

ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE OPVOEDINGSPRAKTYK VAN DIE RSA

deur

GABRIËL STEFANUS PHILIPUS JANSE VAN VUUREN

voorgelê luidens die vereistes
vir die graad

DOCTOR EDUCATIONIS

in die vak

FILOSOFIE VAN DIE OPVOEDING

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

PROMOTOR: PROF F BARNARD

JUNIE 1997

Opgedra, aan my liefdevolle eggenote, Talana, wat my altyd bystaan in voorspoed en swaarkry.

Aan God die dank dat hy haar aan my toevertrou het.

"Jy sal wees soos 'n tuin wat goed besproei is en soos 'n fontein van waters waarvan die water nooit teleurstel nie".

Jesaja 58 vers 11

SOLI DEO GLORIA

DANKBETUIGINGS

Graag betuig ek my opregte dank en waardering teenoor die volgende persone en instansies:

die Skepper wat deur Sy liefdevolle genade vir my die geleentheid en krag vir so 'n studie gegee het, aan Hom al die eer;

my geagte promotor, prof F Barnard, wat te alle tye bereid was om my te laat deel in haar akademiese insigte. Dit was vir my 'n besondere voorreg om onder haar leiding hierdie studie te kon voltooi;

advokaat J G Prinsloo wat van sy kosbare tyd opgeoffer het om vir my die proefskrif deur te lees en my verryk het met sy besondere kennis;

dr J J Conradie vir sy advies en deurlees van die proefskrif en mnr P P Peach vir sy hulp met betrekking tot inligting van die onderwysregulasies en wette;

mnr D P Coetzee wat my bygestaan het met die taalversorging;

my dierbare moeder, Stienie, en oorlede vader vir die opvoeding en geleenthede wat hulle my gebied het, asook vir my moeder se gebede wat my altyd ondersteun het;

my vrou, Talana, vir haar besondere besieling en onderskraging, asook vir die baie opofferings wat sy gemaak het;

my suster, Christine, en skoonmoeder, Evelyn, vir hulle besieling en bystand;

die Universiteit van Suid-Afrika vir die reëlings van 'n studiebeurs, die vakreferente mev. N Thirion en M Van Zijl, en die ander behulpssame biblioteekpersoneel;

die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing vir 'n studiebeurs;

die Gautengse Onderwysdepartement vir 'n studiebeurs;

me L Bateman, vir die netjiese tikwerk.

Titel: ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE OPVOEDINGSPRAKTYK VAN DIE RSA

OPSOMMING

Die navorsingsondersoek is toegespits op arbeidsverhoudinge in die opvoedingspraktyk van die Republiek van Suid-Afrika. Arbeidsregsterme is aan die lig gebring wat onderwysers sal moet ken. Enkele menseregte en daarvan afgeleide regte van onderwysers word bespreek. Die diensverhouding tussen die onderwyser en sy werkgewer met betrekking tot individuele en kollektiewe verhoudinge, word bespreek. Arbeidsverhoudinge is onlosmaaklik van die juridiese en daarom word na verskeie regsaspekte, soos die dienskontrak van openbare en onafhanklike skole verwys. Raakpunte ten opsigte van wetgewing en hofsake voortspruitend daaruit, word aangedui. Implikasies van stakings deur onderwysers ingevolge arbeidswetgewing en hoe dit onderwysers se professionalisme raak, word deurgaans bespreek.

Arbeidswetgewing reël die verhouding tussen werknemer en werkgewer. Wanneer die werknemer-werkgewer-verhouding vertroebel word, kan geskille besleg word deur middele soos arbitrasie en versoening. Huidige onderwysvakbonde het verteenwoordiging op die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) wat op 'n kollektiewe basis namens onderwysers beding. Onderwysers by onafhanklike skole (privaatskole) kan egter individueel beter beding vir byvoorbeeld diensvoorwaardes.

Verskeie sagte vakbonde en harde vakbonde bestaan vir die onderwys. Redes waarom onderwysers by vakbonde aansluit word aangedui. Daar is eerstens die behoefte aan 'n bestaanswaardige salaris om basiese behoeftes te bevredig; tweedens om die sekuriteit van reëls en prosedures wat fisiese veiligheid in die werkplek bevorder, te kan ervaar; derdens om deur vakbondlidmaatskap 'n spreekbuis te hê waardeur 'n gemeenskaplike gevoel van magteloosheid teenoor die oorheersing van bestuur en eienaarskap (van die staat of provinsiale owerheid) uitgedruk kan word. Vierdens is daar 'n behoefte aan betekenisvolle werk wat uitdagings en werkbevrediging bied. Vyfdens word 'n ondersteuningsliggaam verlang in geskille wat kan ontstaan as gevolg van 'n behoefte aan werksekerheid, veral om waarborge teen arbitrêre ontslag te verseker. Laastens kan die bevordering van politieke oogmerke moontlik deur 'n vakbond se voorspraak bereik word.

Arbeidsverhoudinge in die onderwys verander voortdurend met nuwe wetgewing. Die werknemer-werkgewer-verhouding moet deeglik geken word in die veranderende omstandighede in die Republiek van Suid-Afrika ten opsigte van wetgewing en die bepaling van regte en verpligtinge van al die belanghebbende partye. Kennis van arbeidsverhoudinge in die onderwys sal hopelik tot beter begrip van arbeidsverhoudings in die onderwysstelsel lei.

**Title: ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE OPVOEDINGSPRAKTYK VAN DIE RSA
(LABOUR RELATIONS IN THE EDUCATION PRACTICE IN THE RSA)**

SUMMARY

This research focused on labour relations in education practice in the Republic of South Africa. Legal terms concerning labour relations are brought to the attention of teachers. Some human rights and subsequent rights of teachers, as well as labour relations between teacher and employer, both individual and collective, are discussed. Labour relations are connected to laws, therefore various legal aspects such as the service contract of teachers employed at public and independent schools are discussed. Connections with existing laws and relevant lawsuits are discussed. Legal implications of strikes by teachers and the effect on their professionalism are dealt with throughout.

Labour laws regulate the relations between employer and employee. When these relations are troubled, differences can be resolved by arbitration and reconciliation. Existing teacher unions are represented in the Education Labour Relations Council (ELRC) that acts collectively on behalf of teachers. However, teachers at independent schools (private schools) are in a more favourable position to negotiate more easily for better conditions of service.

Various "soft" and "hard" unions exist in education. Reasons for

desiring membership of labour unions are given. Firstly, there is a need to negotiate a reasonable salary to provide for basic needs; secondly, to experience security of rules and procedures ensuring physical safety in the work-place; thirdly, through membership to have a voice to express a shared feeling of helplessness against the domination of governance and ownership (of the state or provincial governments). Fourthly, there is the need for meaningful, challenging and satisfying work. Fifthly, support is necessary in settling differences arising from a need to experience job-security and to counteract arbitrary dismissal. Lastly, political goals might be attainable through a voice provided by the unions.

Labour relations in education change continually, subject to new laws. The employer-employee relation should be mastered in changing circumstances in the Republic of South Africa in accordance with new laws and decrees of the rights and responsibilities of all parties concerned. Knowledge of labour relations in education will hopefully ensure better professional relations in education generally.

Labour relations, law, individual and collective bargaining, education, employer, employee, teacher, government, labour unions, conditions of service, human rights, reconciliation, strikes, Education Labour Relations Council, professionalism.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK EEN.....	1
INLEIDENDE ORIËNTERING, PROBLEEMFORMULERING EN PRESISERING VAN BEGRIPPE TEN OPSIGTE VAN MENSEREGTE EN ARBEIDSVERHOUDINGE.....	1
1 ORIËNTERENDE VOORARBEID.....	1
1.1 INLEIDING.....	1
1.2 ARBEID, OPVOEDING, OPVOEDINGSARBEID EN OPVOEDING TOT ARBEID.....	1
1.3 'N FUNDAMENTELE OORSIG VAN VERSKEIE PERSPEKTIEWE TEN OPSIGTE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE.....	4
1.3.1 <i>Die Eenheidsperspektief ("Unitary perspective")</i>	7
1.3.2 <i>Die Pluralistiese perspektief ("Pluralist perspective")</i> ..	8
1.3.3 <i>Die Radikale perspektief ("Radical perspective")</i>	8
1.4 PRIMÊRE EN SEKONDÊRE VERHOUDINGE IN ARBEIDS- VERHOUDINGE.....	8
1.5 PROBLEEMFORMULERING: IMPLIKASIES VAN DIE TEMA.....	10
1.5.1 <i>Hoe aktueel is die tema?</i>	12
1.5.2 <i>Hoe word onderwysers as deskundige opvoeders deur menseregte, arbeidsverhoudinge en arbeids- verhoudingewetgewing beïnvloed?</i>	14
1.6 METODE VAN ONDERSOEK: VERTREKpunt EN METODOLOGIESE VERANTWOORDING.....	15
1.7 NADERE PRESISERING VAN ENKELE BEGRIPPE.....	21
1.7.1 <i>Die begrippe "agogiese" en "Agogiek"</i>	21
1.7.2 <i>Die begrip "Andragogiek"</i>	23
1.7.3 <i>Die begrip "arbeid"</i>	24

1.7.4 Die begrip "arbeidsverhouding".....	24
1.7.4.1 Formele arbeidsverhouding.....	24
1.7.4.2 Informele arbeidsverhouding.....	26
1.7.5 "Arbeidsverhoudinge" as kernbegrip.....	27
1.7.6 Die begrip "menseregte".....	32
1.7.7 Die begrip "opvoedingspraktyk".....	33
1.7.8 Die begrip "kollektiewe bedinging".....	34
1.7.9 Die begrip "arbitrasie".....	34
1.7.10 Die begrip "bemiddeling".....	35
1.7.11 Die begrip "stakings".....	35
1.7.12 Die begrip "vakbonde".....	36
1.7.13 Die begrip "uitsluiting".....	37
1.7.14 Die begrip "staat".....	38
1.7.15 Die begrip "onderwysreg".....	38
1.7.16 Die begrip "konflik".....	38
1.8 SAMEVATTING.....	39
1.9 VERDERE PROGRAMAANKONDIGING.....	39
HOOFSTUK TWEE.....	41
DIE REGTE VAN DIE MENS (MENSEREGTE/"HUMAN RIGHTS") EN INLEIDENDE DENKARBEID TOT BEGRYPING VAN DIE REGTE VAN ONDERWYSERS.....	41
2.1 INLEIDING.....	42
2.2 DIE BEGRIP "REGTE".....	43
2.3 WIE OF WAT IS DIE MENS?.....	45
2.4 MENSWAARDIGHEID.....	47
2.5 DIE REGTE VAN DIE KIND.....	49
2.5.1 Bepalings van individuele regte van die kind.....	52

2.6 VRYHEID AS 'N MENSEREG.....	52
2.6.1 Vryheid.....	53
2.6.2 Vryheid van spraak.....	54
2.6.3 Vryheid van uitdrukking.....	55
2.7 OMGEWINGSREGTE.....	55
2.8 ENKELE TOEPASLIKE BASIESE EN UNIVERSELE REGTE	56
2.8.1 Die reg om te werk.....	56
2.8.2 Die reg om te assosieer.....	57
2.9 REGTE VAN WERKNEMERS.....	59
2.9.1 Die reg van werknemers om 'n werknemersorganisasie te stig.....	59
2.9.2 Die reg van werknemers om kollektief te onder- handel.....	59
2.9.3 Die reg van onderwysers om "verteenwoordigende partye" daar te stel.....	60
2.9.4 Die reg van die onderwyser om te staak.....	62
2.9.5 Die reg van die onderwyser om dienste te weerhou of beskikbaar te stel in die geval van oorplasing of sekondering.....	66
2.9.6 Die reg van 'n werknemer om nie aan onbillike arbeidspraktyke onderwerp te word nie.....	70
2.9.7 Die reg van 'n werknemer om in veilige, higiëniese en gesonde omstandighede te werk.....	71
2.9.8 Ander regte van werknemers.....	72
2.10 REGTE VAN WERKGEWERS.....	73
2.10.1 Die werkgewer het die reg om werknemers in diens te neem.....	73
2.10.2 Die werkgewer het die reg om toereikende verrigting	

<i>van sy pligte te vereis</i>	73
2.10.3 <i>Die werkgewer het die reg om die werknemer se dienste te beëindig</i>	74
2.10.4 <i>Die werkgewer het die reg om te assosieer en nie te assosieer nie</i>	74
2.10.5 <i>Werkgewers se reg op kollektiewe bedinging</i>	75
2.10.6 <i>Die reg om die belange van die werkgewer te beskerm deur gepaste wettige stappe te doen</i>	75
2.10.7 <i>Ander regte van die werkgewer</i>	76
2.11 <i>BEPERKINGS OP DIE STAAT AS WERKGEWER</i>	76
2.12 <i>INDIVIDUELE EN GROEPSREGTE</i>	78
2.13 <i>SAMEVATTING</i>	79
HOOFSTUK DRIE.....	80
DIE DIENSVERHOUDING TUSSEN DIE WERKGEWER EN DIE ONDERWYSER AS WERKNEMER GEBASEER OP DIE GEMENE REG EN ONDERWYSWETGEWING	80
3.1 <i>INLEIDING</i>	80
3.2 <i>ONDERWYSREG</i>	82
3.2.1 <i>Die Romeins-Hollandse reg en Engelse reg as oorsprong</i> ...	83
3.2.2 <i>Gemene reg as regsbron vir die onderwys</i>	84
3.2.2.1 <i>Beginsels van die uitleg van wette</i>	84
3.2.2.2 <i>Gemene regverpligtinge van die werknemer en werkgewer</i>	85
3.2.3 <i>Wetgewing as regsbron vir die onderwys</i>	86
3.2.3.1 <i>Wette en regsreëls</i>	86
3.2.3.2 <i>Kompetensie (bevoegdheid)</i>	86
3.2.3.3 <i>Onderwyswette</i>	87
3.2.3.4 <i>Die plek van die pedagogiese in die juridiese stelsel</i>	87

3.2.3.5 Die doel met wette in die Suid-Afrikaanse howe.....	88
3.2.4 Regspraak	88
3.2.5 Presedenteleer.....	89
3.3 ONDERWYSWETGEWING.....	89
3.4 STAAT (ONDERWYSDEPARTEMENT) AS WERKGEWER.....	91
3.5 BRONNE VAN DIENSVOORWAARDES VIR ONDERWYSERS.....	92
3.6 ADVIESLIKGAME RAKENDE DIENSVOORWAARDES VAN DIE ONDERWYSER	93
3.6.1 Komitee vir Onderwysstrukture (KOS) en Navorsings-	
komitee vir Onderwysstrukture (NAKOS).....	94
3.6.2 Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO)	
se Diensvoorwaardekomitee.....	95
3.7 DIE DIENSKONTRAK VAN ONDERWYSERS IN OPENBARE SKOLE.....	95
3.7.1 Die statusooreenkoms.....	98
3.7.1.1 Verpligtinge verbonde aan 'n statusooreenkoms.....	99
3.7.1.2 Leemtes in 'n statusooreenkoms.....	99
3.7.2 Verskansing van die dienskontrak.....	100
3.8 DIE ONDERWYSDEPARTEMENT EN ONDERWYSERS SE VERANTWOORDELIK-	
HEDE AANGAANDE DIE DIENSKONTRAK.....	101
3.8.1 Diensgebondenheid van onderwysers.....	101
3.8.2 Diensvoordele in verband met bevordering.....	102
3.8.3 Beurse en beursverpligtinge.....	102
3.8.4 Diensbeëindiging.....	103
3.8.4.1 Diensbeëindiging as gevolg van wangedrag.....	104
3.8.4.2 Skorsing van onderwysers.....	107
(a) Vergoeding tydens skorsing.....	109
3.8.4.3 Diensbeëindiging as gevolg van onbekwaamheid.....	110
3.8.4.4 Diensbeëindiging as gevolg van ongeskiktheid.....	112
3.8.4.5 Diensbeëindiging van tydelike aanstellings.....	112

3.8.4.6	<i>Diensbeëindiging as gevolg van aftree-ouderdom</i>	113
3.8.4.7	<i>Diensbeëindiging as gevolg van vrywillige bedanking</i> ...	113
3.8.4.8	<i>Behoorlike ondersoek van die oortreding</i>	114
3.8.5	<i>Verdienste van die onderwyser</i>	116
3.8.5.1	<i>Vergoeding vir dienste gelewer</i>	117
	(a) <i>Siekteverlof</i>	117
	(b) <i>Staking</i>	118
3.8.5.2	<i>Verdere diensvoorwaardes van onderwysers</i>	118
3.9	DIE DIENSKONTRAK VAN ONDERWYSERS IN ONAFHANKLIKE SKOLE...	119
3.10	SAMEVATTING.....	121
HOOFSTUK VIER.....		123
DIE VERHOUDING TUSSEN WERKGEWER EN WERKNEMER IN DIE STUDIEVELD ARBEIDSVERHOUDINGE EN SPESIFIEK IN DIE ONDERWYS.....		123
4.1	INLEIDING.....	123
4.2	DIE STUDIEVELD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE.....	124
4.3	DIE ROL VAN KONFLIK IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGE.....	127
4.4	WERKNEMERS IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGE.....	130
4.5	'N KORT GESKIEDKUNDIGE OORSIG OOR DIE ONTSTAAN VAN VAK- BONDE IN SUID-AFRIKA.....	132
4.6	ONDERWYSVAKBONDE.....	134
4.7	DIE STAAT SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE.....	136
4.8	VERHOUDING TUSSEN DIE ONDERWYSER EN SY WERKGEWER.....	140
4.8.1	<i>Individuele verhouding</i>	140
4.8.2	<i>Kollektiewe bedinging</i>	141
4.8.2.1	<i>Statutêre en nie-statutêre bedinging</i>	145
4.8.2.2	<i>Die twee vlakke van die arbeidsverhouding</i>	145

4.8.3 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956) en hoe dié Wet die onderwys raak.....	147
4.8.4 Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993)	148
4.8.5 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995)....	149
4.9 MOONTLIKE MIDDELE OM GESKILLE TUSSEN PARTYE TE BESLEG....	150
4.9.1 Die nywerheidsrade.....	150
4.9.2 Die Nywerheidshof word vervang deur die Arbeidshof.....	152
4.9.3 Arbeidsappèlhof.....	154
4.10 MOONTLIKE VERDERE POGINGS OM GESKILLE IN DIE ONDERWYS TE BESLEG.....	155
4.10.1 Kommissie van Versoening as 'n verdere poging om geskille te besleg.....	155
4.10.2 Kommissie van Bemiddeling as 'n verdere poging om geskille te besleg.....	156
4.10.3 Kommissie van Arbitrasie as 'n verdere poging om geskille te besleg.....	157
4.10.3.1 Konvensionele arbitrasie en aanbodarbitrasie.....	159
4.10.3.2 Verpligte arbitrasie.....	160
4.10.3.3 Vrywillige arbitrasie.....	160
4.11 DIE BEGINSSEL VAN ALGEMENE VERPLIGTING VAN DIE WERKGEWER OM MET DIE WERKNEMER TE ONDERHANDEL.....	161
4.12 SAMEVATTING.....	162

HOOFSTUK VYF.....	163
SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS TEN OPSIGTE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE ONDERWYS.....	163
5.1 SAMEVATTING.....	163
5.2 BEGINSELS VIR GESONDE ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE ONDERWYS.....	164
5.2.1 <i>Die professionaliteit van die onderwyser.....</i>	164
5.2.2 <i>Die verhouding tussen die onderwysvennote en die onderwyser.....</i>	166
5.2.2.1 <i>Onderwysers het 'n vakbond as ondersteuningsliggaam teenoor die werkgewer nodig.....</i>	169
5.3 IMPLIKASIES WAT ARBEIDSVERHOUDINGEREËLINGS VIR DIE ONDERWYS KAN HÊ.....	170
5.4 SAMEVATTENDE AANBEVELINGS.....	171
5.4.1 <i>Aanbevelings ten opsigte van die onderwysstelsel van Suid-Afrika.....</i>	172
5.4.2 <i>Samevattende aanbeveling ten opsigte van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys.....</i>	174
5.4.3 <i>Aanbeveling ten opsigte van velde of temas vir verdere navorsing.....</i>	174
5.4.4 <i>Aanbevelings ten opsigte van die rol van dissipline en gesag in arbeidsverhoudinge.....</i>	175
5.4.5 <i>Aanbeveling ten opsigte van die handhawing van 'n goeie diensverhouding deur die werkgewer.....</i>	176
5.4.6 <i>Aanbeveling ten opsigte van die noodsaaklikheid van kennis van arbeidsverhoudinge vir die onderwyser.....</i>	177
5.4.7 <i>Aanbeveling ten opsigte van "regte" van die onder-</i>	

wyser.....	178
5.4.7.1 Aanbevelings ten opsigte van die reg tot professionele status.....	178
5.4.7.2 Aanbevelings ten opsigte van stakings in die onderwys.....	181
5.4.7.3 Aanbevelings ten opsigte van inisiatief en kreatiwiteit.....	182
5.4.7.4 Aanbevelings ten opsigte van die kind en ouer in arbeidsverhoudingegebeure	183
5.4.7.5 Aanbevelings ten opsigte van geskilbeslegtings- meganismes in die onderwys.....	184
5.5 SLOTOPMERKINGS.....	184

HOOFSTUK EEN

INLEIDENDE ORIËNTERING, PROBLEEMFORMULERING EN PRESISERING VAN BEGRIPPE TEN OPSIGTE VAN MENSEREGTE EN ARBEIDSVERHOUDINGE

1. ORIËNTERENDE VOORARBEID

1.1 INLEIDING

Om die menslike voortbestaan te verseker is arbeid noodsaaklik en eie aan 'n sinvolle menslike leefwyse (vgl. De Jager, Oberholzer & Landman, 1985:6). Inspanning is een van die eerste voorwaardes om te lewe en aan die lewe te bly en daarom is die mens arbeidsaam in die wêreld. Om lewenstandaard en lewenskwaliteit bo blote bestaan te verhef, moet die mens nie net handel nie, maar sy of haar handeling moet sinvolle handeling wees. Sinvolheid van lewensbestaan word in die aktiewe deelname aan arbeidsbedryghede gevind. Om die kulturele diversiteit en arbeidsbedryghede in die Suid-Afrikaanse konteks te kan begryp, moet 'n mens miskien weer kyk na die oorsprong van arbeidsverhoudinge.

1.2 ARBEID, OPVOEDING, OPVOEDINGSARBEID EN OPVOEDING TOT ARBEID

Die kulturele diversiteit van die Suid-Afrikaanse bevolking is uniek in die wêreld, omdat in die Suid-Afrikaanse opset daar so baie verskillende kulture bestaan. Die grootste deel van die bevolking is Swartmense uit Afrika; die Blankes is van Europese herkoms; ons het ook mense van Asiatiese afkoms. Chinese en

later Taiwanese, het geïmmigreer na Suid-Afrika. Die Bruinmense het ontstaan as gevolg van bloedvermenging tussen die Blankes, Hottentotte en slawe (Van Jaarsveld, 1982:29; vgl. Van Aswegen, 1989:56). Die verskillende mense in die Suid-Afrikaanse bevolking staan almal in 'n bepaalde menslike verhouding tot mekaar. Alle mense staan in 'n bepaalde werknemer-werkgewer-verhouding in 'n bepaalde werksituasie, omdat die mens, individueel en as medemens, 'n lewens- en opvoedingstaakgemoeide wese is.

Die mens verrig gewoonlik sy lewens- en opvoedingstaak met verantwoordelikheid. As 'n onderwyser nie blyke daarvan gee dat hy weet wat hy doen nie, sal hy nie die vertroue van die medemens wen nie en dan voldoen hy nie aan 'n grondvoorwaarde vir die tussenmenslike verhouding, wat grotendeels 'n vertrouende en begrypende situasie is, nie.

Deur vertrouend en begrypend met mekaar om te gaan, staan ook die werkgewer en werknemer in 'n bepaalde verhouding tot mekaar. Elke arbeidsverhouding is uniek en kom in bepaalde situasies tot uitdrukking.

Die arbeidsverhouding is 'n verhouding wat dui op 'n graduele ongelykheid tussen werkgewer en werknemer. In agogiese perspektief as begeleide volwassene is die werknemer 'n volwaardige mens wat in afhanklikheid van 'n begeleidende ander volwassene sy weg na verhewe norme en waardes moet vind. Dit beteken dat die werknemer se waardigheid as persoon gerespekteer moet word. As

die werkgewer intens bewus is van sy verantwoordelikheid, is die eis van verantwoordelikheid wat tot hom spreek besonder hoog. As gevolg van die feit dat 'n werknemer dikwels nog nie in alle opsigte oor die ervaring beskik om op sy eie, sintoekennend, sy weg deur die arbeidsituasie te vind nie, vra hy om in sy intensionele gerigtheid op die arbeid deur die werkgewer begelei te word.

Die volwassene het nood aan 'n medevolwassene, hetsy medewerknemer of die werkgewer. Hy of sy inisier die begeleidingsgebeure deur 'n appèl tot steungewing aan medevolwassenes te rig. Sonder die saambewoning met, en die voorlewing deur die medemens, is die mens verlore. Die arbeidsverhouding kan ook as 'n dialogiese, 'n aanspreek-aanhoor-antwoord-verhouding gekarakteriseer word, omdat die werkgewer en werknemer voortdurend in 'n dialogiese verhouding met mekaar is. Hierdie dialogiese verhouding word met die werkgewer self of ander afgevaardigdes in die daaglikse werksituasie gehandhaaf.

Verder kan gekonstateer word dat die arbeidsverhouding 'n bindingsverhouding is. Menslike binding word bewerkstellig deur die vorming van 'n verhouding van omgee vir mekaar. Hierdie omgee vir mekaar moet nie met sentimentaliteit en weekhartigheid verwar word nie, omdat die omgee as steungewing aan die medevolwassene met die oog op produktiwiteit, nie die teregwysing ter beskerming van waardigheid kan uitsluit nie.

Arbeidsverhoudinge kan vanuit verskillende perspektiewe benader word. Dit kan byvoorbeeld vanuit die politieke, sosiologiese,

ekonomiese, opvoedkundige en psigologiese beskouinge benader word. Green (1994:3) meen dat arbeidsverhoudinge nie bloot objektief benader kan word nie, omdat dit 'n komplekse fenomeen is, soos blyk uit die volgende aanhaling: "*Additionally, industrial relations is not susceptible to any fundamental, objective enquiry (such as a science is) because it is an eclectic system made up of people and organisations holding many differing views*".

Die inhoud van hierdie proefskrif sal beperk word tot die primêre arbeidsverhouding waarvan hierbo melding gemaak word, naamlik die verhouding tussen werkgewer aan die een kant en werknemer aan die ander kant, waar die werknemers die onderwysers is.

Verskeie perspektiewe ten opsigte van arbeidsverhoudinge in 'n kapitalistiese stelsel word kortliks bespreek om die arbeidsverhoudinge in die onderwysberoep in 'n kapitalistiese lig te beskou.

1.3 'N FUNDAMENTELE OORSIG VAN VERSKEIE PERSPEKTIEWE TEN OPSIGTE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Met die Industriële Rewolusie het ekonome soos Smith, Mill en Ricardo begin om klem te lê op die "*natuurlike wette*" van die ekonomie (soos aangehaal in *Industrial Relations in South Africa - A core course* deur Finnemore en Van der Merwe, 1986:16). Arbeid is as net nog 'n handelsartikel vooropgestel, onderworpe aan die wette van vraag en aanbod. Vanuit 'n humanistiese oogpunt beskou kan nie hiermee saamgestem word nie, want deur arbeid as 'n

handelsartikel te beskou, word menseregte genegeer. So het Marx die opvatting dat die werkersklas die pyn van die bemarkingstelsel moes dra, verwerp, omdat Marx vanuit 'n dialekties-materialistiese lewensbeskouing die arbeidsituasie benader het (vgl. Landman, Roos & Van Rooyen, 1974:50-60; Opvoedkunde vir onderwysstudente, 1980:181; Landman & Kilian, 1972:50,51).

Hierdie stelsel van kapitalisme word beskryf as 'n uitbuiting wat armoede en vervreemding in die hand gewerk het (Wood, 1972:244). 'n Kapitalis is 'n persoon wat baie kapitaal, dit wil sê geld, besit, veral as dit aangewend word in die sakewêreld (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:523). Kapitaliste word beskou as gedryf deur die strewe na winsbejag en uitbreiding van kapitaal. Die surpluswaarde van goedere wat tot stand kom, ontstaan slegs deur die produksie van die arbeiders en daarom het Marx gemeen dat wins die werkers toekom en nie aan die kapitalis nie. Om dus profyt uit die werker te verkry, het die kapitalis die werkers gedwing om goedere te produseer wat die markwaarde daarvan oortref het. Dit word genoem "*surplus value*". Marx het die surpluswaarde (oorskotwaarde) gesien as behorend tot die werkers (vgl. Holmstrom, 1977:355; Burchill, 1992:7). Alhoewel daar nie met die siening van Marx saamgestem kan word nie, omdat 'n werknemer nie gedwing word om goedere te produseer nie, maar uit eie keuse 'n beroep volg, het Marx se siening sekere regverdiging soos in die paragraaf wat volg verduidelik sal word.

Marx het daarop gewys dat die werkers nie noodwendig met die gevolge van die mark tevrede moet wees nie. Verder het Marx die

aandag daarop gevestig dat daar wel rede tot konflik is in 'n kapitalistiese stelsel en dat onderhandelinge slegs korttermynvoordele vir die werkers meebring. Vakbonde is gesien as middel om korttermynverbetering aan te bring, maar belangriker nog, dit is gesien as die voertuig om die bestaande kapitalistiese sisteem omver te werp (vgl. *Industrial Relations in South Africa - A core course*, 1986:17-22).

Marx se teorie word andersyds gekritiseer, omdat dit nie die metabletiese, byvoorbeeld die arbeidsomwenteling wat in die gemeenskap plaasgevind het, in ag geneem het nie. Die verspreiding van mag en eiendom het baie verander sedert Marx sy werk geskryf het. Green (1994:6) kritiseer Marx deur te sê: *"There is much more social mobility today and the simple division between the classes as described by Marx no longer exists"*.

Bendix (1989:13,14) wys daarop dat John Dunlop (1958) gepoog het om 'n geïntegreerde teorie van arbeidsverhoudinge saam te stel met sy *"Industrial Relations Systems"*. Dunlop fokus op die netwerk van reëls wat die werkplek en werkgemeenskap behels. Hy fokus op faktore wat konflik inhou en beheer en nie op die proses waardeur geskille gegenereer word nie. Dunlop se teorie het egter 'n raamwerk verskaf vir analise van die arbeidsverhouding-sisteem. Finnemore en Van der Merwe (*Industrial Relations in South Africa - A core course*, 1986:20,21) wys daarop dat Flanders (1975) die studie van arbeidsverhoudinge gesien het as 'n studie van inrigtings se werkregulasies. Die klem is gelê op die struktuurverhouding en op voorbeelde van arbeidsverhoudinge organisa-

sies soos vakbonde, werkgewerorganisasies en staatsdepartemente wat die reëls ontwerp en geadministreer het.

Verder verwys Finnemore en Van der Merwe in *Industrial Relations in South Africa - A core course* (1986:21,22) na Hyman (1975) wat vakbonde en werkgewers saam sien in 'n proses met die doelwit om orde te soek in arbeidsverhoudinge. Hy beweer dat die werker se kontrak duidelik sy verlof, salaris, ensovoorts moet aandui.

Dit is nodig om die aktiwiteite wat met arbeidsverhoudinge gepaard gaan in 'n breë konteks te bestudeer, ten einde die onderliggende oorsake en faktore wat tot openbare konflik bydra, asook die moontlike wanordelike gevolge van hierdie aksies, te kan begryp. Dit is egter makliker om hierdie doelstelling voorop te stel as wat dit bereikbaar is, want daar is geen verenigde teorie vir arbeidsverhoudinge nie.

Fox (soos aangehaal in Bendix, 1989:14) het oorspronklik twee verwysingsraamwerke ten opsigte van arbeidsverhoudinge geïdentifiseer, naamlik 'n eenheidsperspektief ("*the unitary perspective*") en 'n pluralistiese perspektief ("*the pluralist perspective*"). Later is die radikale perspektief ("*radical perspective*") bygevoeg.

1.3.1 Die Eenheidsperspektief ("*Unitary perspective*")

In hierdie perspektief deel werknemers en werkgewers dieselfde norme en waardes wat die algemene aanhang van die vryemarkstelsel is. Al die deelnemers strewe na 'n hoër profyt deur produk-

tiwiteit. Konflik word gesien as irrasioneel. Vakbonde word as onnodig beskou. Suid-Afrika het tot baie onlangs 'n eenheidsperspektief gehuldig.

1.3.2 *Die Pluralistiese perspektief ("Pluralist perspective")*

Hierdie perspektief is gegrond op die aanvaarding van konflikdoelstellings tussen werknemer en werkgewer met die veronderstelling dat daar 'n balans tussen die partye bewerkstellig kan word. Konflik is onvermydelik in dié perspektief. Vakbonde word nie gesien as 'n gevaar nie, maar as noodsaaklik vir die balans tussen werknemer en werkgewer. Dié perspektief word meestal in die Westerse demokratiese gebiede toegepas.

1.3.3 *Die Radikale perspektief ("Radical perspective")*

Hierdie perspektief is ook bekend as die Marxistiese benadering, wat weier om te aanvaar dat daar enige balans van mag kan wees in 'n kapitalistiese ekonomie (Bendix, 1989:15,16).

Uit die drie perspektiewe is daar nie een wat as heeltemal reg of verkeerd beskou kan word nie. Dit wil egter voorkom of daar in Suid-Afrika ten opsigte van die onderwys as arbeidsveld tans 'n meer pluralistiese perspektief gehandhaaf word.

1.4 PRIMÊRE EN SEKONDÊRE VERHOUDINGE IN ARBEIDSVERHOUDINGE

In die proses van arbeidsaanwending kom daar 'n bepaalde verhouding tussen die werkgewer (in hierdie proefskrif 'n Provinsiale Onderwysdepartement) enersyds, en die werkers (in hierdie proefskrif onderwysers) andersyds, tot stand - dit bly

egter 'n menslike verhouding. In die agogiese verhouding staan die mens in 'n bepaalde verhouding tot werkgewerskap en werknemerskap. Wanneer oor arbeid in die onderwys besin word, het ons met meer as net die blote aanwending of gebruik van arbeid te doen. Die onderwysdepartement, as werkgewer, en die onderwysers is die twee primêre partye in die verhouding wat binne die ondernemersverband tot stand kom. Die ondernemers verskaf werkgeleentheid en die arbeiders (werkers - in hierdie proefskrif die onderwysers -) doen die werk.

Binne die raamwerk van die primêre verhouding tussen werkgewer en arbeiders kom daar ook sekondêre verhoudinge tot stand. Die onderwysberoep se arbeidsbestuursliggaam bestaan uit verskillende groeperings, byvoorbeeld hoof, senior adjunkhoof, adjunkhoof, departementshoof, professionele gekwalifiseerde onderwysers en akademies gekwalifiseerde onderwysers. Daar kan 'n verdere onderskeid gemaak word met betrekking tot gekwalifiseerde onderwysers wat semi-geskoold is.

Elkeen van dié groeperings het besondere kenmerke, maar ook eiesoortige behoeftes, aspirasies en doelwitte. Akademies gekwalifiseerde onderwysers en Wiskunde-onderwysers se arbeid kan sterk in aanvraag wees, omdat hulle spesialiste is, en hulle bedingingsmag ten opsigte van die onderwysdepartement kan dus hoofsaaklik gebaseer word op die skaarste van hul arbeid. Semi-geskoolde onderwysers daarenteen, geniet nie dieselfde bedingingsmag as geskoolde werkers nie en daarom sou hulle bedingingsmag noodwendig eerder berus op hul gesamentlike optrede

as op die feit dat hul arbeid skaars is. Bowendien mag die behoeftes, aspirasies en doelwitte van sommige groepe in die onderwys (byvoorbeeld die uitvoerende personeel) veel meer in ooreenstemming wees met dié van die onderwysdepartement, as wat die geval met ander groepe (byvoorbeeld semi-geskoolde onderwysers op die laagste vlak van uitvoering) is. Daar kan ook min of meer ooreenstemming tussen die behoeftes, aspirasies en doelwitte van ander groepe in die onderwys (byvoorbeeld verskille ten opsigte van onderwysers as gevolg van verskillende bevolkingsgroepe) wees.

Die mate waarin die verskillende groepe in die onderwys ooreenstem sover dit hul behoeftes, aspirasies en doelwitte betref, sal bepaal hoeveel of hoe min konflik daar tussen hulle bestaan (vgl. Swanepoel, 1989:26). Hoe groter die verskille, hoe meer konflik kan daar wees, en andersom. In die onderwys as arbeidsveld kan daar altyd 'n mate van konflik teenwoordig wees, omdat wat die onderwyser van die onderwysdepartement verwag, nooit presies in ooreenstemming sal wees met wat die onderwysdepartement van die onderwyser verwag nie.

Om tot die werklikheid van die probleem van arbeidsverhoudinge deur te dring, sal die navorsing en uitsprake in hierdie proefskrif metodologies verantwoord en begrond word.

1.5 PROBLEEMFORMULERING: IMPLIKASIES VAN DIE TEMA

Die probleem is eerstens om 'n sistematiese studie van die bestaande orde en van nuwe wetgewing in arbeidsverhoudinge in die

onderwys te maak. Hierdie radikale deurdink van arbeidsverhoudinge word voltrek met inagneming van veranderinge wat mettertyd in die onderwysbestuur kan plaasvind. Die moderne mens lewe in 'n tyd waarin groot en snelle veranderinge plaasvind (Harmse, 1981:43), daarom sal 'n ondersoek na die huidige arbeidsverhoudinge 'n belangrike rol in die onderwysbestuur vervul om vooruitgang te bepaal en om moontlike rigting aan te dui, veral vir hoofde wat as werkgewers en onderwysbestuurders moet optree.

Die volgende probleme het aanleiding gegee tot die navorsing in hierdie proefskrif:

- a) Wat behoort onderwysers te weet in verband met arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing?
- b) Hoe raak die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) arbeidsverhoudinge in die onderwysberoep? Is dit wettig as onderwysers sou staak?
- c) Watter aspekte van arbeidsverhoudinge raak direk of indirek die ouers en kinders wat by onderwys betrokke is as "kliënte"?
- d) Waar daar in die ander arbeidsvelde, buiten die onderwys, dikwels van stakings as bedingingsmiddel gebruik gemaak word, word gevra na die algemene implikasies van stakings ingevolge die arbeidswetgewing en implikasies van stakings deur onderwysers.
- e) Om watter redes kan daar in die onderwys teen die staat beding en moontlik gestaak word?

- f) Hoe gepas is dit vir die beeld van professionalisme in die onderwysberoep as onderwysers sou staak?
- g) Hoe kan onderwysers ingelig word oor hulle regte as "arbeiders" ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) en watter bedingingsmoontlikhede bestaan daar vir hulle, individueel en kollektief?

Gedurende die afgelope tyd (1994 tot die begin van 1997) het daar kort-kort veranderinge in die onderwysstelsel plaasgevind, wat meegebring het dat die onderwysers moeilik kon bybly rakende die hoeveelheid veranderinge. Die skrywer erken nie hiermee dat daar met alle veranderinge tred gehou kon word nie, maar dat die belangrikste veranderinge wat die onderwysreg betref (sover dit arbeidsverhoudinge betref) in hierdie denke oorweeg is.

1.5.1 *Hoe aktueel is die tema?*

Die mens moet in die hedendaagse wêreld, waar werksgeleenthede skaarser word, steeds vir homself en sy gesin onder moeilike omstandighede materieel voorsiening maak. Onderwysers in staats-ondersteunde skole werk hard, maar hulle voel hulle kry nie salarisse wat hulle kan laat meeding met gesalarieerdes in die sakewêreld nie. Die onderwysers se werksomstandighede beïnvloed hulle gesindheid teenoor die kinders in hulle sorg. Dit is belangrik dat onderwysers so kommervry moontlik moet wees om op die veeleisende geestelike taak van opvoederwees te kan konsentreer. Arbeidsverhoudinge kan, juis omdat daar tans 'n gevoel van beroepsonsekerheid in die onderwys heers, grotendeels vir die onderwysers 'n belewing van onvergenoegdheid wees as gevolg van

'n gebrek aan kennis van die funksies van die bedingingsliggaam vir die onderwys.

Volgens Joubert (1975:108) word die meeste Westerse lande swak geadministreer deur swak regerings wat óf minderheidsregerings is, óf 'n koalisieregering, óf 'n regering met 'n geringe meerderheid. Hierdie swak bedingingsposisie van regerings word deur drukgroepe uitgebuit, daarom dat die moderne mens in hoofsaak niks meer aan die lewe het en niks meer daarvan verwag as hoër lone en korter werksure nie (vgl. Fourie, 1974:133). Die mens is gerig op die lewe en die geslaagde voortsetting daarvan, maar die lewe behoort meer vir die mens te wees as net sy biologiese (materiële) voortbestaan. Die inhoud en vorm van sy lewe, dit wil sê lewenswaardes, is vir hom belangrik, omdat hy van homself bewus is en sy lewe kan beoordeel (vgl. Harmse & Kirstein, 1979:19).

Menseregte en arbeidsverhoudinge is 'n aktuele vraagstuk, omdat die mens, veral die ouer as primêre opvoeder en as wetenskaplik onopgeleide persoon, en die pedagoog as opvoedkundig geskoolde persoon, in die toekoms daagliks met die implikasies van wetgewing gekonfronteer gaan word. Probleme in die arbeidsveld in die vorm van stakings en hofsake wat sy materiële bestaansmiddele ten nouste raak, kan die opvoeder se *idealisme* skade berokken, omdat dit 'n stryd word om aan die lewe te bly. Die kind as opvoedeling sal dus ook daaronder ly.

1.5.2 Hoe word onderwysers as deskundige opvoeders deur menseregte, arbeidsverhoudinge en arbeidsverhoudingewetgewing beïnvloed?

Daar word deesdae van die bestuur van skole verwag om die skool soos 'n sakebedryf te laat floreer. Onderwysers kla dat hulle benewens onderrig gee ook nog fondse moet genereer om die skool aan die gang te hou, om apparaat en boeke aan te koop en om die geboue en terrein in stand te hou. Die vraag kan gevra word of bogenoemde deel is van die opvoeder se taak, omdat opvoeders nie daarvoor opgelei is nie. Volgens Van Wyk (1987:13) behoort die beoefenaars van erkende professies kennis te hê van die verskillende juridiese bepalings en regsbeginsels wat op hulle beroep van toepassing is, want die onderwyser kan beswaarlik op eenstemmige wyse met al die ander partye in die onderwysstelsel saamwerk as hy nie kennis dra van elke party se besondere onderwystake en gesag nie.

Oosthuizen en Bondesio (1988:9) beweer dat kennis en begrip van toepaslike "juridiese" fasette saam met "pedagogiese" kundigheid die basis vir professionele optrede van die onderwyser vorm. Nie alle onderwysers is altyd op hoogte van die positiewe en negatiewe implikasies wat arbeidsverhoudinge kan inhou nie, omdat arbeidsverhoudinge nog nie op 'n sistematiese wyse in onderwysopleidingskursusse bestudeer word nie.

Hedendaags vind salaristrekkers dit al hoe moeiliker om finansiëel die mas op te kom en 'n hoë lewenstandaard te handhaaf. Onderwysers leer aan kinders 'n leefstyl en moet

noodwendig 'n sekere lewenstandaard as voorbeeld kan stel. Die pessimisme en morele aftakeling wat by onderwysers, veral onderwysers van die blanke bevolkingsgroep bestaan, is grotendeels te wyte aan bestaansonsekerheid en beroepsonsekerheid in die nuwe bedeling. Rasionalisasie van die onderwys het 'n demotiverende ingesteldheid by hulle gewek (Ongepubliseerde navorsingsverslag, prof F Barnard, Januarie 1997). Onderwysers wil weet wat hulle regte is.

1.6 METODE VAN ONDERSOEK: VERTREKpunt EN METODOLOGIESE

VERANTWOORDING

Wetenskaplikes kan van een of meer van die volgende metodes gebruik maak om wetenskap te beoefen, afhangende van die aard van die verskynsel wat hulle wil bestudeer: die statistiese, eksperimentele, induktiewe, deduktiewe, probleem-historiese, histories-wetenskaplike, analities-filosofiese, hermeneutiese en die fenomenologiese metode, om maar net enkele belangriks te noem. In hierdie proefskrif sal daar benewens 'n literatuurstudie ook van 'n fenomenologiese benadering gebruik gemaak word.

Die filosofiese, psigologiese, sosiologiese, teologiese, didaktiese en historiese is voorbeelde van perspektiewe op die leewêreld (Harmse, 1981:8), maar uit die aard van die verskynsel wat bestudeer word, sal daar raakpunte tussen die perspektiewe wees. So wys Landman en Roos (1973:2) op die verband tussen Wysbegeerte, Wysgerige Antropologie en Pedagogiek. Daar bestaan 'n noue verweefdheid tussen die omvangryke aantal perspektiewe in die leewêreld van die mens. Daarom is dit moontlik en ook nood-

saaklik dat die opvoedkundige met arbeidsregskundiges in gesprek sal tree, asook met ander beoefenaars van verskillende perspektiewe. Sodanige gesprek sal egter voltrek word onder jurisdiksie en verantwoordelikheid van die agogiese perspektief. Jurisdiksie dui daarop dat in dié gesprek die opvoedkunde deurgaans sy outonomie sal behou, dus selfstandig besluit sal word watter denkuitkomstes van die ander perspektiewe op die leefwêreld vir die opvoedkundige betekenisvol en bruikbaar kan wees. Wetenskaplike verantwoordelikheid dui daarop dat daar op 'n verantwoordbare wyse vrae gestel sal word en verder dat op verantwoordelike wyse gehandel moet word met die antwoorde wat op die bevraging ontvang word.

Wanneer die mens sonder 'n wetenskaplik verantwoordbare metode die werklikheid beskryf, sal hy waarskynlik in voorwetenskaplike verborgenheid en in nie-wetenskaplikheid verval. Kenmerkend van die nie-wetenskaplike is vanselfsprekendheid en alledaagsheid (Möller, 1976:26). Sekere vanselfsprekendhede en alledaagshede moet krities beskou word om gefundeerde uitsprake te kan lewer.

Daar kan gekonstateer word dat vir die fenomenoloog die belangrikste weg waarlangs wetenskaplike kennis verkry kan word, die weg van reflekerende bevraging of dié van bedinking van die saak self is met die oog op die onthulling van die essensies daarvan (vgl. Kirstein, 1974:6; Bodenstern, 1976:37,38; Erasmus, 1978:6; Gunter, 1969:50,51; Landman, Van Zyl & Roos, 1975:4). Die navorser wil 'n soeker wees na die essensies van arbeidsverhoudinge en veral arbeidsverhoudinge in die onderwysstelsel van Suid-

Afrika gedurende die transformasietydperk waarin ons ons tans bevind.

'n Wetenskaplike is 'n soeker na wysheid, kennis en waarheid (vgl. Du Plooy & Kilian, 1982:29-32; Roelofse, 1980:1). Hy is iemand wat 'n beter greep op die lewenswerklikheid wil kry (Griessel, Gerber & Grobler, 1984:28; vgl. Du Plooy, Griessel & Oberholzer, 1983:2). Hierdie kennisgreep kan bloot ter wille van kennis nagestreef word, of dit kan dien tot praktykverbetering en leefwêreldverryking. Om dus die tema te beskryf en tot die essensie van menseregte en arbeidsverhoudinge deur te dring en dit te begrond, vereis die aanwending van 'n wetenskaplike metode (vgl. De Jager, 1979:44,45). Basiese navorsing beantwoord die vraag: "Wat is iets?" In hierdie proefskrif word eerstens gevra: "Wat is arbeidsverhoudinge?" en tweedens "Wat is menseregte?" en dan word die implikasies daarvan vir die onderwysarbeidsverhoudinge bespreek.

Die mens leef in 'n wêreld waarvan hy bewus word en waarop hy intensioneel (doelbewus) gerig is. Sodanige wêreld bestaan uit 'n besondere samehang van fenomene. Hierdie fenomene roep die mens op tot bewuste opmerkzaamheid (Landman, Bondesio, Coetzee & Jacobs, 1987:15). Deur verwysing na en vergelyking met die gedagtes van ander skrywers oor die begrip "arbeidsverhoudinge" word daar deurgedring tot die wesenskenmerke van die verskynsel en word erkenning verleen aan skrywers se vermoë om ook iets van die kenmerke van die fenomeen aan die lig te bring. Daar word krities na hierdie idees gekyk en hulle word in die beskrywing

geïntegreer. Waugh (1983:35) sê dat iemand wat dink dat hy in die bestek van 'n leeftyd sinvol vanuit so 'n breë perspektief soos die Agogiek iets kan sê, nog nie kennis geneem het van die onoor-skoubare moontlikhede en misterie van die menslike verhouding nie.

Die omvang van die tema van hierdie proefskrif het die onder-soeker tot 'n beskeie benadering gedwing, naamlik dat daar slegs op die begronding van 'n geselekteerde snit uit die werklikheid gekonsentreer moet word. Daarbenewens word ook beseef dat die mens geen snit uit die lewenswerklikheid ooit finaal sal kan deurgrond nie. Die fenomenologie is 'n kenhouding waarvolgens die onder-soeker sy eie beskouings, vooroordele, lewens- en wêreld-beskouing, alle voorveronderstellings en toevallighede *tussen hakies plaas*, sodat die fenomeen as oorspronklike gegewene onbelemmerd tot die ondersoeker spreek (Venter, 1985:139). Nogtans kan 'n mens homself, selfs as navorser, moeilik losmaak van sy lewensopvatting en kan die navorser slegs poog om die ideaal van onpartydigheid na te streef.

Die fenomenologiese metode word onder meer vir hierdie studie gebruik, omdat die fenomenologie beklemtoon dat die mens in sy ervaring van die wêreld, essensies van verskynsels kan verbe-sonder en dit so interpreteer dat dit 'n geheelstruktuur van kennis oor 'n besondere fenomeen sal uitmaak. Dit impliseer dat die wetenskaplike sy alledaagse leefwêreldervaring van die objek wat hy deurskou van die nie-essensiële wat die verskynsel omring, sal suiwer, en dit tot die essensies wat in die objek aan hom

verskyn, probeer reduseer (vgl. Landman, 1985:8). Daar sal egter nog altyd essensies wees wat fenomenies verborge bly en op fenomenologiese ontdekking "wag" (Griessel, Gerber & Grobler, 1984:22). Volgens Gunter (1969:50) is die fenomenologiese werkswyse waardevol, omdat oorspronklike verskyningsgebeure in die mens se natuurlike ervaring op 'n verborge wyse aanwesig is. Die verskyning van menseregte en verhoudinge in die mens se ervaring van arbeidsomstandighede is een van sodanige "oorspronklik-verborgenhede". Wat verborge is, moet in 'n verwoording aan die lig gebring word. Die fenomenologiese ingesteldheid word dus saam met 'n analitiese benadering gebruik om kennis aan die lig te bring (vgl. Vandenberg, 1979:183).

As 'n wetenskaplike en opvoedkundige filosoof beoog die skrywer om 'n stewige, rasonale greep op die arbeidsverhoudinge in die sfeer van die opvoedingswerklikheid te verkry. Dit is 'n aspek van die onderwysberoep wat sy verwondering en bewondering gewek het. 'n Wetenskaplike is egter nooit tevrede met ongekontroleerde, ongesistematiseerde en onbetroubare kennis, partikulier en subjektief van aard soos dit is nie (Van Zyl, 1975:17), omdat die wetenskaplike op soek is na die waarheid.

"Sodra kennis uit sistematies gerangskikte feite wat op algemene beginsels berus, bestaan, ontwikkel daar normaalweg 'n studieveld" (Wiehahn, Bendix & Farrell, 1977:17). Die studieveld van arbeidsverhoudinge in die onderwys is betreklik nuut. So byvoorbeeld is daar eers in 1993, die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onder-

wys (Wet no. 146 van 1993:256) ingestel.

Die skrywer wil met hierdie proefskrif denkend deurdring tot die wesentlike betekenis van arbeidsverhoudinge. Dit is 'n uitdaging om na intrinsieke waarheid in die arbeidswette te soek. "... Die wetenskaplike is 'n soeker na kennis wat natuurlik nooit finaal is nie" (Van Zyl, 1975:17,18), want volgens Gunter (1969:51) is elke fenomenologiese beskrywing van die agogiese 'n menslike beskrywing of interpretasie. In die loop van hierdie navorsing is daar kort-kort veranderinge in die Republiek van Suid-Afrika se onderwysstelsel aangebring, wat die studie bemoeilik het, omdat die beskrywing gedurig gewysig moes word om aan te pas by die werklikheid. Hierdie beskrywing is beperk tot die voorlopige en onderhewig aan verandering (vgl. Landman & Gous, 1969:3).

Arbeidsverhoudinge word bedink vanuit 'n filosofiese en opvoedkundige perspektief ten einde enige gefundeerde uitsprake te kan maak. Die navorser is op soek na 'n benaderingswyse ten opsigte van arbeidsverhoudinge wat voortdurend ingestel is op kritiese evaluering van sy eie insigte. Dit gaan gepaard met 'n herbedinking van die menslike gesitueerdheid, anders loop sy soeke die gevaar om in 'n veranderende wêreld irrelevant te word.

Die agogiek as 'n interpreterende en uitleggende wetenskap poog om na die gronde van agogiese vraagstukke (waarvan arbeidsverhoudinge een is) deur te dring (vgl. Liebenberg, 1988:5; vgl. Mostert, 1981:4). Om hierin te slaag, wend die opvoedingsfilosoof hom onder meer, maar nie uitsluitlik nie, tot die fenomenologie

as metode. Die fenomenologiese benaderingswyse is 'n perspektief waardeur die navorser die eidos van 'n fenomeen, naamlik in hierdie proefskrif die onderwysers se arbeidsituasie, wil raaksien (vgl. Landman, 1988:24; Oriëntering in die Pedagogiek: 'n studieboek vir beginners, 1976:34).

1.7 NADERE PRESISERING VAN ENKELE BEGRIPPE

Om die ondersoekterrein nader te omskryf en af te baken, word eers terminologiese eksposisie van enkele begrippe onderneem. Dit is veral terme wat in wetgewing gebruik word wat vir onderwysers vreemd is wat in hierdie afdeling aandag verdien.

1.7.1 Die begrippe "agogiese" en "Agogiek"

Terwyl die probleem van die onderhawige tema gestel en afgebaken word, kom die begrippe "agogiese" (Kruger & Whittle, 1982:4; vgl. Liebenberg, 1988:4,5) en "agogiek" onmiddellik ter sprake, want dit gaan om 'n bepaalde soort verhouding. Die mens se lewe kan vanaf sy geboorte tot sy sterwe in verskillende modi van menswees ingedeel word (vgl. Sonnekus, 1986:36; Vrey, 1984:71; Engelbrecht, Kok & Van Biljon, 1986:43; Sonnekus & Ferreira, 1981:212; Loubser van Wyk, 1989:8). Arbeidsverhoudinge en mense-regte kom in die onderwys ook as aspekte van onderwyserwees ter sprake. Die onderwyser se modus van arbeiderwees, raak onder meer die lewe van die kind met wie die onderwyser werk (pedagogiese), die lewe van die volwassene soos hoofde en kollegas met wie hy saamwerk (andragogiese), en die lewe van die bejaarde onderwysers as "arbeiders" wat op aftree-ouderdom staan (gerontagogiese) (vgl. Strauss, 1986:31,32; Greyling, 1976:22) en wat na die

onderwyser as skoolhoof opsien as sekondêre werkgewer in hierdie arbeidsverhouding. Die wetenskappe wat oor hierdie modi besin, staan bekend as die Pedagogiek, Andragogiek en Gerontagogiek. Hierdie wetenskappe staan bekend as "agogiese" wetenskappe (Agogiek), omdat hulle die begeleiding van een mens deur 'n ander tydens verskillende tydperke van die mens se bestaan bestudeer (vgl. Van der Byl Louw, 1988:23; Jacobs, 1985:26; Waugh, 1983: 31,32). Selfs onderwysers wat byna op aftree-ouderdom is, moet kennis dra van hedendaagse arbeidswetgewing en hulle regte as werknemers.

Strauss (1986:33) sê dat dit in die agogiese gaan om verandering by die kind (lees ook: mens) teweeg te bring en dat hierdie verandering 'n hervorming van die bestaande toestand is, daarom moet onderwys altyd opvoedende onderwys wees (vgl. Griessel, Louw & Swart, 1986:24). In die arbeidsituasie moet in ag geneem word dat die mens verander. So sal die arbeidsbehoefte van die onderwyser ook gedurig verander. Daar bestaan 'n noue verband tussen tyd, die pedagogiese en begeleiding. Die begeleier moet rekening hou met die leeftyd (modus van menswees) waarin die begeleide verkeer, want elke mens is uniek en hy of sy beleef menswees anders as ander mense. Onderwysers werk met *mense* en *kinders* en dit beteken dat hulle 'n besondere sensitiewe ingesteldheid op hulle *arbeid* moet handhaaf.

Dit sou moeilik wees om te bepaal wanneer 'n persoon gereed is om die arbeidsmark te betree. Die beskouing word gehuldig dat die onderwyser gereed is wanneer hy oor 'n toereikende kwalifikasie

beskik. In die meeste gevalle sal slegs 'n akademiese kwalifikasie nie as enigste kriterium geld nie. Die arbeidsmark vir die onderwyser vra professionaliteit en 'n onderwyser kan nie summier gelykgestel word aan die arbeider wat produksie lewer nie.

Wanneer 'n studie van die opvoeding in die ouerhuis en van pedagogie in die skool gemaak word, wat ook 'n studie met raakpunte oor arbeidsverhoudinge kan insluit, word die agogiese veld betree. As begeleier van mense is die onderwyser onderworpe aan die eise van professionaliteit en etiese kodes.

1.7.2 Die begrip "*Andragogiek*"

Vir die onderhawige studie waarin die taak, arbeid en verantwoordelikheid van die onderwyser geweeg word in vergelyking met sy vergoedingspakket, moet daar 'n besef wees van die verantwoordelikheid waarmee een mens met ander mense se lewens werk. Die begrip "*Andragogiek*" dui op die onderlinge begeleiding van volwassenes (Van der Byl Louw, 1988:27; vgl. Van Rensburg & Landman, 1990:10). Arbeidsverhoudinge is dus duidelik 'n studieveld van die *Andragogiek*, omdat daar van begeleiding sprake is.

Die eksistensiële filosofie beweer dat die mens openheid en moontlikheid is en dat 'n volwassene as persoon nog nie volkome volwassenheid bereik het nie. Die mens bly steeds wordende volwassene. Daar bestaan by die mens altyd die hunkering na die ondersteuning van 'n ander gerespekteerde meerdere, iemand na wie opgesien kan word, 'n meer gevorderde volwassene, ten einde self

'n volwaardiger volwassene te word. Volwassenes gee dus leiding aan mekaar. Die mens wat verder as die ander ten opsigte van 'n aspek of dimensie van die lewe gevorder het, is die een na wie die beginner (of die "mindere") om leiding sal opsien. Leiding is in elke menslike verhouding 'n grondfeit. Leiding kan slegs plaasvind indien daar 'n bepaalde aanvaardingsverhouding tussen volwassenes bestaan. Sodanige agogiese begeleiding kan ook plaasvind tydens die arbeidsituasie tussen die werkgewer en die werknemer of tussen werknemers onderling, en daarom is uitsprake in die Andragogiek ook vir hierdie tema relevant.

1.7.3 Die begrip "arbeid"

Volgens die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1983:53) dui arbeid op inspannende, vermoeiende werk. Arbeid is ook die inspanning van die liggaam en gees om iets te verrig (vgl. Juta se Verklarende Afrikaanse Skoolwoordeboek, 1966:22; Kritzinger & Labuschagne, 1982:57). Die Bybel (ou vertaling) noem twaalf uit die veertig keer, waar na arbeid verwys word, dat arbeid met moeite gepaard gaan. (Afrikaanse Bybelkonkordansie, 1982:57). In Engels is die woord vir arbeid "labour" en daarin is ook die idee van moeitevolheid opgesluit (Everyman's Thesaurus of English Words and Phrases, 1988:213).

1.7.4 Die begrip "arbeidsverhouding"

1.7.4.1 Formele arbeidsverhouding

Die arbeidsgebeure is ingebed in die universele lewenswerklikheid self. In die poging tot begryping van die arbeidsverhoudinge as synswyse in die mens se ontiese (essensieel-werklike) gestruk-

tureerdheid moet denkend na die werklikheid van die mens se leefwêreld en verhoudings met ander mense gegaan word. Die navorser streef na 'n ontologiese of synsopvattelijke begryping van die arbeidsituasie as agogiese sinswyse, dit wil sê 'n begryping van die syn en die sin van arbeid vir, en in samewerking met, ander. Die universele lewenswerklikheid self en arbeidswetgewing in Suid-Afrika vorm die denkagtergrond.

Die arbeidsverhouding tussen staat, onderwysbeheerliggaam en onderwyser kom tot stand wanneer die onderwyser sy dienste (arbeid) aan die werkgewer "verkoop" deur 'n ooreenkoms. Die onderwyser onderneem om vir die werkgewer te werk en die werkgewer onderneem om die onderwyser vir sy werk te vergoed. Die formele verhouding tussen eienaarskap (werkgewer) en werknemer neem 'n aanvang deur 'n ooreenkoms - ongeag of hierdie ooreenkoms skriftelik of mondeling is en ongeag of daar 'n duidelike verstandhouding bestaan en of dit slegs by implikasie 'n werknemer-werkgewer-verhouding is (Gouws, 1990:6,7). So 'n ooreenkoms vind plaas tussen die onderwyser en die onderwysdepartement (staat). Die ooreenkoms is dan geldig wanneer die een persoon (onderwyser) sy of haar dienspotensiaal tot beskikking en onder beheer van 'n ander persoon (die werkgewer) plaas in ruil vir vergoeding.

Sodra die onderwyser in diens tree by die werkgewer, raak verdere maatreëls om die formele verhouding met die werkgewer te reguleer, ook op die onderwyser van toepassing. Sodanige maatreëls kan bestaan uit wetlike bepalings, kollektiewe ooreenkomste en 'n eensydige ondernemingsreël.

Die formele verhouding tussen werkgewer en onderwyser word dus gereël deur sowel die diensooreenkoms én ander maatreëls en ooreenkomste wat daarop gerig is om die verhouding aan te toon. Die regulering van die verhouding is nie staties nie en behels gedurige hersiening en aanpassing. Hierdie hersiening en aanpassing geskied óf eensydig deur die werkgewer óf by wyse van kollektiewe bedinging. Dit wil sê die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys onderhandel kollektief namens die onderwysers met die werkgewer daaroor. Die formele verhouding is nie net 'n verhouding tussen 'n individuele onderwyser en die werkgewer nie, maar ook tussen die groep of kollektiwiteit van onderwysers (waartoe die individu behoort) en die werkgewer. In die kollektiewe verhouding is die individu gebonde aan die besluite en ooreenkomste wat namens hom of haar aangegaan word, byvoorbeeld ooreenkomste aangaande lone (salarisse) en diensvoorwaardes. Indien die kollektiewe verhouding afwesig sou wees (dit wil sê waar onderwysers nie in 'n vakbond of onderwysersverenigings georganiseer is nie), sou die werkgewer salarisse en diensvoorwaardes eensydig aanpas.

1.7.4.2 Informele arbeidsverhouding

Die informele verhouding tussen die onderwyser (en dan ook groepe onderwysers) en die werkgewer kom tot stand as gevolg van die gedurige interaksie wat daar tussen individue en groepe plaasvind (vgl. Gouws, 1990:8). In die skool vind die informele verhouding plaas deur die interaksie wat daar op 'n gereelde basis tussen die departement en die onderwysers is, byvoorbeeld kursusse, seminare en inligtingsvergaderings.

1.7.5 "Arbeidsverhoudinge" as kernbegrip

Wanneer daar oor die begrip "arbeidsverhoudinge" besin word, is dit die opvallendste feit dat daar so 'n aantal wyduiteenlopende omskrywings gegee word vir die konsep.

Verskeie omskrywings en terme wat een en dieselfde konsep probeer saamvat in 'n enkele definisie, veroorsaak 'n terminologiese verwarring. Nie net verskil hierdie omskrywings van die begrip nie, maar selfs eenstemmigheid met betrekking tot die korrekte term wat pas by die omskrywings, ontbreek.

Die feit dat daar terminologiese verwarring bestaan rondom die begrip "arbeidsverhoudinge" en die gepaardgaande betekenis daarvan, kan juis afgelei word uit die feit dat verskeie dissiplines hierdie onderwerp bestudeer, elk vanuit 'n unieke oogpunt. Green (1994:3) wys daarop dat: "*Industrial relations can be viewed from many different angles. These range from the political, sociological and economic to the legal, psychological and organisational*".

Enkele terme wat gebruik word wanneer daar na die konsep "arbeidsverhoudinge" verwys word, sluit in arbeidsbetrekkinge, personeelverhoudinge, personeelbetrekkinge, nywerheidsverhoudinge en nywerheidsbetrekkinge. In Engels word terme soos "*labour relations*", "*industrial relations*" en "*employee relations*" meestal gebruik.

Die begrip "*relations*" kom voor as die laaste deel van die

Engelse terme, terwyl die Afrikaanse kenners van die vakgebied hieroor nie eensgesind is nie. Sommiges praat van "betrekkings", terwyl andere verwys na "verhoudings". Indien verklarende woordeboeke se verduidelikings van die begrippe "betrekkings" en "verhoudings" nagespeur word, kan hierdie twee begrippe sonder noodwendige betekenisverskille as sinonieme gebruik word.

Volgens Farrell (soos aangehaal in Gouws 1990:10; vgl. Wiehahn, Bendix & Farrell, 1977:19) is arbeidsverhoudings

... social relations in production. It covers all forms of economic activity or production and all forms of labour relationships regardless of the presence, absence or variety of formal organisations.

Volgens Wiehahn (1982:443) word nywerheidsverhoudings omskryf as

... 'n multi-dimensionele kompleks van verhoudings wat bestaan in en voortspruit uit die werksituasie in 'n organisatoriese konteks binne die parameters van 'n sosio-ekonomiese ideologie wat deur die staat bepaal word.

Barbash (1964:66) definieer arbeidsverhoudings as "... the area of study and practice concerned with the administration of the employment function in modern public and private enterprise; this function involves workers, unions, managers, government and the various publics" (vgl. Wiehahn, Bendix & Farrell, 1977:18), terwyl Glueck (1982:565) arbeidsverhoudings soos volg omskryf:

"Labour relations is a continuous relationship between a defined group of employees (represented by a union or association) and an employer".

Volgens Gouws (1990:10) kan daar nie met die omskrywing van Glueck saamgestem word nie, aangesien die omvang van die studie afgewater word tot slegs die formele komponent van die vakgebied, wat gesetel is in die verhoudinge tussen die werkgewer of werkgewersorganisasies aan die een kant en die werknemersorganisasies of vakbonde aan die ander kant. Wanneer die verhoudinge tussen bestuur en die werknemer as individu vertroebel, soos 'n grief van 'n werknemer wat deur die toesighouer swak behandel word, en daar bestaan nie 'n formele arbeidsinstelling soos 'n vakbond nie, sou dit met ander woorde vanuit hierdie eng oogpunt nie geag 'n aspek te wees wat binne die kader van arbeidsverhoudinge val nie.

Die onaanvaarbaarheid van Glueck se definisie blyk ook duidelik uit die volgende opmerking van Green (1994:1): *"Often, and all too simplistically, industrial relations is thought to be all about trade unions. While they are an important part, they are not the only part"*.

'n Veel wyer definisie vir doeleindes van hierdie studie word as meer aanvaarbaar beskou. Poole (1986:40) se mening dat *"... industrial relations is a discipline concerned with the systematic study of all aspects of the employment relationship"*, is direk in lyn met die benadering in hierdie studie. Wanneer daar

in hierdie studie na die begrip "*arbeidsverhoudinge*" verwys word, word na die wyer en veel omvattender betekenis van die woord verwys, naamlik al die faktore wat 'n rol speel in die arbeid-situasie en die bestuur van arbeidsverhoudinge (Bowers & De Cenzo, 1992:18).

Backer (1983:4) is die mening toegedaan dat personeelbetrekkinge verwys na die betrekkinge tussen die individuele werkgever en sy werknemers. Dit blyk dat die terme personeelbetrekkinge en werknemersverhoudinge te eng vir die doeleindes van hierdie studie is. In hierdie studie word daar nie slegs gefokus op die werkgever en sy werknemers nie, maar ook op wat vervat is in Backer (1983:4) se aanhaling oor die Wet op Mannekrasopleiding (Wet no. 56 van 1981), naamlik dat arbeidsverhoudinge wentel om "*... alle aspekte van en aangeleenthede wat in verband staan met die verhouding tussen werkgever en werknemer ...*". Met die definisie van Margerison (1969:274) kan dus saamgestem word waar hy beweer dat:

Industrial relations is defined as the study of people in a situation, organisation or system interacting in the doing of work in relation to some form of contract either written or unwritten.

Dit is blykbaar 'n probleem om 'n aanvaarbare, allesomvattende definisie te vind wat inpas by die benadering van 'n "*totale verhouding*", daarom sal ons ons beperk tot 'n redelik algemene definisie ter wille van verdere besprekings.

Vir die doeleindes van hierdie studie hou arbeidsverhoudinge in die onderwys verband met alle vorme, dimensies en vlakke van die werkverwante verhouding (hetsy formeel of informeel, kollektief of individueel) tussen staat en bestuursliggame aan die een kant en onderwysers aan die ander kant.

Sommige skrywers sien arbeidsverhoudinge en arbeidsbetrekkings as sinoniem, hoewel sommige kenners meen dat arbeidsbetrekkings en arbeidsverhoudinge verskillende betekenisse het. Vir die doeleindes van hierdie studie word daar aanvaar dat die twee terme dieselfde betekenis het, dat hulle uitruilbaar gebruik kan word en dat beide verwys na die absoluut wydste betekenis daarvan soos die wyer definisie van Brewster en Connock (1980:8) aandui "... *industrial relations is concerned with employment relationships and its central characteristic of focus is employment in all its aspects: micro and macro, individual and group*".

Daar word nie in hierdie studie van die term "nywerheidsverhoudinge" gebruik gemaak nie, aangesien dit nie presies die onderwerp waaroor hierdie studie handel, aanspreek nie. Dit handel hier immers oor mense, personeel of arbeid, maar onderwys is nie eintlik 'n nywerheid nie. Indien daar egter wel na hierdie term verwys sou word, veral in Engels as "*industrial relations*", word daarmee ook natuurlik verwys na die wyer betekenis van die woord, naamlik die wisselwerking tussen al die faktore wat 'n rol speel in die arbeidsituasie.

Samevattend kan uit die omskrywing afgelei word dat arbeidsver-

houdinge te make het met mense en dat daar sprake is van interaksie, verhoudinge, samewerking en/of konflik voortspruitend uit 'n werksituasie.

1.7.6 Die begrip "menseregte"

By 'n nadere ontleding van die begrip menseregte, moet daar eers kortliks stilgestaan word by die begrip "reg". Prinsloo en Beckmann (1987:30) beweer dat die reg en sy wette deur die mens geskep is om sy verhoudinge met ander mense te reël. In Engels word verwys na "laws" en "rights" (Strauss & Strydom, 1967:1,2) wat in Afrikaans dui op "wette" en "regte". Rudolph von Jhering (soos aangehaal in Van Zyl en Van der Vyver, 1988:47) omskryf die begrip verder deur te sê: *"Die reg is die somtotaal van die lewensvoorwaardes van 'n sosiale samelewing (gemeenskap) in die breedste sin van die woord, soos wat dit deur middel van uitwendige dwang deur die staatsowerheid verseker word"*.

Raphael (Political theory and the rights of man, 1967:68) omskryf die begrip menseregte soos volg:

Human rights are the rights that a human being has in virtue of whatever characteristics he has that are both specifically and universally human. ... human rights are held equally by all persons simply by virtue of being human; that they go beyond the basic rights of life and liberty to include cultural, economic, social and political rights essential for the maintenance of human dignity (Tarrow, 1987:3; vgl. McQuoid-Mason, O' Brien &

Greene, 1991:14; Cameron, 1989:6).

Volgens die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1983:692) is menseregte die "regte wat elke lewende wese van nature toekom afgesien van sy status, kleur, beskouing". Strauss (1965:223) beweer dat "the law of nature is indeed given by God, but its being a law does not require that it be known to be given by God, because it is immediately enforced, not by God or by the conscience, but by human beings".

Menseregte is die regte waarop slegs 'n mens aanspraak kan maak, omdat hy of sy 'n mens is en as 'n mens gereken moet word. Menseregtemanifeste het hulle oorsprong in die dae toe mense as slawe verkoop kon word en nie as mense met 'n persoonsreg erken is nie.

1.7.7 Die begrip "opvoedingspraktyk"

Onderwys (onderrig, fasilitering van leergebeure) en opvoeding is praktiese sake waar daar onder meer deur middel van 'n skoolorganisasie, onderwysmetodes, onderwysmiddele, leermetodes en leermiddele na voorgeskrewe uitkomstes heen gewerk word, waar ook deur middel van buitemuurse bedrywighede deur die onderwysers namens kinders en ouers (en die staat!) gestreef word na die verwesenliking van sekere doelstellinge. Die praktiese aangeleentheid is die opvoedingspraktyk (Van Rensburg & Landman, 1990:158), waarvoor vir die doel van hierdie proefskrif, onderwysers as "arbeiders" verantwoordelik is.

1.7.8 Die begrip "kollektiewe bedinging"

Kollektief dui as byvoeglike naamwoord en bywoord "op gemeenskaplik, gesamentlik; wat vir of as 'n geheel geld: 'n kollektiewe ooreenkoms, wat vir almal geld, byvoorbeeld vir al die werkgewers en werknemers in 'n bedryf" (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:590). Kollektiewe bedinging dui op onderhandelinge tussen die werknemers as 'n gesamentlike groep, dit wil sê nie as individue nie, maar as 'n groep in sy geheel, met hulle werkgewer. Dit sluit ook al die prosesse, stelsels en aksies in wat aangewend word om kollektiewe konflik binne die arbeidsverhoudinge op te los. Onderwysers is sterk bewus van hulle individuele verantwoordelikhede in 'n klaskamer, maar is nog nie (in Suid-Afrika) sterk genoeg bewus van hul kollektiewe verantwoordelikheid nie.

1.7.9 Die begrip "arbitrasie"

'n Voorbeeld van arbitrasie in Suid-Afrika kan so vroeg as 1916 gevind word, waar dit aanvanklik gebruik is gedurende die Eerste Wêreldoorlog. Na die oorlog is dit opgeskort en is dit weer ingestel deur die "National Whitley Council Arbitration Agreement" in 1925 (Comparative International Industrial Relations, 1973:496). Arbitrasie behels die proses waarvolgens partye tussen wie daar 'n geskil bestaan, 'n derde party aanstel om as beoordeelaar in hulle geskil op te tree. Die partye kom ooreen dat hulle hulle sal onderwerp aan die beslissing van die arbiter (vgl. Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:53; The Concise Oxford Dictionary of Current English, 1989:44; Van Dale Nieuw Handwoordenboek der Nederlandse Taal, 1982:91).

1.7.10 Die begrip "*bemiddeling*"

Bemiddeling is die "*prosedure*" waar partye tussen wie daar 'n geskil bestaan, ooreenkom om 'n derde, onafhanklike persoon aan te stel om hulle by te staan in hulle onderhandelinge met die oog op die bereiking van 'n ooreenkoms. Die arbiter se taak sal byvoorbeeld wees om die partye se beredenerings aan te hoor en aan hulle leiding te gee deur advisering en deur bepaalde oplossings vir hulle geskil aan die hand te doen (Morkel, 1993:14,15).

1.7.11 Die begrip "*stakings*"

Bendix (1989:489) definieer 'n staking as die tydelike, kollektiewe weerhouding van arbeid, met die doel om produksie tot stilstand te bring en om sodoende die werkgewer te dwing om kennis te neem van die werknemers se eise (vgl. *The Concise Oxford Dictionary of Current English*, 1989:1054,1055). 'n ander definisie van 'n staking lui soos volg: "*A work stoppage by a body of workers, made as a protest or to force an employer to comply with demands*" (*Longman Family Dictionary*, 1984:697). Franklin Roosevelt (soos aangehaal in Wellington & Winter, 1969:1108) het oor staking gesê: "*A strike of public employees manifests nothing less than an intent on their part to obstruct the operations of government until their demands are satisfied*".

Daar word volstaan met die definisie van 'n staking volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:193), naamlik "*die gedeeltelike of volkome gesamentlike weiering om te werk, of die vertraging of belemmering van werk, deur persone wat in diens is of was van dieselfde werkgewer of verskillende werkgewers, met*

die oog op regstelling van 'n grief of die beslegting van 'n geskil rakende enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer".

1.7.12 Die begrip "vakbonde"

Artikel 1 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410) definieer die begrip vakbond as "... enige aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy alleen of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle of party van hulle en hul werkgewers of party van hul werkgewers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël". Amerika beskou 'n vakbond as "very pragmatic organizations that seek to improve the economic and social conditions of their members, focusing on improving the conditions of employment in the short run, primarily through collective bargaining" (Kochan, 1979:23).

Slabbert en Steyn (1987:91-92) haal 'n paar skrywers se definisies aan: Davis omskryf 'n vakbond as 'n vereniging van werknemers met die primêre doel om hulle werkgewers se besluite ten opsigte van hulle diensvoorwaardes te beïnvloed; Richardson beskou vakbonde as verenigings van werknemers wat gevorm word om hulle lede se werksomstandighede te beveilig en te verbeter en om meer algemeen hulle status te verhoog en hulle beroepsbelange te bevorder; Du Toit wys daarop dat afgesien daarvan dat vakbonde omsien na die ekonomiese belange van hulle lede, hulle ook omsien na sake wat van nasionale belang mag wees; en Cross sien 'n vakbond nie slegs as 'n instrument vir konflikversoening nie, maar

dat dit in eie reg 'n belangrike instelling geword het wat die karakter van die ekonomie en *die gemeenskap* grootliks kan beïnvloed.

Hoe dit ookal beskryf word, 'n vakbond in die onderwys se besluite het 'n invloed op die onderwys in geheel wat die skool, ouers en kinders insluit, want 'n vakbond is 'n vereniging van persone wat dieselfde vak beoefen om die belange van sy lede te behartig (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:1213). Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:194) stel dit dat 'n vakbond "*'n vereniging van werknemers [is] waarvan die hoofdoel is om verhoudinge tussen werknemers en werkgewers, met inbegrip van enige werkgewersorganisasies, te reël*".

1.7.13 Die begrip "uitsluiting"

Bendix (1989:489,490) sien bogenoemde begrip as uitsluiting van 'n aantal werknemers deur die werkgewer van sy perseel, die gedeeltelike sluiting of totale sluiting van die besigheid of werk. Uitsluiting word gesien as die uitsluiting deur 'n werkgewer van werknemers uit die werkgewer se werkplek, met die doel om die werknemers te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer te aanvaar, ongeag of die werkgewer in die loop van of vir doeleindes van daardie uitsluiting die dienskontrakte met daardie werknemers verbreek (vgl. Landman, Le Roux, Basson, Louw, Van Kerken, Mischke & Liversage, 1992:348).

Die verskil tussen 'n uitsluiting (werkgeweraksie) en 'n staking (werknemeraksie) is baie teoreties van aard, byvoorbeeld wanneer 'n werkgewer 'n ultimatum uitreik dat die werknemers óf die veranderinge óf 'n tydelike sluiting van die instansie moet aanvaar, sal dit aanvaar word as 'n uitsluiting. Indien die werkgewer kennis gee van verandering en die werknemers weier om verder te werk om die werkgewer te oortuig om nie die veranderinge aan te bring nie, kan dit as 'n staking gesien word.

1.7.14 Die begrip "staat"

Die begrip staat word in hierdie proefskrif gesien as enige staatsdepartement, nasionaal of provinsiaal, wat verantwoordelik is vir onderwys.

1.7.15 Die begrip "onderwysreg"

"Onderwysreg is dié vak waarin 'n studie gemaak word van al die juridiese beginsels en bepalinge wat op die onderwys betrekking het" (Van Wyk, 1987:11).

1.7.16 Die begrip "konflik"

Konflik word deur Gouws (1990:15,16) gedefinieer as " 'n toestand waar die belange van een party nie bevorder kan word sonder om die belange van 'n ander party te benadeel nie". Konflik kan ook beskou word as "botsing" of "stryd" (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:596). Die woord konflik is afkomstig van die Latynse woord "*fligere*" wat beteken om teen iets te slaan (Mostert, 1981:125) en "*flictus*" wat botsing beteken. Konflik kan beskou word as 'n intensivering van die toestand van

gesagsuitdaging.

1.8 SAMEVATTING

Die besinning oor die tema het sekere begrippe wat in onderwyskringe voorheen redelik onbekend was, na vore laat tree. Begrippe wat verband hou met die tema is kortliks bespreek.

Uit die inleidende beskouing oor die metode van ondersoek het dit duidelik geblyk dat die mens as studie-objek nie sommer sonder meer in 'n objektiewe struktuur geplaas kan word nie. Met hierdie besinnende voorarbeid is die verdere verloop van die studie vergemaklik deurdat die terrein van ondersoek duideliker geword het en afgebaken is.

1.9 VERDERE PROGRAMAANKONDIGING

Hoofstuk een het as oriëntering gedien en die hantering van die tema is metodologies verantwoord en begrond. 'n Probleemformulering en verduideliking van vertrekpunt is aangebied. Verder is die doel van die proefskrif uiteengesit en relevante begrippe is verklaar. Daar sal gepoog word om met behulp van 'n literatuurstudie die terrein van die arbeidswetgewing wat in besonder verband hou met die onderwyser se verhoudinge met sy werkgewer, te verken. Daar sal voorts gekyk word na die belange in die onderwys wat deur die onderwyser se arbeidsverhoudinge geraak kan word.

In hoofstuk twee word die algemene verband tussen menseregte en arbeidsverhoudinge aangedui.

In hoofstuk drie word meer spesifiek die diensverhouding tussen werkgewer (die staat) en werknemer (die onderwyser) uiteengesit.

In hoofstuk vier, wat 'n uitbreiding van hoofstuk drie is, word 'n oorsig oor die verhouding tussen werkgewer en werknemer in die studieveld van die reg en arbeidsverhoudinge aangedui, met verwysing na implikasies vir die onderwysberoep in Suid-Afrika.

Hoofstuk vyf bevat samevattende bevindings en gevolgtrekkings, wat op die geraadpleegde literatuur en op eie nadenke berus. Daar word ook sekere aanbevelings aangebied, gebaseer op die implikasies wat arbeidsverhoudinge vir die onderwyser inhou.

HOOFSTUK TWEE

DIE REGTE VAN DIE MENS (MENSEREGTE/"HUMAN RIGHTS") EN INLEIDENDE DENKARBEID TOT BEGRYPING VAN DIE REGTE VAN ONDERWYSERS

2.1 INLEIDING

In our age of organized labour,.... almost every kind of exchange of service is governed by hard bargained contracts so that even bonuses can sometimes be demanded as a matter of right, and nothing is given for nothing on either side of the bargaining table (Feinberg, 1970:246).

Die mens se besef van opvattinge oor sy regte bring mee dat werkers al hoe meer eise stel aan werkgewers. Oor menseregte is daar baie teorieë, filosofieë en sienings (South African Law Commission, Working Paper 25, Project 58: Group and Human Rights, 1989:2). Van der Vyver (1975:v) beweer dat fundamentele menseregte in besonder vir Suid-Afrika van belang is, omdat menseregte alle regsonderdane van 'n bepaalde staatlike samelewing vir juri-diese doeleindes aan mekaar gelyk moet stel.

Menseregte word gedefinieer as "... the rights that a human being has in virtue of whatever characteristics he has that are both specifically and universally human" (Political theory and the rights of man, 1967:68). Landman en Beckmann (1986:53) beweer ten opsigte van menseregte dat die regte en pligte van ouers, kinders

en onderwysers met betrekking tot onderwys, opvoeding en opleiding besonder aktueel geword het, omdat die aandrang op mense-regte toeneem. Die belangstelling in menseregte met betrekking tot onderwys, opvoeding en opleiding, vorm deel van die wêreldwye debat wat gevoer word oor menseregte.

Die debat oor menseregte word toegeskryf "*aan 'n reaksie teen totalitêre staatsoorheersing en die arbitrêre optrede van staatsorgane*" (Prinsloo & Beckmann, 1987:27). Die algemene publiek, mense wat hulleself beskou as die opkomende geslag, asook mense wat uit 'n sogenaamde derdewêreldkultuur beweeg na deelname aan 'n ekonomiese welvaartkultuur, is hedendaags baie meer bewus van die feit dat alle mense op sekere regte aanspraak kan maak. Dit is egter te betwyfel of hierdie aandrang op menseregte of enige handves vir menseregte, waarlik op wysgerige vlak deur die gewone mens begryp word. "*Die filosofiese grondslag van menseregte is dat daar sekere Godgegewe of aangebore regte bestaan wat aan die individu in persoonlike hoedanigheid toekom en fundamentele en onvervreembare attribute van sy sosiale bestaan uitmaak*" (Neethling, 1971:240,241).

Strauss (1965:234) wys daarop dat Locke (1632-1704) beweer het dat die individu deur die meerderheid beskerm moet word en dat die staat hierdie rol moet vertolk. Die werkgewer en die werknemer as individue beskik albei oor sekere regte as mense. 'n Mensereg behoort tot die mens omdat hy mens is (vgl. Vandenberg, 1983:57,64; Donnelly, 1982:391; McQuoid-Mason, O'Brien & Greene, 1991:14). Reëls en norme wat die gedrag van die

gemeenskap bepaal, is gewortel in die reg wat die samelewing orden. 'n Voorbeeld van een so 'n gemeenskap is die onderwys, waar die reg se handeling op die onderwysbestuursterrein opval, dit wil sê: raakgesien en beleef kan word. In die geval van opvoedingshandeling is elke handeling 'n regshandeling (Transvaalse Onderwysersvereniging, Mei 1989:1). Omdat die onderwyser se handeling met regsaspekte soos gesag en gehoorsaamheid gepaard gaan, sal vervolgens na die begrip "regte" gekyk word.

2.2 DIE BEGRIP "REGTE"

Die begrip "regte" hou verband met die selfstandige naamwoord "reg". Die vraag wat gevra word is: Wat beteken die begrip "reg"? Die selfstandige naamwoord dui op "*Geregtigheid, regverdigheid en billikheid*". Reg kan ook dui op die reg "*wat iemand toekom, waarop aanspraak gemaak kan word*" (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:886). Vanuit 'n etiese beskouing kan daar ook onderskei word tussen reg en verkeerd, dit wil sê: nuanses van moraliteit. Vir die Christen is die begrip "regte" gekoppel aan "*geregtigheid*", in Engels "*justice*" (Drietalige Regswoordeboek, 1992:454), wat sy bakermat in die oorsprong van God se geregtigheid vind. Die betekenis van "regte" is nie net verwant aan "*geregtigheid*" nie, maar ook aan die uitdrukking "*geregtig wees op...*" Om 'n reg te hê dui dus ook daarop om aanspraak op iets te kan maak (Landman & Beckmann, 1986:55). Reg word ook vereenselwig met orde en gehoorsaamheid (Sells, 1994: 31). Alhoewel die begrippe "regte" en "*aansprake op regte*" nou verwant is, kan daar tussen die begrippe onderskei word. Die persoon wat die reg eis, maak dus aanspraak daarop, maar hy moet

die reg hê om dit te kan doen (Landman & Beckmann, 1986:55,56). Dit wil sê dat 'n onderwyser as regseisende mens ook die reg mag hê om sy regte uit te oefen. Die begrip "orde" word gesien as 'n sisteem van reëls, dit beteken dat die mens die norme en reëls van die bepaalde gemeenskap waarin hy of sy lewe, moet gehoorsaam. "Reg" is ook die norme wat gewoonlik sonder dwang deur 'n gemeenskap gehoorsaam word, maar sekere norme kan, indien nodig, deur die howe en ander gesagsliggame afgedwing word (vgl. Landman, Le Roux, Basson, Louw, Van Kerken, Mischke & Liversage, 1992:5).

Daar kan verskillende juridiese betekenis geheg word aan die woord "reg". Daar word betekenis geheg aan die "reg" as 'n stelsel (sisteem) van regsreëls wat in 'n bepaalde gemeenskap geld, byvoorbeeld in die sin dat die Suid-Afrikaanse reg billik is. Ten opsigte van menseregte word reg as die eenheid van verhoudinge gesien, byvoorbeeld "ek het 'n reg" ten opsigte van ander mense (Van der Vyver & Van Zyl, 1972:184).

Vir die Christen is orde God se wil. God se wil en die wet hou immers vir die gelowige die hoogste en suiwerste norme en beginsels van ware menswees voor (Badenhorst, 1982:5). Die gepositiveerde (neergelegde regte) reg is nog lank nie volmaakte reg nie, omdat dit strewe na die regsídee of ideale reg. Solank as wat daar gestrewe word na die ideale reg, sal daar juriste wees wat daaroor besin. Of die mens humanis, ateïs of Christen is, konserwatief of liberaal, stel hy of sy deur middel van 'n eie kultuur vir hom- of haarself 'n norm soos wat die mens dit

as geldend vir homself sien; leef die mens daarvolgens en meet hy of sy die bestaande dinge, of die reg, daaraan. Die Christen glo dat die mens op aarde geplaas is met 'n taak of opdragte wat hy moet uitvoer, waarvoor hy verantwoording moet doen. Hierdie afhanklikheid en verpligting van die mens tot God verleen aan ons ons regte teenoor ander mense en teenoor die staat (Coetzee, 1974:396). Volgens Caldwell (1965:430) staan die mens alleen wanneer hy sonder God is. Dan sien die mens homself as die persoon wat alles kan beheer en sy eie probleme kan oplos. Die wetenskap word so 'n persoon se "god". So 'n mens sal die basis van regte soek in die wetenskap.

2.3 WIE OF WAT IS DIE MENS?

Odendal (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:692) handhaaf 'n bepaalde naturalistiese wysgerige standpunt as hy beweer dat 'n mens 'n skepsel is wat hom veral deur sy rede en sy taal van "ander soogdiere" onderskei. Daar kan egter as menskundige (as wysgerige antropoloog) nie saamgestem word dat 'n mens as 'n soogdier geklassifiseer word nie, want die woord mens dui op "persoon" en "individu" (vgl. Landman, 1977:74).

Vanuit 'n Christelike oogpunt beskou, is die volgende oorsprong van die mens se ontstaan geldig. Tydens die skepping het God die mens geskape na Sy beeld (Gen. 1:27; vgl. Coetzee, 1949:61). Dawid sê in Psalm 8:6 oor die mens: "*U het hom 'n weinig minder gemaak as 'n goddelike wese en hom met eer en heerlikheid gekroon ...*" God het dan tydens die roeping van Jeremia tot profeet aan hom gesê: "*Voordat Ek jou in die moederskoot gevorm het, het Ek*

jou geken; voordat jy gebore is, het Ek jou aan My gewy" (Jer.1:5). God heg dus sekerlik hoë waarde aan die mens. Die mens was as mens geskape en na die sondeval het hy nog mens gebly. Slegs sy verhouding met God is aangetas (Landman, Roos & Liebenberg, 1971:133,134). Om na die beeld van God geskape te wees, impliseer dat die mens in sy totaliteit van liggaam, siel en gees deur God geskape is en daarom wesensverskillend van die dier is. Die verwysing na die mens as soogdier word skerp afgewys, omdat dit die mens onmenslik.

Indien die mens beskryf word vanuit 'n naturalistiese siening, word hy gesien soos wat hy nie is nie, naamlik as die hoogste ontwikkelde soogdier. Dit sal beteken dat die mens se lewensopvatting en dus sy siening oor menseregte ook maar net 'n evolusieprodukt is (Landman, 1972:93,94). Dat menseregte en die wese van die mens egter nog 'n raaisel is, is nie te betwyfel nie. *"Nooit hebben we zoveel van de mens geweten. En toch: nooit is de mens zichzelf zo zeer een raaisel geweest"* (Kraan, Pijlman, Rietveld, Lammens & Kouwenhoven, 1960:8).

Dit is slegs die mens wat die vraag aangaande die mens aan die mens kan stel. Om die mens in totaliteit aan 'n ondersoek te onderwerp blyk onmoontlik te wees, omdat die mens nooit ten volle begryp kan word nie. Hoe meer oor die mens gesê word, hoe moeiliker word dit om hom te begryp (Die Agein Perenne: Studies in die Pedagogiek en die Wysbegeerte, 1979:15,16). Die mens is 'n komplekse wese met wense en verwagtinge van sy medemens. Omdat mense feilbaar is, sal daar so 'n verskynsel soos konflik in die

mens se leefwêreld wees, byvoorbeeld in arbeidsverhoudinge.

Om mens te wees behels om waardes te verwesenlik. Die mens se bestaan is 'n gemoeidwees met waardes, 'n met waardes worstelende bestaan (Oberholzer, 1968:206). Werklike menslike lewe is 'n waardege vulde lewe (Landman, Van Zyl & Roos, 1975:44). Omdat die mens 'n waardegemoeide wese is, heg hy 'n sekere waarde aan onder meer die regte van die mens. Die mens verwag dat sy menseregte en sy verhoudinge in die arbeidsituasie deur die reg beskerm moet word. Deur regte aan 'n mens toe te ken en aan daardie regte aandag te skenk in sy verhoudinge, word gepoog om die mens menswaardig te behandel.

2.4 MENSWAARDIGHEID

Die Staat moet in sy wetgewende, uitvoerende en regshandeling die menswaardigheid van elke mens respekteer en beskerm (Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:5; Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993:11), omdat die mens menswaardigheid as sy reg moet kan ervaar. Wanneer menswaardige behandeling as lewensvoorbeeld ervaar word, kan die mens ook teenoor andere menswaardigheid openbaar.

C K Oberholzer (1959:5) wys daarop dat:

Die essensie van menswees as persoonwees dui dus daarop dat die mens, wie hy ook mag wees, 'n wese verteenwoordig wat die onvervreembare draer van onvernietigbare persoonswaardes is. Hy is vir 'n hoë taak bestem; hy is waardigheid

en tegelyk ook bestem om as menswaardige wese sy weg te bewandel.

Die erkenning van die menswaardigheid van elke individu deur die Staat word gesien as een van die grondslae van geregtigheid in 'n demokratiese samelewing. Alle staatsorgane word die plig opgelê om die menswaardigheid van die individu in al hul optredes te respekteer (Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:5). Popma (1959:266) beweer dat "*De aanranding van menselijke waardigheid en vrijheid behoort tot de gewone trekken van de Westerse samenleving. Ieder die leiding geeft, vervalt, hoe subtiel ook, in de zonde van bazigheid, waardoor hij een medemens als voorwerp, als gebruiksvoorwerp bejegt en behandelt*". Die Handves van Fundamentele Regte van 1993 sal die hoeksteen van die onderwys se regte vorm en "*die sonde van basigheid*" soos Popma dit stel, sal vermy moet word.

Menseregte moet gesien word teen die agtergrond van die aandrang op die beskerming van *individuele* menseregte (Geselekteerde temas in die onderwysreg, 1990:56). Prinsloo (Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie, 1989:81) wys op die gevaar van die eensydige beskerming van *individuele* menseregte. Die gevaar is dat die *individuele* regte van die mens ten koste van die regte van die groep verabsoluteer kan word. Waar dit in die Agogiek om die mens gaan, mag die regte van die werkgewer en werknemer as *individue* nie geïgnoreer word nie.

Dit is egter in die onderwys nie net die werkgewer en werknemer

wat regte het nie, maar ook die kind. Alhoewel die kind in hierdie tema uitgesluit is, word die regte van die kind kortliks bespreek, omdat die onderwyser en ander volwassenes hulself en nie net op die terrein van die agogiese bevind nie, maar ook op die terrein van die pedagogiese. Die onderwyser as werknemer behoort kennis te dra van die regte van die kind, omdat dit sy verhouding met sy werkgewer kan beïnvloed.

2.5 DIE REGTE VAN DIE KIND

In 'n ontleding van arbeidsverhoudinge in die onderwys moet gedink word nie net aan die regte van die volwassene nie, maar ook aan die regte van die kind. Die onderwyser bevind hom daagliks tydens onderrig, of buitemuurse bedrywighede, betrokke by kinders. Dit is dus van uiterste belang dat die onderwyser kennis dra van die regte van die kind, omdat sodanige regte sy arbeidsomgewing beïnvloed. Die kind is wel nie 'n party in die dienskontrak nie, maar in die onderwys gaan dit om die onderwyser se taak en sy werk met die kind. Die onderwyser kommunikeer en voer elke dag dialoog met die kind, waar hy die kind se wêreld betree. So behoort die onderwyser in ag te neem dat daar 'n hoë mate van sorgsaamheid ten opsigte van die kind vereis word. Die kinders kan vanweë hulle nog-nie-volwassenheid impulsief optree en sonder om te dink 'n handeling verrig (Geselekteerde temas in die onderwysreg, 1990:35). Die onderwyser aan diens word dikwels vir kinders se gedrag verantwoordelik gehou.

Die regte van 'n kind (Schooling and the rights of children, 1975:40) is 'n algemene fenomeen wat in die huidige tyd nagevors

word. Daar is regte wat nie aan kinders toegeken word nie, omdat hulle nog maar volwasseedendes is, maar daar is regte wat in die besonder op kinders van toepassing is. Sogenaamde regte hou verband met kinders se fisiese en geestelike nog-nie-volwas-senheid en met hulle nood aan die beskerming van hulle regte teenoor andere wat op dieselfde regte aanspraak maak (Beckmann, 1985: 101). Die kind besit "negatiewe" regte, regte wat daarop gemik is om hom teen ander te beskerm.

Onder hierdie regte tel die reg om nie mishandel te word nie, die reg om nie bloot as die eiendom van volwassenes gesien te word nie, die reg om nie onderwerp te word aan 'n te wye interpretasie van die begrip in loco parentis, die reg op beskerming teen persone wat sy vryheid wil aantast en die reg op beskerming teen mediese eksperimentering op hom (Prinsloo & Beckmann, 1987:71).

"*In loco parentis*" impliseer dat 'n onderwyser soveel sorg sal toepas as wat die kind se sorgsame vader sou doen (vgl. Barrell, 1978:323; La Grange, 1983:22). So beweer Gee en Sperry (1978:I-1): "*In loco parentis is a legal concept developed by the courts to note that, under certain conditions, public school teachers assume the status of a child's parents*". In Suid-Afrika word hierdie begrip op alle onderwysers toegepas. Die onderwyser kan ontslaan word wanneer hy die regte van 'n kind nie in ag neem nie, byvoorbeeld deur die kind te mishandel.

Bray (1992:24) beweer dat kinders ingelig sal moet word oor hulle

menseregte, inaggenome dat hierdie regte in 'n gelyke mate van toepassing is op ander individue. As kinders geleer word wat hulle regte is, sal hulle ingeligte volwassewordendes wees wat dus op hulle regte kan aandring. So kan kindermishandeling byvoorbeeld voorkom word.

Die reg om skool te gaan is 'n mensereg (Tarrow, 1987:191). Waar die hof in Amerika bevind het dat onderwys een van die belangrikste funksies van die staat is (Stern, 1982:216), is dit die staat se plig om onderwys te voorsien en die reg van elke kind om onderrig te ontvang (vgl. United Nations, 1964:39).

Artikel 32 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993:19) bepaal dat elke persoon die reg het op basiese onderwys en toegang tot onderwysinstellings (vgl. Transvaalse Onderwysersvereniging, Februarie 1994:1). So bepaal die voorgestelde Handves vir Groeps- en Menseregte (vgl. Transvaalse Onderwysersvereniging, Augustus 1992:1) dat geen leerling of student op grond van onderwyskundig-irrelevante gronde uitgesluit mag word van onderwysgeleenthede waarby hy of sy mag baat vind nie (Transvaalse Onderwysersvereniging, September 1992:1). Dit moet in ag geneem word wanneer onderwysers byvoorbeeld oorweeg om te staak.

Van Wyk (1987:74) meen dat die leerling nie as 'n minderwaardige of passiewe onderwysvennoot gesien moet word nie. Die verhouding tussen onderwyser en leerling is 'n interpersoonlike verhouding wat op wedersydse begrip en aanvaarding berus. Die kind as 'n

individu het sekere individuele regte wat die verhouding tussen die onderwyser en sy werkgewer negatief kan beïnvloed, indien die onderwyser nie die kind se regte respekteer nie.

2.5.1 *Bepalings van individuele regte van die kind*

Die individuele reg van die ouer en kind word beskerm en dit is fundamenteel dat daardie reg altyd gerespekteer word en onder geen omstandighede aangetas mag word nie (Transvaalse Onderwysersvereniging, Januarie 1992:3).

Die volgende individuele regte van die kind word erken, naamlik elke kind het eerstens die reg om *nie verplig te word om werk te verrig of dienste te lewer wat nadelig vir sy of haar fisieke of geestelike gesondheid, opvoeding, onderrig of morele en sosiale ontwikkeling is nie*, of wat op ekonomiese uitbuiting neerkom nie. Tweedens het die kind die reg om *nie verplig te word om werk te verrig of dienste te lewer tot die voordeel van die werkgewer van die kind se ouers of enige ander persoon nie* (Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet no. 200 van 1993:17; vgl. Regeeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:9). In die arbeidsituasie oortree die onderwyser wanneer hy hierdie regte van die kind minag. Die onderwyser se diens kan met so 'n oortreding beëindig word.

2.6 VRYHEID AS 'N MENSEREG

In die arbeidsituasie het beide die werknemer en werkgewer regte. Een so 'n reg is vryheid. Vryheid was nie altyd 'n mensereg nie, byvoorbeeld in die laaste jare van die Romeinse Ryk

(Circa 370 nC) was die vryheid van individue op alle moontlike maniere ingeperk. Dit was byvoorbeeld nie moontlik om 'n beroep van eie keuse soos die onderwys te beoefen nie en nie almal het die voorreg om onderwys te ontvang, geniet nie.

2.6.1. Vryheid

Vryheid is 'n mensereg wat volgens die grondslag van artikel 1 van die voorgestelde akte van menseregte, een van sekere onvervreembare regte is wat in die akte omskryf word en wat elke individu toekom en slegs beperk of opgeskort mag word tot die mate wat hierdie akte bepaal. Daar is ook ander artikels wat op individuele regte betrekking het, soos regsgelykheid, privaatheid, beskerming teen *gedwonge arbeid* en bewegingsvryheid. Vryheid toon 'n negatiewe en positiewe sy. Negatief word vryheid gesien as 'n vryheid van byvoorbeeld verslawing. Positief word vryheid gesien as 'n vryheid tot verantwoordelikheid (Griessel, Louw & Swart, 1986:143; Potgieter, 1978:104). Die mens is vry in sy wilsbesluite en handeling, maar bly immers verantwoordelik voor God (Bekker, [1963]:23). Vryheid word gekenmerk deur die besef dat om werklik mens te wees, beteken om verantwoordelikheid op te neem (vgl. Landman, Mentz, Roos & Möller, 1985:39).

Sonder vryheid om te ontwikkel, is die mens nie mens nie. Niemand het die wettige, morele en politieke reg om 'n ander persoon daarvan te weerhou om ten volle mens te word nie.

2.6.2 *Vryheid van spraak*

Alle mense het 'n aanspraak op vryheid van spraak vir sover daar geen regsreël bestaan wat vryheid van spraak inperk en aan bande lê nie (Neethling, 1971:241). Diere kan nie praat nie. Mense is die enigste wesens in die skepping wat kan praat. Dit is nodig om te kan praat om 'n volwassene te word (Vandenberg, 1983:64). Die skrywer stem egter nie heeltemal saam met Vandenberg se stelling nie, daarby moet gevoeg word "*om te kommunikeer*", omdat doofstom persone hier in gedagte gehou moet word. 'n Dowe persoon word tog immers ook 'n volwassene wat later die arbeidsituasie betree. Die doofgebore persoon gebruik gebaretaal en kan ook die reg van vryheid van spraak uitoefen. Die mens moet raakgesien word as mens in kommunikasie (vgl. Landman & Roos, 1973:5; Gunter, 1982:84,85).

Die geluide wat diere maak verskil van die menslike spraak, want die spraak van die mens is juis 'n uiting van die begrip of idee. Die mens beskik oor die idee, omdat hy 'n vrye, selfbewuste en redelike subjek in relasie tot, en as sulks intensioneel gerig op, die objekwêreld en ander subjekte of persone is. Gevolglik is die mens in staat tot omgang en kommunikatiewe gemeenskap met die medemens, en tot mededeling van sy idees in die arbeidsituasie en oorlewering van sy ervaring, kennis en kultuur aan sy medemens in die agogiese situasie.

Die reg op "*vryheid van spraak*" is vir die onderwyser van belang, omdat daar tans bestaande voorskrifte is wat hom verbied om in die openbaar die staatsadministrasie te kritiseer. Die reg om 'n

werkgewer te kritiseer, kan egter nie ongekwalifiseerd geld nie (Beckmann & Prinsloo, 1993:47). Dit staan die onderwyser as mens vry om sy vryheid van spraak uit te oefen wanneer hy die onderwysberoep verlaat. Die onderwyser behoort ook oor vryheid van spraak te kan beskik, omdat sodanige vryheid 'n mensereg is. So bepaal die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993:13) dat elke mens die reg het tot vryheid van spraak.

2.6.3 Vryheid van uitdrukking

"Freedom of expression" word verder vergestalt in die vryheid van spraak en publikasie (Bray, 1992:22). "Freedom of expression" is 'n fundamentele reg vir 'n mens en dit geld ook in 'n skoolomgewing. "Expression" het 'n wyer betekenis as praat, omdat dit dui op die manier waarop die individu hom uitdruk, byvoorbeeld kleredrag, dekorering en die geskrewe woord (The Bill of Rights: Applying it to local government, 1993:2). In die skoolarbeidsituasie sal dit beteken dat die onderwyser homself sal kan uitdruk byvoorbeeld deur middel van sy kleredrag, asook deur die geskrewe woord. As die werkgewer verwag dat die onderwyser welvoeglik en behoorlik geklee sal wees in die arbeidsituasie, behoort sy vergoeding daarvoor voorsiening te maak.

2.7 OMGEWINGSREGTE

Die onderwyser het die reg om nie blootgestel te word aan 'n werksomgewing wat vir die mens se gesondheid of welsyn gevaarlik of ernstig nadelig is nie. Hierdie reg is nou verwant aan die reg op die bewaring en beskerming van die omgewing (vgl. Regerings-

voorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:19; Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet no. 200 van 1993:17).

2.8 ENKELE TOEPASLIKE BASIESE EN UNIVERSELE REGTE

Alle lande het stelsels van arbeidsverhoudinge met sekere gemeenskaplike beginsels en elemente wat op wisselende maniere toegepas word. Hierdie elemente of "vryhede" of "vermoëns" het daartoe aanleiding gegee dat daar in die meeste tale van "regte" gepraat word. Daar moet ook rekening gehou word met die feit dat elke "reg" as teenhanger 'n verpligting op die houer daarvan lê (Beckmann & Prinsloo, 1993:46). Die basiese en universele regte word in die volgende paragrawe bespreek.

2.8.1. Die reg om te werk

Die reg om te werk, het 'n ekonomiese eerder as 'n wetlike of regsbasis en kan nie vertolk word as 'n waarborg vir die werknemer nie. In verskeie lande, byvoorbeeld Switserland, word die "reg om te werk" nie statutêr erken of verskans nie (Beckmann & Prinsloo, 1993:46). In Amerika vra die *Universal Declaration of Human Rights* en die *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* eerder vir die politici om die individuele geleenthede te maksimaliseer om sodoende vrye gekose produktiewe werk te verkry (Mayer, 1985:237). Gibson (1983:99) beweer dat die term "reg om te werk" misleidend is, omdat die reg niks te make het met die vermindering van werkloosheid nie. Dit beteken nie dat die staat (of enige iemand anders) verplig word om aan iemand werk te verskaf nie.

Alle mense, werknemers of werkgewers, het die reg om te werk (Joyce, 1978:41), maar 'n mens is nie verplig om aan 'n ander werk te verskaf nie. Die reg om te werk impliseer ook om self 'n keuse uit te oefen watter tipe werk die persoon verkies. As mens oefen die onderwyser self 'n keuse uit om die onderwys as 'n beroep te beoefen. Hierdie keuse wat 'n mens op 'n vroeë ouderdom neem om jouself as onderwyser(es) te bekwaam, het 'n bepaalde invloed op jou lewe, juis omdat daar min ander beroepe is waar die onderwyskwalifikasie geldend is en aangewend kan word. Die nuwe bedeling in die onderwys is juis daarop gemik om kwalifikasies na ander arbeidsvelde oordraagbaar te probeer maak (vgl. die NQF - *National Qualifications Framework* - waaraan tans nog gewerk word).

2.8.2 Die reg om te assosieer

Wanneer na die basiese regte van onderwysers en werkgewers verwys word, word onder andere bedoel die reg van vryheid van assosiasie, wat die basis is van 'n omvattende stelsel van arbeidsverhoudinge, wat wissel van die reg om te organiseer tot by die voorsiening van onpartydige en effektiewe geskilbeslegtingsmeganismes. Die reg om te assosieer is uit die aard van die saak ook by wyse van wetgewing (vgl. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet no. 200 van 1993:13) voorskriftelik gemaak vir alle werkgewers van opvoeders en nie net vir die owerheid nie. Die reg om te assosieer is ook op onafhanklike skole van toepassing.

'n Onderskeid word getref tussen die reg om te assosieer en die

reg om te organiseer. Die vryheid om te assosieer is 'n mensereg, terwyl die reg om te organiseer 'n arbeidsreg is. Die reg om te assosieer is van fundamentele belang, omdat dit werkers in staat stel om op 'n kollektiewe wyse te beding (Byre, 1988:32). Die beginsel van vryheid van assosiasie impliseer dat die staat verplig is om toe te sien dat die werker se vryheid om by 'n vakbond aan te sluit ook in korrelatiewe (wederkerige) sin beveilig is, sodat dit die werker vrystaan om nie by 'n vakbond aan te sluit nie.

Die Transvaalse Onderwysersvereniging beweer dat die styging in lewensduurte en 'n toenemende belastingdruk as gevolg van blokbekruiping die onderwysers nou by die vlak gebring het waar vakbondmetodes sterk oorweeg word (Transvaalse Onderwysersvereniging, Januarie 1992:4). Van die belangrikste redes waarom 'n werknemer by 'n vakbond aansluit is "*frustration, insecurity and strong suspicion*" (Craft, Abboushi & Labovitz, 1985:169).

Die reg om te assosieer word in verskeie lande wetlike status gegee deur waarborge en beskerming in arbeidswette (Beckmann & Prinsloo, 1993:46), daarom het onderwysersverenigings dit oorweeg om vakbonde te word. Die reg van vryheid om te assosieer is die pilaar waarop ander belangrike regte rus, naamlik die reg op kollektiewe bedinging, die reg om arbeid te weerhou (in die geval van werknemers) en die reg om werknemers uit te sluit (in die geval van werkgewers).

2.9 REGTE VAN WERKNEMERS

In die verhouding tussen werkgewer en werknemer het die werknemer sekere regte wat op arbeidsverhoudinge betrekking het. Vervolgens word die volgende regte wat op die werknemer betrekking het, uitgelig. In hoofstuk drie sal die regte van die onderwyser as werknemer in meer besonderhede bespreek word.

2.9.1 *Die reg van werknemers om 'n werknemersorganisasie te stig*

Werknemers het die reg om 'n werknemersorganisasie te stig en behoudens die reëls van die betrokke organisasie, by so 'n organisasie aan te sluit, al dan nie. Die werknemer mag aan die bedrywighede van so 'n organisasie deelneem of nie daaraan deelneem nie, of andersins assosieer of nie assosieer nie of organiseer (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:262; vgl. Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:11). Die onderwysers het wel die reg om hulle in organisasies, assosiasies, verenigings of vakbonde vir onderwysers waardeur daar met die onderwysowerheid onderhandel word (vgl. afdeling 4.6), te organiseer.

2.9.2 *Die reg van werknemers om kollektief te onderhandel*

Die onderwysers het die reg om kollektief of individueel met die werkgewer te onderhandel en te beding met die werkgewer (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:262); Worker Rights. From apartheid to democracy - what role for organised labour?, 1994:38). Die proses behels effektiewe bedinging en nie net advieslewering en raadpleging nie. Indien die onderwysowerheid die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys

(RAVO) slegs as 'n adviesleweringsdiens beskou, sal daar geen kollektiewe onderhandelings kan plaasvind nie.

2.9.3 Die reg van onderwysers om "verteenwoordigende partye" daar te stel

'n Vraag is, wie op die gebied van die onderwys, die "verteenwoordigende partye" sal wees? Wie sal die onderwysers verteenwoordig tydens onderhandelinge met die staat? Daar word verwys na "voldoende verteenwoordiging" ("*sufficiently representative*"), maar voldoende verteenwoordiging beteken nie bloot 50% van die lede plus een nie. Die verteenwoordiging kan persentasiegewys meer wees, maar ook minder (Thompson, 1991:2325). Hierdie saak kan belangriker word namate meer organisasies, soos byvoorbeeld harde vakbonde, tot die geledere van die georganiseerde onderwysprofessie toetree.

Die konstituering van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, sowel as die besluite van hierdie Raad om 'n professionele registrasieliggaam vir alle opvoeders op nasionale vlak tot stand te bring, het 'n nuwe tydvak vir kollektiewe bedinging in die onderwys ingelui (Suid-Afrikaanse Vereniging vir Beroeps- en Buitengewone Onderwys, Januarie 1994:1; vgl. Transvaalse Onderwysersvereniging, Maart 1994:1). Die daarstelling van 'n onderhandelde kollektiewe bedingingstelsel en geskilbeslegtingsmeganismes is 'n positiewe voorwaartse stap vir 'n stabiele en ordelike klimaat vir arbeidsverhoudinge in die onderwys. Cherrington (1983:484) wys daarop dat kollektiewe onderhandelings die hart is van arbeidsverhoudinge, andersins sou die onderwys geken-

merk gewees het deur stakings en wanorde. Die totstandkoming van 'n professionele registrasieliggaam wat onder meer 'n eie gedragskode sal opstel en administreer, sal ook 'n besliste bydrae lewer tot die verdere professionalisering van die onderwysberoep (Transvaalse Onderwysersvereniging, April 1994:4).

Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan funksies soos die beslegting van geskille en navorsing oor diensvoorwaardes onderneem (Education Labour Relations Council (ELRC): Extension of agreements, 1995:1). Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys se werksaamhede kan onder meer die volgende insluit: Eerstens om arbeidsvrede in die onderwys te bevorder; tweedens om arbeidsdispute op te los; derdens, die daarstelling van meganismes vir geskilbeslegting. Verdere werksaamhede van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys is om te onderhandel, kollektief te beding en te raadpleeg aangaande aangeleenthede van onderlinge belang (Transvaalse Onderwysersvereniging, Februarie 1995:4) en om aan stakings deel te neem en arbeid te weerhou (vgl. Legislation and strategy - South Africa's Bill of Rights, 1994:1.2.4).

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:64-72) het opvoeders die reg om hulle arbeid te weerhou, met ander woorde die reg om te staak, en is aan hulle toegang verleen tot onpartydige geskilbeslegtingsprosedures in gevalle waar onderhandelings tot 'n dooie punt kom of wanneer die opvoeders se regte deur die owerheid geskend word.

2.9.4. Die reg van die onderwyser om te staak

Die onderwysers was uitgesluit van Artikel 1 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:406,407,409) wat 'n omvattende lys van aksies en versuim gee, wat voldoen aan die beskrywing van stakings en uitsluitings. Hiervolgens moet stakings en uitsluitings aan bepaalde tegniese vereistes voldoen, alvorens dit as 'n staking of 'n uitsluiting kan kwalifiseer. Indien 'n aksie van die werknemers buite hierdie omskrywing van 'n staking val, word dit ingevolge Artikel 65 verbied. 'n Voorbeeld hiervan is 'n wegbly-aksie waar 'n politieke eis gestel word. Stakings en die reg om te staak is veral begrippe wat met betrekking tot die reël van arbeidsverhoudinge in die onderwys van wesenlike belang is en verdere aandag vereis.

Die vraag ontstaan of stakings, in die lig daarvan dat dit gewoonlik lei tot omvangryke ekonomiese en sosiale skade, enigsins toegelaat behoort te word. Bendix (1989:214) sê dat sekere kenners die standpunt huldig dat stakings (in die algemeen) verbied behoort te word, omdat dit 'n ontwrigting van arbeidsverhoudinge is. Stakings word deur andere gesien as 'n aksie wat 'n integrale deel uitmaak van die arbeidsverhoudingeproses. Hulle beskou dit as 'n regmatige optrede by wyse waaraan druk uitgeoefen kan word. Hierdie groep is van mening dat 'n staking nie daarop dui dat die onderhandelingsproses misluk het nie, maar eerder dat dit 'n bepaalde wending geneem het. Hierdie siening is ook bevestig deur die Nywerheidshof in die saak *Metal & Allied Workers Union v Natal, Die Castings Co (Pty) Ltd* 1986 7 ILJ 520(IC) by 544B.

Die ekonomiese skade wat stakings gewoonlik tot gevolg het, word as 'n noodwendige gevolg van 'n staking beskou. Sonder die skade sou dit nie effektief wees nie. Hiervolgens kan werknemers nie die reg om te staak, as 'n laaste uitweg en 'n finale magstvertoon, geweier word nie (Basson, 1992:292). Dit mag wenslik wees dat werknemers hul arbeid weerhou, al is 'n staking nie aangewese nie - dit kan byvoorbeeld toelaatbaar wees om arbeid te weerhou as daar van werknemers verwag word om onder onveilige toestande te werk. Die staking impliseer dan dat hulle weier om onder onveilige toestande te werk. 'n Onderwyser kan dus ook weier om onder onveilige toestande te werk, soos byvoorbeeld besoedeling wat sy gesondheid kan benadeel, of dreigemente van geweld soos bomdreigemente by 'n skool.

Volgens Artikel 8 van die Internasionale Ooreenkoms oor Ekonomiese, Sosiale en Kulturele Regte (UNIFO, 1983:87), het al die lidlande onderneem om werknemers se stakingsreg te erken, op voorwaarde dat dit uitgeoefen word binne die wetsbepalings van die betrokke land.

In Westerse lande word die reg om te staak algemeen toegestaan en word beskerming verleen aan persone wat wettig staak (Basson, 1992:292-293). Indien werknemers as 'n laaste uitweg nie kollektief sou kon weier om te werk nie, sou hulle nie kollektief kon beding nie. Dit sou ook meebring dat die mag van die werkgewer om sy onderneming te sluit, wat inherent aan eiendomsreg is, nie 'n ekwivalente teenmag (vir werknemers) sou gehad het nie.

Daar is drie faktore wat die werknemers se reg om te staak beperk, naamlik waar die werkgewer 'n buitengewone belang by die nie-onderbreking van arbeid het, byvoorbeeld waar hy 'n skip in vreemde waters sou hê, asook waar buitestaanders beskerming nodig het, wat byvoorbeeld sou geld ten opsigte van die beskermingsdienste, en derdens waar noodsaaklike voorrade en dienste aan die publiek gelewer moet word. Die ontwikkeling van menslike behoeftes bring mee dat al hoe meer dienste as noodsaaklik beskou word. Dit blyk egter nie asof onderwys in enige land geredelik as 'n noodsaaklike diens geïdentifiseer is nie, alhoewel onderwysers voor 1993 nie toegelaat is om te staak nie.

Die Internasionale Arbeidsorganisasie beperk "noodsaaklike dienste" tot dienste waarvan die onderbreking daarvan mense se lewens, gesondheid of persoonlike veiligheid in gevaar stel. Volgens Byre (1988:106) is die uitsluiting van die stakingsreg van beroepe, soos die polisie en gewapende magte, regters en senior staatsamptenare, nie vir die "Council of Europe's Committee of Independent Experts" versoenbaar met hulle "Social Charter" nie. Dit wil dus voorkom asof onderwysers, op grond daarvan dat hulle nie 'n sogenaamde noodsaaklike diens verrig nie, nie belet sal kan word om te staak nie.

Volgens Landman en Beckmann (1986:93,94) het die onderwyser nie die reg om te staak nie, omdat die onderwyser 'n "openbare" diens verrig. Indien die onderwyser sou staak, sou hy hom volgens hulle skuldig maak aan wangedrag. Hiermee kan egter nie saamgestem word nie, omdat een van die generasieregte van die mens die reg is om

te staak en sy arbeid te weerhou (Projek 58: Groeps- en Mense-regte: Opsomming van Interimverslag, 1991:19). Volgens die 1956 Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410) was die onderwysers uitgesluit van die reg om te staak. Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 (Wet no. 66 van 1995:64,65,193) het die onderwysers die reg om te staak, verkry. As 'n mens aanvaar dat kinders in 'n skoolklaskamer versorg word en in 'n veilige plek bewaar word tydens skoolure, is daar 'n teenargument hier wat gedebatteer kan word.

Stakings moet aan bepaalde, wetlike voorgeskrewe vereistes voldoen om as wettig beskou te word. Artikel 65 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:546) omskryf die *omstandighede* wat geld en die *prosedures* wat gevolg moet word, alvorens 'n staking wettig kan wees (Rycroft & Jordaan, 1992:275).

Ten opsigte van lewering van vreedsame, ononderbroke onderwys, bestaan die gevoel tog dat stakings, wat dikwels met ontwrigting, intimidasie en geweld gepaard gaan, in die onderwys geheel en al ongewens is en dat onderwysers, ook vanweë hulle professionaliteit, nie aan stakings behoort deel te neem nie (Maree, 1990:13). Alhoewel verpligte arbitrasie nie in alle opsigte bevredigend is ten opsigte van die verloop van die onderhandelingsproses, of ten opsigte van die bereiking van die partye se onderhandelingsdoelwitte nie, is dit 'n effektiewe manier om 'n objektiewe en vreedsame skikking van 'n geskil te bereik. Dit plaas die twee partye in gelyke magposisies teenoor mekaar en slaag dus gedeeltelik

daarin om 'n magsbalans te skep.

Die onderwyser het egter 'n reg om dienste te weerhou of beskikbaar te stel in die geval van oorplasing of sekondering.

2.9.5 Die reg van die onderwyser om dienste te weerhou of beskikbaar te stel in die geval van oorplasing of sekondering

Rakende die oorplasing en sekondering van onderwysers bepaal die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994:688) dat wanneer 'n persoon in diens van 'n staatsondersteunde skool oorgeplaas word, die instemming van die betrokke persoon 'n absolute voorvereiste is. Dit is 'n onderwyser se reg om sy dienste beskikbaar te stel indien die bepaalde oorplasing of sekondering die persoon geval, of te weerhou indien nie. Wanneer onderwysers in permanente hoedanigheid hulle nie vir aanstelling in ander poste beskikbaar stel nie, moet uitdiensstelling volgens die voorgeskrewe wetlike maatreëls geskied en is uittrede met die sogenaamde pakket moontlik (Transvaalse Onderwysersvereniging, Januarie 1995:7). Die onderwyser kan keuses uitoefen omdat hy oorvryheid as mensereg beskik, byvoorbeeld om 'n keuse uit te oefen tussen 'n pakket of aanwending in 'n ander pos.

Indien persone by 'n openbare staatskool of departementele kantoor in diens is, is hulle wel in terme van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994:688) oorplaasbaar of sekondeerbaar. Daar moet in gedagte gehou word dat enige sodanige handeling plaasvind teen die agtergrond van die

Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993), al is dié Wet in sy geheel herroep. Dit impliseer dat billikheid van die besluit of hantering deeglik in ag geneem sal kan word. Wanneer die betrokke persoon op grond van objektiewe oorweginge die mening toegedaan is dat die besluit of hantering onbillik is, kan 'n onbillike arbeidspraktyk verklaar word en kan dit vir arbitrasie verwys word (Transvaalse Onderwysersvereniging, Januarie 1995:7).

In die hofsaak *Van Coller v Administrator, Transvaal 1960 1 SA 110 (T)* is 'n hoërskoolhoof in diens van die Transvaalse Onderwysdepartement verplaas as lektor na 'n onderwyskollege. Die verplasing van die hoof het gevolg nadat klagtes van "*ill-feelings*" en "*bad relationships*" deur die ouer- en leerling-gemeenskap van die betrokke skool aan die Direkteur van Onderwys gerig is. 'n Feitekommissie is deur die Direkteur aangestel om die saak te ondersoek en na die ondersoek het die skoolhoof vir die eerste keer bewus geraak van die ondersoek teen hom. Die Direkteur het hom mondeling verwittig van sy verplasing ingevolge artikel 76 van die Onderwysordonnansie (Transvaal) 29 van 1953 (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:19).

Die applikant nader toe die Administrateur van Onderwys en voer aan dat hy as gevolg van die verplasing gedegradeer is (alhoewel hy nog dieselfde salaris ontvang het), omdat hy nou 'n laer status as voorheen geniet het. Volgens hom het die degradering benadeling veroorsaak. Die Direkteur van Onderwys het 'n ondersoek laat instel na bewerings van swak verhoudings en kwade

gevoelens tussen die skoolhoof en 'n aantal ouers en leerlinge. Die skoolhoof is nie die geleentheid gebied om sy kant van die saak te stel nie en is meegedeel dat hy oorgeplaas word na die pos van lektor by 'n onderwyskollege. Die beslissing van die Administrateur is ter syde gestel, omdat die onderwyser nie die geleentheid gehad het om sy saak te stel nie (die "*audi alteram partem*" -reël). Hier was ook sprake van wangebruik van 'n administratiewe prosedure om 'n regtens ongeoorloofde doel te bereik (Wiechers, 1973:153; vgl. Prinsloo & Beckmann, 1987:189; Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:20-22).

Die regsbeginsels wat hier toegepas is en as "*ratio decidendi*" (belangrikste deel van die beslissing) geneem moet word, is die volgende: as gevolg van die oorpasing het die applikant 'n laer status geniet, alhoewel hy dieselfde salaris ontvang het (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:21). Verder het die wetgewer nie die bedoeling gehad om die "*audi alteram partem*" -reël (hoor die ander kant), weg te laat nie (Van Wyk, 1987:131).

Dienooreenkomstig het die respondent 'n bevooroordeelde besluit geneem sonder om die applikant die geleentheid te gun om sy saak te stel (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:22). Die skoolhoof het die hofsaak gewen en die volgende afleidings kan uit hierdie hofsaak gemaak word.

In hierdie hofsaak het 'n geskil ontstaan tussen werkgewer en werknemer (skoolhoof). Die verhouding tussen die skoolhoof en sy werkgewer is versteur sonder dat die skoolhoof die geleentheid

gegun is om sy kant van die saak te stel. Die onderwysowerheid mag onderwysers verplaas. Verplasing kan ter wille van bevordering wees of soos in hierdie geval aangewend word om dissiplinêr teen die onderwyser op te tree (byvoorbeeld in die geval van wangedrag) en dan kan dit 'n degradering inhou.

Dit is belangrik dat die korrekte prosedures gevolg word om die verplasing te bewerkstellig. Daar moet volgens die voorgeskrewe prosedures vir dissiplinêre optredes gehandel word.

Volgens die wetgewing moet aan die onderwyser die geleentheid gegun word om ook sy saak te stel ("*audi alteram partem*" -reël). Dit wil voorkom of die Administrateur hier 'n minder omslagtige, maar onreëlmatige prosedure wou gebruik (sonder aanhoring van die skoolhoof) wat die onderwyser benadeel het (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:22). Die onderwyser se status as werknemer word statutêr bepaal, maar die onderwyser se regte word deur die gemene reg medebesker (Prinsloo & Beckmann, 1987:187).

Die staat handhaaf 'n hoër gesagsposisie as die onderwyser en het die bevoegdheid om op dwingende wyse teenoor die onderwyser op te tree, omdat hy (die staat) poog om in openbare belang op te tree (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:40). Aangesien daar binne die onderwyshiërargie so 'n kragtige struktuur van interne kontrole (nie-geregtelik) bestaan en waar hoofsaaklik interne sake soos onderwys- en skoolbeleid ter sprake kom, is dit nie die howe se gebruik om in te meng met die huishoudelike sake van die onderwys nie. Die howe oefen egter die

geregtelike kontrole uit in gevalle waar onregmatigheid of onreëlmatigheid geskied het, wat nie deur interne kontrole gereguleer is nie en bly die hoër in hierdie verband die finale beslegter van onderwysgeskille (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989: 23). Indien daar op 'n onregmatige (ongeldige) wyse teen die onderwyser opgetree is, kan hy herstel van sy vorige status eis (Wiechers, 1973:155; vgl. Prinsloo & Beckmann, 1987:189). Die statutêre bepalinge word, soos in hierdie geval, dikwels deur die gemene reg getemper om die werknemer te beskerm.

Die onderwysdepartement wysig ook dikwels die diensvoorwaardes en diensvoordele. Die onderwyser word gelukkig nie heeltemal magteloos gelaat nie - daar bestaan erkende kanale soos die verskillende onderwysersverenigings wat voortdurend om verbeterde diensvoorwaardes vir die onderwyser beding. So kan byvoorbeeld die Transvaalse Onderwysersvereniging, die Suid-Afrikaanse Vakbond vir Beroeps- en Buitengewone Onderwys en die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie genader word wanneer die onderwyser aan onbillike arbeidspraktyke onderwerp word.

2.9.6 Die reg van 'n werknemer om nie aan onbillike arbeidspraktyke onderwerp te word nie

Die onderwyser het die reg om nie aan onbillike arbeidspraktyke, met inbegrip van intimidasie en viktimisasie, onderwerp te word nie. Meyer (1991:112,113) wys daarop dat daar tydens die staking van 5 Maart 1990 van die swart onderwysers, grootskaalse intimidasie voorgekom het. Daar was onderwysers wat nie aan die staking wou deelneem nie, maar wat verplig was om dit te doen.

Daar het selfs gevalle voorgekom waar onderwysers wat nie hul steun aan die staking wou gee nie, met die dood gedreig is. 'n Verdere voorval was in die woongebied Mamelodi, net buite Pretoria, waar 31 skoolhoofde gedurende die week van 4 tot 8 Februarie 1991 by skole deur leerlinge weggejaag is. Selfverkose leerlingraadstrukture ("*Student Representative Councils*") het beheer oor die skole oorgeneem en skoolhoofde en onderwysers geïntimideer. Blanke onderwysers is op 23 Februarie 1990 by die swart hoërskool in Ikageng buite Potchefstroom hardhandig rondgeruk en met klippe bestook. Voorts het leerlinge die onderwysers die skoolterrein belet (Meyer, 1991:95,97). Sodanige arbeidspraktyk is egter teenstrydig met die genoemde reg. Daar kan van die staat verwag word om die reg van die onderwysers, naamlik om teen onbillike arbeidspraktyke beskerm te word, selfs in die samelewing af te dwing.

2.9.7 Die reg van 'n werknemer om in veilige, higiëniese en gesonde omstandighede te werk

Cronin (1971:115) het in sy studie bevind dat veiligheid 'n groot rol speel in arbeidsverhoudinge. Die reg op beskerming impliseer 'n verpligting op die staat en die werkgewer om toereikende, gesonde en veilige werktoestande te skep. So is in Chicago, Amerika, in 1970 die Wet op "*Occupational Safety and Health*" aanvaar om die werknemers te beskerm teen ongelukke en siektes tydens werkstye (Elkiss, 1981:68).

Volgens die Suid-Afrikaanse Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993) is daar nie voorsiening gemaak

vir die reg van die onderwyser om in veilige, higiëniese omstandighede te werk nie. Daar word aanvaar dat onderwysers wel die reg verkry deur die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993:17).

2.9.8 Ander regte van werknemers

Die onderwyser het ook die reg om redelike ure te werk (vgl. Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:12). Buitemuurse aktiwiteite moet sonder vergoeding deur die onderwyser onderneem word, maar dit moet in ooreenstemming met sy opleiding wees en hy moet nie oorbelas word nie (Landman & Beckmann, 1986:94). Daar word verwag dat vir die onderwyser redelike geleentheid vir rus, ontspanning en vakansie gegun sal word. So ontvang die onderwyser ook verlof as die leerlinge vakansie het, alhoewel van die onderwysers hulle vakansies offer vir byvoorbeeld sport en ander aktiwiteite in belang van die leerlinge. Die onderwyser kan ook verwag om 'n redelike beloning vir sy arbeid te ontvang. Hy kan ook aanspraak daarop maak dat sy fisieke en geestelike welsyn beskerm word (vgl. Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte, 1993:12). Persoonlikheidsontplooiing in die werksituasie het 'n voorvereiste vir werkbevrediging geword. Die reg om te ontwikkel, gee die stukrag vir fisieke en geestelike produktiwiteit. Verdere fundamentele regte van die onderwyser sluit in die reg om kollektiewe ooreenkomste met die werkgewer aan te gaan; die reg om belange van die werknemer te beskerm deur gepaste wettige maatreëls te tref; die reg om toegang te hê tot geskilbeslegtingsprosedures betreffende regtegeskille en belangegeskille. Die

werknemers het nie alleen regte nie, intendeel, die werkgewers beskik ook oor bepaalde regte (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:262).

2.10 REGTE VAN WERKGEWERS

Waar arbeid ter sprake is, het werkgewers ook bepaalde regte. Die werkgewer het die volgende regte:

2.10.1 Die werkgewer het die reg om werknemers in diens te neem
Arbeidsgeleenthede kan aan die werknemers gebied word en hulle kan in diens geneem word ooreenkomstig die werkgewer se behoefte met inagneming van die geskiktheid, kwalifikasies en peil van opleiding en bekwaamheid van elke werknemer (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:262). Dit staan dus die owerheid vry om onderwysers in diens te neem ooreenkomstig die behoefte in 'n bepaalde provinsie van Suid-Afrika.

2.10.2 Die werkgewer het die reg om toereikende verrigting van sy pligte te vereis

Voldoende verrigting van 'n aanvaarbare gehalte kan van die werknemer vereis word (Worker Rights. From apartheid to democracy - what role for organised labour?, 1994:38). Die onderwysowerheid kan van die onderwyser verwag om aanvaarbare gehalte werk in die klaskamer te lewer. Die onderwyser word dus ook volgens sy dienskontrak daartoe verbind.

2.10.3 *Die werkgewer het die reg om die werknemer se dienste te beëindig*

Ooreenkomstig die gemene reg kan 'n onderwyser se dienskontrak met die werkgewer, óf 'n toepaslike wet, watter een of kombinasie van wette van toepassing is, die dienste van die onderwyser beëindig (vgl. *Worker Rights, From apartheid te democracy - what role for organised labour?*, 1994:38,39; vgl. afdeling 3.8.4). Die onderwyser kan appelleer teen onbillike arbeidspraktyke.

2.10.4 *Die werkgewer het die reg om te assosieer en nie te assosieer nie*

Alle persone het die reg op vrye assosiasie (*Worker Rights. From apartheid to democracy - what role for organised labour?*, 1994:42). Vryheid van assosiasie dui daarop dat wetgewing wat 'n werknemer of werkgewer verplig om aan 'n geslote-geledere-opset deel te neem, in konflik met artikel 17 van die voorgestelde akte van menseregte is. Dit is die doel van die geslote-geledere-beginsel om individue of groepe te verplig om met ander groepe of individue te assosieer (Beckmann & Prinsloo, 1993:47). Die owerheid kan assosieer met 'n individu of groep van sy eie keuse, omdat geen persoon verhinder mag word om met 'n ander persoon te assosieer nie (vgl. afdeling 4.5; *Wet op Arbeidsverhoudinge*, Wet no. 66 van 1995:5). Die staat mag identifiseer met enige groep, soos byvoorbeeld die vakbond "*South African Democratic Teachers Union*", sonder dat die onderwyser hom mag verhinder.

2.10.5 *Werkgewers se reg op kollektiewe bedinging*

Die woord "kollektiewe bedinging" dui op 'n proses van onderhandel tussen werkgewers en vakbonde op gereelde tussenposes oor spesifieke diensvoorwaarde-aspekte van hul verhouding (vgl. Beckmann & Prinsloo, 1993:47; vgl. Nel & Van Rooyen, 1985:81). Hulle kan kollektief of individueel onderhandel en beding. 'n Werkgewer het die reg om kollektiewe ooreenkomste met onderwysers aan te gaan volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:262). Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:262) is 'n bedingingsraad, naamlik die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, aangestel om namens die onderwysers kollektief te beding.

2.10.6 *Die reg om die belange van die werkgewer te beskerm deur gepaste wettige stappe te doen*

Die werknemer beskik byvoorbeeld oor die reg om arbeid te weerhou. Hierdie reg is tweesydig van aard, omdat dit vir sowel werkgewers (in die vorm van 'n uitsluiting, "lock out") en werknemers (in die vorm van 'n staking) beskikbaar is. Die weerhouding van arbeid kan in sommige omstandighede van 'n staking verskil (Worker Rights. From apartheid to democracy - what role for organised labour?, 1994:44). Die werkgewer kan die onderwyser uitsluit deur 'n uitsluiting wat 'n geweldige negatiewe invloed sou hê indien dit in die onderwys toegepas sou word. Die leerlinge kan deur stakings onderrigtyd verloor. Ouers wat leerlinge nie tuis alleen kan laat bly nie, sal verlof moet neem. Dit is slegs enkele voorbeelde van gevolge van staking of uitsluiting.

2.10.7 *Ander regte van die werkgewer*

Die werkgewer, naamlik die Onderwysdepartement, het die reg om die beginsel van "*geen werk, geen betaling*" volgens die Wet toe te pas. Hy mag die onderwys bestuur met die oog op opvoedkundige lewensvatbaarheid en voortbestaan van die onderwys. Die werkgewer mag ook, wanneer nodig, volgens eie oordeel van alternatiewe arbeid gebruik maak om produksie of dienslewering in stand te hou. Die werkgewer word ook teen onbillike arbeidspraktyke, insluitend intimidasie en viktimisasie, beskerm (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:262). Alhoewel die staat in die onderwys as werkgewer optree, is daar sekere beperkings op die staat. Daar bestaan bepaalde verskille tussen die privaatsektor en die staat, daarom word die beperkings op die staat kortliks bespreek.

2.11 BEPERKINGS OP DIE STAAT AS WERKGEWER

Wanneer daar na die omvang en inhoud van arbeidsverhoudinge gekyk word, is dit nodig om te onthou dat daar belangrike verskille tussen die openbare en die private sektor is, asook belangrike verskille tussen die onderwys en die res van die owerheidsektor.

In die Republiek van Suid-Afrika is die staat die soewereine gesag wat ook die belange van al die land se mense moet behartig. Die reg van die staat is 'n opperste reg en dit is om die vryheid van sy onderdane te beskerm en om algemene welvaart en vrede te bevorder (Coetzee, 1974:397). Talle fasette van die staat se arbeidsbeleid vir sy personeel (ook onderwyspersoneel) sal deur

wetgewing daargestel word. Die aspekte waaroor die opvoeder met die staat as werkgewer kan onderhandel, sal meer beperk wees as in die geval van die privaatsektor. Die proses van onderhandeling met die owerheid (insluitende geskilbeslegting) kan van die onderhandeling in die privaatsektor verskil.

Die staat het egter 'n afhanklikheidsverpligting, naamlik tot God volgens die Christen, en tot sy onderdane volgens die humanis. Dit verleen aan die staat regte teenoor ander state en teenoor sy onderdane. Soos die individu hom beroep op die hoër reg, so beroep die staat hom op die natuurlike reg en die ideale reg vir beklemtoning van sy reg tot magsuitoefening. Adolf Hitler verklaar dat die regering met brutale onverbiddelikheid die idee van reg volgens die regering se opvatting behoort deur te voer, steunende op die werklike gesag van die mag van die staat (Coetzee, 1974:398). Daar kan egter nie saam met Adolf Hitler se denkwysse gestem word nie, omdat nie alle regerings demokraties verkies word nie en dus nie die algemene mening van sy onderdane verteenwoordig nie. Die idee van reg moet ook menseregte van onderdane in ag neem.

Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys sal namens onderwysers in diens van die staat, moet onderhandel. Sommige onderwysers word deur bestuursrade of bestuursliggame aangestel en daar sal op individuele basis met hulle oor salarisse en ander diensvoorwaardes onderhandel word. Daar moet ook daarmee rekening gehou word dat vakbonde, namens bepaalde kategorieë werkers, by skole met bestuursliggame sal kan onderhandel. Die moontlikheid

van die totstandkoming van 'n werkgewersorganisasie vir bestuursliggame om met vakbonde te onderhandel, word 'n saak wat ernstig oorweeg moet word.

2.12 INDIVIDUELE EN GROEPSREGTE

Waar daar van arbeid sprake is, is individuele en groepsregte ook ter sprake. Die onderwysers kan as 'n groep kollektief beding, hoewel elke individu sy eie ideale en begeertes het. Die tweede Interimverslag van die Suid-Afrikaanse Regskommissie oor groeps- en menseregte bevat duidelike rigtingwysers vir die toekomstige regsposisie oor regte van die individu en die groep.

The Dar-es-Salaam seminar stressed the fact that fundamental rights were consistent with the goals and methods of single-party states, although there are times when individual rights may have to be subordinated to furthering the rights of the community or group to which the individual belongs (Weinstein, 1980:98).

Uit die verslag is dit duidelik dat die argumente van die onderskeie groepe in die breë Suid-Afrikaanse samelewing aangaande die regte van die verskillende taal-, kultuur- en godsdiensgroepe nie as groepsregte erken word nie, omrede dié waardes ten volle as regte vir die individu deur die voorgestelde menseregte-akte erken en beskerm word. Daar kan dus byvoorbeeld aanvaar word dat die verskillende minderheidsgroepe in Suid-Afrika se taal, godsdiens en kultuur, gelyke erkenning sal geniet met meerderheidsgroepe. Op arbeidsverhoudinge toegepas beteken hierdie

ondergeskiktheid van individuele regte aan 'n gemeenskap se regte dat onderwysers nie mag staak indien dit vir die gemeenskap nadelig sal wees nie.

2.13 SAMEVATTING

Menseregte is onderworpe aan beperkinge veroorsaak deur die regte van andere. Daar kan byvoorbeeld in 'n geskil nie vir X gesê word wat 'n mens wil nie, want X is ook geregtig op 'n goeie naam. Wanneer een individu teenoor 'n ander individu te staan kom, ontstaan die vraag wie voorrang in die botsing geniet. Waar in 'n geval van botsing die individu teenoor byvoorbeeld die staat te staan kom, is die neiging om simpatiek by die individu te skaar (Coetzee, 1974:395). Verder is daarop gewys dat in die onderwys, die onderwyser en die staat albei oor sekere regte beskik. Alhoewel die onderwyser in wese in 'n ongelyke verhouding teenoor sy werkgewer staan, word sy regte beskerm en kan hy dit in 'n geregshof laat afdwing. Uit die regsverhouding spruit daar bepaalde regte, bevoegdhede, take, pligte en verantwoordelikhede vir die onderwyser voort (Van Wyk, 1987:63,64). Dit word van die staat verwag dat die onderwyser se regte beskerm sal word. Daar is egter nog baie dinkwerk met betrekking tot die kwessie van onderwysers se regte om te doen!

In hoofstuk drie word die diensverhouding tussen die staat as werkgewer en die onderwyser as werknemer aangedui. Omdat arbeidsverhoudinge onlosmaaklik van die juridiese is, word na verskeie regsaspekte verwys waarvan die onderwyser behoort kennis te dra, soos onder andere die dienskontrak.

HOOFSTUK DRIE

DIE DIENSVERHOUDING TUSSEN DIE WERKGEWER EN DIE ONDERWYSER AS WERKNEMER GEBASEER OP DIE GEMENE REG EN ONDERWYSWETGEWING

3.1 INLEIDING

Die onderwyser beskik tans oor ontoereikende kennis van onderwysreg en onderwyswetgewing. Die skrywer poog om 'n teoretiese raamwerk daar te stel en met voorbeelde toe te lig betreffende die onderwyser se diensverhouding met die werkgewer.

Die bepalings van die dienskontrak van die onderwyser kan die verhouding met die belanghebbendes op verskillende maniere beïnvloed. Onderwysers moet hieroor ingelig wees as hulle op hulle regte aanspraak wil maak.

Die dienskontrak van onderwysers word eerstens tussen die staat as werkgewer of die bestuursliggaam en die onderwyser as werknemer gesluit en so 'n kontrak word deur die gemene reg, wetgewing en regspraak beïnvloed. In hierdie hoofstuk word daar aandag geskenk aan die onafhanklike en openbare skole se dienskontrak en die statuskontrak tussen die onderwyser en sy werkgewer.

In hierdie hoofstuk word gekonsentreer op onderwysdepartemente wat namens die staat die werkgewers van onderwysers is. Van Wyk (1987:15) wys daarop dat onderwysreg baie aandag geniet in ander

Westerse lande soos Kanada, die V.S.A., Engeland, België en Duitsland. In Suid-Afrika geniet onderwysreg tans nog nie soveel belangstelling nie, omdat die belangrikheid daarvan nog nie ten volle besef en geïmplementeer word nie. Deur middel van wetgewing of regspraak kan regsreëls van 'n ander land wat vir ons landsomstandighede geldig is, byvoorbeeld regsreëls wat op arbeidsverhoudinge betrekking het, moontlik as deel van die Suid-Afrikaanse reg aanvaar word. So iets is wenslik wanneer die Suid-Afrikaanse reg nie 'n oplossing vir 'n bepaalde probleem bied nie en toepaslike reëls dan van ander stelsels oorgeneem kan word om as riglyne te dien.

Onderwysreg word egter binne elke bepaalde land se regstelsel, regeringstelsel en onderwysstelsel deur die regslui bestudeer, maar onderwysers het nie noodwendig kennis daarvan nie. Die **Suid-Afrikaanse Vereniging vir Onderwysreg en Beleid** is op 6 Februarie 1997 gestig. Regter Kriegler het ook gesê dat daar nog nooit in Suid-Afrika 'n groter behoefte bestaan het aan verspreiding en toepassing van grondige beginsels van onderwysreg en beleid as juis tans nie (Suid-Afrikaanse Vereniging vir Onderwysreg en Beleid, 1997:1). In teenstelling met primitiewe volke en hulle stamwette orden die hedendaagse staat die onderlinge verhouding tussen die staat en sy onderdane deur middel van parlementêre en konstitusionele wette en regulasies.

In die algemeen stel die reg dit ten doel om 'n ordelike en geordende leefwyse te verseker. Regsreëls wat in 'n geordende samelewing na vore tree, kan op skrif, in wetsboeke en in aan-

verwante dokumente opgeteken word, maar daar is ook regsreëls, in die breedste sin gesien, wat nie noodwendig neergeskryf hoef te word nie. Voorbeelde van ongeskrewe reëls is tradisionele standpunte, gebruike en gewoontes (Waugh, 1983:21).

Daar sal in hierdie hoofstuk veral aandag gegee word, aan eers- tens die "bronne van onderwysreg"; tweedens die "dienskontrak" en derdens die "statuskontrak" van die onderwyser. Die onderwys- reg is bedoel om orde te skep in die verhouding tussen die onderwyser en die owerheid.

3.2 ONDERWYSREG

Die onderwysreg is van belang vir almal wat by die onderwys betrokke is (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:4; vgl. afdeling 1.7.15), omdat onderwysreg, as 'n gespesialiseerde regsgebied van die Suid-Afrikaanse reg, orde skep binne die onderwys as 'n arbeidsveld in die samelewingstruktuur. Onderwysreg reël die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer, asook met ander belanghebbendes in die onderwys, byvoorbeeld ouers en leerlinge.

Nieteenstaande die feit dat daar verskillende lewensopvatlike beskouinge oor die begrip reg ("the law") bestaan, word dit aanvaar dat regte ("rights") 'n universele karakter het en dat regte dus aan die essensies van menswees gekoppel kan word. Die Christen beskou die mens as beelddraer van God, daarom beskou Christene die menslike geskapeheid (volgens Oberholzer in Landman & Beckmann, 1986:58) as dié wesenskenmerk van die mens waarop sy regte gebaseer is. Sommige mense baseer regte op hulle

eiesoortige godsdiens, terwyl ander dit baseer op norme en waardes van die samelewing.

Wanneer daar van regte gepraat word, word daarmee bedoel dat dit slegs op die mens van toepassing is. Dit beteken dat die wesenlike van menswees begryp moet word. Daar word ook duidelik onderskei tussen die begrippe reg en regte. Hulle is nie sinonieme nie. Om die wesenlike van die Suid-Afrikaanse onderwysreg te begryp, gaan kortliks na die oorsprong van Suid-Afrikaanse reg gekyk word.

3.2.1 Die Romeins-Hollandse reg en Engelse reg as oorsprong

Regsreëls ("Rules of law") het 'n ontstaansgeskiedenis. Die Suid-Afrikaanse reg, in besonder die publieke reg en staatsreg, is afkomstig van die Engelse en Romeins-Hollandse reg (Wiechers, 1987: 37,38; vgl. Du Plessis, 1983:67,68). Die Suid-Afrikaanse reg is in 'n groot mate tussen 1806 en 1910 deur die Engelse reg beïnvloed (De Wet, 1985:35), maar hoofsaaklik lê die geskiedkundige oorsprong van die Suid-Afrikaanse reg in die Romeins-Hollandse reg (vgl. Inleiding tot die Suid-Afrikaanse reg en regsleer, 1979:233). Die bronne van die Suid-Afrikaanse reg word kortliks bespreek, sodat die wette en uitsprake van howe wat betrekking het op arbeidsverhoudinge en spesifiek op die dienskontrak van die onderwyser, beter begryp kan word. Die dienskontrak vorm die basis van die individuele arbeidsverhouding tussen die werkgewer en werknemer.

3.2.2 *Gemene reg as regsbron vir die onderwys*

Die woord "gemene reg" ("common law") het te make met Suid-Afrika se ongeskrewe reg wat van gebruike en tradisies eerder as van geskrewe wette afgelei is (The Plain-Language Law Dictionary, 1981:61). Die term "gemene reg" ("common law") verwys egter na die Engelse reg wat deel van die Suid-Afrikaanse reg is (vgl. Pretorius, 1983:9). Daarom kom Hiemstra en Gonin (1984:27) tot die gevolgtrekking dat wanneer die term "gemene reg" gebesig word, dit impliseer dat die Suid-Afrikaanse gemene reg ("common law") oorgelewerde reg is en dit nie oorspronklik aan wetgewing ontleen is nie (vgl. Pretorius, 1983:9).

Oosthuizen en Bondesio (1988:25) wys daarop dat die regsbeginsels van die gemene reg die raamwerk van ons Suid-Afrikaanse regstelsel vorm. Bosman en Hosten (Inleiding tot die Suid-Afrikaanse reg en regsleer, 1979:232,233) sê dat die gemene reg daardie deel van die Suid-Afrikaanse reg is wat nie in wetgewing vervat is nie en dus as 'n ongeskrewe deel van ons reg bestempel kan word (Van Wyk, 1980:148; Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser, 1986:135).

3.2.2.1 *Beginsels van die uitleg van wette*

Al is daar bestaande wetgewing oor 'n bepaalde aangeleentheid, kan 'n regter teruggaan na, of terugverwys na, en hom beroep op die gemene reg, byvoorbeeld waar daar 'n leemte in 'n wet is, of waar 'n wet slegs sekere fasette van 'n saak raak. Sake kan deur sowel wetgewing as gemene reg gereël word, waar daar dan sprake is van 'n vervlegting van regsreëls (Van Wyk, 1987:22). Die ge-

mene reg plaas verpligtinge op die werknemer sowel as die werkgewer.

Volgens Meister Eckhard (soos aangehaal in Steyn, 1990:2) moet die mens uiters versigtig wees om homself nie, deur aan die woorde van die wet te hou, teen die wil daarvan te stel nie. Dit beteken dat die wet op so 'n wyse deur die regters geïnterpreteer behoort te word dat dit die doel waarvoor die wet daargestel is, in die oog het. Voorbeelde van belangrike wetgewing wat in die proefskrif gebruik word, is: (1) Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956), (2) die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993), (3) die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994) en (4) die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995). Hierdie wette reël die verhouding van die werknemer en die werkgewer. Dit is dus duidelik dat hierdie wette 'n belangrike rol speel in die verhouding tussen die staat en die onderwyser.

3.2.2.2 Gemene regverpligtinge van die werknemer en werkgewer

'n Voorbeeld van 'n gemene regsbeginsel is dat ongeag wat die werkgewer se reëls bepaal, die werknemer sy werk moet doen. Hy mag nie afwesig wees van die werk sonder die werkgewer se toestemming nie. Hy mag ook geen ander werk gedurende werksure doen nie. Die gemene reg bepaal dat die werknemer sy werk gereeld en stiptelik bywoon. Die werk moet effektief en ywerig gedoen word: "*To further the good of the employer's business*" (Levy, 1992:24).

Die gemene reg bepaal dat die werkgewer werk moet verskaf, dat

die werkgever die werknemer sal vergoed soos ooreengekom, en dat die werkgever sal voorsien dat daar veilige werksomstandighede is (Levy, 1992:24,25). Wetgewing word teen die agtergrond van gemene reg geïnterpreteer. Wetgewing reël as regsbron die onderwys deur bepaalde wetgewing, byvoorbeeld die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993).

3.2.3 Wetgewing as regsbron vir die onderwys

3.2.3.1 Wette en regsreëls

Die woord "wet" word in twee betekenisse aangetref: as sinoniem vir norm, voorskrif of reël, òf in die sin van 'n wet van die parlement (Strauss & Strydom, 1967:2; vgl. Drietalige Regswoordeboek, 1992,76; Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser, 1986:130,131). Volgens De Wet (Strafreg, 1985:21) is 'n Wet "'n verklaring waarin bindende reëls of voorskrifte neergelê word". Wetgewing word gesien as aanvulling tot die gemene reg. Gemeenregtelike regsreëls kan ook deur wetgewing gewysig en vervang word (Inleiding tot die Suid-Afrikaanse reg en regsleer, 1979: 235). Selfs die parlement en die hoër uitvoerende mag in Suid-Afrika se organisasie en bevoegdheide word statutêr gereël (Wiechers, 1987:31,32).

3.2.3.2 Kompetensie (bevoegdheid)

Oosthuizen en Bondesio (1988:21) sê dat wetgewing of statutereg 'n handeling ("*act of commission*") van wette is, wat deur 'n parlement of 'n ander gemagtigde gesagsliggaam gemaak word (Oosthuizen, 1986:19). Daar bestaan 'n verskeidenheid staatlike instellings wat die kompetensie (bevoegdheid - die regsterm is

"kompetensie") het om hierdie handeling uit te voer. Die begrip kompetensie word gebruik "om die bevoegdheids wat regstreeks aan die objektiewe reg ontleen word, te onderskei van sogenaamde inhoudsbevoegdheids as synde die bevoegdheids wat die draer van 'n subjektiewe reg ten aansien van die objek van sy reg het, byvoorbeeld die beskikkings-, genot-, en vervreemdingsbevoegdheids wat 'n eienaar oor sy saak verkry" (Barnard, Cronjé & Olivier, 1986:32).

3.2.3.3 *Onderwyswette*

Onderwyswetgewing word bepaal deur die parlement (of statute word deur die parlement van die Republiek uitgevaardig), asook deur liggame wat gedelegeerde wetgewende gesag besit (Van Wyk, 1987:16). Wetgewing behels ook ondergeskikte wetgewing, omdat daar reëlings deur die onderwysowerheid gemaak word kragtens gedelegeerde gesag (Van Wyk, 1985:93; vgl. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet no. 110 van 1983:89-97).

3.2.3.4 *Die plek van die pedagogiese in die juridiese stelsel*

Die etiek van die pedagogiese is ingebou by die juridiese wanneer daar georden word deur middel van wette, ordonnansies, regulasies en reëls (Pretorius, 1983:61). Dit beteken dat daar 'n vervlegting van die juridiese met die pedagogiese plaasvind. Regulasies en wette het ook doeltreffende opvoeding ten doel. Die wette, ordonnansies, regulasies en reëls bepaal verder ook die verhouding tussen die staat as werkgever en die onderwyser as werknemer.

3.2.3.5 *Die doel met wette in die Suid-Afrikaanse howe*

Dubbelsinnighede, onsekerhede en leemtes word deur die Suid-Afrikaanse howe vertolk en dan moet uitsluitel daaroor gegee word. In die beslegting van geskille tussen individue formuleer die howe beginsels wat in toekomstige geskille aangewend kan word (Strauss & Strydom, 1967:3). Hierdie beslegting en die uitsprake wat daaruit voortspruit, impliseer dat die verhouding tussen werkgewer en werknemer deur vorige hofbeslissings gereël word deurdat die vorige uitsprake in nuwe hofuitsprake aangewend word. Waar dit gaan oor die vertolking van die wet, is regspraak ter sprake.

3.2.4 *Regspraak*

Regspraak kan gesien word as die regters se benadering tot regsbronne (Inleiding tot die Suid-Afrikaanse reg en regsleer, 1979:235). Dit is die regter wat die wet op gesaghebbende wyse vertolk (in agogiese perspektief). In die lig van die Suid-Afrikaanse reg wil dit voorkom of die reg en regspraak korrigerend is ten opsigte van die algemene gemeenskap. Oosthuizen en Bondesio (1988:23) noem dat hoewel die howe se fundamentele rol nie dié van regskepping is nie, is dit, omrede die sogenaamde presedenteleer, 'n belangrike kenbron binne die Suid-Afrikaanse regstelsel. Dit beteken dat wanneer daar aan die arbeidsverhoudinge in die onderwys gedink word, 'n regter se uitspraak gebind kan word aan 'n vorige uitspraak van 'n soortgelyke geval. In die nuwe onderwysbedeling van Suid-Afrika sal daar ten opsigte van arbeidsverhoudinge min vorige uitsprake wees waarna terugverwys kan word, omdat die onderwys uitgesluit was van die Wet

op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956). Hier geld die algemene beginsels van arbeidsreg. Die onderwys word as sodanig nie as iets apart of besonders gesien nie.

3.2.5 *Presedenteleer*

Volgens die presedenteleer word daar, wanneer daar 'n beslissing deur 'n regter gegee word, aanvaar dat as 'n soortgelyke geval hom later weer voordoen, die reg op dieselfde wyse uitgelê en toegepas sal word. Daar word van 'n regter verwag om nie af te wyk van 'n vorige beslissing waar dit oor dieselfde regsbeginneel gaan nie. 'n Hof kan sodoende aan die uitspraak by 'n ander hof gebind wees (vgl. Oosthuizen & Bondesio, 1988:24; vgl. Landman, Le Roux, Basson, Louw, Van Kerken, Mischke & Liversage, 1992:8,9).

In hierdie proefskrif word daar soms verwys na sekere hofbeslissings, omdat regspraak oor onderwysaangeleenthede en presedente 'n belangrike deel van die tema vorm. Dit is duidelik dat regspraak 'n belangrike deel van die kennis van die verhouding tussen werkgewer en werknemer is, veral waar die toepassing van onderwyswetgewing ter sprake kom in 'n uiteensetting van die verband tussen onderwyswetgewing, arbeidsverhoudinge in die onderwys en die erkenning van menseregte.

3.3 ONDERWYSWETGEWING

Die taak van die staat is onder meer om deur middel van wetgewing die moontlikhede te skep vir die instandhouding van die onderwysstelsel. Die grondslag van onderwyswetgewing word gevind in die

onderwysdoelstellings van 'n volk of 'n kultuurgroep. Wanneer sodanige doelstellings in regeringsbeleid omskep word, ontstaan onderwyswetgewing. Onderwyswetgewing behoort 'n vergestaltung van die volkswil te wees (vgl. Badenhorst, Calitz, Van Schalkwyk & Van Wyk, 1986:113) wat op sy beurt grondmotiefbepaalde rigting aan die wetgewing verleen.

Die onderwyswetgewing kan as juridies-pedagogies getipeer word, omdat dit 'n vervlegting van die juridiese met die pedagogiese vertoon (Pretorius, 1983:61,62). Volgens Van Wyk (1987:11) is orde en harmonie in die formele onderwys noodsaaklik ter wille van doeltreffende onderwys. Orde en harmonie in die veelheid van verhoudinge tussen die onderwyser en die owerheid verseker doeltreffender onderwys, omdat die onderwyser se belange dan nie verdeel is tussen sy eie belange en dié van die kind nie.

Onderwyswetgewing kan beskou word as die raamwerk van die onderwys in die Republiek van Suid-Afrika. Onderwyswetgewing dien as basis vir orde en 'n fundamentele struktuur waarin die verhouding tussen die staat en die onderwyser gebore word. Dit het onlangs verander as gevolg van 'n nuwe regering en 'n nuwe "volkswil" waaraan daar deur die nuwe regering aandag bestee moet word.

Die Parlement het wetgewende gesag ten opsigte van algemene onderwys sake (Van Wyk, 1987:19). Die Suid-Afrikaanse onderwysbeleid word vasgelê deur die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996). Op genoemde Wet is die hele organisasiestruktuur van die onderwysstelsel gebaseer wat byvoorbeeld die

plek, taak en gesagslyn van alle sosiale verbande wat die een of ander bydrae tot die onderwys maak, bepaal.

3.4 STAAT (ONDERWYSDEPARTEMENT) AS WERKGEWER

'n Staat word beskou as 'n regspersoon wat bestaan uit 'n gemeenskap wat 'n bepaalde grondgebied bewoon en volgens gemeenskaplike regsreëls lewe. 'n Owerheid, daarenteen, word beskou as persone en liggame wat gesag in of namens 'n staat uitoefen (Pretorius, 1983:9,10). Die onderwysdepartement (as deel van die staat) tree namens die staat op as werkgewer van die onderwyser. Onderwysdepartemente is dus verantwoordelik vir onderwysvoorsiening en daarvoor het dit personeelbestuurstake wat uitgevoer moet word. As werkgewer moet die onderwysdepartement onderwysers oplei en in diens neem, maar ook alles in sy vermoë doen om bekwame opvoeders se dienste te bekom en te behou (Van Wyk, 1987:47).

Die sukses en doeltreffendheid van onderwys as onderrig aan kinders hang in 'n groot mate van die bekwaamheid en toewyding van onderwyspersoneel af, daarom word besondere aandag aan keuring van onderwysers en voornemende onderwysers deur die onderwysdepartement gegee (Van Wyk, 1987:47). Volgens die Onderwysdepartement van Gauteng is onderwysers by openbare skole ten nouste aan die owerheid verbonde deurdat hulle 'n openbare diens verrig. Die onderwyser tree ook as 'n verteenwoordiger van die onderwysowerheid op (Bray, 1988:31,32), daarom is diensvoorwaardes 'n aangeleentheid wat van belang is vir sowel die werkgewer (onderwysowerheid) as die werknemer (onderwyser).

Omdat die onderwyser as verteenwoordiger van die onderwysowerheid optree, is dit nodig dat onderwysers kennis sal dra van die bronne van hulle diensvoorwaardes. Dit is veral belangrik vir onderwysers om kennis te dra van die diensvoorwaardes, omdat 'n verbreking van die dienskontrak op kontrakbreuk met die gevolglike ontslag kan neerkom.

3.5 BRONNE VAN DIENSVOORWAARDES VIR ONDERWYSERS

'n Dienskontrak van onderwysers is 'n kontraktuele verbintenis waarin die regte en verpligtinge van die onderwyser en die onderwysowerheid saamgevat en beskerm word. Die diensvoorwaardes word in die volgende bronne saamgevat:

- a) die **aanstellingsbrief** (administratiewe handeling) van 'n besondere onderwysdepartement het ook dikwels bepalinge bevat;
- b) onderwyswetgewing (byvoorbeeld die **Wet op Onderwysaangeleenthede** (Volksraad), Wet no. 70 van 1988, wat van toepassing was op blanke onderwys in Suid-Afrika);
- c) die **Staatsdienspersoneelkode** wat volgens mnr. P P Peach, Direkteur van die Suid-Afrikaanse Vakbond vir Buitengewone Onderwys (SAVVBO), in 'n onderhoud gevoer op 7 Februarie 1997, tans in die nuwe wette vervat is, soos byvoorbeeld reis- en verblyfreëlings;
- d) die Departement Nasionale Opvoeding se Nasionale Opvoedingsbeleid soos vervat in die NASOP-verslag wat die **personeeladministrasiemaatreëls** (PAM) vir opvoeders volledig uiteensit. Die diensbedelingstruktuur vir kollege

dosente en skoolopvoeders word gereeld hersien;
 e) die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996).

Die nuwe Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994) het baie van die ou bepalings vervang. Die bepalings van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994) is van toepassing op die opvoeders in die nasionale grondgebied van die Republiek van Suid-Afrika soos in die Grondwet omskryf (Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet no. 138 van 1994:684). Diensvoorwaardes wat die hele staatsdiens (onderwysers ingesluit) raak sal sentraal onderhandel word. Die onderwyssektor sal sy eie sake in die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys op nasionale vlak hanteer. Die provinsiale kamers sal nie onderhandel oor diensvoorwaardes nie.

3.6 ADVIESLIGGAME RAKENDE DIENSVORWAARDES VAN DIE ONDERWYSER

Volgens die Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwys sake (Wet no. 76 van 1984:24) was daar ook voorsiening gemaak vir adviesliggame rakende die diensvoorwaardes van die onderwyser, naamlik die Suid-Afrikaanse Raad van Onderwysers en die Komitee van Onderwysdepartementshoofde. Deur gebruikmaking van die adviesliggame was daar verseker dat die diensvoorwaardes nie eensydig deur die onderwysdepartement verander kon word nie.

Met die inwerkingtreding van die ou Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 110 van 1983), het begrippe soos "eie" en "algemene sake" op die toneel verskyn. Onderwys is destyds geklassifiseer as 'n eie saak op alle vlakke daarvan, maar

onderhewig aan enige algemene wet met betrekking tot, onder andere, die salarisse en diensvoorwaardes van opvoeders (Artikel 2(b) van Bylae 1 tot die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet no. 110 van 1983; vgl. Morkel, 1993:86).

Die Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwys sake (Wet no. 76 van 1984:24) het voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Komitee van Onderwysdepartementshoofde wat die Minister van Nasionale Opvoeding geadviseer het oor, onder andere, opvoeders se diensvoorwaardes. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys beskik oor 'n navorsingskomitee en 'n diensvoorwaardekomitee wat tans as advies- en inligtingsbronne dien.

3.6.1 *Komitee vir Onderwysstrukture (KOS) en Navorsingskomitee vir Onderwysstrukture (NAKOS)*

Die Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwys sake (Wet no. 76 van 1984:24) het voorsiening gemaak dat die Minister 'n komitee kon aanstel om hom of haar te adviseer oor aangeleenthede rakende die salarisse en diensvoorwaardes van onderwysers. Daar was ook 'n navorsingskomitee om hierdie komitee in sy werksaamhede by te staan. Die Komitee vir Onderwysstrukture (KOS) en die Navorsingskomitee vir Onderwysstrukture (NAKOS) het onderskeidelik hierdie rolle van adviesliggame vervul. Die Navorsingskomitee vir Onderwysstrukture was die enigste liggaam van die georganiseerde onderwysprofessie waarbinne amptelike strukture deel kon hê in die bepaling van algemene beleid oor die salarisse en diensvoorwaardes van onderwysers (Morkel, 1993:87,88). Volgens die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996: 5,13)

word 'n Nasionale Raad vir Onderwys en Opleiding beoog wat die Minister sal adviseer oor die breë beleid en strategie vir die ontwikkeling van die nasionale onderwysstelsel en bevordering van 'n geïntegreerde benadering tot onderwys en opleiding. Die Minister mag ook liggame instel om hom of haar te adviseer oor aangeleenthede wat beoog word in artikel drie, byvoorbeeld kurrikulumraamwerke en eksamens.

3.6.2 Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) se Diensvoorwaardekomitee

Die Diensvoorwaardekomitee is 'n komitee van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys en bestaan uit verteenwoordigers van die staat en georganiseerde professie en kan beskou word as 'n adviesliggaam. Deur die bedingingstruktuur van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, kan daar oor die diensvoorwaardes van die onderwyser met die onderwysdepartement onderhandel word. Die diensvoorwaardes en voorwaardes ten opsigte van salarisse vir onderwysers word vervat in die dienskontrak van onderwysers. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys het 'n stelsel opgelewer wat aan die eiesoortige aard en behoeftes van die onderwys kan voldoen, algemeen aanvaarbaar is en 'n stabiele basis bied waarop gesonde arbeidsverhoudinge gebou kan word (vgl. Transvaalse Onderwysersvereniging, April 1994:4).

3.7 DIE DIENSKONTRAK VAN ONDERWYSERS IN OPENBARE SKOLE

Die dienskontrak van onderwysers is 'n kontrak tussen die onderwyser en die onderwysdepartement. Sommige van die diensvoorwaardes word kontraktueel tussen 'n werkgewer (staat of privaat-

skool) en 'n werknemer (onderwyser) vasgelê. Een van die vereistes vir die geldigheid van 'n afspraak of verbintenis as 'n kontrak, is dat die partye bewustelik tot eenstemmigheid ("*consensus*") moet kom (vgl. Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:37).

Die vraag "*Wat is 'n dienskontrak?*" word vervolgens gevra. Morkel (1993:97) wys daarop dat 'n dienskontrak 'n ooreenkoms is waarkragtens een persoon (die werknemer) sy arbeidspotensiaal tot beskikking van en onder beheer van 'n ander (die werkgewer) plaas in ruil vir vergoeding. Volgens die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1983:153) is 'n dienskontrak 'n ooreenkoms om te werk. Volgens die Romeins-Hollandse tradisie word die dienskontrak beskou as een van die uithuur van dienste. Die werknemer huur sy dienste uit aan die werkgewer teen vergoeding (Landman, Le Roux, Basson, Louw, Van Kerken, Mischke & Liversage, 1992:41).

Vervolgens word aandag gegee aan die aard van die "*dienskontrak*" wat aangegaan word tussen die onderwysdepartemente en die onderwysers. Diensvoorwaardes was ingevolge die algemene beleid wat die Minister van Nasionale Opvoeding bepaal het, daargestel. Die diensvoorwaardes word gewoonlik deur die Parlement goedgekeur en in die Staatskoerant en die Beleidsdokument NASOP 02-142 gepubliseer (Morkel, 1993:98,99). Die verhouding tussen staat en werknemer is kontraktueel van aard, omdat dit gereël word deur 'n dienskontrak tussen die twee partye. In hierdie kontrak word elke party verbind tot nakoming van die dienskontrak. Indien die

kontrak deur een van die partye nie nagekom word nie, kan dit as kontrakbreuk beskou word.

Gemeenregtelike reëls (vgl. afdeling 3.2.2) vul die voorskrifte vir die verhouding tussen werkgewer en werknemer aan deur die regte en verpligtinge van die partye te bepaal wat nie in die dienskontrak gereël word nie. Hierdie gemeenregtelike reëls is van belang, omdat die verhouding tussen 'n werknemer en 'n werkgewer betreklik gekompliseerd en veranderlik is. Dit kan gebeur dat die partye nalaat om al die aspekte van hulle verhouding deur ooreenkoms te reël of versuim om 'n verandering in omstandighede te voorsien wat hulle verhouding kan beïnvloed (vgl. Rycroft & Jordaan, 1992:46; Morkel, 1993:97). Indien daar nagelaat word om die verhouding deur 'n ooreenkoms te reël, sal die gemeenregtelike reëls tydens 'n geskil of 'n hofsaak van belang wees.

Die dienskontrak reël formeel die wedersydse verhouding tussen 'n werkgewer (byvoorbeeld 'n onderwysdepartement) en 'n werknemer (byvoorbeeld 'n onderwyser). Die onderwyser is diensgebonde, omdat hy voltyds tot die beskikking van die besondere onderwysdepartement moet wees. Die dienskontrak bepaal ook verder dat die werkgewer die gesag voer oor die werknemer en dat hy toesig hou oor sy werkverrigting (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992: 37,38). Wat die staat betref, is daar nie eintlik sprake van 'n gedetailleerde dienskontrak waartoe werkgewers en werknemers ooreenkom nie. Die dienskontrak kan eerder as 'n statusooreenkoms beskou word (Rycroft & Jordaan,

1992:26,27; vgl. Morkel, 1993:98; Bray, 1988:31), omdat die onderwyser 'n professionele beroep beklee, op grond van sy besondere verhouding met die gemeenskap.

3.7.1 Die statusooreenkoms

Waar daar sprake is van 'n staatsdienswerknemer (die onderwyser) wat toetree tot diens in 'n staatsdepartement, het 'n mens met die sogenaamde "statusooreenkoms" te make. Administratiefregtelik beskou, word die dienskontrak tussen 'n staatsdepartement en 'n staatsdienswerknemer ('n onderwyser) dikwels as 'n statusooreenkoms omskryf (Van Wyk, 1982:44; vgl. Bray, 1988:21; Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:39). 'n Statuskontrak is 'n besondere verskyningsvorm van die dienskontrak (Van Wyk, 1982:44). Wanneer die onderwyser teenoor 'n ouer of leerling optree, geskied dit in die hoedanigheid van 'n amptenaar wat gesag dra as gevolg van die status wat hy verkry het ingevolge die statusooreenkoms (Bray, 1988:21). In die geval van die onderwyser as professionele persoon geld dit dat hy, benewens die algemene beskerming wat hy statusgewys op grond van staatswetgewing geniet, ook individuele beskerming geniet op grond van sy professionele status. Die onderwyser het voorheen hierdie individuele beskerming geniet as 'n professionele persoon, weens sy lidmaatskap van die Federale Onderwysersraad (FOR) wat tans nie meer bestaan nie. Volgens die Transvaalse onderwysersvereniging (November/Desember, 1996:13) word daar voorsiening gemaak vir 'n nasionale registrasieliggaam, naamlik die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO).

3.7.1.1 *Verpligtinge verbonde aan 'n statusooreenkoms*

'n Besondere status word deur die statuskontrak aan die onderwyser toegeken. Dit geskied op grond daarvan dat hy 'n professionele diens moet verrig. Hierdie statusposisie word egter nie slegs gekenmerk deur 'n veelheid van regte en voorregte nie, maar ook deur verpligtinge (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:39). 'n Statusooreenkoms bestaan op grond van die verhouding waarin die betrokke onderwysers tot die gemeenskap staan. Hulle beklee 'n bepaalde openbare status wat publiekregtelik van aard is.

Wanneer 'n onderwyser (en veral 'n skoolhoof) in 'n bepaalde verhouding tot 'n leerling of ouer tree, doen hy dit op grond van sy algemene status deur staatswetgewing verkry en sy individuele status as lid van 'n professionele liggaam (vgl. Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:39,40). In die geval waar die onderwyser buite sy kompetensies handel, kan hy persoonlik aanspreeklik gehou word vir sy gedrag.

3.7.1.2 *Leemtes in 'n statusooreenkoms*

Die onderwyser as kontrakterende party staan in 'n ongelyke verhouding tot die staat. Vanweë die feit dat die onderwyser die kontrak vrywillig sluit, beskik hy oor feitlik geen wesenlike bedingingsmag by die sluiting daarvan nie: die betrokke onderwysdepartement (as staatsorgaan) bepaal die diensvoorwaardes. Diensvoorwaardes word kollektief deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys onderhandel. Alhoewel die onderwyser as individu oor geen seggenskap beskik as gevolg van die eensydige opstelling

van die kontrak nie, word die kontrak verskans (vgl. Tranvaalse Onderwysersvereniging, April 1995:1). Hierdie verskansing van die dienskontrak sluit 'n voordeel vir die onderwyser in, omdat sy diensvoorwaardes beskerm is. Die onderwyser het as individu in openbare skole geen inspraak in die dienskontrak nie, maar kan wel op 'n kollektiewe basis beding.

3.7.2 Verskansing van die dienskontrak

Die Transvaalse Onderwysersvereniging het in 1992 verklaar dat daar geen wysigings van die diensvoorwaardes van onderwysers binne die model C-skoolbedeling is nie en dat die personeel-administrasiemaatreëls wat voor 1 Augustus 1992 vir onderwyspersoneel gegeld het, net so van krag bly (Transvaalse Onderwysersvereniging, September 1992:2). Die voortbestaan van die model C-skole het egter in gedrang gekom en hulle is later afgeskaf. Die diensvoorwaardes van die onderwyser bly nog steeds dieselfde, al is sy skool nie meer 'n model C-skool nie.

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993) is die diensvoorwaardes van onderwysers verskans in 'n sogenaamde eerste ooreenkoms wat statutêr met promulgering van die Wet op 20 Oktober 1993 tot stand gekom het. Hiervolgens word alle onderwyspersoneel se diensvoorwaardes, soos vervat in die verskillende beleidsmaatreëls, verskans en kan dit alleenlik gewysig word na volledige onderhandelinge met die georganiseerde onderwysprofessie (Tranvaalse Onderwysersvereniging, April 1994:1; vgl. Transvaalse Onderwysersvereniging, April 1995:1).

Kragtens die bepaling in die nuwe Grondwet kan 'n onderwyser of 'n staatsamptenaar se regte nie sonder meer in 'n nuwe bedeling negeer word nie. So is verskansinge ook ingebou met betrekking tot die pensioenregte van onderwysers en staatsamptenare (Transvaalse Onderwysersvereniging, April 1994:1).

3.8 DIE ONDERWYSDEPARTEMENT EN ONDERWYSERS SE VERANTWOORDELIKHEDE AANGAANDE DIE DIENSKONTRAK

3.8.1 *Diensgebondenheid van onderwysers*

Volgens die dienskontrak het die onderwysdepartement bepaalde verantwoordelikhede teenoor die onderwysers as werknemers. Enkele van die verantwoordelikhede word vervolgens kortliks bespreek. Volgens Van Wyk (1987:50) moet die dienste van 'n onderwyser wat in 'n heeltydse hoedanigheid aangestel word, heeltyds tot die beskikking van die Departement wees. 'n Onderwyser kan nie aanspraak maak op addisionele besoldiging ten opsigte van enige diens of werk wat hy deur 'n bevoegde gesag aangesê word om te verrig nie.

Die onderwyser mag onder geen omstandighede enige werk buite die Departement verrig sonder vooraf goedkeuring van die Direkteur nie. Die Direkteur kan weier om toestemming te verleen as hy van mening is dat die werk nadelig is vir die pligsgetroue en doeltreffende verrigting van die onderwyser se werk, of vir sy professionele status as onderwyser in die gemeenskap (Van Wyk, 1987:50). Die onderwysdepartement is dus verantwoordelik vir die besoldiging van die onderwyser en moet toesien dat die onderwyser salaris ontvang. Vir die bekwame en toegewyde onderwyser bestaan

daar geleenthede vir bevordering.

3.8.2 *Diensvoordele in verband met bevordering*

Van enige werknemer word verwag dat die werk waarvoor hy of sy aangestel is op 'n bekwame en toegewyde wyse verrig word. Bekwaamheid en toegewydheid bring hulle eie voordele mee, maar dit beteken soms dat daar gevorder word vanaf 'n beginprestasie na beter prestasie en bevordering in die loopbaan. Vir elke bevorderingspos bestaan daar vereistes wat gekoppel is aan onderwysers se gradering, bevorderbaarheid, kwalifikasies, onderwyservaring en taalendossement. Vakante poste word geadverteer en alle onderwysers wat aan die nodige vereistes voldoen, kan aansoek doen. Hierdie stelsel het onlangs verander en 'n nuwe stelsel word in die vooruitsig gestel.

Evaluering van onderwysers kom ter sprake by oorweging ten opsigte van bevordering van onderwysers en prestasietoekennings aan personeel. Nuwe wyses van prestasietoekennings en evalueringsaangeleenthede word in die vooruitsig gestel. Die onderwysdepartement moet toesien dat daar nie ongerymdhede plaasvind met die aanstelling van personeel nie, maar dat dit op 'n regverdige wyse geskied. Hierdie stelsel is ook onlangs verander en 'n nuwe word in vooruitsig gestel en sal geïmplementeer word.

3.8.3 *Beurse en beursverpligtinge*

Aan die onderwyser wat belangstel om hom of haar te bekwaam, kan daar beurse toegeken word. Onderwysdepartemente ken beurse toe aan voornemende en diensdoenende onderwysers. Die betrokke onder-

wysers (studente) sluit met die onderwysdepartement 'n kontrak waarin hulle onderneem om enige daaruitvoortspruitende geldelike verpligting deur dienslewering te delg. Diensbeëindiging (deur die onderwyser) beteken verbreking van die kontrak en uitstaande gelde is dan volgens die kontrak onmiddellik terugbetaalbaar. Indien onderwysers nie onmiddellik die verskuldigde bedrag kan terugbetaal nie, behoort hulle so gou moontlik met die onderwysdepartement te onderhandel en te reël om die uitstaande bedrag in paaiemente terug te betaal (Van Wyk, 1987:51; vgl. Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:48; Inligtingstuk: Diensvoorwaardes en aanverwante aangeleenthede vir onderwyspersoneel, Transvaalse Onderwysdepartement, 1979:19). Die owerheid ken 'n beurs toe aan die onderwyser en hy lewer diens deur sy nuutverworwe kennis toe te pas. Die betrokke verhouding tussen die owerheid en die onderwyser kan ook beëindig word, indien een van die partye nie sy deel van die ooreenkoms kan of wil nakom nie.

3.8.4 *Diensbeëindiging*

Die aard en die omvang van die dienslewering, met betrekking tot die aard van werk en die tye waarop die werk verrig moet word, word omskryf in die dienskontrak. Indien die werknemer werk produseer wat nie aan hierdie vereistes voldoen nie, kan dit as kontrakbreuk beskou word, waar die werkgewer uit die kontrak kan terugtree. Voorbeelde van die diensbeëindiging van onderwyspersoneel is soos volg: diensbeëindiging wat voorkom as gevolg van wangedrag, skorsing, onbekwaamheid, onbevoegdheid, tydelike aanstellings, aftree-ouderdom en vrywillige bedanking (Van der

Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:38).

3.8.4.1 *Diensbeëindiging as gevolg van wangedrag*

Daar word van die onderwyser as opvoeder verwag dat ook sy gedrag aan die voorgeskrewe professionele gedragskode en wetgewing vir onderwysers moet voldoen (vgl. Kind en skool: 'n fundamenteel-pedagogiese perspektief, 1981:164). Die verskillende vorms van wangedrag soos nalatigheid, traagheid of afwesigheid sonder toestemming of grondige rede, behoort in die kontrak uiteengesit te word. Van Wyk (1987:52,53) sê dat die die onderwyser se diensvoorwaardes partymaal uiteengesit word in 'n bylae tot die kontrak. Daar kan nie heelhartig met Van Wyk saamgestem word nie, omdat die diensvoorwaardes in openbare skole nie so uiteengesit word nie.

Wanneer 'n persoon nie bedoel het om die gevolge van sy handeling te bring nie, kan hy aangekla word van nalatigheid. Nalatigheid waarna in regsterme verwys word as "*culpa*" (Oosthuizen & Bondesio, 1988:92), hou semanties verband met 'n woord soos "*agtelosig*" (Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:725). Volgens advokaat Prinsloo (in 'n onderhoud gevoer op 5 Desember 1996) word 'n persoon nie van nalatigheid as sodanig aangekla nie en is nalatigheid slegs 'n element van 'n bepaalde optrede. Die toets of 'n persoon nalatig was of nie, is die toets van hoe 'n "*redelike man*" sou optree (Kruger, 1988:165; vgl. Van der Merwe & Olivier, 1985:126,127). Van regsweë word vereis dat 'n persoon moet optree soos die sogenaamde "*redelike man*", dus regverdig en redelik soos in

"fairly and reasonably" (Drietalige Regswoordeboek, 1992:452, 453). Die betekenis van die term "redelike man" lê opgesluit in twee Latynse woorde, naamlik "*Diligens pater-familias*", 'n uitdrukking wat die volgende beteken: om sorgvuldig op te tree soos wat 'n sorgsame vader teenoor sy familie sal optree (Hiemstra & Gonin, 1984:178). Daar kan van die onderwyser verwag word om aan ekstrakurrikulêre bedrywighede deel te neem (vgl. De Witt, 1979:145), dit wil sê buitemuurse bedrywighede wat byvoorbeeld speelgronddiens, toesig oor koshuisleerlinge en vervoer van leerlinge behels. Dit plaas bykomende verantwoordelikheid op die onderwyser as werknemer. Indien dit nie na behore uitgevoer word nie, kan dit as nalatigheid beskou word.

In die hofsaak *Knouwds v Administrateur*, Kaap 1981 1 SA 544,545 (K) het 'n leerling, Ester, en haar vriendin oor die grasperk gehardloop en Ester is voor die grasmaasjien ingestamp. Haar vinger het in die waaiërband beland en moes later afgesit word. Die opsigter was dertig meter van die toneel af. Die regter het bevind dat die arbeider, die opsigter en die skoolhoof nalatig was. Wanneer 'n onderwyser dus nie soos 'n "redelike man" optree nie, kan hy aanspreeklik gehou word weens sy nalatigheid wat op sy beurt sy dienskontrak in gedrang kan bring.

Dit is algemene praktyk in die industriële hof dat 'n werknemer gedissiplineer kan word vir 'n oortreding van 'n regulasie wat reëls vir gedrag (optrede) neerlê ("*rule regulating conduct*"), al was so 'n oortreding nie tydens werkstyd nie, met dien verstande dat die oortreding relevant is in die werknemer-

werkgewer-verhouding. In die hofsaak *Scaw Metals Ltd v Vermeulen* 1993 14 ILJ 672 (LAC) is 'n werknemer op 'n regverdige wyse afbetaal. Die werknemer het egter die werkgewer na werksure gedreig waarna die werknemer skuldig bevind is.

In die hofsaak *Rex v Liebenberg* 1917 OPD:67-71 wat in die Vry-staatse hof voorgekom het, moes die seun sy leesles tuis voorberei. Die seun het nie sy les geken nie en sy onderwyseres het hom in die klas met 'n platriem op sy hande en ander dele van die lyf geslaan. Die regter het aangevoer dat die onderwyseres die ordonnansie oortree het.

In die hofsaak *S v Lekgathe* 1982 3 SA 104 (B):104-113 is die skoolhoof skuldig bevind op aanranding. Die hoofrede vir skuldigbevinding was dat dit nie 'n leerling van die skool was wat die skoolhoof gestraf het nie, maar 'n leerling van 'n ander skool. In dié saak het Petrus Maboja 'n leerling (dogter) geslaan, waarna sy die voorval by die skoolhoof gerapporteer het. Petrus Maboja wat egter nie 'n leerling van die aangeklaagde se skool was nie, is op die brutaalste en vernederendste wyse deur die skoolhoof (mnr. Lekgathe) geslaan, geskop en geklap. In die bogenoemde hofsaak kom wangedrag na vore. 'n Onderwyser wat sulke verhoudings handhaaf se dienste kan as gevolg van sy wangedrag beëindig word (vgl. Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet no. 138 van 1994:692).

3.8.4.2 *Skorsing van onderwysers*

Skorsing van onderwysers kan nie na willekeur geskied nie. Skorsing kan slegs plaasvind indien 'n onderwyser hom skuldig maak aan wangedrag. Skorsing vind gewoonlik plaas na 'n ondersoek, maar 'n opvoeder kan te eniger tyd, voor of nadat hy of sy van wangedrag aangekla is, uit diens geskors word (Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet no. 138 van 1994:694). 'n Onderwyser kan hom egter ook tot die hof wend soos in die volgende geval blyk. Die applikante in 'n hofsaak, *Swart v Minister of Education and Culture*, House of Representatives 1986 3 SA 331 (K), was onderwysers wat aangestel is ingevolge die Wet op Onderwys vir Kleurlinge 47 van 1963. Die Direkteur-generaal van Kleurlingonderwys het die applikante per brief meegedeel dat hulle dienste ingevolge artikel 17(4) van die bogenoemde Wet, opgeskort is en dat hulle geskors is. Die applikante het beweer dat die skorsing onregmatig was en dat hulle erg daardeur benadeel is. Die applikante dien gevolglik 'n mosie by die hof in waarin hulle 'n finale bevel aanvra om die hersiening en tersydestelling van (1) die skorsing, en (2) die beweerde weerhouding van hulle salarisse.

Die Direkteur-generaal van Kleurlingonderwys voer aan dat die applikante se skorsing verband hou met die onrustoestande in die Kaapse Skiereiland en beweer ook dat die onderwysers hulle skuldig gemaak het aan wangedrag. Die applikante antwoord dat die respondent onregmatig teenoor hulle opgetree het, aangesien hulle nie 'n geleentheid gegun is om hulle kant van die saak te stel nie. Die respondent beweer dat die betrokke Wet nie voorsiening

maak dat die applikante aangehoor moet word (toepassing van die "*audi alteram partem*" -reël), voordat 'n formele klag teen hulle gelê word nie. Die besluit om die applikante te skors is "*bona fide*" (te goeder trou) geneem en daar is wel geleentheid aan hulle gegun om verhoë te rig ten aansien van salarisuitbetaling tydens die skorsing.

Die applikante het ontken dat hulle skuldig is aan enige wan-gedrag of nie-nakoming van wettige bevele wat aan hulle gegee is (vgl. Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:15,16). Die regter het beweer dat die skorsing nie gedoen was om die onderwysers te straf nie, maar om orde en ordelike voortsetting van sy departement te verseker. Verder bepaal hy dat daar nog nie oor hulle besoldiging enige besluite geneem is nie en dat hulle 'n versoek aan die minister kan stuur.

Na aanleiding van die laasgenoemde hofsaak het dit aan die lig gekom dat wetgewing die minister gemagtig het om die onderwysers te skors. Die wetgewing is dus nie korrek deur die onderwysers geïnterpreteer nie. Alle wetgewing in die Republiek moet in konteks vertolk word om vas te stel wat die werklike oogmerk is: dit wil sê wat die wetgewer se bedoeling was. Indien duidelike, ondubbelsinnige bepalings neergelê word, moet die hof, as vertolkers van wetgewing, daaraan uitvoering gee (Bray, Van Wyk & Oosthuizen, 1989:19). Wanneer 'n werkgewer geregtig is om 'n werknemer se dienste te beëindig, moet hy sodanige werknemer se dienste duidelik sonder twyfel beëindig, byvoorbeeld deur die onderwyser dadelik in kennis te stel en die redes vir sy

diensbeëindiging te verduidelik.

Ingevolge die gemene reg konstitueer skorsing van 'n werknemer nie ontslag nie en is hy geregtig op salaris totdat hy uiteindelik ontslaan word (Van Jaarsveld & Coetzee, 1977:44). Daar kan egter nie saamgestem word dat die onderwyser geregtig is op 'n salaris nie, omdat in die onderwyser se geval die diensvoorwaardes statutêr bepaal word. Ons vind in hierdie opsig 'n wysiging in die gemene reg in dié sin dat die onderskeie onderwysordonnansies uitdruklik bepaal dat 'n onderwyser wat in sy diens geskors is nie vir die tydperk van skorsing op besoldiging geregtig is nie, maar dat sy werkgever na goëddunke kan gelas dat die onderwyser se volle besoldiging of 'n deel daarvan aan hom betaal word (Artikel 54(3)(c) van Onderwysordonnansie 12 van 1980 [Oranje-Vrystaat]; artikel 63(5) van Onderwysordonnansie 46 van 1969 [Natal]; artikel 102(4) van Onderwysordonnansie 20 van 1956 [Kaap] en artikel 90(8) van Onderwysordonnansie 29 van 1953 [Transvaal]).

(a) Vergoeding tydens skorsing

Indien 'n onderwyser(es) geskors word hangende 'n ondersoek na beweerde wangedrag, kan dit verder problematies wees indien hy of sy intussen verbied sou word om ander werk te aanvaar (Prinsloo & Beckmann, 1987:190). Waar die gemene reg van toepassing is en 'n werkgever sy werknemer skors, en hom meedeel dat hy sy dienste beskikbaar moet hou hangende 'n ondersoek en tot verdere kennisgewing, het die hof gelas dat hy by ontslag vir die tydperk van skorsing vergoed moet word (Van Jaarsveld & Coetzee,

1977:44).

Die Staatsdienswet, 1957, het bepaal dat 'n beamppte sonder salaris in sy diens geskors kan word, en het ook 'n verbod bevat op die aanvaarding van ander werk (vgl. artikel 18(5) van die Wet en artikel 104 (A) van Onderwysordonnansie 20 van 1956 [Kaap]).

Die implikasie van hierdie soort bepaling is dat daar nie 'n "onredelike" tyd moet verloop tussen die beskuldiging en die aanklag van wangedrag nie (Gouws v Sekretaris van Vervoer en 'n Ander 1974 3 SA 124(A):129,130). Skorsing kan plaasvind wanneer wangedrag plaasvind. 'n Voorlopige ondersoek kan gehou word. Die reg van die onderwyser word beskerm, omdat die onderwyser nie 'n verklaring hoof af te lê nie. Die onderwyser kan uit die werkgewer se diens geskors word met of sonder salarisvergoeding.

3.8.4.3 Diensbeëindiging as gevolg van onbekwaamheid

By diensbeëindiging as gevolg van onbekwaamheid is ter sprake 'n onvermoë van 'n persoon om sy werk te verrig, wat neerkom op onbekwaamheid (vgl. Drury & Ray, 1965:64). 'n Persoon wat "onbekwaam" is, word gedefinieer as 'n persoon in diens van 'n departementele inrigting, maar wat "ongeskik is of nie in staat is om die pligte verbonde aan sy pos op 'n bekwame wyse uit te voer nie" (Wet op Onderwysaangeleenthede [Volksraad], Wet no. 70 van 1988:42). 'n Onderwyskwalifikasie word as 'n "prima facie-bewys" (dit wil sê die "bewys is onderworpe aan teenspraak of weerlegbaar") van 'n onderwyser se bekwaamheid beskou om onderlig in 'n besondere vak en op 'n besondere vlak te gee (Van Wyk,

1982:51; Van Wyk, 1987:132).

Die volgende is voorheen as gronde vir onbekwaamheid met die verbandhoudende diensbeëindiging beskou: eerstens swak prestasie van die leerlinge (Van Wyk, 1982:52); tweedens die afwesigheid van professionele groei; derdens 'n onvoldoende kwalifikasie vir die pos wat die onderwyser beklee (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:38); vierdens die onvermoë om dissipline te handhaaf. Die onderwyser moet dus baie versigtig wees met betrekking tot die wyse waarop hy dissipline en veral straf toepas.

Die Europese Konvensie insake Menseregte (soos aangehaal in Prinsloo & Beckmann, 1987:29) bepaal volgens artikel 3 dat: "*No one shall be subjected to torture or to inhuman or degrading treatment or punishment*", daarom word lyfstraf ook nie meer toegepas nie. Volgens die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993:11) mag geen persoon aan marteling van enige aard, hetsy liggaamlik, geestelik of emosioneel, onderwerp word nie, en ook nie aan wreedaardige, onmenslike of vernederende behandeling of straf onderwerp word nie. Die onderwyser moet poog om straf wel op 'n regverdige en bekwame wyse toe te pas.

Wanneer 'n onderwyser aangestel word, kan sy dienste byvoorbeeld nie beëindig word, indien hy nie 'n skoolbus kan bestuur as gevolg van sy oogkondisie nie, omdat busbestuur nie deel is van onderwysgee soos om dissipline te handhaaf in die bogenoemde

geval nie. Ander take kan aan hom opgedra word. Daar kan ook bepaalde voorwaardes verbonde aan 'n persoon se aanstelling in 'n pos wees, byvoorbeeld by 'n veldskool (omgewingsopvoeding-sentrum) waar van 'n persoon vereis kan word om oor 'n bepaalde bestuurderslisensie te beskik.

3.8.4.4 *Diensbeëindiging as gevolg van ongeskiktheid*

'n Voorbeeld van ongeskiktheid vir diens is wanneer 'n onderwyser aan voortdurende swak gesondheid onderhewig is. As voorbeeld kan 'n ander hofsaak uit die sakewêreld geneem word om die betekenis van ongeskiktheid te beklemtoon. Die hof het in die saak van *National Union of Mineworkers & Another v Rustenburg Base Metals Refiners (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 1094 (IC) die beginsels vir onbevoegdheid ten opsigte van siekte wat lang afwesigheid teweegbring gestel. Die werknemer het die reg tot 'n regverdigte verhoor. 'n Onderwyser wat dus met lang tye van die skool afwesig is as gevolg van siekte, kan ongeskik bevind word om sy werk verder voort te sit, hoewel dit nie dieselfde is as onbekwaamheid nie. Daar word 'n mediese raad aangestel wat sy diensbeëindiging op grond van sy mediese ongeskiktheid ondersoek.

3.8.4.5 *Diensbeëindiging van tydelike aanstellings*

'n Onderwyser kan op 'n korttermyn, dit wil sê tydelik, of op 'n permanente basis aangestel word. Die diensvoorwaardes sal van mekaar verskil, omdat die dienste van 'n onderwyser wat op 'n korttermyn aangestel is, makliker opgesê kan word (vgl. Trollip & Gon, 1992:9). In die geval van 'n tydelike aanstelling kan enige een van die partye, hetsy onderwyser of onderwys-

departement, diensbeëindiging bewerkstellig deur slegs vier en twintig uur kennis voor beëindiging van diens te gee (Van Wyk, 1987:51). Daar kan nie met Van Wyk saamgestem word nie, omdat diensbeëindiging van bepalinge in die dienskontrak kan afhang en vier en twintig uur kennisgee byvoorbeeld nie in onafhanklike skole sal geld nie.

3.8.4.6 *Diensbeëindiging as gevolg van aftree-ouderdom*

In die hofsaak *Harris v Bakker & Steyger (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 1553 (IC) het die hof bevind dat wanneer 'n werknemer aftree-ouderdom bereik die dienskontrak outomaties verval. Dit sal natuurlik afhang van die terme en bepalinge in die kontrak. Daar bestaan verskillende aftree-ouderdomme in die onderwys. Wanneer die laaste aftree-ouderdom in die onderwys bereik word, is die onderwyser verplig om af te tree (vgl. Regulasies betreffende die personeelvoorsiening van gerasionaliseerde onderwysinstellings, 1995:19,20). Die persoon se dienste kan egter om sekere redes nog benodig word.

3.8.4.7 *Diensbeëindiging as gevolg van vrywillige bedanking*

Die kontraktuele verbintenis tussen werkgewer en werknemer kan ook gewoonweg, dit wil sê 'n hofgeding is nie ter sprake nie, deur opsegging beëindig word, byvoorbeeld waar 'n onderwyser op die voorgeskrewe wyse bedank om die onderwysberoep te verlaat (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:39).

'n Saak soos 'n dispuut oor afdanking sal provinsiaal hanteer word. Sodra 'n onderwyser vrywillig bedank, word drie maande

kennisgewing gewoonlik vereis (Van Wyk, 1987:52) in die geval van permanente aanstellings, alhoewel die onderwyshoof wel korter kennisgewings kan aanvaar (vgl. Wet op Indiensneming van Opvoeders, Wet no. 138 van 1994:692).

3.8.4.8 Behoorlike ondersoek van die oortreding

Wanneer daar verskille ontstaan oor die afdanking van die onderwyser, behoort die onderwyser se saak eers behoorlik ondersoek te word. Alhoewel daar baie vereistes is vir 'n regverdige verhoor, moet die onderwyser ook geleentheid gebied word om sy kant van die saak te stel, dan kan daar moontlik aanspraak gemaak word op regverdige ondersoek. Die betrokke onderwyser moet voldoende geleentheid gebied word om sy kant van die saak volledig te stel. Versuim van die onderwysdepartement om aan die vereistes te voldoen om die onderwyser geleentheid te bied om sy saak te stel, kan 'n werknemer ('n onderwyser) na 'n interne orgaan (in die departement) - byvoorbeeld die Minister van Onderwys - laat appelleer. Onder sekere omstandighede mag 'n onderwyser selfs 'n hofbevel teen die onderwysdepartement verkry (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:38, 39).

Binne die onderwys word geskille wat oor die diensbetrekking van die onderwyser handel, intern besleg deur die bepaalde onderwys-beheerliggame. In die geval waar die onderwyser ontevrede is met die besluit en indien daar 'n klaarblyklike onregmatigheid of onreëlmatigheid plaasgevind het, kan hy of sy die Hooggeregshof nader om hersiening van sy of haar saak (Bray, Van Wyk &

Oosthuizen, 1989:15; vgl. Napier, 1983:21). Wiechers (1973:154) se mening is dat by dissiplinêre ondersoeke wat die amptenaar of onderwyser se ganse toekoms op die spel kan plaas, 'n hof nie geredelik behoort te bevind dat die reg op regsverteenvoordinging uitgesluit is nie (Prinsloo & Beckmann, 1987:188). Daar mag nie deur die werkgewer ('n onderwysdepartement) op 'n onverskillige manier opgetree word indien die werknemer nie voldoen aan die voorwaardes van die dienskontrak nie. Optrede van die onderwysdepartement moet gekenmerk word deur redelikheid en billikheid teenoor die onderwyser. Indien die departementele optrede nie hierdeur gekenmerk word nie, kan dit maklik as "onreëlmatig" bestempel word.

'n Behoorlike ondersoek is 'n baie gewigtige saak, omdat daar in ag geneem moet word of die onderwyser regverdig en billik was in sy optrede. Die onderwys as 'n professie beskik oor 'n bepaalde beeld van die onderwyser. Daarom kan die vertrouensverhouding wat tans tussen die ouer en die onderwysprofessie bestaan geweldig baie skade berokken word wanneer dit afgebreek word. Die onderwys as professie kan nie bekostig dat die onderwyser op 'n onregverdige wyse verhoor word nie. Die teendeel is ook waar dat die onderwysprofessie nie kan bekostig om oortreders in diens te hou en sodoende die beeld van die onderwys skade te berokken nie. Een van die grondtrekke van die ondersoek is dat dit op die regte wyse gedoen moet word (Partington, 1984:26-28).

Dit is van belang dat die korrekte prosedures wat vir 'n besondere ondersoek (byvoorbeeld 'n tugondersoek) deur die

betrokke onderwysdepartement voorgeskryf word, stiptelik nagekom sal word (vgl. Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:38). Hierdie prosedure en stappe wat gevolg moet word, word in wetsvoorskrifte in besonderhede uitgespel (Wet op Onderwysaangeleenthede [Volksraad], Wet no. 70 van 1988:42-54). Wanneer daar gevind word dat die onderwyser oortree het, kan die skool 'n klag teen die onderwyser aanhangig maak. So 'n onderwyser kan tydelik geskors word en 'n ander onderwyser kan in sy plek aangestel word. 'n Saak teen 'n onderwyser kan die beeld van die skool en die onderwysprofessie baie nadelig beïnvloed.

3.8.5. Verdienste van die onderwyser

In die verhouding tussen die owerheid en die onderwyser word die onderwyser vir sy dienste vergoed as deel van sy dienskontrak met die onderwysowerheid. Die onderwyser verkry deur die regsverhouding 'n besondere status wat aan hom regte gee. Hy is byvoorbeeld geregtig op vergoeding vir sy dienste gelewer. 'n Werkgewer ('n onderwysdepartement) mag ook nie die vergoeding of diensvoordele waaroor daar tydens die indiensneming ooreengekom is, van die werknemer (die onderwyser) weerhou nie (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:39). Enkele wyses waarvolgens 'n onderwyser vir sy diens vergoed kan word, word kortliks bespreek. Indien die onderwyser nie vergoeding ontvang vir sy dienste gelewer nie, kan die onderwyser 'n hofgeding teenoor die onderwysdepartement aanhangig maak waarin die onderwyser vergoeding vir sy dienste kan eis. In 'n gesprek gevoer met advokaat Prinsloo, blyk dit dat die onderwyser eise sal kan instel vir laat uitbetalings van salarisse, foute met tjeks en

rente op uitstaande bedrae.

3.8.5.1 *Vergoeding vir dienste gelewer*

'n Werknemer plaas sy dienste tot die beskikking van sy werkgever en hy is geregtig om betaling vir sy dienste te ontvang. Die omvang van die salaris, en die tyd, plek en metode van betaling word gewoonlik kontraktueel tussen die partye gereël (Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen & Theron, 1992:37). Wanneer 'n werkgever nie die gebruik van die werknemer se werkvermoë gehad het nie, is hy nie verplig om vergoeding te betaal nie (Morkel, 1993:99,100). In hierdie verband geld gevalle waar die werknemer nie wou werk nie (Boyd v Stuttaford and Co. 1910 AD 101).

(a) *Siekteverlof*

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet no. 3 van 1983: 1118) het die bepaling ten opsigte van siekteverlof gewysig (Artikel 13(1)) deurdat dit die werkgever verplig om aan die werknemer 'n minimum aantal dae siekteverlof met volle besoldiging toe te staan (Morkel, 1993:100). Hierdie Wet is nie van toepassing op opvoeders in openbare skole nie, maar baie ruim siekteverlof is wel beskikbaar vir die onderwyser in openbare skole (vgl. Regulasies betreffende die personeelvoorsiening van gerasionaliseerde onderwysinstellings, 1995:33-37).

(b) *Staking*

Wanneer die onderwyser onwettig sou staak, sal die beginsel van geen werk, geen betaling, wat in ooreenstemming met die voorgaande gemeenregtelike beginsels is, geld (vgl. Rycroft & Jordaan, 1992:70,72; Morkel, 1993:100). Wanneer die onderwyser wettig sou staak, sal hy geregtig wees op sy volle vergoeding.

3.8.5.2 *Verdere diensvoorwaardes van onderwysers*

Die vergoeding wat die onderwyser ontvang, word volgens die dienskontrak gereël. Die dienskontrak reël ook die volgende, naamlik die diensbonus van onderwysers, die behuisingsleningskema van onderwysers, die behuisingssubsidieskema van onderwysers, reis-, verblyf- en verhuisingskoste van die onderwyser, asook verskeie vorme van verlof word onderskei: vakansieverlof vir die werknemer, spesiale verlof vir die werknemer, verlof vir studie- en eksamendoeleindes vir die werknemer, militêre diensplig, kwarantynverlof vir die werknemer, werknemersverlof vir dringende privaatsake, bevallingsverlof vir die vroulike werknemer en siekteverlof vir werknemers. Verder reël die dienskontrak pensioen vir die werknemer, inwoning in onderwysdepartementele wonings en koshuise, indiensopleiding en verdere opleiding (vgl. Regulasies betreffende die personeelvoorsiening van gerasionaliseerde onderwysinstellings, 1995:25-73). Die huidige dienskontrak van onderwysers behels 'n wye verskeidenheid van voordele, maar die onderwyser kan nog nie individueel beding vir voorwaardes nie. Uit die voorafgaande kan afgelei word dat diensvoorwaardes 'n komplekse aangeleentheid is.

3.9 DIE DIENSKONTRAK VAN ONDERWYSERS IN ONAFHANKLIKE SKOLE

Skole wat in stand gehou en beheer word deur private instansies soos ouergemeenskappe, kerkgenootskappe of ander private ondernemings, staan bekend as onafhanklike skole. Meestal word onafhanklike skole finansieel deur die staat ondersteun. Daar is slegs 'n klein aantal onafhanklike skole wat geen finansiële steun van die owerheid ontvang nie. Alle onafhanklike skole moet voldoen aan sekere wetlike voorskrifte ten opsigte van registrasie, inspeksie en eksaminering (Van Wyk, 1987:52).

Tussen die werkgewer (dit wil sê die eienaar of bestuur van die onafhanklike skool) en die werknemer (onderwyser) word 'n dienskontrak gesluit. Die betrokke dienskontrak berus, net soos alle ander kontrakte, op wilsooreenstemming tussen die partye. In die kontrak onderneem die onderwyser om sy pligte, soos uiteengesit in die kontrak, met ywer en na die beste van sy vermoë uit te voer. Die bestuur van die onafhanklike skool as werkgewer onderneem weer om die onderwyser vir sy dienste te vergoed, indien sy pligte op 'n bekwame en bevredigende wyse uitgevoer word.

'n Onderwyser het in sommige gevalle 'n sterker bedingingsmag by sy aanstelling aan 'n onafhanklike skool, omdat die onafhanklike skool aan sy bepaalde behoeftes aandag skenk en bereid is om vir dienste wat gelewer word, waaraan daar byvoorbeeld 'n tekort is, 'n hoër salaris te betaal met byvoordele. By sommige onafhanklike skole bestaan daar geen dienskontrak vir die onderwysers nie. Onafhanklike skole stel self die onderwysers in bepaalde poste

aan en daarom verskil dié dienskontrak van die staatskool se dienskontrak. Derhalwe kan die volgende sake in die betrokke dienskontrak van die onafhanklike skool gereël word:

- a) die vereistes vir aanstelling van 'n onderwyser in 'n bepaalde pos, na aanleiding van die behoefte van die skool;
- b) die onderwyser se pligte tydens skoolure, diensure, asook buitemuurse en naskoolse verpligtinge;
- c) die onderwyser se besoldiging, byvoorbeeld salarisskaal, salariskerf, vakansiebonus, pensioenskema en ander finansiële aspekte wat gereël word;
- d) verlofreëlings van die onderwyser;
- e) reëlins ten opsigte van diensbeëindiging van die onderwyser (Van Wyk, 1987:52).

Dit is in belang van albei die partye om die dienskontrak skriftelik, volledig en duidelik op te stel. Die algemene reëlins van die kontraktereg geld ten opsigte van die sluiting, werking en vormvereistes van die dienskontrak (Van Wyk, 1987:53).

Volgens die Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwys sake (Wet no. 76 van 1984:20) kan die minister die algemene beleid bepaal wat met betrekking tot formele, informele en nie-formele onderwys gevolg moet word ten opsigte van salarisse en diensvoorwaardes van personeel. Die dienskontrak van onafhanklike skole kan eensydig van aard wees, omdat daar 'n basiese dienskontrak vir elke skool opgestel word wat dan ook geldend is vir elke onderwyser in die bepaalde skool. Die onderwysers is nie net

in diens as gevolg van die dienskontrak nie, maar ook op grond van die statuskontrak.

3.10 SAMEVATTING

Die dienskontrak, wesenlik die aanbod wat binne die raamwerk van bepaalde statutêre reëls gemaak word en deur die applikant aanvaar word, word by aanvaarding van 'n aanstelling van 'n onderwyser in 'n onderwyspos gefinaliseer. Die besondere verhouding tussen die onderwyser en die onderwysdepartement is kortliks bespreek. Daar is veral gewys op die dienskontrak, omdat dit die basis vorm van die verhouding tussen werkgewer en werknemer binne die onderwysstelsel.

Die owerheid het nie meer die prerogatief om enige dienskontrak met die onderwyser te wysig of te beëindig nie, dit impliseer dus dat die onderwyser nie heeltemal sonder regte is nie. Die onderwyser ontleen sy regte aan sy statutêre status, naamlik dat hy in 'n bepaalde verhouding met die gemeenskap staan.

Die onderwyser kan skadevergoeding eis as hy onregmatiglik uit diens ontslaan word of voordele van hom weerhou word. Hy kan herstel van status eis as sy skorsing of ontslag ongeoorloofd is (vgl. Wiechers, 1973:345; Prinsloo & Beckmann, 1987:189). Die onderwyser het regte soos vervat in die dienskontrak, byvoorbeeld vergoeding en verlof, maar die onderwyser het net soos die onderwysdepartement ook bepaalde verantwoordelikhede. Die dienskontrak behels dus 'n wye verskeidenheid van voordele en nadele vir die onderwyser, nadele in die sin dat die onderwyser nie individueel

kan beding nie. Diensvoorwaardes in die onderwys is 'n komplekse aangeleentheid wat dan ook moeilik individueel beding sal kan word, byvoorbeeld vervroeging van aftree-ouderdom wat makliker kollektief beding kan word.

In hoofstuk vier word 'n oorsig oor die verhouding tussen werkgewer en werknemer in die studieveld van reg en arbeidsverhoudinge in die onderwysprofessie aangedui.

HOOFSTUK VIER

DIE VERHOUDING TUSSEN WERKGEWER EN WERKNEMER IN DIE STUDIEVELD ARBEIDSVERHOUDINGE EN SPESIFIEK IN DIE ONDERWYS

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal op "arbeidsverhoudinge", dit wil sê werknemer-werkgewer-verhoudinge, gelet word (vgl. afdeling 1.7.4). 'n Onderwysstelsel dien as 'n voorbeeld van 'n verskeidenheid verhoudinge wat bestaan tussen belanghebbendes in die onderwysgebeure. Verder dui "verhouding" in die onderwysgebeure op die wyse waarop die onderwyser sy opvoedingstaak met kinders verrig. Hierdie opvoedingstaak sal uiteraard in 'n groot mate geraak word deur die onderwyser se verhoudinge met sy werkgewer, omdat die onderwyser wat voel dat hy te na gekom is, sy frustrasies teen die werkgewer, bewustelik of onbewustelik, op die leerlinge kan uithaal. Die onderwyser kan ook besluit om te protesteer deur te staak en sodoende die kind se vordering benadeel. Die onderwyser se persoonlike en professionele verhouding met die werkgewer speel dus 'n belangrike rol tydens die opvoeding, omdat hy as medemens ten nouste met die kind as ewemens moet saamwerk en voel.

Die definisies van afdeling 1.7.5 (hoofstuk 1) het getoon dat arbeidsverhoudinge te make het met die dinamiek van groeps- en individuele verhoudinge in 'n arbeid- of werksituasie.

Arbeidsverhoudinge is voortspruitend uit, en aansluitend by, die realiteit van medemenswees in die arbeidsituasie. Elke mens word as mens erken by geboorte (vgl. Badenhorst, 1976:46), maar verwerf egter geleidelik sy menslikheid as 'n geaardheid en later sy volwassenheid as 'n persoonlikheid. Omdat hy of sy as mens altyd in bepaalde verhoudinge met sy of haar medemens omgaan, is die arbeidsituasie ook 'n medemenslike situasie, dit wil sê 'n situasie waarin hy en sy as mense met regte behandel wil word.

Om verhouding te stig, word 'n houding deur die mens ingeneem as 'n eg-menslike stellingname. Slegs die mens kan 'n houding inneem, 'n verhouding inisieer en in stand hou. Wanneer oor arbeidsverhoudinge binne die skoolopset besin word, staan die onderwysers in die bepaalde verhouding van plaasvervangende ouer tot die leerlinge (vgl. Van Loggerenberg & Jooste, 1978:458), maar om hulle opvoedende verhouding met die kinders in 'n opvoedingsituasie te handhaaf, is hulle grootste arbeidsopgawe. Hulle moet met die kinders op 'n menslike en opvoederlike wyse handel, omdat hulle daarvoor vergoed word. Onderwysers handhaaf ook 'n bepaalde verhouding met hulle kollegas en hulle werkgewer wat in die eerste plek nie 'n sosiale verhouding is nie, maar 'n arbeidsverhouding. Volgens arbeidsreg het arbeidsverhoudinge te make met die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer.

4.2 DIE STUDIEVELD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Ten opsigte van die verhouding tussen amptenaar en werkgewer, wys Wiechers (1973:152) daarop dat, wat gesag betref, die amptenaarsverhouding wesenlik 'n ongelyke verhouding is, omdat die openbare

belang dit vereis. Die onderwyser is 'n amptenaar (werknemer) van die staat. In hierdie verhouding tussen onderwyser en staat speel owerheidsgesag 'n belangrike rol, maar dit word aangevul deur die privaatreë waar daar geen statutêre reëling bestaan nie (Prinsloo & Beckmann, 1987:188). Arbeidsverhoudinge gaan primêr om die verhouding rakende werkgever en werknemers, maar in die onderwys is dit nie die enigste verhouding wat in stand gehou moet word nie.

Daar is drie partye betrokke by **arbeidsverhoudinge**: eerstens, die werkgever wat verteenwoordig word deur 'n bestuur; tweedens, die staat as skepper van die raamwerk van wette en spelreëls (vgl. Stone, 1972:45) binne 'n oorheersende ideologie; derdens, die werknemer of werknemers. In hierdie proefskrif is die werknemers onderwysers. Die staat kan ook as werkgever optree soos in die geval van die onderwys. Dan is die drie partye (i) staat as staat, (ii) weer die staat as werkgever, en (iii) onderwysers as werknemers.

Werkgewers, as een party in die verhouding, verteenwoordig soms eienaarskap en bestuur, omdat hulle optree as die agente van die eienaars of aandeelhouders. Werkgewers kan verenig in werkgewers-organisasies en sodoende optree in die formele verhouding met werknemers. Die tweede party word verteenwoordig deur die werknemers en hul organisasies. Die derde party wat later tot die verhouding tussen die werkgever en die werknemer toegetree het, is die staat. Die staat het toegetree om meestal 'n regulerende rol te speel. In die onderwys beteken dit dat die staat 'n regulerende rol moet speel! Deur reëls neer te lê en meganismes

soos die bedingingsrade daar te stel, verseker die staat dat die arbeidsverhouding tussen werkgewer (wat ook die staat self kan wees) en werknemer op 'n demokratiese wyse in stand gehou word. Die staat se regulerende rol vind sy beslag in wetgewing en die toepassing van die wetgewing deur die staat se amptenary (Gouws, 1990:16). Die staat vervul ook 'n regulerende rol by nie gesubsidieerde skole en onafhanklike skole.

Onderwys word hoofsaaklik gereël deur wetgewing van die parlement en liggame soos onderwysowerhede wat gedelegeerde wetgewende gesag besit. Wetgewing reël sake soos diensvoorwaardes en die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) beding namens die onderwysers vir beter diensvoorwaardes.

Die vraag ontstaan of onderwysers in diens van provinsiale onderwysdepartemente in dieselfde diensverhouding staan as staatsamptenare. Dit wil egter voorkom dat waar die statutêre voorskrifte ten opsigte van die onderwyser en amptenaar se diensvoorwaardes nie alle stipulasies vermeld nie, of daaroor swyg, die gemene reg geld. Die vraag wat verder ontstaan is of die amptenaar slegs oor daardie regte beskik waarvoor in die statutêre bepalings voorsiening gemaak word. In die uitspraak van regter Matthews in die hofsak *Bramdaw v Union Government* 1931 NPD 57, 73; Prinsloo & Beckmann, 1987:188) word na die diensverhouding soos volg verwys:

The Crown contracts that it will perform its statutory obligations, i.e. that it will pay a

servant his statutory emoluments for the services he renders, will not withhold those emoluments except so far as the statute permits and will not remove him from office except as provided by statute.

Bogenoemde is vandag nog steeds geldig en impliseer dat die onderwyser as amptenaar dus in dieselfde diensverhouding as ander staatsamptenare staan en dat nie net die statutêre bepalings geld nie, omdat die betaling van die salaris en byvoordele van die amptenare 'n wettige regsverpligting op die staat plaas. Die amptenaar beskik dus nie net oor die regte waarvoor in die statutêre bepalings voorsiening gemaak word nie, maar ook oor regte wat verpligtinge op die staat plaas. Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:37) is voorsiening gemaak vir 'n **Koördinerende Staatsdiens Bedingingsraad** waar die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys sal beding namens die onderwys, wat dan impliseer dat die opvoeder in dieselfde diensverhouding as die staatsdiensamptenaar staan.

4.3 DIE ROL VAN KONFLIK IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGE

Bendix (1989:23,24) sê dat konflik 'n sentrale begrip binne die studieveld van arbeidsverhoudinge is (vgl. Nel, Erasmus & Swanepoel, 1993:4). Gesamentlik is die botsende belange en verskil in benaderings tussen bestuur en werkers die primêre oorsaak van konflik in arbeidsverhoudinge. Die doelwitte van die twee partye blyk verskillend te wees, daarom kan die waardestrukture wat gevorm word rondom die bereiking van hierdie doel-

witte ook verskil. Daar is talle oorsake van die voortdurende konfliktoestand tussen die twee partye en terselfdertyd is daar 'n behoefte aan samewerking. Nel en Van Rooyen (1991:242,243) sien die verskil in doelwitte van die partye as die basiese arbeidsverhoudingeprobleem. Die arbeidsituasie in die onderwys-professie is nie uitgesluit van hierdie konflik nie. Daar kan dus ook konflik ontstaan tussen die onderskeie doelstellings van die staat en dié van die onderwysers.

Gouws (1990:15) skryf dat die verhouding tussen werkgewer en werknemers elemente van konflik en samewerking bevat. Die bestaan van konfliktelemente is 'n belangrike kenmerk wat 'n arbeidsverhouding onderskei van baie ander verhoudings soos vriendskapsverhoudings. Daar bestaan konflik wanneer en omdat die staat en die onderwyser uiteenlopende oogmerke het. Die onderwysers se verwagtinge ten opsigte van die arbeidsverhouding (diensvoorwaardes) en die onderwysdepartement se oogmerke kan verskil. Tog bestaan daar basiese samewerking tussen die partye, want sowel die onderwyser en die staat het opvoedende onderwys voor oë. Die onderwyser en die staat sal hopelik altyd die doel van opvoeding en begeleiding van die kind voor oë hê. Konflik tussen die staat en die onderwyser kan egter ontstaan oor byvoorbeeld diensvoorwaardes en salarisaangeleenthede.

Die mens verkeer in 'n situasie waar hy 'n keuse moet maak tussen sy eie botsende strewes en weerstande wat daardie strewinge van hom kan dwarsboom. Die wilstrewinge kan deur fisiese, ekonomiese en sosiale, asook ander obstruksies gedwarsboom word (Meintjes,

1976:30). Konflik het oor die algemeen te doen met mededinging om hulpbronne, hetsy hierdie hulpbronne materieel of minder materieel van aard is, byvoorbeeld mag en invloed. Enige arbeidsverhouding besit elemente wat potensieel konflik kan meebring, soos belangebotsings en 'n kompetisie om mag en invloed.

Konflik in die arbeidsverhoudinge in die onderwysprofessie kom hoofsaaklik op twee vlakke voor, naamlik in die primêre verhouding tussen die staat en die onderwysers, en tussen groepe binne hierdie verhouding, soos konflik tussen die skoolbestuur en onderwysers. In die primêre verhouding tussen staat en onderwyser is die onderwysdepartement eensyds die agent van die staat teenoor die werknemers, maar andersyds is die amptenare van die onderwysdepartemente ook werknemers van die staat. In die sekondêre verhouding is die onderwysdepartement die party wat in konflik met die werknemers kan wees, vanweë die feit dat die onderwysdepartement moet toesien dat organisasiedoelwitte nagestreef en opdragte uitgevoer word. Konflik in die arbeidsverhouding kan gevolglik beswaarlik in totaliteit uitgeskakel word. Konflik is vir die doeleindes van arbeidsverhoudinge van belang as dit die werknemer-werkgewer-verhouding raak.

Aansluitend by die konflikverskynsel is die kwessie van mag. Die stryd om magsewewig te behou en om beheer te verkry, is 'n sentrale verskynsel wat in die studie van arbeidsverhoudinge aandag moet kry. Mag kan gedefinieer word as: *"the ability to influence and control the environment, to influence others, to change the behaviour of others and to elicit concessions which*

would not otherwise have been granted" (Bendix, 1989:33). Mag is die vermoë om die gedrag van ander te beïnvloed (Inleiding tot die bestuurswese, 1991:114). Benewens die magselement as konsep, moet daar rekening gehou word met die konsepte van nywerheidsdemokrasie en werknemersverteenvoordinging. Volgens Nel en Van Rooyen (1985:23) hou hierdie begrippe verband met die onderwysers se beskouing oor hul rol en status in die onderwys, omdat onderwysers verteenwoordiging wil hê om hulle werkgewer sodoende te kan beïnvloed om nie eensydige besluite te neem nie. Daar moet dus 'n magsewewig wees tussen onderwyser en staat.

4.4 WERKNEMERS IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGE

Onderwysers organiseer hulself in onderwysersverenigings en vakbonde om hul belange (byvoorbeeld salarisse en ander diensvoorwaardes, asook diensomstandighede) daardeur op kollektiewe basis teenoor die staat as werkgewer te kan beding.

Verskeie redes word aangevoer waarom onderwysers by vakbonde of onderwysersverenigings aansluit. Daar is eerstens die behoefte aan 'n bestaanswaardige salaris om basiese behoeftes te bevredig; tweedens om die sekuriteit van reëls en prosedures wat fisiese veiligheid in die werkplek bevorder, te kan ervaar. 'n Derde rede vir vakbondlidmaatskap is om 'n spreekbuis te hê waardeur byvoorbeeld 'n gemeenskaplike gevoel van magteloosheid teenoor die oorheersing van bestuur en eienaarskap uitgedruk kan word. Vierdens is daar 'n behoefte aan meer betekenisvolle werk wat uitdagings en werkbevrediging bied. Vyfdens word 'n vakbond gesien as 'n liggaam wat werkers kan ondersteun in geskille wat

moontlik kan ontstaan as gevolg van 'n behoefte aan werksekerheid, veral om waarborge teen arbitrêre ontslag te verseker. Laastens kan die bevordering van politieke oogmerke moontlik deur 'n vakbond se insette en voorspraak bereik word (vgl. Gouws, 1990:50,51).

Volgens Maslow (soos aangehaal in Inleiding tot die bestuurswese, 1991:5; vgl. Griffin, 1987:392,393) konsentreer die mens op 'n hoër vlak van behoeftes wanneer spesifieke eerstevlakbehoefte bevredig word. Maslow plaas behoeftes in verskillende hiërargiese vlakke, en beweer dat die mens eers sy behoeftes op 'n bepaalde vlak bevredig, voordat hy 'n hoërvlakbehoefte ontwikkel. Tweedevlakbehoefte sal volgens Maslow slegs ontwikkel nadat eerstevlakbehoefte bevredig is, byvoorbeeld die fisiologiese behoeftes van honger en dors sal eers bevredig word, voordat daar na hoër vlakke van die behoeftehiërargie beweeg word. Fisiologiese behoeftes word opgevolg deur veiligheidsbehoefte (beskerming), liefdesbehoefte, behoeftes aan agting en waardering en die behoefte aan selfverwesenliking. Die eerste vier behoeftes is gebreksbehoefte, terwyl die behoefte aan selfverwesenliking die groei-behoefte verteenwoordig (Jordaan & Jordaan, 1987: 630). Wanneer die onderwyser se behoeftes as mens nie bevredig word nie (byvoorbeeld salarisverhogings), kan dit daartoe aanleiding gee dat hy aansluit by onderwysersverenigings of vakbonde wat vir hom 'n kollektiewe bedingingsmag gee. Dit is veral 'n bedingingsmag met die klem wat hedendaags op menseregte geplaas word en die reg om te staak.

Tot baie onlangs was daar 'n duidelike onderskeid tussen die privaatsektor en die onderwys. Die onderwysers kon nie kollektief beding nie en was daarom volgens Weisenfeld (1969:141) "*second class citizens*". Onder die invloed van die filosofie van Marx en die materialisme en sosialisme op alle sferes van arbeidsbetrekkinge, het 'n atmosfeer ontstaan waar ook die onderwysers as salaristrekkers kollektief wil beding vir beter diensvoorwaardes vir hul professie. Daarom word die werkswyse van vakbonde teenoor die professionele onderwys kortliks toegelig.

4.5 'N KORT GESKIEDKUNDIGE OORSIG OOR DIE ONTSTAAN VAN VAKBONDE IN SUID-AFRIKA

Volgens Slabbert en Steyn (1987:92,93) het daar deur die jare verskeie metodes ontwikkel waardeur vakbonde hulle doelstellings probeer bereik. Die vakbondfonds, wat opgebou word uit ledebydraes, het ten doel om lede te verseker teen bepaalde gebeurlikhede soos begrafnisse, en van onderhoud te voorsien in gevalle waar 'n lid van sy lewensmiddele ontnem is en waaroor hy of die vakbond nie beheer gehad het nie. Sommige vakbonde kan ook voordele soos versekeringskemas aan die lede aanbied (Labour Perspectives on South Africa, 1974:201). Kollektiewe bedinging is 'n belangrike meganisme om die belange van die vakbond se lede te bevorder. Stakings word deur vakbonde as 'n doeltreffende wapen gebruik om salarisverhogings te beding.

Die ontwikkeling van die vakbondwese waar die vakbonde grootliks gepolitiseerd geraak het, is bekend. So is die alliansie tussen die vakbondfederasie, die Kongres van Suid-Afrikaanse Vakunies

(COSATU), die "African National Congress" en die Suid-Afrikaanse Kommunisteparty 'n bewys hiervan. Hierdie verpolitiserings is 'n *fait accompli*, en kan daarom gevolglik in berekening gebring word wanneer die verlening van bedingingsmagte binne die onderwys oorweeg word. Die situasie het veral bestaan dat vakbonde, vanweë die gebrek aan politieke inspraak wat Swartmense gehad het, as die enigste liggame gesien is waardeur politieke druk uitgeoefen kon word. Dit het tot die verpolitiserings van die vakbonde gelei. Die situasie het ontstaan dat die vakbonde 'n dubbele rol gehad het om te vertolk. Die belange van die werknemers wat die vakbonde verteenwoordig, sal nie altyd noodwendig vooropgestel word tydens onderhandelings en nywerheidsaksies nie.

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudings (Wet no. 66 van 1995:66) mag 'n persoon wat 'n noodsaaklike diens verrig nie staak nie, maar tog skroom die vakbonde nie om deur middel van staking en massa-aksies hulle doelwitte te bereik nie. Die staking van hospitaalwerkers, soos gereël deur die "National Education Health and Allied Workers Union" (NEHAWU), na afloop van die onderhandelings tussen die Kommissie vir Administrasie en Personeel- en Vakverenigings oor diensvoordeelverbeterings vir die 1992- en 1993-boekjaar vir werknemers in die Staatsdiens, is 'n voorbeeld hiervan. Nieteenstaande die feit dat oogmerke van vakbonde dus oënskynlik edel is, naamlik die bevordering van hulle lede se belange, is die metodes wat deur hulle gevolg word van so 'n aard dat hulle dikwels meer skade aanrig as goed doen, wat hulle motiewe onder verdenking plaas. Skade wat aangerig word, is dikwels tot nadeel van hulle eie lede.

Die vakbond se optredes en hoë looneise kan tot personeelvermindering en afdanking van sommige van hulle lede lei. Dat die vakbondleierskap en effektiwiteit van die vakbond ook negatief beïnvloed word, word deur Craft, Abboushi en Labovitz (1985:167) in hulle artikel "*Concession Bargaining and Unions: Impacts and Implications*" uitgewys. Op hierdie wyse lei swak leierskap van die vakbonde ook tot verwardheid by die onderhandelingsstafel (Navarro, 1983:226). Alhoewel die vakbondleiers 'n sekere periode lank as leiers optree, wissel die leiers op plaaslike vlak baie. Die persone staan dus baie tyd van die beroepe wat hulle beoefen af om hulle posisie as leiers te behou (Applebaum & Blaine, 1975:156,157). Indien dit in die onderwys gebeur, beteken dit dat die onderrigtaak en veral die kinders daaronder lei. Die etiese implikasies van onderwysers wat hulle werk verwaarloos, is erger as byvoorbeeld in 'n fabriek.

4.6 ONDERWYSVAKBONDE

In die onderwys kan onderskei word tussen harde en sagte vakbonde. Onderwys, gesien op die korttermyn, kan baat by die stigting van 'n vakbond (byvoorbeeld hoër salarisse), maar die onderwysprofessie kan dan moontlik status en aansien inboet (FOKUS: COVSA, 1980:1414).

Die vakbonde is in drie federasies saamgegroepeer, naamlik die Nasionale Professionele Onderwysersorganisasie van Suid-Afrika (NAPOSA), die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie (SAOU) en die "South African Democratic Teachers Union" (SADTU). Voorbeelde van vakbonde in die onderwys is die "South African Democratic

Teachers Union", die Suid-Afrikaanse Vakbond vir Buitengewone Onderwys en die Transvaalse Onderwysersvereniging. Die "South African Democratic Teachers Union" kan as 'n harde vakbond geklassifiseer word en die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie en die Nasionale Professionele Onderwysersorganisasie van Suid-Afrika as sagte vakbonde. 'n Duidelike verskil tussen die harde en sagte vakbonde is dat die harde vakbonde die lede se belange eerste stel, terwyl die sagte vakbonde 'n gebalanseerde lyn probeer handhaaf tussen die belange van die lede en die belange van die onderwysprofessie in sy geheel. Die professionele sagte vakbonde (onderwysersverenigings) se doel en funksies hou verband met die professionele onderwysers as 'n beroepsgroep.

Dit is vir die staat nodig om wetlike bepalings te verskaf, sodat die professionele opvoeders selfstandig die standaarde of kriteria vir hulle professie kan vasstel en hulle professionaliteit selfstandig kan handhaaf. Volgens Van Schalkwyk (1988: 106,107) is die vernaamste taak van die sagte vakbonde (onderwysersverenigings) om die belange van onderwysers volgens bepaalde kriteria in samewerking met die owerheid, ouergemeenskap en algemene gemeenskap te behartig. Hierdie belange van die onderwysers sluit alle aspekte betreffende die professionele status van die onderwyser in, asook die professionele dissiplinering van onderwysers. Hierbenewens dien die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) ook as bedingingsmeganisme waar dit gaan oor die diensvoorwaardes van die onderwyser. Volgens advokaat J G Prinsloo (in 'n onderhoud gevoer Desember 1996) bestaan daar wel 'n wetlike raamwerk (voorskrifte)

waaraan al die vakbonde moet voldoen. Dit is die reg van elke vakbond dat sy styl van die ander mag verskil.

Volgens die konstitusie van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan slegs vakbonde by die Departement van Arbeid registreer, en daarom het onderwysersverenigings oorgegaan tot vakbonde. Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:37-63) sal die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys 'n nuwe konstitusie moet opstel om aan die Wet te voldoen. Ten spyte van die feit dat alle rolspelers binne die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys geregistreerde vakbonde moet wees, sal daar voortaan 'n duidelike onderskeid getref word tussen sagte vakbonde en harde vakbonde, byvoorbeeld die "South African Democratic Teachers Union" wat 'n harde vakbond is.

4.7 DIE STAAT SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE

Wanneer daar na die ontwikkeling van die staat as werkgever se rol in arbeidsverhoudinge gekyk word, stel *die staat* as 'n *regspersoon* deur middel van wetgewing sekere minimumvoorskrifte ten opsigte van die aanwending van arbeid daar, en word daar ingemeng in die wyse waarop werkgewers en werknemers (en hul unies) hul verhouding bedryf. Die werknemer-werkgever-verhouding is uitgebrei deur die toetrede van die staat as 'n derde party tot die arbeidsverhouding deur die werking van die eertydse Departement van Arbeid - later genoem Departement van Mannekrag - maar wat tans weer bekend staan as die Departement van Arbeid. Die latere wetswysigings, veral die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410), het die staat se rol ten opsigte van

arbeidsbetrekkinge nog verder vergroot.

Die oogmerk van die regering met arbeidshervorming in die laat sewentiger- en vroeë tagtigerjare was die verkleining van die staat se rol in die arbeidsverhouding. Die staat sou weer gaandeweg terugtree uit die verhouding tussen werkgever en werknemers. Ons sien tekens daarvan in die swakker kontrole oor vakunies; die afskaffing van registrasie as voorvereiste vir deelname aan die versoeningsmeganismes, en die verwydering van 'n aantal verpligtinge en voorskrifte waaraan werkgewers en vakunies moes voldoen. Benewens die Departement van Arbeid wat arbeidswetgewing administreer, lewer die staat ook nog 'n direkte bydrae tot die arbeidsverhouding deur die Nasionale Mannekrag-kommissie wat 'n adviserende rol speel (Gouws, 1990:64,65). Deur die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) het die staat 'n groter regulerende rol begin speel. Ten opsigte van die onderwys het die staat as werkgever toegestem tot die stigting van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys wat die diensvoorwaardes namens die onderwys sal beding (Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Wet no. 146 van 1993:256). Dit beteken dat die vakbonde gesamentlik verteenwoordig word op die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys en nou as een liggaam met die staat kan beding vir beter diensvoorwaardes.

Die staat beskik oor die bevoegdheid om alle mag tot sy beskikking te gebruik vir die beskerming van staatsinstellings en sy onderdane se bestaan, lewe, regte en besittings binne sy territorium. Die staat kan egter hierdie bevoegdheid met mag afdwing

deur die ingryping van die polisiemag, weermag en howe, wanneer daar op 'n onkonstitusionele (onregmatige) wyse opgetree word. Die bevoegdheid om met mag op te tree, word gereël, sodat die staat 'n juridiese taak kan verrig om geregtigheid aan alle onderdane te laat geskied. Die juridiese taak van die staat behels die formulering van reg, asook die uitvoering en vertolking daarvan (vgl. Stone, 1979:84). Van Schalkwyk (1988:149) definieer die staat as "*'n publiekregtelik georganiseerde, institutêre gemeenskap van owerheid en onderdaan waarin die staat die monopolie besit om deur middel van mag te heers*" (vgl. Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal, 1983:1057).

Uit die definisie van die staat blyk dit dat die staat se belangrikste kenmerke deur twee kernbegrippe uitgedruk word, naamlik *mag* en *reg*. Maar die regsfunksie word deur die mag ("*die monopolistiese beskikking oor die swaard*") gedien (Stone, 1979:83; vgl. Van Schalkwyk, 1988:149,150). Die staat kan dus in die *onderwys* van sy mag gebruik maak, dit wil sê die polisie en die weermag, om sy *reg* op die onderwyssituasie, asook die onderwysers en kinders, af te dwing. So kan die staat die weermag en polisie gebruik tydens 'n staking by 'n skool om orde te handhaaf.

Die staat se taak, in belang van die *reg*, is om 'n doeltreffende monopolie oor mag te verkry en in stand te hou. Deur mag word byvoorbeeld opstand, rewolusie, onreg en wanorde bekamp ter wille van vrede, harmonie, *reg* en die vooruitgang van die samelewing en van die individu.

Die moontlike gevaar vir die onderwys is dat die staat met hierdie magsbevoegdheid sy onderdane kan onderdruk, sodat daar van die ware onties-gegewe norme vir menswees weinig oorbly. Daarom moet die magsuitoefening van die staat deur die reg gelei word (Taylor, 1969: 430), dit wil sê die staat se soewereiniteit (sy "swaardmag") is beperk deur sy doel of bestemmingsfunksie (handhawing van die reg) (Stone, 1979: 82). Die staat moet hom dus in die onderwysstelsel deur die reg laat begelei en mag nie mag bloot ter wille van mag uitoefen nie.

Die juridiese taak van die staat bring mee dat die staat bevoeg is om op sy terrein reg te formuleer, te vertolk en toe te pas (Stone, 1979:84). Op onderwysterrein sien Van Schalkwyk (1988: 181) die staat se besondere taak as die handhawing van reg teenoor die skool.

Stone (1979:91) sê dat daar baie opsigte is waarin die staat deur sy juridiese optrede die onderwys kan raak. Deur die konstitusionele reg bepaal die staat as wetgewer die bevoegdheid van 'n bepaalde owerheidsvlak ten opsigte van die onderwys. Ten opsigte van openbare skole is die staat vir die volgende verantwoordelik: die formulering van 'n breë onderwysbeleid en departementele beleid en die voorsiening van onderwys deur openbare skole. By openbare skole het die beheerliggame adviserende bevoegdhede met sekere magte en funksies, terwyl by onafhanklike skole die lede oor lidmaatskap van die Uitvoerende Raad beskik wat die demokratiese beheer het (Suid-Afrikaanse Skolewetsontwerp, 1996: 79, 80, 99).

Die staat as werkgewer reël die onderwys. Die staat as wetgewer reël deur strafreg optredes teen onderwysers wat onsedelik optree en deur middel van die administratiefreg reël die staat as werkgewer byvoorbeeld die indiensneming en diensbeëindiging van onderwysers. Daar word ook statutêr voorsiening gemaak vir die neem van stappe teen onderwysers wat nalaat om hulle pligte op bekwame wyse uit te voer. Van Jaarsveld en Coetzee (1977:9) konstateer dat die onderwyser ingevolge sy dienskontrak onderneem om teen vergoeding sy dienste tot die beskikking van sy werkgewer te stel, daarom kan die staat as werkgewer deur aangestelde onderwysers sy taak van opvoeding en onderwys uitvoer.

4.8 VERHOUDING TUSSEN DIE ONDERWYSER EN SY WERKGEWER

Die onderwyser se bepaalde verhouding met die staat is eerstens 'n individuele verhouding en tweedens 'n kollektiese verhouding. Hierdie verhouding tussen die staat en die individu word ook deur wetgewing beïnvloed.

4.8.1 *Individuele verhouding*

Die onderwyser kan as individu by die staat as onderwysowerheid in diens tree. Hy kan ook by 'n openbare skool of by 'n onafhanklike skool in diens tree. Die diensvoorwaardes vir onderwysers is by toetrede vervat in bestaande wette, regulasies, personeelkodes, personeeladministrasiemaatreëls, en dies meer. Die onderwyser kan nie voor "kontraksluiting" daarvoor onderhandel soos hy sou kon indien hy 'n beroep in die sakewêreld beoefen het nie. Trouens, daar word van die onderwyser as individu vereis dat hy die voorgeskrewe diensvoorwaardes aanvaar en hom aan die

voorskrifte onderwerp. Hy is dus grotendeels vasgevang in 'n situasie waar eensydig van die werkgewer af vir hom besluit word.

Die individuele onderwyser het nie 'n direkte inspraak met betrekking tot sy diensvoorwaardes en omstandighede nie. Vertoë wat sy diensverhouding raak, kan wel langs die regte kanale met sy werkgewer opgeneem word. Alhoewel die onderwyser die reg het om te assosieer en te organiseer en om deur middel van 'n erkende personeelvereniging tussenkoms in verband met sy diensvoorwaardes te verkry, staan die onderwyser nie net as 'n individu nie, maar ook as deel van 'n groep, in sy verhouding tot die staat as werkgewer.

4.8.2 Kollektiewe bedinging

Die gebrek aan 'n forum om kollektief te beding en ook die beswaar teen die staatkundige stelsel van eie en algemene sake, het daartoe gelei dat, met die uitsondering van die Federale Onderwysersraad wat die blanke onderwysers verteenwoordig het, al die ander bevolkingsgroepe se verteenwoordigers hulle aan die Navorsingskomitee vir Onderwysstrukture se werksaamhede onttrek het (Morkel, 1993:88). Dit het tot gevolg gehad dat die meerderheid van onderwysers in die Republiek van Suid-Afrika tot onlangs geen inspraak gehad het in besluite wat geneem is oor hulle diensvoorwaardes nie.

Die begrip "*georganiseerde onderwysprofessie*" veronderstel reeds 'n kollektiewe verhouding tussen die staat en opvoeders as 'n groep werknemers van die staat. Ingevolge die Wet op die

Onderwysbeleid (Wet no. 39 van 1967) is die staat in bepaalde gevalle verplig om die georganiseerde onderwysprofessie te raadpleeg (Wet op die Onderwysbeleid, Wet no. 39 van 1967:954), in bepaalde strukture te betrek (Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwys sake, Wet no. 76 van 1984:24), en by beplanning met die onderwysprofessie oorleg te pleeg (Wet op die Onderwysbeleid, Wet no. 39 van 1967:952). Daarbenewens kan die onderwysprofessie die owerheid oor enige saak rakende die onderwys adviseer (Wet op die Onderwysbeleid, Wet no. 39 van 1967:958). Die "raadpleeg", "betrek", "oorleg te pleeg", en "adviseer" dui op 'n swakker posisie vir die georganiseerde professie as dit met terme in arbeidsverhoudinge soos "onderhandeling" en "bedinging" vergelyk word. Die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996) reël tans bogenoemde sake.

Onderwysers vorm deel van 'n groep werknemers, wat gesamentlike bedingingsmag wil te hê. Een definisie van gesamentlike bedingingsmag lui soos volg: "*Collective bargaining is the joint decision-making process whereby the workers and employer negotiate, in good faith, an agreement about wages, hours, working conditions, and the employee-management relationship; and later, administer that agreement*" (Sauer & Voelker, 1987:4). Rycroft en Jordaan (1992:116) definieer weer kollektiewe bedinging as 'n vrywillige proses vir die versoening van botsende belange en aspirasies van werkgewer en werknemer deur die gesamentlike regulering van diensvoorwaardes (vgl. afdeling 1.7.8). Die behoefte het by onderwysers ontstaan met die gevolg dat onderwysers hulself in vakbonde georganiseer het en kollek-

tief begin beding het om sodoende 'n kollektiewe ooreenkoms te bereik. Die vakbonde poog om namens die onderwysers te beding vir die behoud van poste in skole.

In werklikheid het 'n situasie ontwikkel waarin die georganiseerde onderwysprofessie die geleentheid gebied word om baie sterk te onderhandel en te beding met die owerheid. Daar is onpartydige en effektiewe geskilbeslegtingsmeganismes wat in die geval van 'n dooie punt aangewend kan word. Ongeag die wenslikheid, al dan nie, van die weerhouding van arbeid (stakings) in die onderwys, is dit 'n meganisme waarvan gebruik gemaak kan word (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:66-68). In die toekoms sal daar seker baie meer hieroor te wete gekom word.

Kollektiewe bedinging as 'n middel om diensvoorwaardes in die owerheidsdiens en in openbare ondernemings vas te lê, is 'n betreklik onlangse verskynsel in die Republiek van Suid-Afrika, hoewel kanale vir inspraak lank reeds bestaan het. In die onderwys moet dit die reg van die opvoeder wees om met sy werkgewer in die openbare sektor (en ander sektore) te kan onderhandel, omdat dit die owerheid is wat uiteindelik met behulp van wetgewing voorsiening maak vir kollektiewe bedinging van onderwysers en nie vir individuele bedinging voorsiening maak nie. Vir diegene wat toegelaat is om van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410), gebruik te maak, was bedingingsregte reeds moontlik. Skoolbesture van openbare skole kan onderwysers self addisioneel tot die diensstaat aanstel. Daarom sal skoolbesture wat dienskontrakte met personeel aangaan

en met sodanige personeel oor onder andere salarisse, diensvoorwaardes en griewe onderhandel, rekening moet hou met die arbeidsreg.

In die onderwys word arbeidsreg al hoe meer van belang, want die onderwyser het tot so onlangs soos 1993 nie kollektiewe bedinging gehad nie, maar het wel deur die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:256), hierdie reg verkry. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:243) het bevestig dat die onderwys nou kollektief verder kan beding deur die bedingingsliggaam, naamlik die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys.

As daar volstaan word met Clegg (1976:4) se definisie van kollektiewe bedinging, naamlik: *"Collective bargaining is treated as the whole range of dealings between employers and managers on the one hand, and trade unions, shop stewards and union members on the other over the making, interpretation and administration of employment rules, and the intraorganisational bargaining that goes on within either side over the approaches and responses that they make to each other"*, sal kollektiewe bedinging vir onderwysers die gesamentlike besluitneming en onderhandelings saam met die staatsdiens se bedingingsraad en die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys met die werkgewer wees.

4.8.2.1 Statutêre en nie-statutêre bedinging

Indien na die aard van kollektiewe bedinging gekyk word, en daar onderskei word tussen statutêre en nie-statutêre kollektiewe bedinging, vind statutêre kollektiewe bedinging binne die voorskrifte van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956) plaas, en nie-statutêre kollektiewe bedinging vind nie in terme van die genoemde Wet plaas nie. Nie-statutêre kollektiewe bedinging beteken egter nie dat dit onwettig is nie. Dit is slegs nie-statutêr. Ooreenkomste (kontrakte) tussen 'n werkgewer en 'n vakunie buite 'n nywerheidsraad of 'n versoeningsraad is wettige ooreenkomste (kontrakte) in terme van die gemene reg (Gouws, 1990:86,87). In die onderwys impliseer dit dat tydens kollektiewe bedinging volgens die voorskrifte opgetree moet word, sodat 'n staking wettig kan plaasvind.

4.8.2.2 Die twee vlakke van die arbeidsverhouding

Die arbeidsverhouding tussen die onderwyser en die staat word op twee vlakke bedryf: die vlak waar die staat met die bedingingsraad vir die onderwys, naamlik die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, op 'n kollektiewe basis beding; en die vlak waar die onderwyser as individu in 'n interpersoonlike verhouding met die onderwysdepartement verkeer, waar die onderwysers as 'n werkgroep met hul onderwysbestuurders skakel.

In die algemene sin het die kontraktereg se toepassing betrekking op 'n onderneming se indiensnemingskontrak, maar meer spesifiek is die volgende wette belangrik vir die veld van arbeidsverhoudinge in die onderwys van Suid-Afrika (vgl. Swanepoel, 1989:22):

- a) Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956 - waarvan die (onderwys uitgesluit was-);
- b) Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995);
- c) Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993);
- d) Werkloosheidsversekeringswet (Wet no. 30 van 1966);
- e) Loonwet (Wet no. 5 van 1957);
- f) Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994);
- g) Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet no. 3 van 1996);
- h) Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996);
- i) Wet op Vergoeding vir Beroepbeserings en Siektes (Wet no. 130 van 1993);
- j) Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (Wet no. 85 van 1993);
- k) Wet op Mannekrageopleiding (Wet no. 56 van 1981), asook die Addisionele Begrotingswet (Wet no. 1 van 1993).

Bogenoemde wette maak nie almal deel uit van die arbeidsreg nie, hoewel hulle almal toepaslik mag wees op die arbeidsverhoudingebestel in die onderwys van Suid-Afrika.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) vorm die basis van kollektiewe bedinging op die arbeidsterrein, omdat dit meganismes en prosesse voorskryf waarvolgens partye in die arbeidsverhouding kan onderhandel met die doel om 'n ooreenkoms te bereik. Indien partye, byvoorbeeld in die onderwys, nie 'n ooreenkoms kan bereik nie, is daar middele om geskille tussen die staat en die onderwyser te besleg. Kennis van die Wet op Arbeids-

verhoudinge (Wet no. 28 van 1956) is belangrik, omdat dié Wet die basis is van arbeidsverhoudinge, nieteenstaande die feit dat die onderwys daarvan uitgesluit was.

4.8.3 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956) en hoe dié Wet die onderwys raak

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956 & Wet no. 66 van 1995) is gebaseer op die veronderstelling dat kollektiewe bedinging tussen werkgewers en vakbonde, as verteenwoordigend van werknemers, 'n geskikte en aanvaarde wyse is om geskille tussen werkgewers en werknemers op te los en om minimumdiensvoorwaardes daar te stel. Hierdie jare oue beginsel is dan ook in 1991 deur die Appèlhof aanvaar in die hofsaak *National Union of Mineworkers v East Rand Gold & Uranium Co Ltd* 1991 12 ILJ 1221 (A) (vgl. Cheadle, Le Roux, Thompson & Van Niekerk, 1994:55).

Artikel 2(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410) bepaal dat dit van toepassing is op elke "*onderneming*", "*nywerheid*", "*bedryf*" of "*beroep*". Nadat die trefwydte van die Wet betreklik wyd gestel is, het die wetgewer spesifieke ekonomiese bedrywighede van sy bestek uitgesluit. Onderwys onder andere was uitgesluit. Die Wet bepaal dat "*persone wat ander persone onderrig, opvoed of oplei aan enige universiteit, technikon, kollege, skool of ander opvoedkundige inrigting wat geheel en al of gedeeltelik uit staatsfondse onderhou word*", van die werking van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410) uitgesluit word. Dit het byvoorbeeld geïmpliseer dat 'n onderwyser die reg ontnem is om te mag staak. Die Wet het

voorsiening gemaak vir die totstandkoming van sekere liggame of instellings wat gebruik word vir die doeleindes van kollektiewe bedinging. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:466) het voorsiening gemaak vir die stigting van 'n nywerheidsraad met jurisdiksie oor 'n spesifieke nywerheid en gebied. Die Wet het ook voorsiening gemaak vir die beskerming van 'n werknemer teen viktimisasie, dit wil sê beskerming teen penalisasie, byvoorbeeld as hy lid van 'n vakbond was. Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:410) was onderwysers uitgesluit van bedinging en is die onderwysersverenigings afgewater tot slegs advieslewering. Daar het 'n verligting in hierdie onhoudbare en onregverdigte situasie gekom in 1993.

4.8.4 Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993)

Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993) het die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) voorafgegaan. Die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:256) het voorsiening gemaak vir die reëling van arbeidsverhoudinge in die onderwys, met inbegrip van kollektiewe bedinging; die instelling van 'n Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys; die registrasie van sekere organisasies in die onderwysprofessie en die voorkoming en beslegting van geskille.

4.8.5 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995)

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:37) is daar tans 'n Staatsdiensbedingingsraad wat namens die staat onderhandel. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys onderhandel namens die onderwys op die Staatsdiensbedingingsraad. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys bestaan uit twee partye, naamlik die werkgewer (Nasionale Departement) en die werknemers wat gegroeper word uit die "South African Democratic Teachers Union" en die Nasionale Professionele Onderwysersorganisasie van Suid-Afrika.

Hierdie nuwe wet reël dat daar prosedures is wat gevolg moet word alvorens 'n staking of uitsluiting wettig sal wees. Daar word voorsiening daarvoor gemaak dat 'n geskil wat bestaan deur die bedingingsraad (die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys) aan die hand van versoening, bemiddeling en arbitrasie deur die instelling van 'n Kommissie as geskilbeslegtingsdiens opgelos kan word. Die onderwyser kan gebruik maak van 'n arbeidshof of die arbeidsappèlhof. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:1) is daarop gemik om sover moontlik arbeidsvrede, ook in die onderwys, te bewerkstellig en te handhaaf. Met die instelling van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:31,32) is die onderwyser toegelaat om op gelyke vlak met die staat te beding. Die werkgewer van die onderwyser kan nou nie net die salarisse van die onderwysers voorskryf nie, maar daar rus nou 'n verpligting op die staat om hierdie aangeleentheid van die voorgeskrewe salarisse met die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die

Onderwys te onderhandel.

4.9 MOONTLIKE MIDDELE OM GESKILLE TUSSEN PARTYE TE BESLEG

Volgens die ou Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:456) het die Wet voorsiening gemaak vir meganismes waarvolgens kollektiewe bedinging kon geskied, naamlik bedingingsrade, die arbeidshof en die appèlhof. Die doel van nywerheids- en versoeningsrade was om deur middel van onderhandeling arbeidsvrede te bewerkstellig. Die wye algemene aanvaarding van die beginsel van onderhandeling tussen werkgewer en werknemer het die aspek van die werking van nywerheids- en versoeningsrade aanvaarbaar gemaak, al was die onderwys *uitgesluit* gewees. Volgens die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:114,150,161,243) maak die Wet ook voorsiening vir meganismes vir kollektiewe bedinging waarvan die onderwys deel vorm. 'n Geskil kan verwys word na die Kommissie wat dan poog om deur versoening en, indien die geskil onbesleg bly, deur arbitrasie die geskil te besleg.

4.9.1 Die nywerheidsrade

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:466) was die funksies van 'n nywerheidsraad eerstens om 'n ooreenkoms tussen partye oor aspekte soos lone en ander diensvoorwaardes moontlik te maak; tweedens om geskille wat tussen partye bestaan, te besleg en toepaslike stappe te doen om die verhouding tussen die partye te verbeter.

Die nywerheidsraadooreenkomste wat egter deur die Minister van Mannekrag in die Staatskoerant afgekondig was, dra kriminele

sanksie, omdat dit in werklikheid dieselfde status as 'n wet verkry het. "Kriminele sanksie" dui op 'n dwangmaatreël. Die nywerheids-ooreenkomste was van toepassing op alle partye wat betrokke was by die ooreenkoms en ook op ander partye op wie die minister dit van toepassing wou maak (Gouws, 1990:88). Vir die onderwys het dit beteken dat die minister na willekeur diensvoorwaardes en salarisse kon bepaal en dat die onderwysers dit net gelate moes aanvaar of andersins moes bedank.

Gepubliseerde *nywerheidsraadooreenkomste* was as 'n tipe ondergeskikte wetgewing beskou. Nywerheidsrade wat geregistreer was voor die implementering van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) word geag om bedingingsrade ingevolge hierdie wet te wees (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:235). Die onderwys is nie gelyk aan die nywerheid nie en die arbeidsprodukte is nie dieselfde as kommoditeite waaraan 'n prys gekoppel en verkoop kan word nie, maar dit is nog nie duidelik hoe dit met 'n nywerheid vergelyk kan word nie. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys sal homself dus aan bepaalde kriteria moet onderwerp, wat hom daartoe verbind om ooreenkomste na te streef en sy werkwyse so te rig, dat nie net die direkte belange van die staat as werkgever en die onderwyser as werknemer behartig word nie, maar ook dié van die geestelike wording van die kind, die ideale van die ouer en die voordele vir die gemeenskap. Bedingingsrade vir die staatsdiens is ingestel en die onderwys maak deel uit daarvan as een van die sektore binne die staatsdiens.

4.9.2 Die Nywerheidshof word vervang deur die Arbeidshof

Die ou Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956:448-456) het voorsiening gemaak vir die daarstelling van 'n nywerheidshof wat daarin gespesialiseer het om nywerheidsgeskille op te los of "vas te stel". Die nywerheidshof het bestaan uit 'n president, adjunk-president en soveel ander lede as wat die Minister van Mannekrag bepaal het. Voorsiening was gemaak vir die aanstelling van tydelike of ad hoc-lede om spesifieke sake te verhoor. Laasgenoemde maatreël was benut vanweë die groot getal sake wat aangehoor moes word. Afgesien van sy regsprekende funksie kon die nywerheidshof ook as arbiter optree in gevalle waar daar sodanige versoek gerig was, maar dit was in sake wat nie op dieselfde vlak as die onderwys was nie.

Voor 1993 het enige geskil wat daar tussen werkgewer en werknemer ten opsigte van onderwysers en diensvoorwaardes bestaan het, se oplossing berus by 'n eensydige besluit daaromtrent deur die staat. Die instelling van 'n hof om oor so 'n geskil te beslis, sou beteken dat die staat sy finale sê, wat dit tans nog steeds ten opsigte van sulke aangeleenthede het, moes prysgee. In verband met aspekte soos onbillike arbeidspraktyke, wat as 'n sogenaamde "geskil van regte" bekend staan, blyk dit heeltemal aanvaarbaar te wees om 'n hof daaroor te laat beslis. Indien 'n hof 'n uitspraak kan gee oor 'n belangegeskil, soos wat die grootte van 'n salarisaanpassing behoort te wees waarvoor die staat die fondse moet voorsien, kan dit moontlik as 'n te wye mag beskou word. Die vraag is hoe bepaal 'n mens die geldwaarde van die opvoedingswerk van onderwysers? So kan een onderwyser wat

harder en langer ure werk as 'n ander kollega, nie aanspraak maak op meer besoldiging as die kollega wat byvoorbeeld minder leerlinge in sy klaskamer het en minder ander take by die skool het om te verrig nie.

Indien daar in ag geneem word dat die staat as werkgewer privaat-regtelik in 'n soortgelyke posisie teenoor die werknemer staan as enige private werkgewer, blyk daar geen rede te wees waarom die staat as werkgewer hom nie moet onderwerp aan die beslissing van die arbeidshof, of enige ander bevoegde regsprekende liggaam, oor 'n belangegeskil soos die grootte van 'n salarisaanpassing vir sy werknemers nie. Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:286) kon 'n geskil aangaande 'n onbillike arbeidspraktyk na die nywerheidshof verwys word.

Volgens die nuwe Arbeidswet van 1995 (Wet no. 66 van 1995) is die nywerheidshof ontbind en sy werksaamhede sal deur die Arbeidshof behartig word, wat gelykstaande aan die jurisdiksie van die Hoogeregshof is (Transvaalse Onderwysersvereniging, Maart 1995:3). Die Arbeidshof is as 'n geregshof ingestel. Die Arbeidshof se bevoegdhede sluit onder meer in om enige arbitrasietoekenning of enige skikkingsooreenkoms, behalwe kollektiewe ooreenkoms, in bevel van die hof te maak. Die Arbeidshof kan ook 'n geskil beslis tussen 'n geregistreerde vakbond, 'n geregistreerde werkgewersorganisasie, en sy lede oor 'n beweerde nie-nakoming van die konstitusie van daardie vakbond of werkgewersorganisasie (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:156).

'n Party kan ten opsigte van enige verrigtinge van die Arbeidshof by die Arbeidshof aansoek doen om na die Arbeidsappèlhof te appelleer teen 'n finale vonnis van die Arbeidshof (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:161). Onderwysers kan in hierdie opsig daarna uitsien om regverdig en billik behandel te word deur die reg om te kan appelleer teen die uitspraak van die Arbeidshof.

4.9.3 Arbeidsappèlhof

Die Arbeidsappèlhof word ingestel as 'n geregshof en as 'n hof van ekwiteit. Die Arbeidsappèlhof is die hoogste hof van appèl ten opsigte van alle vonnisse en bevele opgelê deur die Arbeidshof. Die Arbeidsappèlhof het die bevoegdheid om by die verhoor van appèl, verdere getuienis aan te hoor, hetsy mondeling of deur 'n beëdigde verklaring wat afgelê is voor 'n amptenaar van die Arbeidsappèlhof, of om die taak na die Arbeidshof terug te verwys vir verdere verhoor met opdragte om verdere getuienis aan te hoor. Die hof het verder die bevoegdheid om die vonnis of bevel te bekragtig, te wysig of tersyde te stel en om enige uitspraak of vonnis te gee of enige bevel te maak wat die omstandighede vereis. Die uitspraak van die Arbeidsappèlhof is bindend op die Arbeidshof (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:165, 166). Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan dus appèl aanteken teen die finale beslissing van die Arbeidshof. 'n Bevinding van die Arbeidshof, soos byvoorbeeld dat 'n staking onwettig was, kan na die Arbeidsappèlhof verwys word indien daar geappelleer word.

4.10 MOONTLIKE VERDERE POGINGS OM GESKILLE IN DIE ONDERWYS TE BESLEG

'n Kommissie van Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie is volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:114,124) ingestel en die doel van hierdie onderhandeling is om 'n ooreenkoms tussen werkgever en werknemer te bereik. Die Kommissie van Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie is positiewe prosedures om geskille op te los en sal ook binne die onderwys toegepas kan word. Dit word beskou as vordering wat op die gebied van arbeidsverhoudinge in die onderwys gemaak is. Die Kommissie funksioneer onafhanklik van die staat, enige politieke party, vakbond, werkgever, werkgewersorganisasie, federasie van vakbonde of federasie van werkgewersorganisasies (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:114).

4.10.1 *Kommissie van Versoening as 'n verdere poging om geskille te besleg*

Volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:114, 118) word 'n kommissaris aangestel om enige geskil wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 na hom verwys word, te besleg. Wanneer 'n geskil na die kommissaris verwys word, moet die Kommissie 'n kommissaris aanstel wat moet poog om die geskil deur versoening te besleg. Die kommissaris poog om die geskil binne 30 dae na die datum waarop die Kommissie die verwysing ontvang het, deur versoening te besleg. Die partye kan egter poog om die tydperk van 30 dae te verleng. Wanneer daar in die onderwys gebruik gemaak sou word van versoening om 'n geskil te besleg, sal daar aangevoer kan word dat dit vir die betrokke partye wel

langer as 30 dae mag neem om versoening te bewerkstellig. 'n Voorbeeld van versoening kan plaasvind wanneer die werkgewer iemand aangestel het in 'n bepaalde pos. Veronderstel die departement het gefouteer en daar is nou 'n geskil tussen die werkgewer en die werknemer. Daar kan begin word deur 'n dispuutvergadering te belê. Indien versoening nie deur die twee partye bereik kan word nie, kan die geskil verwys word vir bemiddeling.

4.10.2 Kommissie van Bemiddeling as 'n verdere poging om geskille te besleg

Die kommissaris bepaal 'n proses waardeur gepoog sal word om die geskil te besleg aan die hand van bemiddeling van die geskil. Die bemiddelaar sal die partye bystaan deur voorstelle te maak in verband met moontlike oplossings of deur aan te dui waar moontlike kompromieë aangegaan kan word deur ontleding van die geskille en lewering van advies (vgl. Burchill, 1992:104). Die bemiddelaar het geen besluitnemingsbevoegdheid nie, en tree slegs adviserend op. In die onderwys sal dit beteken dat die bemiddelaar die betrokke partye sal begelei totdat 'n kompromie bereik is sonder om self besluite te neem.

Dit is moeilik om die doeltreffendheid van bemiddeling te bepaal, omdat dit dikwels nie moontlik is om vas te stel of 'n geskil nie dalk in ieder geval besleg sou kon word nie, ongeag die teenwoordigheid van die bemiddelaar, al dan nie (Bendix, 1989:210). Dit word algemeen aanvaar dat bemiddeling tog 'n bydrae lewer tot die bereiking van skikkings. Wanneer die bemiddelaar nie daarin kan slaag om die twee partye se eise te versoen tot 'n ooreenkoms

nie, sal 'n verdere beslissende geskilbeslegtingsaksie aangewend moet word om die geskil finaal op te los. Die opsies wat in hierdie verband bestaan, is *staking* en *uitsluiting*, waardeur die werknemer en werkgever onderskeidelik die ander party probeer dwing om aan hulle eise te voldoen, of *arbitrasie*, waarvolgens die twee partye ooreenkom om hulle te onderwerp aan die beslissing van 'n onafhanklike derde party.

Die kommissaris kan ook feite inwin en aanbevelings maak aan die partye, wat die vorm van adviserende arbitrasietoekenning mag aanneem. Aan die einde van die tydperk van 30 dae of enige verdere tydperk waarop twee partye mag ooreenkom, moet die kommissaris 'n sertifikaat uitreik of die geskil besleg is, al dan nie. Arbitrasie kan byvoorbeeld verband hou met ontslag van 'n werknemer waar die werknemer ontslaan word as gevolg van sy gedrag, ongeskiktheid of onbekwaamheid. Die saak word geregistreer as grieweprosedure en albei partye kry dan die geleentheid om hulle kant van die saak te stel. Die partye is slegs in sekere gevalle geregtig om by die arbitrasieverrigtinge deur 'n regs persoon verteenwoordig te word (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:138).

4.10.3 *Kommissie van Arbitrasie as 'n verdere poging om geskille te besleg*

Die Kommissie van Arbitrasie stel 'n kommissaris aan om as arbiter in die geskil op tree. 'n Geskil kan gearbitreer word indien 'n kommissaris 'n sertifikaat uitreik waarin verklaar word dat die geskil onbesleg is. Enige party betrokke by 'n geskil kan ook

versoek dat sy geskil deur arbitrasie besleg moet word. 'n Senior kommissaris kan ook aangestel word om 'n geskil deur arbitrasie te besleg na oorweging van die aard van die regs vrae wat uit die geskil na vore kom, asook die ingewikkeldheid van die geskil. Botsende arbitrasietoekennings en openbare belang kan ook 'n rol speel in die aanstel van 'n senior kommissaris. Wanneer die geskil onbesleg is, kan die geskil vir arbitrasie verwys word.

Arbitrasie verskil van bemiddeling, want dit is die aanstelling van 'n derde party om op te tree as beoordelaar in 'n geskil en om te besluit wat die terme van 'n skikking behels. Dit is nie op die voortsetting van onderhandeling gerig nie, maar op die finale afhandeling van die geskil deur die beslissing van die arbiter (vgl. Burchill, 1992:102,104). Die partye mag voorstelle aan die kommissaris voorlê ten opsigte van die beslissing wat hulle verlang, maar die uiteindelijke beslissing berus by die kommissaris wat dan bindend op albei die partye is. Wanneer 'n onderwyser 'n leerling van sy skool onsedelik aangerand het, dagvaar die skool die onderwyser. Wanneer die geskil nie opgelos kan word nie, kan van arbitrasie gebruik gemaak word om die geskil op te los.

Verskillende tipes arbitrasie kan onderskei word. 'n Geskil van regte kan besleg word deur middel van geregtelike beslissing of deur middel van arbitrasie. 'n Belang waarby arbitrasie verlang word, dui daarop dat 'n party nog nie 'n reg verkry het nie, maar graag 'n reg sou wou bekom (Bendix, 1989: 211). Belange is egter onderhewig aan onderhandeling of kollektiewe bedinging en arbi-

trasie is 'n effektiewe wyse om 'n geskil hieromtrent te besleg. Bassett (1987:3) wys daarop dat arbitrasie voordeliger is as stakings en Imberman (1979:133) beweer dat stakings finansiëel deur duur verliese gekenmerk word, soos wanneer skade aangerig word aan geboue en toerusting, hetsy van die staat of van private ondernemings, terwyl Chamberlain en Kuhn (1965:40) beweer dat kollektiewe bedinging minder geweld tydens stakings in die hand werk. In die geval van onderwysstakings, lê leerlinge wat in die skool onderrig moet ontvang, tydens stakings in die strate rond wat kan lei tot jeugmisdaad. Hierdie skade is dikwels onberekenbaar in terme van geld en geestesgoedere.

4.10.3.1 Konvensionele arbitrasie en aanbodarbitrasie

By konvensionele arbitrasie besluit die kommissaris finaal volgens sy eie oordeel, terwyl finale aanbodarbitrasie behels dat elke party sy finale aanbod voorlê waarvan een dan as finale skikking deur die kommissaris gekies word. Die voordeel van aanbodarbitrasie is dat, aangesien die partye besef dat 'n kommissaris waarskynlik ekstreme eise sal verwerp, hulle geneig is om hulle eise meer realisties te maak (Bendix, 1989:211). So sal 'n geskil oor salarisverhogings beter hanteer kan word deur aanbodarbitrasie. Die staat kan sy aanbod maak ten opsigte van salarisse en die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan 'n teenaanbod maak waar 'n finale skikking deur die kommissaris gekies word.

Arbitrasie is 'n baie effektiewe wyse van geskilbeslegting, aangesien dit onmiddellik die geskil tot 'n einde bring. Die

beslissing bring 'n onmiddellike einde aan die onderhandelingsproses mee en neem die besluitnemingsbevoegdheid uit die hande van die betrokke partye by die onderhandeling.

Die beslegting van die geskil beteken geensins dat die partye met die uitkoms tevrede gaan wees nie en dit beteken dus nie noodwendig die einde van die konflik nie, wat moontlik op ander wyses weer na vore kan kom. In die onderwys kan so 'n ontevredenheid moontlik op 'n staking uitloop. Bendix (1989:212) wys daarop dat arbitrasie as geskilbeslegtingsmetode geneig is om oorbenut te word. Die neiging is ook om dit as 'n eerste, in plaas van 'n laaste, uitweg te gebruik. Maar, soos daar onderskei word tussen konvensionele en finale aanbodarbitrasie, kan ook onderskei word tussen verpligte en vrywillige arbitrasie.

4.10.3.2 *Verpligte arbitrasie*

Verpligte arbitrasie word in die meeste gevalle voorgeskryf waar noodsaaklike dienste ter sprake kom. Dit is meestal 'n algemene reëling ten opsigte van geskilbeslegting by die lewering van noodsaaklike dienste (Rycroft & Jordaan, 1992:260). Die vraag kan gevra word of die onderwys wel 'n noodsaaklike diens is? Dit wil egter nie so voorkom nie en gevolglik kan die afleiding gemaak word dat verpligte arbitrasie nie in die onderwys sal geld nie.

4.10.3.3 *Vrywillige arbitrasie*

Wanneer 'n geskil vrywillig vir arbitrasie verwys word, impliseer dit dat die partye die geskil nie self onderling kan oplos nie. Die partye magtig 'n derde party, naamlik die Kommissie, om fi-

naal te besluit hoe die geskil opgelos moet word (Nel, Erasmus & Swanepoel, 1993:27,28). Vrywillige arbitrasie is meer effektief as verpligte arbitrasie, omdat partye wat gekies het om hulle tot arbitrasie te wend gewoonlik meer geneë is om die beslissing van die Kommissie te aanvaar. Volgens Treu (1987:25) is die belangrikste nadeel van verpligte arbitrasie daarin geleë dat dit die partye se verantwoordelikheid om 'n kompromie te bereik, verlaag en sodoende egte onderhandeling ontmoedig.

4.11 DIE BEGINSEL VAN ALGEMENE VERPLIGTING VAN DIE WERKGEWER OM MET DIE WERKNEMER TE ONDERHANDEL

Die Nywerheidshof het lank geweier om die bestaan te erken van die beginsel ten opsigte van 'n algemene verpligting van die werkgewer om met sy werknemers te onderhandel (Rycroft & Jordaan, 1992:132). Die Hof het bepaal dat onderhandelinge deurgaans 'n vrywillige karakter moet hê om effektief te kan wees. In *Food and Allied Workers Union v Spekenham Supreme* (2) 1988 9 ILJ 628(IC) het die Hof vir die eerste keer beslis dat vrywilligheid ten opsigte van onderhandeling om nywerheidsonrus te beveg, nie meer 'n bestaansreg het nie. Die Hof het bevind dat 'n werkgewer se weiering om met 'n verteenwoordigende vakbond te onderhandel, op 'n onbillike arbeidspraktyk sal dui. Die werkgewer (staat) sal nie kan weier om met die bedingingsraad van die staatsdiens te onderhandel nie. Die staat sal voortaan billike arbeidspraktyke moet toepas en die onderwysers as bondgenoot in die onderwysgebeure moet beskou. Hier is sprake van 'n situasie waar beide party kan onderhandel om die beste oplossing te verkry vir die bepaalde situasie.

4.12 SAMEVATTING

In teenstelling met die posisie van die werknemer waar hy as individu met sy werkgever beding om verbetering van sy diensvoorwaardes en hy gevolglik in 'n ongelyke posisie teenoor sy veel magtiger werkgever staan, kan enige werknemer homself in 'n aansienlik sterker posisie plaas deur tesame met ander werknemers kollektief met sy werkgever te beding. In die onderwys sal die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys namens die onderwyser kollektief met die staat beding. Omdat die onderwyser in baie gevalle slegs opgelei is om onderwys te gee, kan hy nie so maklik van beroep verander nie. Daarom is die onderwyser op die staat as werkgever aangewese en begin die vakbonde 'n uiters noodsaaklike rol te speel.

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS TEN OPSIGTE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE ONDERWYS

5.1 SAMEVATTING

Vanweë die besondere aard en rol van die staat as wetgewer en gesagshandhawer, is dit duidelik uit die voorafgaande hoofstukke dat daar rekening gehou sal moet word met die feit dat die staat ook 'n rol as werkgewer in die onderwys vertolk (vgl. Beckmann & Prinsloo, 1993:48). Deur die implementering van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:240) het die staat as 'n eensydige werkgewer die alleenreg om sekere besluite te neem, afgestaan, omdat die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) nou kan beding namens die onderwysprofessie. 'n Werkbare kompromis kan bedink en beding word vir effektiewe inspraak ten opsigte van onderwysers se diensvoorwaardes, maar ook vir effektiewe deelname deur middel van onderhandeling. Die strewe na die bereiking van 'n werkbare kompromis is 'n positiewe uitgangspunt in arbeidsverhoudinge, omdat albei partye, in hierdie geval die staat en die onderwyser, hulle bind tot die besluitneming. Sedert die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys as 'n bedingingsliggaam aangestel is, kan die onderwysers as professie nou onderhandel en beding oor sake wat hulle arbeidsomstandighede en voorwaardes raak.

5.2 BEGINSELS VIR GESONDE ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE ONDERWYS

5.2.1 *Die professionaliteit van die onderwyser*

Deel van die eise van professionalisme aan onderwysers is die stigting van professionele rade wat gespesialiseerde dienste lewer aan onderwysers wat op hulle beurt ook aan die ouers en kinders as hulle "kliënte" 'n gespesialiseerde diens lewer (vgl. Berg, 1983:174; vgl. Oberholzer, Landman, Higgs, Roelofse, Swanepoel & Barnard, 1994:188).

Die mate van professionaliteit waarop die sagte vakbonde (vgl. afdeling 4.6) aanspraak maak, vereis van die beroep om in 'n mate selfregulerend te wees en bepaalde kriteria (byvoorbeeld van gehalte-onderrig) aan sy lede te stel. Daar bestaan geen twyfel oor sekere verantwoordelikhede wat die onderwyser moet nakom nie. Een bepaalde verantwoordelikheid is 'n onderwyser se verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap, naamlik sy optrede "*in loco parentis*" (Bolmeier, 1977:135) waar ouers as't ware hulle gesag aan die onderwysers delegeer. "*In its original state, in loco parentis clothed school personnel with almost unlimited authority in disciplining children*" (Hudgins & Vacca, 1979:227).

In Suid-Afrika mag die onderwyser nie meer, selfs soos vroeër met rekordhouding daarvan, lyfstraf toepas nie, daarom sal ander vorme van straf met rekenskap daarvan toegepas moet word (vgl. Janse van Vuuren, 1992:138). Hierdie spesiale posisie van onderwysers teenoor die gemeenskap vereis van hulle om lewensbeskoulik, professioneel en vakkundig bekwaam te wees; hulle onderwys-

taak met die grootste verantwoordelikheid en doeltreffendheid uit te voer; die kinders volgens die beginsels en waardes van die gemeenskap op te voed; hulle taak binne bepaalde gemeenskaps- en juridiese riglyne te verrig, en om te sien na die veiligheid en welsyn van die leerlinge. Al hierdie verantwoordelikheid is ten nouste met die onderwyser se gesindheid teenoor sy of haar arbeid verbind.

Ten opsigte van die reël van arbeidsverhoudinge, en in die besonder ten opsigte van arbeidsonrus, het die onderwyser 'n besondere verantwoordelikheid. Onderwysers moet hulle optrede rig aan die hand van die voorgenoemde verantwoordelikhede teenoor die leerlinge. Die uitwerking van arbeidsonrus op die onderwys kan uiters ontwrigtend vir die kinders, die ouers en die breë gemeenskap wees.

'n Verdere plig van die georganiseerde onderwysprofessie en vakbond, is om effektief die onderwyser se belange op die hart te dra. Sodanige betrokkenheid, ten opsigte van sekere aangeleenthede betreffende die werknemer-werkgewer-verhouding in die onderwys, kan verkry word deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, waar die onderwyser in 'n mededingende magtsposisie met sy werkgewer kan onderhandel.

5.2.2 *Die verhouding tussen die onderwysvennote en die onderwyser*

Elkeen van die belanghebbendes in die onderwys kan as vennote in die onderwys beskou word, omdat hulle elk 'n bepaalde rol het om in die onderwysgebeure te vervul. Die ouers as onderwysvennote bly die primêre opvoeders van die kind en tree in vennootskap met die onderwyser met die doel om die kind opvoedend en onderrigtend te begelei. Die ouer beskik oor bepaalde regte en verpligtinge om sy kind aan die sorg en opvoeding van onderwysers toe te vertrou, waaruit die onderwyser bepaalde pligte, verantwoordelikhede en regte verkry. Die onderwyser se optrede mag nie inbreuk maak op hierdie regte van die ouer nie. Die ouers mag ook nie al hulle verpligtinge op die onderwyser afskuif nie. Ouers het dus ook 'n verpligting teenoor die onderwyser as 'n "arbeider" wat op regte ingevolge arbeidswetgewing kan aandring. By sekere skole sorg ouers vir vergoeding van sommige onderwysers, byvoorbeeld waar addisionele onderwysers aangestel word en dus tot die diensstaat bygevoeg word.

Die staat het as werkgever 'n rigtinggewende verpligting teenoor die onderwyser in die onderwysgebeure. Die onderwyser vra 'n voorbeeld om te volg ('n leierskapvoorbeeld). Hy is bereid om rigtinggewende vorming te ondergaan, maar die staat as werkgever is verantwoordelik vir rigtinggewende ontwikkeling (byvoorbeeld verdere opleiding en kursusse) en verskaffing van basiese riglyne. Anders moet die onderwyser groter outonomie en meer seggenskap kry oor sy eie taak as opvoeder en onderriggewer.

Waar die staat as werkgewer van die onderwyser bepaalde regte het, het die staat ook verpligtinge om die nodige bronne en geleenthede aan onderwysers te voorsien vir die kinders se onderwys. Die staat se verpligtinge behels onder andere eerstens die voorsiening van finansiële en ander fisiese hulpbronne vir die onderwys, tweedens die opleiding van onderwysers en derdens die opstel van statutêre voorskrifte waarbinne die onderwysstelsel behoorlik kan funksioneer. Daar word dus van die staat verwag om toe te sien dat elke kind die geleentheid sal hê om behoorlik opgevoed en onderrig te word deur voldoende onderwysers aan te stel vir redelike klasgroottes. Die staat moet ook toesien dat die statutêre voorskrifte realisties uitvoerbaar is en na behore nagekom word, wat behels dat die staat se optrede self as werkgewer ook altyd binne die grense van hierdie voorskrifte sal wees.

Die gevaar wat ons loop is om te midde van die groot drukte van elke dag, die gejaagdheid en oorgeorganiseerdheid van ons lewe, die werknemer-werkgewer-verhouding as vanselfsprekend te beskou. Menslike kommunikasie en simpatieke gesagsleiding kan buite rekening gelaat word en arbeidsontevredenheid veroorsaak, wat later tot uitbarsting kan kom deur stakings en wegbly-aksies. Die onderwyser is en bly 'n mens tussen mense met sy eie unieke behoeftes in 'n komplekse werksituasie met mense wat nog nie self volwassenes is nie. Maar, onderwysers maak ook aanspraak op hulle menseregte.

Ten opsigte van die reël van werknemer-werkgewer-verhoudinge in

die onderwys, vertolk die georganiseerde onderwysprofessie 'n belangrike rol. In die georganiseerde onderwysprofessie kan harde en sagte vakbonde (vgl. afdeling 4.6) ook as onderwysvennote gesien word. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys se belangrike rol in hierdie verband is om as verteenwoordiger van die onderwyser in onderhandelinge met die staat as werkgever op te tree. As verteenwoordiger van die onderwysprofessie het die voormalige Federale Onderwysersraad as een van sy staande take gehad, die regulering van sy lede se optredes binne die voorskrifte van 'n geskikte gedragskode. 'n Gedragskode stel bepaalde verpligtinge aan die onderwysers om te alle tye verantwoordelik op te tree, ook gedurende onderhandelinge met die staat as werkgever. 'n Harde vakbond, wat tradisioneel nie ander belange as dié van sy lede op die hart dra nie, sal moeilik aan hierdie vereistes van 'n professionele etiese kode kan voldoen.

Die vraag word gevra: "Waarom sal onderwysers dan in 'n vakbond belangstel?" Sodanige belangstelling ontstaan hoofsaaklik wanneer daar ontevredenheid oor die werksomstandighede is en min belangstelling van die werkgever (hier kan 'n mens die ouers byreken) se kant is om dit te verander. Dit sal ook daarvan afhang of die onderwysers voel dat onderwysersverenigings nie in hulle behoeftes en hulle eise as onderwysers belangstel nie. Baie sal dus afhang van die vertrouwe wat die onderwysers in die owerheid het en of die owerheid, deur middel van professionele leiding, sekuriteit en stabiliteit in die onderwys kan teweegbring.

5.2.2.1 *Onderwysers het 'n vakbond as ondersteuningsliggaam teenoor die werkgewer nodig*

In die voorafgaande hoofstukke het dit duidelik geword dat stakings en kollektiewe bedinging 'n groot rol speel in die onderhandelingsproses vir beter diensvoorwaardes (vgl. afdeling 3.8.5.1 (b)). Die onderwyser of onderwyseres as werknemer sal 'n keuse moet uitoefen of hy of sy lid wil wees van die professionele onderwysersverenigings of van 'n vakbond. Die Transvaalse Onderwysersvereniging staan as 'n vereniging bekend, maar is volgens die konstitusie van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys verplig om as 'n vakbond te funksioneer.

Uit die voorafgaande hoofstukke kan afgelei word dat 'n behoefte bestaan aan gesonde arbeidsverhoudinge tussen die onderwyser as werknemer en die staat as werkgewer, omdat so 'n gesonde verhouding met die werkgewer tot voordeel van al die belanghebbendes in die onderwys sal strek. Om sekerheid en bestendigheid aan hierdie arbeidsverhouding te verleen, blyk dit ook wenslik te wees dat arbeidsverhoudinge statutêr gereël word. Daar het 'n behoefte ontstaan dat die onderwyser, as werknemer, se posisie teenoor die staat, as werkgewer, sodanig gereël word dat hy of sy sal deel hê in die besluitneming rondom diensvoorwaardes en dat hy of sy vanuit 'n mededingende magsposisie aan hierdie besluitnemingsproses sal kan deelneem. Kollektief is hierdie doel reeds bereik, maar individueel nog nie.

Waar arbeidsverhoudinge in die onderwys deur wette en politieke besluite bepaal word, staan die onderwyser wat nie lid is van die

georganiseerde onderwysprofessie of vakbond nie, kwalik 'n kans om oor sy of haar eie lot op eie houtjie te beding (Suid-Afrikaanse Vereniging vir Beroeps- en Buitengewone Onderwys, Maart 1995:1).

Die onderwyser beoefen in sekere opsigte tog 'n unieke beroep wat bepaalde etiese vereistes stel, onder andere ten opsigte van hoe sy optrede onder bepaalde omstandighede behoort te wees. Die onderwys as professie vereis dat daar nie goedsmoeds veralgemeen sal kan word ten opsigte van die reël van arbeidsverhoudinge nie, maar dat algemene beginsels tog sover moontlik toegepas moet word, binne die beperkinge en spesiale vereistes wat die onderwysberoep daaraan stel. As die onderwyser oor sekere regte beskik, net soos die ouer oor regte beskik, gaan hierdie regte egter met sekere pligte gepaard. Hier het hoofde van skole 'n gesagsposisie wat deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys ondersteun word.

5.3 IMPLIKASIES WAT ARBEIDSVERHOUDINGEREËLINGS VIR DIE ONDERWYS KAN HÊ

Hoe die maatreëls vir die reël van arbeidsverhoudinge op die huidige onderwysstelsel toegepas kan word, word in die volgende paragraaf bespreek.

Daar word 'n bedingingsraad vir die staatsdiens in sy geheel ingestel (Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995:37), waarvan die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys as 'n sektor binne die staatsdiens as 'n bedingingsraad funksioneer.

'n Bedingingsraad word daargestel op die sentrale beleidsvlak, naamlik die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, aan die een kant, en verteenwoordigers van die staat, soos aangewys deur die Minister verantwoordelik vir die sentrale beleidsdepartement, aan die ander kant. Aangeleenthede wat verband hou met die diensvoorwaardes van onderwysers, word binne hierdie bedingingsraad onderhandel. Op departementele vlak, naamlik die onderwysdepartemente van die onderskeie provinsies, word ten opsigte van elke departement 'n bedingingsraad geskep, wat bestaan uit verteenwoordigers van die erkende onderwysersorganisasies van die bepaalde streek en verteenwoordigers aangewys deur die politieke hoof of onderwyshoof van die bepaalde departement. Ooreenkomste wat binne hierdie rade op sentrale sowel as departementele vlak gesluit word, is bindend op albei partye betrokke by die ooreenkoms. Geskille wat nie opgelos kan word nie, kan na die "*Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie*" verwys word (vgl. afdelings 4.10.1 & 4.10.2 & 4.10.3). Deur die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995:243) word bedingingsmagte aan onderwysers toegestaan. Dit is 'n betekenisvolle stap wat verreikende gevolge vir die onderwys kan inhou soos byvoorbeeld dat 'n vakbond van al sy lede kan verwag om te staak!

5.4 SAMEVATTENDE AANBEVELINGS

Enkele samevattende aanbevelings kan gemaak word ten opsigte van die onderwysprofessie in die algemeen, en ook aan navorsers in hierdie veld, omdat die wette van toepassing op die onderwys die afgelope aantal jare baie verander het en vorentoe nog sal verander.

5.4.1 Aanbevelings ten opsigte van die onderwysstelsel van Suid-Afrika

Kennis van arbeidsverhoudinge kan moontlik beter benut word deur te besin oor die vakbonde se missie en bestaansreg in die onderwys, byvoorbeeld 'n langtermynbeplanning vir die onderwys.

Omdat die meeste onderwysers tans oningelig is oor die werksaamhede van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys en sy beleid ten opsigte van diensvoorwaardes, kan 'n amptelike beleidsdokument vir arbeidsverhoudinge moontlik daargestel word. Die beleidsdokument kan aan die onderwysers versprei word deur hulle onderskeie sagte en harde vakbonde. Die meeste onderwysers is bewus van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, maar ten opsigte van die missie, funksies en doel van hierdie Raad is die onderwysers nog grotendeels oningelig.

As lid van die professionele vereniging of vakbond sal die onderwyser bereid moet wees om verskeie aanpassings te maak vir 'n sinvolle onderwyspraktyk. Dit kan alleen gedoen word as onderwysers ingelig word wat werklik gedoen word om hulle diensvoorwaardes te verbeter. Meiring (1986:11) meen dat die onderwyser kennis sal moet neem van die metabletiese, en dit beteken dat onderwysers, veral in staatsondersteunde skole, bereid moet wees om sinvol aan veranderinge, en desnoods aan paradigma-verskuiwing of paradigmatverandering deel te neem. Sinvolle deelname beteken dat onderwysers oortuig moet wees van wat hulle doen, of so nie eers deur opgeleide persone oortuig moet word.

Die belangrikheid van menseregte (vgl. afdeling 2.6) word beklemtoon. Verder word beklemtoon dat die "onderwyser as mens" ook oor "sekere menseregte" beskik. Nickel (1978:152) wys daarop dat "... *those rights that we call human rights are mainly rights against governments*". Menseregte is hoofsaaklik daarop gemik om die individu teen die staat te beskerm. Dit is egter nie te sê dat die individu altyd prioriteit geniet bo die openbare sekuriteit nie. Onderwysers moet weet wat hulle regte is en hoe hulle te werk moet gaan om te sorg dat hulle regte nie benadeel word nie.

Menseregte as vak in die skoolkurrikulum is ewe-eens belangrik, omdat menseregte veral die regte van die individu beskerm. Die vraag is op watter vlak van primêre of sekondêre skoolonderrig en tersiêre studie, die onderrig van menseregte moet plaasvind? Onderwysers moet opgelei word om in hulle vakonderrig klem te lê op menseregte en begrip daarvoor te verseker.

Volgens Kane-Berman (1988:10) lê die toekoms van Suid-Afrika nie in die regte van mense as sodanig nie, maar wel in die ekonomie van die land en sy onderwys, omdat menseregte op sigself nie 'n beter toekoms vir die land se inwoners kan verseker nie; 'n beter toekoms sal afhang van die ekonomie en die onderwys in Suid-Afrika. Dit is 'n komplekse samestelling van eise want onderwysers wil graag ekonomiese sekuriteit hê, sodat hulle hul beroep sonder kommer oor werk en salarisse kan verrig. Op hulle beurt kan hulle dan die kinders opvoed om menseregte met agting te bejeën.

5.4.2 *Samevattende aanbeveling ten opsigte van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys*

Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys kan klem lê op die lewering van aktiewe bydraes. Aktiewe bydraes is byvoorbeeld die insette van die vakbonde waarin die onderwys se strewe na groter algehele uiteindelijke sukses vir 'n beter dienskontrak vir onderwysers met inagneming van die belange van die ouer en die kind uiteengesit word. Onderwysers kan (moet) ook op die hoogte gehou word wanneer daar beding word om verbetering van sekere diensvoorwaardes deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys. Hulle moet allerweë aangemoedig word om "*politics*" meer aktief belang te stel in beroepsake via die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys.

5.4.3 *Aanbeveling ten opsigte van velde of temas vir verdere navorsing*

- a) Navorsing kan gedoen word oor die mate waarin daar huidiglik strategiese arbeidsverhoudingebepanning in die onderwys gedoen word, omdat die onderwysers eers so onlangs as 1995 ten volle begin deel het in die voordele van arbeidsverhoudingewetgewing.
- b) Navorsing kan verder gedoen word oor die verskillende rolle van die arbeidsverhoudingespesialiste op verskillende vlakke binne die onderwysstelsel.
- c) Verdere navorsing kan geskied oor die verwagtinge wat die lede van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys koester, dan alleen sal die bedingingsraad in die onderwys aan die behoeftes van sy lede kan voldoen.
- d) Opvoedkundiges, as onderwyskundiges, en regsgeleerdes moet

saamwerk aan verdere arbeidsverhoudingewetgewing, want tot dusver het die opvoeders (en hulle waardesistees) min invloed gehad op arbeidswetgewing. Regsgeleerdes (regskundiges) weet nie genoeg van wat vandag in 'n klaskamer en binne die grense van die skoolterrein gebeur nie. Indien hulle onderwyswette wil formuleer, moet dit wees sonder om eensydige besluite te neem of aanbevelings ten opsigte van onderwysers se werksomstandighede waarvan hulle nie eerstehandse kennis het nie, te maak. Onderwysers moet ook nie te moeg wees sodat hulle nie lus, tyd en energie het om in arbeidsverhoudingesake betrokke te raak nie. Gebrek aan belangstelling en apatie is dikwels tekens van moegheid as gevolg van die veeleisende taak in hedendaagse klaskamers (Ongepubliseerde navorsingsverslag, prof F Barnard, 1997).

5.4.4 Aanbeveling ten opsigte van die rol van dissipline en gesag in arbeidsverhoudinge

Die werkgewer (staat) het die reg om die werknemer (onderwyser) te dissiplineer wanneer hy onbevoeg optree, asook in die geval van nalatigheid en wangedrag. Dissipline is nodig om 'n sekere standaard in 'n gemeenskap te handhaaf, en dit kan verkry word wanneer die gemeenskap ordelik kan funksioneer (vgl. Dictionary of empirical education/educational psychology, 1988:62). Die werkgewer wat deel is van die gemeenskap, het egter nie die reg om sy werknemer fisies te tuchtig nie (Snyman, 1986:142). Griewe- en dissiplinêre prosedures skep kanale vir billike en regverdigte hantering van sake tot wedersydse voordeel van beide werkgewer en werknemer. Daar word tans gewerk aan 'n nuwe prosedure waar-

volgens griewe gehanteer kan word. Die onderwyser moet prosedures hê waarop griewe en dissiplinêre probleme hanteer kan word, want alleen dan kan die onderwyser se griewe en probleme regverdig en billik hanteer word.

5.4.5 Aanbeveling ten opsigte van die handhawing van 'n goeie diensverhouding deur die werkgewer

Daar is daarop gewys dat die dienskontrak die basis vorm van die verhouding tussen die werkgewer en werknemer in die onderwysstelsel (vgl. afdeling 3.7). Die werkgewer kan goeie verhoudinge daarstel deur simpatieke gesagsleiding en steungewing aan sy werknemers. 'n Gesagsverhouding impliseer immers 'n van-aangesig-tot-aangesig-verhouding tussen werkgewer en werknemer (vgl. Maat, 1974:14). Gesag is om die werknemer te beveel, te gebied, om 'n opdrag te gee en om gehoorsaamheid te eis (vgl. Boshoff, 1976:11; Smit & Kilian, 1973:138,139), maar wanneer simpatieke gesagsleiding die gang van gebeure bepaal, heers reëlmaat en wellewendheid. Daar is orde, eerbied en ontsag, selfdissipline en dissipline (Griessel, 1975:8). 'n Deurlopende gesprek tussen die staat en onderwysers sal gevoer moet word, want dit gaan om behoorlike verhoudingstigting as 'n fundamentele handeling tussen die twee deelnemers. So 'n gesprek moet sy oorsprong vind in 'n vertrouensverhouding en bereidwilligheid-tot-verhouding in die agogiese situasie. Die onderwyser word opgeroep tot deelname aan en identifikasie met sy professie en 'n eisestellende lewenswerklikheid. Die staat roep die onderwyser op tot professionele optrede en moet dus die professionele status hoog ag en erkenning daaraan gee deur werksomstandighede te verseker wat bevorderlik

is vir die onderwyser, kind en ouer. Handhawing van goeie verhoudinge tussen die werkgewer ('n skoolhoof kan ook 'n werkgewer wees) en werknemer is uiters noodsaaklik vir goeie arbeidsverhoudinge.

5.4.6 *Aanbeveling ten opsigte van die noodsaaklikheid van kennis van arbeidsverhoudinge vir die onderwyser*

Die dienskontrak tussen die onderwyser en die onderwysowerheid word hoofsaaklik in wetgewing (die regsbron) vervat. Dit is noodsaaklik dat onderwysers as onderwysstudente en in indiensopleidingsessies, hierdie wetgewende bepalings bestudeer, ten einde die aard en omvang van hulle regte en verpligtinge te kan nakom.

Die aard van 'n bepaalde stelsel van arbeidsverhoudinge word meestal beheer deur die oorheersende "*ekonomiese en politieke ideologie*" van die land waarin dit funksioneer (Wiehahn, 1982:441). Onderwysers moet dus aangemoedig word om op die hoogte te kom en te bly van sake wat ekonomies en polities vir hulle implikasies inhou. Die bestaande onderwysblaaie moet uitgebreide inligting bevat wat maklik lees en wat duidelik inlig! Daar moet "*tyd gemaak word*" vir onderwysers om oor hul eie sake te besin. Hoe om dit egter by die reeds vol skooldag in te pas, is 'n probleem wat 'n skoolhoof sal moet oplos. Dit verg besliste leierskap in die onderwys. Dit vra ook dat regsterme verduidelik moet word in terme van praktiese implikasies in 'n onderwyser se lewe.

5.4.7 *Aanbeveling ten opsigte van "regte" van die onderwyser*

Donnelly (1982:394) sê die volgende in verband met regte: "*Having a right justifies making or pressing a claim on others to discharge their obligation and respect the right*". Alle onderwysers beskik dus oor dieselfde regte en die een moet die ander een se regte respekteer, soos byvoorbeeld die onderwyser se reg tot professionele status. Een onderwyser kan nie van 'n ander verwag om te staak omdat hy of sy staak nie, want anders maak die een onderwyser inbreuk op die ander onderwyser se regte. Elke onderwyser kan kollektief in die groep beding om sekere regte of voorregte te bekom. Maar elke individu het 'n reg om te besluit of hy wil deelneem aan die groep se besluite, byvoorbeeld om te staak, al dan nie.

5.4.7.1 *Aanbevelings ten opsigte van die reg tot professionele status*

Die beoefening van 'n professie veronderstel die lewering van 'n noodsaaklike en gespesialiseerde deskundige diens aan die gemeenskap (Suid-Afrikaanse Onderwysersraad vir Blankes, 1983:1). Professionele optrede van onderwysers is 'n omvattende begrip wat onder andere verband hou met die onderwyser se verantwoordelikhede teenoor die georganiseerde onderwysprofessie. Alhoewel die Federale Onderwysersraad tans nie meer bestaan nie, omdat dit in 1996 ontbind het, het die onderwysers nog steeds 'n verantwoordelikheid teenoor die onderwysprofessie, want die gemeenskap verwag steeds van die onderwyser om professioneel op te tree. Landman (soos aangehaal in Van Wyk, 1987:63) beklemtoon die genoemde verantwoordelikheid wanneer hy meld dat professionele

optrede van onderwysers onder andere die volgende insluit:

- a) die onderwyser se verbondenheid met die onderwysprofessie;
- b) verantwoordelikheid teenoor professionele verenigings en vakbonde;
- c) 'n gees van toewyding en bereidwilligheid om te alle tye 'n bydrae tot die aansien van die onderwysprofessie te lewer;
- d) trou aan en lojaliteit teenoor die professie;
- e) benutting van kanale vir professionele ontwikkeling;
- f) beroepseffektiwiteit;
- g) professionele onderwyskundige vaardighede;
- h) akademiese onderlegdheid;
- i) vaardigheid om onderwys te gee;
- j) gemeenskapsverantwoordelikheid;
- k) kultuurverryking;
- l) respek teenoor homself, die skool en die onderwys;
- m) kennis en begrip van die kind.

Die volgende kan by bogenoemde lys bygevoeg word, naamlik: die kennis en begrip van die ouer se omstandighede; kennis van onderwysreg met inbegrip van arbeidsverhoudingewetgewing en algemene tendense; verantwoordelikheid van onderwysers teenoor die vakbond (ook vakbonde waaraan die onderwyser nie behoort nie) en die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys. Hierdie is ook temas vir verdere navorsing.

Die werksaamhede van die georganiseerde onderwysprofessie moet die belange van sy lede, naamlik opvoeders; die kind en sy ouers

as gebruikers van die professionele diens; asook die belange van die gemeenskap bevorder in sy gerigtheid op arbeidsverhoudinge, anders is dit 'n nuttelose organisasie.

Op grond van sy gespesialiseerde kennis en vaardigheid word die professionele persoon in 'n professionele gesagsposisie geplaas. Die mate waarmee 'n professionele persoon met gesag bekleed word, word bepaal deur die vertroue wat die gemeenskap in hom het, weens 'n hoë kwaliteit van diens wat deur die professie as 'n geheel en die individuele persoon gelewer word (Geselekteerde temas in die onderwysreg, 1990:72,73; vgl. Van Loggerenberg & Jooste, 1980:521). Omdat die onderwyser dus in 'n vertrouensverhouding ten opsigte van die leerlinge, die ouers en die owerheid staan, moet onderwysers hulle volgens die bestaande norme en waardes van die bepaalde gemeenskap waarin die onderwysers hulle bevind, gedra om daardeur die reg van professionele status te verdien. Die onderwyser is veronderstel om professioneel nie net te vra na beter diensvoorwaardes nie, maar om ook 'n diens te lewer aan die kind en ouer.

Die georganiseerde professie was aan die bedingingspeerpunt wat gelei het tot die werklike ontwerp en aanvaarding van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (Wet no. 146 van 1993:256) en is dus mede-verantwoordelik vir die reël van die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer. Die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys wat onder andere op 23 Maart 1994 vergader het, het formeel voorsiening gemaak vir 'n nuwe registrasieliggaam vir alle onderwysers, naamlik die Suid-

Afrikaanse Professionele Raad vir Onderwysers (Transvaalse Onderwysersvereniging, April 1994:1). Die nuwe registrasieliggaam is 'n bevestiging van die professionele status van die onderwyser. Gesonde verhoudinge tussen werkgewer en werknemer in arbeidsverhoudinge sal bepaal kan word deur die bereidwilligheid van beide die staat as onderwysowerheid en die onderwyser as statusbewuste professionele persoon wat sy plig nakom. Hierdie gesonde verhouding en wedersydse bereidwilligheid is noodsaaklike vereistes vir die bevestiging van onderwysers se reg op professionele status.

5.4.7.2 Aanbevelings ten opsigte van stakings in die onderwys
 Stakings (vgl. afdeling 3.8.5.1 (b)) het 'n koste-implikasie in die geval waar goedere vervaardig word, maar rakende koste-implikasies in die onderwys is dit die kind wat die meeste daaronder ly waar onderwysers sou staak. Ouers moet dan reël dat iemand na hulle kinders omsien of self by die huis bly om hulle te versorg. Die afwesigheid van ouers by hulle werk is deel van 'n kettingreaksie wat negatief inwerk op produktiwiteit. Daar word dus aanbeveel dat stakings slegs in uitsonderlike gevalle (as laaste uitweg) aangewend moet word.

Die koste-implikasie is nie slegs beperk tot stakings nie, die onderhandeling self is ook baie duur (vgl. Dunlop, 1982:31). Onderwysers dra tans R2,00 per maand by om die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys aan die gang te hou. Hicks (soos aangehaal in Mauro, 1982:536) het bevind dat stakings in ander arbeidskringe gereeld voorkom as gevolg van mislukte onder-

handelings, daarom word daar aanbeveel dat onderhandelings in die onderwys weldeurdag sal plaasvind en dat daar nie onredelike eise aan die werkgewer gestel moet word, wat weer onnodige stakings tot gevolg het nie.

Omdat dwang 'n groot rol speel by stakings, stem die skrywer met Fowler (1982:330) saam wanneer hy beweer dat *"We live with everyday petty threats which successfully induce us to perform some actions and deter us from doing others. They have this power simply because we wish to avoid something unpleasant, distasteful, embarrassing, inconvenient, bothersome, and so on"*. Juis as gevolg van kleinighede en netelige geskilpunte is baie stakings buite die onderwys geslaagd, omdat sommige mense wat nie wil staak nie, gedreig word om aan die stakings deel te neem en hulle dan toegee aan die dwang. Die geslaagdheid, al dan nie, van die staking word gemeet aan die aantal persone wat deelgeneem het aan die staking. Die mens het die reg tot vryheid, asook die reg tot assosiasie. Wanneer 'n persoon dus gedwing word om te staak, ontbeer hy die reg tot vryheid en assosiasie. Indien onderwysers ander wil dwing om te staak, word aanbeveel dat sodanige onderwysers uitgewys sal word, asook die vakbonde waaraan hulle behoort, sodat regverdigheid in die onderwys sal seëvier.

5.4.7.3 *Aanbevelings ten opsigte van inisiatief en kreatiwiteit*

Wilensky (aangehaal in Meissner, 1971:239) beweer soos volg: *"Where the technical and social organization of work offer much freedom - e.g. discretion in methods, pace or schedule, and opportunity for frequent interaction with fellow workers ... then*

work attachments will be strong, work integrated with the rest of life, and ties to community and society solid". Hy sê dus waar werk (lees "die onderwys") vryhede laat aan die werker (lees "onderwyser") om eie inisiatief en kreatiwiteit in die arbeidsomgewing te openbaar, kan werk (onderwys) moontlik meer geslaagd wees. Daar word aanbeveel dat onderwysers die geleentheid gegunsal word om hulle meer te kan identifiseer met die werksomstandighede as gevolg van die feit dat hulle self besluite kan neem en 'n verantwoordelike gevoel daardeur kan ontwikkel. Dan kan verhoudinge tussen onderwysers en staat meer geslaagd wees.

5.4.7.4 Aanbevelings ten opsigte van die die kind en ouer in die arbeidsverhoudingegebeure

Die ouer en die kind is belangrike rolspelers as onderwysvennote. Die ouers en leerlinge kan ook meer betrek word, deur inligting oor arbeidsverhoudinge aan die ouer deur te gee wat die ouer en die kind raak. As een van die belangrikste rolspelers in die onderwysgebeure die kind is, sal tydens die reël van arbeidsverhoudinge die kind dus daarby baat dat sy onderwyser 'n gesonde verhouding met sy werkgewer sal hê. 'n Onderwyser wat 'n gesonde verhouding met sy werkgewer het, kan gelukkig in sy werk wees en sy opvoedingstaak na behore verrig. Die kind kan gevolglik alleen baat vind as die omgewing waarin hy onderrig word, stabiel is en as 'n atmosfeer wat bevorderlik vir opvoedende onderwys is, daar heers. Dit stel uiteraard bepaalde vereistes aan beide werkgewer en werknemer om toe te sien dat hulle wedersydse gesonde verhoudinge sal handhaaf.

5.4.7.5 Aanbevelings ten opsigte van geskilbeslegtingsmeganismes in die onderwys

Wanneer die individuele of kollektiewe verhouding tussen die werkgewer en werknemer vertroebel word, bestaan daar sekere geskilbeslegtingsmeganismes wat moontlik gevolg kan word. Versoening, bemiddeling en arbitrasie (vgl. afdelings 4.10.1; 4.10.2 & 4.10.3) kan aangewend word om 'n ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer te bereik. Daarna kan van kanale soos die Arbeidshof en Arbeidsappèlhof gebruik gemaak word. Die onderwysers moet weer eens bewusgemaak word van hulle regte in hierdie verband deur opleiding of indiensopleiding.

5.5 SLOTOPMERKINGS

Die veranderde omstandighede in die Republiek van Suid-Afrika en wetgewing ten opsigte van arbeidsverhoudinge, waarin die werknemer-werkgewer-verhouding 'n uiters belangrike rol speel, beklemtoon die feit dat die regte en verpligtinge van al die belanghebbende partye deeglik geken moet word. Omdat daar tot op datum baie veranderinge op die terrein van arbeidsverhoudinge in die onderwys plaasgevind het, is dit nodig om onderwysers in te lig. Daar is vakbonde en onderwysersverenigings wat regstreeks inligting aan onderwysers kan stuur.

Sekere regte is onlangs deur die onderwyser ontvang, naamlik die reg om kollektief te beding, die reg om te staak en sekere meganismes om geskille by te lê. Die onderwysers kan nou kollektief beding deur onderskeie vakbonde en onderwysersverenigings, maar die belange van die kind en die onderwyser en onderwyseres

se professionaliteit moet eerste gestel word.

Individuele regte, basiese en universele regte, regte van werknemers en werkgewers, en sekere fundamentele regte, soos vryheid van spraak is bespreek. Daar is ook aandag geskenk aan verskillende aspekte aangaande kollektiewe bedinging soos uitsluiting, stakings, onderhandelings, versoening, arbitrasie, die Arbeidshof en die Appèlhof.

Die begeleiding van die onderwyser na 'n hoër graad van werks-tevredenheid en produktiwiteit, is aspekte wat dringend aangespreek behoort te word deur die onderwysowerheid as werkgewer, omdat die onderwyser hom tans in 'n tyd van onsekerhede bevind. Die onsekerhede oor onderwysposte en salarisverhogings moet onverwyld uit die weg geruim word.

Nuwe eise sal gestel word aan die reëling van arbeidsverhoudinge, aangesien wit, swart en gekleurdes nou op 'n wyer terrein as in die verlede as gelykes sal moet meeding om onderwysposte (vgl. Ehlers, 1984:7). Dit is duidelik dat daar in die jare negentig en tweeduisend in die Republiek van Suid-Afrika grondliggende aanpassings, hergroeperings en optrede op die gebied van arbeidsverhoudinge deur die owerheid en die onderwysers nodig sal wees en dat doeltreffende onderwys sal afhang van die doeltreffende benutting van sy menslike hulpbronne.

Beide die onderwyser en die staat is daartoe geroepe om steun aan die kind-in-nood te gee *bo eie belange*. Die onderwyser het buiten

sy onderrigstaak, 'n opvoedingsfunksie om te vervul daar hy "*in loco parentis*" optree (vgl. Van der Schyff, 1973:18).

Die bedingingsliggaam van die staat sal nou saam met die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys moet onderhandel met die werk-gewer (staat). Die onderwysers beskik nou oor 'n kollektiewe be-dingingsmag en massa-optrede is nie uitgesluit nie, maar die on-derwyser is besig met die begeleiding van 'n toekomstige lands-burger, daarom moet die professie en die staat deeglik besin oor hierdie aangeleentheid. Die onderwyser se belange sal 'n baie hoër prioriteit by die regering moet geniet.

Dit is die navorser se oorwoë mening dat die aanbevelings van hierdie studie, tesame met aanbevelings wat kan spruit uit die voorgestelde verdere navorsing, sal kan bydra tot 'n beter begrip van arbeidsverhoudinge as sleutelarea binne die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel. Dit kan hopelik ook bydra tot verhoging van die kwaliteit van arbeidsverhoudinge binne die onderwys. Verwesenliking van die ideaal van 'n vaartbelynde arbeidsverhoudingebeleid sal beslis bydra tot 'n beter arbeid-situasie in Suid-Afrika in die algemeen.

BRONNELYS

Afrikaanse Bybelkonkordansie. Onder redaksie van Mijnhardt F A. 1982. Sewende uitgawe. Pretoria: J L van Schaik.

- | | | |
|--|------|--|
| Backer W | 1983 | Arbeidsverhoudinge: 'n Strategie vir arbeidsvrede. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit. |
| Badenhorst C | 1976 | 'n Psigologies-pedagogiese ondersoek na die rol van affektiewe geborgenheid by skooltoetrede. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling. |
| Badenhorst D C
Calitz L P
Van Schalkwyk O J &
Van Wyk J G | 1986 | Skoolbestuur: Die rol en taak van die onderwyser. Pretoria: HAUM Opvoedkundige Uitgewery. |
| Badenhorst E A M | 1982 | Calvinistiese inhoudgewing aan die begrippe "vryheid" en "gesag" in die opvoeding. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling. |
| Barnard A H
Cronjé D S P &
Olivier P J J | 1986 | Die Suid-Afrikaanse persone- en familiereg. Durban: Butterworth. |
| Barnard F | 1997 | Die ingesteldheid van onderwysers tydens die transformasieproses. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. Ongepubliseerde navorsingsverslag. |
| Barrell G R | 1978 | Teachers and the law. London: Methuen. |

- Bassett P 1987 **Strike Free: New Industrial Relations in Britain.** London: Macmillan.
- Beckmann J L 1985 'n Triadies-hermeneutiese analise van pedagogies-verantwoorde samewerking tussen ouer, onderwyser en kind. Pretoria: Universiteit van Pretoria. D.Ed.-proefskrif.
- Bekker J [1963] **Verantwoorde skooltug.** Kaapstad: HAUM.
- Bendix S 1989 **Industrial Relations in South Africa.** Kenwyn: Juta.
- Bodenstein H C A 1976 **Die vertrouensverhouding in Fundamentele Pedagogiek-perspektief.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling.
- Bolmeier E C 1977 **Judicial excerpts governing students and teachers.** Virginia: Law Publishers.
- Boshoff W J 1976 **Enkele opvoedkundige aspekte van gesagstoepassing in Transvaalse Afrikaanse hoërskole.** Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. M.Ed.-verhandeling.
- Bowers M H & De Cenzo D A 1992 **Essentials of labor relations.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Bray W 1988 **Juridiese aspekte van onderwys-, skool- en klasbestuur.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

- Bray W
Van Wyk J G &
Oosthuizen I J 1989 **Regspraak oor die onderwys.** Durban:
Butterworths.
- Brewster C &
Connock S 1980 **Industrial relations training for
managers.** London: Kogan Page.
- Burchill F 1992 **Labour Relations.** England: The Mac-
millan Press.
- Byre A 1988 **Human Rights at the Workplace: A hand-
book for Industrial Relations Practi-
tioners.** London: Policy Studies Insti-
tute.
- Caldwell R G 1965 **Criminology.** Second Edition. New
York: Ronald Press Company.
- Chamberlain N W &
Kuhn J W 1965 **Collective Bargaining.** New York:
McGraw-Hill.
- Cheadle H 1994 **Current Labour Law 1994.** Kenwyn:
Le Roux P A K
Thompson C &
Van Niekerk A Juta.
- Cherrington D J 1983 **Personnel management: the management
of human resources.** Dubuque, Iowa:
Wm. C. Brown Publishers.
- Clegg H A 1976 **The system of Industrial Relations in
Great Britain.** Third Edition. Oxford:
Basil Blackwell.
- Coetzee J C 1949 **Ons en ons kinders.** Bloemfontein:
Suid-Afrikaanse Calvinistiese
Uitgewersmaatskappy.

Comparative International Industrial Relations edited by Somers G G. 1973. Madison: University of Wisconsin.

- De Jager P L 1979 **Die moontlikheid van interdisiplinêre gesprek binne en buite die Pedagogiek.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling.
- De Jager P L 1985 **Fundamentele Pedagogiek: wetenskap, inhoud en praktyk.** Pretoria: N G Kerkboekhandel.
- Oberholzer M O & Landman W A
- De Wet J C 1985 **Strafreg.** Vierde uitgawe. Durban: Butterworth.
- De Witt J T 1979 **Professionele oriëntering vir die onderwysberoep.** Durban: Butterworth.
- Dictionary of empirical education/educational psychology.** Van den Aardweg E M & Van den Aardweg E D. 1988. Pretoria: E & E Enterprises.
- Die Agein Perenne: Studies in die Pedagogiek en die Wysbegeerte** onder redaksie van Smit A J. 1979. Pretoria: J L van Schaik.
- Die Bybel 1963 Kaapstad: Die Bybelgenootskap van Suid-Afrika. Hersiene uitgawe. Uitgegee in opdrag van die gesamentlike kommissie verteenwoordigende die drie Hollands-Afrikaanse kerke in Suid-Afrika.
- Die Bybel 1988 Kaapstad: Die Bybelgenootskap van Suid-Afrika. Vierde uitgawe. Nuwe vertaling.

Drietalige Regswoordeboek deur Hiemstra V G en Gonin H L. 1992.
Derde Uitgawe. Kenwyn: Juta.

- | | | |
|--|------|---|
| Drury R L &
Ray K C | 1965 | Principles of school law with cases.
New York: Appleton-Century-Crofts. |
| Du Plessis F J | 1983 | Juridies-pedagogiese aspekte van tugmaatreëls in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel met besondere verwysing na lyfstraf. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling. |
| Du Plooy J L
Griessel G A J &
Oberholzer M O | 1983 | Fundamentele Pedagogiek vir gevorderde studente. Pretoria: HAUM. |
| Du Plooy J L &
Kilian C J G | 1982 | Fundamentele Pedagogiek: 'n inleiding.
Pretoria: HAUM. |
| Ehlers J E | 1984 | Arbeidsbetrekkinge en ondernemingsdoelwitte: 'n ondersoek na die invloed van gelyke beregting van swart werkers in enkele Suid-Afrikaanse ondernemings. Pretoria: Universiteit van Pretoria. |
| Engelbrecht C S
Kok J C &
Van Biljon S S | 1986 | Volwassewording. Durban: Butterworth. |
| Erasmus D J | 1978 | Die Pedagogiese as geborgenheidsaangeleentheid. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling. |

Everyman's Thesaurus of English Words and Phrases revised from Roget P by Browning D C. 1988. Great Britain: Sphere Books.

- Gee E G & Sperry D J 1978 **Education law and the public schools: a compendium.** Boston: Allyn and Bacon.
- Geselekteerde temas in die onderwysreg** deur Botha P, Oosthuizen I J, Oosthuizen L & Prinsloo J G. 1990. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.
- Gibson M 1983 **Workers' Rights.** New Jersey: Rowman & Allanheld.
- Glueck W F 1982 **Personnel: A diagnostic approach.** Third edition. Plano, Texas: Business Publications.
- Gouws P A 1990 **Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika.** Pretoria: J L van Schaik.
- Green G D 1994 **Industrial Relations. Text and Case Studies.** Fourth edition. London: Pitman.
- Greyling D J 1976 **Voor- en vroegvolwassenheid in Pedagogies-Andragogiese perspektief met besondere verwysing na geskonde ouerskap in 'n tegnokratiese bestel.** Pretoria : Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling.
- Griessel G A J 1975 **Die gesagsverhouding in opvoedingsleer-perspektief en Fundamentele Pedagogiek-perspektief.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif.
- Griessel G A J 1984 **Fundamentele Pedagogiek (B.Ed.) (Die Pedagogiek as wetenskapsvorm). Enigste gids vir OFP402-N.** Universiteit van Suid-Afrika, Departement Fundamentele Pedagogiek. 1984. Pretoria.

- Griessel G A J 1986 **Grondbeginsels van Opvoedende Onderwys.**
Louw G J J &
Swart C A Pretoria: Acacia Books.
- Griffin R W 1987 **Management.** Second Edition. Boston:
Houghton Mifflin Company.
- Gunter C F G 1969 **Fenomenologie en Fundamentele Opvoed-**
kunde. Stellenbosch: Universiteits-
Uitgewers en -Boekhandelaars.
- Gunter C F G 1982 **Aspekte van die teoretiese Opvoedkunde**
(met spesiale verwysing na die skool).
Hersiene uitgawe. Stellenbosch: Uni-
versiteits-Uitgewers en
-Boekhandelaars.
- Harmse H J 1981 **Pedagogiek deel 3: Fundamentele en**
Historiese Pedagogiek. Durban: Butter-
worth.
- Harmse H J &
Kirstein P P 1979 **Pedagogiek deel 1.** Durban:
Butterworth.
- Hiemstra V G &
Gonin H L 1984 **Engels-Afrikaanse regswoordeboek.**
Tweede uitgawe. Kenwyn: Juta.
- Hudgins H C &
Vacca R S 1979 **Law and education: contemporary issues**
and court decisions. Virginia: The
Michie Company.

Industrial Relations in South Africa - A core course prepared by
Finnemore M and Van der Merwe R. 1986. University of Port Elizabeth.

Inleiding tot die bestuurswese deur Cronje G J de J, Hugo W M J,
Neuland E W & Van Reenen M J. 1991. Halfweghuis: Southern Boek-
uitgewers. Tweede uitgawe.

Inleiding tot die Suid-Afrikaanse reg en regsleer deur Hosten W J, Edwards A B, Nathan C & Bosman F. 1979. Durban: Butterworth.

- | | | |
|---------------------------|------|---|
| Jacobs J J | 1985 | Die agogiese eise van hoofskap in die spesiale skool. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif. |
| Janse van Vuuren G S P | 1992 | Tug en straf in agogiese perspektief. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-proefskrif. |
| Jordaan W J & Jordaan J J | 1987 | Mens in konteks. Johannesburg: Lexicon Uitgewers. |
| Joubert J J | 1975 | 'n Antropologies-personologies-pedagogiese verantwoording van Skoolhulpdienste met besondere verwysing na die Transvaal. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif. |
| Joyce J A | 1978 | The new politics of human rights. London: The Macmillan Press. |

Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie deur Bondesio M J, Beckmann J L, Oosthuizen I J, Prinsloo J G & Van Wyk J G. 1989. Pretoria: J P van der Walt.

Juta se Verklarende Afrikaanse Skoolwoordeboek opgestel deur Conradie B. 1966. Derde hersiene uitgawe. Kaapstad: Juta.

Kind en skool: 'n fundamenteel-pedagogiese perspektief onder redaksie van Landman W A. 1981. Pretoria: N G Kerkboekhandel.

- Kirstein C L 1974 'n Onderzoek na die sinsamehange tussen voor - en nalewe in die pedago-giese situasie. Pretoria: Universiteit van Pretoria. M.Ed.-verhandeling.
- Kraan K J 1960 De Mens. Kampen: J H Kok.
Pijlman E
Rietveld B
Lammens G N &
Kouwenhoven H J
- Kramers' Latijns Woordenboek** deur Fuchs J W. 1971. Vierde Druk. Den Haag: Van Goor Zonen.
- Kritzinger M S B & 1982 **Van Schaik se Verklarende Afrikaanse**
Labuschagne F J **Woordeboek.** Sewende uitgebreide uit-gawe. Pretoria: J L Van Schaik.
- Kruger J G 1988 Die Skoolreisdienst van die Transvaalse Onderwysdepartement: 'n Onderwysbe-stuursperspektief. Pretoria: Univer-siteit van Pretoria. M.Ed.-verhande-ling.
- Kruger M M & 1982 **Fundamentele perspektiewe in die**
Whittle E P **Opvoedkunde.** Kaapstad: Juta.
- Labour Perspectives on South Africa** edited by Thomas W H. 1974. Cape Town: David Philip Publisher.
- La Grange A C de W 1983 Desentralisering van gesag in die skoolopset: 'n onderwysadministratiewe studie van bepaalde aspekte met beson-dere verwysing na die skole onder die Kaaplandse Onderwysdepartement. Stellenbosch: Universiteit van Stellen-bosch. M.Ed.-verhandeling.

- Landman W A 1985 **Fundamentele Pedagogiek en kurrikulumstudie.** Pretoria: N G Kerkboekhandel.
- Landman W A 1977 **Fundamentele Pedagogiek en onderwyspraktyk: Metodologie, Fundamentele Pedagogiek en Lesstruktuur.** Durban: Butterworths.
- Landman W A 1972 **Leesboek vir die Christen-opvoeder.** Pretoria: N G Kerkboekhandel.
- Landman W A 1988 **Navorsingsmetodologiese grondbegrippe.** Pretoria: Serva-uitgewers.
- Landman W A & Beckmann J L 1986 **Fundamentele Pedagogiek: begeleiding en bewaring.** Pretoria: N G Kerkboekhandel.
- Landman W A
Bondesio M J
Coetzee R A &
Jacobs C D 1987 **Die navorsingsprogram vir geesteswetenskaplike navorsing.** Johannesburg: Perskor.
- Landman W A & Gous S J 1969 **Inleiding tot die Fundamentele Pedagogiek: ('n poging tot fundering).** Johannesburg: Afrikaanse Pers-Boekhandel.
- Landman W A & Kilian C J G 1972 **Leesboek vir die opvoedkundestudent en onderwyser: met kernaantekeninge.** Kaapstad: Juta.
- Landman A A
Le Roux P A K
Basson A C
Louw C
Van Kerken E T
Mischke C &
Liversage A 1992 **Arbeidsreg. Enigste studiegids vir LWB 403-4 & LBL 200-J.** Universiteit van Suid-Afrika, Departement Handelsreg. 1992. Pretoria.

- Morkel P W 1993 **Arbeidsverhoudinge in die Formele Onderwys van die RSA: 'n stelselbestuurperspektief.** Pretoria: Universiteit van Suid Afrika. M.Ed.-verhandeling.
- Mostert E 1981 **'n Struktuuranalise van verantwoordelike vryheid met spesiale verwysing na die pedagogiese implikasies daarvan.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif.

Natalse provinsiale hofverslae. 1931 (NPD) 57.

- Nel P S 1993 **Suksesvolle arbeidsverhoudinge. Riglyne vir die praktyk.** Pretoria: J L van Erasmus B & Swanepoel B van Schaik.
- Nel P S & 1991 **South African industrial relations: Van Rooyen P H theory and practice.** Pretoria: Academica.
- Nel P S & 1985 **Worker representation in practice in Van Rooyen P H South Africa.** Pretoria: Academica.

NQF National Qualifications Framework (word tans nog daaraan gewerk).

- Oberholzer C K 1968 **Prolegomena van 'n prinsipiële Pedagogiek.** Kaapstad: HAUM.
- Oberholzer M O 1994 **Filosofie van die opvoeding (B.Ed.) Landman W A Enigste studiegids vir OFO411-k. Higgs P Pretoria: Universiteit van Suid-Roelofse J J Afrika Swanepoel E M & Barnard F**

Political theory and the rights of man edited by Raphael D D. 1967. London: MacMillan.

- | | | |
|---|------|---|
| Popma K J | 1959 | Levensbeskouwing. Opmerkingen naar aanleiding van de Heidelbergse Catechismus. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn. |
| Potgieter F J | 1978 | Geskiedenis van die opvoeding vir onderwysstudente. Johannesburg: McGraw-Hill. |
| Pretorius J I | 1983 | Die reëlsisteen van die skool as juridies-pedagogiese vraagstuk. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling. |
| Prinsloo J G. Advokaat, Transvaalse Onderwysersvereniging. 1996. Persoonlike onderhoud. 5 Desember. Pretoria. | | |
| Prinsloo J G & Beckmann J L | 1987 | Die onderwys en die regte en pligte van ouers, onderwysers en kinders. Johannesburg: Lex Patria. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1956 | Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 28 van 1956). Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1957 | Loonwet (Wet no. 5 van 1957). Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1957 | Staatsdienswet. Pretoria: Staatsdrukker. |

Republiek van Suid-Afrika	1966	Werkloosheidsversekeringswet (Wet no. 30 van 1966). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1967	Wet op die Onderwysbeleid (Wet no. 39 van 1967). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1981	Wet op Mannekragopleiding (Wet no. 56 van 1981). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1983	Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 110 van 1983). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1983	Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet no. 3 van 1983). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1984	Wet op die Nasionale Beleid vir Algemene Onderwyssake (Wet no. 76 van 1984). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1988	Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) (Wet no. 70 van 1988). Pretoria: Staatsdrukker.
Republiek van Suid-Afrika	1989	South African Law Commission, Working Paper 25, Project 58: Group and Human Rights. Pretoria: Suid-Afrikaanse Regskommissie.
Republiek van Suid-Afrika	1991	Projek 58: Groeps- en Menseregte: Opsomming van Interimverslag, Augustus 1991. Pretoria: Suid-Afrikaanse Regskommissie.

- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Addisionele begrotings (Wet no. 1 van 1993)**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet no. 200 van 1993)**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Regeringsvoorstelle oor 'n Handves van Fundamentele Regte. 2 Februarie 1993**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **The Bill of Rights: Applying it to local government**. Pretoria: Suid-Afrikaanse Regskommissie.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Wet op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys. (Wet no. 146 van 1993)**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (Wet no. 85 van 1993)**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1993 **Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes (Wet no. 130 van 1993)**. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika 1994 **Legislation and strategy - South Africa's Bill of Rights**. Johannesburg: Ince (Pty).

- | | | |
|---------------------------|------|---|
| Republiek van Suid-Afrika | 1994 | Wet op Indiensneming van Opvoeders (Wet no. 138 van 1994) . Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1995 | Education Labour Relations Council (ELRC): Extension of agreements . Pretoria: Department of Education. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1995 | Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) . Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1996 | Suid-Afrikaanse Skolewetsontwerp, 1996 . Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1996 | Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet no. 3 van 1996) . Pretoria: Staatsdrukker. |
| Republiek van Suid-Afrika | 1996 | Wet op Nasionale Onderwysbeleid (Wet no. 27 van 1996) . Pretoria: Staatsdrukker. |
| Roelofse J J | 1980 | Die agogica perennis in sy pedagogies-andragogiese dimensionaliteite . Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif. |
| Rycroft A & Jordaan B | 1992 | A Guide to South African Labour Law . Kenwyn: Juta. |
| Sauer R L & Voelker K E | 1987 | Labor relations : Structure and process . Columbus: Merrill Publishing Company. |

Schooling and the rights of children edited by Haubrich V F and Apple M W. 1975. Madison: University of Wisconsin.

- | | | |
|---|------|---|
| Sells B L | 1994 | The soul of the law. USA: Element. |
|
 | | |
| Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser deur Badenhorst D C, Calitz L P, Van Schalkwyk O J & Van Wyk J G. 1986. Pretoria: HAUM. | | |
|
 | | |
| Slabbert J A & Steyn M E | 1987 | Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort: Digma-Publikasies. |
|
 | | |
| Smit R J & Kilian C J G | 1973 | Onderwysende opvoeding: leesboek in die didaktiese opvoedkunde. Pretoria: N G Kerkboekhandel. |
|
 | | |
| Snyman C R | 1986 | Strafreg. Tweede uitgawe. Durban: Butterworth. |
|
 | | |
| Sonnekus M C H | 1986 | Ouer en kind: 'n handleiding oor opvoeding en opvoedingsprobleme. Stellenbosch: Universiteits-Uitgewers en -Boekhandelaars. |
|
 | | |
| Sonnekus M C H & Ferreira G V | 1981 | Die psigiese lewe van die kind-in-opvoeding - 'n handleiding in die psigopedagogiek. Stellenbosch: Universiteits-Uitgewers en -Boekhandelaars. |
|
 | | |
| Steyn L C | 1990 | Die uitleg van wette. Vyfde uitgawe. Kaapstad: Juta. |

- Stone H J S 1979 **Staatsgesag en onderwysvryheid.**
Bloemfontein: Universiteit van die
Oranje-Vrystaat. D.Ed.-proefskrif.
- Stone H J S 1972 **Struktuur en motief van die onderwys-**
stelsel. 'n Studie in die Vergelykende
Opvoedkunde. Pretoria: Universiteit
van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif.

Strafreg onder redaksie van de Wet J C. 1985. Vierde Uitgawe. Durban:
Butterworth.

- Strauss F B 1986 **Kindermenslikheid as ontvouing van**
paties-dinamiese gerelationeerdeheid -
'n pedagogiese perspektief. Pretoria:
Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-
verhandeling.
- Strauss L 1965 **Natural right and history.** Chicago:
The University of Chicago Press.
- Strauss S A & 1967 **Die Suid-Afrikaanse geneeskundige reg.**
Strydom M J Pretoria: J L van Schaik.

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1910 AD 101.

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1960 (1) SA 110 (T).

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1974 (3) SA 124 (A).

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1981 (1) SA 544, 545 (K).

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1982 (3) SA 104 (B).

Suid-Afrikaanse hofverslae. 1986 (3) SA 331 (K).

- Suid-Afrikaanse Onderwysersraad vir Blankes 1983 **Riglyne vir professionele optrede: hoofde/onderwysers (opgestel na aanleiding van SAOR-simposia).** Pretoria: Arcadia.
- Swanepoel B J 1989 **Strategieformulering as vertrekpunt vir die bestuur van arbeidsverhoudinge.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. Magister Commerciiverhandeling.
- Tarrow N B 1987 **Human rights and education.** Oxford: England Pergamon Press.
- Taylor E I H 1969 **The Christian philosophy of law, politics and the state.** Nutley, NJ: Craig.
- The Concise Oxford Dictionary of current English** edited by Sykes J B. 1989. New York: Oxford University Press. Seventh edition reprinted.
- The Plain-Language Law Dictionary** edited by Rothenberg R E. 1981. England: Penguin books.
- Thompson C 1991 **Collective Bargaining.** Juta's second annual seminar on current labour law. Workbook.
- Transvaalse Onderwysdepartement 1979 **Inligtingstuk: Diensvoorwaardes en aanverwante aangeleenthede vir onderwyspersoneel.** Pretoria: Henkos.

- Treu T 1987 **Public Service Labour Relations. Recent trends and future prospects. A comparative survey of seven industrialised market economy countries.** Geneva: International Labour Office.
- Trollip A T & Gon S C 1992 **Power, Law and Procedure.** Durban: Butterworths.
- UNIFO 1983 **International Human Rights Instruments of the United Nations 1948-1982.** London: Mansell Publishing Limited.
- United Nations 1964 **Seminar on human rights in developing countries.** New York.
- Van Aswegen H J 1989 **Geskiedenis van Suid-Afrika tot 1854.** Pretoria: Academica.
- Van Dale Nieuw Handwoordenboek der Nederlandse Taal deur De Tollenaere F en Persijn A J. 1982. Negende Uitgawe. Utrecht: Van Dale Lexicografie.**
- Vandenberg D 1983 **Human rights in education.** New York: Philosophical Library.
- Van der Byl Louw P 1988 **Die wenslikheid en moontlikheid van kultuurskepping en -ontsluiting as deel van die agogiese taak van die teknikons in die Republiek van Suid-Afrika.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. M.Ed.-verhandeling.
- Van der Merwe N J & Olivier P J J 1985 **Die onregmatige daad in die Suid-Afrikaanse reg. Vyfde uitgawe.** Pretoria: J P van der Walt.

- Van der Schyff P J 1973 **Aspekte van die plek en taak van die gesin in die moderne samelewing.** Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. MA.-verhandeling.
- Van der Vyver J D 1975 **Die beskerming van menseregte in Suid-Afrika.** Kaapstad: Juta.
- Van der Vyver J D & 1972 **Inleiding tot die Regswetenskap.**
Van Zyl F J Durban. Butterworths.
- Van der Westhuizen P C **Die beginneronderwyser. 'n Bestuurs-**
Loots Z B 1992 **matigjuridiese perspektief.** Durban:
Mentz P J Butterworth.
Oosthuizen I J &
Theron A M C
- Van Jaarsveld F A 1982 **Van Van Riebeeck tot P W Botha. 'n**
Inleiding tot die Geskiedenis van die
Republiek van Suid-Afrika. Johannes-
burg: Perskor.
- Van Jaarsveld S R & 1977 **Arbeidsreg.** Johannesburg: Lex Patria.
Coetzee W N
- Van Loggerenberg NT 1978 **Verantwoordelike opvoeding.** Bloemfon-
& Jooste A J C tein: Die Nasionale Boekhandel.
- Van Loggerenberg NT 1980 **Verantwoordelike opvoeding.** Bloemfon-
& Jooste A J C tein: Die Nasionale Boekhandel.
- Van Rensburg CJJ & 1990 **Fundamenteel-Pedagogiese Begripsver-**
Landman W A **klaringe.** Pretoria: N G Kerkboekhandel.

- Van Schalkwyk O J 1988 **Die onderwysstelsel: teorie en praktyk.** Tweede hersiene uitgawe. Alkant-rant: Alkanto Uitgewers.
- Van Wyk J G 1980 **Die vraagstuk van onderwysreg met spesiale verwysing na onderwysersopleiding in Suid-Afrika en enkele ander lande.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif.
- Van Wyk J G 1982 **Ordeningsreg vir die onderwyser.** Pretoria: Academica.
- Van Wyk J G 1987 **Onderwysreg vir die onderwyser.** Tweede hersiene uitgawe. Pretoria: Academica.
- Van Zyl P 1975 **Opvoedkunde, Deel 2 - 'n Handleiding vir Studente.** Braamfontein: Boekhandel De Jong.
- Van Zyl F J & Van der Vyver J D 1988 **Inleiding tot die Regswetenskap.** Tweede uitgawe. Durban: Butterworths.
- Venter I S J 1985 **Die Historiese Opvoedkunde: oorsprong, grondstrukture, aard en wese.** Tweede uitgawe. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.
- Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal** onder redaksie van Odendal F F. 1983. Johannesburg: Perskor. Tweede uitgawe.
- Vrey J D 1984 **Die opvoedeling in sy selfaktualisering.** Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

- Waugh P 1983 **Die agogiese eise van kultuurbewaring.**
Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. D.Ed.-proefskrif.
- Wiechers M 1973 **Administratiefreg.** Durban: Butterworth.
- Wiechers M 1987 **Administratiefreg.** Tweede uitgawe.
Durban: Butterworth.
- Wiehahn N E 1977 **Some aspects of labour relations.**
Bendix D W F & **Aspekte van arbeidsbetrekkinge.**
Farrell J D Pretoria: University of South Africa.
- Wiehahn N E 1982 **Die volledige Wiehahnverslag.**
Johannesburg: Lex Patria.

Worker rights. From apartheid to democracy - what role for organised labour? edited by Patel E. 1994. Kenwyn: Juta.

1. Vierkantige hakies [] om 'n datum, dui op 'n onsekerheid wat oor die boek se publikasiedatum selfs by die biblioteek bestaan.
2. Enige wette waarna verwys word, is in die bronnelys aangeteken onder die Republiek van Suid-Afrika volgens die jaartal.

LYS VAN TYDSKRIFARTIKELS

- | | | |
|---------------------------------------|------|---|
| Applebaum L &
Blaine H R | 1975 | Compensation and Turnover of Union Officers. Industrial Relations , vol. 14, no. 2, May 1975, pp. 156-157. |
| Barbash J | 1964 | The elements of industrial relations. British Journal of Industrial Relations , vol. II, no. 1, 1964, pp. 61-77. |
| Basson A C | 1992 | The Dismissal of Strikers in South Africa (Part 1). SA Tydskrif vir Handelsreg , vol. 4, no. 3, 1992, pp. 292,293. |
| Beckmann J L &
Prinsloo J G | 1993 | Interimverslag van die Regskommissie oor groeps- en menseregte: implikasies vir die georganiseerde onderwysprofesie. South African Journal of Education , vol. 13(1), Februarie 1993, pp. 44-49. |
| Brassey M
Cameron E &
Cheadle H | 1988 | Food & Allied Workers Union v Spekenham Supreme (2). Industrial Law Journal , no. 9, 1988, pp. 628-639. (IC) |
| Brassey M
Cameron E &
Cheadle H | 1993 | Harris v Baker & Steyger (Pty) Ltd. Industrial Law Journal , no. 14, 1993, pp. 1553-1557. (IC). |
| Brassey M
Cameron E &
Cheadle H | 1993 | National Union of Mineworkers & Another v Rustenburg Base Metals Refiners (Pty) Ltd. Industrial Law Journal , no. 14, 1993, pp. 1094-1101. (IC). |

- Donnelly J 1982 Human rights as natural rights.
Human Rights Quarterly, vol. 4, no. 3,
Summer 1982, pp. 391-405.
- Dunlop J T 1982 Working toward consensus. **Challenge**.
July/August 1982, pp. 26-34.
- Elkiss H 1981 Hazardous work and employee rights:
Can OSHA protect those who protect
themselves? **Labor Studies Journal** 6,
no. 1, pp. 68-81.
- Feinberg J 1970 The nature and value of rights.
The Journal of Value Inquiry , no 4,
1970, pp. 243-257.
- FOKUS (COVSA) 1980 Onderwys: Vakbond of professie?
FOKUS (COVSA), pp. 1413-1415.
- Fourie J J 1974 Die opvoedingstaak van die ouer en
onderwyser in die dekade sewentig.
FOKUS, vol. 2, no. 3, 1974, pp. 128-
147.
- Fowler M 1982 Coercion and practical reason.
Social theory and practice, no. 83,
1982, pp. 239-355.
- Holmstrom N 1977 Exploitation. **Canadian Journal of
Philosophy**, vol. VII, no. 2, June
1977, pp. 353-369.

- Imberman W 1979 Strikes cost more than you think. **Harvard Business Review**, vol. 57, no. 3, May-June 1979, pp. 133-138.
- Kane-Berman J S 1988 Education and Human Rights. In: **The Transvaal Educational News**, September 1988, pp. 6-10.
- Kochan T A 1979 How American workers view labor unions. **Monthly Labor Review**, vol. 102, no. 4, April 1979, p. 23.
- Margerison C J 1969 What do we mean by Industrial Relations? A Behavioral Science Approach. **British Journal of Industrial Relations**, vol. 3, no. 2, 1969, p. 274.
- Mauro M J 1982 Strikes as a result of imperfect information. **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 35, no. 4, July 1982, pp. 522-538.
- Mayer J 1985 The concept of the right to work in international standards and the legislation of ILO member States. **International Labour Review**, vol. 124, no. 2, March-April 1985, pp. 225-242.
- Meissner M 1971 The long arm of the job: a study of work and leisure. **Industrial Relations**, vol. 10, no. 3, 1971, pp. 239-260.

- Napier B 1983 Dismissals - The new ILO standards. **Industrial Law Journal**, vol. 12, no. 1, March 1983, pp. 17-27.
- Navarro P 1983 Union Bargaining Power in the Coal Industry, 1945 - 1981. **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 36, no. 2, January. 1983, pp. 214-229.
- Neethling J 1971 Enkele gedagtes oor die juridiese aard en inhoud van menseregte en fundamentele vryhede. In: **Tydskrif vir hedendaagse Romeins-Hollandse reg**, vol. 34, no. 1, Februarie 1971, pp. 240-249.
- Nickel J W 1978 Is there a human right to employment? **The Philosophical Forum**, vol. X, no. 2-4, Winter-Summer 1978-79, pp. 149-169.
- Oberholzer C K 1959 Die noodsaaklikheid van gesag in die opvoeding. **Tijdschrift voor opvoedkunde**, vol. 5, no. 1, 1959, pp. 1-15.
- Poole M 1986 Managerial strategies and "styles" in industrial relations: a comparative analysis. **Journal of General Management**, vol. 12, no. 1, Autumn 1986, pp. 40-53.
- Republiek van Suid-Afrika 1995 Regulasies betreffende die personeelvoorsiening van gerasionaliseerde onderwysinstellings. no. R 5598. **Staatskoerant**, vol. 365, no. 16814, 13 November 1995, pp. 1-78.

- Stern R D 1982 The Law and Public Education Projections for the 1980s. **Education and Urban Society**, vol. 14, no. 2, Februarie 1982, pp. 211-234.
- Suid-Afrikaanse Vereniging vir Beroeps- en Buitengewone Onderwys 1994 Nuwe onderhandelingsstatus vir die SAVBBO. **SAVBBO Nuus**, Januarie 1994, p. 1.
- Suid-Afrikaanse Vereniging vir Beroeps- en Buitengewone Onderwys 1995 Belangstelling in SAVBBO vlam landwyd op. **SAVBBO Nuus**, vol. 3, Maart 1995, p. 1.
- Suid-Afrikaanse Vereniging vir Onderwysreg en Beleid 1997 Sentrum vir onderwysreg en -beleid op inisiatief van SAVOB gestig. **SAVOB Nuusbrief**, vol. 2, Maart 1997. pp.1-4
- Transvaalse Onderwysersvereniging 1989 Regsposisie: Tug en dissipline. **Mondstuk**, Jaargang 18, no. 203, Mei 1989, p. 1.
- Transvaalse Onderwysersvereniging 1992 Voorgestelde Akte vir Menseregte: Onderwysimplikasies. **Mondstuk**, Jaargang 21, no. 235, Januarie 1992, p. 3.
- Transvaalse Onderwysersvereniging 1992 Aanpassings in die onderwys: 'n Toekomsblik. **Mondstuk**, Jaargang 21, no. 242, Augustus 1992, p. 1.

- Transvaalse 1992
Onderwysersvereniging 'n Handves van fundamentele menseregte en die moderne skool. **Mondstuk**, Jaargang 21, no. 243, September 1992, pp. 1,2,7.
- Transvaalse 1992
Onderwysersvereniging Waghond oor diensvoorwaardes. **Mondstuk**, Jaargang 21, no. 243, September 1992, p. 2.
- Transvaalse 1994
Onderwysersvereniging Die Grondwet en die Onderwys. **Mondstuk**, Jaargang 23, no. 260, Februarie 1994, pp. 1,5.
- Transvaalse 1994
Onderwysersvereniging RAVO 'n werklikheid. **Mondstuk**, Jaargang 23, no. 261, Maart 1994, p. 1.
- Transvaalse 1994
onderwysersvereniging Nuwe era vir arbeidsverhoudinge in die onderwys. **Mondstuk**, Jaargang 23, no. 262, April 1994, p. 4.
- Transvaalse 1994
Onderwysersvereniging TO op die speerpunt van kollektiewe bedinging. **Mondstuk**, Jaargang 23, no. 262, April 1994, p. 1.
- Transvaalse 1995
Onderwysersvereniging Regte: Nuwe personeelvoorsieningskale en oorplasings. **Mondstuk**, Jaargang 24, no. 269, Januarie 1995, p. 7.
- Transvaalse 1995
Onderwysersvereniging RAVO: Heffing word geïmplementeer. **Mondstuk**, Jaargang 24, no. 270, Februarie 1995, p. 1.

- Transvaalse 1995
Onderwysersvereniging Invloed van nuwe Arbeidswet op onderwys. **Mondstuk**, Jaargang 24, no. 271, Maart 1995, p. 3.
- Transvaalse 1995
Onderwysersvereniging Nuwe tendense bekommer die Uitvoerende Raad. **Mondstuk**, Jaargang 24, no. 272, April 1995, pp. 1,4.
- Transvaalse 1996
Onderwysersvereniging Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO). **Mondstuk**, Jaargang 22, no. 288, November/Desember 1996, p. 13.
- Vandenberg D 1979 Existential and phenomenological influences in Educational Philosophy. **Teachers College Record**, vol. 8, no.2, pp. 166-191.
- Van Wyk J G 1985 Leerlingveiligheid: implikasies vir die onderwysbestuurder. **Educare**, vol. 14, no. 2, 1985, pp. 92-97.
- Weinstein W 1980 Human Rights in Africa: A long-awaited voice. **Current History**, vol. 78, no. 455, 1980, pp. 97-101/130-132.
- Weisenfeld A 1969 Public employees are still second class citizens. **Labor Law Journal**, vol. 20, 1969, pp. 138-151.
- Wellington H H & 1969
Winter R K The limits of collective bargaining in public employment. **The Yale Law Journal**, vol. 78, no. 7, 1969, pp. 1107-1127.

