

Sieninge van 'n groep swart opvoeders oor onderwysersunielidmaatskap en -doelstellinge

Corene de Wet

Departement Vergelykende Opvoedkunde en Onderwysbestuur, Universiteit van die Vrystaat, Posbus 339, Bloemfontein, 9300 Suid-Afrika
dewetnc@hum.uovs.ac.za

A group of black educators' views on membership and objectives of teachers' unions. The internationally recognised right of association is recognised in South Africa by the constitution and the Labour Relations Act. Each worker, including educators, has the right to participate in establishing a trade union and to join the trade union of his/her choice. However, some politicians and academics doubt whether the educator as active trade union member can be reconciled with the professional educator. The article reports, against the background of a brief literature review of trade unions in general and teachers' trade unions in particular, on an empirical study of a group of educators' reasons for trade union membership, as well as their participation in and views of teachers' unions. The study showed that the teachers' union members who participated in the study participated actively in trade union activities. It also appeared that educators joined trade unions for economic, professional, educational, political, social and psychological reasons, amongst others. Respondents regarded the role of teachers' unions in education policy matters, professional development of educators, and improvement in the economic position of members as the most important objectives of teachers' unions.

Probleemstelling en doel

Die reg tot assosiasie is 'n internasionaal erkende reg. Dit word onder andere deur artikel 2 van Konvensie 87 van die Internasionale Arbeidsorganisasie en Artikel 11(1) van die Europese Konvensie vir die Beskerming van Menseregte en Fundamentele Vryheid erken (Rycroft & Jordaan, 1993:129; Van Jaarsveld & Van Eck, 1996:198). In Suid-Afrika word die reg van 'n werknemer om te assosieer ingelyks deur die Grondwet (RSA, 1996: arts. 17, 27[2]) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (RSA, 1995: art 4[1] en [3]; Squelch, 1999:76) erken. Elke werker, ook opvoeders, is geregtig om deel te neem aan die stigting van 'n vakbond en by die vakbond van sy/haar keuse aan te sluit. Voorts kan vakbondlede aan vakbondbedrywighede deelneem en tot ampsdraers, beamptes en vakbondvertegenwoordigers verkies word (RSA, 1995: art 4[2]).

Volgens die president van die Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysersunie (SADOU) strewe lede van sy organisasie daarna om 'n "selfless service to humankind" te lewer (Molakeng, 2001:4). In aansluiting hierby sê Mbeki (1998:2) "SADTU is an organisation of professionals". Ten tyde van die tiende herdenkingsvieringe van SADOU verbind Asmal (2000:4) hom tot samewerking met onderwysersunies. Laasgenoemde twee politieke leiers huiwer egter nie om fel kritiek teen genoemde onderwysersunie uit te spreek nie. Asmal (in Dispatch Online, 1999:2) sê byvoorbeeld dat "a trade union that saw balaclava-clad teachers driving teachers and students at gunpoint out of schools ... could not be associated with the movement of teachers which included the likes of John Dube, Mathew Goniwe and others". Mbeki (1998:5) is nog skerper in sy kritiek:

We the members of SADTU stand out as competent practitioners of the toyi-toyi. We come across as militant fighters for a better pay cheque at the end of the month. We are seen as excellent tacticians as to when to disrupt the school programme so that we can extort from the Government the greatest material benefit for ourselves and create the space for ourselves to improve our own qualifications.

Voorts blyk dit uit die literatuur (kyk o.a. Heystek & Lethoko, 2001: 223-224; Rust, 1993:146-147; Jayaram, 1992:157; Kerchner, 1992:6; Spies, 1990:13; Van Loggerenberg, 1990:1-5) dat daar dikwels geargumenteer word dat opvoeders se betrokkenheid by vakbonde nie met die professionele beeld van die onderwysprofessie rym nie. Dit is vir diesulkes ondenkbaar dat opvoeders aan kollektiewe bedingingsmeganismes kan deelneem en selfs oorgaan tot stakings. Ander is weer skepties en wonder hoe opvoeders as professionele persone afstand kan doen van hulle professionele outonomie en hulle aan unie-discipline en kontrole kan onderwerp. Daar bestaan egter ook erkenning vir die feit dat die meeste opvoeders staatsdiensampnare is. Hulle is dus onderworpe aan staatsdiensregulasies en -salarisskale, asook burokratiese rompslomp.

In die lig van Mbeki en Asmal se kritiek oor die optrede van onderwysersunielede en die skeptisisme wat daar heers oor die versoenbaarheid van die opvoeder as aktiewe vakbondlid en professionele opvoeder, sal die artikel gepoog word om die volgende probleemvrae te beantwoord:

- Wat is die omvang van swart opvoeders se betrokkenheid by onderwysersunieaktiwiteite?
- Waarom behoort swart opvoeders aan onderwysersunies?
- Wat is swart opvoeders se sieninge oor onderwysersuniedoelstellinge?

In 'n soeke na antwoorde op dié probleemvrae is die doel met hierdie artikel om teen die agtergrond van 'n kort literatuuroorsig oor vakbonde in die algemeen, en onderwysersunies in die besonder, te rapporteer oor 'n empiriese ondersoek na 'n groep swart opvoeders se redes vir vakbondlidmaatskap, asook die omvang van hul deelname aan en sieninge oor onderwysersunies.

Begripsverklaring

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (RSA, 1995: art 213) omskryf 'n vakbond as "an association of employees whose principal purpose is to regulate relations between employees and employers, including any employers' organisation". Hyman (1989:215) definieer vakbonde as "the collective instruments through which men and women in shop and office, factory, mine and mill, seek to increase their control over the conditions of their working lives." Vir Coetzee (1984:35) is 'n vakbond 'n organisasie of liggaam vir 'n aantal werkers in 'n bepaalde beroep of nywerheid wat deur bestaande en aanvaarde masjinerie, vir die beste bedeling van sy lede in die werksituasie beding. In aansluiting hierby definieer Booth (1996:7) vakbonde as "organisations whose purpose is to improve the material welfare of members, principally by raising wages above the competitive level". Die hoofsekretaris van die Suid-Afrikaanse Yster-en-Staalbedryf (1939-1972) (soos aangehaal deur Vorster, 1991:viii) definieer 'n vakbond as 'n "geregistreerde beskermingsorganisasie van 'n groep ... werknemers met identiese belange wat hom vir die bevordering van hul gemeenskaplike belange beywer". Vir Du Toit (1971:9) is 'n vakbond "n permanente organisasie van werkers in 'n sekere onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat gestig word met die doel om sake met betrekking tot ekonomiese belang d.w.s. werkstoestande by wyse van die proses van gesamentlike onderhandelinge tussen hulle en die werkgewers in die betrokke onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël met die oog op die algemene verbetering in hulle arbeidslewe en algemene lewenstandaard, terwyl daar ook omgesien word na sake wat van sosiale en nasionale belang mag wees".

Cooper (1992:302) gee die volgende omskrywing van onder-

wysersunies:¹ “Unions are special associations that operate in a legal context to protect the rights of employees through unified goals and actions, the right to “speak” or bargain for their members, and ultimately the right to withdraw service (to strike). Unions are dedicated to the improvement of life for its members through joint action with management — in this case the public education authority, the governmental unit for education, whether local, state, or national.”

Die term vakbond het sy oorsprong in die ou gildestelsel wat in die feodale tydperk bestaan het. Mense wat 'n spesifieke vak of ambag beoefen het, het 'n soort vereniging of assosiasie gestig. Vakbonde soos ons dit vandag ken, het in die vroeë industriële era ontstaan. Sedertdien is vakbonde ook vir werkers van 'n spesifieke nywerheid gestig. Soms is dit net vir 'n spesifieke vak- of beroepskategorie in die nywerheid gestig, maar dikwels vir verskillende of alle werkers van dié spesifieke nywerheidsveld. Teenswoordig word daar ambagsvakbonde, nywerheidsvakbonde, algemene vakbonde en witboordjievakbonde aangetref (Slabbert, 1987:94-96; Ironside & Seifert, 1995:81). Vervolgens sal na redes waarom werknemers dit nodig ag om aan 'n organisasie te behoort wat na hulle belange as werkers omsien.

Waarom behoort werknemers aan vakbonde?

SADOU het met sy totstandkoming in 1990 'n ledetal van 30 000 gehad. Tien jaar later het die unie 220 000 lede (SADTU, 2000:1). Volgens SADTU (2000:1) behoort ongeveer twee derdes van alle opvoeders aan SADOU. NAPOSA (NAPTOSA, 2000a:1) het op 31 Desember 1999 'n ledetal van ongeveer 85 000 gehad. Terwyl SADOU uit oorwegend swart lede bestaan, is 70% van NAPOSA-lede ook afkomstig uit agtergeblewe gemeenskappe (SADTU, 2000:6; NAPTOSA, 2000a:1). Teen die agtergrond van die groot groei in lidmaatskap van onderwysersunies sal daar vervolgens gelet word na redes waarom werkers aan vakbonde behoort.

Volgens die Marxistiese teorie (Mann, 1977:300) en Crouch (1982:45) is die verkryging van kollektiewe mag oor die werkgewer(s) en groepsolidariteit die belangrikste redes waarom werkers by vakbonde aansluit. Vir Estey (1976:85) is daar twee oorkoepelende redes vir vakbondlidmaatskap: “Workers will join a union if and when they think it pays off in terms of economic welfare or their status among friends and associates”. Webster (1987:21) identifiseer drie oorkoepelende redes vir vakbondlidmaatskap, naamlik lidmaatskapsvoordele (onder andere begrafnis-, mediese en regshulp), die beskerming van werkersregte en -belange, en die rol wat die vakbond in die verbetering van lede se salarisse kan speel. Volgens Du Toit (1971:34-35) voorsien vakbondlidmaatskap aan drie basiese behoeftes van werknemers. Eerstens is daar ekonomiese behoeftes. Die feit dat 'n vakbond deur kollektiewe bedinging beter lone vir lede verkry, kan nie-lede motiveer om aan te sluit. Tweedens is daar sielkundige behoeftes wat deur vakbondlidmaatskap bevredig word. Voorbeelde hiervan is groter vryheid van uitdrukking, geleentheid vir leierskap, sekuriteit teenoor arbitrêre bestuursoptrede en politieke doelstellinge. Sosiale behoeftes word bevredig deur interaksie met ander, en die assosiasie met groepe. Om tot vakbondlidmaatskap oor te gaan, is nie 'n ligtelike besluit nie en word deur verskeie faktore bepaal. Die keuse van 'n vakbond word waarskynlik ook beïnvloed deur die doelstellinge wat 'n spesifieke vakbond nastreef.

Vakbonddoelstellinge

Die betaling van 'n loon/salaris ooreenkomstig 'n definitiewe kriterium is volgens Slabbert (1987:100) die universele doelstelling van vakbonde. Hierdie standaardloon/salaris het betrekking op die minimum van die skaal en nie op die maksimum nie. Naas die beywering vir hoër en gebalanseerde lone/salarisse, word die vasstelling van “nor-

male werksure” as 'n universele doelstelling van vakbonde beskou. Derdens het vakbonde ten doel om na ander belangrike aspekte in die dienskontrak tussen werkgewer en werknemer om te sien — veiligheid by die werk en 'n behoorlike werksomgewing is aspekte waarby vakbonde direkte belang behoort te hê. Werksekerheid is 'n verdere aspek wat vir werkers van belang is. In aansluiting by bogenoemde, maar in wyer verband, is dit die vakbond se taak om alle moontlike masjinerie in werking te stel ten einde lede van werkloosheid te vrywaar. Voorwaardes vir toelating tot 'n ambag of beroep en die reg om sodanige beroep te beoefen, is die laaste vakbonddoelstelling wat deur Slabbert (1987:100-102) genoem word.

Flanders (1972:20-21) is van mening dat vakbonddoelstellinge deur die tyd wat vakbonde aan sekere aktiwiteite bestee bepaal word. Volgens hom spandeer vakbonde die grootste persentasie van hulle tyd aan kollektiewe bedinging ter verbetering van diensvoorwaardes van lede — dit sluit onder andere hoër salarisse, verkorte werksure en veiliger werksomstandighede in. Voorts poog vakbonde om aan hul lede groter inspraak in hulle werksomstandighede te verkry.

Vakbondbetrokkenheid by politieke aangeleenthede is volgens Davies (1966:7; 78-84) 'n tipiese Afrika-verskynsel. Vakbonde in Afrika het 'n aktiewe politieke rol in die omverwerping van die koloniale oorheersers gespeel. Na onafhanklikheidswording moes die vakbonde hulle herposisioneer, want hulle eertydse bondgenote beklee nou leierskapsposisies in die regering van die dag. Die regering is gewoonlik die grootste werkgewer in Afrikalande. Waar politieke doelstellinge voor afhanklikheidswording hoër prioriteit geniet het, beklee arbeidsaangeleenthede dié posisie na onafhanklikheidswording. Die geskiedenis van Suid-Afrikaanse onderwysersunies spreek van 'n intense betrokkenheid by politieke aangeleenthede, byvoorbeeld die Natalse Onderwysersunie se heftige teenkantiing teen multikulturele onderwys gedurende die laat tagtiger- en vroeë negentigerjare (Liver- sage, 1997:425) en die Congress of South African Trade Union (COSATO)-geaffilieerde vakbonde se militante stryd (Heystek & Lethoko, 2001:223; Masitsa, 1995:88; Baskin, 1991:69-369; Foster, 1987:220, 220-224) teen die apartheidge regering met slagspreuke soos “Freedom from below! The Struggle Continues! Freedom or Death! Victory is Certain! An injury to one is an injury to all!” (Baskin, 1991:168).

Vakbonddoelstellinge is dikwels konflikterend. Die verhoging in die salarisse van vakbondlede kan lei tot die vermindering in werksgeleentheid in die spesifieke sektor en die gevolglike werksverlies van lede en nie-lede. Voorts kan die doelstellinge van die vakbondlede op voetsoolvlak verskil van dié in leierskapsposisies. Laasgenoemde beskik dikwels oor beter inligting oor wat realistiese verwagtinge kan wees of selfverryking is (Booth, 1996:87-88).

Die basiese doelstellinge van vakbonde het volgens Du Toit (1971:22) nie verander nie — dit gaan steeds om die verbetering van die ekonomiese en sosiale welvaart van lede. Dié doelstellinge is egter nie staties nie. Dit brei voortdurend uit en ondergaan klemverskille om vir veranderende politieke, ekonomiese en maatskaplike omstandighede voorsiening te maak (Davies, 1966:7; 72; Du Toit, 1971:22; Crouch, 1982:139; Sitas, 1987:101; 109-110).

Crouch (1982:138) se siening dat daar soveel doelstellinge is as wat daar vakbonde is, is inderdaad waar. Van die vakbonde beywer hulle vir hoër salarisse, korter werksure, verbetering van werksomstandighede, vermindering in toesighouding, asook 'n groter aandeel in die organisasie se besluitnemingsproses. Daar is egter asook sosiale, politieke en beroepspesifieke doelstellinge. Teen die agtergrond van voorafgaande uiteensetting van vakbonddoelstellinge sal daar vervolgens na onderwysersuniedoelstellinge gelet word.

Onderwysersuniedoelstellinge

Harwa (1974:209) en Haarløv (1983:23) beskou die strewe van onderwysersunies om die belange van hul lede te bevorder en te beskerm; die verbetering van die diensvoorwaardes met betrekking tot salarisse en aftrede; en die kollektiewe optrede en verhouding tot die werkgewers as die drie oorkoepelende doelstellinge van onderwysersunies. Malawi se onderwysersunies het die bevordering, beskerming en

¹ In die literatuur (kyk o.a. Du Toit, 1971:9; Slabbert, 1987:94-96; Cooper, 1992:302; Ironside & Seifert, 1995:81) word na witboordjievakbonde as “unies” verwys. In die artikel sal die term “vakbond” oorkoepelend na arbeidsorganisasies verwys, en “unie” na onderwysersorganisasies.

interpretering van die sosiale, ekonomiese, opvoedkundige en politieke belange van hul lede ten doel. Dit sluit onder andere die bevordering van samewerking tussen lede op professionele vlak, die bevordering van kollektiewe optrede deur lede, asook die verbetering van die onderwys in (Harwa, 1974:210-221).

Die betrokkenheid van onderwysersunies by politieke aangeleenthede word duidelik geïllustreer deur die doelstellinge van die Japanse Onderwysersunie (JOU) gedurende die veertigerjare van die vorige eeu. Die JOU het gedurende dié jare onder andere die daartelling van demokratiese onderwys, asook die "construction of a democratic country, loving peace and freedom" ten doel gehad (Thurston, 1993:93). In Australië, waar onderwysersunies reeds meer as 'n eeu lank bestaan, het dié unies die volgende oorkoepelende doelstellinge:

- Die verbetering van die werksomstandighede, -sekuriteit en -inkomste van opvoeders.
- Opvoeders moet groter inspraak in kurrikulumaangeleenthede hê.
- Die uitbreiding van opvoeders se inspraak in hul werksomstandighede deur die demokratisering van skole en die desentralisering van besluitneming en beleidmaking.
- Die aanspreek van sosiale vraagstukke.
- Opvoeders moet deur hulle unies bemaagtig word om aktief aan gemeenskapsaktiwiteite deel te neem (Spaull, 1992:24).

Onderwysersunies in China het die volgende ten doel:

- Moedig sosialistiese aktiwiteite aan.
- Die beskerming van die finansiële, demokratiese en psigologiese belange van opvoeders.
- Die verteenwoordiging van opvoeders op regeringsvlak.
- Die verhoging van die vlak van onderwys deur die vestiging van opvoedersamewerkingsgroepe wat mekaar professioneel en sosiaal ondersteun en ontwikkel (Jun, 1992:59).

In Griekeland beywer onderwysersunies hulle nie net vir die verbetering van die salarisse en werksomstandighede van lede nie, maar is ook aktief by internasionale politieke kwessies soos ontwapening, asook plaaslike sosiale en politieke aangeleenthede betrokke. Griekse onderwysersunies is polities gepolariseer en vorm drukgroepe om regeringsbesluite te beïnvloed (Jecchinis & Koutroukis, 1992:132).

Onderwysersunies in Israel het meer as die verbetering van die salarisse en diensvoorwaardes van opvoeders ten doel. Hulle veg vir die regte van opvoeders. Hulle streef na die verbetering van onderwys in Israel en beywer hulle vir groter insae in onderwysbeleidsaangeleenthede en -aktiwiteite op plaaslike en nasionale vlak. In lyn met hulle strewe om aan politieke diskoerse en aktiwiteite deel te neem, werk Israeli-onderwysersunies nou met plaaslike en nasionale vakbonde saam (Gaziel, 1992:184).

Vir die doel van die artikel word daar met betrekking tot die Suid-Afrikaanse situasie op die doelstellinge van twee hoofsaaklik swart onderwysersunies, naamlik NAPOSA en SADO, asook die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie (SAOU) gekonsentreer. Onderstaande is 'n geïntegreerde sinopsis van dié organisasies se doelstellinge (NAPTOSA, 2000b:1; SAOU, 2000:1; SADTU, 1995:3-4).

- Betrokkenheid by onderwysbeleid en -beplanningsaangeleenthede.
- Die verskaffing van regsadvies oor arbeidsaangeleenthede aan lede.
- Die verbetering van die werksomstandighede en salarisse van lede.
- Die oplossing van geskille tussen lede en werkgewers of werkgeverorganisasies deur middel van konsilasie, arbitrasie en mediaisie.
- Die ontwikkeling en implementering van 'n gedragskode vir lede.
- Die vernietiging van geslagsdiskriminasie.
- Die vestiging van regstellendeaksie-programme vir vrouens, asook die skepping van geleenthede om vrouens se deelname op alle vlakke van die vakbondorganisasie en die onderwysstelsel in sy geheel uit te brei.
- Die uitwissing van rassiediskriminasie by onderwysindiensneming.

- Die uitwissing van rassisme in Suid-Afrikaanse skole.
- Om as spreekbuis vir lede op te tree in onderwysaangeleenthede.
- Sien om na die belange van lede.
- Die daartelling en handhawing van 'n effektiewe onderwysstelsel wat voorsiening vir verpligte onderwys maak.
- Die bevordering van samewerking tussen opvoeders, ouers en die gemeenskap.
- Die professionele ontwikkeling van opvoeders.

Voorafgaande uiteensetting van vakbonddoelstellinge bevestig Du Plessis (1993:74) se siening dat daar positiewe en negatiewe apekte aan die vakbondwese verbonde is. Vakbonde kan enersyds 'n ontwrigtende faktor wees as die politieke en ekonomiese apekte oorbeklemtoon word. Andersyds is vakbonde ook besig om heelwat ten goede tot stand te bring, soos die bevordering van die werknemers se sosiale, kulturele, professionele en ekonomiese voortuitgang, die verwerping van diskriminasie en inspraak in onderwyswetgewing.

Empiriese ondersoek

Navorsingsinstrument

'n Empiriese ondersoek is van stapel gestuur om eerstens vas te stel wat 'n groep swart opvoeders se betrokkenheid by onderwysersunies is. Tweedens is gepoog om te bepaal waarom die respondente lede al dan nie van onderwysersunies is. Derdens is hulle sieninge oor onderwysdoelstellinge bepaal. Laastens is gepoog om vas te stel watter van dié doelstellinge deur die respondente as belangrik beskou word. Die navorsingsinstrument was 'n gestruktureerde vraelys. Dié vraelys was slegs in Engels beskikbaar.

Die steekproef

Die universum het bestaan uit swart opvoeders verbonde aan primêre en sekondêre skole geleë in die Noordelike Provinsie, Oos-Kaap en die Vrystaat. 'n Steekproef van 250 opvoeders is in ooreenstemming met die gerieflikheidsbeginsel uit die bevolking van al die opvoeders van bogenoemde skole getrek. Hierdie 250 deelnemers was beskikbaar ten tyde van hulle studie in óf BEd Hons óf die Gevorderde Onderwysertifikaat aan die Universiteit van die Vrystaat.

Tweehonderd-en-vyftig vraelyste is uitgedeel en 207 is terugontvang. Die hoë persentasie (82.8%) voltooië vraelyste kan daaraan toegeskryf word dat die vraelyste uitgedeel en ingevul is terwyl die deelnemers klas bygewoon het.

Die beroepsprofiel van die respondente wat die vraelys voltooi het, was soos volg:

Opvoeders (posvlak 1):	155 (74.88%)
Departementshoofde (posvlak 2):	35 (16.91%)
Adjunkhoofde:	6 (2.9%)
Skoelhoofde:	11 (5.31%)
Totaal:	207 (100%)

Die gemiddelde ouderdom van die 207 respondente, waarvan 136 vrouens en 71 mans was, was 36 jaar en 3 maande.

Die steekproef kan as 'n gerieflikheidssteekproef beskryf word, want die deelnemers was beskikbaar terwyl hulle klas bygewoon het. Heystek en Louw (1999:22) regverdig hierdie tipe steekproef op grond van koste- en tydoorweginge. Om dieselfde inligting via geposte vraelyste te bekom, sou nie net baie duurder gewees het nie, maar sou ook baie langer geduur het.

Betroubaarheid en geldigheid

Die inhoudsgeldigheid van die vraelys is bepaal deur 'n loodsstudie en 'n literatuurstudie. Nadat vyftien opvoeders die vraelys voltooi het, is enkele veranderinge aan die inhoud en struktuur van die vraelys aangebring.

Die betroubaarheid van die vraelys is positief beïnvloed deur die feit dat die deelnemers Vergelykende Opvoedkunde en Onderwysregstudente was. Hulle was dus vertrouwd met onderwysvraagstukke en -uitdagings, asook aspekte van die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg. Die persoonlike teenwoordigheid van die navorser het daartoe bygedra dat enige onduidelikhede op die vraelys dadelik opgeklaar kon word. Die

moontlikheid bestaan egter dat die feit dat die deelnemers opvoeders was wat besig was om hulle kwalifikasies te verbeter, 'n invloed op hulle beoordeling van onderwysersuniedoelstellinge kon gehad het. Dit plaas 'n beperking op die veralgemeenbaarheid van die bevindinge van hierdie navorsingsprojek.

Verwerking van gegewens

In Afdeling B van die vraelys is die repondente gevra om redes te gee waarom hulle lede al dan nie van onderwysersunie is. Die antwoorde van die respondente is ontleed. Terwyl sommige respondente slegs 'n enkele rede ten gunste van of teen lidmaatskap gegee het, het ander verskeie redes aangevoer. Die verwysings na die aantal respondente wat 'n sekere rede vir onderwysersunielidmaatskap aangevoer het, moet nie as 'n kwantifisering van gegewens gesien word nie. Ter wille van struktuur is die respondente se redes gekategoriseer.

In Afdeling C van die vraelys (vergelyk Tabel 4) is die respondente gevra om hul sieninge oor bepaalde doelstellinge van onderwysersunies te gee. Hulle moes van die volgende skaal gebruik maak:

- 4 = stem volkome saam
- 3 = stem saam
- 2 = stem nie saam nie
- 1 = verskil geheel en al

Respondente se sieninge is vervolgens deur wiskundige berekenings bepaal (kyk Tabelle 1-3).

In Afdeling C van die vraelys (kyk Tabel 5), is respondente ook versoek om die drie onderwysersdoelstellinge wat hulle as die belangrikste beskou in prioriteitsorde te rangskik. Voorlopige rangordewaares is daarna aan dié doelstellinge, volgens die response, toegeken. Hierna is die totale gemiddelde graderingspunt van elk bepaal. Hiervan is die totale gemiddelde rangordetelling afgelei.

Resultate

Deelname van respondente aan onderwysersunie-aktiwiteite

Die oorgrote meerderheid van die respondente, naamlik 203 (98.07%), behoort aan 'n onderwysersunie. Van hulle behoort 180 (88.67%) aan SADOU, 24 (11.82%) aan NAPOSA-geaffilieerde unies en een aan the Congress of Azalian Teachers' Union. 'n Relatief groot persentasie (29.95%) van die respondente was/is ampsdraers in hul onderskeie unies. Die gemiddelde aantal onderwysersunievergaderings wat gedurende 2000 deur die respondente bygewoon is, was 5.2. Terwyl 158 (76.33%) van die respondente van mening is dat 'n voldoende aantal onderwysersunievergaderings per jaar gehou word, reken 25 (12.08%) dat daar te veel vergaderings is en 24 (11.59%) dat daar te min is. Die prioriteit wat onderwysersunievergaderings in die respondente se dagboekbeplanning beklee, word deur hulle response op die vraag oor hoe belangrik hulle dié vergaderings ag, geïllustreer. Hul response word in Tabel 1 opgesom.

Tabel 1 Die belangrikheid van onderwysersunievergaderings vir opvoeders

	N	%
Ek woon eerder 'n onderwysersunievergadering by as feitlik enige iets anders	31	14.98
Ek woon gewoonlik onderwysersunievergaderings by	61	29.46
Soms woon ek onderwysersunievergaderings by, soms verkies ek om iets anders te doen	99	47.83
Ek woon gewoonlik nie onderwysersunievergaderings by nie	16	7.73
Totaal	207	100

Om respondente se betrokkenheid by uniebedrywighede te bepaal, is aan hulle gevra hoe gereeld hulle aan besprekings op unievergaderings deelneem. Dit wil voorkom asof die meerderheid respondente aktief aan vergaderings deelneem, want 35 (16.91%) en 94 (45.41%) het hulle eie deelname onderskeidelik as baie gereeld en

gereeld beoordeel. Slegs 26 (12.56%) van die respondente neem nooit aan besprekings deel nie. Voorts het 60 (28.99%) en 69 (33.33%) van die respondente aangedui dat óf die meerderheid óf omtrent die helfte van hulle kollegas aktief aan onderwysersunievergaderings deelneem. Om respondente se belangstelling by unieaangeleenthede te beoordeel, is hulle ook gevra hoe gereeld hulle hul onderskeie unies se publikasies (byvoorbeeld koerante, nuusbriewe en tydskrifte) lees. Hul antwoorde word in Tabel 2 opgesom.

Tabel 2 Die frekwensie waarteen onderwysersuniepublikasies gelees word

Frekwensie	N	%
Elke maand	142	68.60
Redelik gereeld	39	18.84
Selde	19	9.18
Nooit	3	1.45
Nie van toepassing nie	4	1.93
Totaal	207	100

Uit Tabel 2 kan afgelei word dat onderwysersuniepublikasies gewilde leesstof vir die respondente is. 'n Relatief groot persentasie, 68.6% en 18.84% respondente lees dit óf elke maand óf "redelik gereeld".

Die respondente se sieninge oor wie lede van onderwysersunies mag wees, word in Tabel 3 gegee.

Tabel 3 Sieninge oor wie lede van onderwysersunies mag wees

Mag die volgende persone lede van onderwysersunies wees?	Ja	%	Nee	%
Skoolhoofde	191	92.27	16	7.73
Adjunkskoolhoofde	194	93.72	13	6.28
Provinsiale Onderwysdepartementshoofde	105	50.72	102	49.28
Provinsiale lede van die Uitvoerende Raad vir Onderwys	64	30.92	143	69.08
Nasionale Minister van Onderwys	50	24.15	157	75.85

Hoewel lede van 'n bestuursplan in 'n tipiese vakbondsituasie nie lede van 'n vakbond is nie (Herbst, Slabbert & Terblanche, 1987:20), blyk dit dat die respondente sodanige lidmaatskap goedkeur as dié lede deel van die praktiserende professie is. Terwyl 50.72% van die respondente ten gunste van die Provinsiale Onderwysdepartementshoofde se lidmaatskap is, is hulle gekant teen die lidmaatskap van die provinsiale lede van die Uitvoerende Raad vir Onderwys en die Nasionale Minister van Onderwys.

Redes waarom die respondente aan 'n onderwyserunie behoort
Die respondente het 'n groot verskeidenheid antwoorde verstrek op die vraag waarom hulle aan 'n onderwysersunie behoort. Hulle antwoorde is ter wille van struktuur gekategoriseer. Nóg die oorkoepelende redes nóg die spesifieke redes is in 'n prioriteitsvolgorde geplaas.

Arbeidsverhoudinge:

Een van die belangrikste oorkoepelende redes vir lidmaatskap is die potensiele rol wat onderwysersunies in arbeidsverhoudinge kan speel. Een en dertig respondente skryf dat hulle by die unie aangesluit het omdat die unie hulle sal verteenwoordig en beskerm in probleem-situasies. Voorts is 32 respondente van mening dat onderwysersunielidmaatskap hulle teen onregverdigde arbeidspraktyke sal beskerm.

Die verkryging van regshulp in onderwysaangeleenthede (6), werksekuriteit (16), en beskerming teen intimidasie deur skoolhoofde (2) is nog belangrike arbeidsverwante redes vir lidmaatskap.

Ekonomiese voordele:

Agtien respondente het by onderwysersunies aangesluit omdat dié unies namens hul lede vir beter salarisse en byvoordele onderhandel.

Die belange van die werker:

'n Relatief groot getal respondente (69) noem as rede vir hul lidmaatskap die siening dat hul onderwysersunies vir hulle regte “veg”.

Groepsolidariteit:

Onderwysersunielidmaatskap is vir agt respondente die versinnebeelding van die eensgesindheid onder opvoeders. Twee van dié agt respondente noem dit “a sense of belonging”. Volgens vyf respondente gee onderwysersunielidmaatskap 'n gevoel van geborgenheid aan lede. Een van hulle verwoord dit as volg: “To have a home to belong to as a teacher so that my interest can be heard”.

Spreekbuis vir lede:

Die moontlikheid dat onderwysersunies as 'n spreekbuis kan dien waardeur lede hulle ontevredenheid met departementele aangeleenthede kan lug, is vir 13 respondente 'n rede vir lidmaatskap.

Deelname aan onderwysbeleidsaangeleenthede:

Van die respondente wil nie net hulle stem laat hoor om uiting aan hulle ontevredenheid te gee nie, maar hulle wil ook aan die besluitnemingsproses deelneem. Vier responente noem die feit dat onderwysersunies as skakel tussen die opvoeders en die regering optree as 'n rede vir hulle unielidmaatskap. Volgens nege van die respondente is die rol wat onderwysersunies in belangrike onderwysbeleidsaangeleenthede speel 'n sleutelrede vir lidmaatskap aan hulle onderskeie unies.

Professionele ontwikkeling:

Die rol wat onderwysersunies in die professionele ontwikkeling van hul lede speel, was vir 36 respondente 'n belangrike oorweging vir lidmaatskap. Ses van hierdie respondente noem dat hulle unies werkwinkels aanbied om opvoeders professioneel te bemagtig en hulle op te lei om tot hul volle potensiaal te ontwikkel. 'n Ander respondent skryf dat haar unie haar motiveer om na die beste van haar vermoë te presteer. Die feit dat SADOU 'n gedragskode het, is vir ses respondente 'n belangrike motivering vir lidmaatskap. Volgens een van hierdie respondente het die gedragskode 'n waghond-effek — dit ver-seker dat sy haar nie aan wangedrag skuldig maak nie. Een van die respondente skryf dat onderwysersunielidmaatskap hom in die skool-situasie bemagtig.

Onderwysersunies as inligtingsbron:

Verskeie respondente se besluit om by 'n onderwysersunie aan te sluit, is skynbaar beïnvloed deur die feit dat onderwysersunies aan lede onderwysverwante inligting verskaf. Volgens 15 respondente word hulle op hoogte gehou van ontwikkeling en veranderinge op onderwysterrein. Vir van die respondente is dit belangrik dat hulle onderwysersunie aan hulle inligting oor die regte van opvoeders (13), arbeidsaangeleenthede (4), onderwysreg (3), asook kurrikulumontwikkeling (2) verskaf.

Politieke redes:

Respondente het verskeie politieke redes vir hulle lidmaatskap genoem: Die rol wat onderwysersunies in die uitwissing van rassisme in skole en die daargestelling van gelyke onderwysgeleenthede (5), asook die transformasieproses (5) speel. Onderwysersunie tree voorts teen rassiediskriminasie op (1) en neem standpunt teen privatisering van staatseiendom in (1). Onderwysersunies beywer hulle vir die verkryging van gelyke regte vir alle opvoeders (3). Vyf respondente het by

onderwysersunies aangesluit omdat sodanige lidmaatskap 'n uitlewing van die demokratiese reg van werkers is.

Die belange van die leerders:

Volgens nege respondente het hulle by hul onderskeie unies aangesluit omdat dié betrokke unies hulle vir kwaliteitsonderwys beywer. Een van dié respondente skryf dat haar onderwysersunie veg “to improve black education in this country”. 'n Ander respondent voer as rede aan dat haar onderwysersunie die verbetering van die regte van leerders ten doel het.

Psigologiese en sosiale redes:

Terwyl twee respondente skryf dat die sosialiseringsgeleenthede wat lidmaatskap van 'n unie gee 'n belangrike oorweging vir lidmaatskap was, noem 'n ander respondent dat onderwysersunielidmaatskap sy aansien in die gemeenskap verhoog het. 'n Respondent skryf dat sy by 'n unie aangesluit het ter wille van morele ondersteuning deur medeledes.

Ander redes:

Een van die respondente het bloot by 'n onderwysersunie aangesluit omdat dit van haar verwag word: “A teacher must be affiliated with a certain union.”

Respondente wat aangedui het dat hulle nie aan 'n onderwysersvakbond behoort nie, is gevra om redes vir die besluit te noem. Slegs drie van die vier respondente wat nie aan 'n onderwysersunie behoort nie, het redes verskaf. Een van die respondente het daarop gewys dat hy 'n tydelike aanstelling het. Dit is volgens hom onmoontlik om volgens departementele prosedures unielidmaatskapgeld van tydelike personeel se salarisse af te trek. Hy vereenselwig hom egter met die ideale en doelstellinge van 'n (ongenoemde) onderwysersunie: “I sympathise and attend all local branch meetings”. Volgens twee van die respondente moedig unies hul lede aan om te staak — en dit is volgens hierdie twee opvoeders tot nadeel van hulle leerders.

Respondente se beoordeling van onderwysersuniedoelstellinge

In Tabel 4 word respondente se beoordeling van 'n samevatting van NAPOSA (NAPTOSA, 2000b:1), SADOU (SADTU, 1995:3-4) en SAOU (2000:1) se doelstellinge weergegee.

Met die uitsondering van doelstelling 5, wat die bevordering van huistaal as onderrig- en leertaal ten doel het, het meer as 75% van al die respondente met al die ander doelstellinge óf volkome saamstem óf saamgestem. Doelstelling 5 is die enigste van die doelstellinge wat in die vraelys opgeneem is wat nie deel van NAPOSA of SADOU se doelstellinge uitmaak nie. Dié doelstelling kom slegs by SAOU-doelstellinge voor. Hoewel hierdie doelstelling nie deur die respondente verwerp is nie (52.5% van die respondente stem in 'n mindere of meerdere mate met die doelstelling saam), is dit volgens Tabel 5 die mins belangrike doelstelling.

Tabel 5 gee in rangorde die respondente se sieninge oor watter onderwysuniedoelstellinge die belangrikste is.

Respondente ag die strewe van onderwysersunies om deur middel van konsiliatie, arbitrasie en mediasie geskille te besleg, nie baie belangrik nie, aangesien die gemiddelde gradering laer as die mediaangemiddeld (23.04) is. 'n Doelstelling wat nou hiermee verband hou, naamlik om na lede se finansiële posisie om te sien en hul werksomstandighede te verbeter, word egter as die derde belangrikste doelstelling beoordeel. Dit wil voorkom asof die respondente erns met die onderwys het — onderwysersunies se strewe om betrokke te wees by onderwysbeleidsaangeleenthede en die professionele ontwikkeling van opvoeders word deur hulle as die belangrikste en tweede belangrikste onderwysdoelstellinge beskou.

Bespreking

Uit die literatuurstudie en empiriese ondersoek blyk dit dat daar 'n verband tussen die redes waarom die respondente aan onderwysersunies behoort en hulle beoordeling van onderwysersuniedoelstellinge is. In

Tabel 4 Die beoordeling van onderwysersuniedoelstellinge

Doelstellinge	4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 Onderwysersunies moet daarna strew om by onderwys-beleidsaangeleenthede betrokke te raak.	131	65.5	49	24.5	8	4.0	12	6.0
2 Onderwysersunies moet daarna strew om by onderwysbeplanning betrokke te raak.	113	56.5	66	33.0	10	5.0	11	5.5
3 Onderwysersunies moet daarna strew om regsadvies aan lede oor arbeidsaangeleenthede te verskaf indien sodanige geleenthede hulle voordo.	84	42.0	84	42.0	24	12.0	8	4.0
4 Onderwysersunies moet daarna strew om geskille tussen lede en werkgewers of werkgewerorganisasies by wyse van konsiliasie, arbitrasie en mediasie te skik.	94	47.0	64	32.0	20	10.0	22	11.0
5 Onderwysersunies moet daarna strew om huistaal as onderrig- en leertaal in skole te bevorder en te verbeter.	44	22.0	61	30.5	63	31.5	32	16.0
6 Onderwysersunies moet by die ontwikkeling en implementering van 'n gedragskode vir lede betrokke raak.	131	65.5	52	26.0	7	3.5	10	5.0
7 Onderwysersunies moet daarna strew om geslagsdiskriminasie en seksuele teistering teenoor opvoeders en leerders te vernietig.	139	69.5	42	21.0	6	3.0	13	6.5
8 Onderwysersunies moet strew na die vestiging van regstellende-aksie-programme vir vroue, asook die skepping van geleenthede om vrouens se deelname op alle vlakke van die vakbondorganisasie en die onderwysstelsel as 'n geheel te optimaliseer.	105	52.5	69	34.5	12	6.0	14	7.0
9 Onderwysersunies moet daarna strew om rassisme in skole te vernietig.	126	63.0	40	20.0	16	8.0	18	9.0
10 Onderwysersunies moet daarna strew om diskriminasie gebaseer op ras by onderwysindiensneming uit te wis.	133	66.5	42	21.0	13	6.5	12	6.0
11 Onderwysersunies moet namens hulle lede hulle menings oor onderwysaangeleenthede lug.	110	55.0	73	36.5	10	5.0	7	3.5
12 Onderwysersunies moet na die belange van hulle lede omsien.	97	84.5	74	37.0	15	7.5	14	7.0
13 Onderwysersunies moet hulle vir die daarstelling en handhawing van 'n effektiewe onderwysstelsel wat voorsiening maak vir verpligte onderwys beywer.	101	50.5	78	39.0	10	5.0	11	5.5
14 Onderwysersunies moet daarna strew om in belang van die onderwys samewerking met ouers en die gemeenskap te bevorder.	124	62.0	54	27.0	14	7.0	8	4.0
15 Onderwysersunies moet na die professionele ontwikkeling van opvoeders strew.	140	70.0	46	23.0	8	4.0	6	3.0
16 Onderwysersunies moet hulle vir die verbetering van die werksomstandighede en salarisse van lede beywer.	138	60.0	48	24.0	7	3.5	7	3.5
1. Verskil geheel en al;			2. Stem nie saam nie;			3. Stem saam;		
						4. Stem volkome saam		

onderstaande bespreking sal dié vervlegting aangedui word.

Verskeie van die oorkoepelende redes waarom die respondente aan onderwysersunies behoort, stem ooreen met dié wat in die literatuur gevind is: groepsolidariteit, kollektiewe bedingingsmag, ekonomiese welvaart, verbetering van werksomstandighede, asook bevrediging van psilogiese en sosiale behoeftes. Daar is egter ook beroepsesifieke redes waarom die respondente aan onderwysersunies behoort: onderwysersunies bemagtig hul lede professioneel en sien om na die belange van leerders, gee aan lede die geleentheid om aan onderwysbeleids- en beplanningsaangeleenthede deel te neem, en verskaf beroepsverwante inligting aan lede. Laastens blyk dit dat van die respondente aan spesifieke onderwysersunies behoort omdat dié unies aan hul lede se politieke behoeftes voorsien.

'n Relatief groot aantal lede het as rede vir hul lidmaatskap professionele ontwikkeling in die algemeen, en die feit dat SADOU 'n eie gedragskode vir lede het (SADTU, 2001a:1) as rede vir lidmaatskap aan dié onderwysersunie genoem. Voorts blyk dit dat die respondente die professionele ontwikkeling van opvoeders as die tweede belangrikste, en die ontwikkeling en implementering van 'n gedragskode as die vyfde belangrikste onderwysersuniedoelstellinge beskou. Flanders (1972:19) is egter van mening dat vakbonde nie 'n gedragskode vir lede in plek moet hê nie. Volgens hom is 'n vakbond nie "a kind of social police force" nie, en

the first and overriding responsibility of all trade unions is to the welfare of their own members. That is their primary commitment; not to a firm, not to an industry, not to the nation.

Verskeie respondente het as rede vir hul onderwysersunielidmaatskap aangevoer dat hulle deur middel van hul unies op hoogte van die jongste onderwys- en beroepsverwante ontwikkeling gehou word. Die feit dat 'n groot persentasie respondente óf elke maand óf redelik gereeld onderwysersuniepublikasies lees, bevestig voorafvermelde rede vir lidmaatskap.

Dit blyk uit die navorsing dat die respondente redelik aktief by onderwysersunieaktiwiteite betrokke is. Sodanige betrokkenheid by takaktiwiteite word volgens Fosh (1981:55-56; 67) tot groot hoogte bepaal deur faktore wat met die sosialiseringproses geassosieer word. Die sosiale en/of professionele aansien van aktiewe medetakele kan tot groter betrokkenheid lei van diegene wat deur assosiasie met dié lede hul eie aansien in die vakbond en gemeenskap wil verhoog. Die sluit van vriendskapsbande met aktiewe vakbondlede het dieselfde gevolg. Die teendeel is ook waar. Indien persone op aktiewe vakbondlede neersien en/of vriendskapsbande met anti-vakbondlede sluit, sal hulle vlak van betrokkenheid by vakbondaktiwiteite óf afneem óf hulle sal hulle van sodanige aktiwiteite onttrek. Hoewel die navorsingsprojek slegs die kwantitatiewe aspek van deelname aangeraak het bevestig die feit dat enkele respondente sosiale en psilogiese redes vir hulle unielidmaatskap genoem het, tot groot hoogte Fosh se siening. Shane (1989:20) is egter van mening dat die begeerte na sosiale aanvaarding as rede vir vakbondlidmaatskap 'n swak basis vir sinvolle deelname aan vakbondaktiwiteite is. 'n Ondersoek is noodsaaklik om Shane se siening óf te bevestig óf te weerlê.

Verskeie respondente het laat blyk dat hulle aan onderwysers-

Tabel 5 Gradering van onderwysersuniedoelstellinge

Doelstellinge	Eerste	Tweede	Derde	Gemiddelde gradering	Rangorde
Onderwysersunies moet daarna strewre om by onderwysbeleidsaangeleenthede betrokke te raak.	52	11	8	62.00	1
Onderwysersunies moet na die professionele ontwikkeling van opvoeders strewre.	19	12	37	40.00	2
Onderwysersunies moet hulle vir die verbetering van die werksomstandighede en salarisse van lede beywer.	17	17	20	35.00	3
Onderwysersunies moet daarna strewre om geslagsdiskriminasie en seksuele teistering teenoor opvoeders en leerders te vernietig.	17	21	10	34.33	4
Onderwysersunies moet by die ontwikkeling en implementering van 'n gedragskode vir lede betrokke raak.	12	18	16	29.33	5
Onderwysersunies moet daarna strewre om by onderwysbeplanning betrokke te raak.	14	16	7	27.00	6
Onderwysersunies moet daarna strewre om in belang van die onderwys samewerking met ouers en die gemeenskap te bevorder.	4	20	20	24.00	7
Onderwysersunies moet daarna strewre om rassisme in skole te vernietig.	9	14	10	21.67	8
Onderwysersunies moet daarna strewre om geskille tussen lede en werkgewers of werkgewerorganisasies by wyse van konsiliasie, arbitrasie en mediasie te skik.	9	10	7	18.00	9
Onderwysersunies moet namens hulle lede hulle menings oor onderwysaangeleenthede lug.	7	7	13	16.00	10
Onderwysersunies moet na die belange van hulle lede omsien.	7	9	5	14.67	11
Onderwysersunies moet daarna strewre om regsadvies aan lede oor arbeidsaangeleenthede te verskaf indien sodanige geleenthede hulle voordoen.	8	5	4	12.67	12
Onderwysersunies moet strewre na die vestiging van regstellendeaksie-programme vir vroue, asook die skepping van geleenthede om vrouens se deelname op alle vlakke van die vakbondorganisasie en die onderwysstelsel as 'n geheel te optimaliseer.	3	9	8	11.67	13
Onderwysersunies moet hulle vir die daarstelling en handhawing van 'n effektiewe onderwysstelsel wat voorsiening maak vir verpligte onderwys beywer.	3	6	8	9.67	14
Onderwysersunies moet daarna strewre om diskriminasie gebaseer op ras by onderwysindiensneming uit te wis.	3	4	10	9.00	15
Onderwysersunies moet daarna strewre om huistaal as onderrig- en leertaal in skole te bevorder en te verbeter.	0	5	1	3.67	16

unies behoort omdat lidmaatskap hulle op indirekte wyse 'n aandeel in onderwysbeleids- en beplanningsaangeleenthede gee. Dié redes is dan ook eerste en sesde belangrikste volgens die graderingslys van onderwysersuniedoelstelling. Uit 'n historiese oorsig oor die werksaamhede van SADOU, asook persverklarings en toesprake deur lede van SADOU en NAPTOSA blyk dit dat die unies die regering gereeld van advies voorsien oor sake soos kurrikulumontwikkeling, hoër onderwys, en opvoederopleiding. Voorts is die unies betrokke by indiensopleiding van swak gekwalifiseerde opvoeders en HIV/VIGS-programme (NAPTOSA, 2001:1; SADTU, 2000:3-6; SADTU, 2001b:1).

Die onlosmaaklike band tussen politiek en onderwys in Suid-Afrika word nie net gereflekteer deur die politieke redes wat deur respondente vir hul uniëlidmaatskap aangevoer word nie, maar ook uit die literatuuroorsig, die doelstellinge van SADOU, NAPTOSA en SAOU, en die respondente se beoordeling en gradering van dié doelstellinge.

Uit die literatuurstudie blyk dit dat die belangrikste rede vir vakbondlidmaatskap die beskerming van die werknemers se ekonomiese en arbeidsbehoeftes deur middel van kollektiewe bedinging is. Die redes wat deur die respondente genoem is vir hulle lidmaatskap aan onderwysersunies gee erkenning aan die belangrikheid wat die onderwysersunies in ekonomiese en arbeidsaangeleenthede speel. Die respondente beskou die verbetering van hul werksomstandighede en salarisse as die derde belangrikste onderwysersuniedoelstelling. Die rol wat onderwysersunies in die konsiliasie, arbitrasie en mediasie van werkgewer-werknemer-geskille moet speel, is egter slegs die negende belangrikste doelstelling volgens respondente.

Onderwysersuniedoelstellinge wat betrekking het op professionele aangeleenthede skyn dus belangriker te wees as dié wat wentel rondom ekonomiese en arbeidsaangeleenthede. Was Thabo Mbeki en Kader Asmal dus onregverdig in hulle kritiek op onderwysersunielede? Hierdie vraag sal hopelik beantwoord word na afloop van 'n navorsingsprojek oor onderwysersunielede se sieninge oor en deelname aan takings.

Mbeki en Asmal se houding teenoor onderwysersunies is tipierend

van die ambivalente posisie waarin vakbonde wat aan die vryheidstryd deelgeneem het, verkeer. Voor 1994 het politieke doelstellinge en loyaliteite hoë prioriteit by swart vakbonde geniet, nou konsentreer hierdie unies op die professionele en ekonomiese behoeftes van lede. Volgens Flanders (1972:20) moet vakbondbestuur hul loyaliteit jeens lede hoër ag as partypolitieke loyaliteite:

Once trade unions appear to be acting as servants of employers or servants of the government, they are bound to be written off by their own members who will turn to unofficial leaders to take up their demands.

'n Onderwysersunie voorsien in die ekonomiese, sosiale, psigologiese en professionele behoeftes van lede. Opvoeders wat dikwels ontderd en magteloos binne die groot burokratiese organisasie staan, word onderskraag deur die wete dat hulle deel het aan en bygestaan word deur 'n organisasie wat omsien na ledebelange.

Summary

The internationally recognised right of association is recognised in South Africa by the constitution (RSA, 1996: sections 17, 27[2] and the Labour Relations Act (RSA, 1995: section 4[1] and [3]). Each worker, including educators, has the right to participate in establishing a trade union and to join the trade union of his/her choice. In the light of Mbeki and Asmal's severe criticism of the conduct of teachers' union members and scepticism about the reconcilability of the educator as active trade union member and as professional educator, the aim of the article is to report, against the background of a brief literature review on trade unions in general and teachers' unions in particular, on an empirical study on a group of black educators' reasons for being members of trade unions, as well as on their participation in and perceptions of teachers' unions.

For the purpose of this research 250 self-designed questionnaires were distributed among black educators at primary and secondary schools in the Northern Province, Eastern Cape and the Free State in accordance with the convenience principle. These 250 participants were available during their studies for either BEd Hons. or Advanced

Education Certificates at the University of the Free State. A high percentage (82.8%) of completed questionnaires was returned. The questionnaires were distributed and completed while the participants attended classes. Of the 207 respondents who completed the questionnaire, 180 (88.67%) belonged to affiliated unions of the South African Democratic Teachers' Union (SADTU), 24 (11.82%) to the National Professional Teachers' Organisation of South Africa (NAPTOSA), and one belonged to the Congress of Azalian Teachers' Union. Only four of the respondents indicated that they did not belong to a teachers' union.

A relatively high percentage (29.95%) of the respondents had been/were office-bearers in their respective unions, and were active teachers' union members. They attended meetings regularly. They and their colleagues participated actively in meetings and regularly read teachers' union publications.

The respondents gave a large variety of answers to the question why they belonged to teachers' unions. One of the most important overarching reasons for membership was the potential role that teachers' unions could play in labour relations. Eighteen respondents had joined teachers' unions because these unions negotiated for better salaries and fringe benefits on behalf of their members. A relatively large number of respondents (69) mentioned as reason for their membership that their teachers' unions "fought" for their rights. Group solidarity was an important motivation for several respondents. Some of the respondents did not only want to voice their dissatisfaction, but also wanted to participate in education policy matters through their teachers' unions. The role played by teachers' unions in the professional development of their members was an important consideration for membership for several respondents. Several respondents' decision to join a teachers' union was influenced by the fact that teachers' unions provided members with teaching-related information. Respondents gave several political reasons for their membership. It also appeared that some educators joined teachers' unions because their social and psychological needs were met.

The respondents were asked to assess a list of teachers' union objectives, which was an integrated synopsis of mainly NAPTOSA and SADTU objectives, by using a four-point scale. With the exception of one objective which dealt with the promotion of home language as teaching and learning language, more than 75% of all the respondents agreed fully or agreed with all the other objectives. Although the objective mentioned above was not rejected by the respondents (52.5% of the respondents agreed to a greater or lesser degree with the objective), it was the least important objective in terms of the respondents' grading. (The objective was the only one of the listed objectives that is not mentioned as objective by NAPTOSA and SADTU.)

From the respondents' grading of teachers' union objectives it appeared that they did not consider the endeavour of teachers' unions to settle disputes by means of conciliation, arbitration and mediation as very important. The average grading for the objective was lower than the median mean (23.04). However, an objective closely linked to this, namely to take care of members' financial position and to improve their working conditions, was judged to be the third most important objective. It would appear that respondents are serious about teaching — they regarded teachers' unions' pursuit of being involved in teaching policy matters and the professional development of teachers to be the most important and second most important objectives.

The literature study and empirical study indicated that there is a relation between the reasons why the respondents belong to teachers' unions and their assessment of teachers' union objectives. Teachers' unions meet the economic, social, psychological and professional needs of members. Educators who often feel confused and powerless in a big bureaucratic organisation, gain courage from the knowledge that they are part of and assisted by an organisation that looks after the interests of its members.

Verwysings

- Asmal K 2000. Address by Professor Kader Asmal, MP, Minister of Education, on the occasion of the 10th anniversary of the South African Democratic Teachers Union, (SADTU). http://education.pwv.gov.za/Media/Speeches_2000/October/SADTU.htm.
- Baskin J 1991. *Striking back. A history of COSATU*. Johannesburg: Ravan Press.
- Booth AL 1996. *The economics of the Trade Union*. Cambridge: Cambridge.
- Coetzee PJ 1984. Vakbondwese en rewolusie. In: RAU. *Vakbondwese in Suid-Afrika: Rewolusie of vrede?* Konferensiebundel. Johannesburg: RAU.
- Cooper BS 1992. Trends and developments. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Crouch C 1982. *Trade Unions: the logic of collective action*. Glasgow: William Collins Sons.
- Davies I 1966. *African trade unions*. Middlesex: Penguin Books.
- Dispatch Online, 27 September 1999. Asmal lashes out at Sadtu's behaviour. <http://www.dispatch.co.za/1999/09/27/southafrica/AAASMAL.HTM>.
- Du Plessis WS 1993. Oorwegings by die formulering van 'n moderne vennootskapstrategie vir Suid-Afrikaanse onderwys. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, 13:74-78.
- Du Toit MA 1971. Vakbondontwikkeling en -beleid in Suid-Afrika. Ongepubliseerde DComm-proefschrift. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.
- Estey M 1976. *The unions. Structure, development and management*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Flanders A 1976. What are trade unions for? In: McCarthy WEJ (ed.). *Trade unions*. Middlesex: Penguin Publications.
- Fosh P 1981. *The active trade unionist*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Foster J 1987. The workers struggle — where does FOSATU stand? In: Maree J (ed.). *The independent trade unions, 1974-1984. Ten years of the South African Labour Bulletin*. Johannesburg: Ravan Press.
- Gaziel HH 1992. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Haarlov J 1983. *Labour regulations and black workers' struggles in South Africa*. Uppsala: Motala Grafiska.
- Harawa BA 1974. The teachers' union of Malawi: its emergence, development and activities from 1943 to 1973. DEd thesis. Columbia University: Teachers College. (Microfilm Copy).
- Herbst D, Slabbert JA & Terblanche SS 1987. *Changes in black workers' perceptions of the role and function of labour unions*. Pretoria: HSRC.
- Heystek J & Lethoko M 2001. The contribution of teacher unions in the restoration of teacher professionalism and the culture of teaching and learning. *South African Journal of Education*, 21:222-228.
- Heystek J & Louw EM 1999. Parental participation in school activities — is it sufficient? *South African Journal of Education*, 19:21-27.
- Hym an R 1989. *Strikes*. Hong Kong: MacMillan Press.
- Ironside M & Seifert R 1995. *Industrial relations in schools*. London: Routledge.
- Jayaram N 1992. India. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Jecchinis C & Koutroukis T 1992. Greece. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Jun S 1992. China. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Kerchner CT 1992. A world view of Teachers' Unions. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Liversage E 1997. Die rol van die Natalse Onderwysersunie as Afrikanerinstelling in 'n Engels-gedomineerde provinsie, 1940-1990. Ongepubliseerde DPhil-proefschrift. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat.
- Mann M 1977. Industrial relations in advanced capitalism and the explosion of consciousness. In: Clarke T & Clements L (eds). *Trade Unions under Capitalism*. Glasgow: Fontana.
- Masitsa MG 1995. The establishment of a learning culture as a prerequisite for academic achievement. Unpublished DEd thesis. Pretoria: University of South Africa.
- Mbeki T 1998. Speech by Mbeki at the congress of SADTU, Durban, 6 September 1998. <http://www.anc.org.za/ancdoc/history/mbeki/1998/tm0906.htm>.
- Molakeg S 2001. Madisha calls for selfless service. *Sowetan*, 5 July: 4.
- NAPTOSA 2001. Press Releases. <http://www.naptosa.org.za/press.htm>.
- NAPTOSA 2000a. Profile. <http://www.naptosa.org.za/profile.htm>.
- NAPTOSA 2000b. Objectives. <http://www.naptosa.org.za/objectives.htm>.
- RSA 1995. *Labour Relations Act. Act No. 66 of 1995*. <http://www.labour.gov.za/docs/legislation/lra/act95-066.htm>.
- Republiek van Suid-Afrika (RSA) 1996. *Constitution Act. Act 108 of 1996*. Pretoria: Government Printer.
- Rust AA 1993. Professionele onderwyserverenigings: 'n bytlose gebit? *Die Unie*, 89:146-147.
- Rycroft A & Jordaan B 1993. *A guide to South African labour law*. Cape Town: Juta & Co. Ltd.
- SADTU 2001a. Code of Conduct. <http://www.sadtu.org.za/code.htm>.
- SADTU. 2001b. Speeches. <http://www.sadtu.org.za/press/speeches/index2001.htm>.
- SADTU 2000. Ten years of struggle — where to now SADTU? http://www.sadtu.org.za/anniversary/10_years_of_struggle.htm.
- SADTU 1995. *South African Democratic Teachers' Union. Constitution*. Johannesburg: C & R Business Systems.

- SAOU 2000. Suid-Afrikaanse Onderwysersunie: doelstelling. <http://www.saou.co.za/doel.htm>.
- Shane S 1989. *Trade union development in sub-Saharan Africa*. Pretoria: HSRC.
- Sitas A 1987. The Dunlop strike: A trial of strength. In: Maree J (ed.). *The independent trade unions, 1974-1984. Ten years of the South African Labour Bulletin*. Johannesburg: Ravan Press.
- Slabbert JA 1987. *Vakbondwese en arbeidsverhoudinge*. Roodepoort: Digma-publikasies.
- Spaull A 1992. Australia. In: Cooper BS (ed.). *Labour relations in education. An international perspective*. London: Greenwood Press.
- Spies JF 1990. Die georganiseerde onderwys — die pad vorentoe. *Die Vrystaatse Onderwyser*, 80:5-17.
- Squelch JM 1999. *An educator's guide to Labour Law*. Pretoria: CELP.
- Thurston DR 1973. *Teachers and politics in Japan*. Princeton: Princeton University Press.
- Van Jaarsveld SR & Van Eck BPS 1996. *Kompendium van Suid-Afrikaanse Arbeidsreg*. Johannesburg: Lex Patria.
- Van Loggerenberg NT 1990. Vakbondstigting geen oplossing nie. *Die Vrystaatse Onderwyser*, 80:1-5.
- Vorster E 1991. Die Suid-Afrikaanse Yster- en Staalbedryfsvereniging, 1936-1957: 'n historiese perspektief. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat.
- Webster E 1987. A profile of unregistered union members in Durban. In: Maree J (ed.). *The independent trade unions, 1974-1984. Ten years of the South African Labour Bulletin*. Johannesburg: Ravan Press.