

# **Opvoeders se persepsie oor billikheid in die werkplek**

**Phillip C Arries**

Studentenommer: 21256403

# **Opvoeders se persepsie oor billikheid in die werkplek**

**Phillip C Arries**

Studentenommer: 21256403

Verhandeling voorgelê ter nakoming vir die graad *Magister Educationis* in Onderwysreg  
aan die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit.

Studieleier: Prof Dr Willem J van Vollenhoven

Mede-studieleier: Prof Dr A Seugnet Blignaut

Oktober 2013

# Bedankings

---

By voltooiing van hierdie studie is dit my opregte begeerte om die volgende persone van harte te bedank:

- Alle dank en eer aan my Skepper wat my deur Sy krag en genade in staat gestel het om die studie te voltooi
- My innige dank aan my studieleier, Prof. W.J. Van Vollenhoven en mede-studieleier Prof. A. Seugnet Blignaut, vir die besondere wyse waarop hulle my deurgaans bygestaan het. Hulle leiding, geduld en belangstelling word hoog op prys gestel en waardeer
- Prof. E.J. Spamer wat die nodige beurse kon vind sodat ek my studies kon voltooi
- Mev. H.C. Sieberhagen vir die effektiewe taalversorging van die studie
- My vrou, Portia, vir haar onbaatsugtige hulp, liefde, geduld, ondersteuning en aanmoediging
- My kinders, Philwardo en Chloè vir hul opoffering, geduld en ondersteuning
- My familie en vriende vir hul ondersteuning en belangstelling
- Al die opvoeders wat aan die ondersoek deelgeneem het.

Opedra ter nagedagtenis aan my ouers, Florrie en Phillip Arries, vir norme en waardes in my vergestalt.

# Opsomming

---

In die onderwys het 'n nuwe dimensie na die 1994-verkiesing begin deur die implementering van nuwe wetgewing wat billike optrede teenoor alle belanghebbendes moes verseker. Daar is nuwe arbeidswetgewing uitgevaardig wat daartoe bygedra het om billikheid in Suid-Afrika te verseker. Hierdie wetgewing is ook in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel geïmplementeer om te verseker dat opvoeders billik behandel word. Die Wet op Indiensneming van Opvoeders, die Wet op Arbeidsverhoudinge, die Wet op Diensbillikheid en die Suid-Afrikaanse Skolewet het wetgewing daargestel om beide die werknemer en die opvoeder se regte in die onderwys te beskerm.

Die doel van hierdie navorsing was om te bepaal wat die opvoeders in die Oudtshoorn distrik se persepsie oor billikheid in die werkplek is, hoe opvoeders hul reg tot gelykheid in die werkplek verstaan en beleef, wat hul persepsie ten opsigte van dissiplinêre optredes in die werkplek is en in watter mate opvoeders oor die basiese begrippe en beginsels van die arbeidsreg beskik om frustrasie in die werkplek, oneffektiewe dienslewering en die volg van verkeerde prosedures te verhoed. Dit is van wesenlike belang dat die opvoeder weet watter regte hy of sy as werknemer het en watter verpligting hy of sy teenoor die werkgewer het. Hierdie navorsing is gedoen aan die hand van 'n literatuurstudie en die ontleding van die wetgewing wat op die opvoeder van toepassing is.

'n Kwalitatiewe ondersoek na opvoeders se persepsie van billikheid in die werkplek is uitgevoer met deelnemers vanuit die Oudtshoorn distrik, wat skole vanuit verskillende sosio-ekonomiese omgewings ingesluit het. Die gevallestudie was gebaseer op onderhoudsvoering met skoolbestuursspanlede, opvoeders (posvlak 1) en vakbondvertegenwoordigers in die Oudtshoorn distrik. Die vraelys was so gestruktureerd om die deelnemers se mening en siening oor billikheid in die werkplek te verkry en om hul kennis aangaande die wette en reg binne die onderwys te bepaal. Geen leiding is aan die deelnemers gegee nie, omdat dit hul antwoorde kon beïnvloed. Die data wat uit hierdie onderhoude verkry is, het dit moontlik gemaak om sekere bevindings en aanbevelings te maak.

Vanuit die empiriese ondersoek is dit duidelik dat opvoeders in die Oudtshoorn distrik slegs 'n vae begrip het oor opvoederregte en wetgewing met betrekking tot arbeidsreg het. Tekortkominge wat uit die studie na vore getree het, word aangespreek, aanbevelings word gemaak asook 'n aanduiding van verdere navorsing oor verwante onderwerpe word bespreek.

**Slutelwoorde:** Billikheid, prosedurele geregtigheid, substantiewe billikheid, onbillike praktyk, gelykheid, wetgewing.

# Abstract

---

In education a new dimension started after the 1994 elections by implementing new legislation to ensure fair conduct towards all. New labour legislation was promulgated to contribute to fairness in South Africa. This legislation was also implemented in the South African education system to ensure that educators are treated fairly. The Employment of Educators Act (EEA), the Labour Relations Act (LRA), the Equity Act and the South African Schools Act (SASA) were promulgated to protect both the rights of the employer and the educator in education.

The purpose of this research was to determine the perception of educators in the Oudtshoorn district regarding fairness in the workplace; how educators understand and experience their right to equality in the workplace; what their perception is regarding disciplinary action in the workplace, and to what extent educators have the basic concept and principle of labour law to prevent frustration in the workplace and ineffective service delivery, and to prevent the pursuit of incorrect procedures. It is crucial that the educator knows his or her rights as an employee, and what his or her obligations towards the employer are. This research was done on the basis of the literature study and the analysis of legislation that is applicable to educators.

A qualitative enquiry into educators' perceptions of fairness in the workplace was conducted amongst participants from the Oudtshoorn district, which included schools from different socio-economic and cultural backgrounds. This case study was based on interviews with school managers, educators on post level 1 and with union representatives in the Oudtshoorn district. Questionnaires were structured to obtain the participants' view and perception on fairness in the workplace and to determine their knowledge regarding the law and their rights in education with regards to labour law. The participants didn't receive guidance because it could have influenced their answers. The data derived from the participants made it possible to compile certain recommendations and conclusions.

From the empirical research it was evident that educators in the Oudtshoorn district had but a vague knowledge of their rights as educators and of legislation. Shortcomings that were apparent from this study were addressed, recommendations were made, and possible future research on related topics was indicated.

**Key principles:** Fairness, procedural fairness, substantive fairness, unfair practice, equality, legislation

# Plegtige verklaring



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
POTCHEFSTROOMKAMPUS

M- en D-afdeling

## PLEGTIGE-VERKLARING

### 1. Plegtige verklaring deur student

Hiermee verklaar ek, PHILLIP CORNELIUS ARRIES  
die ondergetekende, dat die proefskrif/verhandeling/skripsie/artikel getiteld (presies soos geregistreerde/  
goedgekeurde titel),

OPVOEDERS SE PERSEPSIE OOR BILLIKHEID IN DIE  
WERKPLEK IN DIE OUDTSHOORN DISTRIK

wat ek by die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, ter voldoening / gedeeltelike voldoening aan die  
vereiste van die M.Ed -graad hiermee inhandig, my eie werk is, dit volgens  
die vereistes taalversorg is en dat dit nie reeds by 'n ander universiteit ingehandig is nie.

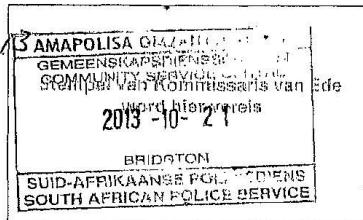
Ek verstaan en aanvaar dat die eksemplare, wat vir eksaminering ingehandig word, die eiendom van die  
universiteit is.

Handtekening van student [Handwritten Signature] Universiteitsnommer 21256403

Geteken te OUdTSHOORN hierdie 01 dag van OKTOBER 2013

Verklaar voor my hierdie 01 dag van OKTOBER 2013

-Kommissaris van Ede: [Handwritten Signature]



LET WEL: Indien 'n student se proefskrif/verhandeling/skripsie/artikel na die sperdatum vir indiening ingedien is, is die  
tydperk vir eksaminering beperk. Geen waarborg kan daarom gegae word dat (selfs sou die eksaminatorsverslae positief  
wees) die graad by die eerskomende gradoplegtigheid toegeken sal word nie. Dit mag ook beteken dat die student vir die  
volgende akademiese jaar moet herregistreer.

### 2. Plegtige verklaring deur studieleier

Hiermee verklaar ondergetekende:

1. Dat die student gemagtig word om sy/haar skripsie/verhandeling/proefskrif in te  
handig.
2. Dat die student se werk by Turnitin ingedien is en 'n bevredigende verslag omtvang  
is.

Ja	Nee
X	
X	

Handtekening Studieleier/Proroktor: [Handwritten Signature]

Datum: 2013 10 21

Oorspronklike gegewens: Monique van Davenport(12266307) R:\PK REGIS\BATEUR\NAGRAADSE ADMIN\REKORDS\Bhlova en Vorms\2013 Brieve\Vorms\PLEGTIGE  
VERKLARING.docm  
17 April 2013 Voorlyfingsnommer: 7.1.11.9

## Sertifikaat van taalversorging

---

*H C Sieberhagen*  
*SAVI nr 1001489*  
*SATI no 1001489*

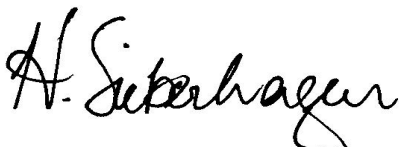
*Translator and Editor*  
*Vertaler en Redigeerder*  
*082 3359846*

### SERTIFIKAAT UITGEREIK OP 24 OKTOBER 2013

Hiermee verklaar ek dat ek die taal nagegaan en versorg het  
in die verhandeling van  
Mnr Phillip C Arries

Opvoeders se persepsies oor billikheid in die werkplek in die  
Oudtshoorn Distrik

voorgelê vir die graad Magister Educationis  
aan die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit



H C Sieberhagen  
SAVI nommer: **1001489**  
ID: 4504190077088  
Telefoonnommer 0182994554

# Etiese klaring



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT

Private Bag X6001, Potchefstroom  
South Africa 2520

Tel: (018) 299-4900  
Faks: (018) 299-4910  
Web: <http://www.nwu.ac.za>

#### Ethics Committee

Tel +27 18 299 4850  
Fax +27 18 293 5329  
Email [Ethics@nwu.ac.za](mailto:Ethics@nwu.ac.za)

#### ETHICS APPROVAL OF PROJECT

The North-West University Ethics Committee (NWU-EC) hereby approves your project as indicated below. This implies that the NWU-EC grants its permission that, provided the special conditions specified below are met and pending any other authorisation that may be necessary, the project may be initiated, using the ethics number below.

<b>Project title : Opvoeders se persepsie van billikheid in die werkplek</b>																
<b>Project Leader: Prof. WJ Van Vollenhoven</b>						<b>Student: PC Arries</b>										
<b>Ethics</b>		<b>N</b>	<b>W</b>	<b>U</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>A</b>	<b>2</b>
<b>number:</b>		Institution			Project Number						Year		Status			
<small>Status: S = Submission; R = Re-Submission; P = Provisional Authorisation; A = Authorisation</small>																
<b>Approval date: 2011/06/23</b>									<b>Expiry date: 2016/06/22</b>							

Special conditions of the approval (if any): None

<p>General conditions:</p> <p>While this ethics approval is subject to all declarations, undertakings and agreements incorporated and signed in the application form, please note the following:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>The project leader (principle investigator) must report in the prescribed format to the NWU-EC:<ul style="list-style-type: none"><li>annually (or as otherwise requested) on the progress of the project,</li><li>without any delay in case of any adverse event (or any matter that interrupts sound ethical principles) during the course of the project.</li></ul></li><li>The approval applies strictly to the protocol as stipulated in the application form. Would any changes to the protocol be deemed necessary during the course of the project, the project leader must apply for approval of these changes at the NWU-EC. Would there be deviated from the project protocol without the necessary approval of such changes, the ethics approval is immediately and automatically forfeited.</li><li>The date of approval indicates the first date that the project may be started. Would the project have to continue after the expiry date, a new application must be made to the NWU-EC and new approval received before or on the expiry date.</li><li>In the interest of ethical responsibility the NWU-EC retains the right to:<ul style="list-style-type: none"><li>request access to any information or data at any time during the course or after completion of the project;</li><li>withdraw or postpone approval if:<ul style="list-style-type: none"><li>any unethical principles or practices of the project are revealed or suspected,</li><li>it becomes apparent that any relevant information was withheld from the NWU-EC or that information has been false or misrepresented,</li><li>the required annual report and reporting of adverse events was not done timely and accurately,</li><li>new institutional rules, national legislation or international conventions deem it necessary.</li></ul></li></ul></li></ul>
---

The Ethics Committee would like to remain at your service as scientist and researcher, and wishes you well with your project. Please do not hesitate to contact the Ethics Committee for any further enquiries or requests for assistance.

Yours sincerely

Prof Amanda Lourens  
(chair NWU Ethics Committee)

# Inhoudsopgawe

---

Bedankings .....	i
Opsomming .....	ii
Abstract .....	iii
Plegtige verklaring.....	iv
Sertifikaat van taalversorging.....	v
Etiese klaring.....	vi
Inhoudsopgawe.....	vii
Lys van tabelle .....	xi
Lys van figure .....	xii
Lys van bylae .....	xiii
Lys van akronieme .....	xiv

## HOOFSTUK EEN: ORIËNTERING TOT DIE STUDIE

1.1 INLEIDING .....	1
1.2 PROBLEMSTELLING .....	1
1.3 DIE ONTWIKKELING VAN BILLIKHEID IN DIE ONDERWYS.....	4
1.3.1 Die reg op gelykheid.....	5
1.3.2 Reëls van natuurlike geregtigheid .....	5
1.3.3 Substantiewe billikheid .....	7
1.3.4 Prosedurele billikheid .....	7
1.4 DOEL VAN NAVORSING .....	8
1.5 NAVORSINGSONTWERP EN METODOLOGIE .....	8
1.5.1 Die voorgenome literatuurstudie .....	9
1.5.2 Navorsingsontwerp.....	9
1.5.2.1 Navorsingsbenadering.....	9
1.5.2.2 Epistemologiese benadering .....	9
1.5.2.3 Gevallestudie .....	10
1.5.3 Seleksie van navorsingsplek en sosiale netwerk .....	10
1.5.4 Navorser se rol.....	10
1.5.4.1 Die navorser se agtergrond .....	11
1.5.5 Data insamelingstrategieë .....	12
1.5.6 Data analise .....	12
1.5.7 Etiese aspekte van die navorsing .....	13
1.6 TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE.....	14
1.7 BYDRAE VAN DIE STUDIE .....	14
1.7.1 Bydrae tot die navorsingsfokusarea.....	14
1.8 HOOFSTUK INDELING .....	15

---

1.9	SAMEVATTING .....	15
-----	-------------------	----

**HOOFSTUK TWEE: REGSDETERMINANTE VIR BILLIKHEID IN DIE WERKPLEK**

2.1	INLEIDING .....	17
2.2	STATUTÊRE WETGEWING .....	18
2.2.1	Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	19
2.2.1.1	Artikel 9:Gelykheid .....	19
2.2.1.2	Artikel 23: Billike arbeidspraktyke .....	22
2.2.1.3	Artikel 33: Regverdige administratiewe optrede.....	22
2.2.1.4	Artikel 10: Menswaardigheid.....	24
2.2.1.5	Artikel 12: Vryheid en sekerheid van die persoon .....	25
2.2.1.6	Artikel 18: Vryheid van assosiasie .....	26
2.2.1.7	Artikel 24: Berskerming van die omgering .....	27
2.2.2	ALGEMENE WETGEWING .....	27
2.2.2.1	Wet op Diensbillikheid .....	28
2.2.2.2	Die voorkoming van onbillike diskriminasie.....	29
2.2.2.3	Regstellende aksies .....	30
2.2.2.4	Wet op arbeidsverhoudinge .....	31
2.2.3	ONDERWYSWETGEWING .....	33
2.2.3.1	Wet op Nasionale Onderwysbeleid .....	33
2.2.3.2	Suid-Afrikaanse Skolewet.....	34
2.2.3.3	Wet op Indiensneming van Opvoeders .....	34
2.3	GEMENEREG .....	35
2.3.1	Ultra vires-leerstuk .....	37
2.3.2	Reëls van natuurlike geregtigheid .....	38
2.3.2.1	Die werknemers moet 'n billike geleentheid gebied word om sy saak te stel.....	38
2.3.2.2	Die besluitnemer in die proses moet onpartydig wees .....	39
2.3.2.3	Die werknemer is geregtig op 'n tydige verhoor .....	40
2.3.2.4	Genoegsame voorafgaande kennisgewing moet aan die werknemer gegee word .....	41
2.3.2.5	Genoegsame inligting ten opsigte van die aard van die beweerde oortreding moet aan die werknemer gegee word .....	41
2.3.2.6	Die werknemer is geregtig op 'n verteenwoordiger .....	41
2.4	REGSPRAAK .....	42
2.4.1	Onbillike weiering om werknemers weer in diens te stel .....	43
2.4.2	Ontslag van opvoeders.....	44
2.5	SAMEVATTING .....	46

**HOOFSTUK DRIE: NAVORSINGONTWERP EN –METODOLOGIE**

3.1	INLEIDING .....	47
3.2	NAVORSINGONTWERP .....	47

3.3	NAVORSINGSMETODOLOGIE .....	48
3.3.1	Die konteks van die navorsing .....	49
3.3.2	Die rol van die navorser .....	50
3.3.3	Keuse van deelnemers .....	50
3.4	DATA INSAMELINGSTRATEGIEë .....	51
3.4.1	Individuele onderhoude .....	51
3.4.2	Fokusgroeponderhoud .....	53
3.4.3	Navorsingjoernaal .....	56
3.5	ANALISE VAN DIE DATA .....	57
3.6	GELOOFWAARDIGHEID VAN DIE NAVORSING .....	58
3.6.1	Betroubaarheid .....	58
3.6.2	Geldigheid .....	58
3.7	ETIESE OORWEGINGS .....	59
3.7.1	Ingeligte toestemming .....	59
3.7.2	Beskerming teen skade of leed .....	59
3.7.3	Privaatheid en konfidensialiteit .....	60
3.8	WAARDE VAN DIE NAVORSING .....	60
3.9	BEPERKINGE VAN DIE STUDIE .....	60
3.10	OPSOMMING .....	61

#### **HOOFSTUK VIER: DATA-ANALISE EN INTERPRETASIE**

4.1	INLEIDING .....	62
4.2	AANBIEDINGE VAN KATEGORIEë .....	62
4.3	PERSEPSIE VAN BILLIKHEID IN DIE WERKPLEK .....	62
4.3.1	Deursigte bestuurstyl van die skoolhoofde .....	63
4.3.1.1	Werkstevredenheid van opvoeders .....	65
4.3.2	Regverdigheid in die werkplek .....	65
4.3.2.1	Konsekwentheid van skoolhoofde .....	66
4.3.2.2	Gelykheid van opvoeders .....	68
4.3.3	Respek vir opvoeders .....	70
4.3.4	Wetgewing in die werkplek .....	70
4.3.4.1	Geslagsgelykheid van opvoeders .....	71
4.3.4.2	Kennis oor wetgewing .....	72
4.3.4.2.1	Substantiewe billikheid in die werkplek .....	73
4.3.4.2.2	Prosedurele geregtigheid in die werkplek .....	74
4.3.4.2.3	Reg op verteenwoordiging vir opvoeders .....	76
4.4	SAMEVATTING .....	78

#### **HOOFSTUK VYF: SAMEVATTING, BEVINDINGS EN AANBEVELINGS**

5.1	INLEIDING .....	79
-----	-----------------	----

5.2	SAMEVATTING .....	79
5.3	GELOOFWAARDIGHEID.....	80
5.4	BEVINDINGS .....	80
5.4.1	Persepsies van billikheid in die werkplek.....	81
5.4.1.1	Deursigtige bestuurstyl.....	81
5.4.1.2	Regverdigheid .....	82
5.4.1.3	Respek.....	83
5.4.1.4	Wetgewing .....	83
5.5	IMPLIKASIES VAN DIE BEVINDINGE.....	84
5.6	BELANGRIKHEID VAN DIE STUDIE .....	84
5.7	BEPERKINGS VAN DIE STUDIE.....	84
5.8	AANBEVELINGS .....	85
5.8.1	Praktyksaanbevelings.....	85
5.8.2	Teoretiese aanbevelings .....	86
5.9	VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING .....	86
5.10	GEVOLGTREKKING .....	87
5.11	REFLEKSIE.....	87
	 Bibliografie .....	 89

## Lys van tabelle

---

Tabel 1.1	Data-inligtingstegnieke en dokumentering .....	12
Tabel 1.2	Uiteensetting van die data-analisetegnieke .....	13
Tabel 3.1	Kenmerke van kwalitatiewe navorsing .....	49
Tabel 3.2	Doelgerigte keuse van navorsingsdeelnemers .....	53
Tabel 3.3	Fokusgroeponderhoud met deelnemers in bestuursposte.....	55
Tabel 3.4	Fokusgroeponderhoud met posvlak 1-opvoeders.....	55
Tabel 3.5	Fokusgroeponderhoud met vakbondverteenvoerders.....	56

## Lys van figure

---

Figuur 4.1	Deelnemers se persepsie van billikheid in die werkplek .....	63
Figuur 4.2	Deelnemers se persepsie van deursigtige bestuurstyl van skoolhoofde .....	64
Figuur 4.3	Deelnemers se persepsie van regverdigheid .....	66
Figuur 4.4	Deelnemers se persepsie van konsekwentheid .....	68
Figuur 4.5	Deelnemers se persepsie oor gelykheid .....	69
Figuur 4.6	Deelnemers se persepsie oor wetgewing .....	70
Figuur 4.7	Deelnemers se persepsie van geslagsgelykheid .....	71
Figuur 4.8	Deelnemers se persepsie met betrekking tot kennis oor wetgewing .....	73
Figuur 4.9	Deelnemers se persepsie met betrekking tot substantiewe billikheid van die werkplek.....	74
Figuur 4.10	Deelnemers se persepsie met betrekking tot prosedurele geregtigheid in die werkplek.....	76
Figuur 4.11	Deelnemers se persepsie met betrekking tot die reg op verteenwoordiging in die werkplek.....	77

## Lys van bylae

---

Bylaag 3.1	Toestemming van die WKOD
Bylaag 3.2	Toestemming van skoolhoof om skoolbiblioteek te gebruik vir onderhoude
Bylaag 3.3	Ingeligte toestemmingsbriewe aan navorsingsdeelnemers
Bylaag 3.4	Semi-gestruktureerde onderhoudskedule
Bylaag 3.5	Fokusgroeponderhoudskedule
Bylaag 3.6	Observasies genoteer
Bylaag 3.7	Refleksie
Bylaag 3.8	Sigblad oor koderingsdigtheid
Bylaag 3.9	Kwalitatiewe analise met behulp van Atlas.ti
Bylaag 3.10	Klaring van die etiese komitee

Bylae beskikbaar op 'n kompakskyf aan die einde van die verhandeling.

## Lys van akronieme

---

DvO	Departement van Onderwys
MIV	Menslike Immuniteitsverworwesindroom
SADOU	Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysersunie
SASW	Suid-Afrikaanse Skolewet
SARO	Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders
WAV	Wet op Arbeidsverhoudinge
WBAG	Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid
WDB	Wet op Diensbillikheid
WKOD	Wes-Kaap Onderwysdepartement
WNO	Wet op Nasionale Onderwysbeleid

# Hoofstuk 1

## Oriëntering tot die studie

---

### 1.1 INLEIDING

As gevolg van onbillike ontslag, wangedrag, diskriminasie en viktimisasie wat in die onderwys plaasvind, is dit van belang dat elke opvoeder moet weet watter regte hy/sy as 'n werknemer het. Alhoewel opvoeders geregtig is op vakbondverteenvoerdiging tydens 'n dissiplinêre verhoor, blyk dit of hulle nie altyd van hierdie opsie gebruik maak nie. Die vermoede bestaan dat diesulke opvoeders nie altyd oor die nodige regs kennis beskik nie en daarom maak hulle dikwels die uitsprake dat daar onbillik teenoor hulle opgetree word. Ten einde die probleem aan te spreek, het hierdie studie ten doel om opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke wat in die onderwys mag voorkom, te bepaal. Oosthuizen en Rossouw (1998:117) verklaar dat die werknemer verpligtinge namens sy/haar werkgever moet uitvoer. Die werkgever het egter ook verpligtinge teenoor die werknemer en daarom is dit belangrik dat die werknemer oor kennis van hierdie verpligtinge beskik. Hieruit blyk dit dat die werkgever en werknemer regte van mekaar kan eis, maar ook verpligtinge teenoor mekaar het. Dit is belangrik dat opvoeders en werknemers nie net kennis moet dra van hul regte nie, maar ook verpligtinge teenoor die werkgever nageset moet nakom. In die onderwys kan die werkgever of die onderwysdepartement of die beheerliggaam van die skool wees.

### 1.2 PROBLEEMSTELLING

Volgens Van Kerken (1999:143) is dit vir die opvoeder belangrik om te weet watter regte hy as 'n werknemer het, en watter pligte hy teenoor sy werkgever het. Dit is van wesenlike belang dat hy sal weet watter verpligtinge die werkgever teenoor sy werknemers het. In onlangse tye ontstaan daar dikwels geskille tussen werkgevers en werknemers en elke opvoeder moet kennis dra van die regsvoorskrifte in hierdie verband, sowel as die verskillende geskilbeslegtingsmeganismes wat aangewend kan word om geskille by te lê.

In terme van artikel 23 van die Grondwet van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996 (Suid-Afrika, 1996a) het elkeen die reg op billike arbeidspraktyke. Volgens Oosthuizen en Rossouw (1998:32) word artikel 185 in die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995 (Suid-Afrika, 1995) herhaal in die sin dat elkeen die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie. Volgens Le Roux en Van Niekerk (1994:153) het die nywerheidshof vanaf hul vroegste beslissings aangedring dat 'n billike prosedure gevolg word voor die ontslag van 'n werknemer. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) en die Wet op Basiese

---

Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997 (Suid-Afrika, 1997) is op elke werkgewer en werknemer van toepassing. Die Wet op Diensbillikheid, Wet 55 van 1998 (Suid-Afrika, 1998b) is geskep om aan artikel 9 van die Grondwet gevolg te gee. Die oogmerk van hierdie wet is om gelykheid in die werkplek te bewerkstellig deur gelyke geleenthede en billike arbeidspraktyke te bevorder. Om hierdie doel te bereik vereis die wet dat werkgewers alle onbillike diskriminasie in hul indiensnemingsbeleide en -praktyke sal uitskakel. Hierdie wetgewing is in lyn met die demokratisering en beskerming van menseregte (Suid-Afrika, 1996a) wat voor 1996 nie gewaarborg was nie.

Volgens Oosthuizen en Rossouw (1998:32) is artikel 1(c) van die Grondwet van Suid-Afrika (Suid-Afrika, 1996a) die land se opperste wet. Die Grondwet het hoër gesag as die parlement en dit verskaf riglyne waarvolgens wetgewing ontwikkel moet word. Hierdie grondwetlike regte vorm die grondslag van arbeidsverhoudinge:

- elkeen het ingebore waardigheid en die reg dat daardie waardigheid gerespekteer en beskerm word (Artikel 10)
- elkeen het die reg op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is – as iemand se regte nadelig geraak is deur administratiewe optrede het hy of sy die reg op die verskaffing van skriftelike redes (Artikel 33).

In Artikel 23 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) word arbeidsverhoudinge spesifiek behandel. Dit verklaar dat:

- elkeen die reg het op billike arbeidspraktyke
- elke werker die reg het om...
  - 'n vakbond te stig en daarby aan te sluit
  - aan die bedrywighede en programme van 'n vakbond deel te neem
  - te staak
- elke werkgewer die reg het om...
  - 'n werkgewersorganisasie te stig en daarby aan te sluit
  - aan die bedrywighede en programme van 'n werkgewersorganisasie deel te neem.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995:1) verklaar in artikel 1 “die doel van die wet is die bevordering van ekonomiese ontwikkeling, sosiale geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek.” Arbeidsverhoudinge is dus gemoed met sake soos:

- sosiale geregtigheid
- die demokratisering van die werkplek
- werknemer-werkgewer-verhoudings
- kollektiewe bedinging
- prosedures vir die hantering van griewe

- prosedures vir dissipline
- prosedures vir ontslag (wangedrag, onbevoegdheid en operasionele redes).

Artikel 185 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) bepaal dat geen werknemer onbillik ontslaan mag word nie. Ontslag word gedefinieer as 'n werkgewer wat 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig; 'n werknemer wat redelikerwys van die werkgewer verwag om 'n vaste termyn dienskontrak op dieselfde of soortgelyke voorwaardes te hernu, terwyl die werkgewer aangebied het om dit op minder gunstige voorwaardes te hernu, of dit nie hernu het nie; 'n werkgewer wat weier om 'n werknemer toe te laat om haar werk te hervat nadat sy kraamverlof geneem het ingevolge 'n wet, of kollektiewe ooreenkoms of haar dienskontrak; 'n werkgewer wat 'n aantal werknemers weens dieselfde of soortgelyke redes ontslaan het en dan weer sommige van hulle in diens neem maar weier om dieselfde met die ander te doen. Die Wet op Diensbillikheid (Suid-Afrika, 1998b) het drie breë doelwitte:

- bevorder gelykheid en billike behandeling in die werkplek
- raak ontslae van onbillike diskriminasie
- verminder die uitwerking van vorige ongeregthede in die werkplek deur regstellende aksie ten opsigte van aangewese groepe te implementeer.

Om billikheid in die onderwys te bevorder, is dit belangrik dat opvoeders oor die basiese begrippe en beginsels van die arbeidsreg beskik om frustrasie in die werkplek, oneffektiewe dienslewering en die volg van verkeerde prosedures te verhoed. Artikel 9 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) het ten doel om die bereiking van gelykheid te bevorder. Ten einde hierdie doel te bereik, is differensiasie wat gerig is op die beskerming of bevordering van persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is, geoorloof. Om aan artikel 9(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) te voldoen, is drie kriteria vasgestel. Maatreëls moet eerstens gerig wees op persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel was. Tweedens moet dit ontwerp wees om persone wat voorheen deur onbillike diskriminasie benadeel was, te beskerm, en derdens moet dit die bereiking van gelykheid bevorder.

Gegewe Suid-Afrika se diversiteit en historiese agtergrond val die klem op die verwydering van onbillikheid eerder as op die versagting daarvan. Ten spyte van verskeie wetgewing wat konkrete begrippe gee aan die uitroeiing van onbillikheid bly dit steeds veel moeiliker as wat dit op die oog af lyk om saak suksesvol te laat bereg. Die algemene reël om bewyslas te bepaal is dat die individu wat beweert ook moet bewys. In gesprekke met opvoeders ondervind die navorser dat onbillike behandeling van opvoeders, viktimisering en diskriminasie steeds voorkom. Binne die werkplek vind onbillikheid plaas waar die werkgewer deur sy aksies werknemers op onaanvaarbare gronde ongelyk behandel. Na aanleiding van skedule 7 van die WAV (Suid-Afrika, 1995) kan die volgende optredes as onbillike diskriminasie beskou word:

- *Diskriminasie teen werknemers of applikante wat aansoek doen om werk.* 'n Goeie voorbeeld is wanneer 'n onderwysinstelling 'n vakature adverteer vir 'n man, maar 'n vrou ook die vakature sou kon vul, kan sodanige vrou wat graag sou wou aansoek doen vir die werk, beswaar maak dat daar onbillik teenoor haar gediskrimineer word.
- *Diskriminasie gebaseer op 'n eie matige (arbitrêre) rede.* Dit sluit in, maar is nie beperk tot ras, geslag, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, godsdiens of gewete nie. Dit sal byvoorbeeld voorkom waar 'n onderwysinstelling sekere kriteria koppel aan 'n betrekking waaraan 'n kandidaat moet voldoen, maar waar sodanige kriteria nie werklik nodig is om die werk te doen nie. Die doel hiervan kan onder andere wees om opvoeders van 'n sekere rassegroep uit te skakel bloot omdat hulle nie oor sodanige ontoepaslike kwalifikasies beskik nie.

Opvoeders moet dus hulle kan beroep op hul regte en weet watter prosedures gevolg moet word sodat billikheid kan geskied. Dit wil egter voorkom dat opvoeders gebrekkige kennis aangaande hul regte het en weet gevolglik nie hoe om hul regte in die gevalle te beskerm nie.

### **1.3 DIE ONTWIKKELING VAN BILLIKHEID IN DIE ONDERWYS**

In die onderwys het 'n nuwe dimensie na die 1994-verkieping begin deur die implementering van nuwe wetgewing wat billike optrede teenoor alle belanghebbendes moes verseker. Die tydperk na die 1994-verkieping was van groot belang om demokrasie en billike arbeidspraktyk in die nuwe Suid-Afrika te verseker (Van Staden, 2006:26). Dit was 'n groot stap op die pad na ware demokrasie, alhoewel die implimentering van tersaaklike wetgewing en die vestiging van 'n kultuur van billikheid in die werksplek nie oornag sou verkyn nie. Rust (1998:117) noem 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-verkieping gevolg het, was van kritiese belang, omdat dit demokrasie en veral billike arbeidspraktyk in die nuwe Suid-Afrika moes verseker.

Oosthuizen en Rossouw (1998:32) meen dat onkunde oor die basiese begrippe en beginsels van die arbeidsreg kan lei tot frustrasie in die werkplek, oneffektiewe dienslewering, die volg van verkeerde prosedures en selfs tot wangedrag. Aan die anderkant kan kennis van die belangrikste beginsels van die jong opvoeder 'n meer produktiewe en positiewe professionele persoon maak. Die opvoeder beskik uiteraard ook oor al die grondwetlike regte van die Suid-Afrikaanse Grondwet (Suid-Afrika, 1996a). Die Grondwet van Suid-Afrika (Suid-Afrika, 1996a) verwys direk of indirek na billikheid. Die fokus is vervolgens op die begrip van billikheid soos vermeld in die Grondwet.

### 1.3.1 Die reg op gelykheid

Die reg op gelykheid is een van die basiese stigtingswaardes van die Handves van Regte; dit is verskans in die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a). Die reg op gelykheid vorm die grondslag van arbeidsverhoudinge. Die Grondwet verklaar in artikel 9 dat...

- (1) elkeen gelyk is voor die reg en die reg het op gelyke beskerming en voordeel van die reg.
- (2) gelykheid die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede insluit. Om gelykheid te bevorder, kan wetgewende en ander maatreëls getref word wat ontwerp is vir die beskerming of ontwikkeling van persone, of kategorieë van persone, wat deur onbillike diskriminasie benadeel is.
- (3) die staat nie regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand mag 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, oortuigings, kultuur, taal en geboorte.

### 1.3.2 Reëls van natuurlike geregtigheid

Die reëls van natuurlike geregtigheid het basies ten doel om die toepassing van geregtigheid tussen twee regssubjekte te verseker (Wiechers, 1984:235). Dit is dus die regsbeginsel wat toegepas moet word ten einde uitvoering aan artikels 23 en 33 van die Grondwet te gee. Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) maak in Artikel 33 voorsiening vir regverdige administratiewe optrede. Dit beteken dat die prosedures juis daar gestel is om regverdigheid te verseker. Artikel 33 bepaal soos volg:

- (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 die reg het op die verskaffing van skriftelike redes.

Benewens die verskaffing van natuurlike geregtigheid word die beginsels van gemenerereg in nasionale wetgewing beliggaam. Die belangrikste beginsel is die *audi alteram partem*-reël, wat letterlik "hoor die ander kant" beteken. Dit beteken opvoedkundige bestuurders moet die werknemer geleentheid gee om sy of haar weergawe van die saak te stel voordat enige optrede teen die werknemer oorweeg word. Die vakbonde speel 'n belangrike rol, omdat hulle moet verseker dat die regte van die werknemer ten opsigte van artikel 23 van die Grondwet van Suid-Afrika uitgeoefen word. Daar word in artikel 23 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) na die volgende verwys:

- (1) Elkeen het die reg op billike arbeidspraktyke
- (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.

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.

Elke werknemer het die reg op billike arbeidspraktyke (wat billikheid betreffende prosedure insluit), en die reg op administratiewe optrede wat prosedureel billik is. Indien sy regte nadelig geraak is, het hy die reg op skriftelike redes vir die administratiewe optrede (Suid-Afrika, 2000a:artikel 23 en 33). Dit moet vir elke opvoeder belangrik wees om te weet watter regte hy as 'n werknemer het, en watter pligte hy teenoor sy werkgever het. As beampte van sy werkgever, wat pligte namens sy werkgever moet uitvoer, is dit van wesenlike belang dat hy sal weet watter verpligtinge die werkgever teenoor sy werknemers het.

Grogan (2000:4) is van mening dat die mees onlangse ontwikkelings in arbeidswetgewing verseker dat werknemers teen werkgevers wat in 'n beheerende posisie is, beskerm word. Streng reëls ten opsigte van die billikheid van dissiplinêre prosesse is aanvaar en word geïmplementeer. Artikel 1 van die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtheid, wet 3 van 2000 (Suid-Afrika, 2000a) gee in hierdie verband duidelike riglyne oor hoe die staat dissipline behoort toe te pas. Oosthuizen en Rossouw (1998:32) is van mening dat administratiewe optrede te doen het met besluite wat geneem word deur 'n staatsinstelling of 'n persoon wat 'n publieke funksie verrig en wat die regte van enige persoon mag beïnvloed. Die wet bepaal dat sodanige optrede en die besluite wat geneem word, altyd regverdig moet wees. Dit word billike of regverdige administratiewe optrede genoem, en het sy oorsprong in artikel 33(1) van die Grondwet (Suid-Afrika, 2000a).

Die Grondwet van Suid-Afrika (Suid-Afrika, 1996a) bepaal in artikel 23 dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyk het. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) noem byvoorbeeld in artikel 185 dat elke werknemer die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie. 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 werkgever se gedrag substantief (wesenlik) billik, sowel as prosedureel billik wees.

### 1.3.3 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. Essex (1999:138) noem verder dat substantiewe billikheid verband hou met die opvoeder se individuele en persoonlike regte en prosedurele billikheid vereis dat sekere wetlike 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 willekeurige 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.

### 1.3.4 Prosedurele billikheid

Elke werknemer het die reg op billike prosedures, ongeag wat die redes vir ontslag is. As die werkgewer nalaat om die regte prosedures te volg wanneer dissiplinêr teenoor 'n werknemer opgetree word, kan die werknemer hom op sekere wetlike prosedures beroep. Artikel 188 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 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 werkgewer 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.

Alhoewel daar genoegsame wetgewing in Suid-Afrika bestaan om opvoeders teen onbillike arbeidspraktyke te beskerm, is dit duidelik dat opvoeders in die Oudtshoorn distrik se kennis ten opsigte van wetgewing ontbreek en daarom kan hulle nie hul reg opeis nie. Opvoeders wat nie oor die basiese begrippe en beginsels van wetgewing beskik nie ervaar dikwels frustrasie in die werkplek en dit kan lei tot 'n gebrek aan sekuriteit.

Die voorafgaande probleem lei onwillekeurig tot die volgende navorsingsvraag:

**Hoe verstaan en beleef opvoeders in die Oudtshoorn distrik billikheid in die werkplek?**

#### **1.4 DOEL VAN NAVORSING**

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

- wat opvoeders in die Oudtshoorn distrik se persepsie oor billikheid in die werkplek is.
- hoe opvoeders in die Oudtshoorn distrik hul reg tot gelykheid in die werkplek verstaan en beleef.
- wat die opvoeders in die Oudtshoorn distrik se persepsies ten opsigte van dissiplinêre optredes in die werkplek is.

#### **1.5 NAVORSINGSONTWERP EN METODOLOGIE**

Hierdie studie word vanuit die interpretivistiese wêreldbeskouing uitgevoer. McMillan en Schumacher (2001:640) verduidelik hierdie wêreldbeskouing dat elke persoon se persepsie vir hom realiteit is en dat elke persoon se realiteit sy aksies, gedagtes en gevoelens rig.

Die doel van die empiriese ondersoek wat volg, is om vas te stel wat die opvoeders se kennis en persepsie oor billikheid in die werkplek is en wat die uitwerking van onbillike optrede op opvoeders se motivering is. Hierdie navorsing van billikheid in die werkplek van opvoeders word gedoen deur middel van kwalitatiewe navorsing, waartydens 'n fokusgroepsessie gevoer sal word.

De Vos *et al.* (2002:13) meen dat navorsing 'n brug bou tussen die teorie en die praktyk, en sodoende word die probleem wetenskaplik ondersoek. Die deelnemers besit eerstehandse kennis omdat hulle direk in die praktyk staan, daarom kan die inligting vir hierdie navorsing van ontskatbare waarde wees.

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 van 'n fokusgroepsessie gebruik gemaak word.

Daar word van die kwalitatiewe navorsingsmetode gebruik gemaak om die navorsingsaspekte van billikheid in die werkplek van opvoeders verder toe te lig. Die navorser sal deur middel van gesprekke die ervaringswêreld van die deelnemers kan beleef. Rubin en Rubin (1995:1) sê hierdie metode is 'n metode om uit te vind hoe ander persone voel en dink. Deur kwalitatiewe onderhoude kan die navorser ondervindings en gebeure verstaan waaraan hy nie deel gehad het nie.

### **1.5.1 Die voorgename literatuurstudie**

Daar is van primêre sowel as sekondêre bronne gebruik gemaak, wat insluit wette en literatuurbronne. Gepaste elektroniese soektogte deur onder andere gebruik te maak van Ebscohost, DIALOG en Scholar was uitgevoer met die volgende trefwoorde: *billike en onbillike arbeidspraktyk, substantiewe billikheid, prosedurele billikheid, administratiewe geregtigheid*. Hierdie gegewens was ontleed en geëvalueer om sekere gevolgtrekkings te maak.

### **1.5.2 Navorsingsontwerp**

Die data was verkry deur middel van 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering en dan meer spesifiek met semi-gestruktureerde individuele onderhoude -en fokusgroeponderhoud.

#### **1.5.2.1 Navorsingsbenadering**

Die benadering vir die studie is kwalitatief. Die aard van die data en die navorsingsprobleem dikteer die navorsingsmetodologie (De Vos, 1998:40). Kwalitatiewe navorsing handel oor die verbeterde begrip van die menslike gedrag (Garbers, 1996:283). Kwalitatiewe studies gaan vir "diepte" eerder as vir "kwantiteit van verstaan." Veranderlikes word nie gemanipuleer nie, dit is juis die vryheid en natuurlike ontwikkeling van aksie wat ons hoop om vas te vang.

#### **1.5.2.2 Epistemologiese benadering**

Denzin en Lincoln (1998:3) meld dat kwalitatiewe navorsing interpreterend van aard is. My studie fokus op die die interpretasie en begrip van die betekenis wat deur die deelnemers gedeel word. In die interpretivistiese epistemologie kan realiteit verstaan en geïnterpreteer word, maar nie voorspel of beheer word nie. Wetenskaplike kennis word deur interpretasie en onderhoudvoering verhelder (Schurink, 1998:239-249) en volgens vooropgestelde waardes geïnterpreteer (Connole *et al.*, 1993:119).

Die studie is vanuit 'n interpretivistiese paradigma onderneem. Volgens die interpretivistiese paradigma is kennis en insig wat tydens die navorsingsproses verkry word, afhanklik van die ontdekkingsproses. Navorsers wat deur 'n interpretivistiese paradigma gerig word, beskou die realiteit wat bestudeer word as verteenwoordigend van mense se belewenisse van hul eksterne omgewing (Merriam, 2002:9; Terre Blanche & Durrheim, 1999:6). Die integriteit van die bevindinge berus op die kwaliteit van die navorser se kognitiewe, sosiale en taalvaardighede tydens data-analise en omskrywing van bevindinge. Die interpretivistiese paradigma verwys derhalwe daarna dat die doel van die navorsing nie is om menslike gedrag in terme van universeel geldige wette of veralgemening te verduidelik nie, maar om gedrag te

verstaan en betekenis te interpreteer wat alledaagse menslike gedrag onderlê (Mouton, 2001:240; Schurink, 1998:240) en tiperend is van my deelnemers.

### **1.5.2.3 Gevallestudie**

'n Gevallestudie kan gedefinieer word as 'n in-diepte ondersoek en beskrywing van 'n individuele subjek. Die aantal subjekte is beperk, wat navorsers toelaat om op die fenomeen te fokus en in meer besonderhede te ondersoek (Weiten, 1989:44). Gevolgtrekkings word slegs oor die deelnemer of groep binne 'n spesifieke konteks gemaak. Navorsers fokus nie op die ontdekking van universele nie, maar veralgemeenbare waarhede, of oorsaak-gevolg verhouding wat beskrywend is. Volgens Christians (2005:435) lê die waarde van 'n gevallestudie in die verfyning van teorie en die aanduiding van areas wat verdere ondersoek benodig. McMillan en Schumacher (1998:394-396) beskou die gevallestudie as 'n waardevolle navorsingsontwerp, aangesien dié metode van navorsing buigbaar en aanpasbaar is. 'n Gevallestudie kan toegepas word om 'n konsep of model te ontwikkel, om 'n situasie of proses te beskryf en te analiseer, om sosiale en kulturele idees, sowel as gewoontes te kritiseer en/of om 'n program te evalueer.

Ek beskou my studie as 'n intrinsieke gevallestudie. Ek het gepoog om opvoeders se kennis en persepsie oor billikheid in die werkplek beter te verstaan en fokus op die algemene en spesifieke kenmerke van die geval self. Die bestudering van 'n enkele intrinsieke gevallestudie kan egter gesien word as 'n poging om soveel moontlik van 'n spesifieke geval te leer, sodat die versamelde kennis van die onderliggende betekenis in 'n verslag saamgevat kan word. Die leser gebruik die verslag om sy/haar eie afleiding rakende gebeure en bevindinge te maak. 'n Intrinsieke gevallestudie kan as 'n eerste stap tot groter veralgemening beskou word (veral in studies waar bestaande kennis nie onderskryf kan word nie). Ek het egter gewaak teen veralgemening, aangesien laasgenoemde my aandag van die belangrike kenmerke wat uniek is aan 'n spesifieke geval, kan aflei (Christians, 2005).

### **1.5.3 Seleksie van navorsingsplek en sosiale netwerk**

Tydens hierdie navorsing is vyf individuele onderhoude en 'n fokusgroeponderhoud met deelnemers van die Oudtshoorn distrik gevoer om te bepaal wat hul kennis en persepsie oor billikheid in die werkplek is.

### **1.5.4 Navorser se rol**

Die navorser was die belangrikste skakel in die versameling van data. Die navorser het die deelnemers ontmoet en het ongeveer een uur gehad om data van die deelnemers te versamel. Die sukses van die fokusgroeppessie het afgehang van die verhouding wat die navorser in hierdie kort tyd met die

deelnemers opgebou het. Die navorser moes die deelnemers se vertrouwen en hulle deel van die navorsing laat voel en nie slegs as persone waaruit informasie verkry moes 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 ook 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 ten 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 vertrouwen toon terwyl hy die proses beheer. Die navorser word deel van die proses en hoef dus nie totaal objektief te staan nie. Hy/sy word ‘n instrument wat die proses lei en stuur om relevante inligting vanaf die deelnemers te kry.

#### **1.5.4.1 Die navorser se agtergrond**

‘n Kwalitatiewe navorser se agtergrond en siening is van groot waarde, omrede dit ‘n invloed op die navorsing kan uitoefen (Seidman, 1998:3). Kwalitatiewe navorsing met mense is vir die navorser ‘n deurlopende leerervaring ten opsigte van mense se kultuur, verhoudings en ervarings. Die navorser wil leer van en insig bekom in die groepie mense wat bestudeer word asook om die inligting van toepassing te maak in soortgelyke gevalle. Die navorser moet antisipeer hoe die leser die gerapporteerde studie interpreteer en evalueer. Ek het daarom die verantwoordelikheid om deursigtigheid in my navorsing en keuse van optrede te wees en het ‘n bewustelike poging aangewend om misinterpretasie van die navorsingsresultate te voorkom.

Ek is in diens van die Wes-Kaap Onderwysdepartement (WKOD), Suid-Kaap. Ek is tans werksaam in die Oudtshoorn distrik. Ek het ‘n belangstelling ontwikkel vir die onderwysreg omrede die onderwysprofessie gedurig nuwe uitdagings aan opvoeders stel wat regsimplikasies het. Ek glo dat ek ‘n verskil kan maak deur hierdie studie sodat opvoeders bewus kan raak van hul regte en pligte in die werkplek in terme van arbeidsreg. 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. Ek poeg juis met hierdie studie dat opvoeders bewus raak van hul arbeidsregte en verantwoordelikhede teenoor die werkgewer. Opvoeders moet dus ingelig wees wanneer die werkgewer onbillik teenoor hom/haar optree as werknemer.

### 1.5.5 Data insamelingstrategieë

Die data-insamelingstegnieke wat in die studie geïmplementeer asook die wyse waarop dit gedokumenteer was, kan soos volg in Tabel 1.1 opgesom word en word breedvoerig bespreek en gemotiveer soos in § 3.4.

**Tabel 1.1: Data-insamelingstegnieke en dokumentering**

<b>Data-insamelingstegnieke</b>	<b>Beskrywing</b>	<b>Dokumentering</b>
Fokusgroeponderhoude	Deelnemers het aan 'n gefokusde bespreking oor 'n spesifieke onderwerp (in hierdie geval hul persepsie oor billikheid in die werkplek) deelgeneem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veldnotas</li><li>• Bandopnames en verbatim transkripsies</li></ul>
Semi-gestruktureerde individuele onderhoude	Drie individuele onderhoude was met deelnemers rakende voorgenoemde onderwerp gevoer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veldnotas</li><li>• Bandopnames en verbatim transkripsies</li></ul>
Reflektiewe joernaal/dagboek	Die deelnemers se idees, denke, ervarings en refleksies met betrekking tot die navorsingsproses was neergeskryf	<ul style="list-style-type: none"><li>• Joernaal</li></ul>

### 1.5.6 Data analise

Data-analise is 'n interaktiewe proses wat aaneenlopend gedurende die navorsingsproses plaasvind (Merriam, 1998:160). Volgens Patton (1987:9) behels analise 'n proses waar dat georden word ten einde die data in patrone en kategorieë te organiseer. Inligting wat nie bruikbaar is nie, word weggelaat. Sodoende word betekenis aan rou data verleen. De Vos *et al.* (2002:239) 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 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) meen "deur direkte aanhalings in die rapportering van data te gebruik, kan die leser die effektiwiteit van die aanvanklike rou data self beoordeel."

Alle onderhoude was op band opgeneem om te verseker dat data nie verlore sou raak nie. Alvorens die opnames gemaak was, het ek die doel van die opname aan elke deelnemer verduidelik en verseker dat toestemming skriftelik verkry was. Hierdie opnames was na afloop van die onderhoude verbatim getranskribeer. Hierdie proses was essensieel tot data-analise, aangesien belangrike data verlore sou gaan indien dit nie korrek en volledig gedoen word nie. Verder vermeld Powney en Watts in hierdie

verband dat “‘truth’ lies on the tape, it becomes objective fact through transcription, whilst the researcher’s own understandings of what was happening and being said in the interview are relegated to ‘unreliable data’” (Powney & Watts, 1987:145-146). Data-analise sentreer rondom die organisering, interpretering en verduideliking van die data en vind reeds tydens die data-insamelingsproses plaas. Data in gevallestudies word geanaliseer deur van woorde, beelde of fisiese objekte gebruik te maak. Die gekose data-analisestrategieë wat in die studie geïmplementeer gaan word, is gebaseer op Creswell (2005:196; 2009:192-193) se benaderings. Die stappe wat ek tydens die data-analise gevolg het, word in Tabel 1.2 uiteengesit.

**Tabel 1.2: Uiteensetting van die data-analisetegnieke**

Stappe	Data-analisetegnieke
<b>Stap 1:</b> Organiserings en voorbereiding van data	Na data-insameling is die data voorbereid vir ontleding. Die massa inligting was gereduseer deur irrelevante data uit te skakel. Ek het beoog om hierdie stap tydens die verloop van my navorsing uit te voer, ten einde ‘n opeenhoping van data, wat tydrowend en moeilik sou wees om te hanteer, te voorkom (Cohen <i>et al.</i> , 2000:149-150)
<b>Stap 2:</b> Lees van data	Ek het deur al die getranskribeerde data te lees, ten einde ‘n algemene indruk van die data te kry en daarvoor te reflekteer
<b>Stap 3:</b> Gedetailleerde analise van data	Die data is gekodeer. Rossman en Rallis (in Creswell, 2009:192) beskryf kodering as “the process of organizing data into chunks before bringing meaning to those chunks”
<b>Stap 4:</b> Identifisering van subtemas en temas	Ek het die subtemas gelys en met mekaar vergelyk, ten einde duplisering te voorkom en in voorlopige volgorde van belangrikheid gerangskik (McMillan & Schumacher, 1997:510-511)
<b>Stap 5:</b> Bespreking van temas	Ek het tydens hierdie stap die temas wat die meeste voorkom en wat as die belangrikste geag was, geïdentifiseer (McMillan & Schumacher, 1997:510-511)
<b>Stap 6:</b> Interpretasie en verduideliking van data	Daar was in hierdie stap gepoog om vas te stel wat uit die navorsing geleer was. My refleksies is aangewend word om die interpretasie van die data uit te brei

### 1.5.7 Etiese aspekte van die navorsing

Daar was vooraf toestemming van die Departement van Onderwys in die Wes-Kaap verkry om navorsing met individuele opvoeders en ‘n fokusgroep te hou, wat van aangesig-tot-aangesig plaasgevind het. Dit was belangrik om vooraf die deelnemers ten volle in te lig oor die navorsing en die prosedures waarvan hulle deel sal word. Daarom was bekendstellingsbriewe vooraf aan die deelnemers gestuur wat die proses aan elke deelnemer verduidelik het. Hy of sy kan besluit of hulle wou deelneem of nie. Die deelnemers was die versekering gegee dat alle inligting ten alle tye streng vertroulik gehanteer sou word. Die deelnemers was die versekering gegee dat die verwerkte inligting nie aan ‘n spesifieke persoon se mening gekoppel sal word nie. Die deelnemers het die versekering gekry 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.

## **1.6 TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE**

Hierdie kleinskaalse kwalitatiewe studie sluit nie alle skole in Suid-Afrika in nie, maar slegs openbare skole in die Oudtshoorn distrik wat geleë is in die Eden Sentraal Karoo. Die bevindinge van die kwalitatiewe studie kan ook nie veralgemeen word nie.

## **1.7 BYDRAE VAN DIE STUDIE**

Die doel van hierdie studie was om te bepaal oor watter kennis, insig en begrip van die wetgewing opvoeders beskik in terme van arbeidsreg. Die data en aanbevelings sal die departement inlig oor die toestande in skole en onderwysers se persepsies sodat strategie en aksieplanne daarvolgens opgestel kan word. Hipoteses is gegenerer vir sinvolle verdere studies.

### **1.7.1 Bydrae tot die navorsingsfokusarea**

Daar is genoegsame wetgewing in Suid-Afrika beskikbaar om die opvoeder se kennis en persepsie oor billikheid in die werkplek te verbeter. Daar word nie genoegsame aandag aan administratiewe geregtigheid, wat substantiewe en prosedurele billikheid insluit en die toepassing daarvan gegee nie. Opvoeders moet besef 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 is redelik beskikbaar by skole. Die beskikbaarheid van die betrokke wetgewing by skole moet 'n wesenlike invloed hê op die kennis en persepsies wat die opvoeders van die wetgewing het. 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. 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. 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. Hierdie studie het gepoog om die Departement van Onderwys daarvan bewus te maak dat daar wel probleme bestaan rondom die billike hantering van opvoeders, die opvoeders se gebrek aan kennis ten opsigte van wette en regte, die negatiewe invloede wat onbillike optrede op die

opvoeders se motivering en produktiwiteit het binne die skoolomgewing. Opvoeders, as werknemers moet ingelig word oor hul regte en verantwoordelikhede en moet ook weet wat die regte en verantwoordelikhede van die werkgewer is.

## **1.8 HOOFSTUKINDELING**

**Hoofstuk 1:** Oriëntering tot die studie. Hierdie hoofstuk sluit 'n inleiding, probleemstelling, die doel van die navorsing en die navorsingsontwerp en -metodologie in. Die konseptuele raamwerk vorm ook deel van die hoofstuk.

**Hoofstuk 2:** Regsdeterminante vir billikheid in die werkplek. Die hoofstuk sluit regs-determinante vir billikheid in die werkplek in. In hierdie hoofstuk word daar gepoog om die Grondwet, tersaaklike algemene- en onderwyswetgewing, gemene-reg en regspraak te ontleed ten einde te bepaal of opvoeders oor die nodige kennis beskik en in watter mate hulle die regs-determinante ten opsigte van billikheid in die werkplek verstaan.

**Hoofstuk 3:** Navorsingsontwerp en metodologie. In hierdie hoofstuk word die navorsingsproses wat in die studie gevolg is in meer besonderhede bespreek. Die doel van hierdie navorsing is om 'n ondersoek te doen oor opvoeders se persepsie van billikheid in die werkplek in die Oudtshoorn distrik. Die studie fokus op die opvoeders se persoonlike ervaringe en kennis van billikheid in die werkplek met betrekking tot arbeidsreg. Die inhoud van hierdie hoofstuk is die resultaat van die verwerking van die data verkry tydens onderhoude met die navorsingsdeelnemers.

**Hoofstuk 4:** Data analise en interpretasie. In hierdie hoofstuk word die data wat verkry is, geanaliseer en geïnterpreteer.

**Hoofstuk 5:** Samevatting, bevindings en aanbevelings. In hierdie hoofstuk word die bevindings van die analise en interpretasie van data asook die literatuurstudie aan die hand van die navorsingdoelstelling gerapporteer en aanbevelings word gemaak.

## **1.9 SAMEVATTING**

Die navorser wil met hierdie studie opvoeders in die Oudtshoorn distrik se kennis van hul regte en pligte ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke bepaal. Ingevolge artikel 23(1) van die Grondwet van Suid-Afrika (1996a) het elkeen die reg op billike arbeidspraktyke. Die reg word verder in die WAV (Suid-Afrika,

1995) gekwalifiseer en meer spesifiek dat elkeen die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie. Die besondere doelstellings is om opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke op grond van die literatuurstudie vas te stel. Billikheid in die werkplek beteken dat die speelveld tussen die werknemer en die werkgewer gelyk gemaak word. Die moontlikheid bestaan dat die werknemer nie oor die kennis, kundigheid en vermoë beskik om sy saak te stel nie en dat die werkgewer met die kapitaal die botoon voer. Dit kan nie op billikheid dui nie.

Hierdie studie wou bepaal of opvoeders in die Oudtshoorn distrik se kennis van onbillike arbeidspraktyke in ooreenstemming is met ander studies. Sulke verwagte tekortkominge in kennis kan tot 'n ongemotiveerde onderwyskorps lei.

## Hoofstuk 2

### Regsdeterminante vir billikheid in die werkplek

---

#### 2.1 INLEIDING

In Hoofstuk 1 is die probleemstelling, literatuuroorsig, doelstellings en navorsingsvrae van die studie uiteengesit. As gevolg van onbillike ontslag, wangedrag, diskriminasie en viktimisasie wat in die onderwys kan plaasvind, is dit van belang dat elke opvoeder moet weet watter regte hy of sy as 'n werknemer het. Alhoewel opvoeders geregtig is op vakbondverteenvoerdiging tydens 'n dissiplinêre verhoor, lyk dit of hulle nie altyd van hierdie opsie gebruik maak nie.

Die vermoede bestaan dat opvoeders nie altyd oor die nodige regs-kennis beskik nie en daarom maak hulle dikwels die uitspraak dat daar onbillik teenoor hulle opgetree word. Ten einde die probleem te probeer aanspreek, het hierdie studie ten doel om opvoeders se kennis van billikheid in die werkplek te bepaal. Oosthuizen *et al.* (1999a:143) is van mening dat die werknemer pligte namens sy of haar werkgewer moet uitvoer. Die werkgewer het egter ook verpligtinge teenoor die werknemer en daarom is dit belangrik dat die werknemer oor kennis van hierdie verpligtinge beskik.

Hieruit blyk dit dat die werkgewer en werknemer regte van mekaar kan eis, maar ook verpligtinge teenoor mekaar het. Dit is veral die onpartydige rol van die bestuurder wat krities blyk te wees. Vroeë navorsing deur McGregor (1960:134-135) beklemtoon die belangrikheid daarvan dat die bestuurder ten alle tye 'n bevredigende sekerheid van billike behandeling moet waarborg. Hieruit kan afgelei word dat daar dus regverdigheid in die bestuurder se optrede teenoor sy of haar ondergeskiktes behoort te wees. Dit is belangrik dat opvoeders en werknemers nie net kennis moet dra van hul regte nie, maar ook verpligtinge teenoor die werkgewer nougeset moet nakom. In die onderwys kan die werkgewer òf die onderwysdepartement òf die beheerliggaam van die skool wees (Greenberg, 1987:55).

Dit wil voorkom asof opvoeders in die huidige Suid-Afrikaanse onderwysstelsel benadeel kan word, en dat hul regte selfs geskend word (Gelandt, 2009:11) ten spyte van die feit dat Suid-Afrika oor een van die mees progressiewe grondwette ter wêreld beskik (Gelandt, 2009:11). In Hoofstuk 2 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Suid-Afrika, 1996a) word die Handves van Menseregte uiteengesit. Die reg op billike arbeidspraktyke (artikel 23 van die Grondwet) en die reg tot regverdige administratiewe optrede (artikel 33 van die Grondwet) dien as die rigsnoer wat die regsdeterminante ten opsigte van billikheid in die werkplek, wat in hierdie hoofstuk bespreek word, bepaal, en dien as 'n vertrekpunt. Na die begroning van die tersaaklike menseregte wat die terrein van arbeidsreg onderskraag, sal die literatuurstudie voortgaan om algemene en dan onderwysspesifieke wetgewing te belig wat die uitvoering

---

van arbeidsreg in onderwys bepaal waarteen die empiriese studie gedoen sal word ten einde te bepaal of opvoeders oor die nodige kennis beskik, en in watter mate hulle die regs-determinante ten opsigte van billikheid in die werkplek verstaan.

## 2.2 STATUTÊRE WETGEWING

Kleyn en Viljoen (2002:52) omskryf wetgewing as die daarstelling van skriftelike regsreëls wat deur 'n bevoegde staatsorgaan opgestel is. Die reg is al die reëls in 'n samelewing wat deur bevoegde owerhede neergelê is om die gedrag van en verhouding tussen regs-subjekte te reguleer deur middel van strawwe wat daarop gemik is om afwykende gedrag en versteurde verhoudings reg te stel om sodoende orde en harmonie in die samelewing te verseker.

Daar bestaan verskille in die benadering tot regspleging in die Engelse wêreld en dié van kontinentale Europa. Die kontinentale reg is hoofsaaklik gebaseer op gekodifiseerde reg, wat beteken dat die grootste deel van die reg vasgelê is in die wet ("Statutêre reg/Geskrewe reg"). Die regter word hier tradisioneel gesien as die persoon wat die teks van die wet interpreteer en toepas, maar self maak hy geen regsreëls nie. Hierdie reëls word skriftelik neergelê en staan bekend as "wette" (statute). Die parlement is die wetgewende gesag in die nasionale regeringsfeer en maak wette op nasionale vlak. Daar bestaan ook wetgewende liggame wat wetgewing uitvaardig vir die ander regeringsfere, soos: die provinsiale wetgewers wat provinsiale wette uitvaardig (Kleyn & Viljoen, 2002:45). Hierdie wetgewing wat deur die parlement en provinsiale wetgewers uitgevaardig word, staan bekend as oorspronklike wetgewing. Hierteenoor word ondergeskikte wetgewing in al die regeringsfere uitgevaardig kragtens en op gesag van oorspronklike wetgewing (Bray, 2000a:58). Voorbeelde van ondergeskikte wetgewing is: regulasies, proklamasies, omsendbriewe en handleidings.

In hierdie studie sal, wat oorspronklike wetgewing betref, slegs gefokus word op nasionale wetgewing. Nasionale wetgewing is geldig (bindend) vir die hele land. Vir die doel van hierdie studie word nasionale wetgewing as volg verdeel:

- Algemene wetgewing: wetgewing wat nie onderwysgerig is nie, maar wel van toepassing is op die onderwys
- Onderwyswetgewing: onderwys-spesifieke wetgewing wat spesifiek onderwysgerig is.

Slegs daardie nasionale wetgewing (regsreëls) wat direk van toepassing is en wat billikheid aanspreek word in die regsraamwerk bespreek.

## **2.2.1 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika**

In artikel 1 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) word Suid-Afrika beskryf as “ een, soewereine, demokratiese staat gegrond op die volgende waardes: menswaardigheid, die bereiking van gelykheid en die uitbou van menseregte en vryhede.” Volgens Maree (1995:i) is ‘n grondwet ‘n regsinstrument wat die hoogste regsbron binne enige staat beslaan. Dit bepaal die ewewig tussen die mag van die staat aan die eenkant en die regte van die individu en die kollektiewe belange van al die burgers van die land aan die anderkant. Hierdie artikel stel dus die waardes wat die Grondwet onderskraag en waarteen alle regte, wette en besluite geneem en geïnterpreteer behoort te word. Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) is kragtens artikel 2 die oppergesag in die Republiek van Suid-Afrika. Alle ander wetgewing, regulasies en regsreëls is byvoorbeeld ongeldig as dit teenstrydig is met die Grondwet. Gevolglik moet enige wetgewing in Suid-Afrika ooreenkomstig die grondwetlike bepalings en beginsels uitgelê en geïmplementeer word. Artikel 36(1) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal in hierdie verband dat die regte in die Handves van Regte slegs beperk kan word kragtens ‘n algemeen geldende regsvoorskrif in die mate waarin die beperking redelik en regverdigbaar is in ‘n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid, met inagneming van alle tersaaklike faktore, met inbegrip van die aard van die reg, die belangrikheid van die doel van die beperking, die aard en omvang van die beperking, die verband tussen die beperking en die doel daarvan, en ‘n minder beperkende wyse om die doel te bereik. Die party wat op artikel 36 steun, moet ‘n basis lê vir regverdiging van die beperking van ‘n fundamentele/mense reg ingevolge die artikel. Indien feitelike inligting nodig is ten einde ‘n bevinding ingevolge die artikel te kan maak, moet dié party die inligting voorsien ("De Lange V Smuts N.O and Others," 1998). Ook artikel 7(1) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) maak melding van gelykheid as ‘n demokratiese waarde waarop die regte in die Handves van Regte gebaseer word. Hierdie Handves van Regte is ‘n hoeksteen van die demokrasie in Suid-Afrika. Dit verskans die regte van alle mense in ons land en bevestig die demokratiese waardes van menswaardigheid, gelykheid en Vryheid. Artikel 7(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal dat die staat die regte in die Handves moet eerbiedig, beskerm, bevorder en verwesenlik. Die volgende fundamentele/mense regte in die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) word vervolgens bespreek.

### **2.2.1.1 Artikel 9: Gelykheid**

Volgens artikel 9 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) behels die reg tot gelykheid die volgende:

- (1) Elkeen is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg.
- (2) Gelykheid sluit die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede in. Ten einde die bereiking van gelykheid te bevorder, kan wetgewende en ander maatreëls

getref word wat ontwerp is vir die beskerming of ontwikkeling van persoon, of kategorieë 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, geslag, swangerskap, huwelikstaat, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdienst, 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.

Met die inwerkingtreding van die interim Grondwet (Suid-Afrika, 1993a) in 1994 en later artikel 9 van die finale Grondwet het die reg tot gelykheid 'n realiteit geword. Die waarde van hierdie reg is van kardinale belang in 'n moderne en demokratiese Suid-Afrika. Alhoewel die regte in die Grondwet geen hiërargiese struktuur vertoon nie, is die reg tot gelykheid inherent deel van alle ander regte en kan gevolglik oor hoër status beskik as ander regte (Devenish, 1998:37).

Artikel 9(1) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal egter elkeen "is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg." Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) maak dus 'n duidelike onderskeid tussen gelykheid as 'n waarde en gelykheid as 'n reg. Volgens Albertyn en Goldblatt (1998:249) gee gelykheid as waarde inhoud aan die visie van die Grondwet en gelykheid as 'n reg bied die metode om hierdie waarde te bereik. Gelykheid as 'n waarde is dus 'n norm of ideaal wat bereik wil word en gelykheid as 'n reg is 'n gegewe wat geen mens ontnem mag word nie. Regsbeginsels vorm die praktiese instrument(e) om daardie ideaal te bereik. Die waarde en die reg tree dus permanent in wisselwerking met mekaar. Die waarde word bloot gebruik om die reg te interpreteer, en net so is die toepassing van die reg op gelykheid van belang om betekenis te gee aan gelykheid as 'n waarde. Die belang van hierdie onderskeid en wisselwerking dui daarop dat gelykheid nie bloot net 'n abstrakte beginsel is nie, maar ook 'n realiteit wat prakties toegepas word in Suid-Afrika. Sou die praktiese toepassing daarvan tot growwe onbillikheid lei, sal die waardes in die Grondwet (Suid-Afrika, 1993a) beïnvloed word en so ook die demokrasie.

Volgens artikel 9(2) kwalifiseer alle persone vir die reg tot gelykheid: die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede en wetgewende en ander maatreëls wat daarop gemik is om persone wat voorheen deur onbillike diskriminasie benadeel is, te beskerm en op te hef. Hierdie klassifikasie van alle persone se reg tot gelykheid moet toegepas word om die gelykheid te bevorder (Hermann, 2002:80). Hieruit kan met sekerheid afgelei word dat die onderliggende doel van regstellende aksie in Suid-Afrika is om

gelykheid te bereik. Artikel 9(2) maak egter voorsiening vir regstellende aksie en word dus nie beskou as 'n inbreukmaking op gelykheid nie, maar eerder as 'n manier om gelykheid te bereik.

Artikels 9(3) en 9(4) het ook eksplisiete maatreëls teen onbillike diskriminasie deur die staat of deur ander persone teen individuele persone of kategorieë persone. Artikel 9(2) maak egter voorsiening vir regstellende aksie en word dus nie beskou as 'n inbreukmaking op gelykheid nie, maar eerder as 'n manier om gelykheid te bereik. Diskriminasie is 'n besondere vorm van differensiasie wat anti-diskriminasie-wetgewing poog te verwyder of te verhoed. Anders as blote differensiasie, is diskriminasie differensiasie op onregmatige gronde (De Waal *et al.*, 2000:193). So stel artikel 9(3) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) sowel as artikel 6(1) van die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid-Afrika, 1998b) gronde waarop daar nie direk of indirek teen enige persoon onbillik gediskrimineer mag word nie. Die artikels is in lyn met beide die liberale, sowel as die radikale teorieë van gelykheid in sover hulle aanvaar dat direkte, sowel as indirekte diskriminasie voorkom moet word (Louw, 1994).

Die gelykheidsklousule plaas dus nie 'n verbod op diskriminasie nie, maar eerder op onbillike diskriminasie (De Waal *et al.*, 2000:193). 'Onbillike diskriminasie' is 'n vreemde konsep aangesien die meeste konstitusionele en wetgewende instrumente wat diskriminasie onwettig verklaar dit bloot aan die woord 'diskriminasie' oorlaat om met sy negatiewe konnotasie self tot die afleiding van onbillikheid te lei:

Commentators initially subscribed to the view that the term 'discrimination' in the Constitution has a neutral meaning similar to differentiation or classification, and that the pejorative moment lies in the word 'unfair'. However, the term has been interpreted by the Constitutional Court on several occasions, and a different view has emerged. The conclusion drawn by the Constitutional Court is that the word 'discrimination' itself is used in a pejorative—and not a neutral sense...

Ingevolge die *Harksen*-toets is diskriminasie enige ongelyke behandeling gebaseer op 'n grond gelys in artikel 9(3) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a), of op eienskappe of karaktertrekke van persone wat die potensiaal het om hulle fundamentele menswaardigheid aan te tas of wat hulle op vergelykbare wyse ernstig benadeel.

Artikels 9(4) en (5) maak die gelykheidsbeginsel gekwalifiseerd op privaatregtelike verhoudings van toepassing. In terme hiervan is diskriminasie op die gronde soos uiteengesit in artikel 9(3) (ras, geslag, geslagtelikheid, swangerskap, huwelikstatus, etniese of sosiale oorsprong, kleur, geslagtelike oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, geloof, kultuur, taal en geboorte) onbillik, tensy bewys word dat die regverdigbaar is. Die bewyslas dat dit regverdigbaar is, rus vanselfsprekend op die persoon wat dit beweet. Hierdie aspek is van groot belang by die regshandelinge, lidmaatskap en interne verbandreg van regspersone. Dit hou verband met vryheid van assosiasie soos verskans ingevolge artikel 18 van die Grondwet. Daar kan wel melding gemaak word van die feit dat die toepassing van vryheid van assosiasie by regspersone verskil na gelang van die aard van die regspersoon (byvoorbeeld vrywillige

verenigings (klubs), kerke en godsdienstige verenigings, opvoedkundige instellings, politieke organisasies en professionele, beroeps- of bedryfsverenigings).

Elke individu in ons land is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg. Gegewe ons land se diversiteit en historiese agtergrond val die klem op verwydering van onbillike diskriminasie eerder as die versagting daarvan. Ten spyte van verskeie wetgewing wat konkrete begrip gee aan die uitroeiing van diskriminasie bly dit steeds veel moeiliker as wat dit op die oog af lyk om 'n diskriminasieszaak suksesvol te laat bereg.

### **2.2.1.2 Artikel 23: Billike arbeidspraktyk**

Ingevolge artikel 23 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) is elkeen geregtig op billike arbeidspraktyke. Dit word aanvaar dat hierdie billikheid verwys na beide substantiewe en prosedurele billikheid (Deacon, 2004:116). Die werknemer wat voor die dissiplinêre komitee staan het die reg op billike optrede, hoe skuldig hy of sy ook al mag wees (Deacon, 2004:116). Alhoewel 'n dissiplinêre verhoor intern plaasvind, behoort die basiese reëls van die bewysreg ook vir dissiplinêre verhore te geld. Die werkgewer hoef slegs op 'n oorwig van waarskynlikhede te bewys dat die werknemer wel skuldig is en nie bo redelike twyfel soos in die geval van strafhowe nie (Appelgryn, 2005:8). Dit omvat die substantiewe billikheid. Volgens Deacon (2004:116) bestaan daar min twyfel oor die inhoud van substantiewe billikheid in die praktyk.

Die verband tussen kollektiewe bedinging en billike arbeidspraktyke is duidelik. Die feit dat billike arbeidspraktyke spesifiek verskans is, versterk uit 'n grondwetlike perspektief die substantiewe belangrikheid van kollektiewe bedinging, spesifiek ook met betrekking tot individuele behoeftes aan billike arbeidspraktyke. Kollektiewe bedinging in 'n milieu waar werknemers die reg het om kollektiewe druk deur middel van stakings uit te oefen, beskerm die individuele werknemer teen uitbuiting vanuit 'n sterker bedingingsposisie deur 'n werkgewer, en verseker sodoende billike arbeidspraktyke. In "NUMSA and Others versus Bader Bop (Pty) Ltd and Another" 2003) maak O'Regan R die stelling dat die verskansing van die reg van werkers om vakbonde te vorm en daarby aan te sluit, die reg om te staak, asook die reg van vakbonde, werkgewers en werkgewersorganisasies op kollektiewe bedinging, illustreer dat die Grondwet kollektiewe bedinging tussen werkgewers en werknemers as 'n sleutel tot 'n billike arbeidsomgewing beskou ("NUMSA and Others versus Bader Bop (Pty) Ltd and Another," 2003).

### **2.2.1.3 Artikel 33: Regverdige administratiewe optrede**

Administratiewe optrede is enige beslissing van 'n staatsorgaan van 'n administratiewe aard wat geneem word ingevolge die voorskrifte van magtigende wette. Uit die bogenoemde definisie van administratiewe

optrede is dit wel baie duidelik dat onderwysdepartemente, skole, skoolbeheerliggame, skoolhoofde, skoolbestuurspanne en opvoeders gebind word deur die reg op regverdige administratiewe optrede en hulle moet dus binne die skool regmatig, redelik en prosedureel billik optree. Vir administratiewe optrede om “regmatig” te wees, moet dit voldoen aan al die regsvereistes soos gevind in die Grondwet, relevante wetgewing en gemenereg. Om “redelik” te wees, moet dit ‘n redelike uitwerking of gevolg hê. Dit beteken dat die diskresie uitgeoefen deur die persoon beklee met gesag en die besluit wat geneem word, korrek moet wees omdat dit gegrond is op objektiewe feite en omstandighede. Om prosedureel “billik” te wees, moet die korrekte prosedure gebruik word om ‘n beslissing te neem. Op sy beurt beteken dit dat die ondergeskikte party teen wie daar opgetree word, die geleentheid gegee moet word om sy of haar posisie te verdedig of om sy of haar kant van die saak te stel voordat enige beslissings geneem word, en dat die gesaghebbende persoon by die uitoefening van sy of haar bevoegdheid onpartydig moet optree (Die reëls van natuurlike geregtigheid soos vervat in die gemeenregtelike beginsels van *audi alteram partem*) (Oosthuizen & Rossouw, 1998:66). ‘n Persoon wie se regte geraak word deur administratiewe optrede het die reg om voorsien te word van skriftelike redes vir die optrede teen hom of haar. Die doel met die verskaffing van redes is om te verseker dat toepaslike, rasionale en regverdigbare besluite geneem word. Ingevolge artikel 32 van die Grondwet het elkeen die reg tot inligting. Dit is egter artikel 32(1)(b) van die Grondwet wat van kritiese belang is dit vir die aangeklaagde om inligting te bekom wat nodig is om hom of haar gedurende ‘n dissiplinêre verhoor te verdedig.

Artikel 33(1) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal dat elkeen die reg het op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is. In artikel 1 van die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (Suid-Afrika, 2000a) word “administratiewe optrede” soos volg gedefinieer: “*administrative action* means any decision taken, or any failure to take a decision, by

- (a) an organ of state, when
  - (i) exercising a power in terms of the Constitution or a 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.”

Die wet bepaal dat sodanige optrede en die besluite wat veral ten opsigte van dissiplinêre kwessies geneem word, altyd regverdig moet wees. Die opvoeders het ook die reg om deur hul werkgewer, die onderwysdepartement, regverdig behandel te word in alle besluite wat hulle raak. Hierdie optrede het veral te doen met prosedureel billike optrede. Alle dissiplinêre ondersoeke en optrede, byvoorbeeld, behoort streng volgens die voorgeskrewe prosedure te verloop (Oosthuizen & Rossouw, 1998:65). Hierdie prosedures is juis daargestel om regverdigheid te verseker. Die ander reëls van natuurlike geregtigheid is dat oorwegings wat teen die persoon tel, aan hom bekend gemaak moet word. Voldoende aandag moet aan die oorweging van feite bestee word, en net daardie feite wat op die

besondere saak van toepassing is, moet in oorweging geneem word. Geregverdigde verwagtings wat 'n beskuldigde mag hê, sluit die reg in om aangehoor te word voor daar besluit word oor die tugmaatreëls of die uitoefening van sy regte (Oosthuizen & Rossouw, 1998:66).

Die hoofdoel van prosedurele billikheidsvereistes is om te verseker dat die werkgewer die regte en relevante feite bepaal voordat daar 'n besluit geneem word oor die skuld van die werknemer (Grossett, 2003:27). Die reg op regsverteenvoordinging is nie 'n uitdruklike vereiste vir die nakoming van die *audi alteram partem*-reël nie. Daar is verskeie kere deur die hofe tot die gevolgtrekking gekom dat daar net op hierdie reg aanspraak gemaak kan word waar dit uitdruklik verleen word deur wetgewing of noodwendige implikasie (Burns, 2003:195). 'n Ongekompliseerde verhoor waar slegs enkele feite in geskil is, sal byvoorbeeld nie regsverteenvoordinging regverdig nie, maar 'n tegniese aangeleentheid wat die betrokke persoon se status, leefwyse, reputasie ensovoorts kan beïnvloed kan regsverteenvoordinging regverdig (Burns, 2003:195).

#### **2.2.1.4 Artikel 10: Menswaardigheid**

Ingevolge artikel 1(a) van die Grondwet is dit duidelik dat menswaardigheid, as substantiewe waarde, tesame met die bereiking van gelykheid en die uitbou van menseregte en vryhede, een van die hoekstene van die Suid-Afrikaanse staat is. In die Handves van Regte, vervat in Hoofstuk 2 van die Grondwet (artikel 7 tot 39), word menswaardigheid in artikel 10 nie alleen tot fundamentele reg verklaar wat as sodanig gerespekteer en beskerm moet word nie, maar word dit ter aanvang verklaar dat elkeen *alreeds* 'ingebore waardigheid' *besit*. Menswaardigheid is dus 'n konstitusionele kategorieëse imperatief en waarde. Dit word wêreldwyd erken dat selfs fundamentele konstitusionele regte nie absoluut is nie, maar dat hulle in gepaste omstandighede deur die staat ingeperk kan word ten einde soortgelyke regte van ander, of die algemene staatsbelang, te beskerm. In artikel 36(1) maak ons Grondwet ook hiervoor voorsiening, maar onderwerp sodanige inkorting aan streng voorvereistes. Een van die drie stellingvereistes is dat enige beperking van 'n reg "redelik en regverdigbaar" moet wees "in 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid." Respek vir menswaardigheid speel dus ook 'n sleutelrol in 'n oop en demokratiese samelewing (Ackermann, 2004:76).

Artikel 10 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) erken elkeen se inherente waardigheid asook die reg dat sodanige waardigheid gerespekteer en beskerm moet word (Oosthuizen *et al.*, 1999b:119). Dit is belangrik om daarop te let dat die Grondwet enige persoon teen diskriminerende en onmenswaardige praktyke beskerm. Verder blyk dit dat hierdie beskerming ten doel het om 'n Suid-Afrikaanse gemeenskap te skep wat in harmonie met mekaar saamleef. Alhoewel die Grondwet dus redelik voorsiening maak vir die verskillende vorme van diskriminasie, blyk dit dat daar nog vorme van

diskriminasie mag wees wat nie in die Grondwet vermeld is nie. Die aanvanklike siening van 'n diensverhouding as 'n handelsooreenkoms ingevolge waarvan 'n werknemer sy arbeid aan 'n werkgewer verhandel vir gebruik deur daardie werkgewer tot sy of haar voordeel, het plek gemaak vir 'n siening dat 'n werknemer ook ander belange by sy of haar werk mag hê, byvoorbeeld om ondervinding op te doen, om 'n reputasie op te bou of om plesier daaruit te put (Brassey, 1982:250). In *North Safety Products v Nicolay and Others* maak Davis R in sy kommentaar op die benadering wat in onlangse uitsprake gevolg is, onder andere die volgende opmerking: "What, one may ask, is more subversive of a person's dignity than preventing such a person from working?" ("North Safety Products versus Nicolay," 2007:651). Met verwysing na die genoemde stellings van Chaskalson R en O'Regan R in *Makwanyane* gee Nugent AR in *Minister of Home Affairs and Others v Watchenuka and Another* erkenning aan die vryheid om produktiewe werk te beoefen as 'n belangrike komponent van die grondwetlike beginsel van waardigheid. Hy sê die volgende:

The freedom to engage in productive work—even where that is not required in order to survive—is indeed an important component of human dignity...for mankind is pre-eminently a social species with an instinct for meaningful association. Self-esteem and the sense of self-worth—the fulfilment of what it is to be human—is most often bound up with being accepted as socially useful ("Minister of Home Affairs and Others versus Watchenuka and Others," 2003:27).

In *Affordable Medicines Trust and Others v Minister of health and Another* maak Ngcobo R die stelling dat 'n mens se werk deel is van 'n mens se identiteit, en 'n mens se menswaardigheid bepaal. Dit is 'n verhouding wat die individu oor 'n leeftyd van toewyding vorm en voltooi, dit is die fondament van 'n mens se bestaan ("Minister of Home Affairs and Others versus Watchenuka and Others," 2003:27).

In die konteks van grondwetlike bepalings speel menswaardigheid 'n rol by 'n hof se vertolkingsfunksie. In die eerste plek moet die hof, tribunaal of forum, by die uitleg van die Grondwet, in terme van artikel 38 die waardes wat 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid ten grondslag lê, bevorder. Tweedens moet sodanige hof, by die uitleg van enige wetgewing en by die ontwikkeling van die gemenerereg, "die gees, strekking en oogmerke van die Handves bevorder". 'n Regterlike plig word dus op hierdie wyse geskep om op verskeie wyses menswaardigheid te bevorder (Ackermann, 2004:77).

#### **2.2.1.5 Artikel 12: Vryheid en sekerheid van die persoon**

Artikel 12 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal dat:

- (1) Elkeen die reg het op "vryheid en sekerheid van die persoon," waarby inbegrepe is die reg om
  - (c) vry te wees van alle vorme van geweld van hetsy openbare hetsy private oorsprong.
  - (d) op geen wyse gemartel te word nie
  - (e) nie op 'n wrede, onmenslike of vernederende wyse behandel of gestraf te word nie.

Volgens De Waal *et al.* (2001b:248-257) is die primêre doel van artikel 12(1) om die fisiese vryheid van die persoon te beskerm, spesifiek (nie noodwendig die enigste nie) teen geweld, marteling asook wrede behandeling of straf. Artikel 12(1)(a) waarborg substantiewe beskerming asook prosedurele beskerming. Dit beteken dat daar 'n aanvaarbare rede moet wees waarom die persoon van sy vryheid ontnem kan word (substantiewe beskerming). Die maniere waarop die persoon van sy vryheid ontnem word, moet prosedureel billik wees (prosedurele beskerming). Tronkstraf en inhegtenisneming is die klaarblyklike maniere waarop 'n persoon se fisiese vryheid ontnem kan word. Die deursoeking van 'n persoon kan beskou word as die tydelike ontneming van die persoon se vryheid. Daar moet dus 'n goeie rede wees waarom die persoon deursoek moet word (substantiewe beskerming), en die manier waarop die deursoeking geskied, moet aan sekere vereistes voldoen (prosedurele beskerming).

Martel beteken om opsetlike ernstige fisiese of geestelike lyding toe te dien. Devenish (1999:126-127) beskou marteling as fisiese, emosionele of geestelike lyding of 'n kombinasie van al drie. Marteling geskied gewoonlik vanuit 'n gesagsposisie. Dit word gewoonlik om die volgende redes toegedien: om 'n persoon te dwing om inligting bekend te maak of te bely; om 'n persoon te straf vir 'n daad wat hy of sy gedoen het; om iemand of 'n groep te intimideer.

Onmenslike optrede is waar 'n gebrek is aan menslike gevoelens soos simpatie en begrip. Onmenslike optrede kan ook wreed en brutaal (byvoorbeeld onbeskof, astant, parmantig, vermetel) van aard wees. Dit kan lei tot die vernedering en verlaging van die persoon in so 'n mate dat sy fisiese en geestelike weerstand aangetas of gebreek word.

#### **2.2.1.6 Artikel 18: Vryheid van assosiasie**

Artikel 18 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) verleen aan almal die reg op vryheid van assosiasie, wat beteken dat hy of sy aan enige groep van sy of haar keuse kan behoort. Daarbenewens, en meer spesifiek gerig op arbeidsverhoudinge, bepaal artikel 23 van die Grondwet dat die werknemer die reg het om 'n vakbond te "vorm en daarby aan te sluit." Artikel 18 kan beskou word as die fondasie van arbeidsreg en word verstewig deur die reg tot billike arbeidspraktyke (artikel 23) en die reg tot regverdige administratiewe optrede (artikel 33). Werknemers kan aan die aktiwiteite van die vakbonde deelneem en staak. Die bepalinge word almal deur die arbeidswette uitgebrei, gekwalifiseer en tot bepaalde omstandighede beperk. Hierdie reg op vryheid van assosiasie het spesifiek implikasies vir individuele werknemer, vir vakbonde en vir werkgewers. Elke rolspeler word deur hierdie beginsel gebind.

Ten einde die werknemer se reg op vryheid van assosiasie te beskerm, verbied die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) 'n werkgewer om 'n werknemer te viktimiseer op grond van sy

lidmaatskap van of betrokkenheid by vakbondsake. 'n Werkgewer mag nie 'n werknemer benadeel nie (byvoorbeeld 'n bevordering terughou of 'n salaris betaal wat laer is as dié van ander werknemers met 'n soortgelyke rang nie) bloot omdat die werknemer sy reg op vryheid van assosiasie uitoefen nie. Die ontslag van 'n werknemer omdat hy of sy hierdie reg uitoefen, is outomaties onbillik (Rossouw, 2004:45-46).

#### **2.2.1.7 Artikel 24: Beskerming van die omgewing**

Ingevolge artikel 24 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) het elkeen die reg op 'n omgewing wat nie skadelik vir hul gesondheid of welsyn is nie.

Werknemergesondheid en -veiligheid is deesdae belangrike oorwegings in organisasies. In wese dui werknemergesondheid daarop dat die werknemer omgee vir werknemers. 'n Werknemer wat gesond is en veilig voel by die werk sal waarskynlik beter presteer as 'n werknemer wat ongesond is of onveilig by die werkplek voel. Dit is dus noodsaaklik dat organisasies daarna strewende om werknemergesondheid (psigies en fisies) te verbeter en te handhaaf (Meyer & Kirsten, 2005:241).

Artikel 24 van die Grondwet van Suid-Afrika (Suid-Afrika, 1996a) verskans die reg van elkeen tot 'n omgewing wat nie nadelig is vir sy of haar gesondheid of welsyn nie. Afgesien van hierdie bepaling, maak die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (Suid-Afrika, 1993b) voorsiening vir die gesondheid en veiligheid van mense by die werk, die beskerming van mense teen bedreigings vir hulle gesondheid en veiligheid wat ontstaan weens aktiwiteite van mense by die werk en die vestiging van 'n adviesraad vir beroepsgesondheid en -veiligheid en verwante sake. Terwyl die Wet vele aspekte van gesondheid en veiligheid in die werkplek dek, kan die vestiging van gesondheid- en veiligheidskomitees en -verteenwoordigers beskou word as synde relevant vir onderwys en skole. Kragtens die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (Suid-Afrika, 1993b), is dit die plig van die werkgewer, in soverre dit prakties moontlik is, om veilige werksomgewings te skep.

#### **2.2.2 ALGEMENE WETGEWING**

Daar is benewens die onderwyswette en regulasies ook 'n aantal algemene wette wat 'n invloed het op onderwys en waarvan daar kennis geneem moet word (Oosthuizen & De Wet, 1998b:25). Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) is gepromulgeer om probleme in die werkplek aan te spreek. Hoofstuk II van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) het ten doel om alle vorme van onbillike diskriminasie te verbied in enige indiensnemingsbeleid of –praktyk teen enige werknemer op een of meer gronde, en spesifiek op enige van die gronde wat in artikel 9(3) van die

Grondwet gelys word (§ 1.3.1) en is van toepassing op alle werkgewers en werknemers. Daarom strew die wet om diensbillikheid in die werkplek te bevorder, asook om werkgewers aan te moedig om alle vorme van onbillike diskriminasie in die werkplek uit te skakel. Die Wet op Beroepsgesondheid en - Veiligheid (Suid-Afrika, 1993b) maak voorsiening vir die gesondheid en veiligheid van persone by die werk, vir die gesondheid en veiligheid van persone in verband met die gebruik van bedryfstoeusting en masjinerie asook vir die beskerming van ander persone (byvoorbeeld nie-werknemers) teen bedreigings vir gesondheid en veiligheid wat ontstaan uit of in verband met die bedrywighede van persone by die werk. Volgens artikel 8(1) van die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (Suid-Afrika, 1993b) moet elke werkgewer vir sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, 'n werksomgewing wat veilig en sonder risiko vir die gesondheid van sy werknemers is, tot stand bring en onderhou. Behalwe vir die feit dat die wet voorsiening maak vir die gesondheid en veiligheid van persone in verband met die gebruik van bedryfstoeusting en masjinerie maak dit ook in die algemeen voorsiening vir die gesondheid en veiligheid van persone by die werk—in die geval van skole die gesondheid en veiligheid van opvoeders en nie-opvoeders (byvoorbeeld klerke, terreinwerkers, skoonmakers). Artikel 8(2)(g) vereis dat persone anders as werknemers van daardie werkgewer (onderwysdepartement) wat hulle op die perseel bevind, ook aan die tersaaklike bepalings van die wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid moet voldoen.

Daar is verskeie wette wat kan bydra dat billikheid in die werkplek verseker word. Vervolgens word 'n paar van hierdie wette bespreek.

### **2.2.2.1 Wet op Diensbillikheid**

Die Wet op Diensbillikheid (Suid-Afrika, 1998b) het drie breë doelwitte. Die eerste doelwit is die bevordering van gelykheid en billike behandeling in die werkplek. Die tweede doelwit is om ontslae te raak van onbillike diskriminasie en die derde doelwit is om die uitwerking van vorige ongeregtighede in die werkplek te verminder deur regstellende aksie ten opsigte van aangewese groepe te implementeer. Hoofstuk 2 van die WDB fokus op onbillike diskriminasie. Ingevolge artikel 9(3) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) mag geen persoon regstreeks (direk) of onregstreeks (indirek) onbillik teen iemand op een of meer gronde diskrimineer nie (§ 2.2.1.1). Volgens die Grondwet moet nasionale wetgewing verorden word om onbillike diskriminasie te voorkom of te belet. Met die promulgasie van die Wet van Diensbillikheid (Suid-Afrika, 1998b) is daar aan hierdie vereiste van die Grondwet voldoen. Diskriminasie ingevolge artikel 9(3) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) vermeld, is onbillik, tensy daar vasgestel kan word dat die diskriminasie weliswaar billik was. Werkgewers moet gelyke geleenthede aan die werknemers verskaf. Die wet maak dit vir werknemers moontlik om werkgewers wat skuldig is aan onbillike diskriminasie, te dagvaar. Dit verskaf ook die beginsels vir mediese toetse vir werknemers, byvoorbeeld vir MIV/vigs, en verskaf ook beginsels ten opsigte van die sielkundige toetsing van werknemers. Hoofstuk 3 van die WDB kyk na die implementering van regstellende aksie ten einde die

nadele wat aangewese groepe soos swart mense, vroue en gestremdes in die werkplek ervaar het, die hoof te bied en om hul billike verteenwoordiging in en op alle beroepskategorieë en vlakke in die arbeidsmag te verseker.

### **2.2.2.2 Die voorkoming van onbillike diskriminasie**

Daar word van alle werkgewers verwag om stappe te neem om gelyke geleenthede in die werkplek te bevorder. Dit kan gedoen word deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie in alle indiensnemingsbeleid en praktyke (Suid-Afrika, 1998b). Geen persoon mag direk of indirek, onbillik diskrimineer teenoor enige werknemer in enige indiensnemingsbeleid of praktyk nie (Steyn, 2004:32). Die gronde van diskriminasie sluit ingevolge artikel 9(3) van die Grondwet die volgende in: "...die staat nie regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand mag 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, oortuigings, kultuur, taal en geboorte" (Suid-Afrika, 1998b). Die teistering van 'n werknemer word ook geag as onbillike diskriminasie omdat dit die fundamentele menswaardigheid van 'n werknemer aantast. 'n Vyandige werkomgewing wat bewustelik geskep word kan veroorsaak dat die werknemer dit moeilik vind om te werk.

Die Wet op Diensbillikheid (Suid-Afrika, 1998b) verbied onbillike diskriminasie. Dit kan egter teenstrydig gesien word met regstellende aksie maatreëls wat deur die wet verplig word (Steyn, 2004:32). Om hierdie probleem te oorbrug, stel hierdie wet volgens artikel 2(6)(2a) dit duidelik dat maatreëls wat geneem word met die oog op bevordering van regstellende aksie nie as onbillike diskriminasie gesien moet word nie (Suid-Afrika, 1998b). Oosthuizen *et al.* (1999b:130) noem dat 'n werkgewer toegelaat word om diskriminerende indiensnemingsbeleide en -praktyke te aanvaar indien dit ten doel het om persone te beskerm en te bevorder wat deur vorige onbillike diskriminasie benadeel was, en indien die werkgewer se diskriminasie dien om sodanige persone in staat te stel om alle regte en vryhede ten volle en gelyk te geniet. La Grange (2000:77) sluit hierby aan deur te meld dat indien 'n werkgewer regstellende aksiebeleide implementeer om persone van agtergeblewe gemeenskappe te bevorder, is daar nie sprake van 'n onbillike arbeidspraktyk oftewel onbillike diskriminasie nie. Volgens artikel 9(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) kan die bevoorreedes van regstellende aksie persone of kategorieë persone wees wat deur onbillike diskriminasie benadeel is. In die WDB word die breë omskrywing enger gemaak deur te verwys na individue "from designated groups" wat "suitably qualified" is. Om effek aan artikel 9(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) te gee, plaas artikel 2 van die WDB (Suid-Afrika, 1998b) 'n verpligting op aangewese werkgewers om maatreëls van regstellende aksie te implementeer en toe te pas om die nadeel wat deur sekere kategorieë persone gely word aan te spreek.

### 2.2.2.3 Regstellende aksie

Artikel 9(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal dat ten einde die bereiking van gelykheid te bevorder, wetgewende en ander maatreëls geneem moet word om persone asook kategorieë persone wat voorheen deur onbillike diskriminasie benadeel is te bevorder of te beskerm. Hieruit kan met sekerheid afgelei word dat die onderliggende doel van regstellende aksie in Suid-Afrika is om gelykheid te bereik. Artikels 9(3) en 9(4) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) het ook eksplisiete maatreëls teen onbillike diskriminasie deur die staat of deur persone teen individuele persone of kategorieë persone. Artikel 9(2) maak egter voorsiening vir regstellende aksie en word dus nie beskou as 'n inbreukmaking op gelykheid nie, maar eerder as 'n manier om gelykheid te bereik.

Om die doel van regstellende aksie te verstaan is dit nodig om eers behoorlik ondersoek in te stel na die betekenis van regstellende aksie en hoe dit gedefinieer moet word. Daar bestaan egter 'n aantal probleme wat die definiëring van regstellende aksie beïnvloed. Eerstens lê die probleem daarin dat die Wet op Diensbillikheid (Suid-Afrika, 1998b) self nie 'n behoorlike definisie bied vir regstellende aksie nie. Dit definieer wel “regstellende aksie maatreëls”, maar nie “regstellende aksie” nie.

Artikel 15 van die WDB (Suid-Afrika, 1998b) beskryf regstellende aksie-maatreëls in subartikel (1) as “maatstawwe ontwerp om te verseker dat geskikte gekwalifiseerde mense vanuit aangewese groepe gelyke werkseleenthede het en gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en vlakke binne die werkplek van 'n aangewese werkgewer”. Regstellende aksie-maatreëls moet ingevolge subartikel (2)(d) onder meer maatreëls insluit om “gelyke verteenwoordiging van geskikte gekwalifiseerde mense vanuit aangewese groepe gelyke werkseleenthede en gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en vlakke binne die werkplek” te verseker en om mense uit die aangewese groepe in diens te neem en te ontwikkel. 'n Werkgewer wat nie aan die bepalings van die Wet voldoen nie, word ingevolge artikel 53 nie toegelaat om enige kontrak vir dienslewering of voorsiening aan 'n staatsorgaan te sluit nie.

Die maatreëls in artikel 15 van die Wet (Suid-Afrika, 1998b) is dus meer gefokus ten einde die implementering van die wyer bepaling van artikel 9(2) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) aan te dui. Hierdie definisie is spesifiek gemik, in lyn met die doel van die wet, op die bereiking van gelykheid en fokus bepaald op indiensneming van aangewese groepe (Simpson, 2007:38).

Faundez (1994:1187) het voor die inwerkingtreding van die Wet (Suid-Afrika, 1998b) gepoog om regstellende aksie te definieer as

treating persons belonging to a specific group differently so that they obtain an equitable share of a specified good. In the area of employment, its object is generally to ensure that the target group should be equitably represented in the workforce of a particular employer.

Hierdie definisie dui ook op die bevordering van spesifieke groepe ten opsigte van indiensneming. Hoe dit ook al sy, bestaan daar geen formele regsdefinisie vir regstellende aksie nie (Simpson, 2007:39). Regstellende aksie is dus 'n instrument om transformasie en die bereiking van gelyke werkgeleenthede in die werkplek mee te bring.

#### **2.2.2.4 Wet op Arbeidsverhoudinge**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) was die eerste wet wat na die 1994 demokratiese verkiesing aanvaar is. Landman (2004:805-807) wys daarop dat die WAV die belangrike gemeenregtelike beginsels en hofuitsprake van die Nywerheidshof tot 'n groot mate gekodifiseer het. Billike optrede deur die wetgewer en werknemers is een van die deurlopende eienskappe van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Currie & De Waal, 2005:504). Billikheid by ontslag word deur Hoofstuk VIII (die hoofstuk handel oor onbillike ontslag) en Bylae 8 (die bylae in 66/1995 is die goeie praktykskode vir ontslag) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, gereguleer. Daar is egter steeds 'n akademiese debat asook verskillende hofuitsprake oor die toepassing van hierdie reg (Bosch, 2008:374-389). Vrae word tereg gevra of die Grondwethof direk genader kan word, omdat 'n reg tot 'n billike arbeidspraktyk in die grondwet vervat is en of daar moontlik gemeenregtelike aksie ingestel kan word uit hoofde van die ooreenkoms tussen die partye. Artikel 185 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995), wat onderskraag word deur artikel 33 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) gee aan elke werknemer die reg om nie ontslaan te word sonder dat die regte prosedure gevolg is, of sonder dat 'n geldige rede gegee word nie.

Ontslag word in die wet gedefinieer as: 'n werkgewer wat 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig; 'n werknemer wat redelikerwys van die werkgewer verwag om 'n vaste termyn dienskontrak op dieselfde of soortgelyke voorwaardes te hernu, terwyl die werkgewer aangebied het om dit op minder gunstige voorwaardes te hernu, of dit nie te hernu nie; 'n werkgewer wat weier om 'n werknemer toe te laat om haar werk te hervat nadat sy kraamverlof geneem het ingevolge 'n wet, of kollektiewe ooreenkoms of haar dienskontrak; 'n werkgewer wat 'n aantal werknemers weens dieselfde of soortgelyke redes ontslaan het en dan weer sommige van hulle in diens neem maar weier om dieselfde met die ander te doen; 'n werknemer wat 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig omdat die werkgewer voortgesette diens vir die werknemer ondraaglik maak (Brand *et al.*, 1997:217-218).

'n Ontslag is ook onbillik indien 'n werkgewer nie kan bewys dat die rede vir ontslag 'n billike rede is wat verband hou met die werknemer se gedrag, geskiktheid of bekwaamheid, of wat gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereistes; en dat die ontslag ooreenkomstig 'n billike prosedure gedoen is nie. In

oorweging van die bogenoemde moet 'n persoon enige tersaaklike goeie praktykskode wat ingevolge die Wet uitgereik is, in aanmerking neem (Suid-Afrika, 1995).

Artikel 191 van die WAV (Suid-Afrika, 1995) handel met die hantering van geskille oor die billikheid van 'n ontslag. Opsommenderwys is die prosedure soos volg: Indien daar 'n geskil is oor die billikheid van 'n ontslag, kan die ontslane werknemer dit binne 30 dae van die datum van ontslag skriftelik verwys na 'n raad met jurisdiksie. Indien gegronde redes aangevoer word kan die geskil verwys word nadat die 30 dae tydbeperking verstryk het. Die werknemer moet 'n afskrif van die verwysing aan die werkgewer beteken. Die raad moet eerstens poog om die geskil deur versoening te besleg. Die raad kan dan sertifiseer dat die geskil nog onbesleg is, of indien 30 dae verloop het nadat die geskil verwys is en dit is steeds onbesleg moet die raad die geskil op versoek van die werknemer arbitreer. Die werknemer kan slegs arbitrasie versoek indien hy beweer dat die rede vir die ontslag verband hou met sy gedrag, geskiktheid of bekwaamheid; hy beweer die rede vir ontslag daarin lê dat die werkgewer voortgesette diens ondraaglik gemaak het, of dat hy nie weet wat die rede vir ontslag is nie (Brand *et al.*, 1997:217-218).

Artikel 192 van die WAV (Suid-Afrika, 1995) bepaal dat by enige verrigting rakende ontslag rus die bewyslas op die werknemer om te bewys dat 'n ontslag plaasgevind het. Indien ontslag bewys is verskuif die bewyslas en die werkgewer moet dan bewys dat die ontslag billik was. Indien die Arbeidshof of 'n arbiter bevind dat 'n ontslag onbillik is, kan die Hof of arbiter die werkgewer gelas om die werknemer in diens te herstel met ingang van 'n datum wat nie vroeër as die datum van ontslag is nie; die werkgewer gelas om die werknemer weer in diens te neem, of in die werk waarin die werknemer voor die ontslag in diens was, of in 'n ander redelikerwys-geskikte werk, op enige voorwaardes en met ingang vanaf enige datum wat nie vroeër as die datum van ontslag is nie; of die werkgewer gelas om vergoeding aan die werknemer te betaal (Grogan, 2010:168).

Die werkgewer moet die werknemer in diens herstel of weer in diens neem tensy die werknemer nie in diens herstel of weer in diens geneem wil word nie; die omstandighede rondom die ontslag sodanig is dat 'n voortgesette diensverhouding onduelbaar sou wees; dit nie redelikerwys doenlik is vir die werkgewer om die werknemer in diens te herstel of weer in diens te neem nie; of die ontslag onbillik is bloot omdat die werkgewer nie 'n billike prosedure gevolg het nie (Van Niekerk, 2008:254). Die Arbeidshof het egter 'n diskresie waar 'n ontslag outomaties onbillik is, of indien 'n ontslag wat gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereistes gevind word onbillik te wees. In hierdie gevalle kan die hof enige ander bevel maak wat hy in die omstandighede gepas ag (Van Niekerk, 2008:254).

### **2.2.3 ONDERWYSWETGEWING**

Onderwyswetgewing is parlementêre wette wat spesifiek met die oog op die onderwys self uitgevaardig is (Oosthuizen *et al.*, 2003:32). Volgens Bray (2000b:1) het die onderwys 'n verantwoordelikheid tot die uitbouing en ontwikkeling van 'n menseregtekultuur. Daar is sekere wette wat van belang is vir die onderwys en wat spesifiek vir die onderwys uitgevaardig is. Vervolgens sal die onderwyswetgewing wat verband hou met billikheid in die werksplek bespreek word. Voorbeelde hiervan is onder andere wette soos die Wet op Nasionale Onderwysbeleid, 27 van 1996, SA Skolewet, 84 van 1996.

#### **2.2.3.1 Wet op Nasionale Onderwysbeleid**

In die aanhef tot die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Suid-Afrika, 1996) word gemeld dat Suid-Afrikaanse skole bestuur moet word met inagneming van hul fundamentele regte (Oosthuizen & De Wet, 1998a:11). Volgens Oosthuizen *et al.*, (1998a:11) is dit noodsaaklik om wetgewing te aanvaar vir die demokratiese omskepping van die nasionale onderwysstelsel in 'n stelsel wat in die behoeftes kan voorsien van al die mense van Suid-Afrika en hul fundamentele regte handhaaf.

Ingevolge artikel 2 van die WNO (Suid-Afrika, 1996) is die doelwitte van die wet om voorsiening te maak vir die bepaling van 'n nasionale onderwysbeleid in ooreenstemming met bepaalde beginsels; om voorsiening te maak vir die implimentering van sodanige beleid; en om die onderwys te moniteer en te evalueer (Oosthuizen & De Wet, 1998b:24). Die beginsels wat rigting moet gee aan en as basis moet dien vir die nasionale onderwysbeleid word in artikel 4 van die WNO (Suid-Afrika, 1996) uitgespel. Die beginsel wat van groot belang is, is artikel 4(a) wat as volg lui: "Die bevordering en beskerming van die fundamentele regte van elke persoon gewaarborg ingevolge Hoofstuk 2 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a).

Na 1994 is Suid-Afrika se grondwet verbind tot demokrasie en sosiale geregtigheid, met die fokus op billikheid wat onder andere die bevordering van geslagsgelykheid insluit (Suid-Afrika, 1996a). Die Departement van Onderwys gee erkenning hieraan deur die insluiting van beginsels van geslagsgelykheid in talle van sy beleide, soos die Suid-Afrikaanse Skolewet (Suid-Afrika, 1996b). In Suid-Afrika word ongelykheid in onderwys baie sterk geassosieer met ras en klas en verder ook met geslag en armoede. Hoewel daar 'n duidelik veranderende patroon oor tyd in die toegang tot onderwys by onderskeie groepe ontstaan het, is daar tog 'n behoefte daaraan om beter begrip te ontwikkel van hoe verskillende ongelykhede oorvleuel. Gegewe die land se konstitusionele verbintenis tot die bevordering van groter gelykheid en billikheid, is dit belangrik om groter begrip te verkry van hoe mag versprei word (met ander woorde beleidsimplimentering), maar ook hoe verskillende groepe die konsep van mag interpreteer.

### 2.2.3.2 Suid-Afrikaanse Skolewet

Ingevolge die aanhef van die Suid-Afrikaanse Skolewet (Suid-Afrika, 1996b) is die doelwitte van hierdie wet soos volg:

- om 'n nuwe en 'n eenvormige onderwysstelsel vir die organisasie, bestuur en finansiering van skole daar te stel
- om die onderwysstelsel op 'n nie-diskriminerende grondslag te plaas
- om die verskeidenheid van Suid-Afrikaanse tale en kulture te beskerm en te bevorder (Oosthuizen *et al.*, 2003:32-33).

Volgens die SASW (Suid-Afrika, 1996b) word 'n skool in terme van artikel 15 as 'n regspersoon beskou. Die skool moet dus alle fundamentele regte asook ander regte in die Grondwet eerbiedig (Shaba *et al.*, 2003:12). In die aanhef word dit gestel dat die SASW (Suid-Afrika, 1996b) ontstaan het uit die behoefte aan 'n nuwe nasionale stelsel vir skole, wat die onregte in onderwysvoorsiening van die verlede regstel en op hierdie wyse 'n hegte fondament vir die ontwikkeling van al ons mense se talente en bekwaamhede sal lê, die demokratiese transformasie van die gemeenskap sal bevorder, rassisme en seksisme en alle ander vorms van onregverdige diskriminasie en onverdraagsaamheid sal bekamp, tot die uitwissing van armoede en die ekonomiese welstand van die gemeenskap sal bydra, ons verskeidenheid van tale en kulture sal beskerm en bevorder, die regte van alle leerders, ouers en opvoeders sal handhaaf en hul aanvaarding van verantwoordelikheid vir die organisasie in vennootskap met die Staat sal bevorder (Suid-Afrika, 1996b).

### 2.2.3.3 Wet op Indiensneming van Opvoeders

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) se vernaamste doelstellings is om:

- voorsiening te maak vir diensvoorwaardes van opvoeders in diens van die Staat
- aspekte soos diensbeëindiging, onbekwaamheid en wangedrag by opvoeders te reguleer
- voorsiening te maak vir die statutêre fundering van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) (Oosthuizen *et al.*, 2003:33).

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) definieer 'n opvoeder as "... enige persoon wat ander persone onderrig, opvoed of oplei of wat professionele onderwysdienste verskaf, by enige staatskool, instelling vir verdere onderwys en opleiding, departementele kantoor of sentrum vir basiese onderwys en wat kragtens hierdie wet in 'n pos of enige opvoedkundige instelling aangestel word". Artikel 1 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) definieer die werkgewer van 'n opvoeder in diens van 'n provinsiale onderwysdepartement as die "departementshoof".

Artikel 20 van die Suid-Afrikaanse Skolewet (Suid-Afrika, 1996b), bemagtig skoolbeheerliggame om personeel, behalwe dié wat in die staat se diens is, aan te stel. Opvoeders wat deur die skoolbeheerliggaam aangestel word, word ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Suid-Afrika, 1997) aangestel. Aangesien die pligte van werknemers en werkgewers dikwels twispunte is, is dit belangrik om te verstaan dat arbeidswetgewing verseker dat werknemers teen werkgewers wat in 'n beherende posisie is, beskerm word. Die WBAG (Suid-Afrika, 2000a) se doel is: om uitvoering te gee aan die reg op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is; en om uitvoering te gee aan die reg op skriftelike redes vir administratiewe optrede soos voorsien in artikel 33 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a). Die WBAG (Suid-Afrika, 2000a) het sy oorsprong in artikel 33 van die Grondwet. Werknemers se pligte is onder andere: om diens te betree en in diens te bly; om redelike doeltreffendheid te behou; om die werkgewer se sakebelang te bevorder; om respekvol en gehoorsaam te wees; en om dade van wangedrag te vermy. Die werkgewer se belangrikste pligte is om die werknemer in diens te ontvang; om die werknemer te vergoed en om te verseker dat werksomstandighede veilig en gesond is. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) en die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) gee aan opvoeders die reg: op vergoeding; op veilige werksomstandighede; om slegs voorgeskrewe ure te werk; om vakansieverlof, siekteverlof, kraamverlof, studieverlof, eksamenverlof, verlof vir dringende persoonlike sake en verlof vir gesinsverantwoordelikheid te ontvang; op vryheid van assosiasie, wat die reg is om aan die wettige bedrywighede van 'n vakbond deel te neem; op billike arbeidspraktyk, dit wil sê regverdige behandeling deur die werkgewer, en om nie onbillik ontslaan te word nie (Rossouw, 2002:10-12).

Die werkgewer is verantwoordelik vir die handhawing van dissipline, die bevordering van stabiliteit, werksekuriteit en die billike en gelyke behandeling van alle werknemers. Die werknemer moet hom onderwerp aan die dissipline van die werkgewer en die nodige selfdissipline hê om hom aan die reëls en prosedures in die werkplek te verbind. Werkgewers se dissiplinêre prosedures moet redelik, billik en regmatig wees en moet konsekwent toegepas word om te verseker dat werknemers hulself vrywillig hieraan verbind (Deacon, 2004:26). Werknemers se siening van billikheid het ook 'n groot invloed op die diensverhouding. Butterfield *et al.* (1996:1512) voer ses basiese handeling van werkgewers aan wat hierdie beskouing kan verander, naamlik werkgewers moet duidelike verduidelikings aan werknemers gee tydens dissiplinêre stappe; positiewe nie-verbale kommunikasie gebruik; seker maak dat werknemers die werkgewer se beleid en prosedures verstaan; dissipline diskreet hanteer; nie-arbitrêr en konsekwente dissipline uitoefen; en 'n konsultasie- eerder as 'n konfrontasiebenadering volg.

Gelyke indiensneming behoort nie as tydelik gesien te word nie, daarom moet die werkgewer 'n beleid in plek stel waar billikheid altyd die uitgangspunt behoort te wees. Dit sal verseker dat onbillike diskriminasie 'n praktyk van die verlede bly en dat die billikheid van indiensneming bevorder sal word.

## 2.3 GEMENEREG

Gemenereg is daardie deel van die reg wat nie deur die parlement of provinsiale wetgewers uitgevaardig is nie – dit is dus nie-statutêre reg. Baie van die algemene regsbeginsels waarvolgens ons leef, kom uit die gemenereg. Gemenereg kan beskryf word as 'n akkumulاسie van regsvoorskrifte of regsbeginsels wat deur die jare ontwikkel het ten doel om statutêre wetgewing in praktyk te implementeer. Suid-Afrikaanse gemenereg het ontwikkel uit Romeins-Hollandse reg en Engelse reg (Oosthuizen *et al.*, 2003:53). Die individuele arbeidsreg het uit die Romeins-Hollandse gemenereg ontwikkel teenoor die kollektiewe arbeidsreg wat oorwegend uit die Engelse reg ontwikkel het. Die Romeins-Hollandse gemenereg plaas sekere verpligtinge op die werkgewer en die werknemer, en die reg om te dissiplineer kan afgelei word uit die werkgewer se plig om 'n stabiele en veilige werkomgewing te skep en die werknemer se plig om gehoorsaam en onderdanig aan die werkgewer te wees en homself van wangedrag te weerhou. Die gemenereg het ook vir die werkgewer die reg geskep om werknemers weens wangedrag te ontslaan Swanepoel (1992:14-22). Naas die Grondwet en arbeidswetgewing is die gemenereg 'n belangrike bron as bepaal moet word watter pligte werkgewers of werknemers teenoor mekaar het in terme van implementering van wetgewing in praktyk.

In terme van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) het elkeen die reg op billike arbeidspraktyke. Hierdie reg word benadruk in artikel 185(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995). Om te verseker dat 'n ontslag billik geskied, moet die werkgewer seker maak dat die ontslag substantief en prosedureel billik is. Substantiewe billikheid handel met die rede vir ontslag en die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika, 1995) erken slegs drie gronde vir ontslag, naamlik dat die rede vir ontslag verband hou met die werknemer se gedrag (wangedrag), die geskiktheid of bekwaamheid van die werknemer of die werkgewer se bedryfsvereistes. Onbillike arbeidspraktyk beteken enige onbillike handeling of late wat ontstaan tussen 'n werkgewer en 'n werknemer met betrekking tot onbillike optrede van die werkgewer betreffende bevordering, demovering, probasie of opleiding van 'n werknemer of betreffende die daarstelling van voordele aan 'n werknemer. Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) bepaal dat wetgewende en ander maatreëls wat gemik is op die beskerming en vooruitgang van individue of groepe wat deur onbillike diskriminasie benadeel is, toegepas mag word om gelykheid te bevorder.

Riekert (1987:3) voer aan dat hoewel die gemenereg se dienskontrak die basis vir indiensneming is, dit nutteloos sal wees om dit te bespreek sonder om die breedvoerige statutêre uitvoering daarvan in ag te neem. Sy argument is:

The employment relationship is so shot through by statute and collective bargaining agreements that it has become an inextricable complex of rights and obligations with its sources in contract, common law, trade custom and practise, legislation and collective bargaining "(Riekert, 1987:3).

Uit die gemenereg is daar sekere regte en verpligtinge vir beide die werknemer en die werkgewer wat steeds op die hedendaagse diensverhouding van toepassing is (Barnes, 2007:36). Die werkgewer het onder meer 'n verantwoordelikheid om 'n veilige werkomgewing vir sy werknemers te skep. Hy is verantwoordelik om 'n werknemer vir sy dienste te vergoed en sy statutêre verpligtinge na te kom (Swanepoel, 1992:11-16). Indien die werkgewer nie sy verpligtinge ten opsigte van die gemenereg nakom nie, kan die werknemer die volgende aksies neem: eis vir die kansellering van die dienskontrak; spesifieke nakoming van die werkgewer eis; skadevergoeding eis; weier om te werk of enige statutêre remedies gebruik (Riekert, 1987:56-61). Die werknemer moet onder meer dienste met die nodige bekwaamheid en effektiwiteit verrig, die belange van die besigheid bevorder, gehoorsaam en respekvol optree en hom van wangedrag weerhou (Swanepoel, 1992:16-19). Daar bestaan 'n vertrouensverhouding tussen die werknemer en die werkgewer en die werknemer moet daarom altyd in goeie trou optree (Van Jaarsveld & Van Eck, 2006:83). Indien die werknemer in gebreke bly kan die werkgewer een van die volgende remedies ingevolge die gemenereg uitoefen: die werknemer summier ontslaan of die ooreenkoms kanselleer; spesifieke nakoming van die werknemer eis; skadevergoeding van die werknemer eis; of enige statutêre remedies gebruik.

Wanneer 'n aangeleentheid nie deur wetgewing gereël kan word nie, geld die gemenereg gewoonlik. Die volgende gemeenregtelike beginsels word as deel van die regsraamwerk bespreek: die *ultra vires*-leerstuk en die reëls van natuurlike geregtigheid. Eensydige optrede van die werkgewer moet plek maak vir 'n billike proses waarbinne die werknemer die kans gegun word om sy saak te stel voordat 'n besluit geneem word. Die reëls van natuurlike geregtigheid behoort daarom deel van enige dissiplinêre optrede in die werkplek te wees. Die reëls van natuurlike geregtigheid het eerstens ten doel om noukeurige en ingeligte besluitneming te bevorder en tweedens om te verseker dat besluite in openbare belang geneem word en laastens dat 'n behoorlike proses gevolg word om billikheid in die werkplek te verseker.

### **2.3.1 *Ultra vires*-leerstuk**

Volgens Hiemstra en Gonin (1986:295) is 'n direkte vertaling van die begrip *ultra vires* "buite bevoegdheid". 'n Voorbeeld van 'n *ultra vires*-handeling is waar 'n skoolhoof as werknemer van 'n onderwysdepartement buite die perke van sy gesag en/of bevoegdheid soos uitgespel in wetgewing, optree (Oosthuizen *et al.*, 2003:54). 'n Goeie voorbeeld in skoolverband is wanneer 'n skoolhoof 'n opvoeder sou nader vir seksuele toenadering met 'n belofte dat die opvoeder permanent in 'n bevorderingspos aangestel sou word. Dit blyk dat 'n skoolhoof in 'n magssposisie buite-matig optree deur diegene te beloon wat positief op seksuele teistering reageer. Verder wil dit voorkom dat werksomstandighede doelbewus onaangenaam gemaak kan word. Hierdie vermoede word bevestig deur Van Wyk *et al.* (2002:190-191) wat daarop wys dat 'n vyandige werkomgewing bewustelik geskep

kan word onder omstandighede waar 'n werknemer se fundamentele menswaardigheid aangetas word. Gewoonlik is dit 'n werkomgewing waarin die werknemer dit moeilik vind om te werk.

### **2.3.2 Reëls van natuurlike geregtigheid**

Artikel 33 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) (§ 2.2.1.3) bepaal dat elkeen geregtig is op billike prosedures. Die werknemer wat voor die dissiplinêre komitee staan het die reg op billike optrede, hoe skuldig hy of sy ook al mag wees (Appelgryn, 2005:8). Die reg op billike prosedures vind sy grondslag in die reëls van natuurlike geregtigheid wat onder andere die leerstuk van *audi alteram partem* en *nemo iudex in propria causa* insluit. Letterlik vertaal beteken *nemo iudex proprii causa* "niemand is geskik om in sy eie saak as regter (of as getuie) op te tree nie" (Hiemstra & Gonin, 1986:238). Die werkgewer moet verseker dat die regte en relevante feite bepaal word voordat daar 'n besluit geneem word oor die skuld van die werknemer.

Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) maak in Artikel 33 voorsiening vir regverdig administratiewe optrede (Oosthuizen *et al.*, 2003:54). Dit beteken dat elkeen die reg het op administratiewe optrede wat regmatig, redelik, prosedureel billik is en elkeen wie se regte nadelig geraak is deur administratiewe optrede die reg het op die verskaffing van skriftelike redes. Die reëls van natuurlike geregtigheid is die regsbeginsel wat toegepas moet word om prosedurele billikheid te verseker of te toets. Elk van hierdie beginsels sal hieronder aan die hand van hofuitsprake bespreek word.

#### **2.3.2.1 Die werknemer moet 'n billike geleentheid gebied word om sy saak te stel**

Hierdie beginsel, die *audi alteram partem*, is een van die basiese vereistes vir 'n billike verhoor. Dit sluit in dat 'n werknemer geregtig is om by die verhoor te wees, om die getuienis teen hom aan te hoor, vrae te stel en daarna die geleentheid gegun word om sy saak te stel (Le Roux & Van Niekerk, 1994:157). Die vereiste vir 'n billike verhoor word in die reël as gebiedend beskou en nienakoming daarvan verskaf 'n afsonderlike basis vir die vasstelling van onbillike arbeidspraktyk, ongeag die substantiewe meriete van die ontslag. Die doel van 'n dissiplinêre verhoor is om 'n werknemer die geleentheid te bied om sy saak te stel. Hierdie geleentheid verwys in praktiese terme na die vasstelling van die relevante feite en ook na die vasstelling van 'n gepaste sanksie indien die werknemer aan die oortreding skuldig bevind word. Die werknemer moet in beginsel ten opsigte van albei hierdie aangeleenthede sy saak kan stel (Olivier, 1994:594). In die praktyk beteken dit dat die voorsitter tydens die dissiplinêre verhoor moet vasstel of die werknemer skuldig is aan die aanklagte soos aan hom gestel. Die werknemer kan skuldig pleit of na aanhoor van getuienis skuldig bevind word. Die voorsitter moet hierna 'n besluit oor 'n gepaste sanksie neem en weereens aan partye die geleentheid bied om hulle saak te stel voordat 'n besluit geneem kan word. Op hierdie stadium van die verrigtinge word daar ook volgens die beslissing in ("National Union of

Mineworkers and Others versus President Steyn Gold Mine," 1993) na die werknemer se diens- en dissiplinêre rekord gekyk.

Die Arbeidsappèlhof het in *Farmac (Edms) Bpk h/a Northern Transvaal Toyota v Els* ("Farmac (Edms) Bpk h/a Northern Transvaal Toyota versus Els," 1993) bevind dat die ontslag onbillik was omdat die werknemer nie 'n geleentheid gebied is om sy saak te stel nie. In die saak is Els weens oneerlikheid ontslaan. Hy was 'n motorverkoopsman wat na-ure vir sy eie rekening 'n soortgelyke besigheid bedryf het. Die hof het bevind dat die ontslag substantief billik was, maar prosedureel 'n onbillike arbeidspraktyk uitgemaak het aangesien die verkoopsman nie behoorlik geleentheid gegee is om aangehoor te word nie.

As algemene reël geld die beginsel dat die verhoor in die teenwoordigheid van die aangeklaagde moet plaasvind (Le Roux & Van Niekerk, 1994:161). Gevalle waar 'n krisissituasie opduik of waar die werknemer afstand doen van sy reg op so 'n verhoor, is egter van die uitsonderings op die algemene reël. Volgens Olivier (1994:594) is een van die beste voorbeelde in regspraak, waar uitsonderlike omstandighede die afwesigheid van 'n formele verhoor regverdig het. In die saak van *Lefu & Others v Western Areas Gold Mining Co Ltd* ("Lefu and Others Versus Western Areas Gold Mining Co Ltd," 1985) het die werkgewer 205 werknemers sonder 'n voorafgaande dissiplinêre ondersoek ontslaan binne enkele ure nadat 'n opstand onderdruk is waartydens nege persone dood, 304 werknemers beseer en omvattende skade aan die werkgewer se eiendom aangerig is. In *Leboto v Western Areas Gold Mining Co Ltd* ("Lefu and Others Versus Western Areas Gold Mining Co Ltd," 1985) bevind die hof egter dat waar die werkgewer ander werknemers twee tot drie weke na dieselfde voorval ontslaan het, die werkgewer nie meer op die uitsondering kan steun nie. Die hof was van mening dat die krisissituasie toe nie meer bestaan het nie en dat die werkgewer 'n verhoor moes gehou het.

### **2.3.2.2 Die besluitnemer in die proses moet onpartydig wees**

Billikheid by die ontslag weens wangedrag vereis dat 'n billike geleentheid aan die betrokke werknemer gebied moet word om aangehoor te word en dat die besluitnemer in hierdie proses nie bevooroordeel mag wees nie (Rautenbach, 1993:45). Die beginsel van objektiwiteit staan dus sentraal in hierdie proses. Hierdie fundamentele prosedurele beginsel behels dat die tribunaal of voorsittende beampte onpartydig moet wees (Deacon, 2004:118). Die toets vir onpartydigheid vereis nie werklike vooroordeel (objektiewe gesproke) nie, maar bloot of werknemers in die posisie van die aangeklaagdes 'n redelike vrees of suspisie sou hê dat die besluitnemer partydig is (Olivier, 1994:594). Dit is egter nie 'n vereiste dat die voorsitter 'n persoon van buite die werkgewer moet wees nie (Le Roux & Van Niekerk, 1994:167-168). In praktiese terme beteken dit dat die voorsitter nie by enige van die voorafgaande prosedures betrokke was of 'n belang in die uitkoms van die saak het nie. Die bestuur moet ook nie 'n geskiedenis van antagonisme of ongegronde konflik met die betrokke werknemer hê nie. Bevooroordeeldheid kan afgelei

word van die manier waarop die bestuurder die dissiplinêre verhoor hou (Le Roux & Van Niekerk, 1994:163).

Le Roux en Van Niekerk (1994:169) verduidelik soos volg:

Findings of bias, it is submitted, should be limited to situations where it is clear that the person taking the decision is shown to be personally antagonistic towards the employee subject to disciplinary hearings, or where the employer was a witness to, or otherwise involved in, the disciplinary offence committed by the employee.

Die voorsitter moet dus die saak met 'n oop gemoed benader sonder dat daar enige vooropgestelde besluite geneem word. Die voorsitter se mening en besluit moet deur sy eie waarneming van getuienis bepaal word en nie deur die mening van een van die partye teenwoordig of invloede van buite die verhoor nie. In die saak van *BTR Industries SA (Pty) Ltd & Others v Metal and Allied Workers Union & Another* ("*BTR Industries SA (Pty) Ltd and Others versus Metal,*" 1992) bevind die Appèlhof dat 'n regter in die Nywerheidshof homself in 'n saak moes onttrek nadat 'n aansoek in die verband ingedien is. Die verhoorregter het as gasspreker by 'n opleidingsgeleentheid opgetree wat deur een van die partye in die geskil se arbeidskonsultante gereël is. Een van die partye se span regsverteenvoerders was ook sprekers by dieselfde geleentheid. Appèlregter Hoexter handel in hierdie uitspraak volledig met die twee objektiewe toetse, naamlik die sogenaamde "moontlikheid van partydigheid" en die "redelike vermoede van partydigheid." Weens partydigheid of vooroordeel mag 'n regter dalk 'n uitspraak gee anders as wat hy regtens behoort te gee. Die algemene beginsel in die Romeins-Hollandse reg is duidelik en bevat die grondreël dat niemand in sy eie saak regter kan wees nie. Uit sekere wetgewende bepalings blyk dit dat by die toepassing van hierdie grondreël 'n regter by die beoordeling van 'n saak uitgesluit behoort te word wanneer nie alleen eie belang, maar ook 'n neiging of gesindheid ten opsigte van een van die partye, hom anders sou kon laat oordeel as wat die onpartydigheid eis, sodat daar rede bestaan, nieteenstaande die regter se eie voorneme, om vir partydigheid aan sy kant te vrees.

### **2.3.2.3 Die werknemer is geregtig op 'n tydige verhoor**

Volgens die Nywerheidshof en Arbeidsappèlhof is een van die belangrikste elemente van 'n billike verhoor dat 'n werknemer geregtig is op 'n tydige verhoor. Werkgewers sou dus nie dissiplinêre optrede bloot sonder goeie rede kon uitstel nie. Die verhoor moet binne 'n redelike tydperk nadat die werkgewer van die dissiplinêre oortreding bewus geword het, plaasvind (Le Roux & Van Niekerk, 1994:155-156). In die saak van *Union of Pretoria Municipal Workers & Another v Stadsraad van Pretoria* ("*Union of Pretoria Municipal Workers and Another versus Stadsraad van Pretoria,*" 1992) beslis die hof dat 'n werknemer geregtig is op 'n tydige verhoor en dat 'n werkgewer nie eensydig 'n dissiplinêre verhoor kan uitstel hangende die beslissing van 'n strafhof oor dieselfde aangeleentheid nie.

#### **2.3.2.4 Genoegsame voorafgaande kennisgewing moet aan die werknemer gegee word**

In *National Union of Mineworkers & Others v President Steyn Gold Mine* ("*National Union of Mineworkers and Others versus President Steyn Gold Mine*," 1993) beslis die hof weereens dat 'n werknemer geregtig is op genoegsame voorafgaande kennisgewing van die verhoor om hom in staat te stel om behoorlik vir sy saak te kan voorberei. Dit is natuurlik ook nutteloos om tyd gegun te word om vir die verhoor voor te berei en nie die nodige inligting te ontvang wat nodig is vir die verhoor voor te berei nie. 'n Spoedige verhoor is ook noodsaaklik om te verseker dat die werknemer nie benadeel word deur getuies wat gebeure vergeet of moontlik nie meer beskikbaar is nie. Kennisgewingtydperke kan na gelang van omstandighede wissel om voorsiening te maak vir ingewikkelde of moeilike dissiplinêre sake wat deeglike ondersoek noodsaak (Rautenbach, 1993:44-45). Die aard van die oortreding, die aantal persone betrokke en die moontlike gevolge is van die faktore wat in ag geneem moet word (Le Roux & Van Niekerk, 1994:156). Aangeklaagde werknemers moet genoegsame tyd gegun word om met verteenwoordigers en getuies te konsulteer om bewyse te versamel.

#### **2.3.2.5 Genoegsame inligting ten opsigte van die aard van die beweerde oortreding moet aan die werknemer gegee word**

Hierdie beginsel beteken prakties dat die werknemer moet weet waarvoor hy aangekla is ten einde daarop te kan antwoord. (Le Roux & Van Niekerk, 1994:156). Die klagstaat is egter nie so formalisties soos in 'n kriminele aangeleentheid nie, maar moet ten minste nie so vaag wees dat die werknemer nie daarop kan reageer nie. Die feit dat 'n werknemer die wangedrag verkeerd gekategoriseer het, maak nie die proses onbillik nie, mits die werknemer steeds weet uit watter handeling die wangedrag voortgespruit het (Le Roux & Van Niekerk, 1994:157). Dit sou nie die geval wees waar die wangedrag nie uit dieselfde voorval spruit nie. Onder hierdie omstandighede sou 'n werknemer weer aangekla moet word en van inligting betreffende die voorval voorsien moet word.

In die saak van *Transport and General Workers Union & Another v Interstate Bus Lines (Pty) Ltd* ("*Transport and General Workers Union and Another versus Interstate Bus Lines (Pty) Ltd*," 1988) beslis die hof dat waar 'n werknemer die klagtes teen hom misverstaan het, die saak uitgestel moet word ten einde die werknemer tyd te gee om op die nuwe inligting of toeligting daarvan voor te berei.

#### **2.3.2.6 Die werknemer is geregtig op 'n verteenwoordiger**

Werknemers is tydens interne dissiplinêre prosedures geregtig op verteenwoordiging wat tradisioneel op 'n vakbondverteenvoorder dui en nie op regsverteenvoordering of verteenwoordiging deur 'n

vakbondamptenaar nie (Rautenbach, 1993:46). Die hof het slegs in uitsonderlike omstandighede verteenwoordiging van buite toegelaat, byvoorbeeld waar partye uitdruklik so ooreengekom het.

In *Dlali v Others v Railit (Pty) Ltd* ("*Dlali versus Railit (Pty) Ltd*," 1989) stel die hof dit duidelik dat die reg tot verteenwoordiging diskresionêr deur die werkgewer toegepas kan word in ooreenstemming met die werkgewer se eie dissiplinêre kode en binne die raamwerk van redelikheid. Olivier (1994:596) verwys egter ook na 'n ongerapporteerde Nywerheidsuitspraak waarin die hof, in navolging van Hooggeregshofbeslissings, bevind het dat regsverteenvoordinging tog in bepaalde gevalle aangewese mag wees, soos byvoorbeeld waar die kode verteenwoordiging reël sonder om regsverteenvoordinging uitdruklik uit te sluit. Dit is ook die werkgewer se verantwoordelikheid om die werknemer van sy reg tot verteenwoordiging in te lig. Die hof het in verskeie uitsprake beslis dat 'n totale proses onbillik was omdat die werknemer nie van sy reg tot verteenwoordiging ingelig is nie (Deacon, 2004:168).' n Werknemer kan hom egter nie op 'n onbillike prosedure beroep slegs omdat hy vrywillig van sy reg tot verteenwoordiging afstand gedoen het nie (Le Roux & Van Niekerk, 1994:162).

## **2.4 REGSPRAAK**

Howe is regsinstansies waar 'n regter of landdros die voorsittende beampte is. Die hof vertolk die reg vanuit die regsbronne, pas die betrokke reg toe op die saak en lewer uitspraak daaroor. Die bogenoemde skrywers is dit eens dat regters en landdroste nie net die reg toepas nie maar ook reg skep. Regspraak help om 'n beter begrip van en insig in die toepassing, implikasies en omvang van spesifieke wetgewing en die vereistes daarvan te bepaal. In kort, regspraak help met die korrekte manier waarop wetgewing in die praktyk geïnterpreteer word

Indien daar onbillik teenoor 'n werknemer opgetree word sal dit nie noodwendig tot hofsake lei nie en alle onbillike optrede teenoor 'n werknemer lei ook nie noodwendig tot ontslag nie. Onbillike optrede kan geskied sonder dat ontslag betrokke is. Dit is die taak van vakbonde om opvoeders in hierdie aspek by te staan en van hulp te voorsien (Van Staden, 2006:55).

Vervolgens word twee onderwysheidsake rakende billikheid in die werkplek ter illustrasie bespreek:

#### 2.4.1 Onbillike weiering om werknemers weer in diens te stel

##### ***Simela and others v MEC for Education, Province of the Eastern Cape and other***

In die saak *Simela and others v MEC for Education, Province of the Eastern Cape and other (2001) BLLR 1085 (LC)* word dit uiteengesit hoedat die werkgewer weens onbillike weiering werknemers ingevolge enige ooreenkoms weer in diens wou herstel.

Die hele personeel by 'n skool onder beheer van die Oos-Kaap Onderwysdepartement het briewe ontvang om hulle in te lig dat hulle na 'n spesifieke skool in die Oos-Kaapprovinsie oorgeplaas is. Op 9 Februarie 2000 het die applikante deur hul prokureur redes vir die besluit aangevra asook die bepalings van die wet wat met hul oorplasing verband hou. Op 29 Februarie 2000 het die applikante 'n dringende aansoek by die hooggeregshof in Bisho gebring. Hierin teken hulle protes aan teen hul sekondering.

Die hof het beweer dat afgesien van die feit dat die opvoeders se reg geskend was omdat hulle nie 'n billike kans gegun was om hul kant van die saak te stel nie, het die verdediging ook die klaers se reg tot billike arbeidspraktyke geskend deurdat hulle in gebreke gebly het om met die opvoeders te konsulteer voordat hulle besluit het om die opvoeders oor te plaas.

Die hof hou voor dat die oorplasing van die opvoeders geensins daartoe kon bydra om die skool tot normaliteit te bring nie. Volgens die hof word hierdie oorplasing van opvoeders as 'n geheime oorplasing beskou aangesien die outoriteite hulle magte vir 'n geheime doel misbruik het. Hierdie oorplasing was gevolglik *ultra vires* ('buite bevoegdheid' of buitematig) want die enigste manier om die opvoeders te verwyder uit hul poste, is om hulle te skors afwagkend op dissiplinêre verhore (*Shaba et al.*, 2003:95). Gevolglik het die hof uitspraak gelewer dat die oorplasing van die opvoeders ongeldig was en dat hul herangestel moet word. Sodanige optrede van die werkgewer kom dus op 'n onbillike arbeidspraktyk neer.

Volgens Van Wyk *et al.* (2002:173) kan 'n werknemer wat ontslaan is weens ekonomiese redes op 'n onbillike arbeidspraktyk aanspraak maak as iemand na sy of haar ontslag in sodanige persoon se plek aangestel word. 'n Persoon wat weens ekonomiese redes ontslaan word, word ontslaan om redes wat niks met die persoon se gedrag, bevoegdheid of geskiktheid te make het nie. Oosthuizen *et al.* (1999b:148) meld in hierdie verband dat sodanige werknemer ontslaan word sonder dat hy of sy enige fout begaan het. Die rede waarom sodanige werknemer op 'n onbillike arbeidspraktyk kan aanspraak maak, is omdat daar in 'n afleggingsituasie altyd 'n geïmpliseerde ooreenkoms bestaan dat die werkgewer eerste ontslaande werknemers sal oorweeg wat weens ekonomiese redes ontslaan was. Hierdie ooreenkoms word gewoonlik met die vakbonde gesluit.

## 2.4.2 Ontslag van opvoeders

### *Primrose Nomceba Damane vs. The Premier of Mpumalanga*

In die hofsaak *Primrose Nomceba Damane vs. The Premier of Mpumalanga van 2001* het die hofsaak 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 skoolhoof gevra is om die standerd 9-groep te onderrig. Die standerd 9-onderwyser sal dan die standerd 10-groep neem en die standerd 10-onderwyser sal die standerd 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. Na aanleiding van artikel 10(l)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) moet sy ontslaan 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 skoolhoof 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(l)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a).

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 per brief verbied is om haar 'n kantoor of perseel onder die toesig van die Departement van Onderwys mag besoek nie.
- In alle billikheid kan artikel 10(l)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) 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(l)(a) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a), 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 hofsaak is 'n bewys van die onkunde van die Departement van Onderwys in terme van die prosedures wat nie korrek gevolg is nie.

## 2.5 SAMEVATTING

In die bespreking van die huidige toepaslike wetgewing, die gemenerereg en regspraak is dit duidelik dat daar genoegsame wetgewing bestaan om die opvoeder in die onderwyssisteem te beskerm en om billikheid in die werkplek te verseker (Van Staden, 2006:55). Billikheid in die werkplek kan egter slegs realiseer indien al die betrokke partye genoegsame kennis van hierdie wette het en dit wettig korrek toegepas word.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge beskerm die werknemer teen onbillike arbeidspraktyke. Die vraag ontstaan egter of sodanige werknemer sy of haar regte ken. So baie opvoeders word aan onbillike arbeidspraktyke blootgestel, maar hulle kan nie die situasie hanteer nie, want hulle is nie op hoogte met arbeidsverhoudinge binne die onderwyssektor nie. Indien sodanige opvoeders hulle reg ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke geken het, sou hulle in staat gewees het om diè situasie beter te hanteer. Die grootste probleem is egter dat die meerderheid van die onderwyserskorps nie genoegsame opleiding in onderwysreg tydens hul indiensopleiding as onderwyser ontvang het nie. Dit is moontlik een van die redes waarom opvoeders dikwels na die afloop van 'n dissiplinêre verhoor die uitspraak maak dat hul nie hulle regte geken het nie.

Uit die literatuur kan gesien word hoe belangrik die statutêre wetgewing vir Suid-Afrika is. Statutêre wetgewing bied spesifieke riglyne en dit het bygedra tot groter beskerming van die werknemer. Hierdie wetgewing dra ook in besondere mate by tot billikheid in die werkomgewing. Uit die arbeidswetgewing is daar sekere regte op toepassing van die werkgewer en werknemer. Hierdie wetgewing is afdwingbaar en die werkgewer en die werknemer moet toesien dat hulle aan die bepalings van die wet voldoen.

# Hoofstuk 3

## Navorsingontwerp en -metodologie

---

### 3.1 INLEIDING

Navorsing is 'n proses waardeur 'n noukeurige ondersoek na 'n bestaande probleem geloods word. Die vernaamste doel van navorsing is om vrae te formuleer en antwoorde daarop te vind. Wilson is van mening dat menslike gedrag nie verstaan kan word sonder om ook die konteks te verstaan waarbinne persone hulle gedagtes, gevoelens en gedrag interpreteer nie (McMillan & Schumacher, 2001:16).

In hierdie hoofstuk word die navorsingsproses wat in die studie gevolg is in meer besonderhede bespreek. Die doel van hierdie navorsing was om 'n ondersoek te doen oor onderwysers se persepsie van billikheid in die werkplek in die Oudtshoorn distrik. Die fokus van hierdie studie was op die onderwysers se persoonlike ervaringe en kennis van billikheid in die werkplek.

### 3.2 NAVORSINGONTWERP

Hierdie studie is vanuit 'n interpretivistiese paradigma onderneem (§ 1.5.2.2). Volgens die interpretivistiese paradigma is kennis en insig wat tydens die navorsingsproses verkry word, afhanklik van die ontdekkingsproses. Die integriteit van die bevindinge berus op die kwaliteit van die navorser se kognitiewe, sosiale en taalvaardighede tydens data-analise en omskrywing van bevindinge. Die wetenskaplike kennis wat uit die navorsing verkry word, word volgens voorgestelde waardes geïnterpreteer (Connole *et al.*, 1993:119). Dit verwys dus daarna dat die doel van die navorsing nie is om menslike gedrag te verduidelik nie, maar om gedrag te verstaan en betekenis te interpreteer wat alledaagse menslike gedrag onderlê.

Die interpretivistiese perspektief is gebaseer op die aannames van Niewenhuis (2007a:22). Interpretivisme fokus op die individue se subjektiewe ervaringe — op die wyse waarop hulle die sosiale wêreld konstrueer deur middel van gedeelde betekenis, en hoe individue met mekaar omgaan. Menslike funksionering kan nie vanuit die een of ander eksterne realiteit geobserveer word nie. Volgens voorstanders van die interpretivistiese paradigma word realiteit nie objektief bepaal nie, maar sosiaal gekonstrueer. Die onderliggende aanname is dat wanneer individue in hul sosiale kontekste geplaas word, daar 'n groter geleentheid geskep word om die persepsies wat hulle van hul eie aktiwiteite het, te begryp (Niewenhuis, 2007a:24). Die uniekheid van 'n betrokke situasie is belangrik om die betekenis wat gekonstrueer is, te verstaan en te interpreteer. Deur die rykheid, diepte en kompleksiteit van 'n

fenomeen te ondersoek, kan 'n individu begin om begrip te ontwikkel vir die gedeelde betekenis wat deur die individue aan fenomene in hul sosiale konteks gegee word. Insig in die gedeelde betekenis kan met ander woorde verkry word deur vas te stel hoe betekenis gekonstrueer word, ten einde 'n individu se begrip vir die geheel te verhoog (Niewenhuis, 2007a:47).

Interpretivisme stel voor dat daar meervoudige realiteite van fenomene bestaan en dat hierdie realiteite oor tyd en ruimte kan verskil (Niewenhuis, 2007a:50). Niewenhuis (2007a:60) wys daarop dat navorsers se eie kennis en begrip van 'n fenomeen die wyse waarop navorsing uitgevoer word, deurgaans beïnvloed:

Our knowledge and understanding are always limited to the things to which we have been exposed, our own unique experiences and the meanings we have imparted. As we proceed through the research process, our humanness and knowledge inform us and often direct us, and often subtleties, such as intuition, values, beliefs or 'a priori' knowledge influence our understanding of the phenomena under investigation. To conceive the world therefore as external and independent from our own knowledge and understanding is to ignore the subjective of our own endeavours (Niewenhuis, 2007b).

Die bril waarmee ek na my deelnemers en data kyk is gevolglik direk imperatief op die keuse van my navorsingsmetodologie.

### **3.3 NAVORSINGSMETODOLOGIE**

Navorsingsparadigmas as breë raamwerke huisves twee tipes wetenskaplike navorsing, naamlik kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing (Neuman, 2000:17). Hierdie twee tipes navorsing verskil in hoofsaak ten opsigte van die metodes waarop inligting versamel word en die tipe inligting wat gebruik word wanneer gevolgtrekkings gemaak word (Terre Blanche & Durrheim, 1999:10).

Hierdie studie was kwalitatief. Die doel was net om basiese data te versamel met kwalitatiewe oop antwoorde. Volgens Hancock (2002:2) wil kwalitatiewe navorsing antwoorde vind op vrae soos: Hoekom?, Hoe? of Op watter manier? Kwalitatiewe navorsing verleen toegang tot 'n rykdom van gedetailleerde, diepgaande en beskrywende data (Davis, 2004:12). Volgens Creswell (2009:15) is kwalitatiewe navorsing 'n ondersoekende proses wat gebaseer word op bepaalde metodes en riglyne ten einde 'n spesifieke sosiale of menslike verskynsel in sy natuurlike konteks te verstaan. Merriam (2001:6) definieer kwalitatiewe navorsing as 'n poging om elke situasie in sy uniekheid, as deel van 'n bepaalde konteks, te probeer verstaan. Die kwalitatiewe navorsingsbenadering bied aan my die geleentheid om beter insig oor opvoeders se kennis, verstaan van en persepsies van billikheid in die werkplek te verkry. Kwalitatiewe navorsers, wat deur 'n interpretivistiese paradigma gerig word, beskou die realiteit wat bestudeer word as 'n versameling sosiale konstruksie (Merriam, 1998:160). Mense se eie verstaan van hul werkomgewing en dit wat binne hul werkomgewing op 'n spesifieke tyd en binne 'n spesifieke konteks

gebeur, is dus die fokuspunt van die navorsing. In hierdie verband meld Sherman en Webb (1988:7) dat kwalitatiewe navorsing “implies a direct concern with experience as it is ‘lived’ or ‘felt’ or ‘undergone’.”

Die navorser is die belangrikste instrument van inligtingversameling en -analise (Merriam, 1998:165). Tydens inligtingversameling verkeer die navorser in ‘n interaktiewe verhouding met die konteks wat bestudeer word. Hierdie interaktiewe verhouding met die navorsingskonteks word voortgesit tydens die analise van die versamelde data. Kwalitatiewe navorsing verseker dat die navorser direk toegang verkry tot die konteks wat bestudeer word. Om hierdie rede word data gewoonlik deur middel van veldwerk versamel. Tydens die veldwerk raak die navorser intiem betrokke by die fenomeen wat bestudeer word (Merriam, 1998:161; Silverman, 2000:28). Die afleiding kan daarom gemaak word dat direkte toegang beter insig in individue se konstruksies van die realiteit wat bestudeer word, fasiliteer. Die instrument van navorsing in kwalitatiewe navorsing is die menslike gees en brein (Henning, 2004:3). Kenmerke van kwalitatiewe navorsing word deur McMillan (2000:252) genoem (Tabel 3.1).

**Tabel 3.1: Kenmerke van kwalitatiewe navorsing**

Eienskappe	Beskrywing
Natuurlike situasie	Studie van optrede soos dit natuurlik voorkom
Direkte dataversameling	Navorser 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 studieontwerp	Navorsingsontwerp kan verander namate die studie verloop

### 3.3.1 Die konteks van die navorsing

Vir die navorser was dit van kardinale belang om ‘n goeie keuse van navorsingsdeelnemers te maak vir die studie (De Vos *et al.*, 2002:199). Die navorsingsdeelnemers was beperk tot geselekteerde skole in die Oudtshoorn distrik. Hierdie distrik bestaan uit ses hoërskole en twaalf primêre skole. Die navosingdeelnemers het bestaan uit elf opvoeders wat in diens van die Wes-Kaap Onderwysdepartement (WKOD) is, en derhalwe moes ek skriftelike toestemming van die WKOD verkry vir die navorsing (Bylaag 3.1). Die skoolhoof het goedkeuring aan my verleen om die skoolbiblioteek te gebruik vir die onderhoude met die deelnemers (Bylaag 3.2). Gedurende Julie 2011 het ek ook skrywes aan die deelnemers gerig om hul toestemming te kry vir deelname aan die navorsing (Bylaag 3.3). Onderhoude met die deelnemers het gedurende Augustus 2011 plaasgevind. Daar was van die deelnemers wat aangedui het dat hulle ander verpligtinge gehad het en ek moes hulle onttrek aan die navorsing. Ek moes derhalwe op ‘n kort kennisgewing ander deelnemers identifiseer wat wel bereid was om aan die navorsing deel te neem en wat aan die volgende kriteria voldoen het. Hulle moes:

- in diens wees van die WKOD
- op verskillende posvlakke binne die skoolverband aangestel wees
- 'n aktiewe rol binne hul vakbonde speel.

### 3.3.2 Die rol van die navorser

In kwalitatiewe navorsing is die navorser die primêre data-insamelingsinstrument en kan die navorser omstandighede gebruik om voldoende data in te samel om die navorsingsvraag te beantwoord. Ek het self die strukture geskep ten aansien van plek van navorsing en die bewoording van die navorsingsvraag. Dit bied volgens Merriam (2002:20) vir my die geleentheid om te reageer op elke situasie wat mag voorkom en te besluit oor watter response daar uitgebrei kan word. Die navorser speel egter 'n belangrike rol in die interaksie met die deelnemers ten opsigte van sy waardes, subjektiwiteit en agtergrond wat die data kan beïnvloed. In die onderhoude kan die resultate beïnvloed word deur die navorser se eie gevoelens, idees en vooroordele (Anderson & Arsenault, 1998:123; McMillan & Schumacher, 2001). Deur gebruik te maak van die reflektiewe joernaal en insette van my hulpstudiesleier wat die onderhoude bygewoon het, het ek gepoog om bogenoemde invloede te minimaliseer.

Henning (2004:83) verklaar dat die navorser die "*inside view*" van die deelnemers wil observeer en verstaan. Haar siening sluit aan by die aanname van die interpretivistiese benadering waar ek deurgaans gepoog het om die realiteit van elke deelnemende opvoeder se ervaring en regskenning oor billikheid in die werkplek in sy of haar unieke konteks te probeer verstaan en weer te gee in die bespreking van die resultate en bevindings. Ek is 'n middeljarige manlike Kleurling-opvoeder wat self onbillikheid in die werkplek beleef het en derhalwe oor intieme kennis beskik van die tema van die navorsing. Ek kon dus makliker met die deelnemers kommunikeer oor die onderwerp en verstaan wat hulle my meedeel. Ek het egter ten alle tye verseker dat ek nie die navorsingsdeelnemers in enige opsig beïnvloed nie, maar slegs interpreteer wat hulle met my deel.

### 3.3.3 Keuse van deelnemers

Ek het van 'n doelgerigte keuse van deelnemers gebruik gemaak ten aansien van 'n sekere populasie wat voldoen aan die seleksiekriteria vir die navorsing. Merriam (2002:61) verklaar dat doelgerigte steekproeftrekking gebaseer is op die aanname dat die navorser begrip en insig wil verkry en daarom 'n sekere populasie kies by wie daar die meeste geleer kan word. Die deelnemers wat gekies is volgens die seleksiekriteria het opvoeders ingesluit vanuit skoolbestuurspanne, -opvoeders en vakbondvertegenwoordigers. Die opvoeders in bestuursposse het bestaan uit drie skoolhoofde, een adjunkhoof en twee departementshoofde. Die studie was beperk tot die Oudtshoorn distrik. Daar was op deelnemers gekonsentreer wat daaglik in die praktyk staan en wat genoegsame onderwyservaring het.

### **3.4 DATA INSAMELINGSTRATEGIEË**

'n Kwalitatiewe data-insamelingstrategie is in die studie geïmplementeer, ten einde die navorsingsprobleem en bevindinge in diepte te kon ondersoek en beskryf (De Vos, 1998:28). Kwalitatiewe data-insamelingstegnieke is tydens die studie deur middel van fokusgroeponderhoude, semi-gestruktureerde individuele onderhoude, en observasies gedurende onderhoude en veldnotas as 'n reflektiewe navorsingjoernaal. In hierdie navorsing het ek tydens die onderhoude data ingesamel om te bepaal in watter mate deelnemers arbeidsreg in die werkplek verstaan. Individuele in diepte onderhoude is met van die deelnemers gevoer.

#### **3.4.1 Individuele onderhoude**

'n Semi-gestruktureerde persoonlike onderhoud kan aan die navorser 'n gedetailleerde prentjie verskaf van die deelnemer se sienings en ervarings van 'n spesifieke onderwerp. Die metode bied aan die navorser en deelnemer geleentheid en buigbaarheid om 'n duidelike prentjie van die deelnemer se ervarings en sienings te verkry en te verstaan. In semi-gestruktureerde onderhoude word 'n skedule in die onderhoud gebruik (Bylaag 3.4). Die vrae het ten doel om areas van belang te dek tydens die onderhoud (De Vos, 1998; Merriam, 2002:74). Smith (1995:93) meld dat die onderhoud deur die skedule gelei word maar dat nie streng daarvolgens gehou word nie. Die presiese bewoording en orde van die onderwerpe vir bespreking is nie vooraf bepaal nie. Volgens Anderson en Arsenault (1998:190) is die voordele van semi-gestruktureerde onderhoude dat 'n individu tydens onderhoude meer betrokke is as in die beantwoording van vrae. Die navorser kan meer volledige inligting verkry omdat hy tydens die onderhoud kan uitvra vir verdere inligting en so ryker data verkry. Die deelnemer se nie-verbale gedrag kan ook geobserveer word, sowel as die konteks waarbinne die deelnemers funksioneer. Ek het van 'n onderhoudskedule gebruik gemaak waar onderwerpe vir bespreking geïdentifiseer is. Hierdie formaat het my as onderhoudvoerder die geleentheid gegee om te kon repondeer op elke situasie wat mag voorkom, wat dan kon lei tot nuwe persepsies en idees oor die betrokke onderwerp (Breakwell, 2000:240; Merriam, 2002).

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

Die navorsingsdeelnemers in die studie was vanuit 'n laer-en hoërskoolpopulasie gekies en nie-waarskynlikheidsteekproeftrekking (doelgerigtesteekproefneming) is toegepas. 'n Doelgerigte deelnemeridentifisering is 'n metode waarvolgens die navorser die deelnemers volgens sy eie oordeel kies, met inagneming van watter deelnemer beskikbaar en die meeste verteenwoordigend sal wees. McMillan en Schumacher (2001:640) beskryf doelgerigte-steekproefneming as 'n proses waarvolgens die navorser 'n element van die populasie kies wat verteenwoordigend is, of 'n element wat genoegsame inligting kan verleen ten opsigte van die navorsingsonderwerp. Op grond van die navorser se kennis van die betrokke populasie, besluit hy wie die waardevolste inligting kan verskaf met betrekking tot die doel van die studie. Die deelnemers van hierdie studie was geselekteer op grond daarvan dat hulle, afgesien van hulle tradisioneel benadeelde milieu, blyke van volgehoue potensiaal toon.

Alhoewel nie-waarskynlikheidsteekproefneming die voordeel van gerief en koste-effektiwiteit inhou, is daar ook nadele aan verbonde waarvan die navorser homself moet vergewis; onder andere dat veralgemenings tot die totale populasie subjektief van aard is en dat geldigheid en kredietwaardigheid as gevolg van seleksie-vooroordeel bevreagteken kan word (Merriam, 2002:9). Die deelnemers was uit primêre sowel as sekondêre publieke skole gekies. Daar was op deelnemers gekonsentreer wat daagliks in die praktyk staan en wat genoegsame onderwyservaring in die praktyk het. Die groep deelnemers wat deel sal uitmaak van die individuele onderhoude en fokusgroeponderhoude is afkomstig van verskillende skole binne die Oudtshoorn distrik.

Die seleksiekriteria het opvoeders ingesluit wat op, posvlak twee (departementshoof), posvlak drie (verwys na adjunkhoof) en posvlak vier (skoolhoof) was. Die studie was beperk tot 'n sekere area met verwante sosio-ekonomiese kontekste. Ek het vyf oorwegend Afrikaanse skole en een Xhosa skool genader om my navorsing by die betrokke skole te onderneem.

### **Fase 1: Individuele onderhoude**

Vyf individuele onderhoude met doelgerigte steekproefneming het plaasgevind. Daar is met 'n prinsipaal 'n onderhoud gevoer vanweë sy ervaring, kennis en vermoë om 'n personeel van vyf en dertig opvoeders te bestuur. Daar is ook met 'n senior opvoeder 'n onderhoud gevoer vanweë sy ervaring as opvoeder en as gewese sekretaris van Suid-Afrikaanse Onderwysersunie binne die Oudtshoorn distrik. Verder is 'n onderhoud met 'n opvoeder gevoer vanweë sy kennis en ervaring as gewese voorsitter van die Kaaplandse Professionele Onderwysersunie binne die Oudtshoorn distrik. Die vierde onderhoud is met 'n adjunk-prinsipaal gevoer vanweë sy jarelange onderwyservaring. Die vyfde onderhoud is gevoer met 'n opvoeder vanweë sy kennis en ervaring as onderwyser in 'n landelike gebied. Die deelnemers en hulle onderskeie skole se inligting word in Tabel 3.2 aangedui.

**Tabel 3.2: Doelgerigte keuse van navorsingsdeelnemers**

<b>Deelnemers</b>	<b>Kenmerke</b>
Deelnemer 1	Hy is 'n opvoeder met tien jaar onderwyservaring. Hy gee tans onderrig by 'n laerskool in Bongulethu, Oudtshoorn. Die skool het ongeveer seshonderd leerders.
Deelnemer 2	Hy is 'n opvoeder met vyf en twintig jaar onderwyservaring. Hy gee tans onderrig by 'n laerskool in Bridgton, Oudtshoorn. Hy studeer tans. Die skool het ongeveer negehoonderd leerders.
Deelnemer 3	Hy is 'n senior opvoeder met twintig jaar onderwyservaring. Hy was voorheen die sekretaris van die Onderwysersunie, SADOU. Hy gee tans onderrig by 'n laerskool in Bridgton, Oudtshoorn. Die skool het ongeveer eenduisend leerders.
Deelnemer 4	Hy is 'n opvoeder met vyf en twintig jaar onderwyservaring. Hy is tans 'n bestuurslid van die Onderwysersunie, SADOU. Hy gee onderrig by 'n laerskool in Bridgton, Oudtshoorn. Die skool het ongeveer vierhoonderd leerders.
Deelnemer 5	Sy is tans 'n skoolhoof van 'n hoërskool met een jaar ondervinding en as opvoeder vyf en twintig jaar onderwyservaring. Sy gee tans onderrig by 'n sekondêre skool in Dysseldorp, Oudtshoorn distrik. Die skool het ongeveer eenduisend vierhoonderd leerders.
Deelnemer 6	Hy is tans skoolhoof met sewentien jaar ondervinding en as opvoeder vyf en dertig jaar onderwyservaring. Hy gee tans onderrig by 'n skool in Bridgton, Oudtshoorn. Die skool het ongeveer eenduisend seshoonderd leerders.
Deelnemer 7	Hy is 'n opvoeder met tien jaar onderwyservaring. Hy gee tans onderrig by 'n laerskool in Grootkraal, Oudtshoorn distrik. Hy is tans 'n bestuurslid van die Onderwysersunie, SADOU. Die skool het ongeveer driehonderd en vyftig leerders.
Deelnemer 8	Hy is 'n adjunkhoof met veertien jaar ondervinding en as opvoeder twee en dertig jaar onderwyservaring. Hy gee tans onderrig by 'n laerskool in Bridgton, Oudtshoorn. Die skool het ongeveer negehoonderd leerders.

Die volgende deelnemers was by die individuele onderhoude betrek:

- 'n Skoolhoof
- 'n Adjunkhoof
- 'n Senior opvoeder (Departementshoof)
- Twee opvoeders.

Die agt verkose navorsingsdeelnemers het oor die nodige onderwyservaring beskik in die posisie wat hulle by die betrokke skool beklee het. Vanweë hul posisie in die struktuur van hul onderskeie skole mag hulle billikheid in die werkplek op verskillende maniere ervaar en beleef het. Die navorser het die deelnemers self gekies en hulle is persone wat voorheen reeds aan hom bekend was. Dit het die onderhoudvoering makliker gemaak, omdat hierdie persone meer gemaklik hulle ervarings en kennis met die navorser gedeel het.

### **3.4.2 Fokusgroeponderhoud**

Ek het een fokusgroeponderhoud gevoer met opvoeders in bestuursposte, een fokusgroeponderhoud met posvlak 1-opvoeders en een fokusgroeponderhoud met vakbondvertegenwoordigers. Die fokusgroeponderhoud met die skoolbestuurspan het bestaan uit ses deelnemers. Hierdie fokusgroep het

bestaan uit twee skoolhoofde van laerskole in die dorp, een prinsipaal van 'n hoërskool in die distrik, een adjunkhoof en twee departementshoofde om in-diepte kwalitatiewe data rakende die groep se persepsies, houdings en ervarings rakende 'n gegewe onderwerp in te samel. Ek het hierdie deelnemers gekies vanweë hul onderwyservaring en die sosio-ekonomiese agtergrond van die skool en omgewing. Die fokusgroeponderhoud met die posvlak 1-opvoeders het bestaan uit drie deelnemers. Die doel hiervan was om posvlak 1-opvoeders die geleentheid te gee om hul ervarings te deel sonder om bedreig te voel. Ek het hierdie opvoeders gekies omdat hul van verskillende skole is met verskillende sosio-ekonomiese agtergronde. Ek het 'n fokusgroeponderhoud met drie vakbondverteenvoerders gehou. Hierdie vakbondverteenvoerders het op verskillende strukture binne hul onderskeie vakbonde gedien. Die doel van die fokusgroeponderhoude in hierdie studie was primêr om die deelnemers se persepsie van billikheid in die werkplek te ondersoek.

Tydens die data-insamelingsproses is daar gefokus op deelnemers se ervarings en regskenis oor billikheid in die werkplek. Hierdie onderhoude is met toestemming van die deelnemers op band opgeneem. Die onderhoudskedule wat die semi-gestruktureerde onderhoude vergesel het, bestaan uit vrae wat ek wou verken in elke opvoeder se unieke situasie. 'n Volledige weergawe van die fokusgroeponderhoudskedule word voorsien in Bylaag 3.5.

## **Fase 2: Fokusgroeponderhoud**

Een fokusgroeponderhoud wat uit ses deelnemers bestaan is as data-insamelingstegniek tydens fase twee gebruik. Die deelnemers wat deel uitgemaak van die individuele onderhoude is nie by die fokusgroeponderhoud betrek nie. Die fokusgroeponderhoud was met deelnemers gevoer wat as verteenwoordigend van die Oudtshoorn distrik beskou kan word. Die deelnemers was doelgerig gekies en was twee posvlak 1 onderwysers, twee departementshoofde, een adjunkhoof en een skoolhoof. Hierdie deelnemers was uit bruin en swart multikulturele skole gekies wat die breër gemeenskap van Oudtshoorn distrik verteenwoordig. Tydens hierdie fokusgroeponderhoud was die deelnemers met behulp van selektiewe vrae genader om inligting beskikbaar te stel. Die vraelys was gestruktureer om die volgende aspekte te bespreek:

- Wat is die kennis en persepsie van die deelnemers aangaande billikheid in die werkplek?
- Wat is die kennis van die deelnemers aangaande die wette en reg binne die onderwys?
- Om hul mening en siening oor billikheid in die werkplek te verkry (Tabel 3.3).

**Tabel 3.3 Fokusgroeponderhoud met deelnemers in bestuursposte**

Deelnemers	Kenmerke
Skoolhoof	Hy is tans skoolhoof met sewentien jaar ervaring en as opvoeder het hy vyf en dertig jaar onderwyservaring. Die laerskool het ongeveer eenduisend seshonderd leerders en maak voorsiening vir leerders wat hoofsaaklik verhuis het vanaf die naburige plase in die distrik. Volgens die Departement van Onderwys is hierdie skool in kwintiel 2 (dit verwys na die armoede indeks van die skool)
Skoolhoof	Hy is tans die skoolhoof van 'n laerskool binne die dorp met ongeveer dertig jaar onderwyservaring. Die laerskool het ongeveer negehonderd en sestig leerders. Volgens die Departement van Onderwys is hierdie skool in kwintiel 2 (dit verwys na die armoede indeks van die skool). Hierdie skool handhaaf 'n Katolieke etos
Skoolhoof	Sy is tans die skoolhoof van 'n hoërskool binne die distrik van Oudtshoorn. Sy het drie jaar onderwyservaring as prinsipaal maar meer as vyf en twintig jaar onderwyservaring
Adjunkhoof	Hy is adjunkhoof met tien jaar ervaring en meer as dertig jaar onderwyservaring. Hy is 'n opvoeder verbonde aan 'n skool binne die dorp met 'n leerdertal van negehonderd en sestig
Departementshoof	Hy is 'n opvoeder verbonde aan 'n skool binne die distrik van Oudtshoorn. Hy het sewe jaar ervaring as departementshoof en twintig jaar onderwyservaring. Hy was voorheen 'n bestuurslid verbonde aan die Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysersunie (SADOU)
Departementshoof	Sy is 'n opvoeder verbonde aan 'n hoërskool binne die dorp. Sy het vyf jaar ervaring as departementshoof en meer as dertig jaar onderwyservaring

Die fokusgroeponderhoud met die posvlak 1- opvoeders het ook in die skoolbiblioteek plaasgevind. Die doel van hierdie fokusgroeponderhoud was om vir die posvlak 1- opvoeders die geleentheid te gee om in gesprek te gaan sonder om bedreig of geïntimideerd te voel oor wat sou voortvloei uit hierdie onderhoud. Hierdie opvoeders is almal op dieselfde posvlak en mag billikheid in die werkplek op verskillende maniere beleef en ervaar (Tabel 3.4).

**Tabel 3.4: Fokusgroeponderhoud met posvlak 1-opvoeders**

Deelnemer	Kenmerke
Opvoeder 1	Hy is verbonde aan 'n landelike skool in die Oudtshoorn distrik. Hy het ongeveer tien jaar onderwyservaring en onderrig 'n gekombineerde klas.
Opvoeder 2	Hy is verbonde aan 'n laerskool in die dorp met 'n leerdertal van eenduisend tweehonderd. Hy het meer as vyftien jaar onderwyservaring. Die skool waar hy onderrig gee het twee en dertig opvoeders op die personeel.
Opvoeder 3	Hy is tans in 'n beheerliggaampos aangestel. Hy het meer as twintig jaar onderwyservaring.

Die fokusgroeponderhoud met die vakbondvertegenwoordigers het in dieselfde lokaal plaasgevind as die vorige fokusgroeponderhoude. Die doel met hierdie fokusgroeponderhoud was om die vakbondvertegenwoordigers die geleentheid te bied om hul mening te gee oor opvoeders (as lede van 'n vakbond) se verstaan van billikheid in die werkplek met die klem op kennis en ervaring van arbeidswetgewing (Tabel 3.5).

**Tabel 3.5: Fokusgroeponderhoud met vakbondverteenwoordigers**

Deelnemer	Kenmerke
Vakbondverteenwoordiger 1	Hy was voorheen die streeksekretaris van die vakbond. Hy het die vakbond verteenwoordig tydens dissiplinêre verhore, aanstellings en die aanbieding van werkwinkels.
Vakbondverteenwoordiger 2	Hy tree op as verteenwoordiger van opvoeders in die landelike skole. Hy gee leiding aan die "site stewards" by die verskillende skole in die Oudtshoorn distrik.
Vakbondverteenwoordiger 3	Hy is 'n "site steward" by sy betrokke skool. Hy beklee hierdie amp vir meer as vyf jaar. Hy het by verskillende geleenthede opvoeders verteenwoordig tydens aanklagtes en dissiplinêre verhore.

Die fokusgroeponderhoudstrategie is gebaseer op die aanname dat groepinteraksie "will be productive in widening the range of responses, activating forgotten details of experience and releasing inhibitions that may otherwise discourage participants from disclosing information" (Niewenhuis, 2007b:90). Verskeie navorsers is dit eens dat data ryk aan detail deur fokusgroeponderhoude bekom word.

Die onderskeid tussen 'n fokusgroep en 'n gewone besprekingsgroep lê daarin dat eersgenoemde te make het met die gefokusde bespreking van 'n spesifieke onderwerp. Die fokusgroeponderhoud is op band opgeneem en getranskribeer. My handgeskrewe notas (van die verloop van die bespreking asook my observasies) is gebruik om die transkripsies te ondersteun. Alhoewel ryk, beskrywende data deur fokusgroeponderhoude ingesamel word, wys Niewenhuis (2007b:93) ook op die beperkinge daarvan. Aangesien fokusgroepe gewoonlik uit vyf tot twaalf individue bestaan, is dit nie noodwendig verteenwoordigend van die populasie wat ondersoek word nie. Fokusgroeponderhoude kan verder logistieke uitdagings inhou, aangesien potensiële deelnemers op 'n gegewe tyd op dieselfde plek moet wees. Ek het hierdie probleem by al drie fokusgroepe ervaar. Daar het van die deelnemers aan die fokusgroeponderhoude met die skoolbestuurspanne, posvlak 1-opvoeders en vakbondverteenwoordigers nie opgedaag nie. Volgens Niewenhuis (2007b:93) kan die inligting wat ingesamel word, ook vanweë groepsprosesse bevooroordeel wees, soos oorheersing van die bespreking deur 'n uitgesproke individu (ek het hierdie tendens veral by die skoolbestuurspan fokusgroep ervaar). Die uitdaging is om die uitgangspunte van minder selfgeldende individue te assesser (daar was enkele deelnemers in die skoolbestuurspan fokusgroep wat nie spontaan aan die bespreking deelgeneem het nie). Ek was egter van hierdie beperkinge en uitdagings bewus en het steeds gepoog om die fokusgroep sodanig te lei dat die maksimum insette deur elke deelnemer gelewer kon word.

### **3.4.3 Navorsingjoernaal**

Observasies is die navorsers se weergawe en indrukke van wat gebeur het (Henning, 2004:81), wat inligting bied om die verbale data en konteks te verstaan (McMillan & Schumacher, 2001:454). Ek het die deelnemers gedurende die fokusgroeponderhoude geobserveer en my observasies genoteer (Bylaag 3.6). Ek het die interaksie tussen deelnemers, die nie-verbale kommunikasie en gesigsuitdrukkinge van

die deelnemers ingesluit. Ek was 'n aktiewe deelnemer gedurende die proses, met ander woorde ek was deel van die situasie, alhoewel ek nie die dinamiek van die groep probeer beïnvloed het nie (Niewenhuis, 2007b:105).

McMillan en Schumacher (2001:411) beskryf die reflektiewe joernaal as die “ *self in research*” in die studie. Cohen *et al.* (2002:313) bespreek reflektiwiteit as 'n proses waar navorsers hulself krities evalueer as deelnemers aan die navorsingsproses. Ek het 'n reflektiewe joernaal deur die verloop van die navorsing gehou, wat idees en gedagtes, sowel as refleksies rakende ervaringe, ingesluit het (Bylaag 3.7). Ek het verder oor die proses gereflekteer, ten einde veranderinge aan te bring, indien dit toepaslik geblyk het. Ek het deurgaans oor my eie vermoë as 'n navorser gereflekteer en aanpassings gemaak waar nodig.

### **3.5 ANALISE VAN DIE DATA**

Data-analise begin in kwalitatiewe navorsing reeds tydens die aanvang van die eerste onderhoud en die eerste observasie (Merriam, 2002:151). Volgens McMillan en Schumacher (2001:462-463) is daar nie 'n regte manier waarop data geanaliseer moet word nie, dit kan op meer as een manier gedoen word. Data-analise is 'n aaneenlopende en interaktiewe proses wat geïntegreer word in al die fases van kwalitatiewe navorsing. Die navorser reflekteer deurlopend oor eie indrukke tydens die data-insamelingsproses. Die ontdekking van ooreenkomste, verskille en konsepte vorm deel van die aaneenlopende proses (Smit, 2001:81). Merriam (2002:178) verduidelik kwalitatiewe data-analise as 'n proses om betekenis te gee aan wat die navorser gesien en gehoor het. Analisering van kwalitatiewe data word deur Smith (1995:1-2) beskryf as 'n proses waar die onderhoudvoerder 'n interpretatiewe verhouding met die transkrip betree om sodoende relevante temas te identifiseer.

Ek het eers alle onderhoude getranskribeer voordat met data-ontleding van die onderhoude begin is. Hierdie proses is essensieel tot data-analise, aangesien belangrike data verlore kan gaan indien dit nie korrek en volledig gedoen word nie. Om te verseker dat data nie verlore gaan of verkeerd afgeneem word nie, het ek al die gesprekke op band opgeneem. Hiervoor het ek vooraf toestemming van die deelnemers verkry. Ek het die volgende stappe vir oop kodering (Cohen *et al.*, 2002:152; Leedy & Omrod, 2001:141) gevolg:

- Stellings wat met die sentrale tema verband hou, is onderskei van dié wat irrelevant is. Relevante stellings is opgebreek in kleiner eenhede wat elk slegs 'n enkele gedagte weergee.
- Die kleiner gekodeerde eenhede is volgens verskillende aspekte van die probleemstelling in kategorieë groepeer.

Die koderingsprosedure het die toekenning van kodes aan die gekategoriseerde onderhoudstranskripsies behels. My analise van die data het veertig kodes opgelewer. 'n Sigblad dui die koderingsdigtheid aan (Bylaag 3.8). Hieruit blyk dit dat die data versadig is. Die volledige analise te same met transkribeerde onderhoude, kodes, temas, en netwerke is beskikbaar as Bylaag 3.9.

### **3.6 GELOOFWAARDIGHEID VAN DIE NAVORSING**

Geloofwaardigheid word soos volg beskryf: “'n Studie kan as geloofwaardig beskou word as die beskrywings en interpretasies wat vanuit die deelnemer se omgewing verkry word, tesame met die deelnemer se ervaringe, akkuraat gerapporteer word” (Denzin & Lincoln, 1998:75). Die term “geloofwaardigheid” verwys na die wyse waarop die navorser in staat is om die lesers te oortuig dat die studie waardevol is en dat die navorsing van 'n hoë kwaliteit is (Denzin & Lincoln, 1998:75). Ek het gepoog om die geloofwaardigheid van die studie te bevorder deur my volgehoue betrokkenheid by die navorsingsomgewing. Tydens die dataversamelingsproses het ek self die notas aan die hand van observasies gemaak. Verder het ek met die betrokke deelnemers onderhoude gevoer. Die wyse waarop ek die data ingesamel het dra dus by tot die geloofwaardigheid van die data. Deur die onderhoude te transkribeer en die data-analise te doen, verskaf dit 'n getroue weergawe van die inhoud van die onderhoude. Die voorlopige verslag wat ek aan die deelnemers voorgelê het, het daartoe bygedra dat hul opmerkings gebruik kon word om die geloofwaardigheid van die studie te verhoog.

#### **3.6.1 Betroubaarheid**

Betroubaarheid verwys na die mate waarin die studie en die resultate herhaal kan word (Toma, 2006:115). Ouditering deur middel van noukeurige dokumentasie van data, metodes, besluite wat geneem is en die finale produk is 'n poging om die betroubaarheid van die studie te bevorder (Seale, 2001:90). Betroubaarheid van data-insameling is bevorder omdat ek self al die *verbatim* verslae bestudeer en die inligting aangeteken het. Om die volledigheid van data te kontroleer, het my studieleier hulp verleen tydens die koderingsproses. Hierdie kontrolering het tot die verhoging van die betroubaarheid van data-insameling bygedra. Tydens die fokusgroeponderhoude het ek veldnotas bygehou om die betroubaarheid te verseker. Ek het die bevindinge aan die deelnemers verstrek om die korrektheid van hulle menings te verseker. Ek het ook die getranskribeerde data aan een van die deelnemers teruggegee om die akkuraatheid van die data na te gaan en te verseker. My studieleier het die ontleding van die data gekontroleer om te verseker dat die interpretasies korrek is.

#### **3.6.2 Geldigheid**

Interne geldigheid word deur Smit (2001:74) beskryf as: "The correspondence between the way the respondents actually perceive social constructs and the way the researcher portrays their viewpoints." In die studie het ek gepoog om die interne geldigheid te bevorder deur kwalitatiewe metodes te gebruik. My notering van die data neem verskillende vorms aan (*verbatim* transkripsies, observasienotas en refleksies) en die data word dus telkens belig vanuit 'n ander hoek. Na afloop van die onderhoude is die onderhoude eerstens *verbatim* getranskribeer, wat 'n getroue weergawe bied van die inhoud. Observasies is aangeteken. Beskrywings van die deelnemers se gesprekke is deur aanhalings onderskryf en ek het sover moontlik die presiese woorde van die deelnemers gebruik om die interne geldigheid te verhoog. 'n Ander manier om geldigheid in onderhoude te waarborg is om "die ander ook te vra" (ander navorsingsdeelnemers), dit wil sê of hulle ook saamstem met die onderhoudvoerder se bevindinge (Henning, 2004:147).

### **3.7 ETIESE OORWEGINGS**

Etiese maatreëls is van kardinale belang tydens navorsing. Volgens die Helsinki Verklaring van 1972 is dit noodsaaklik om klaring van 'n etiese komitee (Bylaag 3.10) te verkry wanneer menslike subjekte in enige vorm van navorsing van empiriese aard betrek word (Hinckley, 2005:285). McMillan en Schumacher (2001:352) identifiseer die volgende etiese maatreëls waarvan die navorser moet voldoen:

#### **3.7.1 Ingeligte toestemming**

Skriftelike toestemming van die Departement van Onderwys (Bylaag 3.1), asook van die deelnemers (Bylaag 3.3) is eerstens verkry. Ek het die doel van die navorsing, die proses wat gevolg sou word en wat van die deelnemers verwag sou word, in diepte met hulle bespreek. Ek moes veral my rol as navorser aan die deelnemers verduidelik ten einde verwarring te voorkom. Ek het beklemtoon dat deelname vrywillig is en dat deelnemers op enige stadium aan die navorsing kon onttrek. Ek het briewe van ingeligte toestemming aan hulle oorhandig, waarna deelnemers skriftelik moes aandui dat hulle aan die studie wou deelneem (Bylaag 3.3).

#### **3.7.2 Beskerming teen skade of leed**

Gedurende die navorsingsproses het ek seker gemaak dat deelnemers teen psigologiese skade beskerm word (Leedy & Omrod, 2001:98). Ek het tydens die onderhoude my daarvan weerhou om my eie mening te lug. Ek het daarna gestreef om eerlik met die deelnemers te wees, hulle met respek te behandel en empaties teenoor hulle op te tree.

### **3.7.3 Privaatheid en konfidensialiteit**

Ek en die deelnemers moet beide 'n duidelike begrip hê rakende die konfidensialiteit van die resultate en die bevindinge van die studie. Ek het die beperkinge van konfidensialiteit (veral in die fokusgroepverband) aan die deelnemers verduidelik. Al die deelnemers se inligting en response is op 'n konfidensiële wyse hanteer, ten einde die identiteite van die deelnemers te beskerm. Ek het toestemming van die deelnemers verkry om hul response anoniem te publiseer.

### **3.8 WAARDE VAN DIE NAVORSING**

Met hierdie studie kan rolspelers bewus gemaak word van die vlak van kennis waaroor opvoeders beskik ten opsigte van billikheid in die werkplek. Die studie kan 'n bydrae lewer deur die departement van onderwys in te lig oor die leemtes wat daar bestaan ten opsigte van die regs kennis van opvoeders en wat die implikasies hiervan is. Met hierdie studie is beoog om die kennis, insig en begrip van opvoeders te bepaal aangaande die prosedures wat gevolg moet word indien onbillik teenoor onderwysers opgetree sou word. Opvoeders moet weet op watter regte hulle hul kan beroep indien onbillik teenoor hulle opgetree sou word. Hierdie studie het slegs ten doel om opvoeders in die Oudtshoorn distrik se persepsie oor billikheid in die werkplek te ondersoek, wat in my aanbevelings aangespreek sal word.

### **3.9 BEPERKINGE VAN DIE STUDIE**

Aangesien 'n relatief klein steekproef in hierdie studie gebruik is, is die doel nie om die uitkomst hiervan te veralgemeen nie, maar om 'n diepte-insig te bekom in bepaalde individue se sienings en belewenis van billikheid in die werkplek. Hierdie individuele sienings kan daarom nie vir die volle populasie se sienings geld nie. Hierdie beperking is egter ook die sterkpunt: aangesien min deelnemers gebruik is, kan hulle sienings en belewenis in diepte nagevors word. Ek het myself beperk tot die Oudtshoorn distrik vir die kwalitatiewe navorsing, daarom kan daar nie aanvaar word dat dit die persepsies van alle opvoeders in openbare skole is nie, en erken ek dat die persepsies van opvoeders in onafhanklike skole dalk sou kon verskil. Die studie het egter 'n duidelike hipotese gegenereer wat deur verdere kwantitatiewe navorsing getoets sou kon word.

### 3.10 OPSOMMING

Die verwagte uitkoms met hierdie navorsing was om 'n indruk te kry van opvoeders se persepsie oor billikheid in die werkplek in die Oudtshoorn distrik. Hierdie studie kan die tekortkominge in opvoeders se kennis van arbeidswetgewing uitwys. Sulke tekortkominge aan kennis kan lei tot 'n ongemotiveerde onderwyserskorps wat 'n gebrekkige sekuriteitsbelewenis in die werkplek het. Deur die korrekte opleiding te gebruik kan hierdie probleem reggestel word. Met die navorsing word verder beoog om opvoeders in die Oudtshoorn distrik se kennis van billikheid in die werkplek op grond van die literatuurstudie te bepaal, asook om gevolgtrekkings en aanbevelings te maak.

In hierdie hoofstuk is die metodologie van die navorsing uiteengesit en keuses gemotiveer. Die fokusgroeponderhoude en individuele onderhoude is as die navorsingsinstrument gekies en is so saamgestel dat die beginsels uit die literatuurstudie daarin vervat is. Ek het deurgaans die navorsingsvrae en doelwitte van die studie voor oë gehou en die keuse is onderskraag deur die interpretivistiese lewensbeskouing en paradigma.

In Hoofstuk 4 het ek die bevindinge en die ontleding van die empiriese data bespreek in 'n poging om die navorsingsvraag te beantwoord.

# Hoofstuk 4

## Data-analise en interpretasie

---

### 4.1 INLEIDING

Die kernnavorsingsvraag, naamlik hoe opvoeders in die Oudtshoorn distrik billikheid in die werkplek verstaan en beleef, word in die hieropvolgende data-analise beantwoord. Hierdie hoofstuk bevat kort biografiese notas van die navorsingsdeelnemers met wie onderhoude gevoer was.

In hierdie hoofstuk word die vernaamste temas bespreek wat uit die onderhoude met verskillende navorsingsdeelnemers na vore getree het. Die doel van hierdie studie was om opvoeders se persepsies oor billikheid in die werkplek te verkry; hoe hulle hul reg tot gelykheid in die werkplek verstaan en beleef en wat hul persepsies ten opsigte van dissiplinêre optredes in die werkplek is. Net die tersaaklike inligting in die onderhoude wat op hierdie studie van toepassing is, word hanteer. Die hooftema, naamlik billikheid, word in vier kategorieë verdeel. Hierdie vier kategorieë van onderwerpe wat uit die data na vore getree het, word soos volg bespreek: deursigtige bestuurstyl, regverdigheid, respek en wetgewing. Hierdie vier kategorieë bestaan uit arbeidsregtelike perspektiewe.

### 4.2 AANBIEDING VAN KATEGORIEË

Die volgorde van kategorieë wat bespreek gaan word, is om die volgende redes gekies. Eerstens word hierdie studie vanuit 'n arbeidsregtelike perspektief beskou, daarom word die hooftema, persepsies van billikheid in die werkplek eerste bespreek. Daarna word die subtema, naamlik billikheid, in vier kategorieë verdeel, naamlik deursigtige bestuurstyl, regverdigheid, respek en wetgewing. Hierdie vier kategorieë word verder bespreek om opvoeders se persepsies van billikheid in die werkplek te illustreer.

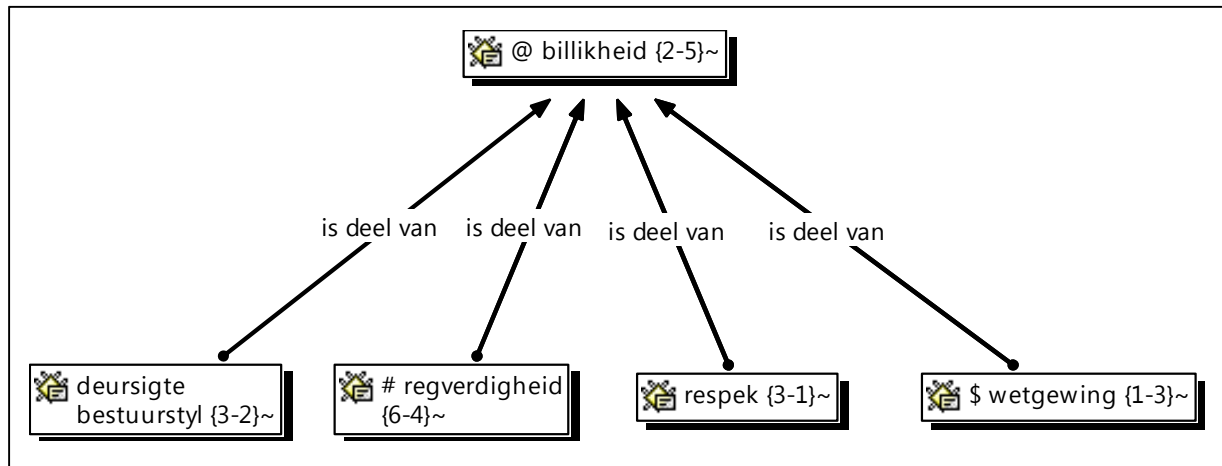
### 4.3 PERSEPSIES VAN BILLIKHEID IN DIE WERKPLEK

Opvoeders in die Oudtshoorn distrik beskik oor gebrekkige kennis van hul regte en verpligtings in die onderwys; daarom maak hulle dikwels die uitspraak dat daar onbillik teenoor hulle opgetree word (§ 1.1). Uit die individuele onderhoud met 'n posvlak 1-opvoeder word dit duidelik dat die deelnemer van opinie is dat billikheid en regverdigheid onafskeidbaar is:

*Wat ek verstaan onder billikheid in die werkplek is regverdige optrede teenoor my as persoon maar ook teenoor my kollega en my medemens. Sodat ek nie benadeel kan word en die volgende persoon bevoordeel word nie. In kort beteken dit om nie te diskrimineer nie, want indien 'n mens diskrimineer dan bevoordeel jy sommige mense en jy benadeel ander mense. En baie belangrik is wanneer sekere prosedures gevolg word moet dit reg uitgevoer*

*word en nie tot nadeel van 'n ander persoon nie of te diskrimineer deur die manier hoe die proses gevolg sal word nie (P2:10).*

Uit die fokusgroeponderhoude en individuele onderhoude met my deelnemers het die volgende kategorieë na vore gekom, naamlik deursigtige bestuurstyl, regverdigheid, respek en wetgewing. Hierdie kategorieë sal vervolgens bespreek word om sodoende vas te stel hoe opvoeders billikheid in die werkplek verstaan en beleef (Figuur 4.1).



**Figuur 4.1: Deelnemers se persepsie oor billikheid in die werkplek**

#### 4.3.1 Deursigtige bestuurstyl van die skoolhoofde

Met verwysing na Figuur 4.2 word die skoolhoof gesien as die dryfkrag by die skool wat met goeie (deursigtige) oordeel sy personeel bestuur, sodat betrokkenheid en gesonde verhoudinge binne 'n betrokke skool volhoubaar bestaan om werktevredenheid en produktiwiteit te verseker. Die Skolewet (Suid-Afrika, 1996b) stel dit baie duidelik in artikel 16(3) dat die professionele bestuur (dag-tot-dag funksionering) van 'n openbare skool deur die skoolhoof onder die gesag van die Departementshoof van Onderwys onderneem moet word. Hierdie rol van die skoolhoof het nuwe betekenis gekry in die Onderwyswet (Suid-Afrika, 2007) met die implementering van artikel 16A wat die werksaamhede en verantwoordelikhede van die skoolhoof van 'n openbare skool soos volg uitlig:

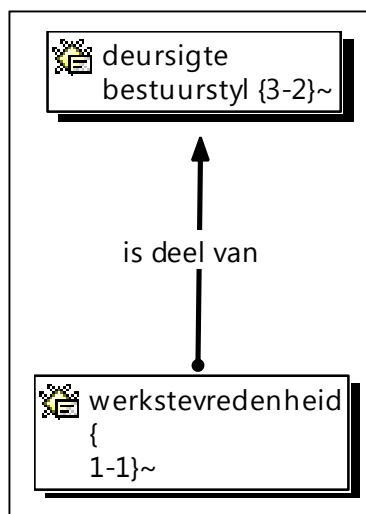
- (2) Die skoolhoof moet:
  - (a) wanneer hy of sy die beoogde professionele bestuur van 'n openbare skool onderneem, pligte uitvoer wat die volgende insluit, maar nie daartoe beperk is nie:
    - (i) Die implementering van al die opvoedkundige programme en kurrikulumaktiwiteite
    - (ii) die bestuur van al die opvoeders en ondersteuningspersoneel
    - (iii) die bestuur van die gebruik van ondersteuningsmateriaal en ander toerusting
    - (iv) die uitvoering van werksaamhede wat die departementshoof ingevolge hierdie wet aan hom of haar gedelegeer het

- (v) die veilige bewaring van skoolrekords
- (vi) die implementering van beleid en wetgewing.

Die deelnemers was van mening dat wanneer 'n skoolhoof 'n beleid van deursigtigheid handhaaf, hy daartoe in staat sal wees om sy personeellede sover te kry om deur dieselfde "bril" te kan kyk na situasies. Een deelnemer het hom so verwoord:

*Dit hang vir my ook af van die bestuurstyl van die prinsipaal. Met 'n oop en deursigtige beleid om jou personeel sover te kry dat hulle min of meer deur dieselfde bril kyk na situasies gaan dit baie makliker maak. In die verlede het onderwysers hulle basies oorlaai as die roosters opgestel is dan was daar onderwysers wat gesê het nee gee vir my ter wille van die saak. Ek sal dit ook by vat, ek het nie nodig om administratiewe lesure te hê nie. So het ons tot 'n groot mate deur dieselfde bril na die skool gekyk. Nou het die situasie baie verander, maar ek wil nog steeds sê dit hang af van die bestuurstyl van die persoon. As die persoon die mense rondom hom baie goed nader trek en almal sien dit is wat die situasie van ons vereis dan gaan dit baie makliker maak en dan gaan 'n onbillikheid soort van 'n billikheid gesien word ter wille van die saak (P1:120).*

Hulle is ook van mening dat sommige skoolhoofde se bestuurstyl sodanig is dat hulle die skool (gebou) bestuur en nie die opvoeders nie. Om opvoeders as deel van 'n skool te kan bestuur, is dit belangrik dat skoolhoofde behoorlike prosedures in plek stel om maksimum produktiwiteit te verseker. Skoolhoofde moet verskille tussen opvoeders of tussen skoolhoof en opvoeder onderling so bestuur dat dit nie in geskille ontaard nie. Indien geskille ontstaan moet meganismes in plek wees om die konflik doeltreffend te besleg in die beste belang van beide die skoolhoof en opvoeder. Die werkgewer moet 'n deursigtige bestuurstyl handhaaf wat vir alle werknemers geld wat deur die werkgewer aangestel is en dit behoort sonder enige uitsondering toegepas te word wanneer dissiplinêre optrede plaasvind. Uit die onderhoud met die skoolbestuurders was my deelnemers van mening dat die werkgewer egter geen deursigtigheid in sy besluitneming toon soos byvoorbeeld wanneer 'n skoolhoof die skool moet bestuur en terselfdertyd in 'n klas moet staan om onderrig te gee nie.



**Figuur 4.2: Deelnemers se persepsies oor deursigtige bestuurstyl van skoolhoofde**

#### 4.3.1.1 Werktevredenheid van opvoeders

Opvoeders wat hulle werk geniet (werktevredenheid) is geneig om kennis beter oor te dra en leerderprestasie aan te moedig. Werktevredenheid is 'n effektiewe respons van jou gevoel teenoor jou werk. Botha (2006:34) het in Suid-Afrika vier fasette, in volgorde van belangrikheid, vir werktevredenheid bepaal, naamlik: aangename werkomgewing, mede-besluitneming, inspraak in onderrigtaak en vergoeding. Werktevredenheid word beïnvloed deur faktore soos vergoeding, bevordering, deelnemende besluitneming, swak werksomstandighede en swak leedergedrag. Wanneer hierdie behoeftes nie volledig bevredig word nie, lei dit tot ontevredenheid (Botha, 2006:34). Uit die onderhoud met posvlak 1-opvoeders was dit duidelik dat wanneer opvoeders nie werktevredenheid kry nie, dit tot onproduktiwiteit lei:

*Dat soveel ongelukkigheid is in skole en dit lei tot onderwysers wat nie produktief is nie en dat hulle gaan skool toe op 'n daaglikse basis en hulle doen net die nodige van wat van hulle verwag word (P2:44).*

#### 4.3.2 Regverdigheid in die werkplek

Regverdigheid vereis dat die diskriminerende optrede van die werkgewer aan die vereistes van artikel 36 van die Grondwet moet voldoen. My deelnemers was van mening dat wanneer daar regverdig teenoor hom as persoon, maar ook teenoor sy kollegas opgetree word, dit tot billikheid sal lei. Hulle noem dat daar nie gediskrimineer moet word wanneer sekere prosedures gevolg moet word nie:

*Wat ek verstaan onder billikheid in die werkplek is regverdige optrede teenoor my as persoon maar ook teenoor my kollega en my medemens. Sodat ek nie benadeel kan word en die volgende persoon bevoordeel word nie. In kort beteken dit om nie te diskrimineer nie, want indien 'n mens diskrimineer dan bevoordeel jy sommige mense en jy benadeel ander mense. En baie belangrik is wanneer sekere prosedures gevolg word moet dit reg uitgevoer word en nie tot nadeel van 'n ander persoon nie of te diskrimineer deur die manier hoe die proses gevolg sal word nie (P2:10).*

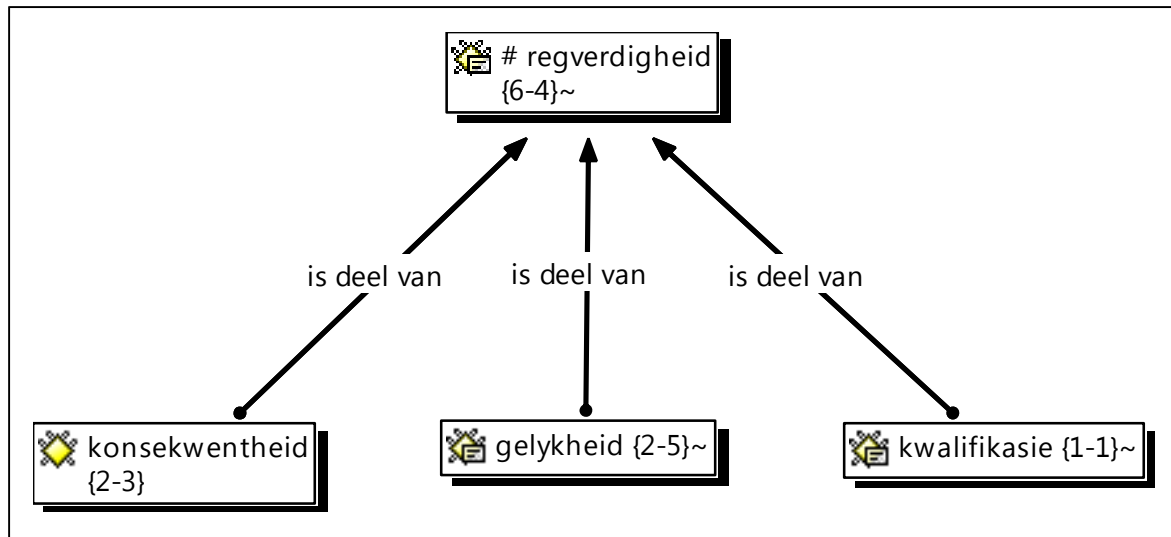
Uit die fokusgroeponderhoud met skoolbestuurders was die deelnemers egter van mening dat regverdigheid soos voorgestel in Figuur 4.3 verwys na 'n opvoeder wat 'n gelyke kans gegee word vir enige bevordering of promosie wat by die skool sou ontstaan:

*Dit is regverdigheid teenoor elke persoon, elke opvoeder of ander werknemers by die skool. By regverdigheid word bedoel, gee hom 'n gelyke kans dat hy op die vlak waarop hy is, dat hy daardie gelyke kans sou hê vir enige promosie of enige bevordering wat daar sou wees. Die persoon moenie voel dat hy nie genoegsame geleentheid gekry het om homself te bewys nie (P1:009).*

Die meeste van die deelnemers was van mening dat die werkgewer nie regverdig optree wanneer 'n opvoeder met beter kwalifikasies minder besoldig word as gevolg van sy diensjare teenoor 'n opvoeder met langer diensjare nie. Die opvoeders wat aan die fokusgroeponderhoude deelgeneem het, voel dat die erkenning van kwalifikasies nie regverdig aangewend word nie. Wat toestande verder vererger, is die feit dat opvoeders ook nie vir die eenmalige aansporingsbonus vir die verbetering van kwalifikasies in

aanmerking kom nie, omdat hulle kwansuis buite die kader van die voorgeskrewe beleid van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk val. Hulle voel dat hul verbeterde kwalifikasies nou teen hulle tel. Een deelnemer verwoord homself as volg:

*Ek het glad nie 'n M-graad nie, maar salarisgewys sal mnr X wat op daardie stadium baie kennis opgedoen het, minder as wat ek verdien net vanweë moontlik 'n aantal jare. So werk die departement, op 'n reël van St 10 + 3 jaar of St 10 + 4 jaar. Die res word van die tafel geveë (P1:186).*



**Figuur 4.3: Deelnemers se persepsies oor regverdigheid**

Uit die onderhoude met die deelnemers het die volgende subkategorieë soos geïllustreer in Figuur 4.3 ter sprake gekom wat 'n direkte invloed gehad het op hul persepsies van billikheid in die werkplek. Elke kategorie soos in Figuur 4.3 aangedui sal vervolgens bespreek word.

#### 4.3.2.1 Konsekwentheid van skoolhoofde

Uit die voorstelling van Figuur 4.4 is dit baie belangrik dat die werkgewer konsekwent optree, eerstens teenoor alle oortreders en tweedens teenoor alle oortredings (Deacon, 2004:15). Uit die fokusgroeponderhoud met skoolbestuurders was dit duidelik dat die meeste deelnemers van mening was dat wanneer die werkgewer konsekwent optree, billikheid in die werkplek sal geskied. Een deelnemer verwoord sy verwagtinge van die werkgewer:

*Saam met regverdigheid gaan konsekwentheid ook. Jy hanteer mense basies volgens 'n stel reëls alhoewel daardie reëls nie altyd geskrewe is in sommige gevalle nie. Enige persoon kan terug verwys na die verlede. So as konsekwentheid daar is gaan dit billikheid maklik bestuurbaar maak ( P1: 012).*

Die deelnemers werk by verskillende tipes skole, soos byvoorbeeld landelike skole, multigraadskole en dorpskole. Die deelnemers was van mening dat die tipe skool waaraan jy verbonde is, 'n invloed op die

werkslading van die opvoeder het. Uit die fokusgroeponderhoude met deelnemers was dit duidelik dat hulle nie genoegsame kennis oor die werkslading van opvoeders het nie. Die werkslading van 'n posvlak 1-opvoeder verskil van dié van 'n posvlak 2 opvoeder, omdat laasgenoemde gemoeid is met ekstra administratiewe werk asook die bestuur van sy of haar leerarea. Een deelnemer het sy mening soos volg verwoord:

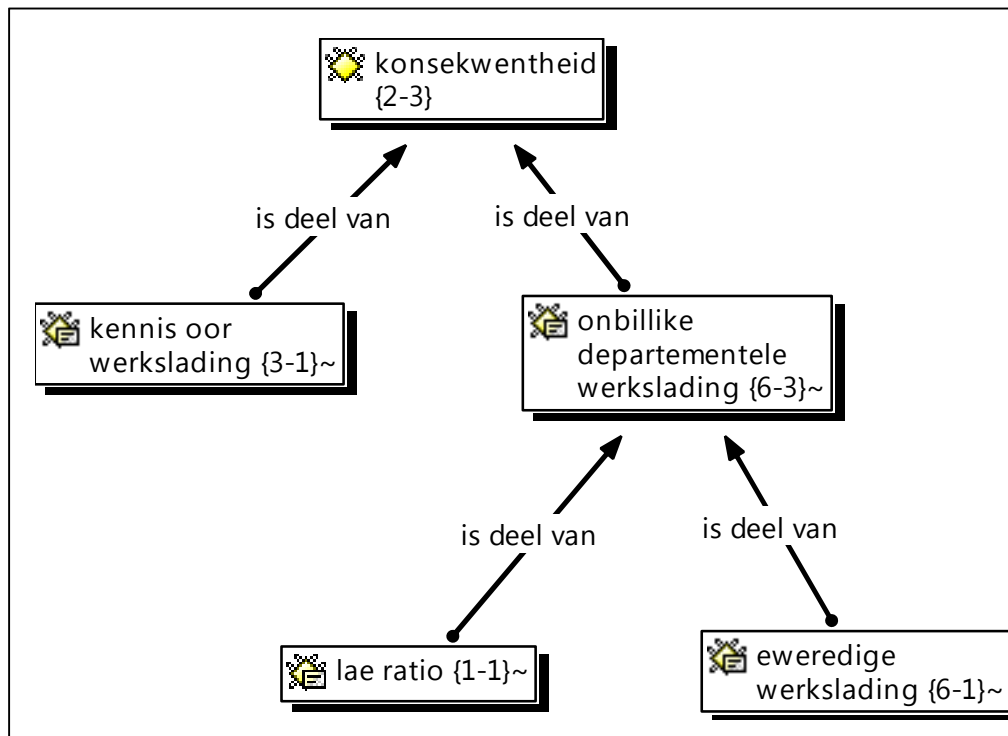
*Elke skool het sy eie omstandighede so dit gaan maak dat jy soms voel jy is oorlaai, maar jy moet ook by wees wanneer die pligte uitgedeel word aan elke opvoeder (P3:56).*

Oormatige papierwerk lei tot onbillike departementele werkslading wat meer tyd van die opvoeder verg. Hoe groter die skool, hoe minder tyd is daar vir onderrig en leer, want die administratiewe take is soveel meer. Die personeelvermindering het veroorsaak dat skole minder personeel het, maar hulle werksaktiwiteite het nie verminder nie. Dit beteken dat dieselfde hoeveelheid werk gedoen moet word deur minder mense. In lyn hiermee is die verandering van die leerder:onderwyser ratio. Die toename in leerdergetalle per klas het onder andere meer nasienwerk merkwerk van vraestelle, portefeuljes en take tot gevolg, en dit lei tot dissiplinêre probleme in klasse. Een deelnemer som die situasie op deur die volgende woorde:

*Ons werkslading, die opvoeders se werkslading. Is dit billik om te verwag dat jy 50-60 kinders moet onderrig word? By die sekondêre skole, is dit billik om van opvoeders te verwag—jy sit met die groot klasse. Hulle praat nie van persentasie nie, hulle wil getalle hê. As 'n mens werk na die matriekuitslae. Die CAPS. Die billikheid is nie slegs oor die prosedure van jou regte nie, maar ook is dit billik teenoor die werkslading wat die opvoeder het (P1:106).*

Om te verseker dat die skool voldoende bestuur word in ooreenstemming met die toepaslike wetgewing, regulasies en personeel administratiewe maatstawwe soos voorgeskryf, moet die skoolhoof verseker dat die werkslading eweredig versprei word (Figuur 4.4). Een deelnemer het die volgende gesê:

*Daar is voorskrifte vir elke opvoeder. Indien die prinsipaal volgens dit handel dan sal daar definitief billikheid wat die werkslading onder die opvoeders. Dit is nie moontlik nie. Billikheid kan verseker word deur die werkslading eweredig te versprei tussen alle opvoeders (P1:111).*



**Figuur 4.4: Deelnemers se persepsies oor konsekwentheid van skoolhoofde**

#### 4.3.2.2 Gelykheid van opvoeders

Uit die fokusgroep- en individuele onderhoude het die volgende subkategorieë soos aangedui in Figuur 4.5 na vore gekom. Hierdie subkategorieë word vervolgens bespreek.

Gelykheid vereis dat almal gelyk behandel moet word ongeag hulle omstandighede (Venter, 2005:3) soos geïllustreer in Figuur 4.5. Die skoolbestuurders was van mening dat die departement se beleid oor gelykheid nie alle werknemers billik behandel nie:

*En reeds om seker te maak dat daar nie 'n misinterpretasie is van wat hulle verwag nie, dink ek hulle kan 'n bietjie beter doen. En die ander hartseer kwessie is dat die werkgewer wat somtyds moet sorg dat ons nie onbillik behandel word nie, is somtyds die mense wat onbillik teenoor sy werknemers optree (P1:35).*

Die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) laat geen onbillike diskriminasie toe nie. Uit die fokusgroeponderhoud met die posvlak 1- opvoeders was my deelnemers van mening dat alle opvoeders met die nodige agting en waardering behandel moet word. Enkele deelnemers het die standpunt ingeneem dat wanneer daar teen 'n opvoeder gediskrimineer word, dit 'n negatiewe reaksie ontlok en dit stuur ook 'n negatiewe boodskap uit. Die deelnemer het hom so verwoord:

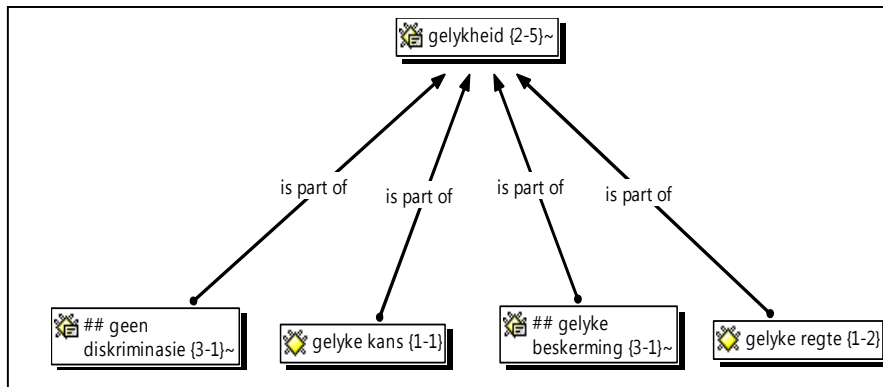
*Maar baie keer lei hierdie soort optrede tot konflik, omdat mense voel dat hulle deur hulle oppergesag onbillik gediskrimineer of behandel word. En hierdie is die teëlaard vir wantroue en*

*dit lei later tot dissiplinêre probleme tussen die verskillende objekte en ek bedoel hier, jou bestuurspan en jou gewone onderwysers (P2:30).*

Van elke werkgewer word verwag om stappe te neem om gelyke geleentheid in die werkplek te bevorder deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie in enige diensbeleid of praktyk (§ 2.3.1.1). Daar word egter van die werkgewer vereis om ten alle tye billik te handel as dit kom by bevordering of nie-bevordering van 'n werknemer. Alle opvoeders moet toegelaat word om 'n regverdige geleentheid te kry om hul kandidatuur te bevorder. Een deelnemer het die volgende gesê:

*By regverdigheid word bedoel, gee hom 'n gelyke kans dat hy op die vlak waarop hy is, dat hy daardie gelyke kans sou hê vir enige promosie of enige bevordering wat daar sou wees. Die persoon moenie voel dat hy nie genoegsame geleentheid gekry het om homself te bewys nie (P1:009).*

Artikel 9 van die Grondwet gee aan almal die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg. Dit maak ook voorsiening dat maatreëls getref kan word vir die beskerming en bevordering van persone wat deur onbillike diskriminasie benadeel is.



**Figuur 4.5: Deelnemers se persepsies oor gelykheid**

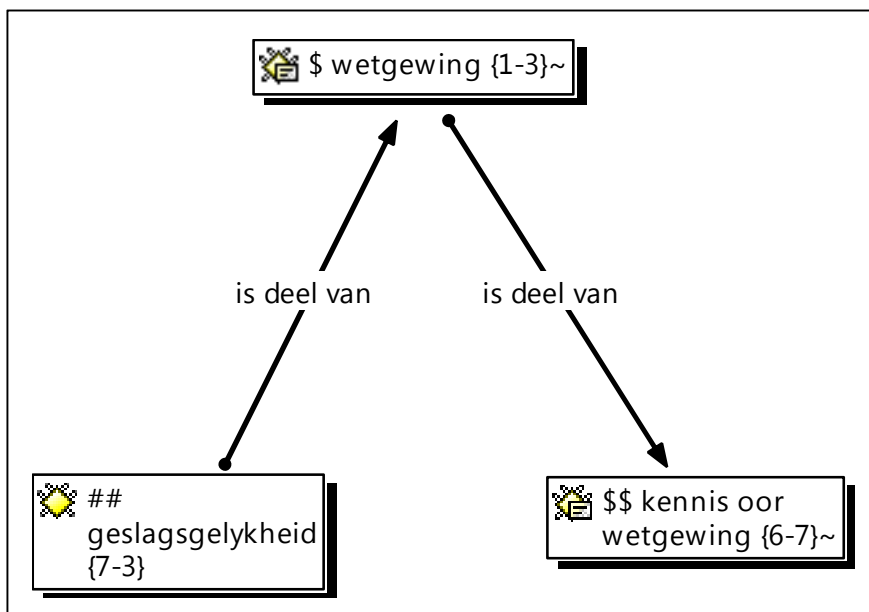
### 4.3.3 Respek vir opvoeders

Opvoeders moet die onderskeie verantwoordelikhede van kollegas en die gesag wat daaruit voortspruit respekteer, om sodoende die vlot en doeltreffende funksionering van die opvoedkundige inrigting te verseker (Oosthuizen *et al.*, 1998:29). Een van die deelnemers het gesê:

*Ons almal as persone wil met die nodige agting en waardering behandel word. Soos wat ons aan iemand wat in gesagsposisie is die nodige agting en waardering moet toon ten opsigte van ons professionaliteit of ons professionele ingesteldheid, want dit word van ons vereis omdat ons 'n professionele beroep beoefen (P2:30).*

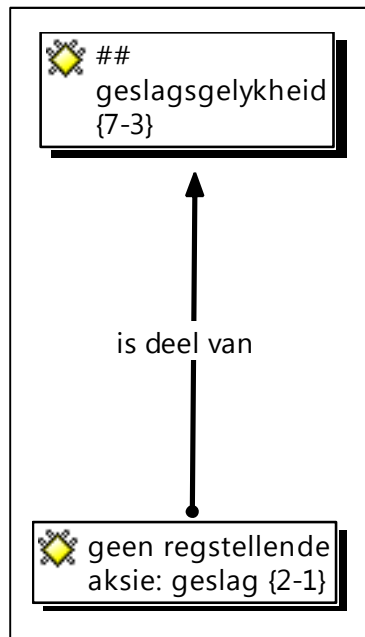
### 4.3.4 Wetgewing in die werkplek

Uit die fokusgroep- en individuele onderhoude het die volgende subkategorieë soos aangedui in Figuur 4.6 ter sprake gekom. Hierdie kategorieë word vervolgens bespreek.



**Figuur 4.6: Deelnemers se persepsies oor wetgewing**

'n Grondige kennis asook toepassingsvaardighede van die wetgewing wat die onderwys reguleer, is 'n absolute vereiste vir enige opvoeder. Dit is van uiterste belang dat opvoeders wetgewing wat handel oor arbeidsverhoudinge in die onderwys moet ken ten einde hul regte uit te oefen (§ 2.3.2).



**Figuur 4.7: Deelnemers se persepsies oor geslagsgelykheid**

#### 4.3.4.1 Geslagsgelykheid van opvoeders

By indiensneming en in die onderwysstelsel vind diskriminasie plaas wanneer een persoon minder gunstig as 'n ander behandel word vanweë 'n eienskap wat geen betrekking het op sy of haar vermoë om 'n taak te verrig nie. Hierdie eienskappe behels onder meer geslag, huwelikstaat, ras, etnisiteit, gestremdheid of seksuele oriëntering. Uit die fokusgroeponderhoud met die skoolbestuurders het een deelnemer die volgende gesê:

*Is dit werklik diensbillikheid wanneer mense byvoorbeeld nie bemaagtig is om in die posisie te gaan of om die posisie te vul is dit dan nog steeds billik teenoor die spesifieke werknemer of is dit nog steeds billik teenoor die kompeterende persoon wat as gevolg van geslagsgelykheid uitgeskuif word (P1:026).*

Die Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie (Suid-Afrika, 2000) bepaal dat die staat (werkgewer) prioriteit moet gee aan die eliminering van onbillike diskriminasie en die bevordering van gelykheid ten opsigte van ras, geslag en gestremdheid, en dat hulle dus spesiale maatreëls om gelykheid te bewerkstellig kan implementeer. Volgens die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid-Afrika, 1998b) mag daar byvoorbeeld nie op grond van geslag gediskrimineer word nie (§ 2.3.1).

Tydens die fokusgroeponderhoud met die skoolbestuurders was 'n deelnemer van mening dat die Departement van Onderwys nie billik teenoor hom opgetree het nie:

*Ek glo nie dat ek gaan dink dat die departement behandel my billik wanneer hy sê hy het sekere vereistes ten opsigte van geslagsgelykheid. 'n Dame doen saam met my aansoek om 'n pos en hulle wil hê dat daar moet meer dames aangestel word en ek as man kan nou uitval as gevolg van geslagsgelykheid. Bevorder hulle billikheid ten opsigte van geslagsgelykheid. Van skole word verwag om 'n beleid rondom geslagsgelykheid saam te stel en so 'n beleid by skole toe te pas (P1:029).*

Tydens die fokusgroeponderhoud met die skoolbestuurders was 'n ander deelnemer van mening dat alle opvoeders gelyke regte en beskerming geniet en dat daar nie teen hom of ander manlike opvoeders gediskrimineer moet word op grond van geslag nie:

*Sommige by die skool voel dat ons aan die eenkant het gelyke regte maar dan kom billikheid ook in. Soos een manlike opvoeder gesê het daar is nie nou meer gelykheid nie, want daar word nou gediskrimineer op grond van geslag (P1:032).*

#### 4.3.4.2 Kennis oor wetgewing

Sekere aspekte van die kennis wat die opvoeders behoort te hê om billike arbeidspraktyk te verseker, word vervolgens bespreek soos geïllustreer in Figuur 4.8. Kennis van wetgewing soos geïllustreer in Figuur 4.8 kan daartoe lei dat daar minder gevalle van wangedrag, skorsing of afdanking sal plaasvind. Wetgewing het ten doel om alle vorms van onbillike diskriminasie in die werkplek te verbied (§ 2.3). Een deelnemer het tydens die fokusgroeponderhoud met vakbondvertegenwoordigers gesê dat opvoeders nie oor genoegsame kennis van wetgewing beskik nie:

*Ek dink die opvoeders is nie so goed ingelig wat sy regte betref nie. As jy kyk na die South African Council of Educators (SACE)—dokument waar daar generiese posbeskrywings vir posvlak 1, 2 en 3 opvoeders is. Nou wonder ek net hoeveel van ons opvoeders het deur daardie lêer gegaan. Daar is 'n lêer gestuur na elke skool waar die opvoeder sy regte en wat vir hom voorgeskryf word, kan sien. Hoeveel het tyd gemaak om deur daardie lêer te gaan? In die sake wat ons gedoen het, kom jy agter dat ons opvoeders nie eintlik op hoogte is van wat sy regte is nie. Hy het 'n vae begrip van wat diensbillikheid betref, veral as ons kyk na die klasbesoeke. Op grond van dit is die opvoeders ingelig en hulle weet byvoorbeeld dat daar nie klasbesoeke mag plaasvind tensy dit jou Onderwyser-ondersteuningsgroep (OOG) is vir die Geheelskoolontwikkeling nie. Op daardie vlak is die opvoeders redelik op hoogte van sake, maar wat hulle ander regte is, soos byvoorbeeld jou werklading het hulle nie baie tyd gevat om dit te gaan lees nie (P3:10).*

'n Grondige kennis van die betrokke wetgewing en prosedures is eweneens nodig om billike optrede in die onderwys te verseker. Wanneer opvoeders oor genoegsame kennis van wetgewing beskik sal hulle weet dat 'n prosedure gevolg moet word wanneer 'n opvoeder hom of haar skuldig maak aan wangedrag. Opvoeders moet daarvan bewus wees dat hulle die geleentheid het om hul kant van die saak te stel. Volgens artikel 33 van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a) is almal geregtig op 'n billike prosedure. Tydens die fokusgroeponderhoud met skoolbestuurders was een deelnemer van mening dat die prosedure korrek gevolg word wanneer 'n opvoeder van wangedrag aangekla word.

*Die ou word verdink, so jy sal moet 'n ondersoek moet loods om te gaan uitvind is daar bevestiging of is daar gronde vir wangedrag. Die ou word verdink van so iets. Moontlik is daar nie eens wangedrag nie. Jy moet 'n ondersoek loods om 'n bevestiging te kry of daar wel gronde bestaan voordat jy enigiets verder kan doen (P1:048).*

Tydens die fokusgroeponderhoud met vakbondvertegenwoordigers was een deelnemer van mening dat opvoeders kennis oor regsaspekte van onderwys moet hê:

*Vir my eerstens is dit belangrik dat ek as 'n opvoeder moet 'n ingeligte opvoeder wees. Ek moet my regte ken. Ek moet op hoogte wees van wat my regte is, op hoogte wees van my regte as werknemer, maar ek moet ook weet wat die verantwoordelikheid is, wat daarmee gepaardgaan.*

*Ons kan nie net regte loop en toe-eien vir onself, maar ons is nie verantwoordelik. Met die regte gaan dan ook verantwoordelikheid gepaard. Wanneer ek 'n ingeligte persoon is moet ek ook my regte met die regte gesindheid omgaan (P3:53).*

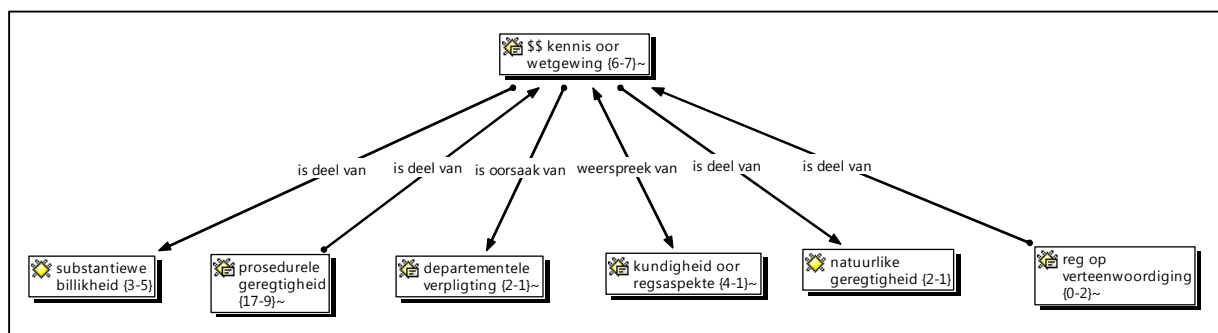
Tydens die fokusgroeponderhoude was die deelnemers van mening dat die departement nie genoeg doen om billikheid in die werkplek aan te spreek nie. Hulle was van mening dat die departement nie sy verpligting as werkgever teenoor sy werknemers nakom nie:

*Die departement dink om vir ons boeke te gee met al die die wetgewing is goed genoeg. Hulle gaan ook vir die veronderstelling uit dat 'ignorance is no excuse'. En dit is hoekom ek vir u sê dat die boeke se gee, die inligting se gee, jy moet net deur die goed gaan. Ek sal sê dat die gepaste manier is om werkwinkels aan te bied en onderwysers te skool oor wat hulle van ons verwag en wat ons van hulle kant verwag. Want ek dink een van die probleme waarmee ons sit is hoe verskillende mense of verskillende opvoeders somtyds verskillende goed kan interpreteer (P2:35).*

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. Die korrekte prosedures moet stiptelik gevolg word, want dit dra by tot billikheid. Tydens 'n individuele onderhoud met 'n posvlak 1- opvoeder het hy die volgende mening uitgespreek:

*Meneer, dit is baie belangrik dat die regte prosedures altyd gevolg word in wat die saak of aangeleentheid ook mag wees. Spesifiek verwys na 'n situasie, daar moet somtyds meriete wees en in baie gevalle word 'n saak verloor as gevolg van die prosedures wat nie reg gevolg word nie. En dan is daardie persoon, daardie betrokke persoon is wel skuldig, maar as gevolg van die regte prosedures wat nie gevolg is nie (P1:15).*

Om te verseker dat die korrekte prosedures gevolg word, het elke werknemer die reg op 'n billike dissiplinêre prosedure en behoort geregtig te wees op die reg op verteenwoordiging.



**Figuur 4.8: Deelnemers se persepsies met betrekking tot kennis oor wetgewing**

#### 4.3.4.2.1 Substantiewe billikheid in die werkplek

Uit die fokusgroep- en individuele onderhoude was die deelnemers van mening dat substantiewe billikheid soos geïllustreer in Figuur 4.9 beteken dat die redes vir ontslag billik moet wees en dat daar aanvaarbare bewyse moet wees dat 'n oortreding plaasgevind het. Die deelnemers was van mening dat

die departement van onderwys onbillik optree wanneer hulle 'n kringbestuurder aanwys om op tree as voorsittende beampte wat self nie oor genoegsame kennis van wetgewing beskik om 'n saak te verhoor nie:

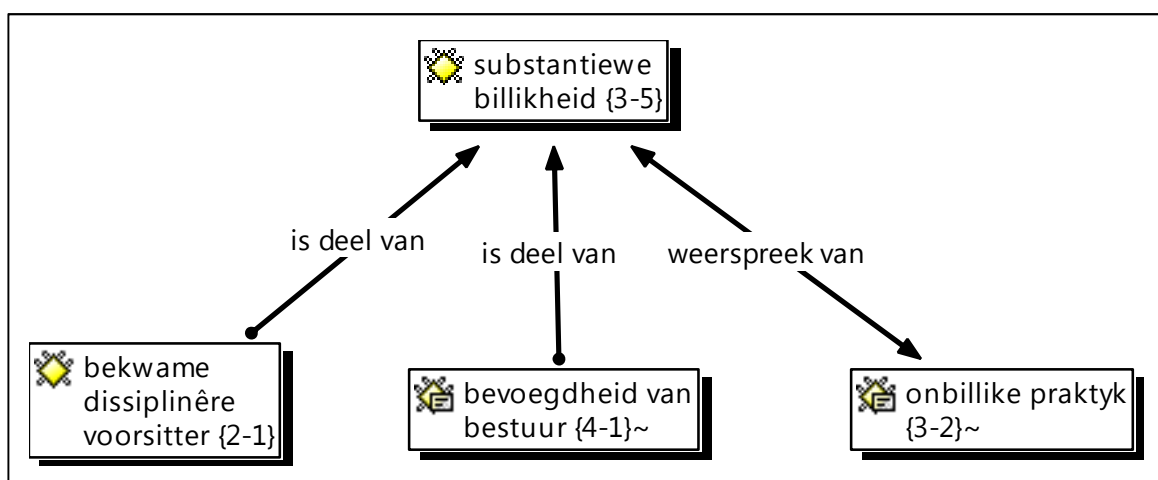
*Dink ons dat die departement ons billik hanteer deur ongekwalifiseerde mense as voorsittende beamptes te plaas binne 'n arbeidsverhoor en daardie mense het die mag om te sê u is 51% skuldig en u verloor u werk (P1:076).*

Die werkgewer 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 werkgewer opgetree word. Uit die individuele onderhoud was die deelnemer van mening dat opvoeders ongelukkig is in skole, omdat die bestuurspanlede nie die behoeftes van opvoeders aanspreek nie:

*Wat ons vandag moet erken en dit is die feite, ons sit somtyds met 'n bestuur op 'n skool wat onkundig is, wat nie noodwendig verstaan dat die uitdagings wat sy pos of sy titel en sy verantwoordelikheid gepaardgaande met sy aanspreeklikheid vereis nie. Baiekeer is daardie bestuur onkundig oor wat verwag word van hulle en hoe hulle moet seker maak dat hul ondergeskiktes op hoogte is van wetgewing, van beplanning, aktiwiteite sodat dit bloot in lyn toegepas kan word met dit wat verwag word van 'n onderwyser as 'n professionele persoon en 'n professionele ingesteldheid moet handhaaf en sy verantwoordelikheid en aanspreeklikheid ten opsigte van die kind, gemeenskap en die land wat hy moet dien (P2:39).*

Deelnemers wat aan die fokusgroeponderhoud vir skoolbestuurders deelgeneem het was van mening dat die departement nie genoeg doen om onbillike praktyke wat in die onderwys plaasvind aan te spreek nie

*Hulle doen nie genoeg nie. Ek praat van 'n 'tref -en trap manier' oor hoe hulle dinge wil doen. Hulle kom hier in by ons streek en dan gaan hulle en stuur ons uit om dit te gaan implementeer. Jy is ook nie die kundige nie (P1:092). Sal dit billik wees as ek daardie administratiewe rol vervul? So van my kant af wil ek daardie onbillikheid aanhaak. Dit is onbillik van die departement om 'n prinsipaal van 'n skool wat die skool moet bestuur ook in 'n klas vas te maak (P2:103).*



**Figuur 4.9: Deelnemers se persepsies met betrekking tot substantiewe billikheid van die werkplek**

#### 4.3.4.2.2 Prosedurele geregtigheid in die werkplek

Uit die fokusgroep- en individuele onderhoude blyk dit dat die deelnemers van mening is dat prosedurele billikheid soos geïllustreer in Figuur 4.10 verwys na die prosedure wat gevolg moet word om tot by die besluit om te ontslaan uit te kom. Dit blyk uit artikel 188 van die WAV wat vereis dat ontslag nie net weens 'n billike rede moet volg nie, maar dit moet ook ooreenkomstig 'n billike prosedure geskied.

Wanneer opvoeders onbillik behandel word kan dit 'n nadelige uitwerking op die skool en die opvoeders hê. Tydens die fokusgroeponderhoud met die vakbondvertegenwoordigers het een deelnemer so daarop gereageer:

*Die gevolge kan nadelig wees vir die skool, vir die persoon self, die persoon se gesondheid, die persoon se houding teenoor sy meerderes by die skool, die persoon se houding teenoor hom of haar werk, teenoor die kinders. Dit het die potensiaal om lelik te raak om personeel te verdeel. Dit het die potensiaal om konflik te veroorsaak op skole. Ek sien dit, ons hoor, ons lees daarvan, want dit is maklik om gou mense rondom jou saam te trek as jy ongelukkig is en wie jou standpunt ondersteun. Dit kan nadelige gevolge hê vir die skool en vir die vooruitgang van die skool en die onderrigtaak. Dit is belangrik dat 'n mens probeer om so gou moontlik sou daar sprake wees as mense voel hulle is onbillik behandel, dat daar van die kanale wat geskep is, dat daar van die prosesse gebruik gemaak word om die probleem op te los (P3:48).*

Wanneer 'n werknemer verdink word van wangedrag sal die saak aangemeld moet word om te verseker dat die korrekte prosedure gevolg word. Die werknemer wat voor die dissiplinêre komitee staan het die reg op 'n billike verhoor, hoe skuldig hy of sy ook al mag wees (§ 2.5.2). Die werkgewer moet die betrokke werknemer in kennis stel van die aantygings teen hom op 'n wyse en in die taal wat die werknemer kan verstaan. Tydens die fokusgroeponderhoud met skoolbestuurders was die deelnemers van mening dat die werknemer:

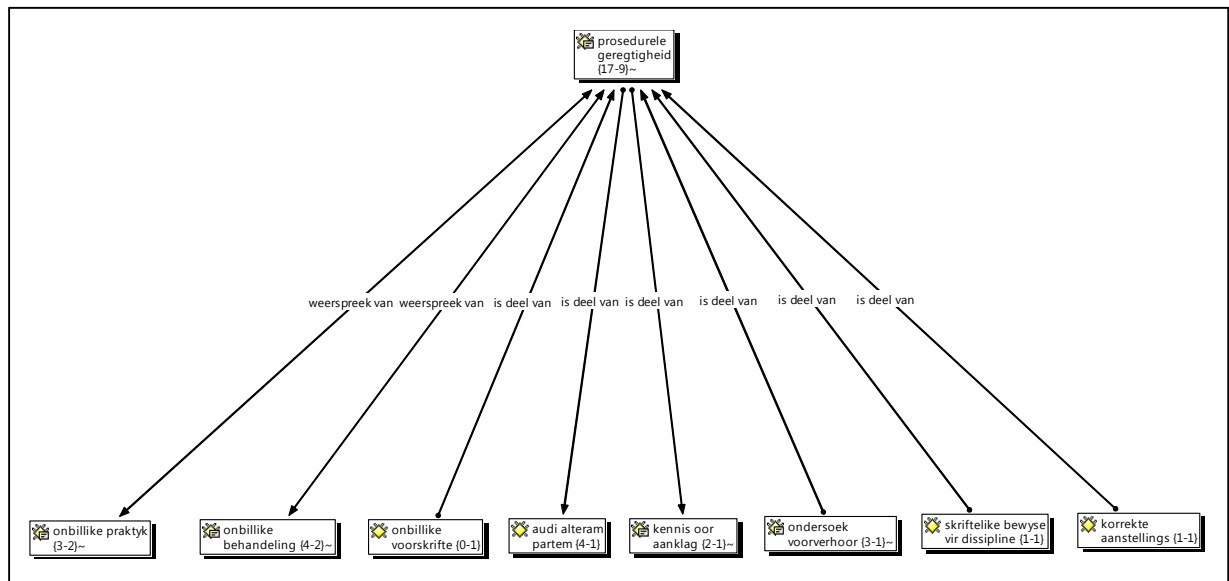
*Die reg het om teenwoordig te wees om sy saak te stel (P1:062), die reg om sy verteenwoordiger saam te bring (P1:070), die reg het om sy vakbondvertegenwoordiger saam te bring (P1:073).*

Die deelnemers was van mening dat die werknemer genoegsame inligting ten opsigte van die aard van die beweerde oortreding van die werknemer kry:

*Die persoon wat na bewering die oortreding begaan het moet ook sodanig ingelig wees van sy/haar regte dat daar 'n ondersoek sal wees, of dit nou reg of verkeerd is, moet dit binne die wet korrek gedoen word (P1:065).*

Die deelnemers was van mening indien daar nie skriftelike bewyse is van 'n beweerde oortreding teen 'n werknemer nie, mag hy of sy die saak verder vat:

*Die proses wat uitgespel is heeltemal korrek, maar ek vra myself af: Kan ek sover gaan om 'n proses inwerking te stel indien ek nie feite het nie? Êrens kan iemand 'n storie begin, die ou het dit en dit gedoen. Moet ons reageer en ons het niks nie? As ek 'n briefie het, 'n skriftelike briefie wat vir my sê dan kan ek sê ek handel of loop die pad volgens die skriftelike briefie maar as ek slegs die ou verdink. Veronderstel ek word verkeerd bewys en die ou vat my verder word "ek met my broek op die knieë gevang" (P1:051).*



**Figuur 4.10: Deelnemers se persepsies met betrekking tot prosedurele geregtigheid in die werkplek**

#### 4.3.4.2.3 Reg op verteenwoordiging vir opvoeders

Uit die fokusgroep- en individuele onderhoude was die deelnemers van mening dat vakbonde in skole 'n verpligting het teenoor hul lede soos geïllustreer in Figuur 4.11. Artikel 23(1) van die Grondwet bepaal dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het (§ 2.2.1.2). By implikasie beteken dit dat elke persoon op billike dissiplinêre prosedures geregtig behoort te wees wat gevolglik 'n reg op verteenwoordiging behels. Werknemers is tydens interne prosedures geregtig op verteenwoordiging wat tradisioneel op 'n vakbondverteenwoordiger dui. Die deelnemers was van mening dat vakbonde in die werkplek aanwesig moet wees, omdat dit volgens regulasies een van die rolspelers in die onderwys is. Tydens die fokusgroep- en individuele onderhoude was die deelnemers van mening dat opvoeders hulle dikwels beroep op hul vakbonde wanneer 'n saak van beweerde oortreding teen hulle gemaak word:

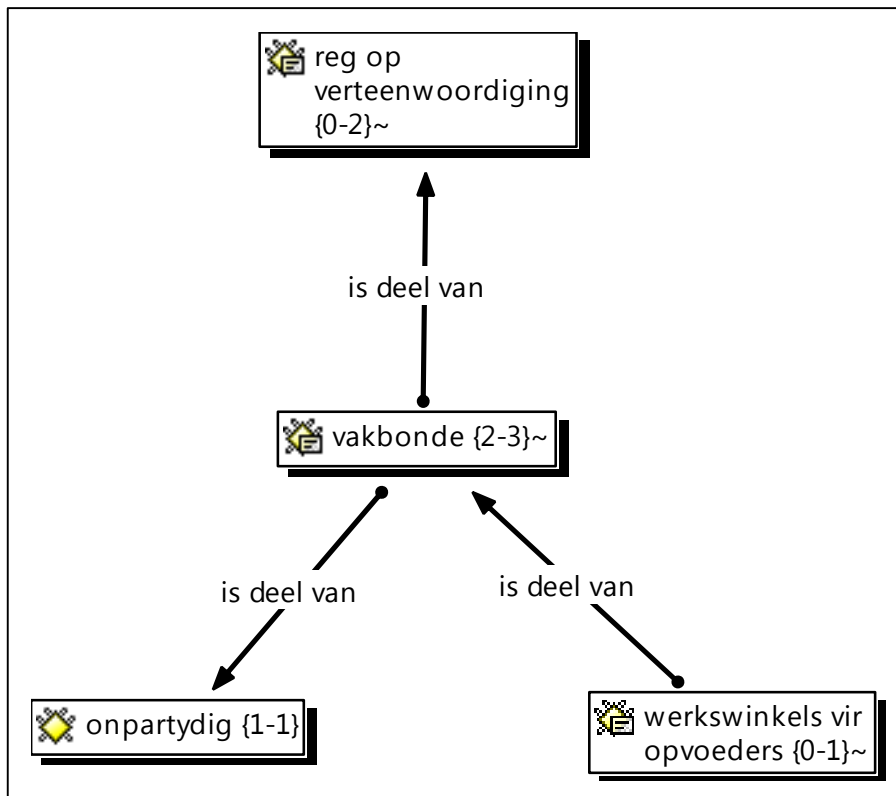
*Almal is aangewese op hul vakbonde. Daar is wel opleiding vir bestuurspanne maar nie vir gewone opvoeders nie. Sommige van hulle se: "Dit nie my raak nie, gaan ek nie 'worry' nie". Maar as dit nou wel my storie is, is dit maar die vakbonde wat daar moet inkom en dan maak hulle staat op die vakbonde vir hulle regte (P1:100).*

Ingevolge artikel 23 (1)-(6) van die Grondwet (§ 2.2.1.2) word voorsiening gemaak vir billike arbeidspraktyke asook die reg van elke werker om aan 'n bepaalde vakbond te behoort. Die deelnemers was van mening dat, indien daar onbillik teenoor werknemers opgetree word, die vakbond 'n verpligting teenoor hul lede het om hul te verteenwoordig. Daar moet ook in gedagte gehou word dat die vakbondverteenwoordiger nie bevooroordeelde handel nie:

*Dit is die vakbond se verantwoordelikheid om opvoeders ingelig te hou rondom hulle regte. Dit is ook natuurlik die vakbond se verantwoordelikheid sou een van sy lede voel hulle is onbillik behandel, om die persoon te verteenwoordig. Daar is ook 'n verantwoordelikheid wat daarmee gepaardgaan en ek hou van wat meneer X gesê het. Ek dink dit is wat ons probeer doen toe ek ook nog so betrokke was. Ons moet ook vir die onderwysers laat beseef hy of sy het 'n verantwoordelikheid. En dit is die vakbond se verantwoordelikheid om ook te gaan kyk...een van my grootste gewetenswroeginge wat ek gehad het, hoe verteenwoordig jy 'n opvoeder wat beskuldig word dat hy seksuele verhouding met 'n leerder gehad het. Maar nou kan ek ook nie die persoon skuldig bevind. Die persoon is mos onskuldig totdat hy skuldig bevind word. So dit is my verantwoordelikheid as vakbond om die unielid te verteenwoordig maar ek het 'n groot verantwoordelikheid om vir my vakbondlid te wys op sy of haar verantwoordelikheid, hoe ons moet optree ten alle tye, dit is die vakbond se verantwoordelikheid om ook die saak te ondersoek. Die vakbond het die verantwoordelikheid om vir die opvoeder te sê hoe om op te tree binne die werkplek en binne die onderwysopset as professionele mens (P3:61).*

Tydens die fokusgroeponderhoud met die vakbondverteenwoordigers was hulle van mening dat werkwinkels wel aangebied word, maar dit word swak bygewoon deur opvoeders:

*Die ongeluk van die storie is dat die opvoeders daag nie op nie. Opvoeders word bombardeer met die akademiese sy en die druk wat die leerondersteuning op die opvoeders sit wat hom afgemat gelaat in die namiddag. So die vakbond moet miskien probeer om hierdie wetlike aspek aan die opvoeders deur te stuur (P3:64).*



**Figuur 4.11: Deelnemers se persepsies met betrekking tot reg op verteenwoordiging in die werkplek**

#### **4.4 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die manier waarop die data-ontleding verloop het, beskryf. Die verslag oor die ontleding van die data is gedoen aan die hand van die hooftema, naamlik persepsies van billikheid in die werkplek. Die subtema, naamlik billikheid, is verder in vier kategorieë verdeel, naamlik deursigtige bestuurstyl, regverdigheid, respek en wetgewing wat in subkategorieë bespreek is.

In Hoofstuk 5 sal die data-analise, soos uiteengesit is in hierdie hoofstuk, lei tot 'n aantal bevindings en aanbevelings. Hoofstuk 5 sal ook dien as finale samevatting van die studie.

# Hoofstuk 5

## Samevatting, Bevindings en Aanbevelings

---

### 5.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die data vanuit die empiriese ondersoek ontleed met verwysing na die relevante bespreking in die literatuurstudie. In hierdie hoofstuk word daar aandag gegee aan die:

- samevatting van die navorsing
- bevindings wat gemaak kan word met betrekking tot die navorsingsdoelstellings (§ 1.4)
- aanbevelings voortspruitend uit die navorsing
- voorstelle vir verdere navorsing.

### 5.2 SAMEVATTING

In Hoofstuk 1 is die probleemstelling, doelstellings en navorsingsvrae van die studie uiteengesit. Uit die literatuurstudie blyk dit dat opvoeders nie altyd oor die nodige arbeidsregskennis beskik nie en gevolglik maak hulle dikwels die uitspraak dat daar onbillik teenoor hulle opgetree word. Voortspruitend hieruit het die navorsingsvraag gevolg: hoe verstaan en beleef opvoeders in die Oudtshoorn distrik billikheid in die werkplek?

In Hoofstuk 2 is die regs-determinante van billikheid in die werkplek bespreek. Hierdie hoofstuk bevat 'n bespreking van die belangrikste toepaslike wetgewing in die onderwys. Die Grondwet dien as rig-snoer wat die regs-determinante vir billikheid in die werkplek bepaal. Die literatuurstudie gaan voort om algemene en onderwyswetgewing te belig en om uitvoering van die arbeidsreg in onderwys vas te stel. Verskeie fundamentele menseregte wat vir alle burgers geld, is ontleed, aangesien dit ook op opvoeders van toepassing is. Hierdie studie het 'n arbeidsregtelike fokus daarom is tersaaklike statutêre wetgewing (§ 2.2), algemene wetgewing (§ 2.2.2) en onderwyswetgewing (§ 2.2.3) as konseptuele raamwerk bespreek.

In Hoofstuk 3 is die navorsingsontwerp en -metodologie bespreek en motiveer. Hierdie gevallestudie is vanuit 'n interpretivistiese navorsingsfilosofie uitgevoer (§ 3.2). Die rede vir hierdie navorsingsfilosofie spruit voort uit die navorsingsvrae en om die navorsingsdeelnemers se ervaring en belewenis van billikheid in die werkplek vas te stel.

In Hoofstuk 4 is 'n ontleding van die data gedoen aan die hand van die hooftema, naamlik persepsies van billikheid in die werkplek. Aan die hand van die induktiewe benadering het ek gepoog om 'n oop gemoed te handhaaf en nie toe te laat dat persoonlike oortuigings of agendas die data beïnvloed nie. Namate herhalende temas in die data begin voorkom het ek steeds voortgegaan met data-insameling, totdat die data versadig was. Genoemde data is verkry deurdat al die onderhoude met die deelnemers op band opgeneem en getranskribeer is, wat die verwerking van die inligting vergemaklik het. Met die hulp van hierdie data kon die presiese woorde en sinsnedes van die deelnemers nagegaan word. 'n Volgende stap was om die data deeglik te bestudeer om die samehang van verbande uit te lig en om patrone te identifiseer. 'n Koderingsprosedure wat die toekenning van kodes aan die gekategoriseerde onderhoudstranskripsies behels, is gebruik. Die stellings van die deelnemers wat met die sentrale tema verband hou, is onderskei van dié wat irrelevant is. Relevante stellings is opgebreek in kleiner eenhede wat elk slegs 'n enkele gedagte weergee. Die kleiner gekodeerde eenhede is volgens verskillende aspekte van die probleemstelling in kategorieë groepeer. Die inligting is hierna onder elk van die temas georden. Die tema is in vier kategorieë, naamlik deursigtige bestuurstyl, regverdigheid, respek en wetgewing bespreek. Hierdie kategorieë is verder in terme subkategorieë bespreek.

In hierdie hoofstuk word die belangrikste bevindings, gebaseer op die literatuurstudie en die empiriese ondersoek, bespreek. Laastens word aanbevelings gemaak.

### **5.3 GELOOFWAARDIGHEID**

Die kontrolering van data met deelnemers, ten einde die waarheidsgetrouheid van data-insameling te bevorder, is tydens die fokusgroeponderhoude aangespreek. Die navorser het met tussenposes die betrokke gesprekke opgesom en aan die deelnemers gevra om die opsommings te verifieer. Om die geloofwaardigheid te verhoog, is deelnemers uit verskillende agtergronde, byvoorbeeld bestuurslede, posvlak 1-opvoeders en vakbondvertegenwoordigers by die onderhoude betrek. Die klankopnames is transkribeer en die opnames word bewaar as deel van die geloofwaardigheid van die studie. Vir die doel van hierdie gevallestudie is die navorsingsresultate geloofwaardig vir opvoeders. Alhoewel die bevindings nie universeel aanvaar kan word nie, kan die bevindings binne dieselfde area by soortgelyke skole in die praktyk toegepas word.

### **5.4 BEVINDINGS**

In teenstelling met dit wat uit die literatuur verkry kon word (§ 2.1), beskik die deelnemers nie oor die nodige regs kennis om te reageer wanneer daar onbillik teenoor hulle opgetree word nie. In lyn met die

literatuur, is die werkgewer verantwoordelik vir die handhawing van dissipline (§ 2.2.2.3), die bevordering van stabiliteit (§ 2.2.2.3), werksekuriteit (§ 2.2.2.3) en die billike en gelyke behandeling van alle werknemers (§ 2.2.2.3). Die beginsel dat die werkgewer verantwoordelik is vir die handhawing van dissipline impliseer dat die werkgewer verantwoordelik is vir die toepassing van sanksies binne die werkplek. Dit is egter belangrik dat die werkgewer prosedureel billik sal handel in sy optrede. Uit die navorsing en bevindings blyk dit duidelik dat die opvoeders verward en bekommerd is oor die stand van arbeidspraktyke in skole. Die bevindings word gedoen aan die hand van die hooftema, naamlik persepsies van billikheid in die werkplek. Die bevindings van hierdie tema word in die kategorieë wat in Hoofstuk 4 beskryf en geanaliseer is, bespreek, naamlik (i) deursigtige bestuurstyl, (ii) regverdigheid, (iii) respek, en (iv) wetgewing.

#### **5.4.1 Persepsies van billikheid in die werkplek**

In die studie is bevind, ondanks die feit dat daar genoegsame wetgewing in Suid-Afrika beskikbaar is om aan opvoeders billikheid in die werkplek te verseker, dat die meeste deelnemers 'n gebrekkige kennis van die arbeidswette en ander wetgewing het waardeur hulle werkslewe gereguleer word. Alhoewel sommige deelnemers voel dat hulle onbillik deur die werkgewer behandel word, is hulle nie toegerus om op hulle grondwetlike reg te beroep nie. Hierdie gevoel van onbillike behandeling en onvermoë om arbeidswetgewing te gebruik, lei dan tot 'n belewenis van sekuriteitsverlies by die werk. Sommige deelnemers was van mening dat billikheid en regverdigheid onafskeidbaar van mekaar is. Indien 'n werknemer regverdig behandel word, moet dit nie ten koste van 'n ander werknemer wees nie. Enkele deelnemers was van mening dat opvoeders nie goed ingelig is oor hul regte nie, daarom verstaan en beleef hulle nie billikheid in die werkplek nie. Wanneer opvoeders wel billik behandel word, is bevind dat diesulke opvoeders geneig is om werktevredenheid te beleef en produktief in hulle werk by die skole te wees.

##### **5.4.1.1 Deursigtige bestuurstyl**

'n Skoolhoof se bestuurstyl moet ruimte skep om die behoefte van die opvoeders aan te spreek. Enkele navorsingsdeelnemers is van mening dat skoolhoofde se bestuurstyl van só 'n aard is dat hulle die skool (infrastruktuur) bestuur, maar nie die opvoeders nie. Sodanige bestuurstyl veronpersoonlik en minag die waarde van die individu. Deelnemers beskou dit as onbillik en dit lei tot gebrek aan sekuriteitsbelewenis. Skoolhoofde se leierskapstyl is 'n potensiële bron van spanning by werknemers. Dit kan spanning onder werknemers teweeg bring, omdat hulle minder geneig is om 'n deelnemende vorm van bestuur uit te oefen en nie besef hoe belangrik en voordelig terugvoering op prestasie of erkenning vir werk vir die werkgewer-werknemerverhouding is nie. Skoolhoofde wat as leiers optree, besef dat hul status as hoof afhanklik is van hul personeel se ondersteuning. Met ander woorde, hul status hang af van hul vermoë

om hul span opvoeders te lei en te motiveer, sodat hulle verandering kan teweegbring. In die verlede is besluite van bo geneem en dan langs 'n duidelik omskrewe hiërargie ondertoe aangestuur: van die skoolhoof na die departementshoofde en dan na die opvoeders. Daar is verskeie probleme verbonde aan hierdie hiërargiese styl: dit is ondemokraties en sluit nie aan by die nuwe demokrasie in Suid-Afrika nie; besluite raak verlore, of word wanbegryp wanneer hulle na onder stuur. Dit beteken dat take dikwels nie uitgevoer word nie, of swak hanteer word, en dit lei tot 'n traak-my-nieagtige houding onder baie opvoeders omdat hulle nie die mag het om rigting te help gee en besluite te neem nie. Dit bemoeilik verandering by so 'n skool. Die deelnemers meen dus dat 'n deursigtige en deelnemende bestuurstyl tot 'n belewenis van billikheid in die werkplek kan lei.

Individue verskil egter in terme van reaksie wat verskillende leierskapstyle betref. Vir sommige werknemers is duidelike rigtinggewing belangrik, terwyl ander dit verkies om besluite rakende hulle werk self te maak. Die mate waartoe skoolhoofde en/of bestuurders ander mense betrek in besluitneming, kan lei tot werkontevredenheid indien daar nie aan die ondergeskiktes (opvoeders) se verwagtinge voldoen word nie.

*Werktevrede* is 'n belangrike faktor in opvoeders se houding of gevoelens teenoor hulle werk. Enkele navorsingsdeelnemers is van mening dat sommige skoolhoofde in die Oudtshoorn distrik nie regtig die behoeftes en begeertes van opvoeders akkommodeer nie. 'n Miskenning van opvoeders se behoeftes lei tot werkontevredenheid. Wanneer behoeftes van die opvoeders geminag word, beskou hulle dit as onbillike optrede, omdat dit lei tot 'n gebrekkige gevoel van sekuriteit. Deelnemers meen dat 'n gevoel van werkontevredenheid tot onproduktiwiteit lei.

#### **5.4.1.2 Regverdigheid**

Regverdigheid is deur deelnemers as een van die kategorieë uitgewys wat billikheid by die werkplek sal verseker. Deelnemers meen dat diskriminasie die wortel van onregverdige of onbillike behandeling is. Daar word van werkgewers vereis om alle werknemers regverdig te behandel. 'n Onregverdige werklading word as onregverdig en onbillik beskou.

Navorsingsdeelnemers het die mening uitgespreek dat *konsekwente optrede* teenoor personeel 'n voorvereiste van billikheid in die werkplek is. 'n Verandering in die *status quo* word deur deelnemers as 'n gebrek aan stabiliteit beleef en dit verhoog die onbillikheid en gebrek aan sekuriteitsbelewenis by die onderwyser.

*Gelykheid* beteken dat elke persoon gelyke regte en gelyke beskerming geniet en dat daar nie teen enige persoon gediskrimineer word nie. Navorsingsdeelnemers is van mening dat alle opvoeders deur die bank

gelyk behandel behoort te word, ongeag die individuele verskille onderling. Die realiteit is egter dat hierdie verskille in ag geneem moet word en dat dit dan tot diskriminasie kan lei wat billik of onbillik kan wees.

#### **5.4.1.3 Respek**

Respek word beskou as 'n inbegrepe plig van die werknemer. Die interpersoonlike verhouding tussen die werkgever en die werknemer sal ondraaglik raak indien daar geen respek tussen hulle is nie. Die vereiste van respek plaas 'n plig op elke werknemer om op 'n wyse op te tree wat betaamlik teenoor die werkgever is. Daar is gevind dat wanneer 'n werknemer met respek in die werkplek behandel word, deelnemers die optrede as billik beleef. Deelnemers beleef disrespek as onbillike diskriminasie wat lei tot 'n totale verlies van sekuriteit. 'n Gebrek aan respek lei tot 'n minderwaardigheidsgevoel; dit laat skoolhoofde onbevoeg voel en onderwysers onbemagtig en sonder sekuriteit.

#### **5.4.1.4 Wetgewing**

Suid-Afrika beskik oor genoegsame wetgewing om onbillike arbeidspraktyke en meer spesifiek in openbare skole aan te spreek.

*Kennis oor wetgewing* as aspek van belang het duidelik uit die studie na vore gekom. Uit die navorsing het dit geblyk dat opvoeders in die Oudtshoorn distrik nie oor genoegsame kennis oor arbeidswetgewing en fundamentele- en menseregte in die onderwys beskik nie. Die gebrek aan kennis oor tersaaklike wetgewing veroorsaak dat hul nie weet hoe om hul arbeidsregte te beskerm of uit te oefen nie. Die gebrek aan uitoefening van hul arbeidsregte laat hul ongeborge voel en dan beleef hul optrede maklik as onbillik. Dit is van kardinale belang dat opvoeders kennis moet dra van arbeidswetgewing soos die Handves van Menseregte wat vervat is in die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a), die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998a) asook ander onderwyswetgewing. Opvoeders is van mening dat 'n kommunikasieprobleem bestaan tussen die onderwysdepartement en opvoeders. Die opvoeders is van mening dat hulle baie informasie kry en moet dan vinnig terugvoer gee aan die Departement van Basiese Onderwys (DvBO). Die DvBO maak voorsiening dat die tersaaklike wetgewings in lêerformaat by skole beskikbaar is, maar neem nie die inisiatief om die opvoeders wat hul werknemers is, indiensopleiding te verskaf nie. Daar word van die opvoeder verwag om hom- of haarself van die wetgewing te vergewis.

*Reg op verteenwoordiging* is 'n verdere aspek wat tydens hierdie navorsing na vore gekom het. Die meeste van die opvoeders is afhanklik van hul vakbondverteenwoordigers vir inligting oor diensvoorwaardes, die professionele gedragskode van die Suid-Afrikaanse Raad van Opvoeders (SARO) en optredes wat as wangedrag beskou word. Navorsingsdeelnemers is van mening dat vakbonde nie

genoeg doen om hulle lede in te lig oor die verskillende onderwyswetgewing nie. Opvoeders is bewus daarvan dat hulle die reg op verteenwoordiging het, maar gebruik nie hierdie opsie nie, omdat hulle nie oor die nodige kennis van wetgewing beskik nie. Die reg op verteenwoordiging en verdediging by dissiplinêre verhore verseker dat 'n billike proses sal geskied.

## **5.5 IMPLIKASIES VAN DIE BEVINDINGE**

Die gebrekkige kennis lei tot afhanklikheid van vakbonde om billikheid te verseker. Dit laat opvoeders onbemagtig voel. Kennis bring mag; onafhanklikheid van vakbonde en minder uitgelewer aan onbillike substansiële en prosedurele billikheid in die werkplek. Opvoeders voel uitgelewer aan die DvBO omdat hul beleef dat net die regte van die kind beskerm word, en nie die regte van opvoeders nie. Dit impliseer dat opvoeders nie genoegsame kennis van wetgewing het om te beseft dat daar wel genoegsame wetgewing is om hul te beskerm nie. Opvoeders voel sterk oor die feit dat hulle oorlaai word met werk. Die werklading van opvoeders is ook in die data-analise uitgewys as 'n algemene persepsie van onbillike behandeling.

## **5.6 BELANGRIKHEID VAN DIE STUDIE**

Ten einde billikheid in die onderwys te bevorder, is dit belangrik dat opvoeders oor die basiese begrippe en beginsels van die arbeidsreg beskik om frustrasie in die werkplek te verminder, en te verhoed dat verkeerde prosedures gevolg word (§ 1.2). Dit is belangrik vir die opvoeder om te weet watter *regte* hy as 'n werknemer het, en watter *pligte* hy teenoor sy werkgewer het. Opvoeders moet hulle dus kan beroep op hul regte en weet watter prosedures gevolg moet word sodat billikheid kan geskied. Hierdie studie het gepoog om opvoeders bewus te maak daarvan dat daar probleme bestaan rondom die billike hantering van opvoeders, die opvoeders se gebrek aan kennis ten opsigte van hul regte, en die negatiewe invloede wat onbillike optrede op die opvoeders se motivering het binne die skoolomgewing. Dit is belangrik dat opvoeders en werknemers nie net kennis moet dra van hul regte nie, maar ook hul verpligtinge teenoor die werkgewer nougeset moet nakom (§ 1.1).

## **5.7 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE**

Daar was egter twee beperkings van die studie wat ek graag hier uitlig. Die eerste beperking is die feit dat ek vir die eerste keer navorsing op my eie moes doen. Ek het dus nog nie oor die ervaring beskik wat nodig was om goeie waarneming, onderhoude en dokumentaanalise te doen nie. Die tweede beperking is

die klein steekproef. Daar het net twaalf deelnemers deelgeneem, gevolglik kan die bevindinge nie veralgemeen word nie. Hierdie studie het slegs opvoeders in openbare skole binne die Oudtshoorn distrik ingesluit en daarom die veronderstelling dat dit moontlik die geval in alle openbare skole sou kon wees. Deelnemers aan hierdie studie het die idee geskep dat opvoeders binne die Oudtshoorn distrik onder 'n wanindruk ten opsigte van hul onderwysarbeidsregtelike kennis.

## **5.8 AANBEVELINGS**

Na aanleiding van data verkry uit die fokusgroep- en individuele onderhoude met die deelnemers kan die volgende aanbevelings gemaak word:

### **5.8.1 Praktyksaanbevelings**

Die volgende aanbevelings wat op die bevindinge van die navorsing gebaseer is, word gedoen om die opvoeders se persepsie van billikheid in die werkplek te verstaan.

Die onderwysdepartement moet poog om programme vir opvoeders en skoolhoofde in te stel waardeur die inhoud, interpretasie en implementering van arbeidswetgewing aan praktiserende opvoeders en onderwysstudente oorgedra kan word. Verder moet die WKOD opvoeders betrek by indiensopleidingprogramme vir opvoeders. Tans word slegs opleiding ten opsigte van die kurrikulum aan opvoeders verskaf. Beter bystand van die DvBO en die versekering dat hulle die opvoeder se regte as werkgewer beskerm, sal opvoeders 'n meer positiewe siening van die DvBO gee. Alhoewel die WKOD aan alle opvoeders 'n handleiding van alle toepaslike wetgewings verskaf het, ken hulle nogtans nie hulle regte as opvoeders nie, en ook nie hulle verpligtinge teenoor hul werkgewer, die WKOD nie. Die WKOD behoort tydens opleidingsessies genoemde wetgewing met die opvoeders te bespreek sodat opvoeders nie na afloop van dissiplinêre verhore sou beweer dat hul nie hulle regte geken het nie. In hierdie verband kan die WKOD ook die vakbonde nader om deel van sodanige program te vorm.

Vakbonde behoort eerder as om waghond te speel, en die werkgewer aan te val, hulle daartoe verbind om ten minste tweemaal sodanige werksessies te hou waartydens opleiding aangaande die belangrikste wetgewing sorgvuldig gegee word, sodat opvoeders dit verstaan en kan toepas. Dit sal nie net hul taak vergemaklik nie, maar ook bydra tot 'n positiewe verhouding tussen werkgewer en vakbonde. Verder sal dit tot gevolg hê dat onderwysers billikheid beleef as gevolg van hul nuut verworwe kennis wat hul kan toepas. Sodanig sal hul 'n positiewe bydrae maak op die sekuriteitsbelewenis van opvoeders en hoef hul nie slegs as waghonde van onbillike optrede te waak nie. Gebrekkige kennis kan lei tot 'n

ongemotiveerde opvoederskorps. Deur die korrekte opleiding te verskaf kan hierdie probleem opgelos word.

Aangesien skoolhoofde leiding aan hul opvoeders moet verskaf, kan hulle bemaagtig word deur hul vaardighede en vermoë rakende die nutste onderwyswetgewing en beleid en die effektiewe implementering daarvan in hulle skole te verskerp. Skoolhoofde kan weer op hul beurt gereelde personeelontwikkelingsessies aanbied ten einde hul kollegas oor genoemde wetgewing en beleide in te lig.

### **5.8.2 Teoretiese aanbevelings**

Die fundamentele menseregte waarop die demokrasie in Suid-Afrika gegrondves is, word vervat in Hoofstuk 2 (Handves van Regte) van die Grondwet (Suid-Afrika, 1996a). Om gelykheid in die werkplek te bewerkstellig deur gelyke geleenthede en billike arbeidspraktyke te bevorder, word aanbeveel dat die werkgewer alle onbillike diskriminasie in hul indiensnemingsbeleide en -praktyke sal uitskakel (§1.2). Volgens artikel 7(1) van die Grondwet is hierdie regte daarop gemik om onder andere die demokratiese waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid te verseker. Die DvBO moet gehoor gee aan die WAV om 'n stelsel van werknemerorganisasie te bevorder, en bewus te wees daarvan dat die wêreld van werk altyd verander, en dat doeltreffende mededinging vereistes van vernuwing, buigsamheid en verhoogde produktiwiteit stel. As daar in opvoeders belê word deur hulle met onderwysregtelike kennis te bemaagtig, sal die opvoeders makliker voldoen aan die eise wat gestel word met betrekking tot die onderwysprofessie. Die toepassing van billikheid in die werkplek ter bereiking van gelykheid sal bydra tot 'n gesonde demokrasie in Suid-Afrika.

## **5.9 VOORSTELLE VIR VEDERE NAVORSING**

Aangesien hierdie studie slegs beperk is tot openbare skole in die Oudtshoorn distrik wat geleë is in die Eden Sentraal Karoo, kan bevindinge nie veralgemeen word nie. Die studie het wel hipoteses ontwikkel, naamlik:

- Opvoeders in Suid-Afrika is nie in staat om hul kennis oor onderwysarbeitswetgewing in praktyk toe te pas nie.
- Opvoeders in Suid –Afrika het nie voldoende kennis oor onderwysarbeitswetgewing nie.
- Die DvBO doen nie genoeg om opvoeders in Suid-Afrika in terme van onderwysarbeitswetgewing te bemaagtig nie.

Daar word dus voorgestel dat hierdie hipoteses in verdere kwantitatiewe navorsing ondersoek sal word.

Verder:

- Hierdie studie het bevind dat die opvoeders in die Oudtshoorn distrik nie in staat is om hul onderwysregtelike kennis in praktyk toe te pas nie. Hierdie fenomeen kan ten opsigte van al die opvoeders in Suid Afrika in ag geneem word. Navorsing kan gedoen word om die moontlike redes hiervoor vas te stel.
- Hierdie studie het slegs gefokus op opvoeders in die Oudtshoorn distrik. Navorsing kan gedoen word om ook die onderwysregtelike kennis van opvoeders in ander onderwys distrikte na te vors om vas te stel of hulle oor genoegsame arbeidswetgewing beskik.
- Hierdie studie het bevind dat die WKOD in Oudtshoorn nie genoeg doen om opvoeders met onderwysregtelike kennis te bemagtig nie. Indiensopleidingsprogramme van die DvBO kan ondersoek word ten opsigte van onderwysregtelike sake by openbare skole sodat dit sinvol kan plaasvind.
- 'n Studie is nodig om dieperliggende redes vir die verskynsel van opvoeders se oningeligtheid en gebrekkige kennis aan prosedures en onderwyswetgewing te ondersoek.

## 5.10 GEVOLGTREKKING

In die literatuurstudie is bewys dat daar genoegsame wetgewing bestaan sodat opvoeders billikheid in die werkplek kan beleef. Die skynbaar onbillike behandeling en negatiewe siening van opvoeders ten opsigte van die DvBO se implementering van beleid en hantering van arbeidskwessies het 'n ongemotiveerde onderwyskorps geskep. Die opvoeder se persepsies oor billikheid in die werkplek is onlosmaaklik deel van sy werkslewe en gevoel van sekuriteit by die werk. Indien hul persepsies positief van aard is, sal hulle waarskynlik werktevredenheid in die werkplek kry.

Die gebrek aan kennis van regte by verskeie rolspelers in die onderwys en die oneffektiewe toepassing van beleid en wetgewing is uitgelig as leemtes en daarom verstaan en beleef opvoeders nie billikheid in die werkplek nie. Opvoeders is nie vertrouwd met wetgewing nie en daarom voel hulle nie bemagtig om hul griewe en ongelukkighede teenoor die onderwysdepartement uit te spreek nie. Die onkunde en onvermoë om arbeidsreg toe te pas, lei dan tot 'n belewenis van onbillikheid, omdat hul nie kwessies kan aanspreek nie.

Die DvBO, WKOD en vakbonde behoort nouer saam te werk om opleiding aan opvoeders te gee, sodat hulle wetgewing beter kan verstaan en toepas. Dit sal meehelp dat opvoeders se motivering verhoog en so ook hul produktiwiteit.

## 5.11 REFLEKSIE

Ek het deur die lens van die interpreterende navorser die deelnemers se ervarings probeer interpreteer en beskryf. As navorser het ek probeer om die deelnemers se lewens, optredes, gedrag en persepsies te interpreteer en subjektief te verstaan. Interpreterende navorsers probeer om die leser van hulle verslae te laat verstaan hoe dit voel om in die skoene te loop van die klein aantal deelnemers wat hulle bestudeer. Ek kon fokusgroeponderhoude voer met skoolbestuurders en vakbondverteenvoerders en hulle persepsies so deeglik moontlik interpreteer. Ek het gebruik gemaak van gevallestudies om my navorsingsvrae te beantwoord. Gevallestudies was die gepaste wyse om data in te samel om my navorsingsvrae te beantwoord. Waarneming, onderhoude en data-analise is die instrumente wat ek gebruik het om data in te samel. As 'n onervare navorser het die drie metodes van data-insameling my bevindinge en gevolgtrekking versterk. Ek is egter nog nie 'n goeie ervare navorser nie, maar ek het baie geleer uit die ervaring. Kwalitatiewe navorsing, en meer spesifiek gevallestudienavorsing, het my visie verbreed en meer belangrikas dit, dit het my navorsingsvrae beantwoord.

## Bibliografie

---

- Ackermann, L.W.H. 2004. Die verwesenliking van menswaardigheid in die huidige tydsgewrig. *PER*, 7 (1):1-135.
- Albertyn, C. & Goldblatt, B. 1998. Facing the challenges of transformation: Difficulties in the development of an indigenous jurisprudence of equality. *South African Journal of Human Rights*, 1 (14):248-276.
- Anderson, G. & Arsenault, N. 1998. *Fundamentals of educational research*. London: Routledge Falmer.
- Appelgryn, L. 2005. *Dissiplinêre verhore: 'n Reg op regsverteenvoording vir werknemers*. Potchefstroom: Noordwes Universiteit. (Dissertation -- Magister Legum).
- Barnes, L. 2007. Common law implied terms and behavioral standards at work. *Industrial Law*, 36 (1):35-50.
- Bosch, C. 2008. Bent out of shape? Critically assessing the application of the right to fair labour practices in developing South African labour law. *Stellenbosch Law Review*, 2008 (3):374-389.
- Botha, J.J. 2006. *Die invloed van die werksomstandighede van hoërskoolonderwysers op hulle houding teenoor hulle werk en hulle motiveringsvlak*. Pretoria: Universiteit van Pretoria -- Magister Educationis).
- Brand, J., Lötter, C., Mischke, C. & Steadman, F. 1997. *Labour Dispute Resolution*. Kenwyn: Juta.
- Brassey, M.S.M. 1982. The contractual right to work. *Industrial Law*, 3 (4):247-279.
- Bray, W. 2000a. *Foundations of law and education law*. University of Pretoria: CELP.
- Bray, W. 2000b. *Human rights in education*. University of Pretoria: CELP.
- Breakwell, G.M. 2000. Interviewing. (In Breakwell, G., Hammond S. & Fife-Schaw C., eds. *Research methods in psychology*. London: SAGE. p. 239-251).
- BTR Industries SA (Pty) Ttd and Others versus Metal 1992).
- Burns, Y. 2003. *Administrative Law under the 1996 Constitution*. 2de uitg. Durban: Butterworths.
- Butterfield, K., Trevino, L. & Ball, G. 1996. Punishment from the manager's perspective: A grounded investigation and inductive model. *Academy of Management Journal*, 39 (6):1479-1512.
- Christians, C.G. 2005. Ethics and politics in qualitative research. (In Denzin, N.K. & Lincoln Y.S., eds. *The SAGE handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: SAGE. p. 139-164).
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. *Research methods in education*. 5de uitg. London: Routledge.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2002. *Research methods in education*. London: Routledge Falmer.
- Connole, H., Smith, B. & Wiserman, R. 1993. *Issues and methods in research: Study guide*. Underdale: University of South Australia.

- Cresswell, J.W. 2005. Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Creswell, J.W. 2009. Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. 3rd uitg. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Currie, I. & De Waal, J. 2005. The Bill of Rights Handbook. 5de uitg. Cape Town: Juta.
- Davis, F. 2004. Stress and coping skills of educators with a learner with a physical disability in inclusive classrooms in the Western Cape. Stellenbosch: University of Stellenbosch. (Ongepubliseerde MEd tesis -- MEd).
- De Lange V Smuts N.O and Others, CCT 26/97 779 (BCLR 1998).
- De Vos, A.S. 1998. Research at grass roots: A primer for the caring professions. Pretoria: Van Schaik.
- De Vos, A.S., Strydom, H., Fouche, C.B. & Delport, C.S.L. 2002. Research at grass roots: For the Social Sciences and human service professions. 2de uitg. Pretoria: Van Schaik.
- De Waal, J., Currie, I. & Erasmus, G. 2000. The Bill of Rights Handbook. 3de uitg. Kaapstad: Juta.
- De Waal, J., Currie, I. & Erasmus, G. 2001b. The Bill of Rights handbook. Cape Town: Juta.
- Deacon, J. 2004, Regsverteenwoordiging tydens dissiplinêre optredes en arbitrasies - 'n kort oorsig oor die huidige regsposisie. *Tydskrif vir Regswetenskap*: 29(2).
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 1998. The landscape of qualitative research. London: SAGE.
- Devenish, G.E. 1998. A commentary on the South African Bill of Rights. Durban: Butterworths.
- Devenish, G.E. 1999. A Commentary on the South African Bill of Rights. Durban: Butterworths.
- Dlali versus Railit (Pty) Ltd, 353 10 (NH 1989).
- Essex, N.L. 1999. School law and the public schools: a practical guide for educational leaders. Boston,Mass: Allyn & Bacon.
- Farmac (Edms) Bpk h/a Northern Transvaal Toyota versus Els 137 (AAH 1993).
- Faundez, J. 1994. Promoting affirmative action. *Industrial law*, 15 (1):1187--1195.
- Garbers, J.G. 1996. Effective research in the human sciences. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Gelandt, J.J. 2009. Opvoeders in landelike skole se kennis van onbillike arbeidspraktyke. Cape Town: Cape Peninsula University of Technology. (Thesis & Dissertation -- Magister in Technologiae).
- Greenberg, J. 1987. Reactions to procedural injustice distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72 (1):55-61.
- Grogan, J. 2000. Workplace law. Kenwyn: Juta.
- Grogan, J. 2003. Workplace law. 7de uitg. Lansdowne: Juta.
- Grogan, J. 2010. Workplace law. Kaapstad: Juta.

- Grossett, M. 2003. Discipline and Dismissal. 2de uitg. Johannesburg: Thompson Publishing.
- Hancock, B. 2002. Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitative Research. Trent Focus.
- Henning, E. 2004. Finding your way in qualitative research Pretoria: Van Schaik.
- Hermann, D.J. 2002. Die invloed van regstellende aksie op aliënasië van die nie-aangewese groep. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. (Verhandeling - Bedryfsosiologie -- Magister Artium ).
- Hiemstra, V.G. & Gonin, H.L. 1986. Drietalige woordeboek. Kaapstad: Juta.
- Hinckley, C. 2005. Sample of a research proposal: Exploring the use of television for guidance to expectant fathers. (In Maree, J.G., ed. First steps in research. Pretoria: Van Schaik. p. 284-302).
- Janesick, V.J. 1994. The dance of qualitative research design: Metaphor, hethodolatry and meaning. (In Denzin, N.K. & Lincoln Y.S., eds. Handbook of qualitative research. London: SAGE. p. 379-399).
- Kleyn, D. & Viljoen, F. 2002. Beginnersgids vir regstudente. Kaapstad: Juta.
- La Grange, J.T. 2000. Labour relations in South Africa - a practical guide to business and public service. 1ste uitg. Lynnwood Ridge: Amabhuku Publications.
- Landman, A. 2004. Fair labour practise: The Wiehahn Legacy. *Industrial law*, 25 (1):805-807.
- Le Roux, P.A.K. & Van Niekerk, A. 1994. The South African law of unfair dismissal. Kenwyn: Juta.
- Leedy, P.D. & Omrod, J.E. 2001. Practical research. Planning and design. 7de uitg. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Lefu and Others Versus Western Areas Gold Mining Co Ltd, ILJ 307 6 1985).
- Louw, C. 1994. "What is sexual equality (with particular reference to equality in the workplace)?" *Codicillus*, 19 (35).
- Maree, L.M. 1995. Die onderwys onder 'n nuwe grondwet. Pretoria: Via Afrika.
- McGregor, D. 1960. The human side of enterprise. New York, NY: McGraw-Hill.
- McIntyre, M. 2002. The dismissal and unfair labour practice. [www.ir-net.co.za](http://www.ir-net.co.za) Datum van gebruik: 12 August 2010.
- McMillan, J.H. 2000. Educational research: Fundamentals for the consumer. New York, NY: Longman.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 1997. Research in education. A conceptual introduction. 4de uitg. New York: Addison-Wesley Educational Publisher.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 1998. Research in education. New York, NY: Longman.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2001. Research in education. A conceptual introduction. 5de uitg. New York: Addison Wesley Longman.
- Merriam, S.B. 1998. Qualitative research and case study applications in education. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Merriam, S.B. 2001. *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S.B. 2002. Introduction to qualitative research. (*In Merriam, S.B., ed. Qualitative Research in Practice. Examples for discussion and analysis*. San Francisco: Jossey-Bass. p. 1).
- Meyer, M. & Kirsten, M. 2005. *Introduction to human resource management*. Pretoria: Van Schaik.
- Miles, M. & Van Rensburg, R. 1997. 'n Handleiding vir arbeidsverhoudinge in die kleinsakebedryf. Durban: Butterworths.
- Minister of Home Affairs and Others versus Watchenuka and Others, 142 (ZASCA 2003).
- Mouton, J. 2001. *How to succeed in your Master's and Doctoral studies. A South African guide and resource book*. Pretoria: Van Schaik.
- National Union of Mineworkers and Others versus President Steyn Gold Mine, 242 2 (NH 1993).
- Neuman, W.L. 2000. *Social research methods. Qualitative and quantitative approaches*. 4de uitg. Boston: Allyn Bacon.
- Niewenhuis, J. 2007a. Analysing qualitative data. (*In Maree, J.G., ed. First steps in research*. Pretoria: Van Schaik. p. 22).
- Niewenhuis, J. 2007b. Introducing qualitative research. (*In Maree, J.G., ed. First steps in research*. Pretoria: Van Schaik. p. 47-68).
- North Safety Products versus Nicolay, 17571(c) 3 (JOL 2007).
- NUMSA and Others versus Bader Bop (Pty) Ltd and Another, 103 2 (BLLR 2003).
- Olivier, M.P. 1994. Ontslag van individue. *De Rebus*: 320, 594-596.
- Oosthuizen, I.J., Botha, P., Mentz, P.J., Van Kerken, E.T. & Van der Westhuizen, P.C. 2003. Aspekte van onderwysreg. (*In Oosthuizen, I.J., ed. Gemenereg*. 3de uitg. Pretoria: Van Schaik. p. 53-68).
- Oosthuizen, I.J., Botha, P., Mentz, P.J., Van Kerken, E.T., Van der Westhuizen, P.C. & Bray, W. 1999a. Aspekte van onderwysreg. (*In Van Kerken, E.T., ed. Arbeidsreg vir die onderwyssektor*. 2de Hersiene uitg. Kwazulu-Natal: Typesetters C.C. p. 273).
- Oosthuizen, I.J., Botha, P., Mentz, P.J., Van Kerken, E.T., Van der Westhuizen, P.C. & Bray, W. 1999b. Aspekte van onderwysreg. 2de Hersiene uitg. Alpa Kwazulu-Natal: Typesetters C.C.
- Oosthuizen, I.J. & De Wet, A. 1998a. Geborgenheid as 'n sine que non vir opvoedende onderwys. (*In Oosthuizen, I.J., Rossouw J.P. & De Wet A., eds. Inleiding tot die Onderwysreg*. Pretoria: Van Schaik. p. 1-15).
- Oosthuizen, I.J. & De Wet, A. 1998b. Wetgewing as 'n bron van die Onderwysreg. (*In Oosthuizen, I.J., Rossouw J.P. & De Wet A., eds. Inleiding tot die Onderwysreg*. Pretoria: Van Schaik. p. 16-25).
- Oosthuizen, I.J. & Rossouw, J.P. 1998. Inleiding tot die Onderwysreg. Pretoria: Van Schaik.
- Oosthuizen, I.J., Rossouw, J.P. & De Wet, A. 1998. Inleiding tot die Onderwysreg. (*In Oosthuizen, I.J., ed. Die opvoeder as professionele persoon*. Pretoria: Van Schaik. p. 26-31).

- Patton, M.Q. 1987. How to use qualitative methods in evaluation. London: SAGE.
- Powney, J. & Watts, M. 1987. Interviewing in educational research. London: Routledge & Kegan Paul.
- Rautenbach, F. 1993. Labour Litigation. Kenwyn: Juta.
- Riekert, J. 1987. Basic employment law. Kenwyn: Juta.
- Rossouw, J.P. 2002. Labour relations in education: A South African perspective. Potchefstroom: Festina Lentè.
- Rossouw, J.P. 2004. Labour relations in education: A South African perspective. 1ste uitg. Pretoria: Van Schaik.
- Rubin, I. & Rubin, H.J. 1995. Qualitative interviewing: The art of learning data. London: SAGE.
- Rust, B. 1998. Introduction to labour relations for the South African student. Bellville: A.A Rust.
- Schurink, E.M. 1998. Deciding to use a qualitative research approach. (*In De Vos, A.S., ed. Research at grass roots. A primer for the caring professions. Pretoria: Van Schaik. p. 239-249.*)
- Seale, C. 2001. Qualitative methods: Validity and reliability. *European Journal of Cancer Care*, 10 (2):133-144.
- Seidman, I. 1998. Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences. New York, NY: Teachers' College Press.
- Shaba, S., Campher, T., Du Preez, P., Grobler, B. & Loock, C. 2003. South African law in education. Sandown: Heinemann.
- Sherman & Webb. 1988. Qualitative research in Education: Focus and Methods. London: The Falmer Press.
- Silverman, D. 2000. Doing qualitative research. A practical handbook. London: SAGE.
- Simpson, L.J. 2007. 'n Kritiese ondersoek na die leemtes van regstellende aksie-maatreëls in Suid-Afrika: 'n Regsvergelykende studie. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat. (Dissertation -- Magister Legum).
- Smit, B. 2001. Data collection and data analysis. Pretoria: NME 740 Reader.
- Smith, J.A. 1995. Semi-structured interviewing and qualitative analysis: An introduction. Pretoria: NME 740 Reader.
- Steyn, M. 2004. Swart ekonomiese bemagtiging: 'n Suid-Afrikaanse arbeidsregtelike perspektief. Potchefstroom: Noordwes Universiteit. (Dissertation -- Magister Legum).
- Suid-Afrika. 1993a. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, *Wet 200 van 1993*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 1993b. Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, *Wet 85 van 1993*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, *Wet 66 van 1995*. Pretoria: Staatsdrukker.

- Suid-Afrika. 1996. Wet op Nasionale Onderwysbeleid van Suid-Afrika, *27 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 1996a. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, *Wet 108 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 1996b. Suid-Afrikaanse Skolewet, *84 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 1997. Wet op 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. 2000. Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, *Wet 4 van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 2000a. Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid, *Wet 3 van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika. 2007. Wysigingswet op Onderwyswette, *Staatkoerantnommer 30637*. Kaapstad: Staatsdrukkers.
- Swanepoel, J.P.A. 1992. Introduction to labour law. 3de uitg. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Terre Blanche, M. & Durrheim, K. 1999. Research in practice. Applied methods for the social sciences. Cape town: University of Cape Town Press.
- Toma, J.D. 2006. Approaching rigor in applied qualitative research. (*In Conrad, C.F. & Serlin R.C., eds. The SAGE handbook for research in education. Engaging ideas and enriching inquiry London: SAGE. p. 263-280*).
- Transport and General Workers Union and Another versus Interstate Bus Lines (Pty) Ltd, 1563 13 (NH 1988).
- Union of Pretoria Municipal Workers and Another versus Stadsraad van Pretoria, 13 (NH 1992).
- Van Eck, S. 2002. Latest developments regarding disciplinary enquiries. *South African journal of Labour relations*, 26 (3):24-41.
- Van Jaarsveld, S.R. & Van Eck, B.P.S. 2006. Kompendium van die arbeidsreg. 5de uitg. Durban: LexisNexis Butterworths.
- Van Kerken, E.T. 1999. Arbeidsreg vir die onderwyssektor. (*In Oosthuizen, I.J., ed. Aspekte van die Onderwysreg. Pretoria: Van Schaik. p. 117-160*).
- Van Niekerk, A. 2008. Unfair dismissal. 4de uitg. Cape Town: Siber Ink CC.
- Van Staden, L.J. 2006. Billike arbeidspraktyk vir opvoeders in Suid-Afrikaanse openbare skole. Potchefstroom: Noordwes Universiteit. (Dissertation -- Magister Educationis).
- Van Wyk, A.C., Koornhof, G.W. & Van den Berg, O.J. 2002. Basiese beginsels van die Suid-Afrikaanse individuele arbeidsreg. Centurion: Solidariteit Regsdienste.

- Venter, F. 2005. Gelykheid in die Grondwet. Paper presented at the 'n Goeie Praktykskode vir Regstellende Aksie. Retrieved 24 September 2013. from [http://www.fwdeklerk.org/cause\\_data/images/2137/Gelykheid\\_in\\_Grondwet\\_Venter.pdf](http://www.fwdeklerk.org/cause_data/images/2137/Gelykheid_in_Grondwet_Venter.pdf).
- Vidovich, L. 2003. Phenomenology: The quest for meaning. (*In* O'donoghue, A. & Keith F.P., eds. Qualitative educational research in action. London: Routledge Falmer. p. 70-96).
- Weiten, W. 1989. Psychology: Themes and variations. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Wiechers, M. 1984. Administratiefreg. 2de uitg. Durban: Butterworth.

15 Van der Merwe Street  
Colridge View  
Oudtshoorn  
6625  
6 April 2011

**Mr Tom Willems**  
District Eden and Central Karoo  
Rentzburghof  
42 Courtney Street  
George  
6530

Mr Tom Willems

**Permission to conduct a MEd research study**

I, Phillip Arries, am enrolled for a MEd study at the School for Continuing Teacher Education, North West University, Potchefstroom Campus. I am in the process of conducting research on the perceptions of teachers regarding fairness in the workplace in the Oudtshoorn district. The title of my ongoing research is: TEACHERS PERCEPTIONS OF FAIRNESS IN THE WORKPLACE IN THE OUDTSHOORN DISTRICT.

I hereby apply for permission to conduct this research with a sample of participants consisting of principals and teachers of the Oudtshoorn School district, Oudtshoorn within Circuits 5-7 of the Eden and Central Karoo Education District. The method of data collection involves six individual interviews and one focus group discussions which will each take approximately 30 minutes.

I commit myself to the professional code of ethics for researchers which, amongst other aspects, include the following:

- The participation of all research participants is strictly voluntary
- The anonymity and confidentiality of the research participants are protected and guaranteed
- No interference with the general and academic programme of the school will take place
- Upon completion, the findings of the research will be made available to the Department of Education, as well as to the school that participated in the research.

The planning for conducting this research is intended for the period of May 2011. If you need any additional information about this research, you are most welcome to contact me, or my supervisor, Prof Willie van Vollenhoven.

Your support is highly appreciated. I thank you for your interest in my research.

Yours faithfully

---

**P.C. Arries**  
MEd Candidate, North-West University  
Student number: 21256403  
Mobile: 0734129266

15 Van Der Merwe Street  
Colridge View  
Oudtshoorn  
6625  
6 April 2011

**Principal of the school**  
Sacred Heart RC Primary School  
P.O. Box 1633  
Oudtshoorn  
6625

Dear Madam / Sir Claassen

**Permission to do research at .....School**

I, Phillip Arries, am a MEd student enrolled at the School for Continuing Teacher Education, North-West University, Potchefstroom Campus. I intend to collect data for my research study relating to teachers perception of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district. The title of my proposed dissertation is: TEACHERS' PERCEPTIONS OF FAIRNESS IN THE WORKPLACE IN THE OUDTSHOORN DISTRICT.

I hereby request your permission to have individual interviews with some of the staff at your school or to include some of them in a focus group interview. My empirical study is based on qualitative research data. I intend to study the perceptions of fairness in the workplace of educators in circuit 5-7 of the Eden and Central Karoo Education District. This research will include 14 teachers on different post levels from different schools in the district of Oudtshoorn. The research is therefore not about your school *per se* but about teachers' personal perceptions about fairness in the workplace in the Oudtshoorn district. The interviews will last about 30 minutes.

I pledge to maintain professional and research ethical codes. This signifies that:

- The participation of all respondents in this research remains voluntary
- Anonymity and confidentiality of all participants' personal information is guaranteed
- No demands will be made on academic teaching programmes
- The research findings will be made available to your school, should you request it.

I plan to conduct this research during May 2011. I, as well as my supervisor (Prof Willie van Vollenhoven) will be available to answer any questions you may have.

Could you please provide me with your written consent by filling-in the sections on the next page. Please return the consent form to me, or fax it to 086 532 6508.

Your support of my research is highly appreciated!

Yours sincerely

---

**P.C. Arries**  
MEd Candidate, North-West University  
Student number: 21256403  
Mobile: 0734129266  
Fax number: 086 532 6508



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT

## Permission for Research Project:

**Teachers' perceptions of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district.**

### LETTER OF PERMISSION: PRINCIPAL

I, \_\_\_\_\_ (name and surname), principal of.....School hereby give permission that the research may be carried out at the school, and that I / we voluntarily participate in the study. I understand that at any time, the participants may withdraw from the research and that the participants' personal information as well as the name of the school will be treated as confidential.

\_\_\_\_\_  
Name and signature

\_\_\_\_\_  
Date

15 Van Der Merwe Street  
Colridge View  
Oudtshoorn  
6625  
6 April 2011

**Deputy Principal**  
Sacred Heart RC Primary School  
P.O. Box 1633  
Oudtshoorn  
6625

Dear Sir / Madam

### **Permission to participate in research**

I, Phillip Arries, am a MEd student enrolled at the School for Continuing Teacher Education, North-West University, Potchefstroom Campus. I intend to collect data for my research study on learning and teaching. The title of my proposed dissertation is: TEACHERS' PERCEPTIONS OF FAIRNESS IN THE WORKPLACE IN THE OUDTSHOORN DISTRICT. I hereby request that you participate in an interview on the topic mentioned. The focus group interview will last about half an hour.

I pledge to maintain the professional and research ethical codes. This signifies that:

- Your participation in this research remains voluntary and you may, at any time, withdraw from the research
- Your personal information, at all times, will be treated as confidential
- No demands will be made on your academic teaching program
- Should you be interested, the research findings will be made available to you and your school.

I am planning to conduct this research during May 2011. Could you please provide me with your written consent by filling-in the sections on the next page? Please return the consent form to me. Your input and opinions are greatly appreciated!

Yours sincerely

---

**P.C. Arries**  
MEd Candidate, North-West University  
Student number: 21256403  
Mobile: 0734129266  
Fax number: 086 532 6508



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT

## Permission to Research Project:

**Teachers' perceptions of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district.**

### LETTER OF PERMISSION: RESEARCH PARTICIPANT

I, \_\_\_\_\_, (name and surname)

an educator from \_\_\_\_\_ (name of school)

hereby give my permission to participate in the above mentioned research project. I am aware that my participation in this study remains voluntary and that I, at any time, may withdraw from the research. I also understand that all personal information will be treated as confidential by the researchers.

\_\_\_\_\_  
Name and signature

\_\_\_\_\_  
Date

15 Van Der Merwe Street  
Colridge View  
Oudtshoorn  
6625  
6 April 2011

**Deputy Principal**

Sacred Heart RC Primary School  
P.O. Box 1633  
Oudtshoorn  
6625

Dear Sir / Madam

**Permission to participate in research**

I, Phillip Arries, am a MEd student enrolled at the School for Continuing Teacher Education, North-West University, Potchefstroom Campus. I intend to collect data for my research study on learning and teaching. The title of my proposed dissertation is: TEACHERS' PERCEPTIONS OF FAIRNESS IN THE WORKPLACE IN THE OUDTSHOORN DISTRICT. I hereby request that you participate in a focus group interview on the topic mentioned. The focus group interview will last about half an hour.

I pledge to maintain the professional and research ethical codes. This signifies that:

- Your participation in this research remains voluntary and you may, at any time, withdraw from the research
- Your personal information, at all times, will be treated as confidential
- No demands will be made on your academic teaching program
- Should you be interested, the research findings will be made available to you and your school.

I am planning to conduct this research during May 2011. Could you please provide me with your written consent by filling-in the sections on the next page? Please return the consent form to me. Your input and opinions are greatly appreciated!

Yours sincerely

---

**P.C. Arries**

MEd Candidate, North-West University

Student number: 21256403

Mobile: 0734129266

Fax number: 086 532 6508



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT

Addendum N vervolg...

## Permission to Research Project:

**Teachers' perceptions of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district.**

### LETTER OF PERMISSION: RESEARCH PARTICIPANT

I, \_\_\_\_\_, (name and surname)

an educator from \_\_\_\_\_ (name of school)

hereby give my permission to participate in the above mentioned research project. I am aware that my participation in this study remains voluntary and that I, at any time, may withdraw from the research. I also understand that all personal information will be treated as confidential by the researchers.

\_\_\_\_\_  
Name and signature

\_\_\_\_\_  
Date



**Teachers perception of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district**

**Semi-structured Interview Schedule:**

Interview schedule code:	
--------------------------	--

\_\_\_\_\_ May 2011

1. Wat verstaan u onder die begrip “billikheid in die werkplek”?
2. Wat verstaan u onder u reg tot gelykheid in die werkplek?
3. Wat sou die prosedure wees wat gevolg gaan word as u uself skuldig maak aan wangedrag?
4. Op watter regte sou u u kon beroep as u meen dat u tydens so ‘n dissiplinere verhoor onbillik hanteer is?
5. Watter prosedures is daar in plek as u u griewe wil lig?
6. Dink u dat die Departement van Onderwys genoeg doen om billikheid in die werkplek aan te spreek? Verduidelik.
7. Watter uitwerking het (sou) dit op u (he) as u meen dat daar onbillik teenoor u opgetree word?
8. Watter rol kan ‘n vakbond speel om onderwysers te help indien daar onbillik teenoor hulle opgetree word?
9. Het u enige oplossing om billikheid in die werksplek aan te spreek?



## Teachers' perception of fairness in the workplace in the Oudtshoorn district

### Focus Group Interview Schedule:

\_\_\_\_\_ May 2011

1. Wat verstaan u onder die begrip "billikheid in die werkplek"?
2. Wat verstaan u onder die onderwyser se reg tot gelykheid in die werkplek?
3. Wat sou die prosedure wees wat gevolg gaan word as onderwysers skuldig is aan wangedrag?
4. Tot watter regte sou onderwysers hul kon beroep as hul reken dat hul tydens so 'n dissiplinere verhoor onbillik behandel is?
5. Watter prosedures is daar in plek vir onderwysers om hul griewe te lig?
6. Dink u dat die Departement van Onderwys genoeg doen om billikheid in die werksplek aan te spreek? Verduidelik.
7. Wat reken U sal die gevolge wees as onderwysers onbillik by die skool hanteer word?
8. Watter rol kan 'n vakbond speel om onderwysers te help indien daar onbillik teenoor hulle opgetree word?
9. Het u enige oplossing om billikheid in die werksplek aan te verseker?

## CODES-PRIMARY-DOCUMENTS-TABLE

Report created by Super - 11/18/11 11:46:45 AM

HU: [C:\Users\Use...\Hoe verstaan en beleef opvoeders in die Oudtshoornndistrik billikheid in die werkplek.hpr6]

Code-Filter: All [40]

PD-Filter: All [3]

Quotation-Filter: All [114]

	# regverdigheid	## geen diskriminasie	## gelyke beskerming	## geslagsgelykheid	\$ wetgewing	\$ \$ kennis oor wetgewing	@ billikheid	audi alteram partem	bekwame dissiplinêre voorsitter	bevoegdheid van bestuur	departementele verpligting	deursigte bestuurstyl	eweredige werkslading	geen regstellende aksie: geslag	gelyke kans	gelyke regte	gelykheid	kennis oor aanklag	kennis oor werkslading	konsekwentheid	korrekte aanstellings	kundigheid oor regsaspekte	kwalfikasie	lae ratio	natuurlike geregtigheid	onbillike behandeling	onbillike departementele werkslading	onbillike praktyk	onbillike voorskryfte	ondersoek voorverhoor	onpartydig	persepsies van billikheid in die werkplek	prosedurele geregtigheid	reg op verteenwoordiging	respek	skriftelike bewyse vir dissipline	substantiewe billikheid	vakbonde	werkstevredenheid	werksinkels vir opvoeders	TOTALS:	
P 1: skoolbestuursplan.docx	5	2	2	7	0	2	0	3	2	1	0	2	6	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	5	2	0	2	0	0	10	0	2	1	3	1	0	0	77	
P 2: Posvlak 1 Opvoeder.docx	1	1	0	0	0	1	2	1	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	17
P 3: Vakbonde.docx	0	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	0	2	1	1	0	1	1	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	21
TOTALS:	6	3	3	7	1	6	2	4	2	4	2	3	6	2	1	1	2	2	3	2	1	4	1	1	2	4	6	3	0	3	1	0	17	0	3	1	3	2	1	0	115	



Private Bag X6001, Potchefstroom  
South Africa 2520

Tel: (018) 299-4900  
Faks: (018) 299-4910  
Web: <http://www.nwu.ac.za>

#### Ethics Committee

Tel +27 18 299 4850  
Fax +27 18 293 5329  
Email [Ethics@nwu.ac.za](mailto:Ethics@nwu.ac.za)

## ETHICS APPROVAL OF PROJECT

The North-West University Ethics Committee (NWU-EC) hereby approves your project as indicated below. This implies that the NWU-EC grants its permission that, provided the special conditions specified below are met and pending any other authorisation that may be necessary, the project may be initiated, using the ethics number below.

<b>Project title : Opvoeders se persepsie van billikheid in die werkplek</b>															
<b>Project Leader: Prof. WJ Van Vollenhoven Student: PC Arries</b>															
<b>Ethics number:</b>	<b>N</b>	<b>W</b>	<b>U</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>A</b>	<b>2</b>
	Institution			Project Number					Year		Status				
Status: S = Submission; R = Re-Submission; P = Provisional Authorisation; A = Authorisation															
<b>Approval date: 2011/06/23</b>							<b>Expiry date: 2016/06/22</b>								

Special conditions of the approval (if any): None

#### General conditions:

While this ethics approval is subject to all declarations, undertakings and agreements incorporated and signed in the application form, please note the following:

- The project leader (principal investigator) must report in the prescribed format to the NWU-EC:
  - annually (or as otherwise requested) on the progress of the project,
  - without any delay in case of any adverse event (or any matter that interrupts sound ethical principles) during the course of the project.
- The approval applies strictly to the protocol as stipulated in the application form. Would any changes to the protocol be deemed necessary during the course of the project, the project leader must apply for approval of these changes at the NWU-EC. Would there be deviation from the project protocol without the necessary approval of such changes, the ethics approval is immediately and automatically forfeited.
- The date of approval indicates the first date that the project may be started. Would the project have to continue after the expiry date, a new application must be made to the NWU-EC and new approval received before or on the expiry date.
- In the interest of ethical responsibility the NWU-EC retains the right to:
  - request access to any information or data at any time during the course or after completion of the project;
  - withdraw or postpone approval if:
    - any unethical principles or practices of the project are revealed or suspected,
    - it becomes apparent that any relevant information was withheld from the NWU-EC or that information has been false or misrepresented,
    - the required annual report and reporting of adverse events was not done timely and accurately,
    - new institutional rules, national legislation or international conventions deem it necessary.

The Ethics Committee would like to remain at your service as scientist and researcher, and wishes you well with your project. Please do not hesitate to contact the Ethics Committee for any further enquiries or requests for assistance.

Yours sincerely

Prof Amanda Lourens  
(chair NWU Ethics Committee)

# Hoofstuk 4

## Empiriese navorsing P1-opvoeder

---

### **Wat verstaan u onder die begrip billikheid in die werkplek?**

Deelnemer: AA

Wat ek verstaan onder billikheid in die werkplek is regverdig optrede teenoor my as persoon maar ook teenoor my kollega en my medemens. Sodat ek nie benadeel kan word en die volgende persoon bevoordeel word nie. In kort beteken dit om nie te diskrimineer nie, want indien 'n mens diskrimineer dan bevoordeel jy sommige mense en jy benadeel ander mense. En baie belangrik is wanneer sekere prosedures gevolg word moet dit reg uitgevoer word en nie tot nadeel van 'n ander persoon nie of te diskrimineer deur die manier hoe die proses gevolg sal word nie.

### **Wat dink u sal die procedure wees indien 'n onderwyser verdink word van wangedrag?**

Deelnemer: AA

Meneer, dit is baie belangrik dat die regte prosedures altyd gevolg word in wat die saak of aangeleentheid ook mag wees. Spesifiek verwys na 'n situasie, daar moet somtyds meriete wees en in baie gevalle word 'n saak verloor as gevolg van die prosedures wat nie reg gevolg word nie. En dan is daardie persoon, daardie betrokke persoon is wel skuldig, maar as gevolg van die regte prosedures wat nie gevolg is nie. Soos baie kere word die persoon skuldig bevind sonder dat hy die geleentheid gehad het om op die bewerings of die aantygings te reageer. En baie kere gebeur dit ook so dat die persoon wat die klag aanhangig gemaak het, hy ook somtyds die voorsittende beampte is. Wat beteken jy kom neer op dubbele standarde of mense wat 'n belange het by die saak. En in daardie geval kan jy nie 'n objektiewe oordeel fel nie en dit lei tot dubbele standarde en dit veroorsaak dat die prosedures nie reg is nie. Dit is altyd belangrik dat wanneer jy 'n sekere prosedure volg dat jy ten alle tye neutraal en objektief moet wees.

### **Op watter regte sou onderwysers hulle kan beroep as hulle reken dat hulle tydens so 'n dissiplinêre verhoor onbillik behandel is.**

Deelnemer: AA

Daar is twee belangrike goed wat ons altyd in gedagte moet hou. Maar voor ek daarby kom wil ek sê dat daar is 'n beginsel wat geld wat sê die reëls van natuurlike geregtigheid, wat vervat is in die Suid Afrikaanse Skolewet (SASW). Maar hierdie reëls van natuurlike geregtigheid in die SASW moet altyd saamgelees word met die grondwet wat voorsiening maak dat elke persoon die reg het tot 'n billike en regverdige verhoor.

### **Watter prosedures is daar in plek vir onderwysers om hul griewe te lug?**

Deelnemer: AA

Meneer, die hartseer storie van die aangeleentheid wat u nou noem is dat daar is soveel goed in plek, maar baie van ons leiers wat in die posisies is, is onkundig en hulle weet somtyds nie hoe om dit toe te pas nie, sodat billikheid kan geskied teenoor opvoeders veral

---

in die proses waar hulle regte ter sprake kom en wanneer sekere prosedure gevolg moet word.

**Volgens u, wat dink u is die gevolge as 'n onderwyser, as werknemer onbillik op die skool behandel sou word.**

Deelnemer: AA

Meneer weet u ek het dit nou al oor en oor gesê. As 'n mens onbillik behandel word stuur dit 'n negatiewe reaksie of 'n negatiewe boodskap uit. En daardie boodskap of reaksie het 'n rippel effek, want dit het aan die einde van die dag 'n invloed op die produktiwiteit van die skool of die organisasie. Ons almal as persone wil met die nodige agting en waardering behandel word. Soos wat ons aan iemand wat in gesagsposisie is die nodige agting en waardering moet toon ten opsigte van ons professionaliteit of ons professionele ingesteldheid want dit word van ons vereis omdat ons 'n professionele beroep beoefen. Maar baie keer lei hierdie soort optrede tot konflik, omdat mense voel dat hulle deur hulle oppergesag onbillik gediskrimineer of behandel word. En hierdie is die teëlaard vir wantroue en dit lei later tot dissiplinêre probleme tussen die verskillende objekte en ek bedoel hier, jou bestuurspan en jou gewone onderwysers.

**Dink u dat die departement van Onderwys doen genoeg om billikheid in die werkplek aan te spreek? Verdudelik.**

Deelnemer: AA

Die departement dink om vir ons boeke te gee met al die die wetgewing is goed genoeg. Hulle gaan ook vir die veronderstelling uit dat 'ignorance is no excuse'. En dit is hoekom ek vir u sê dat die boeke se gee, die inligting se gee, jy moet net deur die goed gaan. Ek sal sê dat die gepaste manier is om werkswinkels aan te bied en onderwysers te skool oor wat hulle van ons verwag en wat ons van hulle kant verwag. Want ek dink een van die probleme waarmee ons sit is hoe verskillende mense of verskillende opvoeders somtyds verskillende goed kan interpreteer. En reeds om seker te maak dat daar nie 'n misinterpretasie is van wat hulle verwag nie, dink ek hulle kan 'n bietjie beter doen. En die ander hartseer kwessie is dat die werkgewer wat somtyds moet sorg dat ons nie onbillik behandel word nie, is somtyds die mense wat onbillik teenoor sy werknemers optree.

**Hoe reken u sou u kan help om billikheid in werkplek te verseker?**

Deelnemer: AA

Wat ons vandag moet erken en dit is die feite, ons sit somtyds met 'n bestuur op 'n skool wat onkundig is, wat nie noodwendig verstaan dat die uitdagings wat sy pos of sy titel en sy verantwoordelikheid gepaardgaande met sy aanspreeklikheid vereis nie. Baiekeer is daardie bestuur onkundig oor wat verwag word van hulle en hoe hulle moet seker maak dat hul ondergeskiktes op hoogte is van wetgewing, van beplanning, aktiwiteite sodat dit bloot in lyn toegepas kan word met dit wat verwag word van 'n onderwyser as 'n professionele persoon en 'n professionele ingesteldheid moet handhaaf en sy verantwoordelikheid en aanspreeklikheid ten opsigte van die kind, gemeenskap en die land wat hy moet dien.

**Hoe verstaan en beleef opvoeders in die Oudtshoorn distrik billikheid in die werkplek? Dink u hulle word billik behandel? Het hulle 'n sê daarin? Wat is u mening?**

Deelnemer: AA

Meneer ek dink nie ons sit met hoofde wat regtig die behoeftes en begeertes van onderwysers kan akkomodeer nie, want nêrens waar ek al gekom het, het ek al gehoor 'n onderwyser kry tevredenheid by sy skool of sy werkplek nie. Dat soveel ongelukkigheid is in skole en dit lei tot onderwysers wat nie produktief is nie en dat hulle gaan skool toe op 'n daaglikse basis en hulle doen net die nodige van wat van hulle verwag word. Voor ek afsluit

---

wil ek dit stel: baie hoofde of baie bestuursyle is van so aard dat ons bestuur die skool (die gebou) en ons bestuur nie die opvoeders nie. En dit is waar baie van ons probleme ontstaan en waar dit verder vertak. Wanneer jy jou opvoeders bestuur, dan val al die ander goed in plek, want 'n persoon wat tevrede is en werksbevredeiging kry sal 'n berg uitklim' vir sy bestuur of sy hoof, want hy kry werksbevredeiging. Aan die anderkant kan ons nie almal akkomodeer nie, maar dit begin ten minste by 'n positiewe oor, 'n positiewe ingesteldheid, 'n positiewe manier om net te luister. Al kan ons nie somtyds aan die probleme aandag gee nie, net die feit dat ons 'n 'time frame' aan iets kan koppel en sê ons sal nie nou aandag kan gee daaraan nie, maar by 'n volgende geleentheid of by 'n sekere datum sal ons iets inplek het, of ek sal terug kom na u toe en ek sal kyk wat ek kan doen en terug gaan. Vir daardie persoon mag die probleem groot wees, maar vir jou as leier of bestuurder mag daardie probleem nie groot wees nie. Maar die feit dat jy ten minste luister en iets op die tafel sit of 'n oplossing gee toon teenoor daardie persoon 'n mate van waardering. Daardie persoon toon waardering teenoor jou omdat jy vir hom die geleentheid gegee het om sy siening of gevoel uit te druk. En dus waar baie van ons hoofde faal, want ons bestuur die skool, ons bestuur nie ons mense, ons hulpbronne, wat ons onderwysers is.

---

# Hoofstuk 4

## Empiriese navorsing

---

### **Wat verstaan u onder die begrip billikheid in die werkplek?**

Deelnemer 1

Dit is regverdigheid teenoor elke persoon, elke opvoeder of ander werknemers by die skool. By regverdigheid word bedoel, gee hom 'n gelyke kans dat hy op die vlak waarop hy is, dat hy daardie gelyke kans sou hê vir enige promosie of enige bevordering wat daar sou wees. Die persoon moenie voel dat hy nie genoegsame geleentheid gekry het om homself te bewys nie.

Deelnemer 2

Saam met regverdigheid gaan konsekwentheid ook. Jy hanteer mense basies volgens 'n stel reëls alhoewel daardie reëls nie altyd geskrewe is in sommige gevalle nie. Enige persoon kan terug verwys na die verlede. So as konsekwentheid daar is gaan dit billikheid maklik bestuurbaar maak.

Deelnemer 3

Billikheid is regverdigheid. Indien ek een persoon regverdig behandel is daar stappe wat gevolg moet word en sekere riglyne soos die situasie dit vereis.

Deelnemer 4

Billikheid gaan oor regverdigheid. Die persepsie verskil op die personeel ten opsigte van billikheid. Jou posvlak 1 opvoeders het die idee dat die dept. hoof se werkslading verskil en voel dat dit nie billik is nie. Elke opvoeder op die personeel het nie dieselfde persepsie ten opsigte van billikheid nie, omdat hulle nie ten volle ingelig is oor billikheid binne die skoolopset nie. Dit hang ook af vanuit watter oopgunting daarna gekyk word. Elke posvlak het sy eie persepsie maar elkeen moet regverdig behandel word.

Deelnemer 5

Billikheid sal ek saamtrek met hoe jy mense hanteer. Dit is belangrik dat jy mense met respek hanteer. Soms kry jy die geval waar die posvlak 1 en 2 persone moet werk en hoe en op watter manier jy hulle moet aanspreek. Dit is belangrik om dit regdeur te doen.

### **Wat verstaan u onder die opvoeder se reg op gelykheid in die werkplek?**

Deelnemer: 6

Wanneer ons praat van die onderwyser se reg moet ons in die eerste plek kyk na geslagsgelykheid. Dit speel 'n groot rol wat billikheid betref, veral waar jou manlike opvoeders en vroulike opvoeders binne die hiërargie van die dept. in die posisies sit, maar die dept. wanneer hy 'n pos advertenseer praat hy altyd van geslagsgelykheid of diensbillikheid. Is dit werklik diensbillikheid wanneer mense byvoorbeeld nie bemagtig is om in die posisie te gaan of om die posisie te vul is dit dan nogsteeds billik teenoor die spesifieke werknemer of is dit nogsteeds billik teenoor die kompeterende persoon wat as gevolg van geslagsgelykheid uitgeskuif word. Wat diensbillikheid betref moet ons ook kyk na geslagsgelykheid. Wanneer ons praat van diensbillikheid sien ons ook in die advertensies van die departement dat hulle 'n gespringshede aanspreek waar ons werkplekke nie so toeganklik is vir mense. Is ons werklik besig met diensbillikheid of is dit net iets wat slegs vervat is

---

binne onder andere advertensies of die wetsraamwerk van die departement om ander mense tevrede te stel. Dat ons besig is met 'n program waar ons weet dat ons nie die middele het om diensbillikheid aan te spreek nie.

Deelnemer 1

Ek glo nie dat ek gaan dink dat die departement behandel my billik wanneer hy sê hy het sekere vereistes ten opsigte van geslagsgelykheid. 'n Dame doen saam met my aansoek om 'n pos en hulle wil hê dat daar moet meer dames aangestel word en ek as man kan nou uitval as gevolg van geslagsgelykheid. Bevorder hulle billikheid ten opsigte van geslagsgelykheid. Van skole word verwag om 'n beleid rondom geslagsgelykheid saam te stel en so 'n beleid by skole toe te pas.

Deelnemer 4

As mens kyk na die grondwet wat die hoogste gesag is dan praat dit ook van gelykberegting. Gelykheid beteken dat jy gelyke regte, gelyke beskerming en dit beteken jy mag ook nie diskrimineer nie. Sommige by die skool voel dat ons aan die eenkant het gelyke regte maar dan kom billikheid ook in. Soos een manlike opvoeder gesê het daar is nie nou meer gelykheid nie, want daar word nou gediskrimineer op grond van geslag. Opvoeders noem dat die grondwet sê ons het gelyke regte ten opsigte van beskerming. 'n Vraag wat elke keer opkom is: In hoe 'n mate word die opvoeder beskerm by die skool? As jy kyk na die skoolsituasie, die probleme wat ons ervaar. Is dit nie 'n kwessie dat ons se reg op gelyke behandeling te kry? Is die departement altyd konsekwent in sy optrede? Word billik opgetree in die prosedure of in die proses wat hulle volg?

Deelnemer 2

In terme van gelykheid wil ek glo opvoeders se verstaan is daar niks mee verkeerd nie veral in die tye waar ons roem op die regte wat ons het, staan vrouens veral baie sterk op hul regte. Dieselfde mense wat so roem dat hulle gelyk is, so ook baie geredelik op hul regte staan wanneer krisisse opduik, dan is die manlike opvoeder daar om in te tree. Ons is absoluut gelyk. "Some are more equal than others".

Deelnemer: 6

Wanneer ek praat van diensbillikheid is dit ook geslagsgelykheid. Ons moet nie uit die oog verloor ons kry baie bekwame dames ook. Ons mans voel dat die departement is nie billik teenoor hulle nie. Ons moet die gesprek voer in die rigting waarin ons geslagsgelykheid hanteer. Ons fokus moet bly by die billikheid wat binne die werkplek plaasvind. Laat ons fokus op die billikheid en nie geslagsgelykheid. Die departement se beleid oor gelykheid voel ons dat êrens word ons nie billik behandel, alhoewel dit in die grondwet vervat is, dat jy mense op die grond het, mense material waarmee jy werk. Dit is daardie mense wat die 'put' gaan roer om te kyk wat billikheid betref.

**Wat sou die prosedure wees wat gevolg gaan word as onderwysers verdink word van wangedrag?**

Deelnemer: 5

'n Mondelinge waarskuwing.

Deelnemer 4

In die lig van billikheid en gelykheid is dit seker eerstens belangrik dat die optredes teenoor die persoon wat toegepas gaan word moet rêrig billik wees. Dit beteken dat indien dit billik is dan moet die korrekte prosedure gevolg word indien 'n persoon verdink word. En saam met dit as 'n mens kyk na die grondwet, hulle praat billike arbeidspraktyke beteken dit ook dat die persoon moet die geleentheid gegee word om sy saak te stel, die regte prosedure moet gevolg en ondersoek word, vasgestel word, die persoon moet in kennis gestel word as dit wangedrag is. Op onse vlak praat ons nie van verhoor nie, maar van dissiplinêre vergadering. Daar moet kennis vir die persoon gegee word. Dan begin die dissiplinêre

---

vergadering en in hierdie vergadering is daar ook prosedure waarvolgens die persoon ook 'n billike optrede vereis.

Deelnemer: 1

Ek wil saamstem. Die ou word verdink so jy sal moet 'n ondersoek loods om te gaan uitvind is daar bevestiging of is daar gronde vir wangedrag. Die ou word verdink van so iets. Moontlik is daar nie eens wangedrag nie. Jy moet 'n ondersoek loods om 'n bevestiging te kry of daar wel gronde bestaan voordat jy enigiets verder kan doen.

Deelnemer: 6

Die proses wat uitgespel is is heeltemal korrek, maar ek vra myself af: Kan sover gaan om 'n proses inwerking te stel indien ek nie feite het nie? Êrens kan iemand 'n storie begin, die ou het dit en dit gedoen. Moet ons reageer en ons het niks nie? As ek 'n briefie het, 'n skriftelike briefie wat vir my sê kan ek sê ek handel of loop die pad volgens die skriftelike briefie maar as ek slegs die ou verdink. Veronderstel ek word verkeerd bewys en die ou vat my verder word "ek met my broek op die knieë gevang".

Deelnemer: 5

So wat meneer eintlik sê is dat jy kan nie met 'n proses begin as die woord "verdink" daarin is nie.

Deelnemer 4

Meneer konsentreer op "verdink". Wanneer iemand by my kom en sê juffrou dit –en dit het in my klas gebeur. Daarom praat ons eers van 'n ondersoek. Enige iets wat by jou as senior aangemeld word moet jy gaan ondersoek. Die persoon het dit gesê en dit kom by jou – dan is daar alreeds 'n gedagte en jy as senior weet jy kan nou 'n onderskeid tref- wat ookal die persoon vir jou sê moet jy daarop reageer. Daarom begin 'n mens as daar 'n gedagte is. Daarom word daar genoem van beweerde. So verdink en beweer, as jy verdink word en daar word beweer moet daar iets gedoen word. Daarom begin ons met 'n ondersoek en uit die ondersoek kan jy bepaal of om voort te gaan met 'n billike proses.

*Vraag: Dink u dat 'n mens met die procedure begin met 'n ondersoek? Gaan jy na iets toe kan beweeg indien jy dit slegs ondersoek?*

Deelnemer: 3

Is die persoon teenwoordig is moet hy ook die kans kry om sy saak te stel.

Deelnemer 2

Daar is voorgeskrewe prosesse vir die soort van aksies. Die ondersoekhoof of institusiehoof moet deeglik bewus wees van die ondersoekprosedure. Die persoon wat na bewering die oortreding begaan het moet ook sodanig ingelig wees van sy/haar regte dat daar 'n ondersoek sal wees, of dit nou reg of verkeerd is, moet dit binne die wet korrek gedoen word. Anders het die hoof van die institusie 'n probleem. Of dit na bewering is of dit heeltemal reg is, die proses moet reg hanteer word en al die komponente moet terdeë bewus wees van hul regte.

**Vraag Watter prosedures is daar in plek vir onderwysers om hul griewe te lug?**

Deelnemer 5:

Jy sal dit moet aanmeld by die seniors en dan moet die senior natuurlik onderhoude voer met beide partye en natuurlik het die persoon die reg om sy verteenwoordiger saam te bring.

Deelnemer 3:

---

'n Grief word by die instellingshoof geregistreer. Jy maak dit aanhangig en dan gaan dit verder. Dit gaan na die Kringbestuurder toe en daar word 'n afspraak gemaak. Jy het die reg om jou vakbondverteenvoerder saam te bring en dit moet binne 7 dae geskied.

Deelnemer 6:

As ons praat van wangedrag moet ons ook kyk na artikel 17 en 18. My vraag is groter as dit. Dink ons dat die departement ons billik hanteer deur ongekwalifiseerde mense as voorsittende beamptess te plaas binne 'n arbeidsverhoor en daardie mense het die mag om te sê u is 51% skuldig en u verloor u werk. Is dit diensbillikheid? My aanhak in die wangedrag is ook om te kyk wat is die rol van die departement, oortree hulle? Is hulle werklik billik in die wyse waarop hulle ons as opvoeders behandel? As hulle dan so maklik kan, ek maak 'n voorbeeld: Mnr X kry 'n kringbestuurderspos. Onmiddellik kry mnr X 'n wangedragsaak; ook 'n beweerde wangedrag, maar met mnr X se agtergrond kan hy my skuldig bevind, maar hy het geen regsagtergrond waarvolgens hy my skuldig bevind nie. Dit is al die afgelope klompie jare dat die praktyk gehandhaaf word dat die kringbestuurders of jou skuldig bevind en hulle het geen regsagtergrond. Is dit billik teenoor ons as werknemers?

Deelnemer 1

Daar is 'n prosedure in plek vir onderwysers om hul griewe te lig. Jy gaan na jou onmiddellike deptementshoof as hy dit nie kan hanteer nie gaan jy tot by die hoof en hy vat dit tot by die kringbestuurder. Daar is 'n meganisme in plek vir opvoeders om hul griewe te lig. Gewoonlik is dit wanneer die individu gegrief is oor 'n saak waar hy sou dink ek is onbillik behandel.

Deelnemer 4

Dit begin maar gewoonlik by die hoofde. Die hoof kan kyk om dit te probeer oplos indien nie moet dit skriftelik gedoen word en daarvandaan gaan dit verder indien dit nie op grondvalk opgelos kan word nie.

Deelnemer 6:

Me. X het die prosedure reg uitgespel volgens die WKOD. Is dit billik teenoor die werknemer of mede kollega as jy as die prinsipaal die regter is en die jurie? Die opvoeder kan nou appèlleer en hy appèlleer na dieselde persoon wat die bevinding gemaak het. So is dit billik teenoor die opvoeder? Ek praanie van groot oortredings nie, maar dit word op die lêer gesit. Is dit billik teenoor die opvoeder, want binne ons se regstelsel gaan die regter wat die saak aanhoor nie die appèlregter moet wees nie. So nou sit ons met 'n probleem, want as prinsipaal is ek die regter en die appèlregter. So is ek billik teenoor die opvoeder of gaan ek dit net van die tafel haal? So ek het tot 'n bevinding gekom en dit word op jou lêer gesit.

### **Dink u dat die Departement van Onderwys doen genoeg om billikheid in die werksplek aan te spreek?**

Deelnemer 4:

Die dept. tree nie billik op teenoor opvoeders soos hulle teenoor leerders optree nie, bv. By leerders mag jy nie 'n ondersoekbeampte wees nie en ook nie insit by vergaderings nie, maar by die onderwyser moet jy die ondersoekbeampte en landdros wees, want jy moet dan die sanksies toepas.

Deelnemer 1:

Dissiplinêre kode waar die prinsipaal die persoon is wat dissipline moet handhaaf deur daardie kode toe te pas. Ek wil die vragie beantwoord deur te sê NEE! Mnr X het daardie gedeelte oor die rede gesê oor die kundigheid bly in die slag. Die kringbestuurders is nie almal kundig genoeg of ervaring om daardie grieweproses te kan hanteer nie. Hulle doen nie genoeg nie. Ek praat van 'n 'tref –en trap manier' oor hoe hulle dinge wil doen. Hulle kom hier in by onsse streek en dan gaan hulle en stuur ons uit om dit te gaan implimenteer. Jy is ook nie die kundige nie.

---

## Hoe reken u kan ons billikheid in die werkplek verseker?

Deelnemer 1:

Vir opvoeders word daar ook werksinkels gehou oor jou regte, die van sanksies. Dit is nie vir almal; dit is vir enkele mense. Hulle kom nie met konkrete voorbeelde nie dat daar genoegsame gevallestudies is nie. Die opvoeder kry ook slegs een keer daardie werksinkel en hy word 'n dokument in die hand gesit.

*Moet die skool nie 'n bietjie meer doen om die onderwysers op hul regte attend te maak nie? Wat dink u?*

Deelnemer 3

Almal is aangewese op hul vakbonde. Daar is wel opleiding vir bestuurspanne maar nie vir gewone opvoeders nie. Sommige van hulle se: "Dit nie my raak nie. Gaan ek nie 'worry' nie". Maar as dit nou wel my storie is is dit maar die vakbonde wat daar moet inkom en dan mak hulle staat op die vakbonde vir hulle regte.

Deelnemer 2

Billikheid soos wat ek dit sien het nie net te doen met strafregtelikheid en oortredings nie. Billikheid ten opsigte van my werksomsikring, dit wat ek veronderstel is om te doen. Ek glo dit is onbillik van die dept om my as adjunkprinsipaal aan te stel en nog 'n klas te gee ook om te bestuur. Sal dit billik wees as ek daardie administratiewe rol vervul? So van my kant af wil ek daardie onbillikheid aanhaak. Dit is onbillik van die dept. om 'n prinsipaal van 'n skool wat die skool moet bestuur ook in 'n klas vas te maak. Met al die wette en magte wat die dept. het glo die prinsipaal moet onderrig gee. Ek glo van my kant af dit is onbillik. Jy kan nie jou bestuursfunksie en jou onderrigfunksie kan nie al twee 100% uitdra nie. So op grond daarvan dink ek nogal dat dit is onbillik om vir 40 – 50 – 60 kinders onderrig te gee.

Deelnemer 4

Dit is presies wat ek wou gesê het. Onse werkslading, die opvoeders se werkslading. Is dit billik om te verwag dat jy 50-60 kinders moet onderrig word? By die sekondêre skole is dit billik om van opvoeders te verwag – jy sit met die groot klasse. Hulle praat nie van persentasie nie hulle wil getalle hê. As 'n mens werk na die matriekuitslae. Die CAPS. Die billikheid is nie slegs oor die prosedure van jou regte nie, maar ook is dit billik teenoor die werkslading wat die opvoeder het.

*Vraag: U is nou by verskillende skole. Hoe kan u verseker dat billikheid geskied by u skool?*

Deelnemer 6

In die eerste plek is daar voorskrifte soos bv. Ek begin altyd by die prinsipaal seker omdat ek nou meer kennis het van 'n prinsipaal se werk. Daar is voorskrifte vir elke opvoeder. Indien die prinsipaal volgens dit handel dan sal daar definitief billikheid wat die werkslading onder die opvoeders. Dit is nie moontlik nie. Billikheid kan verseker word deur die werkslading eweredig te versprei tussen alle opvoeders.

Deelnemer 4:

Ek wil net aansluit. Dit word gedoen volgens voorskrifte maar is die voorskrifte wat die dept. gee altyd so billik? Ons moet maar doen wat hulle sê. Hulle het 'n ratio wat nie wek nie. Hulle het 1:33 maar in die praktyk werk dit nie. Maar om billikheid te handhaaf werk ons maar volgens hulle voorskrifte, maar dit beteken ook nie hulle voorskrifte is altyd billik vir die werksituasie nie.

Deelnemer 5:

Jy moet ook dink aan die man wat sport moet afrig. Baie van sy werkslading is akademie en hy moet middag met sport afrig. Dit word gewoonlik in die parktyk die posvlak 1 opvoeder en hy word nou sommige kere afgedruk. Jy moet baie versigtig wees indien jy in 'n

---

bestuursposisie is om nie daardie werk wat jy nie wil doen afstoot op 'n jonger opvoeder. Jy moet juis daardie jonger opvoeder motiveer dat die onderwys vir hom – dat hy lief word vir onderwys. Maar as jy die opvoeder al klaar op daardie vlak nie reg behandel nie dan gaan die toekoms vir hom ook nie lekker lyk nie. Soos 'n vorige spreker gesê het hy voel met al die administratiewe werk wat hy het dat hy in 'n klaskamer moet staan.

Deelnemer 2:

Dit hang vir my ook af van die bestuurstyl van die prinsipaal. Met 'n oop en deursigtige beleid om jou personeel sover te kry dat hulle min of meer deur dieselfde bril kyk na situasies gaan dit baie makliker maak. In die verlede het onderwysers hulle basies oorlaai as die roosters opgestel is dan was daar onderwysers wat gesê het nee gee vir my ter wille van die saak. Ek sal dit ook by vat, ek het nie nodig om administratiewe lesure te hê nie. So het ons tot 'n groot mate deur dieselfde bril na die skool gekyk. Nou het die situasie baie verander, maar ek wil nogsteeds sê dit hang af van die bestuurstyl van die persoon. As die persoon die mense rondom hom baie goed nader trek en almal sien dit is wat die situasie van ons vereis dan gaan dit baie makliker maak en dan gaan 'n onbillikheid soort van 'n billikheid gesien word ter wille van die saak.

Deelnemer 1

Meneer het die woordjie genoem: Respek. Om billikheid te verseker in die skool is daardie woordjie 'respek' is dit vir my 'n 'crucial' ene. Respek vir mekaar en wanneer die onbillike na die billike toe kom. Dit gaan meegehelp word deur die respek vir mekaar.

Deelnemer 6

Om alles te nigeer deur voorskrifte mag vir ons vandag billik klink, maar 'n billikheid kan 80% of 90% van die gevalle geregverdig word deur kommunikasie. Onderwysers is ingelig, hulle weet wat aangaan, hulle weet wat is die voorskrifte. Dan is dit maklik vir ons om billikheid te verseker.

Deelnemer 1

Ek glo dat die rol van die vakbonde en unies moet inkom. Die dept. hou ook werksessies ten opsigte van arbeidswetgewing, maar hulle werk op 'n 'tref –en trap'.basis. Daarom glo ek die onderwysers moet self begin die inisiatief neem deur hulle vakbonde baie meer praktykgerigte werksessies te kan hê en gevallestudies verskil van mekaar soos daglig van mekaar. Indien daar nie baie meer werksessies is wat praktyk gerig is. Ek dink op daardie manier gaan kundigheid by almal uitkom; dat almal ingelig gaan wees ten opsigte van wat is my regte dan behoort billikheid baie meer te kom. Billikheid gebeur en mense voel gegrief en baie keer is dit gebaseer op onkunde en hy weet nie wat aangaan nie en nou glo hy hy is onbillik behandel en hanteer. Ek glo met die nodige inligting kan daardie sieninge en persepsies verander.

Deelnemer 7

Is ek reg as ek sê julle almal is onderwysleiers? Skoolhoofde, adjunkhoofde en dept.hoofde. Is julle bemaagtig om billikheid in julle skole te hanteer? Wat weet julle van billikheid af? Hoe ken julle onderwysreg?

Deelnemer 1:

Dit wat ek probeer sê. Die dept. se manier van 'tref –en trap –manier' van dinge doen. Jy leer hier en jy leer daar. Skole met hulle beperkte Norme en Standaard-toekennings word van skole verwag om...

Deelnemer 7

Is julle bemaagtig opgelei in die onderwysreg? Kan julle billikheid hanteer?

Deelnemer 2

---

Onderwysunies het dit in die verlede daardie rol baie goed vertolk.

Deelnemer 5  
Nie die dept. self nie.

Deelnemer 7

Het julle 'n behoefte? Ken julle die onderwysreg?  
Almal: Ja en Nee.

Deelnemer 1  
Die behoefte gaan altyd daar wees. Daar is te veel ander goed wat jy moet ken en weet.

Deelnemer 7  
Wat is julle persepsie, julle ervaring van die onderwysers se persepsie van billikheid in die werksplek? Hoe ervaar julle dit as skoolhoofde en adjunkhoofde?

Deelnemer 1  
Dit is baie negatief.

Deelnemer 7  
Voel hulle dat hulle nie billik behandel word nie? Is dit wat jy sê?

Deelnemer 1  
Ja. Wanneer dit kom by werkslading. Daarom is daar soveel negatiewe.

Deelnemer 7  
Noem nog 'n paar voorbeelde.

Deelnemer 3  
Toesighou sessies tydens eksamens.

Deelnemer 2  
Sportafrigting

Deelnemer 4  
Tyd. Ons het nie 'n probleem met tyd nie. Die ekstra uur na skool is nie produktief nie. Onderwysers is moeg, hulle sit maar net daar omdat die dept. dit ingestel het. Die werkslading – die inhoud van die kurrikulum wat die onderwysers moet oordra – administratiewe werk en alles wat daarmee gepaard gaan.

Deelnemer 1  
As opvoeder wat op die plaas skoolgehou het, het die vakadviseur die skool 3 keer per jaar besoek en elke keer verskillende maniere van hoe jy 'n potloodlyn trek kom verduidelik. Dit het gedurig verander.

Deelnemer 7  
Is jou onderwysers, glo hulle hulle word billik behandel in die skool? Wat is jou ervaring?

Deelnemer 6  
My ervaring van hulle persepsie is dat hulle word billik behandel maar daar sal ook van hulle voel dat sekere persone kry eintlik die maklike leerareas. As prinsipaal het jy geen ander keuse nie anders gaan dit lei tot versnippering wanneer mense nie opgelei is nie, dan is jy weer onbillik. So die vertolking van hulle siening oor billikheid en myne verskil. Die konteks van die breër konteks sal ek sê die departement salarisgewys onbillik teenoor opvoeders in

---

die geheel. Indien jy 'n skoolleier geword het na 1994 moes jy aanvaar dat transformasie gaan plaasvind en met die transformasie moes jy aanpas om die behoeftes wat transformasie teweegbring te weerstaan. Wat salarisse betref en ek praat nie van hoeveelhede nie. As ek moet vat: Mnr Arries is besig met sy M-graad wat vir hom 'n hele paar duisend rand kos. Ek het glad nie 'n M-graad nie, maar salarisgewys sal mnr Arries wat op daardie stadium baie kennis opgedoen het minder as wat ek verdien net vanweë moontlik 'n aantal jare. So werk die dept. op 'n reel van St.10 + 3jaar of St.10 + 4jaar. Die res word van die tafel geveë.

Deelnemer 7

Hoe ervaar julle onderwysers billikheid?

Deelnemer 3

Baie van die onderwysers is oningelig en baie wil oningelig bly. Hulle wil nie 'n steen verroer nie. As iemand anders dit kan doen is dit goed

Deelnemer 7

Is u as skoolleier ingelig oor wetgewing/ billikheid?

Deelnemer 3

Ja. In'n mate.

---

## Hoofstuk 4

### Empiriese navorsing Vakbonde

---

#### **Hoe verstaan en beleef opvoeders billikheid in die werkplek binne die Oudtshoorn distrik?**

Deelnemer : X

Ek dink die opvoeders is nie so goed ingelig wat sy regte betref nie. As jy kyk na die South African Council of Educators (SACE) – dokument waar daar generiese posbeskrywings vir posvlak 1, 2 en 3 opvoeders is. Nou wonder ek net hoeveel van ons opvoeders het deur daardie lêer gegaan. Daar is 'n lêer gestuur na elke skool waar die opvoeder sy regte en wat vir hom voorgeskryf word, kan sien. Hoeveel het tyd gemaak om deur daardie lêer te gaan? In die sake wat ons gedoen het, kom jy agter dat ons opvoeders nie eintlik op hoogte is van wat sy regte is nie. Hy het 'n vae begrip van wat diensbillikheid betref, veral as ons kyk na die klasbesoeke. Op grond van dit is die opvoeders ingelig en hulle weet byvoorbeeld dat daar nie klasbesoeke mag plaasvind tensy dit jou Onderwyser-ondersteuningsgroep (OOG) is vir die Geheelskoolontwikkeling nie. Op daardie vlak is die opvoeders redelik op hoogte van sake, maar wat hulle ander regte is, soos byvoorbeeld jou werkslading het hulle nie baie tyd gevat om dit te gaan lees nie.

*Vraag: So u sê ons onderwysers het so 'n vae begrip ook sekere regte van hulle, maar die ander word 'n bietjie deur hulself afgeskeep? Of dink u dat die departement doen nie genoeg dat hulle meer op hulle regte kan staan nie? Wat dink u?*

Deelnemer : Y

Miskien wil ek 'n mening waag deur te sê dat opvoeders is nie heeltemal op hoogte nie. Ek wil egter sê dat ek dink deur die Raad van Opvoeders (RAVO) en die Onderwysdepartement word daar pogings aangewend om onderwysers op hoogte te bring. So ek dink ek sê altyd vir mense by die skool waar ek werk, ons kan nie meer onkunde pleit nie. Ek weet 2 jaar terug in 2009 en 2010 het die Wes-Kaap Onderwysdepartement (WKOD), Direkoraat: Arbeidsverhoudinge by name van meneer E, het hulle vir posvlak 1 onderwysers opleiding aangebied. Dit was skole wat posvlak 1 onderwysers nomineer, waar hulle daardie onderwysers bemagtig het ten opsigte van wat hulle regte is en dan moes hulle terug gaan skole toe en so ook ander opvoeders weer op hoogte bring. Meneer X het verwys na die handleiding van wat RAVO beskikbaar gestel het vir elke opvoeder waarin onderwysers baie duidelik bewus gemaak word van wat hulle regte is. So ek dink nie meer ons kan onkunde pleit nie. Ek dink nie ons kan meer sê dat die werkgewer nie genoeg doen om ons op hoogte te bring nie. Ek dink dit is 'n kwessie van mense wil nie. Onderwysers is seker maar nie geneig om te lees nie en al die terminologie is nie altyd lesersvriendelik nie. Daarom is mense nie altyd geneig om die inligting vir hulself te gaan oplees nie en dan ook van die vakbonde se kant af. Die vakbond waaraan ek verbonde is het in die verlede pogings aangewend om onderwysers op hoogte te bring van wat hulle regte en so meer is. Daar behoort 'n beter verstaan by opvoeders te wees van billikheid as wat huidiglik is.

#### **Wat verstaan u onder die begrip billikheid in die werkplek?**

Deelnemer : X

---

As 'n mens kyk na billikheid, die woord beteken gelyke behandeling, maar ons skoolsisteme verskil so. Die omstandighede by verskillende skole verskil. Billikheid by 'n multigraadskool gaan daar opdragte wees wat jy vir 'n opvoeder gee met inagneming van sy omstandighede, met inagneming van sy hulpmiddels en inagneming van die kinders se vermoëns. Opdragte moet al die goed in ag neem dan praat ons van billikheid. Dan sal u billik wees in die gee van sekere opdragte. Byvoorbeeld jy kan nie nou van 'n onderwyser in die multigraad dieselfde hoeveelheid werkverrigting verwag. By 'n groot skool kan jy nie dieselfde hoeveelheid werk verwag as by 'n plaasskool, omdat die departementshoof by 'n plaasskool het meer goed wat hy moet doen, byvoorbeeld 'n departementshoof van wiskunde by skool A is verantwoordelik vir die wiskunde kurrikulum, 'n departementshoof by skool B is byvoorbeeld verantwoordelik vir al die leerareas by 'n skoolfase, dit hardloop oor 2 of 3 fases. So wanneer 'n mens die departementshoof by skool A benader gaan jy hom met sy toestande in ag neem. Dan is dit vir hom billik om sekere opdragte of take van hom te verwag. Jy gaan met 'n bietjie deernis na die departementshoof by skool B kyk in ag genome sy omstandighede, nie dat sy kwaliteit van sy werk swakker sal wees nie. Die kwaliteit van werk moet daar wees, maar jy gaan sy omstandighede in ag neem. Dit is vir my billik indien jy die 2 departementshoofde moet vergelyk.

Deelnemer : Y

Wanneer ons praat van billikheid is my verstaan daarvan natuurlik billik binne die raamwerk van wetgewing wat die spesifieke beroep reguleer. Daar is bepaalde wetgewing wat reguleer. Wanneer 'n mens praat van billikheid sou ek sê die werkgewer, jou senior of wie ook al die bepaalde opdrag gee moet binne die raamwerk van wetgewing optree.

### **Wat dink u sal die prosedure wees indien 'n onderwyser verdink word van wangedrag?**

Deelnemer : Y

Ons weet natuurlik daar is bepaalde riglyne wat gevolg behoort te word voordat 'n persoon aangekla word of beweer word dat die persoon aangekla word van wangedrag. Ons weet natuurlik binne die skolewet is daar artikel 17 en 18. Klagtes waarvolgens die onderwysers aangekla kan word vir wangedrag. Artikel 17 is jou ernstige klagte. Sou 'n onderwyser skuldig bevind word aan artikel 17 se oortreding of misdrywe kan hy of sy hul werk verloor. Die proses sal wees, kom ons neem 'n voorbeeld: die onderwyser word beskuldig hy of sy het lyfstraf toegepas. Dit is die hoof se verantwoordelikheid om die klag aanhangig te maak by die departement, direktoraat :arbeidsverhouding. Wanneer ons praat van ernstige wangedrag is daar glad nie sprake van progressiewe dissipline nie. So die klag word aanhangig gemaak en die departement verwys dit terug na die distrikskantoor wat die saak sal ondersoek. Hulle sal met die klaer in aanraking kom. Sou dit 'n geval wees waar beweer word dat 'n opvoeder hom of haar skuldig gemaak het aan seksuele misdryf dan word die opvoeder geskors afhangend van die erns van die situasie natuurlik, met salaris totdat die ondersoek afgehandel is. Die departement, direktoraat: arbeidsverhoudinge sal inligting inwin en indien hulle genoegsame inligting het word die beskuldigde met 'n klagstaat bedien waarin daar uiteengesit word, die klagte. Indien daar alternatiewe is sal hy aangekla word en hierdie persone sal optree as getuie en op so dag sal daar 'n verhoor wees. Daar sal op so 'n dag 'n voor verhoor wees, jy het die reg tot verteenwoordiging. Dan is daar die proses van die dissiplinêre verhoor waar 'n voorsittende beampte sal optree en hy gaan ook deur die departementele verhoor om vas te stel of die persoon skuldig is aldan nie. Die persoon gaan die geleentheid kry om homself te verteenwoordig.

Deelnemer : X

Wat miskien uitgelaat is, is dat daar slegs 'n bewering is. Die unies kan nog nie betrokke raak as hy net verdink word nie. Indien die persoon die unie nader sal die unie die saak ondersoek en hulle sal hom dan aanraai om eerlik te wees. Indien hy eerlik is dan sal die

---

unie die res van die proses vir hom verduidelik, indien daar gevoel is dat 'n klag moontlik ingedien kan word.

### **Is daar prosedures in plek vir onderwysers om griewe te lig?**

Deelnemer : Y

Griewe prosedures, Ja. As 'n onderwyser ongelukkig is. Aan die hand van 'n voorbeeld: 'n aanstelling. Dit is maar die tipe griewe waarmee ons die meeste te doen kry. Onderwysers is ongelukkig omdat hy nie benoem is vir 'n spesifieke pos nie of aangestel is nie. Ja, daar is griewe prosedures. 'n Grief is 'n ongelukkigheid. Die persoon moet skriftelik die vakbond raadpleeg. Die vakbond verklaar namens die persoon 'n grief by die Wes-Kaap Onderwysdepartement (WKOD). Die direktoraat arbeidsverhoudinge sal nou die kringbestuurder of kringspanbestuurder opdrag gee om iemand wat nie betrokke was by die proses in die kring om die saak te ondersoek om te hoor is daar meriete vir die persoon se grief. Dan word daar griewe vergaderings gehou. By hierdie griewe vergadering gaan daar nou gekyk word is daar meriete soos byvoorbeeld. sou dit gaan oor, ek maak 'n voorbeeld: sou daar ongelukkigheid wees oor die pos sal die klaer die geleentheid kry om sy saak te stel. Die onafhanklike persoon sal selfs met lede van die beheerliggaam vergadering hou om sekere inligting te verkry, indien nodig selfs om met die vakbondvertegenwoordigers in gesprek te gaan. En hierdie persoon maak nou 'n aanbeveling. Die persoon stel nou 'n verslag op op grond van die inligting wat hy ingewin het. Die direktoraat van arbeidsverhoudinge sal 'n besluit neem. Sou die persoon ongelukkig wees en voel hy het 'n saak, het hy die reg om verder te gaan en 'n formele dispuut te verklaar teen die proses.

Deelnemer : X

Ongelukkigheid is nog nie 'n grief nie. Van die unie se kant af probeer ons om alle ongelukkigheid uit die weg te ruim dat ons nie die hele pad loop en dan aan die begin weet dit gaan nie in 'n dispuut eindig nie. In baie gevalle sit jy met 2 unie lede. Die een word bevoordeel en die ander een is ongelukkig en daarom is dit so belangrik dat die unies insit veral by die poste, die prosesse. As daar ongelukkigheid is dan kan jy met die inligting wat jy ingewin het tydens die proses die ongelukkigheid daar stop sit voordat dit 'n grief word. Ons moet net dit duidelik stel dat 'n ongelukkigheid is nog nie 'n grief nie. Jy moet eers die ongelukkigheid registreer, dan ondersoek en indien die persoon nog nie tevrede is nie, dan registreer jy 'n grief.

### **Wat sou volgens u die gevolge wees as 'n onderwyser, as 'n werknemer onbillik behandel word?**

Deelnemer : X

Jy kan die proses verduidelik vir die onderwyser. Eerstens moet hy sy unie kontak. Die unie verteenwoordiger, die naaste een of die beste persoon uitstuur om die onbillikheid te ondersoek. Sou die ondersoek waterdra, sal die unievertegenwoordiger saam met die hoof of die persone betrokke 'n vergadering hê. Ons gaan weer die proses van 'n ongelukkigheid of 'n grief loop, voordat daar aangekla word. 'n Mens wil nie aankla nie, want die opvoeder moet weer terugkom in daardie omstandighede of werksomgewing. Moet eers in gesprek tree met die betrokke partye om te kyk of jy nie die ongelukkigheid uit die weg kan ruim nie. Moontlik is dit net 'n misverstand, 'n stemtoon of miskien net 'n verkeerde woord, waar jy in daardie vergadering met die twee partye dit kan regstel.

Deelnemer : Y

Miskien is dit belangrik dat 'n mens wanneer daar beweer word dat daar onbillik opgetree word, dat daar probeer word om dit aan te spreek. Die gevolge kan nadelig wees vir die skool, vir die persoon self, die persoon se gesondheid, die persoon se houding teenoor sy meerderes by die skool, die persoon se houding teenoor hom of haar werk, teenoor die kinders. Dit het die potensiaal om lelik te raak om personeel te verdeel. Dit het die

---

potensiaal om konflik te veroorsaak op skole. Ek sien dit, ons hoor, ons lees daarvan, want dit is maklik om gou mense rondom jou saam te trek as jy ongelukkig is en wie jou standpunt ondersteun. Dit kan nadelige gevolge hê vir die skool en vir die vooruitgang van die skool en die onderrigtaak. Dit is belangrik dat 'n mens probeer om so gou moontlik sou daar sprake wees as mense voel hulle is onbillik behandel, dat daar van die kanale wat geskep is, dat daar van die prosesse gebruik gemaak word om die probleem op te los.

### **Hoe sou u billikheid by die werkplek verseker?**

Deelnemer : Y

Vir my eerstens is dit belangrik dat ek as 'n opvoeder moet 'n ingeligte opvoeder wees. Ek moet my regte ken. Ek moet op hoogte wees van wat my regte is, op hoogte wees van my regte as werknemer, maar ek moet ook weet wat die verantwoordelikheid is, wat daarmee gepaardgaan. Ons kan nie net regte loop en toeien vir onself, maar ons is nie verantwoordelik. Met die regte gaan dan ook verantwoordelikheid gepaard. Wanneer ek 'n ingeligte persoon is moet ek ook my regte met die regte gesindheid omgaan.

Deelnemer : X

As ons kyk hoe jy by 'n skool opdaag en jy maak sekere beloftes ten opsigte van die kriteria in die advertensie, laat dit jou glo dat jy in 'n sekere posisie gaan beland binne die skool. Jy moet eers die skool se omstandighede in ag neem voordat jy kyk na jou verantwoordelikhede as 'n opvoeder in die posbeskrywing van SACE. SACE het 'n generiese beskrywing wat nie by alle skole gaan pas nie. As jy net gaan kyk wat jou pligte is volgens SACE dan gaan jy die bal heeltemal mis slaan, want by Skool B argumentshalwe het jy 6 opvoeders maar 3 fases met graad 7. Iewers gaan iemand 2 klasse moet hanteer. As jou aanstelling sê jy is aangestel vir graad 7 en jy staan op jou reg as 'n graad.7 opvoeder dan gaan jy probleme vir jouself op die hals jaag en jy gaan probleme vir die skool op die hals jaag. Ek sou sê om diensbillikheid by 'n skool te vestig moet elke opvoeder besef dit is sy verantwoordelikheid om by die skool te kom werk. Hy moet sy verantwoordelikheid as 'n opvoeder in 'n skool, nie in 'n SACE gemeenskap nie, in 'n skoolgemeenskap moet hy dien. Elke skool het sy eie omstandighede so dit gaan maak dat jy soms voel jy is oorlaai, maar jy moet ook by wees wanneer die pligte uitgedeel word aan elke opvoeder. As die prinsipaal die mense se sterkpunte in ag neem dan behoort jy gelukkige opvoeders te hê, opvoeders wat voel hulle is billik hanteer. Jy sal nie altyd op jou sterkpunte pligte kry nie, maar wanneer die bestuursplan die pligte uitdeel moet hulle dan in ag neem die opvoeders se omstandighede tesame met die skool se omstandighede en dan moet hulle ook vir die opvoeders sê dit gaan hier oor die leerders.

### **Watter rol kan 'n vakbond speel om onderwysers te help indien daar onbillik teenoor hulle opgetree word?**

Deelnemer : Y

Dit is die vakbond se verantwoordelikheid om opvoeders ingelig te hou rondom hulle regte. Dit is ook natuurlik die vakbond se verantwoordelikheid sou een van sy lede voel hulle is onbillik behandel, om die persoon te verteenwoordig. Daar is ook 'n verantwoordelikheid wat daarmee gepaardgaan en ek hou van wat meneer X gesê het. Ek dink dit is wat ons probeer doen toe ek ook nog so betrokke was. Ons moet ook vir die onderwysers laat besef hy of sy het 'n verantwoordelikheid. En dit is die vakbond se verantwoordelikheid om ook te gaan kyk... een van my grootste gewetenswroeginge wat ek gehad het was, hoe verteenwoordig jy 'n opvoeder wat beskuldig word dat hy seksuele verhouding met 'n leerder gehad het. Maar nou kan ek ook nie die persoon skuldig bevind. Die persoon is mos onskuldig totdat hy skuldig bevind word. So dit is my verantwoordelikheid as vakbond om die uniëlid te verteenwoordig maar ek het 'n groot verantwoordelikheid om vir my vakbondlid te wys op sy of haar verantwoordelikheid, hoe ons moet optree te alle tye, dit is die vakbond se verantwoordelikheid om ook die saak te ondersoek. Die vakbond het die

---

verantwoordelikheid om vir die opvoeder te sê hoe om op te tree binne die werkplek en binne die onderwysopset as professionele mens.

Deelnemer : X

As vakbondverteenwoordiger moet jy emosieloos wees. Ek deel meneer Y se sentiment. Daar is sekere klagtes wat ek nie mense sal verteenwoordig nie, dit is nou seksuele teistering of seksuele verhouding met 'n leerder. Ons aanvaar 'n opvoeder is 'n volwassene. Daar is sekere goed wat hy moet weet, maar daar is ook grysareas wat ons opvoeders nie al die kennis het nie, daarom is dit van die vakbond se kant af is dit belangrik dat die 'induction workshops' gehou moet word, waar jy die 'labour law' spesifiek vir opvoeders, 'code of conduct' vir opvoeders dat jy dit in die mense se koppe kry. Die ongeluk van die storie is dat die opvoeders daag nie op nie. Opvoeders word bombardeer met die akademiese sy en die druk wat die leerondersteuning op die opvoeders sit wat hom afgemat gelaat in die namiddag. So die vakbond moet miskien probeer om hierdie wetlike aspek aan die opvoeders deur te stuur. Daarom moet jy 'n werkswinkel hê, al sou jy dit oor 'n periode van tyd hê byvoorbeeld 1 keer per maand, byvoorbeeld werkswinkel artikel 17 en 18 van die skolewet byvoorbeeld met die opvoeders. Die opvoeders moet weet hoe ver hulle kan gaan en waarvoor hulle aangekla kan word. Die vakbond kan 'n dag 'n skool besoek om met 'n 'induction workshop' die opvoeders in te lig oor die slaggate waarin hulle kan trap.

### **Doen die departement genoeg om billikheid in die werkplek aan te spreek**

Deelnemer : X

Ek dink nie die departement doen genoeg nie. As ons kyk na die pligte wat toegesê is aan opvoeders, spesifiek prinsipale, 'n prinsipaal is verantwoordelik vir die bestuur van 'n skool se finansies of hy nou 'n agtergrond het van finansies aldan nie. Hy skryf dit dan af na 'n opvoeder toe wat ook twyfelagtige kennis het van finansies. Dan stuur die WKOD soms die opvoeder en ook die beheerliggaamlede op 'n 'crash course' vir 1 tot 2 dae om 'n finansiële sisteem in te leer. Dieselfde departement is dan baie haastig om prinsipale aan te kla van wangedrag sou hy die die gelde, nie wanbestuur, uit sy onkunde op verkeerde plekke bestee, dan kan die prinsipaal sy werk verloor so ook die opvoeder verantwoordelik daarvoor. Ek dink die WKOD kan ook van sy kant af meer werksinkels en goed reël waar hulle dan opvoeders inlig, spesifiek bemagtig, kom ons sê adjunkhoofde, departementshoofde vanaf posvlak 1 moet opleiding kry in die pligte wat hy gaan doen sou hy dan 'n posvlak skuif en so ook al die ander posvlakke. Die WKOD betaal net sekere universiteite en kolleges se beurse, waar die kolleges in die Wes-Kaap byvoorbeeld nie bestuurskursusse het wat NWU het nie. Persone wat wel daardie kursusse wil volg moet dit op hul eie doen. Die werkgewer in die Wes-Kaap het ook nie baie erg daarin om sy opvoeders te bemagtig byvoorbeeld: werk deur die dokumente wat hulle stuur sodat die opvoeders 'n begrip het van wat in daardie dokument staan.

Deelnemer : Y

Miskien moet daar meer gedoen word. Die informasie is daar. In plaas daarvan om vir ons 'n lêer in die hand te stop moet dit 'n deurlopende ding wees.

---