

**OPVOEDERS IN LANDELIKE SKOLE SE
KENNIS VAN ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE**

DEUR

JACOBUS JOHANNES GELANDT

Tesis ingelewer ter voldoening aan die vereiste vir die graad

MAGISTER IN TECHNOLIGAE

**IN DIE FAKULTEIT ONDERWYS EN SOSIALE WETENSKAPPE
CAPE PENINSULA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY**

STUDIELEIER: MNR. V.C.C.J. LANDEY

Junie 2009

VERKLARING

Ek, JACOBUS JOHANNES GELANDT, verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vat, my eie oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander Universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie. Verder verteenwoordig dit my eie siening/opinie en nie noodwendig dié van die Cape Peninsula University of Technology nie.

.....
JJ. GELANDT

.....
DATUM

EKSERP

OPVOEDERS IN LANDELIKE SKOLE SE KENNIS VAN ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Die doel van hierdie studie is om KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis van hul regte en verpligtinge ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke te bepaal. Die spesifieke doelstellings was om opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke op grond van die literatuurstudie te bepaal.

Die metode van ondersoek is gebaseer op onderhoudsvoering met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike primêre skole. Die onderhoude het bestaan uit gestruktureerde vrae waarvan die vorm sowel as die volgorde van die vrae vooraf vasgestel is. Geen leiding was aan die respondente gegee nie, omdat dit hul antwoorde kon beïnvloed.

Die steekproef het bestaan uit tien opvoeders (vyf mans en vyf dames) wat in landelike skole onderwys gee. Sodoende is beide groepe 'n kans gegun om by die steekproef ingesluit te word. Die navorser is van mening dat dit redelik verteenwoordigend van die totale subpopulasie is.

Vanuit die empiriese ondersoek was dit duidelik dat opvoeders in landelike skole 'n vae kennis van onbillike arbeidspraktyke het. Tekortkomminge wat uit die studie na vore getree het, word aangespreek, aanbevelings word gemaak asook 'n aanduiding van verdere navorsing oor verwante onderwerpe word bespreek.

ABSTRACT

KNOWLEDGE OF UNFAIR LABOUR PRACTICES OF EDUCATORS IN RURAL SCHOOLS

The purpose of this study was to determine the post level 1 CS-educators' knowledge of their rights and duties in respect of unfair labour practice. The specific aim was to determine educators' knowledge of unfair labour practices in terms of the literature study.

The method of research was based on interviews with post level 1 CS-educators in rural primary schools. The interviews consisted of structured questions of which the format as well as the order was determined beforehand. No coaching was given to respondents because it may have compromised their answers.

The sample consists of ten educators (five males and five females) who teach in rural schools. In this way a fair opportunity was granted to both groups to be included in the sample. The researcher is of the opinion that this is a reasonable representation of the total sub population.

From the empirical research it was evident that educators in rural schools had a vague knowledge of unfair labour practices. Shortcomings that were apparent from this study was addressed, recommendations were made, as well as possible future research on related topics was discussed.

ERKENNINGS

Graag wil ek my dank en waardering betuig teenoor:

- Mnr. V.C.C.J. Landey, my studieleier vir sy besondere begrip en leiding, heldere insig en motivering waarin ek met oorgawe kon deel om die voltooiing van hierdie tesis moontlik te maak.
- Cape Peninsula University of Technology vir finansiële bystand.
- Mev Esmaré van der Merwe vir die keurige taalkundige versorging, proefleeswerk en veral die flinke wyse waarop dit geskied het.
- My dogters Carmen-Ann en Lejine vir puik tikwerk onder moeilike omstandighede.
- My eggenote – Joanie, en my seun Granville vir ondersteuning en begrip.
- Die Direkoraat: Onderwysnavorsing vir toestemming verleen om met KS- opvoeders (posvlak 1) in landelike skole in Weskus/Wynland OBOS, kring 9, onderhoude te voer.
- Die personeel van EDULIS en MJL Olivier Biblioteek (CPUT – Wellington Kampus) vir hul flinke diens in die voorsiening van bronnemateriaal.
- Alle respondente wat deel uit gemaak het van die empiriese ondersoek.

**OPGEDRA TER NAGEDAGTENIS AAN MY OUERS CATHARINA EN JACOB
GELANDT VIR NORME EN WAARDES IN MY VERGESTALT**

AKRONIEME

- ANC - African National Congress
KS - Kind en Skool
OBOS - Onderwysbestuur- en Opleidingsentrum
RAVO - Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys
SBL - Skoolbeheerliggaam
WAV - Wet op Arbeidsverhoudinge
WKOD - Wes Kaapse Onderwysdepartement

INHOUDSOPGAWE

Bladsye

Verklaring	ii
Ekserp	iii
Abstract	iv
Erkennings	v
Dedication	v
Akronieme	vi

HOOFSTUK 1 PERSPEKTIEFSTELLING EN DOELFORMULERING

1.1	Inleidende perspektiefstelling	1
1.2	Literatuur	2
1.3	Navorsingsvrae	6
1.4	Navorsingsdoelwitte	7
1.4.1	Algemene doelstellings	7
1.4.2	Besondere doelstellings	7
1.5	Metodologie	7
1.6	Afbakening van die studie	8
1.7	Belangrikheid van studie	8
1.8	Verwagte uitkomste	8
1.9	Etiese oorwegings	9
1.10	Samevatting	10

HOOFSTUK 2 LITERATUUROORSIG

2.1	Inleiding	11
2.2	Onbillike regstreekse of onregstreekse diskriminasie	14
2.3	Vorme van diskriminasie	21
2.3.1	Teistering as 'n vorm van diskriminasie in die werkplek.	21
2.3.1.1	Inleiding	21
2.3.1.2	Doel van beleid	23
2.3.1.3	Definisie van "seksuele teistering"	23
2.3.1.4	Vorme van seksuele teistering	25
2.4	Onbillike optrede met betrekking tot bevordering	28
2.4.1	Substantiewe billikheid	30

2.5	Onbillike optrede met betrekking tot opleiding	33
2.6	Onbillike optrede met betrekking tot die verskaffing van voordele	35
2.6.1	Eensydige wysiging van voordele	36
2.6.2	Pensioenregte	37
2.7	Onbillike skorsing of dissiplinêre optrede anders as ontslag	38
2.8	Onbillike weiering van 'n werkgewer om 'n voormalige werknemer ingevolge enige ooreenkoms weer in diens te neem	41
2.8.1	Agtergrond	42
2.8.2	Hofuitspraak	43
2.8.3	Vereistes vir 'n billike proeftydperk	44
2.8.4	Die onbillike arbeidspraktyk	46
2.8.5	Bewyslas	47
2.9	Onbillike optrede met betrekking tot verlaging in rang of gradering	48
2.9.1	Onbekwaamheid asgevolg van swak werkprestasie	49
2.9.2	Prosedure in die geval van swak werkprestasie	50
2.9.3	Dissiplinêre verhoor	52
2.10	Onbillike optrede met betrekking tot 'n beroepsnadeel	54
2.10.1	Wat is 'n beroepsnadeel	55
2.10.2	Beskermdede bekendmaking	56
2.10.2.1	Bekendmaking wat beskermd is	57
2.10.2.2	Bekendmakings wat nie beskermd word nie	58
2.10.3	Die onbillike arbeidspraktyk	58
2.11	Samevatting	59

HOOFSTUK 3 NAVORSINGSONTWERP

3.1	Inleiding	61
3.2	Navorsing	61
3.3	Navorsingsprobleem	62
3.4	Dataversameling en data analise	62
3.4.1	Die populasie	63
3.4.2	Samestelling van die steekproef	64
3.4.3	Die navorsingsproses	66
3.5	Navorsingsmetode	67

3.5.1	Onderhoude	68
3.5.1.1	Ongestruktureerde onderhoude	68
3.5.1.2	Gestruktureerde onderhoude	68
3.5.1.3	Semi-gestruktureerde onderhoude	69
3.5.2	Metode van ondersoek	70
3.6	Dataverwerking	70
3.7	Vertrouenswaardigheid van die navorsing	71
3.7.1	Geldigheid	71
3.7.1.1	Eksterne geldigheid	71
3.7.1.2	Veralgemeenbaarheid	72
3.7.1.3	Literatuurkontrole	72
3.8	Etiese oorwegings	73
3.8.1	Die reg op privaatheid en nie – deelname	73
3.8.2	Die reg om anoniem te bly	73
3.8.3	Die reg op vertroulikheid	73
3.9	Samevatting	74

HOOFSTUK 4 EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1	Inleiding	75
4.2	Analise en enterpretasie van empiriese data	75
4.2.1	Regte en verpligtinge in die onderwys	75
4.2.1.1	Bespreking van respondente se kommentaar	75
4.2.1.2	Betekenis van respondente se kommentaar	77
4.2.2	Onbillike arbeidspraktyke	78
4.2.2.1	Bespreking van respondente se kommentaar	78
4.2.2.2	Betekenis van respondente se kommentaar	79
4.2.3	Teistering in die werkplek	79
4.2.3.1	Bespreking van respondente se kommentaar	80
4.2.3.1.1	Kennis van teistering	80
4.2.3.1.2	Vorme van teistering	80
4.2.3.1.3	Betekenis van respondente se kommentaar	80
4.2.4	Seksuele teistering	80
4.2.4.1	Bespreking van respondente se kommentaar	81

4.2.4.2	Betekenis van respondente se kommentaar	81
4.2.5	Diensbillikheidsplan van WKOD	82
4.2.5.1	Bespreking van respondente se kommentaar	82
4.2.5.2	Betekenis van respondente se kommentaar	83
4.2.6	Wet op beskermde bekendmaking	83
4.2.6.1	Bespreking van respondente se kommentaar	84
4.2.6.2	Betekenis van respondente se kommentaar	84
4.2.7	Diskriminasie in skoolverband	85
4.2.7.1	Bespreking van respondente se kommentaar	86
4.2.7.2	Betekenis van respondente se kommentaar	86
4.2.8	Botalligheid	86
4.2.8.1	Bespreking van respondente se kommentaar	86
4.2.8.2	Betekenis van respondente se kommentaar	86
4.2.9	Verlaging in rang (Gradering)	87
4.2.9.1	Bespreking van respondente se kommentaar	87
4.2.9.2	Betekenis van respondente se kommentaar	88
4.2.10	Regstellende aksie	88
4.2.10.1	Bespreking van respondente se kommentaar	88
4.2.10.2	Betekenis van respondente se kommentaar	89
4.2.11	Samevatting	91

HOOFSTUK 5 TEKORTKOMINGE EN AANBEVELINGS

5.1	Inleiding	93
5.2	Tekortkominge	93
5.2.1	Regte en verpligtinge in die onderwys	93
5.2.2	Onbillike arbeidspraktyke	94
5.2.3	Teistering in die werkplek	95
5.2.4	Seksuele teistering	95
5.2.5	Wet op beskermde bekendmakings	95
5.2.6	Diskriminasie in skoolverband	96
5.3	Tekortkominge van hierdie navorsing	99
5.4	Aanbevelings	99
5.4.1	Eerste aanbeveling	100

5.4.2	Tweede aanbeveling	101
5.4.3	Derde aanbeveling	101
5.5	Verdere navorsing	102
5.6	Samevatting	102

BIBLIOGRAFIE		105 - 111
---------------------	--	-----------

LYS VAN TABELLE

Tabel 2.3	WKOD Statistiek	22
Tabel 5.1	Jurdiese komponente in onderwysregopleiding	97

BYLAES

Bylae A :	Vrae en antwoorde van respondente	113 - 146
Bylae B :	Roetekaart en afstande van Weskus/Wynland OBOS, kring 9	147
Bylae C :	Goedkeuring van navorsing- Direktooraat Onderwysnavorsing (WKOD)	148
Bylae D :	Lys van opvoeders wat by die navorsing betrek was	149

HOOFSTUK 1

PERSPEKTIEFSTELLING EN DOELFORMULERING

1.1 INLEIDENDE PERSPEKTIEFSTELLING

As gevolg van onbillike ontslag, wangedrag, diskriminasie en viktimisasie wat in die onderwys kan plaasvind, is dit van belang dat elke KS-opvoeder moet weet watter regte hy/sy as 'n werknemer het. Alhoewel opvoeders geregtig is op vakbondverteenvoordiging tydens 'n dissiplinêre verhoor, lyk dit of hulle nie altyd van hierdie opsie gebruik maak nie.

Die vermoede bestaan dat hierdie groep opvoeders nie altyd oor die nodige 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 onbillike arbeidspraktyke wat in die onderwys mag voorkom, te bepaal. Oosthuizen, Botha, Bray, Mentz, Van der Westhuizen en Van Kerken (1999:117) is van mening dat die werknemer pligte 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 veral die onpartydige rol van die bestuurder wat kritiek blyk te wees. Vroeë navorsing deur McGregor (1960:134-135) vestig die belangrikheid daarop dat die bestuurder te alle tye 'n diep bevredigende sekerheid van billike behandeling moet waarborg. Hieruit kan afgelei word dat daar dus 'n mate van regverdigheid in die bestuurder se optrede teenoor sy/haar ondergeskiktes behoort te wees. Die vraag ontstaan egter wat met "regverdigheid" in die ware sin van die woord bedoel word.

Dit wil voorkom of regverdigheid 'n komplekse verskynsel is wat moeilik definieerbaar is. 'n Teoretiese empiriese benadering tot die studie van regverdigheid word hoofsaaklik gefokus op die standarde en sielkundige meganismes wat persone gebruik om die billikheid van behandeling wat individue ontvang te evalueer. Volgens Katz en Miller (1999:71) kan genoemde behandeling en verhouding tot drie tipes van regverdigheid geskied nl. verdeelde, prosedurele en interpersoonlike regverdigheid. Volgens Deutsch (1975:137) het *verdeelde* regverdigheid te make met die verspreiding van 'n toestand of dinge wat 'n individu se welstand (sielkundig, sosiaal en ekonomies) beïnvloed.

Ball, Trevino en Sims (1994:299) verwys weer hierna as 'n billike bespeuring van resultate. Hierdie skrywers brei verder hierop uit deur te meld dat verdeelde besluitnemings op gelykheid, billikheid en 'n behoefte gebaseer is.

Prosedurele regverdigheid aan die anderkant kan die eindproduk wees van billikheid wat die gevolg is van prosedures wat in plek gekry was om die resultate te bereik (Katz en Miller, 1999:72).

Interpersoonlike regverdigheid verwys weer na die manier hoe daar op 'n interpersoonlike vlak met werknemers gekommunikeer is om die resultaat te bereik (Greenberg, 1987:55). Daarom is dit belangrik dat opvoeders en werknemers nie net kennis moet dra van hul regte nie, maar ook verpligtinge teenoor die werkgever nougeset moet nakom. In die onderwys kan die werkgever óf die onderwysdepartement óf die beheerliggaam van die skool wees.

1.2 LITERATUUR

Daar is verskeie ernstige gevolge vir opvoeders wat hul verpligtinge versuim. Volgens die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) kan die opvoeder van wangedrag, swak werkverrigting of onvermoë aangekla word indien hy/sy nie sy/haar verpligtinge teenoor die werkgever nakom nie. Dissiplinêre

optrede kan onder andere 'n boete, skorsing of afdanking insluit. Dit is egter onbillik om die nie-nakoming van verpligtinge altyd aan die optredes van die opvoeder toe te skryf. Swak werksomstandighede en onvoldoende opleiding kan onder andere daartoe lei dat opvoeders nie hul taak na behore verrig nie. Hierdie faktore plaas geweldige druk op opvoeders in 'n voortdurende veranderde onderwyslandskap.

Met bogenoemde situasie ingedagte is dit daarom van uiterste belang dat KS-opvoeders wetgewing wat handel oor arbeidsverhoudinge in die onderwys moet ken ten einde hul regte uit te oefen. Voorbeelde van sulke wetgewing is die volgende:

- Die Grondwet van Suid-Afrika (108 van 1996)
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995)
- Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002)
- Die Suid-Afrikaanse Skolewet (84 van 1996)
- Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998)
- Die Wysigingswet op Onderwyswette (53 van 2000).

Kennis van bogenoemde wetgewing kan daartoe lei dat daar minder gevalle van wangedrag, skorsing of afdanking sal plaasvind.

Hierdie studie is primêr gemik op KS-opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke. Die WAV (66 van 1995) verwys na onbillike arbeidspraktyke as *residuele* onbillike arbeidspraktyke. Hierdie praktyke is slegs beperk tot individuele aangeleenthede. Optrede teen 'n gesamentlike groep kan dus nie 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak nie.

Daar moet in gedagte gehou word dat alle *diskriminasie* nie 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak nie, selfs al blyk dit onbillik te wees. Alle vorme van diskriminasie kan ook nie deur 'n werknemer aangeval word tensy dit nie onredelik

is nie. Na aanleiding van skedule 7 van die WAV (66 van 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 en '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 gebasseer 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 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 is om opvoeders van 'n sekere rassegroep uit te skakel bloot net omdat hulle sodanige ontoepaslike kwalifikasies beskik nie.

Dit blyk dat diskriminasie *direk of indirek* kan wees. Volgens Joubert en Prinsloo (2001:181) ontstaan direkte diskriminasie wanneer die werkgewer van voornemens was om te diskrimineer. Dit sal byvoorbeeld wees wanneer 'n beheerliggaam van 'n skool weier om 'n vrou dieselfde salaris te betaal as vir die 'n man wat dieselfde werk doen.

Aan die anderkant lyk dit dat indirekte diskriminasie ontstaan as gevolg van 'n ander skynbare billike handeling. Volgens die Departement van Arbeid (KNOW YOUR LRA:1997:52) kan die werkgewer bepaal dat enige werker wat langer as 30 dae van die werk afwesig was geen bonus ontvang nie. Dit wil voorkom asof swanger vroue uit die aard van hul swangerskap langer as 30 dae van die werk afwesig sal wees. Hierdie indirekte diskriminasie teen swanger vroue deur 'n onderwysinstelling of beheerliggaam kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

La Grange (2000:212) meld dat indien bevordering nie gebasseer is op die beleid van die werkgewer of op meriete nie, kan die werknemer beweer of aanvoer dat die werkgewer 'n onbillike arbeidspraktyk gepleeg het. Daarom is dit belangrik dat die werkgewer te alle tye die vereistes vir enige posisie of betrekking bekend moet maak en die benoeming van persone wat nie aan die vereistes voldoen nie, vermy. Redelike regverdiging moet aan die bevordering of verlaging van rang gekoppel word. Indien 'n opvoeder byvoorbeeld vir 'n bepaalde tyd in 'n hoër pos waarneem en daar by hierdie opvoeder 'n verwagting deur 'n bevoegde persoon of instelling, byvoorbeeld die beheerliggaam, geskep word dat hy/sy wel bevorder sal word, maar iemand anders word dan aangestel, is dit 'n onbillike arbeidspraktyk.

Uit die bestudering van die literatuur blyk dit dat skorsing as laaste uitweg oorweeg behoort te word. Shaba (1998:212) meld dat skorsing sonder salaris of sonder billike prosedurele vereistes 'n onbillike arbeidspraktyk mag uitmaak. Dissiplinêre aksie sonder insiklikheid van prosedurele vereistes soos byvoorbeeld 'n oorpasing, mag ook 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak. Die werkgewer moet dus 'n rede vir die skorsing hê. Daar moet substantiewe sowel as prosedurele billikheid wees. Byvoorbeeld in die saak *National Union of Commercial Catering and Allied Workers v Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie, Western Cape and Another* (1999) 20 ILJ 624 (AH) ondersoek die hof die bedoeling en betekenis van "dissiplinêre optrede anders as ontslag". Die hof het beslis dat daar 'n wye vertolking hieraan gegee moet word en dat dit waarskuwings wat uit dissiplinêre optrede voortspruit, insluit. Die Arbeidshof is ook van mening dat verplasing 'n vorm van dissiplinêre optrede kan wees.

Volgens die WAV (66 van 1995) mag 'n werkgewer onder geen omstandighede weier om 'n werknemer wat as gevolg van die vermindering van personeel uit diens gestel is, weer in diens te herstel nie. Dit spruit voort uit 'n ooreenkoms wat met die vakbonde gesluit is. Hieruit blyk dit dat indien 'n werknemer uit diens gestel is en die werkgewer stem daartoe in dat hierdie persoon weer in diens

gestel kan word, indien 'n geskikte vakature sou ontstaan, die werkgewer hierdie ooreenkoms verbreek deur 'n ander persoon in diens te neem. In sodanige geval kan die werkgewer skuldig bevind word aan 'n onbillike arbeidspraktyk.

In hierdie verband meld Van Wyk, Koornhof en Van den Berg (2002:173) dat reeds voor die inwerkingtreding van die WAV (66 van 1995) die Appèlhof in die saak *National Automobile and Allied Workers Union v Borg-Warner SA (Edms)Bpk* beslis het dat die weiering van 'n werkgewer om werknemers op grond van 'n kollektiewe ooreenkoms weer in diens te neem, 'n onbillike arbeidspraktyk is.

Uit die bestudering van die literatuur blyk dit dus dat dit van kardinale belang is dat KS-opvoeders (posvlak 1) kennis van onbillike arbeidspraktyke moet dra asook van watter regmiddels tot hul beskikking is om sulke situasies te elimineer.

1.3 NAVORSINGSVRAE

Die kernvraag in hierdie studie is om vas te stel wat KS-opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke is. Sekondêre vrae voortspruitend hieruit kan moontlik die volgende wees:

- Kan die opvoeders verskillende soorte onbillike arbeidspraktyke identifiseer en verduidelik?
- Weet die opvoeders hoe om op te tree wanneer die verskillende onbillike arbeidspraktyke voorkom?

1.4 NAVORSINGSDOELWITTE

1.4.1 Algemene doelstellings

Die doel van hierdie studie is om KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis en begrip van onbillike arbeidspraktyke te bepaal.

1.4.2. Besondere doelstellings in die studie is om:

- opvoeders se kennis en begrip van diskriminasie ten opsigte van die literatuurstudie te bepaal.
- vas te stel of opvoeders die begrip seksuele teistering verstaan.
- vas te stel of opvoeders sonder 'n regverdige verhoor geskors kan word sonder om enige geldige redes ten ondersoek voor te lê.

1.5 METODOLOGIE

Hierdie navorsing sal gebaseer wees op die ondervragingsonderhoud. Die ondervragingsonderhoud (vraaggesprek) is een van die belangrikste hulpmiddels as dit kom by die versameling van feitemateriaal. Hier gaan dit om die inwin van feitlike gegewens. Informasie wat op hierdie wyse ingewin is, is oor die algemeen redelik betroubaar, want spontane reaksies deur die respondente kan direk waargeneem word. Die metode van ondersoek sal dus gebaseer wees op onderhoudsvoering met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike primêre skole (plaasskole). Die onderhoude sal bestaan uit gestruktureerde vrae waarvan die vorm sowel as die volgorde vooraf vasgestel is. Antwoorde van respondente sal op band vasgelê word. Hierdeur sal die betroubaarheid en geldigheid gewaarborg word. Die navorsingsmetodologie en strategieë sal volledig in hoofstuk 3 bespreek word. Die respondente se antwoorde op bepaalde vrae asook die ooreenkomste

en verskille sal dienooreenkomstig vergelyk word en die nodige afleidings gemaak word.

1.6 AFBAKENING VAN DIE STUDIE

Hierdie navorsing is gebaseer op KS-opvoeders (posvlak 1) in Weskus/Wynland OBOS, kring 9. Afbakening van die kring strek vanaf Kliprand (Nuwefontein) in die noorde tot by Trawal in die suide en van Doringbaai in die weste tot by Urionskraal in die ooste. 'n Kaart dien as bylae om die gebied te beskryf (Sien bylae B). Hierdie skole sluit landelike primêre skole in. Onderhoude sal hoofsaaklik met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike primêre skole gevoer word waar dissiplinêre probleme meestal voorkom.

Die steekproef sal bestaan uit KS-opvoeders (posvlak 1). Daar word beoog om met 10 KS-opvoeders (posvlak 1) onderhoude te voer. Data verkry van proefpersone wat op hierdie manier geselekteer is, is maklik om te analiseer en te verwerk.

Die onderhoude sal getranskribeer, die verskille en ooreenkomste van respondente geïdentifiseer, 'n verslag geskryf en sekere afleidings en aanbevelings gemaak word.

1.7 BELANGRIKHEID VAN DIE STUDIE

Hierdie studie kan die tekortkominge in opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke uitwys. Sulke tekortkominge in kennis kan tot 'n gedemotiveerde onderwyserskorps lei. Deur die korrekte opleiding toe te pas, kan hierdie probleem reggestel word.

1.8 VERWAGTE UITKOMSTE

Om 'n geheelindruk te kry van KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole se kennis en begrip van onbillike arbeidspraktyke.

1.9 ETIESE OORWEGINGS

Die onderhoude sal hoofsaaklik met opvoeders in landelike primêre skole in Weskus/Wynland OBOS, kring 9 gevoer word. Die genoemde skole is gekies, omdat dit blyk dat opvoeders van genoemde skole in die kring die meeste aan onbillike arbeidspraktyke blootgestel word.

Respondente sal vooraf ingelig word dat hulle reg op privaatheid aan hulle die keuse laat om sekere inligting oor hulself nie openbaar te laat maak nie.

Deelnemers sal ook bewus gemaak word dat die studie vrywillig is en dat hulle ook ter enige tyd aan die studie kan onttrek. Die identiteit van respondente sal nie bekend gemaak word nie en persoonlike gegewens sal eerbiedig word.

Die navorser sal ook aan die deelnemers die versekering gee dat daar met groot verantwoordelikheid opgetree word en dat die respondente se menswaardigheid in ag geneem sal word. Geen druk sal hoegenaamd op deelnemers uitgeoefen word nie. Die belangrikheid van die studie sal egter beklemtoon word.

Die navorsing word op die volgende wyse uiteengesit:

- Hoofstuk 1 handel oor die perspektief en probleemstelling, die vernaamste doelstellings van die navorsing, die metode van ondersoek asook die afbakening van die studie. Die belangrikheid van die navorsing asook die verwagte uitkomst en etiese oorwegings van die navorsing word ook bespreek.

- In Hoofstuk 2 word 'n breedvoerige uiteensetting van die literatuuroorsig gegee. Verskeie skrywers se sienings word weergegee waarvandaan die nodige afleidings gemaak word. Uitsprake in hofsake word gebruik ter staving van die navorser se afleidings.
- In hoofstuk 3 word die navorsingsontwerp uiteengesit. Hier meld die navorser die tipe navorsing wat gebruik gaan word, hoe die data versamel en verwerk gaan word, wie die populasie gaan wees, hoe die steekproef saamgestel gaan word asook die verloop van die navorsingsproses.
- Hoofstuk 4 is 'n uiteensetting van die bevindinge van die empiriese ondersoek. In hierdie hoofstuk word die respondente se antwoorde op bepaalde vrae asook ooreenkomste en verskille dienooreenkomstig vergelyk en die nodige afleidings gemaak. Die navorser gaan in hierdie hoofstuk die werklike steekproef en sy karaktereienskappe asook die vernaamste bevindinge beskryf.
- Hoofstuk 5 handel oor die tekortkominge en aanbevelings wat voortspruit uit die navorsingsbevindinge. Verdere navorsing asook die navorser se eie tekortkominge sal bespreek word.

1.10 SAMEVATTING

Die navorser wil met hierdie studie KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole se kennis van hul regte en pligte ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke bepaal. Die besondere doelstellings is om opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke op grond van die literatuurstudie vas te stel.

HOOFSTUK 2

LITERATUUROORSIG – ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

2.1 INLEIDING

In hoofstuk 1 is 'n inleiding, agtergrond, literatuuroorsig, doelstellings en navorsingsvrae van die studie uiteengesit. Dit blyk dat probleme ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke 'n wesenlike verskynsel in die onderwys is en dat dit nie ligtelik opgeneem moet word nie. Dit wil voorkom asof veral opvoeders in die huidige stelsel benadeel kan word, en dat hul regte selfs geskend word. Suid-Afrika beskik oor een van die mees progressiewe grondwette ter wêreld. In hoofstuk 2 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (108 van 1996) word die Handves van Menseregte uiteengesit. Een van die regte is dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het (artikel 23[1]). Die doel van die WAV (66 van 1995) is onder meer om uitvoering aan bogenoemde reg te gee. Die Wet op Arbeidsverhoudinge beskryf onbillike arbeidspraktyke as *residuele* arbeidspraktyke. Hierdie soort van onbillike arbeidspraktyke is slegs beperk tot individuele aangeleenthede. Optrede teen 'n kollektiewe groep (bv. stakende opvoeders) kan nie volgens die WAV as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word nie.

Met die koms van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) is artikel 2 van bylae 7 van die WAV (66 van 1995) verwyder en vervang met artikel 6 van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) wat diskriminerende onderwerpe hanteer. Hieruit kan afgelei word dat onbillike diskriminasie na aanleiding van die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002), nie meer as 'n onbillike arbeidspraktyk hanteer word nie, maar in sy eie kategorie, naamlik "onbillike diskriminasie" val. Onbillike diskriminasie sal dus voortaan na aanleiding van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) hanteer word.

Met die verwydering van “diskriminasie” van bylae 7 sal die begrip “onbillike arbeidspraktyke” volgens die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) voortaan gedefinieer kan word as enige handeling of versuim wat tussen ‘n werkgewer en ‘n werknemer ontstaan en wat behels:

- bevordering, verlaging in rang of gradering, opleiding, proef (uitgesluit ontslaggeskille om ‘n rede wat met proef verband hou) of die verskaffing van voordele aan ‘n werknemer,
- onbillike skorsing van ‘n werknemer en ander onbillike dissiplinêre optrede buiten ontslag,
- die versuim of weiering om ‘n voormalige werknemer ingevolge enige ooreenkoms in diens te herstel of weer aan te stel,
- ‘n beroepsnadeel, buiten ontslag, in stryd met die Wet op Beskernde Bekendmakings weens ‘n beskermende bekendmaking wat ‘n werknemer gedoen het.

Vir die doel van hierdie studie beteken ‘n “onbillike arbeidspraktyk”, na aanleiding van WAV (66 van 1995), enige handeling of optrede wat ontstaan tussen werkgewer en werknemer en wat insluit:

- Onbillike regstreekse of onregstreekse diskriminasie, byvoorbeeld wanneer ‘n beheerliggaam van ‘n skool weier om ‘n vrou dieselfde salaris te betaal as vir ‘n man wat dieselfde werk doen.
- Onbillike optrede met betrekking tot die status of voordele van die werknemer. byvoorbeeld ‘n KS-opvoeder (posvlak 1) neem vir ‘n bepaalde tyd in ‘n hoër pos waar en die verwagting word deur die beheerliggaam geskep dat hy/sy wel bevorder sal word, maar iemand anders word aangestel.

- Onbillike skorsing of dissiplinêre optrede van die werknemer, byvoorbeeld wanneer 'n onderwyser sonder salaris of prosedurele vereistes geskors word.
- Weiering van 'n werkgever om 'n afgedankte werknemer ingevolge 'n ooreenkoms in diens te stel. 'n Voorbeeld hiervan sou wees as die onderwysdepartement en die onderwysvakbonde sou ooreenkom dat 'n onderwyser weens rasionalisasie afgedank moet word. Genoemde partye kom verder ooreen indien die leerdergetalle weer sou toeneem en daar 'n vakature sou ontstaan, die afgedankte onderwyser weer in sy/haar pos aangestel sal word.

In die praktyk beteken dit dat indien die leerdergetalle styg en 'n vakature sou ontstaan as gevolg daarvan, kan dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word as die onderwysdepartement 'n ander onderwyser in die plek van die afgedankte onderwyser aanstel.

Hieruit blyk dit dat 'n onderwyser wat afgedank is weens ekonomiese redes weer in sy/haar pos aangestel kan word indien daar 'n styging in leerdergetalle is. Die vereiste is dat daar 'n ooreenkoms tussen die onderwysdepartement en vakbond in hierdie verband moet bestaan. In hierdie verband meld Van Wyk, Koornhof en Van den Berg. (2002:173) dat so 'n ooreenkoms 'n voorvereiste moet wees.

- 'n Beroepsnadeel, buiten ontslag, omdat dit in stryd is met die Wet op Beskernde Bekendmakings weens 'n beskernde bekendmaking wat 'n werknemer gedoen het. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer 'n skoolhoof 'n onderwyser se versoek om 'n getuigskrif weier of hom/haar van 'n nadelige getuigskrif voorsien.

Van Wyk *et al.* (2002:160) wys daarop dat 'n onbillike arbeidspraktyk uit 'n handeling of 'n late bestaan. Volgens hulle is 'n handeling 'n willekeurige optrede deur 'n persoon. In onderwysverband kan dit vergelyk word met die optrede van 'n skoolhoof of opvoeders sonder dat daar behoorlik oor die optrede besin is.

Bogenoemde skrywers voer verder aan dat 'n late ter sprake is wanneer daar 'n regsplig op 'n persoon rus om op te tree, maar sodanige persoon versuim om op te tree. Dit is byvoorbeeld wanneer die skoolhoof teenoor 'n onderwyser moet optree, maar versuim om dit te doen.

2.2 ONBILLIKE REGSTREEKSE OF ONREGSTREEKSE DISKRIMINASIE

Artikel 10 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (108 van 1996) erken elkeen se inherente waardigheid asook die reg dat sodanige waardigheid gerespekteer en beskerm moet word (Oosthuizen *et al.* 1999:119).

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.

Bogenoemde paragraaf dui daarop dat die Grondwet ruimte vir ander waarskuwingsvorme van onbillike diskriminasie laat. 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. Dit wil voorkom asof hierdie artikel van die Grondwet die ongenoemde vorme van diskriminasie insluit.

Ingevolge subartikel (3) van die Grondwet (108 van 1996) mag geen persoon regstreeks (direk) of onregstreeks (indirek) onbillik teen iemand op een of meer

gronde diskrimineer nie. Volgens die Grondwet moet nasionale wetgewing verorden word om onbillike diskriminasie te voorkom of te belet. Met die promulgasie van die Wet van Diensbillikheid (55 van 1998) is daar aan hierdie vereiste van die Grondwet voldoen. Diskriminasie ingevolge subartikel (3) van die Grondwet vermeld, is onbillik, tensy daar vasgestel kan word dat die diskriminasie wel billik was.

Met bogenoemde feitlike gegewens in gedagte, kan daar geredeneer word dat indien die Diensbillikheidsbeleid van 'n skool bepaal dat vrouens voorkeur kry by aanstellings, moet die beheerliggaam by sodanige beleid hou. In die praktyk beteken dit dat indien 'n manlike en vroulike kollega aansoek doen om 'n betrekking en die vrou word aangestel, dan kan die manspersoon nie beweer dat daar teenoor hom gediskrimineer was nie, want die Diensbillikheidsbeleid van die skool bepaal dat vroulike kollegas voorkeur moet geniet.

Na aanleiding van Tinarelli (2000:16) ontstaan diskriminasie wanneer 'n werkgewer meestal fokus op irrelevante karaktertrekke van 'n werknemer eerder as op werkverrigting of meriete. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat die skoolhoof nie moet konsentreer op negatiewe dinge vanuit die gemeenskap nie, maar eerder op die kollega se werk binne skoolverband.

Smit (1998:300) versterk verder bogenoemde skrywer se standpunt deur te meld dat diskriminasie in die werkkonteks ontstaan waar werkgewers besluite neem oor werknemers, wat eerder 'n weerspieëling is van onderliggende partydigheid as ware werkvereistes. In hoofstuk 2 van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) word verklaar dat alle werkgewers stappe moet doen om gelyke geleenthede in die werkplek te bevorder asook alle vorme van onbillike diskriminasie in die diensbeleid of praktyk uit te skakel. Die afleiding wat hieruit gemaak word, is dat daar ook nie op grond van geslag gediskrimineer mag word nie. Dit lyk of diskriminasie tot gevolg het dat daar min vroulike leiers in die onderwys aangetref word.

'n Goeie voorbeeld van diskriminasie is die regstellende aksiebeleid van die regering. Volgens hierdie beleid word slegs die aangewese groep bevoordeel en word daar nie voorsiening gemaak vir enige akkommodering van die nie-aangewese groep nie. Na aanleiding van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) sluit die aangewese groep swartes, bruines, asiate asook vroue in.

Met inagneming van ons land se verlede waar sommige bevolkingsgroepe benadeel was, is die doel van die beleid om die speelveld vir die rolspelers gelyk te maak. Regstellende aksie is veronderstel om 'n tydelike maatreël te wees. Tans is daar nie 'n tyd daaraan gekoppel nie en die politici swyg oor die tydperk wat hierdie dikwels omstrede maatreël sal geld. Die sekretaris van die ANC in die Wes-Kaap het byvoorbeeld onlangs tydens 'n onderhoudsvoering in die media gemeld dat daar nie 'n afsnypunt vir regstellende aksie is nie. Die sekretaris meld verder dat die regering sodanige beleid slegs van tyd tot tyd moet hersien en dat die doel van regstellende aksie is om die land te transformeer tot wat dit nie vroeër was nie (Die Burger, 2008: 13). Die gevaar bestaan dat indien regstellende aksie onbeperk voortduur dit opnuut kan lei tot diskriminerende arbeidspraktyke teenoor veral blanke mans. Hierdie beleid kan moontlik beskou word as een van die oorsake van die sogenaamde "brain drain" in Suid-Afrika.

Die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) maak geen voorsiening daarvoor om benadeling teenoor die nie-aangewese groep te beperk nie. Om as riglyn te dien om te keer dat nuwe vorme van diskriminasie geskep word, het die vakbond Metaalwerkersunie-Solidariteit 'n Kode vir Billike Dienspraktyke saamgestel. Volgens dié kode is ondernemings nie verplig om hierdie beginsels in hulle regstellende aksieplanne te vervat nie. Hierdie beginsels kan deur 'n vakbond onderhandel word en maatskappye kan dit deur konsultasieprosesse in hulle planne opneem (Van Wyk *et al.* 2000:209).

Daar moet egter in gedagte gehou word dat alle diskriminasie nie 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak nie selfs al blyk dit onbillik te wees. Daar kan slegs na 'n onbillike arbeidspraktyk verwys word as dit teen 'n individu gemik is. Hieruit blyk dit dat 'n optrede teen 'n gesamentlike groep nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word nie (WAV, 66 van 1995).

Vergelyk byvoorbeeld 'n opvoeder wat aan alle vereistes vir die betrekking voldoen, maar weens 'n persoonlike verskil met die skoolhoof nie deur die beheerliggaam vir 'n betrekking benoem word nie. Hierdie optrede kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word. Indien 'n hele aantal kandidate vir dieselfde pos nie gekortlys word nie omdat hulle nie aan die vereiste kriteria voldoen nie, kan hierdie optrede nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word nie.

Die argument teen onbillike diskriminasie is die feit dat diskriminasie teen 'n groep nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word nie. In die hofspraak *Ampofo and Others v The Member Of the Executive Council for Education Arts, Culture, Sports and Recreation: Northern Province and Others* 2001 JDR 0538 (T) het die hooggeregshof die appellante se aansoek om permanent in die onderwys aangestel te word van die hand gewys (DAILY LAW REPORTS.<http://libproxy.ctech.ac.za:2050/We.../badfetch.html&&entitytoprecno=4&entitycurrecno=12/10/04>).

Die regter het die volgende redes ter ondersteuning van die uitspraak aangevoer:

- Die aansoekers was uitheemse burgers.
- Slegs persone met Suid-Afrikaanse burgerskap mag permanent in 'n betrekking aangestel word.

Na aanleiding van artikel 7 van die WAV (66 van 1995) kan die volgende optredes as onbillike diskriminasie beskou word:

- Diskriminasie teen werknemers of applikante wat aansoek doen om werk. As voorbeeld kan genoem word dat wanneer 'n onderwysinstelling 'n vakature adverteer vir 'n man en 'n vrou sou ook die werk kon doen, kan sodanige vrou wat begeer om aansoek te doen vir die werk, beswaar maak dat daar onbillik teenoor haar gediskrimineer was.
- Diskriminasie gebaseer op 'n eiematige (arbitrêre) rede wat insluit, maar nie beperk is nie tot ras, geslag, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens of gewete. Hierdie tipe diskriminasie sal byvoorbeeld voorkom waar 'n onderwysinstelling bevorderingsmoontlikhede onderhewig stel aan bepaalde kultuurvereistes wat nie werklik nodig is om die werk te kan doen nie. Die doel hiervan is om opvoeders afkomstig uit ander kultuurgroepe uit te skakel.

Diskriminasie kan direk of indirek wees. Verskeie skrywers wys op verskillende vorme van direkte diskriminasie. Navorsing deur Joubert en Prinsloo (2001:181) wys daarop dat direkte diskriminasie ontstaan wanneer die werkgewer van voornemens was om te diskrimineer. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer 'n beheerliggaam van 'n skool weier om 'n vrou dieselfde salaris te betaal as wat hulle betaal vir 'n man wat soortgelyke werk doen. Smit (1998:300) daarenteen meld in die verband ook dat direkte diskriminasie meestal ontstaan wanneer die werkgewer besluite op die grondslag van irrelevante persoonlike karaktertrekke of onveranderlike gedrag neem. Vir Tinarelli (2000:16) ontstaan direkte diskriminasie wanneer die werkgewer 'n werknemer wat minder goedgesind is teenoor ander werknemers op 'n rassistiese grondslag behandel in plaas daarvan om sodanige werknemer dieselfde as ander werknemers te behandel.

Die afleiding wat uit bogenoemde beskrywings ten opsigte van direkte diskriminasie gemaak kan word, is dat diskriminasie direk op 'n individu gerig moet

wees asook dat sodanige werknemer moet kan bewys dat daar teenoor hom/haar gediskrimineer was.

Dit blyk uit die WAV (66 van 1995) dat daar nêrens gemeld word dat die werkgewer se regte beskerm word nie. Vorige arbeidswetgewing (146 van 1993) het die regte van beide werknemer en werkgewer beskerm. Dit beteken dat beide werkgewer en werknemer billike verteenwoordiging binne hierdie wet gekry het.

Volgens die Departement van Arbeid (KNOW YOUR LRA: 1997:52) kan die werkgewer hom/haar skuldig maak aan indirekte diskriminasie indien die beleid van die werkgewer bepaal dat enige werker wat langer as 30 dae van die werk afwesig was, geen bonus ontvang nie. Swanger vroue sal uit die aard van hul swangerskap langer as 30 dae van die werk afwesig wees. Hierdie indirekte diskriminasie teen swanger vroue deur 'n onderwysinstelling of beheerliggaam kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

Om probleme in die werkplek aan te spreek is die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) in die lewe geroep. Dit het ten doel om alle vorme van onbillike diskriminasie te verbied. Vandaar dat genoemde wet daarna strewende om diensbillikheid in die werkplek te bevorder, asook werkgewers aanmoedig om alle vorme van onbillike diskriminasie in die werkplek uit te skakel.

Om spesifieke probleme in die onderwys te hanteer is die Wysigingswet op Onderwyswette (53 van 2000) uitgevaardig. Dit sluit aan by die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) en voer aan dat 'n opvoeder wangedrag pleeg indien sodanige opvoeder onbillik teenoor ander persone diskrimineer soos uiteengesit in artikel 6(1) van die laasgenoemde wet.

Artikel 6(2) van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) bepaal in wese dat dit nie onbillike diskriminasie is om regstellende aksie maatreëls verenigbaar met die doel

van die wet in te stel nie, of om enige persoon te onderskei, uit te sluit of te verkies op grond van 'n inherente vereiste van die werk nie.

Oosthuizen *et al.* (1999:130) meld in dié verband 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, dan is hier nie sprake van 'n onbillike arbeidspraktyk oftewel onbillike diskriminasie nie. As die onderwysdepartement dus meer opvoeders wat deur die vorige onderwysbestel benadeel was, in skole beskikbaar stel, kan dit nie as onbillike diskriminasie beskou word nie. Die doel moet egter wees om die betrokke skole op dieselfde standaard as sogenaamde bevoorregte skole te kry.

Artikel 11 van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) bepaal dat wanneer onbillike diskriminasie ingevolge dié wet beweer word, moet die werkgewer teen wie so 'n bewering gemaak word, aantoon dat dit billik is. Die onus rus gevolglik op die werkgewer om te bewys dat die betrokke arbeidspraktyk nie as onbillik beskou word nie.

Die werkgewer moet duidelik kan onderskei tussen wat billik en onbillik was. Dit blyk dat 'n billike arbeidspraktyk daarop neerkom dat die werkgewer se optrede redelik, regverdig en eerlik moet wees. 'n Onbillike arbeidspraktyk daarteenoor is onredelik, onregverdig, misleidend of oneerlik. Daar moet verder in gedagte gehou word dat sodanige onbillike arbeidspraktyk in verskillende vorme in die werkplek waarneembaar is.

2.3 VORME VAN DISKRIMINASIE

2.3.1 TEISTERING AS 'N VORM VAN DISKRIMINASIE IN DIE WERKPLEK

2.3.1.1 INLEIDING

Artikel 3 van die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) meld dat teistering neerkom op onbillike diskriminasie. Teistering kan verskillende vorme aanneem en sluit onder andere seksuele teistering, rasseteistering en geloofsteistering in.

Dit blyk uit die onderstaande tabel dat laasgenoemde twee selde voorkom en daarom word slegs 'n verduideliking van eersgenoemde gegee. Die onderstaande tabel toon die verskillende tipes oortredings wat gedurende 'n sewemaande periode (Julie 2003 tot Januarie 2004) in die verskillende onderwysdistrikte van die Wes-Kaapprovinsie begaan is. Hieruit blyk dit dat seksuele teistering 9,4% van al die oortredings uitmaak, terwyl daar slegs in 'n enkele geval 'n rassistiese opmerking gemaak was. KS-opvoeders (posvlak 1) was by 19 van die 25 oortredings betrokke.

Dit blyk ook uit die statistiek dat die meeste oortredings gedragsprobleme van KS-opvoeders (posvlak 1) en algemene personeel is.

Transgression	EMDC: WEST C		EMDC: CENTRAL		EMDC: NORTH		EMDC: EAST		EMDC: SOUTH		EMDC: OVER		EMDC: SOUTH C		HEAD OFFICE		TOTAL
	CS	PS	CS	PS	CS	PS	CS	PS	CS	PS	CS	PS	CS	PS	CS	PS	
	Corporal Punishment	1		2				4		2		4		12	1		
Fraud			1	1	6		4	3	5	1	4		6			2	33
Financial Mismanagement	5		4		4		3		5	4	2	1	4			2	34
Absent/abscondment	2	1	3	3	1	1	5	2	4	5	3	3	4	4			41
Assault	3		1		5		3		3		5		2				22
Unprofessional conduct/behaviour			1	2	1		17		3		2		4				31
Alcohol	1				2	1	1		4		1	1					11
Theft											1						1
Sexual molestation/ harassment	2	1	1		3	1	4		4		2		7				25
Various					3		1	2	10		3	2	3	2			26
Victimise									1								1
Racial remarks							1										1
Misuse of GG				1							1						2
Work outside					1		1						1	1			4
Negligence							1										2
Insubordination								2					1	2			5
TOTAL	14	2	18	7	26	3	45	9	14	11	27	7	44	10	5	265	

(WKOD:STATISTIEK JULIE 2003 – JAN 2004)

Seksuele teistering is 'n ernstige probleem wat dikwels in onderwysinrigtings regoor Suid-Afrika plaasvind (WKOD : 0141/2002). Aangesien daar geen samehangende struktuur is waarvolgens sulke klagtes gehanteer kan word nie, het die Wes-Kaap Onderwysdepartement (WKOD) dit goed gegag om 'n beleidsdokument in plek te kry wat spesifiek aandag gee aan die presiese omskrywing van seksuele teistering.

Die beleidsdokument staan bekend as "Stop Misbruik" (WKOD, 2001). Volgens hierdie dokument is dit die plig van die WKOD om op te tree indien die

werknemers, of enige persoon wat met die departement te doen kry, aan seksuele teistering blootgestel word.

2.3.1.2 DOEL VAN BELEID

Die “Stop Misbruik”-beleidsdokument spreek verskeie kwessies aan. Die doel van hierdie beleid “Stop Misbruik” (WKOD, 2001) is om aan werknemers inligting te verskaf oor wat seksuele teistering behels, sowel as om respek vir en kennis aangaande die reg van werknemers te bevorder, met spesifieke beklemtoning van hul reg op geborgenheid, persoonlike veiligheid, liggaamlike integriteit en gelyke behandeling. Dié beleid wil ‘n omgewing skep waar werknemers die reg kan geniet om te werk, op te voed en kennis oor te dra in ‘n omgewing wat vry is van seksuele teistering. Hierdie beleidsdokument bied ‘n verwysing na die prosedures wat gevolg moet word wanneer hierdie regte van werknemers geskend word asook hoe om ‘n herhaling daarvan te voorkom.

2.3.1.3 DEFINISIE VAN “SEKSUELE TEISTERING”

Seksuele teistering in die werkplek kan omskryf word as ‘n ongeoorloofde, voortdurende, onwelkome en ongevraagde handeling wat eienskappe en hoedanighede van ‘n diskriminerende seksuele aard bevat. Die fundamentele menswaardigheid van ‘n werknemer word deur hierdie optredes aangetas (Van Wyk *et al.* 2002:190).

In die beleidsdokument “Stop Misbruik” (2001:9) omskryf die WKOD “seksuele teistering” as ‘n ongevraagde gedrag van ‘n seksuele aard. Die ongevraagde aard van seksuele teistering onderskei dit van gedrag wat aanvaarbaar en wedersyds is.

Na aanleiding van Joubert en Prinsloo (2001:181) blyk dit dat seksuele aandag tot seksuele teistering kan lei indien:

- daar volhard word met die gedrag alhoewel 'n enkele insident seksuele teistering kan wees, en/of
- die ontvanger dit duidelik gemaak het dat die gedrag as aanstootlik beskou word, en/of
- die pleger van die daad daarvan bewus moes gewees het dat die gedrag as onaanvaarbaar beskou word.

Die afleiding wat uit bogenoemde definisies gemaak kan word, is dat seksuele teistering te make het met ongewenste aanmerkings, handeling of gedrag. Hierdie aanmerkings, handeling of gedrag kan verbale of nie-verbale wees.

Die vermoede bestaan dat indien 'n geteisterde persoon onwillig hom/haar aan seksuele teistering oorgee, kan die rede hiervoor byvoorbeeld daarin geleë wees dat die persoon bang is om sy/haar werk te verloor. Dit wil voorkom of hierdie vorm van seksuele teistering gewoonlik plaasvind waar die persoon wat toenadering soek in 'n magsposisie is. Dié teisteraar beskik oor die gesag om 'n bepaalde voordeel te kan toestaan of te weier (Joubert en Prinsloo, 2001:182). '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 persoon in 'n magsposisie slegs diegene beloon wat positief op seksuele teistering reageer. 'n Persoon wat op hierdie wyse beloon word, is 'n slagoffer van seksuele teistering. Joubert en Prinsloo (2001:181) ondersteun hierdie stelling deur te verklaar dat 'n persoon wat in 'n magsposisie is slegs diegene beloon wat reageer op sulke seksuele bevoordelings, terwyl ander werknemers wat dit eintlik verdien en wat hul nie onderwerp aan sodanige bevoordelings nie, merietetoekenning of salarisverhogings ontsê word.

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 werksomgewing bewustelik geskep kan word onder omstandighede waar 'n werknemer se fundamentele menswaardigheid deur 'n immorele werkplek aangetas word. Gewoonlik is dit 'n werksomgewing waarin die werknemer dit moeilik vind om te werk. Die skoolhoof mag 'n reputasie onder werknemers hê dat indien daar nie seksuele gunsies aan hom/haar bewys word nie, daar van bevordering in die werkplek vergeet kan word.

So 'n vyandige werksomgewing kan geskep word deur grappe, seksuele voorstelle of ander seksuele manewales wat deur 'n werknemer as beledigend beskou word. Sulke aanmerkings hoef nie noodwendig teen 'n spesifieke persoon gerig te wees nie. Pomografiese foto's teen 'n kantoormuur, grappe met seksuele ondertone, grafiese opmerkings oor 'n persoon se sekslewe en selfs om vir 'n persoon of 'n groep persone te fluit, kan hier as voorbeelde dien (Van Wyk *et al.* 2002:191).

2.3.1.4 VORME VAN SEKSUELE TEISTERING

Dit blyk dat verskeie vorme van seksuele teistering in die werkplek mag voorkom. Na aanleiding van Finnemore (1997:260 – 261) kan seksuele teistering ongewenste fisiese, verbale of nie-verbale gedrag insluit, en word nie tot die volgende voorbeelde beperk nie:

- Fisiese vorms van seksuele teistering sluit alle ongewenste fisiese kontak in, wat kan wissel van betasting tot seksuele aanranding en verkragting. Ontkleeondersoek deur, of in die teenwoordigheid van 'n lid van die teenoorgestelde geslag kan hierby ingesluit word.

- Verbale vorms van seksuele teistering kan die volgende insluit: Onwelkome insinuasies, voorstelle en skimpe, seksuele toenadering, opmerkings met seksuele insinuasies, seksverwante grappe of beledigings of ongewenste opmerkings oor 'n persoon se liggaam in sy/haar teenwoordigheid of direk teenoor hom/haar gemaak, ongewenste en onbehoorlike navrae oor 'n persoon se sekslewe en ongewenste gefluit of suggestiewe geluide wat op 'n persoon of 'n groep persone gemik is.
- Nie-verbale vorms van seksuele teistering sluit die volgende in: Ongewenste gebare, onbehoorlike ontbloting, die ongewenste vertoon van seksueel eksplisiete prente, slagspreuke, voorwerpe en e-posse, briewe en fakse met 'n seksuele ondertoon.
- *Quid pro quo* teistering (seksuele afpersing) vind plaas waar 'n eienaar, werkgewer, opsiener, bestuurslid of medewerknemer die proses van indiensneming, bevordering, opleiding, ontslag, salarisverhoging of ander voordele van 'n werknemer of aansoeker om 'n betrekking beïnvloed of poog te beïnvloed in ruil vir seksuele gunste.

Ter aansluiting by bogenoemde vorme van teistering was daar ook onlangs navorsing in Amerika gedoen deur Joseph Blase en Jo Blase. Hul studie getiteld: "*The phenomenology of principal mistreatment: teachers' perspectives*" is gebaseer op opvoeders wat oor 'n lang tydperk deur hul skoolhoofde mishandel is. Vir hulle empiriese ondersoek het hulle 50 opvoeders gebruik. Hierdie studie het 'n wye reeks van verbale en nie-verbale gedragsvorme van mishandeling in die werkplek ingesluit. Aggressiewe oogkontak is as voorbeeld van nie-verbale gedrag ingesluit. Voorbeelde van verbale gedrag was onder meer seksuele teistering, angstige uitbarstings, openbare vernedering, ongegronde kritiek of dreigemente dat onderwysers hul werk kan verloor (Blase en Blase, 2003:374-383).

Bogenoemde skrywers se bevindings was geskoei op 'n model wat drie vlakke van mishandeling deur skoolhoofde beklemtoon. Die slotsom waartoe hulle gekom het, was dat sommige skoolhoofde op hul kollegas spioeneer, onderwysers van mekaar isoleer en ander in die steek laat. Sommige skoolhoofde het selfs so ver gegaan en onredelike bevale, onregverdige vermanings en onbillike evalueringe gegee, asook onderwysers seksueel geteister en rassistiese aanmerkings gemaak (Blase en Blase, 2003:382 – 389).

Uit hierdie studie blyk dit dat sommige skoolhoofde hulle aan onbillike diskriminasie skuldig maak, maar dat hulle magstatus ondergeskiktes verhinder om hierdie ongewenste optrede te openbaar nie. 'n Sterk vermoede bestaan dat hulle vrees hulle werk in gevaar gestel kan word. Dit blyk verder dat onbillike arbeidspraktyke ook in ander lande 'n essensiële probleem is, vandaar genoemde skrywers se navorsing.

Daar moet verder in gedagte gehou word dat seksuele teistering in 'n verhouding van ongelyke geslagte of eweknieë kan voorkom. Dit is ook moontlik vir vroue om deur mans of ander vroue geteister te word, en vir mans om deur vroue of ander mans geteister te word.

'n Verdere afleiding wat gemaak kan word, is dat indien 'n werknemer 'n werkgewer se toenadering tot seksuele gunsies weier, mag die werkgewer besluit om die werknemer se diensvoorwaardes te verlaag. Sodanige verlaging in diensvoorwaardes kan lei tot 'n atmosfeer wat dit vir die werknemer moeilik maak om hom/haar beste te lewer. Dit kan selfs daartoe aanleiding gee dat die werknemer nie anders kan as om te bedank nie. Die bedanking is dus 'n direkte uitvloeisel van die werknemer se teëkanting teen die werkgewer se toenaderings en moet beskou word as 'n onbillike arbeidspraktyk.

2.4 ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT BEVORDERING

Du Plessis, Fouché en Van Wyk (2002:306-307) is van mening dat bevordering die reg van die werkgewer of bestuurder is. Die werkgewer kan enige persoon bevorder wat hy/sy dink die mees geskikte kandidaat vir die betrekking is. 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. Onbillike optrede in hierdie verband kan deel uitmaak van 'n onbillike arbeidspraktyk. Hierdie reg van bestuur is beperk tot beide prosedurele en substantiewe billikheid.

Volgens Du Plessis *et al.* impliseer prosedurele billikheid die volgende oorwegings:

- Die werkgewer moet getrou bly aan die beginsel van 'n billike bevorderingsprosedure. Dit verseker dat alle kandidate toegelaat word om 'n regverdig geleentheid te verkry om hul kandidatuur te bevorder (Du Plessis *et al.* 2002:307).
- Die werkgewer moet die weergelegde prosedures volg. Die bron van hierdie prosedure mag wees wetgewing, kollektiewe bedinging, maatskappybeleid of 'n gevestigde beleid. Indien die werkgewer ontdek dat die prosedure nie korrek toegepas was nie, kan 'n nuwe prosedure toegepas word om die foute te herstel. Dit kan die heradvertering van die pos insluit, of die toestaan van 'n onderhoud wat oorspronklik geweier was.
- Die werknemer mag die samestelling en/of die bevoegdheid van 'n geselekteerde paneel betwis. Die persone wat dien op die paneel is nie veronderstel om kundiges te wees nie, nog hoef hulle gekwalifiseerd te wees in die spesifieke posisie waarvoor hulle oorweeg mag word nie. Die vereiste is dat die lede van die paneel redelike kennis moet hê. Die lede moet dus 'n verstaanbare besluit kan neem.

- Werknemers wat in 'n senior pos waarneem, moenie hulle bevordering as vanselfsprekend aanvaar nie. Werkgewers loop weer die risiko van onbillike optrede indien hulle nie ten minste die waarnemende werknemer se aansoek oorweeg nie.

Indien 'n KS-opvoeder (posvlak 1) vir 'n bepaalde tyd in 'n hoër pos waarneem en daar by hierdie opvoeder 'n verwagting deur 'n bevoegde persoon of instelling geskep word dat hy/sy wel tot die betrokke pos bevorder sal word, maar iemand anders word aangestel, kan dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word. Die werknemer sal hom/haar van hierdie bewyslas kan kwytstel deur op 'n oorwig van waarskynlikhede aan te toon dat daar 'n geregverdigde verwagting geskep is om inderdaad bevorder te word (Van Wyk *et al.* 2002:163).

Hierdie aangeleentheid van bevordering moet deur 'n bevoegde persoon geskep word. Dit moet inderdaad 'n persoon wees wat by magte is om 'n werknemer te bevorder. Skoolhoofde het in die verlede die mag gehad om KS-opvoeders op meriete te bevorder. Hierdie praktyk het baie ongelukke by die onderwyserskorps laat ontstaan, want aanstellings ten opsigte van bevordering was meestal geskoei op "baantjies vir boeties".

Die verwagting moet redelik uit alle betrokke omstandighede, byvoorbeeld 'n lang tydverloop, praktykbeginsels en soortgelyke omstandighede afgelei kan word (Van Wyk *et al.* 2002:163). Die persoon wat bevorder word, moet sy/haar sout werd wees, gemeet aan sekere teikenstandaarde.

Bevordering moet een of ander beloning insluit, byvoorbeeld 'n hoër salaris aangesien dit 'n pos op 'n hoër vlak is.

Die werkgever moet die ontwikkeling van die werknemer in ag neem. Dit mag bevordering insluit. Daar moet egter in gedagte gehou word dat 'n werkgever

hom/haar nie aan 'n onbillike arbeidspraktyk skuldig maak indien hy/sy nie die werknemer ontwikkel nie. Die werkgewer maak hom/haar slegs skuldig aan 'n onbillike arbeidspraktyk indien 'n dienskontrak dit verlang.

2.4.1 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID

Binne die verband van bevorderings verwys substantiewe billikheid na die redes waarom die werkgewer besluit om een werknemer bo die van 'n ander vir bevordering aan te beveel. Die werkgewer behou die reg om 'n persoon aan te stel wat hy/sy dink die mees geskikte persoon vir die pos is. Tydens dié proses neem die werkgewer subjektiewe oorwegings soos die kandidaat se vertoning tydens die onderhoudsvoering, in aanmerking. Indien 'n kandidaat bevorder word, moet die werkgewer redes vir die bevordering kan verskaf. Daar moet 'n logiese verband wees tussen die werklike rede en die besluit wat geneem is.

Verder bestaan daar redelike twyfel oor die billike verskil tussen 'n bevordering en 'n aanstelling. Volgens Du Plessis *et al.* (2002:307) maak die meerderheid werkgewers gebruik van 'n kombinasie van twee stelsels waardeur werknemers in 'n organisasie bevorder word. Volgens hulle staan die eerste stelsel bekend as posvlakbevordering. Hiervolgens word werknemers op 'n gereelde basis geëvalueer en afhangende van die uitkoms van die evaluering word sodanige werknemers van een posvlak na 'n hoër posvlak bevorder. In die onderwys word hierna verwys as merietebevordering. Die tweede stelsel van bevordering is deur die advertering van vakante poste. Huidige werknemers word genooi om vir die geadverteerde betrekkings aansoek te doen.

Indien laasgenoemde proses gebruik word, kan huidige werknemers sowel as kandidate van buite vir die betrekking aansoek doen. Die twyfel wat ontstaan is of 'n interne persoon wat die betrekking kry in die betrekking aangestel is of tot die betrekking bevorder word.

Sommige vindingryke argumente ontstaan ter ondersteuning van 'n enger interpretasie, maar dit blyk dat die meerderheid beslissings ten gunste van 'n wyer interpretasie is. Hiervolgens word 'n eksterne applikant aangestel, terwyl 'n interne kandidaat bevorder word. Bevordering handel oor die werklikhede van die nuwe werk. Wanneer die werknemer se bestaande werk met die van die nuwe een vergelyk word, en die nuwe betrekking hou 'n beter vergoedingspakket in, meer of beter byvoordele, groter mag en/of status en meer verantwoordelikhede, kan die nuwe werk as bevordering beskou word, al het die werknemer ook vir die betrekking aansoek gedoen.

Die saak van *VSA obo-Badenhorst v Departement of Justisie* (1999) 20 ILJ 253 (CCMA) gee uitklaring aangaande die standpunt. In hierdie saak was daar 'n herstrukturering van die voormalige departement en alle bestaande werknemers was uitgenooi om vir die betrekking in die "nuwe" departement aansoek te doen (Du Plessis *et al.* 2002:306). Me Badenhorst het aansoek gedoen vir 'n hoër posvlak in die "nuwe" departement. Haar aansoek was egter onsuksesvol. Sy het gevolglik 'n dispuut aanhangig gemaak. Haar werkgever het geargumenteer dat sy hanteer moet word as 'n applikant wat vir 'n (pos) aansoek doen.

Die kommissaris se uitspraak was soos volg:

"Die applikant het aansoek gedoen vir 'n pos wat geëindig het in 'n bevordering vir haar tot 'n meer senior posvlak indien haar aansoek suksesvol was. Volgens hom/haar kan hy/sy aanvaar dat dit nie bevordering in die ware sin van die woord was nie, maar die vreemde aard van die rasionaliseringsproses kan semantiek toelaat om die essensiële aard van die dispuut te verander. Geen getuienis stel voor dat die applikant se diensjare na die vorige betrekking in die nuwe struktuur oorgeplaas sal word nie, nog minder was dit voorgestel dat haar werknemersvoordele met so 'n oorplasing in gedrang sal kom. Die nuwe pos sal nog steeds by dieselfde werkgever wees, die Departement van Justisie, maar in 'n hervormde struktuur, gelykvormig met die rasionalisering. Dit is 'n valse argument

om voor te stel dat die applikant 'n werksapplikant was in dié sin dat die applikant 'n persoon van buite was wat werk gesoek het'.

Dit blyk dat 'n ander aspek wat veral teenkanting kry in die konteks van bevorderings is die belofte van bevordering. Dit is belangrik dat werkgewers of hul senior personeel daarteen moet waak om nie beloftes van bevordering teenoor hul ondergeskikte werknemers te maak nie. 'n Belofte maak nie 'n werknemer geregtig op bevordering nie, maar dit mag 'n wettige verwagting skep. Indien die belofte 'n wesenlike effek op die uitslag van die werkgewer se besluit het, mag die posisie anders wees (Du Plessis *et al.* 2002:308).

Daar word van werkgewers verwag om geleidelik hul besluite ten opsigte van bevorderings binne die konteks van regstellende aksie te implementeer. In hierdie verband mag werkgewers teenkanting vanuit twee oorde verwag:

- van diegene wat bevordering geweier is, omdat hulle nie deel uitmaak van die aangewese groep nie, en
- van diegene wat binne die aangewese groep val, maar aan wie bevordering geweier is ten spyte van die feit dat hulle deel uitmaak van die teikengroep werknemers. Daar kan geargumenteer word dat dit vir 'n werkgewer wettig is om regstellende aksie te oorweeg wanneer bevordering ontsê word aan 'n werknemer wat nie deel uitmaak van die aangewese groep nie. Dit blyk dat indien 'n werkgewer 'n werknemer se bevordering teenstaan omdat hy/sy nie binne die aangewese groep val nie, is die werklike rede wat die dispuut onderstreep diskriminasie en sodanige geval moet deur die Arbeidshof besleg word.

Grogan (1996:139 –140) sluit hierby aan as daar gemeld word dat werknemers 'n geldige klag sal hê indien hulle kan bewys dat hulle oor die hoof gesien was vir bevordering. Grogan voer verder aan dat die werknemers sal moet bewys dat

hulle oor die nodige ondervinding of kwalifikasies beskik en die persoon wat wel bevorder was nie oor sodanige kwalifikasies of ervaring beskik nie. Die werkgever moet ook die nodige verduideliking kan gee waarom sodanige werknemer oor die hoof gesien was.

Dit wil voorkom dat bevordering alleen regverdig kan geskied wanneer werknemers:

- na 'n evaluasie na 'n hoër posvlak bevorder kan word, en
- aansoek moet doen om 'n vakante pos op 'n hoër posvlak.

Dit lyk of die regverdigheidsbeginsel egter gekniehalter word deur diegene wat deel uitmaak van die aangewese groep wat op grond van regstellende aksie bevorder kan word. Daar is onduidelikheid oor die tydperk wat regstellende aksiemaatreëls geldig sal wees.

2.5. ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT OPLEIDING

Volgens Van Wyk *et al.* (2002:165) is dit onduidelik wat die wetgewer se bedoeling met die bepaling "onbillike optrede met betrekking tot opleiding" is. Dit kom daarop neer dat daar 'n regsplig op 'n werkgever moet wees om die werknemers op te lei. Die vraag ontstaan egter of 'n werknemer 'n geskil vir beslegting in terme van artikel 186(2) (a) kan verwys indien die werkgever geen opleiding verskaf nie, of indien die opleiding onvoldoende is, of indien die opleiding verskaf aan een werknemer verskil van die opleiding van ander werknemers.

Dit blyk dat 'n werkgever skuldig aan 'n onbillike arbeidspraktyk kan wees, indien hy/sy in gebreke bly om opleiding aan werknemers te verskaf, terwyl 'n kontraktuele verpligting dit vereis.

Om hierdie punt te staaf, kan verwys word na die saak van *Mitusa v Portnet* (2000) 9 BALR 1037 (CCMA). In hierdie saak het die werkgewer geweier om opleiding aan die werknemers te verskaf. Aangesien dit deur kontraktuele verpligting vereis was en dit nie vooraf met werknemers gekonsulteer is nie, kan dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word. Hieruit kan afgelei word dat indien kursusse dus vir 'n werknemer beskikbaar is en die werkgewer weier die bywoning daarvan, dit op 'n onbillike arbeidspraktyk mag neerkom (*Du Plessis et al.2002:310*).

In die onderwys is daar gepaste maatreëls in plek om swak werkprestasie onder opvoeders aan te spreek. Na aanleiding van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) asook die Wysigingswet op Onderwyswette (53 van 2000) mag die onderwysdepartement aan 'n werknemer wat as gevolg van onbekwaamheid van swak werkprestasie aangekla word, opleiding verskaf. Oosthuizen *et al.* (1999:146) meld dat die Goeie Praktykskode soos vervat in bylae 8 van die WAV (66 van 1995) bepaal dat indien daar 'n bewering van onbekwaamheid is, die werkgewer die volgende moet doen:

- Evalueer of beoordeel die werknemer se prestasie met betrekking tot die werk wat aan hom/haar toegewys is.
- Doen 'n ondersoek om die redes vir die swak werkprestasie vas te stel.
- Bespreek die aangeleentheid met die werknemer, lig hom/haar in oor die werkgewer se ontevredenheid en bied aan hom/haar die geleentheid om te antwoord.
- Oorweeg die redes vir onbekwaamheid en soek maniere om die prestasie te verbeter.

- Waarsku die werknemer dat sy/haar prestasie nie aan die vereiste standaard voldoen nie en dat hy/sy ontslaan kan word indien hy/sy nie verbeter nie.
- Verleen aan die werknemer 'n redelike tydperk vir verbetering.

Volgens die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) mag die praktyk om werknemers wat hul proeftydperk voltooi het te ontslaan deur hulle met nuwe gehuurde werknemers te vervang, op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom.

Die belangrike rol wat die werkgewer kan speel om goeie werk te verkry, blyk duidelik. Oosthuizen *et al.* (1999:147) meld dat die werkgewer gedurende die proeftydperk van aanstelling aan 'n werknemer die nodige onderrig, opleiding en leiding moet verskaf wat nodig is om die werknemer instaat te stel om bevredigende diens te lewer. Dit blyk ook dat ontslag as laaste uitweg oorweeg moet word. Oosthuizen *et al.* voer verder aan dat indien die werknemer steeds onbevredigend presteer, moet die werkgewer eers ander maniere as ontslag oorweeg om die aangeleentheid reg te stel. Aan die anderkant moet ook nie uit die oog verloor word dat indien 'n werkgewer in gebreke bly om aan sodanige werknemer opleiding te verskaf en die werknemer word ontslaan, die werkgewer se optrede dan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word.

Uit bogenoemde feite blyk dit dus dat 'n werkgewer skuldig is aan 'n onbillike arbeidspraktyk indien hy/sy in gebreke bly om opleiding aan werknemers te verskaf indien 'n kontraktuele verpligting dit vereis.

2.6 ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT DIE VERSKAFFING VAN VOORDELE

Artikel 186 (2) (a) van die WAV (66 van 1995) bepaal dat 'n onbillike arbeidspraktyk enige onbillike handeling of versuim insluit wat tussen 'n werkgewer

- Waarsku die werknemer dat sy/haar prestasie nie aan die vereiste standaard voldoen nie en dat hy/sy ontslaan kan word indien hy/sy nie verbeter nie.
- Verleen aan die werknemer 'n redelike tydperk vir verbetering.

Volgens die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) mag die praktyk om werknemers wat hul proeftydperk voltooi het te ontslaan deur hulle met nuwe gehuurde werknemers te vervang, op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom.

Die belangrike rol wat die werkgewer kan speel om goeie werk te verkry, blyk duidelik. Oosthuizen *et al.* (1999:147) meld dat die werkgewer gedurende die proeftydperk van aanstelling aan 'n werknemer die nodige onderrig, opleiding en leiding moet verskaf wat nodig is om die werknemer instaat te stel om bevredigende diens te lewer. Dit blyk ook dat ontslag as laaste uitweg oorweeg moet word. Oosthuizen *et al.* voer verder aan dat indien die werknemer steeds onbevredigend presteer, moet die werkgewer eers ander maniere as ontslag oorweeg om die aangeleentheid reg te stel. Aan die anderkant moet ook nie uit die oog verloor word dat indien 'n werkgewer in gebreke bly om aan sodanige werknemer opleiding te verskaf en die werknemer word ontslaan, die werkgewer se optrede dan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word.

Uit bogenoemde feite blyk dit dus dat 'n werkgewer skuldig is aan 'n onbillike arbeidspraktyk indien hy/sy in gebreke bly om opleiding aan werknemers te verskaf indien 'n kontraktuele verpligting dit vereis.

2.6 ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT DIE VERSKAFFING VAN VOORDELE

Artikel 186 (2) (a) van die WAV (66 van 1995) bepaal dat 'n onbillike arbeidspraktyk enige onbillike handeling of versuim insluit wat tussen 'n werkgewer

en 'n werknemer ontstaan en wat die onbillike optrede van die werkgever betreffende die verskaffing van voordele aan 'n werknemer behels.

In die algemeen kan die woord "voordeel" omskryf word as iets waarop iemand geregtig is bo en behalwe die besoldiging wat die persoon moet ontvang vir die werk wat hy/sy doen. Die wetgewer is onduidelik oor wat die begrip eintlik beteken. Verskeie interpretasies van die woord bestaan. Oosthuizen *et al.* (1997:146) meld in die verband dat 'n "voordeel" wesenlik is en dat dit geldelike waarde vir die werknemer inhou, wat uit 'n dienskontrak voortspruit.

Vir Du Plessis *et al.* (2002:309) is 'n voordeel iets addisioneel tot die besoldiging. Dikwels is dit 'n voorwaarde en 'n ooreenkoms van 'n werknemerskontrak. Na aanleiding van die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (2004:1231) beteken voordeel 'n wins of profyt, terwyl Longman Dictionary of Contemporary English (2001:107) in die verband meld dat 'n voordeel geld is wat deur die regering aan mense wat siek of werkloos is voorsien word. Dit sê verder dat 'n voordeel iets is wat jou bevoordeel asook jou lewe op een of ander wyse verbeter.

Die afleiding wat uit bogenoemde definisies gemaak kan word is dat die term voordeel vanuit 'n arbeidsperspektief enigiets insluit vanaf lone tot aspekte soos pensioen en mediese hulp. Besoldiging is altyd 'n voorwaarde en 'n ooreenkoms van die werknemerskontrak. Daar kan verder afgelei word dat 'n opvoeder se voordele spruit uit 'n dienskontrak wat met die onderwysdepartement gesluit was. Na aanleiding van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) sluit dit onder andere behuising, mediese versekering en pensioenregte in.

2.6.1 Eensydige wysiging van voordele

In die verlede was dit aanvaar dat 'n eensydige verandering in die voorsiening van voordele, selfs al was dit tot voordeel van die werknemers, as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word. Swanepoel *et al.* (1999 : 326) meld dat die

partye in beginsel vry moet voel om hul ekonomiese mag te gebruik in 'n poging om verandering in diensvoorwaardes te bring. Indien die verandering eensydig deur die werkgewer aangebring is, terwyl kollektiewe bedinging nog aan die gang is, mag die werknemer of vakbond van die werkgewer vereis om sodanige verandering nie te implementeer nie, of as dit alreeds geïmplementeer is om die diensvoorwaardes te herstel wat voor die wysiging bestaan het. Indien die werkgewer nie aan dié versoek wil voldoen nie, kan sodanige optrede van die werkgewer as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

2.6.2 Pensioenregte

Grogan (1996:141) som die kern van die probleme wat in hierdie verband ervaar word bondig op deur te meld dat pensioenregte somtyds moeilik afdwingbaar is onder die arbeidsreg omdat die begunstigdes daarvan werknemers is en omdat pensioenfondse gewoonlik deur organisasies wat onafhanklik van die werknemer is, hanteer word.

Dit blyk uit bogenoemde stelling dat werknemers byna geen beheer oor hul pensioenregte het nie. Aangesien 'n dienskontrak tussen die werkgewer en werknemer aangegaan is, is die werknemer volgens ooreenkoms geregtig op sy/haar pensioenfonds. Indien die werknemer teen die einde van die diensteryn nie sy/haar volle pensioenvoordele ontvang nie kan sodanige optrede deur die werkgewer nie slegs as verbreking van die dienskontrak beskou word nie, maar ook as 'n onbillike arbeidspraktyk.

In *Archibald v Bancorp LTD (nou ABSA LTD) & Another* spruit dit voort dat 'n werkgewer verplig is, indien in 'n posisie om dit so te doen, om sy/haar pensioenfondsreëls so te wysig om te verseker dat 'n uitdienstredende werknemer nie onbillik gepenaliseer word deur die verlies van sy/haar langtermyn diens pensioenvoordele nie, en indien hy/sy dit nie so kan doen nie, is sodanige

werkgewer verplig om die werknemer te kompenseer vir die verlies van sulke voordele (Grogan, 1996:141).

Dit blyk dat diskriminasie ten opsigte van pensioenfondse 'n wesenlike probleem is. Na aanleiding van Swanepoel *et al.* (1999:327) kan diskriminasie ten opsigte van pensioenfondse slegs deur die jurisdiksie van die hof besleg word. Dit impliseer dat diskriminasie teen die werknemer deur die werkgewer ten opsigte van pensioenregte op 'n onbillike arbeidspraktyk kan neerkom.

2.7 ONBILLIKE SKORSING OF DISSIPLINÊRE OPTREDE ANDERS AS ONTSLAG

Artikel 186(2) (b) van die WAV (66 van 1995) verbied onbillike skorsing of onbillike dissiplinêre optrede anders as ontslag. Indien dit gebeur maak die werkgewer hom/haar skuldig aan 'n onbillike arbeidspraktyk.

In *Koka v Director-general: Provincial Administration North West Government* (1997) 7 BLLR 874 (LC) onderskei die hof tussen twee soorte skorsings. Skorsing kan eerder 'n vorm van dissiplinêre sanksie wees óf dit kan geïmplementeer word as 'n handeling wat teruggehou word ("holding-operation") hangende 'n ondersoek oor beweerde wangedrag. Alhoewel dit blyk dat skorsing van die applikant 'n "holding-operation" was, het dit na aanleiding van die hof, dieselfde effek as slegs 'n "holding operation" en moet gevolglik hanteer word as skorsing om dissiplinêre redes wat binne die definisie van die residuele onbillike arbeidspraktyke val (Du Plessis *et al.* 2002:310).

Dit blyk dat 'n werknemer sonder salaris geskors kan word slegs in omstandighede waar ontslag die regverdigste sanksie is. Indien skorsing as 'n dissiplinêre sanksie opgelê word moet die gewone vereistes van substantiewe en prosedurele billikheid toegepas word.

Werknemers word dikwels geskors met salaris, hangende die uitslag van 'n dissiplinêre verhoor. Shaba (1998:121) meld in die verband dat skorsing sonder salaris of sonder billike prosedurele vereistes mag 'n onbillike arbeidspraktyk mag uitmaak. Skorsing met salaris blyk nie onbillik te wees indien die werkgewer verstaanbare vrese het dat die instansie se belange skade berokken sal word met die werknemer se volgehoue teenwoordigheid in die werkplek. Swanepoel *et al.* (1999:327) sluit hierby aan as gemeld word dat skorsing kan ontstaan in afwagting op die hou van 'n dissiplinêre verhoor of ondersoek of as 'n manier van dissiplinêre optrede anders as ontslag.

Die volgende opskrif het in Rapport se Loopbaangids van 17 Augustus 2003 verskyn: "Geskors sonder dat 'n rede daarvoor gegee is". In dié brief meld die skrywer dat die omstandighede wat ondersoek word asook die klagte, nie bekend is nie. Die antwoord van die regsadviseur in dié verband is dat die teenwoordigheid van die beskuldigde werknemer so 'n voorondersoek kan vertraag of bemoeilik, en dat die algemene reël is dat die betrokke werknemer vir die tydperk wat die dissiplinêre verhoor voorafgaan, sonder of met bekendmaking van die klagte geskors mag word.

Na aanleiding van die skrywer mag die werknemer se vergoeding egter nie tydens die skorsing ophef of verminder word nie. Gewoonlik is dit nie nodig dat die skorsing deur 'n verhoor voorafgegaan word nie, tensy ooreenkomstig toepasslike hofgesag – die werknemer se sosiale status ernstig deur die skorsing benadeel word nie.

Genoemde skrywer verduidelik verder dat administratief-regtelik word egter vereis dat in die staatsdiens 'n geleentheid aan die betrokke persoon gegun moet word om aangehoor te word en om voorleggings te doen voordat die skorsing in werking tree (Rapport, 2003:17). Hierna word verwys as *audi alteram partem* (die ander party moet gehoor word) en is 'n belangrike aspek van die reëls van natuurlike geregtigheid. Ooreenkomstig artikel 186(2) (C) van die Wysigingswet op

Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) kom 'n onbillike skorsing van 'n werknemer neer op 'n onbillike arbeidspraktyk.

Uit bogenoemde wil dit voorkom dat asof 'n werknemer tydelik geskors kan word in afwagting op 'n dissiplinêre verhoor of ondersoek. Die werknemer moet nog steeds besoldiging ontvang. 'n Werknemer wat geskors is, hangende 'n ondersoek, sonder 'n salaris of sonder om redes vir die skorsing te verskaf, kan op 'n onbillike arbeidspraktyk aanspraak maak. Dit is belangrik om daarop te let dat slegs gevalle wat dissiplinêr van aard is op grond hiervan verwys kan word. Gevalle van berading weens ongeskiktheid of onbekwaamheid is nie dissiplinêr van aard nie en sal nie vir arbitrasie verwys kan word nie (Van Wyk *et al.* 2002:171).

In gevalle van onbillike skorsing sal die skorsing oor die algemeen moet voortspruit uit dissiplinêre optrede. Daar moet in ag geneem word dat alle gevalle van skorsings nie dissiplinêr van aard kan wees nie. Na aanleiding van die Wysigingswet op Onderwyswette (53 van 2000) mag 'n opvoeder vir 'n onbepaalde tyd geskors word indien daar diefstal, bedrog of korrupsie gepleeg was, asook indien sodanige opvoeder 'n werknemer of leerder seksueel aangerand het. Sodanige skorsing kan nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word nie aangesien 'n kollektiewe ooreenkoms tussen die vakbonde en die onderwysdepartement daarvoor voorsiening maak. Hierdie oortredings word beskou as ernstige wangedrag en die onderwysdepartement kry nou die geleentheid om hul ondersoek te voltooi met die oog op 'n dissiplinêre verhoor.

Enige ander dissiplinêre aksie anders as ontslag wat na vore getree het, sluit waarskuwings, verlaging in rang en skorsing in. Verder kan voorgestel word dat billike oorwegings en nie algemene regsbeginsele nie die oorhand mag kry nie, met dien verstande dat die sanksie geregverdig kan word vanuit 'n substantiewe en prosedurele oogpunt.

Aangesien artikel 186(2) van die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) die werknemer 'n billike kans gun om sy/haar kant van die saak te stel, word die werknemer se regte daardeur beskerm. Aan die anderkant mag die werknemer onder geen omstandighede benadeel word nie. Die vorige WAV (146 van 1993) het beide die werknemer en werkgewer beskerm. Dit wil voorkom asof die werkgewer se saak in die meeste gevalle meriete gehad het en die werknemer tweede viool moes speel.

2.8. ONBILLIKE WEIERING VAN 'N WERKGEWER OM 'N VOORMALIGE WERKNEMER INGEVOLGE ENIGE OOREENKOMS WEER IN DIENS TE NEEM

Na aanleiding van die WAV (66 van 1995) mag 'n werkgewer onder geen omstandighede weier om 'n werknemer weer in diens te herstel, wat weens ekonomiese redes uit diens gestel was nie. In hierdie verband meld Du Plessis *et al.*(2002:311) dat indien 'n werkgewer weier of versuim om 'n werknemer weer in diens te stel of te herstel na aanleiding van 'n ooreenkoms mag dit op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom. 'n Ooreenkoms mag verwys na 'n individuele kontrak, geskrewe of mondelings of na 'n kollektiewe ooreenkoms. 'n Voorbeeld wat dikwels in die praktyk ondervind word is 'n kollektiewe ooreenkoms tussen die werkgewer en 'n vakbond waarvolgens werknemers wat uit diens gestel was weer in diens gestel sal word indien daar weer vakante betrekkinge mag ontstaan. Hierdie werkers sal met ander woorde voorkeur geniet wanneer daar vakatures bestaan.

'n Probleem wat moontlik mag ontstaan is, wanneer die reg om weer in diens gestel of herstel te word geïnkorporeer is in 'n kollektiewe ooreenkoms. Daar word voorgestel dat sulke aspekte ingesluit word in individuele kontrakte van werkverskaffing sodat die kansellering van 'n kollektiewe ooreenkoms nie die werknemer die reg ontnem om weer in diens gestel of herstel te word nie. Volgens die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) is dit diskriminerend van aard om

te weier om 'n werknemer weer in diens te stel of te herstel. Sodanige optrede deur 'n werkgewer mag as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

In hierdie verband meld Van Wyk *et al.* (2002:173) dat reeds voor die inwerkingtreding van die WAV (66 van 1995) die Appélhof in *National Automobile and Allied Workers Union v Borg – Warner SA (Edms) Bpk* beslis het dat die weiering van 'n werkgewer om werknemersop grond van 'n kollektiewe ooreenkoms weer in diens te neem, 'n onbillike arbeidspraktyk is.

In hierdie saak was daar ook besluit dat selfs in die afwesigheid van 'n ooreenkoms, daar nog steeds billikheid en geregtigheid bestaan tot herindiensneming. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word is dat KS – opvoeders wat vrywillig 'n pakket aanvaar het, nie na 'n jaar of twee weer aansoek kan doen om herindiensneming nie, aangesien resolusies wat die onderwysdepartement met vakbonde gesluit het sulke indiensnemings verbied. Indien die onderwysdepartement sodanige opvoeders weer in diens herstel, mag dit op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom.

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.

2.8.1 Agtergrond

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.

2.8.2 Hofuitspraak

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 kan 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 oorplasings 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 afwagting op dissiplinêre verhore (Shaba 2003:95).

Gevolglik het die hof uitspraak gelewer dat die oorplasing van die opvoeders ongeldig was en dat hul heraangestel 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/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.* (1999:148) meld in hierdie verband dat sodanige werknemer ontslaan word sonder dat hy/sy enige fout begaan het. Die rede waarom sodanige werknemer op 'n

onbillike arbeidspraktyk kan aanspraak maak, is omdat daar in 'n afleggingsituasie daar 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.

2.8.3 Vereistes vir 'n billike proeftydperk

Van Wyk *et al.* (2002:173) meld dat die proeftydperk ten doel het om die werkgewer 'n geleentheid te bied om die nuut aangestelde werknemer se prestasie te evalueer voordat 'n aanstelling bekragtig word.

Die proeftydperk kan nie vir 'n ander doel aangewend word nie – veral nie om sodanige werknemer die status van 'n permanente werknemer te ontnem nie.

Na aanleiding van die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) moet die tydperk wat die werknemer op proef is, vooraf bepaal word en moet vir 'n redelike tyd wees. Hierdie tydperk is gewoonlik nie minder as 12 maande nie. Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) meld dat 'n opvoeder vir 'n proeftydperk van minstens 12 maande aangestel mag word. Sodanige tydperk mag vir 'n verdere periode verleng word mits 'n goeie rede aangevoer kan word. Die tweede proeftydperk mag nie 'n periode van 12 maande oorskry nie. Die tydperk behoort bepaal te word aan die hand van die aard van die werk en die tyd wat dit duur om te bepaal of die werknemer vir die pos geskik is. Hierdie proeftydperk kan deel van die dienskontrak wees.

Die werknemer se prestasie moet gedurende die proeftydperk geëvalueer word. Daar rus 'n verpligting op 'n werkgewer om die werknemer gedurende die tydperk redelik te evalueer en te onderrig, asook om opleiding, leiding, advies of berading te gee ten einde die werknemer in staat te stel om 'n bevredigende diens te lewer.

Volgens Oosthuizen *et al.* (1999:147) moet die werkgewer eers ander maniere as ontslag oorweeg om die aangeleentheid reg te stel indien die werknemer steeds onbevredigend presteer. Moontlike alternatiewe is om die werknemer oor te plaas na 'n werk wat meer geskik is vir sy/haar vermoë, of na 'n ander instansie binne die werksgebied. Deur hierdie hele proses moet die werknemer die reg hê om aangehoor te word en om bygestaan te word deur 'n vakbondverteenwoordiger of medewerknemer.

Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) voer verder aan dat die proeftydperk net verleng mag word vir 'n rede wat met die doel van die proeftydperk verband hou. 'n Skoolhoof mag byvoorbeeld slegs aanbeveel dat 'n opvoeder se proeftydperk verleng word indien onbevredigende werk deur die opvoeder verrig word. Hierdie verlenging mag nie die tydperk soos in die dienskontrak uiteengesit, oorskry nie.

Die verlengde tydperk mag nie disproporsioneel tot die regmatige doel wat die werkgewer nastreef, wees nie. Die onderwysdepartement mag byvoorbeeld nie aanbeveel dat 'n opvoeder se proeftydperk verleng mag word indien daar nie genoegsame bewys van onbevredigende werk is nie. Sodanige optrede sal strydig wees met die dienskontrak van die opvoeder soos uiteengesit in die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) en mag op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom.

Voordat 'n besluit geneem word om 'n proeftydperk te verleng, moet die werknemer uitgenooi word om versoë te rig en die werkgewer moet die versoë oorweeg. Die werknemer het die reg dat 'n vakbondverteenwoordiger die versoë namens hom/haar mag rig. 'n Werknemer mag dus appelleer teen die werkgewer se besluit. Sodanige appèl sal voortspruit uit die werknemer se dienskontrak. Hiervolgens voel die werknemer dat hy/sy onbillik deur die werkgewer behandel was. Dit wil voorkom asof baie skoolhoofde dus uit die aard van hul posisie

opvoeders vir 'n betrekking sal aanbeveel ten einde enige onaangenaamdheid te wil vermy.

2.8.4 Die onbillike arbeidspraktyk

'n Onbillike arbeidspraktyk sal betrekking hê indien die werkgewer onbillik versuim om die pligte soos hierbo uiteengesit, na te kom. Daarmee word nie te kenne gegee dat bovermelde die enigste pligte is wat 'n werkgewer teenoor 'n werknemer het nie.

Na aanleiding van Van Wyk *et al.* (2002:174) sal 'n handeling of versuim met 'n ander doel as die doel van proefaanstellings soos deur bylae 8 van die WAV voorgeskryf, onbillik kan wees.

Dit wil voorkom dat 'n werknemer wat dus kan aantoon dat hy/sy op proef aangestel is en dat die werkgewer versuim het om die pligte soos hier bo uiteengesit na te kom, aan 'n onbillike arbeidspraktyk onderwerp is, veral as die werkgewer nie kan aantoon dat daar 'n regverdigingsgrond vir die versuim (of handeling) is nie.

Oosthuizen *et al.* (1999:146) meld dat dit onwaarskynlik is dat howe die subjektiewe mening van byvoorbeeld 'n departementshoof of 'n skoolhoof sal aanvaar. Die mening moet versterk word deur objektiewe getuienis wat dui op feitlike omstandighede wat die beweerde onbekwaamheid op 'n oorwig van waarskynlikhede bewys. Getuienis kan in die vorm van klagtes, byvoorbeeld van ouers, leerders, opvoeders of administratiewe personeel, wees. Die doel met die insameling van sodanige getuienis deur middel van evaluering, is om 'n waardeoordeel te maak wat objektief en redelik is.

Die WAV (66 van 1995) is vervat in bylae 8 van die Goeie Praktykskode waarin die prosedure vir onbekwaamheid as gevolg van swak werkprestasie uiteengesit word.

Hiervolgens kan 'n opvoeder 'n redelike tydperk verkry vir verbetering om aan die vereiste prestasiestandaard van 'n pos te voldoen. Saam hiermee word die onderwysdepartement verplig om die nodige berading, advies, evaluering, onderrig, leiding en opleiding te verskaf. Dit is die skoolhoof as toesighouer se prerogatief om toe te sien dat die nodige opleiding aan sodanige opvoeder verskaf word. Indien die onderwysdepartement as werkgewer in gebreke bly, kan sodanige optrede as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

2.8.5 Bewyslas

Vanuit 'n regsperspektief mag 'n geskil oor onbekwaamheid weens swak werkprestasie binne 90 dae nadat die werknemer van die onbillikheid bewus geraak het, na die kommissie of raad verwys word. As die geskil onbesleg bly, sal die werknemer dit vir arbitrasie kan verwys (Van Wyk *et al.* 2002 : 174).

Tydens arbitrasie sal die werknemer moet aantoon dat hy/sy op proef aangestel is en dat die werkgewer versuim het om die nodige evaluering, opleiding, berading, leiding, advies en onderrig te verskaf. Die werkgewer sal dan moet bewys dat dit om 'n billike rede en ooreenkomstig 'n billike prosedure geskied het.

Vanuit 'n onderwysperspektief meld die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) dat 'n werknemer wat aanvoer dat hy/sy onbillik behandel was, sodanige dispuut binne 90 dae by die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys aanhangig kan maak. Indien 'n opvoeder nie van 'n vakbondvertegenwoordiger gebruik wil maak nie kan sodanige opvoeder ook van 'n arbiter gebruik maak. Die uitspraak van die arbiter is bindend op beide partye.

Oosthuizen *et al.* (1999:136) meld verder dat indien die arbiter bevind dat die opvoeder onbillik behandel was kan die arbiter die volgende aanbeveel:

- herindiensneming,

- herindiensstelling en
- vergoeding deur die werkgewer.

Na aanleiding van die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) moet enige vergoeding deur die werkgewer aan die werknemer onpartydig en billik wees.

2.9. ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT VERLAGING IN RANG OF GRADERING

Volgens Van Wyk *et al.* (2002:164) kan gevalle van verlaging in rang of gradering oor die algemeen voortspruit uit dissiplinêre optrede of gevalle van onbekwaamheid. Indien 'n verlaging in rang of gradering voortspruit uit dissiplinêre optrede en die werknemer is van mening dat sodanige optrede onbillik was, sal dit verwys moet word op grond van artikel 186(2) (b), naamlik die onbillike dissiplinêre optrede anders as ontslag. Dit blyk verder gemeld te word dat indien verlaging in rang ingestel is om ontslag te vermy (bv. in die geval van herstrukturering) word sodanige optrede deur die werkgewer as billik beskou. Daar moet in gedagte gehou word dat enige verlaging in rang of gradering deur konsultering vooraf gegaan moet word.

Die vraag bly egter: "Wanneer is 'n werknemer onbekwaam vir sy/haar werk?" Na aanleiding van Oosthuizen *et al.* (1999:143) kan 'n werknemer onbekwaam wees om sy/haar werk te verrig omdat hy/sy 'n gebrek het aan intelligensie, vaardighede, akademiese onderrig of praktiese opleiding. In sekere gevalle kan die werkplek verantwoordelik wees vir die onbekwaamheid. Dit is byvoorbeeld waar die werkgewer kontraktueel verbind is om opleiding te verskaf en daar 'n gebrek aan opleiding of onvoldoende opleiding is, of 'n gebrek aan toesighouding of onvoldoende toesighouding is, of onbetroubare of minderwaardige toerusting of materiaal. 'n Werknemer kan ook onbekwaam wees omdat hy/sy onpaslik buite

sy/haar vermoë of ondervinding aangestel of bevorder is. Dit kom daarop neer dat 'n opvoeder in 'n betrekking aangestel word sonder dat hy/sy aan die nodige vereistes van die pos voldoen.

Volgens Oosthuizen *et al.* (1999:143-146) verskil die verhoor met betrekking tot beweerde onbekwaamheid geheel en al van 'n dissiplinêre verhoor. Die doel en aard van 'n verhoor in die geval van beweerde onbekwaamheid is drieledig van aard :

- Die oogmerk is om die werknemer die geleentheid te bied om te verduidelik waarom sy/haar werkprestasie nie die vereiste standaard bereik het nie ten spyte van die geleentheid om te verbeter.
- Dit bied die werknemer die geleentheid om 'n oorplasing na 'n meer gepaste werk te aanvaar, afhangende van die lewensvatbaarheid van so 'n oorplasing binne die onderneming.
- Dit bied aan die werknemer die geleentheid om 'n pleidooi ter versagting te lewer.

2.9.1 ONBEKWAAMHEID AS GEVOLG VAN SWAK WERKPRESTASIE

Na aanleiding van Oosthuizen *et al.* (1999:146) kan dit moeilik wees om onbekwaamheid te bewys. Indien 'n skoolhoof 'n opvoeder vir onbekwaamheid weens swak werkprestasie aankla, moet dit versterk word deur objektiewe getuienis ten einde die beweerde onbekwaamheid te bewys. Hierdie getuienis kan wees klagtes van ouers, leerders, opvoeders of administratiewe personeel, 'n vergelyking van die produktiwiteit van ander opvoeders, of 'n objektiewe evaluering of beoordeling van die werknemer se prestasie deur 'n kundige in die veld, soos 'n

kringbestuurder. Die doel hiermee is om deur middel van evaluering 'n waardeoordeel te maak wat objektief en redelik is.

Die Wysigingswet op Onderwyswette (53 van 2000) gee 'n duidelike uiteensetting van wat gedoen moet word indien daar 'n bewering van onbekwaamheid is. Hiervolgens moet die werkgewer die onbekwaamheid van 'n opvoeder evalueer met inagneming van:

- die mate waarin die onbekwaamheid die werk van die Departement van Onderwys of provinsiale onderwysdepartement of die openbare skool beïnvloed,
- die mate waarin die opvoeder in gebreke bly om aan die vereiste prestasiestandaarde te voldoen,
- die mate waarin die nodige vaardighede om in ooreenstemming met die opvoeder se toekoms presteer, by die opvoeder ontbreek,
- die aard van die opvoeder se werk en verantwoordelikhede, en die omstandighede van die opvoeder.

2.9.2 PROSEDURE IN DIE GEVAL VAN SWAK WERKPRESTASIE

Die Wysigingswet op Onderwyswette (no. 53 van 2000) meld verder in die verband dat indien 'n opvoeder, hetsy op proef of permanent nie in ooreenstemming met die taak waarvoor hy/sy aangestel is, presteer nie, moet die werkgewer:

- die werknemer skriftelik van redes voorsien waarom dit nodig is om die prosedure ten aansien van swak werkprestasie in werking te stel.

- nadat die skriftelike redes (hierbo genoem) aan die werknemer verskaf is, moet die werkgever 'n ontmoeting reël met die opvoeder, of die opvoeder en die opvoeder se vakbondvertegenwoordiger of 'n mede-werknemer, indien die opvoeder dit verkies.
- die prestasie van opvoeders evalueer ooreenkomstig die prestasiestandaarde soos ooreengekom deur die partye in die Raad van Arbeidsverhoudinge vir Opvoeders.
- die aangeleentheid met die werknemer bespreek, hom/haar inlig oor die sy ontevredenheid, en aan hom/haar die geleentheid bied om te antwoord.
- die redes vir die onbekwaamheid oorweeg en maniere soek om prestasie te verbeter. Indien die swak prestasie afkomstig is van die werkplek, word van die werkgever verwag om die werknemer gepaste onderrig, opleiding, leiding of advies te gee, om hom/haar onder beter of ander toesig te plaas of hom/haar van alternatiewe werk te voorsien wat beter by sy/haar vermoëns pas.
- die werknemer waarsku dat sy/haar prestasie nie aan die vereiste standaard voldoen nie en dat hy/sy ontslaan kan word indien hy/sy nie verbeter nie. Die waarskuwing is nie 'n dissiplinêre waarskuwing nie, maar eerder in die vorm van berading om aan die werknemer uit te wys dat sy/haar prestasie nie aan die vereiste standaard voldoen nie. Verder word aangedui watter aspekte van die werk onder standaard is, en daar word 'n beroep op die werknemer gedoen om sy/haar toestand of situasie te verbeter ten einde sy/haar werk te behou. In sekere omstandighede kan daar van die vereistes van waarskuwing afgesien word, nl in gevalle van growwe onbekwaamheid of ongepastheid (Oosthuizen *et al.* 1999:146)

- aan die werknemer 'n redelike tydperk verleen vir verbetering. Indien die werknemer in gebreke bly om die vereiste prestasiestandaard vir die pos te behaal, kan die werkgever na oorlegpleging met die opvoeder:
 - verdere opleiding verskaf,
 - die opvoeder verplaas,
 - die opvoeder se rang verlaag, of
 - die dienste van die opvoeder beëindig.

- Voordat 'n verplasing, rangverlaging of ontslag van die opvoeder mag plaasvind, ondersoek instel ten einde die opvoeder 'n geleentheid te bied om verhoër te word in antwoord op die aantygings teen hom/haar, wat die reg insluit om:
 - getuies te roep, te ondervra en te kruisondervra,
 - alle tersaaklike dokumente onder die ondersoekbeampte se aandag te bring en toegang te verkry tot die dokumente wat die werkgever as getuie aanbied,
 - tydens die ondersoek deur 'n mede-werknemer of vakbond-vertegenwoordiger bygestaan te word,
 - 'n vertaler teenwoordig te hê indien die opvoeder dit vereis,
 - indien nodig, alle tersaaklike getuie met inbegrip van getuie ter versagting van die sanksie, te lei.

2.9.3 DISSIPLINÊRE VERHOOR

Die behoefte aan 'n verhoor word beskryf as die mees elementêre beginsel van werkplekgeregtigheid. 'n Verhoor sal slegs plaasvind indien die werknemer by verskeie geleenthede hom/haar aan wangedrag skuldig gemaak het.

Die oogmerke met die hou van 'n verhoor is die volgende:

- om die werkgewer in staat te stel om 'n klagte teen 'n werknemer so eerlik en objektief as moontlik te ondersoek ten einde die feite te bepaal.
- om die werkgewer in staat te stel om 'n rasonale en weldeurdagte besluit rakende die gepaste optrede te maak.
- om die persepsie (waarneming) dat geregtighede plaasvind, te vestig en te handhaaf.
- om aan die werknemer 'n billike en redelike geleentheid te bied om:
 - die klag wat teen hom/haar ingebring is te weerlê of om wyses voor te stel om aflegging te vermy, en
 - 'n pleidooi ter versagting te lewer indien hy/sy skuldig bevind is, of geselekteer is vir aflegging, of onbekwaam of ongeskik bevind is (Oosthuizen *et al.* 1999:135).

In die Matheyse-saak was die hof versoek om te beslis of 'n verplasing op rangverlaging neerkom. Die hof het die term "rangverlaging" oorweeg en tot die slotsom gekom dat 'n vermindering van waardigheid of verkleining, verminderde belangrikheid, verantwoordelikheid, mag of status wel 'n rangverlaging kan uitmaak, selfs waar daar nie 'n verandering aan salaris, rang en voordele plaasvind nie. Daar is op bevind dat die verplasing 'n rangverlaging of verlaging in status meegebring het en dat 'n billike prosedure nie gevolg is nie. Daar was byvoorbeeld nie voldoende kennis gegee nie en die werknemer se persoonlike omstandighede was nie in ag geneem nie. Die verplasing was deur die hof as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou. Die werkgewer se besluit om die werknemer te verplaas was ter syde gestel en 'n interdik was toegestaan wat die verplasing verbied het (Van Wyk *et al.* 2002:164-165).

Die afleiding wat uit bogenoemde gemaak kan word is dat 'n verplasing slegs kan geskied indien die werknemer daartoe instem.

'n Verdere afleiding wat gemaak kan word, is dat 'n werknemer se rang slegs verlaag mag word indien sodanige persoon se dienste of gedrag onbevredigend is. Die werknemers se gedrag moet so erg wees dat die werkgever besluit om hom/haar te ontslaan en die dienskontrak te kanselleer.

2.10. ONBILLIKE OPTREDE MET BETREKKING TOT 'N BEROEPSNADEEL

Van Wyk *et al.* (2002:174-175) meld dat artikel 3 van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) bepaal dat geen werknemer deur sy/haar werkgever aan 'n beroepsnadeel onderwerp mag word op grond daarvan of gedeeltelik op grond daarvan dat hy/sy 'n beskernde bekendmaking gedoen het nie. Die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is onder meer:

- om werknemers te beskerm teen 'n beroepsnadeel.
- om remedies (regsmiddels) te skep in verband met 'n beroepsnadeel.
- om prosedures te skep waarvolgens inligting verantwoordelik bekend gemaak kan word
- om enige bepaling in 'n dienskontrak wat daarop ingestel is om sodanige bekendmaking te ontmoedig of te verbied, nietig te verklaar.

Artikel 4 van die WAV (66 van 1995) bepaal in subartikel (2)(b) dat enige beroepsnadeel wat strydig met artikel 3 is, geag 'n onbillike arbeidspraktyk te

wees. Verder bepaal dit dat, indien so 'n geskil nie deur versoening besleg kan word nie, dit na die Arbeidshof vir beregting verwys kan word.

2.10.1 Wat is 'n beroepsnadeel

Van Wyk *et al.* (2002:175) meld dat 'n "beroepsnadeel" beteken, in verhouding tot die beroepsomgewing van die werknemer:

- *om aan dissiplinêre stappe onderwerp te word.* Sommige skoolhoofde wat bv. 'n outokratiese bestuursbenadering het, sal alles in hul vermoë doen om opvoeders wat blyk 'n bedreiging te wees dissiplinêr te verhoor ten einde te wil bewys dat die werkgewer alleen in die werkplek koning kraai.
- *om ontslaan, geskors, gedegradeer, geteister of geïntimideer te word.* Opvoeders wat die skoolhoof gedurig wys op onbillikheid mag op die lange duur 'n gevaar loop om geskors, gedegradeer, geteister of geïntimideer te word.
- *om teen sy/haar wil verplaas te word.* Sommige opvoeders mag ook teen hul wil verplaas word, omdat die skoolhoof mag aanvoer dat sodanige opvoeder 'n gevaar vir medekollegas kan wees.
- *om verplasing of bevordering te weier.* Skoolhoofde mag weier om 'n verplasing of bevordering van 'n kollega goed te keur deur negatiewe redes vir sodanige optrede aan te voer.
- *om aan 'n beding of voorwaarde van diens of aftrede onderwerp te word, wat tot sy/haar nadeel verander word.* Skoolhoofde moedig somtyds kollegas aan tot vroeë aftrede, slegs om 'n familielid in sodanige betrekking aan te stel. Nepotisme kry in hierdie geval die oorhand.

- *om deur die werkgewer 'n getuigskrif geweier te word, of van 'n nadelige getuigskrif voorsien te word. Sodanige optrede kan daarop neerkom dat die werkgewer nie van die werknemer ontslae wil raak nie of dat die werkgewer die werknemer se bevordering in die wiele wil ry.*
- *om met bovermelde optredes gedreig te word, of*
- *om andersins nadelig met betrekking tot sy/haar diens, professie of amp, met inbegrip van werksgeleenthede en werksekerheid, geraak te word.*

Bogenoemde is slegs 'n paar voorbeelde om die begrip "beroepsnadeel" toe te lig.

2.10.2 Beskermdede bekendmaking

Daar word onder normale omstandighede van 'n werknemer verwag om inligting van die werkgewer vertroulik te hanteer en om dit nie vir eie gewin aan te wend nie. Die Wet op Beskermdede Bekendmakings (26 van 2000) skep egter meganismes waarvolgens onbehoorlikhede deur 'n werknemer bekend gemaak kan word. Vir doeleindes van bogenoemde wet beteken die begrip "bekendmaking" die bekendmaking van inligting deur 'n werknemer rakende enige optrede van 'n werkgewer of 'n medewerknemer, waar sy/haar rede het om te glo dat die inligting een of meer van die volgende aantoon (Oosthuizen *et al.* 1997:146):

- *dat wangedrag gepleeg is of waarskynlik gepleeg gaan word,*
- *dat 'n opvoeder versuim, of waarskynlik gaan versuim om aan sy/haar werksbeskrywing te voldoen;*

- *om deur die werkgewer 'n getuigskrif geweier te word, of van 'n nadelige getuigskrif voorsien te word. Sodanige optrede kan daarop neerkom dat die werkgewer nie van die werknemer ontslae wil raak nie of dat die werkgewer die werknemer se bevordering in die wiele wil ry.*
- *om met bovermelde optredes gedreig te word, of*
- *om andersins nadelig met betrekking tot sy/haar diens, profesie of amp, met inbegrip van werksgeleenthede en werksekerheid, geraak te word.*

Bogenoemde is slegs 'n paar voorbeelde om die begrip "beroepsnadeel" toe te lig.

2.10.2 Beskermdede bekendmaking

Daar word onder normale omstandighede van 'n werknemer verwag om inligting van die werkgewer vertroulik te hanteer en om dit nie vir eie gewin aan te wend nie. Die Wet op Beskermdede Bekendmakings (26 van 2000) skep egter meganismes waarvolgens onbehoorlikhede deur 'n werknemer bekend gemaak kan word. Vir doeleindes van bogenoemde wet beteken die begrip "bekendmaking" die bekendmaking van inligting deur 'n werknemer rakende enige optrede van 'n werkgewer of 'n medewerknemer, waar sy/haar rede het om te glo dat die inligting een of meer van die volgende aantoon (Oosthuizen *et al.* 1997:146):

- *dat wangedrag gepleeg is of waarskynlik gepleeg gaan word,*
- *dat 'n opvoeder versuim, of waarskynlik gaan versuim om aan sy/haar werksbeskrywing te voldoen;*

- *dat die gesondheid of veiligheid van 'n leerder/opvoeder in gevaar gestel is, of waarskynlik gestel gaan word,*
- *dat onbillike diskriminasie soos beskryf in die "Promotion of Equality and the Prevention of Unfair Discrimination Act" gepleeg word, of*
- *dat enige aangeleentheid soos hierbo bedoel opsetlik verberg is, verberg word of waarskynlik verberg gaan word.*

Die afleiding wat hieruit gemaak kan word is dat die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) sodanige werknemer beskerm wat onbehoorlikhede soos hierbo genoem openbaar. Die werknemer moet egter redelikerwys kan bewys dat genoemde inligting waar en korrek is.

2.10.2.1 Bekendmaking wat beskermd is

Na aanleiding van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is 'n bekendmaking wat in goeder trou deur 'n werknemer gedoen word, 'n beskernde bekendmaking indien dit gedoen word terwyl die werknemer:

- redelikerwys glo dat die inligting wat bekend gemaak word en enige aantygings wat daarin vervat word, wesenlik waar is, en
- dit nie vir persoonlike gewin is nie.

2.10.2.2 Bekendmakings wat nie beskerm word nie

Die volgende bekendmakings word nie deur die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) as beskermd beskou nie:

- wanneer die werknemer 'n misdryf pleeg wanneer sy/hy die bekendmaking doen, byvoorbeeld wanneer 'n opvoeder vir wangedrag aangekla word ten tye van die bekendmaking.
- 'n bekendmaking wat deur 'n regsadviseur/vakbondvertegenwoordiger gedoen word aan wie die inligting bekend gemaak was in die loop van die inwin van regsadvies soos byvoorbeeld wanneer 'n vakbondvertegenwoordiger 'n wangedragaangeleentheid van 'n KS-opvoeder (posvlak 1) ondersoek en sodanige bekendmaking openbaar.

2.10.3 Die onbillike arbeidspraktyk

Van Wyk *et al.* (2002:176) meld dat ten einde 'n regsgeskil aangaande 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk suksesvol deur te voer, sal die werknemer twee feite moet bewys. Eerstens sal daar moet bewys word dat 'n beskermde bekendmaking gedoen is. Tweedens sal die werknemer moet bewys dat hy/sy as gevolg van die beskermde bekendmaking aan 'n beroepsnadeel onderwerp is. Slaag die werknemer daarin, sal die werkgever moet bewys dat die handeling (of versuim) ingevolge 'n billike proses en om 'n onbillike rede gedoen is.

Die WAV (66 van 1995) maak daarvoor voorsiening dat 'n werknemer wat aan 'n beroepsnadeel onderwerp word hom/haar tot enige hof met jurisdiksie kan wend. Dit sluit die Arbeidshof in. Die geskil ingevolge die statutêre arbeidsregtelike proses sal bestaan uit 'n verwysing daarvan na die Kommissie of 'n raad binne 90 dae nadat die werknemer bewus geraak het van die onbillike arbeidspraktyk. Indien dit nie deur versoening besleg kan word nie, kan dit na die Arbeidshof verwys word.

Die afleidings wat hieruit gemaak kan word, is dat 'n KS-opvoeder (posvlak 1) nadat hy/sy bewus geraak het van die onbillike arbeidspraktyk, in oorleg met die vakbond, 'n grief by RAVO aanhangig kan maak. Indien sodanige grief tydens die

griewevergadering nie opgelos kan word nie, is die opvoeder geregtig om 'n formele dispuut by RAVO binne 90 dae te registreer. Indien daar weereens nie tot 'n versoening gekom kan word nie, kan die aangeleentheid vir arbitrasie verwys word. Dit is belangrik om daarop te let dat die werknemer op 'n oorwig van waarskynlikhede sal moet bewys dat die werkgewer hom/haar skuldig gemaak het aan 'n onbillike arbeidspraktyk.

2.11. SAMEVATTING

Die vorige WAV (146 van 1993) het onbillike arbeidspraktyke beskryf as enige handeling of weglating anders as 'n staking of uitsluiting wat 'n uitwerking het, of mag hê, dat 'n werknemer of 'n groep werknemers onbillik beïnvloed word. Die optrede deur die werkgewer kan tot gevolg hê dat die werknemer se werksomstandighede, werkseleenthede, diensvoorwaardes en werksekerheid bevooroordeeld of in gevaar gestel word. Hierdie handeling kan verder die aktiwiteite van enige werknemer of groep nadelig/skadelik beïnvloed.

Uit bogenoemde wet is dit duidelik dat die belange van beide die werkgewer en die werknemer beskerm word.

Met die koms van die nuwe WAV (66 van 1995) is 'n wyer vertolking aan die begrip "onbillike arbeidspraktyke" verleen. Die Wet beskryf onbillike arbeidspraktyke as *residuele* arbeidspraktyke. Hiervolgens mag arbeidspraktyke slegs tot 'n individu beperk word. Anders as sy voorganger mag optrede deur of teen 'n kollektiewe groep nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word nie. Waar die vorige WAV beide werknemers en werkgewers beskerm, beskerm die nuwe WAV slegs werknemers.

Volgens die nuwe wet beteken 'n onbillike arbeidspraktyk enige handeling of weglating wat ontstaan tussen werkgewer en werknemer en wat insluit –

- onbillike regstreekse of onregstreekse diskriminasie,
- onbillike optrede met betrekking tot die status of voordele van die werknemer,
- onbillike skorsing of dissiplinêre optrede van die werknemer, en
- weiering van 'n werkgever om 'n afgedankte werknemer ingevolge 'n ooreenkoms weer in diens te stel.

Met die koms van die nuwe WAV (Wet 66 van 1995) word die regte van die werknemer meer as ooit beskerm. Die vraag ontstaan nou egter of sodanige werknemer sy/haar regte ken. So baie opvoeders in ons kring word daaglik aan onbillike arbeidspraktyke blootgestel, maar hulle kan nie die situasie hanteer nie, want hul is nie op hoogte met arbeidsverhoudinge in die onderwyssektor nie. Indien sodanige opvoeders hulle reg ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke geken het, sou hul in staat gewees het om dié situasies beter te hanteer.

Die grootste probleem is egter dat die meerderheid van die onderwyserskorps in ons kring nie opleiding in onderwysreg tydens hul indiensopleiding as onderwysers ontvang het nie. Dit is moontlik die rede waarom KS-opvoeders (posvlak 1) dikwels na die afloop van 'n dissiplinêre verhoor die uitspraak maak dat hul nie hulleregte geken het nie.

In hierdie hoofstuk is 'n deeglike literatuurstudie gedoen van onbillike arbeidspraktyke wat in die onderwys mag voorkom. In hoofstuk 3 sal die besondere navorsingsontwerp volledig bespreek word.

HOOFSTUK 3

NAVORSINGSONTWERP

3.1 INLEIDING

Enige navorsing kan beskou word as 'n proses waardeur 'n noukeurige ondersoek na 'n bestaande probleem gedoen word. Om dit te bereik, is kreatiewe denke en veranderde werkwyses 'n vereiste.

Deur navorsing kan nuwe lig op bestaande vraagstukke gewerp word en nuwe dimensies kan as neweprodukte van bestaande navorsing na vore tree. Die vernaamste doel van navorsing is om vrae te formuleer en antwoorde daarop te vind. Volgens Dane (1990:4) kan navorsing gedefinieer word as 'n kritiese proses waardeur vrae gestel en dan gepoog word om antwoorde oor die werklikheid te verskaf.

Kortom kan navorsing beskou word as 'n sistematiese prosedure wat ontwerp is om die kennis en begrip oor 'n spesifieke aspek deur middel van die toepaslike bewyse uit te brei.

3.2 NAVORSING

Vir die doel van hierdie studie was van kwantitatiewe sowel as kwalitatiewe navorsing gebruik gemaak. Die doel was net om basiese data te versamel met kwalitatiewe oop antwoorde.

Volgens Hancock (1998:2) wil kwalitatiewe navorsing antwoorde vind op vrae soos: Hoekom?, Hoe? of Op watter manier? Kwantitatiewe navorsing aan die anderkant is meer besorgd oor vrae soos: Hoe?, Hoeveel? of Hoe dikwels? Kwantitatiewe navorsing gebruik data vir statistiese afleidings en kwalitatiewe navorsing gebruik data om die menslike ervaring te probeer vertolk (Hancock 1988:17).

3.3 NAVORSINGSPROBLEEM

In hierdie studie moes bewys word dat KS-opvoeders (posvlak 1) nie oor die nodige kennis van onbillike arbeidspraktyke beskik nie. Hierdie navorsing is gebaseer op KS-opvoeders (posvlak 1) in Weskus Mynland OBOS, kring 9. Die afbakening van die kring strek vanaf Kliprand (Nuwefontein) in die noorde tot by Trawal in die suide en vanaf Doringbaai in die weste tot by Urionskraal in die ooste. 'n Kaart word ingesluit om die geografiese ligging van genoemde skole aan te dui (bylae B).

3.4 DATAVERSAMELING EN DATA ANALISE

Onderhoude is hoofsaaklik met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole gevoer. Die steekproef het bestaan uit KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole. Daar was met 10 opvoeders in genoemde skole onderhoude gevoer. Skrywes was aan skoolhoofde in Weskus Mynland OBOS, kring 9 gerig waarin die doel en voorgenome reëlings van die navorsing uiteengesit is. Eers nadat toestemming verkry is, was skrywes wat die doel van die voorgenome navorsing uiteengesit het, aan opvoeders gerig. Die KS-opvoeders (posvlak 1) van die 10 skole kon self die keuse uitoefen om een opvoeder aan te wys wat vrywillig aan die navorsing sou deelneem. In totaal bestaan die 10 genoemde skole uit 32 KS-opvoeders (posvlak 1). Hiervan was 23 dames en 9 mans. Vier van dié skole se KS-opvoeders (posvlak 1) was slegs dames. As gevolg hiervan het laasgenoemde vier skole elkeen 'n dame aangewys en die ander ses skole se opvoeders het elkeen vyf mans en een dame aangewys om aan die navorsing deel te neem.

Vir die navorser was dit van kardinale belang dat dames by die navorsing ingesluit moet word, want die navorser was opsoek na ryk insigtelike data. Verder moes die navorser ook verskille en ooreenkomste van die respondente identifiseer, 'n verslag skryf en sekere afleidings en aanbevelings maak. Op

hierdie wyse is vyf mans en vyf dames aangewys. Geen druk is op deelnemers uitgeoefen om deel te neem nie. Elke deelnemer is deeglik ingelig oor die navorsingsprosedures. Voordat daar met datainsameling begin is, is elkeen ingelig dat deelname 'n keuse is en dat dit enige tyd tydens die navorsing gestaak kon word.

In die lig hiervan het die navorser nie die keuse aan skoolhoofde oorgelaat nie, want dit kon 'n beduidende invloed uitoefen op die data wat deur die onderwysers verskaf sou word.

3.4.1 Die Populasie

Vir die navorser was dit van kardinale belang om 'n goeie keuse van die populasie te maak wat in die navorsing gebruik was. 'n Populasie kan gedefinieer word as individue in die heelal wat spesifieke karaktereienskappe besit (De Vos , 2005:199). 'n Statistiese populasie kan dus gesien word as 'n totale groep mense, gebeurtenisse of dinge van belang vir die navorser.

Die navorsing is gedoen in Weskus/Wynland OBOS, kring 9. Aangesien dit die aantal opvoeders in 'n bepaalde kring verteenwoordig, moet dit gesien word as 'n subgroep van die totale populasie. Hierdie kring se grense strek vanaf Kliprand (Nuwefontein Primêr) in die noorde tot by Trawal in die suide en vanaf Doringbaai in die weste tot by Urionskraal in die ooste. Daar is 14 landelike skole en 41 KS-opvoeders (posvlak 1) werksaam by hierdie skole in kring 9. 'n Skrywe is aan die Direkteur. Onderwysnavorsing gerig waarin die doel van die navorsing gemeld is. Nadat die navorser op versoek van die Direkteur sy navorsingsvoorstel ge-e-pos het, is toestemming verleen. (bylae C). Die Direkteur het ook sekere voorwaardes aan die navorser gestel. (bylae C).

Op versoek van die WKOD (bylae C) is die volgende skole betrek by hierdie navorsing:

- Booyssendal Primêr
- Kapel S.S.K.V. Primêr

- Kleinrivier N.G.K. Primêr
- Koekenaap N.G.K. Primêr
- Lutzville–Wes Primêr
- Naastdrift Primêr
- Spruitdrift Primêr
- Steilhoogte N.G.K. Primêr
- Vergenoeg R.K. Primêr
- Welverdiend Primêr

Aangesien die WKOD spesifiek bogenoemde landelike skole aangewys het vir die navorsing, kom dit daarop neer dat hul bewus was dat dit moontlik 'n betekenisvolle invloed op die dataversameling kon hê. Indien die WKOD meer as genoemde skole sou aanwys, mag dit moontlik 'n negatiewe beeld van genoemde instansie uitdra.

3.4.2 Samestelling van die steekproef

Na aanleiding van De Vos (2005:199) kan 'n steekproef gedefinieer word as die elemente van die populasie wat in aanmerking geneem word vir die werklike insluiting by die navorsing. 'n Steekproef kan dus gesien word as die selektering van genoegsame hoeveelheid items of elemente vanuit die populasie sodat die eienskappe van die steekproef veralgemeen kan word en so verteenwoordigend van alle opvoeders in die distrik word. Die aantal opvoeders wat dus deelgeneem het aan die studie kan beskou word as verteenwoordigend van die grootste deel van die populasie. Op hierdie manier het die navorser gepoog om dieper insig, kennis en geloofwaardigheid ten opsigte van die navorsingsprobleem en -doelwitte te bekom.

Tien landelike primêre skole in Weskus/Wynland OBOS, kring 9 is betrek by hierdie navorsing. Dit verteenwoordig 71% van die totale aantal landelike skole in hierdie kring. Daar is met 10 KS-opvoeders (posvlak 1) onderhoude gevoer. Dit is verteenwoordigend van die opvoeders in die distrik. Sekondêre skole is

nie oorweeg nie aangesien die populasie relatief klein is en die steekproef nie uit 'n relatief groot persentasie van die populasie out bestaan nie.

Die respondente het permanente of tydelike onderwysbetrekkings beklee. Aangesien sommige van die opvoeders tydelik aanstellings was, kan afgelei word dat hulle in die plek van opvoeders was wat uit diens getree het, die skool weens swak gesondheid verlaat het of om een of ander rede bedank het. Van die 10 respondente wat aan die navorsing deelgeneem het was 5 permanente aanstellings, 3 tydelike aanstellings en 2 beheerliggaam-aanstellings. Die insluiting van laasgenoemde 2 groepe opvoeders by die navorsing was vir die navorser van kardinale belang en wel om die volgende redes:

- Hierdie opvoeders is op aanvraag by skole waar daar 'n onmiddellike behoefte ontstaan.
- Tydelike onderwysers word gewoonlik vir 'n tydperk van twee weke tot ses maande op 'n kontrakbasis aangestel.
- Opvoeders wat deur die beheerliggaam aangestel word, word aangestel solank as wat die beheerliggaam dit verlang en kan bekostig.
- Genoemde opvoeders onderrig gewoonlik by meer as een skool en kom in aanmerking met skoolhoofde met verskillende bestuurstyle.
- Die moontlikheid dat hulle aan meer onbillike arbeidspraktyke as permanente onderwysers blootgestel word, is nie uitgesluit nie.
- Die insluiting van genoemde opvoeders by die navorsing sou definitief 'n betekenisvolle invloed op die dataversameling hê.

Indien daar wel 'n verskil in aanstellingstatus was, kon dit 'n invloed op die navorsing gehad het, want dan was die steekproef nie verteenwoordigend van

die totale populasie nie. Verder kan die data as geldig en betroubaar beskou word, omdat die navorsingsresultate geldig is vir die praktyk en toegepas kan word. Dit stel ook die navorser in staat om die nodige afleidings en bevindings te maak.

As steekproeftegniek is besluit om 'n nie-waarskynlikheidsteekproef, bekend as doelgerigte ("purposive") steekproefneming, te gebruik. Die rede hiervoor is dat al die betrokke opvoeders almal by landelike primêre skole werksaam is en dus verteenwoordigers van die totale populasie is. Skole is gekies waar probleme ten opsigte van seksuele teistering, diskriminasie en ander onbillike arbeidspraktyke die meeste voorgekom het.

Die grootte van die steekproef is geselekteer op gronde van wat De Vos *et al.* (2002:199) se beskrywing: "Indien die populasie relatief klein is, moet die steekproef uit 'n redelike groot persentasie van die populasie bestaan. Op hierdie manier kan die navorser insigtelike kommentaar vanuit die respondent verkry wat spesifiek handel oor onbillike arbeidspraktyke, seksuele teistering en prosedures tydens dissiplinêre verhore".

3.4.3 Die Navorsingsproses

Onderhoude is as navorsingsinstrument gebruik. Wilkonson en Bermingham (2003:43) waarsku dat onderhoude nie 'n maklike opsie is nie. Die navorser was egter opsoek na ryk insigtelike data. In hierdie verband wys Wilkonson en Bermingham (2000:44) op die volgende belangrike voordeel van onderhoude: "Terwyl ander instrumente op die oppervlak elemente fokus van wat gebeur, gee onderhoude die navorser meer insig in die betekenis van wat gebeur". De Vos *et al.* (2000:292) noem dat opleiding om onderhoude suksesvol uit te voer, krities is. Die navorser het hierdie uitdaging aangespreek deur deeglike voorbereiding en goeie frasering van vrae. Die navorser beskik ook oor goeie kennis van die deelnemers se kultuur en verwysingsraamwerk (De Vos *et al.* 2002:292). Die deelnemers is ook meegedeel dat dit hulle vrystaan om enige tyd te onttrek. Respondente vir die onderhoudsvoering is vooraf ingelig en ook meegedeel dat dit hul keuse is om aan die onderhoud deel te neem. Die

belangrikheid van die studie is egter beklemtoon waarop respondente wat aangedui het om nie deel te neem nie, wel besluit het om deel van die navorsing te wees. Van die respondente het die navorser meegedeel dat hulle nog nooit aan onderhoudsvoering blootgestel was nie. Semi-gestruktureerde onderhoude is eers oorweeg. De Vos *et al.* (2000:302) is van mening dat hierdie tipe onderhoude 'n gedetailleerde beeld van 'n onderwerp kan lewer. Dit is egter ook belangrik om seker te maak dat alle relevante inligting en onderwerpe gedek word. Die navorser het gevolglik besluit om gestruktureerde vrae te gebruik.

Die moontlikheid het bestaan dat die aard van die onderwerp opvoeders kon vrehoed om spontaan tydens die onderhoude op te tree. Die implikasies hiervan is dat belangrike data teruggehou kon word. Dit was die taak van die navorser om die respondente op hul gemak te laat voel.

Tydens die onderhoud is gestruktureerde vrae aan die respondente gestel. Al die respondente is aan dieselfde vrae blootgestel. Die gesprekvoering is, met die respondente se toestemming, op band vasgelê en vir elke respondent is 'n afsonderlike kasset gebruik. Hoogstens twee onderhoude is per dag gevoer. Na afloop van elke onderhoud is die opname getranskribeer. Vir die navorser was dit van kardinale belang dat transkribering direk na die onderhoud moes volg, omdat geheue help om te hoor wat op die bandmasjien is. Dit skakel ook moontlike latere teleurstelling uit as 'n belangrike onderhoud of gedeelte daarvan uitgewis is. Nadat die onderhoud volledig op die rekenaar getranskribeer is, is dit versorg, aangesien daar 'n redelike verskil tussen praat- en skryfstyl bestaan.

3.5 NAVORSINGSMETODE

Na aanleiding van Vermeulen (1998:23) is 'n deeglike en goed beplande literatuurstudie 'n noodsaaklike vereiste vir suksesvolle navorsing. 'n Navorser moet kennis neem van vorige navorsing en bestaande teorieë in die geïdentifiseerde probleemarea. Hierdie begrip word deur sommige skrywers

soos Mouton (2001:49) verdeel in navorsingsprosedures (die stappe wat gevolg word) en die navorsingstegnieke (instrumente).

3.5.1 Onderhoude

Vir die doel van hierdie studie is die navorsing gebaseer op die ondervragingsonderhoud of vraagesprek omdat dit 'n belangrike hulpmiddel is by die versameling van feitemateriaal.

Volgens Vermeulen (1998:65) word inligting tydens 'n onderhoud op direkte wyse van aangesig tot aangesig versamel en met 'n minimum vooroordeel. Daar moet egter in gedagte gehou word dat tydens 'n onderhoud die respondent die navorser van inligting voorsien deur mondelinge betrokkenheid of kommunikasie. Kwalitatiewe onderhoude beklemtoon op luister en volg ook die rigting waarin die deelnemer die gesprek stuur (Law *et al.* 1998:4).

Na aanleiding van Cohen en Manion (1989:27) kan die ondervragingsonderhoud gedefinieer word as 'n tweegesprek wat deur die onderhoudsvoerder geïnisieer word vir 'n spesifieke doel, naamlik die verkryging van relevante inligting vir navorsing. Tydens kwalitatiewe onderhoudsvoering kan die navorser van gestruktureerde, ongestruktureerde en semi-gestruktureerde onderhoude gebruik maak.

3.5.1.1 Ongestruktureerde onderhoude

Ongestruktureerde onderhoude is onderhoude waar die onderhoudsvoerder meer van die spesifieke onderwerp wil uitvind, met geen struktuur of voorafbeplande plan of rigting van wat hy met die onderwerp wil bereik nie. Hierna word soms verwys as in diepte onderhoude (Hancock, 1998:10).

3.5.1.2 Gestruktureerde onderhoude

Tydens hierdie onderhoude vra die onderhoudsvoerder aan elke respondent dieselfde vrae en op dieselfde wyse. 'n Lywige gestruktureerde skedule van

vrae word gebruik. Volgens Hancock (1998:10) is dit min of meer soos 'n vraelys.

3.5.1.3 Semi-gestruktureerde onderhoude

Hierdie tipe onderhoud sluit 'n hele aantal doelgerigte, oop antwoorde in wat op die gedeeltes van die onderwerp wat die navorser wil dek, betrekking het. Tydens sodanige onderhoud word die geleentheid ook geskep vir beide onderhoudsvoerder en respondent om sommige onderwerpe in meer besonderhede te bespreek. Indien die respondent van die vrae moeilik vind om te beantwoord, kan die onderhoudsvoerder wenke gee of voorsê om die respondent in staat te stel om die vraag verder te beantwoord (Hancock, 1998:9). De Vos *et al.* (2002:302) is van mening dat hierdie tipe onderhoude 'n gedetailleerde beeld van 'n deelnemer se oortuigings of persepsies oor die spesifieke onderwerp gee. Dit is egter belangrik dat alle relevante inligting en onderwerpe gedek word.

Aangesien die hoofdoel van die navorsing is om opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke te toets, het die navorser op gestruktureerde onderhoude in plaas van semi-gestruktureerde onderhoude besluit. Tydens die onderhoudsvoering het die navorser die vrae gevra soos wat dit op die skedule bewoord was. Die vrae is wel herhaal indien die respondent dit sou verlang of wanneer hy/sy sou aantoon dat hy/sy nie die vraag verstaan het nie. Geen leiding is aan die respondente gegee nie. Verder het die navorser erkenning gegee aan insette en verduidelikings. Die navorser het ook seker gemaak dat elke respondent die vraag korrek verstaan en beantwoord en dat dit genoegsaam was (Vermeulen, 1998:66). Tydens onderhoudsvoering het die onderhoudsvoerder (navorser) outomaties deel van die waarneming geword. Spontane reaksies kon dus direk waargeneem word.

Volgens Garbers (1996:292) verskuif die navorser se rol van buitestaander na die intersubjektiewe ingesteldheid van 'n binnestaander. Die navorser was dus nou deel van die proses. In navorsing word hierna verwys as deelnemende betrokkenheid. Die implikasie hiervan vir die navorser is dat hy/sy 'n aktiewe lid

van die gemeenskap word wat bestudeer is, terwyl die nagevorsde 'n aktiewe lid van die navorsingspan is.

3.5.2 Metode van ondersoek

Die metode van ondersoek is gebaseer op onderhoudsvoering met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike primêre skole. Die onderhoude het bestaan uit gestruktureerde vrae waarvan die vorm sowel as die volgorde vooraf vasgestel is.

3.6 DATAVERWERKING

Die onderhoud van elke respondent is op band vasgelê. Aan die einde van die onderhoud is dit getranskribeer en ooreenkomste en verskille geïdentifiseer. Die transkribering moes onmiddellik na afloop van die onderhoud plaasvind, omdatt die gesprek dan nog vars in die navorser se geheue is. So kon hy die beste hoor wat op die kasset was. Die transkribering was baie tydrowend.

Volgens Gilham (2000:71-75) kan inhoudanalise op die volgende maniere gedoen word:

- Neem een transkripsie op 'n slag.
- Gaan elkeen sorgvuldig deur en stip substantiewe verklarings neer.
- Ignoreer repetisies, afdwalings en duidelik irrelevante materiaal.
- Sommige verklarings sal dieselfde wees, maar indien jy voel om iets by te voeg, doen dit.
- Rus tussen transkripsies. Aanhoudende transkripsie laat konsentrasie afneem. Doen op die meeste twee transkripsies perdag.

van die gemeenskap word wat bestudeer is, terwyl die nagevorsde 'n aktiewe lid van die navorsingspan is.

3.5.2 Metode van ondersoek

Die metode van ondersoek is gebaseer op onderhoudsvoering met KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike primêre skole. Die onderhoude het bestaan uit gestruktureerde vrae waarvan die vorm sowel as die volgorde vooraf vasgestel is.

3.6 DATAVERWERKING

Die onderhoud van elke respondent is op band vasgelê. Aan die einde van die onderhoud is dit getranskribeer en ooreenkomste en verskille geïdentifiseer. Die transkribering moes onmiddellik na afloop van die onderhoud plaasvind, omdatt die gesprek dan nog vars in die navorser se geheue is. So kon hy die beste hoor wat op die kasset was. Die transkribering was baie tydrowend.

Volgens Gilham (2000:71-75) kan inhoudanalise op die volgende maniere gedoen word:

- Neem een transkripsie op 'n slag.
- Gaan elkeen sorgvuldig deur en stip substantiewe verklarings neer.
- Ignoreer repetisies, afdwalings en duidelik irrelevante materiaal.
- Sommige verklarings sal dieselfde wees, maar indien jy voel om iets by te voeg, doen dit.
- Rus tussen transkripsies. Aanhoudende transkripsie laat konsentrasie afneem. Doen op die meeste twee transkripsies perdag.

- Na al die transkripsies voltooi is, lees die eerste een weer deur. Vir kontrole is dit belangrik om iemand anders te vra om deur 'n aantal ongemerkte transkripsies te gaan en neer te stip wat hy/sy as substantiewe verklarings sien.
- Dit is belangrik om 'n aantal kategorieë op te stel en vir elke kategorie 'n opskrif te gee.

Met bogenoemde in gedagte, het die navorser van die kategorieë gekombineer of alternatiewelik onderverdeel. Hierna het die navorser alle kategorieë op 'n ontledingsrooster ('analysis grid') ingesluit. Daarna het die navorser die verklaring van elke respondent op die ontledingsrooster neergeskryf. Die navorser het ook gebruik gemaak van 'n tel- en sieningsanalisis. Na afhandeling van transkribering het die navorser 'n verslag saamgestel.

3.7 BETROUBAARHEID VAN DIE NAVORSING

3.7.1 Geldigheid

In die algemeen verwys geldigheid na die mate waarin 'n afleiding of bevinding as logies verklaar kan word (Dane, 1990:148). 'n Eksperiment het interne geldigheid in die mate wat die resultaat die gevolg van die onafhanklike veranderlike is, en nie van ander oorsake wat nie in die eksperiment bestudeer is nie. Na aanleiding van Tuckman (1978:4) moet die afleidings en bevindings wat gemaak word slegs uit die resultate van die navorsing spruit.

3.7.1.1 Eksterne Geldigheid

Eksterne geldigheid dui op die mate waarin die navorsingsbevindings toegepas kan word op individue en situasies wat nie aan die navorsingsproses deelgeneem het nie. Die bevindings van opvoedkundige navorsing kan eksterne geldigheid van 'n spesifieke situasie besit, maar dit kan minder geldig of selfs ongeldig wees vir ander situasies (Gall *et al.* 1996:473).

Eksterne geldigheid verwys na die verband tussen die navorsingservaring en die alledaagse praktyk. Dit verwys na die mate waarin die navorsingsresultate vir die praktyk geldig is en toegepas kan word (Dane, 1990:113,149).

Vir die doel van hierdie studie is die navorsingsresultate geldig vir KS-opvoeders (posvlak 1) in 'n spesifieke kring en kan wel in die praktyk toegepas word. Eksterne geldigheid is dus op hierdie studie van toepassing.

3.7.1.2 Veralgemeenbaarheid

Die doel met beskrywende navorsing is om die resultate wat tydens die eksperiment verkry word op ander situasies toe te pas. Meestal wou die navorser dit wat hy/sy in die eksperiment bewys het, ook van toepassing maak op ander mense en objekte. Voordat sodanige veralgemenings gemaak kon word, moes die navorser deur middel van inferensiële statistiek bewys dat die resultaat van die eksperiment voldoende bewys was om sodanige veralgemenings te maak. Daar moet met ander woorde bewys word dat die deelnemers aan die eksperiment as verteenwoordigend van die populasie waarop dit veralgemeen wil word, beskou kon word en dat die gevolgtrekkings geldig was.

Inferensiële statistiek is benaderings, gebaseer op 'n bepaalde monster, van bepaalde kwaliteite en kwantiteite wat in die groter groep (populasie) bestaan (Vermeulen, 1998:77-78). In die geval van hierdie studie is die respondente deel van die groter KS-opvoeders (posvlak 1) in Weskus/Wynland OBOS, kring 9 en kan die navorsingsresultate as verteenwoordigend van die populasie KS-opvoeders (posvlak 1) waarop dit veralgemeen wil word, beskou word.

3.7.1.3 Literatuurkontrole

Vir die navorser was dit van kardinale belang om aan die einde van hierdie navorsing seker te maak dat die navorsing geslaagd was. Die enigste manier om dit te bepaal was om vas te stel of die resultate met die literatuuroorsig

strook. Die antwoorde van die respondente moes dus met die literatuuoroorsig vergelyk word.

3.8 ETIESE OORWEGINGS

Volgens De Vos *et al.* (2002:63) kan etiese oorwegings beskryf word as 'n stel morele beginsels wat die korrekte gedragskode teenoor respondente bepaal.

Vir die doel van hierdie studie was die volgende etiese oorwegings in ag geneem ten einde nie op die respondente se menswaardigheid en basiese menseregte inbreuk te maak nie.

3.8.1 Die reg op privaatheid en nie-deelname

'n Persoon het 'n reg op privaatheid deurdat hy/sy 'n keuse het om sekere inligting oor hom/haar openbaar gemaak kan word of nie. Voor die aanvang van die onderhoud het die navorser die deelnemers se privaatheid gewaarborg. Hulle is ook ingelig dat hulle op enige tydstip aan die navorsing kon onttrek. Daar was geen druk op deelnemers uitgeoefen nie. Elke deelnemer is ingelig oor die navorsingsprosedure en sy/haar reg om te stem of te weier om deel te neem voordat met die datainsameling begin is.

3.8.2 Die reg om anoniem te bly

Elke respondent in hierdie navorsing is verseker dat hul anonimiteit gewaarborg sal word.

3.8.1 Die reg op vertroulikheid

Respondente was voor die onderhoud verseker dat die inligting vir navorsingsdoeleindes gebruik sal word en dat alle inligting wat gedurende die navorsing verkry is, vertroulik hanteer sal word.

Die verwagte uitkomst met hierdie navorsing was om 'n indruk te kry van KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis en begrip van onbillike arbeidspraktyke.

Hierdie studie kan die tekortkominge in opvoeders se kennis van onbillike arbeidspraktyke uitwys. Sulke tekortkominge aan kennis kan tot 'n gedemotiveerde onderwyserskorps lei. Deur die korrekte opleiding te gebruik kan hierdie probleem reggestel word. Met die navorsing word verder beoog om KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis van onbillike arbeidspraktyke op grond van die literatuurstudie te bepaal asook om gevolgtrekkings en aanbevelings te maak.

In hierdie hoofstuk is die metodologie van die navorsing uiteengesit. Die onderhoud is as die navorsingsinstrument gekies en is so saamgestel dat die beginsels uit die literatuurstudie daarin vervat is. Die navorser het deurgaans die navorsingsvrae en doelwitte van die studie voor oë gehou.

In hoofstuk 4 sal die navorser die bevindinge en die ontleding van die empiriese data bespreek.

HOOFSTUK 4

BEVINDINGE

4.1. INLEIDING

Hierdie hoofstuk handel oor die bevindinge en ontleding van die empiriese data. Die respondente se antwoorde op die bepaalde vrae asook ooreenkomste en verskille sal dienooreenkomstig vergelyk en die nodige afleidings gemaak word. Die doel van hierdie studie is om KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis en begrip van onbillike arbeidspraktyke te bepaal.

Die navorser gaan in hierdie hoofstuk die werklike steekproef en die karaktereienskappe asook die vernaamste bevindinge beskryf. Verder sal 'n bespreking van die vernaamste verloop van gebeure, patrone en ooreenkomste wat uit die navorsing na vore mag kom, gegee word. Aan die einde word 'n opsomming van die vernaamste bevindinge hetsy negatief of positief gegee.

4.2 ANALISE EN INTERPRETASIE VAN EMPIRIESE DATA

4.2.1 REGTE EN VERPLIGTINGE IN DIE ONDERWYS

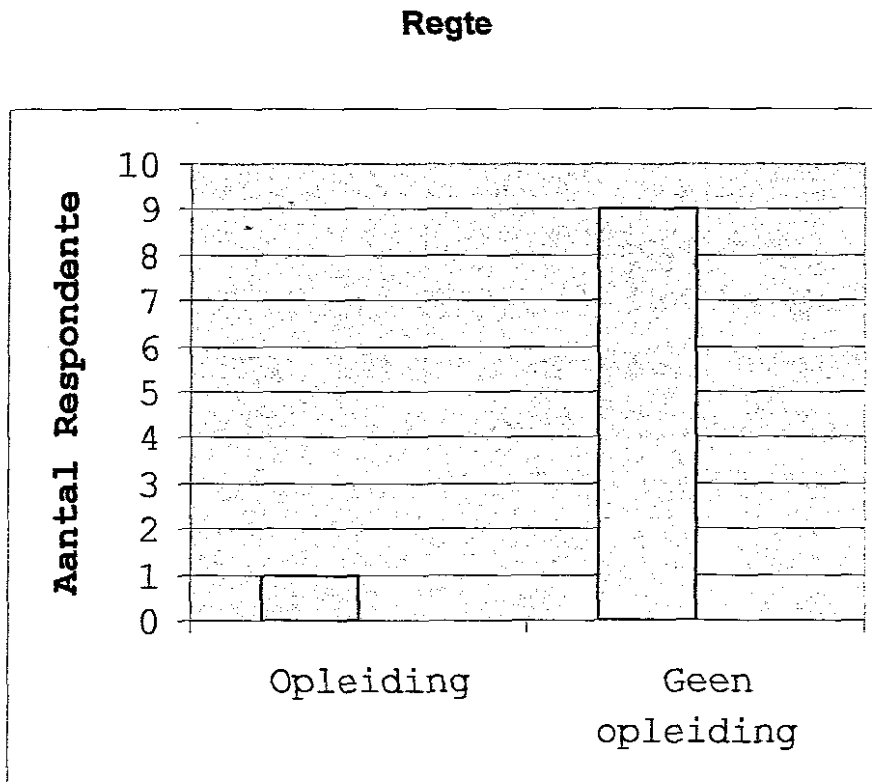
Vraag 1: Watter opleiding het u gekry ten opsigte van u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind? Wie het dit aangebied?

4.2.1.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Nege van die tien respondente het geen opleiding ten opsigte van hul regte ontvang nie. Die meeste respondente se antwoorde bevestig dit : "Ek het geen opleiding oor my regte ontvang nie" (bylae A, respondent A). Genoemde stelling is verteenwoordigend van die populasie. Afwykings kom wel voor. Een van die respondente se antwoord verskil van die res: "Ek het bepaalde

opleiding gekry ten opsigte van my regte as opvoeder by 'n induksie...' (bylae A, respondent C).

Die onderstaande diagram is 'n grafiese voorstelling van die respondente wat wel opleiding ten opsigte van hul regte ontvang het asook van dié wat glad nie opleiding ontvang het nie.

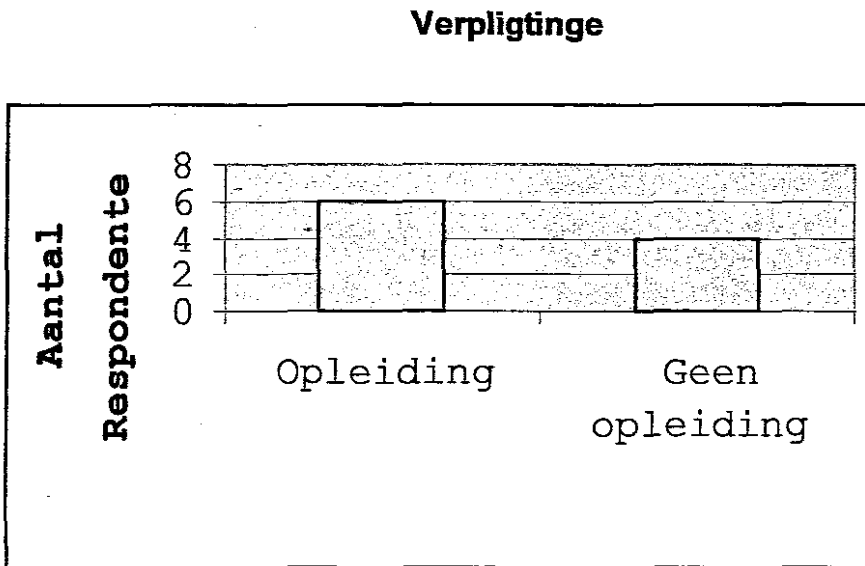


Die respondente moes die volgende antwoorde ten opsigte van hul regte te verskaf:

- Die reg op billike diskriminasie.
- Die reg op privaatheid.
- Die reg op basiese onderwys.
- Kulturele, godsdienstige en taalregte.
- Die reg op gewetensvryheid.
- Die reg op vryheid en geborgenheid.
- Die reg op menswaardigheid.
- Die reg op regverdige administratiewe optrede.

Slegs een respondent maak melding van opleiding wat sy ten opsigte van haar regte ontvang het.

Die onderstaande diagram is 'n grafiese voorstelling van die opleiding wat die respondente ten opsigte van hul verpligtinge in die onderwys ontvang het.



Dit blyk dat vier van die respondente geen opleiding ten opsigte van hul verpligtinge in die onderwys ontvang het nie. Van die respondente was verwag om ten minste opgelei te wees oor daardie tipe onbillike arbeidspraktyke.

4.2.1.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Slegs een respondent maak daarvan melding dat hy/sy opleiding ten opsigte van sy/haar regte ontvang het. Verder blyk dit dat die opvoeder as 'n vakbondvertegenwoordiger opleiding ten opsigte van sy/haar regte ontvang het, maar geen opleiding oor sy/haar verpligtinge in die onderwys ontvang het nie. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat die opvoeder oor gebrekkige kennis ten opsigte van sy/haar verpligtinge in die onderwys beskik. Die feit dat van die opvoeders melding maak dat hul geen opleiding in hul regte en verpligtinge in die onderwys ontvang het nie, dui daarop dat opvoeders in landelike primêre skole onkundig is oor hul regte as werknemers.

4.2.2 ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Vraag 2: Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke? Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

4.2.2.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Twee respondente voel dat as daar teenoor 'n individu gediskimineer word, dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word. Een respondent beskou dit as onbillike arbeidspraktyk wanneer 'n skoolhoof, kringbestuurder of departementshoof in 'n opvoeder se pad sou staan om bevordering te kry en 'n ander persoon in die betrokke pos aangestel word. 'n Ander respondent noem 'n geval waar die skoolhoof een opvoeder bevoordeel en die res benadeel het deur die fotostaatmasjien in eersgenoemde opvoeder se klas te plaas en die ander opvoeders gevolglik nie toegang daartoe kon kry nie (bylae A, respondent H).

'n Ander respondent beskou weer na gepakketteerdes wat in die onderwys heraangestel word as 'n onbillike arbeidspraktyk. Een respondent noem dat daar van KS-opvoeders (posvlak 1) somtyds verwag word om sport af te rig en en huisbesoeke te doen wat in sommige gevalle deel is van die departementshoof se posbeskrywing.

Twee respondente beskou weer multi-graad klasse en die groot werkslading van opvoeders as 'n onbillike arbeidspraktyk. Een respondent beskou ook van emosionele voordeel as 'n onbillike arbeidspraktyk.

Na aanleiding van die WAV (66 van 1995) mag daar nie teenoor 'n individu gediskimineer word nie. Indien dit wel plaasvind, mag dit op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom. Diskriminasie teenoor 'n kollektiewe groep mag nie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word nie.

Een respondent wou graag weet wie die amptenare is wat beleide opstel en of die opvoeders insae daarin het (bylae A, respondent A). 'n Respondent wil meer oor dispute te wete kom om 'n onderwyser wat 'n probleem het te bemagtig. Vir twee respondente was permanente aanstellings 'n kwessie. Hulle wou weet hoe lank dit neem vir tydelike opvoeders om permanent aangestel te word. Twee opvoeders wil meer oor hul regte in die onderwys te wete kom.

4.2.2.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Uit bogenoemde antwoorde van die respondente blyk dit dat sommige oor oppervlakkige kennis van onbillike arbeidspraktyke beskik. Vandaar dat een respondent melding maak dat indien 'n skoolhoof, kringbestuurder of departementshoof in die pad van bevordering staan, daar sprake van 'n onbillike arbeidspraktyk is.

Die meerderheid respondente het 'n gebrekkige kennis van onbillike arbeidspraktyke. Vandaar voorbeelde soos oorvol klasse, geen kennis van tydrooster of klasbesoeke nie. Hieruit blyk dit dat opvoeders nie weet nie dat daar slegs sprake van 'n onbillike arbeidspraktyk kan wees indien daar teenoor 'n individu gediskrimineer word. Diskriminasie teenoor 'n kollektiewe groep - in hierdie geval 'n groep onderwysers - kom nie neer op 'n onbillike arbeidspraktyk nie. Hierdie stelling word in die literatuurstudie bevestig.

4.2.3 TEISTERING IN DIE WERKPLEK

Vraag 3: Wat is u kennis van teistering in die werkplek? Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

4.2.3.1 Bespreking van respondente se kommentaar

4.2.3.1.1 Kennis van teistering

Hierdie vraag is nie direk deur die respondente beantwoord nie. Die meerderheid het hier eerder na vorme van teistering verwys.

4.2.3.1.2 Vorme van teistering

Die respondente het hierdie vraag beantwoord deur verskeie vorme van teistering op te noem. Onder andere was viktimisasie, diktatorskap, seksuele teistering, emosionele teistering, gewelddadigheid van leerders, fisiese of verbale gedrag asook aanmerkings van kollegas waardeur jou menswaardigheid aangetas word, genoem (bylae A, respondente C, D, E).

4.2.3.2 Betekenis van respondente se kommentaar

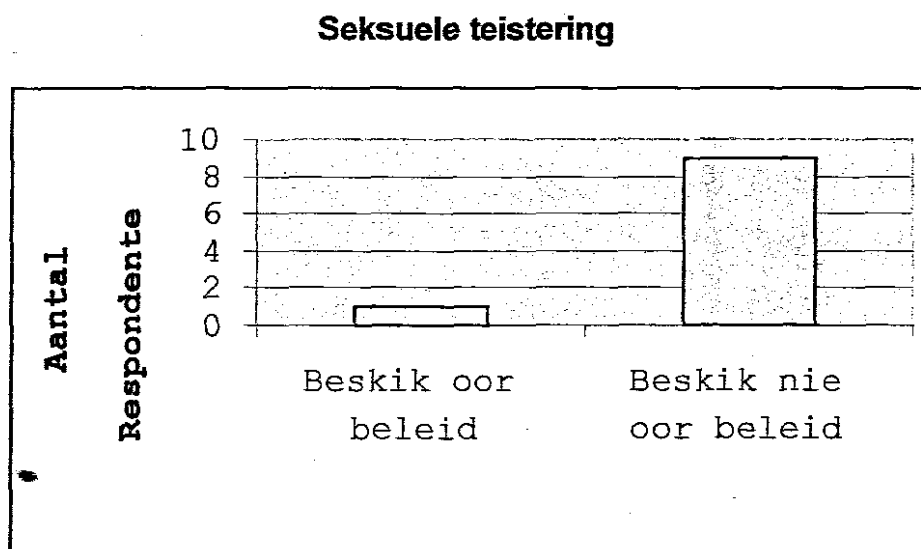
Ten opsigte van die repondente se kennis oor seksuele teistering wil dit voorkom dat hulle 'n vae begrip het van wat "seksuele teistering" eintlik behels. Na aanleiding van die literatuurstudie kan dit omskryf word as 'n ongeoorloofde, voortdurende, onwelkome en ongevraagde handeling wat eienskappe en hoedanighede van 'n diskriminerende seksuele aard bevat. Die fundamentele menswaardigheid van 'n werknemer word deur hierdie optredes aangetas. Dit blyk ook dat opvoeders nie oor teistering in hul werkplek wil praat nie aangesien dit persoonlik en baie sensitief is. Voorts wil dit voorkom asof opvoeders in landelike skole 'n oppervlakkige kennis het oor die verskillende vorme van teistering. Volgens die literatuuroorsig moes die respondente van die onderstaande vorme van teistering genoem het: ongewenste fisiese kontak, seksuele toenadering, seksverwante grappe, onbehoorlike ontbloting of betasting.

4.2.4 SEKSUELE TEISTERING

Vraag 4: Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe redelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

4.2.4.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Volgens nege respondente beskik hul skool nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie. Die meeste respondente se antwoorde bevestig die stelling: "Die skool beskik nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie". Hierdie stelling is dus verteenwoordigend van die populasie. Slegs een respondent se antwoord verskil van die oorheersende gevoel en noem dat hy/sy aan die begin van die jaar sodanige beleid ontvang het (bylae A, respondent F). Die onderstaande diagram stel grafies voor hoeveel respondente se skole wel oor so 'n beleid beskik en hoeveel nie.



4.2.4.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Aangesien een respondent melding maak dat hul skool oor 'n beleid vir seksuele teistering beskik dui dit daarop dat die opvoeder op hoogte is met die WKOD se beleid ten opsigte van seksuele teistering. Sodanige opvoeder is paraat indien hy/sy met seksuele teistering by die skool gekonfronteer word.

Die nege respondente wat meld dat hul skool nie oor 'n beleid vir seksuele teistering beskik nie, dui daarop dat hul nie paraat sal wees indien hul met

sodanige teistering in hul werkplek gekonfronteer word nie. Daar kan verder afgelei word dat die skool wel oor 'n beleid beskik, maar dat die opvoeders nie daarvoor nie ingelig is nie. Dit mag wees dat die skoolhoof in gebreke gebly het om dit te doen vir redes wat slegs aan hom/haar bekend is. Volgens die literatuurstudie het die WKOD 'n beleidsdokument genaamd "Stop Misbruik" uitgevaardig. Hierdie beleid is aan alle skole in die Wes-Kaap uitgereik. Skole se beleid oor seksuele teistering moes ooreenkomstig hierdie dokument opgestel word.

4.2.5 DIENSBILLIKHEIDSPAN VAN WKOD

Vraag 5: Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër. Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan? Motiveer u antwoord.

4.2.5.1 Bespreking van respondente se kommentaar

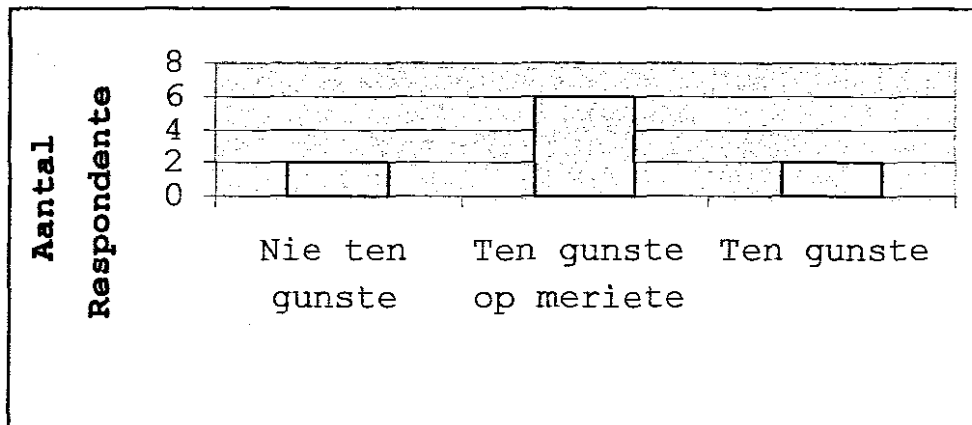
Twee respondente is ten gunste daarvan dat vrouens voorkeur moet geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër. Redes wat aangevoer word is: "Ons almal is gelyk en dus mag daar nie teenoor vrouens gediskrimineer word nie" (bylae A, respondent B). Die ander respondent meld dat seksisme nie bestaan nie en in sommige gevalle is vrouens beter bestuurders as mans (bylae A, respondent C). Ses respondente is slegs ten gunste daarvan as bevordering op meriete geskoei is. Die respondente is dus van mening dat beide 'n man of 'n vrou in sodanige posisie geplaas mag word indien hulle aan die kriteria voldoen.

Een respondent voel dat die populasie van die inrigting die aanstelling moet regverdig. Indien die meerderheid opvoeders op die personeel dames is, moet 'n dame in sodanige pos aangestel word en andersom.

Twee respondente is glad nie ten gunste daarvan nie. Een meld dat regstellende aksie uitgedien is (bylae A, respondent A). Die ander voel dat vrouens in sulke posisies nie beheer oor hul klas kan uitoefen nie en dan moet mans genader word om hul klas onder beheer te bring (bylae A, respondent G).

Die onderstaande diagram is 'n grafiese voorstelling van hoeveel respondente ten gunste en hoeveel nie ten gunste van die WKOD se diensbillikheidsplan ten opsigte van bevordering is nie.

Bevordering van Vroue



4.2.5.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Die meerderheid respondente (ses) voel dus dat die persoon wat die mees geskikse is en die werk in sodanige pos kan doen, aangestel moet word. Volgens die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) mag daar nie op grond van geslag gediskrimineer word nie. Die werkgewer moet dus met inagneming hiervan 'n aanstelling maak.

4.2.5 WET OP BESKERMDE BEKENDMAKINGS

Vraag 6: Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsbenadeel te beskerm. Noem moonlike nadele waarteen genoemde wet u kan beskerm.

4.2.6.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Respondent A noem in hierdie verband dat opvoeders teen onveilige situasies beskerm moet word. Respondent C meld dat die skool se gebeurlikheidsplan in plek moet wees sodat opvoeders presies kan weet hoe om in sekere situasies op te tree.

4.2.6.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Uit bogenoemde antwoorde van respondente wil dit voorkom dat hulle nie oor 'n in diepte kennis van genoemde wet beskik nie. Die antwoord weerspieël eintlik hulle oppervlakkige kennis van hierdie wet.

Van die respondente is verwag om van die onderstaande beroepsnadele te noem:

- om aan disiplinêre stappe onderwerp te word,
- om ontslaan, geskors, gedegradeer, geteister of geïntimideer te word,
- om teen jou wil verplaas te word,
- om verplasing of bevordering te weier,
- om deur die werkgewer 'n getuigskrif geweier te word, of van 'n nadelige getuigskrif voorsien te word,
- om met bovermelde optredes gedreig te word of,
- om andersins nadelig met betrekking tot jou diens, professie of amp, met inbegrip van werksgeleentheid en werksekerheid, geraak te word.

Bogenoemde is slegs 'n paar voorbeelde om die begrip beroepsnadeel toe te lig. Die meeste respondente was van mening dat genoemde wet hulle teen geboue wat mag intuïmel, haelstorms, aanvalle teen ouers of werkloosheid beskerm. (bylae A, respondente B & C).

4.2.7 DISKRIMINASIE IN SKOOLVERBAND

Vraag 7: Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

4.2.7.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Hierdie vraag is baie goed deur die respondente beantwoord wat beteken dat hulle weet wat die begrip beteken asook dat hulle op gereelde basis met diskriminasie te doen kry. Die meerderheid weet dus wat die begrip diskriminasie beteken.

Respondent C (bylae A) voel dat dit diskriminerend sal wees om iemand nie by die skool toe te laat nie net omdat die skool aan 'n bepaalde geloof gekoppel is. Dit sal onbillik wees om teen iemand met HIV-status te diskrimineer. Dit sal ook onbillik wees om teen iemand van 'n ander ras te diskrimineer.

Respondent A meld dat daar teenoor kinders gediskrimineer word op grond van hul afkoms of op grond van een of ander fisiese gebrek. Sodanige kinders word gewoonlik deur opvoeders afgeskeep (bylae A, respondent A).

Twee respondente voel dat diskriminasie ten opsigte van aanstellings in skoolverband as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word. Die een respondent verwys hierna as baantjies vir boeties. (bylae A, respondent J).

4.2.7.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die meerderheid respondente nie weet wanneer diskriminasie as 'n vorm van 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word nie. Die algemene opvatting is dat hul dink dat as daar teenoor 'n groep (onderwysers of kinders) gediskrimineer word, dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word. Hul weet egter wat die begrip "diskriminasie" beteken.

4.2.8 BOTALLIGHEID

Vraag 8: Indien 'n opvoeder botallig verklaar word, mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar. Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan? Motiveer u antwoord.

4.2.8.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Die meeste van die respondente is ten gunste van botalligheid, maar daar moet eers na die omstandighede van die opvoeder gekyk word alvorens die onderwysdepartement 'n finale besluit neem oor die opvoeder se botalligheid (sien bylae A, respondente A,C & E). Twee respondente voel dat die opvoeder 'n vrye keuse moet hê en nie versoek moet word om 'n pos elders te aanvaar nie.

Diegene wat nie ten gunste daarvan is nie, maak melding daarvan dat sodanige opvoeder ver afstande moet aflê, selfs moet gaan loseer net omdat "last in firts out" van die WKOD nou geld (bylae A, respondent I).

Daar is ook van die respondente wat nie weet waarom botalligheid in die onderwys gaan nie. Vandaar dat respondent D meld van oorvol klasse, opvoeders wat moet kwaliteit onderrig gee asook leerders wat moeilik is (bylae A).

4.2.8.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Uit bogenoemde antwoorde van die respondente kan die afleiding gemaak word dat diegene wat weet waarom botalligheid gaan, die WKOD se beleid ten opsigte van botalligheid ken. Diegene wat geen kennis en begrip van botalligheid het nie, ken nie die WKOD se beleid ten opsigte van botalligheid nie.

4.2.9 VERLAGING IN RANG (GRADERING)

Vraag 9: Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

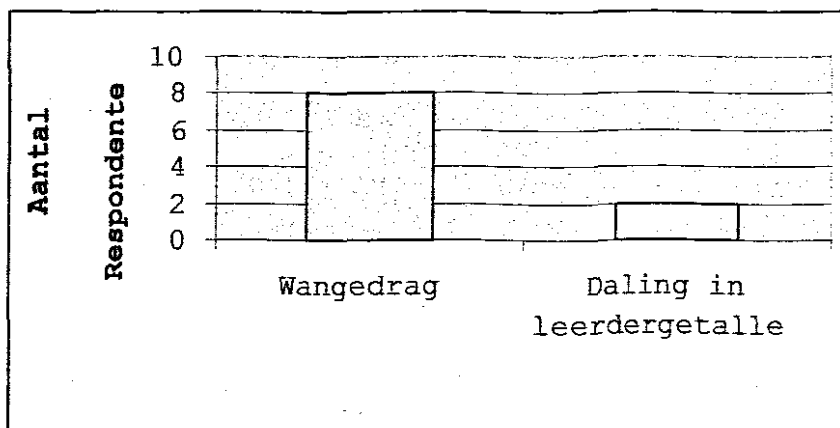
4.2.9.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Agt respondente is daarmee eens dat 'n opvoeder se rang verlaag kan word as gevolg van wangedrag. In hierdie verband meld respondent I dat as 'n opvoeder hom/haar skuldig maak aan afwesigheid as gevolg van drankmisbruik of traak my nie agtigheid, daar teen sodanige opvoeder opgetree moet word. In hierdie verband meld respondent I dat as 'n opvoeder hom/haar skuldig maak aan afwesigheid, daar teen sodanige opvoeder opgetree moet word. Die respondent sê: "...daar moet met jou 'n plan gemaak word" (bylae A). Genoemde respondent bedoel hiermee dat sodanige opvoeder deur die skoolhoof vir wangedrag aangekla moet word.

Twee respondente stem saam daarmee dat die daling van leerdergetalle kan lei tot die verlaging in rang van 'n opvoeder (bylae A, respondent E & J).

Die antwoorde van die respondente kan soos volg grafies voorgestel word:

Verlaging in rang



4.2.9.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Terugvoering op hierdie vraag was baie hoër in vergelyking met die ander vrae. Die meerderheid respondente meld dat 'n opvoeder se rang weens wangedrag verlaag kan word.

Slegs twee respondente is bewus daarvan dat daling in leerdergetalle ook kan lei tot 'n verlaging in rang. Uit die antwoorde van die respondente blyk dit dat hulle oor gebrekkige kennis oor verlaging van rang (gradering) van 'n opvoeder beskik. Na aanleiding van die literatuuroorsig kan die volgende gevalle lei tot 'n verlaging in rang van 'n werknemer: onbekwaamheid weens swak werkprestasie of swak gesondheid, om ontslag te vermy (in geval van herstrukturering) en wanneer 'n werknemer tydens 'n dissiplinêre verhoor skuldig bevind is en die sanksie bepaal dat die werknemer se rang verlaag moet word.

4.2.10 REGSTELLEDE AKSIE

Vraag 10: Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie? Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeer daarvan? Gee redes vir u antwoord.

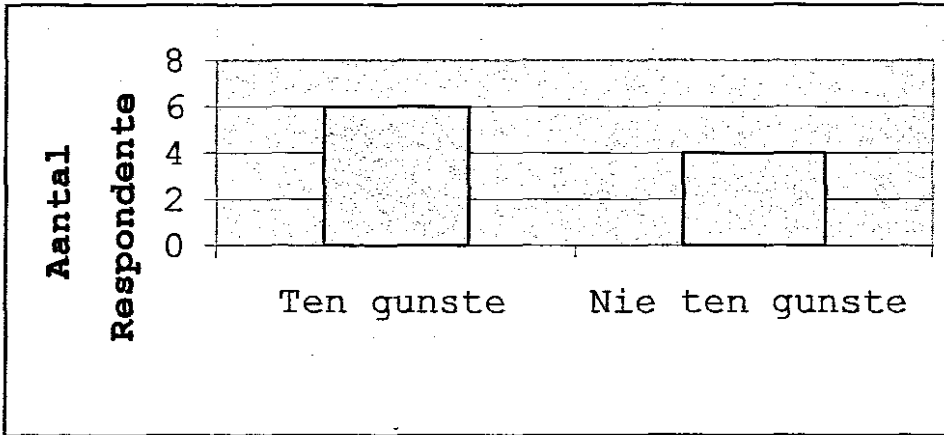
4.2.10.1 Bespreking van respondente se kommentaar

Ses respondente is ten gunste van regstellende aksie. Een respondent meld dat die speelveld tussen ryk en arm gelyk gestel moet word. In die verband noem sy dat die gaping tussen "skilled en unskilled" reg gemaak moet word (bylae A, respondent C).

Vier respondente voel dat regstellende aksie sy doel uitgedien het (bylae A, respondent A).

Die onderstaande diagram is 'n grafiese voorstelling van die respondente wat ten gunste en nie ten gunste van regstellende aksie is.

Regstellende aksie



Hierdie vraag is baie goed deur die respondente beantwoord. Respondente het in diepte kennis van regstellende aksie. Die meerderheid is ten gunste daarvan en elkeen het hul redes daarvoor aangevoer. Een respondent is bv. ten gunste daarvan slegs as dit die demografie van die land weerspieël en nie 'n verlaging van standarde teweegbring nie (bylae A, respondent D).

Van die vier respondente wat 'n groot afkeer daarvan het, voel een respondent dat regstellende aksie sy doel uitgedien het (bylae A, respondent A).

4.2.10.2 Betekenis van respondente se kommentaar

Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die meeste respondente voel dat regstellende aksie nog steeds moet geld. Diegene wat 'n afkeer daarvan het, voel dit is uitgedien en dat slegs die aangewese groep bevoordeel word. Sommige sien dit ook as 'n bedreiging. Dit is waar as daar gesê word dat die speelveld tussen arm en ryk reggestel moet word, maar dan moet dit op 'n regverdige manier geskied en nie net een of twee rasse bevoordeel nie. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (108 van 1996) noem in hoofstuk 2 dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het en die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) onderstreep dit deur te stipuleer dat daar nie gediskrimineer mag word op grond van ras, geslag, seksuele oriëntasie of geloofsoortuigings nie. Almal is dus gelyk en moet gelyk behandel word.

4.2.11 SAMEVATTING

Uit die bevindinge van die empiriese ondersoek wil dit voorkom dat opvoeders in landelike skole gebrekkige kennis het van onbillike arbeidspraktyke in die onderwys.

4.2.11.1 Positiewe bevindinge uit die navorsing is die volgende

- Opvoeders het deeglike kennis van regstellende aksie. Die afleiding wat hieruit gemaak word is dat dit 'n realiteit is en dat die opvoeders deel uitmaak van die aangewese groep. Diegene wat ten gunste daarvan is, voel dat die speelveld tussen ryk en arm nog nie gelyk is nie. Dit wil voorkom of hulle algemene gevoel ook is dat alle rasse nog nie gelyk is nie.
- Opvoeders beskik ook oor deeglike kennis van bevorderings en verlaging in rang of gradering. Die afleiding wat hieruit gemaak word, is dat opvoeders by die skool van tyd tot tyd daarmee te doen kry. Dit blyk verder dat die respondente oor in diepte kennis beskik oor bevorderings en verlaging in rang of gradering. Aan die anderkant moet ook in gedagte gehou word dat sommige respondente voel dat daar 'n einde aan regstellende aksie gemaak moet word. Redes wat in hierdie verband genoem word, is dat 'n persoon nie op grond van ras in 'n bepaalde betrekking geplaas moet word nie, maar op grond van meriete.

4.2.11.2 Negatiewe bevindinge uit die navorsing is die volgende

- Opvoeders beskik oor gebrekkige kennis van hul regte en verpligtinge in die onderwys. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat opvoeders nie opleiding in onderwysreg as onderwysers ontvang het nie. Verder blyk dit dat hulle ook nie op hoogte is met hul verpligtinge in die onderwys nie. Die enkeles wat wel hul regte ken is weer nie op hoogte met hul verpligtinge in die onderwys nie. Dit blyk dus uit die respondente

se antwoorde d at hul oor  n gebrekkige en soms oppervlakkige kennis van hul regte en verpligtinge in die onderwys beskik.

- Opvoeders beskik nie oor kennis van seksuele teistering in die werkplek nie. Boonop beskik 90% van die skole ook nie oor  n beleid vir seksuele teistering nie.
- Die vraag ontstaan of indien sodanige teistering in hul werkplek sou ontstaan, hulle wel in staat sal wees om die situasie te hanteer? Dit wil voorkom dat die meeste landelike skole in Weskus/Wynland OBOS, kring 9 nie oor  n beleid vir seksuele teistering beskik nie. Dit blyk verder dat die meeste skoolhoofde in die kring die personeel in die donker hou oor arbeidsverwante aangeleenthede in die onderwys.
- Die helfte van die opvoeders weet nie wanneer hul botallig verklaar kan word nie, asook nie watter regs­middels tot hul beskikking is nie. Diegene wat wel redes kon verskaf het ten opsigte van botalligheid in die onderwys beskik oor diepte kennis van botalligheid, terwyl die ander oningeligte onderwysers ten opsigte van arbeidsreg in die onderwys is.
- Opvoeders ken nie die inhoud van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) nie. Vandaar die respondente se mening dat die wet hulle beskerm teen geboue wat intuimel of haelstorms. Dit wil voorkom dat KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole onkundig is oor hul regte as werknemers. Dit blyk verder dat skoolhoofde in genoemde skole opvoeders tydens personeelontwikkelingsessies nie inlig oor arbeidsverwante aangeleenthede nie, asook nie oor watter regs­middels tot hul beskikking is nie.

Dit is weereens  n bewys dat opvoeders nie hul regte en verpligtinge ken nie en dat hulle ook nie onderwysreg in hul opleiding as opvoeders ontvang het nie.

HOOFSTUK 5

TEKORTKOMINGE EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING

Hoofstuk 4 het gehandel oor die analise en interpretasie van die empiriese data. Dit is op hierdie inligting dat die tekortkominge en aanbevelings gebaseer is. Hierdie hoofstuk handel dus oor die tekortkominge en aanbevelings wat voortspruit uit die navorsingsbevindinge. Verdere navorsing sal ook bespreek word. Die hoofstuk word afgesluit met 'n samevatting van die studie, navorsingsvrae en resultate, die probleemstelling en rasionaal vir die studie, die literatuurstudie en navorsingsontwerp. Dit sluit ook 'n gedeelte in oor die refleksie van die metodologie en die navorsingsbevindinge.

5.2 TEKORTKOMINGE

5.2.1 Regte en verpligtinge in die onderwys

Uit die navorsing het dit baie duidelik na vore gekom dat KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole oppervlakkige kennis ten opsigte van hul regte en verpligtinge in die onderwys het. Die afleiding wat gemaak kan word is dat die opvoeders nie duidelikheid het oor wat die begrippe regte en verpligting behels nie. Dit blyk ook dat hulle tydens hulle onderwysopleiding geen opleiding oor hulle regte ontvang het nie. Sommige ken ook nie hulle verpligtinge in die onderwys nie.

Dit kan ook grotendeels toegeskryf word aan die feit dat onderwysregopleiding tans nie direk deel van die minimum kriteria vir die samestelling van programme vir onderwysopleiding is nie (Department of Education, 1998). Die meeste onderwysers en onderwysbestuurders is afhanklik van hulle vakbondverteenwoordigers vir inligting oor diensvoorwaardes, die professionele

gedragskode van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) en optredes wat as wangedrag beskou word (Mahlangu, 1998:74-86).

Die geskiedenis van onderwysregopleiding in Suid-Afrika toon dat dit voor 1995 hoofsaaklik by die voormalige blanke Afrikaanse opleidingsinstansies plaasgevind het. Die programinhoud was ook aangebied vanuit 'n blanke perspektief en op grond van situasies en gebruike in blanke skole (Joubert,1997:6). Die situasie het egter heelwat verander met die totstandkoming van demokrasie in ons land. Met die uitvaardiging van die Grondwet (108 van 1996) was daar vir gelyke onderwys vir alle rasse voorsiening gemaak. Dit het ook tot gevolg gehad dat die nasionale onderwysbeleid herskryf is, opleidingsprogramme hersien is asook meer bronne vir onderwysers beskikbaar gestel is.

Dit is van kardinale belang dat opvoeders kennis moet dra van arbeidswetgewing soos die Handves van Menseregte wat vervat is in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (108 van 1996), die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) asook onderwyswetgewing op provinsiale vlak. Kennis van die Skolewet (84 van 1996) kan ook hierby gevoeg word. Die bestudering van bogenoemde arbeidswetgewing kan deel vorm van opleidingsprogramme vir opvoeders asook onderwysbestuurders.

5.2.2 Onbillike arbeidspraktyke

Empiriese ondersoek toon dat opvoeders in landelike skole oor gebrekkige kennis van onbillike arbeidspraktyke beskik.

Die meeste respondente glo dat indien daar teenoor 'n kollektiewe groep (groep opvoeders) gediskrimineer word, daar sprake van 'n onbillike arbeidspraktyk is. Daarteenoor sê die WAV (66 van 1995) dat 'n onbillike arbeidspraktyk slegs ter sprake is wanneer daar teenoor 'n individu gediskrimineer word. Daar kan ook afgelei word dat die begrip "onbillike arbeidspraktyke" ietwat verwarring by die respondente meegebring het. Daarom dat aangeleenthede soos oorvol klasse en te veel administratiewe pligte as voorbeelde van onbillike arbeidspraktyke

genoem is. Sodanige opvoeders het hier onbillike arbeidspraktyke met hul regte in die onderwys verwar. Van hulle was egter eerlik deur die begeerte uit te spreek om graag meer opleiding oor hul regte in die onderwys te bekom. Respondent E maak byvoorbeeld daarvan melding dat hy/sy meer oor die breë aspekte van onbillike arbeidspraktyke te wete sal wil kom.

5.2.3 Teistering in werkplek

Uit die navorsing blyk dit dat die respondente nie veel kennis van teistering in die werkplek het nie. Soos in hoofstuk 4 genoem, blyk dit dat opvoeders nie oor teistering in hul werkplek wil praat nie. Die moontlikheid bestaan dat hulle bang is vir viktimisering deur hul seniors/toesighouers of omdat hulle gebrekkige kennis hieroor het. Dit kan ook daaraan toegeskryf word dat dit 'n persoonlike en 'n baie sensitiewe aangeleentheid is. Hulle kon egter verskeie vorme van teistering soos fisiese en emosionele teistering, noem. Hieruit blyk dit dat hulle die begrip teistering verstaan.

5.2.4 Seksuele teistering

Uit die navorsing kom dit na vore dat landelike skole in Weskus/Wynland OBOS, kring 9 nie oor 'n beleid vir seksuele teistering beskik nie. Ek wil my verstout deur te sê dat indien opvoeders van genoemde skole met sodanige teistering in die skool te doen kry, hulle nie die prosedures wat gevolg moet word, sal ken nie en dat die hele proses vertraag sal word. Volgens die WKOD se beleid "Stop Misbruik" moet skoolhoofde hierdie beleid onder alle personeel (insluitend staatsdienspersoneel) se aandag bring, asook die skool se beleid dienooreenkomstig opstel.

5.2.5 Wet op Beskermdede Bekendmakings

Uit die empiriese ondersoek is dit baie duidelik dat opvoeders in landelike skole Weskus/Wynland OBOS, kring 9 oor oppervlakkige kennis van die Wet op Beskermdede Bekendmakings (26 van 2000) beskik. Dit kan toegeskryf word aan die feit dat hul geen opleiding ontvang het oor hulle regte as opvoeders nie. Dit

mag ook wees dat die opvoeders nog nie vantevore van sodanige wet te hore gekom het nie. Hulle het dus nie hierdie begrip verstaan nie.

5.2.6 Diskriminasie in skoolverband

Opvoeders in landelike skole Weskus/Wynland OBOS kring, 9 weet nie wanneer diskriminasie as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou kan word nie. Die meerderheid glo dat as daar teenoor 'n groep opvoeders of leerders gediskrimineer word, daar sprake van 'n onbillike arbeidspraktykis. Indien hulle wel vertrouwd was met die inhoud van die WAV (66 van 1995), die Wysingswet op Arbeidsverhoudinge (12 van 2002) of die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998), sou hul kennis gedra het van hulle reg en die regte opsie kon uitoefen indien hulle met 'n soortgelyke situasie gekonfronteer word. Die opvoeders het wel die begrip diskriminasie verstaan. Hulle het egter nie melding gemaak van indirekte of direkte diskriminasie as 'n vorm van onbillike arbeidspraktyke nie (Literatuuroorsig).

Om die huidige behoeftes van studente te bepaal, is 150 studente (tans besig met 'n Verdere Diploma in Onderwysbestuur by twee opleidingsinstansies) versoek om 'n vraelys te voltooi. Hulle menings in verband met die belangrikheid van 11 verskillende juidiese komponente in onderwysregopleiding is hivolgens gemeet (Beckmann J.L. en Joubert H.J. 2000:61-62).

Die onderstaande tabel toon aan watter juidiese komponente deur onderwysbestuurstudente as essensieël en belangrik, watter as opsioneel beskou word en watter volgens hulle onnodig is.

DIE BELANGRIKHEID VAN JURIDIESE KOMPONENTE IN ONDERWYSREG-OPLEIDING:

Juridiese komponente wat as essensieël en belangrik beskou word	Juridiese komponente wat as opsioneel beskou word	Juridiese komponente wat as onnodig beskou word
1. Die invloed van die Grondwet van die RSA (1996) op onderwysreg.	1. Juridiese reëlings wat buite-kurrikulêre aangeleenthede raak.	1. Inleiding tot die uitleg van wette.
2. Bepaalde gedeeltes van wette van toepassing op die onderwys, bv. die SA Skolewet (1996), die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (1996) en die Wet op die SA Kwalifikasieowerheid (1995).	2. Die juridiese posisie en bevoegdheide van studente-organisasies.	2. Die juridiese posisie van studente-organisasies.
3. Menseregte soos vervat in hoofstuk 2 van die Grondwet van die RSA (108 van 1996).	3. Inleiding tot die uitleg van wette.	
4. Onderwyswetgewing op nasionale en provinsiale vlak asook ondergeskikte wetgewing soos die regulasies uitgevaardig deur die onderwysdepartement.	4. Juridiese aspekte m.b.t. die daarstelling van 'n kurrikulum.	

5. Geskiedenis en kenmerke van die SA reg en die plek van onderwysreg in die SA reg.	5. Regspraak.	
6 .Die professionele gedragkode vir opvoeders en die toepassing daarvan.		
7. Gemeenregtelike beginsels van toepassing op die onderwys.		
8. Arbeidsverhoudinge in die onderwys		
9. Juridiese reëlings van toepassing op onderwys- en skoolbestuur.		
10.Aanspreeklikheid van opvoeders vir leerlingveiligheid.		
11.Die juridiese posisie en bevoegdhede van die beheerliggame van openbare skole.		
12. Die rol van die vakbond in die onderwys.		
13 .Gedragkode vir leerders en die toepassing van dissipline.		

(Beckmann J.L. en Joubert H.J. 2000:62).

Uit bogenoemde navorsing is dit baie duidelik dat studente meer oor hul regte te wete wil kom, want Wetgewing wat vir hulle van kardinale belang is, is die volgende:

- Arbeidsverhoudinge in die onderwys.
- Onderwyswetgewing op nasionale en provinsiale vlak.
- Die rol van vakbonde in die onderwys.
- Menseregte soos vervat in hoofstuk twee van die

Grondwet van die RSA (108 van 1996) op Onderwysreg.

Bogenoemde is slegs 'n aantal wetgewings wat die onderwysbestuurstudente as essensieel vir hul opleiding beskou.

Die afleiding wat hieruit gemaak kan word is dat opvoeders en onderwysbestuurders 'n vae kennis en begrip het ten opsigte van hul reg as opvoeder het.

5.3 TEKORTKOMINGE VAN HIERDIE NAVORSING

Dit sou van pas wees indien die navorser die menings van skoolhoofde in landelike skole by hierdie navorsing betrek het. Sodoende kon daar 'n korrelasie getref word tussen die antwoorde van die opvoeders en dié van skoolhoofde. Hieruit kon ooreenkomste en verskille uitgelig word en die nodige gevolgtrekkings (afleidings) gemaak word. 'n Verdere tekortkoming (beperking) van die navorsing is die feit dat skoolhoofde nie die geleentheid gegun was om die opvoeders as respondente aan te wys nie. Dit mag moontlik 'n invloed op die dataversameling gehad het.

5.4. AANBEVELINGS

In die lig van die tekortkominge wat die navorsing uitgewys het, word die volgende aanbevelings gemaak:

5.4.1 Eerste aanbeveling

Uit die empiriese ondersoek kom dit baie duidelik na vore dat KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole 'n vae algemene begrip en kennis van onbillike arbeidspraktyke het.

Navorsing wat ook in hierdie verband gedoen is deur Joubert en Beckmann het aangetoon dat slegs 'n klein persentasie van alle tersiêre inrigtings in Suid-Afrika tans opleiding verskaf in onderwysbestuur en sodoende aan die studente die geleentheid bied om regsaspekte rakende hulle professie te bestudeer (Joubert, 1998:113). Sedert 1998 het die situasie nie veel verander nie. Die totstandkoming van die Grondwet (108 van 1996) het egter daartoe aanleiding gegee dat die nasionale onderwysbeleid herskryf is wat tot gevolg gehad het dat alle rasse gelyke onderwys moet ontvang. Onderwysprogramme is ook hersien en die nodige bronne is voorsien. Huidig kry slegs studente by sekere universiteite opleiding in hul regte en verpligtinge. Hierdie opleiding word ook net deelyds aangebied. Die belangrikheid hiervan sal deur die vakbonde en nie-regeringsorganisasies beklemtoon moet word sodat die onderwysdepartement dit deel van opvoeders se opleiding kan maak. Soos blyk uit die navorsing is daar 'n groot behoefte aan indiensopleiding by KS-opvoeders (posvlak 1) in landelike skole.

Die onderwysdepartement sal moet poog om programme vir KS-opvoeders (posvlak 1) en onderwysbestuurders aan te bied waardeur die inhoud, interpretasie en implementering van wetgewing soos die Suid-Afrikaanse Skolewet (108 van 1996) aan praktiserende opvoeders en onderwysstudente oorgedra kan word. Verder moet die WKOD opvoeders betrek by indiensopleidingprogramme vir KS-opvoeders (posvlak 1). Tans word slegs opleiding ten opsigte van die kurrikulum aan opvoeders verskaf. Sodanige opvoeders word as 't ware as proefkonlyne gebruik aangesien vakadviseurs onseker is oor "Uitkoms Gebaseerde Onderwys".

5.4.2 Tweede aanbeveling

Uit die empiriese ondersoek kom dit ook na vore dat KS-opvoeders (posvlak 1) nie vertrou is met die inhoude van belangrike wetgewings soos die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995), die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998), die Wet op Diensbillikheid (55 van 1998) asook die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) nie.

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 (WKOD) nie. Die WKOD sal tydens opleidingssessies genoemde wetgewing met die opvoeders bespreek sodat opvoeders nie na afloop van dissiplinêre verhore erken dat hul nie hulle regtr geken het nie. In hierdie verband kan die WKOD ook die vakbonde nader om hulle deel van sodanige program te maak.

Vakbonde kan hulle daartoe verbind om ten minste tweejaarliks sodanige werksessies te hou waartydens opleiding aangaande die belangrikste wetgewing sorgvuldig gegee word sodat opvoeders dit verstaan en kan toepas. Nie-regeringsorganisasies soos Thutukani wat gereeld deur die WKOD genader word om opleidingssessies vir beheerliggame en skoolhoofde te hou, kan dus ook in hierdie verband gebruik word. Gebrekkige kennis kan lei tot 'n gedemotiveerde opvoederskorps. Deur die korrekte opleiding te verskaf kan hierdie probleem opgelos word.

5.4.3 Derde aanbeveling

Aangesien onderwysbestuurders leiding aan hul opvoeders moet verskaf, kan hulle bemaagtig word deur hul vaardighede en vermoë rakende die nuutste onderwyswetgewing en beleid en die effektiewe implementering daarvan in hulle skole te verskerp (Beckmann J.L. en Joubert H.J. 2000:64).

Onderwysleiers kan weer op hul beurt gereelde personeelontwikkelingsessies hou ten einde hul kollegas oor genoemde wetgewing en beleide in te lig.

Aangesien die meeste skoolhoofde in gebreke bly om belangrike inligting rakende KS-opvoeders (posvlak 1) aan hulle oor te dra, is dit in hulle eie belang dat 'n moniteringstelsel in plek gekry moet word wat sal toesien dat hulle wel van die nodige inligting voorsien word. In hierdie verband kan die OBOS-kantore in die distrikte 'n kardinale rol speel.

5.5 VERDERE NAVORSING

Navorsing kan gedoen word oor ander tekortkominge in die regs kennis van die opvoeders, byvoorbeeld die aanspreeklikheid van opvoedersnavorsing oor die inhoud van opleidingseminare en werksinkels deur die werkgewer en vakbonde met betrekking tot die opleiding van opvoeders in sekere regsaspekte. Verder kan die kennis van opvoeders in landelike skole met betrekking tot die kennis van leerders in die stedelike skole vergelyk word. Daar kan ook 'n vergelykende studie gedoen word oor die kennis van sekondêre en primêre opvoeders ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke. Soos blyk uit die literatuurstudie kan verdere navorsing oor dieselfde onderwerp ook in ander lande soos byvoorbeeld Amerika gedoen word. Soortgelyke probleme kan dan geïdentifiseer en vergelyk word.

5.6 SAMEVATTING

Die doel van hierdie studie was om KS-opvoeders (posvlak 1) se kennis en begrip van onbillike arbeidspraktyke te bepaal. Die studie is begin met 'n inleidende oriëntering in hoofstuk een waarin die rasionaal vir die studie uiteengesit is. Die rasionaal het ontstaan vanuit die navorser se eie betrokkenheid by onbillike arbeidspraktyke in 'n landelike skool. Dit was veral die gebrek aan kennis wat die grootste beweegrede was om die navorsing uit te voer. Die navorsing hieroor kan moontlik daartoe lei dat opvoeders hulle regte en verpligtinge in die onderwys sal ken, asook watter regmiddels tot hul beskikking is om situasies wat moontlik mag voorkom, te elimineer. Die spesifieke doelwitte van hierdie studie was dus ook om opvoeders se kennis van diskriminasie en seksuele teistering op grond van die literatuurstudie te

bepaal, asook om vas te stel of opvoeders weet watter prosedures gevolg kan word indien hulle onbillik geskors word. Van die navorsingsvrae wat aangespreek is, is die volgende:

- Watter vorme van diskriminasie in die skool kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?
- Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering? Indien wel, hoe geredelik is dit beskikbaar?
- Indien 'n KS-opvoeder (posvlak 1) sonder verhoor geskors word, kan dit as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word? Stem u saam? Verskaf redes vir u antwoord.

In hoofstuk twee is die relevante literatuur (internasionaal en nasionaal) bestudeer en bespreek. Die sienings van verskeie skrywers is weergegee en die nodige afleidings is gemaak. Hofsake is ook aangehaal om die navorser se afleidings te staaf.

In hoofstuk 3 is die navorsingsontwerp uiteengesit om die navorsingsvrae aan te spreek. Die navorsing was 'n kombinasie van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing. Die doel was om basiese data te versamel met kwalitatiewe oop antwoorde.

Hoofstuk 4 het gefokus op die bevindinge wat uit die onderhoudsvooering verkry is. In hierdie hoofstuk is die respondente se kommentaar bespreek en die betekenis daarvan weergegee. In hoofstuk 5 is gefokus op die tekortkominge van die navorsing asook aanbevelings vir die praktyk.

Soos blyk uit die empiriese ondersoek het opvoeders in landelike skole 'n vae kennis oor onbillike arbeidspraktyke in die onderwys. Dit kan grotendeels toegeskryf word aan die feit dat hul nie kennis het van arbeidswetgewing soos die Skolewet, die Wet op Arbeidsverhoudinge, die Wet op Indiensneming van Opvoeders, die Wet op Diensbillikheid ens. nie.

Die feit dat opvoeders in landelike skole nie hul regte en verpligtinge in die onderwys ken nie, kan toegeskryf word aan die feit dat hul nie opleiding daarvoor ontvang het nie. Dit blyk ook dat sommige skoolhoofde belangrike inligting van opvoeders weerhou vir redes wat slegs aan hulle bekend is.

Om hierdie probleem reg te stel sal die onderwysdepartement in samewerking met die vakbonde en nie-regeringsorganisasies moet poog om opleidingsessies in die vorm van werksinkels en kursusse aan te bied waartydens die opvoeders se regte en verpligtinge in die onderwys aan hul uitgespel moet word. Verder sal daar 'n kontrolebeleid in plek moet wees wat toesien dat hierdie werksinkels en kursusse wel tot sy reg kom asook die regte persone se ore bereik.

Eers dan sal opvoeders die arbeidsproses verstaan en in staat wees om enige onbillike arbeidspraktyk te elimineer.

BIBLIOGRAFIE

- Backer, L. 2003. *Probleme in die werkplek*. Rapport: loopbaangids, 17 Augustus, 2.
- Ball, G.A. Trevino, L.K & Sims, H.P. 1994. *Just and unjust punishment: influence on subordinate performance and citizenship*. *Academy of management journal* 37 (32): 299-322.
- Beckmann, J.L., & Joubert, H.J. 2000. *Die rol van onderwysreg in onderwysbestuursontwikkeling vir 'n multikulturele omgewing*. *South African Journal of education*. 20(1): 60-65
- Blasé, J., & Blasé, J. 2003. *The Phenomenology of principal mistreatment: teachers' perspectives*. Georgia: USA.
- Bondesio, M.J. (red.) 1989. *Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie*. Pretoria: J.P. van der Walt.
- Boshoff, E., & Morkel, P. 1999. *Juta's Education Law and Policy Handbook*.
- Bray, E. & Beckmann, J. 2001. *The employment relationship of the public – school educator: A constitutional and legislative overview*. *Perspectives in education*, 19(4):109-122
- Bray, E. 1996. *The South African bill of rights and its impact on education*. Pretoria: Law Faculty, University of South Africa.
- Coetzee, S. 1996. *Issues characterizing the current debate on teacher unity in South Africa*. *Suid – Afrikaanse Tydskrif van Opvoedkunde*, 16 (3):144-150
- Cohen, L. & Manion, L. 1989. *Research methods in education*. 2nd ed. Routledge: United Kingdom

Daily Law Reports: Minister of Education 2001 JDr 0762 (CCT).
<http://libproxy.ctech.ac.za:2050/We.../badfetch.html&&entitytoprecno=4&entitycurrecno> [12 October 2004]

Dane, F.C. 1990. *Research Methods*. Pacific Grove: Books/Cole Publishing.

Department of Education. 1998. *Norms and standards for educators*. Pretoria: Department of Education.

DEPARTMENT OF LABOUR. 1997. *KNOW YOUR LRA: A guide to the new labour Relations ACT*, 1995. Cape Town: Department of Labour.

De Vos, A. et al. 2002. *Research at Grass Roots for the Social Sciences and Human service professions* 2nd ed. Pretoria: Van Schaik.

Deutsch, M., 1975. *Equity, equality and need: what determines which value will be used as the basis for distributive justice?* U.S. Journal of Social Issues 31 (3): 37-149.

Direktoraat: Arbeidsverhoudinge. 2003. WKOD: Kaapstad

Dismissal or unfair treatment: personal grievances. 2002
[12 December 2002]

Du Plessis, J.V., Fouche, M.A. & Van Wyk, M.W. 2002. *A practical guide to labour law*. 5th ed. Lexis Nexis: Butterworths.

Education Law and Policy Handbook. 1999. Cape Town: Juta.

Finnemore, M. 1997. *Introduction to Labour Relations in South Africa*. Durban: Butterworths.

Gall, M.D., Borg, W.R. & Gall, J.P. 1996. *Educational Research*. USA: Longman Publishers.

Garbers, J.G. 1996. *Doeltreffende geesteswetenskaplike navorsing*. 1ste uitg . Pretoria: Van Schaik Uitgewers:.

Gilham, B. 2000. *Developing a questionnaire*. New York. Paston Pre Press.

Govender, Karthy. *The equality Provision, Unfair Discrimination and affirmative Action*. [12 December 2002]

Greenberg, J.1987. *Reactions to procedural injustice in payment distributions: do the means justify the ends?* Journal of Applied Psychology 72 (1): 55-61

Grogan, J. 1996. *Workplace Law*. 1st ed. Kenwyn: Juta & Co. LTD

Groset, M. 1999. *Discipline and dismissal – a practical guide for South African managers*. 2nd ed. International Thomas Publishing

Hancock , B.2002. *Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitive Reasearch*. Trent Focus.

Husen, T. & Postlethwaite, T.N. 1985. *The international encyclopedia of education*. Vol. 6. Pergamon Press.

Joubert, H.J.1997. *Customary law and education law. A dilemma or not?* Paper presented at the second SAELPA International conference in Stellenbosch.

Joubert, J. J. 2008. Regstellende Aksie *Die Burger*. 2 Julie, 13.

Joubert R. & Prinsloo, S. 2001. *Education Law – a practical guide for educators*. 1st ed. Pretoria: Van Schaik Publishers.

Katz, L.A. & Miller, K. 1999. *South African Journal of Labour Relations*. (23)2: 70-81 Winter.

La Grange, J.T. 2000. *Labour Relations in South Africa – a practical guide to business and public service*. 1st ed. Lynnwood Ridge: Amabhuku Publications.

Leedy, P.D. & Ormrod, J.E. 2001. *Practical research: planning and design*. 7th edition. New Jersey: Prentice Hall.

Levy, A. 1999. *Annual Report on Labour Relations in South – Africa*.

Little, W., Fowler, H.W. & Coulson, J. 1973. *The Shorter Oxford English Dictionary on historical principles*. 3rd edition. Oxford Clarendon Press: vol.2.

Mahlangu, V.P.1998. *The management of militant teacher organisation members*. [Unpublished MED dissertation] Pretoria, University of Pretoria.

Maree, L.M. 1995. *Die onderwys onder 'n nuwe grondwet: 'n inleiding*. VIA AFRIKA.

McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill

Mda, T.V. & Mothata, M.S., 2000. *Critical Issues in South Africa after 1994*. 1st ed. Kwazulu – Natal: Alpa Typesetters C.C. New Germany.

Mouton, J. S. & Marais, H.C .1990 *Basic concepts in the methodology of Social Sciences*. Pretoria: Human Science Research Council.

Nel, P.S. 2002. *South – African Employment Relations – theory and practice*. Van Schaik Publishers.

Odendal, F.F. & Gouws, R.H. 2000. *Verklarende Handwoordeboek van die Suid – Afrikaanse Taal (HAT)*. Perskor.

Oosthuizen, I.J. 1997. *Aspects of EDUCATION LAW*. 3rd ed. Cape Town: Van Schaik Publishers.

Oosthuizen, L.J. et al. 1999. *Aspekte van Onderwysreg*. 2de hersiene uitgawe. Alpa Kwazulu – Natal: Typesetters C.C.

Policy Handbook for Educators. 2003. *Education Labour Relations Council*. Cape Town.

Powney, J. & Watts, M. 1987. *Interviewing in educational research*. London.

Prinsloo, J.G. & Beckmann, J.L. 1987. *Die onderwys en die regte en pligte van ouers, onderwysers en kinders*. 1ste uitgawe. Johannesburg en Kaapstad: Lex Patria.

Progressive Discipline. 2002. *Directorate Labour Relations of the WCED*. Cape Town

Resolusie nr. 7 van 1998. Wes – Kaap Onderwysdepartement. Kaapstad

Robinson, M. & Davidson, G. 1996. *Chambers 21st Century Dictionary*. 1st edition. Cambridge University Press.

Rossouw, J.P. 2001 *Decentralisation in South – African public schools: A labour law perspective on the role of the principal in managing staff misconduct*. Potchefstroom.

Rust, A.A. & Kradenburg, L.P. 1995. *Arbeidsverhoudinge binne die onderwysprofessie: 'n model vir die RSA*. Suid – Afrikaanse tydskrif vir opvoedkunde, (15)3: 154-160

Rycroft, A. & Jordaan, B. 1992. *A guide to South – African Labour Law*. Juta.

Shaba, S.M. 1998. *Educational Law in South – Africa: a guide to educators and managers in education*. 1st ed. Amabhuku Publications (Pty) Ltd.

Slabbert, J.A. & Swanepoel, B.J. 1998. *Introduction to Employment Relations Management*. Durban: Butterworths.

Smit, E.1998, *Strategic human resource management*. 2nd ed. Pretoria.

Smit, G.J., 1983. *Navorsingsmetodes in die gedragswetenskappe*. Eerste uitgawe. Haam Opvoedkundige Uitgewers.

Stop Misbruik – *effektiewe benadering van kindermisbruik*. 2001. WKOD, Kaapstad

Suid – Afrika. *Die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes*. 11 van 2002.

Suid – Afrika. *Die Grondwet van die Republiek van Suid – Afrika*. 108 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Suid – Afrikaanse Skolewet*. 84 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Wet op Arbeidsverhoudinge*. 66 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders*. 76 van 1998. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Wet op Diensbillikheid*. 55 van 1998. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge*. 12 van 2002. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid – Afrika. *Die Wysigingswet op Onderwyswette*. 50 van 2002

Swanepoel, B. J. et al. 1999. *The management of Employment Relations – conceptual and contextual perspectives*. Cape Town: Butterworths.

Tinarelli, S. 2000. *Employer's guide to the employment equity act*. Cape Town: Van Schaik Publishers.

The Equality Provision, *Unfair Discrimination, and Affirmative Action*.

[12 December 2002]

Tuckman, B.W. 1978. *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt – Brace Inc.

Unfair Discrimination. [12 December 2002]

Unfair Labour Practice – a guide to Alberta’s Labour Relations Law. [28 March 2002]

Van Wyk, A.C., Koornhof, G.W. & Van den Berg, O.J. 2002. *Basiese Beginsels van die Suid – Afrikaanse Individuele Arbeidsreg*. Solidariteit Regsdienste: Centurion

Van Wyk, J.G., 1987. *Onderwysreg vir die onderwyser*. Academica: Kaapstad.

Vermeulen, L.M. 1998. *Navorsingsoriëntering. ‘n Praktiese gids vir studente en navorsers*. L.M. Vermeulen Uitgewers: Vanderbijlpark.

Wilkinson, D & Birmingham, P. 2003. *Using Research Instruments. A guide for Researchers*. London. Routledge Falmer.

BYLAE A

VRAE AAN RESPONDENTE

Vraag 1:

Watter opleiding het u gekry t.o.v u regte en verpligtinge in die onderwys?
Waar en wanneer het dit plaasgevind? Wie het dit aangebied?

Vraag 2:

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Vraag 3:

Wat is u kennis van teistering in die werkplek?
Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Vraag 4:

Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Vraag 5:

Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër. Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?
Motiveer u antwoord.

Vraag 6:

Een van die oogmerke van die Wet op Beskermdede Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Vraag 7:

Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Vraag 8:

Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Vraag 9:

Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Vraag 10:

Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeer daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

RESPONDENT A

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys?

Waar en wanneer het dit plaasgevind?

Wie het dit aangebied?

Ek het geen opleiding oor my regte ontvang nie. Wat jou verpligtinge aanbetref het ek dit tydens my studies geleer.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Die departement plaas te veel administratiewe pligte op onderwysers. Hulle verskaf ook nie genoeg tyd om aan die verwagtinge te voldoen nie. 'n Multi-graad onderwyser moet dieselfde "perform" as 'n mono-graad onderwyser. Ek sal graag wil weet wie die manne is wat beleide opstel en of onderwysers daarin insae het.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Ek het nie by vorige skole met teistering te doen gekry nie.

Diktatorskap van sommige hoofde. Opvoeders is bang vir viktimisering of om sy werk te verloor en daarom doen hy wat die hoof van hom verlang.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Die skool beskik nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

Ek is glad nie ten gunste daarvan nie. Regstellende aksie is uitgedien.

Daar kan nie nou gekyk word na ouens op grond van ras, geloofsoortuigings, seksuele oriëntasie ens. nie.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Indien mense op die personeel uitvind dat jy aan een of ander siekte ly mag daar teenoor jou gediskrimineer word. Dit kan ook lei tot teistering. Die wet kan jou dan daarteenoor beskerm.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Daar word teenoor kinders gediskrimineer op grond van hul afkoms en teenoor kinders wat aan een of ander gebrek ly. Sulke kinders

word gewoonlik deur opvoeders afgeskeep.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Is nie ten gunste daarvan nie tensy so 'n persoon geskik geplaas word. Daar moet eers gekyk word na sy/haar omstandighede. Watter implikasies hou dit vir die opvoeder in.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Ek kan nie sien dat 'n onderwyser se rang op posvlak 1 verlaag kan word nie. Indien wel word hy uit die stelsel geskuif. Miskien op posvlak 2. 'n Opvoeder in 'n rang hoër as posvlak 1 mag a.g.v. swak werkprestasie na 'n laer rang geskuif word.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeer daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Ek het 'n groot afkeer teen regstellende aksie. Dit was nog al die jare vir swartmense. Regstellende aksie het sy doel gedien en is klaar. Daarmee moet weggedoen word. Daar moet wel gekyk word na diegene wat die beste gekwalifiseerd is vir 'n pos en sodanige persoon aanstel.

RESPONDENT B

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ek het slegs opleiding ontvang as onderwyser. Ek het agterna baie werksessies en opleiding ontvang om onderwysers te lei.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?
Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Wanneer teen jou as individu gediskrimineer word. Wanneer jou skoolhoof, kringbestuurder of departementshoof in jou pad staan om bevorder te word deur iemand anders in die pos aan te stel om jou te benadeel. Ek sal graag meer oor aanstellings wil weet, want onderwysers word nie altyd daarvoor ingelig nie.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?
Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Goeie luistergedrag wat gewoonlik by 'n kollega of skoolhoof ontbreek. Kinders wat met geweld na vore kom en vloek. Ouers wat jou probeer kniehalter in jou werk. Verbale gedrag is 'n vorm van teistering. Jou saak word op 'n verkeerde manier

hanteer.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Die skool beskik nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie. Dus kan dit nie vir ons beskikbaar wees nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër. Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord.

Ons diskrimineer nie meer nie. Almal het dieselfde regte en moet gelyk behandel word. Seksisme bestaan nie en ons moet slegs mans genoeg wees om dit vir mekaar te sê.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskermdes Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Nadele waarteen die wet my kan beskerm is haelstorms, inbraak. Die skool se dak het bv afgewaai en die kinders kon in die proses seergekry het. Gereelde opleiding moet uitgeoefen word om die onderwyser "alert" te maak sodat die opvoeder teen die onveilige situasie beskerm kan word.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Sê bv. ek is tweede in bevel en daar word van my verwag om verslag te doen van sekere situasies en ek word nie geken nie, maar 'n beheerliggaamlid. Dan glo ek daar word teen my gediskrimineer.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

As die opvoeder uitdienstredingsgeld ontvang, voel ek dit is onbillik om die persoon weer in diens te neem en daar is ander persone wat sit en poste wag. Indien die persoon nie geld kry nie hoekom kan so 'n persoon dan nie weer 'n pos kry nie?

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

As 'n opvoeder t.o.v. die kurrikulum nie sy volle samewerking gee nie. Wanneer monitering plaasvind en die persoon se werk is nooit op datum nie. As daar besoeke afgelê word deur die OBOS-span of kurrikulumvakadviseurs en die persoon bly afwesig.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Sê bv. ek is tweede in bevel en daar word van my verwag om verslag te doen van sekere situasies en ek word nie geken nie, maar 'n beheerliggaamlid. Dan glo ek daar word teen my gediskrimineer.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

As die opvoeder uitdienstredingsgeld ontvang, voel ek dit is onbillik om die persoon weer in diens te neem en daar is ander persone wat sit en poste wag. Indien die persoon nie geld kry nie hoekom kan so 'n persoon dan nie weer 'n pos kry nie?

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

As 'n opvoeder t.o.v. die kurrikulum nie sy volle samewerking gee nie. Wanneer monitering plaasvind en die persoon se werk is nooit op datum nie. As daar besoeke afgelê word deur die OBOS-span of kurrikulumvakadviseurs en die persoon bly afwesig.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Regstellende aksie moet geskied. Ons doen almal dieselfde werk ongeag jou ras. Daar moet nie soos in die verlede teenoor ons gediskrimineer word nie.

RESPONDENT C

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ja, ek het bepaalde opleiding gekry t.o.v. my regte as opvoeder by 'n induksie. As "sitesteward" van Sadtu het ek in 2004 te Clanwilliam Sekondêr 'n werkswinkel bygewoon.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?
Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Geen kennisgewings van klasbesoeke. As jy nie geken word in terme van tydrooster soos in geval van GGBS, eensydige gesprekke oor kurrikulum-ontwikkeling geen ordentlike fasiliteite vir sport, wanneer daar 'n heksejag op jou uitgeoefen word. Sal meer oor dispute te wete wil kom om 'n onderwyser wat 'n probleem het te kapitaliseer.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek? Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Viktimisering en intimidasie van opvoeders. Indien jou prinsipaal altyd met jou werk ontevrede is al sit jy baie ure daarin. Seksuele teistering. Aanmerkings van kollegas kom neer op teistering.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Ek spreek onder korreksie as ek sê nee. Ja, maar nie 'n beleid apart van gedragskode vir opvoeders. Dit is in lyn met SACE se gedragskode vir opvoeders.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord.

Ek is ten gunste daarvan as daar gekyk word na hoe daar teen vrouens in die verlede gediskrimineer was. Dit is net goed dat vrouens 'n kans moet kry. Ek lees van vrouens wat selfs beter bestuurders is as mans. Die populasie van die inrigting moet die aanstelling regverdig.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Konstruksie van geboue moet van so 'n aard wees dat dit nie op my kan inval nie. Gebeurlikheidsplan van skool moet in plek wees sodat opvoeders presies kan weet hoe om op te tree.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Dit sal diskriminerend wees om iemand nie by die skool toe te laat omdat die skool aan 'n bepaalde geloof gekoppel is. Dit sal onbillik wees om teen iemand met HIV status te diskrimineer. Dit sal onbillik wees om teen iemand te diskrimineer van 'n ander ras.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Ek is ten gunste en verskil ook. Die opvoeder se omstandighede moet eers in ag geneem word. Herontplooiing sal afhang van die onderwyser se unieke omstandighede.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Indien 'n opvoeder nie die nodige "performance" lewer nie kan dit lei tot 'n verlaging in rang. Indien die onderwyser se fisiese gesondheid van so 'n aard is dat hy emosioneel nie die mas kan opkom nie, kan dit lei tot gradering van rang.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Regstellende aksie moet gesien word teen die agtergrond van ons land se geskiedenis. Die speelveld van ryk en arm moet gelyk gestel word. Om die gaping tussen "skilled" en "unskilled" reg te maak.

RESPONDENT D

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Nog nie opleiding ontvang nie. Niemand het my ingelig oor my regte nie.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?
Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete

wil kom? Hoekom?

Oorvol klasse en multi-graad klasse. Groot werkslading en baie administratiewe werk. Wil weet hoekom ek soos 'n bal rond geskop word. Het nie 'n permanente werk nie.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Ek weet nie presies wat die vraag verlang nie. Mense wat dominant oor jou wil wees. Jou reg as opvoeder wil onderdruk. Onprofessionele gedrag. As mense jou menswaardigheid aantast. Wanneer mense nie empatie of simpatie met jou het nie.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe gereedelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Ek is nie bewus van so 'n beleid nie. Niemand het dit met my bespreek nie. Ek sal uitvind oor so 'n beleid indien ek weer by die skool kom.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord.

Sal nie sê ek is ten gunste of nie ten gunste daarvan nie. As 'n vrou haar kan bewys dat sy is beter as 'n man, dan kan sy so 'n posisie beklee. Erkenning kan gegee word aan 'n vrou wat die posisie waardig is.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Om onderwysers teen werkloosheid te beskerm. As 'n onderwyser vir 'n jaar en langer in 'n pos is mag sy aansoek doen om permanentskap.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Onderskeid word getref tussen grondslagfase en intermediêre fase opvoeders. Ek voel alle opvoeders is ewe belangrik.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Ek weet nie waarvandaan kom botalligheid nie. Dan sit jy met oorvol klasse. Daar word van opvoeders verlang om kwaliteit

onderrig te gee, maar dan sit jy met groot klasse. Leerders is boonop moeilik.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Dit is net wanneer 'n opvoeder hom wangedra. As ek my nie kan bewys nie bly ek 'n opvoeder wat nie prestasietoekenning kry nie.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Regstellende aksie is 'n politieke besigheid. Dit word nie in die skool konsekwent toegepas nie. Is nie ten gunste daarvan nie, want ek sien dit as 'n bedreiging vir my.

RESPONDENT E

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ek het geen opleiding ontvang oor regte en verpligtinge nie. Aangesien ek studeer het ek kennis oor die opvoeder se regte opgedoen in een module. Jou pligte kry jy by die skool.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

onderrig te gee, maar dan sit jy met groot klasse. Leerders is boonop moeilik.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Dit is net wanneer 'n opvoeder hom wangedra. As ek my nie kan bewys nie bly ek 'n opvoeder wat nie prestasietoekenning kry nie.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Regstellende aksie is 'n politieke besigheid. Dit word nie in die skool konsekwent toegepas nie. Is nie ten gunste daarvan nie, want ek sien dit as 'n bedreiging vir my.

RESPONDENT E

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ek het geen opleiding ontvang oor regte en verpligtinge nie. Aangesien ek studeer het ek kennis oor die opvoeder se regte opgedoen in een module. Jou pligte kry jy by die skool.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

As daar 'n situasie ontstaan waar ek my diens moet verantwoord op en my werkgewer gee my nie 'n billike geleentheid om my te verantwoord nie. Dink ek dan is dit 'n onbillike arbeidspraktyk. Ek sal meer oor die breë aspekte van onbillike arbeidspraktyke te wete wil kom.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Ek self het nie in diepte kennis van teistering nie. Ek dink bv. aan seksuele en emosionele teistering as vorme van teistering in die werkplek.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Nee, nie sover my kennis strek nie. Beleide is wel beskikbaar. Ek het nog nie opgelet dat daar 'n beleid vir seksuele teistering is nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

Ek reken dat vroue nie noodwendig bevoordeel moet word bo mans nie. Ek voel albei moet 'n gelyke kans staan as dit kom by bevordering.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

As ek my bv. in 'n situasie bevind waar dit my werk kan benadeel kan die wet my daarteen beskerm.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

As een opvoeder bo 'n ander bevoordeel word dan word daarteen die een opvoeder gediskrimineer.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan.

Verskaf redes vir u antwoord.

Daar moet aan die opvoeder 'n vrye keuse gestel word om te gaan. Die persoon moet nie versoek word om elders 'n pos te

aanvaar nie.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Ek dink die getalle van leerders by die skool speel 'n rol dat 'n persoon se rang verlaag kan word.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Dit moet nie op grond van mense se velkleur of status gedoen word nie. Meneer, regstellende aksie is 'n goeie ding. Dit moet op 'n regverdige manier geskied. Alle bevolkingsgroepe moet 'n gelyke kans kry.

RESPONDENT F

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Nee, nie sover my kennis strek het ek enige opleiding daarin ontvang nie. Ek weet wat van my verwag word en so aan. En my regte is nie so duidelik nie, want dit lyk vir my of ons eintlik baie min regte het. Daar is so baie veranderings dat 'n mens nie kan tred hou met wat jou regte is nie.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Wanneer daar met 'n werknemer gehandel word wat nie billik is nie. Ek sou graag meer wou weet dat daar duidelik aan my uitgespel word wat my regte is en deur watter kanale ek moet beweeg.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

My kennis van teistering is dat 'n mens iemand op 'n manier behandel wat hom ongemaklik laat voel. Dit kan verskillende soorte teistering wees. Die eerste een wat by my opkom is seksuele teistering. Dit is ook wanneer iemand jou kan oorlaai met werk.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Nee, sover my kennis strek beskik ons skool nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Wanneer daar met 'n werknemer gehandel word wat nie billik is nie. Ek sou graag meer wou weet dat daar duidelik aan my uitgespel word wat my regte is en deur watter kanale ek moet beweeg.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

My kennis van teistering is dat 'n mens iemand op 'n manier behandel wat hom ongemaklik laat voel. Dit kan verskillende soorte teistering wees. Die eerste een wat by my opkom is seksuele teistering. Dit is ook wanneer iemand jou kan oorlaai met werk.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Nee, sover my kennis strek beskik ons skool nie oor 'n beleid vir seksuele teistering nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord.

Ek is ten gunste daarvan net wanneer dit op meriete is. As dit nie op meriete is nie, dink ek dit is nie 'n goeie ding nie.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Ek het nie heeltetal kennis van die wet nie. Oorlading van onderwysers plaas 'n groot druk op 'n mens se gesondheid en daaraan kan beslis iets aangedoen word. Veral die onnodige administratiewe las wat op onderwysers gelaai word.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Diskriminasie t.o.v aanstellings waar ander bevooroordeel was. Dit is bv waar lede van die beheerliggaam 'n persoonlike vete teenoor jou het

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan.

Verskaf redes vir u antwoord.

Ek sal nie eintlik ten gunste daarvan wees nie, maar as dit 'n sleutelpos is, waar hy na 'n plek moet gaan waar hul sy kennis en vaardighede nodig het, is ek ten gunste daarvan

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Die opvoeder lewer miskien nie die werk wat van hom verwag word nie. Indien 'n opvoeder voel dat hy in 'n pos is waar die eise te hoog is en so 'n opvoeder voel self hy kan nie in daardie pos reg laat geskied nie kan hy miskien self vra dat sy rang verlaag of degradeer word

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Persone wat voorheen benadeel was kry nou die kans om in sekere poste waarin hul nooit voorheen aangestel was nie, aangestel word. Dit moet ook die demografie van die land weerspieël. Ek is ten gunste daarvan wanneer dit nie die verlaging van standarde teweegbring nie.

RESPONDENT G

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ek het geen opleiding ontvang t.o.v my regte nie. Ek het my verpligtinge by my huidige skool ontvang.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Gepakketteerdes wat weer in die onderwys aangestel word. Ek sal graag wil weet hoe lank tydelike onderwysers moet neem om permanent aangestel te word. Asook wat die hele resoluție daaromtrent behels.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?
Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Teistering gaan basies oor viktimisasie in die werkplek. Dit kan deur 'n senior opvoeder aan 'n laer opvoeder toegedien word en andersom. Dit behels ook seksuele teistering wanneer 'n onderwyser opdrag kry van 'n senior opvoeder wat nie binne sy

pligstaat verskyn nie. Seksuele teistering kom ook voor.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Ek dra geen kennis van 'n beleid oor seksuele teistering by ons skool nie. Dit mag wees dat by die skool so 'n beleid is.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

Ek is nie ten gunste daarvan nie. Ek is bewus van gevalle waar vrouens in sulke poste nie beheer kan uitoefen oor hul klas nie, en dan word mans genader om die klasse te kalmeer.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskermdes Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Ontslag uit sy pos en dissiplinêre verhore.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Waar 'n vrou voorkeur kry in 'n sekere pos waar 'n man

aangestel moes gewees het.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Ek is ten gunste daarvan dat die departement hom/haar elders in 'n ander pos kan plaas. Dit is gewoonlik 'n opvoeder wat baie goeie werk verrig.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

'n Departementshoof wat nie die werk doen wat van hom verlang word se rang kan verlaag word.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Dit is om die status weer te herstel. Bv. om 'n vrou aan te stel of om 'n swart Afrikaan aan te stel. In 'n mate sal ek sê dit is regverdig teenoor sekere rasse. Aan die anderkant is dit weer onregverdig.

RESPONDENT H

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

Ek het geen opleiding in regte en verpligtinge gekry nie. RAVO het hul dokumente uitgestuur wat sê wat die opvoeders se pligte is. Die hoof het ook aan begin van die jaar die opvoeders se pligte uitgespel.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

By vorige skool was die fotostaatmasjien in een opvoeder se klas geplaas. Ander opvoeders het nie daartoe toegang gehad nie. Jy kan nie van een vis en van die ander vleis maak nie. Ek sal meer opleiding oor my regte wil hê in die onderwys.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?
Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

By my vorige skool het die hoof op my jag gemaak en die onderwysdepartement laat weet ek doen nie my werk nie. Namiddae was ek 'n senuweebal en moes later op stres

afgaan. Dit is 'n tipe van teistering. Seksuele teistering, emosionele teistering, fisiese teistering.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe gereedelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Ja hier is so 'n beleid. Dit was aan die begin van die jaar aan my gegee en gevra om dit in my leër te plaas.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

Ja, dit is 'n goeie ding. Sommige kere het die vrou en man dieselfde opleiding ontvang. Hul is dus gelyk. Dit is nie elke keer die regte persoon vir so 'n aanstelling nie.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskermdes Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Onderwysers word nie beskerm nie. Slegs kinders word vandag beskerm.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Dit is onbillik dat die kind kan maak wat hy wil maar die onderwyser bly verantwoordelik vir enige gebeure in die klas en terrein. Die onderwysdepartement sal nie na altwee se sieninge luister nie. Dit bly die onderwyser wat verkeerd is.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

Die versoek is amper soos 'n opdrag wat gegee word. Die onderwysdepartement moet eers gaan kyk na die onderwyser se omstandighede by die huis. Ek dink die departement moet gaan navorsing doen en dan vra of hy inskiklik is om te gaan.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Ek dink bv. aan wangedrag waar 'n onderwyser vir seksuele teistering aangekla was. Die regte prosedure moet gevolg word en so 'n persoon moet 'n regverdige kans gegun word om sy kant van die saak te stel.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Dit is mense wat in die verlede te na gekom was deurdat hul nie in regte posisies a.g.v. hul velkleur geplaas was nie. Persone wat in die verlede bevoordeel was moet nou plek maak vir diegene wat in die verlede benadeel was. Foute van die verlede moet reggestel word. Is ten gunste daarvan.

RESPONDENT I

1. **Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind? Wie het dit aangebied?**

Ek het geen opleiding in my regte en verpligtinge ontvang nie.

2. **Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?**

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom?Hoekom?

Administratiewe werk kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word. Daar word van jou verwag om sport te beoefen asook om huisbesoeke te doen. Die tyd laat dit nie toe nie. Daar word van jou verwag om somtyds werk te doen wat deur die departementshoof gedoen moet word wat nie deel is van jou werk nie.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

'n Voorval wat by die skool plaasgevind het waar leerders 'n klag gelê het by die hoof en die opvoeder was nie in die eerste plek geken nie, maar die ouers dra eerste kennis. As iemand my persoonlik aanval, selfs voor my kollegas, voel ek dit is nie reg nie.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Daar is wel 'n gedragskode vir die opvoeders sowel as vir leerders, maar nie spesifiek 'n beleid vir seksuele teistering nie.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

As vrou sal ek dit baie graag so wil hê maar t.o.v. my werksopset is ek baie realisties. As ek voor my siel weet dat ek nie die werk beter sal kan doen as 'n man nie, dan moet die man die werk kry. Jy moet net kan "deliver". Of dit 'n man of 'n vrou is, dit maak nie saak nie.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskernde Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm. Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Ouers wat bv. jou by die skool kom aanval na aanleiding van dit wat die kind sê. Ek voel daar is nie genoeg beskerming vir onderwysers nie.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Dat dit van 'n vrou verwag word om sekere dinge by die skool te doen terwyl die mans verskoon word. Die hoof en departementshoof mag verskoon word t.o.v. funksies terwyl die posvlak 1 opvoeders alleen die werk moet doen.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan.

Verskaf redes vir u antwoord.

Ek is glad nie ten gunste daarvan nie. Sommige kere moet jy nou ver afstande aflê. Jy moet selfs nou gaan loseer. Dit net omdat "last in first out" van die WKOD nou geld. Ek is glad nie ten gunste daarvan nie.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Sy afwesigheid a.g.v. drankmisbruik, traak my nie agtigheid.

Sulke goed voel ek dan moet hulle maar 'n plan maak met jou.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?
Gee redes vir u antwoord.

Die woord regstellend maak my al klaar kwaad. Ek is nou nie ten gunste daarvan nie. Die regte persoon vir die pos moet in die pos aangestel word en nie die persoon wat die SBL dink hul bv. finansieël kan help nie.

RESPONDENT J

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

By die kollege het hulle nie so in diepte oor ons regte en verpligtinge in die onderwys opleiding gegee nie.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Sy afwesigheid a.g.v. drankmisbruik, traak my nie agtigheid.

Sulke goed voel ek dan moet hulle maar 'n plan maak met jou.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Die woord regstellend maak my al klaar kwaad. Ek is nou nie ten gunste daarvan nie. Die regte persoon vir die pos moet in die pos aangestel word en nie die persoon wat die SBL dink hul bv. finansieël kan help nie.

RESPONDENT J

1. Watter opleiding het u gekry t.o.v. u regte en verpligtinge in die onderwys? Waar en wanneer het dit plaasgevind?
Wie het dit aangebied?

By die kollege het hulle nie so in diepte oor ons regte en verpligtinge in die onderwys opleiding gegee nie.

2. Watter aspekte in die onderwys beskou u as onbillike arbeidspraktyke?

Oor watter aspekte van onbillike arbeidspraktyke sou u meer te wete wil kom? Hoekom?

Administratiewe las kan beskou word as onbillik. Emosionele voordeel. Lading van werk. Jare.

3. Wat is u kennis van teistering in die werkplek?

Watter vorme van teistering in die werkplek kan as 'n onbillike arbeidspraktyk beskou word?

Seksuele teistering. Gewelddadigheid van leerders. Emosionele teistering.

4. Beskik u skool oor 'n beleid vir seksuele teistering en hoe geredelik is dit vir die opvoeders beskikbaar?

Hier is 'n vigs beleid. Ek neem aan daar is 'n beleid oor seksuele teistering.

5. Na aanleiding van die diensbillikheidsplan van die WKOD moet vroue voorkeur geniet bo hul manlike eweknieë as dit kom by bevordering vanaf posvlak 3 en hoër.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Motiveer u antwoord

Ten gunste daarvan. Vrouens is soms beter bestuurders as mans. Met respek gesê die integriteit van mans moet nie onderskat word nie.

6. Een van die oogmerke van die Wet op Beskermdes Bekendmakings (26 van 2000) is om werknemers teen 'n beroepsnadeel te beskerm.

Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Indien ouers 'n opvoeder wil aanval omdat sy kind geslaan was moet die wet die opvoeder beskerm.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Baantjies vir boeties as dit kom by aanstellings.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

'n Opvoeder moet eerder 'n keuse hê as wat hy versoek word om te gaan.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Getalle van skool (leerders) het gedaal. Die opvoeder se werk is miskien van so 'n aard dat hy gedegradeer moet word.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Noem moontlike nadele in die skool waarteen genoemde wet u kan beskerm.

Indien ouers 'n opvoeder wil aanval omdat sy kind geslaan was moet die wet die opvoeder beskerm.

7. Watter vorme van diskriminasie in skoolverband beskou u as 'n onbillike arbeidspraktyk?

Baantjies vir boeties as dit kom by aanstellings.

8. Indien 'n opvoeder botallig verklaar word mag die onderwysdepartement versoek dat sodanige opvoeder 'n pos elders moet aanvaar.

Is u ten gunste of nie ten gunste daarvan?

Verskaf redes vir u antwoord.

'n Opvoeder moet eerder 'n keuse hê as wat hy versoek word om te gaan.

9. Watter moontlike redes kan u aanvoer wat kan lei tot 'n verlaging in rang of gradering van 'n opvoeder?

Getalle van skool (leerders) het gedaal. Die opvoeder se werk is miskien van so 'n aard dat hy gedegradeer moet word.

10. Wat is u kennis en begrip van regstellende aksie?

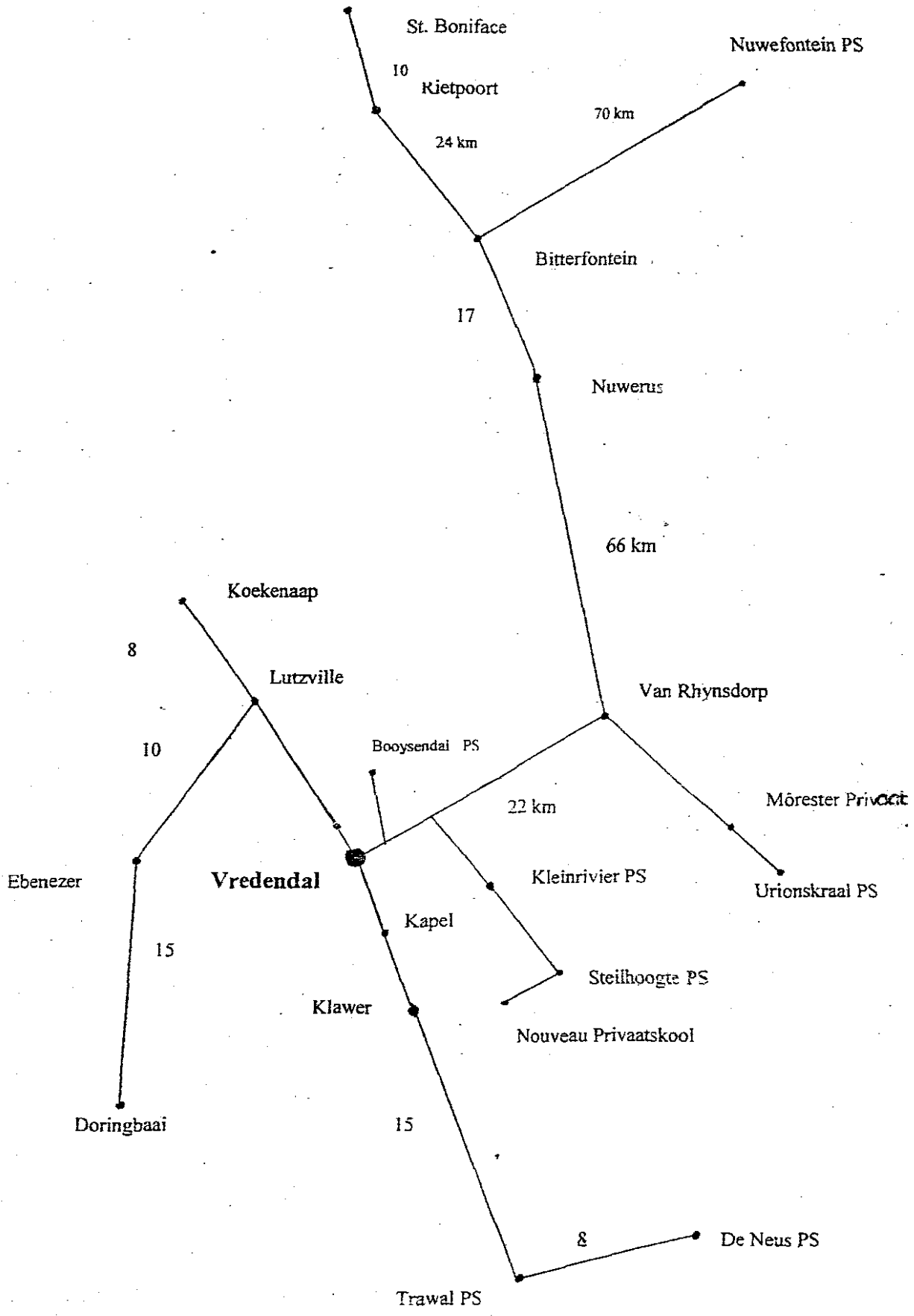
Is u ten gunste daarvan of het u 'n afkeur daarvoor?

Gee redes vir u antwoord.

Is ten gunste van regstellende aksie. Almal moet gelyk behandel word. Dit moet as 'n "stepping stone" gesien word.

BYLAE B

ROETEKAAART: WESKUS/WYNLAND OBOS: KRING 9



WESKUS – WYNLAND OBOS: KRING 9
GESAMENTLIKE AFSTAND VAN SKOLE VANAF KANTOOR
(HEEN EN TERUG)

SKOOL	AFSTAND
Hoërskool Lutzville	48
Hoërskool Nuwerus	180
Hoërskool Vanrhynsdorp	44
Hoërskool Vredendal	0.5
Vredendal Sekondêr	10
Bitterfontein Primêr	214
Booyendal Primêr	20
De Neus Primêr	90
Doornbaai Primêr	100
Ebenhaeser Primêr	70
Kapel Primêr	28
Laerskool Klawer	44
Kleinrivier Primêr	18
Klipheuwel Primêr	30
Koekenaap Primêr	64
Lutzville Primêr	54
Maskam Primêr	46
Naastdrift Primêr	6
Nieuwoudt Primêr	44
Nouveau Kollege (Privaat)	28
Nuwefontein Primêr	354 177(Enkel)
Rietpoort Primêr	262
Spruitdrift Primêr	12
Steilhoogte Primêr	46
St. Bonifacê Primêr	282
Trawal Primêr	74
Uitkyk Primêr	48
Urionskraal Primêr	68
Vergenoeg Primêr	5
Laerskool Vredendal	0.5
Vredendal – Noord Primêr	10
Welverdiend Primêr	18
Morester Primêr	54
Totaal	2 372

BYLAE C

Navrae
Enquiries
Imibuzo
Telefoon
Telephone
Ifoni
Faks
Fax
Ifeksi

Dr RS Cornelissen

(021) 467-2286

(021) 425-7445



Wes-Kaap Onderwysdepartement

Western Cape Education Department

ISEbe leMfundo leNtshona Koloni

Verwysing
Reference
ISalathiso

20061122-0092

Mnr Jacobus Gelandt
Posbus 97
EBENHAESER
8149

Geagte Mnr J. Gelandt

NAVORSINGSVOORSTEL: OPVOEDERS IN LANDELIKE SKOLE SE KENNIS VAN ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE.

U aansoek om bogenoemde navorsing in skole in die Wes-Kaap te onderneem, is toegestaan onderhewig aan die volgende voorwaardes:

1. Prinsipale, opvoeders en leerders is onder geen verpligting om u in u ondersoek by te staan nie.
2. Prinsipale, opvoeders, leerders en skole mag nie op enige manier herkenbaar wees uit die uitslag van die ondersoek nie.
3. U moet al die reëlings met betrekking tot u ondersoek self tref.
4. Opvoeders se programme mag nie onderbreek word nie.
5. Die ondersoek moet onderneem word vanaf **22 Januarie 2007 tot 21 September 2007**.
6. Geen navorsing mag gedurende die vierde kwartaal onderneem word nie omdat skole leerders op die eksamen (Oktober tot Desember 2007) voorberei.
7. Indien u die tydperk van u ondersoek wil verleng, moet u asb met dr R Cornelissen in verbinding tree by die nommer soos hierbo aangedui, en die verwysingsnommer aanhaal.
8. 'n Fotostaat van hierdie brief sal oorhandig word aan die prinsipaal van die inrigting waar die beoogde navorsing sal plaasvind.
9. U navorsing sal beperk wees tot die volgende primêre skole: **Kapel, Spruitdriif, Vergenoeg, Steilhoogte, Kleinrivier, Lutzville-Wes, Koekenaap, Naasdriif, Welverdiend NGK en Booyendal.**
10. 'n Kort opsomming van die inhoud, bevindinge en aanbevelings van u navorsing moet voorsien word aan die Direkteur: Onderwysnavorsing.
11. 'n Afskrif van die voltooides navorsingsdokument moet ingedien word by:

**Die Direkteur: Onderwysnavorsing
Wes-Kaap Onderwysdepartement
Privaatsak X9114
KAAPSTAD
8000**

Ons wens u sukses toe met u navorsing.

Die uwe

Geteken: Ronald S Cornelissen

MELD ASSEBLIEF VERWYSINGSNOMMERS IN ALLE KORRESPONDENSIE / PLEASE QUOTE REFERENCE NUMBERS IN ALL CORRESPONDENCE /
NCEDA UBHALE INOMBOLO ZESALATHISO KUYO YONKE IMBALELWANO

GRAND CENTRAL TOWERS, LAER-PARLEMENTSTRAAT, PRIVAATSAK X9114, KAAPSTAD 8000
GRAND CENTRAL TOWERS, LOWER PARLIAMENT STREET, PRIVATE BAG X9114, CAPE TOWN 8000

WEB: <http://wced.wcape.gov.za>

INBELSENTRUM /CALL CENTRE

INDIENSNEMING- EN SALARISNAVRAE/EMPLOYMENT AND SALARY QUERIES ☎ 0861 92 33 22
VEILIGE SKOLE/SAFE SCHOOLS ☎ 0800 45 46 47

BYLAE D

LYS VAN POSVLAK 1 OPVOEDERS

NR	NAAM VAN SKOOL	PERMANENTE AANSTELLINGS	TYDELIKE AANSTELLINGS	BEHEERLIGGAAM AANSTELLINGS	MANS	DAMES	TOTAAL
1	BOOYSENDAL	1	0	0	0	1	1
2	KAPEL	3	0	0	1	2	3
3	KLEINRIVIER	2	2	2	3	3	6
4	KOEKENAAP	3	1	0	1	3	4
5	LUTZVILLE- WES	1	2	0	1	2	3
6	NAASTDRIF	2	1	0	1	2	3
7	SPRUITDRIFT	3	0	0	0	3	3
8	STEILHOOGTE	2	0	0	0	2	2
9	VERGENOEG	5	0	1	2	3	5
10	WELVERDIEND	1	1	0	0	2	2
	TOTAAL	23	7	3	9	23	32

CAPE PENINSULA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY