

RGN-Onderwysr



SENTRUM VIR BIBLIOTEK- EN  
INLIGTINGSDIENSTE  
CENTRE FOR LIBRARY AND  
INFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

Die RGN/NOR-0

Keiding van 1987-04-21

RSA (Ongep. 01 1988-04-19)

17 JUL 1989

01 OCT 1989

Deel I



182572177F

0000000004



2844363866



Pretoria

Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing

1985

001.3072068 HSRC ERP NOR 1



\*086389\*

**RGN BIBLIOTEK HSRC**  
**LIBRARY**

1985 -08-08

STANDNODE 001.3072068 HSRC ERP NOR 1	REGISTERNOMMER	
BESTELNOMMER G	067234	

## VOORWOORD

Die verskillende verslae van die projekkomitees moet slegs as werksdokumente gesien word. Nie al die verslae is deur die werkkomitee: Opleiding van ambagsmanne in besonderhede oorweeg en aanvaar nie. Sekere verslae is weens tegniese redes nie ingesluit nie.

*S.W.H. Engelbrecht*  
S.W.H. ENGELBRECHT  
UITVOERENDE DIREKTEUR  
RGN-ONDERWYNSAVORSINGSPROGRAM

## INHOUD

BEUKES, J.H. Die opleiding van ambagsmanne in verskillende lande van die wêreld. Projektkomitee 2.

MOODY, D.C. The apprenticeship training system in the RSA. Project Committee 2.

DU PLESSIS, W.S. Ontleding van die uitwerking van tegnologiese veranderinge op die ambagte. Projektkomitee 3.

GERBER, P. en MEINTJES, C.J. Die vraag na en aanbod van ambagsmanne. Projektkomitee 3.

NEL, P.S. Die rol van vakbonde in die opleiding van ambagsmanne. Projektkomitee 3.

DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN VERSKILLENDE LANDE VAN DIE WERELD

DR. J.H. BEUKES

# INHOUD

		BLADSY
1	INLEIDING	1
2	BEPERKINGE VAN DIE ONDERSOEK	2
3	AANBIEDING VAN DIE VERSLAG	3
4	ALGEMENE OPMERKINGS OOR DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE (GESKOOLDE WERKERS) IN DIE WĒRELD	4
5	KLASSIFIKASIE VAN STELSLS VAN AMBAGSMANOPEIDING	6
6	DIE OMVANG VAN NASKOOLSE OPLEIDING IN VERSKILLENDE LANDE	13
7	WETLIKE RAAMWERK WAARBINNE AMBAGSMANOPEIDING AANGEBIED WORD	18
8	TOELATING TOT OPLEIDING	21
9	DUUR VAN OPLEIDING	25
10	INHOUD VAN OPLEIDINGSPROGRAMME	27
11	PLEK WAAR OPLEIDING AANGEBIED WORD	30
12	OPLEIERS	32
13	TOESIG OOR OPLEIDING	34
14	EKSAMINERING EN SERTIFISERING	36
15	FINANSIERING VAN OPLEIDING	39
16	KOÖRDINERING VAN OPLEIDINGSPROGRAMME IN EUROPA	45
17	ONTWIKKELINGSTENDENSE	47
18	SAMEVATTING	52
	BYLAE 1 : AMBAGSMANOPEIDING IN WES-DUITSLAND	54
	2 : AMBAGSMANOPEIDING IN FRANKRYK	65
	3 : TRAINING BY STAGES - PROGRAMME FOR METAL TRADES DEvised BY I.G. METALL	70
	4 : PRACTICAL AND THEORETICAL TRAINING IN METAL AND ELECTRICAL TRADES	71
	5 : PROGRAM VAN NAVORSING OOR DIE STELSEL VAN VAKLEER- LINGSKAPPE IN DIE VSA	76
	BRONNELYS	81

# DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN VERSKILLENDEN LANDE VAN DIE WÊRELD

## 1 INLEIDING

Hierdie ondersoek is uitgevoer in die lig daarvan dat dit deel vorm van 'n omvangryke en indiepte ondersoek na verskillende aspekte van ambagsmanopleiding in die RSA. Die doel met die verslag is onder meer om te dien as verwysingsraamwerk en algemene agtergrond waarteen die Suid-Afrikaanse stelsel van ambagsmanopleiding geëvalueer kan word. Om die rede en ook ooreenkomstig die opdrag vir dié betrokke ondersoek, bied hierdie verslag gevolglik nie gedetailleerde beskrywings van al die verskillende aspekte van ambagsmanopleiding in verskillende lande van die wêreld nie. Die klem val hoofsaaklik op die identifisering en saaklike beskrywing van tendense.

Die benadering wat so ver moontlik in die verslag gevolg is, was om bepaalde aspekte van die verskillende lande se stelsels van ambagsmanopleiding onderling met mekaar te vergelyk. Dit kon uit die aard van die saak slegs sinvol gedoen word ten koste van lang en uitgebreide detailbeskrywings. In enkele gevalle was dit wel sinvol om detailbeskrywings te gee byvoorbeeld waar sekere aspekte moontlike parallele met die suid-Afrikaanse situasie toon of volgens die oordeel van die navorser, oorsese benaderings, opleidingsmetodieke, opleidingstegnieke, kontraktuele bepalings, kursussamestelling ensovoorts moontlike toepassing in die Suid-Afrikaanse opset kan vind.\*

Verder het die navorser hom ten doel gestel om sover moontlik nie net te volstaan met 'n beskrywing van wat die formele voorsiening as sodanig behels nie, dit wil sê die wetlike bepalings, die bestaan van regulasies, voorskrifte ensovoorts te beskryf nie maar om ook oor die praktiese implementering van voorskrifte en probleme wat daarmee ondervind word te rapporteer.

---

\*Kyk bylae 1 en 2

## BEPERKINGE VAN DIE ONDERSOEK

Die ondersoek is volledig uitgevoer aan die hand van beskikbare literatuur. Tyd- en kostefaktore het dit ongelukkig nie moontlik gemaak om ter plaatse ondersoek uit te voer of persoonlike onderhoude met belanghebbendes in die verskillende lande wat in die verslag behandel word, te voer nie.

Sover dit die beskrywing van die formele voorsiening van ambagsmanopleiding betref, kon daar soms uit meer as een bron vir korrektheid van gegewens gekontroleer word, in ag nemende die feit dat die meeste bronne ongelukkig nie baie reserwies was nie. Dit was egter 'n veel groter probleem om dokumentasie wat 'n evaluerende beskrywing bied van die wyse waarop stelsels in die praktyk geïmplementeer word en probleme wat ondervind word, aan behoorlike kontrole te onderwerp. Die navorser moes hom gevolglik grootliks verlaat op die enkele bronne wat wel in die verband beskikbaar was en daar word in die meeste gevalle dan eintlik ook net verslag gedoen oor die oorspronklike interpretasies van die outeurs van die onderskeie bronne.

Laastens dien daarop gewys te word dat die algemene beskikbaarheid van tersaaklike literatuur en die volledigheid waarmee verskillende lande se stelsels daarin beskryf word, noodwendig 'n mate van eensydigheid in hierdie ondersoek ingebring het. Literatuur oor die opleidingsstelsels van lidlande van die Internasionale Arbeidsorganisasie en by uitstek lande van die OECD-groep van lande verteenwoordig volgens die mening van die navorser egter 'n wyd genoeg spektrum van stelsels dat die verslag nie sy doel sal mis as gevolg van onvolledige inligting oor die stelsels van Oosterse lande nie. Waar inligting oor laasgenoemde groep lande egter wel beskikbaar was, is dit in die verslag opgeneem.

---

<sup>1</sup>België, Britanje, Denemarke, Frankryk, Griekeland, Ierland, Italië, Japan, Kanada, Luxemburg, Nederland, Noorweë, Oostenryk, Portugal, Spanje, Swede, Switserland, Turkye, VSA, Wes-Duitsland en Ysland.

## AANBIEDING VAN DIE VERSLAG

Die verslag word ingelei met enkele opmerkings oor die stand van ambagsmanopleiding in die wêreld as sodanig. Dié gedeelte word aangebied met die doel om aan te dui dat die besorgdheid oor die opleiding van geskoolde werkers en by name die van ambagsmanne nie beperk is tot die RSA nie, maar dat daar in feitlik elke land van die wêreld ernstige besin word oor die toekoms van opleiding in die algemeen en ambagsmanopleiding in die besonder.

Daarna volg 'n indeling of klassifikasie van opleidingstelsels volgens die relatiewe belang van die verskillende vorms van opleiding in verskillende lande. Hiervolgens kan groepe lande van mekaar onderskei word wat die basis van vergelyking tussen die opleidingstelsels van lande onderling vergemaklik.

Die omvang wat die verskillende vorme van naskoolse opleiding in verskillende lande aanneem in terme van die getal persone wat deur die onderskeie stelsels beweeg word <sup>v</sup>evolgens toegelig en daarna volg onderskeidelik paragrawe wat handel oor:

- (1) die wetlike bepalings met betrekking tot opleidingstelsels,
- (2) die toelatingsvereistes tot opleiding,
- (3) die duur van opleiding,
- (4) die aard en inhoud van opleidingsprogramme,
- (5) die inrigtings waar die opleiding plaasvind,
- (6) toesig en kontrole oor opleiding,
- (7) eksaminering en sertifisering en
- (8) finansiering,
- (9) koördinering van opleiding in Europa en

(9) ontwikkelingstendense.

Die verslag word afgesluit met enkele opmerkings oor toekomstige ontwikkelings op die gebied van ambagsmanopleiding. Gedetailleerde beskrywings van die stelsels van twee lande naamlik die van Wes-Duitsland en die van Frankryk word as bylaes tot die verslag gevoeg.

#### ALGEMENE OPMERKINGS OOR DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE (GESKOOLDE WERKERS) IN DIE WĒRELD

'n Groot verskeidenheid van gebeure rondom die twee wêreldoorloë en die jare daarna tot selfs so laat as die vroeë sestigerjare het feitlik dwarsoor die wêreld 'n algemene behepthed met vernuwing en intensivering van onderwys en opleidingsdienste tot gevolg gehad. Die sewentigerjare, veral die tweede helfte daarvan het egter 'n fase ingelei waarin daar baie krities begin vra is of gevestigde en beproefde stelsels, tradisies, konvensies, gebruike, interpretasies van en selfs die verwagtinge wat daar ten opsigte van onderwys en opleiding bestaan, nog versoenbaar is met die eise wat teen die einde van die eeu gestel gaan word (4). Dié besorgtheid is nie beperk tot lande met relatief swak ontwikkelde stelsels soos baie van die ontwikkelende lande en lande van die Derde Wêreld wat teen hierdie tyd goed besef dat die koloniale stelsels nie aan die verwagtings voldoen het nie. Ook die lande van die Eerste Wêreld, dit wil sê hoogs geïndustrialiseerde lande soos Engeland, Wes-Duitsland en die VSA staan voor die probleem van opleidingstelsels wat neig om al minder aan die eise van die tyd te voldoen.

Wat die opleiding van ambagsmanne in die besonder betref is veral die bestaande konvensionele stelsels van vakleerlingskappe besig om in 'n krisis te ontwikkel veral as gevolg van die volgende redes:

(a) Vakleerlingskappe, ontwikkel feitlik oral waar dit aangebied word, 'n relatief hoë konflikpotensiaal as gevolg van ontoereikende sinkronisering van die belange van die indiwidu (vakleerling), dié van die onderneming (werkgewer) in wie se diens die vakleerling is en dié van die nasionale ekonomie.

(b) Voortdurende konjunkturskommeling in die wêreld ekonomie met die onstabiliteit wat dit op verskillende terreine meebring, het die totale toekoms van vakleerlingskappe reeds in groot onsekerheid gedompel.

Hierbenewens is daar faktore wat inherent aan sommige bestaande opleidingstelsels is wat ongunstig inwerk op die verdere ontwikkeling daarvan. Dit geid veral die stelsels wat in Engelssprekende lande van toepassing is en in 'n land soos Engeland reeds tot 'n dramatiese afname in die getal vakleerlinge sedert die laat sestigerjare gelei het. Dié faktore is onder andere deur Peace (19 : 254) geïdentifiseer as die volgende:

(a) Daar word te veel klem gelê op die teoretiese komponent sodat ambagsmanopleiding al meer die karakter van algemeen vormende onderwys begin aanneem. Die benadering lei tot groot ontnugtering by sowel werkgewers as vakleerlinge en die opleidingskolleges waar die opleiding aangebied word kla oor toenemende afwesigheid van klasbywoning en 'n gejaardgaande toename in wangedrag onder studente.

(b) Finansiële maatreëls wat daarop gemik was om werkgewers aan te moedig om meer vakleerlinge in diens te neem as wat die eie behoeftes noodsaak terwille van kontinue en genoegsame voorsiening van geskoolde werkers in belang van die nasionale ekonomie, dien nie meer as aansporing nie, omdat dit nie tred gehou het met die groeiende finansiële eise van die tyd nie.

(c) Tegniese kolleges is besig om proporsioneel meer aandag te gee aan sogenaamde na-basiese, dit wil sê gevorderde kursusse en voorsien sodoende al minder in die basiese behoeftes van vakleerlingskappe. Dit het tot gevolg dat jong mense hul meer na ander vorme van opleiding wend met die oog op toelating tot geskoolde werk.

(d) Die bestaande stelsels toon 'n opvallende gebrek aan buigsaamheid, veral sover dit die bepaling met betrekking tot toelating betref. Gepaard hiermee is die stelsels sterk gestruktureerd rondom die beginsel van minimum duur van opleiding, terwyl daar 'n groeiende behoefte ontwikkel om kwalifikasievereistes eerder te koppel aan bewese vaardigheid (5 : 105).

Volgens Brown (5 : 106) het die situasie reeds dermate verswak dat die Engelse stelsel taamlik ongunstig vergelyk met die van die res van die EEG lande<sup>1)</sup> Voeg hierby die besondere sterk greep van vakbonde op die opleidingstelsel, dan lyk dit nie of die stelsel binne afsienbare tyd toegelaat gaan word om van sy krisis te ontkom nie.

Ook wat die VSA betref is die ontwikkeling van vakleerlingskappe in die besonder nie sonder krisis nie. Die tekort aan geskoolde werkers is in die VSA klaarblyklik nie so akuit as in die meeste Europese lande nie, met die gevolg dat die vakleerlingstelsel ook nie so 'n belangrike en ingrypende effek op die voorsiening van ambagsmanne het as elders nie (23 : 23). Die krisis in die Amerikaanse stelsel is egter geleë in die feit dat die stelsel grootliks gepolitiseer is. In die opsig toon dit nogal belangrike raakvlakke met die Suid-Afrikaanse opset, omdat dit veral die rasse-aspek is wat 'n besondere groot sensitiwiteit in die stelsel tot gevolg het. Net soos in die RSA het die Amerikaanse Negers 'n baie lae profiel onder die geskoolde werkers (17 : 176-181). In 1960 byvoorbeeld was net 2,52 % van alle vakleerlinge in die VSA nie uit die geledere van die Blanke gemeenskap nie (16 : 181). Die situasie het sedertdien klaarblyklik nie veel verander nie ten spyte van teen-diskriminerende maatreëls soos dat slegs kwalifikasies as kriterium mag dien vir toelating tot vakleerlingskappe, dat objektiewe standaarde gehandhaaf moet word, dat aansoekers op gelyke grondslag behandel moet word ensovoorts (31).

Die vraagstuk van minderheidsgroepe is natuurlik nie net beperk tot die VSA nie, maar kom in feitlik elke land voor. In die VSA het dit egter reeds tot rasse-konflik gelei, 'n verskynsel wat klaarblyklik ook in toenemende mate deel van die Engelse stelsel begin word.

## KLASSIFIKASIE VAN STELSELS VAN AMBAGSMANOPLÉIDING

### 1 INLEIDING

Met die oog op 'n klassifikasie van verskillende stelsels van ambagsmanopleiding, is dit belangrik om daarop te let dat vakleerlingskappe soos

---

<sup>1)</sup>België, Britanje, Frankryk, Italië, Luxemburg, Nederland, Wes-Duitsland.

normaalweg van toepassing by die opleiding van ambagsmanne in talle Europese lande op 'n veel wyer spektrum van beroepe en beroepsrigtings betrekking het. Die stelsel van vakleerlingskappe word byvoorbeeld as standaardopleidingsprosedure gebruik vir die opleiding van geskoolde werkers in onder andere klerklike beroepe, kleinhandelondernemings, die nywerheid en selfs vir beroepe in die landbou en gesondheidsdienste (2 : 20).

'n Oorsig oor die verskillende stelsels van ambagsmanopleiding in die wêreld laat baie duidelik blyk dat daar basies 4 benaderings onderskei kan word op grond waarvan lande in kategorieë ingedeel kan word (23 : 26). Die kriterium waarvolgens die vier verskillende benaderings met betrekking tot ambagsmanopleiding van mekaar onderskei kan word en waardeur lande in groepe ingedeel kan word, hou verband met die relatiewe belangrikheid van vakleerlingskappe as toegang tot geskoolde werk in elk van die onderskeie lande. Laasgenoemde word bepaal deur die proporsie jeugdige (skoolverlaters) wat hul opleiding deur middel van vakleerlingskappe verkry. Die volgende kan onderskei word naamlik:

(a) 'n Benadering in gevolge waarvan die hoofstroom van persone wat hul verpligte skoolopleiding voltooi het en nie met gevorderde onderwys voortgaan nie, maar wel vir geskoolde werk opgelei wil word, deur middel van vakleerlingskappe geakkomodeer word. Die benadering is van toepassing in lande soos, Wes-Duitsland, Oostenryk en Switserland. Vakleerlingskappe word trouens in die lande as 'n nasionale jeug-indiensnemingsaksie benader.

(b) 'n Benadering waarvolgens daar wel 'n beduidende getal skoolverlaters deur middel van vakleerlingskappe opgelei word maar waarvolgens daar byna net soveel jeugdige is wat regstreeks na skoolverlating tot die arbeidsmark toetree sonder 'n kontraktuele verpligting met betrekking tot opleiding. Voorbeelde van die benadering is die stelsels wat onder andere in Engeland, Australië en Ierland van toepassing is.

(c) 'n Benadering waarvolgens vakleerlingskappe 'n ondergeskikte posisie beklee ten opsigte van ander vorms van beroepsopleiding. Frankryk en in 'n effens mindere mate ook die VSA kan beskou word as lande waar

vakleerlingskappe geleidelik uitgefaseer word of relatief swak ontwikkel is in terme van ander stelsels van ambagsmanopleiding.

(d) 'n Benadering waar die bydrae van vakleerlingskappe tot die opleiding van die geskoolde werksmag eintlik 'n onbeduidende rol speel soos in België, Japan en Swede.

Benewens die konvensionele stelsel van vakleerlingskappe wat in die meeste lande van die wêreld steeds as erkende wyse van ambagsmanopleiding geïmplementeer word, bestaan daar ook alternatiewe vorme van opleiding, hoofsaaklik voltydse opleiding. Laasgenoemde verskil van konvensionele vakleerlingstelsels daarin dat dit tot 'n veel groter mate geïnstitusioneeliseerde opleiding behels wat normaalweg geskied aan voltydse, maar soms ook aan deelydse beroepskole of kolleges. Hierdie vorme van ambagsmanopleiding is gewoonlik regstreeks gekoppel aan die formele skoolstelsel van die betrokke land. Stelsels van hierdie aard word toegepas in lande soos Taiwan, Nederland, België, die VSA en ook in Japan. In laasgenoemde geval vind die werklike beroepsopleiding (ambagsmanopleiding) normaalweg binne 'n bepaalde bedryf plaas en is uit die aard van die saak eksklusief gerig op die behoefte van die besondere instansie.

Word die verskillende stelsels van ambagsmanopleiding soos hierbo genoem of variasies daarvan noukeurig ontleed, blyk dit dat daar basies eintlik net twee hoofstelsels onderskei kan word naamlik 'n stelsel van vakleerlingskappe en 'n stelsel van geïnstitusioneeliseerde voltydse opleiding.

## 5.2 VAKLEERLINGSKAPPE

Vakleerlingskappe in Europese lande het nie net op ambagsmanopleiding betrekking nie, maar dien as standaardopleidingsprosedure vir 'n wye verskeidenheid ander beroepsrigtings ook wat normaalweg nie as tradisionele ambagsberoepse beskou word nie. Om 'n aanduiding te kry van hoe uitgebreid die beginsel van vakleerlingskappe inderdaad in Europa gebruik word vir die opleiding van geskoolde werkers in die algemeen kan die situasie in Wes-Duitsland as goeie eksemplaar dien. In tabel 1

word die 25 mees populêre beroepsrigtings wat van vakleerlingskappe gebruik maak gelys. Dit is opvallend dat in die lys talle beroepe voorkom wat normaalweg nie as ambagsberoepe beskou word nie, veral beroepe wat meer gewild by vroue blyk te wees.

TABEL 5.1

Chart 5: Trainees in the 25 most popular skilled occupations, in order of popularity, by sector of the economy and by sex (1980)

Female trainees				Male trainees					
	Sector	Total	%		Sector	Total	%		
1	Shop assistant	IT	75,039	11.5	1	Car mechanic	C	93,526	8.8
2	Hairdresser	C	67,690	10.4	2	Electrical fitter	C	57,363	5.4
3	Food shop assistant	C	43,690	6.7	3	Fitter mechanic	IT	45,432	4.3
4	Office clerk	IT	41,712	6.4	4	Joiner	C	42,398	4.0
5	Clerk in industry	IT	35,990	5.5	5	Mason	C	39,121	3.7
6	Doctor's assistant	LP	35,662	5.5	6	Painter	C	38,130	3.6
7	Retail clerk	IT	27,004	4.1	7	Gas fitter and plumber	C	34,468	3.3
8	Bank clerk	IT	24,430	3.7	8	Wholesale and import/export clerk	IT	29,495	2.8
9	Dentist's assistant	LP	22,638	3.5	9	Baker	C	26,085	2.5
10	Wholesale and retail clerk	IT	20,840	3.2	10	Tool maker	IT	22,779	2.1
11	Office assistant	IT	19,183	2.9	11	Butcher	C	22,352	2.1
12	Assistant to accountant/economic adviser	LP	16,705	2.6	12	Fitter	C	22,297	2.1
13	Lawyer's and notary's assistant	LP	12,601	1.9	13	Clerk in industry	IT	21,995	2.1
14	Housekeeper	DS/A	12,119	1.9	14	Millwright	IT	21,562	2.0
15	Office clerk	C	11,547	1.8	15	Bank clerk	IT	21,320	2.0
16	Lawyer's assistant	LP	10,402	1.6	16	Central heating and ventilation engineer	C	18,824	1.8
17	Pharmacist's assistant	LP	9,509	1.5	17	Farmer	A	18,774	1.8
18	Garment maker	IT	9,270	1.4	18	Cook	IT	17,829	1.7
19	Catering assistant	IT	8,422	1.3	19	Retail clerk	IT	17,297	1.6
20	Administrative specialist	PS	8,276	1.3	20	Salesman	IT	17,197	1.6
21	Florist	IT	8,078	1.2	21	Electrical equipment installer	IT	14,878	1.4
22	Technical draughtswoman	IT	7,654	1.2	22	Farm machinery mechanic	C	13,776	1.3
23	Architectural draughtswoman	IT	7,366	1.1	23	Mechanic	IT	13,342	1.3
24	Gardener	A	5,112	0.8	24	Energy equipment electronics engineer	IT	13,035	1.2
25	Dressmaker	C	4,628	0.7	25	Carpenter	C	12,668	1.2
Total			545,567	83.6				695,943	65.6
All female trainees			652,244	100	All male trainees			1,060,472	100

IT = industry and trade; C = crafts; LP = liberal professions; DS = domestic science; A = agriculture; PS = public service

Source: Federal Statistics Office. Fachserie 11, Reihe 3: Vocational Training, pp. 16 f.

Oorgeneem uit: Kraiss, B., Krestalcius, M. Trainers and teachers in vocational training in The Federal Republic of Germany. 1983.

Die meeste lande van die Eerste Wêreld maak op een of ander wyse gebruik van die konvensionele stelsel van vakleerlingskappe vir die doel van ambagsmanopleiding. Verskillende lande gee egter verskillende interpretasies aan die konsep vakleerlingskap (3 : 23). Gewoonlik word vakleerlingskappe beskou as 'n industrie-gebaseerde inisiële opleidingstelsel met 'n kontraktuele indiensnemingsbasis. Die werknemer onderneem om aan die vakleerling opleiding in 'n bepaalde (gewoonlik geregistreerde) ambag volgens bepaalde voorskrifte, te gee, terwyl die vakleerling op sy beurt onderneem om die ambag aan te leer en dienste soos ooreengekom aan die werkgever te lewer (18).

In 'n land soos Japan verwys die term vakleerlingskap egter na 'n heeltemal andersoortige opset (3 : 19-20). Opleiding van geskoolde werkers geskied hier baie meer volgens 'n geslote stelsel binne nywerhede of firmas (26). Die meestal goed ontwikkelde opleidingsprogramme wat veral groot werkgewers vir hul eie behoefte ontwikkel, is so nywerheidsgebonde dat die mobiliteit van werkers in 'n groot mate beperk word. Om die beperking die hoof te bied word daar in sogenaamde openbare beroepsopleidingsentrums 'n verskeidenheid beroepsgerigte kursusse wat in verskillende ambagte toepassing kon vind aangebied. Deelname aan hierdie opleidingskursusse staan bekend as vakleerlingskappe, maar veral uit die aard van die saak 'n andersoortige funksie sover dit die opleiding van werkers in spesifieke ambagte betref. Wanneer skoolverlaters in Japan wat tot die arbeidsmark wil toetree, opgelei moet word, is die uitgangspunt die aanpasbaarheid van die werker eerder as dat hulle met eerste toetrede reeds oor spesifieke vaardighede beskik. Japanese firmas verkies dus om hul eie opleiding te doen; 'n benadering wat blykbaar grootliks van die VSA oorgeneem is (26 : 81).

Die basiese opset van vakleerlingskappe is in lande soos Wes-Duitsland, Oostenryk, Switserland en in Engeland ten spyte van voortdurende veranderinge vandag steeds grootliks tradisioneel bepaald. Hierteenoor het daar in die laaste aantal jare in veral die skandinawiese lande 'n opvallende afskaling van die konsep vakleerlingskap begin plaasvind, 'n tendens wat besig is om ook na ander lande uit te brei. In dié lande word dit in die praktyk al moeiliker om te onderskei tussen die konvensionele vakleerlingskappe en gewone leerlingskappe. Laasgenoemde word

gekenmerk deur 'n baie korter kontrakverpligting deurdat leerlinge 'n belangrike deel van hul inisiële opleiding by wyse van voltydse beroeps-sonderwys ontvang waarvoor hulle dan erkenning verkry. In sekere gevalle word daar ook erkenning gegee vir die algemene onderwys wat 'n leerling deurloop het. Die afskaling van die konsep vakleerlingskap lê gevolglik daarin dat die werkgewer se aandeel aan die opleidingsproses steeds minder en minder word, 'n reëling wat klaarblyklik die goedkeuring van vakunies geniet (3 : 19-20)

Wat die stelsels van vakleerlingskappe in OECD-lande betref, kan daar onderskei word tussen die sogenaamde Engelssprekende lande aan die eenkant en die Europese lande aan die anderkant. In die geval van die Engelssprekende lande (Brittanje, Ierland, VSA, Kanada, Australië en Nieu-Zeeland) is die stelsels van vakleerlingskappe meer 'n private beheerde aangeleentheid en 'n funksie van die georganiseerde nywerheid, terwyl dit in die Europese lande veel meer van 'n openbare sisteem is waar die funksionele insprake van die nywerheid by wyse van onderhandeling en ooreenkomste aansienlik minder is en gewoonlik beperk is tot die vasstelling van loonpeile, en algemene werksomstandighede. In die VSA verskil die situasie ietwat van die ander Engelssprekende lande deurdat vakleerlingskappe 'n meer informele betekenis het. Bowendien is die belangstelling in alternatiewe vorme van opleiding aansienlik groter as in konvensionele vakleerlingskappe

'n Opvallende kenmerk van die stelsel van vakleerlingskappe in die meeste lande is dat dit as 'n sogenaamde jeug-indiensnemingsbeweging benader word, dit wil sê 'n stelsel wat afgestem is op maksimum indiensneming van skoolverlaters. (3 : 25). As sodanig blyk die stelsel wat in Wes-Duitsland toegepas word, die effektiëfste aangesien die land reeds in 1981 al daarin kon slaag om die persentasie werklose jeugdige kleiner te maak as die totale persentasie werkloos in die betrokke land. Hierteenoor het die VSA waar die vakleerlingstelsel nie as 'n jeugbeweging beskou word nie, in 1981 'n werkloosheidskoers van 18,1 % onder die jeug gehad teenoor die totale werkloosheidskoers van 7 % daardie betrokke jaar (12). Die sogenaamde Youth Training Scheme van Brittanje is egter 'n effens andersoortige opset omdat dit nie primêr op vakleerlingskappe ingestel is nie (20 : 383).

### 3 GEINSTITUSIONALISEERDE VOLTYDSE OPLEIDING DEUR MIDDEL VAN BEROEPSKOLE

In baie lande neem geïnstibutionaliseerde voltydse opleiding (soos o. a. in voltydse beroepsskole aangebied) 'n ondergeskikte posisie in sover dit die opleiding van ambagsmanne betref. Daar is egter ook etlike lande waaronder Frankryk, Nederland, België en hedendaags ook Denemarke waar die konvensionele vakleerlingstelsel redelik in onbruik geval het of nie behoorlik ontwikkel het nie. In dié lande word die opleiding van ambagsmanne volledig of gedeeltelik deur voltydse inrigtings hoofsaaklik by wyse van beroepsskole gedoen. Die soort skole word meesal beskou as 'n uitbreiding van die formele skoolstelsel en is so ingerig dat toegang tot dié skole gewoonlik eers verkry word na voltooiing van verpligte skoolonderwys, dit wil sê op 'n gemiddelde ouderdom van tussen 14 tot 16 jaar. In lande soos België en Nederland is beroepsskole inderdaad 'n geïntegreerde deel van die formele skoolstelsel en leerlinge kan reeds so jonk as 12 jaar toegang tot hierdie skole verkry.

Die algemene filosofie van voltydse beroepsskole is om sover moontlik binne die formele skoolopset 'n simulatie van die werksituatie daarbuite te bewerkstellig sodat leerlinge in 'n gekontroleerde en beskermde omgewing hul ambagte prakties kan oefen. Sommige beroepsskole in Nederland en Frankryk het reeds daarin geslaag om met bepaalde firmas 'n ooreenkoms te sluit waardeur die skool die produksie van sekere ambagsfunksies volledig oorneem terwille van die geleentheid om daadwerklike werkervaring aan die leerlinge te gee (2 : 20).

Die algemene benadering in voltydse beroepsskole is daarop afgestem om leerlinge 'n algemene en komprehensiewe basiese agtergrond in 'n familie van ambagte te gee. Dit word gewoonlik net vir die eerste jaar of twee, gedoen waarna gespesialiseerde opleiding in 'n spesifieke ambag volg. 'n Belangrike voordeel van hierdie stelsel is dat leerlinge se vordering tydens opleiding voortdurend gemonitor word om te verseker dat 'n minimum standaard in sowel teorie as praktyk gehandhaaf word.

Taiwan het die stelsel van voltydse beroepsopleiding tot 'n klaarblyklik hoë mate van effektiwiteit ontwikkel waar senior beroepsskole tans die belangrikste kanaliseringmeganisme tot geskoolde beroepe is (27).

Die soort skole vloei regstreeks uit die junior sekondêre skool en akkommodeer leerlinge van so jonk as 15 jaar. In die drie jaar wat die opleiding normaalweg aan die skole duur, word leerlinge opgelei as geskoolde werkers vir 'n groot verskeidenheid van beroepe in byvoorbeeld die handel, industrie, landbou, verpleging ensovoorts (7).

## 6 DIE OMVANG VAN NASKOOLSE OPLEIDING IN VERSKILLENDE LANDE

Die relatiewe belangrikheid van die verskillende stelsels van ambagsopleiding in verskillende lande is moeilik met mekaar vergelykbaar, grootliks as gevolg van die gebruik van 'n verskeidenheid definies en op grond daarvan dat statistiese basisse in terme waarvan getalle in die literatuur verstrek word, kwalik met mekaar vergelyk kan word. Na aanleiding van die groepering van lande volgens die tipe stelsels wat in elke groep dominant is, word in figuur 5.1 'n grafiese voorstelling gebied van die kanalisering van jeugdige in die verskillende opleidingsisteme direk na skoolverlating. Vier lande naamlik Britanje, Wes-Duitsland, Japan en Frankryk word as eksemplare van die vier benaderingswyses in die voorstelling gebruik (26 : 81)

Uit die voorstelling kan duidelik gesien word hoe wesenlik die profiele van die verskillende lande inderdaad van mekaar verskil. In Japan figureer die Europese konsep van vakleerlingstelsel feitlik glad nie terwyl dit in Wes-Duitsland vir bykans tweederdes van die skoolverlaters 'n tuise bied. Die situasie in die VSA is vergelykbaar met dié van Japan (26 : 81).

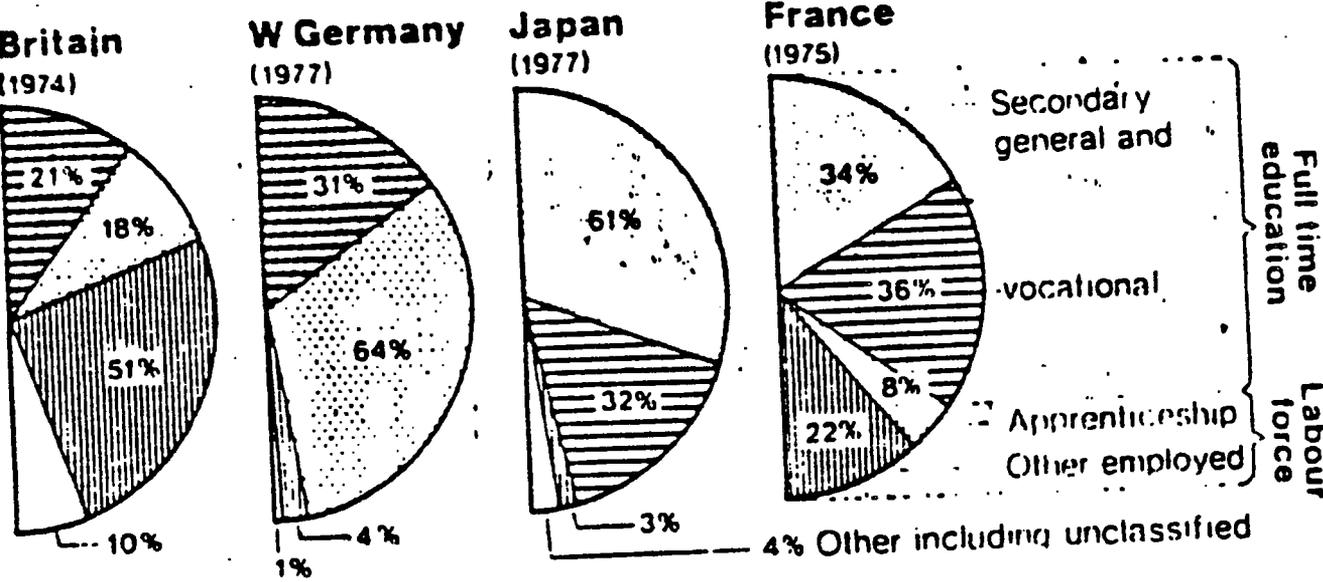
Die situasie is egter nie staties nie aangesien interessante klemverskuiwings klaarblyklik besig is om plaas te vind. Wat Wes-Duitsland in die besonder betref is daar 'n tendens aanwesig dat al meer jeugdige hulle tot voltydse geïnstitusioneerde vorms van beroepsopleiding wend, ook vir die doel van ambagsmanopleiding. Word die jeugdige skoolverlatergroepe in Wes-Duitsland en Oostenryk in oënskou geneem en hulle verspreiding oor verskillende opleidingsaktiwiteite ontleed soos in tabel 5.2(a) en (b), blyk duidelik dat hoewel vakleerlingskappe die opleidingstoneel steeds grootliks oorheers, daar 'n beduidende groei

plaasvind in voltydse beroepsopleiding wat deur middel van voltydse beroepskole aangebied word. Terselfdertyd neem die getal leerlinge in gewone akademiese onderwys ook toe (23 : 92-93).

FIGUUR 5.1

# School's out

% distribution of young people after compulsory education



Source: OECD

Oorgeneem uit: The Economist. December 1981 : 81.

TABEL 5.2(a)

Table 2. ACTIVITIES OF YOUNG PEOPLE, GERMANY, 1960 TO 1974:  
PROPORTION OF YOUNG PEOPLE AGED 15-18 IN EACH ACTIVITY

YEAR	APPRENTICESHIP <sup>a)</sup>	OTHER WORK OR	FULL-TIME	GYMNASIUM	OTHER GENERAL	TOTAL
	(%)	UNEMPLOYED	VOCATIONAL	(%)	EDUCATION	NUMBER AGED
	1	2	3	4	5	6
1960 .....	46.7	10.7	9.2	7.3	26.1	..
1961 .....	47.6	10.5	9.6	7.4	25.9	..
1962 .....	48.7	10.5	9.8	7.0	24.0	2.7
1963 .....	51.2	11.2	10.1	6.6	20.9	2.7
1964 .....	48.4	10.4	9.8	6.0	25.4	3.0
1965 .....	47.3	10.1	10.0	6.4	26.2	3.1
1966 .....	46.1	9.1	10.3	7.1	27.4	3.2
1967 .....	47.5	8.6	11.3	8.6	24.0	3.2
1968 .....	47.4	8.0	11.8	9.0	23.8	3.2
1969 .....	44.0	7.1	12.6	9.3	27.0	3.2
1970 .....	43.0	6.8	13.3	9.9	27.0	..
1971 .....	41.7	6.2	14.9	10.1	27.1	3.3
1972 .....	41.4	5.8	16.4	10.4	26.0	3.4
1973 .....	42.6	5.8	17.0	11.4	23.2	3.5
1974 .....	41.5	5.3	17.0	11.7	24.5	3.6

NOTES. a) Includes Anlernlinge.

.. Not available.

SOURCE. Federal Republic of Germany. BMBW. Berufsbildung, Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche in Betrieb und Schule. Bonn, September 1974.  
Table 2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart: Kohlhammer, annual.

TABEL 5.2(b)

Table 3. ACTIVITIES OF YOUNG PEOPLE AFTER COMPULSORY SCHOOL, AUSTRIA, 1957, 1960 AND  
1970/71 TO 1975/76: PROPORTION OF SCHOOL-LEAVERS IN EACH ACTIVITY

YEAR	APPRENTICESHIP	OTHER WORK OR	FULL-TIME	ACADEMIC	TOTAL
	(%)	UNEMPLOYMENT	VOCATIONAL	EDUCATION	SCHOOL-
	1	2	3	4	LEAVERS
					(000)
1957 .....	33.0	40.0	17.5	9.5	
1960 .....	40.0	30.5	18.0	11.5	
1970/71 .....	51.0	16.3	18.7	14.0	105
1971/72 .....	50.4	14.8	19.7	15.2	110
1972/73 .....	50.8	12.3	22.2	15.6	113
1973/74 .....	51.9	10.4	22.4	15.2	115
1974/75 .....	52.4	9.5	23.4	14.7	118
1975/76 .....	53.5	7.4	24.3	14.8	122

SOURCES: 1957, 1960, ILO, CIRF Monographs, European Apprenticeship, Geneva, 1966, p. 206; 1970/71 to 1975/76, Österreichischer Gewerkschaftsbund and Österreichischer Arbeitskammertag, Jugend am Arbeitsmarkt, Vienna, 1976, Table 3, p. 8.

TABEL 5.3

Table 1. Total Number of Apprentices as a Percentage of Total Civilian Employment, 1977 and 1974

	1977			1974		
	Total Number of Apprentices	Total Civilian Employment (x 1000)	Apprentices as % of Total Civilian Employment	Total Number of Apprentices	Total Civilian Employment (x 1000)	Apprentices as % of Total Civilian Employment
Australia	123,200	6,000	2.05	131,372	5,736	2.29
Canada	96,835	9,754	0.99	69,386 <sup>a</sup>	9,137	0.76
Great Britain	n.a.	24,550	n.a.	462,940 <sup>b</sup>	24,767 <sup>b</sup>	1.87
Ireland	16,542	1,022	1.62	15,650	1,047	1.49
New Zealand	32,706	1,215	2.69	32,125	1,180	2.72
United States	262,586	90,546	0.29	291,049	85,936	0.34
Austria	183,659	2,988	6.15	163,551	3,010	5.43
Germany	1,397,429	24,511	5.70	1,330,768	25,689	5.18
Switzerland	151,483	2,817	5.38	143,065	2,943	4.86
Belgium	23,600	3,711	0.63	18,164	3,801	0.48
France	194,373	20,962	0.93	153,855	21,096	0.73
Italy	678,510	19,847	3.42	674,413	18,715	3.60
Netherlands	61,417	4,555	1.35	69,112	4,579	1.51
Denmark	55,362 <sup>c</sup>	2,414	2.29	59,316	2,355	2.52
Finland	3,198	2,101	0.15	2,811	2,220	0.13
Norway	10,000(est.)	1,824	0.55	8,000(est.)	1,611	0.48
Sweden	1,200 <sup>d</sup>	4,099	0.03	900 <sup>d</sup>	3,962	0.02

Source: Number of apprentices 1974 and 1977 from national sources. Total civilian employment 1974 and 1977 from OECD Observer, Annual report on the OECD Member Countries.

a. 12,000 estimated apprentices in Quebec have been added to published total, which excludes Quebec.

b. Number for 1971 estimated from: Great Britain, 1971 Census, Economic Activity, Part II, Tables 2, 10. London: HMSO, 1975. Total civilian employment refers to the United Kingdom in 1974.

c. 1976 data.

d. Number designated to receive government subsidy under 1959 law on apprentices. Unknown number of unsubsidized apprentices would raise Swedish total.

Oorgeneem uit: Briggs, V.M., Foltman, F.F., 1981 : 24

Soortgelyke tendense kom ook voor in Switserland. Soos reeds elders genoem is 'n interessante klemverskuiwing oor die rol van vakleerlingskappe besig om ook in Denemarke plaas te vind. Dié land wat in die sestigerjare nog algemeen beskou is as 'n sterk vesting van die stelsel van konvensionele vakleerlingskappe, beweeg al meer na geïnstitutionaliseerde opleidingsvorme, soveel so dat die jongste beskikbare syfers aandui dat slegs 15 % van alle 16-20 jariges nog hul opleiding deur middel van konvensionele vakleerlingskappe ontvang.

Word die omvang van vakleerlingstelsels in verskillende lande met mekaar vergelyk soos in tabel 5.3, toon die deelnamesyfers baie duidelik dat vakleerlingskappe in Oostenryk, Wes-Duitsland en Switserland by verre die beste ontwikkel is. Die tabel toon ook duidelik aan dat vakleerlingskappe in die meeste lande uitgesonder die VSA en Kanada benader word as 'n nasionale jeug-indiensnemingsaksie, dit wil sê as 'n doelbewuste aksie om werkloosheid onder jeugdiges tot 'n minimum te beperk.

Om die prentjie oor die omvang van vakleerlingskappe te voltooi, word enkele opmerkings gemaak oor tendense met betrekking tot die toename en afname in die getal vakleerlingberoepe. Daar is veral in die Duitssprekende lande maar ook in enkele ander lande (28 : 203) klaarblyklik 'n neiging om vir die doeleindes van opleiding verwante beroepsrigtings te kombineer eerder as om verder te differensieer nie. So byvoorbeeld het die lys van geregistreeerde vakleerlingberoepe (d.w.s. beroepe waartoe toegang normaalweg deur middel van vakleerlingskappe verkry word) in Wes-Duitsland vanaf 600 in 1969 verminder na 465 in 1981. Dieselfde tendens is in Australië aanwesig waar die geregistreeerde vakleerlingberoepe van 300 in 1970 tot 225 in 1975 verminder het. Ook in Frankryk en Denemarke word soortgelyke tendense aangetref. Die uitsondering is egter die VSA waar daar klaarblyklik 'n toename is in die getal beroepe waarin vakleerlingskappe geneem kan word.

Verder is dit opvallend dat daar feitlik in elke land waar vakleerlingskappe aangebied word, 'n geneigdheid by nuwe toetreders bestaan om op sekere beroepsvelde te konsentreer, klaarblyklik veral as gevolg van die geredelike beskikbaarheid van opleidingsgeleenthede in

daardie rigtings, mededingende finansiële voordele en gunstige werkomstandighede (26 : 81). Die geografiese verspreiding van vakante vakleerlingskappe tesame met vakleerlinge se eie voorkeur vir aard en plek van opleiding gee aanleiding daartoe dat die meeste Europese lande selfs in tye van werkskaarste steeds redelike lang vakaturelyste het. Navorsing wat in Wes-Duitsland gedoen is, toon aan dat vakleerlinge oor die algemeen 'n lae mobiliteit het omdat hulle grootliks op plaaslik beskikbare geleenthede konsentreer. Dit het tot gevolg dat daar dikwels 'n diskrepansie ontwikkel tussen die vraag na spesifieke tipe geskoolde werkers en die aanbod in die betrokke rigtings.

Ten opsigte van die VSA is daar ongelukkig baie min statistiese gewens beskikbaar om die relatiewe belang en omvang van vakleerlingskappe teenoor ander vorme van opleiding te bepaal. Daar is egter bereken dat die omvang daarvan klaarblyklik aan die afneem is en dat tussen 1960 en 1970 byvoorbeeld slegs 36 % van die elektrisiëns hul opleiding via vakleerlingskappe sou bekom terwyl dit slegs 3 % is ten opsigte van verwers en asbeswerkers. Verder is bereken dat slegs sowat 10 % van alle ambagsmanne in die konstruksiebedryf hul opleiding deur middel van vakleerlingskappe sou verwerf (16 : 180).

#### WETLIKE RAAMWERK WAARBINNE AMBAGSMANOPLÉIDING AANGEBIED WORD

In die meeste lande van die wêreld waar een of ander vorm van georganiseerde ambagsmanopleiding aangebied word, geskied dit binne 'n sekere wetlike raamwerk, en dit verskil van land tot land grootliks vanweë die feit dat dit 'n funksie is van die tipe stelsels wat van toepassing is.

Kenmerkend van die wetlike bepalings wat in die meeste OECD-lande van krag is, is die klem wat op vrywillige deelname aan die stelsel van vakleerlingskappe gestel word. Die algemeen gangbare beleid in die lande is om so min moontlik die toetrede tot geskoolde beroepe te koppel aan verpligte vakleerlingskappe (23 : 28-29). Die uitgangspunt is kenmerkend van die stelsels in die meeste Engelsprekende lande, hoewel daar onder dié groep tog ook lande is wat verpligte deelname aan vakleerlingskappe as toegang tot geskoolde werk statutêr bepaal. In teenstelling byvoorbeeld tot die vrywillige deelname aan

vakleerlingskappe in die VSA en Kanada word die toegang tot verskeie ambagsberoepes in Australië slegs moontlik deur wetlike deelname aan vakleerlingskappe. In Wes-Duitsland en ook verskeie van die ander Duitssprekende lande (Oostenryk, Switserland) word die toegang tot ambagsberoepes slegs indirek deur vakleerlingskappe gereël. In dié lande waar die oorgrote meerderheid van jong mense onder die ouderdom van 18 jaar een of ander vorm van vakleerlingskap deurloop, is die toegang tot erkende en geregistreerde ambagsberoepes egter nie primêr 'n statutêre reëling nie, maar het daar met die loop van jare 'n soort konvensie ontwikkel in gevolge waarvan skoolverlaters onder die ouderdom van 18 jaar slegs onder 'n vakleerlingskapdienskontrak tot die arbeidsmark toetree om sy opleiding te verwerf (23 : 28).

Statutêre bepalings met betrekking tot verpligte deelname aan vakleerlingskappe met die oog op ambagsmanopleiding bestaan gewoonlik net waar daar statutêr of by wyse van onderlinge ooreenkomste tussen owerheid, werkgewers en vakunies 'n lys van registreerbare vakleerlingberoepes opgestel kan word. In die meeste gevalle het die wetlike bepalings dan basies ook ten doel om 'n ooreenkoms of dienskontrak tussen vakleerling as werknemer aan die eenkant en die werkgewer aan die anderkant te reël op 'n wyse wat in beide die partye sowel as in belang van die staat en die nasionale ekonomie is.

In die meeste lande word daar op een of ander wyse wetlik voorsiening gemaak vir regstreekse owerheidsbetrokkenheid by ambagsmanopleiding. In lande waar vakleerlingskappe die dominante stelsel is word daar gewoonlik vir verskillende vlakke van owerheidsbetrokkenheid voorsiening gemaak. In die geval van federale state soos Wes-Duitsland bestaan daar sowel federale as plaaslike beheer (1). Die federale of nasionale staat het gewoonlik net 'n algemeen beleidmakende en kontrolerende funksie maar is andersins nie regstreeks betrokke by die opleiding as sodanig nie. Soms word die staat se kontrolefunksie oorgedra na agentskappe soos werkgewersorganisasies (Wes-Duitsland), of selfs statutêre liggame soos in Switserland (Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit) wat op hulle beurt van verskillende tipes advieskomitees gebruik maak. Genoemde agentskappe maak normaalweg almal voorsiening vir verteenwoordiging deur onderwysinstansies, werkgewers, vakunies en werknemers. (2 : 26-27).

In sekere lande word sogenaamde ongeregistreerde vakleerlingskappe ook wetlik aanvaar. Dit is vakleerlingskappe wat nie deur statutêre reëlins beheer word nie, maar nogtans algemene erkenning in die arbeidsmark geniet soos in die VSA. Koste vir die werkgewer om aan die wetlike vereistes vir registrasie te voldoen, het klaarblyklik te hoog geword het.

In lande waar vakleerlingskappe egter regstreeks aan die formele onderwys gekoppel is, het die Ministerie van Onderwys normaalweg beheer oor die geïnstusionaliseerde gedeelte van die opleiding dit wil sê die formele opleiding. 'n Spreekende voorbeeld van sodanige koppeling is die van Frankryk waar die Wet op Vakleerlinge vakleerlingskap eksplisiet soos volg definieer. "Apprenticeship is a form of education. Its purpose is to give to young workers who have completed their full-time schooling a general training, both theoretical and practical, with a view to their obtaining a vocational qualification based upon one of the diplomas in the field of technical education." (10 : 529)

Die wetlike raamwerk waarbinne vakleerlingskappe in die VSA geïmplementeer word, toon ooreenkomste met die van die meeste ander lande. Statutêre bepalings met betrekking tot leervoordes word op nasionale of federale vlak bepaal maar die bevoegdheid vir die toepassing daarvan is oorgedra aan 'n agentskap bekend as die Bureau of Apprenticeship and Training (BAT). Laasgenoemde instansie wat in sekere opsigte vergelyk kan word met die Vakleerlingraad van die RSA, se bevoegdheid is vervat in die bepalings van die Federale Wet op Vakleerling (Fitzgerald). Die BAT wat 'n kantoor in elk van die State het, se hoof funksie is om vakleerlingskappe landswyd aan te moedig deur onder andere registrasie van opleidingsprogramme wat aan sekere standarde voldoen en om sertifikate uit te reik aan vakleerlinge wat kwalifiseer. Registrasie van opleidingsprogramme deur BAT is egter nie verpligtend nie en dit geskied ook nie outomaties nie. Ingevolge die bepalings van genoemde wet wat later aangevul is deur verdere wetgewing (onder andere die Davis-Bacon Wet van 1931) word slegs vakleerlinge wat hul opleiding deur middel van BAT-geregistreeerde programme ontvang, toegelaat om op staatsprojekte te werk.

## 8 TOELATING TOT OPLEIDING

Om tot die opleiding vir geskoolde (ambags) beroepe toegelaat te word is daar in die meeste lande basies twee faktore wat in ag geneem word naamlik ouderdom en onderwyspeil. Verder word toegang ook dikwels gereël deur van bepaalde keuringsprosedures gebruik te maak. Beperkte werkgeleenthede in spesifieke ambagte asook vereistes met betrekking tot opleidingsinrigtings word as verdere toelatingskriteria toegepas, laasgenoemde meer om die algemene toevloei te reguleer.

### 8.1 OUDERDOM

Die gemiddelde ouderdom vir toetreding tot ambagsopleiding in Europa, hetsy by wyse van voltydse beroepskole of deur middel van vakleerlingskappe varieer tussen 14 en 16 jaar (2 : 38). In talle lande word bepalings met betrekking tot minimum ouderdom vir toelating tot en met voltooiing van opleiding in wetgewing opgeneem, terwyl in ander lande geen wetlike bepalings neergelê word nie.

Waar 'n minimum toelatingsouderdom gestel word, val dit gewoonlik saam met die beëindiging van skoolplig. 'n Uitsondering hier is België en ~~X~~ Nederland waar leerlinge reeds op 12 of 13 jarige ouderdom toegang tot ~~X~~ voltydse beroepskole kan kry (2 : 38).

Die meeste OECD-lande het geen wetlike beperkings ten opsigte van die boonste grense vir toetreding tot vakleerlingskappe nie hoewel dit selde in die praktyk gebeur dat persone ouer as 20 jaar met hul ambagsopleiding begin. Die uitsondering is egter Kanada en die VSA waar kandidate op veel hoër ouderdom nog geredelik maklik toegang tot vakleerlingskappe kan verkry (23 : 33). Die beginouderdom van die meeste vakleerlinge in die VSA is 20 jaar of ouer (3 : 6).

Waar ouderdomsperke nie deur wetgewing bepaal word nie, word dit gewoonlik gereël deur onderhandeling (vakbonde speel dikwels 'n belangrike rol in dié verband). Die konsekwente toepassing van ouderdomsperke lei in lande soos Engeland, Ierland en Australië tot 'n situasie waar mense van 21 jaar en ouer dit baie moeilik vind om in sekere ambagsberoepe opgelei te word (23 : 33).

Lande waar vakleerlingskappe die hooftoevoer tot ambagsberoepe verteenwoordig, is minder geneig om volwassenes bo 'n sekere ouderdom tot die opleiding toe te laat soos byvoorbeeld in Oostenryk, Wes-Duitsland en Switserland. Die argument is dat volwassenes alternatiewe opleidingsgeleenthede het en dat vakleerlingskappe liefers vir jong mense gereëlde behoort te word (23 : 34)

## 2 ONDERWYSPEIL

Die voltooiing van skoolplig word gewoonlik as minimum toelatingspeil tot vakleerlingskappe gestel. Soms word verdere spesifikasies ten opsigte van onderwyspeil gestel soos byvoorbeeld 'n slaagpunt in sekere vakke of 'n bepaalde prestasievlak in voorgeskrewe aanleg- of ander toetse. Laasgenoemde word veral in Frankryk as belangrike vereiste gestel. (10 : 530).

Die toelatingsvereistes is in OECD lande geneig om voortdurend te verander afhangende die vraag na of aanbod van vakleerlinge. Oor die algemeen is die vereistes egter laer in lande waar daar uitgebreide vakleerlingberoepe erken word (23 : 34).

Dit blyk dat die minimum onderwyspeil nie altyd as bevredigende kriterium vir suksesvolle vakleerlingskap gestel kan word nie. Die literatuur maak melding van klagtes van werkgewers dat vakleerlinge op skool ontoereikend toegerus word met vaardighede soos berekenings, begrip en kommunikasie. Remediërende klasse word in die werkwinkels, in groepopleidingsentra of in inrigtings vir formele onderwys aangebied.

In sekere lande kan 'n vakleerling se tydperk van opleiding verkort word as hy ouer is of oor hoër onderwyskwalifikasies beskik. Die neiging is om meer krediet aan beroepsonderwys as aan algemene onderwys te gee (23 : 34).

Afgesien van die onderwyspeil is daar dikwels ook ander meer "natuurlike" seleksiekriteria. So byvoorbeeld blyk dit dat vakleerlinge meer uit die lae sosio-ekonomiese groepe kom hoewel daar in 'n land soos Wes-Duitsland tog sekere rigtings is waartoe "akademies sterker" vakleerlinge neig (23 : 35).

### 8.3 ANDER TOELATINGSKRITERIA

#### (a) Keuring van vakleerlinge

Die inname van nuwe vakleerlinge word in toenemende mate onderhewig gemaak aan keuringsprosedures. Daar word reeds op skoolvlak begin om leerlinge met die oog op sekere ambagsrigtings te identifiseer en voorligting te gee. In Frankryk waar die opleiding grootliks institusioneel en op voltydse basis geskied, word leerlinge tot ambagsopleiding toegelaat slegs nadat die skoolsielkundige die nodige aanbevelings gedoen het. Gewoonlik word sodanige aanbeveling gebaseer op die uitslag van sekere aanlegtoetse (10 : 530). 'n Mediese sertifikaat word normaalweg ook as vereiste gestel.

Sover dit gewone vakleerlingskappe betref, dit wil sê waar die vakleerling onder kontraktuele verpligting staan, doen werkgevers normaalweg self die keuring. Groter firmas in verskeie lande het reeds hoogs gesofistikeerde keuringsprosedures ontwikkel. Normaalweg word hoër onderwyskwalifikasie vereis as die minimum wat voorgeskryf word. Addisionele vereistes ten opsigte van spesifieke vaardighede, onder andere minimum prestasie in vakke soos wiskunde en wetenskap word dikwels gestel (2 : 38).

Die keuring van vakleerlinge is nie in alle lande ewe streng nie en leerlinge vind dit byvoorbeeld in Wes-Duitsland normaalweg nie moeilik om toelating te verkry nie (26 : 81).

#### (b) Kriteria ten opsigte van werkgevers

In die geval van gewone vakleerlingskappe word die inname van nuwe vakleerlinge dikwels gereguleer deur sekere vereistes wat aan die werkgegewer wat die opleiding wil aanbied, gestel word. Die belangrikste daarvan is die beskikbaarheid van toepaslike opgeleide instruktors of opleiers en die voorsiening van sekere minimum fasiliteite en toerusting.

Wat toerusting en fasiliteite betref, lê die toesighoudende instansies normaalweg sekere standarde neer en dit verskil van ambag tot ambag. Van besondere betekenis egter is die bepaling wat soms neergelê word om die getal vakleerlinge per opleier of instrukteur te bepaal. In baie lande word die verhouding by wyse van regulasies neergelê (6 : 35) en in sommige gevalle word dit deur onderlinge ooreenkoms gereël. Die beheer oor die inname van nuwe vakleerlinge word in die meeste OECD-lande basies op een van twee wyses doen. So kan daar onderskei word tussen

- (i) daardie groep lande waar die inname van vakleerlinge gereguleer word deur die aantal geskoolde werkers wat in die betrokke firma werkzaam is (die verhouding getal vakleerlinge per geskoolde werker word afsonderlik vir elke tipe ambag bereken) en
- (ii) daardie groep lande wat eksplisiet bepaal dat 'n firma 'n sekere getal gekwalifiseerde persone aanstel om sekere tipe vakleerlinge op te lei. In hierdie geval kan sowel voltydse as deelydse instrukteurs wat nie 'n produksiefunksie het nie die basis vorm van die vakleerlingopleierverhouding.

Sover dit (i), betref is die verhoudings wat voorgeskryf word, dikwels nie vir alle ambagte dieselfde nie. In federale state soos Wes-Duitsland byvoorbeeld kan daar selfs ten opsigte van dieselfde ambag verskillende reëlins in verskillende Länder bestaan (23 : 35). Waar die verhoudings slegs deur onderlinge ooreenkomste, dit wil sê nie statutêre nie, bepaal word, reflekteer die verhoudinge gewoonlik 'n groter indiensnemingspotensiaal, soos byvoorbeeld in die meeste Engelssprekende lande. Dikwels is die werklike verhouding van vakleerlinge per geskoolde werker veel kleiner as wat deur onderhandelinge bepaal word (23 : 35).

Dit blyk verder dat die vasgestelde verhouding in lande soos Oostenryk en Duitsland vinnig verander omdat werkgewers hul opleiding geredelik maklik en ook dikwels uitbrei deur meer geskoolde werkers indiens neem, veral waar die produksie- en opleidingsentrums relatief onafhanklik van mekaar bestaan. Vakunies het klaarblyklik selde hierteen enige

beswaar. Die algemene filosofie is dat vakleerlingskappe basies beskou moet word as inleidende oefening of oriëntasie tot die arbeidsmark en daarom is daar ook nie ernstige probleme wanneer vakleerlinge eventueel in 'n werk te lande kom wat met hul opleiding relatief niks of min te make het nie (23 : 36).

In Engelssprekende lande is die omgekeerde egter waar en het vakbonde oor die algemeen veel meer beswaar teen meer innames as waartoe tussen werkgewer en vakunie ooreengekom is.

## 9 DUUR VAN OPLEIDING

Die aard en duur van opleiding van ambagsmanne hou verband met die stelsel waarvolgens dit geskied. Daar is egter 'n algemene geneigdheid dwarsoor die wêreld om die duur van vakleerlingopleiding korter te maak as die konvensionele periode van 5 jaar wat klaarblyklik sonder enige werklik geldige wetenskaplike oorweging tradisioneel as norm aanvaar is. Daar is egter steeds groot verskille tussen lande onderling.

In Frankryk byvoorbeeld duur vakleerlingskappe selde langer as twee jaar. Dit moet egter in gedagte gehou word dat Frankryk baie swaar leun op die formele onderwysstelsel sover dit opleiding van ambagsmanne betref (26 : 81). Leerlinge word reeds op 14-jarige ouderdom tot beroepskole toegelaat waarna hulle vir twee tot drie jaar opleiding in een van meer as 200 geregistreerde ambagte ontvang. Ambagte met 'n meer artistieke strekking verg egter effens langer opleidingsperiodes.

In Engelssprekende lande, veral in Engeland self, word daar egter meer by die konserwatiewe benadering van 5 jaar tydperke gehou ( ). Die argumente wat vir die behoud van langer opleidingstydperk aangevoer word is ondermeer die van

(a) werkgewers wat van mening is dat kostes wat aangegaan moet word vir die opleiding van vakleerlinge nie in 'n korter periode as 5 jaar verhaal kan word nie en

(b) vakbonde wat aanvoer dat die standaard van opleiding sal verlaag sodra die tydperk van opleiding ingekort word.

Hierteenoor is die Duitssprekende lande meer ten gunste van korter opleidingstydperke en die argumente wat in die verband aangevoer word, behels kortliks die volgende: (2 : 36)

(a) Handvaardigheidsprosesse wat noodwendig langer opleiding vereis, is besig om uit te faseer ten gunste van massa-produksieprosesse.

(b) Opleidingsmetodes verbeter al meer en word al hoe effektiewer aangewend.

(c) Die staat se deelname aan opleiding is besig om groter te word en verlig sodoende die private sektor van duur opleidingskoste wat verhaal moet word.

(d) Teoretiese opleiding word al meer die funksie van die staat wat eweneens verdere verligting aan die private sektor bied.

(e) Gewone onderwysstandaarde verhoog met die gevolg dat die opleiding op 'n hoër vlak kan begin

(f) Effektiewer beroepsvoorligting op skool en beter seleksietegnieke lei tot effektiewer aanwending van potensiaal en

(g) Groter klem op skoolvlak op beroepsgerigte onderwys bied 'n beter voorbereiding aan leerlinge wat vakleerlingskappe wil deurloop.

In Wes-Duitsland waar die bekende Dubbele Stelsel die hoofstroom van vakleerlinge akkommodeer is die gemiddelde duur van opleiding tussen 3 en 3½ jaar. In Taiwan waar ambagsopleiding grootliks langs institusionele weg, dit wil sê by wyse van voltydse beroepsonderwys in die senior beroepskole aangebied word, duur kursusse ook gemiddeld 3 jaar. Dit is in die land egter ook moontlik om opleiding via junior kollegas te kry in welke geval die opleiding 5 jaar duur, waarna 'n persoon dan kwalifiseer as tegnikus (7).

## 10 INHOUD VAN OPLEIDINGSPROGRAMME

### 10.1 DIE AARD VAN OPLEIDINGPROGAMME

Die inhoud van opleidingsprogramme kan breedweg verdeel word in twee aspekte naamlik 'n teoretiese komponent en 'n praktiese of indiensopleidingskomponent. In die geval van konvensionele vorme van vakleerlingopleiding word die teoretiese opleiding gewoonlik aan 'n deeltydse beroepskool of aan tegniese kollege aangebied, terwyl dit in lande soos Wes-Duitsland, Oostenryk en Switserland en selfs ook in Nederland en Frankryk hoofsaaklik deur beroepskole wat óf op voltydse of deeltydse basis funksioneer, aangebied word. Die praktiese komponent is gewoonlik die funksie van die werkgewer maar voltydse beroepskole soos in Nederland en Frankryk hanteer grootliks self die praktiese opleiding. Die skole probeer om so ver moontlik gesimuleerde werksituasies in die skool self in te rig sodat leerlinge onder direkte toesig van die skool die nodige werkervaring kan opdoen (29 : 37-43).

Wat die inhoud van opleidingsprogramme in die algemeen betref, wil dit voorkom of daar die laaste dekade fenomenale vordering gemaak is om programme almeer volgens algemeen erkende wetenskaplike kriteria te ontwikkel veral wat die praktiese aspek betref. Die sogenaamde doelwitbenadering het byvoorbeeld baie goed beslag in die programme van verskeie lande gevind (6 : 74-79). In die geval van Wes-Duitsland spesifiseer die sillabusse eksplisiet watter vaardighede vakleerlinge in die meeste ambagte moet kan bemeester en wel in terme van

(a) minimum kennis en vaardigheid waaroor die vakleerlinge uiteindelik moet beskik en

(b) kennis en vaardigheid wat as wenslik, maar nie verpligtend geag word.

Opleidingsprogramme en meer in besonder sillabusse, beide wat die teoretiese as praktiese komponent behels, word soms gedetailleerd, maar meer dikwels nog net in algemeen voorskriftelike terme bepaal.

In Frankryk byvoorbeeld waar opleiding hoofsaaklik langs geïnstitu-  
sionaliseerde weg geskied, word die sillabus deur die Departement van  
Onderwys voorgeskryf en die voorskrifte bepaal slegs waaroor die kwali-  
fiserende eksamens moet handel, maar gee nie inhoud aan die opleidings-  
programme as sodanig nie (2 : 74). In Wes-Duitsland sover dit die  
praktiese komponent betref, was die situasie tot 1966 sodanig dat die  
sillabusse (amptelik uitgereik deur die Federale minister van  
Ekonomiese aangeleenthede) net 'n opsommende ontleding en beskrywing  
van die velde waarin vakleerlinge getoets moes word, bevat het, en nie  
besonderhede oor die onderrighoud as sodanig nie. Sedertdien het  
dit meer gedetailleerd geword.

Sillabusse word gewoonlik deur opleidingsinstansies self ontwikkel,  
maar dit geskied meestal in noue samewerking met advieskomitees vir die  
betrokke ambagte. Op die komitees dien gewoonlik sowel werkgewers as  
vakbondvertegenwoordigers (2 : 42).

In Wes-Duitsland word die inhoud van opleidingsprogramme sover dit die  
toeretiese komponent betref, nie by wyse van Nasionale Wetgewing bepaal  
nie. Die rede is konstitusioneel van aard omdat die beroepskole wat  
onder meer vir die teoretiese opleiding verantwoordelik is, onder die  
jurisdiksie van die Länder of plaaslike owerhede val. Die enigste  
wetlike koppeling tussen die inhoud van praktiese en teoretiese  
opleiding is deur middel van die Wet op Beroepsopleiding wat voor-  
siening maak vir betaalde verlof aan vakleerlinge om skole by te woon  
vir teoretiese opleiding.

Wat die praktiese indiensopleiding betref, is werkgewers gewoonlik  
verplig om aan die voorgeskrewe sillabusse en prosedures te hou en  
toesighouers word dikwels aangestel om te verseker dat dit wel geskied.  
(2 : 42). Sillabusse word dikwels voorsien van uitgebreide  
opleidingshandleidings om te verseker dat alle aspekte gedek word en  
volgens voorgeskrewe prosedures hanteer word. Soms is dit ook nog  
vergesel van oudio-visuele hulpapparaat (6 : 76).

Daar is 'n groot mate van samewerking en inskakeling by owerhede van  
verskillende lande ten opsigte van die opstel van sillabusse en die  
voorbereiding van handleidings met die gevolg dat daar baie

gemeenskaplike inhoud bestaan. Die EEG-lande het byvoorbeeld onderlinge ooreenkoms tussen lidlande aangeaan ingevolge waarvan nie alleen groter gelykvormigheid van programme nagestreef word nie, maar wedersydse erkenning van kwalifikasies al meer sal plaasvind (8).

In die meeste lande word die sillabusse met betrekking tot werkswinkelopleiding (indiensopleiding) deur heeltemal ander instansies voorberei as die wat die sillabusse vir die teoretiese opleiding ontwikkel. Nogtans word daar pogings aangewend om dit nie onafhanklik van mekaar te doen nie (2 : 43). Lande met federale stelsels ondervind egter soms probleme (Wes-Duitsland) met koördinering in die verband, terwyl daar in Engeland klaarblyklik reeds taamlike goeie koördinering bewerkstellig is tussen belanghebbende instansies.

## 10.2 VERHOUDING TUSSEN TEORETIESE EN PRAKTIESE OPLEIDING\*

Die ontwikkeling van vakleerlingskappe in talle lande van die wêreld word opsigtelik baie sterk beïnvloed deur die wyse waarop die sogenaamde dubbele-verhoudingsproblematiek wat inherent aan die meeste stelsels is, hanteer word (6 : 79). Dié problematiek behels die basiese vraag na

- (i) die ideale verhouding tussen teoretiese opleiding aan die eenkant en praktiese opleiding aan die anderkant en
- (ii) die mate waarin en wyse waarop die twee funksies, produksie aan die eenkant en opleiding aan die anderkant, in harmonie met mekaar gebring moet word.

Wat laasgenoemde betref is daar verskeie benaderingswyses wat duidelik gereflekteer word deur die verskeidenheid van stelsels wat voorsiening maak vir beklemtoning van óf die een óf die ander óf van beide die fasette. Elke stelsel word weer op sy beurt gekenmerk deur die wyse waarop daar 'n verdeling van tyd tussen teoretiese en praktiese opleiding gemaak word. So byvoorbeeld word die opleidingsprogramme wat

---

\*Kyk bylae 4

aan voltydse beroepskole aangebied word gekenmerk deur 'n redelik gelyk- op verdeling van tyd tussen teoretiese en praktiese opleiding. Dit kan uit die aard van die saak redelik maklik bewerkstellig word omdat die werksituasie wat meesal binne die skoolopset gesimuleer word, onder dieselfde beheer en toesig val as die van die teoretiese opleiding, dit wil sê die onderwysowerheid. Daar is egter hedendaags onder baie OECD-lande 'n geneigdheid om effens meer tyd aan praktiese opleiding te wy, veral gedurende die laaste jaar van opleiding (2 : 45).

In lande waar konvensionele vakleerlingskappe egter die dominante stelsels is, was die verhouding tussen teoretiese en praktiese opleiding in die orde van 1 : 5 en 1 : 3 (6 : 83). Die verhouding was gebaseer op die algemeen gangbare beleid om gemiddeld een dag per week aan teoretiese opleiding te wy. Die algemene neiging is steeds is om te verseker dat vakleerlinge minstens 8 ure per week teoretiese opleiding (insluitende algemeen voornemende onderwys) ontvang. Vir sommige ambagte word meer ure teoretiese opleiding vereis.<sup>1)</sup>

Sedert die sestigste jare word daar veel meer waarde geheg aan teoretiese opleiding as eers. In Oostenryk en Wes-Duitsland byvoorbeeld dring talle vakunies reeds sedert 1966 al daarop aan dat daar 'n verlenging in die verpligte teoretiese opleiding moet kom wat beteken dat dit moontlik tot 2 dae per week verleng kan word (6 : 84).

Teoretiese opleiding kan op 'n verskeidenheid wyses bygewoon word. Aanvanklik het dit in die meeste lande op 'n een dag per week basis geskied. Tans is die neiging om die teoretiese opleiding eerder aaneenlopend (volgens blokstelsel) te neem wat die voordeel inhou dat die skole/kolleges wat die opleiding dan aanbied beter benut word. Besware teen die eendag-per-week-stelsel, naamlik dat dit te fragmentaries is om sinvol by die werkswinkelopleiding aan te sluit, word grootliks deur die blokstelsel ondervang (2 : 46).

11

## PLEK WAAR OPLEIDING AANGEBIED WORD

### (a) Verskeie moontlikhede

Die opleiding van ambagsmanne kan aan 'n betreklik groot verskeidenheid

van tipe inrigtings of sentrums geskied, afhangende van die stelsel waarvolgens dit geskied. Konvensionele vakleerlingskappe soos in Wes-Duitsland, Oostenryk, Engeland en Switserland vind normaalweg aan minstens twee en soms drie tipes inrigtings of sentrums plaas, terwyl opleiding aan voltydse beroepskole meestal volledig by een inrigting geskied. Verder word die praktiese opleiding gewoonlik nie aan dieselfde inrigting as waar die teoretiese opleiding aangebied word, gegee nie, behalwe in die geval van voltydse geïnstitusioneerde opleiding soos in Nederland, België en Frankryk.

#### (b) Praktiese opleiding

Die aanvaarding dat al die praktiese opleiding of die meeste daarvan moet plaasvind by die werkgewer is nie meer algemeen geldig in Europa nie. In baie OECD-lande is vakleerlingskappe reeds so georganiseer dat vakleerlinge in verskeie ambagte en veral gedurende die eerste jaar van hul opleiding die meeste van hul opleidingstydperk nie by hul eie werkgewers deurbring nie, maar by werkswinkel-geïntegreerde inrigtings wat spesiaal vir die doel ingerig is. Die redes daarvoor is onder andere dat talle werkgewers nie behoorlik toegerus is vir die opleiding van sy eie vakleerlinge nie veral nie wanneer opleiding in verskeie ambagte gegee moet word nie. Werkgewers bied steeds sekere opleiding, maar verskeie vorme van aanvullende praktiese opleiding tot die wat die werkgewer bied, het die laaste aantal jare ontwikkel, soos byvoorbeeld praktiese kursusse wat deur geïnstitusioneerde onderwysinrigtings of nywerheidsopleiding-sentra aangebied word. laasgenoemde is opgerig deur onder andere nywerheidsopleidingsrade (Verenigde Koninkryk) of interberoepsverenigings (Frankryk). In talle van die inrigtings word modulêre-opleiding aangebied sodat beheer oor standarde en eenvormigheid makliker kan geskied (23 : 42-43).

#### (c) Teoretiese opleiding

Wat die teoretiese opleiding betref, word dit normaalweg deur ander inrigtings of instansies as dié wat die praktiese opleiding gee, aangebied. Soms is dié inrigtings spesiaal vir dié doel ingerig, soms word dit ook vir ander doeleindes gebruik.

So byvoorbeeld kry vakleerlinge hul teoretiese opleiding in lande soos Oostenryk in skole wat net vir die doel ingerig is, terwyl in Engeland die inrigtings waar vakleerlinge hul teoretiese opleiding ontvang, normaalweg ook onderrig aan ander studente gee. Laasgenoemde reëling geld ook in Australië en vir sekere Länder in Wes-Duitsland (1 : 44). Wes-Duitsland se sogenaamde Dubbele Stelsel waar federale beheer oor die praktiese opleiding uitgeoefen word en plaaslike beheer oor die inrigtings wat teoretiese opleiding gee lei e +er dikwels tot probleme met betrekking tot koördinerings.

## 12 OPLEIERS

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat dit baie moeilik sal wees om 'n eenduidige definisie te gee van daardie kategorie persone wat as opleiers of instrukteurs ten opsigte van ambagsmanopleiding beskou word. So byvoorbeeld blyk dit dat diegene wat by opleiding betrokke is 'n groot verskeidenheid van posisies verteenwoordig in hul onderskeie firmas, dat hulle in hul onderskeie posisies met verskeie magte beklee is, dat hulle verskillende soorte en vlakke van opleiding gehad het, dat hulle verskillende funksies moet vervul, ensovoorts. Die verskeidenheid blyk reeds duidelik uit titels of benamings wat in die literatuur voorkom waarmee na die persone verwys word soos byvoorbeeld werkswinkelopleier; bestuurder, opleier, vakleerlingvoorman, opleidingsassistent ensovoorts (15 : 32).

In Europa is daar tot diep in die sewentigerjare nie baie intensief aandag gegee aan maatreëls om te verseker dat spesiaal opgeleide persone vir die opleiding van vakleerlinge verantwoordelik moet wees nie. Dit was algemeen aanvaar dat diegene wat die teoretiese opleiding verskaf, uit die geledere van onderwysers verbonde aan gewone/tegniese skole moes kom, terwyl diepraktiese opleiding daarenteen behartig is deur persone wat gewoonweg self net as tegnisi of ambagsmanne opgelei is.

In verskeie lande word dit as standaardpraktyk aanvaar dat iemand wat praktiese opleiding aan vakleerlinge wil gee, minstens self eers as sogenaamde meester-ambagsman moet kwalifiseer. Dit is 'n kwalifikasie

wat normaalweg net in sekere ambagte (handvaardigheidsambagte) verwerf kan word en selde in sogenaamde massa-produksieambagte. In Switserland en baie Länder in Wes-Duitsland word die meester-ambagsmanstatus steeds algemeen erken as kwalifikasie vir die opleiding van vakleerlinge (2 : 65-67).

Intussen het die Internasionale Arbeidsorganisasie egter sistematies aandag aan die saak begin gee en met sekere aanbevelings gekom oor kwalifikasievereistes waaraan diegene (opleier/instrukteur) betrokke by vakleerlingopleiding behoort te voldoen. Enkele van dié kwalifikasies is onder andere die volgende naamlik: (i) opleiers/instrukteurs moet redelik goed onderlê wees in sowel die teoriese onderbou as praktiese toepassing van sy ambag, (ii) opleiers/instrukteurs moet self eers 'n redelike mate van praktykervaring in die nywerheid opdoen en (iii) opleiers/instrukteurs behoort almal 'n inisiële opleiding in onderrigmetodiek te ontvang. (iv) Opknappingskursusse behoort op gereelde basis bygewoon te word deur opleiers/instrukteurs.

Die afgelope paar jare is sodanige vordering gemaak dat baie lande, veral die OECD-groep van lande reeds minimum kwalifikasievereistes voorskryf veral ten opsigte van diegene wat betrokke is met praktiese opleiding. 'n Kursus in onderrigmetodiek is standaard ten opsigte van baie van die kursusse. Die situasie in enkele lande word kortliks beskryf.

#### Noorweë

'n Instrukteur (in die literatuur word die term onderwyser vry algemeen gebruik) moet na voltooiing van 'n verpligte 9 jaar skoolonderwys een addisionele jaar tegniese onderwys deurloop, in besit wees van 'n sertifikaat van bevoegdheid dat hy geskoolde werk kan verrig en minstens twee jaar ervaring in sy ambag in die nywerheid hê. Daarna moet hy 'n ses maande voltydse kursus in onderrigmetodiek deurloop waarna hy as onderwyser mag optree vir die opleiding van vakleerlinge in 'n praktiese vak.

#### Switserland

In dié land word van die opleier vereis om 'n tegniese kollege by te woon vir opleiding as tegnikus en om indien hy 'n ingenieursvak wil

onderrig, ook 'n diploma in ingenieurswese te verwerf. Verder moet hy 'n paar jaar ervaring in die nywerheid hê en daarna 'n jaar voltydse onderwysersopleiding ontvang.

### Wes-Duitsland

In Wes-Duitsland word die persoon wat opleiding aan vakleerlinge ten opsigte van die praktiese gedeelte verskaf, in die Wet op Beroepsopleiding beskryf as iemand met die nodige professionele toerusting (15 : 35). Dit dui 'n persoon aan wat

- (i) die finale erkende eksamen in die vak of ambag waarin hy opleiding wil gee, suksesvol afgelê het,
- (ii) 'n skool vir ingenieurswese of hoër beroepsskool bygewoon het en in 'n toepaslike vak die eksamen suksesvol afgelê het.
- (iii) sy ambag vir 'n ruk self beoefen het en
- iv) die erkende eksamen aan 'n goedgekeurde opleidingsinrigting of voor 'n eksamenraad afgelê het.

Drie tot vier jaar praktykervaring word normaalweg as voldoende aanvaar. In sommige ambagte is 'n kwalifikasie as mestervakman 'n vereiste.

## 13 TOESIG OOR OPLEIDING

Toesighouding oor die gehalte en standaard van ambagsmanopleiding word in feitlik alle lande as baie noodsaaklik beskou. In lande waar die opleiding hoofsaaklik geskied by wyse van voltydse beroepsopleiding aan beroepsskole lewer toesighouding en kontrole oor die standaard van opleiding en veral die toepaslikheid daarvan in werksituasies normaalweg min probleme op omdat dié funksie deur die betrokke onderwysowerhede in oorleg met advieskomitees uitgevoer word. Die wetgewing waarbinne dit geskied is meesal ook van so 'n aard dat finale bevoegdheid by een instansie berus. Afgesien hiervan volg die skole

meesal eenvormige leerplanne sowel wat die teoretiese as praktiese vakke betref en die verhouding wat tussen die twee komponente gehandhaaf moet word word eenduidig in sillabusvoorskrifte neergelê.

Toesighouding oor die vakleerlingstelsel is egter meer kompleks van aard en verskeie belangegroepe het óf statutêr of deur middel van onderlinge ooreenkoms medeseggenskap in die verband, veral sover dit die praktiese of indiensopleidingsaspek betref. Wat die praktiese opleiding betref, word die toesig en kontrole normaalweg uitgevoer deur persone/instansies wat redelik onafhanklik is van die werkgewer of opleidingsaanleg waar die vakleerling sy opleiding ontvang. soms gebeur dit egter wel dat toesig geplaas word in die hande van persone/instansies wat wel op 'n manier eensydig die belange van die werkgewer dien ten koste van die van die vakleerling self. (23 : 45). In die meeste OECD-lande word daar egter 'n voortdurende tekort ondervind aan personeel om die nodige toesig en kontrole effektief te kan uitvoer.

Die persone of instansies wat vir toesighouding en kontrole oor vakleerlingskappe verantwoordelik is, kan of deur vakbonde, of deur werkgewersorganisasies of deur die staat aangewys word en meesal word die funksie dan deur die betrokke instansie gefinansier. In Oostenryk, Denemarke, Wes-Duitsland en Brittanje is dit algemene praktyk dat toesighouers deur vakbonde aangewys word, terwyl staatsinstansies (in samewerking met vakbonde en werkgewersorganisasies) die funksie in lande soos Frankryk en Switserland uitoefen (6 : 103).

Afgesien van kontrole oor die gehalte en standaard van opleiding wat gehandhaaf moet word, is toesighouding ook afgestem om die belange van die vakleerlinge as die meer kwesbare vennoot tot die opleidingskontrak te beskerm. Werkgewers, veral kleiner werkgewers maak dikwels misbruik van die 'goedkoop' dienste van vakleerlinge en wend hulle vir allerlei doeleindes aan wat soms nie bevorderlik vir hul opleiding is nie (6 : 105).

Die persone wat die toesighouding uitvoer verskil van land tot land wat kundigheid sowel as funksie betref. so byvoorbeeld word daar soms gebruik gemaak van adviseurs, soms van beraders (counsellors) en soms van inspekteurs. Adviseurs word normaalweg deur werkgewerorganisasie aangestel terwyl beraders deur die staat en soms deur volksbonde aangestel word om die belange van vakleerlinge te behartig. Inspekteurs word meestal die deur die staat aangestel om onder andere toesig te hou dat gesondheids- en veiligheidsmaatreëls behoorlik nagekom word. In Wes-Duitsland word baie van hierdie funksies deur een en dieselfde persoon uitgevoer.

### EKSAMINERING EN SERTIFISERING

Om toegang tot die kader van geskoolde werkers in die meeste lande te verkry, is daar basies drie weë wat gevolg kan word naamlik:

(a) Deur die voltooiing van 'n formele erkende beroepsopleidingsprogram wat beteken óf deelname aan 'n vakleerlingskap of voltydse opleiding aan 'n beroepskool of 'n kombinasie van die twee stelsels, (dié weg of variasies daarvan word normaalweg gereserveer vir diegene wat hul skoolplig voltooi het en daarna tot die arbeidsmag wil toetree.)

(b) deur inskakeling by versnelde opleidingskursusse nadat voldoende nywerheidservaring opgedoen is (dié moontlikheid word normaalweg geskep vir volwassenes wat nie die geleentheid gehad het om direk na skoolverlating as geskoolde werkers opgelei te word nie); en

(c) opgradering van werkers deur blootstelling aan geskoolde werk nadat 'n persoon 'n sekere hoeveelheid ervaring in halfgeskoolde werk opgedoen het.

Die meeste geskoolde werkers in Europa wat uiteindelik ambagsmanstatus verwerf, doen dit volgens die konvensionele metode genoem in (a). Die weg behels normaalweg 'n minimum tydperk van opleiding wat deurloop moet word en wat daarna dikwels op een of ander vorm van eksaminering en sertifisering uitloop. Die suksesvolle aflegging van 'n ambagstoets

in die geval van persone wat tot 'n ambag wil toetree, is in die meeste lande van Europa 'n vereiste hoewel daar talle uitsonderings voorkom (2 : 47).

Oor die aangeleentheid van eksaminering is daar in OECD-lande groot onderlinge verskille. Op die Europese vasteland word vakleerlingskappe in die reël formeel beëindig met die suksesvolle aflegging van 'n eksamen waarin die kandidaat bewys moet lewer dat hy oor die nodige minimum vaardigheidspeil beskik. Die voorwaardes ten opsigte van die aflegging van die eksamen word gewoonlik reeds in die kontrak ingeskryf en soms word daar ook voorsiening voor gemaak in toepaslike wetgewing. Sodoende vorm dit 'n integrale deel van die opleidings- of leervoorwaardes.

Daar is egter ook lande waaronder Brittanje en Australië waar daar nie wetlik voorsiening gemaak word vir eksamens nie. Ambagsmanstatus word outomaties verwerf na voltooiing van die vereiste tydperk van vakleerlingskap. Geen statutêre voorsiening word in die lande gemaak vir óf teoretiese of praktiese eksamens nie. In Brittanje word daar egter geleidelik beweeg in die rigting van verpligte interne toetsing sover dit die praktiese vaardigheid betref. Eksaminering oor die teoretiese opleiding is eweneens nie verpligtend nie, hoewel vakleerlinge tot dusver blykbaar geredelik op vrywillige basis daaraan deelgeneem het. Dié eksamens wat meesal deur eksterne liggeme afgeneem word, word nie as 'n vereiste gestel vir voltooiing van vakleerlingskappe nie. Die rede waarom baie wel die eksamens aflê is omdat sodanige eksamens vakleerlinge se kansen verbeter om later met tegniese of verdere onderwys voort te gaan, indien hulle sou belangstel.

Die aflegging van formele eksamens (ambagstoetse) het klaarblyklik in die meeste lande 'n positiewe uitwerking op die sukseskoers van vakleerlingskappe (2 : 47)

In lande waar eksamens wel verpligtend is, word dikwels van 'n stelsel van gevorderde eksaminering gebruik gemaak. Dit word veral gedoen met die oog op die behaling van gevorderde kwalifikasies. 'n Meer moderne benadering tot eksaminering is om eksamens in fases af te neem soos in die ingenieursnywerheid in Engeland tans van toepassing is (25 :

5-201). Die stelsel maak voorsiening vir periodieke toetsing van vakleerlinge om te verseker dat hulle die gewenste standarde handhaaf om probleme vroeëtydig te identifiseer (2 : 49).

Stelsel van intermediêre en hoër eksamen word in Switserland gebruik. Laasgenoemde lei tot 'n meesterdiploma en is bedoel vir vakleerlinge. So ook in Frankryk word die gevorderde eksamen normaalweg net toegelê deur voornemende instruksors of opleiers. Die Franse stelsel verskil egter in belangrike opsigte van die meeste ander sisteme in die wêreld in dat die eerste vlak eksamen nie eksklusief net vir vakleerlinge bedoel is nie. Studente wat beroepsonderwys ontvang lê dieselfde tipe eksamen af wat deur die staat in oorleg met vakunies en werkgewers ingestel en gegradeer word (23 : 46).

In die meeste lande word vakleerlinge toegelaat om 'n tweede en soms selfs 'n derde eksamenpoging aan te durf.

In lande waar 'n formele eksamen vereis word, word daar gewoonlik ook 'n sertifikaat vereis as bewys van die suksesvolle voltooiing van die vakleerlingskap. Gewoonlik word daar wetlik voorsiening gemaak vir die nodige sertifisering. In die Duitssprekende lande (Oostenryk, West-Duitsland en Switserland) is vakleerlinge gewoonlik ook nog geregtig op 'n sertifikaat van die firma waar die praktiese opleiding ontvang is. Hierdie sertifikaat mag egter ook aangevra word indien die werkgewer die kontrak voor die kwalifiserende eksamen beëindig. Die vakleerling kan oortuig ower dit die eksamen betref, feitlik altyd 'n sertifikaat as bewys vir die aflegging daarvan verkry ongeag of hy geslaag of gedruip het. In lande soos die VSA en Ierland word sulke sertifikate gewoonlik sonder 'n finale eksamen uitgereik (23 : 47).

Die erkenning van sertifikate oor landsgrense is uiteraard 'n probleem, selfs binne federale state waar die geldigheid van sertifikate dikwels geografies beperk word. Die lede van die EEG-lande is egter besig met 'n projek om die opleiding te harmoniseer en sodoende wedersydse erkenning van sertifikate te vergemaklik (8).

## 15 FINANSIERING VAN OPLEIDING

### 15.1 INLEIDING

Die restreekse kostes verbonde aan die opleiding van ambagsmanne kan tot drie basiese aspekte gereduseer word naamlik: (6 : 28)

(a) Kostes verbonde aan die daarstel van fasiliteite en personeel vir die teoretiese opleiding (beroepskole/opleidingskolleges);

(b) Koste verbonde aan die daarstel en bedryf van werksinkels/opleidingsentrums of -aanlegte vir praktiese opleiding. Onder die kategorie moet ook ingereken word verbeurde inkomste of laer wintgrense as gevolg van vermindering in produksie en vermorsingskade as gevolg van leerfoute; en

(c) Lone en toelaes betaalbaar aan die vakleerlinge self.

Die algemene neiging in Europa is dat die openbare owerheid vir (a) betaal en werkgewers vir (b) en (c). Die werkgewers kan egter baie van hulle regstreekse koste verhaal deur vakleerlinge wat 'n relatief lae loon verdien, aan te wend vir werk wat andersins teen hoë vergoeding deur reeds opgeleide werkers gedoen sou moes word.

In lande soos Frankryk, België en Nederland wat hoofsaaklik van 'n stelsel van voltydse opleiding gebruik maak, neem die staat in elke geval die grootste verantwoordelikheid sover dit die finansiering van die stelsel as sodanig betref (2 : 34).

Om bogenoemde prentjie volledig te maak moet natuurlik kostes bygevoeg word wat aangegaan moet word om die totale sisteem oorhoofs gestruktureerd en aan die gang te hou.

Dit sluit in kostes verbonde aan die opstel van opleidingsmateriaal en die bepaling van eksamineringstandaarde, toesighouding oor vakleerlingskappe, die uitvoer van inspeksiedienste, die reël en afneem van eksamens en die uitreiking van sertifikate.

## 0.2 OORHOOFSE KOSTES

Sover dit die verantwoordelikheid vir oorhoofse kostes betref kan daar in Europa minstens twee groepe lande onderskei word naamlik

- (a) Lande waar die oorhoofse organisasie en beheer oor vakleerlingskappe gebaseer is op maksimum outonomie en self-bestuur en
- (b) Lande waar die staat oorhoofs verantwoordelikheid aanvaar.

In Wes-Duitsland word die oorhoofse koste hoofsaaklik deur werkgewers gedra en wel op verskeie wyses. Eerstens is werkgewers verplig om aan te sluit by minstens een van die ongeveer 47 nywerheidsorganisasie, kamers of belangegroepe en 'n verpligte lidmaatfooie te betaal wat eksklusief aangewend word om kostes verbonde aan die registrasie van en toesighouding oor vakleerlingskappe te betaal. Die Federale en plaaslike owerhede maak egter ook substansiële bydraes om oorhoofse koste te help dra (2 : 34).

'n Soortgelyke situasie geld in Oostenryk behalwe dat die werkers-koöperatiewe organisasie wat in die land bestaan twee opleidingskole volledig self in stand hou en selfs ook die vakleerlinge se lone betaal (2 : 34).

In die Verenigde Koningryk word die oorhoofse koste vir alle praktiese doeleindes volledig betaal deur deelnemende ondernemings. Die staat maak geen bydrae nie. Anders egter as in Wes-Duitsland en Oostenryk is lidmaatskap tot werkgewers- en werkers-organisasies nie verpligtend nie. In die Verenigde Koninkryk is die uitgangspunt dat die openbare owerhede se funksies met betrekking tot vakleerlinge beperk moet bly tot loodsaktiwiteite en inisiële investering, gewoonlik in die vorm van aanvullende bydraes. Die Wet op Nywerheidsopleiding van 1964 maak byvoorbeeld voorsiening dat nywerheidsrade wat na 'n sekere tyd tot stand gekom het verplig is om 'n heffing te betaal wat aangewend word om oorhoofse kostes te bestry. In Denemarke neem die openbare owerhede egter groter aanspreeklikheid hoewel die grootste deel nog deur werkgewers en werkersorganisasies gedra word. In lande soos Frankryk,

Nederland en Switserland egter dra die staat die grootste las in die verband. (6 : 164).

### 15.3 FINANSIERING VAN INSTITUSIONELE OPLEIDING

Die algemene beginsel wat feitlik dwarsoor Europa geld is dat institusionele opleiding, dit wil sê die deeltydse of teoretiese opleiding kosteloos geskied en deur die openbare owerheid gedra word. Dié owerheid kan op eerste, tweede of derde vlak funksioneer. In Oostenryk, Duitsland en Groot Brittanje byvoorbeeld is dit die skooldistrikte en plaaslike munisipaliteite wat beroepskole oprig en in stand hou terwyl dit in Switserland die funksie van kantons is, dit wil sê tweedevlak owerhede.

Aangesien Wes-Duitsland 'n federale regeringstelsel het is daar 'n geneigdheid in die om plaaslike owerhede al meer aanspreeklikheid vir die voorsiening van geïnstitusionele opleiding te laat aanvaar. So byvoorbeeld het die Fedrale Regering eksplisiet voorsiening gemaak vir samewerkingsooreenkomste wat tussen Länder en plaaslike munisipaliteite aangegaan kan word en waarvolgens die Länder dan aanspreeklikheid vir salarisse van onderwysers aanvaar terwyl die munisipaliteite instaan vir kapitale uitgawes en ander regstreekse bedryfskoste (3 : 39-40).

In Nederland geld die beginsel dat munisipaliteite of private nie-winsgewende instansies moet sorg vir die bemanning en bedryf van die beroepskole terwyl die Staat die grootste bydra lewer om die oprigting en bedryf van beroepskole te finansier.

In Frankryk word die hoofuitgawe met betrekking tot die oprigting en bedryf van beroepskole ook deur die Staat gedra. Die Staat se bydrae word aangevul deur fondse wat geïnd word in die vorm van heffings. Die heffing word deur vakbonde spesiaal vir die doel van opleiding gevorder. In die motor- sowel as die bou-industrie is daar goeie voorbeelde van sodanige heffings (3 : 42-43).

#### 15.4 VRYWILLIGE BYDRAES

Afgesien van voorgenoemde maak baie werkgewers en vakbonde in lande soos Duitsland, Switserland en Nederland addisionele finansiële bydraes deur aanvullende fasiliteite vir opleiding te voorsien wat nie deur wet vereis word nie. Selfs vakleerlinge lewer uit hul eie sak 'n bydrae wanneer hulle veral aandklasse bywoon en daar 'n fooi aan verbonde is. Talle werkgewers vergoed vakleerlinge weer hiervoor deur beurstoekennings te maak.

Omdat die aandkursusse gewoonlik aanvullend van aard is en dikwels gevolg word om toegang tot meer gevorderde onderwys te verkry, word dit in die reël finansiël deur die staat ondersteun. So byvoorbeeld het talle firmas in Wes-Duitsland deeltydse kursusse georganiseer met die uitsluitlike doel om vakleerlinge geleentheid te gee om vir voltydse onderwys op hoër vlak te kwalifiseer. Hierdie kursusse (Berufaufbauschule) vorm die sogenaamde "tweede onderwysweg".

#### 15.5 OPENBARE FINANSIELE HULP AAN VAKLEERLINGE

Toetrede tot 'n vakleerlingskap beteken gewoonlik 'n sekere mate van finansiële opoffering aangesien vakleerlinge se aanvanklike verdienste aansienlik minder is as die wat ander nuwe toetreders tot die arbeidsmark verdien. Verskeie lande se regerings betaal om die rede sekere toelaes aan vakleerlinge om deelname aan vakleerlingskappe aan te moedig - veral aan diegene uit die laer inkomstegroepe of wat van plattelandse gebiede afkomstig is en noodwendig addisionele uitgawes ten opsigte van onder andere vervoer en akkommodasie moes aangaan. In Wes-Duitsland is daar 'n skema bekend as die "Berufsausbildungsbeihilfe" wat voorsiening maak vir toelaes aan vakleerlinge wat 'n loon laer as 'n gedefinieerde minimum ontvang. Die grootte van die toelaes verskil en hang onder andere af of die vakleerling by sy ouers inwoon of nie. Die toelaes word betaal uit 'n werkloosheidsversekeringsfonds (3 : 39-40).

In sommige lande word toekenning aan vakleerlinge gemaak om gereedskap aan te koop terwyl verdere subsidies vir reis- en behuisingsuitgawes soms betaal word aan vakleerlinge wat as gevolg van 'n gebrek aan fasiliteite in eie gemeenskap hul opleiding elders moet ontvang (3 : 29).

## 15.6 TOENEMENDE STAATSBETROKKENHEID (5 : 29)

'n Belangrike ontwikkeling in 'n groot aantal lande is die toetrede of toenemende deelname van regerings aan die finansiering van vakleerlingskappe (5 : 29). Staatsbydrae bestaan meestal in die vorm van subsidies, en die persone of instansies wat regstreeks daarby betrokke is, is uiteraard die werkgewers en vakleerlinge self.

Die aard van subsidies wat in die verskillende lande betaalbaar is verskil van land tot land. Dit sluit in gedeeltelike of volle belastingaftrekkings, belastingkrediete, belastingvrystelling, rabatte, direkte toelaes ensovoorts (3 : 29).

Die rasionaal vir staatsfinansiering is kompleks en verskil van land tot land. Deels staan dit in verband met die verskynsel dat vakleerlinginnames varieer al na gelang ekonomiese omstandighede en subsidies ten doel moet hê om te sorg vir gelykmatige groei in innames. In sommige gevalle maak subsidies deel uit van nasionale jeug-indiensnemingsprogramme. In baie lande, onder andere in Wes-Duitsland is hierdie doel met subsidies veel belangriker as om 'n gelykmatige toename van nuwe innames te verseker.

'n Verdere belangrike rede vir 'n groei in staatsbydraes is omdat werkgewers geneig is om net vir eie behoeftes op te lei onafhanklik van wat die breër behoefte van 'n hele industrie of die totale ekonomie is. Subsidies het onder meer ten doel om firmas aan te moedig om meer vakleerlinge op te lei as wat hul eie behoeftes normaalweg is.

Die geografiese wanverspreiding van vakleerlinge veral in sekere ambagte is 'n verdere rede vir staatsondersteuning. Om die probleem teen te werk word subsidies soms aan firmas betaal wat byvoorbeeld vakleerlinge in diens neem wat afkomstig is van gebiede waar vakleerling-geleenthede beperk is.

Soms word staatsubsidies ook betaal om te verseker dat kleiner firmas hul vermoë om opleiding te kan verskaf, handhaaf (13).

Intussen neig opleidingskoste om te bly styg grootliks as gevolg van

- (a) vermindering in die produksietyd deurdat vakleerlinge minder tyd in die werksituasie self deurbring.
- (b) verhoogde vakleerlinglone in verhouding tot die van ander werkers,
- (c) verskerpte jeug-arbeidswetgewing wat noodwendig meer uitgawes vir die werkgever meebring
- (d) verlengde verpligte onderwys (wat die toetree-ouderdom en lone van vakleerlinge laat styg)
- (e) hoër omset van vakleerlinge gedurende en onmiddellik na vakleerlingskap voltooi is.
- (f) korter vakleerlingskappe
- (g) hoër sosiale sekuriteitskoste
- (h) langer verlofvoordele (vakansies)
- (i) hoër vereiste minimum standarde vir opleidingsplekke, toerusting en veiligheid.

Aangesien verhoogde kostes dikwels die gevolg van staatsoptrede is, word dit in baie lande van die staat verwag om die kostes te help dra. Verhoogde Staatsbydraes neig egter om uit te loop op verhoogde staatsbeheer. Uit vrees hiervoor verkies werkgewers in lande soos Switserland, Duitsland en Oostenryk om nie regstreekse van subsidies gebruik te maak nie, maar eerder te steun op fondse wat deur die georganiseerde nywerheid self voorsien word (5 : 31).

'n Argument wat ook dikwels geopper word om groter staatsubsidiëring te regverdig lui dat openbare besteding aan voltydse onderwys veel hoër per kapita bedra as wat aan mense in vakleerlingskappe bestee word en wat immers ook 'n vorm van onderwys is. Trouens in lande waar toelaes aan voltydse studente betaal word, word soms ook geargumenteer dat 'n

soortgelyke toelae by die lone van vakleerlinge gevoeg behoort te word (5 : 31).

## 16 KOÖRDINERING VAN OPLEIDINGSPROGRAMME IN EUROPA

Daar bestaan reeds vir etlike jare verskeie instansies soos UNESCO, Die Internasionale Arbeidsorganisasie, ORGALIME ('n internasionale werkgewerorganisasie), die EEG-groep van lande en OECD (organisation for economic co-operation and development) wat hulle daarop toelê om groter koördinering tussen die opleidingstelsels van verskeie lande te bewerkstellig, veral tussen Europese lande waar die mobiliteit van werkers klaarblyklik besonder hoog is (2 : 74-79).

Oor die bydraes van elk van die instansies word nie in die verslag gerapporteer nie, aangesien daar klaarblyklik tot dusver nie veel van die verskillende voorstelle tereg gekom het nie. Wat egter wel van belang is, veral met die oog op 'n eie Suider-Afrikaanse konstellasie van state, is om kennis te neem van die jongste voorstelle wat tussen die EEG-groep van lande ontwikkel is om 'n groter mate van rasionalisering in die onderskeie lande se opleidingstelsels te bewerkstellig en gevolglik 'n groter mate van wedersydse erkenning van sertifikate te verkry. Die voorstelle wat op 'n reeks van sewe basiese besluite waar-toe die lande ooreengekom het, gebaseer is, maak voorsiening vir 5 duidelik onderskei vlakke van opleiding wat soos volg geformuleer is (8 : 7-8)..

### "STRUCTURE OF TRAINING LEVELS

#### LEVEL 1

Training giving access to this level: compulsory education and introductory vocational training

This training is acquired either at a school, or through training schemes not connected with schooling, or on the job. the amount of theoretical knowledge and practical skills required is very limited.

This qualification, which is aimed at relatively simple work, can be acquired in a fairly short time.

## LEVEL 2

Training giving access to this level: compulsory education and vocational training (including apprenticeship)

At this level a full qualification is obtained for a clearly defined activity, with the ability to use the relevant tools and techniques.

This activity mainly involves practical work, which can be carried out without supervision, at least in respect of those techniques which have been learnt.

## LEVEL 3

Training giving access to this level: compulsory education and either vocational training and additional technical training and qualification or school or other technical training at secondary level

This involves more technical knowledge than the preceding level. This level involves mainly practical work which may be carried out without supervision, and/or which includes other responsibilities such as planning and co-ordination.

## LEVEL 4

Training giving access to this level: secondary education (general or vocation) and post-secondary technical training

This is technical training at a high level acquired either in schools or elsewhere. The qualification acquired as a result of this training includes knowledge and abilities which belong to a higher level but does not generally demand a mastery of scientific principles in the various fields concerned.

These skills and knowledge permit in particular the assumption in a generally autonomous or independent manner of responsibility for conceptual planning and/or administration and/or management.

#### LEVEL 5

Training giving access to this level: secondary education (general or vocational) and full higher education and/or professional training

This generally enables its recipient to exercise a professional activity, whether salaried or self-employed, independently and implies mastery of the scientific bases of the profession."

Hierdie vyf voorgestelde vlakke van opleiding kan in die algemeen vergelyk word met die kategorieë halfgeskoold, geskoold, tegniese, gevorderde tegniese en universiteitsopleiding. Interessant is ook dat een van die besluite waarop die voorgestelde vlakonderskeid berus, eksplisiet bepaal dat sover dit kwalifikasievereistes betref, die hoogste prioriteit aan die kategorie geskoolde werkers (waarby inbegrepe is ambagsmanne) gegee moet word.

### 17 ONTWIKKELINGSTENDENSE

#### 17.1 ALGEMENE TENDENSE

Ontwikkelingstendense sover dit ambagsmanopleiding in die verskillende lande van die wêreld betref kan moeilik veralgemeen word. Wat vakleerlingskappe in die besonder betref, wil dit voorkom of die effek van veranderinge wat veral die afgelope 10 jaar op die gebied ingetree het meer eksplisiet op die bevordering van die belange van die vakleerling self as die van die nasionale ekonomie van die betrokke land ingestel was. Terselfdertyd het daar 'n merkbare afskaling plaasgevind ten opsigte van die impak wat werkgewers op die opleidingsstelsel gehad, het veral in die sin dat dit al moeiliker geword het om vakleerlingskappe so te manipuleer dat eie belange bo nasionale belange gedien word (3 : 69).

'n Ontwikkelingstendens wat beslis 'n taamlik ingrypende effek op die bestaande opleidingstrukture het is die groeiende konvergensie tussen die verskillende stelsels van vakleerlingskappe en voltydse institusionele beroepsonderwys. Die nader beweeg van die verskillende stelsels aan mekaar volg na mate daar groter eenstemmigheid kom oor die balans tussen algemene en teoretiese opleiding aan die eenkant en praktiese opleiding en ervaring aan die anderkant. Hierdie ontwikkeling is in 'n sekere sin onvermydelik gesien die steeds kleiner wordende rol van vakleerlingskappe as opleidingsprosedure in die moderne handel en nywerheid, 'n tendens wat op sy beurt regstreeks die gevolg is van tegnologiese en organisatoriese vernuwing ten opsigte van verskeie aspekte van die tradisionele ambagsbroepe. Verder is dit opvallend dat skoolverlaters in toenemende mate verkies om hul opleiding op voltydse basis te ontvang, 'n neiging wat gepaard gaan met 'n klaarblyklik groter belangstelling in die sogenaamde gevorderde of teoretiese ambagte ten koste van tradisionele handwerkambagte (Handicrafts) (23 : 70).

Tog is daar lande waar vakleerlingskappe reeds goed ontwikkel het en wel tot so 'n mate dat die wyse waarop die teoretiese opleiding en die praktykervaring gekombineer word, as model gebruik word aan die hand waarvan tradisionele skoolleerplanne gewysig word om ook vir toepaslike werkervaring voorsiening te maak.

Wat vakleerlingstelsels in die besonder betref onderskei Reubens 3 hoofontwikkelings die afgelope dekade naamlik:

- (a) ontwikkeling ten opsigte van interne aangeleenthede
- (b) ontwikkeling wat 'n nouer aansluiting tussen ambagsmanopleiding en die formele skoolstelsel tot gevolg het; en
- (c) ontwikkelings wat verband hou met ander vorms van beroepsopleiding.

## 17.2 INTERNE ONTWIKKELING

Wat interne aangeleenthede betref is daar die afgelope 10 jaar verskeie maatreëls getref om as aansporing vir die inname van meer vakleerlinge

te dien. Wetswysing om die werkgewers wat vakleerlinge oplei meer tegemoet te kom, finansiële insentiewe wat neerkom op marginale finansiering vir die inname van addisionele vakleerlinge, betaling van sekere kostes van vakleerlinge, die voorsiening van opleidings-fasiliteite sodat die werkgewer min of geen eie uitgawe in die verband hoef aan te gaan nie, ensovoorts is almal maatreëls wat ingevoer is om die getal vakleerlingskappe op te stoot (23 : 71). Dit het egter oor die algemeen klaarblyklik nie die nodige effek gehad nie soos duidelik blyk uit die steeds dalende belangstelling in vakleerlingskappe ten koste van voltydse opleiding.

Reubens berig dat verskeie lande die afgelope paar jaar ook maatreëls ingevoer het om die sogenaamde "huur" van vakleerlinge te subsidieer in 'n poging om werkloosheid onder veral jong mense teen te werk en te verseker dat daar 'n volgehoue lewering van geskoolde werkers is, ook ten tyde van ekonomiese insinking.

'n Algemene neiging is om opleidingsprogramme so in te rig dat dit toepaslik is vir 'n versameling van beroepe, dit wil sê beroepe wat op vakleerlingskappe aangewese is. So 'n benadering maak dit moontlik dat vakleerlinge in 'n breë kader van vaardighede opgelei word en gevolglik aan hulle groter mobiliteit verleen om feitlik dwarsdeur hulle beroepsloopbane, wanneer nodig, in verskeie rigtings te spesialisier. Baie lande is selfs besig om sekere van die sogenaamde vakleerling-beroepe te kombineer met eksaminering en sertifisering.

Ook word daar geëksperimenteer met nuwe opleidingsbenaderings. Een daarvan is opleiding deur middel van fases of modules (11 : 506-507). Dit is 'n benadering waarvolgens 'n vakleerling na elke jaar/termyn van opleiding 'n kwalifiserende eksamen kan aflê op grond waarvan 'n sertifikaat aan hom uitgereik kan word. Na die tweede en weer na die 3de fase kom 'n vakleerling vir verdere kwalifikasies in aanmerking. Telkens kry hy toegang tot 'n hoër vlak van geskooldheid.\* Vakbonde in lande soos Duitsland en Oostenryk ondersteun egter nie die neiging

---

\*Kyk bylae 3

nie, omdat studente wat die stelsel na voltooiing van die 1ste fase verlaat, dikwels moeilik in die praktyk van diegene wat ook 'n tweede fase voltooi het, onderskei kan word. Die argument is dus dat dit op die lang duur tot 'n verlaging van standarde kan lei. In 1974 het die grootste getal vakleerlingkontrakte in Duitsland ook net vir die eerste fase van ambagsmanopleiding voorsiening gemaak.

Nog 'n vernuwing wat ten opsigte van vakleerlingopleiding klaarblyklik veld wen is die modulêre benadering. Die benadering het sterk aanklank gevind in Engeland waar die Ingenieurs-Nywerheidsopleidingsraad die stelsel ingevoer het en sedertdien word dit op eksperimentele basis ook in ander lande toegepas. 'n Groot verskeidenheid van modulêre stelsels kom voor. Die stelsel wat in Engeland toegepas word behels in wese 'n breë algemene opleiding gedurende die eerste jaar op voltydse basis, dit wil sê nie binne die werksituasie nie. Die doel is om die persoon 'n basiese oriëntering in 'n verskeidenheid van ambagte te gee. In die daaropvolgende twee jaar voltooi die persoon dan twee modules of opleidingspakette voordat hy ambagsmanstatus verwerf. Die basiese opleiding sowel as elk van die twee daaropvolgende modules geskied volgens 'n voorgeskrewe program. Die program word saamgestel uit onderrigmateriaal, leermateriaal, log-boeke en 'n reeks toetse. Die klem val daarop om 'n sekere aantal vaardighede suksesvol te bemeester en nie om vir 'n voorgeskrewe tydperk aan die kursus blootgestel te word nie. Elk van die modules is ontwerp om deur 'n gemiddelde persoon binne 6 maande suksesvol voltooi te word. Meer begaafde vakleerlinge kan dit ook in korter tydperke voltooi. Na voltooiing van sy modulêre opleiding word van die vakleerling verwag om vir 6 maande in 'n werkswinkel deur te bring ten einde die vaardighede wat hy aangeleer het, in die praktyk toe te pas.

Die belangrikste eienskap van die stelsel is dat dit vir die vakleerling moontlik is om na verwerwing van sy ambagsmanstatus, opleiding in verder modules te ontvang wat of op 'n hoër vlak kan wees of in verwante rigtings ten einde sodoende sy beroepsmobiliteit te verhoog.

raktiese opleiding buite die werksituasie in spesiale sentrums (aanlegte) word ook baie gewild. Twee vorms van die benadering word ontwikkel. Die eerste kom neer op verlenging van skoolbywoning deur 'n spesiale oriënteringskursus te deurloop (Wes-Duitsland se Berufgrundbildungsjahr en die voor-ambagsmanopleiding van Australië) (23 : 73). Die tweede is deur groeopleidingsinrigtings wat vir 'n familie van nywerhede spesiaal vir die doel van opleiding ingerig word. Gewoonlik word die eerste jaar van opleiding volledig aan sodanige oprigting deurgebring.

Verder is daar 'n neiging om die duur van vakleerlingskappe te verkort. Een rede hiervoor is onder andere om jong mense wat andersins opgesien het teen 'n te lang opleiding voordat hulle volle salaris kan ontvang, aan te moedig om as vakleerlinge in te skryf. Die algemene langer tydperk van skoolbywoning het die noodsaaklikheid van korter opleidingstydperke ook sterk beklemtoon.

### 17.3 SKAKELING MET ONDERWYS

Reubens (23 : 74) wys daarop dat pogings veld wen om vakleerlingskappe al meer met die formele institutionele onderwys te laat integreer sodat 'n ten volle geakkrediteerde skakeling tussen verpligte onderwys en die verskillende ander vorme van sekondêre en beroepsonderwys gevorm kan word. Reubens sien die tekens daarvan in die feit dat daar beslis neigings bestaan om die sentrale administratiewe beheer oor vakleerlinge by die Ministerie van Onderwys te vestig.

Dan is daar ook 'n sterk neiging om vakleerlingkursusse meer met algemene onderwyskundige inhoud aan te vul(4). In sekere Länder in Wes-Duitsland byvoorbeeld word vakleerlinge toegelaat om akademiese klasse saam met leerlinge wat universiteitstoelatingkursusse volg, by te woon.

Die belangrikste wyse waarop vakleerlingstelsel aan die onderwys gekoppel word is om die voltooiing van vakleerlingskappe as ekwivalente van laer of middelbare skoolonderwys te beskou. Die benadering word veral in die noorde van Europa en in Australië gevolg.

#### 7.4 SKAKELING MET ANDER VORME VAN OPLEIDING

Die opvatting word al hoe meer gehuldig dat vakleerlingskappe nie as 'n onafhanklike stelsel gesien moet word nie, maar as geïntegreerde deel van 'n groter sisteem van opleiding met die oog op beroepsbekwaamheid. Een van die belangrikste bewyse hiervoor is die neiging om die woord "vakleerling" al meer te vervang met die konsep inisiale of basiese beroepsopleiding en om in plaas van vakleerlingberoep e eerder te praat van opleidingsberoep (23 : 75).

Verder word vakleerlingskappe wetmatig al meer in dieselfde dokument as wetgewing met betrekking tot ander opleiding gehanteer.

Verdere integrasie vind plaas deur al meer toegang tot verdere, geverderde opleiding te verleen aan vakleerlinge wat hul opleiding voltooi het. Ook word vakleerlingskappe al meer uitgebrei tot volwassenes behalwe in Engelssprekende lande.

18

#### SAMEVATTING

Dit is duidelik dat die tradisionele benadering tot vakleerlingskappe in die meeste lande van Europa nie meer as voldoende beskou word om aan die eise van die moderne tydsgewrig te voldoen nie. Tegnologiese ontwikkeling en versnelde produksieprosesse is besig om tot die vervaging en gevolglike uitfasering van die tradisionele ambagsman te lei, 'n ontwikkeling wat baie duidelik in die meer moderne benaderings tot opleiding van geskoolde werkers merkbaar is.

Veranderings op die gebied van opleiding van geskoolde werkers wat in verskeie lande ingevoer word, word gedoen om in 'n mindere of meerdere mate in te pas by gevestigde kulturele, en die ekonomiese en historiese strukture van elke land. Daar kan dus aanvaar word dat vakleerlingskappe in lande soos Wes-Duitsland, Oostenryk en Switserland nog geruime tyd as dominante stelsel gehandhaaf sal word terwyl lande soos Swede, België, Frankryk en Nederland voort sal gaan om hul onderskeie stelsels van voltydse beroepskole verder te ontwikkel. In Brittanje word daar eweneens nie dramatiese verandering in die huidige sisteem

van vakleerlingskappe verwag nie, hoewel dit al hoe duideliker word dat daar veral in die ingenieursbedryf vernuwings plaasvind wat 'n taamlike afwyking van konvensionale benaderings verteenwoordig.

Wat die verdere toekoms van vakleerlingskappe betref, is dit paslik om die verslag af te sluit met die volgende opmerking van Reukens "Since the essence of apprenticeship is the establishment of an employment relationship, the numbers and types of training places available are limited. One limitation is the willingness and ability of employers to train within a formal apprenticeship system. Another is the level of employment. Current and prospective high levels of unemployment and, in particular, the fall to a very low level of new jobs or young people also restricts their access to enterprise training including apprenticeship and imposes a serious limitation on the future supply of skilled manpower. Consideration of the training of young people and their transition to working life must therefore proceed beyond a consideration of apprenticeship in the context of other forms of training, including other forms of training by employers and education-based systems which combine study and work, especially since the latter are growing at a more rapid rate than either apprenticeship or employer programmes in almost every country."(23 : 76)

## AMBAGSMANOOPLEIDING IN WES-DUITSLAND\*

### INLEIDING

In Wes-Duitsland, soos in die meeste lande van die wêreld, vorm ambagsmanopleiding 'n integrale deel van die totale voorsiening van opleidingsdienste en -fasiliteite vir geskoolde werkers. Opleiding vir geskoolde werk word in die bylaag beskou as beroepsopleiding wat voorsien word aan almal wat toegang tot geskoolde werk wil bekom maar nie met universitêre of ander vorme van tersiêre onderwys voortgaan na skoolverlating nie.

### AMBAGSMANOOPLEIDING AS BEROEPSOPLEIDING

In Wes-Duitsland is die verskillende vorms van beroepsopleiding waaraan skoolverlaters kan deelneem, in in hoë mate gestruktureerd. Die rigtings waarin ambagsmanopleiding voorsien word, word in twee breë kategorieë ingedeel naamlik ambagte in die handel en nywerheid en ambagte in die sogenaamde handvaardigheidsberoep (handicrafts). Laasgenoemde groep ambagte word algemeen as die ouer of tradisionele ambagte beskou wat gewoonlik slegs in die kleinhandel funksioneer en nie op massa-produksie ingestel is nie. Die reeks van ambagte is baie duidelik in die Wet omskryf en in 1969 kon nog net 125 sulke tipe ambagte onderskei word. Aan dié lys word nooit nuwe ambagte toegevoeg nie. Hierteenoor word die ambagte in die handel en nywerheid beskou as ambagte wat op massa-produksie ingestel is en gewoonlik net in nywerheidsverband aangetref word. Die twee kategorieë ambagte ressorteer onder verskillende beheerinstansies op federale sowel as plaaslike vlak met die gevolg dat bepalinge met betrekking tot die opleiding van vakleerlinge vir die twee kategorieë in baie opsigte van mekaar verskil.

---

\*Dié bylae is hoofsaaklik gebaseer op

- (i) KRAIS, B. en KREPBSTARIES, M. Trainers and teachers in vocational training in the Federal Republic of Germany, 1983.
- (ii) ABV Management services. Bildungswesen in Vergleich, 1979.

## DIE HUIDIGE STELSEL VAN AMBAGSMANOPLEIDING

Omdat ambagsmanopleiding 'n integrale deel van die totale stelsel van beroepsopleiding uitmaak, word in die verslag kortliks die totale stelsel van opleiding beskryf na aanleiding waarvan die stelsel van ambagsmanopleiding dan breedvoeriger toegelig word.

Die basis van beroepsopleiding in Wes-Duitsland is vervat in die bepalinge van die Wet op Beroepsopleiding van 14 Augustus 1969.(30) Die wet maak voorsiening vir basies 3 vorme van beroepsopleiding naamlik

- (a) Inisiële of basiese opleiding van werkers vir geskoolde werk.
- (b) Verdere opleiding vir geskoolde werk en
- (c) heropleiding.

## INISIËLE OPLEIDING

In hierdie verslag word slegs aandag gegee aan die inisiële of basiese opleiding omdat dit nie alleen aan die hoofstroom van skoolverlaters toegang tot geskoolde arbeid verleen nie maar ook omdat dit die basis vorm van alle verdere en heropleiding.

Opleiding in die ongeveer 460 geregistreerde vakleerling beroepe in Wes-Duitsland kan op enige van die volgende 4 wyses verkry word naamlik

- (a) deels in 'n bedryfsaanleg (prakties) en deels in 'n beroepskool (teorie) (Dubbele stelsel)
- (b) in beroepsvakskole (Berufsfachschule)
- (c) in beroepsopleidingskole (Berufsaufbauschule), gevorderde beroepskole (Fachschule), Hoër Tegniese skole en
- (d) Handelskole.

Verder kan inisiële opleiding ingedeel word in:

- (a) kursusse wat uitloop op beroepskwalifikasies
- (b) kursusse wat slegs ten doel het om sekere vaardighede aan te leer en
- (c) 'dubbelprofielkursusse'

Die dubbele stelsel verteenwoordig die belangrikste vorm van opleiding wat tot erkende beroepskwalifikasies lei, en is in baie opsigte vergelykbaar met die vakleerlingstelsel wat in die RSA toegepas word. Die "dual system" soos vry algemeen daarna verwys word, is gebaseer op 'n wetlike bepaalde kontraktuele verhouding tussen werkgewer as opleier en werknemer as vakleerling en geld vir alle geregistreerde vakleerling-beroepe waarvoor 'n wetlik erkende kwalifikasie behaal kan word.

Die opleiding is georganiseer om in 'n praktiese en 'n teoretiese deel aangebied te word. Praktiese opleiding vind plaas in 'n opleidingsonderneming onder leiding van 'n opleidingstoestighouer terwyl die teoretiese opleiding normaalweg aan 'n beroepskool vir een dag per week of soms by wyse van blokkursusse aangebied word.

Die toenemende spesialisasie en outomatisasie in die nywerheid, veral ten opsigte van produksieprosesse het die effektiewe uitvoering van praktiese opleiding dermate bemoeilik dat daar in Wes-Duitsland 'n benadering ontwikkel het om dié gedeelte van die opleiding fisies van die produksie-aanleg te skei en aan te bied in werksinkels wat spesiaal net vir opleiding aangelê word.

Opleidingsaanlegte vir die doel van praktiese opleiding bestaan reeds ten opsigte van die volgende sektore/beroepe.

Nywerheid, handel en dienste

Landbou-ambagte

Openbare dienste

Ekonomiese en belastingskonsultant dienste/beroepe

Paramediese en tandheelkundige assistente

Huishoudelike dienste en

Ander.

Die teoretiese opleiding onder die dubbele stelsel word aangebied in beroepskole. Die doel met die teoretiese komponent is om die algemene onderwyspeil van die studente (vakleerlinge) te verbreed en sodoende hul praktiese bedrewenheid aan te vul met toepaslike teoretiese kennis. Die onderrig sover dit die algemene onderwys betref, bestryk normaalweg die volgende terreine naamlik ekonomie, sosiale studies, kultuur- en godsdiensonderrig. Die skole self is gedifferensieer in terme van die tipe beroepsrigting waarin opleiding verskaf word. Die mees algemene tipe beroepskole is ambagskole, handelskole, huishoudkunde, landbou- en gemengde skole. Verder word die onderrigprogramme wat beroepsrigtings betref sover moontlik sodanig georganiseer dat verwante beroepe of ambagte soos byvoorbeeld ambagte in die metaalnywerheid geïntegreerd aangebied kan word. Beroepskole word normaalweg vir 8 tot 10 ure per week besoek, meesal op een dag.

Dit is egter ook moontlik om byvoorbeeld ambagsopleiding te ontvang op ander wyses as deur middel van die dubbel stelsel. Sodanige opleiding word aangebied in beroeps- en vakskole wat op voltydse basis funksioneer. Dié skole bied sowel teoretiese as praktiese opleiding, laasgenoemde volledig of gedeeltelik in 'n normale werksituasie by 'n aanleg of 'n substituu trinrigting. Op die wyse dien die skole om voorbereiding aan leerlinge te gee wat moontlik later in een of ander ambag opleiding wil ontvang. Die opleiding wat leerlinge in die tipe skole ontvang, kan gedeeltelik of ten volle erken word met die oog op vakleerlingskappe.

Leerlinge wat egter nie kontraktueel aan 'n vakleerlingskap gebind is nie, maar graag opleiding in sekere beroepsvaardighede wil ontvang, kan ook by een van talle soorte beroepskole inskryf. Skoolverlaters wat nie hul skoolplig voltooi het nie, word verplig om by een van die skole in te skryf vir bywoning van klasse vir minstens een dag per week. Hierdie groep leerlinge ontvang normaalweg nie indiensopleiding ook nie, met die gevolg dat hul opleiding nie op 'n formele beroepskwalifikasie soos in die geval van leerlinge wat volledig aan die "dubbele stelsel" deelneem, uitloop nie.

Daar word verder ook nog beroepsopleiding in onder andere ambagsberoepe aangebied wat kan uitloop op toegang tot hoër onderwysinrigtings. Na

die opleiding word verwys as dubbelprofielopleiding. Die soort opleiding vind normaalweg voltyds in skoolverband plaas, maar soms ook by spesifieke aanlegte. Die opleiding wat gewoonlik net aangebied word in skole vir gevorderde beroepsonderwys en by hoër tegniese skole, duur tussen twee tot drie jaar.

Die getalle in onderstaande tabel dui aan wat die relatiewe belangrikheid van elke vorm van beroepsopleiding in Wes-Duitsland soos in 1980 was. Projeksjies soos wat die situasie in 1985 daar sal uitsien word ook verstrek.

GETAL LEERLINGE/STUDENTE IN BEROEPSOPLEIDING 1975-1985 (IN 1000<sup>e</sup>)

Kursusse wat tot beroepskwalifikasies lei	1970		1975		1980		1985	
Dubbel stelsel	1424	69,2	1510	66,4	1339	60,7	1028	55,4
		1369	59,4	1964	53,3			
Voltydse skole	213	10,4	261	11,5	355	16,1	322	17,6
							370	13,5
Kursusse wat vaardigheidsopleiding bied	205	10,0	187	8,2	133	6,0	54	24,3
					162	7,0	73	3,7
Dubbelprofielkursusse	215	10,4	316	13,9	380	17,2	451	24,3
					420	18,2	489	24,5
TOTAAL	2057	100	2274	100	2207	100	1855	100
					2306		1996	

Dit is duidelik dat hoewel die dubbele stelsel steeds die hoofstroom vir beroepsopleiding verteenwoordig, daar 'n gelydelike afname in die proporsie studente is wat hul opleiding op die wyse verkry.

Hierteenoor is daar beslis 'n toename in die getal leerlinge wat verkies om langer voltydse skole by te woon sowel as in die getal leerlinge wat deurdring na gevorderde onderwys.

## BEHEER OOR BEROEPSOPLEIDING

Wes-Duitsland se federale regeringstelsel gee daartoe aanleiding dat beroepsonderwys (ingeslote ambagsmanopleiding) in werklikheid in 'n groot mate deur middel van verdeelde beheer bedryf word.

Op federale dit wil sê nasionale vlak is daar minstens drie ministeries wat inspraak het terwyl die Länder of provinsies op plaaslike vlak en in sommige gevalle die munisipaliteite (derdevlak) elk ook 'n eie jurisdiksie uitoefen. Sover dit die dubbele stelsel betref, dit wil sê die stelsel waarvolgens die meeste ambagsmanne hul opleiding ontvang, staan die praktiese opleiding (indiensopleidingsaspek) onder jurisdiksie van die Ministerie van Ekonomiese aangeleenthede wat in oorleg met die Ministerie van Arbeid die sogenaamde leervoorwaardes van vakleerlinge voorskryf en toesien dat dit uitgevoer word. Die bevoegdheid van werkgewers en vakunies word in toepaslike regulasies duidelik uiteengesit.

Die werkgewers en vakunies se inspraak is gewoonlik beperk tot die vasstelling van minimum lone, bepaling van werksomstandighede en alle ander aspekte rakende vakleerlingskappe wat deur ooreenkomste gereël word.

Wat die beheer oor vakleerlinge self betref is die bevoegdheid oorgedra aan werkgewersorganisasies wat in werklikheid verteenwoordig word deur die

- (a) kamers van handel en nywerheid (73 kamers) en
- (b) kamers van handvaardigheidsambagte (43 kamers)
- (c) ander (170 verskillende) liggame.

Lidmaatskap van een van die kamers is verpligtend. Die kamers is nie net vir beheer oor vakleerlingskappe verantwoordelik nie, maar tree ook as agent op vir die opstel en afneem van die finale eksamens. Hierdie kamers moet toesien dat gestelde standarde gehandhaaf word. Hierdie kamers tree gewoonlik op federale en/of Länder-vlak op. Op

plaaslike vlak word gebruik gemaak van opleidingskomitees wat vir elk van die kamers in die lewe geroep is. Die komitees tree administratief en uitvoerend op en stel onder meer regulasies voor waarvolgens die opleiding moet geskied. Die komitees sluit in verteenwoordigers van werkgewers en werknemers sowel as opleiers/instrukteurs wat die beroepskole verteenwoordig. Laasgenoemde het egter nie stemreg in komiteesittings nie. In die geval van die kamers van handel en nywerheid het vakunies ook sitting op die onderskeie opleidingskomitees.

#### KONTRAKTUELE BEPALINGS

Voordat 'n vakleerling met sy opleiding begin, word 'n opleidingskontrak of ooreenkoms opgestel tussen die werkgewer en die vakleerling. Die dokument moet onder andere die volgende spesifiseer:

- . die aard van opleiding, die sillabus wat gevolg gaan word en die doelstellings met die opleiding en in besonder 'n definisie of funksionele omskrywing van die beroepsaktiwiteit waarop die opleiding afgestem is
- . die duur en omvang van die opleiding
- . besonderhede oor die gedeelte van die opleiding wat nie op die perseel van die werkgewer sal plaasvind nie
- . die lengte van 'n normale opleidingsdag
- . die duur van die proeftydperk, vergoedingspakkette en bevorderingskaal sowel as verlofreëlins en
- . die voorwaardes waaronder die kontrak beëindig kan word.

Die kontrak word net gesluit in die geval van amptelik-erkende vakleerlingberoepes waarvoor beroepsgerigte opleiding vereis word. 'n Lys van name van hierdie beroepes tesame met die naam van die betrokke kamer van beheer word jaarliks gepubliseer.

Jeugdige onder 15 wat nie verder aan 'n universiteit studeer of ander vorme van tersiêre onderwys aanpak nie, kan opleiding ontvang slegs in een van hierdie amptelike erkende beroepe. Die opleiding van gestremdes is hiervan vrygestel.

Die toestemming aan 'n werkgewer om 'n opleidingskontrak met 'n vakleerling aan te gaan, word verkry van die beherende kamers wat sekere minimum spesifikasies in die verband neerlê. Die liggame sien toe dat die geskrewe kontrakte na behore opgestel en deur die ouers/voog van die vakleerling onderteken word. Die instansies bepaal ook wat die duur van 'n vakleerlingskap sal wees.

#### SILLABUSSE/OPLEIDINGSPROGRAMME

Die samestelling van indiensopleidingsprogramme vir vakleerlinge is aan sentrale instansies opgedra om te verseker dat standaarde in alle Länder gelykwaardig is. Die instansies stel nie net sillabusse op nie, maar voorsien ook die nodige handleidings aan instrukteurs. Die samewerking van vakunies word verkry en alle voorgestelde sillabusse word normaalweg met die betrokke vakunie voor implimentering bespreek. Finale goedkeuring van sillabusse voordat dit amptelik van krag word, geskied deur die Ministerie van Ekonomiese Aangeleenthede wat dit na oorleg met die Ministerie van Arbeid vrygestel vir implimentering.

Ten einde te verseker dat die sillabusse aan die nodige vereistes voldoen, word gereelde inspeksies in 'n groot aantal opleidingsfirmas uitgevoer, werkontledings word gedoen en vraelysopnames se bevindinge word met indiepte ondersoek opgevolg.

Slegs amptelik goedgekeurde sillabusse mag gebruik word vir opleiding in amptelike erkende vakleerlingberoepe.

Verder word dit van werkgewers verwag om alle toerusting en gereedskap wat die vakleerling nodig mag hê vir sy opleiding gratis aan hom te verskaf.

## EKSAMINERING

Minstens een intermediêre eksamen word deesdae vereis om die opleidingpeil van vakleerlinge te bepaal waarna 'n finale kwalifiserende eksamen afgelê moet word.

Finale eksamens bestaan uit 'n teoretiese en 'n praktiese deel wat verpligtend is. Spesiale komitees wat deur die onderskeie kamers aangestel word, hanteer die eksamens. Onder sekere omstandighede word persone wat nie 'n formele vakleerlingskap deurloop of wat in 'n beroepskool sy opleiding ontvang het, toegelaat om aan die kwalifiserende eksamen deel te neem.

'n Eksamenkomitee bestaan normaalweg 'n uit onderwyser verbonde aan 'n beroepskool en drie ervare persone uit die nywerheid. Die aard en duur van eksamens verskil van ambag tot ambag. In die geval van metallurgiese ambagte duur die praktiese eksaminering dit wil sê eksaminering op 'n werkstuk van 12 tot 20 ure en die teorie ongeveer 8 ure. 'n Vakleerling kry gewoonlik 'n tweede geleentheid indien sy eerste eksamenpoging nie suksesvol is nie. Indien hy steeds nie suksesvol is nie, mag hy wel indiengeneem word as geskoolde werker en dienooreenkomstig vergoed word.

Vakleerlinge wat volgens interimverslae van sy werkgever goed presteer tydens opleiding kan toegelaat word om minstens 6 maande voor verstryking van die normale duur van sy opleiding aan te meld vir die finale eksamen.

Die finale eksamen loop uit op die uitreiking van 'n sertifikaat (Facharbeiterbrief). Afgesien hiervan word 'n sertifikaat aan die vakleerling uitgereik waarin gesertifiseer word dat hy sy praktiese opleiding wel voltooi het. Die sertifikaat word deur die betrokke opleidingsinstansie uitgereik en bevat besonderhede oor die tipe opleiding, duur en doel van die opleiding sowel as die vaardighede en kennis wat vir die beroep vereis word. Indien die vakleerling daarom vra kan op die sertifikaat ook gespesifiseer word hoe goed hy in die opleiding gevaar het, watter prestasies hy behaal het en welke vaardighede hy effektief bemeester het.

Ingevolge die bepalings van die Wet op Beroepsopleiding word onderwysers wat verantwoordelik was vir die teoretiese opleiding aan die beroepskole toegelaat om by die eksamen betrokke te wees. Dit blyk egter dat daar nog baie probleme ondervind word in die verband omdat die teoretiese opleiding wetlik onder 'n ander jurisduksie (Länder-vlak) val as die praktiese opleiding en koördinering word nie na wense bewerkstellig nie.

Nadat 'n persoon as ambagsman gekwalifiseer het kan hy na 5 jaar praktiese ervaring en verdere studie kwalifiseer vir 'n verdere kwalifikasie naamlik meester-ambagsman. Die kwalifikasie word normaal vereis indien 'n persoon sy eie onderneming in sy ambag wil begin of wanneer hy vakleerlinge wil oplei en is hoofsaaklik van toepassing by die sogenaamde handvaardigheidsambagte.

#### OPLEIDINGSINSTRUKTEURS

Een van die bepalings waaraan werkgewersinstansies moet voldoen alvorens hulle vakleerlinge kan oplei, is om 'n bepaalde numeriese verhouding tussen die getal geskoolde werknemers in die firma en die getal vakleerlinge te hê. Die volgende verhouding van getal vakleerlinge per geskoolde werker word tans oorweeg:

- . vir elke 1-2 geskoolde werkers: 1 vakleerling
- . vir elke 3-5 geskoolde werkers: 2 vakleerlinge
- . vir elke 6-8 geskoolde werkers : 3 vakleerlinge  
en een addisionele vakleerling vir elke drie addisionele geskoolde werkers (ambagsmanne)

Verder moet opleidingsfasiliteite van so 'n aard wees dat vakleerlinge genoeg tyd en ruimte het om die verskillende fases van opleiding effektief te voltooi sonder om in die proses blootgestel te word aan onnodige herhaling, duplisering, inskakeling by nuwe groepe of 'n onlogiese siklus te moet volg. Die nakoming van die bepalings word as belangrik geag omdat dit verseker dat die vakleerling onder behoorlike toesig van 'n opleier of instrukteur sal werk.

'n Instrukteur word vir opleidingsdoeleindes beskou as

- . 'n persoon wat reeds sy ambag suksesvol voltooi het en
- . wat vir 'n tydperk wat minstens twee maal die tydperk wat sy inisiële opleiding geduur het, praktiese ervaring in sy spesifieke ambag opgedoen het.

Op die huidige stadium is daar baie groot verskille in opleidingspeil en posisies van opleiers in firmas wat met opleiding gemoeid is. Die Wet op Beroepsopleiding stel egter onder andere die volgende vereistes waaraan opleiers moet voldoen naamlik:

- (1) Die suksesvolle voltooiing van ambagsmanopleiding
- (2) Behoorlike en genoegsame praktyk-ervaring
- (3) 'n Minimum ouderdom van 24 jaar en
- (4) 'n Sekere hoeveelheid kennis van onderrigmetodiek.

Verder bestaan daar regulasies met betrekking tot instruktorskwalifikasies wat reeds in 1972 uitgereik is en waarin gespesifiseer word wat die inhoud en omvang van kundigheid waarvoor instruktors moet beskik, moet wees. Die regulasies het egter eksplisiet net betrekking op geskoolde werk (ambagte ingeslote) in die handel en nywerheid maar nie op die ambagte wat buite die sektore val nie.

Die onderwysers verbonde aan beroepskole het eiesoortige opleiding. So byvoorbeeld het die meeste van hulle universiteitsopleiding (minstens 8 semesters) ontvang en is in diens van 'n owerheidsinstansie. In sommige Länder word 'n spesiale kategorie onderwysers bekend as praktiese onderwysers (Lektor fir Fachpraxis) ook aangetref. Hulle is gewoonlik verbonde aan voltydse skole.

## BYLAE 2

### AMBAGSMANOPLEIDING IN FRANKYK\*

#### INLEIDING

Frankryk is 'n goeie voorbeeld van 'n land waar die konvensionele stelsel van vakleerlingskappe 'n relatief ondergeskikte rol speel sover dit die opleiding van ambagsmanne betref. Die Franse stelsel van beroepsopleiding is in veel groter mate as die Duitse stelsel gesentraliseerd en steun sover dit ambagsopleiding betref baie swaar op die formele skoolstelsel.

#### OPLEIDINGSMOONTLIKHEDE

Nuwe toetreders tot die arbeidsmark in Frankryk verkry toegang tot geskoolde beroepe op verskeie maniere, maar die volgende kan as die belangrikste kanaliseringselemente beskou word naamlik

- (a) Voltydse beroepskole (Collèges d'Enseignement Technique [CET])
- (b) Vakleerlingskappe in die nywerheid en
- (c) vakleerlingskappe in sogenaamde kleinhandel-ambagte (Artisanat).

Die voltydse beroepskole dien by verre as die gewildste kanaliseringselemente vir die opleiding vir 'n verskeidenheid van geskoolde beroepe. In 1975 het die skole reeds 36 % van skoolverlaters geakkommodeer teenoor 8 % wat hul opleiding by wyse van konvensionele vakleerlingskappe ontvang het.

#### VOLTYDSE BEROEPSKOLE

Voltydse beroepskole of Lycees d'enseignement Technique waarvan daar in die vroeë sewentigerjare reeds meer as 900 inrigtings was, is by uitstek dié inrigtings waar beroepsopleiding op voltydse basis aangebied word.

---

\*Die bylae is hoofsaaklik gebaseer op

- (i) Australia, Department of Labour. Apprenticeship in Europe, 1961.
- (ii) The Economist, Dec. 1981.

Leerlinge word reeds op 14 jarige ouderdom tot die skole toegelaat nadat hulle gedurende die voorafgaande jaar terwyl hulle die gewone sekondêre skool bygewoon het, aan 'n intensiewe toetsprogram en waarneming blootgestel was op grond waarvan keuring gedoen word. Geen leerling word tot die beroepskole toegelaat tensy die skoolsielkundige of beroepsadviseur sodanig aanbeveling maak nie. Leerlinge moet ook nog 'n toelatingseksamen aflê. Die kursusse was aanvanklik 3 jaar maar is na 2 jaar verkort met dien verstande dat leerlinge die 4 jaar sekondêre onderwys vooraf suksesvol deurloop of dat hulle 'n voorbereidende of voor-vakleerlingkursus deurloop.

Die meeste kursusse duur ongeveer twee jaar en in die tyd word ongeveer 50 % van die tyd aan teoretiese opleiding en 50 % aan werkswinkelopleiding bestee. Laasgenoemde word onderneem in groepe van ongeveer 18 tot 24 leerlinge terwyl teorieklasse tot 36 leerlinge kan akkommodeer. Die kursusse duur gewoonlik 'n volle skooljaar en daar word gevolglik van leerlinge 'n 40-uur skoolweek verwag teenoor die 36 uur van gewone sekondêre skole.

Beroepskole resorteer onder die beheer van die Ministerie van Onderwys. Die skole funksioneer in noue samewerking met die betrokke nywerheidssektor waarbinne hulle geleë is deur middel van komitees waarop sowel onderwysers van die skool as werkgewers en vakbonde verteenwoordig is.

Aan die einde van die 2-jarige kursus word 'n eksamen afgeneem en by die suksesvolle aflegging daarvan word 'n Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) uitgereik. Die sertifikaat verleen ambagsmanstatus en gevolglik toegang tot geskoolde werk in die arbeidsmark. Om suksesvol te wees moet kandidate in sowel die teoretiese as praktiese gedeelte van die eksamen slaag. Vir die teorie word normaalweg 'n laer slaagsyfer gestel as vir die praktiese komponent.

'n Student wat egter ook na een jaar sy opleiding staak, kan wel 'n sertifikaat ontvang waardeur hy dan toegang tot semi-geskoolde werk kan verkry.

## VAKLEERLINGSKAPPE IN DIE NYWERHEID

Vakleerlingskappe in Frankryk is net soos in Wes-Duitsland 'n kontraktuele ooreenkoms tussen werkgewer en vakleerling in terme van 'n aantal wetlike bepaalde leervoorwaardes. Enige persoon word toegelaat om 'n vakleerlingskap te deurloop mits hy/sy nie meer skoolpligtig is nie en 'n keuringstoets en mediese ondersoek beide positief op 'n ambagsrigting dui.

Die bepalinge van vakleerlingskappe is vervat in wetgewing wat ondermeer vir die volgende voorsiening maak:

- . 'n geskrewe kontrak wat deur die vakleerling se wettige ouer/voog sowel as die werkgewer onderteken moet word
- . die voorwaardes waaronder die vakleerlingskap uitgevoer moet word moet in die kontrak beskryf word
- . vakleerlinge mag nie produksiewerk verrig nie, tensy dit as deel van die opleiding voorgeskryf word
- . vakleerlinge ontvang nie lone nie maar toelaes wat verband hou met die vakleerling se ouderdom en gesinsomstandighede
- . 'n vakleerling moet twee maande proeftydperk uitdien waarna die kontrak net onder baie spesiale omstandighede beëindig mag word
- . 'n toelaag is betaalbaar aan die afhanklikes van 'n vakleerling tot dat hy 17 jaar oud is
- . vakleerlinge onder die ouderdom van 18 jaar is geregtig op 2 dae betaalde verlof per maand vir elke maand wat die vakleerlingskap duur en tussen 18 en 21 jarige ouderdom verminder dit na 1½ dag per maand
- . dispute word verwys na 'n plaaslike nywerheidsraad wat bestaan uit 'n gelyke getal verteenwoordigers uit die geledere van werkgewers en vakbonde
- . strafmaatreëls kan geneem word teen sowel vakleerlinge as werkgewers wat nie hul kontraktuele verpligtinge nakom nie.

Vakleerlingskappe in die nywerheidssektor resorteer onder jurisdiksie van die Ministerie van Indiensneming en Arbeid.

Vakleerlinge het drie alternatiewe vorme waarvolgens vakleerlingskappe uitgevoer kan word, naamlik deur opleiding aan opleidingsaanlegte, deur deelname aan groeopleidingskemas of deur middel van indiensopleiding aangevul met deelydse tegniese klasse.

#### OPLEIDINGAANLEGTE

Talle van die groter ondernemings, veral die wat relatief groot innames van geskoolde werkers vereis, het vir eie behoefte spesiaal ontwerpte opleidingsaanlegte ontwikkel. Die aanlegte word onder sekere omstandighede deur die staat gesubsidieer.

Vakleerlingskappe in dié tipe aanlegte duur normaalweg 3 jaar waarna toegang tot geskoolde werk verkry word.

#### GROEOPLEIDING

Groeopleiding is 'n relatief nuwe ontwikkeling in Frankryk. Dit bestaan daaruit dat 'n groep, gewoonlik kleiner werkgewerkragte saamsnoer om gemeenskaplike opleidingsfasiliteite te voorsien. Die wyse waarop teoretiese en praktiese opleiding georganiseer word, verskil van sentrum tot sentrum, maar uiteindelik kan vakleerlinge wel 'n amptelik erkende ambagskwalifikasie op die wyse verwerf.

#### INDIENSOPLEIDING

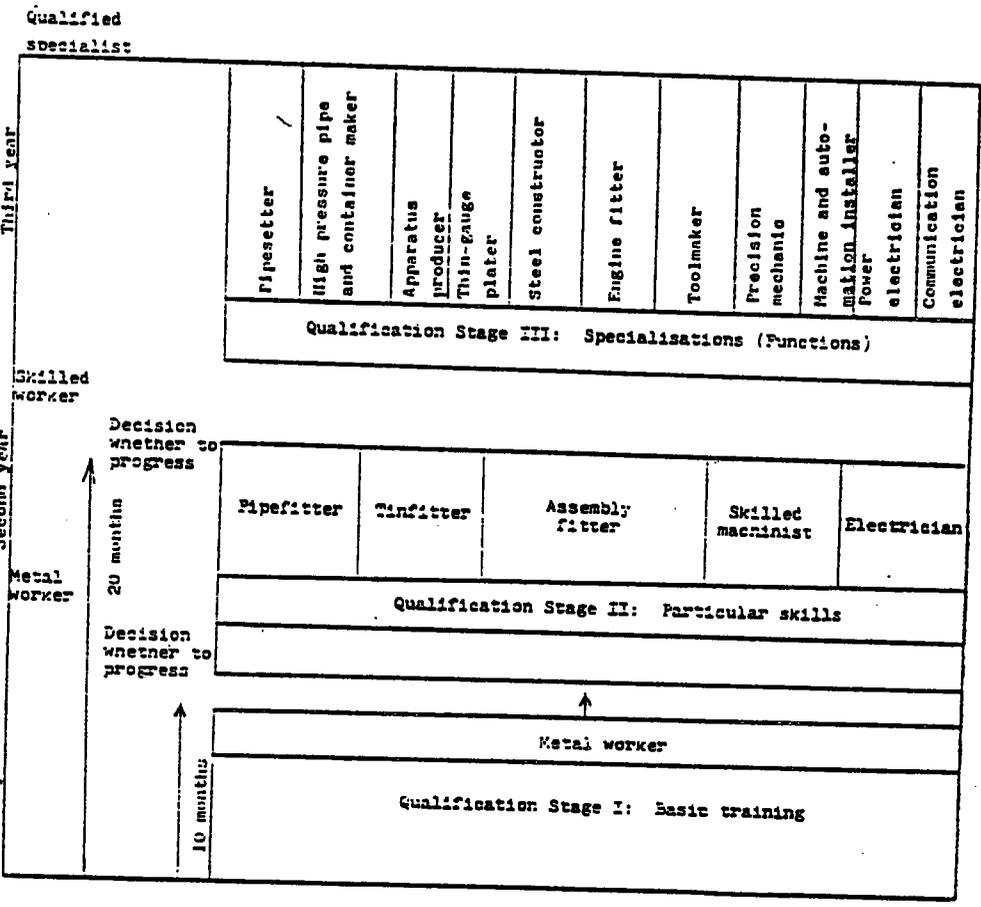
Kleiner firmas maak dikwels van die metode gebruik en geen formele opleidingsprogramme word voorgeskryf nie. Die opleiding is spesifiek op die behoeftes van die werkgewer afgestem. Werkgewers is verplig om hul vakleerlinge toe te laat om verwante beroepsklasse op 'n gereelde basis by te woon tot aan die einde van die jaar waarin hul 17 word. Die gebrek aan kontrole lei egter daartoe dat werkgewers selde hul verpligting in die verband nakom.

## VAKLEERLINGSKAPPE IN KLEINER AMBAGSONDERNEMINGS (ARTISONAL)

Die vakleerlingskappe kom ooreen met die sogenaamde handvaardigheids-ambagte soos in Wes-Duitsland onderskei. Dit is ambagte met 'n artistieke of handvaardigheidstrekking en word selde in firmas met meer as 5 werknemers bedryf. Vakleerlinge wat hulself as meester-ambagsman wil bekwaam, volg dikwels hierdie tipe kursusse.

(a) Training by Stages—Programme for Metal Trades Devised by I.G. Metall

PLAN FOR VOCATIONAL TRAINING BY STAGES - METAL TRADE



Orgeneem uit: Australia, Department of Labour:  
The training of skilled workers in Europe: 1969.

Practical and Theoretical Training in Metal and Electrical Trades\*

Type of Training System	Examples of Trades	Year	Hours		Percentage		Comments
			Theory	Practice	Theory	Practice	
<b>AUSTRIA</b>							
Apprenticeship		I-IV	360	1,440	20	80	Apprentices attend vocational school for the theoretical instruction either in day release (1 day a week) or block release (8 weeks a year). This instruction includes theoretical, practical and general education.
Vocational Schools		I-IV			50	50	
<b>BELGIUM</b>							
Vocational Schools		I	27	9	75	25	These units are for 50 minute periods. Approximately 60% of the theoretical education is devoted to general education in the first three years.
		II	25	15	62.5	37.5	
		III, IV	20	20	50	50	
Technical Schools		I	27	9	65	25	The theoretical instruction includes general education.
		II	29	11	72.5	27.5	
		III	29	12	70	30	
		IV	25	15	62.5	37.5	
Apprenticeship		I-IV	8	32	20	80	Apprentices attend vocational schools for the theoretical instruction under the day release (1 day a week) system.
<b>DENMARK</b>							
Apprenticeship	electrical	I	255	1,742	13	87	Apprentices attend technical schools for the theoretical instruction in block release (6 weeks a year) periods. Approximately 30% of this instruction is devoted to general education. As well as this instruction, every apprentice is required to attend an off-the-job training centre for from 10-13 weeks in his first year to acquire elementary practical skills.
		II	510	1,487	26	74	
		III	255	1,742	13	87	
		IV	255	1,742	13	87	
	radio mechanic	I	765	1,232	38	62	
		II	255	1,742	13	87	
		III	510	1,487	26	74	
		IV	127	1,870	6	94	
	motor mechanic	I	na	na			
		II	504	1,176	30	70	
		III, IV	na	na			
<b>FINLAND</b>							
Vocational Schools (General)		I			50	50	
		II			40	60	
		III			20-25	75-80	
Vocational Schools (Specialised)		I	360	1,500	20	80	
		II	400	1,600	20	80	
		III	400	1,600	20	80	
		IV	40	1,960	2	98	
Apprenticeship		I-IV	600				The apprentices attend vocational schools for the theoretical instruction in block release periods (2 to 3 periods a year).

Oorgeneem uit: Australia, Department of Labour:

The training of skilled workers in Europe, 1969.

## Practical and Theoretical Training in Metal and Electrical Trades\*

Type of Training System	Examples of Trades	Year	Hours		Percentage		Comments
			Theory	Practice	Theory	Practice	
<b>FRANCE</b>							
Vocational Schools		I, II	pw 13	pw 17	44	56	The theoretical instruction includes general education.
Apprenticeship		I-III	pa 150				
Apprenticeship (group training centres)	turning, milling, boilermaking, fitting	-III	pw 8	pw 30	21	79	
<b>GERMANY</b>							
Apprenticeship		I-III	pw 6-12	pw 34-28	15-30	85-70	The apprentices attend vocational schools for the theoretical instruction in day release or block release (6 weeks a year) periods.
Vocational Schools		I-III			55	45	Approximately one-fifth of the theoretical instruction is devoted to general education.
Vocational Schools (in plant)		I-III	8	32	20	80	
<b>GREECE</b>							
Apprenticeship		I-IV	pw 15	pw 42	26	74	Apprentices attend night schools for the theoretical instruction. This includes operating experience on machines that are not available at the work place.
Apprenticeship (Public Power Corporation Pilot Apprenticeship School)	electrical and mechanical	I II III	pa 1,196 728 650	pa 572 1,040 1,118	68 41 31	32 59 69	Approximately half of the theoretical instruction is general education.
Technical Schools		I-III	pw 25	pw 17	60	40	The theoretical instruction includes about 40% general education.
<b>ITALY</b>							
Apprenticeship		I-III	pw 3-5	pw 39-41	10 approx.	90 approx.	Proposed changes will alter the distribution of hours to—metal trades—60% practical, 40% theoretical; electrical trades—40% practical, 60% theoretical (approx.)
Vocational Schools (Ministry of Public Instruction)		I-III	20 (700pa)	20 (700pa)	50	50	
Vocational Schools (Ministry of Labour—INAPLI)		I, II	pa 400	pa 800	33	66	
CIFAF Vocational Training Centres (IRI group of companies)		I, II	566	1,132	33	66	

### Practical and Theoretical Training in Metal and Electrical Trades\*

Type of Training System	Examples of Trades	Year	Hours		Percentage		Comments
			Theory	Practice	Theory	Practice	
<b>MALTA G.C.</b>							
Apprenticeship		I-VI	pw 8	pw 32	20	80	
Apprenticeship (Malta Drydocks)	fitting, pipe fitting, boilermaking	Basic training (50 weeks).	4	40	10	90	
		Development training (72 weeks).	10	34	23	77	
		Advanced training	10	34	23	77	
Vocational Schools (Paola Technical School)		I-V	20	10	66	33	The theoretical instruction includes general education.
<b>NETHERLANDS</b>							
Combined System Vocational Schools (a) 3 year course		I-III			70	30	The theoretical instruction includes general education.
(b) 4 year course		I-IV			64	36	The fourth year is for trades such as fine metal working, electrical engineering and auto engineering
Apprenticeship		I-II	pw 8	pw 32	20	80	Apprentices attend vocational schools for the theoretical instruction in day release periods or in evening classes.
<b>NORWAY</b>							
Workshop Schools		I Plan A	pa 600	pa 960	28	62	Plan A—The youth enters apprenticeship after he completes one year in a workshop school. He must attend vocational school during the first year of his apprenticeship for theoretical instruction. His apprenticeship period is reduced 14 months.
		I Plan B	912	800	53	47	Plan B—The youth enters apprenticeship after he completes one year in a workshop school. He does not have to attend a vocational school for theoretical instruction. His apprenticeship period is reduced 14 months.
		II	380	1,200	24	76	If the youth enters apprenticeship after completing two years in a workshop school, he does not have to undertake further theoretical instruction and his apprenticeship period is reduced 26 months.
Apprenticeship		III I-III	114 300	1,480 1,184	7 20	93 80	The apprentice attends vocational school for the theoretical instruction in day release periods. There is a trend towards the block release system (8 weeks a year).

## Practical and Theoretical Training in Metal and Electrical Trades\*

Type of Training System	Examples of Trades	Year	Hours		Percentage		Comments
			Theory	Practice	Theory	Practice	
<b>SPAIN</b>							
Vocational Schools (Ministry of Education and Science)	electrical motor mechanic, turning, milling, welding, sheet metal working	I-III	pw 24	pw 18	57	43	The theoretical instruction includes general education.
Vocational Schools (Syndicate Organisation)		I	21	21	50	50	These schools follow the Ministry of Education and Science syllabi.
		II	19	23	45	55	
		III	17	25	40	60	
In-plant Schools e.g. (Pegaso)	fitting, turning, milling	I-II	25	17	60	40	These schools also follow Ministry of Education and Science syllabi.
		III	24	18	57	43	
<b>SWEDEN</b>							
Vocational Schools	workshop mechanic	I	pw 8	pw 32	20	80	
		II	6	34	15	85	
		III	4	36	10	90	
<b>SWITZERLAND</b>							
Apprenticeship		I-IV	pa 295	pa 1,865	14	86	Apprentices attend vocational schools for the theoretical instruction in day release periods.
Vocational Schools		I-IV	8	32	20	80	
<b>TURKEY</b>							
Vocational Schools	fitting, turning, milling, blacksmithing, welding, moulding, electrical	I-III	pw 16	pw 20	45	55	The trainee is required to spend 8 weeks a year practical work on production in the schools or in industry.
<b>UNITED KINGDOM</b>							
Apprenticeship		I-V	pw 8	pw 32	20	80	Apprentices attend technical schools for the theoretical instruction in day release or block release (8-9 weeks a year) periods.  This is also applicable under the new EITB scheme. However, electrical contracting trainees under the CITB scheme will receive sandwich type courses of on and off-the-job training. The theoretical instruction need not be taken in technical schools.

### Practical and Theoretical Training in Metal and Electrical Trades\*

Type of Training System	Examples of Trades	Year	Hours		Percentage		Comments
			Theory	Practice	Theory	Practice	
<b>YUGOSLAVIA</b>							
Vocational Schools (a) 2 year course	blacksmithing, welding, plumbing, moulding, sheet metal working, panel beating	I-II	pw 24	pw 18	57	43	The theoretical instruction includes general education but less in the second year.
(b) 3 year course	turning, milling, toolmaking, electrical fitting, electrical, T.V. and radio mechanic	I-III	21	18	54	46	About half of the theoretical instruction is devoted to general education.
(c) School for technicians, Croatia		I-II III	26 6	10 30	72 17	28 83	This school is primarily a school for technicians, but students can become skilled workers by following a third year course which emphasises the practical side. Throughout Yugoslavia vocational school trainees must undertake 30 days practical work in an enterprise in their summer vacations.

\*Note—Where available examples for particular classifications have been given.

## BYLAE 5

### PROGRAM VAN NAVORSING OOR DIE STELSEL VAN VAKLEERLINGSKAPPE IN DIE VSA

Gedurende 1971 is daar in die VSA 'n langtermynnavorsingsprogram ontwikkel met die doel om sistematies oor 5 hoofterreine van die vakleerlingstelsel navorsing te onderneem. Dié 5 terreine behels die volgende: Voor-vakleerling opleiding; Administrasie en finansiering; keuringsprosedures; die opleidingstelsel, en voortgesette opleiding vir elk van die terreine is spesifieke projekte vir navorsing voorgestel.

#### " A. Preapprenticeship

1. Follow up the various types of preapprenticeship programs to gather data on program results. Determine characteristics of applicants with whom success is achieved.
2. Study preapprenticeship program components in order to enhance their effectiveness in placing trainees in apprenticeship programs.
3. Make recommendations concerning the nature and extent of advance credit granted by regular apprenticeship programs to preapprenticeship participants.
4. Test the feasibility of utilizing preapprenticeship program techniques for occupational upgrading of unskilled, low-wage workers.
5. Explore the possibility of blending or linking preapprenticeship programs with secondary school curriculums to ease problems of transition from school to work for non-college-bound youth.
6. Devise a construction industry employment module for state and local government highway programs with built-in preapprenticeship to facilitate transition of disadvantaged to apprentice status.
7. Study preapprenticeship program dropouts to improve program's holding power. Also, ascertain whether dropouts are exercising new options toward better lifetime careers as a result of exposure to preapprenticeship.

## B. Administration and Financing

1. Study administrative staffing of joint apprenticeship committees (JACs) to determine optimum staffing patterns.
2. Initiate cost-benefit studies of apprenticeship for training programs.
3. Study training needs of JAC personnel and devise appropriate training programs.
4. Initiate a systems study of JAC administration at all levels to improve coordination and communications and other significant aspects of JAC administrative interrelationships.
5. Study the JAC role in apprenticeship admission policymaking.
6. Design systems of record keeping and reports for documenting the training progress of apprentices and to facilitate granting and transfer of credit for apprenticeship work.
7. Explore existing methods of financing apprenticeship to determine equitable sharing of costs among employers, unions, and the public.
8. Explore approaches to financing training costs borne by individuals, including revolving loan funds, deferred payment plans, sliding scales based on ability to pay, the GI Bill, and scholarship plans.
9. Focus on small versus large employer financing problems to ensure full participation in apprenticeship by small employers.
10. Devise systems for keeping records of training costs.
11. Examine the experiences of foreign countries to determine which financing systems, appropriately revised, may be applicable to American needs.

### C. Selection, Recruiting, and Retention

1. Review educational criteria and written entrance tests for apprenticeship to determine their validity and relevance to work requirements.
2. Design ways to change current practices in counseling to remove the bias against manual occupations.
3. Devise programs for training counselors in the use of informational material on apprenticeship, especially for disadvantaged youth. Set up a system to ensure the smooth flow of up-to-date apprenticeship information to counselors.
4. Develop programs to publicize the advantages of apprenticeship as a career route and to counter the loss of prestige of craftsmen.
5. Design a systematic way of determining which occupations should utilize the apprentice system.
6. Study reasons why apprentices drop out. Make recommendations on how to increase program effectiveness and, at the same time, improve satisfaction for the individual apprentice. Study the question of wage scales for apprentices.
7. Explore voluntary and compulsory construction industry plans to hire the disadvantaged (Philadelphia Plan). Determine the most effective means to initiate voluntary plans.
8. Study practices in awarding advanced apprenticeship status to apprentices based on previous experience, vocational education, preparation, etc.
9. Survey committees that grant journeymen cards to determine uniformity of criteria.
10. Study experimental approaches in government programs in apprenticeship recruitment and selection.

#### D. The Training Process

1. Revise classroom curriculums to achieve more relevancy to what is actually performed on the job. Improve scheduling of related instruction and work experience to better mesh theoretical and practical training.
2. Improve and update instructional methods. Determine how best to apply modern instructional technology.
3. Explore ways to ensure that instruction keeps pace with new industrial materials, equipment, and processes.
4. Devise selection instruments to identify journeymen most motivated and suited to become instructors for apprentices.
5. Explore types of additional courses, training, and pay incentives required to adequately prepare journeymen for teaching roles.
6. Experiment with regional training centers for training of apprentices in selected industries.
7. Examine the concept of a "blue collar college" to add to status and prestige of entry to craft occupations. Determine whether this concept could be expanded to facilitate shifts from blue-collar to white-collar occupations.
8. Update trade and occupational analyses to construct curriculum planning guides for related instruction and on-the-job training.
9. Initiate pilot studies to determine how much training is required for the various crafts.

#### E. Continuation Training for Journeymen

1. Construct guidelines for an optimum system of continuation training for journeymen to prevent obsolescence of their skills and to ensure knowledge of the latest technological innovations.
2. Determine whether continuation training can be used as a basis for horizontal and vertical mobility within trades.

3. Determine equitable approaches to financing of continuation training for journeymen.
4. Conduct follow-up studies to determine the value of continuation training as a way to promote better utilization of workers (e.g., shorter periods of unemployment, decreased incidence of worker obsolescence).
5. Devise a "lifetime career" record-keeping system, an individualized record to accompany apprentices and journeymen from job to job and ensure credit and recognition for all training received.

BRONNELYS

- 1 ABV MANAGEMENT SERVICES. Bildungswesen im Vergleich Berufliche Weiterbildung in ausgewählten Ländern. Bonn, Druckhaus Koblenz, 1979.
- 2 AUSTRALIA. DEPARTMENT OF LABOUR. The training of skilled workers in Europe. Report of Australian Tripartite Mission, 1968-69. Melbourne, 1969.
- 3 BRIGGS, V.M., FOLTMAN, F.F. Apprenticeship Research. Emerging findings and future trends. New York, Cornell University, 1981.
- 4 BRITISH and GERMAN EDUCATION - A Glaring contrast in approach. Financial Times. No. 2 1984.
- 5 BROWN, R. Apprenticeship must be modernized. Management Today (London) January 1981: 105-110
- 6 BUTLER, A., GRABE, S. European Apprenticeship. Effects of educational, social and technical development on apprentice training practices in eight countries. 2nd ed. Genève: ILO, 1966.
- 7 CHANG, W.S., CHEN, C.Y. Cultivating Technical Manpower in The Republic of China. Paper read at the conference on Technical and Vocational education and training in Southern Africa. (1981: Johannesburg).
- 8 COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Proposal for a Council decision on the comparability of vocational training qualifications between the member states of The European Community. Official Journal of The European Communities, 26 (264), October 1983.
- 9 DEBATY, P. Beschrijvingen van de beroepsopleidingssystemen, België. Berlin, Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding, 1979.
- 10 DOBINSON, C.J. The apprentice contract. Industrial and Commercial Training 11 (5), 1973: 528-531.
- 11 EDUCATION AND TRAINING. Social and labour bulletin 4 (81), December 1981: 506-509.

- 2 GERMANY profits by Apprentice System. The Wall Street Journal, Tuesday, September 15, 1981: 33.
- 3 HARVEY, E.B., McSHANE, S.L. Employer-Sponsored training for industrial skills: Current practices and future directions. Interchange 11 (3) 1980-81: 23-32.
- 4 KELLY, J. CHARLES. Apprenticeship Training in New Jersey. Teaneck, Fairleigh Dickenson University, New Jersey, 1973.
- 5 KRAIS, B., KREBSTAKIES, M. Trainers and teachers in vocational training in the Federal Republic of Germany. Luxumburg, 1983.
- 6 LEVITAN, S.A., MANGUM, G.L., MARSHALL, R. Human Resources and Labor Markets. New York, Harper & Raw 1972.
- 7 MEDOFF, M.H. Investing in human capital: The lack of Black apprentices. Review of Black political economy 7 Winter 1977: 176-182.
- 8 NEW ZEALAND (Apprenticeship Act 83). Public - 16, 1983.
- 9 PEACE, A.G. Dying Crafts. Education and Training 15 (7) July 1983: 253-254.
- 0 PITMAN, R. Training for the future Employment Gazette 91 (9), September 1983: 383-385.
- 1 PURVIS, J.R. An apprenticeship program for the unskilled - an alternative for the non-academic student. NASSP Bulletin May 1982: 105-108.
- 2 RAUTENBACH, W.L. Report on a visit to Taiwan to study professional and technical education, 1979.
- 3 REUBENS, BEATRICE G. Policies for Apprenticeship. Paris, OECD Publications, 1979.
- 4 RÜCKGANG DER LEHRVERTRÄGE DURCH SCHULISCHE MASZNAHMEN. Deutsches Handwerksblatt 9/82 10 Mai 1982: 312-323.

- 25 SHEPHARD, G. Skills assessment. Industrial and Commercial Training 13 (6), June 1981: 195-201.
- 26 SORCERY AMONG BRITAIN'S APPRENTICES. The Economist. December 1981: 80-81.
- 27 TAIWAN (Provincial Government). DEPARTMENT OF EDUCATION. Education in Taiwan Province, June, 1980.
- 28 TESAR, V. Training and incentives to training in the Czechoslovak engineering industry. International Labour Review 120 (2), March-April 1981: 201-213.
- 29 THE FRENCH PUBLIC WORKS APPRENTICESHIP SCHOOL AT EGLETONS. The civil engineering contractor August 76: 37-43.
- 30 UNITED NATIONS. International Labour Office. Legislative series: Federal Republic of Germany 2, 1969. Geneva: ILO 1970.
- 31 UNITED NATIONS, International Labour Office. Legislative Series: United States of America 1, 1971. Geneva: ILO 1973.
- 32 VOCATIONAL TRAINING IN THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY. The Bulletin, 30 August 1978: 114-115.

THE APPRENTICESHIP TRAINING SYSTEM IN THE R.S.A.

D.C. Moody

HSRC/NTB INVESTIGATION INTO THE TRAINING OF ARTISANS : PROJECT

NO.2 - ARTISAN TRAINING SYSTEMS

TABLE OF CONTENTS

CHAPTER 1

	Paragraph
INTRODUCTION	
State's Role in Training	1.6

CHAPTER 2

HISTORICAL BACKGROUND	2
Report of the Commission on Technical and Vocational Education	2.13.1
The Ministerial Committee on Apprenticeship System Revision	2.13.2
The 1951 Apprenticeship Amendment Bill	2.13.3
Report and Recommendation of the National Apprenticeship Board in regard to a Revision of the Apprenticeship System	2.13.4
Committee for the Better Utilisation of Manpower	2.13.5

Report on Skilled Manpower needs by the Sub-Committee of the Committee for the Better Utilisation of Manpower	2.13.6
Terms of Reference	2.13.6.1
Training	2.13.6.2
Education	2.13.6.3
Training to meet the Needs of Individual Employers	2.13.6.4
Training to meet the Needs of Individual Industries	2.13.6.5
Apprenticeship Training	2.13.6.6
Training to meet National Needs	2.13.6.7
Training and Retraining of Individuals whose skills are deficient or obsolete	2.13.6.8
Organisational structure regar- ding Training	2.13.6.9
Strategies for improving the Training and Retraining of Labour	2.13.6.10
Training Imperatives	2.13.6.11
 Commission of Inquiry into - Legislation Effecting the Utilisation of Manpower (The Riekert Commission)	 2.13.7

The National Manpower Commission	2.13.8
Functions of the Commission	
Report by the NMC	
Commission of Inquiry into Matters	
Relating to the Coloured Group (Theron	
Commission)	2.13.9
Commission of Inquiry into Labour Legis-	
lation (Wiehahn Commission)	2.13.10
Part 1 of the Wiehahn Commission's	
Report	2.13.10.1
Part 2 of the Wiehahn Commission's	
Report	2.13.10.2
THE MANPOWER TRAINING ACT 1981 (MTA)	3.
Apprenticeship in the RSA:	3.2
Legal Framework	
Chapter 2 of the MTA	3.3
The National Training Board (NTB)	3.4
Composition of the Board	3.4.1
Functions and Powers of the Board	3.4.2

Committees of the Board	3.4.3
Executive Committee	3.4.3.1.1
Research and Development Committee	3.4.3.1.2
Artisan Training Committee	3.4.3.1.3
Committee for In-Service Training	3.4.3.1.4
Manpower Training Committees	3.4.4
Establishment of	3.4.4.0
Constitution of	3.4.4.1
Role of Employer's Organisations and Trade Unions	3.4.4.2
Sub-Committees of Manpower Training Committees	3.4.4.3
Functions and Powers of Committees	3.4.4.4
Constitution of Sub-Com- mittees	3.4.4.5
Trade Test Liaison Com- mittees	3.4.4.6
Designation of Trades	3.5
Conditions of Apprenticeship	3.6
Qualifications for commencing	3.6.1
Vocational Counselling	3.6.1.5

Commencing Apprenticeship	3.6.1
Personal characteristics	
required for admission	3.6.1.1.2
Period of Apprenticeship	3.6.2
Military Service	3.6.2.3
Deferment of	
Military Service	3.6.2.4
Minimum period of practical	
Training	3.6.2.5
Remuneration	3.6.3
Additional Remuneration	3.6.3.6
Wages of major apprentices	3.6.3.11
Evasion of payment of wages	3.6.3.15
Technical Studies	3.6.4
Continuous course of study	3.6.4.5
Day class attendance	3.6.4.6
Correspondence course	3.6.4.7
Centralised Technical Studies	3.6.4.8
The intergrated course	3.6.4.9
Transport allowances	
and Hostel fees	3.6.4.10
Payment of class and examina-	
tion fees	3.6.4.11

Trade Tests	3.6.5
Arrangements and attendance	
of trade tests	3.6.5.9
General	3.6.5.9.0
Transport	3.6.5.9.4
Hostel Accommodation	3.6.5.9.5
Regulations applicable to the	
Trade Tests	3.6.5.10
What does a trade test involve	3.6.5.11
Trade Test Liaison Committees	3.6.5.12
Decentralisation of the Central	
Organisation for Trade	
Testing	3.6.5.13
Training to pass the Trade Test	3.6.5.14
Other Tests or Examinations	3.6.5.15
Further Tendancies	3.6.5.16
Statistics	3.6.5.17
 Courses of Training	 3.7
Inadequate Training	3.7.4
Institutionalised Training	3.7.5
contract to teach efficiently	3.7.6
Logbook	3.7.7
 Employment, indentureship	 3.8
Apprentices and Registration of	
Contracts (Sections 15 to 18)	

Different types of application	3.8.1
When is a person a minor for the purpose of the Act	3.8.2
Procedure for indentureship	3.8.3
Name and address of guardian in the case of a minor	3.8.4
Remission in respect of the period of apprenticeship	3.8.5
Deferment of Military Service	3.8.6
Voluntary indentureship in terms of section 18(3)	3.8.7
Training of Apprentices (Section 19)	3.9
Training of Apprentices as Technicians	3.10
Employment of Apprentices for less than ordinary working time and loan of service (Section 20)	3.11
Short-time	3.11.2
Overtime	3.11.3
Absence from Work, classes or courses (Section 21)	3.12
Transfer of Apprentices and contracts of apprenticeship (Section 22)	3.13
Suspension of apprentices (Section 23)	3.14
Remission of contracts of apprenticeship (Section 24)	3.15
Appeals to the Minister (Section 41)	3.17
Appeals to the Registrar (Section 23(7))	3.18
Exemptions (Section 47)	3.19

Training of Apprentices under the continuous supervision of instructors (Sect 13(8))	3.20
Private Contracts	3.21
Tax Concession in respect of apprentices	3.22
Leave and Sick leave	3.23
Ordinary working hours	3.24
Ratio	3.25
Statistics	3.26

#### CHAPTER 4

CERTIFICATES OF PROFICIENCY (Section 27)	4.0
Qualifications	4.1
Requirements set by the Registrar	4.2
Trades in which certificates of proficiency are not issued	4.3
Issue of certificates to plumbers	4.4
Application for a certificate of proficiency	4.5
Statistics	4.6

#### CHAPTER 5

TRADE TESTS (other than for apprentices and trainees) (Section 28)	5.0
Statutory reference	5.1
Qualifications required for a trade test	5.2
Application for a trade test	5.3

Trade Test dates	5.5
Copies of Certificates	5.7
Statistics	5.8

## CHAPTER 6

TRAINING OF TRAINEES	6.0
Situation at the end of World War II	6.1
Situation between 1945 and 1978	6.2
Situation between 1979 and 1981 (Wiehahn and Riekert Commission)	6.3
Training of Trainees in terms of the Manpower Training Act	6.4
Statutory reference	6.4.1
Training of Trainees	6.5
Training Centres	6.6
Training facilities	6.7
Hostel facilities	6.8
Administration of Centres	6.9
Department of Manpower	6.9.2
Educational Department	6.9.3
Admission Requirements (Applications)	6.11
Health	6.13
Pre-selection	6.14
Final selection	6.15
In-Service Training of Trainees	6.16
Directive Notice re training	6.17
Discontinuance of training	6.18

Allowances and tools	6.19
Write-off of debts	6.20
Rail warrants	6.21
Qualifying trade tests	6.22
Travel and subsistence allowance	6.23
Lost wages	6.24
Statistics	6.25

#### CHAPTER 7

TRAINING SCHEMES in Terms of Section 48 of the Labour Relations Act, 1956	7.
SEIFSA Schemes	7.6
BIFSA Schemes	7.7
Printing and Newspaper Industry	7.8
Furniture Industry	7.9
Motor Industry	7.10
Retail Meat Trade	7.11
Clothing Industry	7.12
Clothing Industry Training Board	7.14
Motor Transport Undertaking (Goods)	7.15

#### CHAPTER 8

TRAINING SCHEMES in terms of Section 39(4) of the Manpower Training Act, 1981	8
Civil Engineering Industry	8.1
Business Equipment Undertaking	8.2
BIFSA Scheme	8.3

Mining Industry 8.4

## CHAPTER 9

TRAINING ADVISORS	9
Statutory Provisions	9.1
Completion of Inspection Reports	9.2
Routine Inspections	9.3
Industrial Council Agents	9.4

## CHAPTER 10

DEPARTMENTAL INDUSTRIAL TRAINING CENTRES IN WHITE AREAS AND ARTISAN TRAINING IN INDEPENDANT AND SELF-GOVERNING STATES	10.
Secondary Technical Education	10.3
Trade Training	10.4
Pre-employment Training	10.5
Koördinerende Komitee vir Tegniese en Ambagsopleiding in Tuislande en Grensgebiede (Hartshorne Komitee)	10.6
Apprenticeship Legislation in Self- Governing and Independant States	10.7

## ANNEXURES

	<u>Annexure</u>
List of Designated Trades	A
Extract of Section 13(2)	B
List of Educational Qualifications required to commence apprenticeship	A

Periods of apprenticeship for designated trades	A
Contract of Apprenticeship	C
Inspection Report	D

TABELS

	<u>Tabel</u>
Number of Contracts Registered annually	4.1
Number of Current Contracts	4.2
Number of Contracts Terminated	4.3
Number of Contract Rescinded	4.4
Number of apprentices registered according to population group	4.5
Educational Qualifications of apprentices, 1983	4.6
Trade Test Results	4.7
Trainees Training Courses	4.8
Trade Certificates issued in terms of section 28	4.9

HSRC/NTB INVESTIGATION INTO THE TRAINING OF ARTISANS :  
PROJECT NO 2 - ARTISAN TRAINING SYSTEMS

1. INTRODUCTION

1.1 The project "Artisan Training Systems" can be divided into two parts viz -

(a) the apprenticeship training system in the RSA; and

(b) artisan training in other countries.

1.2 This particular part of the investigation concerns research in relation to part (a). A makro overview will generally be given but where the investigation requires a deeper penetration into the implications of the Manpower Training Act, 1981 a micro view as to important aspects will be added.

1.3 The object of this research document will be to give a description of the present artisan training system under the Manpower Training Act, 1981 and will include the training of persons other than apprentices such as adult trainees and obtaining artisan status by passing qualifying trade tests.

1.4 The Manpower Training Act, 1981 consolidates four previous training acts which were administered by the Department of Manpower, namely - the Apprenticeship Act, 1944, the Training of Artisans Act, 1951, the Black Employees' In-Service Training Act, 1976, and the In-Service Training Act, 1979.

The most important aspect of the Act is that it affirms the tripartite involvement of employers, employees and the State in the training task.

1.5 In accordance with free enterprise principles the responsibility for training rests mainly with the private sector, which enjoys the greatest degree of freedom to tailor its training actions to best meet its own needs and circumstances.

1.6 The State's role in the training field is:

(a) The establishment of a legal framework for promoting order, co-ordination and the maintenance of standards, and

(b) supporting and encouraging the private sector's training effort, among others through financial assistance in several forms.

1.7 The research has been limited to those aspects of the Manpower Training Act which concerns artisan training and only where necessary has reference been made to other provisions.

1.5 At the onset it is taken as a given fact that the expression "artisan training" refers to the training necessary to become an artisan and not the training of a person who <sup>is</sup> already considered

to be an artisan. Training the latter could aptly be regarded as retraining or further training. The Project Committee whose purpose it is to investigate fundamental definitions could perhaps elaborate on the aforementioned aspect. Since the declared Manpower Policy of the Government is a necessary ingredient to the investigation it will be dealt with as part of the present system and not as part of the past.

## 2. HISTORICAL BACKGROUND

2.1 The etymology of the word apprentice is to be found in the French words "apprentis", or "apprendre" meaning to learn. A contract of apprenticeship may therefore be defined as "an agreement whereby, in consideration for a premium or for no premium at all, one person becomes bound to teach another a certain profession or trade, the latter being bound to learn it and serve the former for a fixed period".

2.2 A contract of apprenticeship was not recognised by Roman lawyers. Its origin is to be found in the burghal policy of the middle ages, in whose guilds or corporations into which craftsmen associated for their mutual protection against the feudal oppression of the times and for its purposes of monopolising the business and the trades practiced by them. These corporations appeared at an early period in the modern history of Italy, Germany, France, England and Scotland, that is to say from 1424 onwards. Their members possessed the exclusive

privilege of carrying on the particular activities in their respective localities and, without admission to such body, no workman was permitted to work at the trade involved and could be forcibly ejected from it. In order to make admission into such bodies more difficult, the system of apprenticeship was devised. The primary object was one of privilege and monopoly, for proof of skill was not sufficient to enable a tradesman to practice his craft. A long period of apprenticeship was fixed, in some cases as long as seven years.

2.3 The system that has evolved in South Africa still has a number of practices which are in common with the past. Early laws in South Africa, such as the Natal Master and Servants Ordinance, No.2 of 1850, provided for apprenticeship in agriculture and in any trade "in the practice of which any particular art or skill is required but not otherwise."

2.4 Under the Cape of Good Hope Law, No.15 of 1856, apprenticeship in agriculture, in domestic service and in any skilled trade or art was regulated. The Transvaal Law No.13 of 1880, governed apprenticeship in agriculture, domestic service and in any skilled trade or art. Each of the laws mentioned was amended from time to time but the amendments did not widen their scope in so far as apprenticeship of minors was concerned. In the Orange Free State no attempt was made in the Master and Servants Ordinance, No.7 of 1904, to deal with apprenticeship matters.

In 1913 a Select Committee of the House of Assembly submitted a report on European employment and labour conditions (S.C.9-1913). Appendix A of the report contains a comprehensive list of earlier printed reports, papers, legislation and parliamentary resolutions having a bearing on these subjects. As a result of the report of the Select Committee, the Economic Commission was appointed in 1913 and reported on certain specific questions affecting labour.

.5 The regulation of Wages, Apprentices and Improvers Act, 1918, empowered wages boards of which a number were established, to fix the number of skilled workers in the occupations to which the Act was applicable. Only in two cases, viz. the Commercial Distributive Trade and in the Clothing Industry, both on the Witwatersrand, were ratios prescribed. The Act did little to promise the training of minors and was repealed by the Wages Act, 1925. The Prisons and Reformatories Act, 1911, the Children's Protection Act, 1913, and the Criminal Procedure and Evidence Act, 1917, all contained provisions relating to the apprenticeship of minors who came under the surveillance of the authority concerned in each case.

.6 The opening of the diamond and gold mines found the Union in urgent need of skilled tradesmen and necessitated the

importance of large numbers from overseas. With the growth of trade unions, the training of South African youths and apprenticeship began to assume importance. The number of apprentices was regulated largely by the influence the trade unions were able to exert; ratios of <sup>no</sup> more than one apprentice to four and five journeymen were common. Outside the Mining Industry and the State railways few apprentices were, however, employed.

2.7 The Juvenile Act was not promulgated until 1921 but non-statutory advisory boards had interested themselves in the welfare of juveniles for some years previously. These bodies urged that the then existing position under which the Union was largely dependent on overseas countries for its skilled labour should be altered, and the youth of South Africa given adequate opportunities to receive training in skilled trades. Special legislation in the form of an Apprenticeship Act was passed in 1922, each industry subject thereto being given through the medium of joint committees representatives of employers and employees, a definite voice in the regulation of its own affairs in the matter of apprenticeship, subject to a general supervision by the State.

2.8 The effect of the 1922 Act was to repeal the provisions of the Master and Servants Acts relating to apprenticeship in such trades as were to be designated by the Minister. The older legislation continued to apply in respect of all other occupations not so designated. As pointed out in the Report of the

Industrial Legislation Commission "few contracts of apprenticeship were entered into in terms of those laws."

2.9 In terms of section 11 of the 1922 Act the Minister could appoint an apprenticeship committee in a defined area to advise him on matters concerning apprenticeship in a scheduled industry. In consultation with these committees, the Minister could designate the trades and branches of trades in which minors

could be employed under contracts of apprenticeship after a probationary period.

2.10 The 1922 Act made no provision for a co-ordinating body such as a national apprenticeship board and as early as 1927, at a national conference of apprenticeship committees the view was expressed that "Lack of uniformity leads to restriction in the mobility of labour for if a minor is employed in one centre in a trade which although designated in all other centres is not designated there, he may have difficulty later in securing employment in such other centres. While uniformity in designations is desirable, absolute uniformity may for the reasons given not always be practical when several committees function in the same industry."

2.11 The Economic and Wage Commission was appointed in 1925 and a

---

valuable report on a number of matters affecting the internal economy of the Union was submitted. At this time the Apprenticeship Act, 1922, had been in operation for a few years and it was possible to gauge the potential value of the machinery it created.

2.12 The Apprenticeship Act, No. 37 of 1944 superseded the Apprenticeship Act, No. 26 of 1922 and came into operation on 12 March 1945. Apart from introducing many administrative improvements which experience had shown to be necessary the new Act provided for a National Apprenticeship Board which exercised certain supervisory and recommendatory powers and was thus able to co-ordinate the activities of local apprenticeship committees.

2.13 In order to complete the overview it is necessary to examine some of the more important commission reports which had a bearing on apprenticeship matters. As will be observed from the following paragraphs principles were accepted which even today are to be found in the Manpower Training Act.

2.13.1 REPORT OF THE COMMISSION ON TECHNICAL AND VOCATION EDUCATION

2.13.1.1 As previously mentioned the above-mentioned Commission (known as the De Villiers Commission) commenced its investigation early in 1945 and brought out its report during 1948. The Commission's terms of reference included, inter alia, the most suitable methods of training for industry, having regard to

---

the role of apprenticeship and learnership in such training, and the providing of facilities therefore.

13.1.2 Chapter XII of the Report deals with apprenticeship training and touches on matters such as -

Need for Skilled Men.

World or International Position.

Modern trends.

Apprenticeship in South Africa.

National Apprenticeship Board.

Apprenticeship Committees.

The Extent of Apprenticeship.

Defects of Apprenticeship Scheme.

Proposed New Apprenticeship Scheme.

Pre- Apprenticeship Training.

Apprenticeship Training by Industry.

Workshop or Practical Training.

Inspections.

Trade Theory.

Attendance of Classes.

Examination and Certifications.

The Number of Apprentices to be trained.

Selection of Apprentices.

Probationary Period.

Apprenticeship to Collective Bodies or to a Trade.

Period of Apprenticeship.

Difference in Rate of Learning.

Improvership.

Learnership.

2.13.1.3 The Board, it will be seen, is representative of all interested in apprentices and their training, and its institution is undoubtedly a most important forward step in the furtherance and supervision of apprenticeship training. As it must advise the Minister on practically all matters on which he may take action in terms of the Act, it is to the National Apprenticeship Board that the country will look for taking the initiative for the implementation of the scheme of apprenticeship training outlined in this report.

2.13.1.4 Furthermore it was recommended that -

The selection and training of apprentices should be controlled by a body such as the National Apprenticeship Board.

The actual apprenticeship period in workshop should not exceed three years. The National Apprenticeship Board should readjust apprenticeship periods from time to time.

Learnership contracts for one year be brought under jurisdiction of National Apprenticeship Board.

2.13.2 THE MINISTERIAL COMMITTEE ON APPRENTICESHIP SYSTEM REVISION

2.13.2.1 It was a result of the recommendations of the Report of the Commission on Technical and Vocational Education that the Minister of Labour, after he had had discussions with the National Apprenticeship Board, appointed a Ministerial Committee.

2.13.2.2 The Committee's terms of Reference is set out on pages 1 and 2 of the Report and included, inter alia, recommendations concerning "Any administrative difficulties experienced in the application of the Provisions of the Act within the present framework thereof."

2.13.2.3 At the time it was suggested that National Apprenticeship Committees should replace the National Board. This would have overcome the difficulties which were being experienced in securing a uniform policy in each industry separately but would also have had little effect in regard to the main duties with which the National Apprenticeship Board is charged.

2.13.2.4 No change was recommended except to delete from the membership the Minister and Secretary for Labour, the nature of whose duties made it difficult for them to attend meetings regularly.

2.13.3 THE 1951 APPRENTICESHIP AMENDMENT BILL

2.1 3.1 Resultant from the aforementioned Commission and Committee

Reports an Apprenticeship Amendment Bill was introduced in Parliament which resulted in minor changes of an administrative nature in the Act, especially the constitution of the National Apprenticeship Board.

.13.4 THE 1960 REPORT AND RECOMMENDATIONS OF THE NATIONAL APPRENTICESHIP BOARD IN REGARD TO A REVISION OF THE APPRENTICESHIP SYSTEM

.13.4.1 The Minister of Labour entrusted the abovementioned Board with the important task of reviewing the apprenticeship system and appointed a committee consisting of the Chairman and seven members to investigate and make recommendations.

.13.4.2 The Board's terms of reference was "to enquire into, report upon and make recommendations concerning the functioning and administration of the Apprenticeship Act and possible amendments and improvements to be introduced in regard to the present apprenticeship system with special reference to, inter alia, -

administrative difficulties experienced in regard to the Apprenticeship Act."

.13.4.3 A number of recommendations flowed from the Report and resulted in the introduction of the 1963 Apprenticeship Amendment Bill.

.13.4.4 As was the case previously no substantial changes to

the basic principle of apprenticeship training resulted from the investigation. The Amendment Act, Act 46 of 1963 was signed on 15 May 1963.

13.5 COMMITTEE FOR THE BETTER UTILISATION OF MANPOWER

13.5.1 "The Economic Advisory Council has, since its inception in 1960, constantly given attention to manpower matters. Apart from the discussion of manpower matters at meetings of the Economic Advisory Council, specific investigations have been launched from time to time in connection with aspects of manpower policy, for example education and training. In 1968 a Working Committee on Manpower Training was appointed by the Economic Advisory Council, its terms of reference being to report on a regular basis on training programmes in different sectors of the South African economy. The Working Committee was to evaluate progress and to stimulate further training by publishing results in connection with and approaches to manpower training.

13.5.2 At a meeting of the Economic Advisory Council in November 1969 it was recommended that a committee of the Council be appointed with the Secretary for Labour as convener, the members comprising representatives of a number of Government departments and of all the employers' and employees' organisations, to give attention to the better utilisation of manpower within the framework of Government policy. This recommendation, which was accepted by the Cabinet, led to the appointment of the Committee for the Better

Utilisation of Manpower which met for the first time in February 1970. Early in February 1971 the Economic Advisory Council recommended that the Committee for the Better Utilisation of Manpower functions as a standing committee of the Council and that it incorporates the Working Committee on Manpower Training.

2.13.5.2 The Committee for the Better Utilisation of Manpower now functions under the chairmanship of the Director-General: Manpower, as a committee of the Prime Minister's Economic Advisory Council. The Committee receives its assignments from the Economic Advisory Council and submits reports and recommendations in the Council, which in its turn reports to the Prime Minister as well as the Cabinet Committee for Economic Policy on which are represented all the Ministers in the economic sphere, with the inclusion of the Minister of Manpower.

2.13.5.3 The objectives formulated by the Committee for the Better Utilisation of Manpower are as follows:

- (a) The completion of a manpower balance sheet.
- (b) The supplementation and upgrading of White labour:
  - (i) Accelerated immigration.
  - (ii) Encouragement of the utilisation of White labour in more productive directions.

(iii)/...

- (iii) Acceleration of the institution of training schemes by means of the Industrial Conciliation Act, and the expansion of existing schemes to other industrial and commercial sectors.
- (iv) Reclassification of artisan's work, in co-operation with trade unions, so that the less skilled portions of it can be performed by semi-skilled workers, with a concomitant raising of the artisan's status.
- (v) Upgrading of semi-skilled Whites by means of training in industry itself (such as the Artisan Recognition Scheme in the metal and engineering industries), provision of special facilities outside industry, such as existing channels under the Training of Artisans Act, 1951, expansion of facilities at trade schools and technical colleges and the speeding up of training programmes for apprentices.
- (vi) Greater use of White female labour in productive fields, so as to release male labour for more productive work.

(c) The upgrading and greater employment of Non-White labour:

(i) The training of Coloureds and Asians in skilled and semi-skilled fields of work within the framework of collective bargaining and in co-operation with the trade unions.

(ii) The employment of Blacks in more advanced semi-skilled work together with the upgrading of White labour from such occupation with trade unions or the Divisional Inspectors of Labour where there are no industrial councils.

(iii) The training of Black workers for employment in border areas and in the Black states. In so far as this concerns employment in border areas, the provisions of the Industrial Council agreements, Wage Board determinations and other arrangements with regard to wage scales should be adjusted in accordance with the circumstances in such areas, on the basis of the principle of the desirability of the decentralisation of industry and on condition that the Black workers in border areas are afforded the opportunity to do more highly skilled work than in metropolitan areas.

13.6 COMMITTEE FOR THE BETTER UTILISATION OF MANPOWER : REPORT OF THE SUBCOMMITTEE ON SKILLED MANPOWER NEEDS (APPOINTED BY THE ECONOMIC ADVISORY COUNCIL)

13.6.1 Terms of Reference

13.6.1.1 The Economic Advisory Council appointed the abovementioned Sub-Committee during November 1967 to consider certain aspects of their position in regard to artisans and technically skilled labour. The Sub-Committee had to report to the Committee for the Better Utilisation of Manpower (known as the Lindeque Committee). Brief extracts of the report are mentioned hereunder:

13.6.2 Training

13.6.2.1 According to the Sub-Committee, in so far as training was concerned, it considered it useful to distinguish between education which prepares an individual for a job or a career, and four types of training, namely:

- (a) training by an individual employer to meet his own needs;
- (b) training to meet the needs of an industry;
- (c) training to meet national economic needs, and
- (d) training and retraining of individuals whose present skills are deficient or whose skills have become obsolete.

13.6.3 Education

13.6.3.1 Education, which prepares an individual for a job or a career, was generally regarded the direct responsibility of Government while the responsibility of the private sector was an indirect

one, namely the payment of taxes with which the provision of educational facilities is to be financed.

1.13.6.4 Training to meet the needs of Individual Employers

1.13.6.4.1 Employer training schemes were found to abound, but the exact numbers of persons involved in such schemes were not known.

It was, however, a generally accepted fact that some employers payed much less attention to training than others and that they preferred to recruit workers trained by other firms.

1.13.6.4.2 Private in-service industrial training Schemes in respect of Blacks were given an important boost as a result of the implementation of the recommendations of the Van Zyl Committee. Industrialists who establish private in-service training schemes may apply for registration with the Department of Bantu Education with a view to qualifying for income tax concessions. The income tax concession is an additional 100 per cent of running costs in White urban areas and an additional 125 per cent of such costs in economic development areas.

1.13.6.5 Training to meet the needs of Individual Industries

1.13.6.5.1 It was found that a number of schemes were aimed at meeting the training needs of individual industries. The most important schemes which merit attention were the following:

- (a) apprenticeship training, and
- (b) industry training schemes.

.13.6 Apprenticeship Training

.13.6.6.1 Apprenticeship training in terms of the Apprenticeship Act, 1944 has met with moderate success, as can be judged from the fact that only 11 318 apprenticeship contracts were registered in 1975 as well as the fact that only 9 688 apprentices attained artisan status in that year.

.13.6.6.2 The number of apprentices who attained artisan status, has shown an appreciable increase in recent years.

.13.6.6.3 At present Blacks can only be indentured in Homelands as apprentices in designated trades. Opportunities to be indentured as apprentices in the Homelands are at present limited, chiefly due to a lack of qualified Black artisans who can take responsibility for the training of apprentices. Vacancies for artisans and apprentices can consequently not be filled. Institutional training for Blacks in a number of trades is however available in trade schools in Homelands.

.13.6.6.4 Trainees who have completed their training at these schools should receive a further period of in-service training before sitting for the trade test conferring full artisan status. Opportunities for further in-service training are however limited in the Homelands. Such openings as do exist are at present mainly with the Development Corporations and the Departments of Works of the respective Homelands. The Department of Bantu Administration and Development has established a section to assist Homeland governments with the training of staff, including apprentices. An in-service training

centre for apprentices is at present being built at Mabopane East. <sup>the</sup> Apprentices employed by/Department of Works will have the opportunity to attend refresher courses at this centre before taking the trade test. There is a tendency for trainees from trade schools to seek employment in White areas. Statistics in this regard are unfortunately not available.

- .13.6.6.5 Various legal restrictions and Government policies prevent Black artisans to work outside the Homelands. One restriction is with regard to job reservation under the Industrial Conciliation Act, 1956. Another restriction "is that Industrial Council Agreements forbid workers to do specific work if those workers are not members of the specific trade union which is a party to the Agreement."
- .13.6.6.6 At that time Black apprentices could only be trained in the Homelands and utilised there after qualification. This restriction not only severely limited the training of Black artisans, but also lead to "illegal employment" of Black trainees in White areas. (This is not the position today.)
- .13.6.6.7 It was also reported that another important factor which hampered apprenticeship training was the fact that many Coloureds, Asians and even more Blacks do not satisfy the minimum educational standard (usually standard 7) which is laid down. The Erika Theron Commission had suggested that the apprenticeship system could be replaced by full-time institutional training (paragraph 5.73, subparagraph (iv)) and remarked as follows: "Daar is voor die Kommissie getuig dat een van die grootste tekortkominge van

die huidige vakopleiding inderdaad die afwesigheid van vakskole is waar jeugdiges die praktiese en die teoretiese opleiding op 'n voltydse en deurlopende grondslag kan kry".

13.6.7 Training to meet National Economic Needs

13.6.7.1 This type of training went beyond the needs of individual employers and industries and related to the training of people in occupations which were needed in a wide range of industries, i.e. accountants, managers, supervisors, technicians, etc. Certain courses at Colleges for Advanced Technical Education and universities are aimed at meeting the need for this type of training, particularly the courses in the exact sciences at universities. There was, however, a distinct preference among school pupils for general education in preference to technical education whilst university students generally prefer courses in the social sciences.

13.6.7.2 At the time there were seven Colleges for Advanced Technical Education, 28 technical institutes and 27 technical colleges established in terms of the Educational Service Act, 1956 and which provided training in a wide variety of technical subjects.

13.6.7.3 The Department of Bantu Education ran a number of Departmental Industrial Training Centres which provide pre-service industrial training for pupils attending schools in densely populated Black townships. The centres served as an extension of the existing Higher Primary and Secondary Schools, from which pupils in Standard V and Forms I, II and III may attend

industrial training sessions of two to two-and-a-half hours duration once per week. At the end of 1976 eight centres had been established while a further eight are planned for 1977, one by a Homeland government. Instruction and transport to the centres are free.

2.13.6.8 Training and Retraining of Individuals whose skills are deficient or obsolete

2.13.6.8.1 The importance of this type of training increases with economic development and technological advancement, both of which create the need for facilities which afforded individuals the chance to change careers, to acquire skills which they failed to do when they left school or returned to work after a break in service. Since 1951 full-time training for a specified time period has been given to adults who wished to attain artisan status, at the Westlake Government Training Centre in Cape Town which was established in terms of the Training of Artisan Act, 1951.

2.13.6.9 Organisational structure regarding Training

2.13.6.9.1 Training was mainly organised according to the different institutions for the various population groups. These institutions simultaneously administered training programmes geared to different objectives.

2.13.6.10 Strategies for improving the Training and Retraining of Labour

2.13.6.10.1 The Sub-Committee indicated that the overall objective in regard

to training was to ensure a sufficient supply of the right quantity of labour, of the right quality, at the right time and at the right place. To achieve this objective there was a need for more co-ordination at a policy and planning level and the options would appear to revolve around the following:

- 13.6.10.2 To maintain the status quo would create new and perpetuate existing problems of co-ordination in regard to training and retraining policies and programmes in view of the large number of institutions - public and private - involved in such policies and programmes. In this regard, sight should not be lost of the fact that the different Homeland governments - even at this stage of their constitutional development - have the authority to decide on their own policies and programmes in so far as training is concerned.
- 13.6.10.3 The establishment of a statutory body, say a Manpower Development Board, to take over the responsibility for training policy and programmes was advocated. Employer organisations, employee organisations, government and educational institutions should be represented on this Board, whilst the Board should also maintain liaison with Homeland governments in regard to training policies and programmes. The establishment of such a Board would improve co-ordination and secure economies in the use of training funds and personnel. In addition, it would be a development which is in line with developments in every Western country, e.g. the Manpower Service Commission in England, the National Commission for Manpower Policy in the United States of America,

the Federal Labour Institute in Germany, the National Labour Market Board in Sweden, etc. (The National Manpower Training Board as provided for in the Manpower Training Act accords with this view.)

.13.6.10.4 The establishment of a Manpower Development Board and the decentralisation of training programmes to the regional and local level through inter alia the establishment of Regional and local Manpower Planning Councils. The rationale behind this is that national programmes are seldom if ever geared to local needs on account of differences in the ethnic composition of the labour force, industrial structures, etc. Decentralisation of labour market programmes has been going on for some time in many Western Countries, including the United States of America, because of persistent local labour market pathologies which seemed immune to national action programmes. (By establishing Manpower Training Committees, Regional Training Committees and decentralising the Department's training activities this proposal has effectively been implemented.

.13.6.10.5 Regardless of the strategy followed, it was stated that there was a need for the setting of priorities both on a national and an ethnic basis, timeous planning and provision of facilities, and the attendant budgetary provisions.

.13.6.11 Training Imperatives

.13.6.11.1 Whatever strategy was to be followed in regard to training, the

aim should be to establish a flexible educational and training system which is capable of meeting in a relatively short time the constantly changing demands for labour of different skills in various geographical areas.

.13.6.11.2 The strategy should form part of an overall and comprehensive policy (active manpower policy as it is often termed), and which should consist of at least nine important programmes of action, namely:

- (1) a training and re-training programme;
- (2) a job creating programme, i.e. the provision of employment opportunities at specific times and in specific areas where these are, or threaten to be insufficient to employ available manpower;
- (3) a labour market organisation programme, i.e. the provision of labour market facilities and services;
- (4) a research and information programme, i.e. the provisions of adequate, useful and timely information on a wide variety of labour matters;
- (5) a forecasting programme, i.e. the anticipation of imbalances in the labour market and corrective action;
- (6) an economic benefits programme, i.e. the provision of economic maintenance and assistance between periods of employment, etc;
- (7) an industrial peace programme, i.e. a programme for the maintenance of industrial peace through the elimination of strikes, work stoppages and lock-outs;

- (8) a wage remittance programme, i.e. the remittance of the earnings of commuters and migrant workers to their respective Homelands in an effort to promote economic development there; and
- (9) a collaboration and co-ordination programme, i.e. collaboration between the different public and private agencies concerned with community and national economic policy.

.13. COMMISSION OF INQUIRY INTO LEGISLATION EFFECTING THE UTILISATION OF MANPOWER (THE RIEKERT COMMISSION)

.13.7.1 Subsequent to the appointment of the Wiehahn Commission, the Government thought it fit to appoint yet another commission, the Riekert Commission, on 18 August 1977 with Dr. P.J. Riekert, economic adviser to the Prime Minister and chairman of the Economic Advisory Council of the Prime Minister, as the only member and chairman. The Commission (hereunder referred to as the "Riekert Commission") followed the appointment of the Wiehahn Commission and its terms of reference were intended to complement and not overlap with those of the Wiehahn Commission.

.13.7.2 The Riekert Commission's terms of reference were nevertheless very wide and were designed to inquire into, report on and make recommendations in connection with all legislation (excluding only the legislation administered by the Department of Manpower Utilisation and Mines which were to be investigated by the Wiehahn Commission) and related regulations and adminis-

trative practices insofar as they relate directly or indirectly to any economic aspect of the use of manpower.

13.7.3 The Riekert Commission collected its evidence and information by way of a notice in the Government Gazette and elicited response from a number of individuals and bodies; a lengthy questionnaire to which some 148 organisations, bodies and individuals responded; the studying of relevant reports and documents; the hearing of oral evidence; and numerous discussions with various expert persons and bodies. The Commission was also assisted by experts in various fields.

13.7.3.1 The Commission completed its work in a year and presented its report on 29 August 1979.

13.7.4 It is evident from the South African Government's response to the reports of the aforementioned two Commissions that it is sincere in its efforts to adopt new approaches to legislation and policies which may possibly be regarded as of a discriminatory nature. In this regard, paragraphs 3 and 5 of the Riekert Commission's report are quoted hereunder:

"3. The general points of departure of the Commission are set out in paragraph 1.9 and summarised in paragraph 6.5 of the Report. The underlying objectives viz the simplification of legislation and administrative procedures, the elimination of unjustifiable discrimination between various population groups, the maintenance of internal

security and industrial peace, the retention and development of the free market system with a view to achieving more efficient utilisation of all the available resources, including labour, are wholeheartedly supported by the Government. Indeed, these are objectives to which the Government has repeatedly committed itself."

2.13.7.5

"5. The Government accepts that there is a common economic system in South Africa, which means, among other things, that the various population groups participate in the labour market and that their participation will be restructured in the work place. It follows that measures and regulations that hamper the effective functioning of the common economic system, without contributing towards the achievement of other objectives, cannot be justified. There are therefore good grounds for dealing with the employment and industrial training functions of the authorities on the same statutory and institutional basis for all the population groups as far as possible, as was recommended by the Commission. In fact, this is already being done in regard to other labour functions such as workmen's compensation and unemployment insurance. The same principle has also already been accepted by the Government so far as other government functions in the economic field are concerned, e.g. labour relations and the structure of direct taxation."

The necessary machinery has in fact been created to ensure that sustained advancement is made in furthering this policy. In this regard the establishment of a National Manpower Commission and an Industrial Court, which will be dealt with further on in this memorandum, need special mentioning. All this and other legislation that has been introduced since the relevant reports have been tabled, and the abolition of policies which have become outdated, is ample proof that the South African Government is in fact moving away from discrimination especially in the labour field.

13.8 THE NATIONAL MANPOWER COMMISSION

South Africa has long subscribed to and will continue to support the tripartite system of rule-making in the field of labour in which three participants - the State, employers' and employees' organisations - share the rule-making powers. The need has long been felt for a national body which would involve interested parties in the private and public sectors in the design and planning of future policies in the labour field, an authoritative body on which the State, the employer and the employee would be represented.

A National Manpower Commission for South Africa has been advocated for a long time by various organisations and experts in the manpower field. The recommendations of the Wiehahn and Riekert Commissions that such a body should be established as a matter of priority was, therefore, generally welcomed. The acceptance

of these recommendations by the South African Government resulted in the promulgation of the Industrial Conciliation Amendment Act, 1979 (Act 94 of 1979) on 4 July, 1979 which inserted a number of new clauses into the Industrial Conciliation Act, 1956 (Act 28 of 1956), now the Labour Relations Act, 1956, to provide for a National Manpower Commission consisting "... of a chairman and as many other members as the Minister may deem necessary to represent the interests of the State, employers and employees."

.13. 1 Functions of the Commission

The broad functions of the Commission are set out in section 2 of the Amending Act, and basically entail the submission of recommendations to the Minister of Manpower concerning all labour matters and any administrative matters connected therewith which is referred to it by the Minister. To this end the Commission is expected to -

- "(a) continually survey and analyse the total manpower situation, particularly in the Republic and, if necessary, in other areas also;
- (b) keep abreast of developments and tendencies on the international labour front, particularly those that relate to the Republic;
- (c) continually evaluate the application and effectiveness of labour legislation and practice in the light of prevailing and anticipated developments;

- (d) conduct research in regard to the design, planning and adaptation of manpower programmes; and
- (e) work in close collaboration with other Departments of State and statutory bodies in matters relating to manpower utilisation, research, training and other aspects of labour."

In addition to the above, the Commission is required to furnish the Minister of Manpower Utilisation with an annual report in respect of its activities and the labour situation in the Republic of South Africa as soon as possible after the end of each calendar year. It is clear, therefore, that the activities of the National Manpower Commission will extend over a wide field. However, at this juncture it will not have any executive powers. In this regard, the White Paper in fact stressed that "... the National Manpower Commission will have to guard against encroaching unduly on the territory of the Department of Manpower.

It would appear, therefore, that the National Manpower Commission is concerned with four broad types of functions in regard to labour matters, namely -

- (a) advice to the Minister of Manpower;
- (b) the monitoring and evaluation of developments in the labour field and research into a wide variety of labour matters;

- (c) liaison with all relevant organisations in regard to manpower and related matters; and
- (d) reporting on an annual and ad hoc basis.

At its first meeting on the 16th November 1979 the National Manpower Commission established seven Standing Committees with the object of attending to the following matters -

- (a) Industrial Relations
- (b) Education and Training
- (c) Employment Services
- (d) International Labour Affairs
- (e) Conditions of Employment and Social Security
- (f) Productivity
- (g) Employment Creation.

Broadly speaking, each Standing Committee will operate in the following general areas:

- monitoring developments locally and abroad;
- monitoring of legal and administrative procedures;
- evaluating existing programmes of action and developing new ones; and
- determining statistical needs.

In view of the promulgation of the Manpower Training Act, 1981,

and the establishment of a National Training Board which has a statutory requirement to advise the Minister of Manpower with regard to -

- matters of policy arising out of or connected with the application of the Act;
- perform the other functions assigned to it by its Act or the Minister.

The functions of the National Manpower Commission regarding all aspects of training should <sup>be</sup> regarded as complementary to that of the National Training Board.

#### REPORT 2 OF 1984 BROUGHT OUT BY THE NMC CONCERNING IN-SERVICE TRAINING IN THE REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

The NMC conducted an investigation into in-service training which included the training of apprentices. In view of the importance of the Commission's findings extracts from the Report are quoted hereunder.

##### 2.9 Training of apprentices

- The number of organisations which believed that they have some or many employees who could be trained to become artisans ranged from 144 (for Asian employees) to 357 (for White employees), with coloureds and Blacks lying somewhere in between. These organisations think, however, that the proportion of White employees with potential to become artisans is higher than the proportion of employees from other groups.
- The proportion of large organisations which believe that they have employees with potential to become artisans is much higher than the proportion of medium and small ones.

- The number of organisations which stated that they intend training Black, Coloured or Asian artisans in the next five years ranged from 116 to 223 and 144 to 307 organisations stated that at that time they had employees from these groups with potential to become artisans.
- The number of organisations which responded to the question on whether or not the apprenticeship system met their requirements was 940. Of these, 65% stated that the system did meet their requirements and 35% stated that it did not meet their requirements.
- Of all the organisations, 1 023 (47%) responded to the question on whether or not legislation prior to 1981 restricted the training of Black, Coloured and Asian artisans. Of these 75% stated that the legislation did not restrict such training.
- About 41% (821) of the organisations gave an opinion on the question of whether or not understandings with organised labour restrict the training of apprentices. Of those who did give an opinion, 79% did not think that such understandings restricted the training of apprentices.
- The number of organisations which responded to the question on whether or not the training period required to train apprentices was too long was 865 (39%). Of these 74% stated that the length of the training period was adequate, 13% stated that the period of training was too long and another 13% stated that the period was too short.

#### 5.4 The selection of artisans

5.4.1 Because of the critical role of the artisan in the production team and the structured system of apprenticeship training it was felt that there was a need for an investigation into the selection of apprentices and other employees for training as artisans. The two questions posed on this matter covered the selection of all potential trainees for this field and the role of organised labour in the selection and training process.

#### 5.4.2 Do organisations have workers with artisan potential?

5.4.2.1 Only 43% of the organisations which returned the questionnaire answered this question. Their replies are included in Table 5.7.

5.4.2.2 The table indicates that a large number of respondents believe that they do indeed have employees who could be trained as artisans. Furthermore, the respondents say that these employees do not belong only, or mainly, to the White group which, as may be seen from Table 4.1, has provided between 85% to 90% of all artisans employed by their organisations in recent years.

5.4.2.3 Generally, if the percentage of organisations saying that "many" of their employees have potential to be trained as artisans is combined with the percentage of those saying that "some" of their employees have the potential, the figures reached are larger than the percentages of organisations saying that none of their employees have such potential and if those organisations saying that "a few" of their employees have the potential are added too, then the percentage of organisations which, in terms of acknowledged, available human resources, could do something about artisan training is much larger.

5.4.2.4 According to the responding organisations, there are employees with potential to be trained as artisans in all population groups, but there are some differences between these groups as far as the numbers of such employees are concerned.

5.4.3 Is the training of apprentices restricted because of understandings with organised labour?

5.4.3.1 At the time when this study was planned the potential number of people in the Republic who could be trained as artisans was not known. Nevertheless, it was assumed that this potential might be quite significant and that the reason why there was a shortage of artisans throughout the economy might have been some blockage in the channels of entry into training. One factor that could possibly cause this blockage is thought by some people to be the presence and activity of organised labour.

5.4.3.2 To obtain the views of the relevant organisations on this possibility, they were requested to indicate to what extent the presence and activities of organised labour, in their opinion, could promote or restrict the training of apprentices.

5.4.3.3 The responses obtained to this question do not support the thought that organised labour restricts the training of artisans. Although 59% of all those who answered questions on artisan training did not answer this particular question at all - probably because they did not know the answer - the distribution of answers of 821 organisations which did respond to this question suggested a strong "No": 79% of the organisations said that organised labour did not restrict the training of apprentices, whereas only 21% said it did. No indication was provided by those who said that organised labour did restrict the training of apprentices as to how this was done.

## THE TRAINING OF APPRENTICES

### 11.1 Introduction

11.1.1 Although the survey reported on here was aimed at obtaining general data without focusing on specific occupations or levels of skill, one exception was made with respect to the training of artisans. The shortage of artisans in the Republic is regarded as a major problem and an opportunity was provided by the general survey to obtain more specific information on this shortage. The information sought related to a variety of questions which could point to possible reasons for the shortage and so help in the designing of further studies aiming at an in-depth investigation of the shortage. As a result of the interest in this matter, it was decided that further information on artisan training should be elicited.

### 11.2 The pool of potential apprentices and its utilisation

11.2.1 A large number of organisations believed that they have employees in all population groups who are potential candidates for training as artisans. In fact, the ratio between these organisations and organisations which believed that they did not have employees capable of becoming artisans is more than 2:1. The conclusion could therefore be drawn that a pool of potential artisans does exist and that if the percentage of organisations which said that they have "many" and "some" employees in such a pool is taken into consideration, then the pool may plausibly be described as substantial.

11.2.2 That this pool has not been fully utilised was shown in par. 5.4 of Chapter 5, viz that the number of organisations which reported that they trained artisans in the years 1978 to 1980 was much less compared with the number of organisations which said that they had employees with potential to be trained as artisans.

11.2.3 Organisations were also asked to indicate whether or not they were training Black, Coloured and Asian artisans at the time they answered the questionnaire. Of 1 980 organisations which employ artisans, 220 reported that they were training Black artisans, 161 were training Asian artisans and 268 were training Coloured artisans. The other organisations were not training artisans from these groups. The number of organisations which said that they had many or some employees with potential to be trained as artisans was much higher, viz 626 said so with respect to Black employees, 233 said so with respect to Asians and 407 said so with respect to Coloureds. This means that an additional number of 406 organisations which, according to their own judgement, had Black employees with potential could train them as artisans but did not do so, 76 additional organisations could train Asian employees and 139 could train Coloured employees as artisans, but also did not do so.

### 11.3 Future training of artisans

11.3.1 The intentions of responding organisations with respect to the training of artisans in the next five years were also elicited. Each responding organisation was asked to say whether it would train many, some, few or no artisans and the information was to be given for each population group separately. The replies are shown in Table 11.1.

11.3.2 Comparing Table 11.1 with Table 5.7, it can be seen that the number of organisations which intend to train Black, Asian and Coloured artisans is smaller than the number of organisations which say that they have Black, Asian and Coloured employees with potential. For example, only 341 organisations said that they would train many, some or few Black artisans in the next five years, but 626 said that they had Black employees with potential to become artisans.

#### 11.4 Factors which possibly inhibit the training of apprentices

11.4.1 Four different factors which may possibly inhibit the training of employees with artisan potential were investigated in the survey. The respondents' opinions with respect to these factors are shown below.

11.4.1.1 Does the apprentice training system meet with requirements? - Respondents were asked to indicate whether or not they thought that the apprentice training system generally met with their requirements. It was felt that if the system had not met their requirements, i.e. had presented them with difficulties of some sort, such difficulties would have been one reason why not all employees with potential were trained as artisans. Only 940 organisations responded to this question. On these, 65% said that the system of apprentice training met their requirements and 35% said the system did not. Although the majority of the respondents were satisfied, the minority is big enough to justify a further study on the reasons why they found the apprentice training system to be deficient. An analysis of the responses to this question by size of the organisation reveals that of 134 small organisations which responded, only 22% said that the present apprentice training system did not meet their requirements, of 289 medium organisations 29% said so and of 507 large organisations 41% said so. All in all, 64% of all organisations which said that the present system did not meet their requirements were large organisations.

11.4.1.2 Opinions on whether legislative provisions restrict the training of apprentices\*  
- The organisations' opinions were asked on the role of legislation in restricting the training of Non-White artisans. Opinions were received from 1 023 organisations, of which 75% said that the prevailing legislation in 1978 to 1980 was sufficient and 25% said it was not. Again, most of the organisations which felt that they were restricted were large: of the 259 organisations saying that the relevant legislation was insufficient, 61% were large, 27% were medium and 12% were small. The proportion of large organisations out of all large organisations which responded negatively was 31% and the proportions of medium and small organisations which felt the same were 21% and 17%, respectively. The reasons why these organisations thought that training legislation was restrictive were not known because they had not been specified by them.

\* It should be noted that all the training legislation was fully revised in 1981 and that the above opinions might not be valid any more.

11.4.1.3 Opinions on understanding with organised labour - Another possible source of difficulty was investigated, viz the understandings with organised labour which may restrict the number of people trained as artisans. This question was more fully analysed in par. 5.4.3 of Chapter 5, the major finding being that 79% of all organisations thought that understandings with labour unions did not prevent them from training apprentices and were not an inhibiting factor.

11.4.1.4 Opinions on the length of apprentice training period - The possibility that the apprentice training period might be too long and might therefore become a factor inhibiting the training of artisans was raised. Only 865 organisations responded to this question and 74% thought that the length of apprentice training was adequate. Only 13% of the responding organisations thought the training period was too long and about 13% thought it was too short. In terms of size, one out of every seven large organisations which responded thought the period was too long, but in the case of medium and small organisations the ratio was one out of nine. These figures imply that if shortening apprentice training is considered and agreement for this is sought from business, much convincing will have to be done. The majority of the organisations will have to be reassured that quality will not decline as a result. However, large organisations may require less convincing than the medium and small ones."

13.9 COMMISSION OF INQUIRY INTO MATTERS RELATING TO THE COLOURED GROUP (THERON COMMISSION)

13.9.1 The abovementioned Commission also drew attention to the factors contributing to the relative smallness of the number of Coloureds employed as artisans and apprentices in certain trades and has recommended that special attention be given to these factors.

As a result of this recommendation the Government has undertaken to attend to the matter and to eliminate, as far as is possible within the scope of the Act, any obstacles that may exist in the abovementioned connection.

13.9.2 Although the Apprenticeship Act was non-discriminatory in all respects, only a few Blacks were indentured thereunder in view of official policy that they should receive their training in the Black States and be utilised there after qualification. However, the Government accepted the recommendations of the Wiehahn Commission as set out in Part I of its Report, that -

(a) any person should be eligible for indentureship as an apprentice in the Republic of South Africa, provided that -

(i) the application complies with the provisions of the Apprenticeship Act, 1944, and the prescribed conditions of apprenticeship;

(ii) the Apprenticeship Committee concerned has recommended the application;

(iii) the protection of group interests in regard to the indenturing of apprentices be achieved through the process of negotiation, consultation and consensus between the parties concerned, with recourse where appropriate to the safeguards enumerated in recommendation 3.159.2 of Part 1 of the Wiehahn Commission's Report;

(b) where possible, public centres established in terms of the Black Employees' In-Service Training Act, 1976 be utilised for the practical and theoretical training of Black apprentices.

..13.10 COMMISSION OF INQUIRY INTO LABOUR LEGISLATION, INCLUDING  
THE APPRENTICESHIP ACT, 1944 (WIEHAHN COMMISSION)

..13.10.1 Part I of the Wiehahn Commission's Report

..13.10.1.1 As already indicated, the Wiehahn Commission was appointed during 1977. In Part I of its Report the Commission recommended, inter alia -

- any person should be eligible for indentureship as an apprentice, provided that:

(i) an apprentice's application complies with the

provisions of the Act;

(ii) the apprenticeship committee concerned has recommended his application; and

(iii) the protection of group interests in regard to the indenturing of apprentices be achieved.

1.13.10.1.2 This recommendation was accepted by the Government and a start has been made with the indenturing of Blacks as apprentices and since the final months of 1979 up to the end of October, 1981 a total of 480 Black apprentices had been indentured in a variety of trades and in different industries. Although different other measures made it difficult for Blacks to become apprentices, two possible reasons may be relevant for the low figure of Black apprentices who have thus far been indentured viz:-

- disinterest amongst Blacks to be indentured, and
- the lack of prescribed qualifications for indenture-ship.

1.13.10.2 PART 2 of the Wiehahn Commission's Report

1.13.10.2.1 Part 2 of the Report of the Commission of Inquiry into Labour Legislation dealt mainly with training in terms of various training acts which included the Apprenticeship Act. The most important recommendation was that a single Act, consolidating all training and employment measures should be put on

the statute book in a consolidated Act - i.e. the Employment and Training Act. The Commission of Inquiry into Legislation affecting the Utilisation of Manpower (Riekert Commission) in its report made recommendations on the same lines. After studying this recommendation the Government accepted the proposals but decided that two separate Bills namely the Guidance and Employment Bill and the Manpower Training Bill be drafted because one act, which provided for both employment and training, would have been difficult to administer.

#### THE MANPOWER TRAINING ACT, 1981

1 The Manpower Training Act, 1981 came into operation on 1 November 1981. This Act consolidated the following Acts -

- Apprenticeship Act, 1944
- Training of Artisans Act, 1951
- Black Employees In-Service Training Act, 1976
- In-Service Training Act, 1979.

1.0 Broadly speaking this new Act provides for an umbrella body namely the Manpower Training Board which looks after all matters regarding training, the training of apprentices, trainees, unemployed persons and in-service training and for a manpower development fund. A more detailed explanation of the Act, is given under the heading "Manpower Training Act, 1981."

2 Apprenticeship in the Republic of South Africa:  
Legal Framework: Manpower Training Act, 1981

2.1 The long title of the Act states that its aims are to provide

for the promotion and regulation of the training of manpower and for that purpose to provide for the establishment of the board, to be known as the National Training Board, and a fund, to be known as the Manpower Development Fund; to provide for the recognition of skilled persons as artisans; the registration of contracts of apprenticeship, group training centres, private training centres and training schemes; and the imposition on certain employers of a levy in aid of training; and to provide for matters connected therewith.

.3 Chapter 2 of the Manpower Training Act, 1981

.3.1 This chapter concerns the training of apprentices and the attainment of artisan status. In particular the training of apprentices will be examined. To do so, however, it is also necessary to examine Chapter 1 of the Act which relates to the National Training Board and Committees. In so far as the latter is concerned the emphasis will be on manpower training committees which we knew as apprenticeship committees in terms of the now repealed Apprenticeship Act, 1944.

.4 The Manpower Training Board

.4.1 Section 3(1) of the Manpower Training Act provides for the establishment of the National Training Board.

4.1.0

### Composition of the Board

4.1.1

The Board at present consists of a chairman and vice-chairman (full-time members appointed by the Minister of manpower) and 20 other members appointed by the Minister in consultation with the State , employers and employees organisations on the strength of their special or expert knowledge of manpower training and development.

4.1.2

The Board 's composition is as follows:

- Chairman
- Vice-chairman
- Eight employers' representatives
- Four employees' representatives
- Five State representatives
- Three independent specialists.

4.1.3

Concerning alternate members, five represent employers, four employees, two the State and one is an independent specialist. The Minister may also appoint additional members at his descretion.

4.1.4

Board members do not represent any specific organisation, but are appointed for their expert knowledge or experience of manpower training or development and the interests of the respective sectors of the national economy which they represent. There are more representatives of employers than of any other group in view of the key role which employers have in the training of the country's workforce.

4.2 Functions and powers of the Board

4.2.1 Section 4 of the Act clearly describes the Board's task as "the co-ordination, encouragement and facilitation or promotion in any other manner of training". Its main function is, as already mentioned, to advise the Minister on policy matters concerning or arising out of the application of the provisions of the Act and any other matter concerning manpower training.

4.2.2 The Board is, inter alia, empowered to -

- do research on its own or in co-operation with the National Manpower Commission on training and training needs;

- take steps to establish uniform training standards with the object of control and the promotion of effectiveness of training;

- investigate the desirability and feasibility of a system in which different training levels are established and persons tested at various levels of their training;

- collaborate with the Department of Manpower and other Government Departments and statutory bodies on matters concerning manpower training;

- instruct anyone in writing to furnish such information as the Board may require in terms of the Act in connection with any investigation or research.

4.2.3 Representatives of the Board may in the execution of the Board's functions visit any premises where an apprentice, minor or trainee is or has been in service, or where a group training centre, training centre or training scheme is offered or has been offered, and may at their discretion institute an investigation.

4.2.4 Besides these functions, certain other functions and tasks have been assigned to the Board by the National Manpower Commission,

#### 4.3 Committees of the Board

4.3.1 The Board can appoint committees to implement its functions. At present there are <sup>33</sup> committees that have been appointed in terms of section 6(4):

4.3.1.1 Executive Committee: Since the full Board normally sits only three times a year, the Executive Committee handles urgent matters.

4.3.1.2 Research and Development Committee: The functions of this committee include the determination of training needs and

possible research projects.

4.3.1.3 Artisan Training Committee: In the main the committee continues the activities of the former National Apprenticeship Board, and gives attention to -

- the promotion of artisan training;
- the constitution and reconstitution of manpower committees;
- the determination of apprenticeship provisions;
- the training of persons other than apprentices and minors in artisans' work and related occupations;
- the designation and definitions of trades as proposed by manpower training committees;
- the prescription of conditions of apprenticeship, including matters mentioned in section 13(2) of the Act;
- liaise with the Central Organisation for Trade Testing on the /testing of apprentices and trainees, in particular on pass levels and the structure and contents of trade tests.

4.3.1.4 Committee for In-Service Training: Its activities include the functions previously carried out by the two In-Service Training Boards established in terms of two earlier Acts which were replaced by the Manpower Training Act. This committee also gives attention to matters arising out of the application of sections 31 to 37 of the Act.

The Board's abovementioned committees may appoint sub-committees. Members of a sub-committee need not be committee members. (vide section 6(4)).

#### 4 Manpower Training Committees : Establishment and Constitution

4.0

Manpower Training Committees may be established by the National Training Board in respect of a particular area for the effective performance of the functions or exercising of the powers assigned to it. This aspect is dealt with in this chapter. Before establishing a manpower training committee the NTB is required to consult any employers' organisation, trade union or other body (i.e. another manpower training committee covering the same interests) which in its opinion has a material interest in such establishment or alteration. It is the responsibility of the Secretary of the NTB to notify the Registrar of Manpower Training of any establishment or alteration in the scope or jurisdiction of manpower training committees.

4.1

#### Constitution of Manpower Training Committees (MTC)

4.1.1

It is not possible in terms of the Act to designate trades or prescribe conditions of apprenticeship as envisaged in terms of section 13 of the Act, in the absence of a manpower training committee. Such a committee is thus essential to give effect to chapter 2 of the Act relating to the training of apprenticeship and the attainment of artisan status.

4.4.1.2 A manpower training committee consists of such members as the NTB may determine, of whom -

- (a) one shall be appointed by the Board and shall be the chairman of the committee;
- (b) the others shall be appointed in equal numbers by the employers' organisation and the trade union representative of the employers and employees, respectively, in the industry in the area in respect of which the committee is established; provided that -
  - (i) if in the opinion of the NTB any substantial group of employers or employees is not represented by any such organisation or union, the Board shall appoint such a number of members as it may determine to represent the interests of those employers or employees, and the number of members to be appointed by the employers' organisation or the trade union, as the case may be, may be reduced accordingly;
  - (ii) if in the opinion of the Board there is no employers' organisation of trade union representative of the employers or employees concerned, as the case may be, or of any substantial group of those employers or employees, the Board shall

appoint the members of the committee to represent the employers or employees, as the case may be;

- (iii) if there exists more than one such organisation or union, the members to be appointed by those organisations or unions, as the case may be, shall be appointed in such a manner and on such a basis as the Board may from time to time determine.

#### 4.4.2 Role of Employer's Organisations and Trade Unions

4.4.2.1 In practice, on receipt of an application for the establishment of a manpower training committee the Divisional Inspector concerned invites all employers' organisations, trade unions and other bodies that might have <sup>an</sup> interest in the establishment to an informal meeting, usually chaired by the Registrar of Manpower Training or the Divisional Inspector. At this juncture it is important to note that the reference to an employer's organisation or trade union in the aforementioned regard refers to registered organisations and unions (vide section 1 of the Act). The provisions of the Act are then explained and if the meeting supports the establishment of the committee recommendations such as -

- a suitable definition of the industry;

- area of jurisdiction;
- trades to be designated;
- size and constitution of the committee.

are called for.

3.4.4.2.2 A recommendation is then made to the NTB together with comments on the representative position of the parties as well as the suitability of the proposed chairman. The Board, if it supports the establishment, advises the Divisional Inspector who then calls the first meeting at which recommendations are made concerning -

- the rules of procedure at meetings;
- designation of trades; and
- conditions of apprenticeship.

3.4.4.2.3 The procedure adopted by each newly established committee may vary but it is usual to conduct a survey to determine which trades are usually found in the particular industry and which should be designated as far as the conditions of apprenticeship are concerned. The needs of the particular industry are considered and account is taken of industrial council and in-house agreements in determining conditions such as wages.

#### 3.4.4.3 Constitutions of Sub-Committees

3.4.4.3.1 A manpower training committee may with the approval of the NTB (vide section 7(2)(a) of the Act) establish one or more sub-committees. Such a sub-committee shall consist of such a

number of members as the Manpower Training Committee (MTC) may determine of whom -

- (a) one shall be designated as chairman for a specified period (usually one year); and
- (b) the other shall consist of an equal number of representatives of employers and employees, respectively (usually drawn from the area of jurisdiction of the particular sub-committee).

.4.4.3.2 An example where sub-committees have been established is found in the Motor, Metal and Building Industries. Each of these Industries has its own National Manpower Training Committee which ordinarily meets once a year to decide matters of principle. For each of the said Committees a number of sub-committees, representing a geographical area has been established to attend to the functions described later on. There are 43 sub-committees of which 10 have specifically been established to liaise with their particular committees concerning matters arising out of trade tests. These sub-committees are known as trade tests liaison committees and were advocated by the Wiehahn Commission.

.4.4.4 Functions and Powers of Committees

.4.4.4.1 The functions and powers of MTCs are dealt with in terms of section 7 read with section 10 of the Act. It is important to

note that manpower training committees perform the functions assigned to them by the Act and do so subject to the directions and control of the NTB.

3.4.4.4.2 It is a function of a MTC to inquire into and make recommendations to the Minister or the Registrar, as the case may be, in regard to any matter falling within the powers or duties of the latter. When making recommendations to the Minister MTCs submit their representations through the NTB.

Inquiring into any dispute arising out of-

- any contract of apprenticeship;
- place of study determined by the Registrar; and (section 13(11));
- furnish data to the Registrar.

Briefly the Act assigns the following functions to MTCs:

- Enter premises to investigate and inquire into whether an apprentice is being properly trained (section 10(1)).
- Subpoena any person in connection with inquiries (section 10(2) read with Regulation 2).
- Interrogate persons (Sect. 10(5)).

- Propose trades to be designated and definitions thereof (Sect. 13(1)).
- Draft conditions of apprenticeship and submit such proposals to the NTB for a recommendation to the Minister (Sect. 13(2)).
- Make recommendations to the Registrar concerning systems under which apprentices may receive training for a portion of their periods of apprenticeship under the continuous supervision of instructors. (Sect. 13 (8))
- Advise the NTB and Minister when consulted in connection with the demarcation of trades (Section 14).
- Deal with notifications of the employment or termination of the employment of minors (Section 15(1)).
- Advise the Registrar as to the portion of training gained prior to apprenticeship which may be reckoned as part of the period of apprenticeship. Consideration is also given to applications to indenture apprentices (Sect. 16(3)).
- Give consideration to applications to bind an apprentice with more than one employer (Sect. 17(4))

- Consider applications by employers in an area and industry in respect of which no trade has been designated to indenture an apprentice in a trade that has been designated for some other industry. (Sect. 18(3)).
  
- Report to the Registrar concerning the registration of a contract of apprenticeship as to whether registration would be in the interest of the apprentice. (Sect. 18(5)).
  
- Consider and make recommendations to the Registrar concerning the amount of remission to be given in respect of previous training undergone. (Sect. 18(6)).
  
- Ensure that the training of apprentices is adequate and of the required standard and if not advise the Registrar on steps to rectify the position. (Sect. 19(1)).
  
- Advise the Registrar on the employment of apprentices on short-time (less than the full period of ordinary working hours) including specific rates of wages if less than the ordinary wage is paid. (Sect. 20(1)).

- Consider and make recommendations in respect of absence from work. (Sect. 21(1)(b)).
- Consider appeals and make recommendations concerning the suspension of apprentices from work. (Sect. 21(1)(c)).
- Considering the ordering by the Registrar of the extension of the period of apprenticeship lost through suspension. (Sect. 21(2)).
- Give consideration to requests by employers to transfer apprentices and advise the Registrar thereon. (Sect. 22(3)).
- Considering suspensions made by the Registrar where the employer has not suspended an apprentice if suspension is justified. (Sect. 23(2)).
- Inquire into and confirm, amend or set aside suspensions. (Sect. 23(4)).
- Order that the remuneration withheld from an apprentice during suspension be paid to an officer. (Sect. 23(5)).
- Consider the rescission of apprenticeship contracts and

- make recommendations to the Registrar. (Sect. 24(b))
- Consider and make recommendations concerning appeals against a decision of the Registrar. (Sect. 41).
- Consider and make recommendations to the NTB concerning general exemptions. (Sect. 47(1)).
- Make recommendations to individual exemptions. (Sect. 47(2)).

#### 3.4.4.5 Sub-Committees of Manpower Training Committees

##### 3.4.4.5.0 Constitution

One of the powers of a MTC is that it may, with the approval of the NTB (vide section 7(2)) appoint one or more sub-committees. Sub-committees may consist wholly or partly of persons who are not members or alternate members of the committee in question. It is a requirement that sub-committees shall consist of an equal number of representatives of employers and employees representative in an industry and area in respect of which the committee was established. (Section 8(2)(b)).

3.4.4.5.1 The National MTCs for the Motor, Building and Metal Industries each have a number of sub-committees, usually representing specific geographical areas. It is also not uncommon for the MTC to give representation on sub-committees to some of the smaller trade unions and employer organisations who are not considered

to be representative on a national basis but who represent their respective organisations in a particular area. This basis gives the widest possible participation in the regulation of apprenticeship matters for it is within a sub-committee's powers to submit any matter concerning apprenticeship to the MTC concerned.

4.4.5.2 The functions of sub-committees are the same as those of a MTC but are confined to a portion of the committees area. Matters of policy such as wages, proposals concerning periods of apprenticeship are considered by the committees, who may request a sub-committee to investigate and report to it in any particular matter.

#### 4.4.6 Trade Test Liaison Committees

A number of MTC's have established trade test liaison committees which are in fact sub-committees to investigate and make recommendations concerning any aspect arising out of a trade test. Complaints about faulty material or tools at the Trade Test Centre and the relevancy of a trade test in relation to the practical training schedules are all aspects that the liaison committees consider. This aspect is expanded upon later on.

#### 5 Designation of Trades

5.0 A contract of apprenticeship cannot be registered unless it has

been designated by the Minister on the recommendation of the NTB and after consultation with the MTC concerned. (Section 13(1)). The designation takes effect from a date specified by notice in the Government Gazette. The NTB plays a co-ordinating role in connection with the designation of trades and before making a recommendation considers matters such as -

- is such a trade necessary;
- will apprentices upon completing their apprenticeship find employment in the particular trade;
- does the trade to be designated require formal training over a period of at least three years. It has been the view that semi-skilled work such as that of operators that can be learned in less than three years is not regarded as artisan's work and should therefore not qualify as an apprenticeship;
- fragmentation of existing trades which leaves a person unqualified in a specific direction;
- the number of persons to be indentured and the number of persons who are qualified to give the training;
- the particular needs of an industry as opposed to the needs of an individual employer for a person in a skilled category of work;
- the technical advances being made which require skills in a different direction requiring specialised training. The retention of an

existing trade can also be of paramount importance where, for example, mechanical equipment has been superseded by electronic equipment. Both still have to be maintained and repaired and consequently the distinct trades may be justified depending on the intricacies thereof.

1 A Trade such as Blockman has over the years become a learner-ship in terms of <sup>an</sup> industrial council agreements resulting in the disestablishment of the MTC and the dedesignation of the trade. Other trades such as Tiler and Ceiling Erector have been watered down to such an extent by modern pre-fabrication methods that they have been classed as operators or semi-skilled workers.

2 On the other hand due to the sophistication of diesel engines it became necessary to introduce a trade specialising in a part of the original trade of Diesel Mechanic and Motor Mechanic. The new trade of Fuel Injection Mechanic concentrates on modern fuel injection systems, and is a most sought after trade, despite being fragmented from other trades. A list of designated trades is attached. (Annexure A)

#### Conditions of Apprenticeship (Section 13(2))

5.0 Due to the fact <sup>that</sup> the MTC's have been established for different industries and in some cases for one industry but in independent areas, such as the Furniture Industry the conditions of apprenticeship vary to suit the particular circumstances. Since it is

usually from the MTC that proposals to update the conditions are received there lies a certain responsibility upon them to keep abreast, not only with changing circumstances in the fabrication and production situation, but also in so far as other MTC's and other legislation are concerned. The NTB plays a major role in the co-ordination of the conditions of apprenticeship, especially when it comes to matters common to all committees such as the provisions relating to technical class attendance.

.0.1 The South African system whereby conditions of apprenticeship become law is to a large extent unique in that it can be changed in a relatively short time to keep abreast with developments.

.0.2 Due to the importance of conditions of apprenticeship it is necessary to have a close look at each provision. The enabling legislation is found in section 13(2) and mentions 19 aspects which can be prescribed in the conditions. Since the conditions in respect of most industries are at variance a general view is given under the headings found in most conditions of apprenticeship. An extract of section 13(2) of the Act is attached.

(Annexure B)

## .1. Qualifications for Commencing Apprenticeship

.1.0 The qualifications, including the minimum age and educational standard may be prescribed. Thus it is possible to prescribe an educational standard commensurate with the difficulty of

a trade and to suit a particular industry. Even prescribing a certificate or qualification in a specified direction, such as a technical field of study is not excluded.

1.1 The minimum educational standard prescribed in the conditions of apprenticeship is standard 6. Whilst standard six is prescribed for one industry only, namely the Furniture Industry, East London and Natal, standard 7 is the average minimum requirement. According to the statistics available from the Department of Manpower it appears that whilst a minimum qualification is prescribed the majority of employers only take in apprentices with standard 8 or higher qualifications. In some trades such as Aircraft Radar/Radiotrician standard 9 with mathematics as a pass subject is prescribed. The reason therefore is that the theory of the trade forms such an important part of the practice thereof and is of such a sophisticated nature that persons of a lower educational standard find it difficult to master the trade. The educational qualification prescribed for each trade appears in Annexure A.

1.2 A statement of attainment issued by or on behalf of the school attended by a prospective apprentice reflecting a pass at the required level in subjects Afrikaans, English, Mathematics and at least one other subject is usually acceptable qualifications for commencing apprenticeship.

1.3 In deserving cases where/<sup>a</sup>prospective apprentice is not in possession of the required qualification, application for exemption from the minimum qualification may be made. This usually applies to

Special School qualifications where the apprentice was given training in a trade direction. The exemptions are considered in the light of a favourable aptitude report and MTC's are consulted before any exemption is granted. In some cases exemption on a suspensive basis is granted. For example the exemption is subject to the prospective apprentice enrolling for the preparatory course to the NI certificate.

3.6.1.4 Whilst not directly related to educational qualifications the role of vocational counselling is important enough to warrant mention.

3.6.1.5 Vocational Counselling

3.6.1.6 Vocational counselling consists of two elements, namely knowledge of the individual or prospective apprentice/<sup>and</sup> knowledge of the occupation and study opportunities.

3.6.1.7 The individual is assisted in gaining an insight into his own abilities. His achievements in the different subjects at school, as well as the opinions of teachers, parents, friends and employers, are analysed. His hobbies provide a further indication of his interests.

3.6.1.8 Furthermore, by measuring his aptitudes, interests and personality, the individual is guided to gain an understanding of himself. This knowledge of own capabilities must then be integrated with the demands of the work situation so that the individual can make a meaningful vocational choice.

Knowledge of the different occupations is gained by observation, talking to people in different vocations, reading and research.

- .6.1.9 Should a person not have clarity about his choice of a career, a professional vocational counsellor will discuss his problems with him so as to give him a better insight into his abilities. If necessary, he is psychometrically tested to determine his aptitudes and interests.
- .6.1.10 Sometimes additional tests in regard to personality, colour blindness and so forth may be necessary.
- .6.1.11 Candidates may also arrange for an aptitude test which is set free of charge by the Department of Manpower. This test could determine the most suitable trade for the candidate concerned. Most employers prefer their applicants to write these tests before they employ them as the apprentices' aptitude for their chosen trades can also be determined beforehand.
- .6.1.12 Personal characteristics required for Admission
- .6.1.13 In general, the personal characteristics required for admission are; interest in the specific trade, practical aptitude for the trade, dexterity and the necessary technical knowledge.
- .6.1.14 To be an artisan satisfies creativity and offers opportunity for progress. The status of the artisan is usually directly related to the quality of his work.

A favourable medical report is essential.

## 5.2 The Period of Apprenticeship

5.2.0 A contract of apprenticeship must relate to a period of apprenticeship. In a democratic country such as ours it is not legally possible for a person, and usually a minor, to bind himself permanently to a particular employer. The period of apprenticeship must be a given factor. The period of apprenticeship for all designated trades is incorporated in Annexure A.

5.2.1 The period can be extended or curtailed as may be decided <sup>upon</sup> at any time. For example, in terms of the conditions of apprenticeship for the Hairdressing Industry the four year period of apprenticeship is curtailed by one year should an apprentice have completed a one year intensive course at a technical college, and have passed the relevant trade theory at N2 level. On the other hand, the period of apprenticeship could be extended should an apprentice not pass a qualifying trade test. The conditions for the Metal Industry provided that an apprentice who has not passed a qualifying trade test <sup>by</sup> at the end of his third year of apprenticeship was required to serve an additional year. During the extended year the apprentice was permitted to undergo further qualifying trade tests and if he passed the contract was terminated as provided for in section 13(12) of the Act.

5.2.2 It is important to note that on passing a qualifying trade test

the contract of apprenticeship is only deemed to have terminated by effluxion of time, with effect from the date twenty-one days after the last day of the trade test. When determining the period of apprenticeship it is necessary to take the provisions of section 13(2)(h) of the Act which relates to qualifying trade tests and/or examinations into consideration.

### 6.2.3 Military Service

6.2.3.1 Section 21(4) of the Act stipulates that any absence from work by an apprentice due to the fact that he is undergoing training or rendering services in terms of the Defence Act, 1957 or the Police Act, 1958 and for a period not exceeding eight months of a first period of 24 months or longer; and thirty days of each subsequent period of such training or service shall not be regarded as lost time.

6.2.3.2 In order to ensure that all apprentices, whether they underwent their training or service prior to or during their apprenticeship, a suitable provision is incorporated in the period of apprenticeship clause of the conditions. The clause also provides that the curtailment or reduction in respect of service or training operates with effect from the date on which an apprentice commences or resumes his apprenticeship after returning from such training or service.

3.6.2.3.3 Reduction in the period of apprenticeship is perhaps unique in the Republic due to particular circumstances and was introduced after careful consideration and an investigation conducted by the National Apprenticeship Board in conjunction with the Department of Defence.

#### 3.6.2.4 Deferment of Military Service

3.6.2.4.1 The Minister of Manpower has announced that approval has been granted for Exemption Boards to grant deferment of military service. The granting of deferment of military service will, inter alia, be subject to the following conditions:

- A national serviceman will have the option of choosing whether he wants to do his initial period of military service before or after the completion of his apprenticeship. Should he decide to do his apprenticeship after his initial period of military service, or if he is already an apprentice, the following concessions will apply as far as practicable:

- \* He will not be called up during a continuous study course.
- \* He will not be used for border duty.

- An apprentice who has been granted deferment and who

completes his period of apprenticeship or whose contract is rescinded, will immediately be liable for military service.

- Deferment will, except in most exceptional cases, be limited to an apprentice's prescribed period of apprenticeship.
- Deferment will be granted only to a person who is indentured as an apprentice before he reaches the age of 21 years.
- Once a national serviceman has reported for his initial training no application for deferment will be considered.
- The present system whereby an apprentice receives eight months' remission for two years' military service, will continue to apply.
- Qualified journeymen who perform their initial period of training will be employed according to the needs of the South African Defence Force and will have no claim to be employed in their specific trades.

#### .6.2.5 Minimum Period of Practical Training

.6.2.5.1 In view of the fact that apprentices are granted remission in

respect of service or training in terms of the Defence or Police Acts and taking into consideration that theoretical studies usually take place during ordinary working hours it became obvious that those apprentices who qualified to undergo a qualifying trade test at an early stage because they had obtained an N2 certificate had gained insufficient practical on-the-job experience. In order to counteract the problem certain industries introduced provisions whereby an apprentice had to complete a specified time of practical training before they could be permitted to undergo a voluntary qualifying trade test.

3.6.0.5.2 In four year trades the period of practical training usually prescribed varies from 85 to 93 weeks.

### 3.6.3 Remuneration

3.6.3.1 Provision can be made in the conditions for the rates according to which apprentices shall be remunerated, the circumstances under which the rates may be increased or reduced and the extent thereof.

3.6.3.2 The NTB has laid down certain guidelines regarding the basic wages to be prescribed for apprentices. Where possible it has been recommended that the wage be expressed as a percentage of the wage of an artisan in a particular industry.

6.3.3 On this basis percentages recommended are as follows:

	3 year trade	4 year trade	5 year trade
1st year	30%	30%	30%
2nd year	35%	35%	35%
3rd year	40%	40%	40%
4th year	-	50%	50%
5th year	-	-	60%

6.4 By expressing the wages as a percentage has the advantage that it automatically adjusts according to wage increases paid in a particular industry. Where industries fail to recommend reasonable wages, whether calculated on the aforementioned basis or not the Wage Board can be requested to look into the matter and submit a recommendation. Action of this sort has had to be resorted to in the case of the Hairdressing Trade where unrealistically low wages were recommended by the Manpower Training Committee.

6.5 Wages based on the amount of work is not permitted because such would negate against proper training being given during apprenticeship.

6.3.6 Additional Remuneration

6.3.7 The provisions of section 13(2)(c) together with sections 13(2)(o) and (p) are usually dealt with in the remuneration clause of the conditions of apprenticeship.

3.6.3.8 SUPPLEMENTARY WAGES IN RESPECT OF EDUCATIONAL QUALIFICATIONS

3.6.3.9 To encourage apprentices to improve their educational qualifications the NTB has recommended that Manpower Training Committees recommend the incorporation in apprenticeship of a sub-clause to provide for the payment of supplementary wages according to the educational qualifications attained. The wage is based on percentages of an artisan's wage , as is the case with ordinary wages. The following basis was decided upon after consultation with the Department of National Education:

3.6.3.10 Opvoedkundige kwalifikasies verwerf voor of gedurende vakleerlingskap Persentasie

GROEP I		
(i)	Nasionale Tegniese Sertifikaat Deel I (NI), met die betrokke Ambagsteorie	2%
(ii)	Standerd 9-sertifikaat (nie tegniese studierigting), met Wiskunde	
(iii)	Standerd 10-, Senior of Matrikulasiesertifikaat (nie-tegniese studierigting), sonder Wiskunde	
(iv)	Geslaag in die betrokke Ambagsteorie op die peil van die Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel II (N2)	
GROEP II		
(i)	Standerd 10-, Senior of Matrikulasiesertifikaat (nie tegniese studierigting), met Wiskunde	3-4%
(ii)	Standerd 8-sertifikaat (tegniese studierigting), met Werkswinkelpraktyk	

GROEP III

- (i) Standerd 9-sertifikaat (tegniese studierigting), sonder Werkswinkelpraktyk
  - (ii) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel II (N2), met die betrokke Ambagsteorie 5-7%
  - (iii) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel III (N3), sonder die betrokke Ambagsteorie
- 

GROEP IV

- (i) Standerd 9-sertifikaat (tegniese studierigting), met Werkswinkelpraktyk
  - (ii) Standerd 10-, Senior of Matrikulasiesertifikaat (tegniese studierigting) sonder Werkswinkelpraktyk 7-8%
  - (iii) Matrikulasiesertifikaat, met universiteitstoelating, met Natuurwetenskap (Natuur- en Skeikunde) of Wiskunde
  - (iv) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel III (N3), met die betrokke Ambagsteorie op N2-peil
  - (v) Vier vakke op TI-peil
- 

GROEP V

- (i) Standerd 10-, Senior of matrikulasiesertifikaat (tegniese studierigting), met Werkswinkelpraktyk 8-9%
  - (ii) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel IV (N4)
  - (iii) Vier vakke op T2-peil
- 

GROEP VI

- (i) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel V (N5) 10%
  - (ii) Vier vakke op T3-peil
-

GROEP VII

- (i) Nasionale Diploma (in Ingenieurswese)
  - (ii) Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel VI (N6) 11%
  - (iii) Nasionale Sertifikaat vir Tegnici
- 

GROEP VIII

- (i) Nasionale Diploma vir Tegnici
  - (ii) Nasionale Hoër Diploma (In Ingenieurswese) 12%
  - (iii) Nasionale Tegniese Diploma
  - (iv) Nasionale Hoër Sertifikaat vir Tegnici, T4
- 

3.6.3.11 Lone van meerderjarige vakleerlinge

3.6.3.12. Indien 'n vakleerling 'n meerderjarige is wanneer hy 'n leerlingkontrak aangaan, moet die werkgewer sy basiese vakleerlingloon met die volgende persentasies verhoog:

- 3.6. 13 10% indien die meerderjarige vakleerling 21 jaar oud is;
- 15% indien die meerderjarige vakleerling 22 jaar oud is;
- 20% indien die meerderjarige vakleerling 23 jaar oud is;
- 22,5% indien die meerderjarige vakleerling 24 jaar oud is;
- 25% indien die meerderjarige vakleerling 25 jaar oud is;
- 27,5% indien die meerderjarige vakleerling 26 jaar oud of ouer is.

3.6.3.14 Vir die doeleindes van hierdie bepaling word die ouderdom van 'n meerderjarige bepaal deur 'n tydperk wat hy gedien het en wat

volgens die leerlingkontrak as 'n gedeelte van die voorgeskrewe leertyd erken word, daarvan af te trek. Die totale loon wat 'n vakleerling toekom, tesame met vergoeding ten opsigte van sekere opvoedkundige kwalifikasies, verplig nie 'n werkgever om 'n loon hoër as die loon van 'n vakman in die betrokke nywerheid te betaal nie. Hierdie aspek moet duidelik in die leervowaardes ingelyf word.

### 3.6.3.15 Ontduiking van Betaling van Besoldiging

5.3.1 Vakleerlinge is onder die volgende omstandighede geregtig op volle betaling ten opsigte van tydperke wat hulle nie gewerk het nie:-

(a) Wanneer dit nie van hulle verlang word om te werk as gevolg van die feit dat die werkgever nie genoegsame werk voor hande het nie.

(b) Wanneer werk gestaak word as gevolg van weersomstandighede of, bv. wanneer 'n fabriek deur brand vernietig is.

(c) Wanneer dit nie van hulle verwag word om op publieke vakansiedae en vakansies, vasgestel deur die Minister in ooreenkomste kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, gepubliseer of soos bepaal in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983 of in enige toepaslike loonreëlende maatreël, te werk nie.

4 Tegniese studies

4.1 Die leervoordes moet besonderhede verstrek met betrekking tot:

- 1 Watter vakleerlinge klasse moet bywoon;
- 2 waar en onder welke voorwaardes hulle klasse moet bywoon en die aard van die klasse;
- 3 onder watter omstandighede hulle toegelaat sal word om korrespondensiekursusse te volg;
- 4 wanneer hulle klasse moet bywoon;
- 5 tot op watter stadium hulle klasse moet bywoon;
- 6 wat die posisie is ten opsigte van vakleerlinge wat reeds oor die nodige kwalifikasies beskik maar nogtans vrywilliglik verkies om hul studies in verband met die ambag waarvoor hul ingeboek is, voort te sit;
- 7 watter voorsiening gemaak is ten opsigte van vakleerlinge wat vir meer as twee kwartale in enige akademiese

jaar militêre opleiding ontvang: en

watter reëlings getref kan word vir die bywoning van aan-  
eenlopende studiekursusse (blokklasse) by tegniese  
inrigtings.

4.2 Ingevolge die meeste leervoordes word 'n vakleerling  
gewoonlik verplig om tegniese klasse by te woon totdat hy die  
Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel II (N2) of gelykwaardige  
sertifikaat verwerf het. Indien hy in die teorie van die ambag  
waarvoor hy ingeboek is of in die betrokke Werkwinkel Tegnologie  
of Toegepaste Tegnologie op T1-peil geslaag het, word daar nie van  
hom vereis om verdere klasse by te woon of 'n korrespondensiekursus  
te volg nie.

5.4.3 Indien 'n vakleerling nie oor die voorgeskrewe kwalifikasies  
beskik nie, kan hy vrywillig inskryf vir 'n oorbruggingskursus  
by 'n tegniese kollege ten einde hom in staat te stel om verdere  
teoretiese opleiding te ondergaan. Die meeste leervoordes  
maak egter nie vir oorbruggings/inlywingskursusse voorsiening  
nie en sekretarisse mag dit wel aan voornemende vakleerlinge,  
wat nie oor die nodige tegniese agtergrond beskik nie, opper.

6.4.4 In hierdie verband het die NOR aanbeveel dat mannekragoplei-  
dingskomitees dit oorweeg om die volgende voorbehoudbepaling by  
die klousule wat oor tegniese studies in leervoordes handel,  
te voeg:

"Met dien verstande dat 'n vakleerling 'n Inleidende Kursus aan 'n tegniese inrigting moet volg, indien die Departement van Mannekrag dit vereis, ter voorbereiding van die Nasionale Tegniese sertifikaat, Deel 1 (N1)". Hierdie bepaling het 'n positiewe uitwerking deurdát vakleerlinge wat miskien nie oor die nodige kwalifikasies om met NI te begin/nou verplig kan word <sup>beskik nie,</sup> om wel vir tegniese klasse in te skryf.

### 3.6.5 Aaneenlopende Studiekursusse (Groepvrystellingsklasse)

3.6.4.5.1 Waar fasiliteite beskikbaar is vir die bywoning van tegniese klasse by wyse van 'n aaneenlopende studiekursus, moet 'n vakleerling sodanige klasse bywoon op vyf dae per week, gedurende sy gewone werkure, vir die duur van een sodanige kursus, en gedurende daardie tydperk mag sy werkgever nie van hom vereis om hom vir werk of enige ander doel aan te meld nie. Indien die vakleerling in die eksamen wat aan die einde van die kursus afgeneem word, die volle sertifikaat verwerf waarvoor hy ingeskryf het, is hy geregtig om voort te gaan om klasse op voormelde grondslag by te woon. 'n Vakleerling is nie geregtig om meer as een aaneenlopende studiekursus ingevolge hierdie klousule in 'n akademiese jaar by te woon nie. 'n Vakleerling wat nie daarin slaag om die volle sertifikaat te verwerf nie, is nie geregtig om voort te gaan om klasse op voormelde grondslag by te woon nie, maar moet vir klasbywoning inskryf by die naaste tegniese inrigting wat deur die Departement van Mannekrag bepaal word. Sodanige bywoning

moet geskied buite sy gewone werkure.

3.6.4.5.2 Aaneenlopende studiekursusse vroeg in 1970 het 'n geweldige verandering in die resultate meegebring. Meer en meer vakleerlinge het hul eksamens geslaag en kon dus vroeër 'n kwalifiserende ambagstoets aandurf.

3.6.4.6 Dagklas Bywoning

3.6.4.6.1 'n Vakleerling vir wie fasiliteite vir die bywoning van tegniese klasse by wyse van 'n aaneenlopende studiekursus nie beskikbaar is nie, moet tegniese klasse vir een akademiese jaar gedurende sy gewone werkure bywoon, so na as doenlik vir òf -

(i) agt uur op een dag per week; òf

(ii) vier uur op elk van twee dae per week:

Met dien verstande dat klasbywoning in geen geval tot later as 19h15 mag duur nie.

3.6. 5.2 Verpligte bywoning van klasse nadat 'n vakleerling

vir een akademiese jaar klasse bygewoon het, moet geskied buite die gewone werkure: Met dien verstande dat, indien hy die volle sertifikaat verwerf waarvoor hy ingeskryf het, hy geregtig is om voort te gaan om klasse gedurende gewone werkure by te woon.

3.6.4.6.3 Die stelsel van die bywoning van tegniese klasse gedurende

gewone werkure in plaas van aandklasse het ook 'n merkbare verbetering in die getal vakleerlinge wat sukses met hul teoretiese studies behaal.

### 3.6.4.7. Korrespondensiestudies

3.6.4.7.1 Indien die naaste tegniese inrigting nie geleë is nie binne 20 km van die vakleerling se woonplek of binne 20 km van sy werkplek waar daar van hom vereis word om klasse gedurende die gewone werkure by te woon, hy in plaas van bywoning 'n korrespondensiekursus kan volg wat deur die Tegniese Kollege RSA, Johannesburg, aangebied word.

.6.4.8 GESENTRALISEERDE TEGNIESE STUDIES

.6.4.8.1 Sommige leervoordes, byvoorbeeld die van die Motor-, en Bounywerheid, maak voorsiening dat teoretiese kursusse by 'n bepaalde tegniese kollege aangebied word. Hierdie kursusse kombineer gewoonlik die teorie met die praktyk van die ambag (geïntegreerde kursusse).

.6.4.8.2 Gesentraliseerde kursusse het die voordeel dat waar vakleerlinge in 'n nywerheid dwarsdeur die Republiek versprei is, is dit nie altyd moontlik om 'n ekonomiese klas (gewoonlik 12 persone) in 'n bepaalde ambagsrigting aan te bied nie. Deur byvoorbeeld alle vakleerling -motorbakherstellers na die Kimberley Tegniese Kollege te stuur, verseker dat die nodige teoretiese onderrig beskikbaar is en terselfdertyd bring dit heelwat kostebesparings vir die betrokke Onderwys Departement mee. Dosente kan volgens hierdie skema meer doeltreffend aangewend word.

.6.4.8.3 Die koste verbonde aan hostel-akkommodasie en reiskostes word gewoonlik deur die betrokke nywerheid se Opleidings- en Ontwikkelingsfondse gedra.

.6.4.9 DIE GEÏNTEGREERDE KURSUS

.6.4.9.1 In Suid-Afrika vind die opleiding van vakleerlinge plaas terwyl hulle in die werksituasie by werkgewers geplaas is met gewoonlik

net een geleentheid per jaar om n groepkursus by n tegniese kollege by te woon.

- 3.6.4.9.2 Die Sekretaris van Nasionale Opvoeding het in 1974 aan n koördineringskomitee opdrag gegee dat vakleerlingkursusse by tegniese kolleges en institute deeglik ondersoek moes word. Die geïntegreerde kursusse wat uit hierdie samesprekings voortspuit word deur hierdie komitee aan die Sekretaris voorgelê en goedgekeur.
- 3.6.4.9.3 Germistonse Tegniese Kollege is gevra om studiegidse vir die eerste en tweedejaarkursusse vir Pas- en Masjineerwerk te skryf en ook die betrokke twee proefloopkursusse vir hierdie ambagsrigting gedurende 1976 en 1977 te onderneem.
- 3.6.4.9.4 As gevolg van die geïntegreerde en toepaslike aard van die kursus, besef en aanvaar die student die belangrikheid van die toepaslike wetenskap en tekene, aangesien dit direk met sy ambag verband hou.
- 3.6.4.9.5 Die belangstelling wat deur die studente getoon word, word deur die hoë bywoningsyfer asook deur die verbeterde slaagprestasie gestaaf. Die feit dat een onderwyser deurgaans aan dieselfde groep onderrig verskaf dra blykbaar ook by tot die buitengewone mate van dissipline wat in die klaskamer ondervind word.

Die teorie wat aangebied word en deeglik met demonstrasies, kaarte en skyfies in 'n praktiese demcnstrasielaboratorium toegelig word, dra ook by tot die studente se groter werkywer en belangstelling.

3.6.4.9.6 Die tekenvak wat ambagsgerig is bied aan elke student die geleentheid om 'n beter insig van die onderwerp te verkry, en die vakberekeninge is tot so 'n mate op die teorie toegespits dat hulle die wiskunde nie meer so abstrak vind nie. Wetenskap word ewe-eens uit 'n praktiese oogpunt benader en dien dus ook as toepassing by die uitvoering van die ambag.

3.6.4.9.7 'n Brugkursus word beoog vir studente wat na voltooiing van die tweedejaarkursus verder wil studeer. Hierdie kursus sal 'n dubbele funksie vervul en sodoende voorsiening maak vir studente wat hulle wil bekwaam as:

(i) Toesighouers in die ingenieursbedryf, bv. voormanne, superintendente, werkbestuurders, ens.

(ii) tegnisi, tekenaars, materiaalinspekteurs, ingenieurs, ens.

3.6.4.9.8 Die standaard van hierdie brugkursus sal op dieselfde peil as die huidige Nasionale Seniorertifikaat of ou NTS 3 graad wees om sodoende toelating tot die Tegnisi-kursusse aan leerlinge te verseker wat hulle as tegnisi wil bekwaam sonder om enige

afbreuk aan hul ambagsopleiding te doen.

3.6.4.9.9 Die voorgestelde vakke vir die brugkursus is soos volg (keuse van enige vier vakke vir 'n sertifikaat):

Boutekene; Boutegnologie; Bouwetenskap; Die Wet en die Motorvoertuig; Elektronika; Elektrotegniek; Ingenieursmateriale; Ingenieurstekene; Ingenieurswetenskap; Meganotegnologie; Motorvoertuigtegnologie; Motorvoertuig Werkwinkel Organisasie; Nywerheidsorganisasie en Beplanning; Toesighouding in die Nywerheid; Vliegtuigtegnologie; Wiskunde.

3.6.4.6.10 Vervoertoelae en Koshuisgelde

3.6.4.6.10.1 Sommige leervoordes maak vir die betaling van die vakleerling se reisgeld en koshuisgelde, deur die werkgewer, voorsiening indien die verpligte klasse bv. meer as 20 km vanaf sy woon- of werkplek aangebied word. Sou die vakleerling dros vanaf, of geskors word uit 'n koshuis is die werkgewer geregtig om die koshuisgelde in gelyke paaie van sy loon af te trek (gewoonlik hoogstens 20% van sy weekloon en word in 12 gelyke paaie afgetrek). Die Bestuurskomitees van bv. die Nasionale Ontwikkelingsfonds vir die Motornywerheid sal werkgewers vergoed vir reiskostes wat ingevolge hierdie sub-paragraaf aangeaan is en die koshuisgelde regstreeks aan die betrokke inrigting betaal.

4.6.11 Betaling van klas- of kursus- en eksamengelde

4.6.11.1 Een klousule in die leervoordes bevat gewoonlik die volgende bepaling:-

"n Werkgewer moet aan die betrokke tegniese inrigting die klas- of kursusgelde en die eksamengelde voorskiet wat betaalbaar is deur n vakleerling van wie daar vereis word of wat vrywillig verkies om klasse by te woon of korrespondensiekursusse te volg of om vir <sup>n</sup> eksamen in te skryf en mag die volle bedrag aldus voorgeskiet van die loon van die vakleerling af = trek in paaiemente (weekliks of maandeliks) gedurende n tydperk van 12 maande vanaf die datum waarop die voorskot gemaak is: Met dien verstande dat:-

Indien die vakleerling in n eksamen die sertifikaat verwerf waarvoor hy ingeskryf het, die volle bedrag wat ten opsigte van klas- of kursusgelde en eksamengelde vir daardie eksamen afgetrek is, deur die werkgewer aan hom terugbetaal moet word.

Indien die vakleerling nie daarin slaag om die sertifikaat in die voorgaande paragraaf gemeld, te verwerf nie, word daar van die werkgewer vereis om slegs die klas- of kursusgelde en eksamengelde ten opsigte van daardie vakke waarin die vakleerling in gemelde eksamen geslaag het, terug te betaal.

4.6.5 AMBAGSTOETSE

4.6.5.1 Die ambagstoets bied aan die vooruitstrewende vakleerling die geleentheid

om sy leertyd te verkort en op 'n vroeër stadium as ambagsman te kwalifiseer. As sodanig bevoordeel dit nie alleen die vakleerling nie maar lewer ook 'n belangrike bydrae om te voorsien in die steeds groter vraag na geskoolde arbeid.

6.5.2 Wanneer aanbevelings vir nuwe leervoorwaardes betreffende ambagstoetse gemaak word, moet dit geskied in ooreenstemming met die onderstaande bepalings:-

6.5.3 Dit is verpligtend vir 'n vakleerling om op 'n stadium hieronder vermeld, 'n kwalifiserende ambagstoets wat deur die Departement van Mannekrag afgeneem word, af te lê in die praktyk van die ambag waarvoor hy ingeboek is.

<u>Termyn</u>	<u>Verpligte toets</u>
In vyfjaarambagte	So kort moontlik voor die einde van die vierde jaar van die leertyd of so spoedig moontlik daarna.
In vierjaarambagte	So kort moontlik voor die einde van die derde jaar van die leertyd of so spoedig moontlik daarna.
In driejaarambagte	So kort moontlik voor die aanvang van die laaste ses maande van die leertyd of so spoedig moontlik daarna.

6.5.4 Sodra 'n vakleerling daarin slaag om 'n eksamen deur te kom op die peil van die Nasionale Tegniese Sertifikaat Deel II, (N2) of 'n gelykwaardige of 'n hoër kwalifikasie verwerf in die teorie van

die ambag waarvoor hy ingeboek is of tcepaslike Werkwinkeltegnologie op Tl-peil slaag, kwalifiseer hy vir die vergunning om die kwalifiserende ambagstoets in 'n vrceër stadium te ondergaan en kan hy vrywillig die toets aflê na voltooiing van die leertyd soos hieronder vermeld:

<u>Termyn</u>	<u>Vrywillige toets</u>
In vyfjaarambagte	Na 'n leertyd van drie jaar.
In vier- en driejaar ambagte	Na 'n leertyd van twee-en-half jaar:

Met dien verstande dat 'n minimum van ongeveer 80 weke praktiese opleiding uitsluitend teoretiese studies aan 'n tegniese kollege ondergaan is alvorens 'n vrywillige vaktoets aangedurf mag word.

6.5.5 In sommige leervoorwaardes bestaan die bepaling dat 'n vakleerling wat in 'n verpligte ambagstoets gedurende die laaste jaar van sy leertyd, of in die geval van 'n driejaarambag gedurende die laaste ses maande van sy leertyd, vrywillig 'n verdere kwalifiserende ambagstoets of toetse kan aflê op 'n datum of datums wat deur die Departement van Mannekrag bepaal word, ongeag of hy in besit is van die kwalifikasie soos in die voorgaande paragraaf aangedui, of nie.

6.5.6 'n Bedrag soos deur die Departement bepaal is deur die vakleerling betaalbaar ten opsigte van die tweede of enige daaropvolgende ambagstoets wat op 'n vrywillige grondslag onderneem word. Tans

is hierdie bedrag R6,00 en ingevolge vaste Tesourie beleid moet dit hersien word. Die mening bestaan dat hierdie bedrag wel verhoog moet word tot R15 per toets.

- 3.5.5.7 n Vakleerling wat n ambagstoets ondergaan moet, ten opsigte van die tydperk wat hy van sy werk afwesig is om een vrywillige ambagstoets en die verpligte ambagstoets af te lê, sy gewone besoldiging van sy werkgewer ontvang.
- 3.6.5.8 n Tydperk van afwesigheid van werk vir die doel om een vrywillige en een verpligte ambagstoets, af te lê, word nie as verlore tyd beskou nie.
- 3.6.5.9 REËLING EN BYWONING VAN AMBAGSTOETSE
- 3.6.5.9.0 Algemeen
- 3.6.5.9.1 Alle aansoeke vir ambagstoetse moet by die verskillende distrikskantore van die Departement ingedien word en moet nie by die Hoofkantoor van die Departement van Mannekrag of die Vaktoetsentrum ingedien word nie. Die distrikskantore reël vir die aflegging van die ambagstoetse.
- 3.6.5.9.2 n Kandidaat word deur die betrokke distrikskantoor in kennis gestel van die datum en duur van die ambagstoets wat vir hom gereël is.

Die koste verbonde aan 'n vakleerling of 'n kwekeling se eerste vrywillige of verpligte ambagstoets en die reiskoste van en na die toetssentrum word deur die Staat betaal. Ten opsigte van ander persone word 'n nominale bedrag van R6,00 per toets gehef.

5.9.3 Indien dit vir 'n kandidaat onmoontlik is om die toets weens een of ander aanvaarbare rede op die vasgestelde datum by Olifantsfontein af te lê, moet die betrokke distrikskantoor onmiddellik daarvan verwittig word sodat reëlins getref kan word vir die kansellering daarvan. 'n Mediese sertifikaat moet voorgelê word in gevalle waar siekte 'n kandidaat verhinder het om 'n toets af te lê en daar aansoek gedoen <sup>moet</sup> word om 'n nuwe toetsdatum te reël.

#### 5.9.4 Vervoer

5.9.4.1 Kandidate moet hulle plekke vir die heen- en terugreis per trein gelyktydig bespreek. Terugreise word nie deur die SOVT vir kandidate bespreek nie. Gratis Staatsvervoer tussen Olifantsfontein-stasie en die toetssentrum (ongeveer twee kilometer) is beskikbaar.

#### 5.9.5 Koshuisgeriewe en Verblyfkoste

5.9.5.1 Koshuisgeriewe word beskikbaar gesel by Olifantsfontein aan kandidate wat ambagstoetse moet aflê. Kandidate wat hiervan gebruik maak, word daarop gewys dat hulle by hul aankoms moet betaal vir die verblyf.

Dit gebeur dikwels dat kandidate onder die verkeerde indruk is oor wie vir hul verblyf-koste verantwoordelik is. Die Departement van Mannekrag sal 'n vakleerling of kwekeling vergoed vir verblyf-koste ten opsigte van sy eerste vrywillige of verpligte ambagstoets.

#### .6.5.10 Voorskrifte by die Aflê van Ambagstoetse

##### .6.5.10.1 Kandidate moet daarop let dat:-

- Identiteitsdokumente getoon moet word by aanmelding te Olifantsfontein.
- Eie oorpakke voorsien moet word.
- Eie potlode en penne voorsien moet word.
- Handgereedskap voorsien word vir die toets en enige redelike versoek kan gerig word vir gereedskap, onderdele, toerusting ens. wat benodig word vir die korrekte voltooiing van enige taak.
- Enige klagte oor byvoorbeeld toerusting moet onmiddellik onder die aandag van die eksaminator gebring word. (Klagtes wat ontvang is nadat die kandidaat die perseel verlaat het, kan nie in ag geneem word nie).
- Beskermende skoeisel moet waar nodig, gedra word.

##### .6.5.10.2 Die volgende is verbode:-

Die dra van seilskoene of sandale in die toetslokaal.

Die aanbied van fooie aan 'n handlanger. Indien 'n handlanger

daarom sou vra moet die aandag van die toetsbeampte onverwyld daarop gevestig word.

- Die inbring van boeke, gereedskap aantekeninge, ens. in die toetslokaal sonder die eksaminator se toestemming.
- Die verwydering van vraestelle, tekeninge, puntestate, ens. uit die toetslokaal.
- Die rig van navrae aan die toetssentrum in verband met toetsresultate.

#### 6. 11 Wat behels 'n Ambagstoets

6.5.11.1 Met die beplanning van 'n toetsprogram is daar agt basiese vereistes wat nagekom moet word:

1. Opleidingskedere: Die leerplanne dien as 'n vertrekpunt van die eksaminator. Daaruit word bepaal wat die belangrike fasette is van die betrokke ambag waarin kandidate hul vaardighede moet toon.
2. Standaard: Die standaard van 'n ambagstoets is die minimumperk wat vir die betrokke nywerheid aanvaarbaar is. Die slaagpunt vir 'n ambagstoets in die Republiek is op 60% vasgestel.
3. Taakkeuse vir Toetsing: Alle take wat gestel word, moet ambagstoetswaarde hê. Die keuse van take is verteenwoordigend van die moontlike take uit die praktiese opleidingskedere en kan almal objektief beoordeel word.

4. Tydfaktor: Die tydsduur van 'n ambagstoets word bepaal volgens die ambag, die opleidingstydperk en die aard van opleiding, en dit kan wissel van een tot vyf dae. Waar moontlik word die take vooraf deur die toetsbeampte self uitgevoer, om te bepaal of die tydtoekenning realisties is.
5. Instruksies aan Kandidate: Instruksies aan kandidate word skriftelik, in albei landstale en sonder enige onduidelikheid, onsekerheid of vae begrippe gestel. Geen strikvrage word gestel nie. Tekeninge is volgens aanvaarbare standaarde geteken. Die doel van 'n ambagstoets is om die kandidaat se kennis en vaardigheid te toets en nie om hom vas te vra nie.
6. Toerusting: Gereedskap, toerusting en materiaal vir die bevredigende uitvoering van toetstake is van 'n aanvaarbare gehalte.
7. Merkstate: Een van die faktore wat in ag geneem word met die opstel van merkstate vir realistiese beoordeling is die verdeelbaarheid van 'n taak/<sup>in</sup>komponente. Dit impliseer die vasstelling van die waarde van elke komponent, met inagneming van faktore soos afwerking, kennis van die ambag, regulasies wat in die beoefening van die ambag nagekom moet word, relatiewe belangrikheid van elke komponent, toerusting, gereedskap, die materiaal beskikbaar, ens.

8. Beoordeling: Beoordeling is nie 'n waardasie van die werk as 'n geheel nie maar is 'n analitiese beoordeling van al die fasette gebaseer op die perke van vergunning, speling, ens. wat as riglyne gestel is.

Die beoordelaar verrig drie basiese funksies. Hy -

- let op die afmetings;
- bepaal of 'n faset korrek gedoen is; en
- beoordeel die standaard of kwaliteit.

#### 6.5.12 Ambagstoetsskakelkomitees

Selfs voordat die Wiehahn Kommissie 'n voorstel gemaak het dat ambagstoetsskakelkomitees ingestel word, het die Nasionale Mannekrasopleidingskomitees vir die Bou-, Metaal- en Motornywerhede sulke komitees ingestel. Ambagstoetsskakelkomitees wat deur die Mannekrasopleidingskomitees aangestel word, is verteenwoordigend van werkgewers en werknemers, en hul doel is om as skakel tussen die Komitee en die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse op te tree.

Sodanige komitees speel 'n sleutelrol om ondersoek in te stel van -

- (a) enige klagtes in verband met die afneem van 'n toets;
- (b) die toets self; en
- (c) die toepaslikheid van die praktiese leerplanne sover dit die toets betref.

3.6.5.12.1 Genoemde Komitee doen verslag aan die Mannekragopleidingskomitee en indien daar nie geslaag kan word om enige probleme uit die weg te ruim nie, word daar aan die Ambagsmanopleidingskomitee van die NOR verslag gedoen vir verdere optrede.

1.6.5.13 Desentralisasie van die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse, Olifantsfontein

1.6.5.13.1 Ambagstoetse word hoofsaaklik by die SOVT afgeneem. Slegs in 'n paar gevalle soos byvoorbeeld in die Haarkappersnywerheid, Drukker-nywerheid, sekere ambagte in die S A Vervoerdienste en ander ambagte waar die koste van toetstoerusting te hoog sal wees om deur die

Na verdere bespreking besluit die Subkomitee om by die Raad, aan te beveel vir die redes aangevoer, /dat die status quo gehandhaaf word. Waar nodig kan daar voortgegaan word om desentralisasie op fabrieksvloer toe te pas indien ander reëlins nie getref kan word nie."

.5.13.2 Daar behoort opnuut na die desentralisering van SOVT gekyk te word. Daar moet egter deeglik besin word oor -

- (a) die koste verbonde aan desentralisasie;
- (b) die gebruik van private persele en toerusting tydens die afneem van toetse en die Staat se verantwoordelikheid ten opsigte van beskadiging daarvan, ongelukke en beserings aan derde partye;
- (c) die bevoordeling van bepaalde persone in sekere ambagte wat in die betrokke werkswinkel opleiding geniet;
- (d) die standaard van toetsing en hoe dit gehandhaaf kan word indien daar meer as een sentrum is; en
- (e) die optimale benutting van personeel in verband met die reël en afneem van ambagstoetse.

.5.14 Opleiding om die Ambagstoets te slaag

.5.14.1 Daar is bewyse dat sekere werkgewers in plaas van opleiding oor die breë spektrum van 'n ambag te verskaf, stappe doen om 'n vakleerling, net voordat hy 'n ambagstoets moet ondergaan, intensief op te lei in bepaalde fasette wat oor die algemeen voorkom in die ambagstoets. Hierteen behoort daar gewaak te word want

RCN / NOR - Ondersoek na die opleiding van  
ambassmannne in die RSA - Deel 1 (1985)

1. Wetlike raamwerk Bl 18

2. Ouderdom Bl 21

dit het die uitwerking dat persone wat nie behoorlik opgelei is nie, van ambagsmanstatus voorsien word op 'n vroeë stadium. Daar kan egter geen beswaar wees dat vakleerlinge 'n "afrondingskursus" deurloop om te verseker dat hy wel opleiding in al die fasette van sy ambag ondergaan het en dat hy vertrouwd is met die verskillende masjiene wat nodig is om sy ambag te beoefen.

#### 6.5.15 Ander Toetse of Eksamens

6.5.15.1 Artikel 13(2)(h) maak voorsiening dat leervoorwaardes voorgeskryf kan word ten opsigte van toetse of eksamens, hetsy prakties of teoreties of albei, met inbegrip van kwalifiserende ambagstoetse, die stadium of stadiums gedurende die leertyd waarop sodanige toetse of eksamens afgelê moet of kan word en die omstandighede waaronder 'n vakleerling van so 'n toets of eksamen of van 'n deel daarvan vrygestel kan word. Hierdie bepaling is wyd genoeg om ook voorsiening te maak vir modulêre tipe opleiding waar 'n vakleerling eers 'n bepaalde standaard moet behaal voordat hy sy opleiding kan voortsit.

#### 6.5.16 Toekomstige Tendense

6.5.16.1 Om 'n globale beeld te verkry ten opsigte van die toekomstige behoeftes aan toetsfasiliteite by SOVT, is die historiese verloop van die getalle kandidate getoets vir verskillende kategorieë in oënskoue geneem. Hierdie verloop word in tabel 1 aangetoon. Die korttermyn skommeling word geëlimineer deur 'n driejaar-lopende gemiddelde te bereken en sodoende 'n meer algemene lang-

termyn tendens waar te neem. Laasgenoemde berekeningsresultate word in tabel 2 aangetoon en grafies uiteengesit in bygaande grafieke. In die geval van die Bou- en Motornywerheid (grafieke 2 en 6) is die werklike getalle as 'n stippellyn aangedui om die effek van korttermynskommeling aan te toon.

.5.16.2 By 'n verdere en meer diepgaande ontleding van die tendense, soos in meegaande grafieke aangedui, is dit noodsaaklik om kennis te neem van faktore wat 'n invloed mag hê op die toekomstige verloop van sake. Aspekte wat hier van belang is, is faktore soos verandering in tegnologie, produksie, struktuurverandering, verandering in opleiding en toetsmetodes soos byvoorbeeld modulêre opleiding en toetsing.

#### .5.17 Statistiek

Die jongste statistiek in verband met ambagstoetse afgeneem deur SOVT verskyn in Tabel 4.7.

### 3.7 Courses of Training

3.7.0 Section 13(2)(g) of the Act, provides that the Minister of Manpower may prescribe the types of work in which the employer shall provide practical training to apprentices, and the proportion of the working hours during which, and the stages during the apprenticeship period at which he shall provide such training in each type of work.

3.7.1 Reading the abovementioned provision with section 13(1) of the Act, which states that the Minister may on the recommendation of the NTB and after consultation with the MTC prescribe conditions of apprenticeship, may cause confusion as to whose responsibility it is to draft the conditions, specially the practical training schedules.

3.7.2 Since Manpower Training Committees are established for particular industries and are thus the direct link between what takes place on the workshop floor and the NTB, it is logical that they should draft the schedules. This procedure also ensures that the schedules incorporate aspects of each trade according to what is actually taking place in industry. At the same time, since MTC represents both employer and employee parties it can be determined, by mutual consensus, what operations should be considered to be of a lower skill level and so be conducted by operators or semi-skilled employees. In order to keep pace with the technological changes it is incumbent upon every MTC to revise the prescribed practical training schedules to ensure that

apprentices are trained to meet modern day requirements.

Since the trade tests are based on the practical training schedules and to ensure that employers place sufficient emphasis on the more important aspects of each trade, MTC's are regularly requested to update the schedules.

3.7.3 By recommending a specific period of instruction time per class of work in hours ensures that an apprentice covers the syllabus before qualifying to undergo a trade test. Once the syllabus has been covered the balance of the period of apprenticeship is allocated to revision and independent work. At the same time, should an apprentice not pass at his first attempt at a trade test, the test will show up where further training is needed so that the necessary steps can be taken to give additional training.

#### 3.7.4 Inadequate training

7.3.4.0 Section 19 of the Act provides that if in the opinion of the Registrar of Manpower Training, any apprentice is not receiving adequate training, he may, after consultation with the MTC in question, order the employer of the apprentice to take such steps as may be deemed necessary to ensure that the apprentice receives the proper training as prescribed. Training advisers (apprenticeship inspectors) regularly carry out inspections and should it be found that the prescribed training

is not being given, the matter is taken further.

### 3.7.5 Institutional Training

3.7.5.0 Institutional training can be provided for in terms of section 13(2)(f) of the Act or section 13(8) whereby apprentices are trained under the continuous supervision of instructors. This latter aspect is dealt with in more detail in this Chapter.

Section 13(2)(f) provides that the conditions of apprenticeship may include prescriptions relating to the full-time technical training courses or other courses which apprentices shall attend, the period or periods of the attendances and the intervals at which those courses shall be attended.

3.7.5.1 Technical training courses are in effect practical training courses which can be introduced by any industry. Intensive practical training by means of instructors is playing an ever increasingly important role and, industry, especially the manufacturing industry, is becoming more sophisticated and it has become almost impossible to teach apprentices in all facets of the trade by the sitting next to Nellie method.

3.7.5.2 It is departmental policy that should the conditions of apprenticeship include a requirement that an apprentice must attend practical institutional training that the costs related thereto be met by industry. In practice the various training and development funds, which have been established in terms of the

Labour Relations Act, or the Manpower Training Act (Section 39(4)) usually pay for such institutionalised training and the hostel and transport expenses of the apprentices.

3.7.5.3 There are a number of Conditions which incorporate institutional training provisions, such as the Metal, Motor and Building Industries. Looking retrospectively at the introduction of such schemes they have been most successful. The pass rate of apprentices who attended such courses increased dramatically and at the same time numerous employers expressed their appreciation because such courses are usually conducted in conjunction with technical classes at a technical college. These classes must not be confused with the so-called "integrated" courses offered at certain technical colleges.

3.7.5.4 The introduction of institutionalised practical training courses has not always met with the approval of all concerned.

3.7.5.5 There are certain employers who feel that they are competent to train their apprentices in all aspects and institutionalised training courses merely reduce the productivity of their concerns. On the other hand there are those married apprentices who do not reside in the cities and are loathe to leave their wives to attend such courses.

3.7.6 Contract to Teach efficiently

3.7.6.0 Clause 2 of the contract of apprenticeship stipulates that the employer agrees to bind himself to receive the apprentices for the period stated and to teach efficiently or course to be taught efficiently the apprentices in his particular trade. Further, every condition of apprenticeship incorporates a clause on the following lines:

"An employer shall provide an apprentice with practical training in accordance with the Schedule below. An apprentice shall, as far as practicable, be trained under the regular supervision of a journeyman, qualified to train him in the trade."

3.7.7 Logbook

3.7.7.0 In order to monitor the training that an apprentice receives an employer is required to furnish an apprentice with a logbook in which particulars of the training received by him shall be entered daily. An employer is required to check the entries made which are in turn inspected by training advisors. Any deficiency in the training is taken up with the employer and the apprentice and if necessary an employer may in terms of section 19(1) of the Act be ordered to take steps to ensure that the apprentice receives the necessary training.

INDIENSNEMING, INBOEKING VAN VAKLEERLINGE EN REGISTRASIE VAN KONTRAKTE, (ARTIKEL 15 TOT 18 VAN DIE WET)

1.1 Verskillende tipes van aansoeke

1.1.1 Aansoeke om indienseneming of inboeking kan in die volgende drie groepe ingedeel word:-

- (a) Aansoeke om indienseneming van 'n minderjarige in 'n aangewese ambag ingevolge artikel 15(1)(a) en (b) van die Wet;
- (b) Aansoeke om inboeking van persone ander dan minderjariges in 'n aangewese ambag (artikel 17); en
- (c) Aansoeke om inboeking van minderjariges en ander persone in 'n aangewese ambag deur 'n werkgewer in 'n nywerheid of gebied ten opsigte waarvan geen ambag kragtens die Wet aangewys is nie (artikel 18(3)). Hierdie besondere bepaling word later in besonder bespreek.

1.1.2 Aansoeke ingevolge paragraaf (a) is wetlik afdwingbaar, met ander woorde wanneer 'n werkgewer in 'n nywerheid en gebied werkzaam is waarvoor 'n ambag aangewys is waarin hy 'n minderjarige in diens wil neem, is sodanige werkgewer verplig om ingevolge artikel 15(1) van die Wet die betrokke komitee (of onderkomitee) binne 14 dae dienooreenkomstig in kennis te stel en moet 'n kontrak van vakleerlingskap voor die verstryking van die proeftermyn waarna in artikel 16(2) van die Wet aangewys word, vir registrasie ingedien word.

- 3.1.3 Aansoeke ingevolge paragrawe (b) en (c) is vrywillig, dog na registrasie van sodanige kontrak, is die bepaling van die voorwaardes wetlik afdwingbaar.
- 3.2 Wanneer is 'n persoon 'n minderjarige vir die doeleindes van die Wet?
- 3.2.1 Aangesien die benaming "minderjarige" nie in die Wet omskryf word nie moet die woord se gewone wetsbetekenis daaraan gekoppel word. Dië aangeleentheid het egter belangrike aspekte waarmee rekening gehou moet word en 'n verduideliking hiervan volg kortliks hieronder.
- 3.2.2 Volgens die gemene reg word 'n minderjarige 'n meerderjarige wanneer hy met die goedkeuring van sy voog in die huwelik tree en hy bly 'n meerderjarige al word die huwelik ontbind voordat hy die ouderdom van 21 jaar bereik. Dit is ook die posisie wat die vroulike geslag betref. Dit bring dus mee dat alle getroude/geskeide persone of wewenaars/weduwees wat onder die ouderdom van 21 jaar is, as meerderjariges vir die doeleindes van die Wet beskou moet word. Daar moet egter op gelet word dat by 'n vroulike die voogdyskap oor haar deur die huwelik na haar eggenoot oorgedra word tensy die eggenoot se maritale mag deur 'n huwelikskontrak wat spesifiek betrekking het op die aangaan van 'n kontrak uitgesluit word. Waar laasgenoemde nie die geval is nie het die eggenote nie die bevoegdheid om sonder haar man se toestemming 'n kontrak aan te gaan of te ontbind nie ongeag of sy voor die huwelik 'n minderjarige of meerderjarige was nie.

.2.3 Voorts moet daar ook op gelet word dat artikel 2 van die Wet op Meerderjarigheidsouderdom, no. 57 van 1972, bepaal dat:-

"Iemand wat die ouderdom van 18 jaar bereik het, kan by die provinsiale afdeling van die Hooggeregshof wat met regsbevoegdheid bekleed is in die gebied waarbinne so iemand sy gewone verblyfplek het, aansoek doen om 'n bevel waardeur hy (vir alle doeleindes) meerderjarig verklaar word". (As nog is hierdie wetsbepaling slegs toegepas ten opsigte van minderjariges met sakebelange). Aansoek om 'n Hooggeregshofbevel is natuurlik 'n duur proses wat slegs in uitsonderlike gevalle geregverdig is. Gelukkig kan die kwessie van voogdyskap in die geval van 'n minderjarige vakleerling met veel minder omslagtigheid en koste bevredigend afgemaak word)

.3 Procedure by inboeking

.3. Met behoorlike inagneming van die bepaling van artikels 15, 16, 17 en 18 van die Wet asook Regulasies 3 tot 8 word die volgende prosedures gevolg by ontvangs van aansoeke om indiensneming of inboeking:

Skakeling met die vakkundiges (beroepsdienste) sodat die voornemende vakleerling, waar moontlik, 'n aanlegtoets kan ondergaan. Op hierdie stadium moet die voornemende vakleerling versoek word om 'n sertifikaat van liggaamlike geskiktheid (Regulasie 8) in te dien waarna die Sekretaris

van die komitee/ onderkomitee die Opleidingsadviseur gemoeid met vakleerlingaangeleenthede versoek dat alle tersaaklike inligting aangaande die werkgewer, soos byvoorbeeld sy vermoë om doeltreffende opleiding aan die voornemende vakleerling in die betrokke ambag vir die volle voorgeskrewe termyn te voorsien, ens, verstrekkend moet word. (Die pligte van die Opleidingsadviseur wat met vakleerlingaangeleenthede gemoeid is en aan die betrokke komitee/onderkomitee verbonden is, word later volledig bespreek).

8.3.2 Die aansoek, mediese sertifikaat, vakkundige verslag, verslag van die opleidingsadviseur en enige tersaaklike dokumentasie word voor die betrokke komitee/onderkomitee gelê vir aanbeveling. Dit staan natuurlik werkgewers vry om aansoeke om vrystelling van sekere van die voorgeskrewe vereistes in te dien en die aansoeke om inboeking daarna voor die betrokke komitee/onderkomitee vir 'n aanbeveling te lê.

8.3.3 Na die vergadering van die komitee/onderkomitee word die aanbeveling op die aansoekvorm aangebring en indien die komitee die aansoek aanbeveel, word die kontrakdokumente opgestel en aan die werkgewer gestuur vir voltooiing en ondertekening ten einde registrasie van die kontrak binne die voorgeskrewe tydperk (artikel 16(2) van die Wet) te bewerkstellig.

So gou doenlik nadat 'n komitee te kenne gegee het dat die aansoek nie aanbeveel word nie, lê die sekretaris van die komitee/onderkomitee die aansoek en die redes vir nie-aanbeveling aan die Registrateur van Mannekragopleiding vir 'n beslissing voor.

3.4 Indien die Registrateur die aansoek om indiensneming/inboeking goedkeur, stel die Sekretaris van die komitee/onderkomitee by ontvangs van sodanige beslissing die kontrakdokumente op wat aan die werkgewers gestuur word vir voltooiing en ondertekening ten einde registrasie van die kontrak te bewerkstellig.

3.5 In 'n geval waar die Registrateur indiensneming of inboeking weier word redes vir die weiering van die aansoek aan die werkgewer verstrek ten einde die party wat voel dat hy veronreg is, die geleentheid te bied om by die Minister appèl aan te teken indien hy dit sou verkies.

3. In geval van weiering van 'n aansoek wat op 'n minderjarige betrekking het, word die werkgewer se aandag op die bepalings van artikel 15(2) van die Wet gevestig in die opsig dat verdere indienshouding van die minderjarige voornemende vakleerling in 'n aangewese ambag na die datum aan die werkgewer genoem, onwettig sal wees.

Appelle na die Minister teen die Registrateur se beslissing kan kragtens artikel 41 ingedien word.

3.4 Naam en adres van voog in die geval van 'n minderjarige

3.4.1 Dit word vasgestel of die persoon wie se naam as sulks verstrekk word, werklik die wettige voog is. Wat dit betref, is die vader van 'n kind wat in wetlike eg gebore is, die natuurlike voog. In geval van 'n kind wat buite die eg gebore is, is die moeder die natuurlike voog. Die voogdyskap kan die natuurlike voog slegs ontnem word deur 'n hofbevel ingevolge die Kinderwet (Wet 33 van 1960) of die Wet op Huweliksaangeleenthede (Wet 37 van 1953). Gevolglik word, in gevalle waar ouers geskei is en die kind aan die moeder toegestaan is, die voogdyskap nie van die vader na die moeder oorgedra nie behalwe as 'n spesifieke bevel in dié verband ingevolge een van die twee bogenoemde wette uitgereik is. Desgelyks is 'n stiefvader nie die voog van sy stiefkinders nie, behalwe as hy as sulks aangestel is deur 'n hofbevel wat uitgereik is. In artikel 1 van die Wet word bepaal dat in die geval van 'n minderjarige wat geen voog het nie of geen voog het wat beskikbaar is om hom by te staan nie, die Registrateur 'n persoon kan goedkeur om in die plek van die voog op te tree. Dit dui duidelik daarop dat die Registrateur tevrede moet wees oor die geskiktheid van so 'n persoon. Wanneer sulke gevalle na die Registrateur verwys word, word volle besonderhede verstrekk met besondere aandag aan die volgende:-

- (a) ouderdom en huwelikstaat van die persoon wat voorgestel word om as voog op te tree;
- (b) sy verwantskap met die minderjarige;
- (c) of die minderjarige aan sy sorg toevertrou is al dan nie;
- (d) of hy geskik is om gesag oor die minderjarige uit te oefen;
- (e) algemene stand van die persoon in die gemeenskap; en
- (f) enige ander kwalifikasies wat so 'n persoon geskik maak vir aanstelling as voog van die betrokke minderjarige.

Verkorting van Leertye

5. 'n Voornemende vakleerling is geregtig op korting ten opsigte van -

- (a) enige toepaslike vorige ondervinding wat hy opgedoen het;
- (b) opleiding of diens wat hy ingevolge die Verdedigingswet, 1957 (Wet 44 van 1957) ondergaan of gedoen het, en
- (c) opleiding of diens wat hy ingevolge artikel 34A(3) van die Polisie wet, 1958, (Wet 7 van 1958) ondergaan of gedoen het.

3.8.5.2 Behalwe waar spesifieke leervoordes andersins voorsiening maak, word korting ten opsigte van paragraaf (a) as volg bereken -

Volle erkenning word vir vorige ondervinding in dieselfde ambag gegee tot n maksimum van:

- 3 en half jaar in die geval van vyfjaarambagte;
- 2 en half jaar in die geval van vierjaarambagte;
- 2 jaar in die geval van driejaarambagte; en
- 1 en half jaar in die geval van twee-en-halfjaarambagte.

3.8.5.3 Wanneer vorige ondervinding opgedoen is in n ambag wat, alhoewel nie dieselfde nie, tog na die mening van die komitee/onderkomitee verwant is of in sommige opsigte eie is aan of ooreenkomste toon met die ambag waarvoor aansoek gedoen word, word volle korting

toegestaan vir vorige ondervinding van 12 maande en minder. Al wat die vorige ondervinding 12 maande oorskry, word die helfte van sodanige ondervinding as korting toegestaan tot 'n gesamentlike maksimum van die helfte van die leertermyn van die betrokke ambag, d.i:

2 en half jaar in die geval van vyfjaarambagte;

2 jaar in die geval van vierjaarambagte;

1 en half jaar in die geval van driejaarambagte; en

1 en half jaar in die geval van twee-en-halfjaarambagte.

Byvoorbeeld as 'n persoon 2 jaar vorige ondervinding opgedoen het en 'n vyfjaarambag is ter sprake, word 1 en half jaar korting toegestaan of as hy 4 jaar vorige ondervinding opgedoen het, word 2 en half jaar korting toegestaan.

3.8.5.4 Waar die komitee egter van mening is dat die meriete van 'n bepaalde geval sodanig is dat 'n afwyking van die basis soos hierbo aangedui, geregverdig is, word die aansoek, met volle besonderhede, aan Hoofkantoor voorgelê vir 'n beslissing.

3.8.5.5 Ten opsigte van paragraaf <sup>3.8.5.1</sup>(b) word tydperke van hoogstens die volgende korting toegestaan -

(a) agt maande van 'n eerste tydperk van 24 maande of langer; of

(b) ses maande van 'n eerste tydperk van 18 maande; of

(c) vier maande van h eerste tydperk van 12 maande; en

(d) 30 dae van enige daaropvolgende tydperk, van sodanige opleiding of diens, gedagtig aan die voorbehoudsbepalings wat verder hieronder volg.

3.8.5.6 Korting ten opsigte van paragraaf (c) betreffende opleiding of diens ingevolge artikel 34A(11) van die Polisie wet is h tydperk van hoogstens -

(a) agt maande van h eerste tydperk vanaf 24 maande; of

(b) vier maande van h eerste tydperk van 12 maande;

(c) 30 dae van enige daaropvolgende tydperk van sodanige opleiding of diens gedagtig aan die voorbehoudsbepalings wat verder hieronder volg; en

(d) in die geval van enige ander opleiding of diens wat ingevolge artikel 34A (3) van die Polisie wet ondergaan of gedoen is, h tydperk gelyk aan die tydperk van sodanige opleiding of diens, maar wat nie 90 dae oorskry nie.

3.8.5.7 Ondanks die voorgaande bepaling is h voornemende vakleerling nie geregtig nie op h verkorting van sy leertyd van meer as -

(a) 60 dae ten opsigte van opleiding of diens waar sy voorgeskrewe leertyd nie meer as drie jaar is nie;

(b) 90 dae ten opsigte van opleiding of diens waar sy voorgeskrewe leertyd meer as drie jaar is, maar nie meer as vier is nie; of

(c) 120 dae ten opsigte van opleiding of diens waar sy voorgeskrewe leertyd meer as vier jaar is.

3. 5.8 Dit beteken dat wanneer n kontrak van vakleerlingskap in sy naam opgestel word, die korting wat op grond van bogenoemde aan n vakleerling toegestaan word op die kontrak aangedui word en sy kontraktermyn dienooreenkomstig verkort word.

3.8.6 **Uitstel van Militêre Diensplig van Vakleerlinge**

3.8.6.1 Militêre Vrystellingsrade is opdrag gegee om sover as moontlik uitstel van militêre diens aan vakleerlinge/voornemende vakleerlinge toe te staan. Die toestaan van uitstel van militêre diens is, onder andere, aan die volgende voorwaardes onderworpe:

n Dienspligtige sal die keuse hê of hy sy aanvanklike tydperk van militêre diens voor of na voltooiing van sy leertyd wil verrig. Indien hy sou besluit om sy leertyd na sy aanvanklike tydperk van militêre diens uit te dien of indien hy reeds vakleerling is, sal die volgende toegewings sover doenlik geld:

(a) Hy sal nie gedurende n deurlopende studiekursus opgeroep word nie.

(b) Hy sal sover moontlik nie in diens gestel word vir grensdiens nie.

3.8.6.2 n Vakleerling aan wie uitstel verleen is en wat sy leertyd uitdien of wie se kontrak ontbind word, word onmiddellik dienspligtig. Uitstel sal, uitgesonderd in hoogs buitengewone gevalle, beperk word tot n vakleerling se voorgeskrewe leertyd. Verder sal uitstel verleen word slegs aan n persoon wat as vakleerling ingeboek is voor hy die ouderdom van 21 jaar bereik het. Nadat n dienspligtige hom eers vir sy aanvanklike opleiding aangemeld het, sal geen aansoek om uitstel daarvan oorweeg word nie. Die stelsel waarvolgens n vakleerling 8 maande korting ontvang vir 2 jaar militêre diens, sal steeds geld. Gekwalifiseerde ambagsmanne wat aanvanklik diensplig verrig, sal volgens die behoeftes van die Suid-Afrikaanse Weermag aangewend word en sal geen aanspraak hê om in hul besondere vakrigtings aangewend te word nie.

3.8.6.3 Betreffende hierdie stelsel, word die volgende prosedures gevolg -

- (a) Minderjariges wat nog nie as vakleerlinge ingeboek is nie

Nadat 'n persoon ingevolge die Verdedigingswet, 1957, geregistreer het, ontvang hy 'n vraelys waarin hy, onder andere, moet aandui of hy van plan is om 'n vakleerlingskap te deurloop en indien wel of hy verkies om sy aanvanklike tydperk van militêre diens voor of na voltooiing van sy leertyd te verrig. Die Departement van Verdediging sal die saak dan verder voer. Diegene wat aandui dat hulle verkies om hul vakleerlingskap eers af te handel of voort te sit, sal waar moontlik by die Julie inname ingedeel word.

- (b) Vakleerlinge wat reeds ingeboek is en wat nog nie met hul aanvanklike tydperk van militêre diensplig 'n aanvang geneem het nie

'n Vakleerling wat reeds ingeboek is en wat nog nie met sy aanvanklike tydperk van diensplig begin het nie, moet die Departement van Verdediging van sy keuse in kennis stel en moet, sodra prakties moontlik en soos vereis, bewys lewer dat hy wel as 'n vakleerling ingeboek is. Sekretarisse van Komitees/onderkomitees reik 'n paslike dokument in hierdie verband uit.

- (c) Vakleerlinge wat opgeroep word vir militêre diensplig gedurende aaneenlopende studiekursusse

Sodra 'n vakleerling wat sy aanvanklike diensplig reeds voltooi het, oproepinstruksies van die Suid-Afrikaanse Weermag ontvang en die tydperk van militêre diens daarop aangedui met die bywoning

van 'n aaneenlopende studiekursus oorvleuel, moet die vakleerling aansoek om uitstel van diensplig doen. Aansoek om uitstel moet aan die vrystellingsraad gerig word per adres die bevelvoerende offisier van die betrokke vakleerling se militêre eenheid en moet volledige besonderhede bevat. Die aansoek moet vergesel word van 'n bewys van die betrokke tegniese inrigting dat die vakleerling 'n aaneenlopende studiekursus moet bywoon. Die duur van die studiekursus asook besonderhede van die kursus moet verstrekkend word.

3.8.7 Artikel 18(3): Vrywillige Inboeking van Vakleerlinge

3.8.7.1 Artikel 18(3) bepaal dat, ondanks andersluidende bepalings van die Wet, kan die Registrateur, na oorleg met 'n bestaande mannekragopleidingskomitee en op versoek van 'n werkgewer in 'n nywerheid en gebied ten opsigte waarvan daar geen ambag aangewys is nie, 'n kontrak van vakleerlingskap wat tussen sodanige werkgewer en sy voornemende werknemer wat in diens is by of in diens geneem staan te word deur bedoelde werkgewer in 'n ambag wat ooreenstem met 'n ambag wat kragtens die Wet aangewys is, registreer asof die ambag aldus aangewys is (vir die betrokke gebied en nywerheid waarvoor daar nie 'n mannekragopleidingskomitee ingestel is nie), en na registrasie is sodanige kontrak bindend vir die betrokke werkgewer en werknemer mits die kontrak -

(a) ten tye van die sluit daarvan op skrif gestel is; en

(b) deur of namens die werkgewer en deur die werknemer en, in die geval van 'n werknemer wat 'n minderjarige is, deur sy voog onderteken is:

8.7.2 Die bepalings van artikel 18(3) het die uitwerking dat-

(a) 'n werkgewer wat nie in 'n nywerheid en gebied waarvoor daar geen ambag aangewys is nie 'n kontrak van vakleerlingskap met 'n werknemer of voornemende werknemer mag sluit nie, en

(b) 'n werkgewer nie die regsbevoegdheid van enige mannekrasopleidingskomitee kan aanvaar nie. Sodanige werkgewer het slegs die keuse om die leervowaardes van 'n mannekrasopleidingskomitee wat in sy gebied jurisdiksie het en ten opsigte waarvan 'n ambag aangewys is, te aanvaar.

As voorbeeld kan 'n werkgewer in die Lekkergoedvervaardigingsnywerheid in Oos-Londen kragtens artikel 18(3) van die Wet vakleerlinge inboek in enige ambag wat aangewys is vir, byvoorbeeld die volgende nywerhede:

Motornywerheid

Metaalnywerheid

Meubelnywerheid, ens.

8.7.3 Verder is dit, byvoorbeeld egter nie moontlik vir die werkgewer

in Port. Elizabeth om kragtens genoemde artikel 'n kontrak van vakleerlingskap te sluit in die ambag Graveer nie, aangesien dié ambag slegs aangewys is vir die Mannekrageopleidingskomitee in die Nywerheid van Juweliers en Goudsmede in sekere landdrosgebiede op die Witwatersrand.

3.5.7.4 By die opstel van sodanige kontrakte word daar veral gelet op die volgende -

- (a) Indien die betrokke leervoordes voorsiening maak vir die verpligte bywoning van institusionele praktiese opleidingskursusse, die koste waarvan deur een of ander Opleidings- en Ontwikkelingsfonds betaal, word sodanige opleiding ingevolge die kontrak uitgesluit word (Sien klousule 3(c) van die kontrak).
- (b) Die kwessie van lone moet spesiale aandag geniet om te verseker dat die bepaling in die leervoordes nie met die praktyk in die betrokke nywerheid bots nie.

3.9 Opleiding van Vakleerlinge (Artikel 19 van die Wet)

3.9.6 Die praktiese opleidingskursusse word voorgeskryf in die leervoordes van elke nywerheid en ten einde te verseker dat werkgewers weet watter praktiese onderrig hulle hul vakleerlinge moet gee en dat vakleerlinge en hul voogde op die hoogte is met hierdie vereistes, word 'n afskrif van die voorgeskrewe opleidingskursusse, vir die betrokke ambag aan die oorspronklike

kontrak sowel as aan die kopie wat aan die vakleerling gestuur word, geheg.

2.9.2 Die vakleerling se tegniese studies word ook voorgeskryf in die leervoorwaardes en sekretarisse van komitees/onderkomitees sowel as opleidingsadviseurs moet sorg dat hulle ten volle op die hoogte hiervan is, sodat hulle die nodige inligting kan verskaf, indien verlang.

### 3 OPLEIDING VAN VAKLEERLINGE AS TEGNICI

3 3.1 Omdat die opleiding van tegnisi so nou in verband staan met die opleiding van vakleerlinge en daar as gevolg hiervan probleme kan ontstaan word die volgende vereistes in ag geneem by die benadering van sodanige gevalle:

(a) Indien 'n vakleerling 'n kursus vir tegnisi volg buite werkure of hierdie klasse bywoon op nie meer as een dag per week gedurende werkure nie en die praktiese opleiding soos voorgeskryf vir die ambag waarvoor hy ingeboek is, ontvang, dan moet sy kontrak toegelaat word om normaalweg te verloop.

(b) Indien 'n vakleerling 'n kursus vir tegnisi volg hetsy gedurende werkure of buite werkure en nie die praktiese opleiding soos voorgeskryf vir die ambag waarvoor hy ingeboek is, ontvang nie, of opleiding ontvang wat 'n wyer veld van ambagte dek, dan word sy kontrak ontbind.

(c) Indien 'n vakleerling 'n kursus vir tegnisi volg gedurende

werkure, moet die tyd wat die vakleerling van werk afwesig is om sodanige klasse by te woon, nie as verlore tyd beskou word nie, mits-

- (i) sodanige afwesigheid in enige jaar van die vakleerlingskap altesaam nie meer as 24 weke beloop nie; en
  - (ii) die vakleerling die praktiese opleiding soos voorgeskryf vir die ambag waarin hy ingeboek is, ontvang vir die res van die jaar waarin die klasse bygewoon word.
- (d) Indien die vakleerling 'n kursus soos hierbo vermeld, volg, en nie die praktiese opleiding in die ambag waarvoor hy ingeboek is, gedurende die res van die jaar waarin die klasse bygewoon is, ontvang nie, word sy kontrak ontbind.
- (e) Ontbinding van 'n kontrak hoef nie die vakleerling of werkgewer nadelig te tref nie, trouens die vrystelling wat verleen is van die bepalings van artikel 19 en 20 van die herroepe Wet op Vakleerlinge, 1944, soos by Goewermentskennisgewing R1261 van 26 Julie 1968 saamgelees met goewermentskennisgewing R1727 van 29 September 1972 en wat geag word ingevolge die bepalings van die Wet op Mannekrageopleiding, 1981 gepubliseer te gewees het, is juis bedoel om vir sodanige gevalle voorsiening te maak en kan die voormalige vakleerling dus

voortgaan om praktiese opleiding in verskeie ambagte te ontvang terwyl hy die kursus vir tegnisi volg.

(f) Dit moet egter in gedagte gehou word dat indien 'n persoon wie se kontrak ontbind is, nie die kursus vir tegnisi slaag nie of indien hy sou besluit om nie daarmee voort te gaan nie en homself liever as ambagsman te bekwaam dan-

(i) mag hy, indien hy nog minderjarig is, nie op 'n voorgeskrewe ambag werk sonder dat 'n kontrak aangegaan word nie; en

(ii) behoort hy, in die geval van 'n meerderjarige, toegelaat te word om 'n kontrak aan te gaan.

### 3.11

Diens van Vakleerlinge vir Minder as Gewone Werktyd en Leen van Dienste van Vakleerlinge (Artikel 20 van die Wet)

Wanneer 'n werkgewer tydelik nie in staat is om aan die vereistes van 'n kontrak te voldoen nie, byvoorbeeld, tydens 'n tekort aan werk, word die aangeleentheid ooreenkomstig die bepalings van artikel 20 van die Wet behandel.

#### 3.11.1

Die leen van die dienste van 'n vakleerling aan 'n ander werkgewer stel nie die oorspronklike werkgewer vry van sy verantwoordelikhede ingevolge die bepalings van die kontrak nie. Ook moet die werkgewer wat die dienste van die vakleerling wil

leen, die nodige aansoek doen en die tydperk waaroor dit strek, noem.

3.11.1.1 Die oorspronklike werkgewer, die voog en die vakleerling moet skriftelik daartoe toestem, waarna die saak voor die komitee/onderkomitee gelê word vir aanbeveling en deursending aan die Registrateur vir goedkeuring.

3.11.1.2 By ontvangs van die Registrateur se besluit word die betrokke partye dienooreenkomstig in kennis gestel. Ook word die betrokke tegniese inrigting daarvan in kennis gestel indien die Registrateur goedkeuring verleen.

2.11.2 "Kort-tyd"

3.11.2.1 Die instelling van "kort-tyd" is slegs toelaatbaar na goedkeuring deur die Registrateur. Sulke aansoeke word egter, sover moontlik, nie aangemoedig nie.

3.11.2.2 Die Werkgewer se aansoek om sy vakleerlinge te laat kort-tyd werk moet aantoon die tydperk wat die vakleerling kort-tyd sal moet werk en die aantal ure per dag of dae per week wat die vakleerling sal werk.

3.11.2.3 Die komitee/onderkomitee word eers oor die aangeleentheid geraadpleeg alvorens die aansoek aan die Registrateur vir ooreweging voorgelê word.

3.11.3 Oortydwerk vir Vakleerlinge

3.11.3.1 Oortydwerk deur vakleerlinge word sover moontlik ontmoedig, veral in gevalle waar oortydbetaling nie voorgeskryf is nie. Waar 'n loonreëlende maatregel van toepassing is wat oortydwerk van werknemers, insluitend vakleerlinge, beheer, is dit nie die verantwoordelikheid van die komitee/onderkomitee nie maar daar word nogtans toegesien dat die oortyd nie buitensporig is nie en nie met die uitvoering van die partye se verpligtinge ingevolge die kontrak bots nie, byvoorbeeld, wanneer dit die vakleerling sou verhoed om tegniese klasse by te woon. In gevalle waar daar rede is om te vermoed dat die oortydwerk 'n vakleerling se opleiding benadeel word, tree die komitee/onderkomitee tussenbeide en poog om die situasie te verander sodat daar behoorlik aan die bepalinge van die kontrak voldoen word.

3.12 Afwesigheid uit Werk of van Klasse of Kursusse (Verlore Tyd). (Artikel 21 van die Wet)

3.12.1 Artikel 21(1)(a) van die Wet bepaal dat die leertyd van 'n vakleerling verleng moet word met een dag vir iedere gewone werkdag waarop die vakleerling uit sy werk afwesig was soos byvoorbeeld weens militêre diens of opleiding, Polisie diens, siekte, skorsings wat deur die komitee bekragtig is, ongeoorloofde afwesigheid of spesiale verlof met uitsondering van enige kondonasie waarvoor in artikel 21(4) van die Wet of in die leervoorwaardes voorsiening gemaak is.

- 3.12.2 Om te verseker dat enige afwesigheid van klasse wel aan die Departement gereeld deur die betrokke tegniese inrigtings gerapporteer word, word tegniese inrigtings versoek om alle afwesigheid van klasse op 'n weeklikse grondslag aan die Sekretaris van die betrokke komitee te rapporteer. Die werkgewer van 'n vakleerling word ook van enige afwesigheid van klasse in kennis gestel.
- 3.12.3 Indien 'n vakleerling sonder grondige redes van klasse afwesig was, kan die werkgewer die deel van sy besoldiging terughou wat aan hom betaalbaar is ten opsigte van die tyd waartydens hy aldus afwesig was.
- 3.12.4 Indien 'n vakleerling wel sonder aanvaarbare redes nie tegniese klasse bygewoon het nie kan daar kragtens artikel 21 opgetree word.
- 3.12.5 Sekretarisse van komitees/onderkomitees sorg dat noukeurig aantekening gehou word van verlore tyd wat op 'n werkdagbasis bereken word.
- 3.12.6 Sien paragrawe 3.5 en 3.6 i.v.m. militêre diensplig.
- 3.13 Oordrag van Leerlingkontrakte  
(Artikel 22 van die Wet)
- 3.13.1 Oordrag van 'n kontrak na 'n ander werkgewer kan slegs geskied met onderlinge ooreenkoms tussen al die partye en slegs in dieselfde nywerheid binne die magsgebied van die betrokke nywerheid. By ontvangs van 'n aansoek om 'n oordrag met onderlinge ooreenkoms word die saak voor die komitee/onderkomitee gelê. Indien die verlangde oordrag

na 'n werkgewer in 'n gebied is wat onder 'n ander onderkomitee ressorteer, word daardie onderkomitee ook geraadpleeg.

3.13.2 Wanneer 'n werkgewer wat in sy private hoedanigheid besigheid dryf, sy besigheid verkoop of dit om een of ander rede deur 'n ander werkgewer oorgeneem word, of wanneer 'n maatskappy deur 'n ander maatskappy oorgeneem of vervang word, is dit 'n vereiste dat vakleerlinge wat betrokke is, alhoewel hulle nie die besigheidspersoneel as sulks verlaat nie, se kontrakte na die nuwe werkgewer oorgedra moet word.

3.13.3 'n Oordrag word slegs van krag met ingang van die dag van registrasie daarvan deur die Registrateur en geen oordrag kan van een nywerheid na 'n ander nywerheid gedoen word nie. In laasgenoemde geval moet die bestaande kontrak ontbind word en 'n nuwe kontrak in die betrokke ander nywerheid aangegaan word.

3.14 Skorsing van Vakleerlinge. (Artikel 23 van die Wet)

3.14.1 Skorsing beteken nie slegs dat 'n vakleerling gestraf word deur hom van sy werk te weerhou nie - die vakleerling verloor ook sy lone ten opsigte van die tydperk van skorsing en sy kontrakjaar word deur die termyn van skorsing verleng. Indien die skorsingstermyn binne 'n termyn val waarin die vakleerling tegniese klasse loop, is hy verplig om vir sodanige termyn van skorsing sonder loon met sy tegniese klasse voort te gaan.

3.14.2 'n Werkgewer moet die komitee binne drie dae na die datum van skorsing daarvan in kennis stel en so 'n skorsing ingevolge die



om ontbinding ooreenkomstig die bepalings van artikel 24(b) van die Wet, moet deur die komitee/onderkomitee oorweeg word nadat al die ander kontrakterende partye per aangetekende pos die geleentheid gebied is om kommentaar oor die aansoek om ontbinding in te dien alvorens dit aan die Registrateur gestuur word.

3.15.2 Alle vertoë word tesame met die komitee/onderkomitee se kommentaar en aanbeveling aan die Registrateur gestuur vir die nodige oorweging.

3.15.3 Aangesien artikel 41 van die Wet bepaal dat 'n verontregte persoon hom binne 30 dae na die datum van die Registrateur se beslissing in kennis stel.

3.15.4 Met die oog daarop dat kontrakte wat ingevolge die Wet aangegaan word, slegs ooreenkomstig die bepalings daarvan ontbind kan word en dat die partye se regte onder die gemene reg daardeur verval, is dit noodsaaklik dat, wanneer 'n vroulike vakleerling, na haar troue, 'n ontbinding van haar kontrak verlang en dit nie deur onderlinge ooreenkoms gereël kan word nie, moet sy om 'n formele ontbinding ingevolge die bepalings van artikel 24(b) van die Wet aansoek doen.

3.15.5 Vakleerlinge word daarop gewys dat hy/sy nie die werkgewer se diens mag verlaat tensy die Registrateur die ontbinding van die kontrak goedgekeur het nie.

3.16 Wysigings van Kontrakte van Vakleerlingskap.  
(Artikel 25 van die Wet)

3.16.1 Wanneer dit blyk dat die besonderhede wat in die kontrak verstrekk is ten tye van die opstel daarvan onjuis was of na die sluiting daarvan verander het en dat enige party tot die kontrak as gevolg daarvan benadeel word, mag 'n aansoek tot wysiging van die kontrak aan die Registrateur gestuur word.

3.17 Appèlle na die Minister (Artikel 41 van die Wet)

3.17.1 Werkgewers, voornemende werkgewers, vakleerlinge, voornemende vakleerlinge of minderjariges, soos die geval mag wees, wat ontevrede is met 'n beslissing van die Registrateur ingevolge die volgende artikels van die Wet, mag binne 30 dae na die datum van die beslissing, ooreenkomstig regulasie 12, na die Minister appelleer teen die beslissing:-

Artikels 13(8), 16(3)(d), 17(4), 18(3) (5) of (6), 19, 20(1) of (2), 21, 22(3), 23(2)(a) of (7), 24 en 25(1).

3.17.2 Wanneer die sekretaris die betrokke partye in kennis stel van die Registrateur se beslissing ingevolge enige van die bogenoemde artikels, verstrek hy ook die redes vir die beslissing, aangesien enige persoon wat hom op die Minister mag beroep, geregtig is daarop om die redes te weet sodat hy sy appèl kan opstel.

3.18 Beroepe op die Registrateur

3.18.1 'n Beroep op die Registrateur kan slegs voortspruit uit 'n skorsing. Artikel 23(7) van die Wet saamgelees met regulasie 11, maak hiervoor voorsiening. By ontvangs van 'n beroep van hierdie aard deur die Registrateur, sal die Registrateur oorleg pleeg met die betrokke komitee/onderkomitee en sien die sekretaris van die komitee/onderkomitee toe dat alle tersaaklike inligting tesame met die ten volle gemotiveerde besluit van die komitee/onderkomitee aan die Registrateur voorgelê word om hom sodoende in staat te kan stel om 'n beslissing te neem.

3.19 Vrystellings

3.19.1 Ooreenkomstig die bepalinge van artikel 47 van die Wet kan die Minister, indien daar na sy mening spesiale omstandighede bestaan,

vrystelling verleen van enige bepaling van die Wet of leervoordes. Alle aansoeke om vrystelling van enige bepaling van die Wet word voor die betrokke komitee/onderkomitee vir 'n aanbeveling gelê. Elke aansoek word noukeurig ondersoek, soos byvoorbeeld in die geval van vrystelling van die minimum opvoedkundige vereistes, kan die voornemende vakleerling se aanleg, waar moontlik, deur 'n vakkundige beamppte van die Departement bepaal word. Ook word daar in verbinding getree met die prinsipaal van die skool wat die voornemende vakleerling bygewoon het ten einde te bepaal, veral wat betref tegniese skole, hoe handvaardig die leerling was, ens.

3.19.2 Nadat die betrokke komitee/onderkomitee 'n aanbeveling gemaak het, word die aansoek oorweeg.

3.19.3 Wanneer 'n aansoek om vrystelling vir beslissing voorgelê word, moet dit ten volle gemotiveerd wees. Indien die komitee/onderkomitee dit nie steun nie, word volle redes vir die komitee se sienswyse verstrekk.

3.19.4 Indien die vrystelling goedgekeur word, word 'n vrystellingsertifikaat aan die werkgewer uitgereik en indien dit van die hand gewys word, word die partye dienooreenkomstig in kennis gestel.

3.20 Opleiding van Vakleerlinge deur Instruksieurs  
(Artikel 13(8))

3.20.1 Wanneer 'n werkgewer vakleerlinge ooreenkomstig 'n stelsel waarvolgens hulle hul opleiding onder die voortdurende toesig van instruksieurs ontvang ingevolge artikel 13(8) van die Wet wil instel, is die volgende van belang vir oorweging deur die Registrateur:

Die ambagte wat betrokke is.

Die getal vakleerlinge per ambag.

Die getal vakleerlinge wat per instrukteur opgelei staan te word.

Die tydperk of tydperke volgens ambag en leerjaar.

h Gemotiveerde aanbeveling van die betrokke komitee/onderkomitee.

### 3.21 Privaatkontrakte

3.21.1 Privaatkontrakte van vakleerlingskap kan aangegaan word ten opsigte van gewone ambagte in gebiede buite die gesagsgebied van h opleidingskomitee of in nie aangewese werksaamhede binne sodanige gesagsgebied en, in uitsonderlike gevalle, met behoorlike inagneming van die voorgenome vakleerling se vooruitsigte om by verstryking van sy kontrak as gekwalifiseerde werk te kry, in gedeeltes van aangewese ambagte. Die Registrateur sal nie h privaatkontrak noteer wat ten opsigte van h gedeelte van h aangewese ambag aangegaan is indien hy van oordeel is dat die voorgenome vakleerling by verstryking van sy kontrak nie deur die nywerheid as volwaardig gekwalifiseerd aanvaar sal word of nie geredelik daarin sal slaag om as gekwalifiseerde werk te kry nie.

3.21.2 Waar h kontrak beoog word in h aangewese ambag en die werkgewer nie wetlik verplig is om h kontrak ingevolge die wet aan te gaan nie, moet gepoog word om die partye te oorreëd om ingevolge artikel 18(3) h kontrak op h vrywillige basis aan te gaan eerder as om h privaatkontrak te sluit. Die partye se aandag moet duidelik op die bepalinge van artikel 18(3) gevestig word en die voordele verbonde aan

so 'n vrywillige kontrak moet aan hulle uitgewys word. Die Registrateur sal ook grondige redes vereis, by die indiening van 'n privaatkontrak in 'n aangewese ambag, hoekom daar nie van die bepalinge van artikel 18(3) gebruik gemaak is nie.

3.21.3 Die eintlike doel van 'n privaatkontrak is om die betrokke partye tot die kontrak te verplig om mekaar se belange, soos in die kontraktuele dokument bevat, na te streef en te verseker dat 'n leerling, by verstryking van sy leertermyn, 'n dokument bekom wat as bewys van sy ondervinding kan dien. Daar moet ook duidelik aan die partye tot 'n privaatkontrak die feit gestel word dat slegs die inhoud van die kontrak van toepassing is en dat geen bepalinge van hierdie Wet, byvoorbeeld ten opsigte van die aflê van ambagstoetse soos vir vakleerlinge voorgeskryf, van toepassing is nie. Waar die aangaan van so 'n kontrak beoog word ten opsigte van 'n werksaamheid wat 'n gedeelte van 'n aangewese ambag uitmaak, is dit noodsaaklik dat vrystelling van die bepalinge van artikels 15 en 16 van die Wet op Mannekrasopleiding verkry word in die geval van 'n minderjarige, sowel as van die bepalinge van enige loonmaatreël wat van toepassing mag wees.

3.21.4 Privaatkontrakte word ingevolge die gemene reg aangegaan of ingevolge spesifieke klausules van loonreëlende maatreëls wat moontlik daarvoor voorsiening maak.

3.21.5 Indien die betrokke partye die Departement sou nader om deur bemiddeling van die Registrateur van Mannekrasopleiding die aangaan en beëindiging van 'n privaatkontrak te laat noteer, word sodanige kon-

trakte op die gewone wyse voltooi.

3.21.6 Daar moet besef word dat 'n privaatkontrak nie 'n werkgewer vrywaar teen 'n eis vir onderbetaling van lone wat neergelê is in 'n loonmaatreël wat op hom van toepassing is nie, tensy vrystelling verleen is. Dit is dus noodsaaklik dat daar by ontvangs van elk sodanige aansoek vasgestel word of die betrokke werkgewer aan 'n loonmaatreël onderhewig is en, indien wel, of die nodige vrystelling verkry is voordat die kontrak vir notering voorgelê word. As 'n nywerheidsraad jurisdiksie het, of as dit moontlik die geval kan wees, moet die aansoek voor die raad gelê word vir oorweging en aanbeveling aan die Registrateur sowel as die uitreiking van enige vrystelling van die raad se ooreenkoms. Sodra 'n privaatkontrak in 'n gedeelte van 'n aangewese ambag beoog word, is dit ook nodig dat die aansoek voor die betrokke Mannekragopleidingskomitee of onderkomitee (indien 'n komitee of onderkomitee jurisdiksie het) gelê word vir oorweging en sou die voornemende leerling 'n minderjarige wees, moet 'n aanbeveling insake vrystelling van die bepalings van die Wet op Mannekragopleiding ook van die komitee/onderkomitee verkry word.

3.21.7 Normaalweg volg leerlinge onder kontrakte van hierdie aard nie tegniese kursusse nie maar die Departement moet sover moontlik probeer om hulle daartoe aan te moedig. Ook is dit verkieslik om leervoorwaardes ten opsigte van soortgelyke of verwante ambagte as dié waarin die leerling 'n kontrak wens aan te gaan tot die beskikking van sy werkgewer te stel as hulpmiddel vir behoorlike opleiding.

3.22 BELASTINGKONSESSIES TEN OPSIGTE VAN VAKLEERLINGE

3.22.1 Vakleerlingopleiding by werkgewers, uitgesonderd werkgewers in die mynnywerheid wat nie oor eie geregistreeerde indiensopleidingskemas beskik nie of wie se vakleerlinge nie opleiding by geregistreeerde private sentrums of enige van die groeopleidingsentrums ontvang nie, is goedgekeur vir die doeleindes van belastingtoegewings ooreenkomstig artikel 11 sept van die Inkomstebelastingwet. Hierdie goedkeuring geld slegs ten opsigte van opleidingskoste wat aangegaan is met betrekking tot -

(a) bywoning van tegniese klasse of blokkursusse of die volg van korrespondensiekursusse ooreenkomstig die voorgeskrewe voorwaardes van vakleerlingskap of waar die vakleerling verkies om sy studies wat betrekking het op die ambag waarin hy ingeboek is, voort te sit; en

(b) die eerste vrywillige en die verpligte vakoets wat deur vakleerlinge ingevolge die voorgeskrewe vakleerlingskapvoorwaardes afgelê word.

3.22.2 Hierdie toegewing sal werkgewers in staat stel om belastingtoegewings te eis ten opsigte van die besoldiging wat aan hul vakleerlinge betaal word tydens bywoning van tegniese klasse of blokkursusse of tydens hul afwesigheid met die oog op die aflegging van die bogenoemde vakoetse. Hierdie toegewing

sluit ook enige klas-, kursus- of eksamenfooi wat deur werkgewers ten behoeve van hul vakleerlinge betaal word, in:

- 3.22.3 Die opleiding van vakleerlinge vir tydperke wat nie produktief is nie in 'n groeopleidingsentrum, private opleidingsentrum of onder 'n indiensopleidingskema sal slegs wanneer die Registrateur van Mannekrageopleiding goedkeuring verleen het aan 'n stelsel waaronder vakleerlinge opleiding sal ontvang in 'n bepaalde afdeling van hulle opleiding, vir belastingtoegewings in aanmerking kom.

### 3.23 Verlof

#### 3.23.1 Vakansieverlof

3.23.1.1 Ingevolge die bepalings van artikel 13(2)(m.) van die Wet mag die Minister die jaarlikse verlof en besoldiging gedurende verlof van vakleerlinge voorskryf en daar kan dus in leervoorwaardes hieromtrent voorsiening gemaak word. Aangesien daar egter in die reël in die nywerheidsraadooreenkomste daarvoor voorsiening gemaak word, word verlofvoordele baie selde in 'n leervoorwaarde voorgeskryf.

#### 3.23.2 Siekteverlof

3.23.2.1 Die Wet lê geen verpligting op 'n werkgewer om 'n vakleerling te betaal vir enige tydperk wat hy van werk weens siekte afwesig is nie. Indien die leervoorwaardes wat op 'n vakleerling van toepassing is dus nie die kwessie van siekteverlof aanraak nie is dit moontlik dat die nywerheidsraadooreenkoms of ander wetgewing, soos byvoorbeeld, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983 daarvoor voorsiening maak.

Artikel 21(4) van die Wet bepaal dat afwesigheid weens siekte vir 'n totaal van tot 30 dae in enige jaar, nie as afwesigheid vir die doel van 'n verlenging van die leertydperk beskou kan word nie. Werkgewers kan egter aandring op die voorlegging van 'n mediese sertifikaat.

#### 3.24 Gewone werkure

3.24.1 Alhoewel die leervoorwaardes voorsiening vir die maksimum getal werkure wat vakleerlinge verplig of toegelaat kan word om gedurende 'n week of dag te werk en die dae waarop, die ure van enige dag voor of na welke, en die tussenpose waartydens geen vakleerling verplig of toegelaat kan word om te werk nie kan maak, word die gewone werkure in die reël deur nywerheidsraadooreenkomste of kragtens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, gereël.

#### 3.25 Minimum and Maximum number of Apprentices (Ratio)

3.25.1 Section 13(2)(q) of the Act provides that Conditions relating to the minimum and maximum number of apprentices that may be employed in an industry or in a designated trade or by an employer, or in lieu of a specific number, the authority by whom and the method by which or the principles in accordance with which any such number shall be determined.

- 3.25.2 The enabling provision has not often been used. An example where the maximum number of apprentices in particular trades has been laid down is the Diamond Cutting Industry. The reason for such a decision was to ensure that in a closed industry such as the Diamond Cutting Industry only the required number of artisans could enter the trade annually. This ensured an apprentice upon qualifying that he would be in a position to obtain employment.
- 3.25.3 In terms of the said provision it is also possible to determine, according to a formula, the number of apprentices that may be indentured according to the number of qualified artisans employed by an employer. In this manner the number of apprentices undergoing training can be regulated so as to ensure that they receive training under the regular supervision of an artisan.

3.26 Statistieke

3.26.1 Tabele 4.1 tot 4.4 bevat besonderhede van kontrakte van vakleerlingskap wat -

- jaarliks oor die afgelope vyf jaar in die verskillende nywerhede kragtens die Wet op Mannekrageopleiding geregistreer is;
- in elke nywerheid oor die afgelope vyf jaar van krag was; en
- sedert 1970 beëindig of ontbind is.

3.26.2 Tabel 4.5 bevat besonderhede van die getal kontrakte wat jaarliks gedurende die afgelope vyf jaar in die verskillende nywerhede ten opsigte van die verskillende bevolkingsgroepe geregistreer is. Tabel 4.6 is 'n weergawe van die opvoedkundige kwalifikasie van vakleerlinge wat gedurende die jaar ingeskryf is, en Tabel 4.7 verstrek besonderhede van die getal vakleerlinge wat van 1978 tot 1983 ambagstoetse afgelê het.

3.26.3 Daar is werkgewers wat persone in ambagsrigtings buite die bestek van die Wet op Mannekrageopleiding oplei, soos byvoorbeeld die S A Weermag, waarop die Wet nie van toepassing is nie, en werkgewers in nywerhede waarin geen ambagte vir die opleiding van vakleerlinge aangewys is nie. Gegewens ten opsigte van sodanige opleiding is nie in Tabele 4.1 tot 4.7 vervat nie. Persone wat aldus opgelei is, kan egter ambagsmanstatus bekom deur die suksesvolle aflegging van 'n ambagstoets (Artikel 28 van die Wet)

of deur die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat (artikel 27 van die Wet) aan hulle deur die Registrateur van Mannekragopleiding. Genoemde artikels word later breedvoerig beskryf.

HOOFSTUK 4

DIE UITREIKING VAN VAARDIGHEIDSERTIFIKATE KRAGTENS ARTIKEL 27 VAN  
DIE WET

4.0 Kwalifikasies

4.1 Vereiste om vir die uitreiking van vaardigheidsertifikaat te

4.1.1 kwalifiseer

4.1.2 Ingevolge artikel 27 van die Wet, gelees met Regulasie 13, kan die Registrateur van Mannekrageopleiding op aansoek van enige persoon wat nie sy opleiding as 'n kwekeling of wat nie 'n vakleerlingskap uitgedien het nie, maar wat die Registrateur oortuig dat hy in die loop van diens opleiding ontvang en ondervinding opgedoen het van 'n aard of vir 'n tydperk of totale tydperk wat na die mening van die Registrateur nodig is vir vaardigheid in die ambag in die gebied waarin hy in diens was, 'n vaardigheidsertifikaat in die voorgeskrewe vorm aan daardie persoon uitreik.

4.2 Vereistes deur die Registrateur daargestel

4.1 Die Registrateur het ingevolge artikel 29 van die Wet na oorleg met die Nasionale Opleidingsraad besluit dat 'n applikant bewyse van opleiding deur hom ondergaan en ondervinding opgedoen in 'n bepaalde ambag vir 'n totale minimum tydperk van tien jaar moet kan voorlê en dat hy 45 jaar of ouer moet wees, alvorens die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat oorweeg sal word.

4.3 Ambagte waarin 'n vaardigheidsertifikaat nie uitgereik word nie.

4.3.1 As gevolg van die veiligheidsaspek verbonde aan sekere ambagte en weens die feit dat die regulasies tot die Wet op Fabrieke, Masjienerie en Bouwerk, 1941, die slaging van 'n ambagstoets in die ambagte Elektrisiën, Elektrisiën (Konstruksie) en Meulmaker (Elektromeganikus) of Meulmaker (Elektromeganies) as 'n voorvereiste stel vir die verwerping van 'n Installasie-elektrisiënslisensie, kan die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat sonder die aflegging van 'n kwalifiserende ambagstoets in enige van gemelde ambagte nie oorweeg word nie.

4.4 Uitreiking van vaardigheidsertifikate aan Loodgieters

4.4.1 Aangesien die meerderheid van munisipaliteite in die Republiek se bywette daarvoor voorsiening maak dat 'n loodgieterslisensie slegs aan 'n applikant wat 'n kwalifiserende ambagstoets geslaag het toegestaan word, het die Registrateur besluit dat die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat in gemelde ambag slegs oorweeg sal word indien die applikant se werkgewer of toekomstige werkgewer skriftelik aandui dat sodanige sertifikaat aanvaarbaar is.

4.5 Aansoek om 'n vaardigheidsertifikaat

4.5.1 'n Aansoek om 'n vaardigheidsertifikaat net soos in die geval van 'n aansoek om 'n ambagstoets moet op die voorgeskrewe vorm gedoen word. Dienssertifikate en/of getuigskrifte moet die oorspronklike aansoek vergesel.

4.5.2 Die oorspronklike aansoek en bygaande stukke word na Hoofkantoor vir oorweging van die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat

verwys.

- 4.5.3 Geen toetsbedrag word gevorder waar die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat aanbeveel word nie.
- 4.5.4 Indien die beampte nie tevrede is dat die applikant vir die uitreiking van 'n vaardigheidsertifikaat kwalifiseer nie, word die applikant versoek om die toetsgeld van R6,00 te betaal sodat 'n ambagstoets gereël kan word.
- 4.5.5 Na oorweging van die aansoek deur Hoofkantoor word die betrokke distrikskantoor van die Registrateur se beslissing in kennis gestel en, indien goedgekeur, word 'n vaardigheidsertifikaat voorsien vir versending aan die applikant of oorhandiging aan hom.
- 4.5.6 Indien die aansoek geweier word, word die applikant ooreenkomstig Hoofkantoor se skrywe verwittig, en indien van toepassing, meegedeel word dat hy om die aflegging van 'n ambagstoets aansoek mag doen.

4 ( Statistiek

Altesaam is aan 149 mense, sonder aflegging van ambagstoetse, vaardigheidsertifikate uitgereik op grond van hul lang praktiese ondervinding in hul onderskeie ambagte en die kwalifikasies wat hulle verwerf het. Altesaam is 3 875 vaardigheidsertifikate sedert 1951 uitgereik.

CHAPTER 5

5.0 AANSOEK OM 'N AMBAGSTOETS AF TE LÊ KRAGTENS ARTIKEL 28 VAN DIE WET

5.1 Statutêre Verwysings

5.1.1 Hierdie hoofstuk het slegs betrekking op ambagstoetse ingevolge artikel 28 van die Wet en raak nie die reëling van ambagstoetse vir vakleerlinge of kwekelinge nie.

5.0 Kwalifikasies vir ambagstoetsing

5.2.1 Die Registrateur van Mannekrageopleiding het na oorleg met die Nasionale Opleidingsraad bepaal dat 'n applikant, wat nie 'n ingeboekte vakleerling of 'n kwekeling ingevolge artikel 30 van die Wet is nie, wat bewyse in die vorm van dienssertifikate en/of getuigskrifte kan voorlê dat hy paslike ondervinding opgedoen het vir 'n tydperk wat dit 'n vakleerling sou neem om sy opleiding in die betrokke ambag en nywerheid met verloop van tyd te voltooi, ingevolge artikel 28 van die Wet tot 'n ambagstoets toegelaat mag word.

5.2.2 Die Registrateur het verder bepaal dat dieselfde erkenning vir opvoedkundige kwalifikasies wat vir vakleerlinge in die betrokke ambag en nywerheid voorgeskryf is, ook ten opsigte van applikante wat ingevolge artikel 28 'n toets wil aandurf, van toepassing sal wees om die applikant tot die vroeër aflegging van 'n toets toe te laat.

Spesiale vergunning is aan sekere leerlinge toegestaan wat intensiewe opleiding by SASOL, AECI, (Johannesburg en Umbogintweni) en die Raad op Atoomkrag ondergaan het om na bepaalde tydperke van hul opleiding tot 'n ambagstoets toegelaat te word ofskoon hulle nie aan die vereistes genoem in die voorgaande twee paragrawe voldoen nie. Die rede vir die afwyking is dat intensiewe praktiese opleiding verskaf word wat gewoonlik met teoretiese opleiding gepaard gaan. Vergunning van hierdie aard word gereeld hersien.

### 5.3 Aansoek om 'n ambagstoets

5.3.1 'n Aansoek om 'n ambagstoets moet op die vorm soos in Regulasie 15 voorgeskryf word, in duplikaat gedoen, en die applikant se dienssertifikate en getuigskrifte moet daarby aangeheg word.

5.3.2 Indien die aansoek aan al die vereistes voldoen, word die ontvangs van die toetsbedrag van R6,00 gevorder.

5.3.8 Elke aansoek word aan 'n beampte aan wie die Registrateur se bevoegdhede in dié verband oorgedra is, voorgelê vir beslissing.

### 5.4 Toetsaansoek aan die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse (S O V T)

5.4.1 Die aansoekvorms word aan S O V T voorgelê sodat laasgenoemde 'n toetsdatum kan reël.

5.5 Toetsdatums

5.5.1 Sodra h toetsdatum vir h applikant vanaf S O V T ontvang word, word hy daarvan verwittig en versoek om die betrokke kantoor so spoedig moontlik in kennis te stel of hy die toets sal kan bywoon al dan nie.

5.6 Kansellering van toetsdatums

5.6.1 Die kansellering van h toetsdatum is alleenlik geregverdig in die geval van ernstige siekte, dood of besering. Behalwe in hoogs uitsonderlike gevalle sal S O V T die kansellering van h toetsdatum oorweeg indien die applikant drie weke of langer voor sy toetsdatum kennis daarvan gee, in welke geval S O V T onmiddellik verwittig moet word. So h applikant moet weer sy beurt afwag vir h verdere datum. Kansellering van toetsdatums om eers h opknappingskursus te voltooi word nie aanvaar nie. Die kandidate moet met die indien van hulle aansoeke verwittig word dat indien hulle h kursus voor die aflegging van hul toetse wil deurloop, hulle vroegtydig die nodige reëlins daarvoor moet tref.

5.6.2 Indien h applikant se aansoek om die aflegging van h ambagstoets nie ooreenkomstig die voorafgaande paragraaf gekanselleer word nie en hy die toets soos gereël nie aflê nie, verbeur hy die toetsbedrag.

5.6.3 Die toetsuitslag ten opsigte van elke kandidaat word afsonderlik deur S O V T aan die betrokke Distrikskantoor voorsien. Indien h applikant geslaag het, word een afskrif tesame met die een

voltooide aansoekvorm aan Hoofkantoor voorsien vir die toekenning van 'n sertifikaatnommer en die uitreiking van sy sertifikaat soos by Regulasie 16 van die Wet bepaal.

5.6.4 'n Applikant wat sy ambagstoets gedruip het, se uitslag word nie na Hoofkantoor verwys nie, dog word die applikant so spoedig moontlik daarvan verwittig. 'n Applikant wat met 'n D simbool gedruip het mag na ses maande weer tot 'n toets toegelaat word terwyl 'n applikant wat met 'n E, F of G simbool gedruip het eers na 12 maande tot 'n hertoets toegelaat mag word, mits hy bewyse kan voorlê dat hy gedurende dié tydperk wel opleiding op sy ambag ontvang het of op sy ambag werksaam was.

5.6.5 'n Applikant wat bewyse kan voorlê dat hy 'n spesiale kursus of opleiding van een of ander aard in sy ambag deurloop het kan, desondanks die simbool waarin hy gedruip het, volgens die oordeel van die beamppte aan wie die Registrateur sy bevoegdhede oorgedra het, op 'n vroeër stadium tot 'n hertoets toegelaat word.

5.7 Gewaarmerkte Afskrifte van Sertifikate

5.7.8 'n Applikant wat 'n gewaarmerkte afskrif van sy sertifikaat soos by Regulasie 20 bepaal, wil bekom, moet een van die aangehegte vorms so volledig moontlik voltooi en 'n ongerojeerde R1,00 inkomsteseël met 'n speld daarby aanheg waarop die voltooide vorm met die seël aan Hoofkantoor vir die uitreiking van die gevraagde sertifikaat gestuur moet word.

5.8 Statistiek

5.8.1 Gedurende die jaar het 1 447 persone wat praktiese ondervinding op 'n ander wyse as vakleerlingskap of kwekelingskap verwerf het, in ambagtoetse geslaag en sodoende gekwalifiseer vir sertifikate wat ambagsmanstatus verleen. Van hierdie persone was 50 langtermyngevangenes. Besonderhede in dié verband verskyn in Tabel 4.9. Altesaam is 22 035 ambagsertifikate sedert 1951 uitgereik.

CHAPTER 6

6. TRAINING OF TRAINEES

6.1 Situation as at the end of World War II

6.1.1 The Training of Artisans Act owed its origin to the fact that at the end of World War II there was an acute shortage of skilled artisans, aggravated by the rapid industrial expansion in South Africa. In order to augment the supply of skilled personnel the Soldiers and War Workers Employment Act and the Housing (Emergency Powers) Act were introduced during 1944 and 1945, respectively. The Soldiers and War Workers Employment Act made provision for ex-army personnel to be tested in any particular trade to enable them to obtain employment as artisans, while the Housing (Emergency Powers) Act, 1945, was designed mainly to provide for the construction of dwellings and the putting into effect of housing schemes owing to the existing shortages.

6.2 Situation 1945 to 1978

6.2.1 The object of the Training of Artisans Act which was passed in 1951, was to alleviate the position where a serious shortage of skilled artisans may exist.

6.2.2 The Act, which was supplementary to the Apprenticeship Act, made provision for the training of suitable persons (other than minors) who could not be indentured as apprentices in order to attain artisan status. Provision was made for a period of intensive training in a State institution during which period allowances were paid to the trainees by the State. This was followed by training in employment by approved employers.

6.2.3 An opportunity was afforded to persons who had not served an apprenticeship but who had nevertheless attained the requisite degree of skill through practical experience, to pass any prescribed trade tests which entitled them to trade diplomas recognised as proof of artisan status.

6.2.4 In terms of this Act persons were trained at the Westlake Trade Training Centre near Cape Town and the trade tests were conducted at the Central Organisation for Trade Testing (Olifantsfontein). The centre at Westlake used to be a military camp during World War II. The Department of National Education took some of the existing building over from the Department of Public Works and transformed them into a training centre. The Department of National Education was responsible for the supply of personnel, equipment, machinery and the materials used for training. The Department of Manpower paid allowances and travelling expenses to the trainees as well as the cost of three overalls per year and a set of tools, which was supplied free of charge to each trainee when placed with an approved employer.

6.2.5 As a result of the recommendations of the Committee of Enquiry into the Training and Retraining of Whites, Coloureds and Asians in Industry, which was appointed in 1975 (Naudé Committee), the Government decided that a training centre for the training of adult Coloured artisans should be established in the Western Cape, one for the training of adult Asian artisans in Durban and one for the training of Whites in the Pretoria/Witwatersrand/Vereeniging region at the end of 1978. A centre at Vereeniging was established early in 1982.

6.3 Situation 1979 - 80 and - 81 (Wiehahn Commission and Riekert Commission)

6.3.1 A new Trade Training Centre for Asians was established at the M L Sultan Technikon, Durban on 1 April 1980. The yearly intake of this centre was 60 trainees. The Trade Training Centre for Coloureds at Kasselsvlei, near Cape Town, was started on 19 January 1981. A total of 100 trainees can be accommodated at this Centre. A trade Training Centre for 90 Whites at Vereeniging came into operation on 12 January 1982. At the time the yearly intake of trainees at the Trade Training Centre, Westlake, was 198 trainees.

6.4 DIE OPLEIDING VAN KWEKELINGE KRAGTENS DIE WET OP MANNEKRAGOPLEIDING

6.4.1 Statutêre Verwysings

- (a) Die Wet op Mannekrageopleiding, 1981 (Wet 56 van 1981). Die Wet op die Opleiding van Ambagsmanne, 1951, is kragtens Artikel 58 van eersgenoemde Wet herroep).
- (b) Die regulasies opgestel ingevolge genoemde Wet en gepubliseer by Goewermentskennisgewing R.2366 van 2 November 1981.
- (c) Die opleidingsvoorwaardes soos gepubliseer by

Goewermentskennisgewing R.467 van 6 Maart 1981. Wanneer nuwe of hersiene voorwaardes gepubliseer word moet die bylaes, mutatis mutandis, aangepas word.

## 6.5 Opleiding van Kwekelinge

6.5.1 Die Minister van Mannekrag kan ingevolge artikel 30 van

die Wet, indien hy daarvan oortuig is dat dit in die openbare belang nodig is om dit te doen, met die instemming van die Minister van Finansies en na oorleg met, onder andere, die Nasionale Opleidingsraad, voorsiening vir die opleiding van persone in 'n spesifieke ambag of ander beroep sekere voorwaardes maak. Ambagsmanopleiding ingevolge hierdie artikel word by verskeie sentra voorsien wat deur die Departement van Mannekrag in samewerking met die Opvoedkundige Departemente geadministreer word. Die opleidingsvoorwaardes soos in die Goewermentskennisgewing gepubliseer is, het hierop betrekking.

## 6.6 Opleidingsentrums

6.6.1 Opleiding word by die Westlake Vakopleidingsentrum, Vereeniging, die Vakopleidingsentrum Bellville, te Kasselsvlei, Kaapstad, en die Sastri Kollege, Durban, voorsien. Die eersgenoemde twee sentrums is vir Blankes bedoel terwyl die ander twee sentrums onderskeidelik vir Kleurlinge en Asiërs voorsiening maak. Daar is besluit om 'n verdere opleidingsentrum vir Swart ambagsmanne in die Transvaal daar te stel.

6.7 Opleidingsfasiliteite

6.7.1 Opleidingsfasiliteite bestaan reeds by die ondergemelde sentrums waar kwekelinge in die aangeduide ambagte jaarliks opgelei kan word. Die getalle kwekelinge aangedui kan met die toestemming van Hoofkantoor gewysig word.

	Westlake	Vereeniging	Bellville	Sastri kollege
Elektrisiën/Elektrisiën (Konstruksie)				
Meulmaker/(Elektromeganikus)/Huis-toestelwerktuigkundige	58	22	28	24
*Elektronika-meganikus	-	-	-	-
Loodgieter	15	-	-	-
Motor-/Dieselwerktuigkundige	40	14	-	-
Paneelklopper (Insluitende spuitverfwerk)/Motorbakhersteller	20	14	24	-
Passer en Draaier	42	20	24	12
Plaatwerker/Ketelmaker	16	20	24	12
*Radiotrisiën	-	-	-	-
*Sweiser	-	-	-	-
Timmerman en Skryner	7	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>198 **</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>60</b>

\*\* Twee innames van 150 kwekelinge elk sal nog gedurende 1984 ingestel word.

\*Die ambagte Elektronika-meganikus, Radiotrisiën (ook genoem Huisradiotrisiën) en Sweiser is wel aangewese ambagte waarin 'n kwekeling vir verdere indiensopleiding uitgeplaas kan word mits 'n goedgekeurde werkgewer bereid is om hom ingevolge die opleidingskediules van 'n nywerheid waar die ambag(te) in voorgeskryf is, op te lei. Opleiding word nie tans in die gemelde ambagte by enige van die sentrums aangebied nie aangesien die indiensplasingmoontlikhede in die ambagte beperk is.

5.5 Hostelgeriewe

5.8.1 Hostelgeriewe is in 'n meerdere en in 'n mindere mat by elk van die opleidingsentrums beskikbaar.

6.9 Administrasie van die Opleidingsentrums

6.9.1 Daar bestaan tans vier opleidingsentrums waarvan die administrasie gesamentlik deur die Departemente van Nasionale Opvoeding, Binnelandse Aangeleenthede (Kleurlingsake sowel as Indiër Onderwys) en hierdie Departement hanteer sal word.

6.9.2 Die Departement van Mannekrag se verpligting is:

- (a) Bekendstelling van die onderskeie kursusse;
- (b) werwing van kandidate;
- (c) die voorsiening van aansoekvorms, mediese vorms, doktersklaringsbriewe vir vry doktersondersoeke deur 'n Distriksgeneesheer of Staatsgesondheidsbeampte en navraagvorms vir voltooiing deur kandidate;
- (d) pre-seleksie keuring;
- (e) finale keuring;
- (f) uitstuur van telegramme, aanvaardingsbriewe en spoorwegorders aan aanvaarde kandidate;
- (g) uitstuur van briewe aan nie-aanvaarde kandidate;
- (h) hou van volledige rekords, lêers en registers van kwekelinge;
- (i) weeklikse uitbetaling van toelaes aan kwekelinge;
- (j) die koste van die drie oorpakke aan elke kwekeling;
- (k) die koste van 'n gereedskapkas met die gereedskap wat op sy ambag van toepassing is;
- (l) die indiensplasing van kwekelinge;

- (m) die nasorg van kwekelinge;
- (n) die reël van ambagtoetse vir kwekelinge; en
- (o) die ontslag van kwekelinge.

6.9.3 Die betrokke Opvoedkundige Departement se verpligtinge is soos volg:

- (a) Die beskikbaarstelling deur die oprigting of van huur van die geboue en perseel waar opleiding sal geskied;
- (b) die voorsiening van gekwalifiseerde instruksors op die diensstaat van die betrokke Departement;
- (c) die voorsiening van die opleidingstoerusting en alle noodsaaklike fasiliteite;
- (d) die voorsiening van 32 uur praktiese en 8 uur teoretiese onderrig weekliks waarvan die teoretiese onderrig op die vlak vanaf die Nasionale Tegniese Sertifikaat Deel I tot en met Deel III aangebied moet kan word;
- (e) die voorsiening van hostelgeriewe waarvan R4,00 weekliks van elke inwonende kwekeling se toelae afgetrek mag word terwyl die balans van die kostes deur die betrokke Departement gesubsidieer moet word;
- (f) die voorsiening van drie oorpakke, gereedskapkas en tersaaklike gereedskap aan elke kwekeling waarvan die koste van die gemelde items deur die Departement van Mannekrag betaal sal word.

6.9.4 Die Afdelingsinspekteur, Kaapstad, is verantwoordelik vir die werksaamhede ten opsigte van die Westlake en Bellville Vakopleidingsentrums, terwyl die Afdelingsinspekteur, Durban, vir die Sastri Kollege verantwoordelik is. Die Assistent Afdelingsinspekteur, Vereeniging, is in dieselfde mate vir die Vereeniging Vakopleidingsentrum verantwoordelik.

- 6.9.5 Die Departement van Nasionale Opvoeding is verantwoordelik vir die verpligtinge hierbo genoem ten opsigte van die Westlake en Vereeniging Vakopleidingsentrums, terwyl die Departement van Binnelandse Aangeleenthede (Kleurlingsake sowel as Indiër Onderwys) onderskeidelik in dieselfde mate vir die Bellville Vakopleidingsentrum en Sastri Kollege verantwoordelik is.
- 6.10 Bekendstelling van die Opleidingskursusse
- 6.10.1 Voorsiening word jaarliks in die Departement van Mannekrag se begroting gemaak vir die plaas van advertensies in die media.
- 6.11 Toelatingsvereistes
- 6.11.1 Die minimum opvoedkundige kwalifikasies vir toelating in die ambagte Elektrisiën, Elektrisiën (Konstuksie), Meulmaker (Elektromeganikus), Elektronika-meganikus en Radiotrisiën is standerd VII, terwyl standerd VI voldoende is vir alle ander ambagte.
- 6.11.2 Applikante moet in die RSA woonagtig wees, Suid-Afrikaanse burgers wees of oor permanente verblyfpermitte beskik.
- 6.11.3 Applikante moet medies geskik wees.

6.11.4 Applikante moet 21 jaar of ouer wees. Vrystelling is egter verleen aan minderjariges wat hul eerste tydperk van militêre diensplig voltooi het om ook vir opleiding in aanmerking geneem te kan word.

## 6.12 Aansoeke om Opleiding

6.12.1 Applikante wat aan die vereistes voldoen, moet op die voorgeskrewe aansoekvorm by enige streekskantoor van die Departement van Mannekrag aansoek doen.

## 6.13 Gesondheid

6.13.1 'n Applikant wat aansoek om opleiding doen word van 'n mediese vorm sowel as 'n klaringsbrief vir 'n gratis ondersoek deur 'n Distriksgeneesheer of 'n Staatsgesondheidsbeampte voorsien.

6.13.2 Slegs kandidate wat medies geskik is en nie aan ernstige siektes, geestessiektes of ernstige gebreke ly nie sal vir opleiding oorweeg word.

6.13.3 Vakleerlinge kwalifiseer nie vir opleiding ingevolge artikel 30 nie.

## 6.14 Pre-seleksie

6.14.1 Alle kandidate wat by 'n distrikskantoor vir opleiding in enige van die vakopleidingsentrums aansoek doen, word na die Afdeling: Beroepsdienste en Indiensplasing vir pre-seleksie verwys.

6.14.2 Sodanige aspirant-kwekelinge word deur 'n Beroepsvoorligter te woord gestaan en soveel moontlike agtergrondgegevens moet dan omtrent dié applikante ingewin word. Elke voornemende kwekeling word so spoedig moontlik aan aanlegtoetsing onderwerp.

6.14.3 Faktore waarop veral gelet word en wel toelating tot opleiding uit-skakel of verswaar, is die volgende:

- (a) Drank- en/of dwelmmisbruik, geestesversteurdheid, kroniese werkwisseling sonder grondige redes;
- (b) persone wat langer as ses maande werkloos is en nie oortuigend werksoekend is nie;
- (c) persone met finansiële probleme wat sal vererger indien hulle tot 'n vakopleidingsemtrum toegelaat word;
- (d) verstandelik vertraagdes en persone met ernstige fisiese gebreke of gesondheidsprobleme;
- (e) persone wat reeds in een of ander ambag as vakleerling werk-saam is;
- (f) persone wat nie normaalweg in die RSA woonagtig is nie en nie-Suid-Afrikaanse burgers wat nie oor permanente verblyf-permit beskik nie; en
- (g) persone wat 50 jaar of ouer is.

6.15 Finale Keuring

6.15.1 Die finale keuringsdatum word deur die betrokke distrikskantoor bepaal.

6.15.2 Die finale keurkomitee sal soos volg saamgestel word:

- (a) Die Direkteur of Adjunk-direkteur: Beroepsdienste en Indiensplasing, of sy plaasvervanger wat as voorsitter sal optree;
- (b) die Hoof van Afdeling Mannekrasopleiding of sy verteenwoordiger;
- (c) die Hoof van die Opleidingsentrum sowel as 'n verteenwoordiger van sy betrokke Departement;
- (d) die Beroepsvoorligter van die betrokke kantoor en enige senior beampte van Hoofkantoor wat belang by die finale keuring mag hê en die verrigtinge kan bywoon.

6.15.3 Die gekeurde kandidate word na afloop van die finale keuring verwittig of hulle gekeur is vir opleiding in 'n spesifieke ambag.

#### 6.16 Indiensopleiding van Kwekelinge

6.16.1 Ongeveer drie maande voordat kwekelinge hul intensiewe opleiding aan 'n sentrum sal voltooi, word <sup>daar</sup> die betrokke kantoor in samewerking met die Hoof van die sentrum, by die kwekelinge vasgestel of hulle van werkgewers weet waar hulle hul indiensopleiding sal kan voortsit of waar hulle graag vir hul verdere twee jaar indiensopleiding uitgeplaas sal wil word.

6.16.2 Werkgewers word gevind vir kwekelinge wat verkies om hul indiensopleiding in die plaaslike inspektoraat voort te sit.

6.16.3 Kwekelinge wat elders in diens geplaas wil word se foto's en besonderhede word na die Afdelingsinspekteur, in wie se inspektoraat hulle hul indiensopleiding wil voortsit, gestuur. Die Afdeling Beroepsdienste en Indiensplasing probeer werkgewers vir dié kwekelinge vind aangesien hierdie Departement onderneem het om die

kwekelinge in diens te plaas.

6.16.4 Sodra goedgekeurde werkgewers vir hierdie kwekelinge gevind is, word die distrikskantoor, in wie se inspektoraat die kwekelinge hul intensiewe opleiding ontvang het, van alle tersaaklike inligting betreffende die werkgewers waar kwekelinge hul indiensopleiding kan voortsit, verwittig.

#### 6.17 Aanwysingskennisgewings

6.17.1 Sodra 'n kwekeling by 'n werkgewer diens aanvaar het, word 'n aanwysingskennisgewing ingevolge die bepalings van artikel 30(2) en (3) van die Wet, namens die Minister, op die kwekeling sowel as sy werkgewer bestel, - waarin die volgende inligting aangedui moet word:

- (a) Werkgewer se naam en adres.
- (b) Die kwekeling se voorletters en van.
- (c) Korrekte ambagsbenaming van die ambag waarin die kwekeling opgelei sal word.
- (d) Aanvangs- en beëindigingsdatum van die kwekeling se indiensopleidingstydperk.
- (e) Opleidingskedisule betreffende die kwekeling se ambag, soos voorgeskryf in die leervoordes vir vakleerlingskap van die betrokke nywerheid waarin die kwekeling se werkgewer geregistreer is.
- (f) Die minimum skaal waarteen die kwekeling gedurende sy leertyd besoldig sal word.

6.17.2 Indien 'n kwekeling vanaf een werkgewer na 'n ander oorgeplaas word, moet 'n vars aanwysingskennisgewing op hom sowel as sy nuwe

werkgewer bestel word (artikel 30(4) van die Wet).

6.17.3 Sodra 'n aanwysingskennisgewing op 'n kwekeling en sy werkgewer bestel word moet 'n afskrif van die oorspronklike aan die distrikskantoor, in wie se inspektoraat die sentrum geleë is waar die kwekeling sy intensiewe opleiding ontvang het, vir notering en liassering gestuur word.

6.18 Ontslag van 'n Kwekeling

6.18.1 Die staking van 'n kwekeling se opleiding tydens sy intensiewe opleiding by die sentrum of tydens sy indiensopleidingstydperk by 'n werkgewer kan ingevolge artikel 30(4) van die Wet, weens wangedrag, drosting, kriminele oortreding, of 'n ander dergelike rede oorweeg word.

6.19 Toelaes en Gereedskap

6.19.1 Die Minister van Mannekrag, in oorleg met die Minister van Finansies

bepaal van tyd tot tyd welke toelaes en minimum lone aan die betrokke nywerhede, bepaal van tyd tot tyd welke toelaes en minimum lone aan kwekelinge betaal sal word tydens hul leertyd.

Die toelaes betaalbaar aan kwekelinge tydens hul intensiewe opleidingsperiode word in die Staatskoerant gepubliseer.

Hierdie toelae word van tyd tot tyd hersien en beamptes moet hul op hoogte hou in hierdie verband.

6.19.2 Na voltooiing van die intensiewe opleiding van twaalf maande

by 'n sentrum, sal 'n kwekeling, sodra hy by 'n goedgekeurde werkgewer in diens geplaas is, teen die ondergemelde minimum lone\* deur sy werkgewer vergoed moet word:

	Bou- en Motornywerheid	Metaalnywerheid
Eerste ses maande	R66 per week	R110 per week
Tweede ses maande	R69 per week	R115 per week
Derde ses maande	R72 per week	R120 per week
Vierde ses maande	R75 per week	R125 per week

\* Hierdie lone word tans hersien.

16.19.3 Met die aanvang van die opleidingstydperk, sal 'n kwekeling drie oorpakke en 'n gereedkaphouer ontvang en by voltooiing van sy intensiewe opleiding aan 'n sentrum sal 'n stel gereedskap wat nodig is vir die beoefening van die ambag waarin hy opleiding ontvang, aan hom voorsien word.

16.19.4 Die Direkteur-generaal: Mannekrag behou 'n pandreg op die drie oorpakke, gereedskaphouer en gereedskap wat aan 'n kwekeling voorsien is totdat hy sy opleiding ingevolge die bepalings van die Wet voltooi het.

16.19.5 Indien 'n kwekeling om een of ander rede nie die voorgeskrewe opleiding voltooi nie, is hy verplig om die aankoopprys van die drie oorpakke en gereedskap aan die Direkteur-generaal: Mannekrag terug te betaal teen 8% rente op sy afnemende saldo. Indien 'n kwekeling in gebreke bly om die aankoopprys van genoemde items en die voorgeskrewe rente daarop te betaal, is die Direkteur-generaal: Mannekrag geregtig om die items na goeë dunde uit die hand of by wyse van

h openbare veiling te laat verkoop sonder h regsdeding en om die netto opbrengs teen die kwekeling as skuld te verreken.

6.20 Afskrywing van Onverhaalbare Skuld

6.20.1 Die afskrywing van onverhaalbare skuld sal deur Hoofkantoor afgehaal word indien h distrikskantoor kan sertifiseer dat al die bepalings van Tesourie-instruksie 0301(11) nagekom is.

6.21 Spoorwegorders

6.21.1 Spoorwegorders word aan kwekelinge voorsien om -

- (a) h voornemende kwekeling in staat te stel om h distrikskantoor vir keuringsdoeleindes te besoek;
- (b) na en van h opleidingsentrum te reis vir die doel van intensiewe opleiding en verdere indiensopleiding by h goedgekeurde werkgewer;
- (c) in die geval van h oorpasing van een werkgewer na h ander te reis, indien dit nodig is om van h trein of padmotordiens gebruik te maak;
- (d) indien h kwekeling om die een of ander rede uit die skema ontslaan word op h plek wat nie sy normale woonplek is nie, hom in staat te stel om na sy tuiste terug te keer;
- (e) gedurende tye waarin dit nodig mag wees om die opleidingsentrum vir vakansiedoeleindes te sluit, h kwekeling in staat te stel om sy gewone verblyfplek te besoek en na die sentrum terug te keer, en
- (f) kwekelinge, vir die doel van die afneem van finale ambagstoetse, in staat te stel om na en van die toetssentrum te reis.

- 6.22 Kwalifiserende ambagstoetse en hertoetse
- 6.22.1 n Kwekeling wat op die peil van die Nasionale Tegniese Sertifikaat, Deel II (NTS II) of hoër, geslaag het in die teorie van die ambag waarin hy opleiding ontvang, mag n kwalifiserende ambagstoets na twaalf maande indiensopleiding by n goedgekeurde werkgewer aflê.
- 6.22.2 n Kwekeling wat nie beskik oor die kwalifikasie hierbo gemeld nie, sal eers kwalifiseer om n ambagstoets na 18 maande indiensopleiding aan te durf.
- 6.22.3 Indien n kwekeling n ambagstoets druipe kwalifiseer hy ingevolge artikel 30(6)(b) van die Wet om n verdere toets binne ses maande weer af te lê, desondanks die simbool wat hy in sy vorige toets behaal het. Kwekelinge wat hul ambagstoets met n D+ of D-simbool gedruip het mag ingevolge n toegewing deur die Registrateur van Mannekragopleiding toegelaat word om n verdere toets na slegs 3 maande aan te durf.
- 6.22.4 Sodra n kwekeling sy opleidingstydperk voltooi het sender om n ambagstoets te slaag word Hoofkantoor /daarvan verwittig sodat sy kwekeling sertifikaat ingevolge artikel 30(7) aan hom uitgereik word.
- 6.23 Reis- en Verblyfkoste
- 6.23.1 Ingevolge klousule 5 van Goewermentskehnisgewing R550 van 28 Maart 1980 voorsien die Direkteur-generaal: Mannekrag n kwekeling van n retoerspoorwegkaartjie om sy ambagstoets by S O V T te gaan aflê en betaal aan hom n verblyftoelae teen n skaal wat deur die Minister van tyd tot tyd bepaal word.

HOOFSTUK 7

7. TRAINING SCHEMES IN TERMS OF SECTION 48 OF THE LABOUR RELATIONS ACT, 1956 (ACT 28 OF 1956)

7.1 Whilst training schemes established in terms of the Labour Relations Act are not quite relevant they are dealt with since they are similar to schemes established in terms of section 39(4) of the Manpower Training Act.

7.2 The Steel and Engineering Industries Federation of South Africa (SEIFSA) proposed a scheme designed to stimulate the training of apprentices by means of a levy system. The proposal was prompted by the actions of certain employers who contributed nothing towards the training of skilled labour but who merely cashed in on the know-how of others who trained staff at great expense. In principle, the National Apprenticeship Board was favourably disposed towards the Federation's proposal and appointed a special subcommittee to investigate and report on the matter. A study of the training schemes that were applicable, inter alia, in the United Kingdom was made and the finding was that those training schemes were aimed solely at enabling industries or groups of industries to establish training boards and to impose levies on employers, and that such matters could be dealt with adequately under the Apprenticeship Act, 1944, and the Industrial Conciliation Act, 1956. On the basis of these findings the National Apprenticeship Board recommended, inter alia, that industrial councils should, by means of their agreements, take the initiative of introducing and financing training schemes according to their requirements. As apprenticeship training was confined to certain activities only it was also recommended that

bedrag is huidig op 34 sent per uur vasgestel.

6.24 Terugbetaling van verdere lone

6.24.1 Die bedrag van die loon wat 'n kwekeling werklik verloor, reistyd ingesluit, terwyl hy die kwalifiserende ambagstoets aflê, moet aan hom terugbetaal word. 'n Eis om terugbetaling van die verlore loon moet gestaaf word deur 'n sertifikaat van die werkgewer van die kwekeling, waarin die werklike loon aangedui word wat hy verloor het in sy afwesigheid om die ambagstoets te gaan aflê.

6.25 Statistiek

Altesaam 410 kwekelinge het in 1983 by die vier bestaande sentrums wat ingevolge die Wet op Mannekragopleiding ingestel is, met intensiewe ambagsmanopleiding begin. Altesaam 124 van die kwekelinge wat kursusse in die jare tot en met 1983 gevolg het en wat reeds met hul indiensopleiding by goedgekeurde werknemers besig was, het gedurende die jaar ambagsmanstatus verwerf deur in die voorgeskrewe ambagstoetse te slaag, terwyl 82 ambagsertifikate deur die Registrateur van Mannekragopleiding uitgereik is aan kwekelinge wat hul opleiding met verloop van tyd voltooi het. Die getal kwekelinge wat sedert die instelling van die verskillende opleidingsentrums ambagsmanstatus verwerf het, het aan die einde van die jaar op 3 662 te staan gekom. Verdere besonderhede word in Tabel 4.8 verstrek.

industries should be prevailed upon to extend training schemes to all spheres of employment.

7.3 While the special committee appointed by the National Apprenticeship Board was conducting its investigation into the apprenticeship system, the shortage of skilled manpower was also debated in Parliament during 1969 when a private motion was introduced by a member of the Opposition. The "Manpower Training Bill" which was debated on that occasion was modelled in the main on the British Industrial Training Act of 1964. The motion was rejected by the Government, and during February 1970 the Industrial Conciliation Amendment Bill was introduced by the then Minister of Labour. This measure was adopted by Parliament and in terms thereof provision was made for the introduction of training schemes under the industrial council system. The amending legislation also provided for the introduction of training schemes in unorganised industries, i.e. where no industrial councils were in existence.

7. The administration of a training scheme is vested in a body established by the relevant industrial council, or, where no industrial council is in existence, in a body established by the group association of employers who have arrived at the scheme. A training scheme established in terms of the Act must provide for a fund and for the payment of contributions to that fund. The agreements providing for training schemes are declared binding by the Minister of Manpower by notice in the Government

Gazette and have the force of law. All these schemes qualify for tax concessions in terms of the Income Tax Act, 1962.

7.5 Training schemes in terms of the Act have been established by the following organisations:

- (i) The Steel and Engineering Industries Federation of South Africa (SEIFSA);
- (ii) the Building Industries Federation of South Africa (BIFSA);
- (iii) the National Industrial Council of the Printing and Newspaper Industry;
- (iv) the Furniture Industry Training Board;
- (v) the Industrial Council for the Motor Transport Undertaking (Goods);
- (vi) the South African Motor Industry Employers' Association;
- (vii) the Industrial Council for the Retail Meat Trade (Witwatersrand);
- (viii) the Industrial Council for the Clothing Industry (Cape);
- (ix) the Transvaal Electrical Contracting Industry;
- (x) Jewellery Industry

## 7.6 SEIFSA SCHEMES

7.6.1 The Metal and Engineering Industries Education and Training Fund Industrial Council Agreement applies to all employers in the

metal industries. The primary object of the Fund is the payment of grants to those employers who undertake the training of apprentices, technicians and certain other categories of labour and the Fund also acts as an incentive for the engagement and training of such persons. The grants paid out are tax free and the levies are deductible expenses for income purposes.

7.6.2 The SEIFSA Technological Fund Industrial Council Agreement similarly applies to all employers in the metal industries. The Fund provides for bursaries to selected students enrolling at colleges for advanced technical education for the National Certificate/Diploma for Technicians, the National Diploma in Electronic Data Processing and Systems Analysis, the National Diploma in Cost Accounting, the National Certificates in Supervisory Management and Welding Technology. Bursaries are also made available to selected students enrolling for university degree courses in engineering and commerce or for the master of business administration degree besides which a post-graduate overseas research scholarships also available.

7.6.3 The Supplementary Industrial Council Agreement provides for Black workers to be employed on certain selected operations when so authorised by the Industrial Council. This arrangement permits of the advancement of Black workers into categories of work carrying higher remuneration and responsibility.

7.6.4 During 1976 the Study and Action Committee and the Special Projects Labour Control Committee were established under the

auspices of the National Industrial Council for the Iron, Steel, Engineering and Metallurgical Industries. The Committees were established with a view to dealing with the exceptional demand for labour on forthcoming projects of national importance. The object of this arrangement is that, where so authorised by the Council, Black workers may be employed on selected scheduled operations other than artisan's work. White, Coloured or Asian persons who are eligible for trade union membership may, if they are willing and suitable to be trained, also be trained or retrained for operations in the same or other trades requiring a higher degree of wider use of skills. The scheme applies to firms which are members of one of the employer organisations. The classes of work in which in-company training is offered varies, but is mainly in welding. The duration of the training period varies and no entrance qualifications are specified.

7.6.5 The Constructional Engineering Association, a member of SEIFSA and a party to the Industrial Council, has established programmes for the training of persons primarily in welding and in pipe assembly for projects of national importance. The training period will be 12 months, and upon completion thereof and provided the trainees are majors they may be nominated for contracts under the Journeyman Recognition Scheme. The costs of training are borne by employers and differ from firm to firm. Employers who do undertake such training qualify for grants.

7.6.6 The Journeyman Recognition Scheme, now known as the Atrami Scheme

(Artisan Training and Recognition Agreement for the Iron, Steel, Engineering and Metallurgical Industry,) which is embodied in an industrial council agreement, applies to majors (excluding Blacks) employed in the metal industries. Persons contracted in terms of the Scheme may be employed on artisan's work. The contract period is five years remission is granted for previous related service. Trainees receive artisan rates of pay while undergoing in-company training and the costs of training are borne by employers.

7.0.7 Grants are paid from the Metal and Engineering Industries Education and Training Fund to employers who undertake training under the Scheme.

7.6.8 The SEIFSA training schemes referred to above are financed by levies paid by employers in terms of the industrial council agreements published under the Labour Relations Act, 1956.

#### 7.7 BIFSA SCHEMES

7.7.1 The Building Industries Federation (South Africa) administers two training funds, viz, the National Development Fund for the Building Industry and the Building Industries Recruitment and Training Fund.

7.7.2 The National Development Fund for the Building Industry.

7.7.2.1 The objects of this Fund are, inter alia -

- (a) to promote education within the Industry by providing facilities for academic, scientific and technical training by means of grants-in-aid to universities and other approved educational institutions;
- (b) to introduce, independently or in collaboration with the Department of National Education and approved educational institutions, training courses for management, foremen and other personnel;
- (c) to promote and finance efforts aimed at securing the interests of the Industry on a long term basis by sponsoring detailed studies, inquiries or investigations in suitable directions in collaboration with interested bodies, institutions and organisations;
- (d) to recognise meritorious effort in the form of apprenticeship awards, bursaries for further education or such other means as may be deemed to be suitable to promote maximum achievement in the interests of the Industry;
- (e) to keep the skilled labour force informed of changing construction methods and techniques in the Industry to provide instruction and training by means of refresher courses to facilitate the adaptation of skills to such changing requirements and, where necessary, to extend facilities within the framework of this object to other

groups constituting the labour force;

- (f) to receive contributions, fees, donations and legacies for the purpose of furthering the objects detailed above, and to spend such funds in accordance with these objects;
- (g) to undertake or sponsor scientific investigations into the manpower requirements of the Industry;
- (h) to encourage the introduction of suitable building courses at technikons;
- (i) to establish degree courses in building at South African universities and to further such education by providing subventions, bursaries and grants; and
- (j) to sponsor overseas study tours and visiting fellowships.

7.7.3 Shortly after the establishment of this Fund detailed scientific investigations were conducted into the manpower structure and future manpower requirements of the Industry and the information thus obtained and subsequently updated has largely formed the basis on which requirement, educational and training policies were based. In 1964 the first B.Sc. course in building was introduced, and study facilities have since been extended to five other South African universities.

Approximately R510 000 has been spent on subventions to universities, scholarships and other promotional activities to

ensure the success of the scheme.

7.7.4 The Building Industries Recruitment and Training Fund

7.7.4.1 The objects of this Fund are, inter alia -

(a) to promote and finance the recruitment and training of labour at all levels in the building and allied industries; to give effect to the principles set out in the Industrial Conciliation Amendment Act, 1970, viz the training of employees in terms of schemes established by industrial council agreements; and

(b) to establish training centres and towards that end to borrow, invest or lend money for that purpose.

7.7.4.2 It is from this Fund that the training of artisans and operatives is sponsored. The on-site part of the training and qualifying trade testing is done in close collaboration with the industrial council for the area in which the trainee completes his training. Training under a learnership scheme is offered to bricklayers, carpenters and plasterers. The minimum qualifications for acceptance as a candidate under the scheme are 19 years (maximum 40 years) and a Std 6 school certificate. The training period is 18 months, of which the first 14 weeks takes place at a BIFSA Training Centre under the guidance of competent instructors and the rest of the time on site with an approved building contractor. Trainees are remunerated by BIFSA while undergoing training and accommodation is provided for those who do not live in Johannesburg.

7.8 PRINTING AND NEWSPAPER INDUSTRY

7.8.1 The Training Schemes Fund of the National Industrial Council of the Printing and Newspaper Industry of South Africa came into operation on 1 January 1973. The Fund derives its income from contributions paid by employers in respect of certain categories of employees. The purpose of the Fund is to make certain refunds to employers in respect of apprentices who attend block release classes. All duly indentured apprentices in the Industry are required to attend block release classes over a period of three years at the various technikons and technical institutes in the major centres and are required to write examinations at the end of each block in accordance with prescribed courses of study, depending on the trades in which they are indentured. The duration of block attendance classes is 11 weeks per annum.

7.9 FURNITURE INDUSTRY

7.9.1 A training scheme is administered by the Furniture Industry Training Board. The Training fund derives its income from levies paid by employers in respect of certain categories of employees. Training is offered in all occupations and classes of work as prescribed in the industrial council agreement, as well as the training of management personnel, viz, sales managers and marketing and production managers.

7.10 MOTOR INDUSTRY

7.10.1 The South African Motor Industry Employers' Association has two

funds, viz the Motor Industry Development Fund in terms of which semi-skilled Blacks are being trained under the Black Employees In-Service Training Act, 1976, and the Automotive Engineering Development Fund in terms of which apprentices and operators are being trained.

7.11 RETAIL MEAT TRADE (WITWATERSRAND)

7.11.1 The Industrial Council for the Retail Meat Trade (Witwatersrand) controls a training scheme for meat cutting technicians. Individual employers undertake the Training, which is of 12 months duration, but trainees have to attend a training course of 13 weeks at the Johannesburg Technical College. At the end of the training period trainees are trade tested by examiners appointed by the Council from among its members.

The scheme is financed from levies paid by employers to the Industrial Council.

7.12 CLOTHING INDUSTRY (CAPE)

7.12.1 The Industrial Council for the Clothing Industry (Cape) controls a training scheme in respect of machinists, supervisors/instructresses and designers. The training period for sewing machinists and designers is six weeks, for supervisors/instructresses four weeks and for buttonhole machinists two weeks.

During 1977 manufacturers in the main garment manufacturing areas, viz Cape Town, Johannesburg and Durban, had discussions on the establishment of a national training board with a view to

ensuring overall control over all aspects of training of the clothing industry in South Africa. As a result of these discussions, agreements were published in terms of which employers in the above-mentioned areas contribute 10c per employee per week to the National Training Board.

7.13 CLOTHING INDUSTRY (TRANSVAAL)

7.13.1 The Industrial Council for the Clothing Industry (Transvaal) submitted a memorandum on the training conducted at the Training College for the Clothing Industry (Transvaal), which, however, closed at the end of October 1977. Since that date all training for the Industry has been undertaken by the Clothing Industry Training Board established by the National Clothing Federation of South Africa.

7.14 CLOTHING INDUSTRY TRAINING BOARD

7.14.1 The Clothing Industry Training Board is being financed by clothing manufacturers covered by industrial council agreements in the Transvaal, Cape and Natal and the contribution levied on employers amounts to 15c per worker per week. Prior to October 1977 the scheme was financed mainly by an equal weekly contribution by employers and employees and, in addition, by course fees paid by students and donations of machinery and equipment by employers and donations in cash.

The nature and scope of the training, including the training period, cover a wide field. Initially the main objectives were to train White supervisors and Coloured and White machinists or

to retrain workers with a view to improving their productivity. However, the training of supervisors and machinists was a complete failure since very few candidates could be recruited. During 1969 the supervisors' course was changed and students whose education was at matriculation level were recruited with a view to training such entrants as future production managers and designers. The change proved to be a success. The other training courses offered at the College before it closed were as follows:

(i) Craft and Technician Training. The purpose of this courses, which extended over 16 months' full-time training, was designed for middle-management personnel.

(ii) Supervisors' courses (evenings). As already stated, the full-time training of supervisors was abandoned and consequently a part-time course was introduced, to be conducted during afternoons over 16 weeks.

(iii) Preliminary Pattern Making and Garment Construction. The course was designed to assess students' suitability for full courses in pattern making and garment construction and was presented after working hours for 10 weeks.

(iv) First and Second Year Pattern Making and Grading courses (ladies' and men's clothing). First and Second Year Garment Construction courses (ladies' and men's clothing), Work Study, Factory Organisation and Management courses, Textile courses and First and Second Year Sewing Machine Mechanics courses were presented for one evening (2 hours) per week and the total period of attendance for each of the respective courses was 80 hours.

7.15 MOTOR TRANSPORT UNDERTAKING (GOODS)

7.15.1 The Drivers Training scheme was established under the auspices of the Industrial Council for the Motor Transport Undertaking (Goods) with a view to meeting the growing needs of the professional haulier industry on the Witwatersrand, especially in so far as driver efficiency, fleet misuse, cutting of accident costs, combating rising insurance rates and the promotion of road safety were concerned. Training is confined to light vehicle retraining courses, heavy and extra heavy vehicle retraining courses, drivers training, instructor tuition and conversion training (i.e elevation from one licence class to the next).

HOOFSTUK 8

8.0 TRAINING SCHEMES IN TERMS OF SECTION 39(4) OF THE MANPOWER

8.1 TRAINING ACT, 1981

8.1.1 CIVIL ENGINEERING INDUSTRY

The purpose of the training scheme that came into operation on 1 January 1973 in terms of the now repealed section 48A of the Labour Relations Act, 1956. The scheme was established to encourage practical interest in the education, training and employment of all persons employed to educate and train employees. The nature and scope of the scheme falls into five categories:

(i) Courses run centrally by the Training Board in each of the main centres at which specialised training courses are provided for instructors, training officers and management and supervisory personnel;

(ii) package courses developed by the Training Board to cover all general civil engineering tasks at operation and construction hand level;

(iii) in-company courses developed by employers to meet their own training needs;

(iv) national courses for technicians and apprentices; external courses in first aid, safety, etc; certain correspondence courses covering highway engineering, quantity surveying, etc; and

(v) training material for use at group training centres established under the Manpower Training Act, 1981. Courses in construction management have also been developed in collaboration with BIFSA for two universities. Assistance has also been rendered to technikons with a view to developing syllabuses for utilisation in the training of technicians.

## 8.2 BUSINESS EQUIPMENT UNDERTAKING

8.2.1 The Business Equipment Association Training Scheme was established in 1973 and its objects are to create a pool of skilled manpower to meet the Industry's requirements and to apportion the costs of training more equitably among employers in the Industry. The nature and scope of the training provided by the Scheme covers in-house training carried out by employers in the Industry, which can be defined as basic technical training encompassing knowledge, skills and techniques up to what is termed specific product training. The duration of in-house basic training courses varies but is generally from two to four weeks. The Scheme also comprises training courses at technikons for

Whites and at in-service training centres established in conjunction with the Department of Education and Training, for Blacks. The duration of these training courses is 12 weeks.

### 8.3 BIFSA SCHEME

8.3.1 The BIFSA scheme that was established in terms of the now repealed section 48A of the Labour Relations Act, 1956, is deemed to be a scheme in terms of section 29(4) of the Manpower Training Act, 1981. The Scheme is the same as that established under section 48 of the Labour Relations Act and covers a number of magisterial districts which are not subject to industrial council agreements

### 8.4 MINING INDUSTRY

8.4.1 A training scheme for the Mining Industry was published under Government Notice R.1134 of 29 May 1981. The scheme was arrived at by the Mining Industry Engineering Trades Traububg Board. The objects of the Fund are -

(1) to further the objectives of the Mining Industry Engineering Trades Training Board, which are as follows:

(a) To monitor the selection and promote the engagement of apprentices in the Mining industry;

(b) to investigate, make recommendations on and, if agreed, monitor the introduction of a competence-based instruction system for the training of apprentices in the Mining Industry;

(c) to investigate and monitor the specification of performance standards in training curriculae;

(d) to liaise with the Central Organisation for Trade Testing through the Department of Manpower Utilisation and the Department of National Education to ensure that trade tests are compatible with the prescribed performance criteria and that the process of trade testing is conducted on an educationally sound basis;

(e) to introduce and monitor the certification of trainers in the Industry's training school;

(f) to introduce, monitor and issue certificates for the recognition of practical training and theoretical courses undertaken by apprentices;

(g) to make recommendations on the elevation of the status of the artisan in mining engineering since such status should be commensurate with the value of the work he performs;

(h) to liaise with other apprentice training organisations to ensure that the Mining Industry is keeping pace with new developments in the apprentice training field; and

(i) to investigate the shortage of skilled engineering personnel in industry in South Africa and the Mining Industry in particular, and to study and recommend methods of overcoming such shortages through adequate training methods;

(2) to encourage practical interest in the education, training and employment of employees in technical engineering fields in the Industry;

(3) to publicise vocational opportunities offered by the Industry;

(4) to provide incentives to employers in the Industry by way of grants, subsidies or other financial assistance for the education and training of employees;

(5) to receive moneys for the purpose of furthering the objects detailed herein and to utilise such moneys in accordance with the objects and provisions of this Scheme;

(6) to borrow, invest, lend, subscribe, spend or donate money for the furtherance of these objects; and

(7) to do all such things as may be necessary or expedient to achieve the aims set out above: Provided that the objects detailed herein shall be interpreted with the aim of securing benefits for the Industry as a whole.

10. DEPARTMENTAL INDUSTRIAL TRAINING CENTRES IN WHITE AREAS AND ARTISAN TRAINING IN INDEPENDANT AND SELF-GOVERNING STATES

10.1 As a result of the approved recommendations of the Interdepartmental Committee on In-Service Industrial Training of Black Persons in White Areas (Van Zyl Committee) provision is made at Departmental industrial training centres of the Department of Education and Training for pre-in-service industrial training. These centres erected in densely populated urban, Black residential areas near all the most important industrial areas in the country. These centres constituted part of the junior secondary education programme of the Department of Education and Training. They serve as an extension of the existing higher primary and junior secondary schools. Pupils in Standards 5, 6, 7 and 8 are enabled to attend industrial training sessions of 2 to 2½ hours once a week.

10.2 Eight centres have been built and fully equipped at a total cost of R2 720 000, at the following places:

- (i) Molapo ..... (Soweto)
- (ii) Orlando ..... (Soweto)
- (iii) Sebokeng ..... (Vaal Triangle)
- (iv) Imbali ..... (Pietermaritzburg)
- (v) Lamontville ..... (Durban)
- (vi) New Brighton ..... (Port Elizabeth)
- (vii) Mamelodi ..... (Pretoria)
- (viii) Katlehong ..... (Natalspruit)

The following five industrial subjects are offered at each centre: Electrical work, bricklaying, woodwork and plastic work, metalwork and welding.

10.3 SECONDARY TECHNICAL EDUCATION

10.3 According to the Department of Education and Training technical education and trade training are structured differently, have different aims and should not be confused with each other. The following brief description of each of these two very distinct types of education should assist the reader to differentiate between them.

- (a) During a trade training course a pupil devotes 32 of the 37 hours allocated per week to trade theory and practical work. The remaining five hours are spent on Technical Drawing and Religious Education.

(b) In secondary technical education approximately 7 out of 31 hours per week are devoted to workshop practice and theory. This leaves 24 hours for the technical school subjects, viz Languages, Mathematics, Science, Technical Drawing, Religious Education and Music.

10.3.2 The main difference lies in the fact that the vocational School pupil receives intensive trade training whereas his counterpart in the secondary technical school spends not more than one sixth of his time on workshop practice and theory. It should also be borne in mind that the main aim of a trade/vocational school is to mould prospective artisans whereas secondary technical training primes its pupils for advanced technical or university training. A technical Std 8 course covers a period of three years and the Senior Certificate an additional two years. The curriculum includes subjects such as:

religious education,  
singing and music,  
vernacular,  
Afrikaans  
English  
mathematics,  
general science/physical science and  
technical drawing

The curriculum includes theory and practice of one of the following subjects:

Building Construction,  
Woodwork,  
motor mechanics,  
welding and metalwork,  
electricians, and  
fitting and turning,  
plumbing and sheet-metal work,  
bricklaying and plastering,  
electronics,  
motor body repairs.

#### 10.4 TRADE TRAINING

##### 10.4.1 TRADE COURSES OFFERED

10.4.1.1 Training courses in thirteen different trade directions are offered at seventeen Technical Institutes and secondary schools with a technical section attached, throughout South Africa. Students are trained in the basic skill of the trade direction of their own choice. The training programme involves both practical work and theoretical instruction, with the ultimate goal of attaining the National Technical Certificate (NTC).

The trade theory syllabi for the National Technical Certificate were introduced at all Technical Institutes as from 1978. These syllabi are used throughout South Africa. This means that those who pass the NTC examinations will attain a certificate which is nationally recognised.

10.4.1.2 Practical syllabi correlating with the relevant theoretical syllabi were drafted to ensure that students receive the correct practical training. Besides trade theory and the correlated practical instruction students also receive tuition in Technical Drawing or Building Drawing at the appropriate NTC-level. Students who have passed Mathematics and/or General Science at the Std 7 (Form II)-level may continue with those subjects at certain Technical Institutes on the NTC-level. Recognition is given for each subject passed and in this way subject successes may be accumulated and thereby a full NTC-group certificate can be obtained.

10.4.1.3 Having completed a trade course, a student is required to undergo further in-service training in order to qualify for admission to a trade test for full artisanship, depending on the relevant legislation.

	Course duration
1. Carpentry, joinery and cabinet-making	2 years
2. Concreting, bricklaying and plastering	2 years
3. Plumbing, drainlaying and sheet-metal work	2 years
4. Electrical work	3 years
5. Welding and metal work	2 years
6. Motor mechanics	3 years
7. Motor-body repairman's course	2 years
8. Upholstery and motor trimming	2 years
9. Painting and glazing	2 years
10. Leather work	2 years
11. Tailoring	3 years
12. Watchmaking	3 years
13. Fitting and turning	3 years

10.4.1.4 The following are the admission requirements for the above courses:

- (a) With the exception of Motor mechanics, Electrical work, Watchmaking and Fitting and turning, the admission requirements is a minimum of Std 7 but preferably Std 8.

- (b) For Motor mechanics, Electrical work, Matchmaking and Fitting and turning the minimum requirement is Std 8.
- (c) Mathematics as a pass subject at Std 8 level is a further requirement with regard to Fitting and turning.

10.5 PRE-EMPLOYMENT TRAINING

10.5.1 It might be mentioned that although the primary function of Technical Institutes is to meet the need for pre-employment training, arrangements can also be made for theoretical training on a group release basis if the need for such training in a particular area is identified. Industrialists who wish to have theoretical courses organised at Technical Institutes, should discuss the question of indentureship in the first instance with the Department of Manpower.

10.6 DIE KOÖRDINERENDE KOMITEE VIR TEGNIESE EN AMBAGSOPLEIDING IN TUISLANDE EN GRENSGEBIEDE (HARTSHORNE KOMITEE)

10.6.1 Teneinde sy beplanning van Ambags- en tegniese onderwys vir die tuislande op wetenskaplike wyse te verantwoord, het die "Hartshorne-komitee" gebruik gemaak van die dienste van 'n Werkskomitee onder voorsitterskap van BENBO.

10.6.2 Benewens ander instansies wat op die werkskomitee verteenwoordig was, was veral die R.G.N. en BENBO belas met die navorsingswerk om te bepaal welke soort van opleiding in bepaalde gebiede onderneem moes word. In ooreenstemming met die beroepsbehoefte wat deur die navorsers geïdentifiseer was, het die "Hartshornekomitee" oor die gewenste prioriteite adviseer.

10.6.3 Navorsing in al die tuislande is gedoen oor die volgende bedryfssektore:

- (a) die Vervaardigingssektor;
- (b) die Bou- en konstruksiesektore;
- (c) die Mynbedryf;
- (d) die Handel en diensnywerhede;
- (e) Vervoer en kommunikasie; en
- (f) die Landboubedryf;

10.6.4 As gevolg van die navorsing het die volgende die lig gesien:

die opleiding van toesighouers en voormanne vir nyweraars;

die opleiding van vragmotorbestuurders

die opleiding van ambagspesialiste

hoëvlak handvaardigheidsopleiding by ad-hoc staatsnywerheidskole;

opleiding van operateurs in verskeie bedryfsrigtings;

opleiding van faktotums;

aanlegtoetse by ad-hoc staatsnywerheids- en ambagskole.

10.7 APPRENTICESHIP LEGISLATION IN SELF-GOVERNING AND INDEPENDANT STATES

10.7.1 Bophuthatswana Apprenticeship Act, 1973

10.7.2 Ciskei Apprenticeship Act, 1973

10.7.3 Transkei Apprenticeship Act, 1974

10.7.4 Gazankulu Apprenticeship Act, 1974

10.7.5 Lebowa Apprenticeship Act, 1979

10.7.6 Kwa-Zulu Apprenticeship Act, 1978

BIBLIOGRAPHY

BOOKS

DE KOCK, A: INDUSTRIAL LAWS OF SOUTH AFRICA, FIRST EDITION, 1956, JUTA & CO., LIMITED, CAPE TOWN, 1956.

SCHAEFFER, M., REGULATION OF EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL CONCILIATION IN SOUTH AFRICA, FOURTH EDITION, 1957, JUTA & COMPANY, LIMITED, CAPE TOWN 1957.

SCHAEFFER, M AND HEYNE, J.F.: INDUSTRIAL LAW IN SOUTH AFRICA, FIRST EDITION 1968, VAN SCHAIK J.L. LTD., PRETORIA, 1968.

WILLIE, G.: PRINCIPLES OF SOUTH AFRICAN LAW, FIFTH EDITION, 1961 FOURTH IMPRESSION, 1968, JUTA & CO., LIMITED, CAPE TOWN, 1968.

WILLIE G. AND MILLIN P.: MERCANTILE LAW OF SOUTH AFRICA, TENTH EDITION, 1941, HORTERS LIMITED, JOHANNESBURG, 1941.

REPORTS

ANNUAL REPORTS OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA.

REPORT OF THE INDUSTRIAL LEGISLATION COMMISSION, U.G. 37-1935, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA, 1935.

REPORT OF THE COMMISSION ON TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION, U.G. 65-1948, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA, 1948.

REPORT OF THE INDUSTRIAL LEGISLATION COMMISSION OF ENQUIRY, U.G. 62-1951, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA, 1951.

REPORT OF THE MINISTERIAL COMMITTEE ON APPRENTICESHIP SYSTEM REVISION, 1950, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA, 1950.

REPORT AND RECOMMENDATION OF THE NATIONAL APPRENTICESHIP BOARD IN REGARD TO A REVISION OF THE APPRENTICESHIP SYSTEM DEPARTMENT OF LABOUR, PRETORIA, 1960.

REPORT OF THE SUB-COMMITTEE OF THE COMMITTEE FOR THE BETTER UTILISATION OF MANPOWER, ON SKILLED MANPOWER NEEDS, 1976.

HOUSE OF ASSEMBLY DEBATES (HANSARD) 1922 TO 1983, GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA.

INTERDEPARTMENTAL COMMITTEE ON IN-SERVICE INDUSTRIAL TRAINING OF BLACK PERSONS IN WHITE AREAS (VAN ZYL COMMITTEE).

COMMISSION OF INQUIRY INTO LEGISLATION EFFECTING THE UTILISATION OF MANPOWER (RIEKERT COMMISSION).

COMMISSION OF INQUIRY INTO MATTERS RELATING TO THE COLOURED GROUP (THERON COMMISSION).

REPORT OF THE COMMITTEE OF INQUIRY INTO THE TRAINING AND RETRAINING REQUIREMENTS OF WHITES, COLOUREDS AND ASIANS IN INDUSTRY (NAUDÉ COMMISSION), 1976.

REPORT ON THE COMMISSION OF INQUIRY INTO LABOUR LEGISLATION (RP 38/1980), GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA.

REPORT BY THE NATIONAL MANPOWER COMMISSION.

#### ACTS

APPRENTICESHIP ACT, 1922 (ACT 26 OF 1922). APPRENTICESHIP AMENDMENT ACT, 1924 (ACT 15 OF 1924). APPRENTICESHIP AMENDMENT ACT, 1930 (ACT 22 OF 1930).

APPRENTICESHIP ACT, 1944 (ACT 37 OF 1944) AS AMENDED BY ACT 28 OF 1951, ACT 29 OF 1959 AND ACT 46 OF 1963).

MANPOWER TRAINING ACT, 1981 (ACT 56 OF 1981)..

MANPOWER TRAINING AMENDMENT ACT, 1983 (ACT 1 OF 1983).

HANDBOOKS

DEPARTMENTAL HANDBOOKS CONCERNING THE VARIOUS PROVISIONS OF THE MANPOWER TRAINING ACT, 1981.

DEPARTMENTAL DOCUMENTS

OFFICIAL POLICIES TO ALLEVIATE THE SHORTAGE OF SKILLED LABOUR.

"MYLPALE EN MIKPUNTE OP DIE ARBEIDSTERREIN".

MEMORANDUM ON THE TRAINING AND BETTER UTILISATION OF MANPOWER IN THE RSA.

INFORMATION ON TRADE TRAINING TECHNICAL TRAINING, ADVANCED TECHNICAL TRAINING AND INDUSTRIAL TRAINING PUBLISHED BY THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND TRAINING.

WET OP MAINTENANCEOPLEIDING, 1981  
 HANDBOOK TRAINING ACT, 1981  
 LIST OF DESIGNATED TRADES/LYS VAN AANGEWSE AMBAGTE  
 AEROSPACE INDUSTRY/LUGRUINNYWERHEID

16-6-1981

Trades designated by G.N. R.1945 of 25.10.74 (as applied by G.N. R.10 of 3.1.75) and G.N. R.1141 of 24.6.77 (as applied by G.N. R.1010 of 9.9.77)

Ambagte aangewys by G.K. R.1945 van 25.10.74 (soos toegepas by G.K. R.10 van 3.1.75) en R.1141 van 24.6.77 (soos toegepas by G.K. R.1010 van 9.9.77).

Minimum age: 16 years

Period of apprenticeship

Educational qualifications for commencing apprenticeship

Minimum leeftyd: 16 jaar

Leertyd

Opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerlingskap te begin

Trades

Trades	Period of apprenticeship	Educational qualifications for commencing apprenticeship
1. Aircraft Electrician (7)	4 years	Std 0
2. Aircraft Electronician (8)	4 years	Std 9 with Maths
3. Aircraft Engine Fitting (9)	4 years	Std 0
4. Aircraft Instrument Mechanician (10)	4 years	Std 0
5. Aircraft Maintenance Mechanician (11)	4 years	Std 0
6. Aircraft Radar Mechanician (13)	4 years	Std 0
7. Aircraft Radio Mechanician (14)	4 years	Std 0
8. Aircraft Radar/Radiotrician (15)	4 years	Std 9 with Maths
9. Aircraft Sheetmetal Working (12)	4 years	Std 0
10. Aircraft Spraypainting (17)	3 years	Std 0
11. Aircraft Welding (16)	3 years	Std 0
12. Airframe Fitting (6)	4 years	Std 0
13. Carpentry (26)	4 years	Std 0
14. Electrician (2)	4 years	Std 0
15. Electronics Mechanician (3)	4 years	Std 0
16. Electroplating (4)	3 years	Std 0
17. Fitter (Light Armament) (21)	4 years	Std 0
18. Fitting and Turning (22)	4 years	Std 0
19. Fitting (including Machining) (23)	4 years	Std 0
20. Machine Tool Setting (18)	4 years	Std 0
21. Millwright (Electro-Mechanician)(19)	4 years	Std 0
22. Pattern Making (20)	4 years	Std 0
23. Plating (24)	4 years	Std 0
24. Plastics and Fibreglass Working(25)	4 years	Std 0
25. Tool and Jigmaking (5)	4 years	Std 0
26. Turning (including Machining) (1)	4 years	Std 0

Ambagte

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerlingskap te begin
1. Draaiwerk (met inbegrip van masjienwerk)(26)	4 jaar	Std 0
2. Elektriesien (14)	4 jaar	Std 0
3. Elektronika-meganikus (15)	4 jaar	Std 0
4. Elektroplaatwerk (16)	3 jaar	Std 0
5. Gereedskap- en setmaatvervaardiging (25)	4 jaar	Std 0
6. Lugraampaswerk (12)	4 jaar	Std 0
7. Lugvaartuigelektriesien (1)	4 jaar	Std 0
8. Lugvaartuigelektroniesien (2)	4 jaar	Std 9 met Wisk.
9. Lugvaartuigenjnpaswerk (3)	4 jaar	Std 0
10. Lugvaartuiginstrumentmeganikus (4)	4 jaar	Std 0
11. Lugvaartuigonderhoudswerktuigkundige (5)	4 jaar	Std 0
12. Lugvaartuigplaatmetaalwerk (9)	4 jaar	Std 0
13. Lugvaartuig-radarmeganikus (6)	4 jaar	Std 0
14. Lugvaartuig-radiomeganikus (7)	4 jaar	Std 0
15. Lugvaartuig-radar/radiotriesien (8)	4 jaar	Std 9 met Wisk.
16. Lugvaartuigswaiswerk (11)	3 jaar	Std 0
17. Lugvaartuigverfspuitwerk (10)	3 jaar	Std 0
18. Masjiengereedskapopstelwerk (20)	4 jaar	Std 0
19. Meulmaker (elektro-meganikus) (21)	4 jaar	Std 0
20. Modelvervaardiging (22)	4 jaar	Std 0
21. Monteur (ligte wapentuig) (17)	4 jaar	Std 0
22. Pas- en draaiwerk (18)	4 jaar	Std 0
23. Paswerk (met inbegrip van masjienwerk) (19)	4 jaar	Std 0
24. Plaatwerk (23)	4 jaar	Std 0
25. Plastiek- en glasveselwerk (24)	4 jaar	Std 0
26. Timmerwerk (13)	4 jaar	Std 0

ANNEXURE A



**COAL MINING INDUSTRY/STEENKOOPLYWERING**

Trade designated by G.N. R.1615 of 19.8.77 (as applied by G.N. R.2213 of 28.10.77)

Ambagte aangewys by G.K. R.1615 van 19.8.77 (soos toegepas by G.K. R.2213 van 28.10.77)

Minimum age: 16 years  
Trade

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trade</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambag</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om vakleerlingskap te begin</u>
1. Electrician (1)	4 years	Std 7	1. Elektriesien (1)	4 jaar	Std 7
2. Fitter and Turner (2)	4 years	Std 7	2. Passer en draaier (2)	4 jaar	Std 7
3. Plater (Boilermaker) (3)	4 years	Std 7	3. Plaatwerker (Ketelmaker) (3)	4 jaar	Std 7

**DIAMOND CUTTING INDUSTRY/DIAMANTSLYPNIWERHEID**

Trades designated by G.N. R.60 of 15.1.71 (as applied by G.N. R.749 of 7.5.71)

Ambagte aangewys by G.K. R.60 van 15.1.71 (soos toegepas by G.K. R.749 van 7.5.71)

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trade</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambag</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om vakleerlingskap te begin</u>
1. Diamond Brilliandeering (1)	5 years	Std 8	1. Diamantbriljanteerwerk (1)	5 jaar	Std 8
2. Diamond Crossworking (2)	5 years	Std 8	2. Diamantkruiswerk (2)	5 jaar	Std 8
3. Diamond Cutting (4)	5 years	Std 8	3. Diamantsaagwerk (4)	5 jaar	Std 8
4. Diamond Sawing (3)	5 years	Std 8	4. Diamantsnywerk (3)	5 jaar	Std 8

**ELECTRICITY SUPPLY UNDERTAKING/ELEKTRISITEITSLIEWERINGSNIWERHEID**

Trades designated by G.N. R.1926 of 22.9.78 (as applied by G.N. R.2568 of 22.12.78) and amended by G.N. R.1218 of 13.7.80 (as applied by G.N. R.1747 of 22.8.80)

Ambagte aangewys by G.K. R.1926 van 22.9.78 (soos toegepas by G.K. R.2568 van 22.12.78) en gewysig by G.K. R.1218 van 13.7.80 (soos toegepas by G.K. R.1747 van 22.8.80)

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trade</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambag</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Automotive Electrician (9)	4 years	Std 7	1. Dieselwerktuigkundige (6)	4 jaar	Std 7
2. Blacksmith (3)	4 years	Std 7	2. Elektriesien (7)	4 jaar	Std 7
3. Bricklayer (6)	3 years	Std 7	3. Grofsmid (2)	4 jaar	Std 7
4. Bricklayer (Refractory) (7)	3 years	Std 7	4. Instrumentwerktuigkundige (Industrieel) (9)	4 jaar	Std 7
5. Carpenter and Joiner (16)	3 years	Std 7	5. Loodgieter (14)	3 jaar	Std 7
6. Diesel Mechanic (1)	4 years	Std 7	6. Messelaar (3)	3 jaar	Std 7
7. Electrician (2)	4 years	Std 7	7. Messelaar (vuurvaste stene) (4)	3 jaar	Std 7
8. Fitter and Turner (11)	4 years	Std 7	8. Modelmaker (12)	4 jaar	Std 7

	<u>apprenticeship</u>	<u>qualification for commencing apprenticeship</u>
9. Instrument Mechanician (Industrial)	4 years	Std 7
10. Motor Mechanic (10) (4)	4 years	Std 7
11. Painter and Decorator (13)	3 years	Std 7
12. Patternmaker (8)	4 years	Std 7
13. Plater (Boilermaker) (12)	4 years	Std 7
14. Plumber (5)	3 years	Std 7
15. Rigger (15)	3 years	Std 7
16. Welder (14)	4 years	Std 7

	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
9. Motorelektrisiën (1)	4 jaar	Std 7
10. Motorwerktuigkundige (10)	4 jaar	Std 7
11. Passer en draaier (8)	4 jaar	Std 7
12. Plaatwerker (Ketelmaker) (13)	4 jaar	Std 7
13. Skilder en Versierder (11)	3 jaar	Std 7
14. Sweiser (16)	4 jaar	Std 7
15. Takelaar (15)	3 jaar	Std 7
16. Timmerman en Skrynwerker (5)	3 jaar	Std 7

**EXPLOSIVES AND ALLIED INDUSTRIES/SPRINGSTOF EN VERWANTE NYWERHEDE**

Trades designated by G.N. R.1173 of 4.8.67 (as applied by G.N. R.1731 of 27.10.67). trades amended by G.N. R.1869 of 20.10.72 (as applied by G.N. R.2308 of 15.12.72) G.N. R368 of 25.2.83 as at 14.3.83.

Ambagte aangewys by G.K. R.1173 van 4.8.67 (soos toegepas by G.K. R.1731 van 27.10.67). Ambagte gewysig by G.K. R.1869 van 20.10.72 (soos toegepas by G.K. R.2308 van 15.12.72). G.K. R368 van 25.2.83 soos op 14.3.83

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>
1. Blacksmith (5)	4 years	Std 7
2. Boilermaker (9)	4 years	Std 7
3. Boilermaker/Welder (10)	4 years	Std 7
4. Bricklayer (Refractory and/or Chemical) (11)	4 years	Std 7
5. Chemical Plumber (including Sheet-metal Working) (1)	4 years	Std 7
6. Diesel Mechanic (2)	4 years	Std 7
7. Electrician (4)	4 years	Std 7
8. Fitter and Turner (12)	4 years	Std 7
9. Fitter (including Machining)(13)	4 years	Std 7
10. Instrument Mechanician (Process Control Systems) (8)	4 years	Std 7
11. Painter (14)	4 years	Std 7
12. Rigger (16)	3 years	Std 7
13. Turner (including Machining) (3)	4 years	Std 7
14. Welder (15)	4 years	Std 7
15. Woodmachinist (7)	4 years	Std 7
16. Woodworker (Carpentry and Joinery)(6)	4 years	Std 7

<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Chemiese loodgieter (met inbegrip van plaatmetaalwerk) (5)	4 jaar	Std 7
2. Dieselwerktuigkundige (6)	4 jaar	Std 7
3. Draaier (met inbegrip van masjinerie) (13)	4 jaar	Std 7
4. Elektrisiën (7)	4 jaar	Std 7
5. Grofsmid (1)	4 jaar	Std 7
6. Houtbewerker (timmer- en skrynwerk) (16)	4 jaar	Std 7
7. Houtmasjienwerker (15)	4 jaar	Std 7
8. Instrumentmeganikus (Prosesbeheerstelsels) (10)	4 jaar	Std 7
9. Ketelmaker/Sweiser (3)	4 jaar	Std 7
10. Ketelmakery (2)	4 jaar	Std 7
11. Messelaar (vuursteen en/of chemies) (4)	4 jaar	Std 7
12. Passer en Draaier (8)	4 jaar	Std 7
13. Passer (Met inbegrip van masjinerie)(9)	4 jaar	Std 7
14. Skilder (11)	4 jaar	Std 7
15. Sweiser (14)	4 jaar	Std 7
16. Takelaar (12)	3 jaar	Std 7

PORT ELIZABETH

Trades designated by OFS - G.N. R.793 of 10.5.68 (as applied by G.N. R.1510 of 30.6.68) PE - G.N. R.223 of 12.2.82 apply from 1.3.82

Ambagte aangewys by OVS - G.K. R.793 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K. R.1510 van 30.6.68) PE - G.K. No R223 van 12.2.82 toegepas vanaf 1.3.82.

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Cabinetmaker (5)	4 years	Std 7	1. Houtsneewerk (hand) (6)	4 jaar	Std 7
2. Framemaker (including chairmaking)(4)	4 years	Std 7	2. Meubelmasjienbewerker (3)	4 jaar	Std 7
3. Furniture Machinist (2)	4 years	Std 7	3. Meubelpoleerder (4)	4 jaar	Std 7
4. Furniture Polisher (3)	4 years	Std 7	4. Raammaker (met inbegrip van stoelmakery)(2)	4 jaar	Std 7
5. Upholsterer (6)	4 years	Std 7	5. Skrynerwerker (1)	4 jaar	Std 7
6. Woodcarver (Hand) (1)	4 years	Std 7	6. Stoffeerder (5)	4 jaar	Std 7

EAST LONDON/OOS LONDEN

Trades designated by G.N. R.391 of 14.3.69 (as applied by G.N. R.1191 of 11.7.69)

Ambagte aangewys by G.K. R.391 van 14.3.69 (soos toegepas by G.K. R.1191 van 11.7.69)

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling skap te begin</u>
1. Cabinetmaking (including chairmaking and framemaking) (4)	4 years	Std 6	1. Fineerwerk (5)	4 jaar	Std 6
2. Furniture Polishing (5)	4 years	Std 6	2. Houtsnwywerk (hand) (6)	4 jaar	Std 6
3. Furniture Wood Machining (3)	4 years	Std 6	3. Masjienbewerking van meubels (3)	4 jaar	Std 6
4. Upholstering (6)	4 years	Std 6	4. Meubelmakery (met inbegrip van stoelmakery en raammakery) (1)	4 jaar	Std 6
5. Veneering (1)	4 years	Std 6	5. Poleer van meubels (2)	4 jaar	Std 6
6. Woodcarving (Hand) (2)	4 years	Std 6	6. Stoffeerwerk (4)	4 jaar	Std 6

BLOEMFONTEIN

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship.</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Cabinetmaking (including veneering)(3)	4 years	Std 7	1. Houtsnwywerk (hand) (6)	4 jaar	Std 7
2. Framemaking (including chairmaking)(5)	4 years	Std 7	2. Masjienbewerking van meubels (3)	4 jaar	Std 7
3. Furniture Machining (2)	4 years	Std 7	3. Meubelmakery (met inbegrip van fineerwerk)(1)	4 jaar	Std 7
4. Furniture Polishing (4)	4 years	Std 7	4. Poleer van meubels (4)	4 jaar	Std 7
5. Upholstering (6)	4 years	Std 7	5. Raammakery (met inbegrip van stoelmakery)(2)	4 jaar	Std 7
6. Woodcarving (Hand) (1)	4 years	Std 7	6. Stoffeerwerk (5)	4 jaar	Std 7

CAPE DIVISION)/KAAPSE AFDELING

Trades designated by G.N. R.793 of 10.5.68 (as applied by G.N. R.1510 dated 30.8.68)

Ambagte aangewys by G.K. R.793 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K.R.1510 van 30.8.68)

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar  
Ambagte

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Cabinetmaking (4)	4 years	Std 7	1. Fineerwerk (7)	4 jaar	Std 7
2. Framemaking (including chairmaking)(6)	4 years	Std 7	2. Houtsnwywerk (8)	4 jaar	Std 7
3. Furniture Machining (3)	4 years	Std 7	3. Masjienbewerking van meubels (3)	4 jaar	Std 7
4. Furniture Polishing (5)	4 years	Std 7	4. Meubelmakery (1)	4 jaar	Std 7
5. Saw Doctoring (7)	4 years	Std 7	5. Poleer van meubels (4)	4 jaar	Std 7
6. Upholstering (6)	4 years	Std 7	6. Raammakery (met inbegrip van stoelmakery)(2)	4 jaar	Std 7
7. Veneering (1)	4 years	Std 7	7. Saagherstelwerk (5)	4 jaar	Std 7
8. Woodcarving (2)	4 years	Std 7	8. Stoffeerwerk (6)	4 jaar	Std 7

Trades designated by G.N. R.791 of 10.5.68 (as applied by G.N. R.2208 of 6.12.68)

NATAL

Ambagte aangewys by G.K. R.791 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K. R.2208 van 6.12.68)

Minimum age: 16 years

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling skap te begin</u>
1. Cabinetmaking (including veneering)(3)	4 years	Std 6	1. Houtsnwywerk (hand) (6)	4 jaar	Std 6
2. Framemaking (including the making of frames for chairs requiring upholstery) (5)	4 years	Std 6	2. Masjienbewerking van meubels (3)	4 jaar	Std 6
3. Furniture Machining (3)	4 years	Std 6	3. Meubelmakery (met inbegrip van fineerwerk)(1)	4 jaar	Std 6
4. Furniture Polishing (4)	4 years	Std 6	4. Poleer van meubels (4)	4 jaar	Std 6
5. Upholstering (6)	4 years	Std 6	5. Raammakery (met inbegrip van die maak van rame vir stoele wat gestoffeer moet word) (2)	4 jaar	Std 6
6. Woodcarving (Hand) (1)	4 years	Std 6	6. Stoffeerwerk (5)	4 jaar	Std 6

Trades designated by G.N. R.2057 of 20.12.79 (as applied by G.N. R.1021 of 16.5.80)

Minimum age: 16 years

<u>Trade</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>
1. Cabinetmaker (6)	3 years	Std 7
2. Framemaker (including chairmaking)(5)	3 years	Std 7
3. Furniture Machinist (2)	3 years	Std 7
4. Furniture Maker (3)	4 years	Std 0
5. Furniture Polisher (4)	3 years	Std 7
6. Upholsterer (7)	3 years	Std 7
7. Woodcarver (hand) (1)	3 years	Std 7

Ambagte aangewys by G.K. R.2057 van 28.12.79 (soos toegepas by G.K. R.1021 van 16.5.80)

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Ambag</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Houtsniewerker (hand) (7)	3 jaar	Std 7
2. Meubelmasjienbewerker (3)	3 jaar	Std 7
3. Meubelmaker (4)	4 jaar	Std 0
4. Meubelpoleerder (5)	3 jaar	Std 7
5. Raanmaker (met inbegrip van stoelmakery)(2)	3 jaar	Std 7
6. Skrynwerker (1)	3 jaar	Std 7
7. Stoffeerder (6)	3 jaar	Std 7

GOVERNMENT UNDERTAKINGS/STAATSONDERNEMINGS

Trades designated by G.N. R.1700 of 9.9.77 (as applied by G.N. R.2326 of 11.11.77)

Minimum age: 16 years

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>
1. Armament Fitter (47)	4 years	Std 7
2. Automotive Electrician (20)	4 years	Std 7
3. Automotive Machinist and Fitter (21)	4 years	Std 7
4. Blacksmith (10)	4 years	Std 7
5. Bricklayer (17)	3 years	Std 7
6. Carpenter (43)	3 years	Std 7
7. Carpenter and Joiner (44)	4 years	Std 7
8. Construction Plant Mechanic (40)	4 years	Std 7
9. Coppersmith (13)	4 years	Std 7
10. Diesel Fitter (1)	4 years	Std 7
11. Diesel Mechanic (2)	4 years	Std 7
12. Die Sinker and Engraver (40)	4 years	Std 7
13. Electrical Fitter (6)	5 years	Std 7
14. Electrical Wireman (5)	5 years	Std 7
15. Electrician (4)	5 years	Std 7

Ambagte aangewys by G.K. R.1700 van 9.9.77 (soos toegepas by G.K. R.2326 van 11.11.77)

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerlingskap te begin</u>
1. Dieselpasser (10)	4 jaar	Std 7
2. Dieselerktoigkundige (11)	4 jaar	Std 7
3. Draaier (met inbegrip van Masjinerie)(40)	4 jaar	Std 7
4. Elektriese (15)	5 jaar	Std 7
5. Elektriese Draadwerker (14)	5 jaar	Std 7
6. Elektroniese Passer (13)	5 jaar	Std 7
7. Elektronika-meganikus (16)	5 jaar	Std 7
8. Fyn Optikus (17)	4 jaar	Std 7
9. Gereedskap- en Setmaatmaker (47)	4 jaar	Std 7
10. Grofsmid (4)	4 jaar	Std 7
11. Instrumentmaker (20)	5 jaar	Std 7
12. Instrumentmeganikus (21)	5 jaar	Std 7
13. Kopersmid (9)	4 jaar	Std 7
14. Letterskilder (46)	3 jaar	Std 7
15. Loodgieter (36)	4 jaar	Std 7
16. Masjien- en Gereedskapsteller (23)	4 jaar	Std 7

Trades

Period of  
pr ice-  
dp educational  
qualification  
for commencing  
apprenticeship

Leertyd

Bedkundige  
kwalifikasies  
om met vak-  
leerlingskap  
te begin

16. Electronics Mechanician (7)	5 years	Std 7	17. Messelaar (5)	3 jaar	Std 7
17. Fine Optician (8)	4 years	Std 7	18. Meulmaker (Elektromeganies) (26)	5 jaar	Std 7
18. Fitter and Turner (24)	4 years	Std 7	19. Modelmaker (31)	4 jaar	Std 7
19. Fitter (including Machining) (25)	4 years	Std 7	20. Motorelektrisiën (2)	4 jaar	Std 7
20. Instrument Maker (11)	5 years	Std 7	21. Motorvoertuigmasjineerder en -passer (3)	4 jaar	Std 7
21. Instrument Mechanician (12)	5 years	Std 7	22. Motorwerktuigkundige (27)	4 jaar	Std 7
22. Joiner (39)	3 years	Std 7	23. Paneelklopper (met inbegrip van Spuitverfwerk) (30)	4 jaar	Std 7
23. Machine and Tool Setter (16)	4 years	Std 7	24. Passer en Draaier (18)	4 jaar	Std 7
24. Marine Fitter (36)	4 years	Std 7	25. Passer (met inbegrip van Masjinerie) (19)	4 jaar	Std 7
25. Marine Pipe Fitter (37)	4 years	Std 7	26. Plaatmetaalwerker (44)	4 jaar	Std 7
26. Millwright (Electromechanical) (18)	5 years	Std 7	27. Plaatwerker (33)	4 jaar	Std 7
27. Motor Mechanic (22)	4 years	Std 7	28. Plaatwerker/Ketelmaker (34)	4 jaar	Std 7
28. Moulder (46)	4 years	Std 7	29. Plaatwerker (met inbegrip van Swelwerk) (35)	4 jaar	Std 7
29. Painter and Decorator (38)	3 years	Std 7	30. Pleisteraar (32)	3 jaar	Std 7
30. Panelbeater (including Spraypainting) (23)	4 years	Std 7	31. Radio- en Televisiemeganikus (37)	5 jaar	Std 7
31. Patternmaker (19)	4 years	Std 7	32. Radiotrisiën (Oudio) (38)	5 jaar	Std 7
32. Plasterer (30)	3 years	Std 7	33. Radiotrisiën (Kommunikasie) (39)	5 jaar	Std 7
33. Plater (27)	4 years	Std 7	34. Seilmaker en Bekleder (42)	4 jaar	Std 7
34. Plater/Boilermaker (28)	4 years	Std 7	35. Skeepsbouer (43)	4 jaar	Std 7
35. Plater (including Welding) (29)	4 years	Std 7	36. Skeepspasser (24)	4 jaar	Std 7
36. Plumber (15)	4 years	Std 7	37. Skeepspyppasser (25)	4 jaar	Std 7
37. Radio and Television Mechanician (31)	5 years	Std 7	38. Skilder en Versierder (29)	3 jaar	Std 7
38. Radiotrician (Audio) (32)	5 years	Std 7	39. Skrynwerker (22)	3 jaar	Std 7
39. Radiotrician (Communication) (33)	5 years	Std 7	40. Stempelsnyer en Graveerder (12)	4 jaar	Std 7
40. Refrigeration Mechanician (45)	4 years	Std 7	41. Swelser (49)	4 jaar	Std 7
41. Rigger (42)	4 years	Std 7	42. Takelaar (41)	4 jaar	Std 7
42. Sailmaker and Upholsterer (34)	4 years	Std 7	43. Timmerman (6)	3 jaar	Std 7
43. Shipbuilder (35)	4 years	Std 7	44. Timmerman en Skrynwerker (7)	4 jaar	Std 7
44. Sheetmetal Worker (26)	4 years	Std 7	45. Verkoelingsmeganikus (40)	4 jaar	Std 7
45. Shopfitter (Wood) (49)	4 years	Std 7	46. Vormgieter (28)	4 jaar	Std 7
46. Signwriter (14)	3 years	Std 7	47. Wapenmonteur (1)	4 jaar	Std 7
47. Tool- and Jigsawer (9)	4 years	Std 7	48. Werktuigkundige (Aanlegmasjinerie) (8)	4 jaar	Std 7
48. Turner (including Machining) (3)	4 years	Std 7	49. Winkeluitruster (Hout) (45)	4 jaar	Std 7
49. Welder (41)	4 years	Std 7			

Cape Town/Kaapstad

Trades designated by G.N. R.53 of 12.12.73 (as applied by G.N. R.434 of 23.3.73) as amended from time to time.

Durban

Trades designated by G.N. R.2141 of 1.12.72 (as applied by G.N. R.524 of 5.4.73) as amended from time to time

East London/Oos-Londen

Trades designated by G.N. R.1972 of 29.10.76 (as applied by G.N. R.188 of 11.2.77) as amended from time to time.

Southern and Western Transvaal/Suid- en Wes-Transvaal

Trades designated by G.N. R.722 of 5.5.72 (as applied by G.N. R.1196 of 7.7.72) as amended from time to time.

Minimum age: 16 years

Trades

1. Gentlemen's Hairdressing (2)
2. Ladies' Hairdressing (1)

Period of  
apprentice-  
ship

3 years  
3 years

Educational  
qualifica-  
tion for com-  
mencing ap-  
prenticeship

Std 8  
Std 8

Minimum leeftyd: 16 jaar  
Ambagte

1. Dameshaarkapperij (2)
2. Manshaarkapperij (1)

Leertyd

3 jaar  
3 jaar

Opvoedkundige kwa-  
lifikasie om met  
vakleerlingskap te  
begin

Std 8  
Std 8

(BLOEMFONTEIN)

Trades designated by G.N. R.764 of 10.4.81 (as applied by G.N. R.1261 of 19.6.81)

Trades

1. Gentlemen's Hairdressing (2)
2. Ladies' Hairdressing (1)

Period of  
apprentice-  
ship

3 years  
3 years

Educational  
qualifica-  
tion for com-  
mencing ap-  
prenticeship

Std 8  
Std 8

Ambagte aangewys by G.K. R.764 van 10.4.81 (soos toegepas by G.K. R.1261 van 19.6.81)

Ambagte

1. Dameshaarkapperij (2)
2. Manshaarkapperij (1)

Leertyd

3 jaar  
3 jaar

Opvoedkundige kwa-  
lifikasie om met  
vakleerlingskap te  
begin

Std 8  
Std 8

(PORT ELIZABETH)

Trades designated by G.N. R.1808 of 4.10.68 (as applied by G.N. R.591 of 18.4.69)

Trades

1. Gentlemen's Hairdressing (2)
2. Ladies' Hairdressing (1)

Period of  
apprentice-  
ship

3 years  
3 years

Educational  
qualification  
for commencing  
apprenticeship

Std 7  
Std 7

Ambagte aangewys by G.K. R.1808 van 4.10.68 (soos toegepas by G.K. R.591 van 18.4.69)

Ambagte

1. Dameshaarkapperij (2)
2. Manshaarkapperij (1)

Leertyd

3 jaar  
3 jaar

Opvoedkundige kwa-  
lifikasie om met  
vakleerlingskap te  
begin

Std 7  
Std 7

(PRETORIA)

Trades designated by G.N. R.1860 of 12.9.80 (as applied by G.N. R.2349 of 14.11.80)

Trades

1. Gentlemen's Hairdressing (2)
2. Ladies' Hairdressing (1)

3 years  
3 years

Std 8  
Std 8

Ambagte aangewys by G.K. R.1860 van 12.9.80 (soos toegepas by G.K. R.2349 van 14.11.80)

Ambagte

1. Dameshaarkapperij (2)
2. Manshaarkapperij (1)

3 jaar  
3 jaar

Std 8  
Std 8

Note

An apprentice who is in possession of a certificate issued by a State-Aided Institution indicating that he has successfully completed a one-year intensive training course in the trade in which he is to indentured shall be deemed to have completed one year of the said period of apprenticeship.

**JEWELLERS' AND GOLDSMITH'S INDUSTRY/JUWELIERS- EN GOUDSMIDNYWERHEID  
(THE CAPE)/(DIE KAAP)**

Trades designated by G.N. R.1027 of 17.11.61 and G.N. R.1367 of 4.9.64 (as applied by G.N. R.1943 of 27.11.64)

Minimum age: 16 years

<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>
1. Diamond and Jewel Setting (excluding Marcasite Setting) (3)	4 years	Std 7
2. Engraving (2)	4 years	Std 7
3. Precious Metal Working and Mounting (including Diamond Mounting, but excluding Marcasite Working) (1)	5 years	Std 7

Trades designated by G.N. R.886 of 27.5.77 (as applied by G.N. R.1588 of 12.8.77)

Trades

1. Diamond and Jewel Setting (4)	4 years	Std 7
2. Engraving (2)	4 years	Std 7
3. Mounting and Precious Metal Working (3)	3 years	Std 7
4. Precious Metal Working and Mounting (including Diamond Mounting) (1)	5 years	Std 7

L.W.

'n Vakleerling wat in besit is van 'n sertifikaat wat deur 'n Staatsondersteunende inrigting uitgereik is, waarin verklaar word dat hy 'n eenjarige intensiewe kursus in die ambag waarvoor hy ingeboek gaan word, met sukses deurloop het, geag word een jaar van gemelde leertyd te voltooi het.

Ambagte aangewys by G.K. R.1027 van 17.11.61 en G.K. R.1367 van 4.9.64 (soos toegepas by G.K. R.1943 van 27.11.64)

Minimum leeftyd: 16 jaar

<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie vir die begin van vakleerlingskap</u>
1. Bewerking van Edelmetale en Montering (met inbegrip van die Set van Diamante maar uitgesonderd die Set van Markasiet) (3)	5 jaar	Std 7
2. Grafeer (2)	4 jaar	Std 7
3. Set van Diamante en Juwels (uitgesonderd set van markasiet) (1)	4 jaar	Std 7

(NITWATERSRAND)

Ambagte aangewys by G.K. R.886 van 27.5.77 (soos toegepas by G.K. R.1588 van 12.8.77)

Ambagte

1. Bewerking van Edelmetale en Montering (met inbegrip van Set van Diamante)(4)	5 jaar	Std 7
2. Graveer (2)	4 jaar	Std 7
3. Montering en Bewerking van Edelmetale (3)	3 jaar	Std 7
4. Set van Diamante en Juwels (1)	4 jaar	Std 7



<u>Trades</u>	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>	<u>Ambagte</u>	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin</u>
10. Electrician (Engineering) .o,	4 years	Std 7	19. Instrumentmeganikus (Industriële		
19. Electronics Equipment Mechanician (10)	4 years	Std 7	Instrumentasie en Prosesbeheer) (24)	4 jaar	Std 7
20. Electroplater (11)	4 years	Std 7	20. Ketelmaker (6)	4 jaar	Std 7
21. Fitter (20)	4 years	Std 7	21. Kopersmit (9)	4 jaar	Std 7
22. Fitter and Turner (29)	4 years	Std 7	22. Loodgieter (30)	4 jaar	Std 7
23. Inboard/Outboard Engine Mechanic (3)	4 years	Std 7	23. Hesseljaar (Vuurvaste stene ) (7)	4 jaar	Std 7
24. Instrument Mechanician (Industrial Instrumentation and Process Control) (19)	4 years	Std 7	24. Meulmaker (26)	4 jaar	Std 7
25. Lift Mechanic (10)	4 years	Std 7	25. Modelmaker (29)	4 jaar	Std 7
26. Millwright (24)	4 years	Std 7	26. Motorvoertuigmasjineerder en -passer (3)	4 jaar	Std 7
27. Motor Mechanic (27)	4 years	Std 7	27. Motorwerktuigkundige (27)	4 jaar	Std 7
28. Moulder (44)	4 years	Std 7	28. Passer (21)	4 jaar	Std 7
29. Pattern Maker (25)	4 years	Std 7	29. Passer en Draaier (22)	4 jaar	Std 7
30. Plumber (22)	4 years	Std 7	30. Plaatmetaalwerker (37)	4 jaar	Std 7
31. Radio Communications Mechanician (31)	4 years	Std 7	31. Radiokommunikasiemeganikus (31)	4 jaar	Std 7
32. Refrigeration Mechanician (Industrial) (41)	4 years	Std 7	32. Skaalpasser (36)	4 jaar	Std 7
33. Rigger (36)	4 years	Std 7	33. Stempelsnyer en Graveerder (11)	4 jaar	Std 7
34. Roll Tool and Template Maker (46)	4 years	Std 7	34. Struktuurplaatwerker (30)	4 jaar	Std 7
35. Roll Turner (45)	4 years	Std 7	35. Swelser (46)	4 jaar	Std 7
36. Scale Fitter (32)	4 years	Std 7	36. Takelaar (33)	4 jaar	Std 7
37. Sheet Metal Worker (30)	4 years	Std 7	37. Telekommunikasie-elektrisiën (39)	4 jaar	Std 7
38. Structural Plater (34)	4 years	Std 7	38. Telekommunikasiemeganikus (40)	4 jaar	Std 7
39. Telecommunication Electrician (37)	4 years	Std 7	39. Timmerman (8)	4 jaar	Std 7
40. Telecommunication Mechanician (30)	4 years	Std 7	40. Trekkerwerktuigkundige (42)	4 jaar	Std 7
41. Tool, Jig and Die Maker (12)	4 years	Std 7	41. Verkoelingswerktuigkundige (Industrieel) (32)	4 jaar	Std 7
42. Tractor Mechanician (40)	4 years	Std 7	42. Voertuigbakbouer (Metaal) (45)	4 jaar	Std 7
43. Turner (6)	4 years	Std 7	43. Voertuigbakbouer (Saamgesteld) (44)	4 jaar	Std 7
44. Vehicle Body Builder (Composite) (43)	4 years	Std 7	44. Vormgieter (20)	4 jaar	Std 7
45. Vehicle Body Builder (Metal) (42)	4 years	Std 7	45. Walsdraaier (35)	4 jaar	Std 7
46. Welder (35)	4 years	Std 7	46. Walsgereedskap- en -patroonmaker (34)	4 jaar	Std 7

MINING INDUSTRY/MYNNYWERHEID

Trades designated by G.N. R.1699 of 25.8.70 (as applied by G.N. R.2266 of 17.11.70) as amended by G.N. R.16 of 4.1.00 (as applied by G.N. R.523 of 21.3.00)

Minimum age: 18 years for the trade "Rigger and Ropeman"  
16 years in all other trades

Ambagte aangewys by G.K. R.1699 van 25.8.70 (soos toegepas by G.K. R.2266 van 17.11.70) soos gewysig by G.K. R.16 van 4.1.00 (soos toegepas by G.K. R.523 van 21.3.00)

Minimum leeftyd: 18 jaar in die ambag "Takelaar en Touwerker"  
16 jaar in alle ander ambagte

Trades	Period of apprenticeship	Educational qualification for commencing apprenticeship	Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin
1. Blacksmith (3)	4 years	Std 7	1. Dieselmotorkundige (5)	4 jaar	Std 7
2. Bricklayer (6)	4 years	Std 7	2. Elektrisiën (6)	4 jaar	Std 7
3. Carpenter (17)	4 years	Std 7	3. Grofsmid (1)	4 jaar	Std 7
4. Carpenter and Joiner (18)	4 years	Std 7	4. Instrumentwerktuigkundige (Industrieel)(9)	4 jaar	Std 7
5. Diesel Mechanic (1)	4 years	Std 7	5. Loodgieter (16)	4 jaar	Std 7
6. Electrician (2)	4 years	Std 7	6. Messelaar (2)	4 jaar	Std 7
7. Fitter (including machining) (10)	4 years	Std 7	7. Modelmaker (13)	4 jaar	Std 7
8. Fitter and Turner (9)	4 years	Std 7	8. Motorwerktuigkundige (10)	4 jaar	Std 7
9. Instrument Mechanician (Industrial)(4)	4 years	Std 7	9. Passer en Draaier (8)	4 jaar	Std 7
10. Motor Mechanic (8)	4 years	Std 7	10. Passer (met inbegrip van masjinerie)(7)	4 jaar	Std 7
11. Moulder (19)	4 years	Std 7	11. Plaatmetaalwerker (18)	4 jaar	Std 7
12. Painter and Decorator (14)	4 years	Std 7	12. Plaatwerker (14)	4 jaar	Std 7
13. Patternmaker (7)	4 years	Std 7	13. Plaatwerker (Ketelmaker) (15)	4 jaar	Std 7
14. Plater (12)	4 years	Std 7	14. Skilder en Versierder (12)	4 jaar	Std 7
15. Plater (Boilermaker) (13)	4 years	Std 7	15. Sweiger (19)	4 jaar	Std 7
16. Plumber (5)	4 years	Std 7	16. Takelaar en Touwerker (17)	3 jaar	Std 7
17. Rigger and Ropeman (16)	3 years	Std 7	17. Timmerman (3)	4 jaar	Std 7
18. Sheetmetal Worker (11)	4 years	Std 7	18. Timmerman en Skrynwerker (4)	4 jaar	Std 7
19. Welder (15)	4 years	Std 7	19. Vormgieter (11)	4 jaar	Std 7

MOTOR INDUSTRY/MOTORNRYWERNIEID

Trades designated by G.N. R.1500 of 24.8.73 (as applied by G.N. R.2156 of 16.11.73) and amended from time to time. G.N. R1461 of 16.2.82. As at 2.8.82.  
Minimum age: 16 years  
Trades

Trades	Period of apprenticeship	Educational qualification for commencing apprenticeship	Ambagte aangewys by G.K. R.1500 van 24.8.73 (soos toegepas by G.K. R.2156 van 16.11.73) en van tyd tot tyd gewysig. G.K. R1461 van 16.7.82. Soos op 2.8.82. Minimum leeftyd: 16 jaar	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin
1. Automotive Body Repairer; (5)	4 years	Std 7	1. Brandstofinspuitwerktuigkundige; (8)	3 jaar	Std 8
2. Automotive Electrician; (7)	4 years	Std 8	2. Dieselmotorkundige; (6)	4 jaar	Std 8
3. Automotive Engine Fitter; (8)	4 years	Std 7	3. Gereedskap, setmaat- en stempelmaker; (12)	4 jaar	Std 8
4. Automotive Machinist; (9)	4 years	Std 8	4. Motorfiets- en bromponiewerktuigkundige; (9)	4 jaar	Std 8
5. Automotive Trimmer; (6)	3 years	Std 7	5. Motorvoertuigbakhersteller; (1)	4 jaar	Std 7
6. Diesel Mechanic; (2)	4 years	Std 8	6. Motorvoertuigbekleder; (5)	3 jaar	Std 7
7. Fitter and Turner; (11)	4 years	Std 8	7. Motorvoertuigelektrisiën; (2)	4 jaar	Std 8
8. Fuel Injection Pump Mechanic; (1)	3 years	Std 8	8. Motorvoertuigenjinmonteur; (3)	4 jaar	Std 7
9. Motor Cycle and Scooter Mechanic; (4)	4 years	Std 8	9. Motorvoertuigmasjienwerker; (4)	4 jaar	Std 8
10. Motor Mechanic; (10)	4 years	Std 8	10. Motorwerktuigkundige; (10)	4 jaar	Std 8
11. Spraypainter; (12)	3 years	Std 7	11. Passer en draaier; (7)	4 jaar	Std 8
12. Tool, Jig and Die Maker; (3)	4 years	Std 8	12. Spuitverwer; (11)	3 jaar	Std 7
13. Tractor and Agricultural Machinery Mechanic; (13)	4 years	Std 7	13. Trekker- en Landboumasjineriewerktuigkundige; (13)	4 jaar	Std 7
14. Tractor Mechanic; (14)	4 years	Std 8	14. Trekkerwerktuigkundige; (14)	4 jaar	Std 8
15. Vehicle Body Builder (15);	4 years	Std 7	15. Voertuigbakbouer (15)	4 jaar	Std 7

PRINTING INDUSTRY/DUKKERSNIWERHEID

Trades designated by G.N. R.431 of 6.3.81 (as applied by G.N. R.1033 of 15.5.81)

The minimum age and educational qualification for commencing apprenticeship is 16 years and Std 8 in respect of the trades marked \* otherwise Std 7 and Std 10 in the case of Electronic Composition. The period of apprenticeship is 4 years in all designated trades.

Trades

1. Boekbinding (3)
2. Boekbinding/Ruling (4)
3. Carton Making (15)
4. Composing (23)
5. Composing (including Machine Minding) (24)
6. Continuous Stationary Machine Minding (8)
7. Corrugated Board and Container Machine Minding (20)
8. Electronic Composition (9)
9. Engraving and Die Sinking (13)
10. Gravure Machine Minding (2)
11. Letterpress Machine Minding (14)
12. Lithography (17)
13. Machine Minding (including Composing) (19)

Ambagte aangewys by G.K. R.431 van 6.3.81 (soos toegepas by G.K. R.1033 van 15.5.81)

Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en Std 8 ten opsigte van die ambagte met 'n \* gemerk, andersins Std 7 en Std 10 in die geval van Elektroniese Setwerk. Die leertyd is 4 jaar in al die aangewese ambagte.

Ambagte

- \* 1. Bedienerwerktuigkundige (Monotiepgietmasjiene) (15)
- \* 2. Bediening van Diepdrukmasjiene (10)
3. Boekbindwerk (1)
- \* 4. Boekbindwerk/Linieerwerk (2)
- \* 5. Drukkerselektrisien (18)
- \* 6. Drukkerspakhuiswerk (met inbegrip van Snywerk) (20)
- \* 7. Drukkerswerktuigkundige (19)
- \* 8. Drukkersbediening vir Kattingskryfbehoeftes (6)
- \* 9. Elektroniese setwerk (8)
- \* 10. Fotoblokmaak (21)
- \* 11. Fotogravuregraving (16)
- \* 12. Fotoligrafie (17)
13. Graveer- en Stempelsnywerk (9)

Trades

- 14. Machine Minding (Packaging) (18)
- \* 15. Monotype Caster Minder Mechanic (1)
- \* 16. Photogravure Engraving (11)
- \* 17. Photo-Lithography (12)
- \* 18. Printers' Electrician (5)
- \* 19. Printers' Mechanic (7)
- 20. Printers' Warehousing (including Cutting) (6)
- \* 21. Process Engraving (10)
- 22. Rotary Letterpress Machine Minding (21)
- \* 23. Rotary Offset Machine Minding (22)
- 24. Ruling (16)
- 25. Stationary and Envelope Machine Adjuster (25)
- 26. Stereotyping (26)

Ambagte

- 14. Hoogdrukpersbediening (11)
- 15. Kartonvervaardiging (3)
- 16. Linieerwerk (24)
- \* 17. Litografie (12)
- 18. Masjienbediening (Pakgoedvervaardiging) (14)
- 19. Masjienbediening (met inbegrip van Setwerk) (13)
- 20. Riffelbord- en Houermasjienbediening (7)
- 21. Rotasiehoogdrukpersbediening (22)
- \* 22. Rotasierubberdrukpersbediening (23)
- \* 23. Setwerk (4)
- 24. Setwerk (met inbegrip van Masjienbediening) (5)
- 25. Skryfbehoeftes- en Koevertmasjienversteller (25)
- 26. Stereotipe (26)

SOUTH AFRICAN TRANSPORT SERVICES/SUID-AFRIKAANSE VERVOERDIENSTE

Trades designated by G.N. R.1063 of 26.5.78 (as applied by G.N. R.1516 of 21.7.78)

Trades

- 1. Aircraft Electrician (33)
- 2. Aircraft instrument mechanic (34)
- 3. Aircraft mechanic (37)
- 4. Aircraft metalworker (35)
- 5. Aircraft radiotrician (36)
- 6. Blacksmith (13)
- 7. Boilermaker (15)
- 8. Bricklayer (19)
- 9. Carpenter (31)
- \* 10. Carriage and wagon fitter (23)
- 11. Communications radiotrician (16)
- 12. Construction plant mechanic (39)
- 13. Diesel electrical fitter (3)
- 14. Electrical Fitter (Electric motive power) (9)
- 15. Electrician (5)
- 16. Electrician (armature winding) (6)
- 17. Electrician (signals) (7)
- 18. Electrician (telecommunication) (8)
- 19. Electroplater (10)
- 20. Fitter (24)
- 21. Instrument mechanic (14)
- 22. Machinist (wood) (18)
- 23. Millwright (20)

The minimum age and educational qualification for commencing apprenticeship is 16 years and Std 7

The period of apprenticeship is 4 years in all designated trades.

Ambagte aangewys by G.K. R.1063 van 26.5.78 (soos toegepas by G.K. R.1516 van 21.7.78)

Ambagte

- 1. Bekleër (36)
- 2. Bouer van motorvoertuigbakke (25)
- 3. Diesel-elektrotegniese passer (13)
- 4. Draaier en masjins (37)
- 5. Elektriesiën (15)
- 6. Elektriesiën (ankerwikkeling) (16)
- 7. Elektriesiën (sinjale) (17)
- 8. Elektriesiën (Telekommunikasie) (18)
- 9. Elektriese passer (elektriese beweegkrag)(14)
- 10. Elektroplateerder (19)
- 11. Gereedskapmaker (35)
- 12. Gietvormmaker (26)
- 13. Grofsmid (6)
- 14. Instrumentwerktuigkundige (21)
- 15. Ketelmaker (7)
- 16. Kommunikasieradiotrisiën (11)
- 17. Loodgieter (30)
- 18. Masjins (hout) (22)
- 19. Messelaar (8)
- 20. Neulmaker (23)
- 21. Modelmaker (28)
- 22. Motorwerktuigkundige (24)
- \* 23. Passasierswa- en trokpasser (10)

Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en Std 7.

Die leertyd is 4 jaar in al die aangewese ambagte.

Trades

24. Motor mechanic (22)
25. Motor vehicle body builder (2)
26. Moulder (12)
27. Painter (29)
28. Patternmaker (21)
29. Plastics and Fibreglass worker (26)
30. Plumber (17)
31. Rigger (32)
32. Scales fitter (27)
33. Sheet-metal worker (25)
34. Shipwright (28)
35. Toolmaker (11)
36. Trimmer (1)
37. Turner and machinist (4)
38. Vehicle builder (38)
39. Welder (30)

\* Amended by G.N. R.1210 of 8 June 1979 (as applied by G.N. R.1823 of 24 August 1979)

Ambagte

24. Passer
25. Plaatmetaalwerker (33)
- \* 26. Plastiek- en glasveselwerker (29)
27. Skaalpasser (32)
28. Skeepstimmerman (34)
29. Skilder (27)
30. Sweiser (39)
31. Timmerman (9)
32. Touwerker (31)
33. Vliegtuigelektrisiën (1)
34. Vliegtuiginstrumentwerktuigkundige (2)
35. Vliegtuigmetaalwerker (4)
36. Vliegtuigradiotrisiën (5)
37. Vliegtuigwerktuigkundige (3)
38. Voertuigbouwer (38)
39. Werktuigkundige (aanlegmasjinerie) (12)

\* Gewysig by G.K. R.1210 van 8 Junie 1979 (soos toegepas by G.K. R.1823 van 24 Augustus 1979)

SUGAR MANUFACTURING AND REFINING INDUSTRY/SUIKERVERVAARDIGINGS- EN RAFFINEERNYWERHEID

Trades designated by G.N. R.694 of 8.5.70 (as applied by G.N. R.1227 of 31.7.70) and amended from time to time

Minimum age: 16 years

Trades

	<u>Period of apprenticeship</u>	<u>Educational qualification for commencing apprenticeship</u>
1. Automotive Electrician (7)	4 years	Std 7
2. Blacksmithing (6)	4 years	Std 7
3. Bricklaying and Plastering (8)	4 years	Std 7
4. Carpentry (15)	4 years	Std 7
5. Diesel Fitting (1)	4 years	Std 7
6. Diesel Mechanic (2)	4 years	Std 7
7. Electrician (4)	4 years	Std 7
8. Electronics Mechanic (5)	4 years	Std 7
9. Fitting (including Machining) (11)	4 years	Std 7
10. Instrument Mechanician (Industrial) (7)	5 years	Std 7
11. Motor Mechanic (10)	4 years	Std 7
12. Moulding (16)	4 years	Std 7
13. Plating/Boilermaking (12)	4 years	Std 7
14. Radio Communications Serviceman (13)	4 years	Std 7
15. Turning (including Machining) (3)	4 years	Std 7
16. Welding (14)	4 years	Std 7

Ambagte aangewys by G.K. R.694 van 8.5.70 (soos toegepas by G.K. R.1227 van 31.7.70) en van tyd tot tyd gewysig.

Minimum leeftyd: 16 jaar

Ambagte

	<u>Leertyd</u>	<u>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</u>
1. Dieselpaswerk (5)	4 jaar	Std 7
2. Dieselerktuigkundige (6)	4 jaar	Std 7
3. Draaiwerk (met inbegrip van masjienwerk) (15)	4 jaar	Std 7
4. Elektrisiën (7)	4 jaar	Std 7
5. Elektronika-meganikus (8)	4 jaar	Std 7
6. Grofsmidswerk (2)	4 jaar	Std 7
7. Instrumentwerktuigkundige (nywerheids) (10)	5 jaar	Std 7
8. Messel- en pleisterwerk (3)	4 jaar	Std 7
9. Motorelektrisiën (1)	4 jaar	Std 7
10. Motorwerktuigkundige (11)	4 jaar	Std 7
11. Paswerk (met inbegrip van masjienwerk) (9)	4 jaar	Std 7
12. Plaatwerk/Ketelmakery (13)	4 jaar	Std 7
13. Radiokommunikasiediensman (14)	4 jaar	Std 7
14. Swelswerk (16)	4 jaar	Std 7
15. Timmerwerk (4)	4 jaar	Std 7
16. Vormgieterwerk (12)	4 jaar	Std 7

TYRE AND RUBBER MANUFACTURING INDUSTRY/BUITEBAND- EN RUBBERNYWERHEID

Trades designated by G.N. R.376 of 5 March 1982

TRADES

1. Electrician (engineering); (1)
2. Fitter and turner; (4)
3. Instrument mechanic (industrial instrumentation and process control); (2)
4. Machine fitter (including hydraulics and pneumatics); (3)
5. Pipe fitter; (6)
6. Welder; (5)

The minimum age and educational qualifications for commencing apprenticeship is 16 years and Std 7. The period of apprenticeship is 3 years.

AMBAGTE

1. Elektrisiën (ingenieurswese); (1)
2. Instrumentmeganikus (industriële instrumentasie en prosesbeheer); (3)
3. Masjienpasser (insluitende hidroulika en drukklugkunde); (4)
4. Passer en draaier; (2)
5. Sweiser; (6)
6. Pyppasser; (5)

WALVIS BAY

Seventy trades in seven different industries  
were designated by G.N R.2473 of  
21 December 1973.

WALVISBAAI

Sewentig ambagte in sewe verskillende nywerhede  
is aangewys by G.K.R2473 van 21 Desember 1973.

## EXTRACT OF SECTION 13(2) OF THE MANPOWER TRAINING ACT, 1981

13. (1) The Minister may, subject to the provisions of subsection (4), on the recommendation of the board and after consultation with the committee in question by notice in the *Gazette*—

- (a) designate any trade in an industry as a trade in respect of which the provisions of this Act shall apply in the area specified in the notice;
  - (b) define such trade by reference to the work performed therein, the operations of which it is composed or the type or class of premises upon which the work or operations are performed.
- (2) The Minister may, in the same manner, prescribe—
- (a) the qualifications, including the minimum age (which shall not be lower than fifteen years) and educational standard, required for apprenticeship;
  - (b) the period of apprenticeship and the extent to which and the circumstances under which such period may be curtailed or extended;
  - (c) the rates according to which apprentices shall be remunerated, the circumstances under which those rates may be reduced or shall be increased, and the extent of the reduction or increase: Provided that no rate based upon the quantity of work performed shall be prescribed: Provided further that the Minister may, before acting in terms of this paragraph, request the wage board established under the Wage Act, 1957 (Act No. 5 of 1957), to submit to him a recommendation;
  - (d) the classes which apprentices shall attend during their period of apprenticeship, the number of days on which, the hours within which and the number of hours during which they shall attend such classes during any week in any year and, subject to the provisions of subsection (11), the number of hours, if any, during which and the circumstances under which apprentices shall be released from work by the employer for the purpose of attending classes on any day;
  - (e) the nature and number of the correspondence courses to be followed by apprentices in lieu of or in addition to any classes prescribed in terms of paragraph (d), and the conditions subject to which those courses may be followed in lieu of those classes;
  - (f) the full-time technical training courses or other courses which apprentices shall attend, the period or periods of the attendance, and the intervals at which those courses shall be attended;
  - (g) the types of work in which the employer shall provide practical training to apprentices, and the proportion of the working hours during which and the stages during the apprenticeship period at which he shall provide such training in each type of work;

- (h) the tests or examinations, either practical or theoretical or both, including qualifying trade tests, which apprentices shall or may undergo, the stage or stages during the apprenticeship period at which such tests or examinations shall or may be undergone and the circumstances in which an apprentice may be exempted from any such test or examination or from any part thereof;
- (i) the fees payable in respect of any test or examination prescribed in terms of paragraph (h), and the persons by whom such fees shall be paid;
- (j) the circumstances under which employers shall pay the whole or any portion specified in the notice of the fees payable in respect of any classes or courses prescribed under paragraph (d), (e) or (f), or refund to their apprentices the whole or any portion so specified of any such fees paid by them;
- (k) the maximum number of ordinary working hours which apprentices may be required or permitted to work during any week or on any day, and the days on which, the hours on any day before or after which and the intervals during which no apprentice may be required or permitted to work;
- (l) the maximum period of overtime which apprentices may be required or permitted to work during any period specified in the notice, and the rates according to which they shall be remunerated in respect of overtime;
- (m) the number of paid holidays to be allowed to apprentices during any year of apprenticeship and the rates according to which they shall be remunerated in respect of such holidays;
- (n) the conditions, including the payment of extra remuneration, subject to which an employer may require or permit any apprentice to perform any work outside the area of jurisdiction of the committee in question, or outside any area or class of areas specified in the notice or at a place beyond a distance so specified, from the employer's workshop or place of business or from a given point;
- (o) the circumstances under which an employer shall pay additional remuneration to any apprentice in his employment and the amount of the additional remuneration or the manner in which it shall be calculated;
- (p) the remuneration and other conditions of apprenticeship, in respect of any period during which an apprentice is unable by reason of any condition of apprenticeship or other specified circumstances to render service to his employer during ordinary working hours;
- (q) the minimum and maximum number of apprentices to be employed in the industry in question or in any designated trade or by any employer, or in lieu of a specific number, the authority by whom and the methods by which or the principles in accordance with which any such number shall be determined;
- (r) the number or proportion of apprentices employed in the industry in question or in any designated trade or by any employer, to whom there shall have been issued prior to their employment as apprentices, by an authority specified in the notice, a certificate of satisfactory completion of a preparatory course of training so specified;
- (s) any other condition of apprenticeship, of whatsoever nature, which he may deem expedient to prescribe.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_ Vakleerling.  
\*Hede die \_\_\_\_\_ dag van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_ voor my onderteken.

Op die kantoor van die Registrateur van Vakleerlingskappe hede die \_\_\_\_\_ dag  
van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_ aangeteken.  
\_\_\_\_\_  
Registrateur van Vakleerlinge.

**BY OORDRAG VAN DIE VAKLEERLING NA 'N ANDER WERKGEWER, MOET DIE VOLGENDE INGEVUL WORD:—**

Met toestemming van al die kontrakterende partye, word die dienste van die Vakleerling en die verantwoordelikhede van die Werkgewer hierby oorgedra aan \_\_\_\_\_  
(Vul in adres)

met ingang van die \_\_\_\_\_ dag van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_  
Ter getuienis waarvan die kontrakterende partye hede die \_\_\_\_\_ dag  
van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_ hierdie oordrag onderteken het.

**AS GETUIES:**

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_ Werkgewer.  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_ Nuwe Werkgewer.  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_ Ouer of Voog.  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_ Vakleerling.

Op die kantoor van die Registrateur van Vakleerlinge hede die \_\_\_\_\_ dag  
van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_ aangeteken.  
\_\_\_\_\_  
Registrateur van Vakleerlinge.

**BY VOLTOOIING VAN DIE LEERLINGSTERMYN, OOREENKOMSTIG IHERDIE KONTRAK, MOET DIE VOLGENDE INGEVUL WORD:—**

Hierby word gesertifiseer dat die hierin genoemde \_\_\_\_\_ sy vakleerlingskap ooreenkomstig  
hierdie kontrak hede die \_\_\_\_\_ dag van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_ voltooi het.

Beëindiging aangeteken:—  
\_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Werkgewer.

\_\_\_\_\_  
Registrateur van Vakleerlingskappe.

\*Skrap indien onnodig.

(This form is also available in English)

GRSB

ANNEXURE  
132 Afr.



Nummer \_\_\_\_\_

**LEERLINGSKONTRAK.**

IHERDIE LEERLINGSKONTRAK aangegaan tussen \_\_\_\_\_  
van (adres) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (hierna genoem die Werkgewer), aan  
die een kant, en \_\_\_\_\_

'n minderjarige/meerderjarige, gebore op \_\_\_\_\_ (hierna genoem die Vakleerling)

† en bygestaan deur sy/haar ouer of voog \_\_\_\_\_  
aan die ander kant—

**GETUIG:**

1. Dat genoemde vakleerling—

- † (i) wat medies geskik bevind is—  
† (ii) wat in diens was by—

\_\_\_\_\_ vir \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag/dae

\_\_\_\_\_ vir \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag/dae,

tesaam 'n totaal van \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag/dae, wat gereken moet  
word as gelykstaande met \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag/dae voltooide vakleerlingskap;

† (iii) wat bevredigende sertifikate van bywoning en bekwaamheid voorgelê het van die \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (skool of inrigting) vir 'n tydperk van \_\_\_\_\_

maande, wat gereken moet word as gelykstaande met \_\_\_\_\_  
maande voltooide vakleerlingskap;

† (iv) enige ander rede \_\_\_\_\_

wat tsaam 'n totaal van \_\_\_\_\_ maande \_\_\_\_\_ dag voltooide vakleerlingskap vorm, uit sy/haar eie  
beweging† en met toestemming van sy/haar ouers of voog, hierby toestem—

(a) om hom/haar as Vakleerling vir die ambag of beroep van \_\_\_\_\_  
vir die onverstreke gedeelte van die leertydperk nl. \_\_\_\_\_ jaar \_\_\_\_\_ maande

\_\_\_\_\_ dae, met ingang van die \_\_\_\_\_ dag van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_,  
by die werkgewer te verbind;

(b) om die Werkgewer getrou, eerlik en ywerig te dien en om alle wettige en redelike bevels en vereistes van  
die Werkgewer of van diegene wat as gesaghebbende oor haar/hom gestel is, te gehoorsaam;

(c) om aan hoergenaamd geen persoon enige gegewens betreffende die Werkgewer se besigheid te openbaar of  
meo te deel nie;

(d) om nie regstreeks of onregstreeks, hetsy as betaanke verteenwoordiger of bediende in enige ander besigheid  
behalwe dié van die Werkgewer betrokke te wees nie, en om nie sonder toestemming van sy/haar werk  
afwesig te wees nie;

\* Verlaar of die kontrak ingevolge 'n loonvaststelling, 'n ooreenkoms ingevolge die Nywerheidsvoorsieningswet, Here- en Diensbodles  
Wet aangegaan is en verskrik besonderhede van elke geval.

† Skrap indien onnodig.

ANNEXURE

(c) om vir die doel van tegniese of ander onderrig, gedurende sy/haar vakleerlingskap sulke onderwysklasse by te woon, waarop \_\_\_\_\_ magbesluit, of wat vir die betrokke nywerheid gereël word ooreenkomstig \_\_\_\_\_

2. Dat die Werkgewer hierby toestem—

(a) om hom te verbind om genoemde Vakleerling vir die bepaalde tydperk aan te neem en om die genoemde Vakleerling afdoende te onderrig of te laat onderrig in die genoemde bedryf of beroep.

(b) om aan genoemde Vakleerling 'n loon teen die volgende skale te betaal, nl.

(omdat \_\_\_\_\_ jaar \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag (dae) van die leertydperk verstryk het) —

vir die orige \_\_\_\_\_ maand(e) \_\_\_\_\_ dag (dae) van die

eerste ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die tweede ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die derde ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die vierde ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die vyfde ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die sesde ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die sewende ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die agste ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die negende ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

vir die tiende ses maande vakleerlingskap, die bedrag van \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

(c) om aan die Vakleerling elke week gedurende werkeure \_\_\_\_\_ uur vry te gee vir bywoning van sulke onderwysklasse waarop besluit mag word, of wat vir die betrokke nywerheid gereël word, en om aan genoemde vakleerling die redelike klaspekule wat aan sulke onderrig beset is terug te betaal; met dien verstande dat die Vakleerling minstens 75 persent van die volle getal klasse van so 'n kursus bygewoon het, en verder met dien verstande dat die hoof van die onderwysinstelling verklaar het dat die vakleerling bevredigende ywer betoon het, en so 'n terugbetaling moet so na moontlik as wat omstandighede veroorloof, aan die einde van elke kwartaal van die tegniese insigting geskied;

(d) om aan die Vakleerling gedurende elke leerjaar 'n jaarlikse verlof van \_\_\_\_\_ dae met volle betaling, benevens die statutêre publieke vakansiedae, toe te staan. Van die vakleerling kan nie vereis word om die tyd wat deur sulke vakansiedae verloor word, in te werk nie;

(e) om nie die Vakleerling stukwerk te laat verrig of onder enige sisteem waarvolgens die loonskaaf op hoërveelheid of omvang van verrigte werk gebaseer is, te laat werk nie;

(f) om hierdie kontrak, nadat dit aangegaan is, of aan 'n ander werkgewer oorgegee is, vir aantekening aan die Registrateur van Vakleerlinge aan te stuur;

(g) om by voltooiing van die Kontrak deur verloop van tyd, die Sertifikaat aan die einde van die Kontrak te voltooi, en by die Registrateur van Vakleerlinge vir aantekening van voltooiing in te dien, alvorens dit aan die Vakleerling as sy eiendom oorhandig word.

3. Dat alle partye by hierdie Kontrak verder ooreenkom dat—

(a) daar nie van die Vakleerling vereis mag word om tyd wat verloor is ten opsigte van enige afwesigheid van werk wat te wyte is aan militêre opleiding wat hy ondergaan het ingevolge die Verdedigingswet, 1937 (Wet No. 44 van 1937), in te werk nie vir 'n tydperk van hoogstens vier maande van die eerste en hoogstens drie weke van iedere daaropvolgende tydperk van sodanige opleiding. Daar mag nie van die Werkgewer vereis word om aan die Vakleerling lous te betaal terwyl hy van werk afwesig is vir die doeleindes van sodanige opleiding nie;

(b) indien om enige rede wat die \_\_\_\_\_ as genoegsaam beskou, volgens die mening van die \_\_\_\_\_ nie aan die bepalinge van die kontrak voldoen word nie, of indien die partye van die Kontrak onderling ooreenkom, kan die \_\_\_\_\_ die oordrag van die Kontrak aan 'n ander werkgewer stel, met dien verstande dat dit nie beskou word dat so 'n oordrag voltooi is alvorens dit op die Kontrak aangeleek, deur die partye daarby betrokke onderteken, en deur die Registrateur van Vakleerlinge goedgekeur is nie;

(c) (i) hierdie kontrak by onderlinge ooreenkoms tussen alle betrokke partye betindig kan word, indien die Registrateur van Vakleerlinge sy goedkeuring daaraan heg;

(ii) die Registrateur van Vakleerlinge kan, behoudens goeie en genoegsame rede wa deur die Werkgewer of Vakleerling of sy voog aangevoer word, hierdie leerlingskontrak sêtig verklaar;

(iii) vir die doeleindes van hierdie Kousule, moet die Registrateur van Vakleerlinge die feit dat die kontrak betindig of nietig verklaar is op die Kontrak aanteken;

(d) die Werkgewer kan van die Vakleerling vereis om enige dag wat hy gedurende enige jaar van leerlingskap minder as die volle getal gewone werkdag vir die Werkgewer gewerk het, in te haal; Met dien verstande dat—

(i) tyd wat aan voorgreke kris of aan jaarlikse of publieke vakansiedae, of verlof ooreenkomstig die regulasies op die geval van toepassing, of aan siekteverlof vir 'n algeheel tydperk van hoogstens 30 dae in 'n jaar beset is, moet as tyd wat werklik aan diens vir die Werkgewer beset is, beskou word;

(ii) dae wat in plaas van dae wat gedurende 'n bepaalde leerjaar verloor is, moet aan die einde van daardie leerjaar gedien word en in daardie geval word dit beskou dat die volgende leerjaar nie begin alvorens die dae gedien is nie;

(e) as die Werkgewer goeie rede het om aan te neem dat die Vakleerling van die bepalinge van die Kontrak ernstig oortree het, of dat die Vakleerling hom onbehoorlik of slydig met goeie dissipline gedra of gedra het, hy die Vakleerling onterwyd kan skors en die saak onmiddellik vir oorweging onder die aandag van \_\_\_\_\_ moet bring, wie so besluit smaal is en vir alle Kontrakterende partye bindend;

(f) indien die Werkgewer 'n ernstige oortreding van die bepalinge van hierdie Kontrak begaan, die Vakleerling, met toestemming van sy ouer of voog, die saak onder die aandag van \_\_\_\_\_ kan bring, vir behandeling op die wyse wat in voorgaande kousule voorgeskryf word.

Ter getuente waarvan die betrokke kontrakterende partye hede die \_\_\_\_\_ dag van \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_\_ hierdie kontrak onderteken het.

AS OETUIES:

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
Werkgewer.  
Ouer of voog.



TABLE A.5  
APPRENTICES REGISTERED ACCORDING TO POPULATION GROUPS 1979-1983

INDUSTRY	1979			1980			1981			1982			1983			Total	
	Whites	Coloureds	Asians	Whites	Coloureds	Asians	Whites	Coloureds	Asians	Whites	Coloureds	Asians	Whites	Coloureds	Asians		Numbers of the Black population groups
Aerospace	209	13	6	323	11	11	151	2	5	3	118	1	170	3	173		
Automobile Manufacturing Industry	50	27	3	59	27	8	46	17	5	20	71	5	74	57	151		
Building	203	236	38	266	661	100	323	458	110	113	366	161	427	510	1 160		
Coalmining	59	-	-	77	-	-	90	-	-	-	80	-	52	2	65		
Dismantling	26	-	-	18	-	-	7	-	-	-	10	-	3	-	3		
Electricity Supply Undertaking	90	-	-	101	-	-	116	-	-	-	192	-	360	8	403		
Explosives and Allied Industries	60	-	-	65	-	-	88	-	-	4	83	10	70	2	89		
Furniture	7	79	11	21	113	15	22	104	20	8	20	1	16	62	89		
Government Undertakings	227	27	-	211	43	8	272	30	2	-	292	2	253	47	307		
Manufacturing	375	15	7	362	11	6	240	19	5	-	301	3	367	17	368		
Jewellers and Goldsmiths	29	5	1	30	7	-	30	6	-	1	12	-	31	3	36		
Local Authority Undertaking (R-IV)	-	-	-	81	-	-	71	-	-	-	64	-	68	-	68		
Metal (Fabrication)	2 979	278	101	3 165	639	211	3 115	536	297	238	3 898	390	2 723	383	3 577		
Mining and Milling-Mines	1 106	10	-	1 077	27	-	1 116	39	-	24	1 277	22	1 529	34	1 608		
Motor	1 169	137	55	908	208	85	1 359	240	139	52	1 567	178	1 470	230	1 953		
Paintshop	196	37	12	256	66	13	268	119	22	9	332	42	356	74	453		
S.A. Transport Services	1 197	-	-	1 668	-	-	1 668	-	-	-	1 668	4	1 906	1	1 910		
Shoe Manufacturing and Refining	27	3	17	20	4	13	26	7	26	23	28	3	19	5	26		
Tyre and Rubber Manufacturing (P.F. Mithanga and Brils)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	2	13	11	26		
TOTALS	8 770	867	267	8 568	1 406	471	9 232	1 595	645	495	10 659	878	9 867	1 455	12 005	656	

TABLE A-6  
EDUCATIONAL QUALIFICATIONS OF APPRENTICES WHOSE CONTRACTS WERE REGISTERED DURING 1983

INDUSTRY	Minimum prescribed educational qualification (Standard)	Below VI	STANDARD										TOTALS			
			VI	VII	VIII	IX-X	NI	NIJ	NIK	NIIV	NIIV	NV				
Aerospace	VIII & IX	-	1	13	-	15A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	173
Automobile Manufacturing Industry	VII	-	-	29	-	83	23	11	2	3	-	-	-	-	-	151
Building	VII	13	256	464	291	37	37	25	9	2	-	-	-	-	-	1,160
Coalmining	VII	-	2	27	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65
Diamond Cutting	VIII	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Electricity Supply Undertaking	VII	-	-	52	303	12	12	22	10	1	-	-	-	-	-	403
Explosives and Allied Industries	VII	-	-	24	41	5	5	4	5	-	-	-	-	-	-	89
Furniture	VII	-	-	34	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47
Government Undertakings	VI, VII & VIII	-	9	33	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55
Health Dressing	VII	1	1	107	188	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	307
Jewellers and Goldsmiths	VII & VIII	7	12	35	181	18	18	17	1	-	-	-	-	-	-	368
Local Authority Undertaking (N-IV)	VII	4	2	10	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
Metal (engineering)	VIII	3	3	27	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68
Mining	VII	62	211	1,116	1,845	97	97	126	72	11	5	-	-	-	-	3,575
Motor	VII	26	4	515	863	52	52	48	23	3	-	-	-	-	-	1,608
Printing	VII & VIII	51	47	145	654	65	65	39	14	-	-	-	-	-	-	1,957
S.A. Transport Services	VII & VIII	-	-	197	231	4	4	3	10	-	-	-	-	-	-	453
Sugar Manufacturing and Refining	VII	4	47	634	1,182	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,910
Tyre and Rubber Manufacturing	VII	-	-	11	31	1	1	3	2	-	-	-	-	-	-	48
TOTALS		151	189	4,393	6,083	314	314	209	140	21	5	-	-	-	-	12,685

TABLE 4.7

## SUMMARY OF TRADE TEST RESULTS, 1978-1983

INDUSTRY/TRADE	Number of apprentices tested		Number passed		Percentage passed		Number of apprentices tested		Number passed		Percentage passed		Number of apprentices tested		Number passed		Percentage passed	
	1978	1979	1978	1979	1978	1979	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Aerospace	161	269	118	203	73	75	277	299	214	237	77	79	365	281	253	195	69	69
Automobile	-	45	-	24	-	53	36	49	18	28	50	57	94	136	62	77	65	57
Building	1 012	584	394	251	39	43	277	272	145	133	52	48	376	871	223	234	38	27
Diamond Cutting	35	32	25	24	71	75	29	32	23	28	79	87	30	26	23	22	76	85
Electricity Supply Undertaking	106	179	100	169	94	94	111	140	105	123	95	87	164	196	140	155	85	79
Explosive and Allied Industries	49	50	35	36	71	72	57	60	45	43	79	71	86	71	67	47	77	66
Furniture	145	120	51	36	35	30	118	57	38	25	32	43	69	98	30	34	43	35
Government Undertakings	422	477	210	276	50	58	280	269	162	174	58	64	275	325	161	161	58	50
Hairdressing	276	318	73	78	26	25	329	354	104	125	32	35	285	249	84	99	29	40
Jewellers and Goldsmiths	53	48	38	32	72	67	37	30	24	19	65	63	54	32	38	24	70	75
Local Authority Undertaking (N.Tv1)	-	-	-	-	-	-	9	24	8	17	89	70	36	47	22	27	61	57
Metal (Engineering)	4 652	4 023	1 822	1 714	39	43	3 302	3 552	1 534	1 700	46	47	4 154	5 360	1 900	2 343	45	44
Mining	1 046	1 281	693	832	66	65	960	984	647	675	67	69	1 229	1 428	814	885	65	62
Motor	1 754	1 785	842	851	48	48	1 624	1 346	876	795	54	59	1 329	1 411	770	731	57	52
Printing	426	350	292	246	69	70	355	277	258	191	73	68	262	319	201	261	76	82
South African Transport Services	1 836	1 754	1 257	1 219	68	69	1 178	1 313	803	954	68	72	1 567	1 868	1 080	1 205	68	65
Sugar Manufacturing and Refining	81	71	56	57	69	80	37	40	29	32	78	80	29	39	24	31	82	79
Tyre and Rubber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	1	-	1	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALS	12 055	11 386	6 007	6 048	50	53	9 016	9 098	5 033	5 299	56	58	10 604	12 757	5 892	6 531	56	51

TABLE A.8  
TRAINING COURSES FOR TRAINEES OFFERED AND/OR COMPLETED  
(a) Courses offered during the period 1951 - 1953

Trade	Intake of trainees since commencement of training in 1951	Trainees who were discharged		Trainees who passed in trade tests		Trainees who attained status by effluxion of time		Trainees who received training in employment as at 31.12.1953	Trainees who had not been placed in employment as at 31.12.1953
		Up to 31.12.1952	during 1953	Up to 31.12.1952	during 1953	Up to 31.12.1952	during 1953		
Ashtkayler and plasterer	538	-	-	149	-	111	-	-	-
Carpenter and Joiner	525	177	1	195	4	126	-	4	3
Electrician/Electrician (Construction)	1008	88	4	304	24	377	24	87	51
Electronics Mechanician	57	4	1	11	6	8	4	27	2
Fitter and Turner	970	126	3	202	21	429	34	63	49
Motor/Diesel mechanic	746	98	2	456	32	56	4	56	18
Panelbeater (including spray-painting)/Auto body repairer	484	145	3	157	19	86	1	33	9
Plater/holdermaker	244	19	-	26	9	62	10	17	40
Plumber	388	127	-	117	7	102	1	31	3
Radioelectrician	70	21	-	8	2	25	-	2	17
Welder	583	115	3	207	-	242	4	4	15
<b>Totals</b>	<b>5 609</b>	<b>1 194</b>	<b>17</b>	<b>1 832</b>	<b>124</b>	<b>1 624</b>	<b>82</b>	<b>324</b>	<b>211</b>
(ii)									
Auto Body repairer	-	-	-	143	12	72	-	-	-
Diesel mechanic	-	-	-	92	25	9	3	-	-
Electrician	-	-	-	178	24	312	23	-	-
Electrician (Construction)	-	-	-	128	-	65	1	-	-
Motor mechanic	-	-	-	364	7	47	1	-	-
Panelbeater (including spraypainting)	-	-	-	18	7	14	1	-	-

Note: The trades Electrician and Electrician (Construction), Motor and Diesel mechanic, and Auto body repairer and Panelbeater (including spraypainting) are grouped together under subhead (i) as trainees in trades so grouped together follow the same course at the Centres and are thereafter placed in either of the two trades concerned. Under subhead (ii) particulars of trainees in these six trades who passed the trade test or attained artisan status by effluxion of time are given separately.

- \* The trade name Electrician (Construction) also includes the trade Electrical Writeman.
- \* The trade name Radioelectrician also includes the trade Domestic radio serviceman.

(b) Courses offered during 1983:

Trade	Trainees who reported for training				Trainees Discharged				Trainees who received training at centres at 31.12.1983				
	West-lake	Bell-ville	Sastri	Vereeniging Totals	West-lake	Bell-ville	Sastri	Vereeniging Totals	West-lake	Bell-ville	Sastri	Vereeniging Totals	
	R	-	-	-	R	-	-	-	-	R	-	-	R
Carpenter and Joiner	59	27	12	116	-	2	-	6	4	59	25	12	100
Electrician/Electrician (Construction)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Electronics Mechanician	40	24	12	66	2	1	3	3	9	23	9	9	79
Fitter and Turner	40	-	12	67	3	-	1	6	10	37	-	11	57
Motor/Diesel Mechanic	22	22	-	50	-	1	-	3	4	22	21	-	46
Pantheator (including spraypainting)/Auto body repairer	10	24	12	66	-	2	4	6	10	18	22	8	46
Plater/Plastermaker	15	-	-	15	-	-	-	-	-	15	-	-	15
Plumber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Radiolrician	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Welder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totals	202	97	40	410	5	6	8	22	41	197	91	40	369

TABLE 4.9

TRADE CERTIFICATES (SECTION 28\*) ISSUED TO PERSONS OTHER THAN TRAINEES AND APPRENTICES, 1951-1983

INDUSTRY	1951 - 1978	1979	1980	1981	1982	1983	TOTALS
Aviation .....	334	14	5	12	19	25	409
Building .....	6 734	510	555	581	764	403	9 547
Food (butchery) .....	18	-	-	-	-	-	18
Furniture .....	257	11	19	21	8	24	340
Government Undertakings .....	746	236	260	208	216	234	1 900
Hairdressing .....	199	15	28	31	17	31	321
Jewellers and goldsmiths .....	15	-	-	-	-	-	15
Metal .....	3 064	330	340	354	380	423	4 899
Motor .....	3 112	221	261	294	319	305	4 512
Printing .....	47	1	3	6	10	2	69
Typewriting and office appliances .....	5	-	-	-	-	-	5
TOTALS .....	14 531	1 338	1 471	1 507	1 741	1 447	22 035

\* According to the Manpower Training Act, 1981.

TABLE 4.1

NUMBER OF CONTRACTS OF APPRENTICESHIP REGISTERED ANNUALLY IN THE VARIOUS INDUSTRIES UNDER THE WINDPICKER TRAINING ACT, 1923-1983

Year	Accom- pan- ce	Auto- mobile (P.C. and M.V.)	Rolling mill	Coal mining	Diamond cutting	Electricity supply undertaking	Explosives and allied industries	Furni- ture	Government indus- tries	Wear- resist- ing	Jewel- ry and gold smiths	Local Auto- mobile repairing (M.V.)	Metal (Engi- neering)	Machin- ery	Motor	Printing	S.A. Transport Services	Sugar Manu- facturing and Refining	Textile and Rubber Manu- facturing	Other	Total
1923 -	2 522	254	54 769	717	2 121	1 071	948	11 370	7 266	16 656	720	-	170 522	21 690	54 116	10 413	35 090	974	-	0 071	331 690
1929	500	875	875	59	26	99	60	97	254	397	35	-	3 358	1 516	1 341	265	1 197	47	-	-	6 192
1930	516	129	801	77	10	99	66	169	262	360	37	81	3 622	1 926	1 296	335	1 468	37	-	-	10 522
1931	163	86	1 070	98	7	124	94	159	324	264	45	104	4 104	1 379	1 390	410	1 408	80	-	-	11 467
1932	119	163	1 257	96	5	206	98	113	367	331	27	64	5 517	1 639	2 211	565	1 647	80	-	-	18 497
1933	171	151	1 160	65	5	403	89	89	307	500	36	68	5 573	1 619	1 957	453	1 510	40	-	-	12 405

TABLE 4.2

NUMBER OF CURRENT CONTRACTS IN OPERATION IN THE VARIOUS INDUSTRIES AT THE END OF EACH YEAR 31 DECEMBER 1979-1983

Year	579	669	558	302	312	1 463	1 626	2 171	2 067	122	158	216	200	210	144	106	65	32	12	363	356	722	776	135	9 424	2 713	5 111	4 799	910	4 640	5 078	5 653	105	149	192	199	26 000	20 911	31 757	36 078	37 560
1979	579	669	558	302	312	1 463	1 626	2 171	2 067	122	158	216	200	210	144	106	65	32	12	363	356	722	776	135	9 424	2 713	5 111	4 799	910	4 640	5 078	5 653	105	149	192	199	26 000	20 911	31 757	36 078	37 560

TABLE 4.3

NUMBER OF CONTRACTS TERMINATED SINCE 1979 - 1983

Year	207	227	201	261	227	1 012	579	502	402	51	33	29	21	16	30	24	30	21	16	169	112	351	227	40	3 125	1 016	1 305	1 328	303	1 661	1 023	1 156	1 460	1 648	33	31	34	32	33	9 754	7 790	7 134	8 272	9 169
1979	207	227	201	261	227	1 012	579	502	402	51	33	29	21	16	30	24	30	21	16	169	112	351	227	40	3 125	1 016	1 305	1 328	303	1 661	1 023	1 156	1 460	1 648	33	31	34	32	33	9 754	7 790	7 134	8 272	9 169

TABLE 4.4

NUMBER OF CONTRACTS RESCINDED SINCE 1979 - 1983

Year	19	17	31	36	21	116	99	176	170	11	12	18	15	7	31	32	18	15	7	10	27	33	110	3	608	107	433	84	130	144	177	155	173	5	3	2	5	8	1 754	1 915	1 007	1 496	1 866
1979	19	17	31	36	21	116	99	176	170	11	12	18	15	7	31	32	18	15	7	10	27	33	110	3	608	107	433	84	130	144	177	155	173	5	3	2	5	8	1 754	1 915	1 007	1 496	1 866

Table 4.4A  
Number of Contracts in each individual Trades (1983)

AEROSPACE INDUSTRY : REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983  
AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATION	CURRENT
Aircraft Electrician	18	7
Aircraft Electronician	11	42
Aircraft Engine Fitting	4	8
Aircraft Instrument Mechanician	-	11
Aircraft Maintenance Mechanic	66	109
Aircraft Radar Mechanician	2	8
Aircraft Radio Mechanician	1	11
Aircraft Radar/Radiotrician	1	4
*Aircraft Radiotrician	-	6
Aircraft Sheetmetal Working	13	21
Aircraft Spraypainting	-	-
Aircraft Welding	-	-
Airframe Fitting	-	-
Carpentry	-	-
Electrician	6	4
Electronics Mechanician	12	15
Electroplating	-	1
Fitter (Light Armament)	-	-
Fitting and Turning	21	24
Fitting (including Machining)	7	11
Machine Tool Setting	-	-
Millwright (Electro-Mechanician)	-	-
Pattern Making	-	-
Plastics and Fibreglass Working	-	-
Plating	-	-
Tool and Jigmaking	10	20
Turning (including Machining)	1	10
<b>TOTALS</b>	<b>173</b>	<b>312</b>

\* Trade dedesignated

Number terminated : 222

Number Rescinded: 21

TABLE 4.4.A

**AUTOMOBILE MANUFACTURING INDUSTRY**  
**REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983**

TRADES	PORT ELIZABETH		N-TRANSVAAL		TOTALS	
	REGISTRATIONS	CURRENT	REGISTRATIONS	CURRENT	REGISTRATIONS	CURRENT
Automotive Electrician	-	-			-	-
Automotive Machinist and Fitter	-	1			-	1
Die and Press Tool Maker	34	132			34	132
Die Model Maker	4	5			4	5
Electrician	35	102			35	102
Electronics Mechanician	3	3			3	3
Fitter and Turner	-	-			-	-
Machine Fitter (including hydraulics)	16	46			16	46
Motor Mechanic	26	62			26	62
Patternmaker	-	2			-	2
Tool and Jigmaker	18	39			18	39
Turner (including machining)	13	36			13	36
Welder	2	7			2	7
<b>TOTALS</b>	<b>151</b>	<b>435</b>			<b>151</b>	<b>435</b>

Number terminated : 81

Number rescinded : 14

## BUILDING INDUSTRY : REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	SUB-COMMITTEES											
	JOHANNESBURG		CAPE TOWN		DURBAN		PRETORIA		PORT ELIZABETH		PIETERMARITZBURG	
	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current
Bricklayer	13	20	44	122	32	80	8	16	3	9	1	17
Bricklayer and Plasterer	1	2	1	3	9	26	1	3	23	59	1	2
Carpenter	19	50	140	322	49	127	28	70	26	106	2	13
Carpenter and Joiner	7	9	7	15	6	20	4	6	2	6	2	6
Electrician (Construction)	115	279	64	158	-	-	28	75	32	110	-	-
Joiner	13	44	32	83	4	8	8	9	10	31	3	7
*Letter Cutter and Stone Decorator	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Painter and Decorator	-	1	8	14	-	2	3	4	4	13	-	-
Plasterer	1	4	2	4	4	11	4	4	-	3	-	-
Plumber	74	131	66	171	38	107	21	40	28	59	7	10
*Rec Stone and Terazzo Worker	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
*Saw Doctoring	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shopfitter	14	25	5	5	12	22	-	-	5	9	-	-
Signwriter	1	5	-	-	-	-	-	-	1	5	-	-
Stone Masoner	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Wall and Floor Tiler	-	1	4	7	-	7	-	-	-	-	-	-
Woodmachinist	4	7	8	27	4	9	-	-	5	10	1	1
<b>TOTALS</b>	<b>262</b>	<b>579</b>	<b>381</b>	<b>933</b>	<b>158</b>	<b>427</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>139</b>	<b>423</b>	<b>17</b>	<b>56</b>

/Continued on next page....

BUILDING INDUSTRY CONTINUED

TRADES	SUB-COMMITTEES											
	BLOENFONTEIN		KROONSTAD		WELKOH		KIMBERLEY		EAST LONDON		TOTALS	
	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current
Bricklayer	1	-	-	-	2	2	-	6	-	1	104	281
Bricklayer and Plasterer	-	-	-	-	-	2	2	6	6	6	44	105
Carpenter	-	1	-	-	5	4	5	17	3	10	277	720
Carpenter and Joiner	-	-	-	-	-	4	1	2	1	4	30	72
Electrician (Construction)	9	25	-	2	4	10	7	22	6	16	265	697
Joiner	6	4	-	-	1	1	2	6	5	9	84	202
*Letter Cutter and Stone Decorator	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Painter and Decorator	-	-	-	-	-	5	-	-	1	1	16	40
Plasterer	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	11	27
Plumber	2	4	-	-	6	10	7	10	11	22	260	564
*Rec Stone and Terazzo Worker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
*Saw Doctoring	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shopfitter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	36	63
Signwriter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	10
Stone Masoner	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5
Wall and Floor Tiler	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	15
Woodmachinist	-	1	-	-	-	2	1	-	1	4	24	61
<b>TOTALS</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>75</b>	<b>1 160</b>	<b>2 067</b>

(+ Voluntarily Registered included)  
 \* Trade(s) dedesignated

Number terminated: 894

Number rescinded: 170

COALMINING INDUSTRY  
REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT CONTRACTS
Electrician Fitter and Turner Plater (Boilermaker)	31 26 8	91 84 35
TOTALS	65 ✓	210 -

Number terminated: 77 ✓

Number rescinded: 18 -

DIAMOND CUTTING INDUSTRY

REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT CONTRACTS
Diamond Brillianceering	1	6
Diamond Crossworking	2	5
Diamond Cutting	-	-
Diamond Sawing	-	1
<b>TOTALS</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

Number terminated: 16

Number rescinded: 7

ELECTRICITY SUPPLY UNDERTAKINGREGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT CONTRACTS
Automotive Electrician	-	-
Blacksmith	-	-
Bricklayer	-	-
Bricklayer (Refractory)	-	-
Carpenter and Joiner	1	2
Diesel Mechanic	20	28
Electrician	221	350
Fitter and Turner	114	177
Instrument Mechanician (Industrial)	32	45
Motor Mechanic	2	3
Painter and Decorator	-	-
Patternmaker	1	1
Plater (Boilermaker)	9	11
Plumber	2	6
Rigger	-	-
Welder	1	1
<b>TOTALS</b>	<b>403 -</b>	<b>624 -</b>

Number terminated: 158 -

Number rescinded : 15 -

EXPLOSIVES AND ALLIED INDUSTRIESREGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT CONTRACTS
Blacksmithing	-	-
Rollermaking	6	13
Rollermaking/Welding	1	4
Bricklaying (Refractory and/or Chemical)	-	-
Chemical Plumbing (including Sheetmetal Working)	-	-
Diesel Mechanic	12	16
Electrician	16	31
Fitting (including Machining)	34	49
Fitting and Turning	-	32
Instrument Mechanician (Industrial)	12	46
Painting	-	-
Rigging	-	1
Turning (including Machining)	6	20
Welding	2	4
Woodmachining	-	-
Woodworking (carpentry and Joinery)	-	2
<b>TOTALS</b>	<b>89 -</b>	<b>218</b>

Number terminated : 61 -

Number rescinded : 6 -

FURNITURE INDUSTRYREGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	SUB-COMMITTEES													
	JOHANNESBURG		CAPE TOWN		DURBAN		BLOEHFONTEIN		EAST LONDON		PORT ELIZABETH		TOTALS	
	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current
Cabinetmaking (including Veneering)	5	48	16	95	1	24	9	25	-	1	5	23	36	216
Chairmaking (incl. Veneering)	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Framemaking (incl. Chairmaking)	1	-	3	5	-	7	-	2	-	2	1	1	5	17
Furniture Machining	2	-	7	47	3	11	5	6	-	3	7	6	24	73
Furniture Maker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Furniture Polishing	1	19	4	5	1	1	-	3	-	-	-	1	6	29
Saw Doctoring (Cape Division)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Upholstering	2	9	7	48	-	1	1	5	-	-	2	8	12	71
Veneering	-	5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	6
Woodcarving (Hand)	3	20	1	14	1	1	-	-	1	1	-	-	6	36
<b>TOTALS</b>	<b>14</b>	<b>101</b>	<b>38</b>	<b>220</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>89</b>	<b>454</b>

Number terminated : 72 - Number rescinded : 28 -

GOVERNMENT UNDERTAKINGS

REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

BUILDING DIVISION

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT
Bricklayer	-	3
Carpenter	-	-
Carpenter and Joiner	2	0
Joiner	5	24
Painter and Decorator	-	3
Plasterer	-	13
Plumber	5	7
Signwriter	-	1
<b>TOTALS</b>	<b>12</b>	<b>59</b>

Number terminated : 9

Number rescinded : 2

GOVERNMENT UNDERTAKINGS

REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

ENGINEERING

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT CONTRACTS
Armament Fitter	2	14
Automotive Electrician	-	6
Automotive Machinist and Fitter	-	1
Blacksmith	2	4
Construction Plant Mechanic	27	40
Coppersmith	-	-
Diesel Fitter	3	8
Diesel Mechanic	0	19
Die Sinker and Engraver	5	28
Electrical Fitter	9	37

/Continued on next page.....

TRADES	REGISTRATIONS	CURRENT
Electrical Wireman	2	1
Electrician	38	122
Electronics Mechanician	11	28
Fine Optician	11	11
Fitter and Turner	30	128
Fitter (including Machining)	8	24
Instrument Maker	14	63
Instrument Mechanician	16	17
Machine and Tool Setter	6	8
Marine Fitter	8	52
Marine Pipe Fitter	4	13
Millwright (Electromechanical)	-	1
Motor Mechanic	20	38
Moulder	2	6
Panelbeater (including Spraypainting)	-	1
Patternmaker	-	3
Plater	6	8
Plater/Boilermaker	2	12
Plater (including Welding)	2	6
Radio and Television Mechanician	-	-
Radiotrician (Audio)	-	12
Radiotrician (Communication)	6	9
Refrigeration Mechanician	3	13
Rigger	1	10
Sailmaker and Upholsterer	1	6
Sheetmetal Worker	-	-
Shipbuilder	5	13
Shopfitter (Wood)	-	-
Tool- and Jlgmaker	17	63
Turner (including Machining)	9	28
Welder	9	44
Boilermaker	-	1
Industrial Electronics Mechanici	-	4
Pipe Fitter	-	1
Sailmaker	-	2
Scientific Instrument Maker and Repairer	-	1
Shipwright	-	3
Toolmaking	-	10
TOTALS	295	919

Number terminated : 207

Number rescinded : 33

LOCAL AUTHORITY UNDERTAKING, NORTHERN TRANSVAALREGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983

TRADES	REGISTRATION	CURRENT
Auto Body Repairer	3	5
Automotive Electrician	2	13
Carpenter and Joiner	-	-
Diesel Mechanic	15	34
Electrician	32	69
Fitter	6	9
Fitter and Turner	4	11
Motor Mechanic	4	7
Plumber	-	2
Welder	2	4
<b>TOTALS</b>	<b>68 -</b>	<b>154 -</b>

Number terminated: 40 -  
Number rescinded: 6 -

**METAL INDUSTRY**  
**REGISTRATIONS FOR THE YEAR 1983 AND CURRENT CONTRACTS AT THE END OF 1983**

SUB-COMMITTEES

TRADES	WIT-WATERSRAND		DURBAN		PIETER-MARITZBURG		CAPE TOWN		PORT ELIZABETH		EAST LONDON		WELKOH		KIMBERLEY		PRETORIA		TOTALS	
	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current
Architectural Metalworker	2	3	-	-	-	-	2	6	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4	12
Armature Winder	42	105	8	33	7	9	2	11	-	5	1	1	6	18	1	3	6	10	73	195
Automotive Machinist and Fitter	1	2	1	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	6	-	-	1	1	4	12
Blacksmith	1	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	16
Boatbuilder & Shipwright (Wood)	1	1	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5
Bricklayer, (Refractory)	4	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	4	30
Carpenter	4	10	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	13
Coppersmith	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Diesel Fitter	47	143	14	72	-	-	9	61	8	27	-	3	2	29	1	14	3	40	84	389
Die Sinker and Engraver	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2
Domestic Appliances Mechanic	16	40	1	10	-	-	1	2	1	3	-	5	-	-	-	-	-	2	19	62
Domestic Radio Serviceman	16	34	2	3	-	-	1	4	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	20	43
Earth-moving Equipment Mechanic	9	9	10	9	-	-	10	9	2	1	-	-	2	2	1	1	8	8	42	39
Electrician	322	736	75	360	29	117	25	419	20	81	24	61	11	31	6	21	86	144	598	1 970
Electrician (Construction) - (Natal only)	-	-	22	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	86
Electrician (Engineering)	59	246	13	29	-	-	6	16	-	5	-	-	-	-	-	-	7	6	85	302
Electronics Mechanician	1	47	-	7	-	-	9	18	-	4	-	-	-	-	1	30	62	55	139	
Electroplater	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Fitter	93	300	52	278	23	76	22	68	9	29	1	1	-	2	2	2	58	277	260	1 033
Fitter and Turner	427	1 456	64	280	4	5	89	384	32	141	37	89	8	33	2	13	74	230	737	2 631
Inboard/Outboard Engine Me- chanic	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5
Instrument Mechanician (Ind. Instrm. and Process Control)	56	205	21	104	23	39	2	7	2	2	-	-	1	1	-	-	17	81	122	439
Lift Mechanic	6	91	6	27	-	-	11	33	1	14	-	1	-	7	-	-	12	32	76	205
Millwright (Electro-Mechanician)	47	116	9	102	53	102	2	3	1	6	-	-	-	-	-	-	59	222	171	551
Motor Mechanic	5	10	8	16	-	1	5	15	-	1	1	3	-	-	3	4	-	3	22	53
Moulder	26	48	7	13	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	34	72
Pattern Maker	25	98	4	14	-	-	2	3	-	2	-	1	-	1	-	-	4	9	35	128
Plater	179	662	12	64	8	35	32	207	2	22	3	16	24	67	3	8	31	130	294	1 211
Plater/Boilermaker	36	110	34	154	1	1	9	71	-	4	-	-	1	12	1	12	10	44	92	408

/Continued on next page .....

TRADES	SUB-COMMITTEES																			
	WIT-WATERGRAND		DURDAN		PIETER-HARITZBURG		CAPE TOWN		PORT ELIZABETH		EAST LONDON		WELKOH		KIMBERLEY		PRETORIA		TOTALS	
	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current	Reg.	Current
Plumber	1	3	-	-	-	-	2	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	8
Radio Communication Serviceman	5	15	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	9	7	26
Radio and Television Mechanician	16	63	7	14	-	-	1	2	2	2	5	10	2	6	-	1	3	3	36	101
Refrigeration Mech. (Commercial)	15	34	23	58	-	-	13	37	7	14	-	1	5	8	2	3	11	10	76	173
Rigger	2	16	-	7	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	24	0	51
Roll Tool & Template Maker	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	1	6
Roll Turner	1	3	-	10	5	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	6	34
Scale Fitter	1	-	3	10	-	-	4	9	2	2	1	1	-	1	-	-	-	-	11	24
Sheetmetal Worker	6	0	3	30	-	-	7	60	-	9	2	10	-	-	-	-	1	3	19	120
Telecommunication Electrician	15	20	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	21
Telecommunication Mechanician	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16	3	16
Tool, Jig and Die Maker	137	387	31	102	-	-	33	106	10	76	14	27	-	3	-	-	17	55	242	756
Tractor Mechanic	11	34	-	-	-	-	9	22	-	2	-	-	-	1	1	1	1	12	22	72
Turner	105	437	17	80	3	13	5	40	6	26	6	17	2	0	-	1	17	70	159	700
Vehicle Body Builder (Composite)	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Vehicle Body Builder (Metal)	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	7
Welder	49	151	6	31	2	23	18	88	1	11	2	10	-	5	1	5	16	03	95	407
Electronic Musical Equip. Serviceman (Pretoria)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALS</b>	<b>1 846</b>	<b>5 665</b>	<b>455</b>	<b>2 028</b>	<b>160</b>	<b>431</b>	<b>332</b>	<b>1 721</b>	<b>107</b>	<b>490</b>	<b>98</b>	<b>260</b>	<b>65</b>	<b>241</b>	<b>25</b>	<b>91</b>	<b>483</b>	<b>1 656</b>	<b>3571</b>	<b>12 591</b>

+ Voluntarily Registered Impl. + 179 + 451 +130 + 247 - - + 51 + 241 + 19 + 134 +59 +106 +8 + 15 +10 +14 +26 + 44

Number terminated: 3 247 -

Number rescinded: 702 -

ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

KONSEPVERSLAG: PROJEK 3.3

IN ONTLEDING VAN DIE UITWERKING VAN TEGNOLOGIESE VER-  
ANDERINGE OP DIE AMBAGTE

VERSLAG DEUR MNR W S DU PLESSIS

(1)

PROJEK 3.3

'N ONTLEDING VAN DIE UITWERKING VAN TEGNOLOGIESE VERAN-  
DERINGE OP AMBAGTE

'N VERSLAG AAN DIE PROJEKKOMITEE, PROJEK 3 VAN DIE ONDER-  
SOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE.

SAAMGESTEL DEUR W S DU PLESSIS

JULIE 1984

Projek 3.3

INHOUDSOPGAWE

	Voorwoord	p (111)
Hoofstuk 1.	Inleiding	p 1
	2. Kenmerke van tegnologiese Ontwikkelinge in Samehang met ekonomiese Dryfvere	p 4
	3. Invloed van tegnologiese Ontwikkeling binne die historiese Verband	p 11
	4. Invloed van tegnologiese Ontwikkeling op die Aard van die Ambagte	p 18
	5. Maatskaplike Gevolge van tegnologiese Ontwikkeling	p 29
	6. Kommentaar van Respondente op Vraelys	p 37
	7. Die Beplanning van 'n Strategie ten opsigte van Industriële Tegnologie	p 39
	8. Die Opleiding van Ambagsmanne teen die Agtergrond van Industriële Tegnologie	p 45
	9. Samevatting	p 56
	10. Bronneverwysings	p 63

## VOORWOORD

Aan die volgende persone en instansies wil ek graag dank betuig vir hul belangstelling in hierdie ondersoek en die hulp wat hulle daarmee verleen het:

Die biblioteëkpersoneel van die Kaapse Technikon, veral mev. G. Hart; die V.S.A. Kultuursentrum in Kaapstad; die personeel van die Opleidingsafdeling van Atlantis Dieselenjins, veral mnr. Piette; die personeel van S.A.W. Kollege Wingfield, veral mnre. Brown, Du Toit en J. Haycox; die personeel van die vakopleidingskool Westlake, veral mnr. J. Oosthuizen; mnr. W.A.J Smith, M. van Rooyen, R. Bauermeister en H. Mouton van die Kaapse Technikon vir bydraes; mnr. M. Botha van die Motorwerknemersfederasie, mnr. Roos van Seifsa en mnr. P. de Bruin van Maitland se Tegniese Kollege.

Besondere dank aan:

Dr. N.F. Alberts van die Nasionale Opleidingsraad; Prof. dr. W.E. Traebert van die dept. Tegnologiese Vakdidaktiek aan die Gesanthschule, Wuppertal, Wes-Duitsland vir sy hulp per korrespondensie asook sy persoonlike mededelings tydens ons gesprekke; Mej. C. Baird vir die tipografiese versorging van hierdie konsepverslag.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

'n Ondersoek na die stand van die ambagte in enige samelewing sou onvolledig wees sonder 'n studie van die heersende tegnologiese middele wat 'n invloed op die ambagsman en sy werk uitoefen. Die totstandkoming van die onderskeie ambagte hou immers ten minste verband met tegnologiese ontwikkelinge. Dit kan met sekerheid aanvaar word dat die tegnologiese ontwikkelinge wat in ons leeftyd plaasvind, ook ingrypende veranderinge in die ambagte in die jare wat voorlê, sal hê.

By 'n nadere ondersoek ontplooi die problematiek van die tegnologie se betrekking op die ambagte as 'n baie omvattende studieveld. Aangeleenthede wat hieronder ter sprake kom, is die invloed wat die tegnologiese veranderinge op die ambagsman se werk het, maar ook die invloed wat dit op hom as persoon het. Om reg te laat geskied aan die onderwerp is dit nodig om arbeidsaspekte en ekonomiese aspekte te dek, maar ook om te beweeg op die terrein van die psigologie, filosofie en sosiologie. Daarbenewens is dit ook noodsaaklik om die gevolge van al die invloede op bogenoemde terreine in 'n opvoedkundige perspektief te plaas. Die vraag is, met ander woorde, watter implikasies deur al hierdie invloede vir die opleiding van vakleerlinge en die heropleiding van ambagsmanne ingehou word.

Die begrip "tegnologie" doen hom voor op alle lewensterreine van die mens. Dit is allereers 'n begrip met 'n intellektuele inhoud. Dit vereis die menslike vernuf om die tegnologiese ontwikkeling tot stand te bring en sy voordele vir die mens ten volle te ontwikkel. Die tegnologie bied ook die beste voorbeeld van 'n vrees by die mens vir die konfrontasie van sy eie skepping. Hiervan sê Konrad Widmer<sup>(1)</sup>:

Basically, the evaluation of technology is a philosophical problem. As education is always bound up with answers to the fundamental questions of human existence, educationists as well as all adults who are in touch with young people must ponder the question: What is technology, and how does it affect human existence? Let us attempt a summary evaluation.

Technology is an environment created by Man, which reciprocally controls his experience and behaviour. Ever since we have learnt to use tools, it has grown out of the fundamental qualities of language, intelligence, creativity, skill and curiosity. In its conquest of nature it is, by its original purpose, geared to the alleviation, improvement, embellishment of human life. It makes a contribution to the quality of life. At the same time, with its tendency towards "more and more" and towards further and further progress, it has created new anxieties and new conflicts, thereby jeopardising and destroying life.

This leads to the fundamental instrumentality of technology. Its function must be, and must remain, that of an instrument in the hands of Man. With the same hammer I can either perform a useful job or destroy objects wantonly. The instrumentality of technology means that its processes and the resulting products are in themselves neither good nor bad. But technology implies responsibility, decision, obligation, freedom, moderation, restraint, bliss and fear.

tegnologie vergemaklik gewoonlik die mens se lewenswyse maar verlig ook dikwels sy werk. Die vrees vir die tegnologie ontstaan by die ambagte gewoonlik uit vrees by die ambagsman dat hy oorbodig word. Dit knoop aan by een van Suid-Afrika se ernstigste probleme, nl. algehele indiensneming en die skep van genoeg werkgeleenthede.

aanwê die wye problematiek kom hierdie verslag as 'n baie oorsigtelike verslag voor. Daar is ongetwyfeld vraagstukke binne die ondersoekveld wat nadere indringende navorsing vereis.

Die grootste deel van die ondersoek is in Wes-Kaapland onderneem met die hulp van persone aan die Kaapse Technikon asook persone in die privaatsektor en individuele ambagsmense. Om die teoretiese aspekte verbonde aan die problematiek in 'n wye perspektief te ondersoek is ruim van kontemporêre literatuur gebruik gemaak. Omdat die V.S.A. en lande van Europa tegnologieë verkeie jare voorsprong op Suid-Afrika het, is uitvoerig aandag gegee aan die tegnologiese ontwikkeling in daardie lande en die gevolge daarvan. Die verwagting is dat ooreenstemmende ontwikkelinge in Suid-Afrika ooreenstemmende gevolge kan oplewer.

verskeie besoeke is afgelê by opleidingsinrigtings en nywerhede. Nuttige inligting is ook bekom by uitstallings onder andere in uitstallings van nuwe tegnologie in Kaapstad. 'n Interessante bespreking van die invloed van tegnologiese ontwikkelinge op die mannekragssituasie is gedurende Mei in Pretoria gehou. Sowat 20 deskundiges het waardevolle bydraes tot die bespreking gelewer en sommige van die menings is ook in hierdie verslag opgeneem.

groot waarde word geheg aan die inligting wat uit vraelyste verkry sal word. Oangesien die inligting wat uit die vraelyste verkry word, in hoofstuk 6 opgeneem sal word, sal hierdie hoofstuk as 'n bylae tot die verslag gevoeg word.

Kaapstad

Julie 1984

BRONNEVERWYSINGS: HOOFSTUK 1

1. Widmer, K. Youth and Technology. Education, a biannual Collection of recent German Contributions to the Field of educational Research, Volume 25. Tübingen, Institut für wissenschaftliche Zusammenarbeit, 1982: 96.

## oofstuk 2

KENMERKE VAN TEGNOLOGIESE ONTWIKKELING IN SAMEHANG MET EKONOMIESE DRYF-  
ERE

1.1 Enkele kenmerke van die Suid-Afrikaanse ekonomie met betrekking tot die arbeidsektor in die huidige tydsgewrig is onder meer:

- Lae produktiwiteit
- 'n Lae ekonomiese groeikoers
- Die groot behoefte aan die skep van werkgeleenthede
- Die strewe na die skepping van 'n redelike algemene welvaartspeil by alle lae van die bevolking.
- Die behoefte aan 'n groter uitvoermark.

1.1.1 Die volgende tabel tref 'n vergelyking tussen die gemiddelde jaarlikse groeikoers in produksie en die vergoeding per uur in die vervaardigingsbedryf tussen 1971 en 1981. (1)

LAND	GROEI IN PRODUKSIE %	GROEI IN VERDIENSTE %
Japan	7,1	13,2
Wes-Duitsland	4,9	10,6
Frankryk	4,8	15,3
VSA	2,0	9,0
Suid-Afrika	2,0	13,3

1.1.2 Wat bruto binnelandse produksie per capita betref, vergelyk Suid-Afrika nog swakker. Teenoor die RSA se groeikoers tussen 1972 en 1981 van 0,56% het die VSA 1,80, Wes-Duitsland 2,53, Frankryk 2,52 en Japa. 3,14 behaal. (2)

1.1.3 In 1982 en 1983 het die RSA in albei jare negatiewe groeikoerse getoon. (3)

1.1.4 Na 'n oorweging van die statistiese gegewens wat op produktiwiteit betrekking het, kom Sanlam tot die volgende gevolgtrek-

ings/.....

trekkings: <sup>(4)</sup>

- "
- Productivity in South Africa compares unfavourably with that of our leading trading partners. This may be ascribed, inter alia, to the fact that the level of training among workers in South Africa is considerably lower than in the industrialised countries.
  - Poor productivity performances in mining and construction have contributed largely to South Africa's low productivity.
  - The increase in real wages and salaries in mining, construction, manufacturing and commerce has not been supported by corresponding productivity performances.

These developments have serious implications for the South African economy.

- Low productivity and unjustified raising of wages and salaries push up unit labour costs and thereby exert upward pressure on prices. This weakens South Africa's position in foreign competition and exerts downward pressure on the external value of the rand, with attendant inflationary implications.
- Economic growth is hampered by this low productivity and high inflation.
- The greater accent on capital-intensive techniques and the obviously poor utilisation of capital make it even more difficult to provide adequate job opportunities for our rapidly growing labour force.

Responsibility for productivity rests at management level because that is where optimal application of production factors should be sought. The shortage of managers in South Africa is therefore a serious shortcoming. Further, improving productivity is a slow and difficult process which inter alia comprises training and educating the labour corps. At the same time it is of paramount importance for each worker to realise that wage and salary gains without corresponding improvements in productivity are not justified. Finally, it is essential that all South Africans be made more aware of the absolute necessity of a satisfactory improvement in productivity and the advantages this may hold for the country and themselves. "

2.2.1 'n Kenmerk van tegnologie is dat dit kapitaal-intensief is.

Groot hoeveelhede geld is nodig om nuwe tegnologiese uitvindings en verbeterings te ontwikkel. Daarom is baie van die tegnologiese ontwikkelings op nasionale vlak onderneem as onderdeel van militêre navorsing of ruimte-reis-navorsing.

2.2.2 Hiermee gepaard gaan die ingrypende verandering op die arbeids-mark. In hierdie verband lyk dit of die tegnologie arbeids-ekstensie

stensief inwerk in die opsig dat tegnologiese outomate groot getalle werkers hul werk ontnem. Die sogenaamde "high tech" bedryf in byvoorbeeld die VSA en Japan, Hong-Kong en Suid-Korea behaal veel groter omset met behulp van veel minder werkers. Dit gebeur veral in die elektroniese bedryf. Groter winste word behaal deur selfs goedkoop arbeid te ontslaan. (5)

2.3 Tegnologiese ontwikkeling verander die aard van baie werkers se arbeid. Dit geld veral die tegnisi, die sogenaamde dienste en veral die ambagsman. Terwyl die ambagsman voorheen hoofsaaklik met sy hande gewerk het, word daardie tipe werk teenswoordig dikwels deur 'n outomaat bv. 'n rekenaar of 'n robot gedoen. Die ambagsman vervul in baie gevalle 'n toesighoudende funksie en hy word 'n sperateur.

2.4 Die werkloosheidsyfer in die Europese Gemeenskap het in 1983 10,7% beloop. Die syfer vir werkloos jonger as 25 jaar was 34,2% in Italië, 14,9% in Wes-Duitsland, 35% in Nederland. "It is not hard to trace where the jobs went. Such European industries as steel and textiles, which have traditionally absorbed less of thousands of semiskilled workers, are dying. Automation has eliminated other jobs." (7)

Die onderwysstelsel lei nie mense op vir behoeftes nie. Goeie betrekkings bestaan in Europa in elektronika en rekenaars - te min opgeleide aansoekers om hulle te vul. (8)

2.5 Na die Tweede Wêreldoorlog raak mense meer betrokke by dienste as by industrialisasie. Teen 1980 was 68% van die arbeidsmag betrokke in geofistikeerde ekonomieë in dienste. Sedert 1974 is die era van volle indiensneming verby. 'n Afname in aanvraag na geskoolde en halfgeskoolde werkers kom voor. (9)

Die ambagsman vorm deel van twee sisteme:

die ambagssteeem: Die ambagsman is betrokke by vervaardiging en instandhouding.

die produksisteeem: Nyweraar stel belang in maksimum produktiwiteit. Om dit te bereik, gebruik hy ambagsman + tegnologie.

Die twee dra by tot 'n punt iewers op die produksieskaal. Nou dreig die tegnologie om die ambagsman te verdring in sy werk, d.w.s om hom uit die arbeidsmark te druk. Die ambagsman het behoefte aan werksekuriteit en werkbevrediging.

2.2.6 Sover dit verlies aan betrekkinge aangaan, is dit dikwels die ambagsman wat die swaarste ly. Die motorbedryf was een van die bedrywe wat in Suid-Afrika en in die buiteland in die huidige resessie die meeste mense afgedank het. In die meeste gevalle was dit die ambagsman of die sogenaamde "blue collar"-werker wat sy werk verloor het.

2.2.7 Die tegnologiese veranderinge kenmerk hul daarin dat hulle neig om verskille wat tussen bepaalde ambagte bestaan asook tussen die ambagsman en die tegnikus bestaan, vloeibaar te maak. Eise wat aan die ambagsman se kennis en vermoë gestel word, noodsaak verdere opleiding wat neig om die ambagsman meer gelyk aan die vlak van die tegnikus te bring. Veel meer druk van kognitiewe aard word aan die ambagsman gestel.

2.2.8 Tegnologiese veranderinge neig om die balans tussen verskillende lande se mededingendheid in die internasionale handel te verander. Die lande van die Verre Ooste het vroeg toegetree tot die vervaardiging van gevorderde tegnologie, hoofsaaklik weens die vestiging van Amerikaanse nywerhede daar. Weens die onafhanklikheid van groot getalle goedkoop arbeiders het baie van

die/....

die Amerikaanse maatskappye hul fabriek na die VSA teruggebring. (10)

- 2.9 Die tegnologie onderskei hom ook as 'n dwingende faktor in die ekonomie. Weiering om nuwe tegnologie te aanvaar en toe te pas lei tot ekonomiese stilstand en maklik tot ekonomiese agteruitgang. Veral vir lande wat van uitvoermarkte afhanklik is vir hul ekonomiese welvaart, is onder die dwang om 'n goedgestruktueerde tegnologiese beleid toe te pas. Anders word die stryd teen vindingryke mededingers verloor. (11)
- 3 'n Aggressiewe tegnologiese beleid blyk gewens te wees om 'n gesonde posisie in die internasionale uitvoermark te beding.
- 3.1 Een voorbeeld van die wyse waarop 'n motormaatskappy deur gebruikmaking van nuwe tegnologie groot sukses behaal het ten spyte van die resessie, word gelewer deur die Fordmaatskappy van die VSA. Ford het tussen 1977 tot 1982 die gemiddelde gewig van sy motors verminder met 450kg tot 1227kg en met nog 84kg op 1985 modelle. Die staalinhoud is 13% minder, rubber 28%, sinkgietsel 71%, plastiekinhoud 35% meer en aluminium 21% meer. Die verlies van \$658m in 1982 is omskep tot 'n wins van \$1867m in 1983.
- 3.2 Die Switserse horlosiebedryf het tussen 1974 en 1977 ernstige skade gely. Arbeidsmag is met 50% besnoei. Switserland het die kwarts-horlosie uitgevind maar nie die nuwe tegnologie in die bedryf toegepas nie. Amerikaanse vervaardigers in die Verre Ooste het die tegnologiese kennis toegepas wat ontwikkel is tydens ruimteprogramme met betrekking tot presisiëring in instrumentvervaardiging. Die Switsers kon nog nie weer hul deel van die mark verower nie omdat hulle te laat tot die nuwe mark toe-

getree het. Hul antwoord op die goedkoop Oosterse horlosie is 'n nuwe volkome masjienvervaardigde kwartshorlosie van hoofsaaklik plastiek. Dié horlosie bevat net een derde van die getal bewegende onderdele as die konvensionele Switserse horlosie. Firma's soos Rolex het meegedoen aan die tegnologiese veranderinge en het hul deel van die mark behou. (12)

2.3.3 In SA heers algemene tariefbeskerming om binnelandse fabriek te beskerm teen buitelandse mededinging. Swak vakmanskap, lae produktiwiteit, inflasionistiese besoldiging weerhou Suid-Afrika uit die uitvoermark. 'n Vooraanstaande sakeman sê in die verband: "SA hardly produces anything that cannot be imported more cheaply." (13)

2.3.4 Motorvervaardigers kritiseer die regering se Staatsbeheerde staalpryse en vra om invoer van goedkoper materiaal. "A particular grade of steel used in the car industry is 45% cheaper if bought from West Germany." (14)

2.3.5 Die westerse wêreld het gewoon geraak aan sekere tipe kenmerke van fabriekswese. Die fabriek van die toekoms sal, benewens 'n meer produktiewe en meer funksionele plek, ook meer higiënies wees. Die feit dat Yskor hoogoonde wat met steenkool aangedryf word, vervang het, het meer doeltreffende produksie tot gevolg gehad en groter effektiwiteit in vervaardiging.

2.3.6 George Gilder sê in hierdie verband: "Smokestack fetishes have snarled Europe's industry and labour in a decade of seamy obsolescence, disguised and intensified by more than \$100 billion in government subsidies. But grit and grime and clattering assembly lines are not the essence of modern fabrication." (15)

2.3.7 Volgens Joseph Engelberger het die koste per man-uur in die VSA/....

VSA se motorbedryf gestyg vanaf \$3,88 in 1961 tot \$20 tans.

In Japan word dieselfde werk gedoen met behulp van robotte teen 'n koste van \$11 per man-uur. (16)

Bogenoemde syfers bewys die uitdaging wat robotisasie bied aan lande en maatskappye wat internasionaal wil meeding.

2.4 Die kontemporêre ambagte, spruit uit die Industriële Revolusie. Dit geld vir die vervaardiging sowel as instandhouding van noodsaaklike masjinerie en onderdele van masjinerie insluitende voertuie.

2.4.1 'n Verwantskap bestaan tussen verskillende ambagte; 'n ambagsman kan van sy werk verander en sy basiese kennis in 'n ander werkverband toepas. Die ooreenstemmende gebruik van uitruilbare onderdele het hierdie oordraagbaarheid van kennis vergemaklik.

2.4.2 Ons leef nou in die Westerse wêreld in die na-Industriële era. In die nywerheidslande is die meeste mense nou betrokke by versameling van inligting, prosessering, berging en onttrekking van inligting. Dit is die Dienste-era. Minder ambagsmanne is nodig en meer operateurs en werkers in dienste.

2.4.3 Miniaturisasie word al hoe belangriker. Dit is 'n gevolg van ontwikkeling van mikro-elektronika. Die doelwit is verhoogde produksie deur kleiner kapitaal-investering, minder arbeid- en minder energieaanwending. (17)

2.4.4 Nuwe werkgeleenthede word geskep wat verband hou met die rekenaar en outomate. Tradisionele werkgeleenthede in die tegniese sektor is grootliks beïnvloed deur die moderne tegnologiese ontwikkelinge wat meestal verband hou met elektronika en in mindere of meerdere mate verder diversifiseer ten opsigte van die rekenaar, die lasertegnologie en robotisasie.

## Hoofstuk 3

## DIE INVLOED VAN TEGNOLOGIESE ONTWIKKELINGE IN HISTORIESE PERSPEKTIEF

- 3.1 In hierdie hoofstuk word die stand van die huidige tegnologiese toepassings vanuit 'n historiese oogpunt belig.
- 3.2 Die huidige stelsel van onderskeidende ambagte moet in noue verband met die tegnologiese ontwikkelings en uitvindings wat 'n rol gespeel het in hul ontstaan beskou word ten einde 'n doeltreffende evaluasie van hul bestaansreg en nut te kan doen. Die bestaande ambagte is almal intens beïnvloed deur die tegnologiese ontwikkelings.
- 3.3 Die ambagte soos hulle vandag in Suid-Afrika aangetref word, het ontstaan uit die Europese ambagstelsel. Dit vertoon duidelike ooreenkomste met die stelsel soos dit in Engeland bestaan, as gevolg van die historiese invloed van Engeland op die Suid-Afrikaanse nywerheidsontwikkeling. Engeland het 'n veel meer indrukwekkende tegnologiese ontwikkeling oor 'n veel langer periode gehad. Die Industriële Revolusie het hom oor meer as 200 jaar in Engeland ontplooi. Suid-Afrika het eers in die huidige eeu werklik begin industrialiseer en het dus 'n kort geskiedenis van industrialisasie. Die ontwikkelings ten opsigte van die onderskeie ambagte het in Suid-Afrika snel plaasgevind. Ontwikkelings in Engeland is op 'n vinnige wyse hierheen oorgeplant.
- 3.4 Die beweging vanaf 'n landbou-georiënteerde ekonomie na 'n nywerheids-georiënteerde ekonomie word in ons tyd eens voltrek. Die volgende syfers toon die verhouding in getal werknemers wat in hierdie twee arbeidsektore geëmployeer is, aan: (1)

	1960	1970	1982
landbou	1 500 000	1 600 000	n/b

nywerheid/....

nywerheid	650 000	1 068 000	1 437 000
konstruksie	121 000	318 000	441 000

.5 Relatief min tegnologiese uitvindings het hul oorsprong in Suid-Afrika gehad. Suid-Afrika is eenvoudig meegevoer deur buitelandse ontwikkelings.

.6 Die Industriële Revolusie het tussen ongeveer die jare 1780 tot 1960 plaasgevind. Hierdie revolusie het onder meer die volgende kenmerke vertoon: <sup>(2)</sup>

.6.1 Kleinskaalse onderhoudende boerdery is vervang deur grootskaalse winsbejagende boerdery.

.6.2 Die nywerheid het die landbou vervang as die grootste werkgewer. Die volgende tabel toon die verhouding tussen die landbou, nywerheid en dienste as werkgewers in Brittanje: <sup>(3)</sup>

Jaar	Landbou	Nywerheid	Dienste
1780	48%	24%	28%
1800	35%	30%	35%
1850	20%	40%	30%
1900	10%	48%	42%
1950	5%	50%	45%
1980	2%	40%	58%

Die nywerheid het die landbou as grootste werkgewer verbygesteek: in Duitsland in 1885, die VSA in 1907 en die USSR in 1960.

.6.3 Die "klas" van industriële werkers het ontstaan, wat ambagsmanne wat in die vervaardigings- sowel as die instandhoudingsbedryf werksaam is, ingesluit.

.6.4 Die groei van nywerheidskomplekse het bevolkingskonsentrasie in die stedelike gebiede geskep.

.6.5/....

- 3.6.5 Werk wat voorheen deur individuele opgeleide vakmanne verrig was, is nou tussen verskillende ambagsmanne verdeel. Die "voerbands" het ontstaan in die fabriek. Die selfgeëmployeerde vakman is uitgeskakel en antieke ambagte het in onbruik verval. Onge-skoolde "prosesseerwerk" en masjienvervaardiging het die mens se vermoë vervang of daarop verbeter. Diere as energiebron het verdwyn.
- 3.6.6 Nuwe ambagte het ontstaan. 'n Skerp toename in die aanvraag na geskoolde ambagsmanne het voorgekom in die vervaardiging van voertuie, masjinerie, masjienonderdele, ens.
- 3.6.7 Nywerheidsaktiwiteit was onderwerp aan standaardisasie, koördinasie en sinchronisasie. Werkers waaronder ambagsmanne moes voldoen aan presiesheid, die snelheid en die roetine van masjiene.
- 3.6.8 Onderdele het uitruilbaar geword. 'n Ambagsman kon van werk verander en sy basiese verworwe kennis en vaardighede in 'n ander bedryf toepas.
- 3.6.9 'n Groot toename in die gebruik van yster, steenkool en koper en later olie en rubber, het voorgekom. Hout en dierlike materiaal is minder gebruik.
- 3.6.10 Die nywerhede wat gebaseer is op mynwese het belangrike werkgewers van ambagsmanne geword.
- 3.7 Die Industriële Revolusie het hoofsaaklik deur drie stadiums verloop: (4)
- 3.7.1 Die stoomrevolusie (in Brittanje ± 1780-1840). Stoomkrag is aangewend in die vervaardigingsbedryf, mynwese, vervoer, ingenieurswese, eksperimentele gebruik van elektrisiteit, ens. In 1770 was een persoon nodig om 'n spinwiel te hanteer. In 1840 kon een persoon een honderd spinwiele hanteer.
- 3.7.2/.....

3.7.2 Die elektrisiteitsrevolusie. (In Brittanje, VSA en Duitsland; 1860-1910)

Toegepaste tegnologie was die basis hiervan. Olie en elektrisiteit is gebruik as 'n energiebron vir die nywerheid en vervoer, die elektrifisering van stede, die telefoon en telegraaf, goedkoop fotografie, wetenskaplike voorbereiding van medisyne, die eerste plastiekstowwe, motorvoertuie, vliegtuie en radio's.

3.7.3 Die atoomrevolusie. (1942- )

Die eerste onderhoudende kern - kettingreaksie is in 1942 te Chicago deur Enrico Fermi teweeggebring. Sedert 1970 was daar verfyning in die aanwending van atoomkrag maar min nuwe gebruike en ontwikkelings. Die atoomsplitsing word veral aangewend om hoeveelhede energie vry te stel. Dit het gebruike vir super-soniese lugverkeer en missiele, die verkenning van die lugruim en om ingewikkeldhede soos die DNA, proteïen-strukture, rekenaars, mikro-elektronika ens. te verklaar.

3.8 Die westerse wêreld bevind hom tans in die na-Industriële era.

Hierdie era toon die volgende kenmerke: (5)

3.8.1 'n Verskuiwing het in die arbeidsmark plaasgevind vanaf kapiitaal-intensiewe werkverskaffing na dienste-werkverskaffing. Onder die dienste tel handel d.w.s. koop en verkoop, kantoorwerk, vervoer, administrasie, die media ens.

3.8.2 Die verskuiwing in die arbeidsmark is in 'n groot mate teweeggebring deur tegnologiese ontwikkelings wat werkers in 'n groot aantal bedrywe, waaronder baie ambagte, bedreig met werkloosheid. Nuwe tegnologiese ontwikkelings vergemaklik en vereenvoudig dikwels take wat tradisioneel lank geneem het om deur die mens gedoen te word.

3.8.3/....

- 3.8.3 Die nuwe tegnologie het betrekking op besondere toepassings van die rekenaar, laser en elektronika.
- 3.8.4 Werkverskaffing in die dienstesektor het in die VSA in 1947 die helfte van die betaalde arbeidsmag betrek, in Brittanje in 1948, Wes-Duitsland in 1972 en in Japan in 1974. Die toename styg steeds in die ontwikkelde lande. Teen 1980 was ongeveer 68% van die totale indiensneming (werkverskaffing) in die gesofistikeerde ekonomieë en die dienste.
- 3.8.5 Mense is toenemend betrokke by die versameling, prosessering, bewaring en onttrekking van gegewens.
- 3.8.6 Die vraag na ongeskoolde en halfgeskoolde werkers neem af. Die na-oorlogse tydperk van volle indiensname van 1945-1974 is verby.
- 3.8.7 Die huidige era word gekenmerk deur 'n toename in aanwending van miniaturisasie wat 'n gevolg is van die ontwikkeling van mikro-elektronika. Daar word gewerk met afmetings so klein soos die mikron (een duisendste millimeter) en die pica (een biljoenste millimeter).
- 3.8.8 'n Ander kenmerk is die toenemende gebruik van robotte om menslike arbeid te vervang. Na verwagting sal robotte oor die volgende 20 jaar aansienlik belangriker word in die vervanging van die menslike werknemer. (6)
- 3.8.9 Toenemend word gesoek na koste-besparende tegnieke. Groter produktiwiteit moet bereik word met laer investering in kapitaal, arbeid en energie.
- 3.8.10 As die vermoede korrek is dat ons nou in die na-revolusionêre era leef en dat die Industriële Revolusie afgeloop is, dan is die invloed van die Industriële Revolusie op die ambagte nou voltooi.
- 3.8.11/....

8.11 As dit so is dat ons 'n nuwe era betree wat deur nuwe uitvindings en ontwikkelings ingelei word, dan is ons nie slegs aan die vooraand van 'n verandering of aanpassing t.o.v. die ambagte nie, maar is ons aan die begin van 'n nuwe ontwikkelingsfase waarin drastiese nuwe aansprake op menslike vaardighede gemaak word. Dan sal die bestaande ambagte slegs aan die begin wees van 'n ingrypende herwaardering wat sal beteken dat baie van hulle sal uitfaseer en al die ander aansienlike aanpassings sal ondergaan.

## Hoofstuk 4

## DIE INVLOED VAN TEGNOLOGIESE ONTWIKKELINGE OP DIE AARD VAN DIE AMBAGTE

4.1 In hierdie hoofstuk word veral gebruik gemaak van inligting wat verkry is uit mededelings wat gedoen is deur 'n verskeidenheid persone wat

- gemoed is met die praktiese beoefening van die ambagte;
- van persone wat betrokke is by die opleiding van ambagsmanne in die werksituasie en
- van persone wat betrokke is by die administrasie van ambagsbelange.

4.2 Dit blyk dat daar 'n paar tegnologiese uitvindings gedurende die resente dekades was wat die grondslag gevorm het vir aansienlike verdere ontwikkelings. Hierdie ontwikkelings het op verskeie wyses die ambagte beïnvloed en het daarom op sommige ambagte 'n meer diepgaande effek gehad as op ander.

4.3 Ontwikkelinge op die gebied van die rekenaar en die elektronika het veral 'n groot invloed op die werk van 'n verskeidenheid ambagte. Teenswoordig vind nuwe ontwikkelinge op elektroniese gebied steeds teen 'n snelle tempo plaas en nuwe aanwendingsmoontlikhede met betrekking tot die vervaardigingsektor en die onderhoudsektor ontstaan.

4.3.1 Die eise wat aan die elektrisiën gestel word, het aansienlik toegeneem. Die kennis waaroor hy moet beskik, het in volume en in diepte so toegeneem, dat fragmentasie noodsaaklik moet plaasvind ten einde meer spesialisasie te bevorder. So 'n spesialisasie blyk noodsaaklik te wees. Teen die huidige tempo van ontwikkeling moet dit oorweeg word om verder te fragmenteer ten opsigte van die elektroniese toepassingsgebiede.

4.3.2/....

- 3.2 Die basiese opleiding van elektrisiëns bly nog aanvanklik dieselfde beginsels. Na sy basiese opleiding wat die verskillende komponente in kombinasie insluit, vorder hy na die studie van geïntegreerde stroombande.
- 3.3 'n Meer gevorderde kursus is die mikroprosessering. Gewoonlik word minstens N3-vlak verag van voornemende vakleerlinge. Eers word data vanaf die toetsbord en uit die databoek bestudeer. Dan volg die studie van die "micro-chip" en daarna die voer van instruksies deur gebruikmaking van die prosesseerder.
- 3.4 Die nuwere lasertegnologie word ook beheer deur mikroprosessering. Die gebruik van die "optic fibre" (optiese vesel) sal in die toekoms waarskynlik nog baie toepassingsmoontlikhede vind, veral op die gebied van die sweiswerk en die snywerk in die staalbedryf. In verfynde kommunikasietegnieke het die laser ook 'n plek gevind. Veral in weermagtoerusting speel die nuwe tegnieke 'n groot rol.
- 3.5 Fragmentasie en spesialisasie neig altyd daartoe dat ambagsmanne die vrees ontwikkel dat hul kennis en vernuf agterbly. In die elektrisiteitsbedryf neig die swaarsroom-elektrisiëns om verband te verloor met die swakstroom-kundigheid. Ironies word sy gebied beheer deur swakstroombane. Die behoefte aan gedurige opleiding om met nuwe kennis van verwante ambagte binne die bedryf in voeling te bly, word hier deur bevestig.
- 3.6 Die ontwikkeling van elektronika sal steeds die aanvraag na elektrisiëns.
- 3.7 Die groter druk op opleidingsprogramme neig om die elektrisiënse vlak op te gradeer sodat hy naby die vlak van die tegnikus werkzaam is en die verskil tussen die twee diffuus word.
- 3.8/.....

4.3.8 Ambagsmanne in die swaarstroombedryf het die mening uitgespreek dat hulle behoefte het aan meer kennis van swakstroombane.

Die elektrisiën het volgens hulle behoefte aan bywoning van gestandaardiseerde kursusse wat elke twee jaar aangebied behoort te word.

4.3.9 Die motorbedryf is in die afgelope aantal jare aansienlik geaffekteer deur nuwe elektroniese en gerekenariseerde uitvindings.<sup>(1)</sup>

Daar het in die afgelope jare baie nuwe elektroniese en gerekenariseerde ontwikkelings plaasgevind.

- (a) Elektroniese brandstofinspuiting.
- (b) Gerekenariseerde ontsteking.
- (c) Turbo aanjaers.
- (d) Elektroniese ontstekings.
- (e) Nuwe elektroniese en Digitale instrumente.
- (f) Elektronies beheerde sitplekke (BMW 735).
- (g) Daar is nog nuwe ontwikkelinge in Japan wat die rekenaar betref wat later in Suid-Afrika in gebruik geneem sal word in die vervaardiging van motorvoertuie.

4.3.10 Al hierdie veranderinge het dit moeilik gemaak vir die ambagsman, veral die ouere ambagsman, om voeling te behou.

Omdat dit in die werkswinkel gaan om produksie, werk die vakleerling al vroeg alleen en moet dan net voor hy sy ambagstoets skryf deur 'n baie vinnige kursus gaan om hom alles wat hy nodig het om deur te kom in sy toets aan te leer. Hierdie is 'n swakheid in die opleiding van die vakman. Die vakman spesialiseer gewoonlik net in een rigting en dit skep ook probleme. Die opleiding van die vakmanne eindig gewoonlik as hy sy ambagstoets geskryf het, op hierdie manier het persone wat vroeër jare ambagstoetse geskryf het agtergeraak met die nuwe tegnologiese veranderinge. Omdat hulle net op een werk toegespits is, kan hulle nie baie beteken as dinge verander nie.

4.3.11 Die nuwe tegnologiese eise stel vele eise aan die voornemende ambagsman in die motorbedryf.

Daar kan meer aandag gegee word aan die opleiding van vakleerlinge.

Twee tipes opleiding of ambagte:

- (i) Die vakleerling wat graag verder wil gaan as hy gekwalifiseer is. St. 10 n vereiste.
- (ii) Die vakleerling wat nie st. 10 kan maak nie en wat uit spesiale skole kom.

Groep (i) kan dan opleiding ontvang in die meganiese en elektroniese afdeling, wat hom dan in staat sal stel om met al hierdie nuwe ontwikkelings dieper en meer spesifiek in aanraking te kom. Dit sal hom ook in staat stel om alles te kan herstel aan die motor sodat daar nie gedurig rondgehardloop moet word in die werkwinkel op soek na 'n persoon wat die elektroniese werk kan doen nie. Hierdie vakleerling kan ook na 'n Technikon gestuur word vir verdere opleiding. Hy sal ook later geskik wees om die taak as werkwinkel voorman uit te voer. Hierdie persoon kan ook opleiding ontvang in Rekenaarwetenskap.

Groep (ii) sal opleiding ontvang in die motorwerkwinkel waar hy elke ses maande behoort rond te skuif van een afdeling na 'n ander. Hy moet ook nie alleen werk voordat hy nie behoorlik gekwalifiseer is nie.

4.3.12 Een opleidingsbeampte het daarop gewys dat die ontwikkelinge op sy gebied, elektronika, so vinnig is dat daar geen Suid-Afrikaanse handboek is wat naastenby op datum is nie. In dieselfde mate raak die sillabusse gou verouderd. Hy stel al sy lesaantekeninge op uit boeke en tydskrifte wat hy gereeld uit Europa ontvang.

4.3.13 Volgens 'n ondersoek in Wes-Duitsland het werkgewers hul menings verstrek oor die wyse waarop ambagte in die metaalbedryf deur die mikroprosessering geaffekteer is: <sup>(4)</sup>

"There was an increasing demand for electrical fitters, electrical equipment assemblers, electrical instrument fitters, electrical switchgear and control apparatus fitters, electronics fitters and measuring and regulating mechanics. There was a stagmating or declining demand for boring-machine setters, lathe setters, precision mechanics, mechanics, radio and television technicians/....

technicians, turret-lathe operators, draughtsmen and milling-machine setters. Thus positive effects on skills can be expected mainly in the electrical and electronic occupations. No evidence was found for the emergence of entirely new occupational specialisations."

"Moreover, as a result of microprocessor technology the job content of the following apprenticeable trades would be substantially altered: electrical fitter, electronics fitter, telecommunications electrician telecommunications electronician, information electronician, measuring and regulating mechanic, turret-lathe setter and radio and television technician. The electrical and electronic occupations are again the most directly concerned."

- 4.3.14 Ontwikkelinge in die mikroprosessering het die funksie van die operateur onder die aandag gebring. Hy werk saam met die ambagsman. Die masjienoperateur hanteer die masjien nadat die ambagsman die masjien opgestel het en die funksies wat verrig moet word, ingestel het. Hy bepaal die tipe werk wat die masjien moet verrig. In die metaalbedryf word baie van die funksies van die masjieneerder nou deur die masjien oorgeneem. Dié masjien kan veevuldige funksies verrig wat elektronies geprogrammeer word.

"Numerical control is a method whereby cutting (and to some extent metal forming) machine tools are controlled by instructions which are programmed and then punched on a tape. Information from the tape is converted into instructions which position the tools with respect to the workpiece; no templates, drill jigs, or stops are used and manual operation is not neces-

sary/....

sary. (The operator can service more than one numerically controlled machine tool). A feedback mechanism starts (or stops) the tool's movement if programmed substance does not adhere to commanded tolerance, and stops when the process is completed. Numerical control has always required drives which work. Also, tool life was extended as gear transmission, hand wheels, and clutches were eliminated. Perhaps most important, the substitution of transistors, and later of integrated circuits, for electric relays reduced the number of control components by up to 90 percent, and the amount of wiring by up to 80 percent. These developments slashed costs, and also allowed less highly trained personnel to program the machines. Thus, improved control mechanisms gave impetus to the diffusion of numerical controls."<sup>(5)</sup>

4.4 By die vervaardiging van metaalgereedskap en verwante metaalprodukte speel die rekenaar 'n toenemend belangrike rol, veral waar presisering 'n vername oorweging is. Een rekenaar kan 'n hele aantal masjiene beheer. Andersins kan 'n aantal klein rekenaars gebruik word om elk met 'n individuele masjien in te skakel.

4.4.1 Die rekenaar kan 'n groot aantal take afhandel in die ontwerp van 'n transformator: die onderdele kies, die koste daarvan bereken, die tekeninge doen en die hoeveelheid arbeid wat benodig is, om hulle per hand te te en, verminder.<sup>(6)</sup>

4.4.2 Op die fabrieksvloer word rekenaar ook gebruik om

- werk te monitor;
- produkte te ontwerp;
- masjinerie vir produksie op te stel;
- werk te skeduleer;
- masjinerie/....

- masjinerie te laai;
- seker te maak dat die nodige materiale byderhand is;
- beheer die inventaris, bereken die behoefte aan die nodige materiale en inisieer bestellings daarvan deur aankoopopdragte te druk.

4.5 In die vervoerwese het hidroulika 'n groot rol begin speel, veral by die laai van groot vragte. Die funksies van ophligting, ophysing en pomping bv. kan doeltreffender en goedkoper verrig word op die hidrouliese beginsel. Met 'n motoraandrywing wat meer koste-effektief is, kan die werk verrig word wat op die konvensionele wyse 'n motor van twintig keer groter sou benodig. Volgens kennis is daar 'n behoefte aan ambagte soos 'n hidrouliese passer en 'n ambagsman in pneumatiek.

4.6 By 'n opleidingsentrum vir motorwerktuigkundiges is 'n saak uitgemaak vir die skeiding van die passer van die draaier. Die draaiwerk is 'n verouderende funksie. Aan die ander kant is daar aandrang van motorvakunies dat die getal motorambagte na 9 verminder moet word. Bakwerk en verfspruitwerk moet dan liever gekombineer word.

4.7 Die motorbedryf is besig om groot veranderinge te ondergaan. Enersyds het die oliekrisis van die sewentiger jare gelei tot groter gebruikmaking van ligter metale en plastiek; andersyds het ekonomiese faktore gelei tot groter gebruikmaking van robotte, 'n proses wat in Japan, Europa en die VSA ver gevorder het.

4.7.1 Aanskoulike voorbeelde van die voordele wat outomatisasie in die huidige resessietoestande vir Europese motorvervaardigers inhou, word in 'n omvattende opname deur Time uiteengesit. (8)

"The/....

"The drive for efficiency has also prompted companies to update old production lines with advanced, highly automated robot systems. "It's just not true any longer that you can put a hammer or a chisel in human hands and get the best car," says Michael Schimke, a spokesman for BMW. "For the best cars now, you need the best machines. Robots guarantee very high-quality work." And they have begun to proliferate on Western Europe's assembly lines. About 70% of the welding at Daimler-Benz is performed automatically. There are some 600 robots in Volkswagen's factories, and the company is adding them at a rate of twelve a week. Renault's new plant at Douai in northern France boasts 650 robots. Fiat for its part, not only uses industrial robots but manufactures them in its machine-tools division. To date, the company has automated welding, painting and engine assembly. By the end of next year it plans to begin production in the industry's first fully automated assembly plant. There is, however, a cruel paradox behind the auto industry's sweeping re-trenchment: success will not generate higher employment. The very rationale behind standardized parts and automated plants is to eliminate jobs and raise productivity, to turn out more cars with fewer people. Moreover, it is unlikely that a boom, say, five years from now will move idle workers off the dole in any significant numbers. Western Europe's carmakers are thus at the heart of what Guido Carli, the former governor of Italy's Central Bank, calls a "new industrial revolution, the revolution of technology." In Carli's view, Western Europe, including its auto manufacturers, "needs a major adjustment process, a new equilibrium."

4.7.2 Sommige uitvindings word eers jare na hul uitvinding op groot skaal toegepas. So 'n uitvinding is die turbo-aanjaers wat tans eers algemeen gebruik word in die motorbedryf. Dit het onlangs eers 'n ekonomies regverdigbare proposisie geword.

Plastiek het 'n groter funksie in die motorbedryf gekry na die oliekrisis, asook keramiek. Kyocera in Japan het baie toepassings hiervoor ontwikkel<sup>(8)</sup>

"Industrial fine ceramics, made from such exotic crystalline compounds as silicon carbide and zirconium oxide, are harder than any material but diamonds, yet they weigh only one-third as much as steel. They withstand temperatures that would melt metal like butter and are untouched by electric voltages that would ruin conventional glass insulators. The company is also engaged in efforts to build a ceramic automobile engine. Conventional engines use only a fraction of the energy they generate; the rest must be dissipated to keep the engines from turning into molten slag. But a ceramic engine - capable of operating at much higher temperatures - could offer gains of up to 30 percent in fuel efficiency. It would also be much lighter than a conventional engine, and it would not need a radiator and extensive cooling system. Kyocera demonstrated a three-cylinder prototype two years ago and is now supplying Isuzu, a large Japanese truck manufacturer, with ceramic parts for diesel engines. Ryoji Musha, an analyst at Daiwa Securities Research Institute in Tokyo, says, "The demand could be enormous."

4.7.2 Kiyoshi Matsumoto, senior besturende direkteur van Toyota Motor-korporasie verklaar:<sup>(9)</sup>

"We are working towards a breakthrough in ceramics and are studying electric/....

electric power. But at the moment the performance we get from electric power units is unacceptable. I believe the use of plastics will continue to increase. We will eventually see door panels, boot skins, front valance panels and many other components made of injection moulded plastic. The material can have considerable weight-saving advantages and Toyota recently had a world-first by making major engine components from plastic-based materials."

.7.4 Ook in die nywerheid het plastiek vele gebruike.

Actually, plastics have a great many uses, some of them much less obvious to the untrained eye. In recent years, the construction industry has become the largest customer for plastics. Structural and wearing surfaces, insulation and pipe, plumbing and lighting fixtures, and above all glues, coatings, sidings, and trims account for more "invisible" plastic elements than the typical new home owner realizes. In nonresidential buildings, plastics likewise compete with traditional materials in floorings, stacks, thermal insulation, window frames, and even the windows themselves. (10).

.8 Materiaal vir die sny van metaal en die maak van gereedskap het met die tyd harder geword. Met die hulp van swaarder en kragtiger masjiene kan hoër sny-snelhede behaal word. Sedert 1929 het tungsten-karbied hoë snelheid staalinstrumente vervang. Hulle is later aangevul deur keramiek materiaal en gereedskap met diamantpunte. Met tungsten-karbied is snelhede van 150 voet per minuut bereik teenoor 90 van staalgereedskap, 650 voet per minuut met keramiek, met poli-kristallien-diamant-gereedskap, verskeie duisend voet per minuut. Hoërsnelheid staalgereedskap kon in 1929 90 voet per minuut bereik. Ouer tipe snygereedskap is intussen verbeter. Staalgereedskap is verhard met kobalt en word nog wyd gebruik.

.9 Die diamantslypnywerheid bied 'n voorbeeld van die wyse waarop 'n prosesseemasjien die vakman kan verdring. Die slypmasjien kan

die diamant in 'n groot aantal fasette slyp met 'n groot mate van presiesheid. Goed opgeleide ambagsmanne word nou vervang deur operateurs wat op 'n voerbandsisteen werk. Die getal geskoolde diamantslypers het van 1 500 in 1978 gedaal tot 450 in 1983. Net 7 vakleerlinge was in 1983 geregistreer.<sup>(11)</sup>

- 4.10 Oor die algemeen heers daar optimisme oor die toekoms van die basiese ambagte in Suid-Afrika. Die ambagte moet egter spesialiseer ten einde met ontwikkelinge tred te hou. Spesialisasie en fragmentasie moet egter slegs geskied nadat die basiese vaardighede bemeester is. Selfs ten opsigte van werk wat deur die geprogrammeerde masjien oorgeneem word, is die mening dat die persoon wat die masjien beheer, steeds die basiese handvaardigheid moet ken.

## Hoofstuk 5

## MAATSKAPLIKE GEVOLGE VAN TEGNOLOGIESE ONTWIKKELING

5.1 Enige groot verandering in die ekonomiese produksiesisteen neig om veranderinge op maatskaplike vlak mee te bring.

5.1.1 'n Voorbeeld van dié verskynsel blyk uit die Industriële Revolusie waarna in hoofstuk 2 verwys is. Onder die maatskaplike gevolge van die Industriële Revolusie tel onder meer:

- Veranderde maatskaplike lewenspatrone, onder andere verstedeliking;
- Werkloosheid;
- Minder selfgeëmployeerde ambagsmanne en meer werknemers;
- Politieke en maatskaplike onrus;
- Nuwe arbeidsverhoudinge wat gelei het tot die opkoms van sy arbeiderbewegings en vakbonde;
- Veranderde filosofiese opvattinge. Die leerstellings van Karl Marx en die ander kommunistiese filosowe was 'n gevolg van die Industriële Revolusie. <sup>(1)</sup>

5.1.2 'n Nuwe tegnologiese revolusie <sup>(2)</sup> sal waarskynlik ook verre-gaande invloed op maatskaplike terrein hê. <sup>(3)</sup> Oor hierdie moontlike invloed en die kenmerke wat dit kan aanneem, is al baie gespekuleer. Baie boeke is hieroor geskryf. <sup>(4)</sup>

5.1.3 Niemand kan met sekerheid voorspel wat die maatskaplike gevolge van die tegnologiese revolusie sal wees nie. Tog lyk dit of die moderne ontwikkelinge sal lei tot die volgende probleemareas:

- Meer vrye tyd;
- Groter onpersoonlikheid in arbeidsbeoefening

Groter/.....

- Groter verskil in lewenskwaliteit tussen die besitters en die nie-besitters, die gesofistikeerde werkers en die arm-lastige werkloos.
- Groter voorkoms van algemene werkloosheid
- 'n Herdefiniëring van die begrip "werk".<sup>(5)</sup>

5.2 Dat toenemende gebruik van robotte (robotisasie) noodwendig sal lei tot werkloosheid is 'n veronderstelling wat nie algemeen aanvaar word nie. Sommige deskundiges is van mening dat dit nie die geval is nie. In hierdie verband dien veral gelet te word op die menings van George Gilder, Joseph Engelberger en Kasper Cassani,<sup>(6)</sup> asook na die van Sar A. Levitan en Clifford M. Johnson.<sup>(7)</sup>

5.2.1 Die eersgenoemde drie persone het as sprekers opgetree by die veertiende internasionale simposium van die St Gall Graduate School of Economics, Business and Public Administration. Volgens Cassini, die president van I B M in Europa, is tegniese vooruitgang en gesonde ekonomiese groei twee natuurlike vennote. In samehang met hierdie standpunt stem George Gilder, 'n Amerikaanse kommentator oor ekonomiese en maatskaplike aangeleenthede, saam dat vooruitgang in tegnologie, tot in sy volle konsekwensies ontwikkel, lei tot werkskepping in verwante beroepe. Daardie persone wie se betrekkinge oorbodig word, sal opge- neem word in die betrekkinge wat nuut geskep word as 'n gevolg van die tegnologiese ontwikkelinge wat in die eerste plek tot die verlies van sy betrekking gelei het.

5.2.2 Engelberger, 'n direkteur van verskeie gevorderde-tegnologie maatskappye, bevestig hierdie uitsprake. Moderne vooruitgang met betrekking tot rekenaars en robotiek het meer werkgeleenthede geskep as wat dit uitgeskakel het. Die noodsaak van hierdie/....

die proses is volgens hom vanselfsprekend:

"Unemployed Detroit workers might not be happy with workers employed in Connecticut making robots, for example. But without job displacement towards more efficient means of manufacture, countries lose out to competition."<sup>(8)</sup>

- .2.3 Levitan en Johnson verstrek insiggewende feite aangaande die vermoë van robotte om werkers te verplaas uit hul betrekkinge.
- .2.4 'n Ondersoek aan die Carnegie-Mellon Universiteit bevind dat die huidige geslag robotte die tegniese vermoë het om een derde van alle fabrieksarbeid in die VSA (7 miljoen betrekkinge) te verrig. In die laaste dekade van hierdie eeu sal dit tegniese moontlik wees om al die werkers in die vervaardigingsbedryf van die outomotiewe bedryf, elektriese toerusting, masjinerie en fabrieks-metaalvervaardiging te vervang. Genoemde bedrywe het op sowat 65 tot 75 persent van die fabrieksarbeidsmag betrekking.<sup>(9)</sup>
- .2.5 Die snelheid van robotisasie hang af van die relatiewe koste van arbeid en gerekenariseerde tegnologieë sowel as van die breër vlakke van vraag en aanbod vir goedere en dienste. So-danige voorspellings is moeilik omdat dit gekompliseer word deur uiteenlopende faktore wat 'n rol speel in die gang van die ekonomiese konjunktuur.
- .2.6 In die moderne nywerheid neem die motorvervaardiging 'n prominente plek in. Die motorvervaardigingsbedryf bied ook 'n aanskoulike voorbeeld van die mate waarin robotisasie die arbeidsmark beïnvloed.
- .2.7 Vervaardigers in die VSA het hoofsaaklik om twee redes versnelde outomatisasie toegepas:
1. stygende arbeidskoste;

2. kommer oor gehalte;
  3. strawwe mededinging uit die buiteland.
- 5.2.8 Motorvervaardigers het in 1981 bevind dat robotte teen die bedrag van \$6 per uur die werk kan doen wat geskoolde arbeiders teen \$20 per uur doen. (10)
- 5.2.9 General Motors het voorspel dat teen 1987 90 persent van al sy nuwe kapitale beleggings in rekenaarbeheerde masjiene sal geskied. (11)
- 5.2.10 Die Amerikaanse Society of Manufacturing Engineers het in 1980 bereken dat teen 1985 50 persent van motorbouwerk deur outomate, insluitende robotte, sal geskied. (12)
- 5.2.11 Die United Auto Workers verwag dat, vanweë outomatisasie, sy ledetal teen 1990 met 20 persent sal gedaal het. (13)
- 5.2.12 In Europa het die verwagtinge van werkloosheid as gevolg van outomatisasie in die nywerheid die vakbondleiers se aandag gevange geneem. Unies in Italië, Duitsland en ander state het begin aandrang op korter werkweke ten einde te verhoed dat werkers ontslaan word.
- 5.2.13 Tans word aan baie werkers werk verskaf in die vervaardiging van robotte. 'n Onderzoek deur die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling na die elektroniese industrie het die moontlikheid aan die lig gebring dat robotte gebruik kan word om robotte te bou. Die gevolg sal wees dat werkverskaffing by wyse van die skepping van nuwe nywerhede daardeur verhoed sal word. (14)
- 5.2.14 S A Levitan en C M Johnson is optimisties dat tegnologiese ontwikkelinge nie sal lei tot grootskaalse werkloosheid nie. (15)
- 5.2.15/....

2.16 Levitan en Johnson se gevolgtrekking dat "Still there seems little likelihood that the worker will become obsolete in the foreseeable future" is gegrond op 'n aantal veronderstellings wat met markkragte verband hou en wat die snelheid van tegnologiese verandering teenwerk:

- Die omvang van benodigde belegging (investering);
- Die tempo van kapasiteitbenutting;
- Die institusionele reëlings binne industrieë. (16)

2.17 Feitlik al die kapitaal-intensiewe nywerhede het massiewe beleggings gedoen in bestaande aanlegte en vervanging daarvan is nie ekonomies nie. Die kapitaalvorming wat nodig is vir die ontwikkeling van outomate plaas 'n demper op grootskaalse tegnologiese ontwikkelinge. Volgens Joseph Engleberger, die president van Unimation, die grootste vervaardiger van robotte in die VSA, sal beleggings ten bedrae van \$3 biljoen in elk van die volgende 40 jaar nodig wees om 5 persent van alle "bloukraag" werkers in die westerse nywerheidslande te vervang. (17)

2.18 Die houding van sowel werkers as verbruikers wat die persoonlike menslike kontakte bo die onpersoonlike outomaat verkies.

3 Uit die verwikkelinge op die Europese vervaardigingstoneel kan nuttige voorbeelde gevind word van wat gedoen word om die tegnologiese skok op die werker se arbeidsekuriteit te absorbeer.

3.1 Die Franse regering se huidige nuwe plan om die nywerheid te herstrukturiseer is gegrond op groter aanwending van nuwe tegnologie. In die staalindustrie sal 30 000 van die 90 000 werkers afgedank word terwyl produktiwiteit verhoog word. Staalindustrie werk tans op \$1,25 biljoen verlies p.j. Die werkers wat hul werk verloor sal twee jaar lank heropleiding ondergaan. (18).

3.2/....

5.3.2 By die aanvaarding van 'n beleid tot outomatisasie moet deeglik rekening gehou word met die gepaardgaande werkloosheid van opgeleide vakmanne. Werkloosheid hou altyd die gevaar in van politieke onrus. Groot skaalse afdankings in die staalbedryf en in die motorbedryf het tot groot skaalse betogings gelei in Italië en Duitsland. Dwarsdeur die sewentiger jare was die Italiaanse vervaardigingsektor onderhewig aan verswakkende arbeidsverhoudinge, gevolg deur verlaagde produktiwiteit. Veral die stad Turyn het gely onder terreur deur die Rooi Brigade, omdat Fiat, die simbool van Italiaanse kapitalisme, die arbeidsmark daar beheers. Tussen Desember 1973 en Januarie 1980 het 29 terroristaanvalle teen werknemers van Fiat plaasgevind. Vier persone is gedood, een ontvoer, 27 gewond en groot skaalse geweld het binne fabriek van Fiat plaasgevind. In 1979 het die maatskappy sowat 200 000 motors uit sy jaarlikse produksie van 1,5 miljoen deur sabotasie verloor.<sup>(19)</sup>

5.3.3 In Suid-Afrika met sy groot massa laaggeskoolde en ongeskoolde arbeidsmag is die posisie gelukkig dat die potensiële arbeidsmag opgelei kan word in 'n rigting waarin hulle nie hoef te kompeteer met die masjien nie.

5.3.4 Suid-Afrika as 'n ontwikkelde nywerheidsland het nog tyd om te beplan in watter rigting sy arbeidsmag gelei moet word.

5.3.5 Die gebruik van gerekenariseerde stelsels en robotisering in die nywerheid het wysigings in die werkverrigting van vele ambagsmanne, tegnisi en ingenieurs meegebring.

5.3.6 Die gebruik van videoskerms en rekenaarstelsels word deur die verteenwoordigers van werkers as 'n bedreiging van werkers se sekuriteit beskou. Die werkgeleenthede wat vir hulle oorbly, is verveligar/....

verveliger, meer geïsoleerd en geestelik meer stremmend.

- 3.7 'n Navorsingsverslag oor die wyse waarop Europese vakbonde optree met betrekking tot nuwe tegnologiese uitvindings is opgestel deur Matt Witt, direkteur van die American Labor Education Center, Washington, en Steve Early, 'n voormalige personeellid van dieselfde inrigting. (20)
- 3.8 Die twee navorsers het bevind dat die Europese unies gewoonlik nie tegnologiese veranderinge probeer verhinder nie. Hulle probeer eerder verseker dat die veranderinge die werkers sal bevoordeel. Daartoe verlang hulle die volgende:
- Raadpleging van die unies voordat besluite oor nuwe tegnologie geneem word;
  - Dat tegnologie moet bydra tot meer geleenthede vir werkers om hul tradisionele vaardighede te beoefen;
  - Dat werkomstandighede daardeur verbeter moet word;
  - Dat werkers beskerm moet word teen verlies van werkgeleenthede en swakker skale van vergoeding;
  - Dat werkers moet deel in die winste en maatskaplike voordele wat deur die nuwe tegnologie geskep word;
  - Versekeringe dat die nuwe tegnologie nie gebruik sal word om die unies te ondermyn nie.
- 3.9 Die unies ken meer mag aan die plaaslike komitees toe ten einde bogenoemde doelwitte te bereik.
- 3.10 In verskeie lande word die unies se regte aangaande tegnologie deur wetgewing beskerm. In Noorweë en Swede het die unies wetlik die reg om volledige inligting te verkry aangaande voorgestelde tegnologiese veranderinge. Hul verteenwoordigers mag die direkteursvergaderings bywoon en hul unies se saak daat stel. Wetgewing gee verder aan die unies die reg om veranderinge wat beroepsveiligheid/....

beroepsveiligheid en gesondheid in gevaar stel, te veto.

- 5.3.11 Daar bestaan verskeie voorbeelde van gevalle waarop unies in bv. Noorweë en Duitsland suksesvol opgetree het in bogenoemde verband.
- 5.3.12 Dit is in Europa die algemene gebruik dat werkgewers die koste betaal van die opleiding van werknemers, wat deur die unies gereël is. In die VSA moet die unies die koste self dra.
- 5.3.13 In Swede, Duitsland, Noorweë en Engeland het die unies miljoene rande uit regerings- en werkgewerfondse verkry om die koste te dra van opleidingskursusse vir lede van die unies en nuwe tegnologie. Die opleidingsprogramme wat in Brittanje en Wes-Duitsland aangebied word, word deur die staatsdepartemente van Nywerheid, Navorsing en Tegnologie gesubsidieer.
- 5.3.14 Die Europese unies word dikwels verder ondersteun deur die staatstesourie ten einde deskundige raad in te win. Met regeringshulp het die Duitse Metaalwerkersunie 'n nasionale stelsel van adviesburo's ingestel. Die buro's bestaan uit ingenieurs, ekonome en ander tegnisi om die plaaslike unies te help om hul werkgewers se planne met nuwe tegnologie te evalueer en daarvoor te onderhandel.
- 5.3.15 Die Duitse unies het ook inspraak in die staat se besluitneming oor die ontwikkeling van nuwe tegnologie. Sodoende kan gesondheids- en beroepsveiligheidsaspekte in die ontwerpstadium verseker word. Vir hierdie doel bestaan daar advieskomitees.

## Hoofstuk 6

## KOMMENTAAR VAN RESPONDENTE OP VRAELYS

6.1 Die enigste gegewens wat in hierdie hoofstuk in aanmerking geneem word, is die wat verkry is uit die

Die vraelys voltooi deur vakoetsbeampes by SOVT

Die vraelys voltooi deur die ambagsmanne.

6.2 Die vakoetsbeampes se antwoorde dui die volgende menings aan ten opsigte van die bewus-wees van tegnologiese veranderinge se invloed op hul ambagstoetse:

- 61% dat tegnologiese veranderinge wel 'n invloed op die vakoetse het;
- 89,5% dat tegnologiese veranderinge periodiek opgradering van vakoetse noodsaak;
- 83% dat vakoetse daarom gedurig aangepas moet word;
- 62% dat probleme veroorsaak word deurdat toetse nie aangepas word nie.

6.3 Dit is nie bekend hoe die antwoorde tussen die verskillende ambagte varieer nie. As hierdie variasie nagespoor word, sal dit moontlik verklaar waarom 39% van die respondente meen dat die tegnologiese veranderinge nie 'n invloed op die vakoetse het nie. Waarskynlik behoort hulle almal tot 'n bepaalde groep ambagte wat nie deur nuwe ontwikkelinge geraak word nie. 'n Ander moontlikheid mag wees dat hulle die vraag verkeerd verstaan het.

6.4 Die meeste respondente uit die ambagsmanne meen dat dit nodig is om tussen verskillende vlakke van ambagsmanne te differensieer. 73,3% het hierdie mening onderskryf. Hulle meen ook dat die ambagsmanne op die verskillende vlakke verskillend besoldig moet word. Verskillende ambagte het verskillende moeilikheidsgraad. Dit was die/....

die mening van 88,4%.

- 6.5 Die vraag waarom die meeste eenstemmigheid bestaan, is dié of daar 'n verskil tussen die werk van die operateur en die tegnikus binne die werksituasie bestaan. Die antwoord van 91,0% (1162 ambagsmanne) was positief.
- 6.6 Die bounywerheid bied reeds 'n voorbeeld van die grondslag waarop ambagsmanne in "vlakke" verdeel kan word. Die ambagsman verwerf sy ambag d.m.v. tydsverloop, die vakman of "craftsman" syne deur die slaag van 'n ambagstoets en die meester-vakman ("master craftsman") syne deur verdere ondervinding op te doen. Die minderheid ambagsmanne (533 of 41,2%) het aangedui dat hulle hierdie verdeling goed vind, vir 584 of 45,1% was dit nogtans aanvaarbaar en met 178 of 13% het dit onaanvaarbaar gevind. Die resultaat bevestig die stelling dat differensiasie tussen ambagsmanne byval vind.
- 6.7 Van die vaktoetsbeampies het 46 (71,8%) aangedui dat hulle die heropleiding van vaktoetsbeampies as noodsaaklik beskou weens tegnologiese veranderinge. Sommige respondente het nie hierop geantwoord nie. Blykbaar beskou 18 (28,2%) heropleiding as onnodig. Moontlik bestaan daar 'n mate van weerstand teen die gedagte van 'n heropleiding te ondergaan.
- 6.8 Die gegewens van die ander vraelyste is nog nie beskikbaar nie en sal later in 'n bylae bygewerk word.

## Hoofstuk 7

## DIE BEPLANNING VAN 'n STRATEGIE TEN OPSIGTE VAN INDUSTRIËLE TEGNOLOGIE

7.1 In hierdie hoofstuk sal gepoog word om enkele duidelike riglyne te formuleer wat toepaslik is op die Suid-Afrikaanse situasie.

Die ambagsopleiding hou verband met onder meer die volgende:

- die nasionale ekonomie
- die nasionale mannekragssituasie
- die industriële stelsel
- die tegnologiese veranderinge
- die onderwysvoorsiening.

By die beplanning van 'n nasionale strategie ten opsigte van industriële tegnologie moet noodwendig met al vyf bogenoemde oorwegings rekening gehou word.

7.1.1 In ander hoofstukke van hierdie konsepverslag word meer in besonderhede verwys na die eersgenoemde en die laasgenoemde twee oorwegings. Met verwysing na die orige twee oorwegings sal ruim gebruik gemaak word van die Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwikkeling.<sup>(1)</sup> Die omvang van dié kommissie se werk was van so 'n aard dat dit ruim aansluit by hierdie hoofstuk, veral ook omdat dit deeglik ondersoek ingestel het na tegnologiese veranderinge. Die deskundigheid van die Studiegroep bevestig die noodsaak dat deeglik rekening gehou moet word met sy bevindings.

7.2 In die afgelope halfeeue het boerderyprodukte se bydrae tot die nasionale bruto-binnelandse produk toenemend afgeneem terwyl metaalprodukte, masjinerie en vervoertoerusting toenemend belangriker geword het. Die gepaardgaande ambagte het as werkverskaffers belangriker geword. Dit is 'n samehangende proses wat tans nog voortduur/....

duur, hoewel plaasvervangende tegnologie 'n demper op die potensiële ontploffing van arbeidsgeleentede plaas.

7.3 Een groot probleem in die verband is die vasstelling van 'n balans tussen die vraag na werkgeleentede en die ingebruikneming van tegnologiese middele. Alle strategie in verband met tegnologiese innovasie moet binne die raamwerk van die volgende vyf primêre ekonomiese doelwitte uitgewerk word:

- ekonomiese groei;
- 'n sosiaal aanvaarbare verdeling van inkomste;
- 'n aanvaarbare verspreiding van ekonomiese aktiwiteit;
- die verbetering van die gemeenskap se sosiale welsyn;
- 'n bevredigende mate van onafhanklikheid van eksterne ekonomiese en politieke invloede.

7.4 Hoofstuk 6 van die Kleuverslag handel oor die algemene tegnologiese faktore wat nywerheidsontwikkeling beïnvloed. Ten opsigte van die algemene tegnologiese beleid is die volgende belangrike probleme geïdentifiseer:<sup>(2)</sup>

- (i) Die formulering van die nywerheidsbeleid en die tegnologiese beleid, wat hanc aan hand moet gaan, is nog nie behoorlik gekoördineer nie.
- (ii) Die besteding aan navorsing en ontwikkeling is klein in vergelyking met baie ander lande en is nie wyd oor die nywerheid versprei nie. Daar is 'n tekort aan kundiges vir die skepping, aanpassing en gebruik van die geskikste tegnologie.
- (iii) Suid-Afrika is in groot mate afhanklik van ingevoerde tegnologie.
- (iv) Private nywerars moet nog meer betrokke raak by navorsing, terwyl die navorsers hulle meer moet rig tot die eise van die mark en werksituasie.
- (v) Daar bestaan in Suid-Afrika 'n behoefte aan "transformasie"-hulp om tegnologiese ontwikkelings om te skeep in goedere en dienste vir die mark.
- (vi) In Suid-Afrika bestaan 'n behoefte aan effektiewe tussengangers vir die oordrag van tegnologie van die bronne na die nywerars wat dit moet toepas.
- (vii) Die Suid-Afrikaanse mark en die meeste Suid-Afrikaanse nywerheids-ondernemings is betreklik klein. Nogtans is klein ondernemings 'n potensieel belangrike bron van tegnologiese vernuwing met die regte steun en leiding.

inligtingverskaffing en -benutting. Slegs wanneer die bestaande tegnologie onvoldoende en die bestaande bronne ontoeganklik is, of ontoereikende resultate lewer, moet dit deur navorsing en ontwikkeling aangevul word.

- (iii) 'n Nasionale program vir navorsing en ontwikkeling in die nywerheid moet opgestel word wat rekening hou met
- die behoeftes van die mark, dit wil sê met wat die verbruikers van die betrokke produksie wil hê (byvoorbeeld motoronderdele van hoër gehalte of tekstielstowwe waarvan die kleur nie verloop nie) sowel as met knelpunte aan die aanbodkant, wat veroorsaak kan word deur suiwer tegniese faktore, leemtes in bestuur met betrekking tot produksiebeplanning en -beheer, kwaliteitskontrole, 'n tekort aan kundige tegnoloë en tegnisi, en dies meer;
  - die vermoëns van die land, dit wil sê die beskikbaarheid en gehalte van die verskillende produksiefaktore; en
  - die prioriteite wat die verskillende projekte moet geniet in terme van die ekonomiese en ander doelwitte van die land.
- (iv) Voldoende fondse moet beskikbaar wees om elke stadium in die proses van tegnologiese ontwikkeling te volvoer, met ander woorde vir inligtingsdienste, oordraginstellings (soos in (7) hieronder bespreek), owerheids- en privaatsektornavorsing en -ontwikkeling, oordrag van buitelandse en binnelandse tegnologie en kommersialisering. Toereikende middele en prosedures moet bestaan om die kommersiële toepassing van die navorsing en ontwikkeling van owerheidsliggame te bevorder en om die private sektor in staat te stel om uitvindings en ander tegnologiese deurbreke van binnelandse of buitelandse bronne te kommersialiseer, deur die uitvindinge se aktiwiteite in hierdie verband, en deur die bevordering (fisikaal en andersins) van risikokapitaalfinansiering ("venture capital").
- (v) 'n Goed opgeleide korps van wetenskaplikes, bestuurslui, tegnoloë en tegnisi is noodsaaklik om die tegnologie te ontwikkel, te absorbeer en toe te pas. Indien spesiale maatreëls nie getref word om tekorte aan sulke mense aan te vul nie, kan Suid-Afrika beslis geen doelmatige tegnologiese beleid deurvoer nie.
- (vi) Maatreëls is noodsaaklik om die betrokkenheid van die private sektor by navorsing en ontwikkeling in Suid-Afrika verder te bevorder, byvoorbeeld deur groter belastingtoegewings, subsidies, en dies meer. 'n Omvattende ondersoek behoort na moontlike nuwe idees in dié verband ingestel te word.
- (vii) Suid-Afrika het behoeftes aan effektiewe organisasie(s) wat aan die een kant tegnologiese inligting versamel en praktiese kundigheid opbou, en aan die ander kant persoonlike kontak bewerkstellig tussen navorsers en ander bronne van tegnologiese kennis en die nyweraars wat die tegnologie moet toepas. So 'n organisasie moet ook die nyweraars bewus maak en hou van wat die navorsingsinstellings aan hulle kan bied. 'n Komitee bestaande uit verteenwoordigers van die WNNR, die NPI en die nywerheid behoort aangewys te word om die saak te ondersoek en voorstelle te doen vir oorweging deur die Regering.
- (viii) Dit moet beklemtoon word dat die tegnologiese beleid toegepas moet word in 'n markgeoriënteerde ekonomie waar die besluite oor tegnologiese sake in die nywerheid deur individuele ondernemers geneem word. Die tegnologie wat hulle gaan toepas, sal dié wees wat vir hulle die winsgewendste is. 'n Tegnologiese beleid wat van owerheidskant neergelê word en wat hierdie basiese faktor veronagsaam, sal nie die beste trefkrag hê nie. Die riglyn moet dus deurgaans wees om 'n tegnologiese beleid te formuleer wat die winsbesluite van ondernemers sal beïnvloed.

11.30 Die rasonale aanwending van die land se hulpbronne moet gehanteer word deur middel van die tegnologiese beleid in samehang met die nywerheidsbeleid. In hierdie verband het die Studiegroep die volgende belangrike probleme ten opsigte van die nywerheid vasgestel:

- (i) Die formulering van die nywerheidsbeleid en die tegnologiese beleid, wat hand aan hand moet gaan, is nog nie behoorlik gekoördineer nie.
- (ii) Die besteding aan navorsing en ontwikkeling is klein in vergelyking met baie ander lande en is nie wyd oor die nywerheid versprei nie. Daar is 'n tekort aan kundiges vir die skepping, aanpassing en gebruik van die geskikste tegnologie.
- (iii) Suid-Afrika is in groot mate afhanklik van ingevoerde tegnologie.
- (iv) Private nywerers moet nog meer betrokke raak by navorsing, terwyl die navorsers hulle meer moet rig tot die eise van die mark en die werksituasie.
- (v) Daar bestaan in Suid-Afrika 'n behoefte aan "transformasie"-hulp om tegnologiese ontwikkelings om te skep in goedere en dienste vir die mark.
- (vi) In Suid-Afrika bestaan 'n behoefte aan effektiewe tussengangers vir die oordrag van tegnologie van die bronne na die nywerers wat dit moet toepas.
- (vii) Die Suid-Afrikaanse mark en die meeste Suid-Afrikaanse nywerheidsondernemings is betreklik klein. Nogtans is klein ondernemings 'n potensieel belangrike bron van tegnologiese vernuwing met die regte steun en leiding.

11.31 Die Studiegroep beveel aan dat die bogenoemde probleme aangepak word deur die volgende algemene riglyne vir 'n tegnologiese beleid toe te pas:

- (i) Die tegnologiese beleid moet geformuleer word binne die raamwerk van die nasionale ekonomiese beleid en meer in die besonder in samehang met die nywerheidsontwikkelingstrategie. Die rol van die tegnologie in ontwikkeling kan nie bepaal word sonder dat die nasionale ekonomiese doelwitte en die nasionale prioriteite in die algemeen duidelik geformuleer en die vermoëns van die land in ag geneem is nie. Die tegnologie in Suid-Afrika moet in die eerste plaas daarop gemik wees om die bes moontlike gebruik van die land se rykdom aan natuurlike hulpbronne te maak ten einde die komparatiewe voordele daaraan verbonde ten volle te kan benut. Aandag moet veral geskenk word aan tegnologiese intensiewe bedrywe wat ekonomiese groei bevorder. Voorts, om die belangrike nasionale doelwit van werkverskaffing te verwesenlik, moet die volste moontlike gebruik van die ongeskoolde en halfgeskoolde arbeid gemaak word, terwyl so ver moontlik bespaar moet word op die skaars geskoolde arbeid en kapitaal. Om die doelwit van invoervervanging te bereik, sal die tegnologie voorts daarop gemik moet wees om op die braakliggende terreine van tussengoedere en kapitaalgoedere mededingende tegnieke te ontwikkel en te verbeter wat die beste gebruik van die beskikbare arbeid maak en wat rekening hou met die eise van kort produksieseries in 'n beperkte mark. As Suid-Afrika sy doelwit van produksie-uitbreiding deur middel van die uitvoer wil bereik, sal sy tegnologiese beleid meer op die besondere probleme van uitvoerders toegespits moet word.
- (ii) In die proses van bedryfsverbetering en bedryfsvernuwing wat die tegnologiese beleid aan die gang moet sit met die oog op die doeltreffendste gebruik van kapitaal, mannekrag en tyd, moet in die eerste plaas die bes moontlike gebruik van die reeds bestaande tegnologie en die bestaande bronne van tegnologiese kennis gemaak word deur aanpassing by binnelandse omstandighede en die verbetering van

- .4.1 Bogenoemde probleemidentifikasie en moontlike oplossing daarvoor is deur die Studiegroep geformuleer met inagneming van die Kommissies van Riekert en Wiehahn se bevindings. (3)
- .4.2 In sy aanbevelings blyk die kommissie se bevinding te wees dat 'n omvattende beplanning vir die aanwending van moderne tegnologie binne 'n omvattende raamwerk van ekonomiese beplanning gedoen moet word. (4)
- .5 Die ambagte was lank 'n bron van groot werkverskaffing. Die vin-nige industriële ontwikkeling van Suid-Afrika is potensieel 'n be-langrike verskaffer van arbeidsgeleenthede. Nuwe tegnologie wat kapitaal-intensief van aard is, neig om te lei tot 'n afplatting in arbeidskepping vir die ambagte.
- .6 Tegnologiese veranderinge het gekom om te bly. Dit moet aanvaar word as voorwaarde vir ekonomiese vooruitgang. Dit sou dus raad-saam wees om nie te veel op die ambagsterrein te steun as die op-losing vir die vraagstuk van die skepping van volop werkgeleent-hede nie.
- .6.1 Daar moet liewer 'n onderskeid gemaak word tussen nywerhede wat vir die binnelandse mark produseer en die wat 'n plek in die uitvoermark wil verower. Eersgenoemde kan aangemoedig word om arbeidsintensief te wees terwyl laasgenoemde toegelaat moet word om onbeperk nuwe tegnologie toe te pas ter wille van mededingings-vermoë.
- .7 Aanbevelings in die Verslag wat voorkeurbehandeling behoort te ontvang vir implimentering is:
- 'n Nasionale program vir navorsing en ontwikkeling in die nywer-heid wat ook met tegnologie rekening hou: par. 11,31 (111);  
Die bevordering van tegnologiese ontwikkelinge: par. 11.31 (1V)  
en (V).

Die skepping van 'n organisasie wat as tussenganger optree tussen tegnologiese ontwikkelinge en die toepassing daarvan in die nywerheid: par. 11.31 (V11).

- 7.7.1 So 'n organisasie kan rekord hou van tegnologiese veranderinge en dit aan die moontlike verbruikers daarvan bekendstel. Bestaande liggame soos die NPI, WNNR en die nywerheid behoort daarby betrek te word.
- 7.7.2 Die voorgestelde organisasie kan met liggame wat gemoeid is met onderwys en opleiding saamwerk ten einde die invloede van tegnologiese ontwikkelinge op onderwys en opleiding te monitor. Sodoende kan die nodige aanpassings in die opleidingsprogramme betyds gedoen word. Die RGN en Nasionale Opleidingsraad en die onderskeie onderwysdepartemente behoort in so 'n samewerking elk 'n rol te kan speel. Tersiêre onderwysinrigtings soos universiteite en teknikons sal ook 'n aandeel kan neem, veral in die navorsingsaspekte.
- 7.7.3 'n Nasionale Kommissie kan sodoende tot stand gebring word om al die verskillende kundighede te koördineer. Hulle kan 'n deurlopende opname maak van die algemene behoeftes, die ekonomiese behoeftes en besondere behoeftes. Ekonomiese knelpunte kan geïdentifiseer word en die opleidingsprogramme dienooreenkomstig aangepas word.
- 7.7.4 Die behoefte aan navorsing aangaande tegnologiese veranderinge en hul uitwerkinge word onderstreep deur die tempo waarteen tegnologiese ontwikkelinge geskied. Hierdie snelle veranderinge en die onvoorspelbaarheid van nuwe uitvindings maak die voorspelbaarheid daarvan uiters moeilik. Nogtans kan daar deur middel van navorsing probeer word om moontlike ontwikkelinge in die toekoms te antisipeer.

## Hoofstuk 8

## DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE TEEN DIE AGTERGROND VAN TEGNOLOGIESE VERANDERINGE

- 8.1 In hierdie hoofstuk sal probeer word om vanuit die voorafgaande hoofstukke se bevindings sekere toepaslike aspekte van opleidingsbehoefte met betrekking tot die ambagte toe te lig. 'n Diepgaande ondersoek van die opleiding van ambagsmanne val buite die bestek van hierdie verslag. Daarom sal die kommentaar wat in hierdie hoofstuk op opleiding gelewer word, van algemene aard wees. Hierdie kommentaar behoort dan as aanvullend beskou te word tot die projek wat spesifiek met die opleiding van ambagsmanne en vakleerlinge gemoeid is.
- 8.2 Die opleiding van ambagsmanne moet nie gesien word as onafhanklik van die ekonomie nie. Die aard van die ekonomiese ontwikkeling van die gemeenskap, die staat en die internasionale ekonomiese gemeenskap het 'n direkte invloed op die behoefte aan bepaalde soorte ambagsmanne. Dit blyk daarom raadsaam te wees om vir ambagsopleiding te beplan binne die groter raamwerk van 'n omvattende of totale ekonomiese strategie. So 'n omvattende beplanning sal natuurlik groot eise stel aan die vernuf en logistiek van diegene wat daarmee belas word. Tog is die aanvoerwerk vir die skepping van die nodige infrastruktuur wat daartoe kan bydra reeds geskep. Daarbenewens vergemaklik die moderne tegnologiese uitvindings die versameling en die verwerking van data. Soos die tegnologie verder ontwikkel met die gepaardgaande ontplooiing van die dienste-era wat veral gemoeid is met die versameling, berging en onttrekking van inligting,<sup>(1)</sup> sal bogenoemde omvattende ekonomies-opvoedkundige beplanning vergemaklik word.

8.2.1 Wat die ekonomiese sy van hierdie beplanning betref, het die private sektor sowel as die staat reeds veel gedoen om langtermyn- sowel as korttermynvooruitskattings te doen ten einde in staat te wees om dienooreenkomstig ekonomiese beplanning te onderneem. By hierdie navorsingsprojekte moet ook die inisiatief van verskillende universiteite gevoeg word wat ekonomiese buro's as 'n verlengstuk van hul werksaamhede in die lewe geroep het. Die ondersoek wat aan hierdie buro's gedoen word, lewer 'n direkte bydrae tot Suid-Afrikaanse ekonomiese beplanning. Van staatsweë is onder ander kommissies aangewys wat bepaalde aspekte van die Suid-Afrikaanse ekonomie ondersoek het en so by te dra tot die ontwerp van 'n ekonomiese strategie. Twee kommissies wat onlangs hul verslae voltooi het en wat vir die doel van hierdie ontwerpverslag geraadpleeg is, is:

- Die Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwikkeling<sup>(2)</sup>;
- The Policy of Protection in Regard to Textiles and Clothing: Report of the Committee of Inquiry into the Textile and Clothing Industries.<sup>(3)</sup>

8.2.2 Wat die ambagsopleiding betref, het die staat ook reeds die aanvoorwerk vir so 'n omvattende beplanning gedoen. Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) se funksies is in onlangse jare baie uitgebrei en die RGN is goed toegerus om sodanige beplanning met navorsing te ondersteun. Die staat het in onlangse jare bygedra om die infrastruktuur vir sodanige beplanning te skep deur die stigting van die Departement van Mannekrag met sy geaffilieerde funksies en die Nasionale Opleidingsraad (NOR).

8.2.3/....

8.2.3 Vanuit die private sektor is egter min gedoen om indringende navorsing oor ambagsopleiding te bevorder. Tersiere onderwysinrigtings het in die verlede ook min gedoen in hierdie verband. Die teknikons het nog altyd 'n groot rol gespeel in die nie-formele onderwys, veral met betrekking tot die tegniese en beroepsonderwys (wat die ambagte insluit). Sedert 1979 is hul status deur die regering verhoog en is hulle beter as voorheen toegerus om navorsing te onderneem wat tot omvattende beplanning van 'n nasionale strategie kan bydra. Afgesien van hul ondervinding van die opleiding van ambagsmanne, tegnisi en tegnoloë, het hulle ook lang ondervinding van die opleiding van onderwysers in tegniese vakrigtings en van instruksors vir die nywerheid. Dit blyk net logies te wees dat hulle ook meer sal bydra tot navorsing met betrekking tot al die praktiese en teoretiese aspekte aangaande ambagsopleiding.

8.3 Tegnologiese ontwikkeling is nie 'n verskynsel wat beperk is tot ons moderne tyd nie. Dit het 'n lang geskiedenis. Gedurende die Industriële Revolusie het die tegnologiese ontwikkeling 'n bepaalde karakter aangeneem net soos dit in ons leeftyd weer 'n ander karakter aanneem. Anders as in die geval van Suid-Afrika met sy jong nywerheidsgeskiedenis het die ontwikkelde nywerheidslande 'n lang geskiedenis van geslagtelange vertrouetheid met tegnologie. Vandaar dat die Europese rases byvoorbeeld tegnologies veel meer gevorderd as Suid-Afrika is.

8.3.1 Wat in Suid-Afrika nodig blyk te wees is die aankweek van 'n nasionale tegnologiese bewussyn. Tot nog toe was tegniek en tegnologie asook tegniese onderwys verwaarloosde gebiede in die nasionale belangstelling. Om enigsins die agterstand ten opsigte/....

sigte van die ontwikkelde ekonomieë in te haal moet positief gewerk word aan die vestiging van 'n intensiewe belangstelling en bewussyn van die aard, omvang en voordele van tegnologiese ontwikkelinge, asook die bemeestering van tegnologiese vaardighede. Suid-Afrikaners is bekend vir hul landbou-bewussyn, maar skiet ver te kort by 'n tegnologiese bewussyn.

- 8.3.2 'n Meer tegnologiese benadering moet in die algemeen vormende skoolonderwys ingestel word. Aspekte van tegnologie kom in 'n verskeidenheid vakke wat op primêre en sekondêre skole in Suid-Afrika onderrig word, voor, o.a. Algemene Wetenskap, Fisika, Chemie en die verskillende tegniese vakke. Tegnologiese kennis word hierdeur te veel versnipper. Beter resultaat sal bereik word deur 'n gestruktureerde tegnologiekursus deurlopend aan leerlinge aan te bied. (Dit was die ervaring in Europa en Oos-Europese lande).<sup>(4)</sup> Leerlinge sal sodoende beter voorberei word vir latere beroepe op tegniese vlak. Die vakleerling sal by inskrywing 'n beter basis hê, sodat hy vinniger kan leer, verder kan vorder en 'n hoër standaard van vakmanskap kan bereik.
- 8.3.3 So 'n kursus in die vak tegnologie op skool kan van die elementêre beginsels van elektrisiteit en meganika in die vroegste skooljare tot beginsels van elektronika en rekenaarstelsels en dataverwerking in die hoërskooljare insluit.
- 8.3.4 Die ervaring het in Duitsland geleer dat die versnippering van tegnologiese kennis tussen verskillende skoolvakke die eenheidskarakter van die tegnologie geskaad het, en belangrike essensies van die tegnologiestructuur in die onderwys deur die mat geval het. Die aanbieding van een vak Tegnologie in Duitse skole sedert 1968 waarin alle kennis aangaande tegnologie tot een samehang gekonsolideer/.....

gekonsolideer is, het baie vrugte afgewerp.<sup>(5)</sup> Die vak word in Duitse skole oor die volle skoolgang onderrig en is in sommige state, soos die hoogs geïndustrialiseerde staat Nordrhein-Westfalen 'n verpligte vak in die laerskoolfasies.

8.3.5 Dit moet in gedagte gehou word dat tegnologie teenswoordig gevorderde kennis vereis. Daarom moet leerlinge wat later ambagsopleiding sal ondergaan, op laerskool reeds goed geskool word in die Wiskunde, Wetenskap en Tegnologie. Kognitiewe inhoud is belangrik in die lig daarvan dat die ambagsman wat slegs in handvaardigheid uitmunt, nie voldoende toegerus is vir die hoogs kompeterende arbeidsmark wat besig is om te ontwikkel nie.

8.4 In Suid-Afrika word 'n te groot onderskeid gemaak tussen die (formele) onderwys en die (nie-formele) opleiding. Die vakleerling ontvang opleiding in sy vakleerlingskap en hierdie opleiding gaan gewoonlik gepaard met 'n beklemtoning van sy vaardigheid in sy vak. Die opleier of instrukteur se vakkennis en ervaring word as belangrik beskou en sy professionele toerusting word verwaarloos. In die werkwinkel word die vakleerling dikwels in die sorg geplaas van 'n ervare ambagsman wat in sy vak bedrewe is, maar in twee belangrike opsigte meer voldoende toegerus behoort te word, te wete:

- die opdatering van kennis van nuwe tegnologiese ontwikkelinge op sy vakgebied
- die didaktiese aanbieding van sy kennis.

8.4.1 Die opleier behoort op hoogte te bly van ontwikkelinge. Daarom behoort ter wille van maksimum effektiwiteit sorg gedra te word dat die opleier iemand is wat bedrewe is in sy ambag, goeie kennis daarvan het maar ook voortdurend kennis opdoen van die jongste tegnologiese ontwikkelinge.

8.4.2/....

- 8.4.2 Die opleier behoort as 'n onderwyser beskou te word. Daarom moet hy as sodanig opgelei word en geregistreer word. Vir sy professionele vorming moet hy 'n opleidingskursus deurloop wat as 'n M+4 kwalifikasie erken word. As 'n professionele ambags- onderwyser moet hy dan by 'n statutêre professionele liggaam geregistreer word.
- 8.4.3 So 'n kursus moet benewens sy tegniese vakke, ook professionele onderwysvakke insluit. In die afgelope dekade is op onderwys- kundige gebied groot vordering gemaak, veral ten opsigte van die didaktiek, waaronder tersiêre didaktiek en die onderwystegnologie as wetenskap. Die hoër eise wat gevorderde tegnologiese ont- wikkellinge aan die ambagsopleiding stel, maak dit noodsaaklik dat in die opleiding van ambagsmanne deeglik van hierdie kennis gebruik gemaak sal word. By die opstel van kurrikula behoort ook gebruik gemaak te word van die wetenskaplik-opvoedkundige kennis wat deur opvoedkundiges tot stand gebring is.
- 8.4.4 Aangesien tegnologiese veranderinge in sommige ambagsterreine snel plaasvind, is dit nodig dat instruktors/opleiers van am- bagsmanne op gereelde grondslag oriënteringskursusse sal deur- loop. Dit geld beide hul besondere vak maar ook tegnologiese ontwikkelinge op onderwysgebied. Dit word algemeen aanvaar dat wetenskaplike kennis na vyf jaar verouderd is. Op sommige ge- biede verouder die kennis veel gouer. Opleiers met wie hieroor gepraat is, en wat met opleiding in elektronika gemoeid is, was dit eens dat kennis van elektronika maandeliks verander.
- 8.5 Opleiding waarby ook heropleiding en indiensopleiding ingesluit word, moet twee uiteindelijke doeleindes nastreef:

- Om/.....

- Om die werker (ambagsman) toe te rus met die vaardigheidspeil wat hom in staat sal stel om hom effektief in die arbeidsmark te kan handhaaf;
- Om die werker toe te rus met die vaardigheidspeil om maksimum produktiwiteit in sy beroep te bereik.

5.1 Albei hierdie doelstellings stel spesifieke eise aan enige opleidingskema met betrekking tot tegnologiese ontwikkelinge.

Die vakleerling moet in aanraking gebring word met die moderne tegnologie wat in sy ambag aangewend word. Dit is 'n duur onderneming wat die ambagsopleiding se koste verhoog. Vir 'n ambagsopleiding in swakstroomelektrisiteit om basiese opleiding in elektronika te voorsien, kos waarskynlik sowat R7 000 per eenheidsapparaat, dit wil sê per vakleerling.

5.2 In 'n mededingende arbeidsmark is die werker wat die nuwe tegnologiese middele en tegnieke met oorleg en kundigheid kan gebruik, die persoon wat sy plek in die arbeidsmark sal verower en sal behou. Ten tweede kan maksimum effektiwiteit en produktiwiteit ten beste bereik word deur daardie ambagsman wat die nuwere tegnologie ken en goed kan aanwend. Tegnologiese kennis kan dus alleenlik tot die voordeel van die individuele ambagsman strek.

6 Die verspreiding van inligting aangaande tegnologiese ontwikkelinge is 'n saak waaraan aandag gegee moet word. Kennis van sommige ontwikkelinge is nuttig en selfs deurslaggewend in beroepense vir die jeug, insluitende vakleerlinge. Dit kan deel vorm van 'n omvattende diensstelsel van voorligting, inligting, uitplasing ens. So 'n diensstelsel word met sukses toegepas in onder andere Japan, Duitsland en Swede. (6)

- 8.7 Die RGN se ondersoek na die onderwysvoorsiening in Suid-Afrika<sup>(7)</sup> beklemtoon die groot behoefte aan tegniese onderwys.<sup>(8)</sup> Tegnologiese ontwikkeling is voortsetting van basiese tegniese praktyk en ter wille van tegnologiese vooruitgang moet basiese tegniese onderwys in Suid-Afrika bevorder word. Dit is daarom belangrik dat onverwyld voortgegaan moet word met die implimentering van die RGN-ondersoek se aanbevelings met betrekking tot tegniese onderwysvoorsiening.
- 8.8 Voorsiening behoort daarvoor gemaak te word dat leerlinge op die ouderdom van 16 jaar met ambagsopleiding kan begin. So 'n opleiding sal altyd modulêr moet geskied. 'n Sterk teoretiese komponent moet by die opleiding ingebou word, omdat tegnologiese ontwikkeling hoë eise aan die ambagsman stel.
- 8.9 Vanuit die motorbedryf is 'n sterk gevoel dat alle vakleerlinge 'n eksamen moet slaag om te kwalifiseer vir sy ambag. Onder die huidige stelsel ly die standaarde van die ambagslui skade en die bedryf kry 'n swak aansien. Dit kom voor asof so 'n verpligte eksamen 'n goeie motivering vir die vakleerling sal wees om sy standaard te verhoog.
- 8.10 Hoewel dit nodig is dat spesialisasie sal plaasvind, is dit verkieslik dat 'n kernleerplan in elke bedryf gevolg sal word, sodat elke vakleerling vertrouwd kan raak met die onderliggende kennisinhoud van die bedryf. Dit sal hom 'n beter perspektief op sy besondere ambag gee. Minder gefragmenteerde basiese opleiding sal bydra dat werk nie stilstaan in die geval van afwesigheid van een ambagsman nie.
- 8.11 By die opstel van 'n nasionale beleid vir ambagsopleiding moet gewaak/....

waak word teen te groot sentralisasie. Afgesien van sake van 'n algemene en basiese aard wat in die program opgelei word, moet ook ruimte gelaat word vir behoeftes van plaaslike aard. 'n Aanvanklike kernopleiding moet opgevolg word deur spesifieke opleiding waarby differensiasie en spesialisasie kan plaasvind.

12. In die verskillende lande bestaan verskillende vorms van opleiding en heropleiding in mikroprosessering-tegnologie. Hulle ly almal aan 'n gebrek aan sisteem. Karl-Heinz Ebel<sup>(9)</sup> onderskei 'n groot aantal tekortkominge in die opleidingskursus wat almal dui op 'n gebrek aan sistematiese beplanning.

12.1 'n Ontleding van sy evaluering bring aan die lig dat al hierdie gebreke in twee groepe tuisbring kan word, nl.

- Gebrekkige aanwending van tegnologiese programmatuur en instrumente (sagteware en hardeware);
- Gebrekkige aanwending van opvoedkundige en onderwerpkundige tegniek.

12.2 Laasgenoemde tekortkoming kom te voorskyn in die gebrek aan behoorlike kurrikulumbepanning waarby inbegrepe is:

- (1) swak behoeftebepalings
- (2) gebrek aan 'n deeglike studie van die werker se vermoëns
- (3) gebrek aan didaktiese vaardigheid by opleiers en kursusontwerpers
- (4) 'n verwaarlosing van opvoedkundige beginsels
- (5) gebrek aan 'n ingeboude evalueringstrategie.

12.3 'n Groot behoefte bestaan nog, selfs in die voorste nywerheidslande, aan bekwame en kundige opleiers op die gebied van tegnologiese (en selfs tegniese) onderwys. Die vinnige vooruitgang wat in die afgelope dekade of twee op die gebied van onder-

wys, veral die didaktiese terrein, gemaak is, het hoofsaaklik by die akademies-gerigte onderwys vasgesteek. Die ontwikkelinge van onderwyskundigheid m.b.t. die toegepaste praktykgerigte tegniese onderwys het in die meeste lande 'n agterstand opgebou.

8.12.4 Karl-Heinz Ebel wys daarop dat die besef deurgedring het tot gespesialiseerde tegnologiese ondernemings dat die opleiding van hul werkers noodsaaklik is. Hulle is gewillig om geld te belê in daardie opleiding om 'n moderne opleidingsinfrastruktuur te skep wat in hul besondere behoeftes voorsien. Produksiesisteme is net soveel werd as die mense wat hulle manipuleer. (10) Opleidingsprogramme is insgelyk net soveel werd as die mense wat hulle ontwerp en aanbied.

8.12.5 'n Erkenning van die bydrae wat die opvoedkundige wetenskap kan lewer ten bate van die tegnologiese onderwys is te bespeur in die ambisieuse projek wat in die Duitse Bondsrepubliek aangepak word. Die ondersoek word geloods na die bepaling van nuwe opleidingsvereistes vir geskoolde werkers in die elektrotegniese ambagte;

om nuwe toepaslike opleidingsmetodes te ontwerp;

onderwys hulpmiddele te ontwikkel;

om bestaande opleidingsregulasies te hersien;

Instrukteurs se behoefte aan geleentheid vir verdere opleiding.

8.12.6 Die Beroepsopleidingsentrum te Essen het in samewerking met die BDR se Instituut vir Navorsing in Beroepsopleiding 'n kurrikulum-navorsingsprojek van stapel gestuur in die bevordering van mikroprosessie-tegnologie in opleiding in elektriese en elektroniese ambagte. (11) Die projek sal teen 1985 voltooi word

teen/....

teen 'n koste van minstens DM 3,8 miljoen. Die kurrikula word reeds getoets in 20 groot sentra. In 1980 was daar sowat 130 000 vakleerlinge in 23 elektries/elektrotegniese ambagte in die BRD. - die potensiele proefpersone.

- 8.12.7 In die nywerheidslande kom die opleiding deur vervaardigers van toerusting aan hulle klante velerlei voor. Buro's vir opleidingsraadgewing het vinnig populêr geword. Kursusse vir programme in selfstudie word algemeen aangebied in vele lande. In Brittanje was in 1980 200 verskillende mikroprosesseerkursusse beskikbaar. Hulle is hoofsaaklik aangebied by kolleges en polytechnics op die vlakke van ingenieur en tegnikus. (12)

## SAMEVATTING

1. Die ganse lewensterrein van die moderne mens word deur die tegnologiese ontwikkelinge geraak.
- 1.1 Suid-Afrika het nog altyd van ingevoerde tegnologie gebruik gemaak en kan baie leer uit die invloed wat tegnologiese ontwikkelinge in die buiteland op die ambagsman en sy werk uitgeoefen het.
2. Suid-Afrika het te kampe met bepaalde ekonomiese vraagstukke, onder andere lae produktiwiteit, 'n lae ekonomiese groeikoers en die behoefte aan 'n groter uitvoermark.
- 2.1 Beleggings in tegnologie blyk kapitaalintensief te wees. In Europa, die V.S.A. en Oosterse lande het outomate baie werkers, ook ambagsmanne, se werk vervang. Dit gebeur omdat die nyweraar primêr belangstel in winste. Die ambagsman verlang werksekuriteit.
- 2.2 In die buiteland bestaan reeds vele voorbeelde van internasionale maatskappye wat terugslae gely het omdat hulle versuim het om met nuwe tegnologiese uitvindings tred te hou.
- 2.3 Nuwe tegnologie is dikwels tot die mens se voordeel, omdat dit sy lewenstandaard verhoog en meer higiëniese toestande uit die werkerskep. Die grootste ewel vir die ambagsman is dat dit sy loopbaan bedreig.
3. Die aard van die moderne ambagte is almal in 'n mindere of meerdere mate die gevolg van die besondere verloop van die Industriële Revolusie wat ongeveer teen 1960 tot 'n einde gekom het. Die ambagte soos hulle in Suid-Afrika beoefen word, het hulle ontstaan meestal in Brittanje gevind. Saam met die buitelandse tegnologie is hulle in Suid-Afrika gevestig.
- 3.1/....

- .1 Suid-Afrika het 'n jong nywerheidsgeskiedenis. Eers in hierdie eeu het nywerhede 'n belangrike rol begin speel en eers sedert 1960 het die nywerhede werklik as groot werkgewers opgebloeï.
- .2 Die Industriële Revolusie wat deur drie stadiums beweeg het, het 'n ingrypende verandering op die vroeëre ambagte uitgeoefen. Sommige is uitgeoefen omdat hulle in onbruik verval het. Ander se aard is aansienlik verander sodat nuwe eise aan die ambagsman se kennis en vernuf gestel is. Daarom het dit diepgaande implikasies vir die opleiding van ambagsmanne gehad.
- .3 Dit blyk dat die Industriële Revolusie nou afgeloop is, en dat die westerse wêreld die dienste-era betree het. Hierdie era stel nuwe en unieke eise aan die ambagsman en die aard van sy werk. Dit is ook duidelik dat nuwe eise aan die opleiding van die ambagsman en aan die voorbereiding van die ambagsman vir sy vakleerlingskap gestel word.
- . Inligting wat verkry is van persone wat in die praktyk met die ambagte gemoeid is, het heelwat lig gewerp op die stand van die ambagsbeoefening teen die agtergrond van tegnologiese ontwikkelinge wat tans plaasvind.
- .1 Daar was in die onlangse jare sekere uitvindings en verdere ontwikkelinge wat in twee groepe verdeel kan word, nl.: die wat die meeste ambagte op een of ander wyse beïnvloed; en die wat sekere bepaalde groepe ambagte beïnvloed.
- .2 Onder die eersgenoemde groep ontwikkelings kan veral die elektronika en die rekenaar geklassifiseer word. Verdere uitvindings met betreffende gebiede vind steeds teen 'n snelle tempo plaas en dit is moeilik/....

moeilik om die uiteinde daarvan te voorspel. Die ambagte wat aan die elektrisiteitsbedryf verwant is, het nuwe status ontwikkel, het in omvang sowel as in getal toegeneem en in die geheel veranderings ondergaan. 'n Meer gevorderde graad van opleiding en in die besonder opleiding in elektronika het nodig geword.

4.3 Die rekenaarontwikkeling is gekoppel aan die elektroniese ontwikkeling met sy geïntegreerde stroombane. In die rekenaarbeheerde vervaardigingsbedryf speel elektronika 'n groot rol. Baie van die vervaardigingsaktiwiteite word gedoen deur die sogenaamde tegnieke van mikroprosessering. So vind massaproduksie in die meubelbedryf bv. plaas op 'n baie vinniger en akkurate wyse. In die staalindustrie word die meulmaker se funksie in 'n groot mate vervang deur mikroprossering. Die ambagsman se werk word hierdeur in 'n groot mate gewysig.

4.4 Ander ontwikkelings van 'n meer beperkte omvang is

- Hidroulika wat 'n omwenteling in die vervoerwese meebring;
- Laser wat blykbaar nog groot moontlikhede bied ten opsigte van sny- en sweisfunksies asook kommunikasietegnieke;
- Plastiese stowwe wat neig om konvensionele en natuurlike materiale te vervang. Die ambagsman bevind hom daardeur in 'n situasie waarin hy nie meer net met metale werk nie, maar met kunsmatige vesels wat 'n chemiese grondslag het.

4.5 Verskillende faktore lei daartoe dat nuwe uitvindings en die toepassing daarvan verhaas word, bv.:

- groter koste/effektiwiteit en besparing;
- psigologiese en higiëniese oorwegings;
- ekonomiese sikliese bewegings.

Prosesse wat lankal reeds bekend is, word soms later eers verfyn en toegepas op grond van bogenoemde oorwegings.

4.6 Die ontwikkelinge lei tot 'n vraag na groter spesialisasie, sodat 'n aanvraag/.....

aanvraag na meer differensiasie tussen verskillende ambagte ontstaan wat weer lei tot meer fragmentasie van sekere ambagte. Daar heers meningsverskil oor die wenslikheid van fragmentasie.

- 4.7 Die staat kan 'n rol speel in die beheer van ingevoerde masjiene en onderdele ten einde die ambagsman in die vervaardigingsektor se toekoms te verseker.
- 5.1 Europa het 'n langer geskiedenis van nywerheidskonfrontasie as Suid-Afrika. Uit die Europese voorbeeld kan Suid-Afrika waardevolle lesse leer. Daartoe het Suid-Afrika nog tyd tot sy beskikking. Die Situasië in Suid-Afrika kom egter as potensieel veel meer kompleks voor weens die aanwesigheid van etniese, kulturele en opvoedkundige verskille. Daarom is dit nodig dat daar onverwyld beplan word om toekomstige wrywingspunte te voorkom.
- 5.2 Soos die Industriële Revolusie 'n groot invloed uitgeoefen het op die maatskaplike, ekonomiese en politieke lewe van sy tyd, asook op die filosofiese opvattinge, kan verwag word dat 'n hedendaagse tegnologiese revolusie ook ingrypende veranderinge op hierdie gebiede kan veroorsaak. Al die potensieë veranderinge spruit uit die vraagstuk van die algemene beskikbaarheid van werkgeleenthede.
- 5.3 Alle deskundiges stem nie saam dat outomatisasie en robotisasie noodwendig sal lei tot werkloosheid nie. Die benodigde kapitale investering is te groot vir grootskaalse robotisasie en nuwe werkgeleenthede word deur die nuwe outomate geskep. Die area waarin nuwe werkgeleenthede geskep sal word, blyk egter op die vlak van die diens- en inligtingsektor te lê. Die area waarin die meeste werkgeleenthede verloor sal word, sal blykbaar in die ambagsektor van die vervaardigingsbedryf lê.
- 5.4/....

5.4 In Europa het werkloos dikwels reeds met polisie en werkgewers gebots. Die vakbonde vervul 'n nuttige funksie om vir hul lede beter beskerming teen werkverlies weens tegnologiese veranderinge te beding. Die vakbonde geniet inspraak op hoë vlak ten opsigte van beheer oor die invoering van nuwe tegnologie. Die vakbonde in Duitsland bestry bv. nie die invoering van nuwe tegnologie nie. Hulle besef dat dit in die belang van die werkers is dat hul arbeidsvernuif en -kundigheid kompetierend in die internasionale mark sal wees.

6. Uit die vraelys wat deur vakoetsbeampies van die Vakoetssentrum voltooi is, blyk dit dat die meerderheid van die respondente deeglik bewus is van die invloed van moderne tegnologie op die ambagte. Van die respondente het:

- 61% gemeen dat tegnologiese veranderinge wel 'n invloed op die vakoetse het;
- 89,5% gemeen dat tegnologiese veranderinge vakoetse noodsaak om periodiek opgegradeer te word;
- 83% gemeen dat vakoetse daarom gedurig aangepas moet word;
- 62% dat probleme veroorsaak word deurdat toetse nie aangepas word nie.

Uit die syfers kan afgelei word dat daar wel ambagte is waarop moderne tegnologie nie werklik 'n invloed het nie.

Die meeste respondente (73,3%) is die mening toegedaan dat gedifferensieer moet word tussen verskillende vlakke van ambagsmanne en dat hulle daarvolgens besoldig moet word. Een regverdiging vir so 'n onderskeid is die graad van moeilikheid in die betrokke ambag.

6.1 Die onderskeie ambagte waarop die vraelys se gegewens betrekking het, is ongelukkig nog nie beskikbaar nie.

7./....

- .1 Enige beplanning van 'n nasionale strategie ten opsigte van industriële tegnologie in Suid-Afrika moet noodwendig rekening hou met die nasionale ekonomie, die nasionale mannekragssituasie, die industriële stelsel, die tegnologiese veranderinge en die onderwysvoorsiening. Riglyne vir die formulering van so 'n nasionale strategie is reeds neergelê deur die Kleu-kommissie in sy Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwikkeling.
- .2 Tereg formuleer die Studiegroep sy aanbiedings binne die raamwerk van vyf primêre ekonomiese doelwitte, nl. ekonomiese groei, 'n sosiaal-aanvaarbare verdeling van inkomste, 'n aanvaarbare verspreiding van ekonomiese aktiwiteit, die verbetering van die gemeenskap se sosiale welsyn en 'n bevredigende mate van onafhanklikheid van eksterne ekonomiese en politieke invloede.
- .3 Sodanige beplanning sal moet aanvaar dat tegnologiese ontwikkeling 'n blywende verskynsel van ons moderne samelewing is. Dit is 'n voorwaarde vir ekonomiese ontwikkeling, al moet sommige kategorieë werkgeleenthede daardeur benadeel word. Vir mededinging op die internasionale uitvoermarkte, sal Suid-Afrika die effektiefste metodes moet aanwend in sy produksiewyse.
- .4 Aandag moet onverwyld gegee word aan die skepping van 'n organisasie wat navorsing kan doen oor en leiding kan gee met betrekking tot die bekendstelling van nuwe tegnologie. Hierdie leiding moet ook beskikbaar wees vir opleidingsinstansies ten einde die nodige aanpassings in opleidingsprogramme te doen.
- .1 Die opleiding van va. leerlinge en heropleiding en indiensopleiding van ambagsmanne moet binne die raamwerk van 'n omvattende Suid-Afrikaanse ekonomiese strategie geëvalueer word. Tegnologiese ontwikkelinge op die gebied van die dienstesektor vergemaklik navorsing

oor en beplanning vir opvoedkundige en onderwysnavorsing. Hoewel heelwat navorsing op die ekonomiese terein in Suid-Afrika plaasvind, is daar tot nog toe relatief min navorsing gedoen oor tegniese onderwys en ambagsopleiding.

- 8.2 Anders as in ontwikkelde lande soos die van Europa ontbreek dit die Suid-Afrikaners aan 'n nasionale tegnologiese bewussyn. Dit is nodig dat so 'n bewussyn gekweek sal word. Tegnologiese kennis wat op verskillende lewensterreine betrekking het, kan in een skoolvak, Tegnologie, as 'n deurlopende skoolvak gestruktureer word. So 'n vak sal verskeie voordele inhou vir die individu sowel as die land in 'n geheel. Omdat die huidige tegnologiese ontwikkelinge van so 'n aard is dat dit groot eise stel aan die kognitiewe vermoë van die individu moet die studie van natuurwetenskappe en wiskunde op skool besondere aandag ontvang.
- 8.3 Die status van die ambagsopleier behoort gelyk gestel te word aan die van die onderwyser. Dit sal help om 'n groter professionele ingesteldheid by die opleiding van vakleerlinge en ambagsmanne te vestig. Die opleiers behoort professioneel geskool te word en by 'n statutêre raad geregistreer te word. By sy skoling moet hy nie net opgelei word in die kennis van sy vaktegnologie nie, maar ook in die opvoedkundige tegnologie sodat hy sy vak ooreenkomstig nuwe wetenskaplik-opvoedkundige kennis kan onderrig.
- 8.4 As gevolg van die voortdurende veranderinge van tegnologiese aard is dit nodig dat die ambagsopleiers en ambagsmanne gereeld heropgelei word. Terwyl die ambagsman in kundighede en vaardighede opgelei word, sal die opleier bykomend nog in opvoedkundige vernuwing opgelei word.
- 8.5 Die besondere doelstellings van ambagsonderwys stel groot eise met betrekking tot finansiering. Om die ambagsman in staat te stel om homself in die arbeidsmark te kan handhaaf, is dit noodsaaklik dat hy in die nuutste tegnologie goed geskool word.

BRONNELYS: HOOFSTUK 2

1. Nasionale Produktiwiteitsinstituut.
2. Ibid.
3. Sanlam Ekonomiese Oorsig. Sanlamhof, Mei 1984: 6.
4. Sanlam Ekonomiese Oorsig. Maart 1984: 11.
5. A new Industrial Age dawns in Asia. Newsweek, 12 Maart 1984: 36-38.
6. Ibid.
7. The Decline of Europe. Newsweek, 9 April 1984: 14.
8. Ibid.
9. Jones, B. Sleepers wake, Technology and the Future of Work. Sydney, 1983: 4-8.
10. A new Industrial Age dawns in Asia. Newsweek, 12 Maart 1984: 36-38.
11. The Decline of Europe. Newsweek, 9 April 1984: 10-18.
12. Switzerland. Survey to Financial Mail, 28 Okt. 1983.
13. Manufacturing Review of South Africa. Finance Week, 31 Mei - 6 Junie, 1984.
14. Ibid.
15. Gilder, G. Financial Mail, 22 Junie 1984: 43
16. Ibid.
17. Jones, B. Op Cit, hoofstuk 9

BRONNEVERWYSINGS: HOOFSTUK 3

1. Jaarboek van die Republiek van Suid-Afrika 1984
  2. Jones, B. Sleeper wake! Technology and the Future of Work. Sydney 1983: Hoofstuk 2
  3. Ibid.
  4. Ibid.
  5. Ibid.: 4-5
  6. Ibid.: Hoofstuk 9
- The National Commission on Excellence in Education. A Nation at Risk: the Imperative for educational Reform. Washington, D.C., 1983

BRONNEVERWYSING: HOOFSTUK 4

1. Mededeling
2. Mededeling
3. Mededeling
4. Ebel, K.H. The microelectronics training Gap in the Metal Trades.  
International Labour Review, Nov.-Des. 1981: 72.
5. Productivity in the machine Tool Industry.
6. Otto, P.F. Productivity in Transformer Industry. Monthly Labour Review. Nov. 1981: 38.
7. The Turnaround at Fiat. Times. 9 Aug. 1982: 48.
8. Kyocera's High-tech Push. Newsweek, 7 Mei 1984: 53-54.
9. Financial Mail, 22 Junie 1984: 92.
10. Susskind, C. Understanding Technology. Baltimore, 1973: 67
11. Financial Mail, 23 Desember 1983: 46

BRONNEVERWYSINGS: HOOFSTUK 5

1. Susskind, C. Understanding Technology, Baltimore, John Hopkins University Press: 10-13.
2. Supra:
3. Jones, B. Op. Cit.,
4. Susskind, C. Op. Cit., pp 93-97
5. Jones, B., Op. Cit.,
6. World Recovery, Robots lead the Way, Financial Mail, 22 Junie 1984: 43-44.
7. Levitan, S.A. en Johnson, C.M., The Future of Work: does it belong to us or to the Robots? Monthly Labor Review, Sept. 1982, Vol. 105 No. 9 N.S. Dept. of Labor: 10-20.
8. Ibid.
9. Selekman, B.J., Selekman, S.K. en Fuller, S.H., Problems in Labor Relations, New York, Mc Graw-Hill, 1950: 7.
10. Lublin, J.S. As Robot Age arrives ... . Business Week, 3 Aug. 1981: 62. Aangehaal deur Levitan, S.A., en Johnson, C.M. Op. Cit. : 12.
11. Shaiken, H. Detroit downsizes U.S. Jobs. The Nation, 11 Okt. 1980. Aangehaal deur Levitan, S.A., en Johnson, C.M. Op. Cit.: 12
12. Reed, F. The Robots are coming, the Robots are coming, Next, Mei/Junie 1980, p 32. Aangehaal deur Levitan, S.A. en Johnson, C.M. Op. Cit.: 12
13. Levitan, S.A. en Johnson, C.M. Op. Cit.: 12
14. Ibid.
15. Ibid.: 10-13
16. Riche, R.W. Impact of new electronic Technology. Monthly Labor Review, Maart 1982: 39.
17. Coleman, F. en Meyer, M.R. An industrial Revolution. Newsweek, 16 April 1984: 8-9
18. Reed, F. Op. Cit.: 32
19. Early, S. en Witt, M. How European Unions cope with new Technology. Monthly Labor Review, Sept. 1982: 36-38.
20. The Turnaround of Fiat. Time, 9 Augustus 1982: 44-49.
21. Ibid.: 37

. Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwik-  
keling. Pretoria, Staatsdrukker.

. Ibid. Samevatting: 13

: Ibid: 26

. Ibid: 29-30

BRONNEVERWYSINGS: HOOFSTUK 8

1. Supra
2. Die sg. Kleu-verslag, gepubliseer deur die Staatsdrukker, Pretoria 1983.
3. Die sg. Steenkamp-verslag, gepubliseer deur die Staatsdrukker, Pretoria. 1984
4. Mededeling deur prof. dr. W.E. Traebert, Wuppertal, 1984.
5. Ibid.
6. Sorrentino, C. Youth Unemployment; an international perspective. Monthly Labor Review, July 1981: 12-13.
7. R.G.N. Onderzoek na die Voorsiening van Onderwys in die R.S.A., Pretoria Julie 1981.
8. Ibid. Veral Verslag 12T
9. Susskind, C. Understanding Technology, Baltimore, John Hopkins University Press: 75.

Projek 3.3.

**DIE VRAAG NA EN AANBOD VAN AMBAGSMANNE**

Opgestel deur:

P. Gerber  
en  
C.J. Meintjes

# DIE VRAAG NA EN AANBOD VAN AMBAGSLUI

## INLEIDING

- 1.1. Ten einde 'n duidelik beeld te kan vorm van die markfaktore wat die omvang van en veranderings in die vraag na en aanbod van die dienste van ambagslui bepaal, is dit noodsaaklik om 'n onderskeid te trek tussen die faktore wat langtermyn en die faktore wat korttermyn van aard is. Na eersgenoemde veranderlikes word verwys as konjunkturele- of sikliese veranderings. Na laasgenoemde word verwys as strukturele veranderings.
- 1.2. Met konjunkturele veranderings word verwys na die sikliese verloop van ekonomiese aktiwiteit - produksie, indiensneming en verbruik in die ekonomiese stelsel. Hierdie sikliese beweging in die konjunktuur bestaan uit hoog- en laagkonjunkturfases. Die laagkonjunkturfase word gekenmerk deur 'n afname in die groeikoers van die reële aktiwiteit en gevolglik 'n afplating in die produksie en indiensnemingsaktiwiteit. Gedurende die hoogkonjunkturfase vind 'n teenoorgestelde opswaai in die groeikoers van genoemde reële aktiwiteit plaas.
- 1.3. Die reële groeikoers in die Bruto Binnelandse Produk in Suid-Afrika sedert 1971 het as volg verloop:<sup>1)</sup>

1971	4,9 %
1972	2,7 %
1973	4,5 %
1974	8,2 %
1975	2,5 %
1976	1,5 %
1977	0 %
1978	2,3 %
1979	3,7 %
1980	7,3 %
1981	4,9 %
1982	-1,2 %
1983	-3,0 %

- 1.4. Laagkonjunkturfases sedert 1970 het voorgekom vanaf die begin van 1971

---

<sup>1)</sup>Bron: SA Reserwebank, Kwartaalblad (verskeie uitgawes)

tot die helfte van 1972, vanaf die laaste kwartaal in 1974 tot die einde van 1977 en vanaf die laaste kwartaal in 1981 tot op hede.

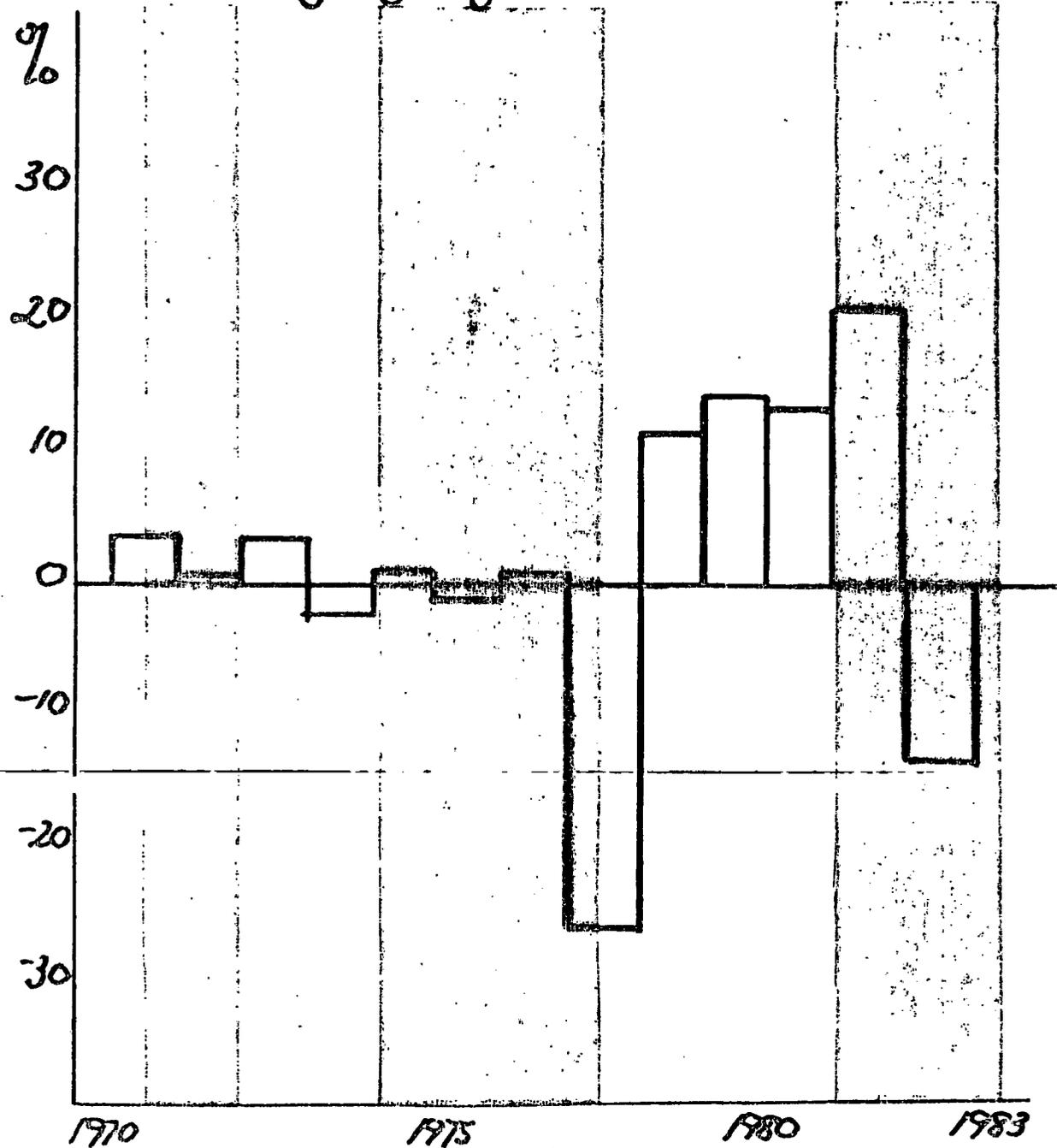
5. In die ekonomiese stelsel is sommige sektore meer konjunktoursensitief as ander. - So byvoorbeeld is die konstruksie-, die ingenieurs-, die yster en staalbedryf meer konjunktoursensitief as die tersiêre sektore.
6. Die invloed van die konjunktuurveranderinge op die vraag na die dienste van ambagslui is daarin geleë dat die vraag na die produksiefaktor (ambagslui) afgelei is van onder andere die vraag na en pryse van die eindproduk geproduseer in die besondere sektore. - Sou daar dus 'n afname in die vraag na byvoorbeeld staal plaasvind, sal die vraag na die ambagslui se dienste in die yster- en staalbedryfstak ook afneem. Die vraag na die dienste van ambagslui en die gevolglike indiensneming toon dus veral in die konjunktoursensitiewe sektore ook 'n sikliese verloop. Werkgewers is geneig om met 'n sekere tydsloeringseffek te reageer op die verloop van die konjunktuur ten opsigte van die indiensneming van ambagslui.
7. Sover dit die aanbod van ambagslui se dienste betref moet onderskei word tussen twee basiese komponente naamlik bestaande ambagslui en die toetrede van nuwe ambagsmanne uit die geledere van vakleerlinge en kwekelinge wat ambagsmanstatus verwerf.
8. Gedurende 'n hoogkonjunkturfase word 'n groter vraag na mannekrag in die algemeen ondervind en ontstaan groter mededinging wat tot gevolg het dat ook ander sektore 'n vraag na die dienste van bestaande ambagslui uitoefen. Die gepaardgaande beter vergoeding en ander werkvoorwaardes kan tot gevolg hê dat die ambagslui se dienste per se verlore gaan en dat dit in bestuurs- en toesighoudende poste aangewend word. Die aanbod van bestaande ambagslui word dus negatief beïnvloed.
9. Werkgewers poog om tekorte aan te vul bywyse van die indiensneming van vakleerlinge en soos in tabel 1 en figuur 1 tot 4 aangetoon, word 'n sterk groei in die registrasie van nuwe vakleerlinge gedurende hierdie hoogkonjunkturfases ondervind.
10. Die bereiking van ambagsmanstatus deur genoemde vakleerlinge geskied

TABEL 1 - JAARLIKSE GROEIKOERSE IN GETAL VAKLEERLINGE NUUT INGEBOEK, 1970-1982

Jaar	Bou-nywerheid	Metaal-nywerheid (Ingenieurs)	Motor-nywerheid	TOTAAL
1970-71	11,3	9,0	0,6	3,4
1971-72	- 4,4	7,6	7,5	0,2
1972-73	-15,7	- 0,3	4,1	3,3
1973-74	- 1,8	4,8	-18,7	- 4,5
1974-75	0	18,0	-16,7	0,9
1975-76	-30,4	- 2,3	25,2	- 1,0
1976-77	-34,4	1,7	4,0	0,3
1977-78	-45,3	-19,3	-34,2	-26,6
1978-79	18,6	14,4	- 5,8	11,4
1979-80	77,8	13,8	- 4,1	14,5
1980-81	19,4	9,5	23,6	13,7
1981-82	25,2	31,9	39,1	21,1
1982-83	- 7,7	-35,2	-11,5	-13,9

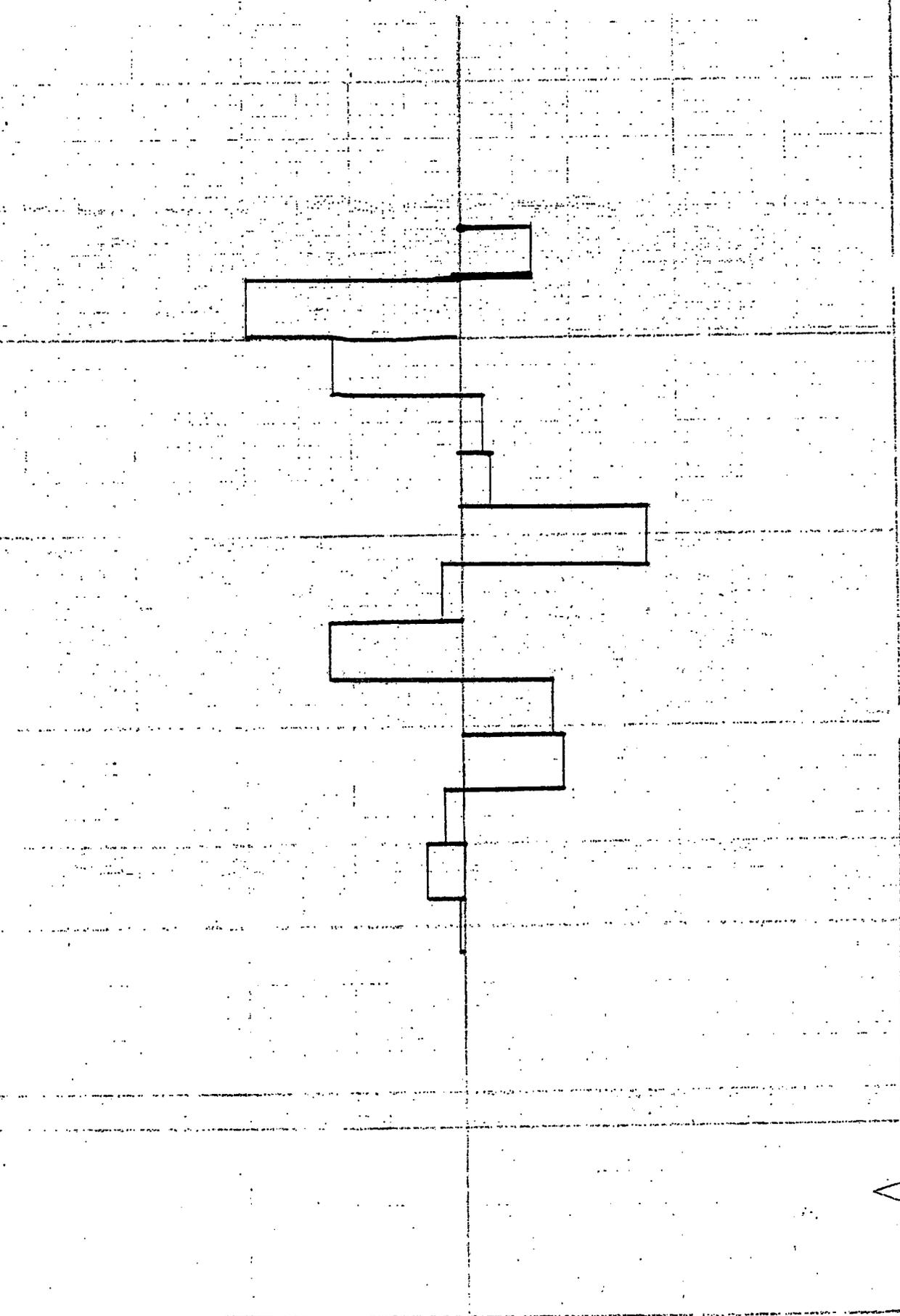
Bron: Departement van Mannekrag

Figuur 1 :- Jaar op jaar groei koerse in die totale getal  
vakleerlinge geregistreer in die RSA, 1970-1988





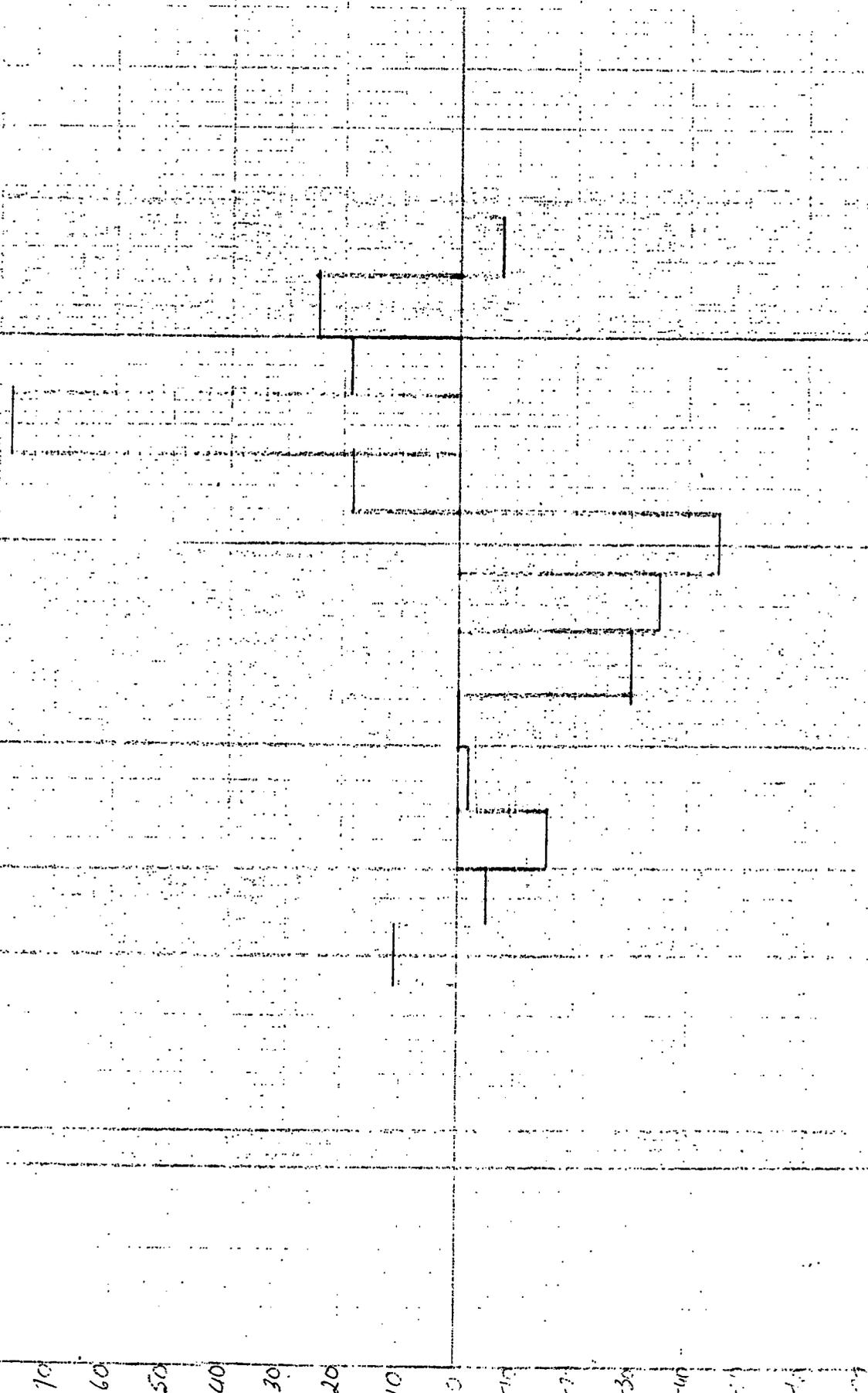
Figuur 3 - Jaarlijse groeiende in getal vat leerlinge kuit vegerdeet in de Moir vegerdeet, 1970-1983



1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983



Stap m.m. A - Jaar wise graad koerse en getal van te leerlinge munt, inge bokt,  
(Boumyerst eia) 1970 - 1983



1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983



TABEL 2 - JAARLIKSE GROEIKOERSE IN GETAL VAKLEERLINGE WAT  
AMBAGSMANSTATUS VERWERF HET, 1970-1982

Jaar	Bou- nywerheid	Metaal- nywerheid (Ingenieurs)	Motor- nywerheid	TOTAAL
1970-71	7,5	5,0	14,2	17,8
1971-72	36,6	-11,2	13,0	- 5,3
1972-73	1,8	- 6,4	- 3,7	- 3,1
1973-74	25,4	7,7	1,0	5,8
1974-75	- 3,1	7,9	11,5	7,3
1975-76	-22,9	6,3	- 6,1	0,5
1976-77	22,3	77,8	18,6	19,1
1977-78	-18,3	-27,6	-29,9	-19,6
1978-79	-18,5	2,9	- 7,2	4,6
1979-80	-42,8	-16,6	1,8	-20,1
1980-81	-46,5	- 8,8	-13,3	- 9,4
1981-82	63,9	21,2	- 3,2	16,0
1982-83	76,0	12,6	-10,8	10,6

Bron: Departement Mannekrag

Figuur 5 :- Jaar op jaar groei koerse in totale getal vakleerlinge  
wat ambagsmanstatus verwerf het, 1970-1983.

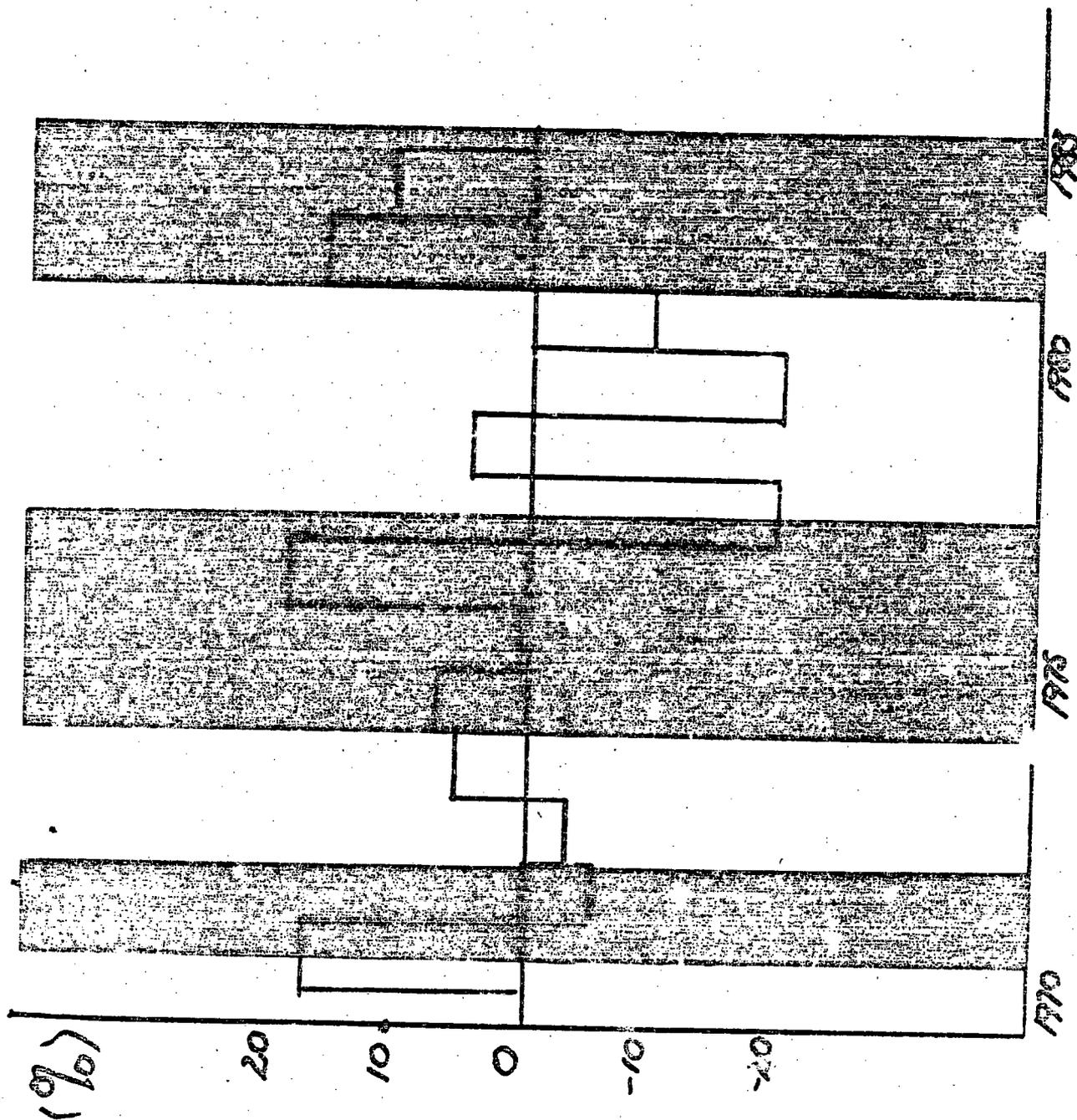
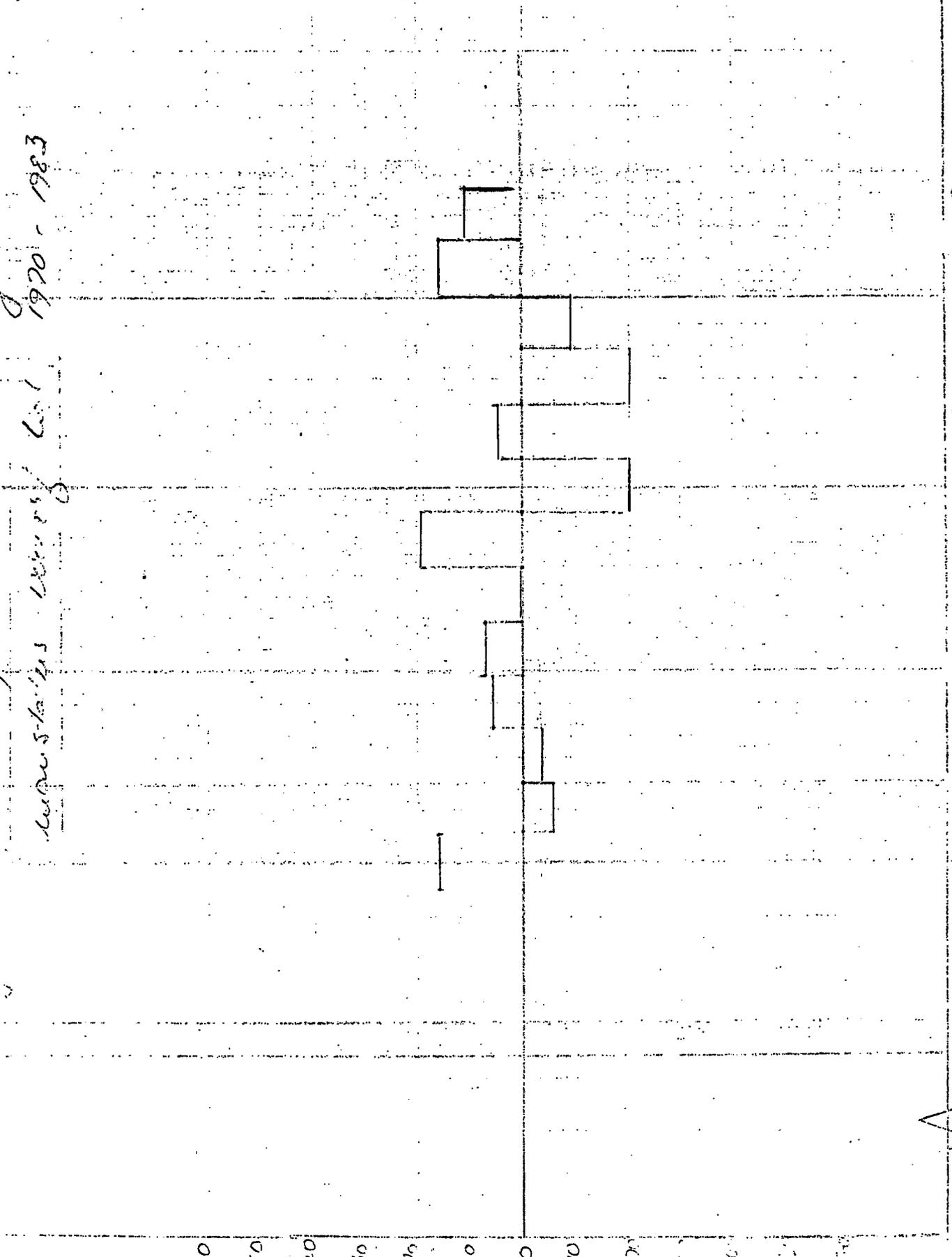
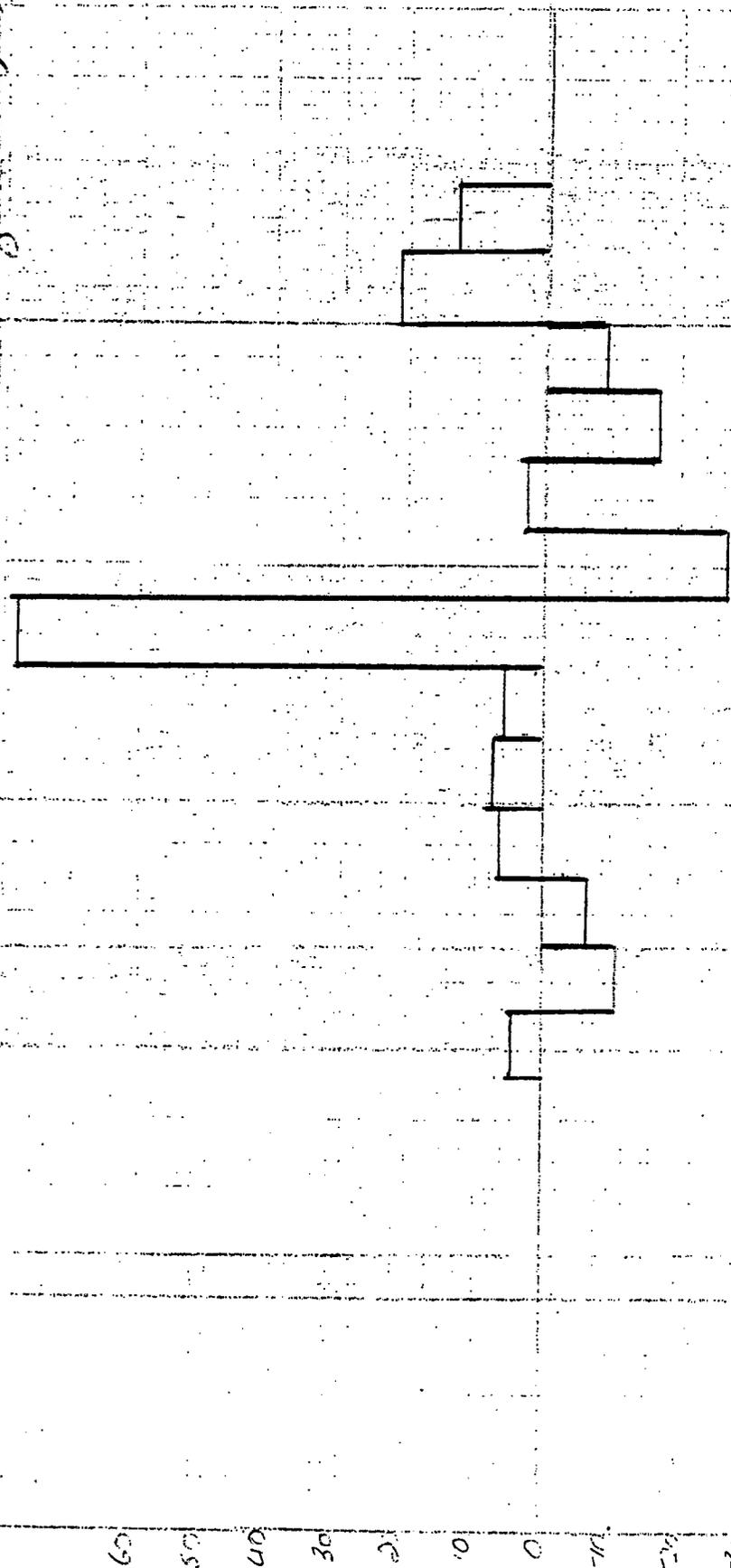


Fig 6 - Annual gross income in total general Nat. Sec. & Govt. bonds 1970-1983  
Administrative Expenses



1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983

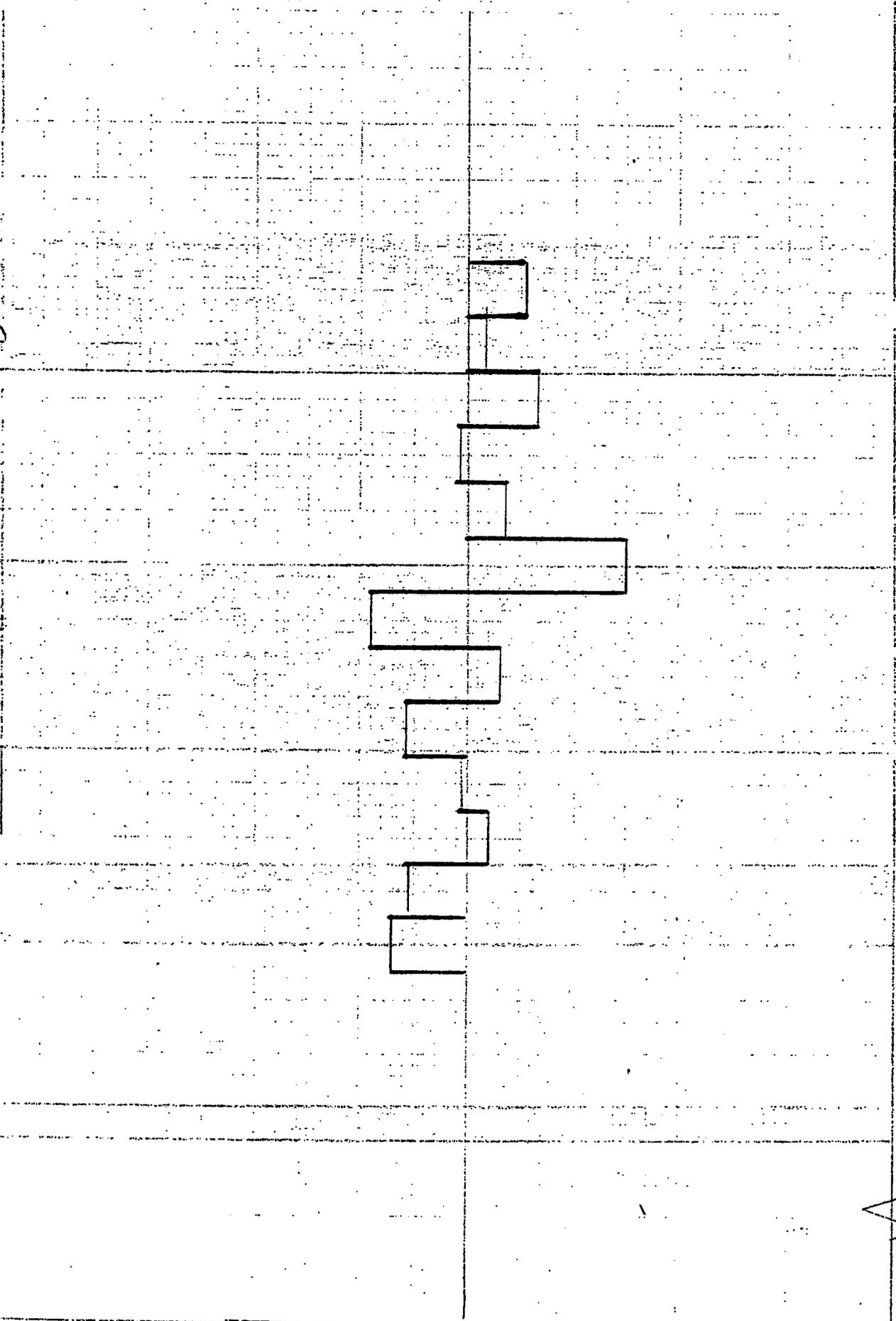
Diagram 7 - Yearly percentage increase in total water usage, based on base in 1970 in the Metropolitan Council service area, 1970-1983



1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983



Fig. 8 - Yearly production in total tonnage of iron and steel in the USSR, 1970-1982



1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982

egter 'n fase later soos in tabel 2 en figure 5-8 aangetoon.

1.11. Strukturele veranderings is per definisie "al daardie veranderings wat deel uitmaak van 'n permanente verskuiwing of transformasie in die patroon van aktiwiteit".<sup>2)</sup>

1.12. Een van die vernaamste strukturele veranderings wat in die afgelope dekade in Suid-Afrika voorgekom het is die proses van groter kapitaal-intensiewe produksie of meganisering.

1.13. Aangesien dié verandering op die produksieterrein 'n wesentlike invloed op die mannekrag per se en die ambagslui in die besonder het, word verwys na die oorsaaklike faktore soos in die Klue-verslag<sup>3)</sup> uiteengesit:

\* Die relatief lae rentekoerse van die jare sewentig het daartoe bygedra om die relatiewe koste van kapitaal en arbeid te stuur in die rigting van kapitaalverdieping.

\* Die basiese aanvangs-, beleggings- en afskrywingstoelae waarvoor in die Inkomstebelastingwet ten opsigte van kapitaalgoedere vir nywerars voorsiening gemaak word, subsidiër die koste van sulke kapitaalgoedere. Dit het dus, ceteris paribus, die uitwerking om meganisasie aan te moedig.

\* 'n Oormatige styging in lone en salarisse, dit wil sê 'n styging in lone en salarisse wat die styging in arbeidsproduktiwiteit oorskry, kan, ander dinge gelyksynde, aanleiding gee tot 'n proses van groter meganisasie ten koste van arbeid. In die R.S.A. wat dit inderdaad die geval, aangesien die reële produksie per werker in die fabriekswese gedurende dié periode 1969 tot 1977 met gemiddeld 0,3% per jaar toegeneem het met 'n gepaardgaande styging in reële lone van 2,1% per jaar.

\* Verandering in die tegnologie het die gevolg dat veranderinge in die

---

2) Lombard J A en Stadler J J, Die Ekonomiese Stelsel van Suid-Afrika, HAUM, Pretoria, p 305.

3) Republiek van Suid-Afrika, Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwikkeling, Staatsdrukker, Pretoria.

ABEL 3 - PERSENTUELE VERANDERING IN:  
(A) WERKGELEENTHEDE EN (B) REËLE PRODUKSIE IN DIE NIE-  
LANDBOUSEKTORE VAN DIE RSA VIR DIE PERIODES: 1972 - 1977  
EN 1977 - 1982

Sektor -	Periodes			
	1972 - 1977		1977 - 1982	
	(A)	(B)	(A)	(B)
<b>A. <u>Mynwese en Steengroewe</u></b>	14,3	- 4,2	- 1,6	3,6
1. Goudmyne	4,9	-23,2	12,4	- 4,9
2. Diamantmyne	-19,5	27,6	25,6	6,8
3. Steenkoolmyne	21,9	49,1	11,3	57,0
4. Ander myne	62,9	-	-47,1	-
5. Steengroewe	-21,8	-	- 0,1	-
<b>B. <u>Fabriekswese</u></b>	17,4	19,1	11,3	33,8
1. Voedsel	22,8	36,5	7,3	23,5
2. Drank	27,6	35,8	20,6	49,4
3. Tabak	29,0	120,2	10,4	25,7
4. Tekstiele	9,0	10,0	7,3	45,7
5. Klerasie	18,9	24,4	6,9	53,9
6. Leer en -produkte	17,8	43,7	4,0	1,4
7. Skoeisel	- 6,1	17,8	16,1	16,5
8. Hout en kurk	6,4	4,3	9,7	66,1
9. Meubels	10,9	20,9	24,9	44,7
10. Papier en -produkte	3,7	11,4	8,9	25,8
11. Drukwerk	19,1	- 4,4	18,0	38,1
12. Chemikalieë en -produkte	24,5	26,3	20,6	24,5
13. Rubberprodukte	15,2	8,1	6,4	17,2
14. Plastiekprodukte	30,2	9,6	31,4	47,0
15. Nie-metaalhoudende mineraalprodukte	2,9	5,8	14,5	31,3
16. Basiese metaal	28,0	23,9	9,6	34,9
17. Metaalprodukte	9,2	9,6	1,3	21,3
18. Masjinerie	18,8	14,4	- 1,5	32,3
19. Elektriese masjinerie	34,0	40,8	19,1	31,8
20. Vervoertoerusting	19,5	18,7	24,5	72,9
21. Professionele toerusting nie elders genoem	- 8,5	36,2	22,2	8,8
22. Ander vervaardiging	3,6	29,1	15,4	24,6
<b>C. <u>Konstruksie</u></b>	23,5	3,5	4,0	4,8
1. Boukonstruksie	6,9		6,4	
2. Siviele ingenieurswese en konstruksie n.e.g.	64,3		0,06	

TABEL 3 - vervolg

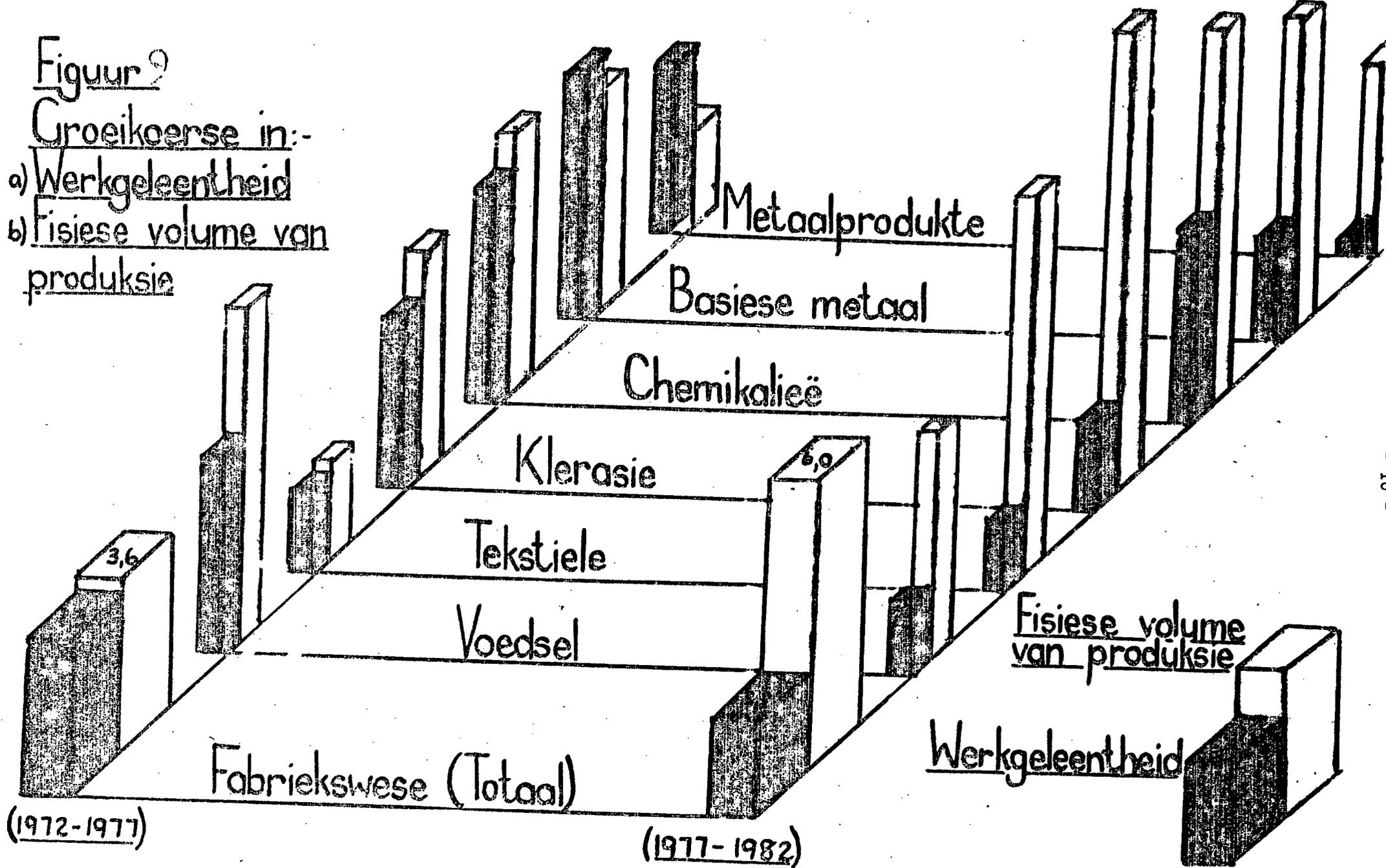
Sektor	Periodes			
	1972 - 1977		1977 - 1982	
	(A)	(B)	(A)	(B)
D. <u>Elektrisiteit</u>	47,9	36,7	41,3	44,5
E. <u>Handel en akkomodasie dienste</u>	7,9	20,7	6,7	12,2
F. <u>Vervoer en kommunikasie</u>	15,1	30,4	8,9	26,4
G. <u>Finansies en versekering</u>	11,0	16,6	32,9	23,2
H. <u>Owerheid en dienste</u>	19,7	20,1	9,4	27,9
<u>TOTAAL</u>	16,2 ====	15,4 ====	8,4 ====	18,9 ====

Bron: Sentrale Statistiek Diens

# Figuur 9

Groeiakoerse in:-

- a) Werkgeleentheid
- b) Fisiese volume van produksie



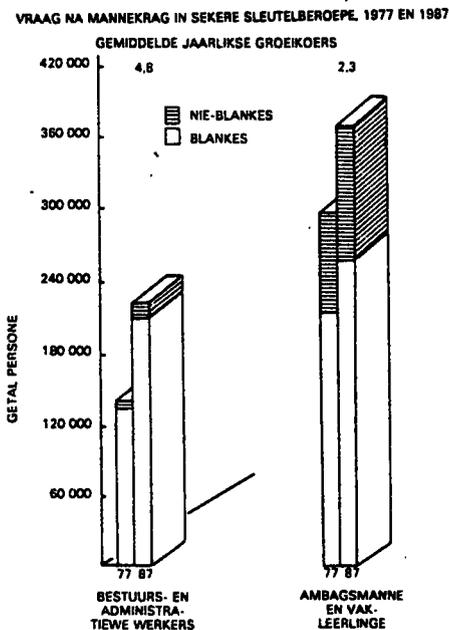
opleidingsbehoefte ontstaan, 'n verskuiwing in die vraag na 'n bepaalde tipe arbeid byvoorbeeld tegnisi wat die meer gesofistikeerde en geoutomatiseerde toerusting kan hanteer. 'n Sterker gespesialiseerde opleiding in stede van 'n algemene opleiding kom nou na vore, wat die vraag na die tradisioneel opgeleide ambagsman in die gedrang bring.

\* Die beperkings wat inter alia deur Artikel 3 van die Wet op Omgewingsbeplanning gelê is op die gebruik van swart arbeid in die metropolitaanse gebiede.

- 1.14. Bogenoemde faktore het 'n proses van meganisering tot gevolg wat nie soos in die geval van 'n konjunktuurverandering korttermyn en tydelik van aard is nie.
- 1.15. Soos in tabel 3 en figuur 9 aangetoon, het die groei in reële produksie relatief tot die groei in werkgeleentheid toegeneem vanaf die eerste periode (1972 - 1977) na die tweede periode (1977 - 1982). Hierdie verandering dui op 'n meer kapitaalintensiewe en minder arbeidsintensiewe kombinasie van produksiefaktore.
- 1.16. Die meer kapitaalintensiewe produksieprosesse en veranderde tegnologie het ook 'n besondere uitwerking ten opsigte van die vraag na ambagsmanne en 'n vooruitskatting tot die jaar 1987 toon 'n relatiewe stadiger groei in die vraag na ambagsmanne en vakleerlinge as byvoorbeeld in die vraag na bestuurs- en administratiewe werkers. Hierdie situasie word in figuur 10 uitgebeeld.
- 1.17. 'n Vergelyking tussen die beroepstruktuur van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag in 1965 en die geprojekteerde situasie in 1990<sup>4)</sup> toon duidelik 'n relatiewe afname in die ambagsman- en vakleerlingkomponent. - Hierdie gegewens word in figuur 11 uitgebeeld.
- 1.18. 'n Volgende belangrike implikasie uit die ondersoek is 'n verandering in die rassesamestelling van die ambagsman- en vakleerlingkomponent. 'n

---

<sup>4)</sup>Terblanche, S S, Jacobs, J J en Van Pletzen, J, The Manpower Scene 1982, RGN Navorsingsverslag, MN-101, 1983.



Figuur 10

Bron: Mannekrag in Suid-Afrika, Nuusbrief 129, RGN, 1983.

Betekenisvolle afname in die persentasie Blankes en 'n sterp toename in die persentasie Kleurlinge word volgens genoemde verslag verwag.

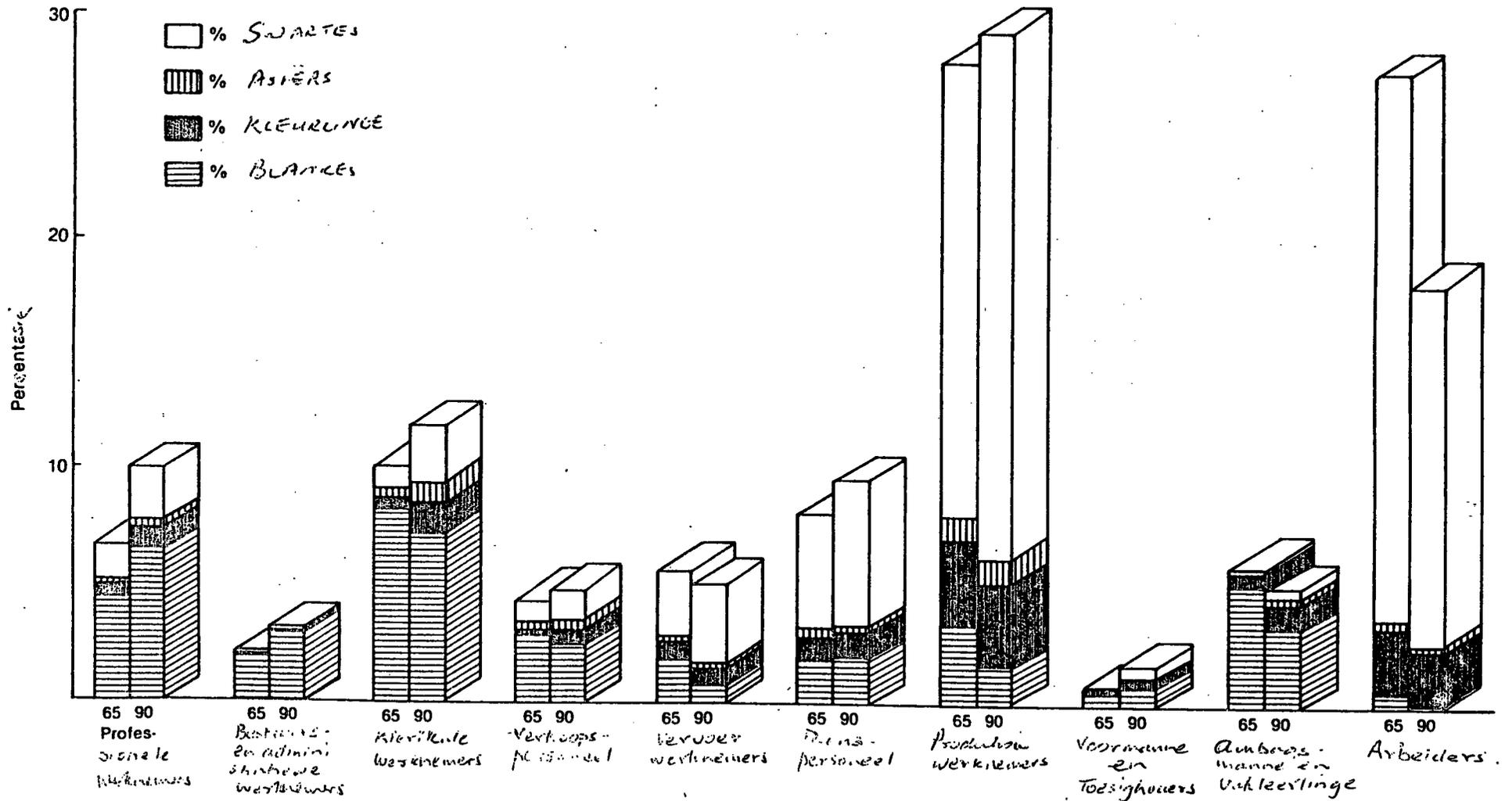
- 1.19. Die totale vraag na ambagsmanne en vakleerlinge het in 1977 ongeveer 300 000 beloop. Hiervan het die Blankes ongeveer 210 000 uitgemaak en die nie-Blankes 90 000. Teen 'n gemiddelde jaarlikse groeikoers van 2,3 persent word bereken dat die totale vraag in 1987 ongeveer 360 000 sal beloop, waarvan die Blankes ongeveer 255 000 uitmaak en die nie-Blankes ongeveer 105 000.

#### IMPLIKASIES VAN DIE KONJUNKTUUR- EN STRUKTUURVERANDERING OP DIE MARK VIR AMBAGSLUI

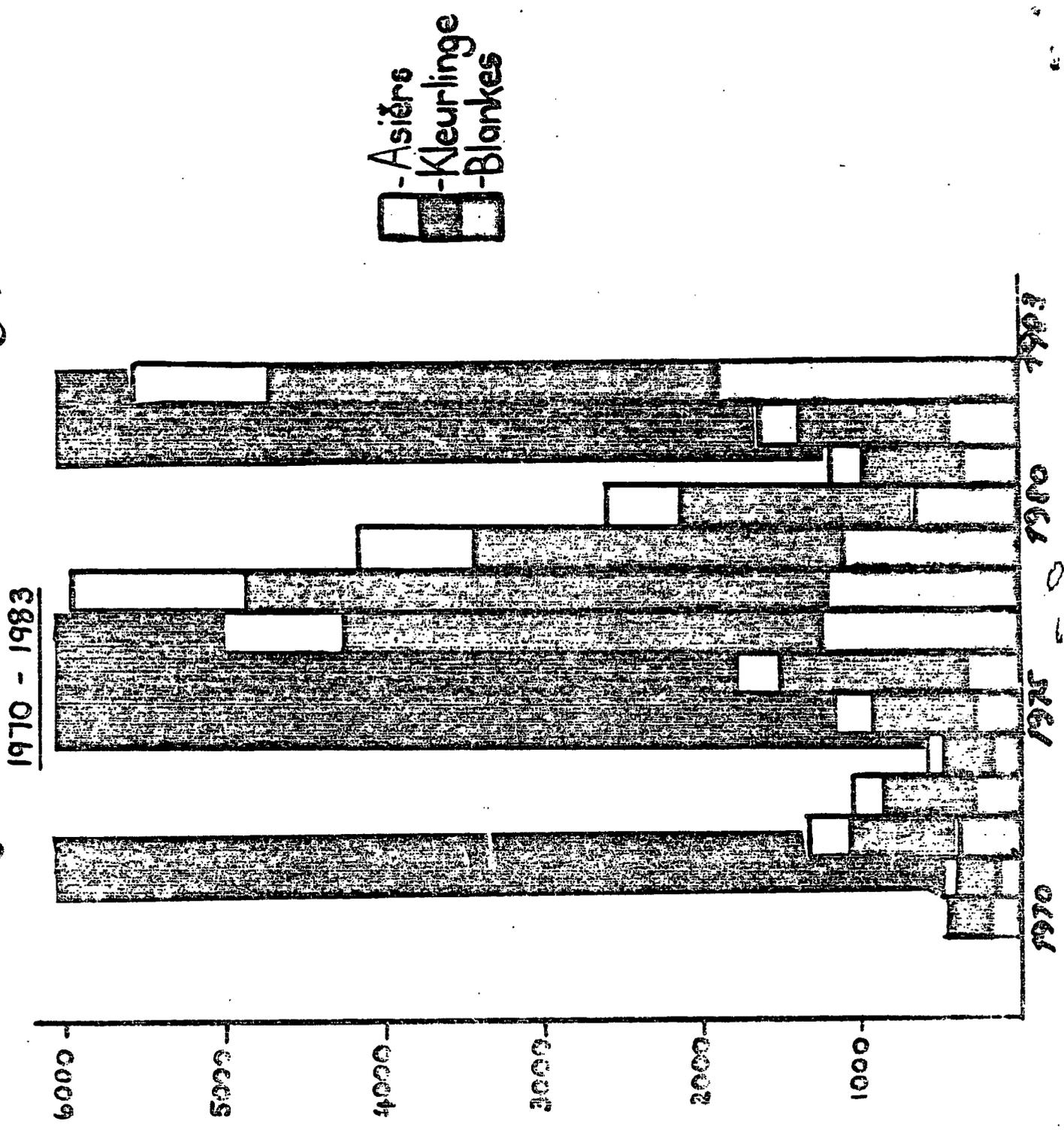
- 1.20. Uit figure 1 tot 4 en tabel 1 kan die afleiding gemaak word dat werkgewers geneig is om gedurende 'n hoogkonjunktuur - wanneer daar 'n tekort aan ambagsmanne ontstaan - meer vakleerlinge indiens te neem. Wat dus inderwaarheid gebeur is dat die aanbod van opleidingsgeleenthede op die mark vir dié geleenthede toeneem. Werkgewers differensieer dus nie tussen die mark vir ambagsmanne (die produksiefaktor) en die mark vir opleidingsgeleenthede nie.

Figuur 10

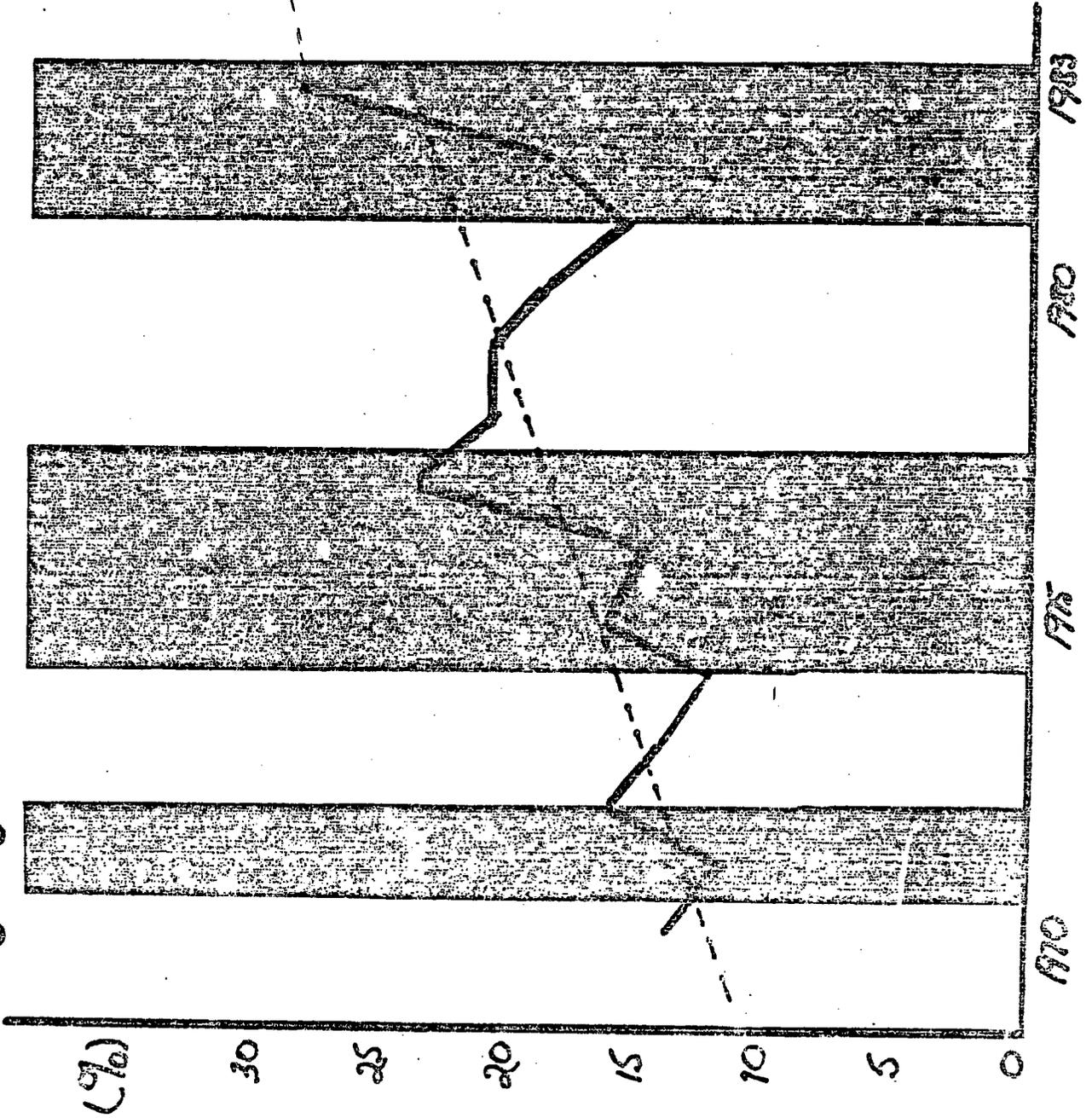
DIE BEROEPSTRUKTUUR VAN DIE SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSMAG, 1965 en 1990



Figur 12: Werklose arbejdsmænd: Blanke, Kleurlinge, Asiérs (Mans)



Figuur 13 Ambagsmanne as persentasie van totale  
geregistreeerde werklozes (Blanke mans), 1970-1983



21. Bogenoemde korttermynbeskouing ten opsigte van opleiding bring mee dat die motief vir die indiensneming van die vakleerlinge nie helder is nie - word die vakleerling vir sy produktiewe bydrae indiens geneem of word 'n opleidingsgeleentheid aangebied?
22. 'n Verdere implikasie van hierdie optrede deur werkgewers is dat daar 'n kontrasikliese verloop van die omvang van vakleerlinge ontstaan wat hulle ambagsmanstatus verwerf. - Gedurende laagkonjunktuur is daar 'n skerp toename in genoemde syfer en in die ekonomiese opswaai 'n afname. Hierdie verloop word geïllustreer in tabel 2 en figure 5 tot 8. Die gevolg hiervan is dat 'n tekort in die hoogkonjunktuur ontstaan en 'n surplus van ambagsmanne in die laagkonjunktuur. (Sien figure 12 en 13).
23. Die onstabiele verloop van die vraag- en aanbodsituasie het 'n verdere negatiewe implikasie naamlik dat loonbedinging gewoonlik gedurende die tekortsituasie plaasvind. Die onsuivere werking van die mark - lone word nie afwaarts aangepas gedurende 'n surplussituasie nie - bring mee dat die relatiewe hoë koste verbonde aan die dienste van geskoolde ambagslui, werkgewers noop om op die langtermyn te beweeg in die rigting van groter meganisering.
24. 'n Groter elasticiteit in die aanbod van ambagslui se dienste kan bewerkstellig word deur onder andere 'n korter opleidingstermyn. Die effek hiervan sal wees dat die mark vir ambagslui 'n groter stabiliteit sal toon wat 'n positiewe langtermyn effek op die relatiewe posisie van ambagslui in die produksieproses sal hê.
25. Die relatiewe hoër koste verbonde aan arbeid enersyds en die ontwikkelings op die gebied van die tegnologie andersyds het tot gevolg dat die langtermyn tendens 'n relatiewe afname in die posisie van die tradisioneel opgeleide ambagsman toon. Opleiding toon 'n groter mate van spesialisasie om aan te pas by die meer gesofistikeerde toerusting.
26. Die negatiewe langtermyn effek hiervan is dat werklose ambagslui as persentasie van totale werkloosheid 'n stygende tendens toon (figuur 13). - Wat hier van belang is, is nie soseer die absolute getalle nie maar die tendens

wat na vore kom. Hoewel die juistheid van die werkloosheidsyfers bevraagteken word, het die wyse waarop genoemde gegewens versamel word, nie in die afgelope aantal jare verander nie. - Sinvolle gevolgtrekkings kan dus ten opsigte van langtermytendense gemaak word.

- 1.27. 'n Belangrike addisionele onsuierheid in die mark vir ambagslui is die geografiese immobiliteit. Hierdie verskynsel bring mee dat 'n globale syfer ten opsigte van werkloosheid met groot versigtigheid geïnterpreteer moet word - 'n surplus van elektrisiëns mag byvoorbeeld in die Kaapse Skiereiland ondervind word terwyl ernstige tekorte in die PWV-gebied mag bestaan. Beperkings ten opsigte van wetgewing, behuisingsfasiliteite en dies meer het 'n negatiewe invloed op die beweeglikheid van veral Kleurling- en Indiërambagsmanne.
- 1.28. By die ontleding van die vraag-aanbodssituasie is dit noodsaaklik om 'n gesegmenteerde markbenadering te volg en dus nie alleen op 'n sektorale basis 'n onderskeid te maak nie maar ook op 'n geografiese gebied en beroepsbasis asook op 'n rassebasis. - Tydreekse ten opsigte van werkloosheid op 'n meer gesegmenteerde basis word as 'n bylaag aangeheg.

DIE ROL VAN VAKBONDE  
IN DIE  
OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

(PROJEK 3.5)

DEUR

P.S. NEL

PRETORIA

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING  
INSTITUUT VIR OPVOEDKUNDIGE NAVORSING

JULIE 1984

# INHOUDSOPGAWE

## OPSOMMING

### HOOFSTUK 1

#### AGTERGROND TOT DIE STUDIE EN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

1.1	INLEIDING	1
1.2	DOEL EN FUNKSIES VAN VAKBONDE	2
1.3	DIE ONTWERP EN TOEPASSING VAN DIE VRAELYS	5
1.4	RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK	8

### HOOFSTUK 2

#### BESPREKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

2.1	INLEIDING	10
2.2	VAKBOND BETROKKENHEID EN FUNKSIES MET BETREKKING TOT OPLEIDING (VRAE 2.3)	10
	2.2.1 Afleidings en gevolgtrekkings	12
	2.2.2 Aanbevelings	12
2.3	KEURING VAN VAKLEERLINGE (VRAAG 4)	12
	2.3.1 Afleidings en gevolgtrekkings	13
	2.3.2 Aanbevelings	13
2.4	GESKIKTHEID VAN WERKGEWERS OM OP TE LEI (VRAE 5-9)	13
	2.4.1 Afleidings en gevolgtrekkings	17
	2.4.2 Aanbevelings	18
2.5	OPLEIDING (VRAE 10-15)	18
	2.5.1 Afleidings en gevolgtrekkings	20
	2.5.2 Aanbevelings	21
2.6	VERSKILLENDE LOONVLAKKE EN OPLEIDINGSHEFFINGS (VRAE 16-18)	22
	2.6.1 Afleidings en gevolgtrekkings	23
	2.6.2 Aanbevelings	24
2.7	DIE VAKTOETS (VRAE 19-22)	24
	2.7.1 Afleidings en gevolgtrekkings	27
	2.7.2 Aanbevelings	27

2.8	DIE STATUS VAN DIE AMBAGSMAN (VRAE 23-24)	28
2.8.1	Afleidings en gevolgtrekkings	29
2.8.2	Aanbevelings	30
2.9	SAMEWERKING MET ANDER VAKBONDE (VRAAG 25)	31
2.9.1	Afleidings en gevolgtrekkings	31
2.9.2	Aanbevelings	32
2.10	VAKBONDE EN RASSEVERHOUDINGE (VRAE 26-27)	32
2.10.1	Afleidings en gevolgtrekkings	33
2.10.2	Aanbevelings	34
2.11	ALGEMENE ASPEKTE (VRAAG 28)	34

#### BYLAE A

VRAELYS OOR DIE ROL VAN VAKBONDE MET BETREKKING TOT DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE	37
---	----

#### BYLAE B

QUESTIONNAIRE ON THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE TRAINING OF ARTISANS	44
---	----

#### BYLAE C

OORSIGTELIKE VERGELYKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE PERSOONLIKE ONDERHOUDE (NEL) EN DIE POSONDERSOEK (RGN)	50
---	----

#### VERWYSINGS

	52
--	----

## OPSOMMING

In die algemeen kan die stelling gemaak word dat vakbonde huidiglik, sowel as in die toekoms, 'n belangrike rol in die arbeidsbetrokkings-proses in Suid-Afrika bly en sal vervul. Waar enige faset van arbeid ter sprake is, dit dus wys om die insette wat vakbondverteenwoordigers kan lewer ook in aanmerking te neem. Dieselfde geld dus ook ten opsigte van vakleerlinge en ambagsmanne en in die besonder die opleiding waaraan hulle blootgestel is. In hierdie ondersoek is die insette van 15 vakbonde in ses verskillende bedrywe ten opsigte van genoemde onderwerp verkry en geïnterpreteer, 'n opsomming waarvan hieronder weergegee word.

Die resultate bewys onomwonde dat vakbonde in die algemeen by alle opleidingsaspekte betrokke wil wees. Die miskenning hiervan kan waarskynlik langdurige wrywing tussen vakbonde en werkgewers, die staat, opvoedkundige instansies en alle ander partye wat met vakbonde interaksie te make het, veroorzaak.

Vakbonde wil veral 'n rol speel om die standaarde wat hulle opgeleide lede beoefen te behou, sowel as om hulle lede se beroepe te beskerm. Vakbonde beskou hulle betrokkenheid by opleiding as 'n integrale deel van hulle funksies en hierdie rol moet nie onderskat word nie veral omdat dit, onder andere, ook hulle status ten opsigte van lede en werkgewers beïnvloed.

Vakbonde is ook begaan oor die omvang en werksvolume wat werkgewers vir vakleerlinge oplê aangesien dit hulle opleiding beïnvloed. Vakbonde is verder krities ingestel oor die aard van die fiesiese fasiliteite (toerusting ens.) wat werkgewers oor beskik vir vakleerlingopleiding. In hierdie verband gaan werkswinkelverteenwoordigers baie beslis 'n rol speel om te verseker dat werkgewers 'n aanvaarbare standaard van vakleerlingopleiding handhaaf. Vakbonde verkies ook dat opgeleide ambagsmanne en instrukteurs hierdie opleidingstaak onderneem.

Volgens die resultate is dit duidelik dat die vakleerlingstelsel die voorkeur wyse is waarop persone ambagsmanstatus behoort te verkry en dat vakbonde in dié proses insette wil lewer in verband met dit die opleidingskedules aangaan. Dit is ook duidelik dat vakbonde betrokke wil wees by die ontwerp van opleidingsprogramme en die prestasie standaarde vir opleiding wat by tegnikons aangebied word.

Volgens die resultate moet heffings wat werkgewers invorder vir opleiding net vir daardie doel aangewend word. Vakbonde is ook ten gunste daarvan dat 'n sentraalfonds gestig en benut word om kleiner werkgewers, wat nie finansieel daartoe in staat is om te finansieel by te staan en dus aan te moedig om vakleerlinge op te lei.

Vakbonde is ten gunste daarvan dat 'n vaktoets geslaag moet word vir die verkryging van ambagsmanstatus, ten einde standaarde te handhaaf en te verbeter. Voorts behoort die vaktoets-sentrums ook gedentraliseer te word.

Vakbonde is die mening toegedaan dat ambagsmanne 'n lae aansien in die gemeenskap geniet. Hulle is ook verder die mening toegedaan dat hierdie toedrag van sake deur middel van hoër lone, maar veral beter media publisiteit en beroepsvoorligting, die beroepsvoortgang meer aantreklik kan maak.

Maar kan tot die slotsom geraak word dat vakbonde nie gekant is teen 'n samenwerking met ander vakbonde en federasies nie in verband met die opleiding van vakleerlinge aangaan en dat rasse verskille nie onoorweldigend is nie. Dit blyk ook volgens die resultate dat vakbonde oorwegend saamstem dat die kwalifisering van anderskleurige ambagsmanne nie 'n wesenlike bedreiging vir enige rasse-voorkeure is, mits die standaarde van opleiding gehou en die vaktoetsstelsel verfyn word.

-----

## HOOFSTUK 1

### AGTERGROND TOT DIE STUDIE EN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

#### 1.1 INLEIDING

Dit is algemeen bekend dat die Suid-Afrikaanse arbeidsterrein gedurende die laaste vyf jaar ingrypende en revolusionêre veranderinge ondergaan het. Hierdie veranderinge het voortgevloei uit die aanbevelings van die Wiehahn Kommissie se verslag en die daaropvolgende wetgewings. Die gevolg was dat groepe en individue wat voorheen prakties geen direkte rol in Suid-Afrika kon speel nie, dit nou wel kan doen. Hier word veral gedink aan die hergestruktureerde stelsel m.b.t. vakbonde en die promulgering van die Wet op Mannekragopleiding. Dit is ook so dat Suid-Afrika se nywerheidsgeskiedenis veel ingrypende ontwikkelings oor die verloop van tyd moes akkommodeer. Dit is egter veral op arbeidsterrein waar die meeste van die historiese ontwikkelings in resente tye probleme veroorsaak het, bv. dat die vakbonde nie tot hulle reg gekom het nie en alhoewel die land genoeg mannekrag in die algemeen het, daar 'n groot tekort aan geskoolde mannekrag is. Verder het die snelle ekonomiese groei gedurende die laaste twee dekades Suid-Afrika se nywerheidsprobleme gekompliseer, in die sin dat die wetlike raamwerk nie tred gehou het met die ekonomiese ontwikkeling soos op arbeidsterrein gemanifisteer nie.

Die wetlike raamwerk het egter nou verander deurdat die vakbondwese tot sy reg gekom het en dat mannekragopleiding ook binne 'n gesonde wetlike raamwerk geplaas is. Dit is dus nou nodig dat daar indringend na aspekte soos ambagsmanopleiding gekyk word, veral vanweë die feit dat daar so 'n groot tekort aan ambagsmanne is en dat alle rassegroepe wel as ambagsmanne ingeskryf kan word. Dit is verder ook so dat vakbonde nou daarop aandring om 'n rol te speel in sodanige opleiding. Die volgende vrae kan dus rondom bogenoemde stellings gemaak word, nl.. Wat is die rol van vakbonde in ambagsmanopleiding? Hoekom wil vakbonde so 'n rol speel? Wat is die doel en funksie van vakbonde? Hoe sal dit ambagsmanopleiding beïnvloed? Daar sal gepoog word om met die ondersoek antwoorde op hierdie vrae te vind.

## 1.2 DOEL EN FUNKSIES VAN VAKBONDE

As die begrip "vakbond" omskryf word, blyk dit dat dit in sy eenvoudigste vorm gesien kan word as 'n vrywillige organisasie van werkers om hulle ekonomiese en sosiale behoeftes in die werksituasie te bevredig. As daar dan verder na die begrip gekyk word, blyk dit dat dit op verskeie beginsels berus. Hierdie beginsels word vervolgens bespreek.

Eerstens, dat werkers nie verplig word om aan vakbonde te behoort nie, maar dat hulle assosiasie daarmee vrywillig is.

Tweedens, dat werkers verteenwoordig word, wat beteken dat hulle hulle eie reg tot uitsprake en besluite oordra aan verteenwoordigers. Sulke verteenwoordigers is dan veronderstel om verteenwoordigers van werkers te wees en hulle eie behoeftes en gevoelens ondergeskik te stel aan die doelstellings en aktiwiteite van die organisasie. Verteenwoordigers is dus veronderstel om daarna te streef om werkers se behoeftes te bevredig en ook hulle belange te bevorder gedurende hulle interaksie met die werkgewer se verteenwoordigers.

Derdens, moet werkerverteenwoordigers interaksie met werkgewerverteenwoordigers hê sodat hulle gesamentlik reëls kan formuleer om riglyne neer te lê vir veral die kollektiewe bedingings proses. Hierdie proses bestaan uit prosedure en substantiewe komponente. Die substantiewe komponent fokus gewoonlik op ekonomiese doelwitte van die proses soos bv. loonskale. Die prosedure komponent reguleer gewoonlik die kollektiewe bedingingsverhouding en dit sluit onder andere in: beslegting van geskille.

Uit hoofde van bogenoemde beginsels is dit nou wenslik om te probeer om 'n definisie van 'n vakbond te formuleer. Verskeie skrywers het dit in die verlede reeds probeer, bv. Du Toit (1976), en Bamford (1958) en uiteenlopende menings word verkry. Volgens Celliers (1984) is hierdie probleme te wyte aan die feit dat "Weinig begrippe in die termologie van enige taal, met soveel uiteenlopende beskrywings as juis die van 'n vakbond" bestaan. Dit is ook so dat daar baie faktore bestaan wat

n sinvolle omskrywing uiters ingewikkeld maak. Volgens Celliers (1984) is een van die hoofkategoriee heelwaarskynlik die feit dat n vakbond n integrale deel van die arbeidsverhoudingstelsel vorm en wat dan op sy beurt weer multidissiplinêr van aard is. n Definisie wat egter algemeen aanvaar word, is dié van die International Confederation of Free Trade Unions (sien Du Toit 1976 : 3) wat soos volg lees:

"A trade union is a continuing permanent organisation created by the workers to protect themselves at their work, to improve the conditions of their work through collective bargaining, to seek to better the conditions of their lives, and to provide a means of expression for the workers' views on matters of society".

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word daar volstaan by hierdie algemene definisie van n vakbond.

Indien daar na die Suid-Afrikaanse situasie verwys word, is dit duidelik dat daar ooreenstemming is met die internasionale definisie en dat volgens artikel 1 (1) (xxxviii) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 28 van 1956 n vakbond: "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 in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël", is.

Noudat daar meer duidelikheid oor die definisie van n vakbond is, is dit dan ook makliker om die doelstellings te omskryf.

Die doel van n vakbond sal hier beter toegelig word as daar gekyk word na wat hy in wese ten doel het, in plaas van wat in sy grondwet bv. beliggaam is. Dit blyk dus dat die vakbond in die eerste plek geskep word om die individuele werker en groepe werkers se bepaalde oogmerke of belange te beskerm en te bevorder. Volgens Celliers (1984) blyk dit dan ook dat werkers gunstig sal reageer op vakbondlidmaatskap in die verhouding waartoe so n werker glo dat die stap om aan te sluit sy frustrasies en angs sal verminder en sy geleenthede in verhouding tot sy suksesvolle lewensstandaard sal bevorder. Dit blyk dus dat die totale wese van die werker in sy werksituasie betrek word, m.a.w., daar word gekyk na die werker se vergoeding, n regverdige bedeling, opleiding

om sy werk na die beste van sy vermoë vir sy werkgewer te doen en alles wat die vakbond sal doen om sy werkers se welsyn te bevorder. Dit blyk dus dat daar dan gepraat kan word van sosiale regverdigheid vir die werker en goeie lewensstandaarde, sosiale sekuriteit, ens. en dat dit dan die vakbond se doelstellings is.

Die metode wat vakbonde dan gebruik om hulle doelstellings te bereik is volgens Celliers (1984 : 31) die volgende:

- \* Affiliasie vir verteenwoordiging op 'n nasionale liggaam - hier word daar bv. gedink aan affiliasies met vakbondfederasies of konfederasies. Daar is egter ook 'n verdere kanaal wat affiliasie bied, nl. verskillende statutêre liggame en rade soos bv. die Nasionale Mannekragskommissie en die Nasionale Opleidingsraad waardeur vakbonde inspraak kan hê in die welsyn en belange van hulle werkers.
- \* Byvoordele skemas - dek die terrein van maatskaplike voorsiening en sluit bv. siekte en sterfte voordele in, versekeringsvoordele ens.
- \* Kollektiewe bedinging - wat as een van die belangrikste instrumente gereken word waardeur die vakbond sy belange en doelstellings kan bevorder.
- \* Vryheid van assosiasie - is die reg van werkers om aan 'n organisasie van hulle keuse te behoort sonder viktimisasie of inmenging van owerheidsweë of ander vakbonde.
- \* Griewe en dissiplinêre prosedures - dit is die daarstelling van stelsels waardeur die werknemer en die werkgewer met mekaar kan kommunikeer indien daar probleme van óf werkgewer óf werknemer sou wees.
- \* Versoening en arbitrasie - waar bemiddeling beteken dat 'n derde party bystand verleen om onderhandelings waar 'n dooie punt bereik is te help om hulle doelstellings te bereik. Arbitrasie beteken dat daar na geregtelike beslissings gekyk word en na sogenaamde feiteondersoeke om 'n aspek te ondersoek.
- \* Stakings - wat gereken word as 'n tydelike oponthoud van werk deur 'n groep van werkers ten einde uitdrukking te gee aan 'n grief of om 'n vereiste af te dwing.

Afgesien dan van die metodes wat vakbonde kan gebruik om hulle doelstellings te bereik, moet daar natuurlik ook gekyk word na die werklike funksies van vakbonde. Volgens Celliers (1984) is die funksies van vakbonde die volgende:

- \* Dat die werknemer beskerm word teen magsoptredings van andere waardeur sy regte aangetas word teen sy willekeur deur bv. die werkgewer wanneer die werkgewer namens lede optree wanneer dit gaan oor die bepaling van voorwaardes waaronder en die omstandighede waarin die werknemer sy werk moet verrig.
- \* Om tesame met die werkgewerorganisasie 'n gesonde ontwikkeling van die bedryfslewe te bevorder.
- \* Deel te neem aan die nasionale samesyn as 'n belangrike funksionele groepsaktiwiteit.

Indien nou gesamentlik na die doel en funksies van vakbonde gekyk word, is dit duidelik dat die rol wat vakbonde speel in die bedryfslewe baie wyd is. Dit is veel meer as die tradisionele rol wat gesien was as die beskerming van die werkers se regte en die bedinging van beter salarisse en werkstoestande. Dit is dus duidelik dat vakbonde ook 'n rol te speel het in die opleiding van werknemers tesame met die standaard wat daaraan verbonde is en ook die wysé waarop die werknemer aangewend sal word in die bedryfsituasie. Dit is verder ook baie duidelik dat daar met reg gesé kan word dat vakbonde 'n rol te speel het in die opleiding van ambagsopleiding.

Wat wel op hierdie stadium effens onduidelik blyk te wees, is die aard en omvang van die rol wat vakbonde speel of behoort te speel, of nie behoort te speel nie, in die opleiding van ambagsmanne. Daar sal in die empiriese gedeelte van hierdie navorsingsprojek gepoog word om antwoorde op hierdie vrae te verkry.

### 1.3 DIE ONTWERP EN TOEPASSING VAN DIE VRAELYS

Dit is uiteraard verstaanbaar dat 'n onderwerp van hierdie aard sensitief is en dat vakbondlede omsigtig genader sal moet word om juiste terugvoer te kry. Dit is ook duidelik dat die universum baie versigtig gekies sou moes word om seker te maak dat akkurate inligting verkry word.

Die volgende parameters is gebruik om die universum te bepaal:

- \* Slegs vakbonde wat in die privaatsektor opereer en dus onder artikel 2.2 van die Wet op Arbeidsverhoudinge No. 28 van 1956 val word in die universum ingesluit. Dit beteken dat alle Staatsvakbonde soos bv. die munisipale en plaaslike owerhede se vakbonde nie in hierdie ondersoek geinkorporeer kan word nie.
- \* Dat alhoewel daar volgens die jongste statistieke 243 geregistreeerde vakbonde in Suid-Afrika is, slegs daardie vakbonde wat ambagsmanne en/of vakleerlinge as lede het, kwalifiseer om aan die ondersoek deel te neem.
- \* Dat slegs vakbonde wat meer as 10 vakleerlinge en/of ambagsmanne as geregistreeerde lede het in die ondersoek ingesluit word. So bv. is die diamantslypersvakbond maar slegs besig met die opleiding van drie vakleerlinge om die oomblik wat as baie klein gereken word.
- \* Deelnemers aan die navorsingsprojek sal ook ongeag ras, kleur, vakbondverband en assosiasies met 'n federasie of konfederasie gekies word.

Ondersoek is ingestel na die aantal vakbonde wat in Suid-Afrika aan die einde van 1983 volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge No. 28 van 1956 geregistreeer is. Op navraag deur die navorser aan die Departement van Mannekrag is daar aangedui dat daar 243 geregistreeerde vakbonde in Suid-Afrika is. Om vas te stel hoeveel vakbonde aan die ondersoek kan deelneem, volgens die parameters wat hierbo uiteengesit is, is daar in oorleg gepleeg met die Nasionale Opleidingsraad. Daar is vasgestel hoeveel vakbonde, verteenwoordigers op die verskillende komitees van die Nasionale Opleidingsraad het asook die aantal vakleerlingkontrakte wat aan die verskillende vakbonde gekoppel kan word.

In samewerking met Dr. N. Alberts is die Departement van Mannekrag se lys van vakbonde vergelyk met die lys van vakbonde wat op die verskillende komitees van die Nasionale Opleidingsraad dien. Daar is tot die slotsom gekom dat hoogstens 35 vakbonde sou kwalifiseer vir deelname aan die empiriese navorsing.

Dit het ook verder uit die inligting wat beskikbaar is, geblyk dat slegs vakbonde wat in die volgende nywerhede opereer sinvol by hierdie empiriese ondersoek betrek sou kon word, nl. die boubedryf, chemiesebedryf, elektriesebedryf, ingenieursbedryf, mynboubedryf, motorbedryf en die drukkersbedryf.

Daar is besluit dat die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing vraelyste aan die 35 vakbonde sou stuur en dat die navorser persoonlike besoeke sou bring aan 18 vakbonde, versprei oor die verskillende nywerhede hierbo uiteengesit. Die vraelyste wat per pos versend is en die resultate kan dus vergelyk word met die persoonlike onderhoude wat gevoer is, indien beduidende verskille met betrekking tot die resultate sou voorkom. (Vir 'n vergelyking sien bylae C).

Uit gesprekke met lede van verskillende vakbonde, lede van die Nasionale Opleidingsraad en ander persone betrokke by die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing se ondersoek, is daar besluit dat sekere aspekte van opleiding van kardinale belang is vir hierdie ondersoek.

Die navorser se vraelys is dus opgestel om op die volgende aspekte van opleiding te konsentreer: die selektering van vakleerlinge, die geskiktheid van werkgewers om op te lei, opleiding as sulks, die vaktoets, status van die ambagsman en die moontlikheid van samewerking tussen vakbonde van verskillende federasies en konfederasies m.b.t. die opleiding van ambagsmanne.

Nadat die vraelys opgestel is, is dit met mnr. A. Pittendrigh, die Direkteur van die ondersoek, bespreek. Daarna is die vraelys voorgelê aan vier persone in vier verskillende vakbonde om die aanvaarbaarheid en die duidelikheid van die vrae te toets. Nadat veranderinge aan die vraelys aangebring is, is dit in die finale vorm saamgestel. Die vraelys is egter so aangepas dat daar geleentheid geskep is vir 'n deelnemer

om of volmondig saam te stem (strongly agree - SA), of slegs saam te stem (agree - A), of nie saam te stem nie (disagree - D), of gladnie saam te stem nie (strongly disagreed - SD), te kan antwoord.

Die vraelys is in beide amptelike tale opgestel en deelnemers het dus 'n keuse gehad van die taal waarin hulle die onderhoudsvoerder se vrae kon beantwoord. Die meester vraelyste word in bylae A en B ingesluit.

Die navorser het volgens die genoemde parameters die volgende aantal vakbonde vir elke nywerheid by die empiriese ondersoek, ingesluit.

Boubedryf	5
Chemiesebedryf	1
Elektriesebedryf	2
Ingenieursbedryf	4
Mynboubedryf	2
Motorbedryf	3
Drukkersbedryf	1
TOTAAL	<u>18</u>

#### 1.4 RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

Die persoonlike onderhoude is gedurende Mei en Junie 1984 met die verskillende vakbonde gevoer. Die geografiese verspreiding van die vakbonde waarmee onderhoude gevoer is, is: Pretoria, Johannesburg, Port Elizabeth en Kaapstad. Die aantal vakbonde in die verskillende bedrywe wat ingestem het om persoonlike onderhoude aan die navorser toe te staan is soos volg:

Boubedryf	5
Chemiesebedryf	1
Elektriesebedryf	2
Ingenieursbedryf	4
Motorbedryf	2
Drukkersbedryf	1
TOTAAL	<u>15</u>

Uit bogenoemde is dit duidelik dat die vakbonde in die mynboubedryf nie deelgeneem het nie en dit is te wyte aan die feit dat afsprake vir onderhoude wat gemaak is uitgestel is en later afgestel is deur die betrokke vakbonde. Dieselfde geld vir een vakbond in die motorbedryf. Hierdie vakbonde is dus nie in die empiriese ondersoek ingesluit nie.

Die res van die respondente<sup>1)</sup> kan egter as verteenwoordigend van vakbonde in die verskillende bedrywe beskou word, wat meer as 10 vakleerlinge of ambagsmanne as lede het. Die respondente is in 13 van die gevalle die hoofsekretaris en in slegs twee gevalle die adjunk-hoofsekretaris. Daar kan dus aanvaar word dat die siening van die respondente n aanvaarbare weergawe van die betrokke vakbonde se beleid t.o.v. vakleerling en ambagsmanne is. Daar kan dus aanvaar word dat die respons betroubaar is. Die resultate kan ook in terme van die samestelling van die vraelyste, soos hierbo bespreek, as geldig beskou word.

Die navorser het besluit om die resultate hoofsaaklik d.m.v. die kategorieë wat in die vraelys uiteengesit is te bespreek i.p.v. op n vraag-vir-vraag basis. Die resultate vir elke vraag sal egter wel aangebied word en waar beduidende resultate verkry is, sal dit bespreek word, maar afleidings sal hoofsaaklik per kategorie gedoen word.

Die resultate word op n persentuele vergelykingsgrondslag ontleed. Dit dien ook genoem te word dat waar vrae uit meer as een subafdeling bestaan, bv. Vraag 2, is respondente deur die navorser gevra om aan te dui watter drie aspekte (in prioriteitsvolgorde van een tot drie vir hulle die belangrikste is). Hierdie aspekte word ook in aanmerking geneem wanneer die vrae en kategorieë bespreek word.

Die resultate word in Hoofstuk 2 bespreek.

---

1) Met respondent word bedoel die betrokke persoon van n vakbond waarmee die onderhoud gevoer is, (gewoonlik die hoofsekretaris of adjunk-hoofsekretaris).

## HOOFSTUK 2

### BESPREKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

#### 2.1 INLEIDING

Soos in hoofstuk 1 genoem, word die resultate van die ondersoek hoofsaaklik per kategorie bespreek en nie per vraag nie. Die kategorieë waarbinne vrae gevra is en bespreek word, is die volgende:

Kategorie 1: Vakbondbetrokkenheid en funksies m.b.t. opleiding  
(vrae 2 - 3)

Kategorie 2: Keuring van vakleerlinge (vraag 4)

Kategorie 3: Geskiktheid van werkgewers om op te lei (vrae 5 - 9)

Kategorie 4: Opleiding (vrae 10 - 15)

Kategorie 5: Verskillende loonvlakke en opleidingsheffings  
(vrae 16 - 18)

Kategorie 6: Die vakoets (vrae 19 - 22)

Kategorie 7: Status van die ambagsman (vrae 23 - 24)

Kategorie 8: Samewerking met ander vakbonde (vraag 25)

Kategorie 9: Vakbonde en rasseverhoudinge (vrae 26 - 27)

Kategorie 10: Algemene aspekte (vraag 28)

Die leser word daarop gewys dat die volgende afkortings by die resultate van party van die vrae gebruik word, nl. SA - (strongly agree: stem volmondig saam), A - (agree: stem saam), D - (disagree: stem nie saam nie) en SD - (strongly disagree: stem gladnie saam nie).

Die resultate word vervolgens per kategorie bespreek.

#### 2.2 VAKBOND BETROKKENHEID EN FUNKSIES M.B.T. OPLEIDING (VRAE 2 - 3)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

Vraag 2

Waarom is u betrokke by vakleerling- opleiding?	RESPONS %	
	JA	NEE
* n Diens aan lede	100%	0%
* Politieke mag (om meer lede te werf)	53%	47%
* n Integrale rol van die vakbond se funksies	100%	0%
* Vakleerlinge het beskerming nodig, aangesien hulle deur die werkgewer misbruik kan word	100%	0%
* Die status van die vakbond word bevorder	100%	0%
* Staatswetgewing is ontoereikend - vakleerlinge het n magsbasis nodig om hulle te ondersteun	47%	53%
TOTAAL	83%	17%

Vraag 3

Wat beskou u as die belangrikste funksies van die vakbond met betrekking tot vakleerlingopleiding:	RESPONS %	
	JA	NEE
* Bevordering en behoud van standarde	100%	0%
* Beskerming van vakleerlinge wat opleiding ondergaan	93%	7%
* Beskerming van ambagsmanvakbondlede	100%	0%
* Vasstelling van loonvlakke	100%	0%
* Toesig oor vakmanopleiding	87%	13%
* Werk-sekuriteit	87%	13%
TOTAAL	94%	6%

Wat vraag 2 betref, is dit duidelik dat vakbonde verdeeld is in soverre dit hulle betrokkenheid by vakleerlingopleiding aangaan, om daardeur meer mag a.g.v. groter lidmaatskap te probeer verkry. Dit blyk ook dat onsekerheid heers of die wetgewing toereikend is al dan nie m.b.t. vakleerlingopleiding. Dit kan dus wees dat vakbonde nie kan besluit of hulle n beskermende rol moet speel of nie in soverre dit vakleerlingopleiding betref, d.w.s. bo en behalwe die beskerming wat die wetgewing verleen.

Wat vraag 3 betref, is geen onverdeeldheid m.b.t. die aspekte wat in die vrae vervat is, te bespeur nie en is daar meerendeels eenstemmigheid tussen die respondente.

### 2.2.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Dit blyk volgens die onderhoude wat gevoer is en die prioriteits-aanduidings van respondente, dat hulle hoofsaaklik voel dat hulle n diens aan vakleerlinge moet verskaf en dat dit n integrale rol van die vakbond se taak is om by vakleerlingopleiding betrokke te wees. Verder blyk dit dat die beskerming van vakbonde se ambagsman- lede en die bevordering en behoud van standarde ook van kardinale belang vir vakbonde is. Dit blyk dan ook die hoofredes te wees waarom hulle by opleiding betrokke is.

### 2.2.2 Aanbevelings

\* Dit blyk dat vakbonde meer ingelig moet word oor die beskermings rol wat die Wet op Mannekragopleiding No. 56 van 1981 speel, t.o.v. persone wat opgelei word. Omgekeerd kan daar ondersoek ingestel word waarom daar so n groot persentasie vakbonde is wat dink dat die wet ontoereikend is.

## 2.3 KEURING VAN VAKLEERLINGE (Vraag 4)

Die resultate vir die betrokke vraag word hieronder weergegee.

### Vraag 4

Vakbonde moet n sê hê in die keuring van persone vir vakleerlingopleiding:

	RESPONS %
n Eksklusiewe sê	7%
n Groot sê	93%
n Redelike sê	0%
n Beperkte sê	0%
Geen sê	
TOTAAL	<hr/> 100% <hr/>

Volgens die resultate kan die aanname gemaak word dat vakbonde oënskynlik realisties is in hulle siening met betrekking tot die keuring van vakleerlinge, aangesien hulle slegs baie inspraak wil hê en nie 'n eksklusiewe sê nie. Die redes wat vakbonde aanvoer vir hierdie siening is dat hulle betrokke wil wees by die opleiding van ambagsmanne in Suid-Afrika en dus geken moet word in die keuring van vakleerlinge sodat norme daarvoor neergelê kan word.

### 2.3.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Dit blyk dat vakbonde betrokke wil wees by die identifisering van persone wat moontlik potensiaal het om ambagsmanne te word. Voorts kan afgelei word dat hulle wil verseker dat die toelatingsstandaarde wat aan aspirant-vakleerlinge gestel word nie verwater word nie. Dit kan ook wees dat vakbonde nie hierdie taak aan werkgewers alleen wil opdra nie, aangesien hulle dink dat dit ook hulle verantwoordelikheid is.

Die vraag kan egter gevra word of dit prakties moontlik sal wees vir vakbonde om effektief betrokke te wees by die keuring van elke vakleerling. Het hulle die kundigheid om 'n konstruktiewe bydrae tot keuring te maak, as gedink word aan die reekse aanlegtoetse ens. wat toegepas word?

### 2.3.2 Aanbevelings

- \* Dat die aard en omvang van vakbonde se betrokkenheid gedefinieer word en dat 'n standaard prosedure met hulle samewerking opgestel en toegepas word.

## 2.4 GESKIKTHEID VAN WERKGEWERS OM OP TE LEI (Vrae 5 - 9)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee -

Vraag 5

Moet die vakbond n rol speel in die besluit of n werkgewer toegelaat sal word om n vakleerling in te skryf of om n volwasse persoon op te lei.

Vakleerling:

	RESPONS %
SA	
A	93%
D	7%
SD	0%
TOTAAL	<u>0%</u>
	<u>100%</u>

n Volwasse persoon wat opgelei moet word:

	RESPONS %
SA	
A	100%
D	0%
SD	0%
TOTAAL	<u>0%</u>
	<u>100%</u>

Vraag 6

Watter van die volgende faktore behoort n rol te speel in die besluit om te besluit of n werkgewer geskik is om vakleerlingopleiding te onderneem?

	SA	A	D	SD	Geen respons
* Lokaliteit van die werkgewer (om bv. hostel akkommodasie te voorsien)	27%	53%	0%	7%	13%
* Grootte van die werkgewer	27%	40%	20%	0%	13%
* Aantal vakmanne wat indiens geneem word	40%	53%	0%	0%	7%
* Aantal vakleerlinge wat indiens geneem word	73%	20%	0%	0%	7%
* Beheer oor die uiteindelijke aanbod van vakmanne in die industrie as n geheel	60%	20%	7%	7%	6%
Omvang van volume van werk wat die werkgewer het om te doen	80%	13%	0%	0%	7%
Die fisieke fasiliteite wat deur die werkgewer besit word	93%	7%	0%	0%	0%
TOTAAL	<u>57%</u>	<u>30%</u>	<u>4%</u>	<u>2%</u>	<u>7%</u>

Vraag 7

Behoort die volgende vereistes daar te wees voordat n werkgewer toegelaat moet word om n vakleerling in te skryf:

RESPONS %

	SA	A	D	SD
* Gekwalifiseerde vakmanne wat meer as 5 jaar diens as vakman het	67%	33%	0%	0%
* Laat enige gekwalifiseerde vakman toe om op te lei	0%	27%	53%	20%
* Het opleidingsinstrukteurs (nie produktief)	67%	13%	13%	7%
* Het n opleidingsdepartement	53%	40%	7%	0%
* Het n opleidingskool	40%	33%	27%	0%
* Het toegang tot n groep of n industrie opleidingsentrum	73%	27%	0%	0%
TOTAAL	50%	29%	17%	4%

Vraag 8

Vakleerlinge moet nie vir n spesifieke industrie opgelei word nie, maar vir mobiliteit oor alle industrieë.

RESPONS %

SA	60%
A	13.3%
D	13.3%
SD	13.3%
TOTAAL	100%

Vraag 9

Vakbondamptenare behoort n kontroleringsfunksie uit te voer om te verseker dat werkgewers genoegsaam toegerus is om vakleerlinge dwarsdeur hulle opleidingsperiode as n vakleerling op te lei.

RESPONS %

SA	73%
A	20%
D	7%
SD	0%
TOTAAL	100%

Wat vraag 5 betref, is dit duidelik dat vakbonde volmondig saamstem dat hulle n rol te speel het in soverre dit die inskryf van vakleerlinge en die opleiding van volwassenes deur werkgewers aangaan.

Wat vraag 6 betref, stem 57% van die vakbonde volmondig saam met die faktore wat in aanmerking geneem moet word om te besluit of n werkgewer vakleerlinge mag oplei. n Verdere 30% stem ook saam. Vakbonde stem dus oorwegend saam met die faktore wat in die vraag gelys is. Die belangrikste faktore is, volgens die vakbonde se prioriteitsaanduidings, egter die reeks en volume werk wat werkgewers het en die fisieke fasiliteite wat deur sulke werkgewers besit word. Dit dui dus daarop dat vakbonde wil hê dat goeie en omvattende opleiding aan vakleerlinge verskaf moet word.

Volgens die resultate van vraag 7 is dit duidelik dat gekwalifiseerde ambagsmanne met meer as 5 jaar diens, opleidingsinstruktuers en nywerheidsopleidingsentrums verkies word om opleiding te doen. Omgekeerd stem 53% van die vakbonde nie saam dat enige ambagsman opleiding aan vakleerlinge moet verskaf nie. Dit blyk dus dat standarde en kwaliteit van opleiding baie belangrik is vir vakbonde.

Wat vraag 8 se resultate betref, dui 60% van die vakbonde aan dat hulle volmondig saamstem dat vakleerlinge nie vir n spesifieke bedryf opgelei moet word nie, maar dat arbeidsmobiliteit van bedryf tot bedryf moontlik moet wees. Vakbonde voel dus bv., dat die Suid-Afrikaanse Vervoerdienste se stelsel waar n ambagsman slegs deur hulle erken word a.g.v. die spesifieke opleiding wat ondergaan is, moontlik uitgedien is. Dit kom daarop neer dat vakbonde gekant is teen die idee dat n werkgewer te veel beheer oor n ambagsman kan uitoefen aangesien sy mobiliteit d.m.v. sy opleiding beperk word.

Volgens die resultate van vraag 9, stem 73% van die vakbonde volmondig saam dat hulle n kontroleringsfunksie behoort te vervul sodat dit vir hulle duidelik sal wees of n werkgewer genoegsaam toegerus is om vakleerlinge op te lei. Dit blyk dus dat vakbonde dit, soos reeds waargeneem in vraag 2, as n integrale deel van hulle funksies beskou om by vakleerlingopleiding en alle verwante aspekte betrokke te wees.

#### 2.4.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Dit blyk dat vakbonde baie besorg is oor die gehalte van opleiding wat vakleerlinge van werkgewers ontvang. Dit blyk ook dat die beskermingsrol wat vakbonde ten opsigte van vakleerlinge speel, ooreenstem met die resultate wat vir vraag 2 verkry is. Dit word verder afgelei uit die feit dat verskeie vakbonde aangedui het dat hulle 'n kontroleringsfunksie wil uitoefen omdat hulle nie die werkgewer se toewyding vertrou m.b.t. die kwaliteit van opleiding en die gehalte van die fasiliteite wat die werkgewer beskikbaar het nie. Dit kan ook afgelei word dat vakbonde blykbaar meer gebruik wil maak van die werkswinkelverteenwoordiger (shop steward) om hierdie taak uit te voer, aangesien hy op die fabrieksvloer is en dus maklik die kontroleringsfunksie namens die vakbond kan vervul. Hierdie aspekte stem ook ooreen met die maniere waarop vakbonde te werk gaan om hulle doelstellings te bereik soos uiteengesit in hoofstuk 1.

Daar kan verder afgelei word dat vakbonde ook besorg is oor die verhouding tussen die aantal ambagsmanne en vakleerlinge wat 'n werkgewer het, aangesien hulle beweer dat die verhouding nie konsekwent toegepas word nie. Die opleiding van vakleerlinge sal dus skadelig as die verhouding verkeerd is.

Daar kan verder afgelei word dat vakbonde beseft dat hoe beter opleiding is, hoe beter toegerus sal ambagsmanne uiteindelik wees. Daarom is hulle gekant teen opleiding deur enige ambagsman en verkies inderdaad opleiding d.m.v. 'n groepsopleidingsentrumstelsel of 'n voltydse opleidingsbeampte. Dit kan dus aanvaar word dat vakbonde oor die algemeen sterk steun sal verleen aan 'n opleidingsentrumstelsel soos bv. BIFSA. Daar kan egter ook afgelei word dat daar begrip is vir kleiner werkgewers in kleiner bedrywe wat nie sulke opleiding kan verskaf nie. Werkgewers sal egter baie meer aandag aan die opleiding van vakleerlinge moet gee in die toekoms aangesien dit blyk dat vakbonde sterk standpunt hieroor gaan inneem, soos blyk uit die resultate van vraag 9. Dit kan dus ook afgelei word dat werkswinkelverteenwoordigers (shop stewards) baie meer betrokke sal raak by die kontrolering van opleiding as wat tans die geval is.

2.4.2 Aanbevelings

- \* Werkgewers moet daarop attent gemaak word dat die vakbonde in die toekoms n baie groter rol gaan speel m.b.t. die kwaliteit van opleiding wat aan vakleerlinge en volwassenes verskaf moet word. Vakbonde gaan beslis die kwaliteit van opleiding monitor en optree as dit nie sinvol is nie.
- \* Dit sal duidelik aan werkgewers gestel moet word dat die omvang en volume van werk sowel as die fisieke fasiliteite goed sal moet wees om die vakbonde tevrede te stel.
- \* Meer aandag moet aan industrie opleidingsentrums geskenk word as n manier om vakleerlingopleiding te doen.

2.5 OPLEIDING (VRAE 10-15)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

Vraag 10

Watter van die volgende roetes na ambagsmanstatus sal u vakbond ondersteun: (in prioriteitsorde van 1 tot 4)

	<u>Prioriteit</u>	
* vakleerlingskap	( )	100%
* volwasse opleiding (West Lake-tipe)	( )	73%
* "Journeyman" erkenningskemas	( )	27%

Vraag 11

Vakbonde behoort n rol te speel in die daarstelling en hersiening van opleidingsskedules vir elke jaar van vakleerlingskap

	RESPONS	%
SA	100%	
	0%	
D	0%	
OTAAL	0%	
	<hr/>	
	100%	
	<hr/>	

Vraag 12

Is u vakkond tevrede met die huidige praktiese opleidingskedules?

	RESPONS	%
SA		27%
A		47%
D		20%
SD		7%
TOTAAL		<u>100%</u>

Vraag 13

Behoort daar 'n wyse te wees waarop u vakkond 'n sê sal hê in die volgende:

	RESPONS				%
	SA	A	D	SD	GEEN RESPONS
* Die inhoud en ontwerp van teoretiese kursusse	67%	27%	0%	0%	7%
* Die finale standaarde van teoretiese kursusse	67%	27%	0%	0%	7%
* Die kursuseksamen	40%	53%	0%	0%	7%
* Die standaard van opleiding in kursusse	47%	40%	0%	0%	13%
TOTAAL	<u>55%</u>	<u>37%</u>	<u>0%</u>	<u>0%</u>	<u>8%</u>

Vraag 14

Vakbonde behoort betrokke te wees by beroepsvoorligting voordat vakleerlingopleiding begin, d.w.s. by skole en voor technikon-opleiding begin.

	RESPONS	%
SA		73%
A		20%
D		7%
SD		0%
TOTAAL		<u>100%</u>

Vraag 15

Vakbonde behoort betrokke te wees by die verdere opleiding van ambagsmanne veral waar technikon-kursusse ter sprake is.

	RESPONS %
SA	80%
A	20%
D	0%
SD	0%
TOTAAL	<hr/> 100% <hr/>

Dit blyk uit die resultate dat daar eenparigheid is dat n vakleerlingskap die manier is wat vakbonde verkies vir persone om ambagsmanstatus te verkry. Volwasse opleiding, bv. die Westlake-stelsel, word ook sterk gesteun deur die vakbonde.

Vakbonde is eenparig in hulle siening dat hulle n rol behoort te speel by die opstel en hersiening van opleidingskedules. Daar is egter meningsverskille of die huidige opleidingskedules voldoende is, aangesien 20% nie saamstem nie en 7% gladnie saamstem nie. Dit blyk dus dat daar probleme is met die toepassing van die praktiese opleidingskedules soos vakbonde dit sien.

Dit is duidelik dat vakbonde aandrang om n rol by die opstel en aanbieding van opleidingskursusse te speel. Dit blyk uit die positiewe respons van 92% dat vakbonde baie beslis aan die opleidingsproses wil deelneem. Dit blyk egter dat hierdie rol wat vakbonde wil speel hoofsaaklik n toesighoudende rol is. Vakbonde wil egter direk betrokke raak by die voorsiening van beroepsvoorligting aan voornemende vakleerlinge en hulle wil ook betrokke wees by die verdere opleiding van ambagsmanne.

2.5.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Dit blyk dat vakleerlingskap die voorkeurwyse vir vakbonde is waardeur persone ambagsmanstatus behoort te verwerf. Die stelsel kan dus bevorder en verbeter word sonder teenstand van vakbonde. Vakbonde ondersteun ook stelsels soos die Westlake-opleidingsstelsel en die Atramy-skema om volwassenes die geleentheid te bied om ambagsmanstatus te verwerf. Die stelsels kan dus ook met vrug uitgebrei word.

Daar kan afgelei word dat daar haakplekke is met die praktiese opleidingsskediules en dat die stelsel dus ondersoek moet word, en moontlik met insette van die vakbonde verbeter word.

Meer betrokkenheid by die opstel asook die inhoud van teoretiese kursusse is 'n vakbondstrewer. Die praktiese uitvoering daarvan sal egter met die vakbonde uitgeklaar moet word. Dit geld veral vir die standarde van opleiding wat gestel moet word.

Vakbonde wil graag by beroepsvoorligting vir voornemende vakleerlinge betrokke wees asook verdere opleiding vir ambagsmanne. Dit blyk ook dat vakbonde dit as't ware as 'n beginselsaak beskou om meer inspraak op hierdie terrein te verwerf. Dit word bevraagteken of die vakbonde die nodige kundigheid het om omvattende aanbevelings t.o.v. verdere kursusse vir ambagsmanne te maak en of hulle die tyd daarvoor het. Dit mag die ideale situasie wees maar in die praktyk is dit moeilik om uit te voer. Dit is te betwyfel of vakbonde werkgewers sal kan oortuig om verloop aan ambagsmanne toe te staan vir verdere opleiding gedurende werkstyd, aangesien so 'n besluit uiteraard 'n werkgewersbesluit is.

#### 2.5.2 Aanbevelings

- \* Daar kan meer gebruik gemaak word van die BIFSA, ATRAMY-stelsels vir opleiding om ambagsmanstatus te bereik.
- \* Vakbonde behoort meer insette by bv. Technikons te lewer deur op die raad of advieskomitees te dien en dus meer inspraak in opleidingskursusse te hê.
- \* Vakbonde sal die stel van hoër standarde vir vakleerlingopleiding ondersteun. Dit sal egter alleenlik slaag as die standarde vir skoolopleiding ooreenstemmend verhoog word sodat alle rassegroepe se skoolopleiding dieselfde is. Daar moet dus na die standaard van skoolopleiding in Suid-Afrika vir alle rassegroepe gekyk word.

- \* Vakbonde behoort meer inspraak te verkry in die beroepsvoorligting van voornemende vakleerlinge. Daar moet egter teen gewaak word dat vakbonde hierdie geleenthede moontlik kan benut om die vakbond *per se* te bevorder i.p.v. die beroepskeuse van die voornemende vakleerling.

## 2.6 VERSKILLENDE LOONVLAKKE EN OPLEIDINGSHEFFINGS (VRAE 16-18)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

### Vraag 16

Daar behoort 'n verskil in loonvlakke vir verskillende ambagte te wees afhangende van die graad van vaardighede wat betrokke is.

	RESPONS	%
SA		
A		27%
D		40%
SD		27%
TOTAAL		<u>6%</u>
		<u>100%</u>

### Vraag 17

Fondse wat in gekry word vir vakleerlingopleiding deur werkgewers behoort slegs op opleiding gespandeer te word en nie op ander projekte nie bv. behuising vir werknemers. Vakbonde behoort 'n sê te hê in die besteding van hierdie fondse.

	RESPONS	%
SA		
A		93%
D		7%
SD		0%
TOTAAL		<u>0%</u>
		<u>100%</u>

Vraag 18

'n Heffing behoort ingestel te word en deur alle werkgewers betaal te word wat ambagsmanne in diens het. Hierdie heffing behoort in 'n sentrale fonds inbetaal te word om klein werkgewers te ondersteun wat dit nie kan bekostig om vakleerlingopleiding huidiglik te onderneem nie, om dan wel sulke opleiding te doen. Dit sal dan die afrokkeling van ambagsmanne by groot ondernemings na kleiner ondernemings teenwerk.

	RESPONS %
SA	73%
A	27%
D	0%
SD	0%
TOTAAL	<u>100%</u>

Uit die resultate blyk dit dat vakbonde oorwegend saamstem dat daar verskillende loonvlakke vir verskillende ambagte behoort te wees, aangesien hulle voel dat daar verskillende grade van vaardighede betrokke is. Wat heffings betref is dit duidelik dat vakbonde baie sterk daarvoor voel dat heffings slegs vir die doeleindes waarvoor dit gehef is aangewend moet word. Dit geld ook waar 'n heffing gebruik moet word om kleiner werkgewers te help om vakleerlingopleiding te doen.

2.6.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Alhoewel daar verskille tussen respondente is, blyk dit dat hulle voel dat 'n gedifferensieerde stelsel van vergoeding vir verskillende vlakke van vaardighede vir ambagsmanne behoort te geld. Die afleiding wat gemaak kan word, is dat vakbonde reken dat daar wel ambagte is wat meer vaardighede as ander vereis. Van die respondente voel egter dat so 'n stelsel misbruik kan word en daarom kan die gevolgtrekking gemaak word dat hulle nie almal so 'n stelsel wil ondersteun nie.

Daar is byna n eenparige respons dat fondse wat gehef word slegs aan opleiding bestee moet word. Daar kan dus afgelei word dat vakbonde baie sterk aksie sal neem as sulke fondse nie doelmatig aangewend word nie. Vakbonde sal dus moontlik ook in die toekoms aandring op meer inspraak as wat huidiglik die geval is om hierdie tipe fondse te beheer. Respondente voel ook dat, waar moontlik, heffings op werkgewers met ambagsmanne gehef moet word sodat kleiner werkgewers vakleerlingopleiding kan onderneem. Die vakbond stem ook saam dat die afrokkeling van ambagsmanne dan behoort te verminder. Uit hoofde van die toepassing wat reeds in die praktyk plaasvind t.o.v. sulke heffings, blyk dit dat die stelsel goed behoort te werk.

#### 2.6.2 Aanbevelings

- \* Verskillende loonvlakke vir verskillende ambagte is moontlik vir party ambagte, maar is moeilik bepaalbaar vir ander. Dit word egter as n aanvaarbare beginsel in die bedryf gesteun. Waar dit wel toegepas word, moet dit baie omsigtig wees aangesien so n stelsel misbruik kan word en vakbonde dan hewig sal reageer.
- \* Daar moet voortgegaan word met die heffingsstelsel aangesien dit vakbonde se goedkeuring wegdra, mits dit rasioneel en doelmatig aangewend word. Daar word ook aanbeveel dat daar ondersoek ingestel word na die behoefte om n fonds te stig om ambagsmanne te beskerm indien hulle werk bedreig sou word, en wat deur beide werkgewers en vakbonde gefinansier behoort te word. (Dit is bo en behalwe die werkloosheidsversekeringsfonds se bystand).

#### 2.7 DIE VAKTOETS (VRAE 19-22)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

/ ...

Vraag 19

Die tydperk van vakleerlingskap moet behou word soos dit tans is. Die vaktoets moet egter geslaag word deur 'n vakleerling om te kwalifiseer as 'n ambagsman en nie soos huidiglik deur die verloop van tyd nie.

	RESPONS %
SA	33%
A	40%
D	27%
SD	0%
TOTAAL	<u>100%</u>

Vraag 20

Die slaagsyfer vir die vaktoets behoort verhoog te word van 60% tot 70%.

	RESPONS %
SA	27%
A	27%
D	40%
SD	7%
TOTAAL	<u>100%</u>

Vraag 21

Vakbonde behoort 'n sê te hê om te besluit of 'n vakleerling toetsryp is, en slegs dan behoort die vakleerling na die vaktoetsentrum gestuur te word.

	RESPONS %
SA	7%
A	13%
D	67%
SD	13%
TOTAAL	<u>100%</u>

Vraag 22

meer desentralisasie van vakoetsentrums behoort aangemoedig te word as wat tans die geval is.

	RESPONS	%
A	60%	
	20%	
	20%	
D	0%	
TOTAAL	<u>100%</u>	

Die elemente wat in vraag 19 vervat is, het effense onduidelikheid by sommige van die respondente veroorsaak. Respondente se gevoel is egter dat die vakleerling se opleidingstyd 4 jaar moet beloop en dat die 93 weke se opleiding die minimum behoort te wees. Die persentasie wat saamstem verwys ook na die verpligte vakoets wat afgelê moet word. Daar is egter ook 'n mindere mate van teenkanting teen die aflegging van 'n verpligte vakoets. Wat die verkryging van ambagsmanstatus na die verloop van tyd (effluxion of time) betref, blyk dit dat die oorgrote meerderheid van die respondente daarteen teenkant is. Daar is egter nog 'n minderheid van respondente wat voel dat die stelsel gehandhaaf moet word.

Vakbonde blyk verdeeld te wees sover dit die verhoging van die vakoetslaagsyfer betref, aangesien hulle byna gelykop verdeel is in hulle mening.

Wat die resultate vir vraag 21 blyk dit dat vakbonde nie betrokke wil wees by die besluit of die vakleerling toetsryp is al dan nie.

Sover dit die desentralisasie van die vakoetsentrums betref, blyk dit duidelik uit die resultate dat vakbonde daarmee saamstem.

### 2.7.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Dit kan afgelei word van die resultate dat vakbonde voel dat 4 jaar lank genoeg is om 'n vakleerling te wees en dat 'n verpligte vakoets na die tydperk afgelê moet word. Daar kan ook afgelei word dat die verloop van tyd stelsel (effluxion of time) besig is om uitgedien te raak en dat die oorgrote meerderheid van die vakbonde voel dat 'n verpligte vakoets afgelê moet word aangesien dit die standaard van ambagsmanne se vaardighede sal verhoog.

Wat die vakoets betref, is daar gladnie duidelikheid of die slaag-persentasie verhoog moet word al dan nie. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat vakbonde reken dat die slaag-persentasie reeds hoog genoeg is en nie verander moet word nie.

Vakbonde stem oorwegend saam dat die vakoetssentrum gedentraliseer moet word. Die wat nie saamstem nie, nl. 20%, het die beswaar geopper dat standarde dalk verlaag kan word. Hieruit kan afgelei word dat die verlaging van standarde verwys na die desentralisasie van die toetssentrums na bv. die Swart gebiede. In so 'n geval is die bewering gemaak dat die standarde dan moontlik verlaag sal word. As desentralisasie egter op 'n geografiese grondslag plaasvind, en standarde behou word, stem die oorgrootte meerderheid van die vakbonde saam dat dit moet plaasvind. 'n Ander beswaar wat geopper is, is dat dit duur sal wees om die toetssentrum te desentraliseer. Die opmerking is egter gemaak dat bestaande teknikons se toerusting moontlik vir sulke doeleindes gebruik kan word en daardeur die koste effek te neutraliseer.

### 2.7.2 Aanbevelings

- \* Aangesien vakbonde die standaard van opleiding wil verhoog, sou dit aanvaarbaar wees om 'n verpligte toets as die standaard te stel i.p.v. die verloop van tyd om 'n ambagsman te word.
- \* Die toetsslaagpersentasie om 'n ambagsman te word, blyk voldoende te wees en behoort gehandhaaf te word.
- \* Toetsrypheid is die plig van die werkgewer en die vakleerling self. Die vakbonde moet nie hierby betrokke wees nie.

\* Vaktoetssentrums behoort gedentraliseer te word, maar daar moet verseker word dat standarde gehandhaaf word vir alle rassegroepe.

2.8 DIE STATUS VAN DIE AMBAGSMAN (VRAE 23-24)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

Vraag 23

Alle ambagsmanne behoort verskillende vlakke van bevoegdheid te nê soos bv. die boubedryf, naamlik: ambagsman - vakman - meester vakman - tegnikus.

	RESPONS	%
SA		20%
A		20%
D		20%
SD		27%
Geen respons		13%
TOTAAL		<u>100%</u>

Vraag 24

Ambagsmanne geniet 'n goeie status in die gemeenskap in Suid-Afrika.

	RESPONS	%
SA		7%
A		20%
D		47%
SD		27%
TOTAAL		<u>100%</u>

Waarom sê u so? Dink u dat die status van die ambagsman kan bevorder word deur een of meer van die volgende maniere:

/ ...

	J A%	N E E%
* Deur hoër lone	67%	33%
* Deur die verpligte slaag van die toets en die registrasie van alle ambagte	87%	13%
* Beter pers, radio en TV publisiteit	100%	0%
* Beter loopbaanvoorligting by skole	100%	0%
TOTAAL	88%	12%

Uit die resultate blyk dit dat vakbonde verdeeld is oor die toekenning van verskillende vlakke van vaardighede vir ambagsmanne, omdat hulle n ambagsman, vakman, meester vakman en tegnikus is. Inderwaarheid blyk dit dat respondente merendeels teen so n stelsel gekant is.

Wat die status van die ambagsman betref, stem n minderheid van die respondente saam dat ambagsmanne n goeie status in die gemeenskap het. Dit blyk dus dat die swak status wat ambagsmanne wel het teweete is aan die feit dat daar nie n verpligte vaktoetsstelsel is nie (sien vraag 19 oor die houding van vakbonde oor die verpligte vaktoets) en dat daar nie genoegsame kommunikasie met die media (d.w.s. die radio, pers en TV) oor die status en beeld van die ambagsman is nie. Daar kan verder afgelei word dat vakbonde voel dat die aspekte beter toegelig moet word en dat onder andere hoër lone en beter beroepsvoorligting by skole ook sal bydra om die status van die ambagsman te verhoog.

### 2.8.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Uit die resultate kan daar afgelei word dat, as dit met die resultate van vraag 16 vergelyk word, vakbonde wel te vinde is vir verskillende loonvlakke, maar nie verskillende vaardigheidsvlakke vir ambagsmanne nie. Aangesien hierdie stelsel deur die boubedryf ingestel is, kan daar afgelei word dat as hulle respons buite rekening gelaat word die teenstem baie prominent sou gewees het. Die gevolgtrekking is dus dat daar byna geen steun vir die stelsel is nie behalwe deur die boubedryf self, en dit geld dan ook vir die betrokke vakbonde wat gerespondeer het.

Daar kan afgelei word dat die ambagsman nie 'n goeie status in die gemeenskap het nie. Daar kan ook verder afgelei word dat die wit oordjiewerker 'n meer status belaaide verskynsel is aangesien die ambagsman as "minderwaardig" in die gemeenskap beskou word omdat hy "met sy hande werk". Hierdie verkeerde opvatting kan omgekeer word as hoër lone betaal word en 'n beter beeld van die ambagte in die algemene pers, radio en TV geskep word.

Daar kan ook afgelei word dat vakbonde meer betrokke wil wees by beroepsvoorligting, soos reeds uiteengesit in die resultate van vraag 14. Die gevare wat daaraan verbonde is moet egter in gedagte gehou word.

Gevolgtrekking wat uit bogenoemde gemaak kan word is dat die ambagsman self dalk nie trots genoeg is op sy werk nie en dat hy baie maal dalk self die oorsaak daarvan is dat die beroep nie genoegsame status het nie. (Hierdie aspekte kan dalk meer beslag en perspektief kry as dit vergelyk word met die resultate van die vraelys oor ambagsmanne deel I).

## 8.2 Aanbevelings

Dat die toepaslikheid van verskille in die vlakke van ambagsmanvaardighede weer ondersoek word, maar dat daar slegs na die behoefte om te differensieer tussen 'n tegnikus en 'n ambagsman gekyk word.

Programme soos "My Loopbaan" op televisie moet baie meer aandag geniet en die werk van die ambagsman moet 'n wyer perspektief gegee word.

Dat vakbonde wat baie ambagsmanne as lede het dit op hulle neem om aktief d.m.v. die pers, radio en TV die beeld van die ambagsman uit te bou.

Alle ambagsmanne se ambagte moet her gedefinieer word (soos ambagte verander) en 'n verpligte vakoets moet geld vir alle ambagsmanne. Die verloop van tyd stelsel (effluxion of time) om ambagsmanstatus te verkry, moet ook uitgefaseer word. (Sien afdeling 2.7. Die vakoets se resultate).

## 2.9 SAMEWERKING MET ANDER VAKBONDE (Vraag 25)

Die resultate vir die betrokke vraag word hieronder weergegee.

### Vraag 25

Is u vakbond ten gunste van samewerking met die volgende ander vakbonde om na vakmanopleiding om te sien?

	RESPONS %				
	SA	A	D	SD	Geen respons
* Vakbonde wat bestaan uit dieselfde rasgroep as die vakbond waaraan u behoort	53%	7%	7%	0%	33%
* Vakbonde wat uit ander rasgroepe as u eie vakbond bestaan	60%	13%	0%	7%	20%
* Vakbonde wat aan ander federasies of rade behoort bv. TUCSA, CUSA, FOSATU en SAKVA	47%	27%	0%	7%	20%
* Ongeaffilieerde vakbonde in ander industrieë as die een waarin u fungeer	47%	27%	0%	7%	20%
* Gemengde vakbonde (Ongeaffilieer)	47%	27%	0%	7%	20%
<b>TOTAAL</b>	<b>51%</b>	<b>20%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>23%</b>

Uit die resultate blyk dit dat 51% van die vakbonde volmondig saamstem dat 'n neutrale saak soos die opleiding van vakleerlinge en ambagsmanne bespreek behoort te word met ander vakbonde en federasies, al is dié van 'n ander rassegroep of onderhewig aan ander beginsels. Dit is verblydend. Daar is egter 23% van die vakbonde wat nie kommentaar wou lewer nie, wat teleurstellend is. Die positiewe houding van vakbonde is duidelik te bespeur uit die feit dat 60% volmondig saamstem om saam met vakbonde van ander rassegroepe te werk.

### 2.9.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Daar kan afgelei word dat vakbonde wat vakmanne en ambagsmanne as lede het, die punt in hulle ontwikkeling bereik het waar hulle bereid is om met ander vakbonde te kommunikeer en saam te werk oor gemeenskaplike sake. Die gevolgtrekking wat egter ook gemaak kan word is dat daar 'n minderheidsgroep is wat nie bereid is om saam te werk met enige ander groep nie. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat sekere vakbonde se beginsels soveel vir hulle saak maak dat hulle hoegenaamd geen samewerking met enige ander vakbond sal goedkeur nie, al is dit van gemeenskaplike belang.

### 2.9.2 Aanbevelings

- \* Vakbonde moet op nasionale vlak georganiseerd raak om hulle sake te bevorder waar gemeenskaplike sake betrokke is.
- \* Vakbonde van verskillende groeperings moet van owerheidsweë aangemoedig word om saam te werk oor sake van nasionale en gemeenskaplike belang bv. ambagsmanopleiding, al verskil hulle hoeveel in hulle eie benadering t.o.v. rasse en ander sake. So n poging behoort meer as n gelyke kans te hê om te slaag in terme van die huidige siening van vakbonde wat aan die ondersoek deelgeneem het.

### 2.10 VAKBONDE EN RASSEVERHOUDINGE (Vrae 26-27)

Die resultate vir die betrokke vrae word hieronder weergegee.

#### Vraag 26

n Verskil bestaan huidiglik tussen vakleerlinge van verskillende rassegroepe met betrekking tot militêre opleiding en die daaropvolgende periode vakleerlingskap waarvoor hulle ingeskryf is. Moet vakleerlinge wat reeds militêre opleiding ondergaan het nie n groter afslag kry as die huidige 8 maande met betrekking tot hulle vakleerlingskap nie.

	RESPONS	%
SA		0%
A		13%
D		53%
SD		33%
TOTAAL		<u>100%</u>

#### Vraag 27

Dink u dat Blanke, Indiër en Kleurling vakmanne voel dat hulle werk bedreig kan word met die vooruitsig dat Swartes as vakmanne kan kwalifiseer en dan vir maatskappye in die toekoms kan werk?

	RESPONS %				
	SA	A	D	SD	GEEN RESPONS
Kleurling ambagsmanne	27%	13%	7%	47%	7%
Indiër ambagsmanne	20%	13%	0%	33%	33%
Blanke ambagsmanne	27%	20%	0%	27%	27%
TOTAAL	24%	16%	2%	36%	22%

Dit is duidelik dat vakbonde voel dat die grasie wat vakleerlinge verkry omdat hulle nasionale diensplig verrig het genoeg is en dat die agt maande tydperk nie verleng moet word nie. Dit blyk dus dat die balans tussen patriotisme en realisme bereik is volgens die siening van die vakbonde. Die vrees wat hier uitgespreek word is dat die praktiese opleiding van die vakleerlinge verwater sal word indien daardie tydperk verleng sou word.

Uit die resultate blyk dit dat vakbonde oor die algemeen nie voel dat hulle lede wat Blankes, Kleurlinge of Indiërs is se werk bedreig sal word as Swart persone as ambagsmanne sou kwalifiseer nie. Van die vakbonde wat geen kommentaar gelever het nie is hoofsaaklik die wat nie bv. Indiër vakmanne in diens het nie en dus nie daarop kommentaar kan lewer nie of bv. nie Kleurling vakmanne in diens het nie. Indien daardie groep buite rekening gelaat word blyk dit asof daar oor die algemeen minder vrees, dat Swart ambagsmanne in die toekoms anderskleurige ambagsmanne se poste sal bedreig as wat verwag word.

#### 2.10.1 Afleidings en gevolgtrekkings

Daar kan afgelei word dat vanuit die vakbondsiening in die land daar realisme is in terme van die tekorte wat in ambagslui se geledere bestaan. Vakbonde besef dat Swartes volgens die wetgewing vrye reg het om ambagsmanstatus te verkry en dat daar baie min teenkanting teen hierdie stelsel is. Die gevolgtrekking wat hieruit gemaak kan word is dat Swart ambagsmanne in die toekoms ook, op die keper beskou, aanvaar sal word in die geledere van die werkerskorps en dat daar baie min teenstand van vakbonde in die algemeen sal wees. Dit sal egter slegs geld as die standaard van opleiding en die toetsing van Swart persone gelykstaande is aan die van Kleurlinge, Indiërs en Blankes.

Indien standarde wel verlaag word of daar beweer word dat standarde verlaag is om Swartes as ambagsmanne te laat kwalifiseer, sal vakbonde heelwaarskynlik heftig reageer. Dit geld veral vir vakbonde wat meer konserwatief van aard is en dit blyk uit die 24% wat beweer het dat hulle lede se poste bedreig sal word as Swartes wel as ambagsmanne kwalifiseer. Die gevolgtrekking is egter dat as standarde nie verwater word nie, hierdie vrese maklik oorbrug sal word.

### 2.10.2 Aanbevelings

- \* Vakbonde moet die versekering gegee word dat die standarde wat gestel word om vakmanstatus te verwerf dieselfde is vir alle rassegroepe.
- \* Daar moet duidelik aan vakbonde uitgewys word dat die tekort aan gekwalifiseerde ambagsmanne in die land 'n groot nadelige effek op die Suid-Afrikaanse nywerheidswese en ekonomie het.
- \* Die stelsel van agt maande afslag wat vakleerlinge kry as hulle diensplig voltooi het moet behou word, maar nie vermeerder word nie.

### 2.11 ALGEMENE ASPEKTE (Vraag 28)

Die algemene aspekte wat onder die navorser se aandag gebring is gedurende die persoonlike onderhoude en wat vermelding verdien word hieronder weergegee.

- \* Uit die empiriese ondersoek blyk dit duidelik dat vakbonde wil hê dat hoë standarde vir opleiding gehandhaaf moet word. Die boubedryf blyk egter 'n uitsondering te wees omdat hulle wil hê dat "vaardige persone" sonder die nodige kwalifikasies (met bv. 'n standaard vyf) maar met "genoegsame" praktiese ervaring ook as 'n ambagsman kan kwalifiseer.

Akademiese opleiding wat die gaping tussen die vereiste akademiese standaard en so 'n persoon se opleiding kan vul is moontlik iets waaraan gedink moet word.

Daar moet ook aandag gegee word aan persone wat nie die kwalifikasies het om vakleerlinge te word nie, d.w.s. voor vakleerling opleiding. Persone kan dan in die ambagte waarin hulle belangstel die geleentheid gegee word om wel 'n vakleerling te word.

- \* Van die respondente voel dat daar sinkronisering moet wees tussen die werkswinkelleerplan, die technikon opleiding en die vakoets. Daar is 'n gevoel dat hierdie aspekte gesinkroniseer moet word sodat die vakleerling die nodige toepaslike akademiese ervaring kry om uiteindelik die vakoets te slaag.

M.b.t. die vakoets het verskeie respondente hulle kommer uitgespreek oor die stelsel van die vakoets en die toerusting wat daar gebruik word. In die verband het een respondent dit spesifiek so gestel: "Attention should be given to the outdated method of testing and the outmoded equipment used in the trade test". Dit is dus duidelik dat van die respondente voel dat die vakoets nie 'n goeie weergawe van 'n vakleerling se kennis en vaardighede is nie. Verder is daar respondente wat ook aangedui het dat hulle wonder of daar nie intimidasie deur vakoetsbeampptes plaasvind wanneer anderskleurige vakleerlinge die vakoets aflê nie.

- \* Fragmentasie van die ambagte wek ook kommer by die vakbonde, hulle wil hê dat ambagte binne die omskrywings wat daar is moet bly en nie verwater of verander word sonder indringende ondersoek nie.
- \* Daar is verskeie respondente wat aangedui het dat daar op nasionale vlak 'n aktiewe program geloods moet word om mense aan te moedig en te motiveer om hulle as ambagsmanne te bekwaam. Dit sluit aan by vraag 24 nl. dat baie meer d.m.v. die radio, pers, TV en beroepsvoorligting gedoen moet word om mense na die ambagte te lok en hulle dan as ambagsmanne te kwalifiseer.

Daar is respondente wat voel dat die land, sy nywerhede en die individuele ambagsman genoegsaam beskerm moet word om die welvaart van die Suid-Afrikaanse ekonomie en sy mense te bevorder. Dit sluit ook aan waar die breër verband aangeroeer word en soos volg deur 'n respondent gekonstateer is: "It is our strong opinion that to solve the problem of artisan training basic and fundamental changes must come about. One must take cognisance of the political, social and economic position of future trainees". Dit is dus duidelik dat die breër verband waarin vakleerlingopleiding plaasvind ook in aanmerking geneem moet word wanneer daar oor die opleiding van mōre se vakleerlinge besin gaan word.

-----000-----

Instituut vir  
Opvoedkundige Navorsing  
(ION)

Institute for  
Educational Research  
(IER)

BYLAE A



RGN·HSRC

Dr. P.S. Nel  
Navrae Enquiries Dr. S.W.H. Engelbrecht

Verwysing V009  
Reference

Telefoon Bylyn  
Telephone (012)70-8052 Extension 105

U verwysing  
Your reference

VRAELYS OOR DIE ROL VAN VAKBONDE MET BETREKKING TOT DIE  
OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

Vraag 1

Wat is die posisie van die verantwoordelike persoon in die vakbond wat toesig hou oor die opleiding van vakleerlinge

Posisie: .....

Vraag 2 (Vakbond betrokkenheid en funksie m. b. t. opleiding)

Waarom is u betrokke by vakleerlingopleiding?

- \* 'n Diens aan lede JA/NEE
- \* Politieke mag (om meer lede te werf) JA/NEE
- \* 'n Integrale rol van die vakbond se funksies JA/NEE
- \* Vakleerlinge het beskerming nodig, aangesien hulle deur die werkgewer misbruik kan word JA/NEE
- \* Die status van die vakbond word bevorder JA/NEE
- \* Staatswetgewing is ontoereikend - vakleerlinge het 'n magsbasis nodig om hulle te ondersteun JA/NEE
- \* Ander .....

Vraag 3

Wat beskou u as die belangrikste funksies van die vakbond met betrekking tot vakleerlingopleiding:

- \* Bevordering en behoud van standaarde JA/NEE
- \* Beskerming van vakleerlinge wat opleiding ondergaan JA/NEE
- \* Beskerming van ambagsman vakbondlede JA/NEE
- \* Vaststelling van loonvlakke JA/NEE
- \* Toesig oor vakmanopleiding JA/NEE
- \* Werk -- sekuriteit JA/NEE
- \* Ander .....

Vraag 4 (Keuring van vakleerlinge)

Vakbonde moet 'n sê hê in die keuring van persone vir vakleerlingopleiding:

'n Eksklusiewe sê / 'n groot sê / redelike sê / beperkte sê / geen sê

Kwalifiseer u redes asseblief .....

Vraag 5 (Gesiktheid van werkgewers om op te lei)

Moet die vakbond 'n rol speel in die besluit of 'n werkgewer toegelaat sal word om 'n vakleerling in te skryf of om 'n volwasse persoon op te lei

Vakleerling:

stem sterk saam (SA) stem saam (A) stem nie saam nie (D) stem gladnie saam nie (SD)

'n Volwasse persoon wat opgelei moet word:

SA / A / D / SD

Hoekom: .....

Vraag 6

Watter van die volgende faktore behoort 'n rol te speel in die besluit om te besluit of 'n werkgewer geskik is om vakleerlingopleiding te onderneem?

- \* Lokaliteit van die werkgewer (om bv. hostel akkommodasie te voorsien) SA A D SD
- \* Grootte van die werkgewer SA A D SD
- \* Aantal vakmanne wat indiens geneem word SA A D SD
- \* Aantal vakleerlinge wat indiens geneem word SA A D SD
- \* Beheer oor die uiteindelijke aanbod van vakmanne in die industrie as 'n geheel SA A D SD
- \* Omvang van volume van werk wat die werkgewer het om te doen SA A D SD
- \* Die fisieke fasiliteite wat deur die werkgewer besit word SA A D SD

Vraag 7

Behoort die volgende vereistes daar te wees voordat 'n werkgewer toegelaat moet word om 'n vakleerling in te skryf:

- \* Gekwalifiseerde vakmanne wat meer as 5 jaar diens as vakman het SA A D SD
- \* Laat enige gekwalifiseerde vakman toe om op te lei SA A D SD

- \* Het opleidingsinstruktors (nie produktief) SA A D SD
- \* Het 'n opleidingsdepartement SA A D SD
- \* Het 'n opleidingskool SA A D SD
- \* Het toegang tot 'n groep of 'n industrie opleidings-sentrum SA A D SD
- \* Ander .....

Vraag 8

Vakleerlinge moet nie vir 'n spesifieke industrie opgelei word nie, maar vir mobiliteit oor alle industrië'

SA / A / D / SD

Vraag 9

Vakbond amptenare behoort 'n kontroleringsfunksie uit te voer om te verseker dat werkgewers genoegsaam toegerus is om vakleerlinge dwarsdeur hulle opleidingsperiode as 'n vakleerling op te lei.

SA / A / D / SD

Vraag 10 (opleiding)

Watter van die volgende roetes na ambagsmanstatus sal u vakbond ondersteun: (in prioriteitsorde van 1 tot 4)

Prioriteit

- \* vakleerlingskap ( )
- \* volwasse opleiding (West Lake tipe) ( )
- \* "journeyman" erkenningsskemas ( )
- \* ander (spesifiseer asseblief) .....
- ..... ( )

Vraag 11

Vakbonde behoort 'n rol te speel in die daarstelling en hersiening van opleidingsskedules vir elke jaar van vakleerlingskap

SA / A / D / SD

Vraag 12

Is u vakbond tevrede met die huidige praktiese opleidings skedules?

SA / A / D / SD

Vraag 13

Behoort daar 'n wyse te wees waarop u vakbond 'n sê sal  
ê in die volgende:

Die inhoud en ontwerp van teoretiese kursusse	SA	A	D	SD
Die finale standaarde van teoretiese kursusse	SA	A	D	SD
Die kursus, eksamen	SA	A	D	SD
Die standaard van opleiding in kursusse	SA	A	D	SD

Watter wyse en metodes sou u graag wil gebruik om 'n  
sê te hê?

Spesifiseer asseblief: .....

Vraag 14

Vakbonde behoort betrokke te wees by beroepsvoorligting  
voordat vakleerlingopleiding begin, d.w.s. by skole en voor  
technikon opleiding begin.

SA / A / D / SD

Vraag 15

Vakbonde behoort betrokke te wees by die verdere opleiding van  
ambagsmanne veral waar technikon kursusse ter sprake is.

SA / A / D / SD

Vraag 16 (Verskillende loonvlakke en heffings)

Daar behoort 'n verskil in loonvlakke vir verskillende ambagte  
te wees afhangende van die graad van vaardighede wat betrokke  
is.

SA / A / D / SD

Vraag 17

Fondse wat geheel word vir vakleerlingopleiding deur werkgewers  
behoort slegs op opleiding gespandeer te word en nie op ander  
projekte nie bv. behuising vir werknemers. Vakbonde behoort 'n  
se te he in die besteding van hierdie fondse.

SA / A / D / SD

Vraag 18

'n Heffing behoort ingestel te word en deur alle werkgewers betaal te word wat ambagsmanne in diens het. Hierdie heffing behoort in 'n sentrale fonds inbetaal te word om klein werkgewers te ondersteun wat dit nie kan bekostig om vakleerlingopleiding huidiglik te onderneem nie, om dan wel sulke opleiding te doen. Dit sal dan die afrokkeling van ambagsmanne by groot ondernemings na kleiner ondernemings teenwerk

SA / A / D / SD

Vraag 19 (vakoets)

Die tydperk van vakleerlingskap moet behou word soos dit tans is. Die vakoets moet egter geslaag word deur 'n vakleerling om te kwalifiseer as 'n ambagsman en nie soos huidiglik deur die verloop van tyd nie.

SA / A / D / SD

Vraag 20

Die slaagsyfer vir die vakoets behoort verhoog te word van 60% tot 70%

SA / A / D / SD

Vraag 21

Vakbonde behoort 'n sê te hê om te besluit of 'n vakleerling toetsryp is, en slegs dan behoort die vakleerling na die vakoetssentrum gestuur te word.

SA / A / D / SD

Vraag 22

Meer desentralisasie van vakoetssentrums behoort aangemoedig te word aswat tans die geval is.

SA / A / D / SD

Vraag 23 (die status van die ambagsman)

Alle ambagsmanne behoort verskillende vlakke van bevoegdheid te he soos bv.

die boubedryf, naamlik:

ambagsman - vakman - meester vakman - tegnikus

SA / A / D / SD

Vraag 24

Ambagsmanne geniet 'n goeie status in die gemeenskap in Suid-Afrika

SA / A / D / SD

Waarom sê u so? Dink u dat die status van die ambagsman kan bevorder word deur een of meer van die volgende maniere:

- \* Deur hoër lone JA/NEE
- \* Deur die verpligte slaag van die toets en die registrasie van alle ambagte JA/NEE
- \* Beter pers, radio en TV publisiteit JA/NEE
- \* Beter loopbaanvoorligting by skole JA/NEE
- \* Ander. Spesifiseer asseblief .....
- .....

Vraag 25 (Samewerking met ander vakbonde)

Is u vakbond ten gunste van samewerking met die volgende ander vakbonde om na vakmanopleiding om te sien?

- \* Vakbonde wat bestaan uit dieselfde rasgroep as die vakbond waaraan u behoort SA A D SD
- \* Vakbonde wat uit ander rasgroepe as u eie vakbond bestaan SA A D SD
- \* Vakbonde wat aan ander federasies of rade behoort bv. TUCSA, CUSA, FOSATU en SAKVA SA A D SD
- \* Ongeaffilieerde vakbonde in ander industrieë as die een waarin u fungeer. SA A D SD
- \* Gemengde vakbonde (Ongeaffilieer) SA A D SD

Vraag 26 (rasseverhoudinge)

'n Verskil bestaan huidiglik tussen vakleerlinge van verskille rassegroepe met betrekking tot militêre opleiding en die daaropvolgende periode vakleerlingskap waarvoor hulle ingeskryf is. Moet vakleerlinge wat reeds militêre opleiding ondergaan het nie 'n groter afslag kry as die huidige 8 maande met betrekking tot hulle vakleerlingskap nie.

SA / A / D / SD

Vraag 27

Dink u dat Kleurling, Indiër en Blanke vakmanne voel dat hulle werk bedreig kan word met die vooruitsig dat Swartes as vakmanne kan kwalifiseer en dan vir maatskappye in die toekoms kan werk?

Kleurling ambagsmanne	SA	A	D	SD
Indiër ambagsmanne	SA	A	D	SD
Blanke ambagsmanne	SA	A	D	SD

Vraag 28 (Algemene aspekte)

Is daar enige ander sake wat u graag onder die aandag van die Raad van Geesteswetenskaplike Navorsing wil bring, wat volgens u mening betrekking het op ambagsmanopleiding en wat u voel wat aandag moet geniet.

.....

.....

.....

.....

.....

EINDE VAN DIE VRAELYS

Dankie vir u samewerking

Instituut vir  
Opvoedkundige Navorsing  
(ION)

Institute for  
Educational Research  
(IER)

BYLAE B



RGN·HSRC

Navrae Dr. P.S. Nel  
Enquiries Dr. S.W.H. Engelbrecht Verwysing Reference V009  
Telefoon Bylyn 105 U verwysing  
Telephone (012)70-8052 Extension Your reference

QUESTIONNAIRE ON THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE TRAINING OF ARTISANS

Question 1

What is the position of the responsible person in your trade union who oversees your role in apprenticeship training.

Position: .....

Question 2 (Trade union involvement and functions with regard to training)

Why are you involved in apprentice training?

- \* Service to members YES/NO
- \* Political power (to gain more members) YES/NO
- \* Integral role of trade union's functions YES/NO
- \* Apprentices need protection, abused by employer YES/NO
- \* Enhance the status of the trade union YES/NO
- \* Government legislation inadequate - apprentices need a power base to back them up YES/NO
- \* Other .....

Question 3

What do you see as the most important functions of trade unions in artisan training:

- \* Promotion and maintenance of standards YES/NO
- \* Protection of apprentices in training YES/NO
- \* Protection of artisan union members YES/NO
- \* Determination of wage levels YES/NO
- \* Supervision of artisan training YES/NO
- \* Security of employment YES/NO
- \* Other .....

Question 4 (Selection of apprentices)

Trade unions should have a say in the selection of persons for apprenticeship training:

an exclusive say / a great deal / some say / limited deal / none

Please qualify your reasons .....

Question 5 (Suitability of employers to train)

Should the trade union have a role to play in deciding if an employer should be permitted to indenture an apprentice or train an adult trainee.

Apprentice:

strongly agree (SA) agree (A) disagree (D) strongly disagree. (SD)

Adult trainee:

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Why: .....

Question 6

Which of the following factors should play a part in the decision to decide whether an employer is suitable to undertake apprenticeship training?

* Locality of employer (to provide hostels)	SA	A	D	SD
* Size of employer	SA	A	D	SD
* Number of artisans employed	SA	A	D	SD
* Number of apprentices employed	SA	A	D	SD
* Control of the eventual supply of artisans to the industry as a whole	SA	A	D	SD
* Range and volume of work the employer has on hand	SA	A	D	SD
* The physical facilities owned by the employer	SA	A	D	SD

Question 7

Should the following be a requirement before an employer is permitted to indenture an apprentice:

* Have qualified artisans with more than 5 years experience as an artisan	SA	A	D	SD
* Allow any qualified artisan to train	SA	A	D	SD
* Have training instructors (non-productive)	SA	A	D	SD
* Have a training department	SA	A	D	SD
* Have a training school	SA	A	D	SD
* Have the availability of a group or an industry training centre	SA	A	D	SD
* Other: .....				

Question 8

Apprentices should not only be trained for a specific industry, but for mobility across all industries.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 9

Trade union officials should exercise a checking function to ensure that employers are adequately equipped to train apprentices throughout the training period of an apprentice.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 10 (training)

Which of the following routes to artisan status does your trade union support: (in order of priority from 1 to 4)

- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
|                                      | Priority |
| * apprenticeship                     | ( )      |
| * adult traineeship (West Lake type) | ( )      |
| * journeyman recognition schemes     | ( )      |
| * other (please specify) .....       | ( )      |
| .....                                | ( )      |

Question 11

Trade unions should have a role to play in the setting and revising of training schedules for each year of apprenticeship.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 12

Does your trade union express its satisfaction with the existing practical training schedules?

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 13

Should there be a means for the trade union to have a say in:

- |  |    |   |   |    |
|--|----|---|---|----|
| * The content of design of theoretical courses | SA | A | D | SD |
| * The final standards of theoretical courses   | SA | A | D | SD |
| * The course examination                       | SA | A | D | SD |
| * The standards of teaching in courses         | SA | A | D | SD |

What ways and means would you like to use to have a say?

Please specify: .....

Question 14

Trade unions should be involved in vocational guidance before apprenticeship training commences, i. e. at school and before technikon training starts.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 15

Trade unions should be involved in further training of artisans, particularly where technikon courses are involved.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 16 (Different wage levels and levies)

There should be different wage levels for different trades depending on the degree of skill involved.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 17

Funds for apprenticeship training levied by employers should only be spent on training and not other projects e. g. housing for employees. Trade unions should have a say in the appropriation of these funds.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 18

A levy should be instituted and paid by all employers who employ artisans and paid into a central fund to assist small employers who cannot afford apprenticeship training at present in order to undertake such training. It would then reduce poaching from large employers of artisans.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 19 (trade test)

Duration of apprenticeship should be maintained as at present, however a trade test must be passed to qualify as an artisan and not as at present through the effluxion of time.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 20

The pass mark for a trade test should be increased from 60% to 70%.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 21

Trade unions should have a say to decide whether an apprentice is test mature, and only then should an apprentice be send to a trade test centre.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 22

More decentralisation of trade test centres should be encouraged than is presently the case.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 23 (status of the artisan)

All artisans should be assigned different levels of proficiency e.g. like the building industry, namely:

artisan - craftsman - master craftsman - technician

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 24

Artisans in South Africa enjoy a good status in the community.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Why do you say so? Do you think that the status of an artisan can be enhanced by one or more of the following ways:

- \* By higher wages YES/NO
  - \* By compulsory passing of a test and the registration of all trades. YES/NO
  - \* Better press, radio and TV publicity YES/NO
  - \* Better career guidance at schools YES/NO
  - \* Other. Please specify .....
- .....

Question 25 (Cooperation with other trade unions)

Is your trade union in favour of cooperating with the following other trade unions to oversee artisan training?

- \* Trade unions comprising the same race group as your trade union SA A D SD
- \* Trade unions consisting of other race groups than your own SA A D SD
- \* Trade unions belonging to a different federation or council, e.g. TLCSA, CUSA, FOSATU and SACOL. SA A D SD

- \* Unaffiliated trade unions in other industries than those in which you operate. SA A D SD
- \* Mixed trade unions. (Unaffiliated) SA A D SD

Question 26 (race relations)

A difference exist at present between apprentices of different race groups as far as military training and their subsequent indentured apprenticeship period is concerned. Should apprentices who have undergone military training not receive a greater rebate than the present 8 months on their period of apprenticeship.

strongly agree / agree / disagree / strongly disagree

Question 27

Do you think that Coloured, Indian and White artisans feel that their jobs could be threatened by the prospect of Blacks qualifying as artisans and working for such companies in the future?

Coloured artisans	SA	A	D	SD
Indian artisans	SA	A	D	SD
White artisans	SA	A	D	SD

Question 28 (General aspects)

Are there any other issues that you would like to bring to the attention of the Human Sciences Research Council which, in your estimation, has a bearing on artisan training and which you feel should be taken note of.

.....

.....

.....

.....

.....

END OF QUESTIONNAIRE

Thank you for your cooperation.

BYLAAG C

OORSIGTELIKE VERGELYKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE PERSOONLIKE ONDERHOUDE (NEL) EN DIE POSONDERSOEK (RGN)

Die leser moet asseblief op die volgende let:

Hierdie resultate word bloot oorsigtelik vergelyk aangesien die RGN resultate nog nie formeel verwerk is toe hierdie verslag geskryf is nie, en is dus bloot 'n indruk van die navorser oor hoe die resultate met mekaar vergelyk.

Die resultate van die navorser en van die RGN wat op dieselfde vraag gebaseer is word vergelyk.

Laastens word daar onderskeid getref tussen resultate van respondente wat op die navorser en die RGN se ondersoek gereageer het (nl. agt) en dus "identies" is,<sup>1)</sup> en dié respondente wat nie ooreenstem nie (nl. nege)

Vir 'n verduideliking van die optrede sien hoofstuk 1.3 DIE ONTWERP EN TOEPASSING VAN DIE VRAELYS en veral bladsy 7 van hierdie verslag.

Die vergelyking sal op die volgende wyse aangepak word.

NAVORSER SE VRAAG	RGN SE VRAAG	IDENTIESE RESPONDENT SE RESPONS	VERSKILLENDE RESPONDENTE SE RESPONS
3	7.8	Geen verskil. Behoud van standaard is belangrik.	Geen verskil. Beskerming en standarde is belangrik.
4	2.1	Geen verskil. 'n Groot sê.	Geen verskil.
5	3.1	Geen verskil. Vakbond moet rol speel.	Geen verskil, maar minder positief oor volwassenes.
6	3.3	Geen verskil. Let wel: Deel oor opleiding deur dieselfde bevolkingsgroep is uitgelaat vir dié vergelyking.	Verskil gróter as ooreenkoms, veral m.b.t. grootte van werkgewer en getal ambagsmanne in diens.
7	3.4	Geen verskil.	Geen verskil.

1) M.b.t. die "identiese respons" kan dit wees dat met die RGN se posondersoek die respondente wat die pos vraelys ingevul het, nie dieselfde persoon is met wie die navorser 'n persoonlike onderhoud gehad het nie, alhoewel dieselfde vakbond ter sprake is. Die navorser neem egter aan dat die respons dieselfde behoort te wees want die respondent verteenwoordig nog steeds 'n spesifieke vakbond se siening.

NAVORSER SE VRAAG	RGN SE VRAAG	IDENTIESE RESPONDENT SE RESPONS	VERSKILLENDE RESPONDENTE SE RESPONS
10	4.1	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit
11	4.4	Geen verskil. Vakbonde moet rol speel by skedules	Geen verskil. Vakbonde moet rol speel by skedules
12	4.5	Geen verskil. Huidige skedules is reg.	Geen verskil. Huidige skedules is reg.
13	4.11	Geen verskil. Wil deel hê aan finale standaarde en eksamen.	Geen verskil - 50%. Verskil-50%, wil nie deel hê aan finale standaard en eksamen nie.
15	6.3(c)	Verskil. Verdere ambagsmanopleiding nie by Technicon nie. Geen verskil, algemene verdere opleiding.	Dieselfde as identiese respondente.
19	4.1	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit. Vaktoets is belangrik.	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit. Vaktoets is belangrik.
	5.4	Geen verskil. Tydperk lank genoeg.	Geen verskil. Tydperk lank genoeg.
22	5.3	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit. Moet toetsentrums desentraliseer.	Geen verskil. LW. Ander subvrae van RGN uitgesluit. Moet toetsentrums desentraliseer.
23	6.3(g)	Verskil. Kan boubedryf stelsel uitbrei vir verskillende vlakke van ambagsmanne.	Respondente is verdeeld. Nie duidelik of so 'n stelsel toegepas moet word nie.
24	7.1	Geen verskil. Ambagsman het nie goeie status nie.	Verskil. 'n Ambagsman geniet goeie status.
	7.2	Geen verskil. Status kan verhoog word d.m.v. publisiteit.	Geen verskil. Status kan verhoog word d.m.v. publisiteit.
25	7.7	Geen verskil vir 50%. Ander 50% is verdeeld m.b.t. samewerking met ander vakbonde.	Geen verskil. Wil saamwerk met ander vakbonde.
27	7.5	Klein verskil. Voel nie bedreig nie m.b.t. Swart vakleerlinge nie. LW. <u>Navorsers noem ambagsmanne en resultate is 50/50 verdeeld.</u>	N.V.T. op meeste vakbonde en die res voel nie bedreig nie, m.b.t. tot Swart vakleerlinge. LW. <u>navorsers noem ambagsmanne en resultate is 50/50 verdeeld.</u>

VERWYSINGS

1. ALBEDA, W. Vakbondbeweging en Maatschappij. Uitgeversmaatschappij J.H. Kok NV (datum onbekend)
2. AMSTRONG, P. & KNIGHTS, N. 1979. Trade unions and industrial relations. Essiter: A. Wheaton & Co. Ltd.
3. BAMFORD, B.R. 1958. The Law of Partnerships and Voluntary Associations in South Africa. Kaapstad: Juta & Co.
4. CILLIERS, L.N. 1984. Fasette van vakbondbeleid en struktuur. South African Journal of Labour Relations. Vol. 8, No. 1, March 1984.
5. DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG. 1983. My loopbaan. Pretoria: Departement van Mannekrag. Vol. 34 No. 3.
6. DU TOIT, M.A. 1976. South African trade unions. Johannesburg. McGraw-Hill Book Co.
7. JONES, R.A. 1982. Collective bargaining in South Africa. tweede uitgawe. Johannesburg: MacMillan Book Co.
8. NEL, P.S. 1983. An analysis of employers' perception of worker representation in selected industries in South Africa. Pretoria: Universiteit van Suid Afrika. Ongepubliseerde DCom.-proefskrif.
9. Republiek van Suid-Afrika: Die Wet op arbeidsverhoudinge, Wet No. 28 van 1956.