati	9
Tshivenda	10
Xitsonga	11
Ander(spesifiseer)	12

1.5 Hoogste kwalifikasie:

Matriek/Graad 12/Standerd 10	1
Eenjarige Onderwysdiploma	2
Tweejarige Onderwysdiploma	3
Driejarige Onderwysdiploma	4
Vierjarige Onderwysdiploma	5
Baccalaureusgraad	6
Baccalaureusgraad + Onderwysdiploma	7
Honneurs/B.Ed graad	8
Meestersgraad	9
Doktorsgraad	10
Ander(spesifiseer)	11

1.6 Kwalifikasie in Onderwysreg:

Ja	1
Nee	2
Indien ja spesifiseer.....	3
.....	

1.7 Huidige pos:

Onderwyser	1
Departementshoof	2
Adjunkhoof	3
Hoof	4

1.8 Hoe lank is u al in die onderwys werksaam?

0-5 jaar	1
6-10 jaar	2
11-20 jaar	3
Meer as 20 jaar	4

Vraag 2: DEMOGRAFIESE GEGEWENS

2.1 Aantal leerders in die skool:

minder as 100	1
100-200	2
201-300	3
301-400	4
401-500	5
501-600	6
601-700	7
701-800	8
801+	9

2.2 Die leerders is meestal uit 'n:

Histories benadeelde gemeenskap	1
Histories bevoordeelde gemeenskap	2

2.3 Tipe skool:

Primêr	1
Gekombineerde skool	2
Sekondêr -gewoon	3
-komprehensief	4
-tegnies	5
-landbou	6

2.4 Aantal manspersoneellede:

0-5	1
6-10	2
11-20	3
21-30	4
30+	5

2.5 Aantal damespersoneellede:

0-5	1
6-10	2
11-20	3
21-30	4
30+	5

AFDELING B

VRAAG 3: Is die onderstaande dokumentasie tot beskikking van personeel by u skool?

JA	NEE	ONSEKER
----	-----	---------

3.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996.

--	--	--

3.2 Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.

--	--	--

3.3 Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.

--	--	--

3.4 Die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996.

--	--	--

3.5 Vakbondverteenwoordigers.

--	--	--

3.6 SARO se etiese gedragkode vir opvoeders.

--	--	--

3.7 Prosedures vir die lug van griewe.

--	--	--

VRAAG 4: Stem u met die volgende stellings saam? Maak slegs 'n kruisie in die toepaslike blokkie.

- 1: Ek stem glad nie saam.
- 2: Ek verskil in 'n mate.
- 3: Ek stem in 'n mate saam.
- 4: Ek stem ten volle saam.

		Ek stem glad nie saam nie	Ek verskil in 'n mate	Ek stem in 'n mate saam	Ek stem ten volle saam
4.1	Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing bied voldoende beskerming aan die regte van opvoeders.	1	2	3	4
4.2	Die regte van opvoeders is onderhewig aan sekere beperkings.	1	2	3	4
4.3	'n Opvoeder het die reg om aan 'n vakbond van sy/haar keuse te behoort	1	2	3	4
4.4	Elke opvoeder het die reg om sy griewe formeel teenoor die Departement van Onderwys te lug.	1	2	3	4
4.5	Elke opvoeder het die reg op billike arbeidspraktyk.	1	2	3	4
4.6	<i>In loco parentis</i> (om in die plek van die ouer te staan) plaas onnodige verantwoordelikheid op die opvoeder en kan tot onbillikheid lei.	1	2	3	4

4.7	Stakings deur opvoeders benadeel die kind se reg op opvoeding onbillik.	1	2	3	4
4.8	Die Skolewet beskerm slegs die leerders se regte.	1	2	3	4
4.9	Elke opvoeder is in diens van die skoolhoof.	1	2	3	4

VRAAG 5: Maak 'n kruisie in die toepaslike blokkie wat u mening die beste weergee.

1. Ek stem glad nie saam.
2. Ek verskil in 'n mate.
3. Ek stem in 'n mate saam.
4. Ek stem ten volle saam.

		Ek stem glad nie saam nie.	Ek verskil in 'n mate.	Ek stem in 'n mate saam.	Ek stem ten volle saam.
5.1	Die meeste onderwysverwante hofsake handel oor die onbillike aanstelling en ontslag van opvoeders.	1	2	3	4
5.2	Ek ervaar onbillike optrede deur die Departement van Onderwys ten opsigte van oorlading van werk.	1	2	3	4
5.3	Ek word onbillik behandel deur die skoolhoof.	1	2	3	4
5.4	Onbillike optrede ontstaan deur die feit dat die Departement van Onderwys wette onkundig toepas.	1	2	3	4
5.5	Onbillike optrede word veroorsaak deur moedswillige optrede deur die Departement van Onderwys.	1	2	3	4

5.6	Lede ervaar voldoende bystand van vakbonde.	1	2	3	4
5.7	Die gemiddelde vakbondverteenvoordiger het 'n ontoereikende kennis van die reg.	1	2	3	4
5.8	Die eise wat groot klasgroepe aan die opvoeder stel, is 'n vorm van onbillike optrede.	1	2	3	4
5.9	Opvoeders het 'n vrees vir die Departement van Onderwys en daarom is opvoeders te bang om onbillike optrede te rapporteer.	1	2	3	4
5.10	Opvoeders wil nie in beroepsverwante hofsake betrokke raak nie.	1	2	3	4
5.11	Die koste-implikasie betrokke by beroepsverwante hofsake skrik opvoeders af om onbillikheid uit te wys.	1	2	3	4
5.12	Die feit dat opvoeders oorlaai word met werk is 'n algemene vorm van onbillike optrede.	1	2	3	4
5.13	Die Departement van Onderwys bied nie genoeg beskerming aan opvoeders as werknemers nie.	1	2	3	4
5.14	Ek ervaar onbillike optrede deur die Departement van Onderwys ten opsigte van oneffektiewe kommunikasie.	1	2	3	4

VRAAG 6: Maak 'n kruisie in die toepaslike blokkie wat u mening die beste weergee.

- 1: Ek stem glad nie saam.
- 2: Ek verskil in 'n mate.
- 3: Ek stem in 'n mate saam.
- 4: Ek stem ten volle saam.

		Ek stem glad nie saam nie.	Ek verskil in 'n mate	Ek stem in 'n mate saam	Ek stem ten volle saam
6.1	Swak hantering van diensvoorwaardes deur die betrokke persone beïnvloed opvoeders se motivering.	1	2	3	4
6.2	Onbillike optrede lei tot 'n gebrek aan motivering by opvoeders.	1	2	3	4
6.3	Opvoeders se motivering het oor die laaste 5 jaar baie afgeneem.	1	2	3	4
6.4	'n Oorlading van werk lei tot 'n gebrek aan produktiwiteit by opvoeders.	1	2	3	4
6.5	Krisisbestuur vanaf die Departement van Onderwys lei tot 'n afname in produktiwiteit by opvoeders.	1	2	3	4
6.6	Vermindering van opvoeders se magte ten opsigte van dissiplinetoepassing lei tot 'n gebrek aan motivering.	1	2	3	4

6.7	Die feit dat opvoeders voel dat wetgewing hulle nie genoegsaam beskerm nie verlaag motivering by opvoeders.	1	2	3	4
6.8	Opvoeders word gedemotiveer deurdat leerderassessering hoë eise aan hulle stel.	1	2	3	4

VRAAG 7: Dui met 'n kruisie in die toepaslike blokkie aan of die volgende oplossings 'n beter onderwyssisteem sal bewerkstellig.

- 1: Ek stem glad nie saam.
- 2: Ek verskil in 'n mate.
- 3: Ek stem in 'n mate saam.
- 4: Ek stem ten volle saam.

		Ek stem glad nie saam	Ek verskil in 'n mate	Ek stem in 'n mate saam	Ek stem ten volle saam
7.1	Effektiewer kommunikasie vanaf die Departement van Onderwys sal 'n beter onderwyssisteem verseker.	1	2	3	4
7.2	Deur dokumentasie betyds by skole te besorg sal krisisbestuur verminder word.	1	2	3	4
7.3	Meer besoeke van die Departement van Onderwys aan skole, sodat die opvoeders hul griewe kan lug, sal onbillike optrede verminder.	1	2	3	4
7.4	Deur opvoeders in presies dieselfde mate te beskerm as leerders word opvoeders se motivering verhoog.	1	2	3	4

7.5	As geskille op 'n vroeë stadium besleg word, voor dit in die hof beland, sal 'n beter onderwyssisteem verseker word.	1	2	3	4
7.6	Weldeurdagte besluite van die Departement van Onderwys voordat opgetree word, sal onbillike optrede en hofsake beperk word.	1	2	3	4
7.7	As die Departement van Onderwys nouer met die betrokke vakbonde skakel, sal onbillike optrede nie in die hof eindig nie.	1	2	3	4
7.8	Die Departement van Onderwys sal opvoeders motiveer deur gereelde positiewe korrespondensie wanneer presteer word.	1	2	3	4
7.9	Die Departement van Onderwys moet 'n beter loonaansporingstelsel in werking stel om opvoeders te motiveer.	1	2	3	4