



SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN
INLIGTINGSDIENSTE

CENTRE FOR LIBRARY AND
INFORMATION SERVICES

081549

VERVALDATUM/DATE DUE

lie RSA:

IBL 17/5/91 TERUG 30 NOV 1991 13 JAN 1992 07 JUL 1992 1993 -06-21 TERUG			
--	--	--	--

1179*1085



182572174F



001.3072068 HSRC ERP



* 2 3 2 2 5 3 *

RGN-onderwysnavorsingsprogram

RGN-/NOR-ondersoek na vaardigheidsopleiding in die RSA:
Ongepubliseerde navorsingsverslae

Deel I

Pretoria

Julie 1989

The views expressed or the conclusions arrived at in this document are those of the authors and should not be regarded as those of the Human Sciences Research Council

Menings wat in hierdie dokument uitgespreek of gevolgtrekkings waartoe geraak is, is dié van die outeurs en verteenwoordig nie noodwendig die standpunt van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing nie

VOORWOORD

Die RGN-/NOR-onderzoek na ambagsmanopleiding wat gedurende 1984 voltooi is, het aanleiding gegee tot die RGN-/NOR-onderzoek na vaardigheidsopleiding in die RSA.

Dr. A. Pittendrigh is aangewys as voorsitter van laasgenoemde ondersoek. Daar is verder ook besluit om dieselfde navorsingsmodel as dié met die ondersoek na ambagsmanopleiding te volg. 'n Werkkomitee bestaande uit 28 persone en 7 projekkomitees wat uit 43 persone bestaan het, is saamgestel.

Elk van die sewe projekkomitees het een of meer navorsers aangestel, wat verantwoordelik was vir die skryf van 'n kort navorsingsverslag. Die projekkomitee lede het die navorsers met raad gedien en die verslag geëvalueer. Hierdie verskillende navorsingsverslae van die projekkomitees is in verkorte vorm as hoofstukke in die hoofverslag ingesluit terwyl die vernaamste voorstelle van elke navorsingsverslag asook die aanbevelings van die werkkomitee in die laaste hoofstuk vervat is.

Die volgende projekkomitees is geïdentifiseer:

1. Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in elk van die verskillende nywerheidsektore.

Navorsers: Dr. G. Cilliers, RGN

2. Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in landbou, bosbou en visserye.

Navorsers: Dr. L. Pienaar, RGN

3. Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloos.

Navorsers: Mnr. W.F. Pienaar, RGN

4. Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding.

Navorsers: Mnr. E.T. Basson
Prof. G.L. de Wet
Mnr. C. Harmse
Mnr. B.G. Rousseau
Prof. N.J. Schoeman
Prof. F.G. Steyn
Mnr. J.H. van Heerden

} Universiteit van Pretoria

5. Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem.

Navorsers: Dr. D.L. Hattingh, RGN

6. Die strukture vir vaardigheidsopleiding.

Navorsers: Prof. L.P. Calitz Universiteit van Pretoria
Dr. A. Maree UNISA
Mnr. B. Parkin Ontwikkeling- en Opleidingsfonds vir die
 Elektrotegniese Aannemingsnywerheid
Dr. C. van Wyk UNISA

7. Vaardigheidsopleiding vir die ontwikkeling van kleinsake, insluitende die informele sektore.

Graag wys ek die leser daarop dat hierdie navorsingsverslae slegs konsepverslae is en dat geen tegniese- of taalversorging van die verslae plaasgevind het nie.

A. Vermaak.

A. Vermaak
Sekretaresse
RGN-/NOR-onderzoek na vaardigheidsopleiding in die RSA

INHOUD

	Bladsy
1. Projekkomitee 1 Die huidige stand van vaardigheidsopleiding in die nywerheid	1
2. Projekkomitee 2 Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou	63
3. Projekkomitee 3 Die situasie van die werkloses en werksoekers met betrekking tot opleiding in die RSA	127
4. Projekkomitee 4 Koste, voordele en finansiering van vaardig- digheidsopleiding in die RSA	239
5. Projekkomitee 5 Faktore wat opleiding inhibeer of bevorder	309

DIE HUIDIGE STAND
VAN
VAARDIGHEIDSOPLEIDING
IN DIE
NYWERHEID

PROJEKKOMITEE 1

GERRIE CILLIERS (D. PHIL.)
INSTITUUT VIR ARBEIDSEKONOMIENAVORSING
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

1988

INHOUD

Bladsy

1	INLEIDING	
1.1	Agtergrond en doel	1
1.2	Beperkinge	1
2	NAVORSINGSONTWERP	
2.1	Fase 1	2
2.2	Fase 2	2
2.2.1	Meetinstrument	2
2.2.2	Teikengroep	4
3	UITVOERING VAN DIE ONDERSOEK	
3.1	Fase 1	4
3.2	Fase 2	5
4	BEVINDINGE	
4.1	Personeelkategorieë	6
4.1.1	Topbestuur	6
4.1.2	Middelvlakbestuur	6
4.1.3	Eerstevlakbestuur	7
4.1.4	Toesighoudende bestuur	7
4.1.5	Ondersteunende personeel	7
4.1.6	Bedryfspersoneel	8
4.2	Vaardighede	
4.2.1	Hanteringsvaardighede	12
4.2.2	Tegniese vaardighede	12
4.2.3	Dinkvaardighede	12
4.2.4	Kommunikasievaardighede	12
4.2.5	Mensvaardighede	13
4.2.6	Bestuursvaardighede	13
4.3	Fasette van opleiding	
4.3.1	Beskikbaarheid van menslike hulpbronne	20
4.3.2	Beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers	20
4.3.3	Voorsiening van opleiding aan opleiers	20
4.3.4	Struktuur van program vir opleiding	20
4.3.5	Interne fasiliteite vir opleiding	21
4.3.6	Eksterne fasiliteite	21
4.3.7	Finansiële voorsiening	21
4.3.8	Maatskappytyd afgestaan vir opleiding	21
4.3.9	Opvolg en evaluering	21
5	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	
5.1	Algemeen	31
5.2	Vaardighede	31
5.3	Fasette van opleiding	32
5.4	Werknemer-kategorieë	33

	Bladsy
BYLAE	34
BYLAE A	34
BYLAE B	36
BYLAE C	41
BYLAE D	49
BYLAE E	56
BYLAE F	57
BRONNELYS	58

FIGURE

1	PERSONEELKATEGORIEË	9
2	VAARDIGHEDE	14
3	FASETTE VAN OPLEIDING	22

DIE HUIDIGE STAND VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE NYWERHEID

I INLEIDING

1.1 AGTERGROND EN DOEL

In die RSA is daar aan die een kant 'n voortdurende tekort is aan hooggekwalifiseerde werkkragte maar aan die ander kant toenemende werkloosheid van onopgeleides. Om te beplan vir 'n strategiese mannekragontwikkelingsbeleid vir die nywerheid is kennis oor die huidige stand van opleiding egter nodig. Die RGN ondersoek oor onderwys (RGN : 1981) en die ondersoek na die opleiding van vakleerlinge (kyk verslag NOR nr. 1) het 'n beeld verskaf van die stand van formele opleiding in die land. Nie-formele opleiding dra egter 'n ewe swaar gewig in die opleidingsproses om werkkragte toe te rus vir hul daaglikse taak en om optimale benutting van menslike hulpbronne te verseker. Sadie (Volschenk, 1988) meen dat namate kapitaal skaarser word, meer aandag gegee moet word aan menslike hulpbronne en die gehalte daarvan. Hierdie ondersoek is dus onderneem as deel van 'n omvattende navorsingsprogram oor nie-formele vaardigheidsopleiding wat die kwaliteit van menslike hulpbronne kan verhoog en wat beter benutting van beskikbare menslike hulpbronne ten doel het.

Die doel van die ondersoek was :

- (a) om vas te stel wat in die nywerheid gedoen word ten opsigte van nie-formele vaardigheidsopleiding oor die hele spektrum van die werkvloer tot topbestuur;
- (b) om ondersoek in te stel na die mate waarin menslike hulpbronne met die vereiste vaardighede of die potensiaal vir opleiding en die nodige fasiliteite vir opleiding beskikbaar is en
- (c) om op grond van die bevindinge aanbevelings te maak met die oog op die ontwikkeling van 'n kort- en langtermyn mannekragontwikkelingsbeleid.

1.2 BEPERKINGE

Die nywerheidswese sluit 'n baie groot verskeidheid van maatskappye, organisasies en firmas in. Met die beperkte tyd en fondse was dit nie moontlik om 'n verteenwoordigende steekproef van alle nywerhede in die ondersoek in te sluit nie. Daar moes volstaan word met 'n eksemplariese ondersoek van 'n aantal nywerhede. Die beeld wat uit die gegewens afgelei word, is dus hoogstens van toepassing op dié nywerhede wat ingesluit was en veralgemenings kan nie sonder meer gemaak word ten opsigte van ander nywerhede nie.

Hoewel daar sover moontlik gepoog is om inligting te bekom deur middel van 'n kundige in 'n bepaalde nywerheid, het dit geblyk dat sommige van die respondente nie gegewens kon verstrek wat op die bepaalde nywerheid as geheel betrekking het nie, maar slegs op die maatskappy/organisasie waarby hy/sy betrokke was.

In sommige nywerhede is inligting van slegs een of twee organisasies ingewin, terwyl in nywerhede soos die mynbou- en die juwelierswarebedryf die situasie in die algemeen deur die data weerspieël word. Resultate word dus, terwille van die anonimiteit van maatskappye, nie verstrek ten opsigte van individuele nywerhede nie. Die beeld wat deur die resultate ten opsigte van die groep nywerhede na vore kom, kan egter

- (a) dien as maatstaf vir maatskappye om hul eie posisie te evalueer,
- (b) leemtes aandui wat moontlik verder ondersoek behoort te word en
- (c) riglyne bied vir positiewe stappe wat geneem behoort te word om tekortkominge in die vaardighedsopleidingsproses aan te spreek.

2 NAVORSINGSONTWERP

Die ondersoek is in twee fases uitgevoer:

2.1 FASE 1

'n Vraelys in die vorm van 'n matriks waarin organisasies vaardighede waarin opleiding verskaf word of kan word, moes aandui, is aan verteenwoordigers van 80 organisasies of nywerhede gestuur (kyk bylae C). Daar moes ook aangedui word watter minimum opvoedkundige kwalifikasies vereis word vir opleiding in die verskillende vaardighede, tot op watter vlak van vaardigheid opleiding verskaf word, hoe dikwels die vaardighede gebruik word en die gemiddelde tydperk wat die opleiding duur.

2.2 FASE 2

2.2.1 Meetinstrument

Na aanleiding van die terugvoering wat van die verskillende nywerhede ontvang is en volgens beskikbare literatuur, is die volgende breë kategorie van vaardighede onderskei:

- (a) Hanteringsvaardighede: vaardighede waarin 'n gevorderde vlak van dinkvaardighede nie vereis word nie, byvoorbeeld die hantering van masjiene en ander toerusting.
- (b) Tegniese vaardighede : kennis, insig en bekwaamheid om die take wat spesifiek aan 'n persoon se werk verbonde is, uit te voer, byvoorbeeld interpretering van planne, uitvoering van tegniese tekeninge, opstel van balansstate, toepassing van wetsaspekte, ontwikkeling van metodologieë.
- (c) Dinkvaardighede: vaardighede wat in die toepassing van hanteringsvaardighede en tegniese vaardighede benodig word, byvoorbeeld probleem-identifisering, beplanning van probleemoplossings, beplanning van eie en spanwerk.
- (d) Kommunikasievaardighede: die ontvangs, voorbereiding, versending en oordra van inligting om begrip te bewerkstellig.

- (e) Mensvaardighede: persoonlike en interpersoonlike vaardighede, byvoorbeeld vaardighede wat die verhouding met ander persone behels, mentorskap, onderhandeling, toesighouding, konsultering, afrigting, oorreding, uitruil van inligting, neem van bevele, hulpverlening, dienslewering - met ander woorde die vermoë om doeltreffende interaksie te bewerkstellig.
- (f) Bestuursvaardighede: die vaardighede van beplanning, leiding, koördinerings, organisasie en beheer van ander se werk.

Om 'n beeld te kry van die huidige stand van opleiding in hierdie vaardighede in 'n aantal nywerhede, is van 'n matriks gebruik gemaak. Op 'n skaal van 1 tot 6 (1=geen en 6=volkome) is die posisie van 113 verskillende organisasies in 'n verskeidenheid van nywerhede bepaal ten opsigte van:

- (i) die beskikbaarheid van mannekrag binne of buite die organisasie wat aan die vereistes van die organisasie voldoen en aan wie vaardighedsopleiding op 'n bepaalde vlak verskaf kan word.
- (ii) die beskikbaarheid van toepaslike gekwalifiseerde opleiers om vaardighedsopleiding te verskaf.
- (iii) die mate waarin die organisasie of nywerheid voorsiening maak vir die opleiding van opleiers.
- (iv) die mate waarin doelwitte vir opleiding gestel word en die opleiding volgens 'n gestruktureerde program verskaf word.
- (v) die mate waarin van opleidingstegnologie gebruik gemaak word soos video's, skyfies en ander toerusting en in watter mate lokale voorsien word vir opleiding binne die nywerheid.
- (vi) die mate waarin van eksterne fasiliteite gebruik gemaak word vir opleiding (nywerheidsrade, opleidingsentra en ander instellings wat vaardighedsopleiding aanbied).
- (vii) die mate waarin die organisasie of nywerheid begroot vir finansiële koste in terme van direkte uitgawe en/of tyd wat aan opleiding bestee word.
- (viii) die mate waarin van die produksietyd van die organisasie afgegaan word vir opleiding van werkers.
- (ix) die mate waarin opgevolg en geëvalueer word hoe doeltreffend vaardighedsopleiding is en werkers se werk verbeter namate opleiding vorder. Terugvoering aan werkers en aan die organisasie is ook hier in gedagte gehou.

Werknemers is in ses vlakke of kategorië ingedeel vir die doeleindes van die ondersoek.

- (1) Topbestuur wat verwys na die hoogste vlak van bestuur in die betrokke nywerheid.
- (2) Middelbestuur wat verwys na die vlak van bestuur tussen topbestuur en toesighouers en/of eerstevlakbestuur.

- (3) Eerstevlak- en/of toesighoudende bestuur wat verwys na die laagste vlakke van bestuur.
- (4) Ondersteunende personeel waarby werkers ingesluit is wat nie direk by die produksieproses betrokke is nie, maar wat produksie moontlik maak deur die ondersteunende dienste wat hulle lewer.
- (5) Operatiewe of bedryfspersoneel wat werkers op die werkvloer ingesluit het wat een of ander apparaat of toerusting hanteer in die produksie van goedere of die verskaffing van basiese dienste.

'n Meetinstrument (kyk bylae D) in die vorm van 'n matriks met bogenoemde indeling van vaardighede en opleidingsfasette is vir elke personeelkategorie ontwikkel. In elke sel is die posisie van die organisasie op 'n skaal van 1 tot 6 aangedui (1=geen en 6=optimum).

2.2.2 Teikengroep

Die aanvanklike beplanning was dat alle nywerheidsektore in die ondersoek ingesluit moes word. Soos reeds aangedui, was dit nie moontlik om 'n verteenwoordigende steekproef van organisasies in die verskillende nywerheidsektore te trek nie en moes volstaan word met 'n eksemplariese ondersoek van organisasies. Verteenwoordigers van die verskillende nywerhede op die Hoof- en Persone wat inligting kon verskaf oor die stand van opleiding in die algemeen is deur kontakpersone geïdentifiseer.

3 UITVOERING VAN DIE ONDERSOEK

3.1 FASE 1

Die ondersoek is uitgevoer onder leiding van 'n projektkomitee wat soos volg saamgestel was en vier keer vergader het :

M. Rushton	Voorsitter
Mev. A. Vermaak	Sekretaresse
H.R. Corbett	
Kol W.S.J. Coetzee	
D.B. Gaynor	
A. Grimble	
R. Hacquebord	
J. Herdman	
A. McKay	
J. Moore	
L. Moule	
J. Nothling	
Kol. F.G.S. Smook	
J.H. van Huyssteen	

Ex officio-lede:

Dr. A. Pittindrigh	Voorsitter : Werkkomitee
Dr. I. van der Stoep	Koördineerder
Dr. S.W.H. Engelbrecht	RGN

Dr. F.R.L.N. Eksteen NOR
Dr. G.D. Haasbroek NOR

Navorser

Dr. G.J. Cilliers RGN

Van die 80 maatskappye en/of nywerhede aan wie die eerste matrikse en vraelyste per pos gestuur is, het slegs agt terugvoering gegee. Van hierdie agt het 3 aangedui dat opleidingsrade vir die betrokke nywerheid bestaan, naamlik:

- (a) Die opleidingsraad vir die drukkers-, papier- en verpakkingsbedryf
- (b) Die Padvervoeropleidingsraad en
- (c) Die Hotel- en Spysenieringsopleidingsraad

Die agt respondente het aangedui dat die volgende getal persone gedurende 1987 in die betrokke nywerhede opgelei is:

Topbestuur	165
Middelbestuur	834
Eerstevlak-/Toesighoudende bestuur	4 147
Bedryfspersoneel	6 500+
Ondersteunende personeel	4 600+

Slegs drie van die agt nywerhede dra by tot opleiding deur middel van heffings.

Hoewel die respons op die vraelys betreklik teleurstellend was, kon die data saamgevat word en matrikse opgestel word vir die tweede fase van die ondersoek. Uit die gegewens het geblyk dat 'n baie groot verskeidenheid van vaardighede sowel in die nywerheid in die algemeen as binne 'n enkele nywerheid nodig is.

3.2 FASE 2

Na aanleiding van fase 1 is van 'n tweede reeks matrikse gebruik gemaak. Op 'n skaal van 1 tot 6 (1=geen ; 6 = optimum) moes aangedui word in watter mate bepaalde hulpbronne of fasiliteite beskikbaar is. Aan die hand van die matrikse is persoonlike onderhoude met 67 kontakpersone wat vooraf geïdentifiseer is, gevoer. 'n Verdere reeks matrikse waarvan 60 ingevul terugontvang is, is per pos aan verskillende organisasies gestuur. Organisasies en nywerhede wat in die ondersoek ingesluit is, word in bylae A aangedui.

4 BEVINDINGE

Bevindinge wat in die verslag vermeld word, moet gesien word as syne die situasie in die organisasies en nywerhede wat aan die ondersoek deelgeneem het en kan nie sonder meer veralgemeen word nie. Die meeste van die groot nywerhede wat in die ondersoek betrek is, soos die Suid-Afrikaanse Vervoerdienste, die suikerbedryf, finansiële instellings, die boubedryf, die bosboubedryf, die mynboubedryf,

ensovoorts, het 'n mannekragentwikkingsbeleid met 'n uitgespelde missie en doelwit. Hierdie nywerhede neem die verantwoordelikheid van opleiding van hul eie personeel ernstig op en sommige beskou dit in landsbelang dat hulle opgeleide werkers voorsien aan kleiner organisasies wat dit nie kan bekostig om hul eie werkers op te lei nie. Groot finansiële instellings sien egter nie hulle weg oop om met hulle mededingers saam te werk met die oog op byvoorbeeld 'n gesamentlike opleidingsentrum nie.

Sommige nywerhede, soos onder andere die chemiese en voedselbedryf, is in 'n oorgangsfase wat hulle opleiding betref. Hulle is besig om opleidingsprogramme te ontwikkel en het aansoek gedoen vir akkreditering van hulle programme. Hulle beoog groot veranderinge met betrekking tot opleiding binne die volgende jaar.

4.1 PERSONEELKATEGORIEË (figuur 1 (a) tot (f))

Figuur 1 toon die stand van verskillende personeelvlakke ten opsigte van vaardighede en opleidingsfasette aan.

4.1.1 Topbestuur:

Volgens figuur 1 (a) is personeel in die topbestuurskategorie geredelik beskikbaar, hoewel nie voldoende nie. Mense met tegniese vaardighede op hierdie vlak is die skaarsste. Wat die beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers betref, lyk die prentjie egter minder rooskleurig en is opleiers met dink- en bestuursvaardighede redelik skaars. Daar word ook min voorsiening gemaak vir opleiding van opleiers binne die verskillende nywerhede. Die struktuur van die program waarvolgens topbestuurslede in diens opgelei word, voldoen in die algemeen nie aan die verwagtings nie, maar is die swakste ten opsigte van kommunikasievaardighede. Behalwe vir die opleiding in bestuursvaardighede maak die bedryf nie voldoende voorsiening vir interne fasiliteite vir die opleiding van hierdie kategorie personeel nie. Sommige organisasies meen dat die persone op hierdie vlak reeds die nodige basiese kwalifikasies en vaardighede het en dat daar meer op die aanleer van bestuurs- en kommunikasievaardighede gekonsentreer moet word. Daar word meestal gebruik gemaak van beskikbare eksterne fasiliteite. Finansiële voorsiening deur die bedryf vir die opleiding van hulle topbestuurslede is in die algemeen redelik goed en opleiding geskied ook in maatskappytyd. Slegs 34 % van die organisasies het aangedui dat die maatskappy alle finansiële koste dra vir die opleiding van topbestuur en ten volle voorsiening maak vir opleiding van topbestuur in maatskappytyd (kyk tabel 1, bylae B). Vir kleiner organisasies wat uit 'n bestuurder en 'n paar werknemers bestaan, is dit egter problematies dat die bestuurder in maatskappytyd opleiding kan ontvang en in baie gevalle kan hulle dit ook nie bekostig om tyd en fondse af te staan vir opleiding nie. Dit is veral by die opleiding van topbestuur in dink- en kommunikasievaardighede waar leemtes is. Op topbestuursvlak word min aandag gegee aan opvolging en evaluering van opleiding.

4.1.2 Middelbestuur:

In die algemeen verskil die posisie van die middelbestuursvlak nie veel van dié van die topbestuur nie (kyk figuur 1 (b)). Middelbestuurders met mensvaardighede is die moeilikste bekombaar en gekwalifiseerde opleiers met dink- en bestuursvaardighede is skaars.

Opleiding in bestuursvaardighede word in 'n redelike mate volgens 'n gestruktureerde program gegee maar die aanleer van dinkvaardighede is relatief ongestruktureerd. 'n Voorbeeld van 'n opleidingskursus met bepaalde doelwitte wat volgens 'n plan vir middelbestuurders aangebied word, word in bylae E getoon. Interne fasiliteite is geredelik beskikbaar en daarom word minder van eksterne fasiliteite gebruik gemaak. Volgens die gegewens blyk dit dat die dinkvaardighede van middelbestuurslede in die meeste bedrywe afgeskeep word.

4.1.3 Eerstevlakbestuur:

Figuur 1 (c) dui aan dat eerstevlakbestuurders met hanterings- en tegniese vaardighede geredelik beskikbaar is. Dit is waarskynlik so omdat hulle meestal uit die geledere van die organisasie kom. Wat die ander vaardighede betref, is die beskikbaarheid van menslike hulpbronne ongeveer gemiddeld en is aandag op dié bestuursvlak beslis nodig. Gekwalifiseerde opleiers ten opsigte van hanteringsvaardighede is geredelik beskikbaar maar in ander vaardighede is daar leemtes. Op hierdie vlak is meer aandag nodig ten opsigte van opleiding van opleiers en veral in dinkvaardighede. Programstrukture en interne fasiliteite vir opleiding is redelik maar hier is ook ruimte vir verbetering. Daar word in 'n mate van eksterne fasiliteite gebruik gemaak vir opleiding en ongeveer 'n derde van die maatskappye voorsien ten volle fondse en tyd vir die opleiding van hulle eerstevlakbestuurders (kyk tabel 1, bylae B). Opvolging en evaluering word gedoen maar is nie na wense nie.

4.1.4 Toesighoudende bestuur:

In die meeste organisasies word min onderskeid getref tussen eerstevlakbestuurders en toesighouers. Toesighouers word in sommige groter organisasies beskou as die hoeksteen waarop gebou moet word. Die toesighouer is die sleutelfiguur tussen bestuur en die werkers en behoort dus in die opleidingsprogram besondere aandag te geniet. Hoewel eerstevlak-en toesighoudende bestuursvlakke verskillende range behels, is die beskikbaarheid van mannekrag op hierdie twee vlakke min of meer dieselfde (figuur 1 (c) en (d)). Op toesighouervlak is mense met bestuursvaardighede egter nie so geredelik beskikbaar nie. Dit is meestal tegniese personeel wat tot op hierdie vlak vorder en is moontlik nie soveel ingestel op leierskap en menseverhoudings nie. In 'n verslag wat in Oktober 1987 deur 'n streeksopleidingsbeampte voorgelê is oor opleidingsbehoefte in die betrokke nywerheid, word pertinent melding gemaak van die behoefte aan ontwikkeling van mens- en interpersoonlike vaardighede by toesighouers (Dobson :1987). Daar word wel aandag gegee om toesighouers volgens 'n gestruktureerde program op te lei in bestuursvaardighede en interne fasiliteite hiervoor is redelik goed. Wat die ander aspekte van nie-formele vaardighedsopleiding betref, is die posisie van toesighoudende bestuur min of meer dieselfde as dié van eerstevlakbestuur. Die rede waarom gegewens van heelwat minder organisasies vir eerstevlak- en toesighoudende bestuur beskikbaar is, moet gesoek word in die omstandigheid dat in kleiner organisasies minder onderskeibare bestuursvlakke is en daarom is gegewens vir slegs die een of die ander verstrek (kyk tabel 1, bylae B).

4.1.5 Ondersteuningspersoneel:

In 'n paar organisasies is onderskeid getref tussen tegniese en administratiewe ondersteuningspersoneel. Die enigste wesenlike verskil tussen hierdie twee groepe was egter met betrekking tot die

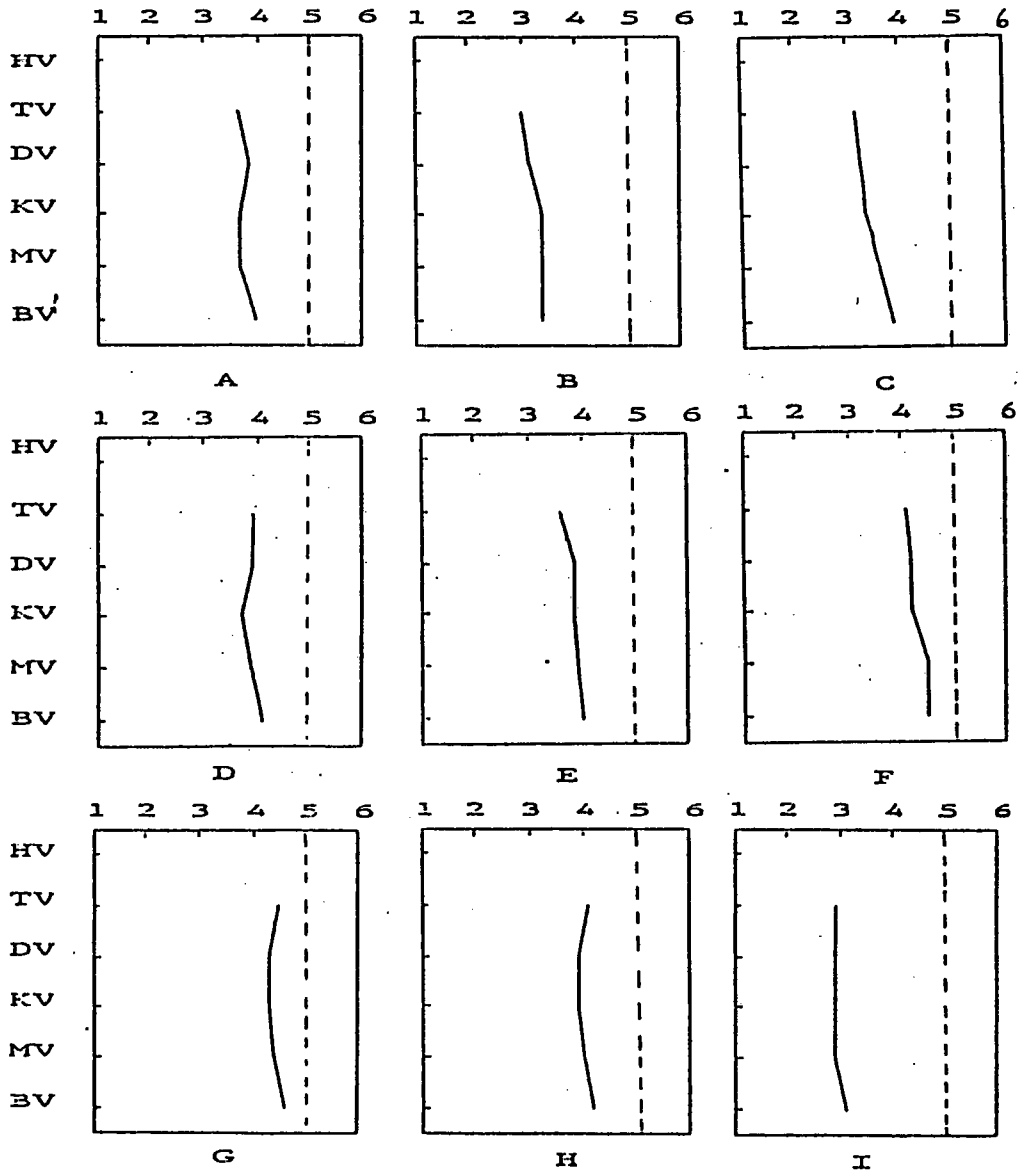
besikbaarheid van menslike hulpbronne. Daar is naamlik 'n groter tekort aan tegniese ondersteunende personeel as aan administratief ondersteunende personeel. Volgens figuur 1 (e) voldoen gekwalifiseerde opleiers om hierdie kategorieë personeel in geestesvaardighede soos dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede op te lei nie aan die behoeftes nie. Daar word wel voorsiening gemaak vir die opleiding van opleiers in hanterings- en tegniese vaardighede en opleiers in hierdie vaardighede is dus meer geredelik beskikbaar. Behalwe vir opleiding in bestuursvaardighede is die program vir opleiding van ondersteuningspersoneel redelik gestruktureerd. Baie van die maatskappye en organisasies het egter te kenne gegee dat hulle nie voorsiening maak vir indiensopleiding van administratiewe ondersteuningspersoneel nie omdat hulle slegs gekwalifiseerde mense aanstel en indiensopleiding vir hierdie mense nie as noodsaaklik beskou nie. Daar word wel voorsiening gemaak vir opleiding in nuwe tegnologie, byvoorbeeld rekenaaropleiding, wanneer die behoefte ontstaan. Interne fasiliteite vir opleiding is wel beskikbaar vir dié wat binne die maatskappy opgelei word en daar word betreklik min van eksterne fasiliteite gebruik gemaak (gewoonlik net in gevalle waar ondersteunende personeel, veral tegnisi, opleiding in die onderhoud van nuwe toerusting, byvoorbeeld by die verskaffers kry). Hoewel maatskappye in 'n groot mate fondse en tyd voorsien vir opleiding in hanteringsvaardighede van ondersteuningspersoneel, word min voorsiening gemaak vir die opleiding van hierdie kategorie personeel in bestuursvaardighede en baie min evaluering word op hierdie vlak ten opsigte van bestuurspotensiaal en bestuursopleiding gedoen. Die gegewens dui egter daarop dat opvolging en evaluering meer formeel is hoe laer die rang van die personeel.

4.1.6 Bedryfspersoneel:

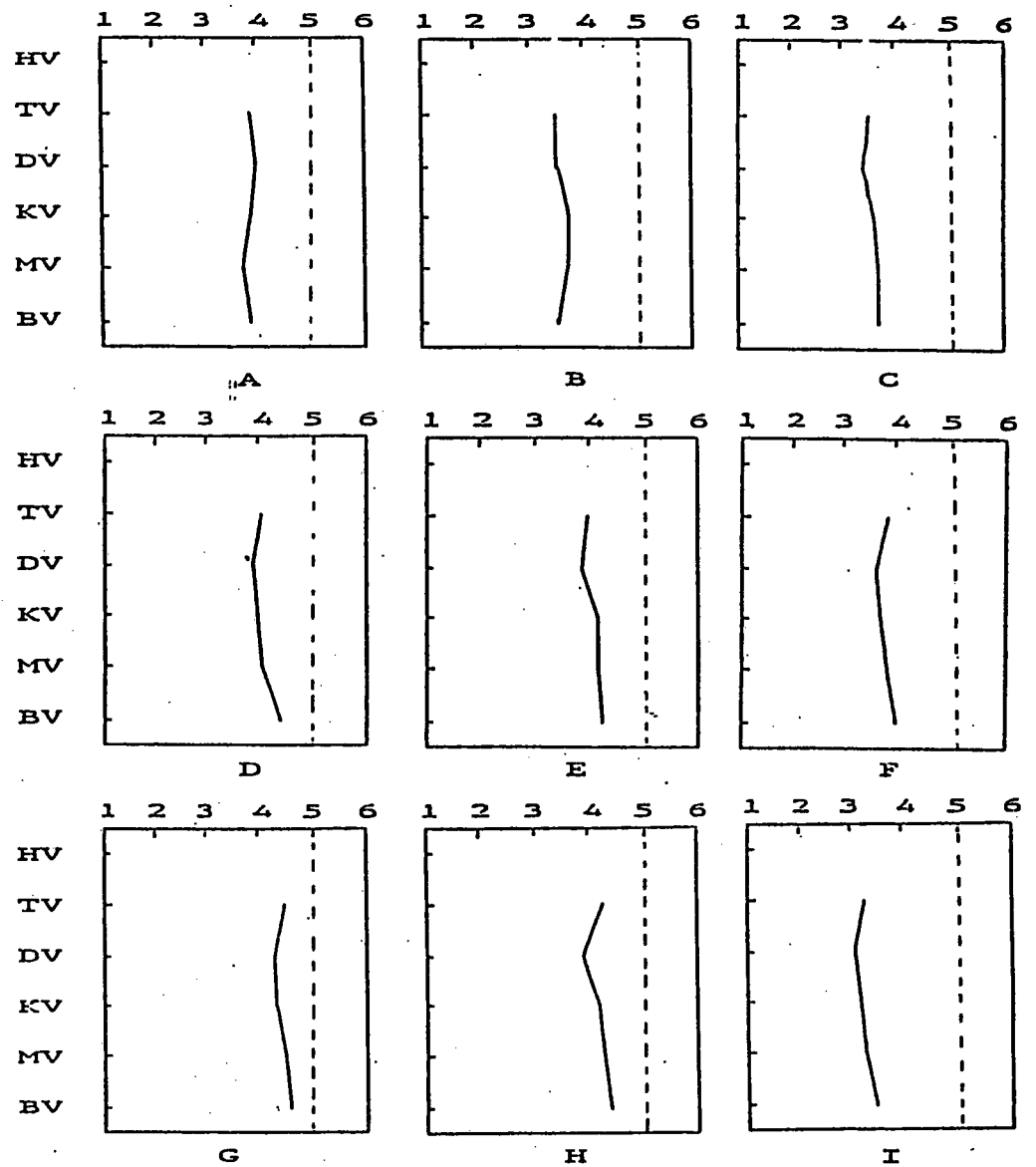
Bedryfspersoneel met hanterings- en tegniese vaardighede of die potensiaal om in hierdie vaardighede opgelei te word, is in 'n redelike mate beskikbaar (kyk figuur 1 (f)). Daar is egter 'n tekort aan bedryfspersoneel en gekwalifiseerde opleiers wat aan die vereistes van maatskappye ten opsigte van mens-gerigte vaardighede voldoen. Ongeveer 25 % van die maatskappye maak voldoende voorsiening vir die opleiding van opleiers in hanterings- en bestuursvaardighede (kyk tabel 1, bylae B). Daar word min voorsiening gemaak vir opleiding van opleiers vir bedryfspersoneel in ander vaardighede. Programstrukture is in die algemeen nie na wense nie en minder as 'n derde (30 % volgens tabel 1, bylae B) van die maatskappye wat in die ondersoek ingesluit is, het aangedui dat hulle opleidingsprogramme vir bedryfspersoneel volkome gestruktureerd is. 'n Voorbeeld van 'n gestruktureerde program vir die opleiding van operateurs in die bosboubedryf word in bylae F aangetoon vir 'n opleidingskursus in die versorging en onderhoud van trekkers. In die algemeen is interne fasiliteite beskikbaar vir opleiding en daar word min van eksterne fasiliteite gebruik gemaak. Minder as 'n derde van die maatskappye het aangedui dat hulle voldoende fondse en maatskappytyd voorsien vir nie-formele vaardigheidsopleiding van bedryfspersoneel (kyk tabel 1 bylae B). Sommige maatskappye stel dit as hulle beleid dat opleiding gedurende werktyd gegee word maar vind dat dit nie altyd in die praktyk uitwerk nie. Opvolging en evaluering laat veel te wense oor veral ten opsigte van dink-, kommunikasie- en bestuursvaardighede.

FIGUUR 1 Personeelkategorieë

(a) TOPBESTUUR



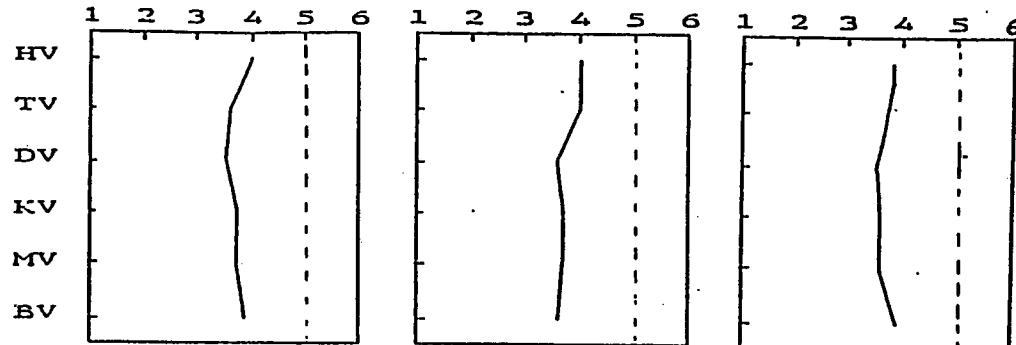
(b) MIDDELBESTUUR



A=Menslike hulpbronne
 B=Gekwalifiseerde opleiers
 C=Opleiding van opleiers
 D=Struktuur van opleiding
 E=Interne fasiliteite

F=Eksterne fasiliteite
 G=Finansiële voorsiening
 H=Maatskappytyd
 I=Evaluering

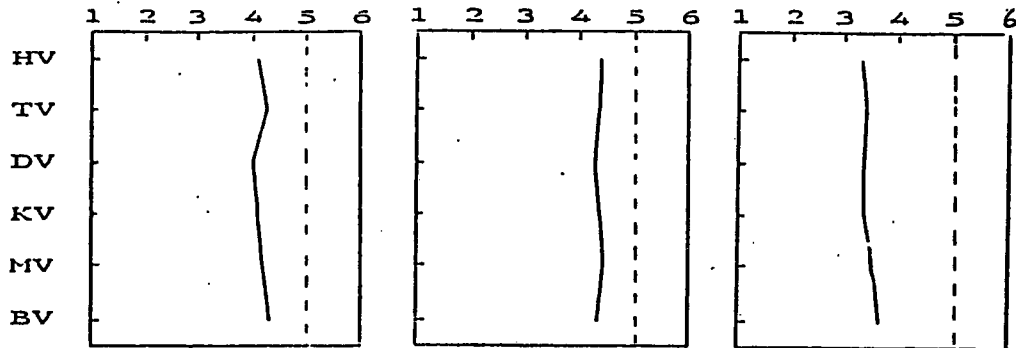
(c) EERSTEVLAKBESTUUR



A

B

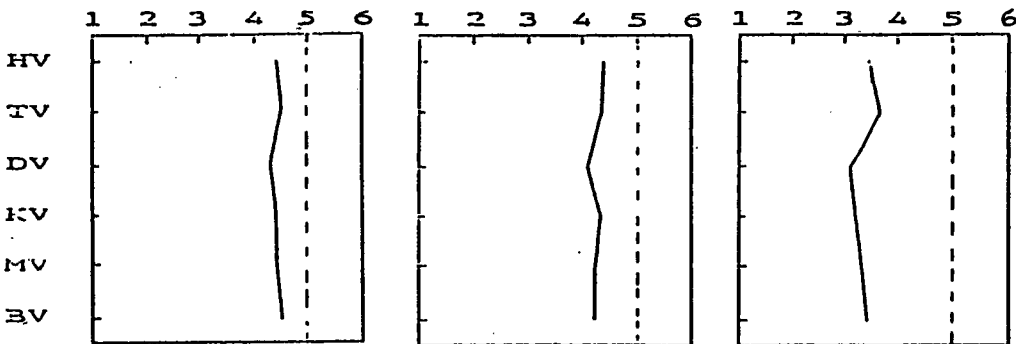
C



D

E

F

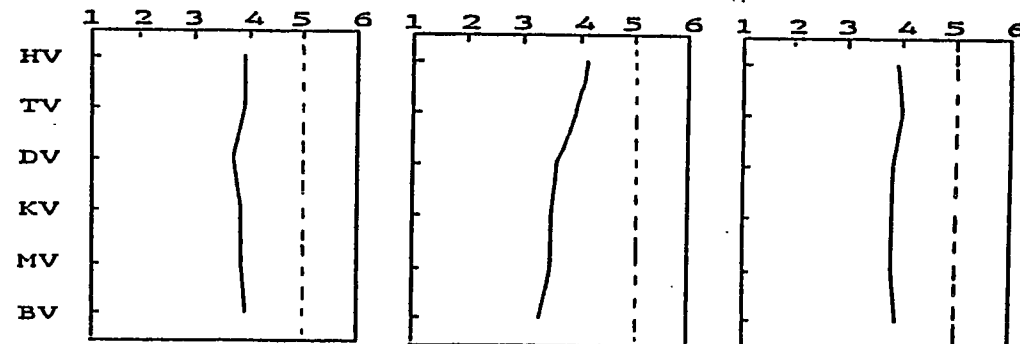


G

H

I

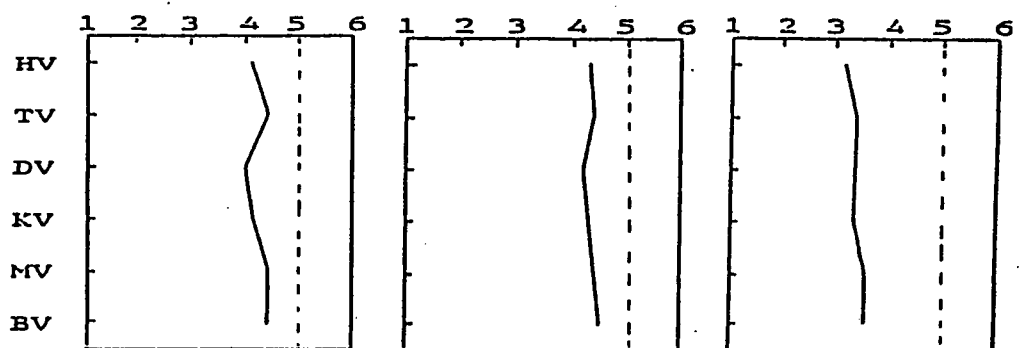
(d) TOESIGHOERS



A

B

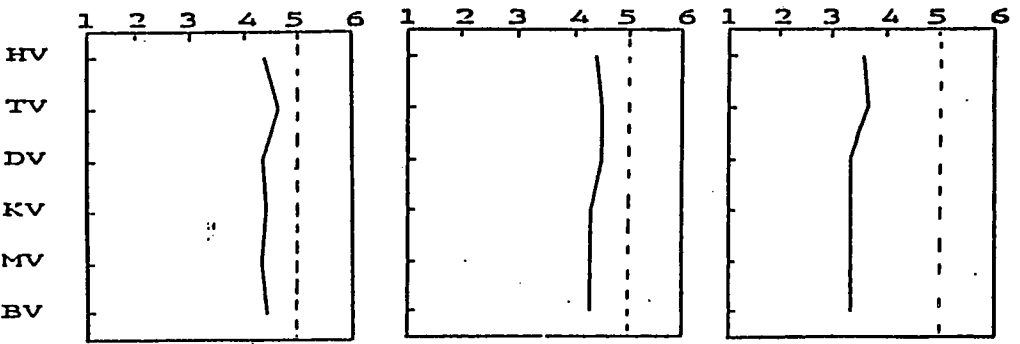
C



D

E

F



G

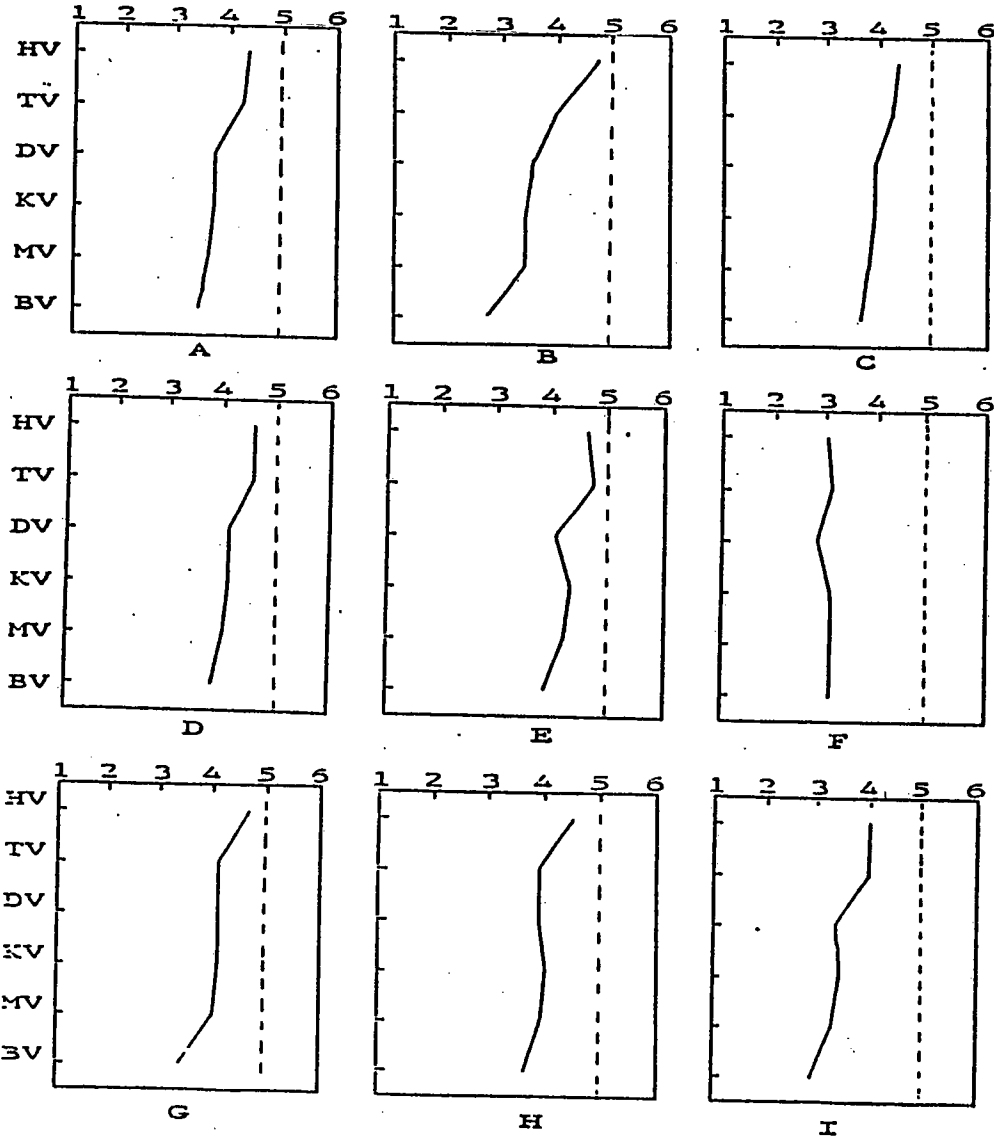
H

I

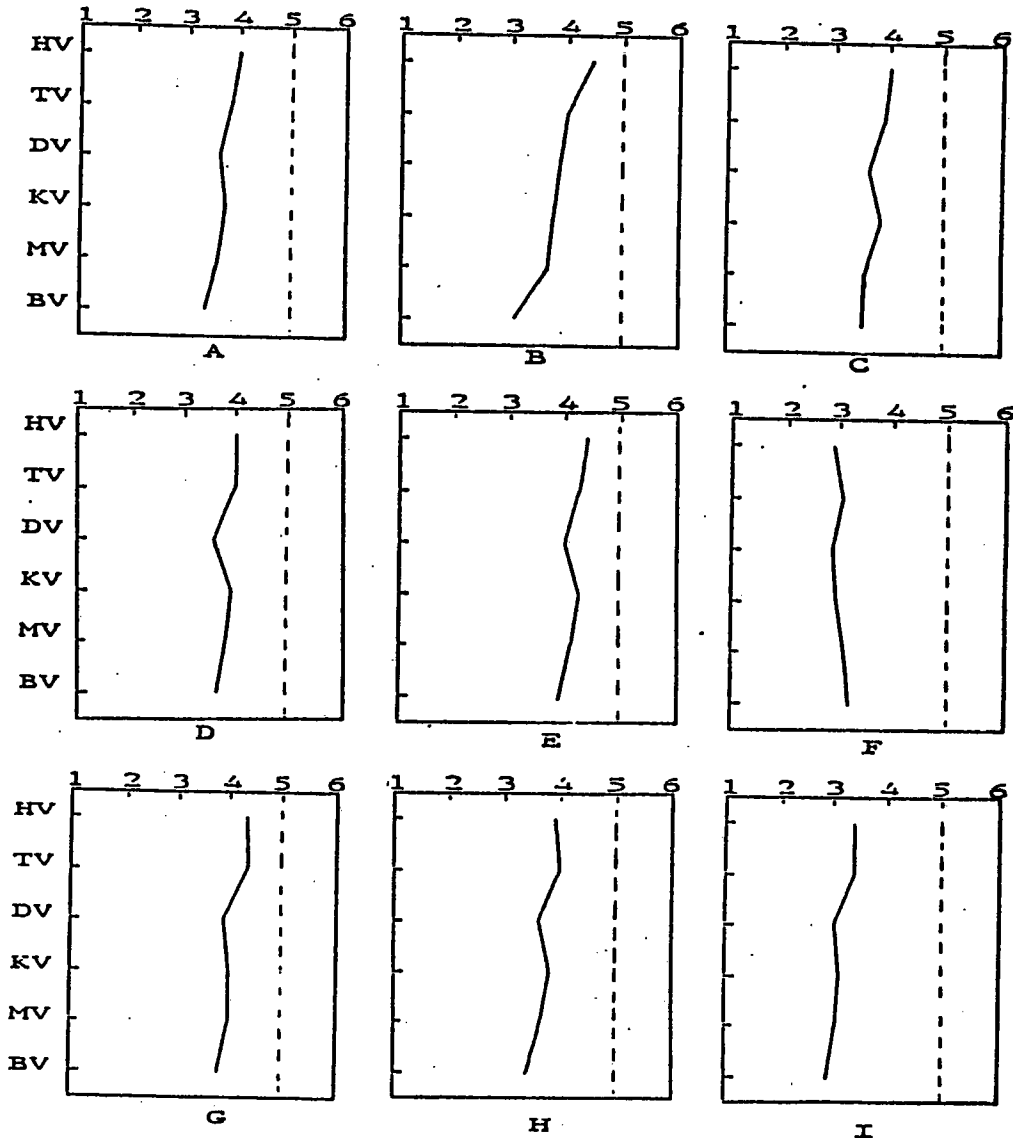
A=Menslike hulpbronne
 B=Gekwalifiseerde opleiers
 C=Opleiding van opleiers
 D=Struktuur van opleiding
 E=Interne fasiliteite

F=Eksterne fasi-
 liteite
 G=Finansiële
 voorsiening
 H=Maatskappytyd
 I=Evaluering

(e) ONDERSTEUNENDE PERSONEEL



(f) BEDRYFSPERSONEEL



A=Menslike hulpbronne
 B=Gekwalifiseerde opleiers
 C=Opleiding van opleiers
 D=Struktuur van opleiding
 E=Interne fasiliteite

F=Eksterne fasiliteite
 G=Finansiële voorsiening
 H=Maatskappytyd
 I=Evaluering

4.2 VAARDIGHEDE (figuur 2 (a) tot (f))

In figuur 2 word personeelvlakke vergelyk ten opsigte van vaardighede vir elke opleidingsfaset.

4.2.1 Hanteringsvaardighede:

Volgens figuur 2 (a) is eerstevlak- en toesighoudende bestuurders met hanteringsvaardighede minder beskikbaar as ondersteunings- en bedryfspersoneel. Gekwalifiseerde opleiers vir ondersteuningspersoneel is relatief meer beskikbaar as vir die ander kategorieë. Daar word ook relatief meer voorsiening gemaak vir die opleiding van opleiers vir ondersteuningspersoneel. Die programstruktuur en interne fasiliteite vir die opleiding van ondersteuningspersoneel in hanteringsvaardighede word hoër aangeslaan as dié vir die ander laer kategorieë personeel. In vergelyking met ander personeel word eksterne fasiliteite minder gebruik vir die opleiding van bedryfs- en ondersteuningspersoneel. Ten opsigte van finansiële voorsiening en afstaan van maatskappytyd vir nie-formele opleiding is bedryfspersoneel die swakste daaraan toe. Hoewel opleiding van ondersteunende personeel in 'n redelike mate geëvalueer en opgevolg word, is die opvolging en evaluering van hanteringsvaardighede van die ander kategorieë in die algemeen nie na wens nie.

4.2.2 Tegniese vaardighede:

Dat topbestuurslede en gekwalifiseerde opleiers vir topbestuur wat tegniese vaardighede het minder beskikbaar is, moet waarskynlik daaraan toegeskryf word dat tegniese vaardighede in die algemeen nie 'n vereiste is vir topbestuur nie, veral nie in groot maatskappye nie. In sommige van die nywerhede wat baie gespesialiseerd is, soos byvoorbeeld die chemiese nywerheid, is daar geen topbestuurslede met tegniese vaardighede beskikbaar nie. Volgens die gegewens in figuur 2 (b) is daar nie 'n groot skaarsste aan bedryfspersoneel en ondersteuningspersoneel met tegniese en hanteringsvaardighede nie, maar van die organisasies het aangedui dat die kwaliteit van die vaardighede nie altyd aan die vereistes voldoen nie. Die voorsiening vir opleiding van opleiers en die beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers is vergelykenderwys beter vir toesighouers en laer vlakke. Eksterne fasiliteite word die minste benut vir ondersteunings- en bedryfspersoneel. Bestuurslede word die minste onderwerp aan evaluering en min formele opvolging van opleiding word vir topbestuur gedoen.

4.2.3 Dinkvaardighede:

Ondersteuningspersoneel wat beskik oor dinkvaardighede is die minste beskikbaar, terwyl opleiers in dinkvaardighede vir topbestuur die skaarsste is. Aandag is nodig ten opsigte van verskillende aspekte van opleiding van ondersteunings- en bedryfspersoneel in dinkvaardighede.

4.2.4 Kommunikasievaardighede:

Die gegewens dui op redelik ernstige leemtes in die vaardighedsopleiding van topbestuur ten spyte daarvan dat kommunikasievaardighede baie belangrik is vir hierdie personeelkader. Interne fasiliteite is redelik goed voorsien vir opleiding in kommunikasievaardighede maar weer eens word min gebruik gemaak van eksterne fasiliteite wanneer ondersteunings- en bedryfspersoneel opgelei moet word. Dit is moontlik dat organisasies dit nie as belangrik beskou dat

bedryfspersoneel in kommunikasievaardighede opgelei moet word nie, want 25 % van die organisasies het aangedui dat geen of min aandag hieraan gegee word (kyk tabel 1, bylae B). In die RSA met sy groot verskeidenheid van moedertale en gekompliseerde arbeidsverhoudinge, kan meer aandag aan kommunikasievaardighede op alle vlakke moontlik baie probleme ondervang. Dit moet ook in gedagte gehou word dat ondersteunings- en bedryfspersoneel dikwels in spanwerk betrokke is. Hulle is ook potensiele toesighouers en bestuurders. Dit is daarom belangrik dat hulle nie oor die hoof gesien word wanneer opleiding in kommunikasievaardighede gegee word nie.

4.2.5 Mensvaardighede:

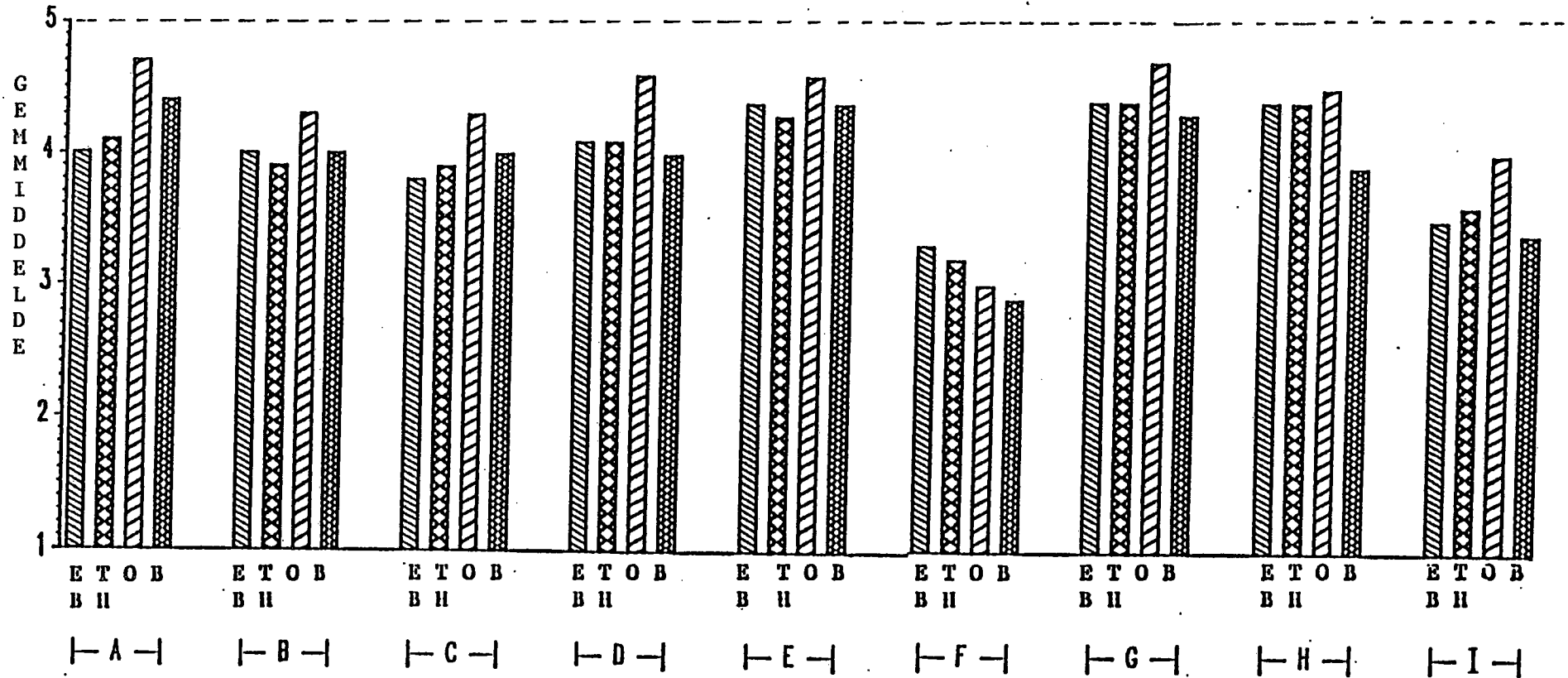
Ondersteuningspersoneel wat bedrewe is in mensvaardighede lê hier aan die onderpunt van die leer wat beskikbaarheid betref. Gekwalifiseerde opleiers in mensvaardighede is vir al die personeelkategorieë betreklik skaars en daar word in die algemeen min voorsiening gemaak vir opleiding van opleiers. Behalwe vir topbestuur en bedryfspersoneel is opleiding redelik gestruktureerd. Interne fasiliteite is geredelik beskikbaar, maar die minste vir topbestuur. Gevolglik word daar nie baie van eksterne fasiliteite gebruik gemaak om hierdie vaardighede aan te leer nie.

4.2.6 Bestuursvaardighede:

Ten spyte daarvan dat die gemiddelde telling van 4,0 aandui dat topbestuur met bestuursvaardighede redelik beskikbaar is, het slegs 16 % van die organisasies aangedui dat hulle geen probleme hiermee het nie (kyk tabel 1, bylae B). Een uit elke vier het aangedui dat topbestuur met bestuursvaardighede wel beskikbaar is, maar dat óf die regte mense nie beskikbaar is nie óf die wat wel beskikbaar is se bestuursvaardighede beantwoord nie aan die vereistes nie. Dit is dus hier nie soseer 'n probleem van kwantiteit as van kwaliteit nie.

Opleiding in bestuursvaardighede aan toesighouers en eerstevlakbestuurders asook opleiers geniet egter nie die nodige aandag nie. In 'n redelike groot nywerheid waar gedurende 1987 bestuursopleiding aan byna 700 middel- en topbestuurders gegee is, is slegs 200 toesighouers en ongeveer 75 opleiers of instruktors by sulke opleidingskole betrek (Jaarverslag : CITB, 1987).

FIGUUR 2
VAARDIGHEDE
(a) Hanteringsvaardighede



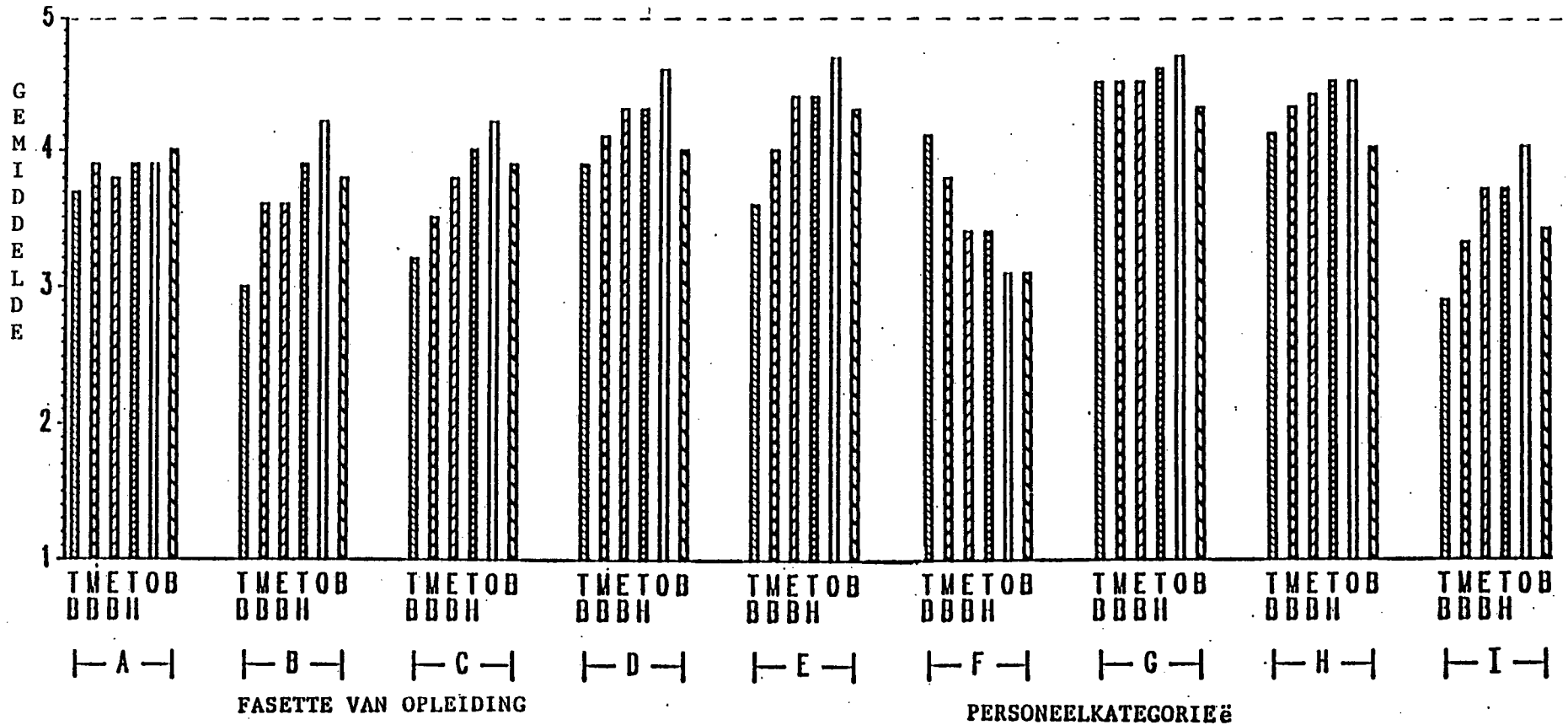
FASETTE VAN OPLEIDING

- A = Beschikbaarheid van menslike hulpbronne
- B = Beschikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
- C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
- D = Struktuur van program vir opleiding
- E = Interne fasiliteite vir opleiding
- F = Gebruik van eksterne fasiliteite
- G = Finansiële voorsiening
- H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
- I = Opvolg en evaluering

PERONEELKATEGORIEË

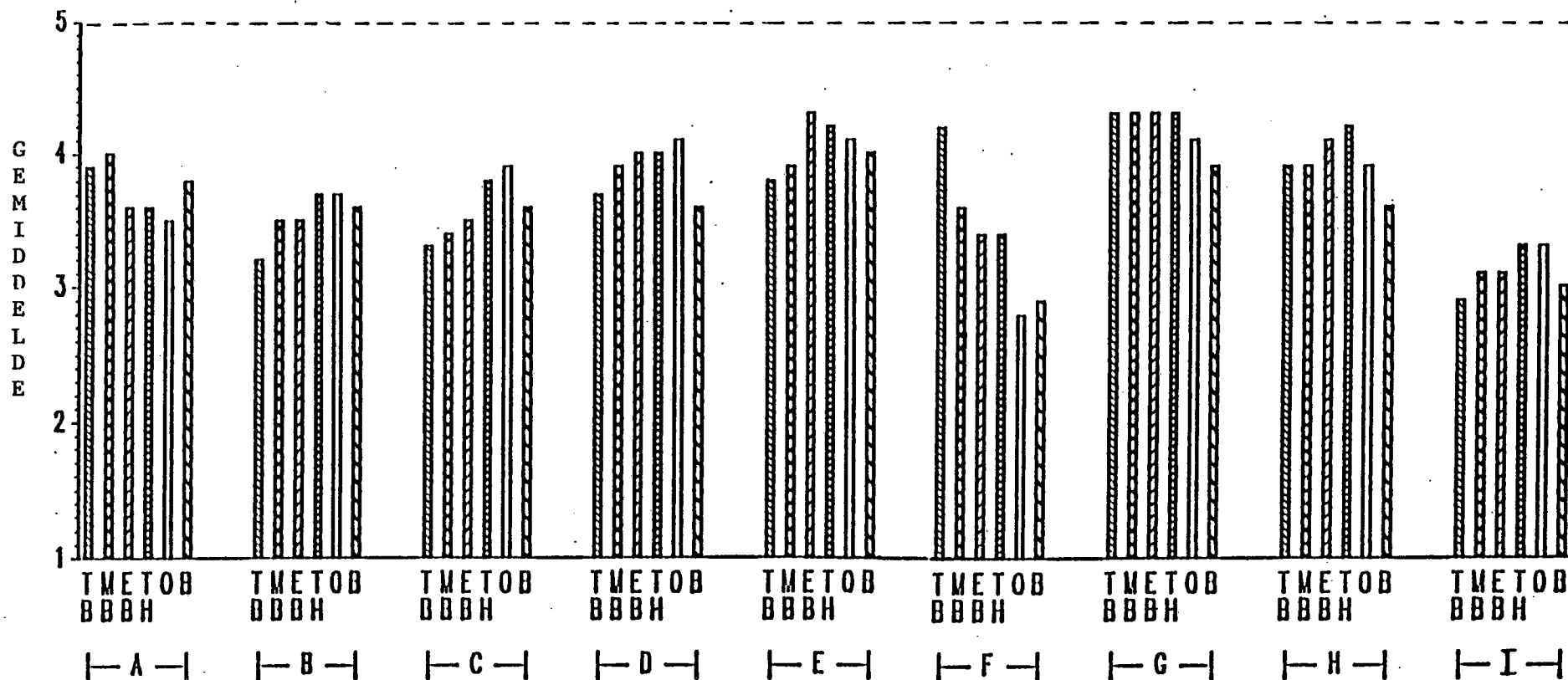
- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

(b) Tegniese vaardighede



- FASETTE VAN OPLEIDING
- A = Besikbaarheid van menslike hulpbronne
 - B = Besikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
 - C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
 - D = Struktuur van opleiding
 - E = Interne fasiliteite
 - F = Gebruik van eksterne fasiliteite
 - G = Finansiële voorsiening
 - H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
 - I = Opvolg en evaluering

- PERSENEELKATEGORIEË
- TB = Topbestuur
 - MB = Middelbestuur
 - EB = Eerstevlakbestuur
 - TH = Toesighouers
 - O = Ondersteunende personeel
 - B = Bedryfspersoneel



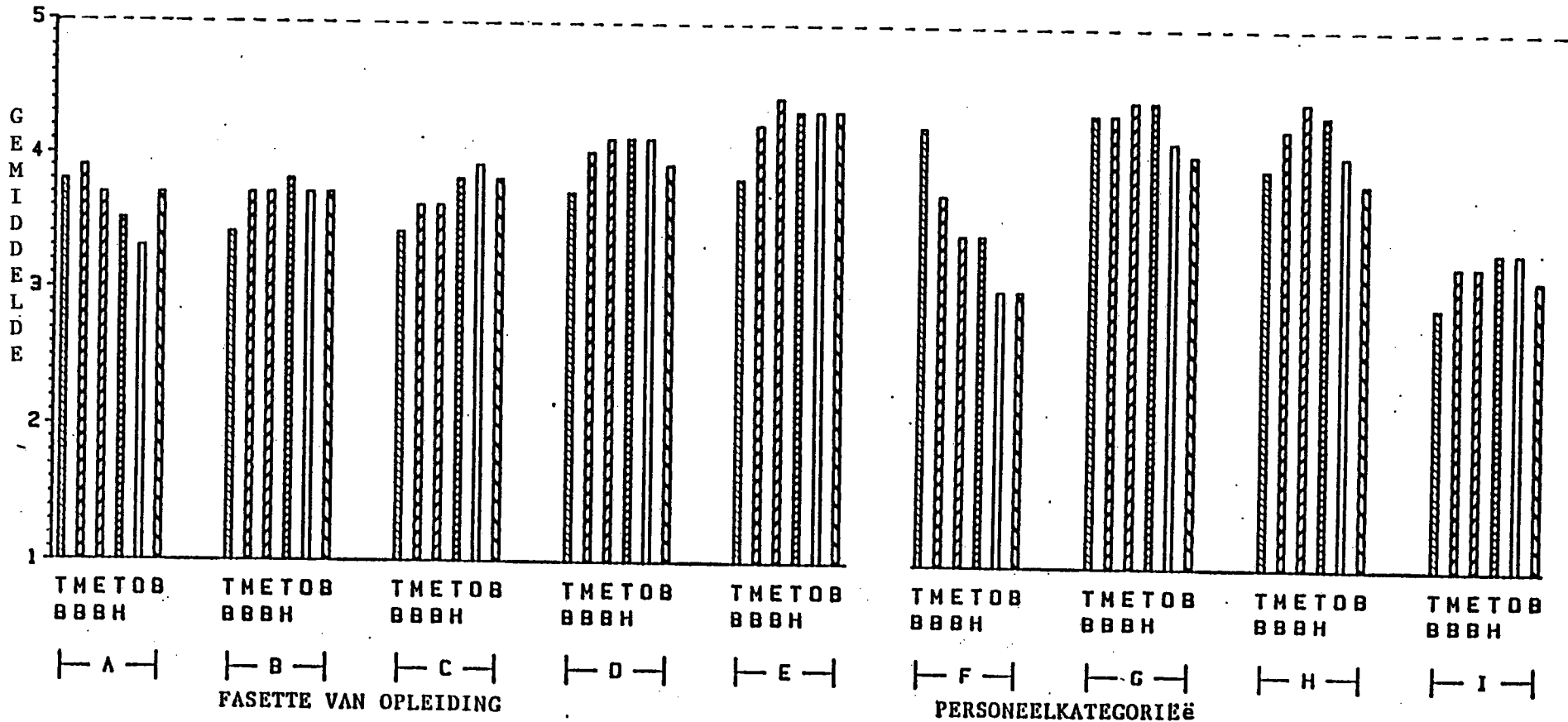
FASETTE VAN OPLEIDING

- A = Beschikbaarheid van menslike hulpbronne
 B = Beschikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
 C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
 D = Struktuur van opleiding
 E = Interne fasiliteite
 F = Gebruik van eksterne fasiliteite
 G = Finansiële voorsiening
 H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
 I = Opvolg en evaluering

PERSONEELKATEGORIEË

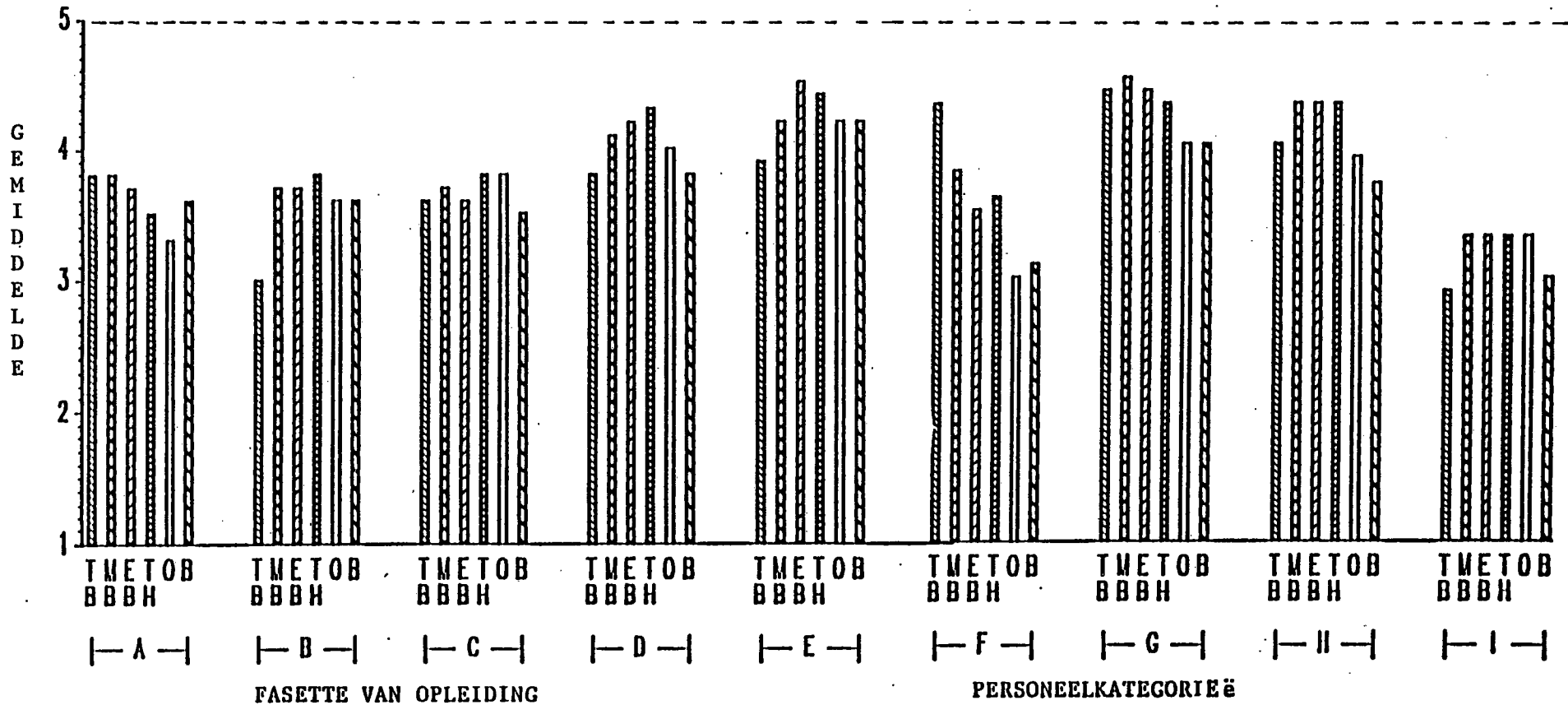
- TB = Topbestuur
 MB = Middelbestuur
 EB = Eerstevlakbestuur
 TH = Toesighouers
 O = Ondersteunende personeel
 B = Bedryfspersoneel

(d) Kommunikasievaardighede



- A = Besikbaarheid van menslike hulpbronne
- B = Besikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
- C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
- D = Struktuur van opleiding
- E = Interne fasiliteite
- F = Gebruik van eksterne fasiliteite
- G = Finansiële voorsiening
- H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
- I = Opvolg en evaluering

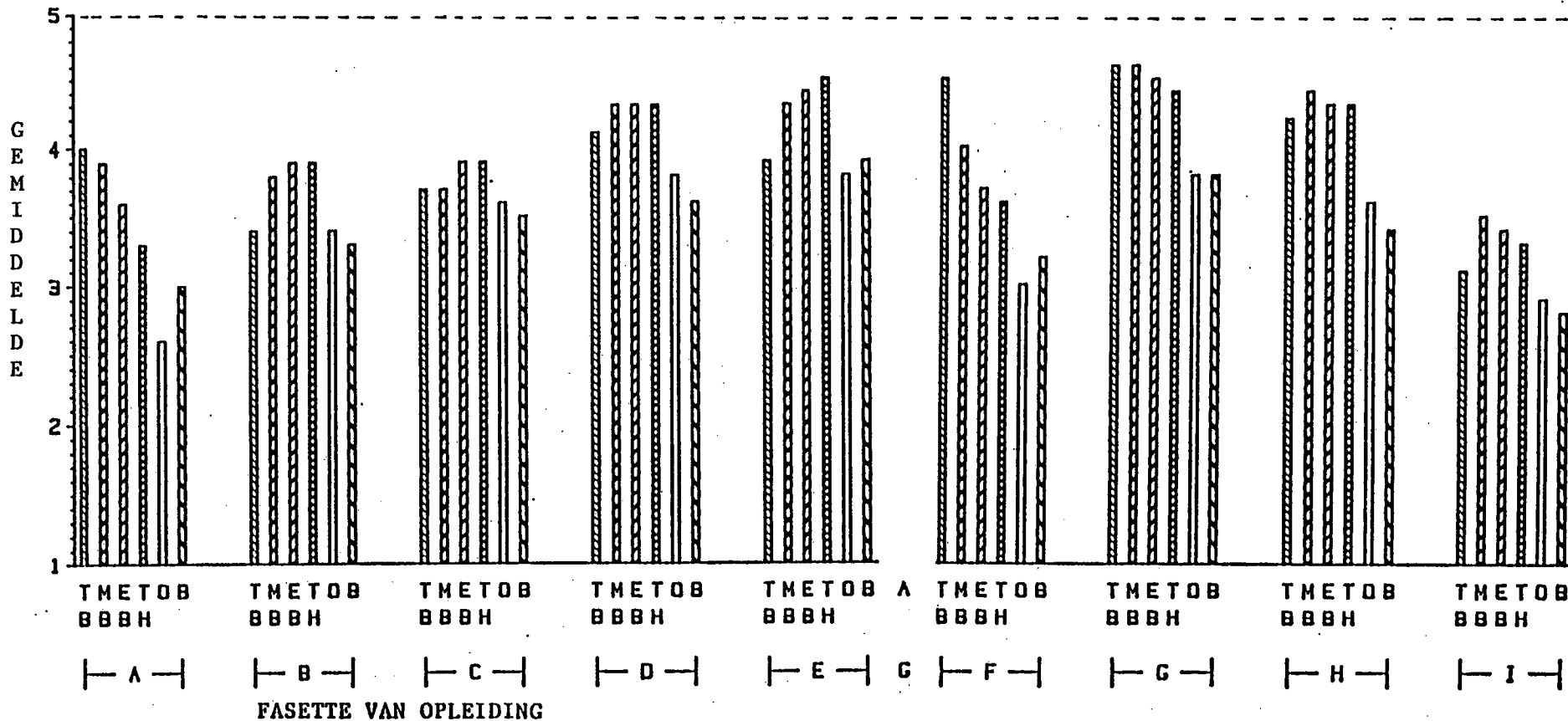
- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel



- FASETTE VAN OPLEIDING**
- A = Beschikbaarheid van menslike hulpbronne
 - B = Beschikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
 - C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
 - D = Struktuur van opleiding
 - E = Interne fasiliteite
 - F = Gebruik van eksterne fasiliteite
 - G = Finansiële voorsiening
 - H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
 - I = Opvolg en evaluering

- PERSONEELKATEGORIEË**
- TB = Topbestuur
 - MB = Middelbestuur
 - EB = Eerstevlakbestuur
 - TH = Toesighouers
 - O = Ondersteunende personeel
 - B = Bedryfspersoneel

(f) Bestuursvaardighede



- A = Besikbaarheid van menslike hulpbronne
- B = Besikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers
- C = Voorsiening van opleiding aan opleiers
- D = Struktuur van opleiding
- E = Interne fasiliteite
- F = Gebruik van eksterne fasiliteite
- G = Finansiële voorsiening
- H = Maatskappytyd afgestaan aan opleiding
- I = Opvolg en evaluering

PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- NB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

4.3 FASETTE VAN OPLEIDING (figuur 3 (a) tot (i))

4.3.1 Beskikbaarheid van menslike hulpbronne:

Leemtes word ervaar ten opsigte van die beskikbaarheid van topbestuur met tegniese vaardighede, terwyl mense met dinkvaardighede skaars is in die kategorieë van eerstevlakbestuur en laer. Wanneer die personeelkategorieë met mekaar vergelyk word ten opsigte van die beskikbaarheid van menslike hulpbronne, blyk dit dat ondersteuningspersoneel met kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede of -potensiaal die moeilikste bekombaar is. Die beskikbaarheid van toesighouers met hierdie vaardighede is ook laag, alhoewel dié mensgerigte vaardighede baie belangrik is vir 'n toesighouer wat 'n skakelpersoon is tussen werkers en bestuur. Die gebrek aan kwaliteit van bedryfspersoneel, soos baie van die organisasies aangedui het, kom duidelik in dié vergelykende gegewens na vore : hoewel bedryfspersoneel met handvaardighede naas ondersteuningspersoneel die meeste beskikbaar is, is mensgerigte vaardighede by hierdie kategorie personeel betreklik skaars.

4.3.2 Beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers:

In vergelyking met die ander personeelkategorieë is gekwalifiseerde opleiers met hanteringsvaardighede op toesighouervlak die minste beskikbaar. Deurgaans (vir al die verskillende vaardighede) is die beskikbaarheid van opleiers vir topbestuur redelik laag. Daar is meer opleiers met bestuursvaardighede op eerstevlakbestuur en op toesighouervlak beskikbaar as vir enige ander personeelkategorie.

4.3.3 Voorsiening van opleiding aan opleiers:

Die gegewens dui daarop dat daar in 'n redelike mate voorsiening gemaak word vir die opleiding van opleiers in hanterings- en tegniese vaardighede vir toesighouers, ondersteunende en bedryfspersoneel. Vir bestuursvaardighede word opleiers meer vir die topbestuurs-, eerstevlakbestuurs- en toesighouervlak opgelei. Ten opsigte van kommunikasie-, dink- en mensvaardighede is toesighouers en ondersteunend personeel die beste daaraan toe wat opleiding van opleiers betref.

4.3.4 Struktuur van program vir opleiding:

Daar word ten opsigte van hanterings- en tegniese vaardighede die meeste aandag aan opleiding vir ondersteuningspersoneel gegee. Opleiding in bestuursvaardighede word in die grootste mate volgens 'n gestruktureerde program vir die middelbestuursvlakke gegee. Die feit dat die beste beplan word vir die opleiding van toesighouers in mensvaardighede, toon dat organisasies die belangrike rol van die toesighouer ter harte neem met betrekking tot dié vaardighede wat nodig is om as skakel tussen bestuur en die werknemers op te tree. Die feit dat arbeidsverhoudinge vir baie organisasies van lewensbelang is, dwing die bedryf om meer aandag aan mensvaardighede op hierdie vlak te gee. Dit is egter ook vir topbestuur sowel as vir die ondersteunings- en bedryfspersoneel van belang en dit is juis hier waar die beskikbaarheid van opleidingsprogramme te kort skiet.

4.3.5 Interne fasiliteite vir opleiding:

Interne fasiliteite vir die opleiding in hanterings- en tegniese vaardighede is vir ondersteunings- en bedryfspersoneel die beste. Vir die ander vaardighede is eerstevlakbestuur en toesighouers die beste daaraan toe. Deurgaans is die minste interne fasiliteite beskikbaar vir die opleiding van top- en middelbestuur.

4.3.6 Eksterne fasiliteite:

Dit volg logies uit die vorige paragraaf dat daar in die grootste mate van eksterne fasiliteite gebruik gemaak sal word vir die opleiding van top- en middelbestuur as vir enige van die ander kategorieë omdat intern vir laasgenoemde meer voorsiening gemaak word.

4.3.7 Finansiële voorsiening:

Vir al die vaardighede is finansiële voorsiening vir opleiding van die bestuursvlakke redelik goed, maar wanneer dit by die geestesvaardighede kom, word minder voorsiening gemaak vir fondse om ondersteunings- en bedryfspersoneel op te lei.

4.3.8 Maatskappytyd afgestaan vir opleiding:

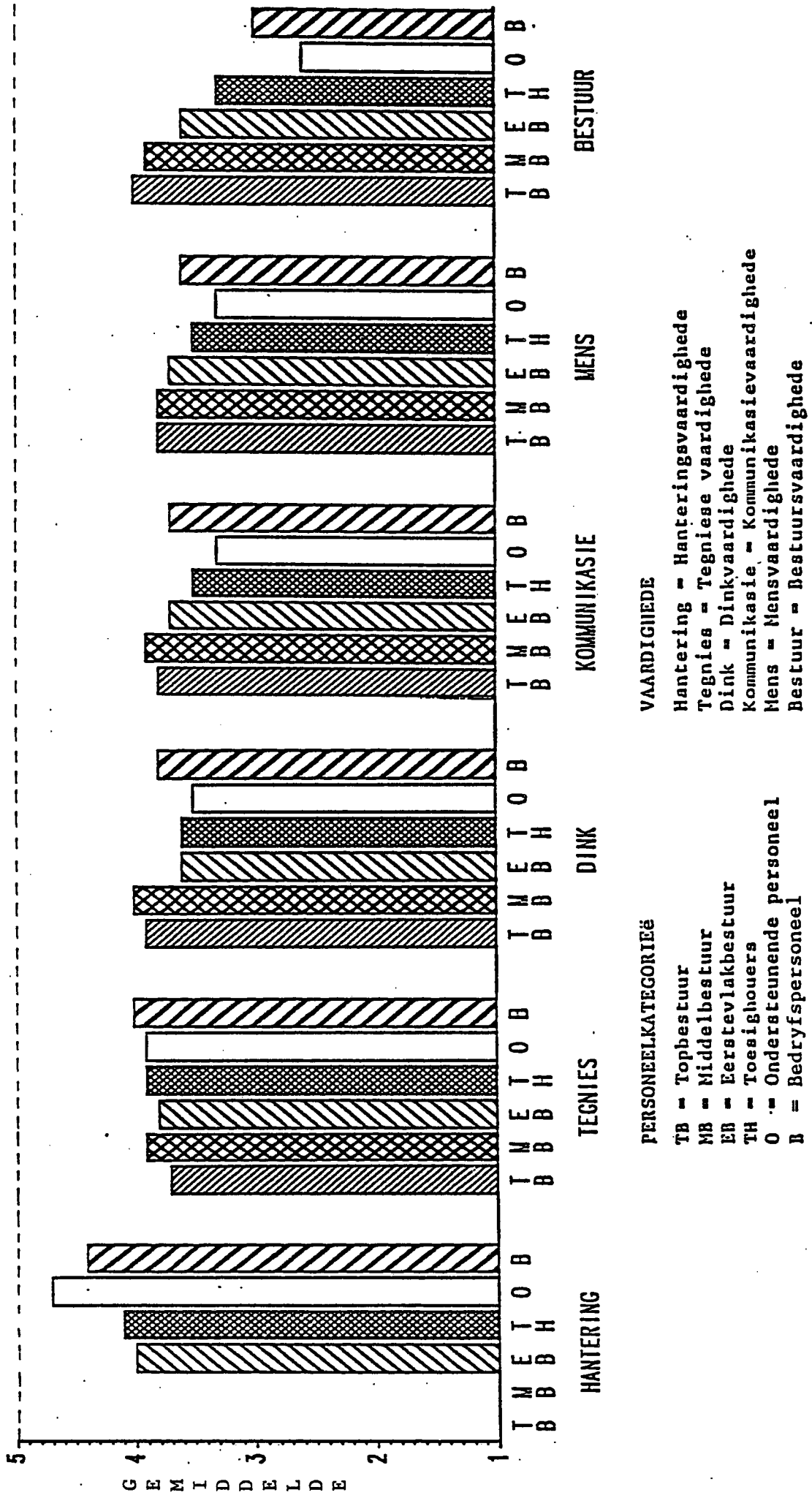
Uit figuur 3 (h) blyk dat die grootste probleem nie by die afstaan van maatskappytyd vir die opleiding van veral die middelbestuursvlakke lê nie, maar dat ondersteuningspersoneel beslis hier die kategorie is aan wie die minste maatskappytyd vir opleiding afgestaan word. Respondente het te kenne gegee dat die organisasies dit as minder noodsaaklik beskou dat ondersteunings- en bedryfspersoneel in geestesvaardighede opgelei moet word en daar word dus die minste produksietyd hiervoor afgestaan. Dit hang saam met die beperkte finansiële voorsiening en die voorsiening wat daar vir die opleiding van opleiers in hierdie kategorieë gemaak word.

4.3.9 Opvolg en evaluering:

Die opleiding in hanterings- en tegniese vaardighede word nog in 'n mate by ondersteunings- en bedryfspersoneel geëvalueer, maar laat vir al die kategorieë veel te wense oor. Hierdie aspek het beslis ernstige aandag nodig.

FIGUUR 3
FASETTE VAN OPLEIDING

(a) Beschikbaarheid van menslike hulpbronne



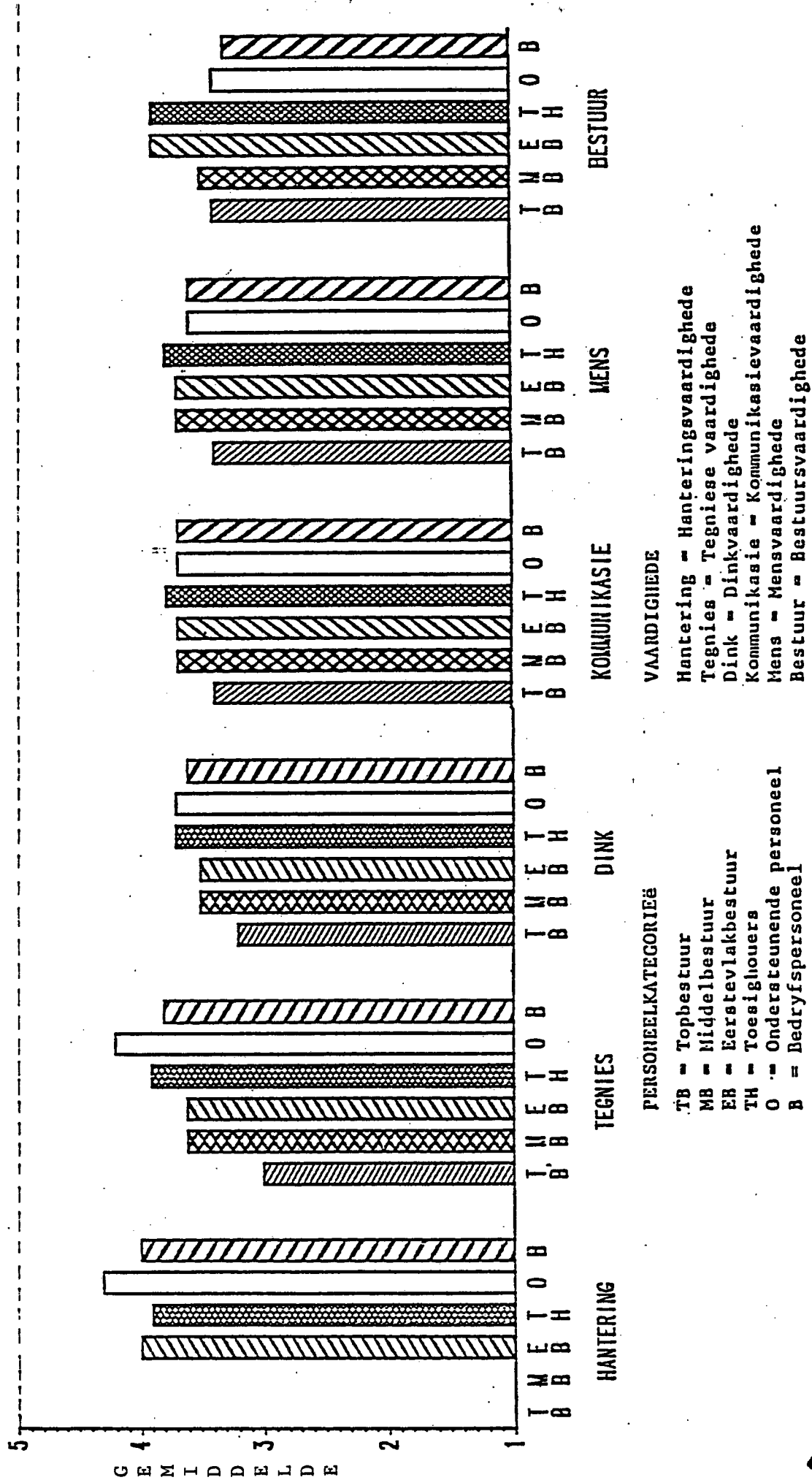
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

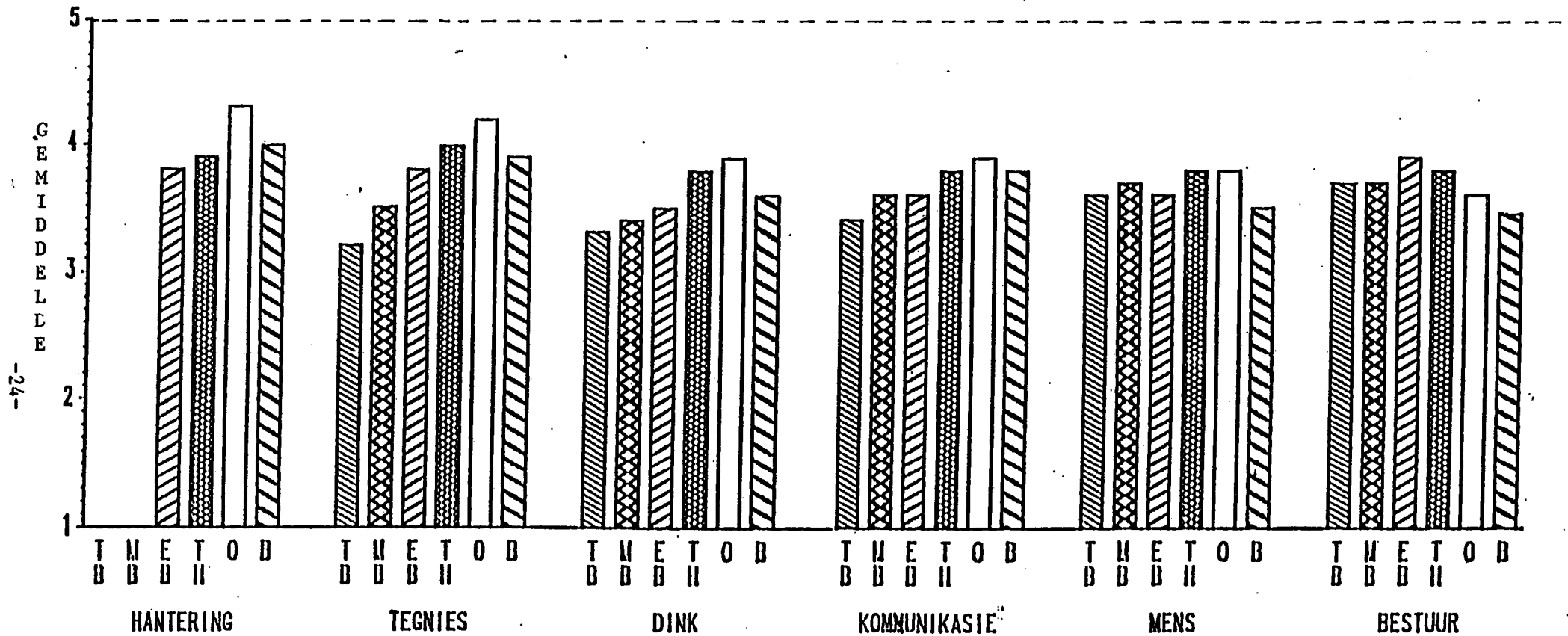
VAARDIGHEDE

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegnieese vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(b) Besikbaarheid van gekwalificeerde opleiers



(c) Voorsiening van opleiding aan opleiers



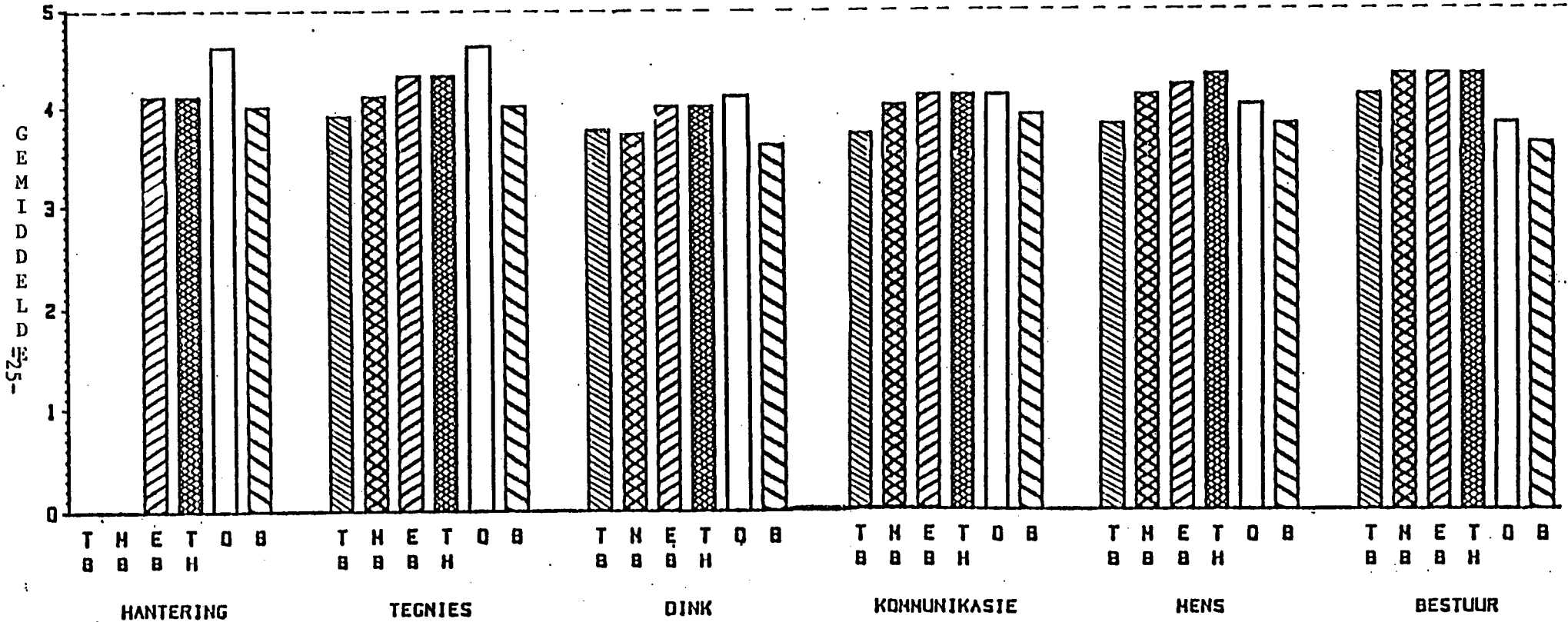
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHED

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegniese vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(d) Struktuur van program vir opleiding



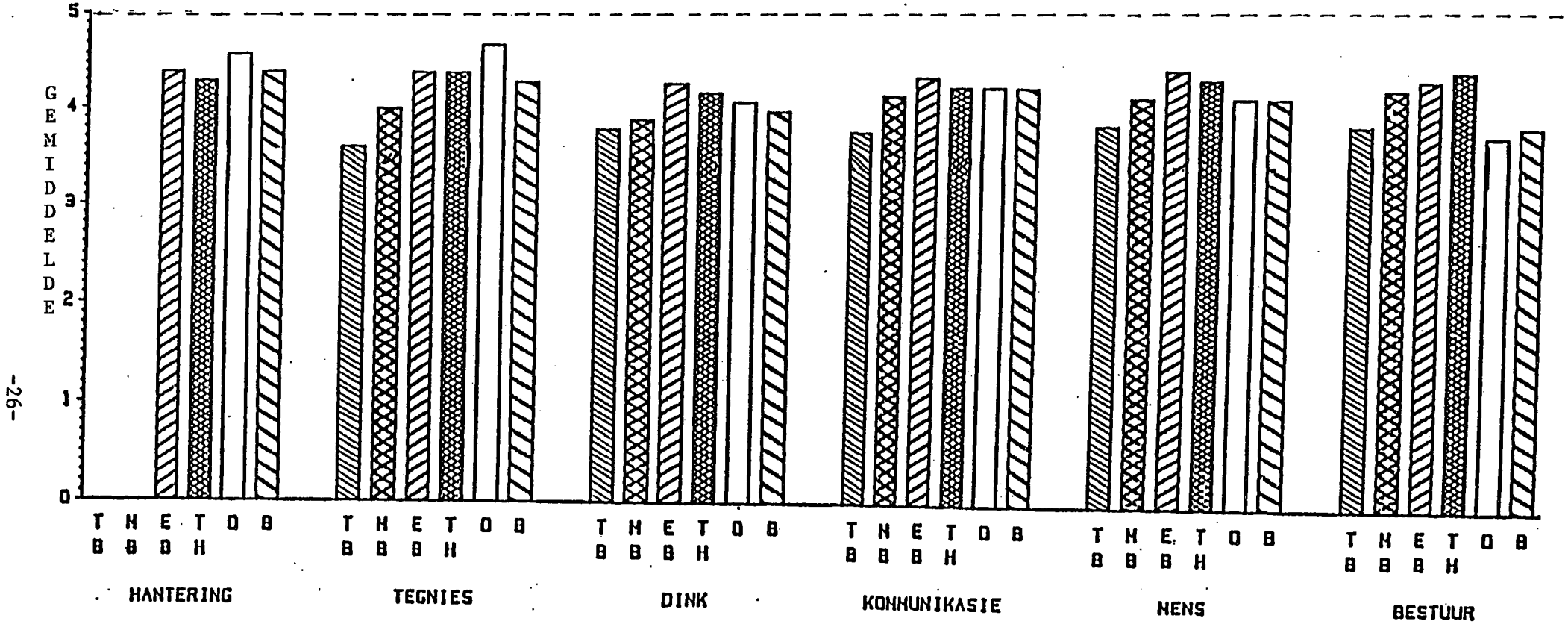
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHEDE

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegniese vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(e) Interne fasiliteite vir opleiding



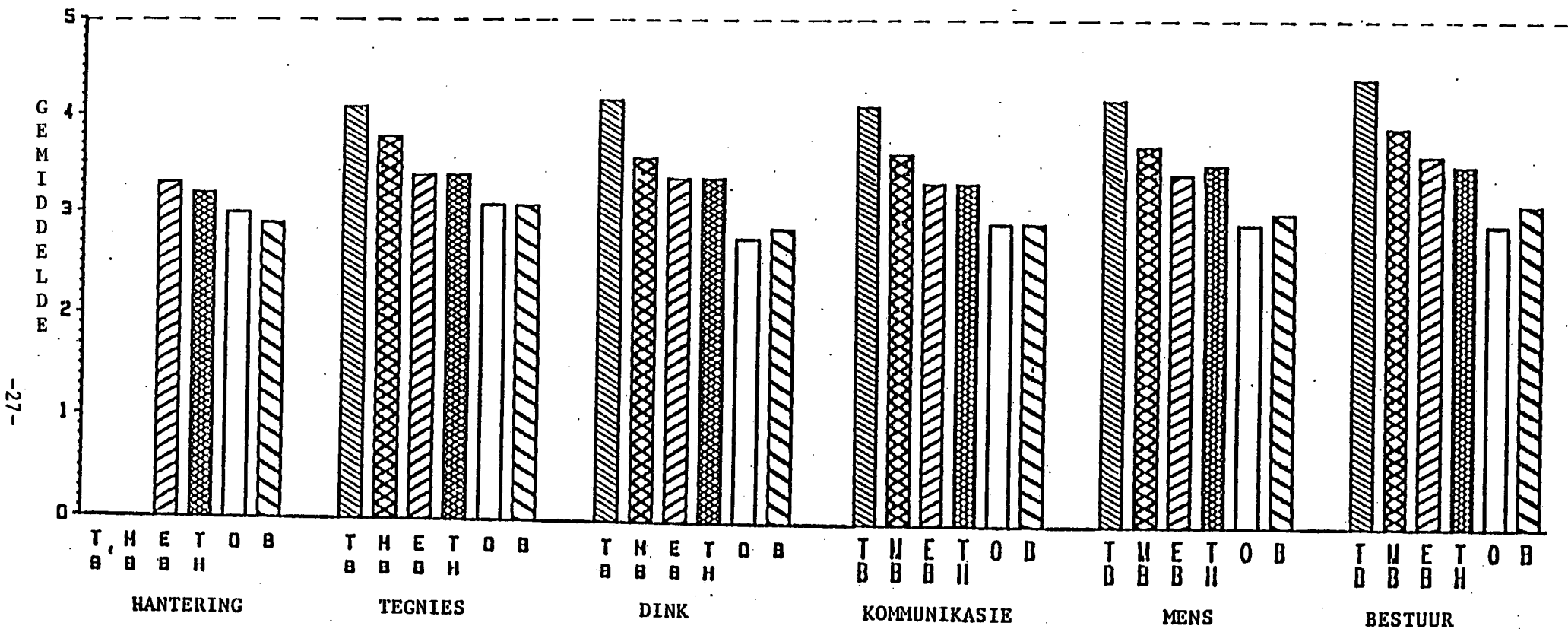
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHED

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegniëse vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(f) Eksterne fasiliteite



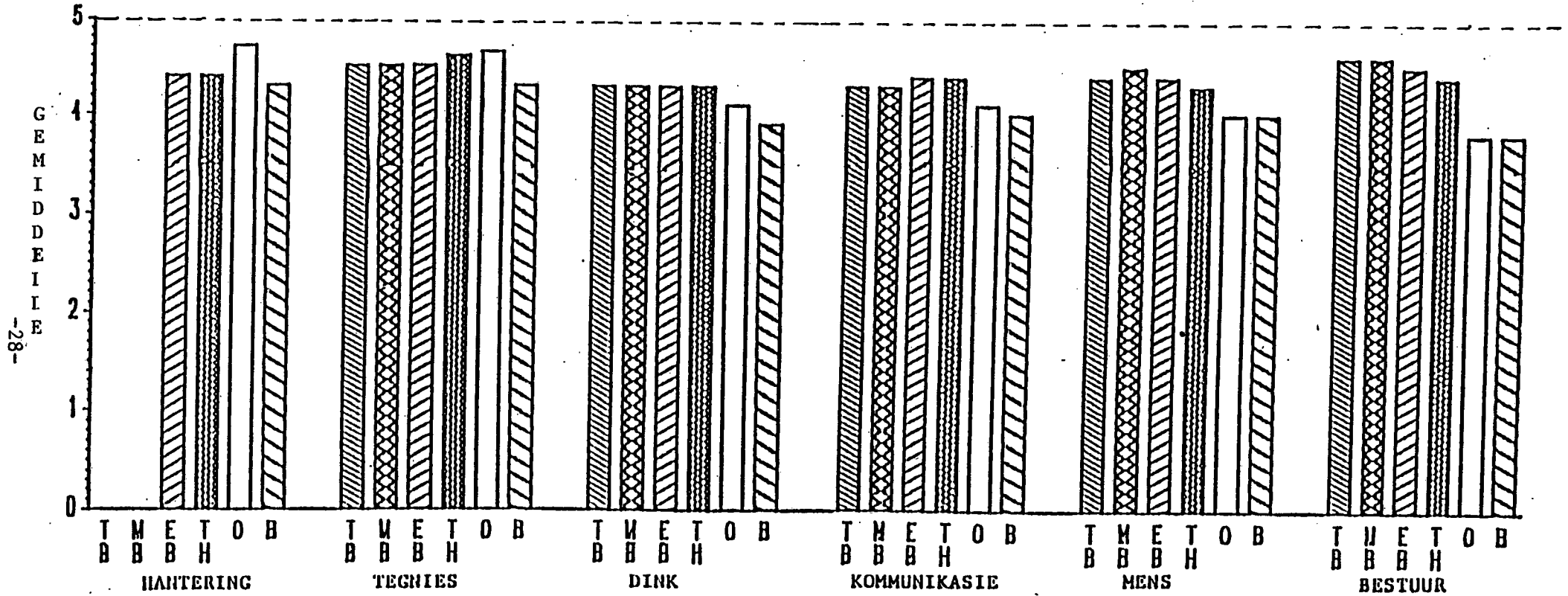
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHEDE

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegniese vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(g) Finansiële voorsiening



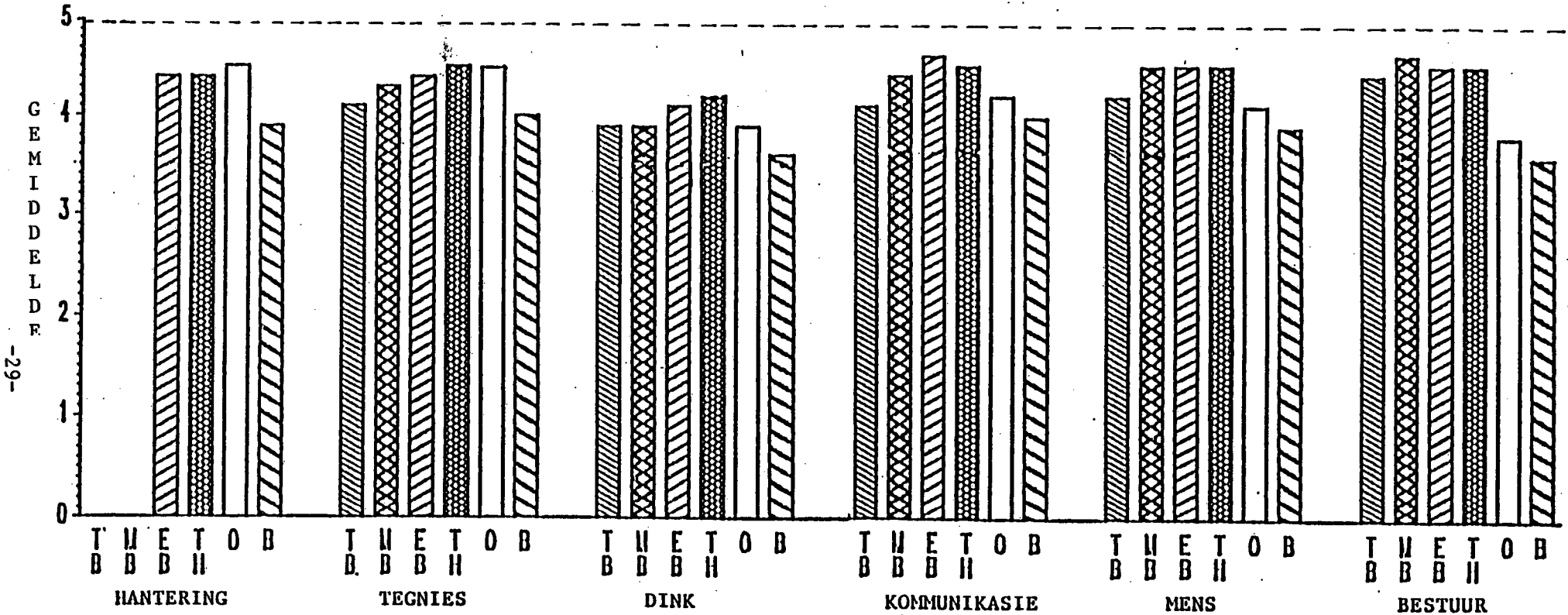
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHEDE

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnie = Tegnievaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(h) Maatskappyd afgestaan vir opleiding



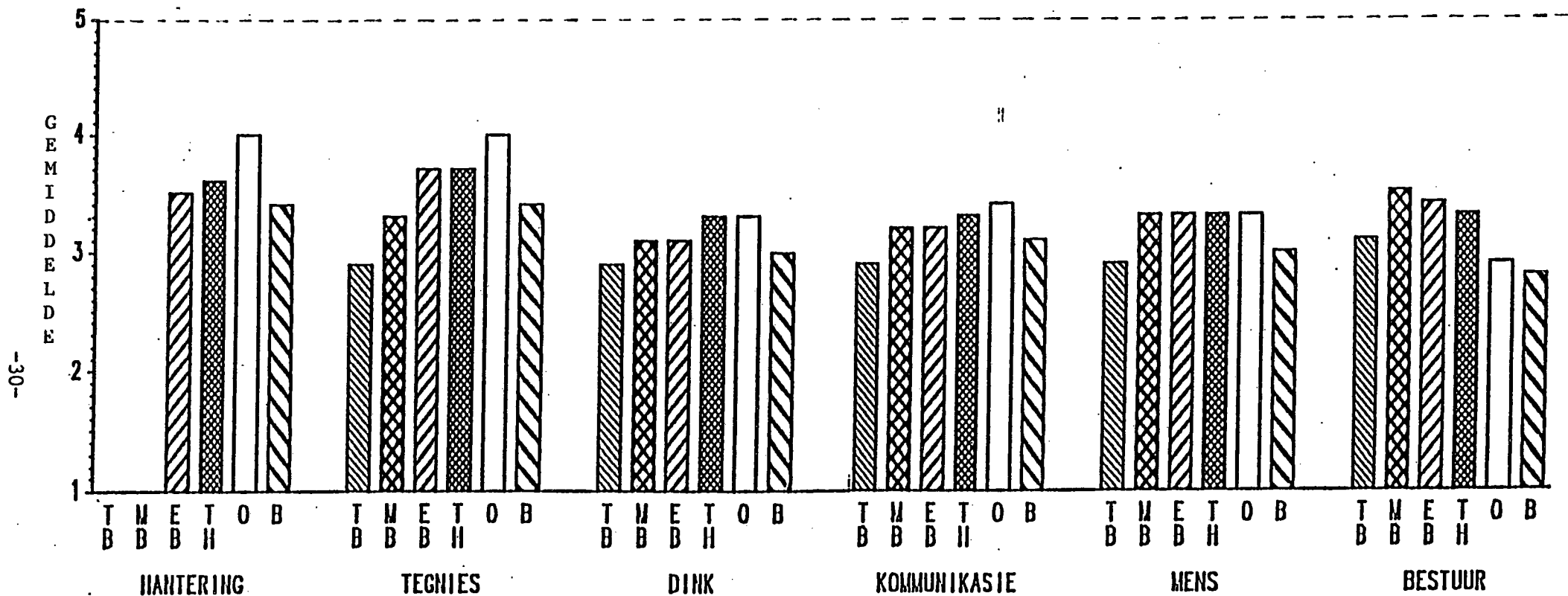
PERSONEELKATEGORIEË

- TB = Topbestuur
- MB = Middelbestuur
- EB = Eerstevlakbestuur
- TH = Toesighouers
- O = Ondersteunende personeel
- B = Bedryfspersoneel

VAARDIGHEDE

- Hantering = Hanteringsvaardighede
- Tegnies = Tegniese vaardighede
- Dink = Dinkvaardighede
- Kommunikasie = Kommunikasievaardighede
- Mens = Mensvaardighede
- Bestuur = Bestuursvaardighede

(i) Opvolg en evaluering



5 GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Op grond van die gegewens wat van 115 organisasies ingesamel is, word die volgende gevolgtrekkings gemaak en aanbevelings gedoen.

5.1 ALGEMEEN

5.1.1 Baie van die groot nywerhede het 'n positiewe dinamiese mannekragontwikkelingsbeleid wat geskoei is op gesonde beginsels en gegrond is op deurlopende navorsing. Bestuur in hierdie nywerhede het hulle verbind tot 'n gestruktureerde opleidingsprogram en bestee jaarliks groot somme geld om hulle werknemers op te lei of te laat op lei.

5.1.2 Die belangrike rol wat 'n professioneel-opgeleide, toegewyde en entoesiastiese direkteur van opleiding speel in die opleidingsbeleid van 'n maatskappy en die uitvoering van sodanige beleid kan nie oorbeklemtoon word nie. Maatskappye het in die algemeen dan ook nie ernstige probleme om hulle werknemers op te lei nie. Loopbaanontwikkeling word as doelwit gestel vir alle werknemers.

5.1.3 Die huidige situasie van nie-formele vaardigheidsop;leiding in die 'n nywerhede en organisasies wat in die ondersoek ingesluit is, is egter in die algemeen nie bevredigend nie. Daar is in alle opsigte ruimte vir verbetering. Daar word aanbeveel dat 'n meganisme geskep word waardeur goed georganiseerde groot maatskappye leiding kan neem en kleiner maatskappye bystaan en motiveer tot aanvaarding van 'n deurlopende opleidingsprogram. In sommige nywerhede is 'n opleidingsraad 'n goeie voorbeeld van so 'n meganisme.

5.1.4 Die resultate van hierdie ondersoek by 'n aantal maatskappye behoort as riglyn gebruik te word vir nywerhede om hul eie posisie ten opsigte van opleiding te peil. Ondersoeke op mikrovlak moet in individuele nywerhede op deurlopende basis onderneem word. Daar moet in gedagte gehou word dat 'n peiling van minder as vyf onbevredigend is.

5.2 VAARDIGHEDE

5.2.1 Dit blyk dat daar groot leemtes is met betrekking tot die beskikbaarheid van en opleiding in geestesvaardighede soos dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede. Veral dink-kommunikasie- en mensvaardighede geniet nie die nodige aandag nie, en dan ook veral ten opsigte van die laer werknemersvlakke. Die aanleer van dink- en kommunikasievaardighede behoort reeds op laer- en hoërskoolvlak meer beklemtoon te word en indiensopleiding in hierdie vaardighede behoort geïntegreer te word met opleiding in hanterings- en tegniese vaardighede.

5.2.2 Baie maatskappye is vir hulle oorlewing afhanklik van goeie arbeidsverhoudinge. Mannekrag op alle vlakke met kommunikasie- en mensvaardighede is egter skaars. Dit is gevind dat meer aandag aan arbeidsverhoudinge in die vorm van opleidingsfasiliteite en voorsiening van opleiding aan opleiers vir bestuurskaders gegee word as aan dinkvaardighede. Daar word aanbeveel dat 'n gesonde balans gehandhaaf word tussen die verskillende vaardighede omdat oorbeklemtoning van een vaardigheid ten koste van 'n ander op die lang duur tot probleme in die maatskappy kan lei. Mensvaardighede is veral vir die

bestuurder van kardinale belang. In hierdie verband sê Coetsee (1987 : 25) : "Persoonlike strategiese bestuur is die eerste tree in die rigting van beheer en struktuur". Periodieke evaluering en besinning word sterk aanbeveel.

- 5.2.3 Tegniese vaardighede vir top- en middelbestuur geniet min aandag. Maatskappye beseft klaarblyklik nie die belangrikheid daarvan dat bestuurslui in die tegnologiese eeu waar die hele spektrum van die bedryf deur die rekenaar en ander tegnologiese ontwikkelinge geraak word, ook 'n groot mate van tegniese kennis en vaardighede behoort te ontwikkel nie. Die volgende aanhaling is in hierdie verband onder andere van belang : "So, as a manager it is necessary, sooner rather than later, to find out what computers can do for you, what they can do for your competitors and whether or not they are something you can do without" ... "A manager's job is to be in control of a situation. Computerisation often means that a large degree of control is taken out of his hands, because he doesn't understand what's going on" (Klitofsky, August 1987).

5.3 FASETTE VAN OPLEIDING

- 5.3.1 Die opvallendste leemte met betrekking tot die verskillende fasette van opleiding wat ondersoek is, is dat daar 'n algehele gebrek aan opvolging en evaluering is. Top- en middelbestuurslede word vir kursusse na eksterne opleidingsinstansies gestuur, maar baie min opvolging vind daarna plaas. Die gevolg is onder andere dat maatskappye die voordele van opleiding nie ten volle benut nie en/of dat hulle dikwels nie deurlopend kennis neem van wat opleiding vir sowel die maatskappy as die individu beteken of kos nie. Omdat baie van die vaardighede moeilik kwantitatief op die korttermyn meetbaar is, word daar versuim om werknemers ná opleiding te evalueer.

Daar word aanbeveel dat stappe geneem word om riglyne te ontwikkel vir evaluering van opleiding op alle vlakke. Evaluering moet deurlopend gedoen word om ook die langtermyn effek van opleiding op te volg.

- 5.3.2 'n Tweede ernstige leemte is die gebrek aan opleiers op alle vlakke, veral met betrekking tot dink-, kommunikasie- en mensvaardighede. Daar is 'n sterk behoefte aan professionele opleiding van opleiers op alle vlakke.

Daar word aanbeveel dat kursusse aangebied word vir opleiers, nie net in spesifieke vaardighede nie, maar ook in die metodiek van opleiding. Bywoning van en sukses in hierdie opleidingskursusse moet lei tot akkreditering van die individu as 'n gekwalifiseerde opleier. "Die opleier moet oor die nodige akademiese en professionele kwalifikasies asook praktiese beroepservaring beskik" (Eksteen, 1988). Die status van opleiers behoort ook verhoog te word. 'n Duidelike loopbaanontwikkelingsprogram vir opleiers is nodig.

- 5.3.3 Tekorte aan gekwalifiseerde opleiers lei ook tot gebrek aan behoorlik gestruktureerde programme vir opleiding. Die ondersoek het uitgewys dat programme vir opleiding van top- en middelbestuur veral leemtes toon.

Daar word aanbeveel dat indringende ondersoek op 'n deurlopende basis gedoen word na die behoeftes aan vaardighede by elke nywerheid met die

oog op die ontwikkeling en voortdurende aanpassing van opleidingsprogramme. Modelle en algemene riglyne vir die strukturering van opleidingsprogramme moet uit sodanige ondersoeke voortvloei. "The trainer should constantly keep the forming or formative value of the training programme content in mind when designing a programme" (Eksteen, 1988). Opleidingsinstansies behoort meer dinamies te wees om opleidingskomponente op kort kennisgewing te kan aanpas. Programme vir heropleiding, veral om tred te hou met snel ontwikkelende tegnologie, moet ontwikkel word.

5.4 WERKNEMERKATEGORIEË

5.4.1 Hoewel daar in die algemeen groot getalle bedryfs- en ondersteunende personeel beskikbaar is, is daar die volgende leemtes:

- (a) tegniese ondersteunende personeel is nie gereedlik beskikbaar nie;
- (b) die werknemers voldoen nie aan die vereistes van die nywerhede nie;
- (c) die werknemers het meestal nie die potensiaal om in die vaardighede opgelei te word nie, hoofsaaklik vanweë onderwys- en opvoedkundige tekortkominge.

Daar word aanbeveel dat daar meer koördinerings tussens onderwys en opleiding moet wees, meer wedersydse betrokkenheid van die bedryf en formele onderwysinstellings met die oog op voorsiening deur die onderwys in die behoeftes van die bedryf. Aan die ander kant moet die bedryf ook verantwoordelikheid neem vir personeelontwikkeling deur middel van indiensopleiding wat formele onderwys aanvul. Onderwys- en opleidingsinstansies moet mekaar as vennote in die manekragontwikkelingstaak aanvaar.

5.4.2 Ook ten opsigte van bestuurskaders is mense met die vereiste vaardighede in die meeste maatskappye nie gereedlik beskikbaar nie.

Daar word aanbeveel dat Maatskappye hulle daarop toespits om bestuurspotensiaal te identifiseer en die nodige vaardighede te ontwikkel volgens 'n vooropgestelde program van opleiding. Meer aandag sal dus in die laer vlakke van werknemers aan dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighedsopleiding gegee moet word.

BYLAE A

ORGANISASIES

1	Adviesburo vir Kleinsake, Potchefstroom	2	Afdeling Publieke Administrasie (navorsing)
3	Airport Systems and Development	4	Anglo Alpha Technical Training Centre
5	Anglo Alpha Hippo Quarries	6	AECI
7	AEK	8	Bainsfield Opleidingsentrum vir Bosbou
9	Basil Elk	10	Boart Hard Metals
11	Boeremakelaars Bpk.	12	Business Equipment Association
13	Cadbury	14	Chamber of Mines (on behalf of all members)
15	Ciba-Geigy: Agricultural division Chemical division Ilford photo division Pharmaceuticals division	16	Cohamet Eng.
21	Cosmotologist Industry	17	Comair
23	CHI Control Ltd	18	Consol Glass (2)
25	Dorbyl Engineering	19	Consolidated Wire Industries
27	Dorbyl Heavy Engineering	20	Corobrik
29	DPI Plastics	22	Cydna
30	East Cape Training Centre : (a) Security (b) Citrus grading and packing (c) Civil engineering industry (d) Motor industry (mechanical) (e) Road transporting and forklifting (f) Motor industry (petrol pump attendants)	24	D.H.E. Broderick Werke
39	Ferrometals	26	Dorbyl Automotive Products
41	Framesby Group	28	Drywersopleidingsentrum van die Nywerheidsraad
43	Fyt's Metals	31	Edgars
45	Gilbey's : Rebel Liquor Stores	32	Eerste Nasionale Bank
47	Hairdressing &	33	Elgin Fruit Packers
49	Hoechst	34	Erich Frey (Edms) Bpk.
51	Hudson & Knight	35	Experiment Station for Sugar Industry
53	Imperial Car Rental	36	ECA and Development Training Fun
55	Interface	37	ESKOM (3)
57	KWV	38	Federasie van Siviele Ingenieurs
59	M & R Technologies	40	Fluor S.A.
61	Metal Box	42	Furniture Industry Training Boar
63	Murray & Roberts Quarries	44	FEDICS
65	Nasionale Pers	46	Globe Engineering Works
67	Nedbank	48	Hart
69	Nordberg	50	Hotel en Spyseniering Raad
71	Opleidingsraad vir die Boubedryf	52	Hulett Aluminium Ltd
73	Otis Elevator Co.	54	Improvair
74	Philips Electrical Holdings	56	Klockner Becorit Corp.
76	Printing and Allied Federation	58	L and C Steinmüller
		60	McCarthy Group
		62	etek Plastics and additives div
		64	MAI LAI Coiffure
		66	Nasionale Media
		68	Nestlé
		70	Opleidingsentrum vir Boubedryf (2)
		72	Opleidingsraad vir die Klerebedryf
		75	Poskantoor Opleidingskollege
		77	R & R Tabakvereniging

38

78	Rabmar Hair Organization	79	Royal Beachnut
80	S.A. Insurance Association	81	S.A. Saagmeulevereniging
82	S.A. Vervoerdienste	83	S.A.A.F.F.
84	Saambou Bouvereniging	85	Samancor
86	Sandvik	87	Scaw Metals
88	Schindler Lifts & Engineering90	89	Sentrachem
91	Shell & BP Petroleum Raffinadery		Shell Refineries
93	Siemens	92	Shell Chemical Division
95	Standard Bank	94	Southern Sun
97	Suid-Westelike Landboukoöperasie	96	Steeldale Reinforcing
100	SASKO	98	SAPPI
102	SAUK	99	SASA Industry Training Centre
104	Textile Federation	101	SASOL
106	Vaal Potteries	103	STC
108	Volkswagen (2)	105	Tubemakers of South Africa
110	S.A. Motornywerheid	107	Vervoerorganisasie
112	Westelike Provinsie Koöp.	109	Werkgewersvereniging van
114	Yskor Newcastle	111	Wesselton Diamonds
		113	Wrightech
		115	United Building Society

NYWERHEDE VERTEENWOORDIG

1	Besigheidstoerusting	2	Bosbou
3	Boubedryf	4	Burgerlike lugvaart
5	Chemiese bedryf	6	Drukkers en verwante bedrywe
7	Edelmetale en juweliersware	8	Eiendomsagente
9	Elektriese motorkontrole	10	Elektrisiteitvoorsiening
11	Elektroniese bedryf	12	Finansiële instellings
13	Groot- en kleinhandel	14	Haarkappery
15	Hotel en spyseniering	16	Kernkrag
17	Kleinsake-	18	Kleremakery
19	Metaal- en ingenieursbedryf	20	Meubelbedryf
21	Motorhuur	22	Motorvervaardiging en -verkope
23	Mynbou	24	Openbare sektor
25	Papier en verpakking	26	Plastiek
27	Sekuriteit	28	Saagmeule
29	Sement, kalk en steen	30	Steengroewe
31	Suikerbedryf	32	Swaar kleibedryf
33	Tabak en sigarette	34	Tekstiele
35	Uitsaaiwese en telekommunikasie	36	Verkoeling
37	Versekering	38	Verskeping
39	Vervoerdienste	40	Vloerversorging en skoonmaakbedr
41	Voedsel en drank	42	Watersuiwering
43	Wol en lewende hawe		

BESIKBAARHEID VAN MENSlike HULPBRONNE

Vaardigheid

Hantering

Tegnies

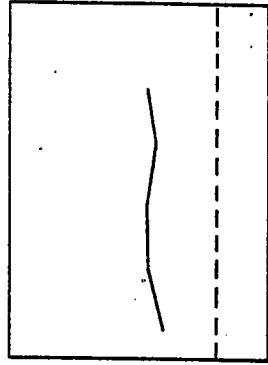
Dink

Kommunikasie

Mens

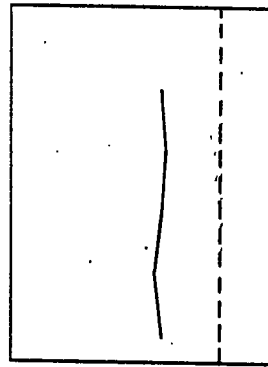
Bestuur

1 2 3 4 5 6



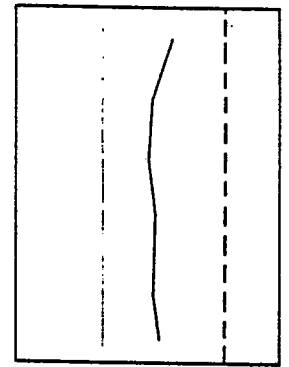
Top

1 2 3 4 5 6



Middel

1 2 3 4 5 6



Eerste vlak

Vaardigheid

Hantering

Tegnies

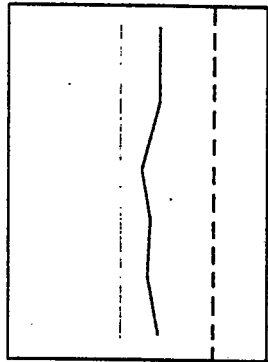
Dink

Kommunikasie

Mens

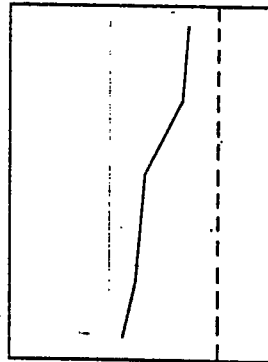
Bestuur

1 2 3 4 5 6



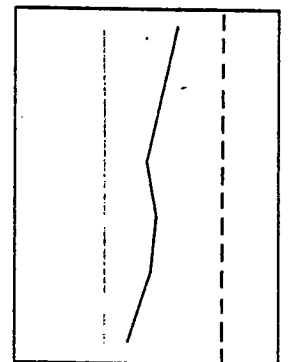
Toesig

1 2 3 4 5 6



Ondersteun

1 2 3 4 5 6



Bedryf

BESIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS

Vaardigheid

Hantering

Tegnies

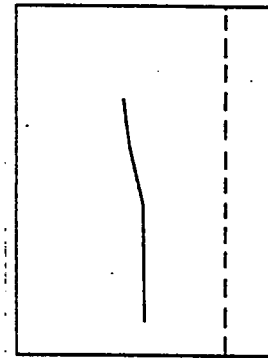
Dink

Kommunikasie

Mens

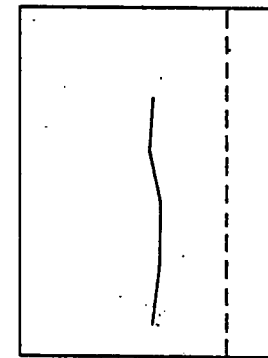
Bestuur

1 2 3 4 5 6



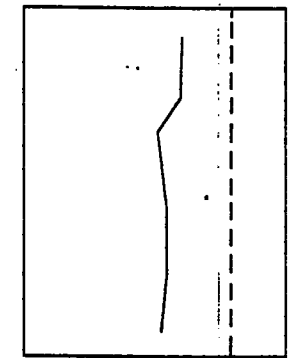
Top

1 2 3 4 5 6



Middel

1 2 3 4 5 6



Eerste vlak

Vaardigheid

Hantering

Tegnies

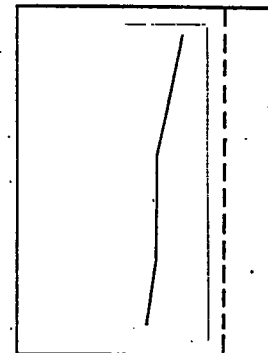
Dink

Kommunikasie

Mens

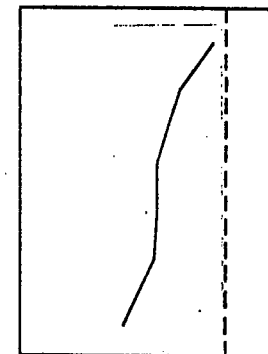
Bestuur

1 2 3 4 5 6



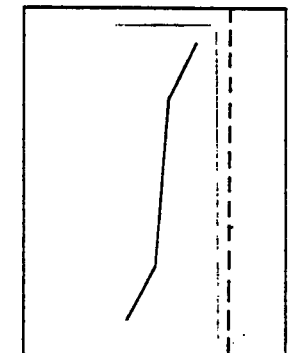
Toesig

1 2 3 4 5 6



Ondersteun

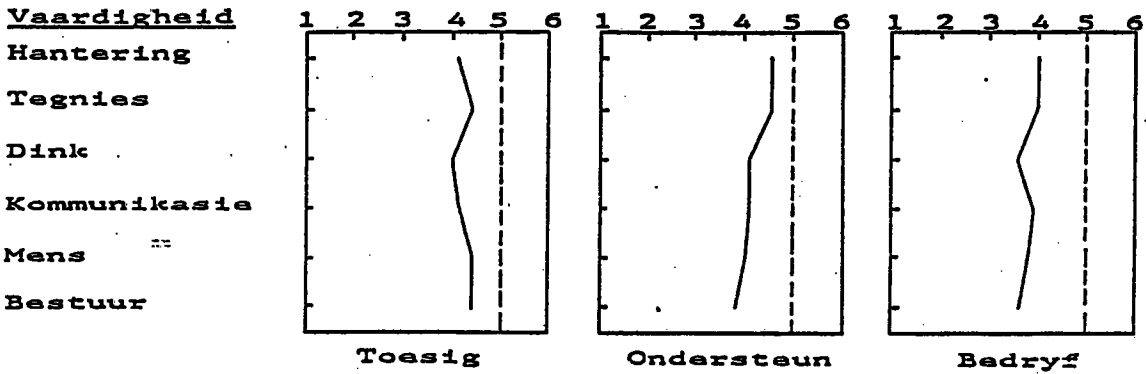
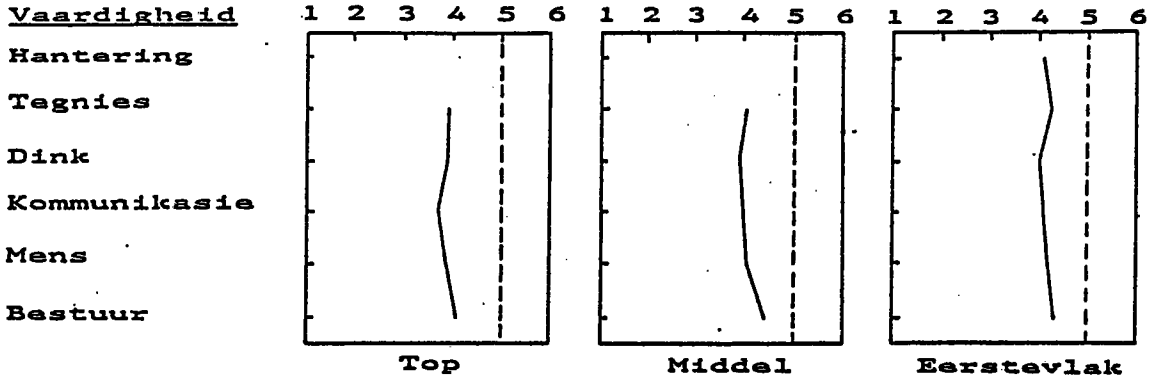
1 2 3 4 5 6



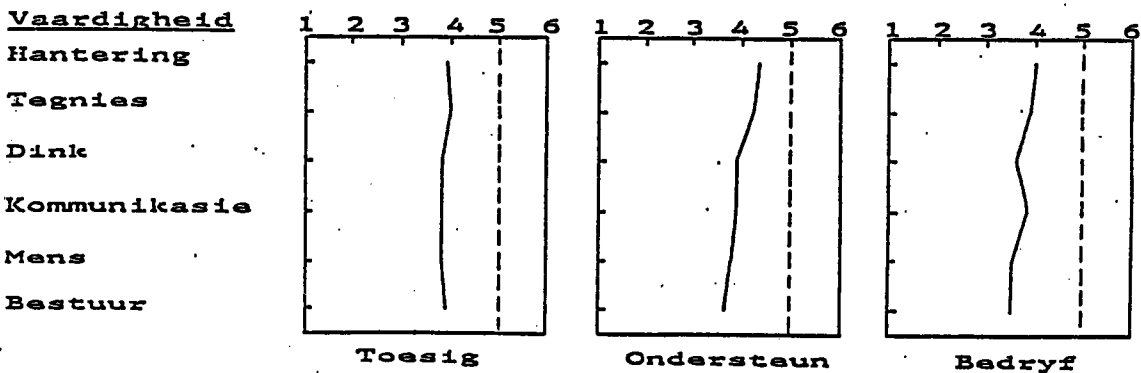
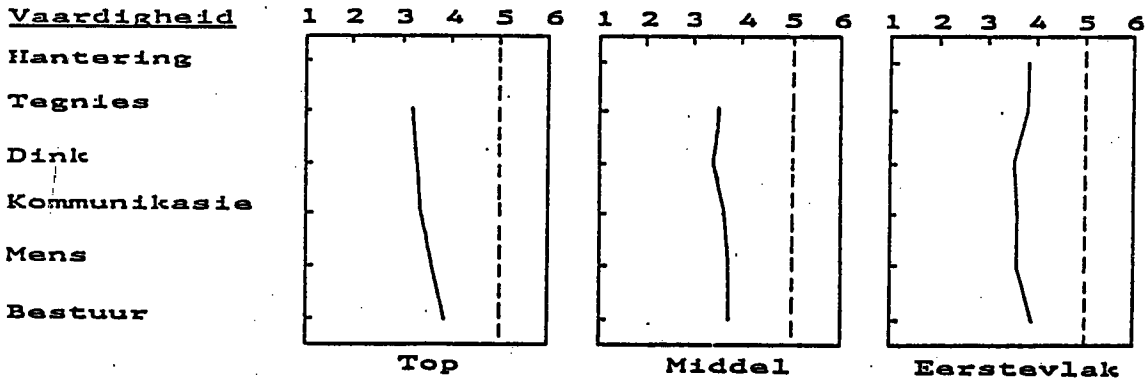
Bedryf

FIGUUR B1 (VERVOLG)

STRUKTUUR VIR OPLEIDING

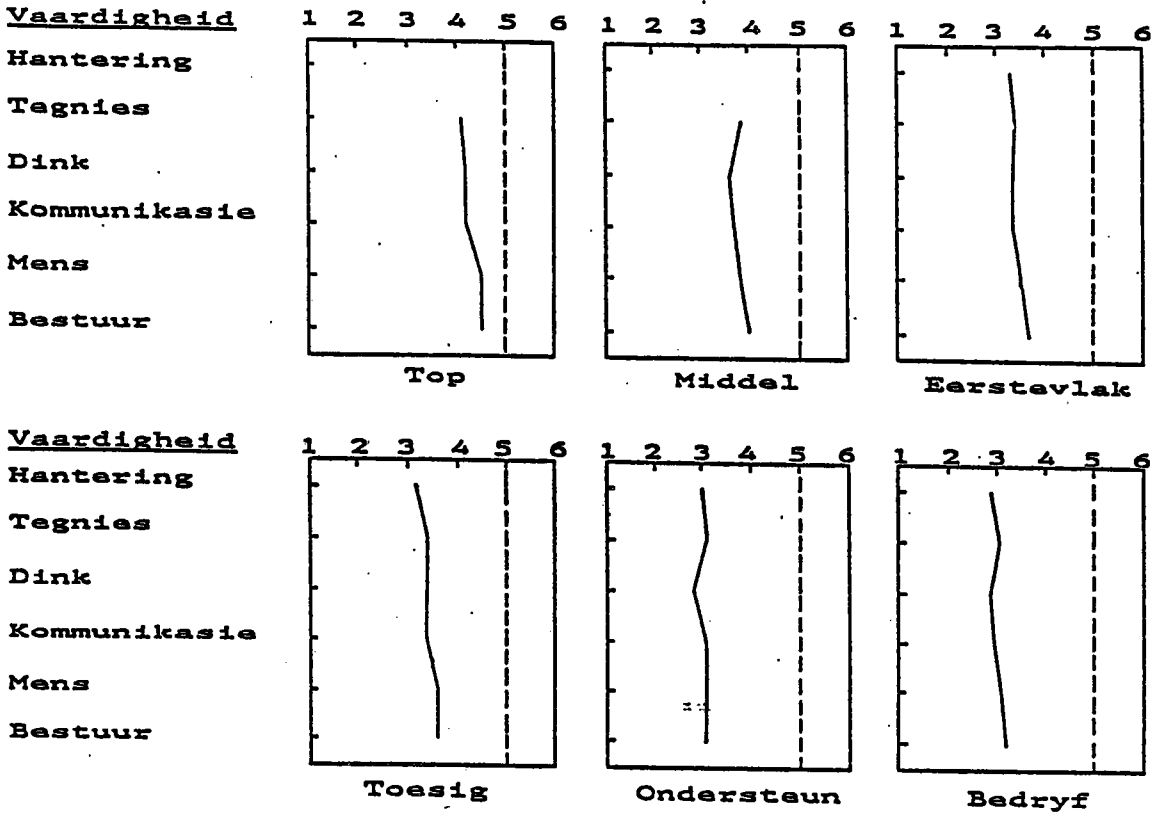


VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS

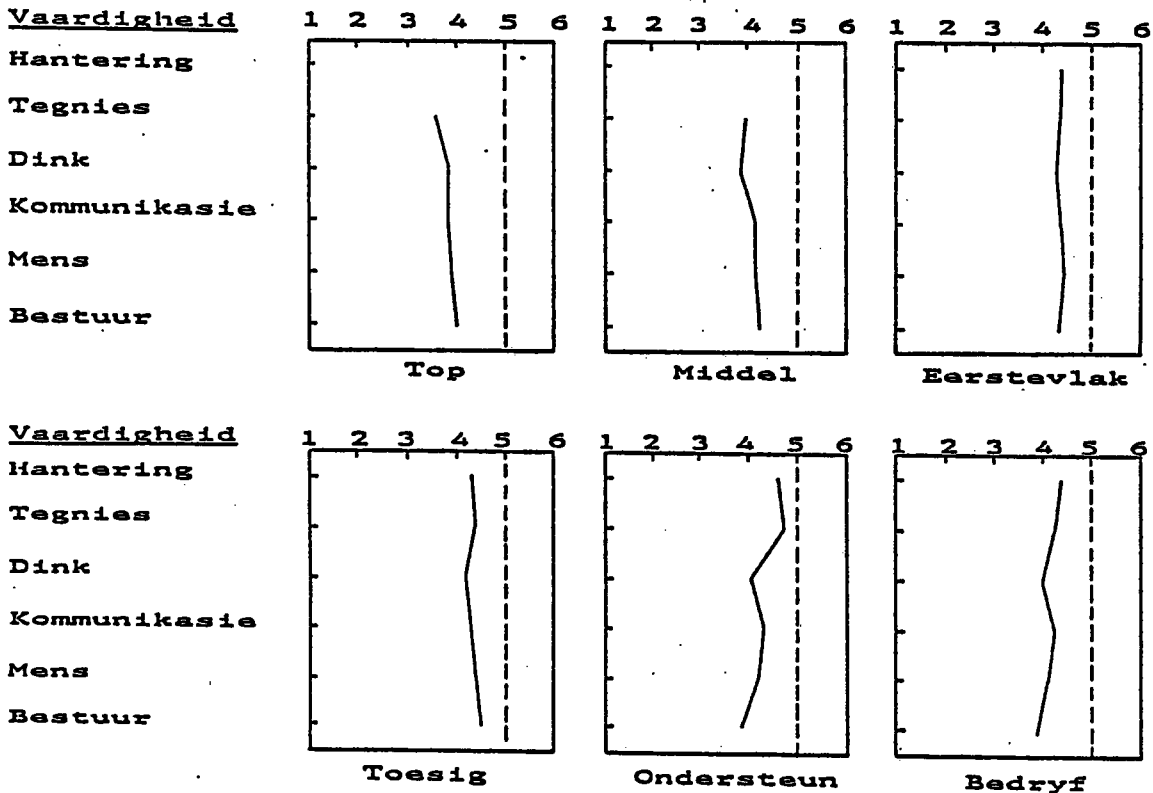


FIGUUR BI (VERVOLG)

EKSTERNE FASILITEITE



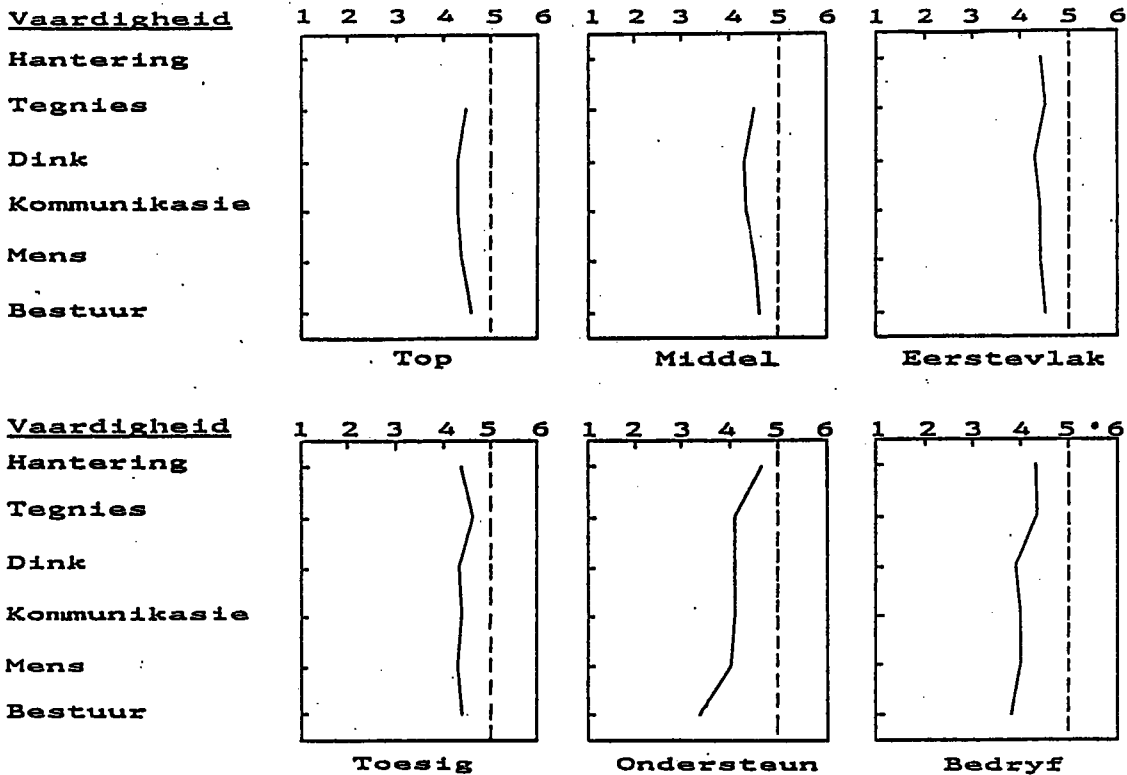
INTERNE FASILITEITE



42

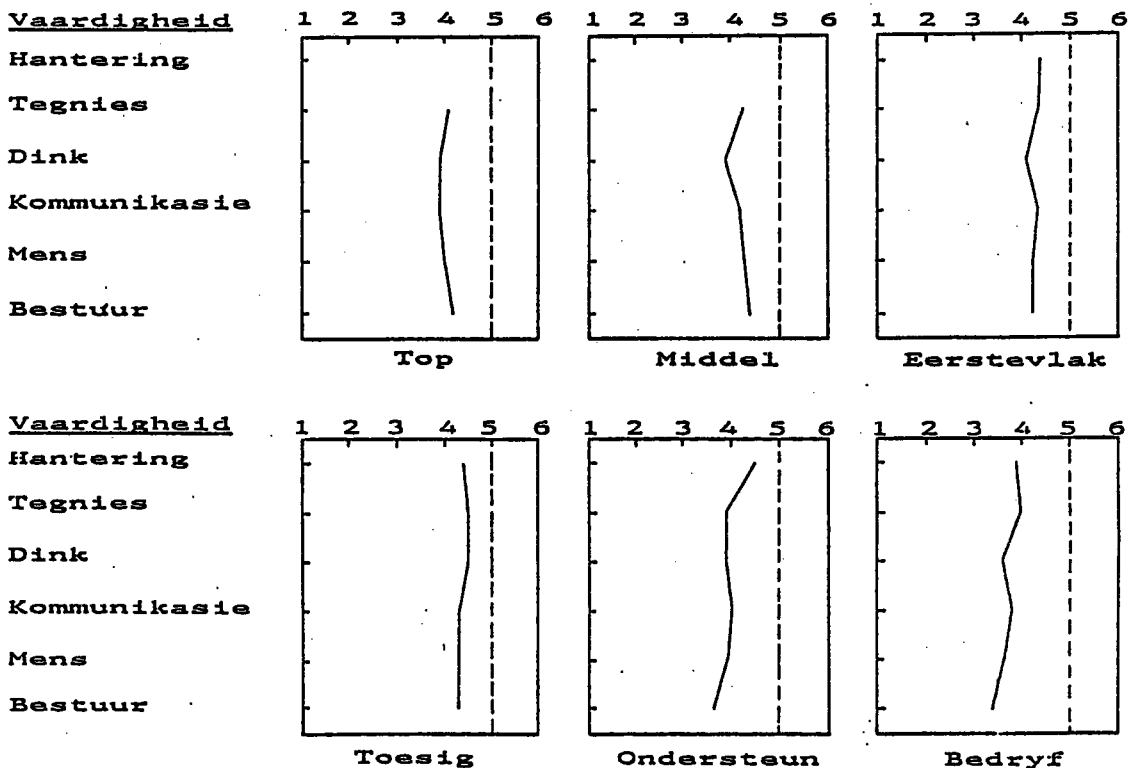
FIGUUR B1 (VERVOLG)

FINANSIELE VOORSIENING



FIGUUR B1 (VERVOLG)

MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN

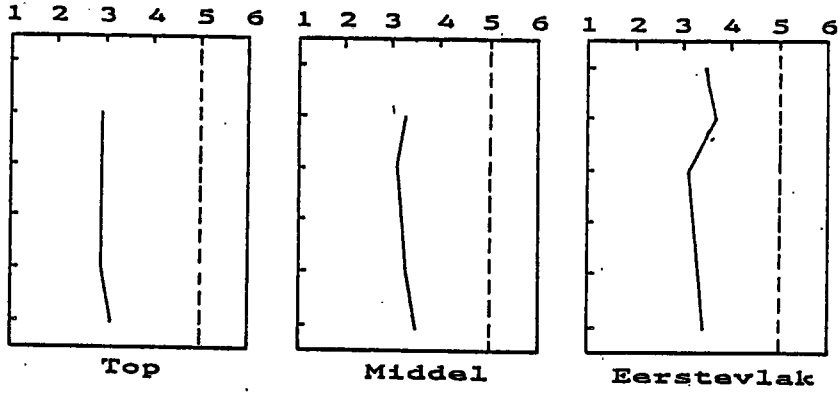


FIGUUR B1 (VEVOLG)

OPVOLGING EN EVALUERING

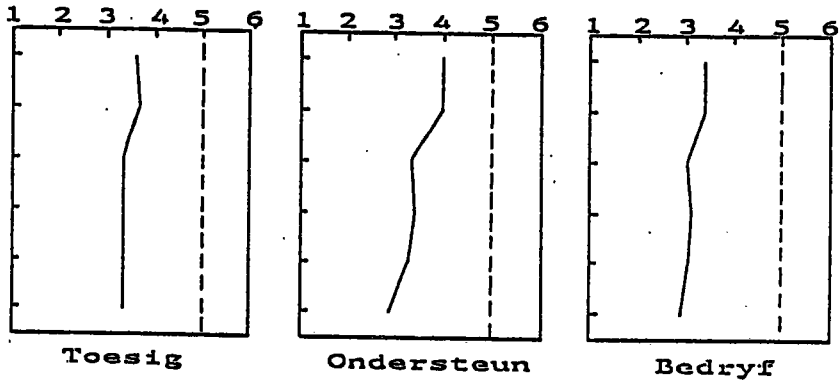
Vaardigheid

- Hantering
- Tegnies
- Dink
- Kommunikasie
- Mens
- Bestuur



Vaardigheid.

- Hantering
- Tegnies
- Dink
- Kommunikasie
- Mens
- Bestuur



VRAELYS : NIE-FORMELE VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE NYWERHEID

OMKRING ASSEBLIEF DIE SYFERS WAAR VAN TOEFASSING

Kantoor-
gebruik

1 Het u 'n nywerheidsraad vir u nywerheidsektor?

1

Ja1 Nee.....2

___| 2

2 Dra u nywerheid by tot opleidingskoste?

Ja.....1 Nee.....2

___| 3

2.1 Indien "Ja", volgens watter basis word die bydrae gemaak?

.....
.....

___|___| 4-5

3 Het u 'n opleidingsraad vir u nywerheid?

Ja.....1 Nee.....2

___| 6

Indien "Ja", beantwoord asseblief die volgende vrae:

3.1 Wat is die naam van die Opleidingsraad?

.....
.....

___|___| 7-8

3.2 Het u opleidingsentra in beheer van u Opleidingsraad?

Ja.....1 Nee.....2

___| 9

3.3 Indien "Ja", watter kursusse word aangebied? Dui asseblief in KOLOM B aan of hierdie kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is vir inkomstebelastingdoeleindes.

KOLOM A : KURSUSSE	KOLOM B
1.....	Ja..1 Nee..2
2.....	Ja..1 Nee..2
3.....	Ja..1 Nee..2
4.....	Ja..1 Nee..2
5.....	Ja..1 Nee..2

vervolg

___|___| 10-12
___|___| 13-15
___|___| 16-18
___|___| 19-21
___|___| 22-24

45

3.3 vervolg

KOLOM A : KURSUSSE	KOLOM B
6.....	Ja..1 Nee..2
7.....	Ja..1 Nee..2
8.....	Ja..1 Nee..2
9.....	Ja..1 Nee..2
10.....	Ja..1 Nee..2

Kantoor-
gebruik

__|__|__|25-27
 __|__|__|28-30
 __|__|__|31-33
 __|__|__|34-36
 __|__|__|37-39

3.4 Hoeveel persone in die volgende beroepskategorië is gedurende 1987 opgelei?

Topbestuurders.....
 Middelbestuurders.....
 Eerstelynbestuurders.....
 Toesighouers.....
 Operatiewe personeel.....
 Ondersteuningspersoneel.....

__|__|__|40-42
 __|__|__|43-45
 __|__|__|46-48
 __|__|__|49-51
 __|__|__|52-54
 __|__|__|55-57
 |MNAB11|75-80

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toetsig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd.	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St.8 of gelykstaande 5=St.10 of gelykstaande 6=Tersiere opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1 Hantierungs-vaardigheid				
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
1.5				
1.6				
2 Tegniese vaardigheid				
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				
2.5				
2.6				
3 Dinkvaardigheid				
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				
3.5				
3.6				
4 Kommunikasie-vaardigheid				
4.1				
4.2				
4.3				
4.4				
4.5				
4.6				
5 Mensvaardigheid				
5.1				
5.2				
5.3				
5.4				
5.5				
5.6				
6 Bestuurs-vaardigheid				
6.1				
6.2				
6.3				
6.4				
6.5				
6.6				

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toetsig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St.8 of gelykstaande 5=St.10 of gelykstaande 6=Tersiere opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1 Henderingsvaardigheid				
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
1.5				
1.6				
2 Tegnieese vaardigheid				
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				
2.5				
2.6				
3 Oinkvaardigheid				
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				
3.5				
3.6				
4 Kommunikasievaardigheid				
4.1				
4.2				
4.3				
4.4				
4.5				
4.6				
5 Mensvaardigheid				
5.1				
5.2				
5.3				
5.4				
5.5				
5.6				
6 Bestuursvaardigheid				
6.1				
6.2				
6.3				
6.4				
6.5				
6.6				

EERSTE VLAK BESTUUR

IDENTIFISERING VAN VAARDIGHED

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toelig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St.8 of gelykstaande 5=St.10 of gelykstaande 6=Terstiëre opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1 Hanteringsvaardigheid				
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
1.5				
1.6				
2 Tegniele vaardigheid				
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				
2.5				
2.6				
3 Dinkvaardigheid				
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				
3.5				
3.6				
4 Kommunikasievaardigheid				
4.1				
4.2				
4.3				
4.4				
4.5				
4.6				
5 Mensvaardigheid				
5.1				
5.2				
5.3				
5.4				
5.5				
5.6				
6 Bestuursvaardigheid				
6.1				
6.2				
6.3				
6.4				
6.5				
6.6				

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toetsig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St. 8 of gelykstaande 5=St. 10 of gelykstaande 6=Terstiëre opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1				
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
1.5				
1.6				

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toetsig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St. 8 of gelykstaande 5=St. 10 of gelykstaande 6=Tersiêre opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1 Hanteringsvaardigheid 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6				
2 Tegnievaardigheid 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6				
3 Dinkvaardigheid 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6				
4 Kommunikasievaardigheid 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6				
5 Mensvaardigheid 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6				
6 Bestuursvaardigheid 6.1 6.2 6.3 6.4 6.5 6.6				

Geïdentifiseerde vaardighede	Vlak van opleiding nodig	Frekwensie van gebruik	Minimum vlak van onderwys	Gemiddelde tydperk nodig vir vaardighedsopleiding
	1=Moet saam met ander kan doen 2=Moet alleen kan doen onder toetsig 3=Moet selfstandig kan doen na instruksie 4=Moet selfstandig kan besluit en doen 5=Moet inisiatief kan neem	1=Voltyds 2=75-99 % van tyd 3=50-74 % van tyd 4=25-49 % van tyd 5=Minder as 25 % van tyd	1=Ongeletterd 2=Kan lees en skryf 3=Laerskool voltooi 4=St/8 of gelykstaande 5=Sts10 of gelykstaande 6=Tersiere opleiding	1=Een dag of minder 2=1 to 5 dae 3=1 to 2 weke 4=3 to 4 weke 5=1 to 3 maande 6=4 to 6 maande 7=7 to 12 maande 8=Meer as 1 jaar
1 Hanteringsvaardigheid 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6				
2 Tegnieesvaardigheid 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6				
3 Dinkvaardigheid 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6				
4 Kommunikasievaardigheid 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6				
5 Mensvaardigheid 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6				
6 Bestuursvaardigheid 6.1 6.2 6.3 6.4 6.5 6.6				

BYLAE D

RESEARCH PROJECT: SKILLS TRAINING IN INDUSTRY

NAVORSINGSPROJEK: VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE NYWERHEID

- 1 Industry represented
Nywerheid wat u verteenwoordig _____

- 2 Name of contact person
Naam van kontakpersoon _____

- 3 Telephone number
Telefoonnommer _____

- Telefax _____

- 4 Organization
Organisasie _____

- 5 Training Board (if applicable)
Opleidingsraad (indien van toepassing) _____

TOPBESTUUR

NB. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFIEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIELE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 DINK- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 KOMMUNIKASIE- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 MENS- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 BESTUURS- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

MIDDELBESTUUR

NB. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIELE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 DINK- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 KOMMUNIKASIE- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 MENS- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 BESTUURS- VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

57
57

EERSTE VLAK BESTUUR

NB. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 HANTERINGS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 DINK-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 KOMMUNIKASIE-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 MENS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6 BESTUURS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

TOESIGHOUDENDE BESTUUR

NB. KYK ASSEMBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENS LIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIELE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 HANTERINGS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 DINK-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 KOMMUNIKASIE-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 MENS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6 BESTUURS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

457

ONDERSTEUNINGSPERSONEEL

NB. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENS LIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) !! FINANSIELE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 HANTERINGS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 DINK-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 KOMMUNIKASIE-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 MENS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6 BESTUURS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6



BEDRYFSPERSONEEL

NB. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1 HANTERINGS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 DINK-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 KOMMUNIKASIE - VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 MENS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6 REKTUURS-VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6



DATE ISSUED	COURSE	CODE
1.1.86	COMMERCIAL NEGOTIATING SKILLS	NA

OBJECTIVES

To enable participants to:

- (a) understand the dynamics involved in the total negotiating process
- (b) understand how they can positively influence or retard the process.
- (c) use Chairmanship behaviours which are essential to the effective functioning of any group/meeting.

CONTENT

- (a) How effective negotiators approach the process
- (b) Group dynamics
- (c) Chairmanship behaviours.
- (d) Planning for negotiations

TARGET POPULATION

All Senior Managers, Departmental Heads, Buyers and Senior Sales Managers.

DURATION

Four days.

CRITERIA FOR CERTIFICATION

Not applicable.

TITLE:	Tractor Care and Maintenance
COURSE NUMBER:	12.4
PURPOSE:	To provide a Tractor driver with the knowledge and skills to be able to carry out all functions relating to tractor care and maintenance.
DESCRIPTION:	Through lectures, discussions and practical work, the responsibilities of a tractor driver toward his tractor will be given. The daily care of an expensive tractor is becoming an essential part of a good tractor driver's duties. The driver will have a better understanding of his tractor after this course.
OBJECTIVES:	The successful Driver will be able to:- <ul style="list-style-type: none">● Do daily pre-driving checks;● Do daily after work checks;● Wash a tractor;● Do air cleaner system checks;● Do cooling system checks;● Do removal of wheel and repairs to tyres and tubes;● Do towing;● Do refuelling and battery checks;● Do bleeding of a fuel line;● Use hydraulics;● Use instruments and controls;● Do services.
COURSE STANDARDS:	Each module to be passed with 100% pass mark.
PARTICIPANTS:	Tractor Drivers - Code 5.
PREREQUISITES:	None.
LOCATION:	Either at Training Centre or if 4 or more trainees available at your centre.
DURATION:	5 Days (with a 5 day follow-up after 6-12 months).
EQUIPMENT REQUIREMENTS:	Tractor and any equipment used, Service Equipment, Oils, Tools.

BRONNELYS

- 1 COETZEE, J., Selfbestuur moet lei tot 'n gebalanseerde lewe, Leierskap, Junie 1987.
- 2 CITB, Annual Report 1987. Clothing Industry Training Board, 1987.
- 3 DOBSON, D.P. Report on a training needs analysis for Aero Clothing Manufacturers. Clothing Industry Training Board, October 1987.
- 4 EKSTEEN, F.R.L.N., Vormende waarde van onderwys en opleiding, Referaat gelewer by 'n vergadering van die vereniging van groeopleidingsentrums by Chamdor, 20 Oktober 1988.
- 5 RGN, Onderwysvoorsiening in die RSA - Verslag van die Hoofkomitee. RGN : 1981.
- 6 KLITOFFSKY, A. Computer education for management - is it an unnecessary expense? Management August 1987.
- 7 VOLSCHEK, C., SA 'mors' skaars hoogsgekolde arbeid, Finansies en Tegniek, 14 Oktober 1988.

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING
IN DIE LANDBOU

PROJEKKOMITEE 2

Dr. L. Pienaar

INSTITUUT VIR OPVOEDKUNDIGE NAVORSING
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

1988

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU

1. INLEIDING
2. AGTERGROND
3. OMVANG EN DIVERSITEIT VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU
4. FAKTORE (DETERMINANTE) WAT 'n ROL IN VAARDIGHEIDSOPLEIDING SPEEL OF KAN SPEEL MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE SITUASIE IN DIE LANDBOU
 - 4.1 Werkskeppingspotensiaal van die Landbou
 - 4.2 Samehang tussen vaardigheidsopleiding en faktore buite die werksituasie
 - 4.3 Verhoging in die opleibaarheidsvlak by ander bevolkingsgroepe
 - 4.4 Noodsaaklikheid van voortgesette opleiding van werknemers én werkgewers in die landbou om met ontwikkeling tred te hou
 - 4.5 Effek van demografiese faktore op opleiding
 - 4.5.1 Bevolkingsaanwas
 - 4.5.2 Verstedeliking
 - 4.5.3 Deurslaggewende toekomsrol van landbou in landseconomie
 - 4.6 Betrokkenheid van die Staat by die finansiering en algemene bevordering van vaardigheidsopleiding in die landbou
 - 4.6.1 Indiensopleiding van plaaswerknemers
 - 4.6.2 Opleiding van werkloses
 - 4.7 Die beoefening van tradisionele landboupraktyke in minderontwikkelende gebiede in die RSA
 - 4.8 Die rol van meganisasie ten opsigte van indiensneming
 - 4.9 Ongekoördineerdheid en gefragmenteerdheid van vaardigheidsopleiding in die landbou
 - 4.9.1 Die Opvoedingskomitee van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie
 - 4.9.2 Die Mannekragkomitee van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie
 - 4.9.3 Die Vereniging vir die Koördinering van Opleiding in die Landbou in die RSA
 - 4.10 Tekort aan behoorlik opgeleide mannekrag (personeel/werkerskorps)
 - 4.10.1 Die Boer
 - 4.10.2 Die plaaswerknemer
 - 4.10.3 Personeel van landboukoöperasies
 - 4.10.4 Direkteure van landboukoöperasies
 - 4.11 Gebrekkige begrip aangaande geleenthede tot en waarde van vaardigheidsopleiding
 - 4.12 Die beskikbaarheid van opleidingsfasiliteite om in spesifieke behoeftes in die landbou te voorsien
 - 4.12.1 Erkende onderwysinstansies
 - 4.12.2 Bedieners van die landbou
 - 4.12.3 Suid-Afrikaanse en SWA Seevisserij
 - 4.12.4 Amptelike opleidingsentra wat onder die Departement van Mannekrag ressorteer
 - 4.13 Moontlike gebrek aan belangstelling/motivering by

plaaswerknemers in plaaswerk

5. 'n ANALISE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING NA AANLEIDING VAN GESTRUKTUREERDE ONDERHOUDE MET:

- 5.1 Boere
- 5.1.1 Algemene gesindheid ten opsigte van vaardigheidsopleiding
- 5.2 Plaaswerknemers
- 5.3 Personeellede van landboukoöperasies

6. SAMEVATTING

7. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

- 7.1 Oorkoepelende opleidingstruktuur
- 7.2 Desentralisasie van vaardigheidsopleiding
- 7.3 Voorkoming van die oormatige fragmentering van opleiding/kursusse
- 7.4 Die ontwikkeling van 'n bewuswording van die belangrikheid van vaardigheidsopleiding
- 7.5 Vaardigheidsopleiding by wyse van landboupublikasies en afstandsonderrig
- 7.6 Korrelasie tussen opleiding (instansie) en landboupraktyk (gebruiker van opleiding)
- 7.7 Opgradering van opleiding in Koöperasiewese-/Bestuurswese
- 7.8 Belangrikheid van die eenvormige strukturering van vaardigheidsopleiding

8. LITERATUURLYS

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU

1. INLEIDING

Oor die wenslikheid van toepaslike opleiding in die landbou in hedendaagse omstandighede waar boerdery steeds in kompleksiteit toeneem en daar in 'n al groter mate van die tegnologie in die landbou gebruik gemaak word, bestaan daar nie meer twyfel nie. Die belangrikheid van die verhoging van die vlak van opleiding geld veral vir die boer, maar ook die plaaswerker in sy diens en beamptes wat aan instansies verbonde is wat in diens van die landbou is. Indien 'n gesindheid van ongeërgdheid met gevolglike stagnasie in opleiding sou intree wat die verhoging van landboukundighede en -vaardighede sou vertraag, sal dit onvermydelik tot 'n vermindering in landbouproduksie - met 'n gepaardgaande onvermoë om 'n snel groeiende bevolking te voed - lei, terwyl dit verder die verarming en uitputting van die natuurlike hulpbronne in die hand sal werk.

In 'n terugskouing op die rol van landbou in die ontwikkelingsgeskiedenis van die RSA, is 'n uitstaande kenmerk dat daar met verloop van jare van 'n selfversorgingseconomie na 'n markeconomie gevorder is en is dit verder duidelik dat landbou aanvanklik die belangrikste invloed op hierdie ontwikkeling uitgeoefen het. In die daaropvolgende fase na 'n meer gekompliseerde ekonomie het sekondêre en tersiêre bedrywe 'n al groter rol begin speel, terwyl die groeikrag van die landbou daarenteen in verhouding afgeneem het (Vrey, 1987:3-4).

Landbou is een van die sleutelbedrywe in die RSA en ook die moederbedryf op die platteland. Dit is egter 'n stadiggroeiende bedryf wat 'n direkte uitwerking op die ekonomiese groei en ontwikkeling op die platteland het. Die insette en uitsette van die landbou het nogtans 'n belangrike uitwerking op die landseconomie in die algemeen en dit word beseft dat hierdie voordele, sover dit enigsins noontlik is, deur ondernemers op die platteland benut moet word (Vrey, 1987:9-11).

Ter wille van 'n aanduiding van die indiensnemingspotensiaal waarvoor die landbou beskik, word vervolgens na 'n beraming van die aantal persone verwys wat in een of ander hoedanigheid by landbou-aktiwiteite betrokke is:

* 55,000 - 60,000 boere (insluitende boere wat die landbou in bepaalde hoedanighede, byvoorbeeld as direkteure van landboukoöperasies, diensbaar is)

* 1,3 miljoen plaaswerknemers (ongeveer 60% seisoen- en 40% permanente werkers)

* 299 landboukoöporasies (op 31 Des. 1987) met 'n personeelsterkte van ten minste 25,000 Blankes en 50,000 werkers uit ander

bevolkingsgroepe (met uitsondering van 279 handelskoöperasies)

* 75,000 huishulpe (alle bevolkingsgroepe)

* 2,000 blanke personeellede in diens van 22 bemarkingsrade en

* 'n onbekende aantal werknemers in ander sektore soos onder andere die 18 groot varsproduktemarkte, die vertakkinge van die visbedryf en die houtbedryf en 'n verskeidenheid agente vir en bedieners van die landbou.

Hierdie gegewens verkry 'n baie wyer betekenis as in terme van die huidige knellende voortbestaansvraagstukke soos werkloosheid en werkskepping gedink word. Die skep van werkgeleenthede is volgens prof. F. van der Stoep (1987:2) die grootste enkele probleem wat die Suid-Afrika van die toekoms in die gesig staar. Indien die landbou moontlik in 'n goeter mate as 'n heenkome vir 'n deel van die verwagte groterwordende massa werkloos van die toekoms gesien word (indien byvoorbeeld ander alternatiewe vir meganisasie oorweeg sou word), sal steeds in gedagte gehou moet word dat die werkskeppingsvermoë daarvan nie onbeperk is nie en dat dit veral nie in alle opsigte as 'n heenkome vir ongeletterdes en onopgeleides gesien moet word nie.

2. AGTERGROND

Die titel "vaardigheidsopleiding in die landbou" dek 'n wye terrein wat nie naastenby in 'n ondersoek van 'n beperkte omvang soos hierdie en die tyd en die middele daartoe beskikbaar in diepte of na behore nagevors kan word nie. Om selfs net 'n wetenskaplike empiriese ondersoek ten opsigte van een teikengroep (byvoorbeeld plaaswerknemers) en ten opsigte van 'n bepaalde aspek van opleiding, (byvoorbeeld die behoefte aan voortgesette opleiding) uit te voer, sou as sodanig reeds 'n omvattende taak wees. Ofskoon die geneigdheid bestaan om in 'n eng sin aan landbou in terme van die produksie van bekende landbougewasse te dink, het dit vir die doel van hierdie ondersoek en ooreenkomstig die Standaardnywerheidsklassifikasie (SNK), waarvolgens landbou ook betrekking het op die suiker- en houtnywerhede, visvang en jag, 'n veel omvattender betekenis.

Gedagtig hieraan word in hierdie ondersoek noodwendig met die breë beginsels, gegewenes en algemene standpunte as uitgangspunte met vaardigheidsopleiding volstaan. Hierdie vertrekpunte of aannames met betrekking tot vaardigheidsopleiding word ten opsigte van net vyf teikengroepe, te wete (a) plaaswerknemers, (b) boere, personeellede van (c) landboukoöperasies en (d) bemarkingsrade en (e) direkteure van landboukoöperasies op 'n beperkte wyse aan uitsprake en bevindinge in die praktyk "getoets". Eerder as wat hierdie ondersoek op sigself die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die RSA in diepte wil ontleed en ontbloot, word gepoog om bepaalde verdienstelikhede, knelpunte en leemtes wat redelik algemeen ten opsigte van vaardigheidsopleiding bekend is aan te toon, in die hoop dat dit verdere oorweging en ondersoek sal regverdig. In 'n groot mate is hierdie ondersoek dus 'n verkenningstudie met die doel om bepaalde prioriteite vir verdere navorsing aan te toon.

Nieteenstaande die oorsigtelike impak van hierdie ondersoek moet dit ter wille van perspektief duidelik gestel word dat die algemene gevolgtrekkings waartoe gekom is, nie noodwendig minder geldig is omdat die ondersoek nie aan alle kriteria vir wetenskaplikheid voldoen nie. Indien byvoorbeeld by herhaling gevind word dat absolute Konsensus ten opsigte van bepaalde knelpunte in verband met opleiding in die landbou bestaan en dit ook deur middel van kruiskontrolering bevestig word, kan die geldigheid van sodanige aangeleenthede nie by voorbaat in twyfel getrek word nie. Dit moet verder ook aanvaar word dat onderhoude met **meningsvormers**, op veral 'n terrein soos die landbou, 'n baie getroue beeld van algemene tendense kan bied omdat 'n geloofwaardige meningsvormer in 'n baie gunstige posisie verkeer om die algemene gevoel van die breë gemeenskap waarin hy leef en beweeg te vertolk. Hy behoort, moontlik meer as enigiemand anders, "sy vinger op die pols" van landbou-omstandighede te hê.

Die inligting wat vir die doel van hierdie ondersoek van belang is, is hoofsaaklik uit 'n literatuurstudie, uit gesprekke met kundiges wat met bepaalde sektore van die landbou en opleiding gemoeid is en uit gestruktureerde onderhoude met onderskeidelik boere, plaaswerknemers en koöperasiepersoneellede verkry. Wat die gestruktureerde onderhoude betref, is gepoog om 'n beeld van die posisie van vaardigheidsopleiding in bepaalde sektore van die landbou in die RSA te verkry, alhoewel, soos reeds aangedui, dit weens praktiese omstandighede slegs op 'n oorsigtelike wyse gedoen kon word en dus op veralgemening berus.

Die breë doelstelling met hierdie ondersoek na die posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou is om vas te stel watter faktore moontlik 'n wesenlike invloed op vaardigheidsopleiding het of kan hê deurdat dit vaardigheidsopleiding moontlik kan bevorder, of dit kan belemmer of bloot net 'n invloed daarop kan hê, al kan die effek daarvan nie nou reeds voorsien word nie. Die mening bestaan dat, indien vaardigheidsopleiding ontwikkel en bevorder kan word, dit produktiwiteit kan bevorder, tot groter ekonomiese ontwikkeling kan lei en indiensnemingsgeleenthede kan verhoog. In die geheel gesien, sou die landbou in al sy vertakkinge en wye spektrum van indiensneming net kan baat met die bevordering van vaardigheidsopleiding.

3. OMVANG EN DIVERSITEIT VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU

Dit is 'n uiters omvattende, indien nie onmoontlike, taak om 'n volledige opname van alle vaardigheidsopleidingskursusse in die landbou (insluitende die suiker- en houtbedrywe, visvang en jag) te maak omdat, soos in par. 4.9 en 4.12.4 aangetoon, nuwe kursusse voortdurend ontwikkel word en bestaande kursusse (wat nie meer 'n besondere doel dien nie of die daling in die inskrywing daarvoor die aanbod daarvan nie langer regverdig nie) in dieselfde mate weer uitgefaseer word. 'n Instansie soos onder andere TIMS (Timber Industry Manpower Services - Houtnywerheid: Mannekragdienste) bied byvoorbeeld ongeveer 150 verskillende kursusse en variante van kursusse met betrekking tot bosbou en houtontginning aan. Daarbenewens is alle opleiding wat vir die doeleindes van die landbou gebied word nie

noodwendig by die Departement van Mannekrag (met die oog op belastingkonsessies) of by byvoorbeeld 'n sentrale Koördineringsinstansie vir die georganiseerde landbou geregistreer nie. Dit is andersins moeilik om die aard van vaardigheidsopleiding te bepaal omdat daar in vele gevalle eers duidelikheid verkry sal moet word of dit (vaardigheids-)opleiding of bloot inligting en hulpverlening is wat gebied word. ('n Belangrike onderskeiding is dat vaardigheidsopleiding aan die hand van 'n aanvaarde struktuur geskied - vgl. par. 7.8).

Dit moet ter wille van duidelikheid beklemtoon word dat formele opleiding ten opsigte van landbougraadkoursusse aan universiteite, landboudiplomas aan 'n landboukollege of 'n teknikon en landbouvakke aan landbou- en ander skole van hierdie ondersoek na vaardigheidsopleiding in die landbou uitgesluit word. Opleiding wat egter deur 'n primêre of sentrale koöperasie, 'n groepopleidingsentrum, 'n privaat opleidingsentrum, 'n agent vir die landbou, 'n handelsbank, 'n bemarkingsraad, 'n universiteit, teknikon of landboukollege, ens. gebied word, het wel betrekking. Opleiding van 'n georganiseerde aard wat selfs een dag kan behels, het ook betrekking, terwyl die persoon wat die opleiding ontvang in sommige gevalle nie noodwendig geletterd hoef te wees nie en 'n graad of diploma weer in ander gevalle 'n toepaslike toelatingsvereiste kan wees. Hiermee word ook die omvang van die terrein geskets wat 'n ondersoek na vaardigheidsopleiding in die landbou wel kan aanneem.

4. FAKTORE (DETERMINANTE) WAT 'n ROL IN VAARDIGHEIDSOPLEIDING SPEEL OF KAN, SPEEL MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE SITUASIE IN DIE LANDBOU

Indien 'n literatuurstudie in verband met vaardigheidsopleiding in 'n breë verband onderneem word, is dit duidelik dat daar bepaalde faktore (of determinante) is wat 'n merkbare invloed op die aard en omvang van vaardigheidsopleiding uitoefen en wat ook in die toekoms van groot belang blyk te wees. Hierdie faktore, teorieë of standpunte kan as riglyne dien wanneer in terme van vooruitbeplanning vir vaardigheidsopleiding gedink word.

Wat die landbou in die besonder betref, geld daar ook bepaalde uitgangspunte en teorieë wat as determinante of riglyne vir vaardigheidsopleiding beskou kan word en wat met die oog op hierdie ondersoek verdere aandag verdien. Alhoewel dit enersyds aanvaar word dat hierdie faktore 'n invloed op die aard en wese van vaardigheidsopleiding van die toekoms sal uitoefen, of reeds 'n effek daarop het, is dit andersyds nie altyd moontlik om die presiese aard van die uitwerking te bepaal in die sin of dit vaardigheidsopleiding sal bevorder of belemmer nie. Dit moet ook in gedagte gehou word dat hierdie faktore nie noodwendig implikasies vir al die bedrywe in die landbou, wat volgens die Standaardnywerheidsklassifikasie (SNK) ook bedrywe soos hout, bosbou, suiker, visvang en jag insluit, hoef te hê nie.

4.1 WERKSKEPPINGSPOTENSIAAL VAN DIE LANDBOU

Werkgeleentheidskepping sal volgens alle aanduidings in die komende

dekades 'n hoë prioriteit moet geniet ten einde 'n verwagte groterwordende werkloosheidsprobleem te bekamp. Indien 'n toekomsideaal van een man een werk verwesenlik wil word, sal daar na verwagting 1000 nuwe werkgeleenthede elke dag geskep moet word. Die skepping van werkgeleenthede behoort daarom hand-aan-hand met bevolkingsontwikkelingsprogramme (BOP) te gaan, omdat 'n versadigingspunt in enige land se vermoë om 'n snel groeiende bevolking van 'n sinvolle bestaan te verseker een of ander stadium bereik moet word. So 'n stadium breek aan wanneer daar nie meer werkgeleenthede geskep kan word nie, 'n gewone of verwagte ekonomiese groei koers nie meer gehandhaaf kan word nie en die land se natuurlike hulpbronne net nie meer voldoende is om 'n onhanteerbare aanwas van die bevolking te onderhou nie.

Omdat die RSA volgens berekeninge deur demograwe vir nie meer as 80 miljoen mense 'n sinvolle bestaan kan bied nie en hierdie syfer na alle waarskynlikheid binne 35 jaar bereik kan word (vgl. par.4.5.1), word al groter klem op die bevordering van die lewensgehalte van mense geplaas. Dit is 'n wêreldwye tendens dat, na mate die lewenstandaard van mense verhoog word, die fertilitetsyfer (die gemiddelde aantal kinders per vrugbare vrou) ook daal. In effek beteken dit dat 8 miljoen mense reeds teen die jaar 2,000 werkloos kan wees, al word 'n ekonomiese groei koers van 3% gehandhaaf. Die situasie bestaan tans dat 1,000 werkers elke nuwe dag die arbeidsmark sonder die vooruitsig op werk betree, wat reeds 'n wanbalans van 30% tussen vraag en aanbod verteenwoordig. Hierbenewens moet 10 miljoen kinders onder die ouderdom van 15 jaar nog die arbeidsmark teen die jaar 2,000 betree (Hoë aanwas..., 1988:2).

As die derde grootste indiensnemer akkommodeer die landbou 13,6% van die ekonomiese bedrywige bevolking. (In 1980 was dit 15%). In getalle gestel, was 1,179,590 uit 8,692,363 mense in 1985 op die terrein werksaam waarop hierdie ondersoek in hoofsaak betrekking het, te wete die landbou, jag, bosbou, suikernywerheid en vissery. Volgens 1985 se statistiek was daar 728,625 gereelde werknemers en 516,411 los werknemers in die landbousektor werksaam. Die omvang van die werkskeppingspotensiaal van die landbou word duidelik as in ag geneem word dat die dienssektor (die grootste indiensnemingsektor) 22,6% van die werkerskorps en fabriekswese (die tweede grootste indiensnemingsektor) 15,8% van alle ekonomiese bedrywige werkers geakkommodeer het (p.19). Wat die verskillende bevolkingsgroepe betref wat in 1985 in die landbou werksaam was, was die verhouding soos volg: Blankes 1,3%; Kleurlinge 16,9%; Asiërs 0,43% en Swartes 81,3% (Sentrale Statistiekdiens, 1988:114). In 1983 was 36 Blankes, 13,251 Kleurlinge, 106 Asiërs en 61,573 Swartes as huishulpe op plase werksaam (p.118).

Die landbousektor is tans die grootste indiensnemer of werkskepper van die swart bevolking in die RSA. Daar word bereken dat indien die bykans 1,2 miljoen landbouwerknemers met hul afhanklike gesinslede in berekening gebring word (ongeveer 'n gemiddelde van 6 kinders per plattelandse gesin), dit byna 'n kwart (23,6%) van die land se swart bevolking verteenwoordig.

Uit 'n opleidings- en ekonomiese oogpunt beskou, moet dit egter in gedagte gehou word dat vaardigheidsopleiding as sodanig nie

werkgeleenthede skep nie: dit is eerder 'n geval dat die skep van werkgeleenthede 'n behoefte aan opleiding skep (Van der Stoep, 1987:3). Opleiding kan ook nie verhoogde produktiwiteit waarborg nie. Dit is veel meer 'n geval dat persone wat reeds in diens is deur opleiding beter toegerus kan word om (bestaande) werk beter te verrig met gepaardgaande voordele vir hulle, die landbou en die RSA. Kirsten (1984:72) wys in dié verband daarop dat geen onrealistiese verwagtinge van opleiding gekoester moet word nie en meld dat dit "geen towerformule vir beter resultate is nie". Deurdat dit daarop gerig is om vaardighede te verbeter, is dit nietemin die belangrikste instrument om doeltreffendheid te verhoog. Dit is ook waar dat opleiding, as 'n blote funksie, wel die potensiaal vir 'n persoon skep om vir werkgeleenthede te beding - 'n bate wat hy andersins nie oor sou beskik het nie.

As 'n vergelyking getref word tussen die opleiding van werknemers in die landbou en dié in ander sektore van die ekonomie val dit op dat die geleenthede wat tot betreklik onlangs vir die opleiding van plaaswerkers beskikbaar was en die mate wat daarvan gebruik gemaak is relatief beperk was, ondanks die feit dat werkloosheid in plattelandse gebiede onrusbarend toegeneem het. Slabbert (1986:1) stel dit dat pogings wat in die verlede aangewend is om werkgeleenthede te skep hoofsaaklik op die nywerheidsektor gekonsentreer het, terwyl meer werkgeleenthede vir dieselfde kapitaalbesteding in die landbousektor geskep kon word. Die werkskeppingspotensiaal wat die landbou bied, is in 'n groot mate verwaarloos omdat weinig pogings aangewend is om werkgeleenthede te behou en die wegvloei van arbeid uit die landbousektor, onder andere as gevolg van meganisasie en droogtes, te stuit. Die trek na die stede is volgens hom in die verlede (en word vandag steeds) aan normale "ekonomiese ontwikkeling" toegeskryf. Dit is 'n eensydige siening in die sin dat ekonomiese ontwikkeling slegs aan die groei in uitset gekoppel is en nie ook aan die aantal mense wat sinvol by die ekonomie van die land betrek word nie.

Ofskoon baie goeie argumente ten gunste van meganisasie in die landbou (as 'n deurslaggewende faktor met betrekking tot die omvang van indiensneming) aangevoer kan word, soos in par. 4.8 verduidelik, is dit 'n aangeleentheid wat deur boere met groot omsigtigheid benader behoort te word. In dié verband merk Serfontein (1979:48) op dat dit vanselfsprekend is dat produktiwiteit verhoog moet word deur onder andere meganisasie en doeltreffende bestuur, maar dat dit 'n proses is wat stadig deurgevoer moet word omdat dit ekonomiese, sosiale en politieke gevolge kan hê wat baie nadelig vir die landbou kan wees. Hy voeg daaraan toe dat dit voordeliger vir die land in die geheel kan wees om nie te veel te maganiseer nie, al beteken dit ook dat daar in 'n geringe mate aan produktiwiteit ingeboet word.

4.2 SAMEHANG TUSSEN VAARDIGHEIDSOPLEIDING EN FAKTORE BUITE DIE WERKSITUASIE

Dit word toenemend besef, ook in die landbousektor, dat die verhoging van produktiwiteit van (plaas)werknemers en ander hoedanighede wat verlang word nie alleenlik met behulp van vaardigheidsopleiding verhoog kan word nie, al is die opleiding ook hoe effektief. Hierdie uitgangspunt, die sogenaamde holistiese benadering, geld al vir eeue in die formele onderwys in die sin dat die kind (veral die

onderpresteerder en dié met probleme) nie losstaande van sy ouerhuis en kulturele milieu onderrig behoort te word nie.

Daar bestaan 'n interafhanklikheid tussen gemeenskapsontwikkeling, lewensgehalte, die verhoging van produktiwiteit en (vaardigheids-) opleiding. Die lewensgehalte van 'n persoon (in die geval dié van die plaaswerknemer) word bepaal volgens nege aanwysers, te wete die tienerswangerskapsyfer, per capita inkomste, geletterdheidskoers, gesinsgrootte, die verhouding van werker tot sy afhanklikes, Kindersterftesyfer, skoolbywoningpersentasie, aantal mense per kamer en lewensverwagting (Program vir voorspoed, 1988:14). Om vaardigheidsopleiding behoorlik tot sy reg te laat kom, is die verhoging van lewensgehalte en gemeenskapsontwikkeling ewe belangrik. Die stelling word trouens gemaak dat opheffing éérs moet geskied, waarna opleiding ten volle aan sy doel sal beantwoord. Die finansiële en sosio-ekonomiese implikasies wat so 'n benadering van eers ophef en dan oplei vir veral die boer inhou, maak so 'n benadering 'n ingewikkelde en unieke onderneming. Wat ook al die praktiese implikasies mag wees wat so 'n benadering inhou, word daar nietemin te dikwels vir opleiding beplan asof dit 'n aktiwiteit is wat geïsoleerd van die persoon én sy milieu staan.

Volgens Serfontein (1979:46) is plaasarbeid in die verlede dikwels as "gegewe van die produksieproses" aanvaar en is daar selde op die plaaswerknemer as mens en as 'n baie belangrike skakel in landbouproduksie gefokus. Teenswoordig is daar egter 'n groeiende besef dat vaardigheidsopleiding aan veral plaaswerknemers in die landbou méér behels as slegs die aanleer van 'n bepaalde tegniese vaardigheid. By geleetheid van die viering van die tiende bestaansjaar van die Boskop-opleidingsentrum het die Minister van Landbou soos volg in die verband opgemerk: "Om 'n tevrede werkerskorps te hê, is dit nodig om ook aan werkers se huislike omstandighede aandag te gee" (Wentzel, 1987:9).

Met die oog op die ontwikkeling van die plaaswerker in sy totaliteit van menswees en die algemene verhoging van die kwaliteit van lewe bied 'n instansie soos Boskop onder andere, in samewerking met die Landelike Stigting en die Departement Gesondheid en Bevolkingsontwikkeling, sedert 1981 ook opleiding aan die vrouens van plaaswerkers. Die aksent met hierdie opleiding aan vroue word onder meer op huisbestuur, gesinsbeplanning, gesondheid, higiëne, die versorging van voorskoolse kinders, kookkuns, eerstehulp en gemeenskapsontwikkeling in die algemeen laat val. Deurgaans word vaardigheidsopleiding gebied binne die breë doelstelling van die bevordering van 'n Christelike lewensbeskouing en lewenswyse en die verbetering van onderlinge gesindhede. Die slagspreuk met hierdie opleidings-/opheffingsaksie is: "hef 'n vrou op en jy hef 'n volk op" (Program vir voorspoed, 1988:14).

Die breër benadering met betrekking tot die opleiding van plaaswerknemers, met die klem op veral die kwaliteit van lewe en die bevordering van sy menswaardigheid, word met groot vrug deur mnr. R. Kingwill van Graaff Reinet toegepas. 'n Video-opname, "The promise of the veld", wat deur mnr. Kingwill gemaak is en wat sy filosofie visueel demonstreer, lewer bewys van die resultate wat op die langtermyn behaal is. Dit is ook die siening van ~~mnr. Gert Bosch~~, die

Hoofbestuurder van die Wes-Kaapse Landbou-unie (WKLU), dat opleiding van plaaswerknemers slegs suksesvol kan wees indien hul sosiale omstandighede ook in berekening gebring word en dat algemene gemeenskapsontwikkeling ook deel vorm van die agtergrond vir suksesvolle opleiding op plase. Met die oog op die bevordering van mannekragontwikkeling word 'n nuwe mannekragkomitee deur die WKLU in die vooruitsig gestel wat tot op die hoogste vlak met die Opvoedingskomitee en Mannekragkomitee van die S.A. Landbou-unie sal skakel waardeur gepoog word om 'n struktuur te skep om mannekragontwikkeling in die Wes-Kaap te orden (Wes-Kaapse Landbou-unie, 1987:179).

4.3 VERHOOGING IN DIE MINIMUM-OPLEIBAARHEIDSVLAK BY ANDER BEVOLKINGSGROEPE

As gevolg van 'n versnelde toename in belangstelling in die sin en waarde van onderwys onder veral die swart bevolkingsgroepe, die vinnige tempo waarteen ontwikkeling in die tegnologie (ook landboutegnologie) met gepaardgaande hoër eise plaasvind en ook die sosio-ekonomiese ontwikkeling in die RSA in die algemeen, kan aanvaar word dat die plaaswerker van die toekoms oor 'n hoër minimum standaard van onderwys/opleiding sal (moet) beskik. As in terme van 'n verhoging van die onderwyspeil van die werknemer van die toekoms gedink word, word dit in die algemeen deur onderwyskundiges aanvaar dat dit nie noodwendig deur formele kanale, soos dit tans deur skole gebied word, hoef te geskied nie. Vertoë word reeds lankal en toenemend tot onderwysowerhede gerig dat onderwys minder akademies en meer beroepsgeoriënteerd, d.w.s. in ooreenstemming met die vereistes wat aan opgeleide mannekrag in die bedryfswêre gestel word, behoort te wees. Dit is duidelik dat nie-formele onderwys 'n al groter rol in die Suid-Afrikaanse onderwysopset sal moet speel (Hoë aanwas..., 1988:2).

Die omvang van die uitbreiding van byvoorbeeld Swart onderwys is van so 'n aard dat daar al van 'n "vreedsame onderwysrewolusie" gepraat word wat ongeëwenaard in Afrika is. Ten opsigte van die groei in Swart onderwys en die mate waartoe dit die skolastiese peil van plaaswerkers in die toekoms kan beïnvloed, is die volgende gegewens betekenisvol:

* Aan die begin van 1988 was daar 'n rekordgetal van 6,5 miljoen Swart kinders in skole in Groter Suid-Afrika (d.w.s. Suid-Afrika en die Republieke van Bophuthatswana, Ciskei en Venda - Transkei is nie hier in berekening gebring nie). Dit verteenwoordig 'n toename van 74% leerlinge sedert 1980, toe daar op daardie stadium net meer as 4,1 miljoen Swart leerlinge op skool was (Opkoms van Swart Onderwys..., 1988:2).

* In 1987 was daar meer as drie keer so veel Swart leerlinge (76,9%) in die RSA en die onafhanklike state op skool as die totaal van die blanke (11,0%), Indiër (2,7%) en Kleurlingkinders (9,4%) saam. Ongeveer 51,7% van alle Swart leerlinge was in die junior primêre skoolfase - Sub A tot st. 2 (Carstens + Du Plessis, 1988:6;8).

* Wat die Swart leerlinge betref wat onder die Departement van Onderwys en Opleiding ressorteer, was 86,3% van die leerlinge van

skoolgaande ouderdom reeds in 1986 op skool, terwyl daar 'n aansienlike afname is in die aantal kinders wat uitsak vóór die bereiking van st.4 (Opkoms van Swart Onderwys..., 1988:6).

* Boere kan skole op hul plase met 'n staatsubsidie laat bou en die Departement van Onderwys en Opleiding voorsien die onderwysers. In 1987 was daar 5,575 plaasskole onder die beheer van die Departement van Onderwys en Opleiding (met uitsluiting van die onafhanklike en selfregerende state) met 'n inskrywing van ongeveer een derde van die totale inskrywing by primêre skole (Dept. van Onderwys en Opleiding, 1987:234;251).

* In 1987 was die jaarlikse groeikoers vir alle Swart leerlinge (Sub A tot st. 10) 6,5; vir Blankes 0 (in 1986 was dit -1,6); vir Kleurlinge 1,4 en vir Indiërs 0,9 (Carstens + Du Plessis, 1988:12-13).

Wat geletterdheidsonderwys aan Swart plaaswerknemers betref, het die Afdeling Onderwys vir Volwassenes van die Departement Onderwys en Opleiding byvoorbeeld die Transvaalse Vroue-Landbou-unie as bondgenoot betrek. Dié Departement verleen hulp, in die vorm van opleiding van studieleiers, vergoeding vir onderrig en die voorsiening van gratis studiemateriaal, aan vroue van boere om die ongeletterde plaaswekers te leer lees en skryf. Dit word egter as noodsaaklik beskou dat hierdie vroue opgelei behoort te wees ten einde die KVLS-program (Kursus om Volwassenes te leer Lees en SKryf) te kan aanbied. Gedurende 1987 is 296 vroue opgelei om die kursus aan ongeveer 4,000 plaaswerkers te kan aanbied (Dept. van Onderwys en Opleiding, 1987:96).

Op 1 Januarie 1979 is skoolplig vir Indiërs ingestel vanaf die jaar wat die leerling skoolpligdig is tot die bereiking van die ouderdom van vyftien jaar, ofskoon skoolplig vóór hierdie datum reeds nie-amptelik gegeld het. Op 1 Januarie 1974 is skoolplig vir alle sewejarige Kleurlingkinders wat binne 'n radius van 5 km van die naaste skool woonagtig is, ingestel. Verpligte skoolbesoek is hierop progressief uitgebrei sodat dit in 1980 verpligtend sou wees vir leerlinge tot die ouderdom van 16 jaar of tot die st. 8-eksamen suksesvol afgeleë is - wat ook al die eerste gebeur (Dept. van Binnelandse Aangeleenthede, 1984:22). Die instelling van skoolplig vir Kleurlingkinders, van wie baie uit landelike omgewings afkomstig is, het belangrike implikasies vir die landbou deurdat onder andere verwag kan word dat die jonger geslag Kleurlingplaaswerkers van die toekoms oor 'n merkbare hoër skolastiese vlak sal beskik. Met verwysing na Kromme Rhee se belangrikste doelstelling met opleiding, naamlik om die Kleurling vir die Landbou te behou, meld die Hoof: Indiënsopleiding in sy voorwoord tot dié instansie se inligtingsbrosjyre dat die implementering van skoolplig vir Kleurlingkinders sal meebring dat die ouer geslag plaaswerknemers in die toekoms vervang sal word deur 'n veel beter geskoolde geslag plaaswerknemers wat vir die landbou beskikbaar sal wees (Du Toit, 1986).

4.4 NOODSAAKLIKHEID VAN VOORTGESETTE OPLEIDING VAN WERKNEMERS EN WERKGEWERS IN DIE LANDBOU OM MET ONTWIKKELING TRED TE HOU

In 'n snel veranderende tegnologiese gemeenskap wat steeds hoër eise in verband met die vlak van vaardighede en kundighede van die mannekragskorps meebring, behoort 'n werknemer en 'n werkgewer nie slegs eenmalig opgelei te word nie, maar behoort daar geleenthede tot voortgesette opleiding (selfs heropleiding) gebied te word om opleiding voortdurend in pas te bring met die eise wat die werksituasie (landbou) mag stel (vgl. Garbers, 1984:21).

Vaardighedsopleiding behoort as 'n voortdurende proses beskou te word waarin daar ook voortdurende interaksie tussen die opgeleide, die opleiers en bestuur behoort plaas te vind. Daarom is die opleiding van die werknemer (arbeid) én die werkgewer (bestuur) in alle bedrywe van ewe groot belang (Kirsten, 1984:73). In dié verband het die Staatspresident in 1987 ten tye van die tiende bestaansjaarviering van die Boskopopleidingsentrum die volgende gesê: "Opleiding van sowel die werker as die werkgewer verhoog nie net doeltreffendheid en produktiwiteit nie, maar bekamp werkloosheid, verbeter die lewenskwaliteit van mense en dra by tot beter menseverhoudinge" (Botha, 1987:7). Om die opgeleide persoon optimaal en betekenisvol te benut en te verseker dat die voordele van opleiding in die praktyk neerslag vind, moet so 'n persoon in staat gestel word om sy verworwe kundighede en vaardighede in sy werksituasie te kan toepas en behoort bestuur of sy onmiddellike werkgewer derhalwe ten minste op die hoogte te wees van wat 'n bepaalde kursus behels en watter hulpmiddels en hulpbronne benodig word.

Met verwysing na die belangrikheid dat boere na behore opgelei behoort te wees, merk Serfontein (1979:41) op dat gebrekkige kennis aan die wortel van een van die belangrikste tekortkominge in die landbou lê en dat dit tot 'n groot mate met formele en informele opleiding reggestel kan word. Wat die opleiding van plaaswerknemers betref (p.48), merk hy op dat "die sluitsteen tot hoër produktiwiteit ongetwyfeld baie nou aan opleiding van nie-blanke werkers gekoppel moet word". In 'n geheelsiening van opleiding stel hy dit dat boere aangemoedig moet word om nie net hul plaaswerknemers te laat oplei nie, maar om self ook gedurig opgelei te word en hulself terdeë op die hoogte te hou van die inhoud van die kursusse wat werkers bywoon of, nog beter, om van die kursusse saam met hulle by te woon.

Samevattend behoort dit so ver as moontlik voorkom te word dat 'n situasie ontstaan waar die opgeleide werknemer baie meer ten opsigte van bepaalde terreine as sy werkgewer weet. Tensy die werkgewer grootmoediglik erken dat hy nie genoeg of alles ten opsigte van bepaalde terreine weet nie, hy bereid is om by die opleideling te leer en hy trouens goeie redes gehad het waarom hy sy werknemers wou laat oplei, kan 'n negatiewe gesindheid uit naxwer ontwikkel en kan die opleideling se opleiding afgemaak word as sou hy "te veel weet".

4.5 EFFEK VAN DEMOGRAFIESE FAKTORE OP OPLEIDING

Dit is van groot belang dat daar in die landbou, as die derdegrootste sektor vir grootskaalse indiensneming, kennis geneem sal word van demografiese tendense soos bevolkingsprojeksies en verstedeliking, omdat dit ook verband hou met mannekragspotensiaal in die landbou en die behoefte aan vaardighedsopleiding in die toekoms.

Werkgeleentheidskepping sal volgens kundiges ook in die landbou in die komende dekades 'n hoë prioriteit moet geniet ten einde te voorkom dat die verwagte werkloosheidsprobleem van die toekoms die omvang van 'n nasionale katastrofe aanneem.

4.5.1 Bevolkingsaanwas

Die onderstaande projeksies van die Suid-Afrikaanse bevolking, met insluiting van die bevolking van die TBVC-lande, deur Mostert en Van Tonder (1987:10) bied 'n aanduiding van hoe die totale bevolking van 1990 tot die jaar 2035 kan aanwas. (Die begrip "fertiliteit" verwys na die gemiddelde aantal kinders wat 'n vrugbare vrou in die lewe kan bring. In enige bevolkingsprojeksie is dit belangrik om te onderskei tussen lae en hoë fertiliteitsaannames, ofskoon dikwels bloot met 'n gemiddelde syfer volstaan word). Die ondergenoemde syfers verteenwoordig miljoene van die bevolking.

Jaar * Totaal * Asiërs * Swartes * Kleurlinge * Blankes

A Lae fertiliteitsaannames

1990	*	39,506	*	0,959	*	30,289	*	3,237	*	5,021
2000	*	51,173	*	1,096	*	40,996	*	3,805	*	5,307
2010	*	64,381	*	1,203	*	53,375	*	4,273	*	5,529
2020	*	76,996	*	1,309	*	65,308	*	4,681	*	5,697
2030	*	89,083	*	1,385	*	76,833	*	5,110	*	5,755
2035	*	94,380	*	1,410	*	81,943	*	5,273	*	5,754

B Hoë fertiliteitsaannames

1990	*	39,527	*	0,961	*	30,289	*	3,245	*	5,031
2000	*	51,420	*	1,108	*	41,044	*	3,856	*	5,413
2010	*	66,542	*	1,235	*	55,155	*	4,417	*	5,736
2020	*	85,219	*	1,355	*	72,943	*	4,947	*	5,975
2030	*	107,076	*	1,445	*	94,051	*	5,454	*	6,126
2035	*	118,881	*	1,479	*	105,566	*	5,665	*	6,171

As persentasie bereken en volgens die lae fertiliteitsaannames (kyk A), sal die Swart bevolking na verwagting 80% in die jaar 2,000 van die totale bevolking vorm en die Asiërs, Blankes en Kleurlinge respektiewelik 2,1%, 10,4% en 7,5% (Mostert en Van Tonder, 1987:10).

4.5.2 Verstedeliking

Deur die afskaffing van instromingsbeheer in 1986 is die moontlikheid vir Swart gesinne geskep om in 'n toenemende mate na stedelike omgewings te verhuis (Mostert + Van Tonder, 1987:3). Dit is moontlik dat dit juis die opgeleide (en moontlik ongelukkige) Swart plaaswerknemers is wat as gevolg van die opheffing van instromingsbeheer 'n beter heenkome in die stad sal gaan soek. Veral boere wat plase in die nabyheid van stedelike en industriële gebiede besit, sal dus in 'n groter mate aan die suigkrag van die stad op hul werksmense blootgestel word. Die verbetering van die sosio-ekonomiese omstandighede van werkers het om dié rede van groot belang geword,

al sou dit slegs wees om die plaaswerknemer vir die landbou te behou.

Die ekonomiese struktuurverandering waarvan in par.1 (inleiding) melding gemaak is, gaan gewoonlik met 'n herverspreiding van ekonomiese aktiwiteite gepaard en dit hou weer direk verband met die verskuiwing (verstedeliking) van die bevolking. Wat die verstedeliking van die vier hoofbevolkingsgroepe betref, het verreweg die meeste blankes (in persentasie van die totale bevolking van die groep bereken) die plattelandse (landbou-) gebiede verlaat om hulle in die stede en groot dorpe te vestig. Op grond van die 1985-sensus blyk dit dat 89,6% van die blanke bevolking reeds verstedelik het en dat 70,8% van hulle in die vier groot metropolitaanse gebiede saamgetrek was. Wat die ander bevolkingsgroepe betref, dui die 1985-sensusopnames daarop dat 93,4% van die Asiërs, 77,8% van die Kleurlinge en 39,6% van die Swartes reeds verstedelik is. Die verstedeliking van die Swart bevolking sal na verwagting in die toekoms ook beduidend toeneem (Vrey, 1987:3-4). Een implikasie van hierdie verstedelikingstendens, veral wat Blankes betref, kan wees dat minder boere meer grond besit en meer plaaswerknemers in diens sal neem.

4.5.3 Deurslaggewende toekomsrol van landbou in die landseconomie

Afgesien van die werkerskaffingspotensiaal van die landbou moet die groterwordende belangrikheid daarvan ook besef word as 'n belangrike valutaverdiener en primêre lewensmiddel van onontbeerlike lewensmiddele vir 'n bevolking wat, volgens onlangse projeksies, binne die volgende 30 jaar kan verdubbel. Hierbenewens moet ook in gedagte gehou word dat buurlande in 'n toenemende mate vir hul groterwordende voedselbehoefte op die RSA aangewese is. Teen die agtergrond van 'n moontlike bevolkingsverdubbeling in die RSA oor ongeveer 30 jaar (sien par. 4.5.1), die ontwikkelinge op die gebied van die landboutegnologie en die besondere eise wat die toekoms aan die inwoners van die RSA kan stel, behoort aspekte soos kundigheid, vaardigheid, produktiwiteit en stabiliteit, en die wyse waarop dit deur opleiding bevorder kan word, prioriteit in enige beplanning vir die landbou te geniet.

Die rol en verantwoordelikheid van die landbou in die toekoms, spesifiek wat die boere as die primêre produsente en indiensnemers betref, is duidelik as in ag geneem word dat daar ongeveer 55,000 tot 60,000 ekonomies aktiewe boere in die RSA is wat werk aan ongeveer 1,3 miljoen werknemers voorsien, hoofsaaklik broodwinners uit hoofsaaklik die Swart bevolkingsgroepe. As hierdie broodwinners se afhanklike huisgenote ook in berekening gebring word (met 'n gemiddelde van meer as ses kinders per plattelandse Swart gesin teenoor 2,9 kinders per stedelike gesin in die PWV-gebied), kan die aantal afhanklikes van die landbou op ten minste 6 miljoen te staan kom. Anders gestel, impliseer dit dat hierdie boere tot 'n groot mate vir die welstand van ongeveer 25 persent van die totale anderskleurige bevolking in die RSA verantwoordelik is (vgl. par. 5.2).

FINANSIERING EN ALGEMENE

4.6 ~~MATE VAN~~ BETROKKENHEID VAN DIE STAAT BY DIE BEVORDERING (FINANSIERING) VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU

Die Staat is in 'n groot mate met die bevordering van vaardigheidsopleiding in die landbou gemoeid deurdat boere finansiële, onder andere deur middel van die rabatskema, aangespoor word om die

peil van vaardigheid van die plaaswerknemers in hulle diens voortdurend te verhoog. Sodoende kan 'n boer sonder noemenswaardig koste die voordeel geniet om oor werknemers te beskik wat 'n hoër standaard van opleiding in spesifieke vaardighede bereik het wat op sy besondere boerderyonderneming afgestem is. In dié verband wil die Staat hoofsaaklik 'n ondersteuningsrol vervul deurdat die opleiding en die heropleiding van plaaswerknemers steeds die primêre verantwoordelikheid van elke boer bly. Benewens die toestaan van rabatte bied die Departement van Mannekrag ook advies aan opleiers en word groot bedrae geld by wyse van belastingtoegewings, kontanttoelaes en subsidies bewillig om werksoekers en werkloses in tye van ekonomiese afplattung op te lei. Hierdie werksoekers en werkloses word nie uitsluitlik vir die behoeftes van die landbou opgelei nie, maar is ná toepaslike opleiding wel tot die beskikking van die landbou. Die finansiële vergunnings met betrekking tot opleiding waarvoor boere in aanmerking kan kom, kan soos volg gekanaliseer word:

4.6/ Indiensopleiding van plaaswerknemers

Opleiding van 'n wye aard en omvang word ingevolge die bepalings van die Wet op Mannekragopleiding (Wet 56 van 1981) aan nie-opgeleide of swakopgeleide plaaswerknemers by enige van die bestaande nege groepopleidingsentra (of satelliete) aangebied. Die Staat betaal ingevolge die rabatskema tot 75% van die kursusgeld van 'n plaaswerknemer aan die betrokke opleidingsinstansie, indien sodanige opleiding by die Registrateur van Mannekragopleiding geregistreer was, die opleiding aan 'n goedgekeurde instansie (in dié geval 'n groepopleidingsentrum) geskied het en die opleideling nie meer as R15,000 per jaar verdien het nie. Verder ontvang boere ook 'n belastingbesparing deurdat hulle die helfte van die balans van 25% van die opleidingskoste as 'n bedryfsuitgawe van hul belasbare inkomste kan aftrek. Ander koste soos verblyf, vervoer en salaris van opleidlinge kan ook as gewone bedryfsuitgawes afgetrek word en gewone belastingkonsessies kan daarop geëis word. 'n Boer ontvang dus in elk geval 'n rabat van 75% op koste aan opleiding verbonde, maar ten einde vir 'n konsessie in aanmerking te kom moet hy 'n wins maak (Dept. van Mannekrag, 1988:64;67).

4.6.2 Opleiding van werkloses

Kontanttoelaes word in die geval van die opleiding van werklose persone aan groepopleidingsentra, privaat opleidingsentra of kontrakteurs betaal. Soos reeds genoem, is hierdie persone ook beskikbaar vir werk in die landbou ná hul opleiding, alhoewel hulle nie alleenlik vir die doel van die landbou opgelei word nie. Tans betaal die Departement van Mannekrag 'n toelae van R22 per mandag aan 'n instansie of kontrakteur vir die opleiding van werklose persone asook R2 as reiskoste tussen woning en opleidingsentrum en R1,50 vir een ete per dag, indien van toepassing. Die betrokke opleidingsinstansie betaal ook 'n kontanttoelae van R2,40 aan werklose persone bo 18 jaar en R1,80 aan werklose persone jonger as 18 jaar per mandag, wat dan weer teruggeëis kan word (Dept. van Mannekrag, 1988:69).

Dit moet egter vermeld word dat die hele aangeleentheid van belastingtoegewings tans ondersoek en hersien word omdat daar nie

volkome eenstemmigheid bestaan oor hoe hierdie finansiële vergunnings op die beste wyse in die praktyk, veral ook met betrekking tot die landbou, benut behoort te word nie.

Ten spyte van die bevordering van vaardigheidsopleiding deur die Staat in vele opsigte, word pogings om opleiding aan almal te voorsien in die geval van Kromme Rhee, wat deur die Administrasie: Raad van Verteenwoordigers (Departement van Plaaslike Bestuur, Behuising en Landbou) bedryf word, volgens die huidige politieke bedeling gekompliseer. Sedert instromingsbeheer en voorkeurgebiede vir bepaalde bevolkingsgroepe in 1986 afgeskaf is, word toenemend aansoeke van boere ontvang dat ook hul swart plaaswerknemers by Kromme Rhee opgelei moet word. Solank onderwys en opleiding egter 'n eie saak is en Kromme Rhee onder die Administrasie: Raad van Verteenwoordigers ressorteer, word voorkeur aan die opleiding van Kleurlinge verleen. In 'n sekere sin is opleiding nie meer 'n eie saak nie, deurdat plaaswerknemers uitsluitlik vir die behoeftes van blanke boere opgelei.

Die behoefte aan opgeleide Swart plaaswerknemers vir arbeidsintensiewe landbou in Wes-Kaapland sal volgens betrokkenes in daardie gebied na verwagting toeneem en óf 'n nuwe beleid kan met betrekking tot die inname van rekrute by Kromme Rhee gevolg word, óf 'n groep- of ander opleidingsinstansie kan op 'n agentskap- of satellietbasis die opleiding van swart werkers by Kromme Rhee behartig, óf opleiding kan geprivatiseer word as gevolg waarvan die genoemde oerweginge nie meer sal geld nie. Daar is egter tans niks wat Swart plaaswerknemers verhinder om aan die Wes-Kaapse groepopleidingsentrum of privaat opleidingsentrums in die Wes-Kaap opgelei te word nie.

Deur die beoogde rade vir nywerheidsopleiding (vgl. hoofstuk 1) kan die privaatsektor beheer oor eie opleiding en ontwikkeling, met inbegrip van opleidingstandaarde, uitoefen. Ingevolge die Standaardnywerheidsklassifikasie (SNK) is daar reeds etlike organisasies wat as rade vir nywerheidsopleiding funksioneer of kan funksioneer of die inisiatief met die stigting van 'n raad vir nywerheidsopleiding vir elk van die nywerhede in die voorgestelde klassifikasie kan neem. Die landbou, jag, visvang, suikerproduksie, bosbou, en bosboudienste blyk 'n sinvolle groepering te wees en kan moontlik as so 'n raad vir nywerheidsopleiding geklassifiseer word, alhoewel dit nie op hierdie stadium duidelik is tot welke mate dit in die praktyk sal realiseer nie.

Op hul beurt sal die onderskeie rade vir nywerheidsopleiding opleidingsinstansies vir die landbou wat aan die bepaalde standaarde met betrekking tot opleiding, opleiers en minimum fasiliteite (ooreenkomstig die vereistes van die Departement van Mannekrag) voldoen, kan akkrediteer. Die verkryging van akkrediteringsbevoegdheid verseker nie alleen dat 'n bepaalde standaard van opleiding gehandhaaf word nie, maar indien opleiding verder ingevolge die bepalinge van die Wet op Mannekragopleiding van 1981 aangebied word, kom dit ook vir staatsteun by wyse van rabatte, belastingtoegewings en kontanttoelae in aanmerking (Dept. van Mannekrag, 1986:2-4).

4.7 DIE BEOEFENING VAN TRADISIONELE LANDBOUPRAKTYKE IN MINDERONTWIKKELDE GEBIEDE IN DIE RSA

As in terme van die boer as primêre leweransier en werkverskaffer in die landbou gedink word, moet die begrip "boerdery" in sy wye konteks gesien word en moet besef word dat dit 'n bedryf is wat in Eerste- en Derdewêreldomstandighede binne die grense van die RSA bedryf word. Dit is veral met betrekking tot sekere bestaansbedrywe in onontwikkelde landbougebiede, byvoorbeeld die aanhou van beeste en die produksie van mielies as stapelvoedsel, dat die verhoging van landbouvaardighede deur middel van opleiding van oorlewingsbelang geword het. Dit is moontlik juis ten opsigte van die wyse waarop landbou in hierdie gebiede bedryf word dat vaardighedsopleiding, waartydens veral op die basiese beginsels in landbou gekonsentreer sal word, prioriteit behoort te geniet.

Volgens Bembridge (1987:284-285) onderhou die minderontwikkelde gebiede van Suider-Afrika 'n bevolking van ongeveer 14 miljoen mense (ongeveer 45% van die RSA se totale bevolking). Ten spyte van 'n hoë landboupotensiaal van sommige gebiede is die landbouproduksie slegs 'n derde van wat dit kan wees en leef ongeveer 60 persent van die bewoners in wisselende grade van armoede. Die oorsake hiervan is van 'n velerlei aard: Kleinboere boer op te klein skaal op klein plases wat nie lewensvatbaar is nie, 'n stelsel van gesamentlike grondbesit en -gebruik, verkeerde boerderypraktyke wat tot oorbeweiding en die verarming en uitputting van landbougrond en natuurlike hulpbronne lei, diefstal, institusionele probleme soos die verkryging van krediet om byvoorbeeld basiese implemente, saad, bemesting en plaagdoders te koop, die gebrek aan 'n bemerkings- en prysbeleid, probleme om geskikte arbeid te vind en 'n gebrek aan plaasbeheer, bestuursvaardighede en basiese landboukennis. Origens is daar ook 'n gebrek aan landbounavorsingstasies en opgeleide landbouadviseurs om die noodsaaklike advies te verleen. Die gevolg van hierdie wanpraktyke en 'n gebrekkige boerderystyl is dat kleinboere, in teenstelling met kommersiële boere, nie juis landboukuld het nie, maar daarom ook nie veel landboubybates het nie en verder ook in slegs ongeveer 30% van hul eie landboubehoefte kan voorsien. Hierdie omstandighede en leemtes het verder ook tot gevolg dat die beskikbaarheid van landboutegnologie tot die minimum vir die verhoging van produksie en die beperking van verliese benut word.

'n Aspek van boerdery in ontwikkelende gebiede wat dikwels oor die hoof gesien word wanneer in terme van landboubeplanning en die voorligting aan en opleiding van boere besin word, is die tendens dat boerderybedrywighede dikwels in die hande van vrouens, ou mense en kinders gelaat word. In vele gevalle (wat tot so hoog as 40% tot 60% kan wees) werk die manlike hoofde van huishoudings in die stedelike gebiede en moet die vrouens die boerdery, tesame met hul ander gesinsverpligtinge, in stand hou. As gevolg van lae onderwys- en geletterheidsvlakke onder volwassenes, asook 'n gebrek aan basiese boerderykennis en bestuursvaardighede (soos in die voorgaande paragraaf genoem), is die produksievermoë laag en kan hierdie gebiede maar in slegs 30% van hul basiese voedselbehoefte voorsien. Die meeste plattelandse gesinne is derhalwe verbruikers, in plaas van produsente, van voedsel en gevolglik word die gemiddelde gesinsinkomste (wat tot 80-90% uit pensioene en verdienste uit die stedelike gebiede bedra) uitsluitlik op kos bestee.

Bembridge (1987:287) beskou landbou-opleiding, van die hoogste tot die laagste vlakke, as fundamenteel om boerderyagteruitgang in die ontwikkelende gebiede te beperk en produksie te verhoog: "From the foregoing, it is clear that future human development strategies must be based on training and development of staff to manage and direct the various institutions required for successful agricultural development. This must be coupled with a strategy to provide small-scale farmers with relevant farming inputs, skills and the knowledge necessary for optimum agricultural production and conservation of natural resources".

4.8 DIE ROL VAN MEGANISASIE TEN OPSIGTE VAN INDIENSNEMING

Grobbelaar (1988:8-10) wys op die verweefdheid tussen arbeid en meganisasie wat hy kwalifiseer met verwysing na die invloed van meganisasie op die landbou veral ná die oorlogsjare. Terwyl daar in 1970 nog 2,2 miljoen arbeidseenhede in die landbou betrokke was, het dit in die tien jaar daarna (tot 1980-1981) tot 1,3 miljoen verminder. In dieselfde tydperk het die swart arbeidsmark wat in die landbou werkzaam is met 10% verminder, het die arbeiders per trekker van 4,7 tot 3,5 verminder en het die ha per arbeider van 122 ha na 142 ha toegeneem. Hy kom dan tot die gevolgtrekking dat meganisasie arbeidsgeleenthede wel verminder het, maar dat arbeid andersyds beter aangewend is.

Slabbert (1986) het in sy navorsing in verband met landboupraktyke in die Vaalharts-besproeiingsgebied probeer vasstel welke implikasies bepaalde landboupraktyke vir die werkskepping vir die plaaswerker het. Ofskoon sy navorsing slegs tot 'n bepaalde gebied beperk was, is sy standpunt dat omstandighede in vele opsigte veralgemeenbaar is, soos onder andere die faktore wat meganisasie kunsmatig bevorder en indiensneming ontmoedig. Dieselfde faktore sal hulle in 'n mindere of meerdere mate in ander landbougebiede laat geld (sien p.23 en ook voorwoord van genoemde verslag). Hierdie siening word ook deur Grobbelaar (1988:9-10) bevestig in sy waarskuwing met betrekking tot "meganisasie bloot ter wille van meer gerief en minder arbeidsprobleme" en daarteenoor die skepping van werkgeleenthede wat in veral die huidige tydsgewrig van nasionale belang is. Hy wys daarop dat masjineriekoste reeds meer as 'n derde van die produksiekoste bedra en dat die boer gevolglik met groter oorleg sal moet meganiseer en dat hy verder veral bedag sal moet wees op die impak daarvan op werkverskaffing aan 'n groeiende swart bevolking. Ook Serfontein (1979:48) waarsku teen die ekonomiese, sosiale en politieke implikasies van ondeurdagte meganisasie wat die landbou in die algemeen baie nadelig kan tref.

Twee belangrike hedendaagse tendense in die landbou wat implikasies vir die plaaswerker inhou, is werkloosheid as gevolg van meganisasie en 'n redelik algemene gebrek aan toepaslike opleiding onder plaaswerknemers. As die moontlikheid dat plaaswerkers werkloos mag wees omdat hulle moontlik nie wil werk nie buite rekening gelaat word, kan werkloosheid in ontwikkelde boerderypraktyke direk in verband gebring word met meganisasie en die groter gebruikmaking van die

tegnologie. Daar bestaan volgens Slabbert (1986:16-18;19) verskillende redes waarom boere in die Vaalhartsgebied, wat die fokusgebied vir sy navorsing gevorm het, hul boerdery meganiseer:

(a) Ingevolge die huidige belastingstelsel moet die boer belasting betaal op winste wat hy maak. Indien hy egter Kapitaalgoedere, byvoorbeeld landbou-implemente of algemene landboubenodigdhede aankoop, is dit aftrekbaar van die bedrag waarop hy vir belastingdoeleindes aangeslaan word. Daar bestaan dus in die bestaande belastingstelsel vir hom bepaalde voordele om te meganiseer.

(b) Die boer is volkome op sy plaaswerkers aangewese en indien hy herhaaldelik in die steek gelaat word en die een arbeidskrisis na die ander moet hanteer, kan dit gebeur dat hy oorhaastig en onnadenkend besluit om te meganiseer met gepaardgaande hoë kapitaaluitleg. Op dié wyse wend hy hom tot die groter arbeidsbestendigheid van die masjien, al kos dit ook wat. Van die algemeenste arbeidsprobleme wat uit die genoemde ondersoek in die Vaalhartsgebied (p.17) aan die lig gekom het en wat moontlik ook redelik algemeen elders is, is 'n lae opleidingspeil van plaaswerkers, ongeorganiseerdheid (onder veral seisoenwerkers), onbetroubaarheid, diefstal, die verspreiding van stedelike onrus na die platteland en drankprobleme.

(c) Daar bestaan in baie gevalle 'n verband tussen swak personeelbestuur en swak finansiële bestuur: tussen die boer wat nie probleme wat met plaaswerkers ondervind word tot almal se bevrediging kan hanteer nie en die boer wat onoordeelkundig meganiseer om hom tot die minimum van plaaswerkers afhanklik te maak. Boere is in gunstige ekonomiese omstandighede aangemoedig om te meganiseer deurdat Koöperasies en ander finansiële instellings maklik krediet beskikbaar gestel het - dikwels tot die boer se finansiële ondergang indien landbou-omstandighede verswak en rentekoerse weer begin styg het.

Grobbelaar (1988:7-8) verwys na statistiek in verband met die stygende tendens in die verkope van landboumasjinerie in die RSA wat onder andere op 'n oorkapitalisering van trekkers dui. Die verkoopsyfer van landboumasjinerie vir die afgelope jaar (1987) beloop R486 miljoen waarvan R278 miljoen op trekkers en R42,5 miljoen op oestoeusting bestee is. Die werklike stand van meganisering in die RSA word eers duidelik as die hektaar per trekker bewerk as maatstaf geneem word en dit dan met die tendens in ander lande vergelyk word. Volgens die Direktooraat Landbou-ingenieurswese het die RSA 60 ha per trekker bewerk teenoor die 40 ha in die V.S.A., die 144 ha in Australië en die 3,385 in Ethiopië.

Toenemende meganisering het onvermydelik tot gevolg dat boerdery al meer kapitaalintensief word en dat beter opgeleide werksmense benodig word om duur apparaat te hanteer. In dié verband het 'n Kommissie van Ondersoek na die Landbou reeds in 1970 bevind dat 'n algemene lae vaardigheidspeil van arbeiders een van die hoofoorsake is vir die hoë instandhoudingskoste van implemente en masjinerie (Botha, 1976:130).

4.9 ONGEKOÖRDINEERDHEID EN GEFRAGMENTEERDHEID VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU

Omdat daar so baie geregistreeerde en ongeregistreeerde instansies en individue by die aanbied van vaardigheidsopleiding in die landbou betrokke is (vgl. par. 4.12 en afd. 5 - analise van gestruktureerde onderhoude met boere, plaaswerkers en koöperasiepersoneellede), veral in die privaatsektor, en die aard en omvang van die opleiding wat gebied word so 'n wye veld dek, is 'n volledige en op-datum rekord daarvan moeilik bepaalbaar. So 'n rekord word verder gekompliseer deurdat nuwe kursusse voortdurend geregistreeer word en bestaande kursusse voortdurend uitgefaseer word.

Verder bestaan daar ook nog nie 'n oorkoepelende opleidingstruktuur (vgl. par. 3 en 4.12) binne die georganiseerde landbou waar alle amptelike opleiding vir die landbou moontlik geregistreeer, gekoördineer, gestandaardiseer en gesertifiseer kan word nie. Gedurende die Kongres van die SALU in Bloemfontein in 1986 is soos volg na hierdie aangeleentheid verwys: "Die tyd het dus aangebreek dat alle navorsing, voorligting en opleiding op die ekonomiese, finansiële, tegniese en bestuursterreine binne 'n gestruktureerde landboubedieningsprogram beliggaam word. In die heropbou van die landbou kan gefragmenteerde en produkgerigte dienste nie langer geduld word nie. Daar is nie 'n mannekragtekort nie, maar eerder 'n wanaanwending daarvan. Dit sou dus in die belang van die bedryf wees as 'n statutêre koördineringsliggaam geskep word, om juis die formele en nie-formele bediening objektief te bevorder" (SALU, 1987:12-13).

Die situasie bestaan reeds dat verskillende instansies verbandhoudende opleiding en kursusse met vele raakvlakke op 'n mededingende wyse aanbied. Die beweegredes vir die aanbied van sodanige opleiding kan moontlik selfgesentreerd of net in eie belang wees, byvoorbeeld om 'n bepaalde produk te verkoop, finansiering (aan boere) te verskaf of die bestaansreg van die instansie wat vir die opleiding verantwoordelik is, te regverdig. Indien 'n klimaat en meganisme vir wedersydse oorlegpleging geskep kon word wat onder andere tot standardisasie kan lei, sou dit nie net tot die voordeel van die instansie self wees deurdat dit nie telkens nodig sou wees om programme te ontwikkel nie (die spreekwoordelike wiel van vooraf ontwerp nie), maar sou dit veral in die belang van die persoon wat die opleiding ontvang wees deurdat kundigheid uitgeruil kan word, fasiliteite en hulpmiddele gedeel kan word en ooreenstemmende kursusse nie langer ten opsigte van standaard en status vergelyk sou word nie. Die moontlikheid dat onbeheerde en ongekoördineerde opleiding in die toekoms tot 'n oorvleueling van terrein (territorium) en missie mag lei, blyk 'n groot waarskynlikheid te wees in die mate dat groter prominensie aan opleiding na verwagting in die toekoms verleen sal word en instansies moontlik groter bestaansruimte vir hulself sal probeer vind. Dit is gevolglik moontlik dat veral groepopleidingsentra wat met opleiding in die landbou gemoeid is konkurrente in plaas van bondgenote kan word, en dit sal nie alleen aanleiding tot onderlinge wrywing gee nie, maar sal ook in stryd wees met die doelwitte op grond waarvan groepopleidingsentra kragtens die Wet op Mannekragopleiding (Wet 56 van 1981) tot stand gekom het.

Ten spyte daarvan dat daar nog nie 'n omvattende opleidingsbeleid en duidelike riglyne vir vaardigheidsopleiding in die landbou bestaan nie, onderneem sommige opleidingsinstansies, onder andere die suiker-

en die bosboubedryf, nogtans hul eie opleidingsaksies op 'n behoorlik gestruktureerde en gekoördineerde bedryfsgrondslag. Indien 'n oorkoepelende struktuur vir die geheel van vaardigheidsopleiding in die landbou tot stand sou kom, sal dit in sodanige gevalle waarskynlik nie veel verskil aan die opleidingsopset maak nie, behalwe dat die betrokke instansies dan binne 'n geordende geheel sal funksioneer.

Vervolgens word oorsigtelik na drie liggame van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie verwys wat tot stand gekom het om behoeftes aan opleiding in die georganiseerde landbou te identifiseer, te bevorder en te koördineer.

4.9.1 DIE OPVOEDINGSKOMITEE VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE

Die Opvoedingskomitee van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie dien ener syds as 'n skakel tussen die Algemene Raad en die Koöperatiewe Raad en andersyds tussen alle landbou-, onderwys- en opleidingsinstansies. Die missie van die Opvoedingskomitee is om so ver moontlik aktiverend, koördinerend en evaluerend ten opsigte van geïdentifiseerde behoeftes aan vaardigheidsopleiding op landbougebied op te tree.

Die Opvoedingskomitee is nie 'n instansie wat as sodanig fisies in die praktyk met opleiding gemoeid is nie, maar maak hoofsaaklik van bestaande infrastrukture en kundighede in die openbare en privaat sektore gebruik om in die geïdentifiseerde behoeftes aan vaardigheidsopleiding te voorsien. Dit is saam met ander instansies betrokke by die reëling van formele en nie-formele bestuursopleiding van boere en ander belangegroepes soos plaaswerknemers, landboueiers, koöperasiedirekteure en koöperasiepersoneellede. So word daar veral, wat die opleiding van boere betref, aandag geskenk om aktuele behoeftes soos finansiële bestuurskennis en ook mannekragbestuursvaardighede deur toepaslike opleiding te ondervang (SALU, 1988:10).

Die doel is om uiteindelik 'n statutêre liggaam vir opleiding te skep om die "ontoereikende en ongekoördineerde bediening van die landbou met betrekking tot ekonomiese, finansiële en tegniese voorligting" so gou moontlik reg te stel (SALU, 1987:34-35). Juis as gevolg van die gediversifiseerde en ongekoördineerde opleiding wat met betrekking tot finansiële bestuurskennis en vaardighede van die boer gebied word, is by geleentheid besluit om die meeste instansies hierby betrokke byeen te bring ten einde 'n gestandaardiseerde bestuursraamwerk kursus, wat uit verskillende modules bestaan, te ontwikkel.

'n Belangrike besluit uit die 1986-1987-jaarverslag van die SALU (p.108) met betrekking tot opleiding is dat die Opvoedingskomitee van die SALU aktiverend, koördinerend en evaluerend ^{ten opsigte van} ~~met betrekking tot~~ alle landbou-onderwys, opleiding en ontwikkeling moet optree en dat die komitee dié liggaam moet wees van die Suid-Afrikaanse landbou-unie wat alle landbou-onderwys-, opleidings- en ontwikkelingsaksies (uitgesonderd nie-formele plaaswerknemersopleiding) behoort saam te snoer. Die genoemde Komitee spreek hom ook ten gunste van die desentralisasie van

landbou-onderwys, opleiding en ontwikkeling uit.

4.9.2 DIE MANNEKRAGKOMITEE VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE

In 'n poging om opleiding te koördineer waardeur die duplisering van kursusse en die diversiteit met betrekking tot inhoud en standarde voorkom kan word, is 'n Mannekragkomitee vir elk van die ses provinsiale landbou-unies (Transvaal, Vrystaat, Natal, Wes-Kaapland, Noord-Kaapland en Oos-Kaapland), onder die gesag van die Opvoedingskomitee van die SALU, tot stand gebring. Die provinsiale unies se taak is om as 'n kanaal te dien waardeur die geïdentifiseerde behoeftes aan opleiding wat binne die gedesentraliseerde gebiede mag bestaan, plaaslik en, indien nodig, op nasionale vlak aandag sal geniet. Origens moet dit ook kursusinhoud monitor en die aanbieding van nie-formele kursusse vir plaasbestuur en plaaswerknemers koördineer. Die gedagte met die totstandkoming van hierdie liggame binne die georganiseerde landbou is juis om opleiding te koördineer sodat, onder andere, die duplisering van kursusse en diversiteit met betrekking tot inhoud en standarde voorkom kan word.

4.9.3 DIE VERENIGING VIR DIE KOÖRDINERING VAN OPLEIDING IN DIE LANDBOU IN DIE R.S.A.

Die doel met hierdie Vereniging (wat in 1985 tot stand gekom het) was hoofsaaklik om as 'n forum vir belangegroepes in die landbou te dien sodat opleiding en ontwikkeling gekoördineer kan word en opleiding binne die finansiële bereik van elke werkgewer gebring kan word, sonder om enigsins die outonomie van lede aan te tas (SALU, 1985:2). Instansies wat om volwaardige lidmaatskap van die Vereniging aansoek kon doen en eventueel ook op die Uitvoerende Komitee verkies sou kon word, is die Suid-Afrikaanse Landbou-unie (wat die primêre landbousektor asook die landboukoöperasies sou verteenwoordig), instansies wat op 'n bedryfs- of streeksgrondslag indiensopleiding aan groepe werkgewers en/of werknemers in die landbou aanbied en groeopleidingsentra wat kragtens Wet 56 van 1981 vir die ontwikkeling van mannekrag in die landbou tot stand gekom het.

Vervolgens word slegs na enkele funksies van hierdie vereniging, soos in die konstitusie daarvan vervat (pp.2-3), verwys ten einde meer duidelikheid oor die missie daarvan te verkry:

"11.1 om 'n oorkoepelende landbou-opleidingstrategie vir die RSA te ontwikkel en hom te beywer vir die daarstelling van toereikende landswye opleidingsgeriewe en voordele, in samewerking met opleidingsinstansies en die Departement van Mannekrag;

"11.5 om opleidingsbehoefte en mannekragontwikkelingsbehoefte in die landbou te bepaal en te help bepaal;

"11.6 om effektiewe skakeling tussen lede van die vereniging te bevorder ten einde opleidingskundigheid en -hulpmiddels te mobiliseer en op 'n wedersydse aanvaarbare grondslag uit te ruil, en

11.7 "om deur wedersydse skakeling met opleidingsinstansies aanvaarbare opleidingstandaarde daar te stel".

4.10 TEKORT AAN BEHOORLIK OPGELEIDE MANNEKRAG (PERSONEEL/WERKERSKORPS)

Du Toit (1980:1) verwys na arbeid as die kosbaarste en skaarsste produksiemiddel wat, so ver dit die landbou betref, in die toekoms nog skaarser sal word. Hy wys daarop dat arbeidskoste in die geval van wingerdverbouing byvoorbeeld tot 40,5% van die totale produksiekoste kan beloop. Die klem behoort egter nie slegs op die beskikbaarheid van arbeid as sodanig te val wat veral die boer betref nie, maar wel die komponent van opleiding wat daarmee gepaard moet gaan. Hierdie aspek stel Du Toit (p.2) soos volg: "Daarom, indien boere vooruitgang wil maak in die toekoms, sal die beter benutting van beskikbare arbeid 'n hoë prioriteit by hulle moet geniet, en dit is alleen moontlik indien hierdie arbeid toegerus word met die nodige potensiaal (bv. vermoë, kennis en bekwaamheid) vir beter benutting, wat op sy beurt slegs moontlik is ná behoorlik opleiding". Soos in par. 4.2 verduidelik, is opleiding 'n breë begrip wat in die konteks van opheffing of opvoeding beskou behoort te word.

4.10.1 DIE BOER

Die belangrikste funksie van die boer (in die meeste gevalle die blanke boer) is dié van bestuurder van sy boerderyonderneming. Dit bring mee dat hy oor 'n hoë standaard van kundigheid en vaardigheid behoort te beskik en dat hy verder in staat moet wees om hierdie kennis en vaardigheid aan sy werknemers oor te dra. Daardeur kan hy die gehalte van plaasarbeid bepaal en is hy ook in 'n groot mate die sleutelfiguur in die ondergang of sukses van 'n boerderypraktyk. In dié verband merk Botha (1976:124) op dat daar 'n groot behoefte bestaan om op elke moontlike manier die kennis van die boer as bestuurder aan te vul, veral as in ag geneem word dat effektiewe bestuur tot 'n verhoging van 75% in produktiwiteit kan bydra. Omdat die bykans 58,000 boere in die RSA in 'n groot mate ook as personeelbestuurders op hul plase optree, bied verskillende universiteite, koöperasies, opleidingsentra en kundiges op hierdie terrein reeds kursusse in die bestuur van arbeid/mannekrag aan wat byvoorbeeld as mannekragbestuur, personeelbestuur en arbeidsbestuur bekend staan.

Oor die vlak van landbougerigte opleiding van die boere in die algemeen in die RSA bestaan daar ernstige bedenkinge. Serfontein (1979:41-42) verwys na opnames wat van tyd tot tyd gemaak is en kom dan tot die gevolgtrekking dat die peil van landbougerigte opleiding (bv. vakkundige en bestuursopleiding) van boere oor die algemeen ontoereikend is. Hy stel dit dat as boerdery hoë eise stel om produksiefaktore, grond, kapitaal en arbeid te koördineer in 'n produktiewe plaaseenheid, dit feitlik vanselfsprekend is dat die boer ook oor die kennis en vaardighede moet beskik om bo uit te kom. Die ou opvatting dat die seun alles wat daar van boerdery te leer is by sy pa kan leer, is volgens hom nie alleen onjuis nie, maar ook gevaarlik vir die toekoms van die landbou. Alhoewel boere in vele gevalle hul seuns wat gaan boer na landbouskole stuur, bestaan die moontlikheid steeds dat voorkeur gegee word aan die seun wat moontlik nie so goed op skool vaar nie en ook nie op tersiêre onderwys aangewese is nie. Dit is

egter nie noodwendig 'n verkeerde keuse nie omdat ander faktore, benewens skoolprestasie, ook van fundamentele belang is. Die keuse wie gaan boer, mag nietemin nooit impliseer dat die eise wat die landbou stel so gering is dat enigeen 'n sukses van boerdery kan maak nie.

Dit moet egter in gedagte gehou word dat daar 'n groter bewustheid met betrekking tot opleiding by boere gedurende die afgelope nege jaar ontwikkel het sedert Serfontein se artikel verskyn het. In dié verband merk Vrey (1987:9) byvoorbeeld op dat die algemene peil van boerderybestuur tans betreklik hoog is en ook steeds besig is om te verbeter. In die geheel gesien uit 'n literatuuoroorsig van hedendaagse tendense, en veral in die mate wat hierdie ondersoek lig hierop kan werp (sien analise van gestruktureerde onderhoude met boere, par.5.1), is die peil van opleiding by boere steeds onbevredigend. Dit is moontlik dat 'n groter bewustheid omtrent opleidingsgeleenthede en die belangrikheid van opleiding by boere gekweek kan word indien hulle meer blootgestel kan word aan opleiding wat beskikbaar is.

4.10.2 DIE PLAASWERKNEMER

Ofskoon die begrip "plaaswerker" nie op 'n besondere bevolkingsgroep van toepassing gemaak word nie, behoort nogtans ter wille van perspektief vermeld te word dat 99% van die totale landbou-arbeidsmag in 1976, volgens Botha (1976:125), uit nie-blanke werkers bestaan het. Na beraming was 90,000 van die ongeveer 93,000 kleurlinge wat in 1980 in die landbou werksaam was, in Kaapland gevestig (Du Toit, 1980:2). Op grond van hierdie verspreidingspatroon is vertoë reeds etlike jare gelede gerig dat, in 'n landboustreek soos die Boland byvoorbeeld, elementêre landboukennis reeds in laerskole en landbou as skoolvak aan hoërskole aan kleurlingkinders gebied word. Origns kon aandklasse in praktiese opleiding in plaasskole aan ongeletterde volwassenes gebied word. Op so 'n wyse kon van akademiesgeoriënteerde onderwys wegbeweeg word ten gunste van 'n meer beroepsgerigte benadering. 'n Uitvloeiing van die bewustheid van die belangrikheid van 'n basiese opleiding in die landbou was die totstandkoming van die Kromme Rhee-opleidingsentrum vir Kleurlingplaaswerkers in 1964. Sederdien het 'n landboukollege ook te Kromme Rhee tot stand gekom waar diplomas in landbou verwerf kan word.

Alles dui daarop dat die produktiwiteit van beide blank en nie-blanke arbeid in die landbou in die toekoms aansienlik verhoog sal moet word en dat dit sal moet toeneem in die mate wat boerdery al hoe intensiewer word. Dit is ook duidelik dat landbou-arbeid steeds duurder sal word. Alhoewel die rol van (vaardigheids-)opleiding nie genoegsaam beklemtoon kan word nie, moet dit gepaard gaan met ander verbandhoudende faktore soos onder andere behoorlike keuring van voornemende plaaswerkers, motivering van werkers en die voldoening aan basiese diensvoorwaardes soos besoldiging, behuising, billike werksure en verlof (Botha, 1976:122-123). Serfontein (1979:46-47) meen dat kennis van die plaaswerker se kultuur, taal en die vermoë om met hom te kommunikeer, die seleksie van die regte persoon vir 'n spesifieke taak en 'n weerhouding van veralgemenings en stereotipes van groot belang is ten einde die plaaswerker, veral die swart plaaswerker, behoorlik te ken en te verstaan.

Min boere het self die aanleg of tyd om plaaswerkers op te lei. Gewoonlik word daar van die plaaswerker verwag om duur implemente foutloos te hanteer en om 'n taak vinnig en behoorlik uit te voer, sonder dat ooit die vraag gestel word waar die werker die nodige kundighede moes verwerf of die spesifieke vaardighede moes geleer het. In vele gevalle is boere ook minder geneë om hul plaaswerkers (dikwels hul beste plaaswerkers) se dienste te ontbeer indien hulle vir lang periodes weggestuur moet word om gespesialiseerde opleiding te ontvang nie. Hierdie situasie lei nietemin tot die onlogiese denkwysie waar die boer nie die plaaswerknemer sy duur motor sal laat bestuur nie, maar dieselfde plaaswerknemer met 'n groot trekker of stroper wat baie duurder is, vertrou word en daar van hom verwag word om 'n spesialis te wees.

Die Nywerheid-ontwikkelingskorporasie van Suid-Afrika Beperk (NOK, 1985:21) wys, na aanleiding van die mannekrag- en opleidingsbehoefte in die Wes-Kaap, daarop dat daar 'n behoefte onder boere in die Wes-Kaap (en waarskynlik ook elders in die land) bestaan dat die indiensopleiding van plaaswerkers gedentraliseer behoort te word en wel na die gebiede waar hul boerderyondernemings geleë is. Die plek van fisiese opleiding moet dus binne die bereik van die plaaswerker gebring word. Die moontlikheid om opleiding gedentraliseerd deur gebruikmaking van mobiele eenhede en rondreisende instrukteurs aan te bied (soos dit trouens al vir lank deur sommige opleidingsinstansies onderneem word), indien dit op so 'n wyse effektief gedoen kan word, voorsien tans in 'n belangrike behoefte.

Roodt (1981:4-5) verwys na 'n aantal organisasie-veranderlikes wat bepalend vir die arbeidsituasie op die plaas is en derhalwe ook bepalend vir die aard en omvang van opleiding van die plaaswerkers is:

(a) Ekstensiewe veeboerdery vereis heelwat minder arbeid as byvoorbeeld intensiewe saai-boerdery.

(b) Boere wat arbeidsintensief boer, het meer plaaswerkers nodig as boere wat kapitaalintensief boer, maar daarteenoor word beter opgeleide werkers in die geval van kapitaalintensiewe boerdery benodig.

(c) Gemeganiseerde boerdery vereis beter opgeleide werkers omdat duur implemente in gebruik is en hierdie implemente uiters oordeelkundig aangewend moet word.

4.10.3 PERSONEEL VAN LANDBOUKOÖPERASIES

Koöperasies vervul 'n belangrike ontwikkelingsfunksie, veral ten opsigte van voorligting en dienslewering in die landbou, deurdat dit die gebruiker en ook die verskaffer van ontwikkelingsdienste is. Op 31 Desember 1987 was daar 299 landboukoöperasies (asook 279 handelskoöperasies - insluitende tuisnywerhede) by die Registrateur van Koöperasies geregistreer.

Anders as in die geval van boere en plaaswerknemers het die benaming "Koöperasiepersoneellid" 'n wye toeepassing deurdat dit vir 'n verskeidenheid betrekkinge (bv. tikster, werktuigkundige, bestuurder:opleiding, bestuurder:onderdele, takbestuurder, aankoper,

ens.) wat almal met die gediversifiseerde werksaamhede van 'n koöperasie verband hou, voorsiening maak. Omdat die pligte en omstandighede van elk so eiesoortig is, is dit 'n omvattende taak om die leemtes of behoeftes aan toepaslike opleiding vir elke doel te bepaal (vgl. ook par. 5.3.3 Analise van vaardigheidsopleiding na aanleiding van onderhoude met koöperasiepersoneellede)

Om 'n idee te vorm van die spektrum en aard van opleiding wat aan koöperasiepersoneel voorsien behoort te word, is dit nodig om te let op die omvang van die dienste wat deur landboukoöperasies gelewer word. Dit word weergegee deur die onderskeie doelstellings of funksies wat koöperasies namens hulle lede binne die interne omgewing nastreef en wat Van Niekerk (1986:195-197) breedvoerig beskryf. Samevattend behels hierdie funksies die volgende (in alfabetiese volgorde):

- (a) Aankoopfunksie (Die eksterne skakeling met leweransiers en die ontleding van die eksterne omgewing wat 'n effek op aankope kan hê, sodat die regte goedere op die regte tyd en plek teen die laagste koste beskikbaar sal wees)
- (b) Administratiewe of rekenpligtige funksie (Rekordhouding - om gegewens te bekom, te verwerk en intern en ekstern bekend te stel, asook die berekening van koste)
- (c) Bemerkingsfunksie (Die verkryging, verwerking, gradering, berging, prysbepaling en verspreiding van ledeprodukte en lede-insette aan binnelandse en moontlik selfs buitelandse nie-lede verbruikers)
- (d) Eksterne betrekkinge (Die skakeling na binne en buite wat onder andere vir die bevordering van die aansien van die koöperasie verantwoordelik is)
- (e) Finansiële funksie (Die beplanning van 'n gesonde finansieringstruktuur volgens rentabiliteits-, likwiditeits- en solvabiliteitsriglyne)
- (f) Personeelfunksie (Die verkryging, keuring, plasing, versorging en opleiding van personeel in alle afdelings)
- (g) Produksiefunksie (Die omsetting van insette in goedere en/of dienste teen die laagste koste)

Benewens 'n bemerking-, aankoop- en finansieringsfunksie verwys Eksteen (1975:71-72) ook na die lewering van spesifieke dienste om in bepaalde behoeftes van sy lede te voorsien, as die vier belangrikste funksies van landboukoöperasies. Laasgenoemde dienste sluit onder andere voorligtingsdienste in wat daarop gerig is om die lede van koöperasies (boere) te lei en toe te rus sodat hulle die groter eise wat boerderybedryfsvoering in die moderne tyd stel die hoof te kan bied en ekonomies meer suksesvol kan wees. Uit 'n ekonomiese oorweging behels voorligting: "advies oor die aanwending van die boer se beskikbare kapitaal, met sy beskikbare arbeid, op die grond waarop hy beheer het en binne die moontlikhede wat sy eie bestuursvernuf daar stel, sodat hy die grootste finansiële voordeel daaruit kan trek" (p.72). In die lig van hierdie omvattende funksies bevind Roberts (aangehaal deur Eksteen, 1975:72) dat koöperasies, in verhouding tot ander inligtingsbronne, vir 'n groot persentasie boere die belangrikste inligtingsbron is en dat tak- en depotpersoneel waarskynlik 'n groot deel van hierdie invloed uitoefen.

Verskillende instansies het al met wisselende grade van sukses aandag

aan die opleiding van die personeel van landboukoöperasies gegee. In die veertigerjare het die Suid-Afrikaanse Koöperatiewe Amptenare Vereniging (SAKAV), met hoofkantoor in die Paarl, begin met die aanbied van 'n diplomakursus vir koöperasiepersoneel. Die kursus is mettertyd weens 'n gebrek aan belangstelling gestaak. In die sewentigerjare het die Koöperatiewe Raad van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie die Instituut vir Administrasie en Handel (I.A.H.) in Kaapstad genader om 'n diplomakursus in koöperasiewese aan te bied. Ten spyte van swak belangstelling (in Mei 1988 was slegs vyf kandidate daarvoor ingeskryf) word die kursus steeds aangebied. Oorweging word tans deur die SALU geskenk om 'n meer aanvaarbare kursus ingestel te kry vir die opleiding van personeellede van landboukoöperasies wat nie byvoorbeeld aan die toelatingsvereistes vir studie aan 'n instansie vir tersiêre onderrig voldoen nie. Die Suid-Afrikaanse Instituut vir Koöperasies (SAIKO) (van die Koöperatiewe Raad van die SALU en die Universiteit van Potchefstroom) het tot met sy ontbinding in 1985 'n betekenisvolle bydrae gelewer om personeellede van landboukoöperasies op 'n landswyse basis vir die geldentifiseerde behoeftes van hul werksituasies toe te rus. So het 1,724 kursusingangers byvoorbeeld in 1982 opleiding van een of ander aard by 68 sentra ontvang, terwyl ten minste 2,000 kursusingangers in 1985 opgelei is. Kursusse en seminare wat SAIKO vir die onderskeie personeellede van landboukoöperasies aangebied het, het 'n wye terrein gedek en het onder andere betrekking gehad op die verskillende aspekte van bestuur, bemaking, finansies, personeel, oriëntering en koöperatiewe verkoopsvaardighede terwyl algemene konsultasiedienste ook gelewer is. Na die ontbinding van SAIKO in 1985 onderneem die Suid-Afrikaanse Landbou-unie sedert 1 Mei 1986 bepaalde opleidingsfunksies vir die personeel van landboukoöperasies (Van Niekerk, ¹⁹⁸⁵ onderhoud, 1988-09-22).

Tans is daar ook verskillende sentrale en ander landboukoöperasies wat opleiding in verskillende fasette van koöperasiewese aan die personeellede in hul spesifieke streke bied. Groter oorlegpleging tussen koöperasies met betrekking tot opleiding, veral wat die identifisering van behoeftes, die uitruil van kundigheid en selfs die gesamentlike ontwikkeling van kursusse betref, word in die vooruitsig gestel (SALU, 1988:11). Sodanige oorhoofse aksies geniet ook die steun van die georganiseerde landbou en het al in bepaalde gevalle op provinsiale en streeksvlak begin realiseer. Gesentraliseerde diensaksies om in die hoogste mate ook aan die opleidingsbehoefte te voldoen van die groot aantal landboukoöperasies in afgeleë gebiede, wat nie selfstandig in hul interne opleidingsbehoefte kan voorsien nie, geniet ook tans die aandag van die georganiseerde landbou.

4.10.4 DIREKTEURE VAN LANDBOUKOÖPERASIES

Voordat op die belangrike bestuursfunksie van direkteure van landboukoöperasies gelet word, is dit ten aanvang nodig om oorsigtelik na die verkiesing van direkteure te verwys. Dit kan wees dat 'n bepaalde verkiesingsprosedure wat gevolg word of bepaalde voorkeure wat met die verkiesing van 'n direkteur uitgeoefen word tot gevolg kan hê dat die kandidaat wat akademies of andersins die beste

vir die taak van direkteur toegerus is, nie noodwendig in aanmerking kom nie.

Slegs 'n persoon wat ingevolge Artikel 57 van die Koöperasiewet (Wet 91 van 1981:55) 'n boer is en ook 'n lid van 'n landboukoöperasie is, is tot 'n direkteur van so 'n koöperasie verkiesbaar (Artikel 108,p.99). Die direkteure word gewoonlik uit die geledere van die suksesvolle en invloedryke boere (dikwels as opvolging van 'n vader wat gewaardeerde diens gelewer het) deur die lede op die jaarlikse vergadering van die koöperasie op 'n rotasiebasis verkies. Dit kom daarop neer dat een derde van die direkteure jaarliks uittree. Volgens die Koöperasiewet moet die Raad van Direkteure uit ten minste drie en hoogstens 14 direkteure (in die geval van groter koöperasies) bestaan. In kort gestel, beheer en bestuur direkteure 'n koöperasie en neem hulle besluite oor breë beleidsake.

Die doelwitte wat die Raad van Direkteure stel, word deur middel van die personeel van die koöperasie, waarvan die bestuurder of hoofbestuurder die hoofuitvoerende amptenaar is, bereik. As in ag geneem word dat daar aan die einde van 1987 altesaam 300 landboukoöperasies geregistreer was en indien 'n gemiddelde van sewe direkteure per koöperasie (ter wille van 'n skatting) geneem word, kan die aantal direkteure van landboukoöperasies op ongeveer 2,100 gestel word. So 'n berekening word verder gekompliseer deurdat dieselfde persoon ook 'n direkteur van nog ander koöperasies kan wees.

Op versoek van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie het SAIKO (vgl. 4.10.3) die opleiding van koöperasiedirekteure op 'n beperkte skaal behartig. In 1978 is daar begin om kursusse op 'n gedentraliseerde basis vir verskillende belangegroepes, onder andere koöperasiedirekteure, aan te bied. Vir die jaar 1979 tot 1980 is 35 kursusse in byvoorbeeld in Koöperasieteorie en praktyk, Koöperatiewe verhoudings, Personeelbeleid, Bestuursbeginsels, Langtermynbeplanning, Bestuursbeoordeling, Finansiering en Finansiële analise, Kredietbeleid en Vergaderingsprosedures aan 617 direkteure wat 82 landboukoöperasies verteenwoordig het, aangebied (Jaarverslag, SAIKO, 1981:11). Die opleiding wat deur SAIKO gebied is, het hoofsaaklik as gevolg van die afsterwe van een van die voormalige direkteure (prof. D.J.L. Jacobs) ten einde geloop.

Tans reël die Opvoedingskomitee van die Suid-Afrikaanse landbou-unie kursusse met die oog op opleiding wat deur interne personeel van die SALU of kundiges uit die sake- of akademiese sektore behartig word. Origens bied die Registrateur van Koöperasies op 'n beperkte skaal (waar en indien moontlik) leiding aan byvoorbeeld die direksies en personeel van koöperasies met betrekking tot aangeleenthede soos wetstoepassing en finansiële bestuur (Telefoniese onderhoud, Smit, 1988-08-19).

Die belangrikheid van opleiding aan direkteure van landboukoöperasies word algemeen besef, alhoewel die voorsiening van toepaslike opleiding op 'n gekoördineerde wyse op hierdie stadium nog 'n groot uitdaging is, onder andere omdat die opleidingsvlak van direkteure so uiteenlopend is. In 'n ontleding wat deur Van Niekerk (onderhoud: 1988-08-25) in dié verband gedoen is en waarby 546

direkteure betrek is, is gevind dat 39% van die ondersoekgroep oorspronklike kwalifikasies (diploma, graad en na-graads) beskik het. Die behoefte aan opleiding en die kompleksiteit van kursusontwikkeling is veral duidelik na aanleiding van die opmerking van 'n direkteur, naamlik dat hy weens omstandighede die skool na st. 5 verlaat het, maar nietemin ingewikkelde ouditeursverslae van die koöperasie met belangrike implikasies moet onderteken en finansiële state moet kan interpreteer. Hiermee word nie veralgemeen met betrekking tot die kwalifikasies van direkteure nie en ook nie oormatige klem op kwalifikasies as kriterium vir die verkiesing tot 'n direkteur van 'n landboukoöperasie gelê nie, juis omdat daar ook ander oorwegings is wat baie belangrik is.

In die geheel gesien, blyk dit dat daar ook in die geval van koöperasiedirekteure 'n ernstige behoefte aan toepaslike vaardighedsopleiding wat op nasionale vlak gekoördineer behoort te word, bestaan.

4.11 GEBREKKIGE BEGRIP AANGAANDE DIE GELEENTHEDE TOT EN WAARDE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Dit blyk dat daar nie slegs by veral boere 'n onbetrokkenheid met betrekking tot opleiding bestaan nie, maar dat daar ook in die algemeen onkunde of oningeligtheid bestaan omtrent geleentheid en fasiliteite wat wel vir opleiding beskikbaar is. Du Toit (1980:2) verwys in dié verband na die opleiding wat vir Kleurling plaaswerknemers by Kromme Rhee gebied word en stel dit dat, gesien teen die agtergrond dat daar in 1980 ongeveer 90,000 Kleurlingplaaswerkers in die Kaapprovinsie woonagtig was, Kromme Rhee sedert die totstandkoming daarvan in 1964 reeds baie duisende méér plaaswerkers moes opgelei het as die slegs 6,329 tot Maart 1980. Juis omdat die belangstelling vir opleiding by tye so swak in vergelyking met die potensiaal aan mannekrag was, is daar in die verlede al oorweging aan die staking van opleiding gegee. Hy redeneer dat daar reeds voor 1964 'n behoefte aan die totstandkoming van Kromme Rhee moes bestaan het en, aangesien boerderymetodes met verloop van tyd steeds meer gekompliseerd geraak het, die behoefte aan opleiding in dieselfde mate behoort te gegroei het. Die ondersoek wat hy onderneem het, was juis om te bepaal waarom boere nie genoegsame belangstelling in die opleiding van hul plaaswerkers by Kromme Rhee toon nie. Benewens moontlik die belangrikste oorweging, naamlik dat die resultaat van opleiding nie vir boere enige betekenisvolle voordele inhou nie, is die volgende redes ook belangrik (pp.2-3):

- (1) Daar bestaan by hulle geen behoefte aan opleiding nie.
- (2) daar bestaan by hulle wel 'n behoefte, maar hulle is nie bewus daarvan nie.
- (3) Hulle is nie bewus dat Kromme Rhee in hulle behoeftes kan voorsien nie.
- (4) Hulle sien Kromme Rhee nie as 'n oplossing nie.
- (5) Ander faktore kan hulle verhoed om werkers na Kromme Rhee te stuur, soos:
 - * Kry nie tyd om werkers by Kromme Rhee te besorg nie.
 - * Sien nie kans om werkers vir duur van opleiding af te staan nie.

(6) Hulle is bewus van Kromme Rhee en die voordele van opleiding, maar het aansporing nodig om tot handeling oor te gaan en werkers daarnatoe te stuur vir opleiding.

Alhoewel daar sedert Du Toit se ondersoek in 1980 'n beduidende verandering in boere se gesindheid ten opsigte van opleiding in daardie bepaalde streek plaasgevind het (in so 'n mate dat Kromme Rhee tans nie alle aansoekers kan akkommodeer nie en keuring toegepas moet word) kan dit uit gesprekke met kundiges nogtans nie ontken word dat vele boere steeds onkundig, ongeërgd en selfs negatief met betrekking tot die opleiding van hul plaaswerkers is nie. Origns is die "resultaat van opleiding" waarna Du Toit verwys 'n relatiewe begrip te opsigte waarvan daar steeds nie behoorlike norme vir evaluering in die landbou bestaan nie. Gevolglik kan die boer nie miktante stel nie en word opleiding dikwels nie na waarde beoordeel nie (vgl. par. 5.10)

Slabbert (1986:15) verwys na redes waarom boere soms nie te gewillig is om hul plaaswerkers te laat oplei en hul werksomstandighede te verbeter nie. Hy gee terselfdertyd toe dat sommige besware werklik meriete het en dat die boer nie bloot beskuldig behoort te word van onverskilligheid met betrekking tot opleiding nie.

(a) As gevolg van 'n gebrek aan inligting en omdat die resultate van dienste van goedopgeleide plaaswerkers wat waardevolle insette lewer nie so volop is nie, word die waarde van 'n goedopgeleide plaaswerker nie altyd beseef nie.

(b) Boere is ook bevrees dat 'n goedopgeleide plaaswerker, byvoorbeeld 'n trekkerbestuurder of iemand in besit van 'n geldige swaarvoertuigrybewys, so in aanvraag onder byvoorbeeld ander boere sal wees dat daar om sy dienste gebie kan word. Dit kan dan 'n geval wees dat 'n bepaalde boer vir die opleiding van 'n belowende plaaswerker betaal net om hom daarna te verloor omdat 'n ander boer bereid is om sy dienste te "koop".

(c) Opleiding hou gewoonlik langtermynvoordele in, terwyl boere geneig is om op korttermynvoordele ingestel te wees.

(d) Die afstand tussen 'n goedtoegeruste opleidingsentrum en byvoorbeeld afgeleë boerderygebiede en die koste verbonde aan die heen en weer reis van die plaaswerker, wat vir die kleiner boere te hoog kan wees, kan ook faktore wees waarom boere nie in die opleiding van plaaswerkers wil infesteer nie.

Serfontein (1979:49) wat hom, vanweë die onkunde wat oor die algemeen ten opsigte van die waarde van opleiding bestaan, sterk ten gunste van die opleiding van boere én hul plaaswerknemers uitspreek, meen dat daar in dié opsig 'n groot studieveld braaklê. Hy beveel dit gevolglik sterk aan dat navorsing onder plaaswerknemers en boere deur 'n instansie soos byvoorbeeld die RGN onderneem word om knelpunte aan te toon waarvolgens aanpassings gemaak kan word.

4.12 DIE BESKIKBAARHEID VAN OPLEIDINGS- EN OPHEFFINGSFASILITEITE OM IN SPESIFIEKE BEHOEFTE VAN DIE LANDBOU TE VOORSIEN

'n Groot aantal en verskeidenheid geregistreeerde en ongeregistreeerde (privaat) instansies asook nutsmaatskappye is met vaardigheidsopleiding of opvoedings-/opheffingswerk in die landbou (insluitende die suiker- en bosboubedrywe, jag en vissery) gemeoid (vgl. par. 4.9). 'n Aantal nutsmaatskappye (sonder winsbejag) wat op die terrein van die landbou funksioneer, laat die klem op die algemene opheffing, opvoeding en ontwikkeling van veral die plaaswerknemer in sy gesinsverband val waardeur gepoog word om sy produktiwiteitsvlak te verhoog deur/en sy sosio-ekonomiese omstandighede te verbeter. In sodanige gevalle word 'n breë (holistiese) benadering gevolg wat opleiding wel insluit, maar dit nie as primêre doelwit stel nie. Etlike staatsdepartemente, onder andere die Departemente van Landbou en Waterwese, Mannekrag en Nasionale Gesondheid en Bevolkingsontwikkeling, is ook op 'n direkte of indirekte wyse met die voorsiening of bevordering van vaardigheidsopleiding en die verhoging van die kwaliteit van lewe gemeoid.

Opleiding wissel tussen informele leiding en formele gestruktureerde kursusse en tussen kits-demonstrasiekursusse met die oog op, byvoorbeeld, verkope tot wetenskaplike voorligting. Dikwels word opleiding periodiek aangebied afhangede van 'n spesifieke behoefte aan opleiding wat deur 'n instansie geïdentifiseer is. Vervolgens word slegs oorsigtelik na enkele instansies in sommige sektore van die landbou verwys wat met vaardigheidsopleiding van 'n besondere aard gemeoid is, of oor die potensiaal beskik om opleiding aan te bied, ten einde tot 'n mate die omvang van die terrein en die moontlikhede vir opleiding aan te dui.

4.12.1 ERKENDE ONDERWYSINSTANSIES

Benewens formele opleiding vir graad- en diplomadoeleindes wat vir die doel van hierdie ondersoek buite rekening gelaat word (vgl. par. 3), word boeredae en kortkursusse vir boere by geleetheid deur onderwysinstansies soos die Elsenburg-, Cedara-, Potchefstroom-, Grootfontein- en Glen-landboukolleges; die Technikon Pretoria en die universiteite van Pretoria, Stellenbosch, Oranje-Vrystaat, Suid-Afrika, Natal, Potchefstroom en Fort Hare aangebied in die mate wat daar 'n behoefte aan so 'n kursus bestaan. (Die landboukollege wat te Nelspruit opgerig word, sal eers vanaf 1989-1990 funksioneer). Die voorsiening van inligting en opleiding van dié aard is egter nie die primêre taak van hierdie instansies nie. Sommige landbouskole bied tans ook geleenthede vir opknappingskursusse vir boere aan terwyl landbouskole in ander gevalle bereid is om hul fasiliteite beskikbaar te stel indien dit in die belang van opleiding en voorligting aan boere benut kan word (Bosch + Van Niekerk, 1985:7-19). Al hierdie geleenthede tot opleiding en die beskikbaarstelling van fasiliteite is uitsluitlik daarop gerig om veral die boer in staat te stel om met ontwikkelinge op landbougebied tred te hou.

Volgens die Sentrale Statistiekdiens (1988:241-244) is daar tans 109 tegniese kolleges vir alle bevolkingsgroepe (72 vir Blankes, 13 vir Kleurlinge, 2 vir Indiërs en 22 vir Swartes) deur die land versprei wat saam met die ongeveer 50 korrespondensiekolleges en Technisa (vir afstandsonderrig) oor 'n omvattende infrastruktuur beskik wat haas onontgind in die landbou is. Daarbenewens bestaan daar ook 8

technikons vir Blankes, 1 vir Kleurlinge, 1 vir Indiërs, 2 vir Swartes) en die Technikon RSA wat oor die infra-strukture beskik om in bepaalde gevalle in die opleidingsbehoefte van die landbou te voorsien.

4.12.2 BEDIENERS VAN DIE LANDBOU

Dit sou 'n omvattende ondersoek wees om die omvang van al die liggame, instansies of sake-ondernemings te bepaal wat op 'n direkte of indirekte wyse in die landbouketting ingeskakel is. Teen hierdie agtergrond word met 'n oorsigtelike verwysing na die voorsiening van opleiding aan personeellede van bemarkingsrade volstaan.

(a) BEMARKINGSRADE:

Die huidige 22 bemarkingsrade is die belangrikste agente wat die landbou bedien. Sommige van hierdie rade is in 'n groot mate vir eie interne en ook vaardigheidsopleiding van 'n besondere aard aan spesifieke teikengroepe verantwoordelik. Aangesien dit weens die beperktheid van hierdie ondersoek 'n te omvattende taak is om al die vorme van opleiding wat deur hierdie 22 rade gebied word volledig te rapporteer, word vervolgens slegs oorsigtelik verwys na opleiding wat in bepaalde gevalle aan interne personeel gebied of beskikbaar gestel word.

Koördinerende Komitee vir Landboubemarkingsrade

Die inisiatief vir 'n gesamentlike opleidingsaksie deur sommige landboubemarkingsrade het in 1983 begin met die aankoop van "Highgold International Training Videos" deur 11 rade. 'n Volgende stap in verband met samewerking en standaardisering was die besluit wat op 'n vergadering van deelnemende rade op 15 Mei 1985 geneem is waar in beginsel besluit is om met gesamentlike kursusse voort te gaan en om ook 'n deeltydse opleidingsadviseur aan te stel. Uit hierdie aksies het dit duidelik geword dat die opleidingsbehoefte wat hierdie rade in gemeen het deur gespesialiseerde en koste effektiewe opleiding ondervang kon word.

As uitvloeisel van hierdie stappe het die volgende tien landboubemarkingsrade met verloop van tyd (tot Augustus 1988) by 'n gesamentlike strategie vir opleiding betrokke geraak: Wolraad, Suiwelraad, Tabakraad, ADG-raad, Mielieraad, Piesangraad, Eierraad, Oliesaderaad, Katoenraad en Vleisraad. Landboubemarkingsrade wat elders in die land (buite Pretoria) gesetel is, het al laat blyk dat hulle ook in die aflegging van die bestaande kursusse van die Koördinerende Komitee belangstel. Na aanleiding van 'n gesprek met die Sekretaris van die Koördinerende Komitee vir Landboubemarkingsrade (Van der Schyff, 1988-08-16) is so 'n reëling wel moontlik behalwe dat, indien persone wat die kursusse onder gewone omstandighede in Pretoria aanbied na sodanige instansies moet reis, dit die koste aan opleiding verbode drasties sal verhoog. As 'n moontlike alternatief is aangedui dat die opleidingsprogram van die Koördinerende Komitee vir Bemarkingsrade in sodanige gevalle beskikbaar gestel kan word, maar dat dieselfde eksamen onder dieselfde omstandighede afgelê word en dat dieselfde sertifikaat uitgereik word.

Die volgende gestruktureerde kursusse is sedert 1985 aan personeellede van bemarkingsrade aangebied: bestuursontwikkelingskursus, onderhandelingsvaardighede, vergaderingsprosedures, prvaat sekretaresse, oriëntering tot bemarking en personeelsrukturering. Kursusse wat in 'n gemeenskaplike behoefte behoort te voorsien en wat in 'n stadium van ontwikkeling is, is die volgende: Kursus vir junior bestuurders (toesighouers), opleiding van ontvangsdames en telefoniste, opleiding van skakelbeampies, kursus in mannekragbenutting en 'n kursus in strategiese beplanning (Van der Schyff, 1988: Memorandum)

Dosente van byvoorbeeld die Universiteite van Pretoria en Suid-Afrika, die Instituut vir Opleiding van die Kommissie van Administrasie en Educatio is by die formele aanbieding van hierdie kursusse betrokke. Uit telefoongesprekke met personeel- en opleidingsbeampies van etlike bemarkingsrade is dit genoem dat, benewens hierdie gestruktureerde kursusse van die Koördinerende Komitee van Landboubemarkingsrade, opleiding ook intern by wyse van indiensopleiding aan personeel gebied word. Beurse word ook aan verdienstelike kandidate vir gevorderde studie aan universiteite toegeken. In bepaalde gevalle word koöperasies deur sommige rade gesubsidieer om opleiding vir 'n besondere doel aan te bied terwyl in bepaalde omstandighede selfs van kundiges uit die buiteland gebruik gemaak word om opleiding van 'n gespesialiseerde aard te behartig.

Die onderskeie deelnemende rade word vroegtydig aangaande die aard, koste en duur van kursusse ingelig en dit berus by die rade self om te besluit welke kandidate die kursusse behoort te volg. 'n Versoek word ook tot die onderskeie rade gerig om terugvoering ten opsigte van die verskillende kursusse aan die voorsitter van die werkgroep te gee ten einde die kursusse nog meer aan hul doel te laat beantwoord. Die koste aan die kursusse verbonde word andersyds gedeeltelik deur kursusfoeie verhaal en andersyds volgens 'n formule waardeur die balans tussen die deelnemende rade verdeel word, soos deur die Koördinerende Komitee bepaal.

4.12.3 SUID-AFRIKAANSE EN SWA SEEVISSERYE

Ofskoon die landbou en seevissery in verskeie opsigte twee uiteenlopende primêre bedrywe is en elk 'n ander agtergrond en eiesoortige opleidingsopset het, is daar nietemin ook raakvlakke wat van belang vir hierdie ondersoek is en waarna vervolgens oorsigtelik verwys word. Ter wille van perspektief moet verduidelik word dat die Seevissery Industrie 'n diepsee-treilsektor en 'n kusvissektor omvat terwyl die kusvissektor weer in die kreefbedryf en die pelagiese bedryf onderskei word.

In 'n groot mate word daar reeds eksterne beheer oor opleiding vir die S.A. seevisserye uitgeoefen. Wat handelskeepvaart op internasionale vlak betref, moet opleiding aan sekere internasionale standaarde voldoen as gevolg van die feit dat die RSA mede-ondertekenaar van etlike internasionale konvensies is. In dié opsig geld bepaalde standaardvoorskrifte, byvoorbeeld opleiding in navigasie en kommunikasie (soos die gebruik van morsekodes). Origens word daar ook owerheidsbeheer by wyse van koördinerings en sertifisering van

opleiding, die endossering van sertifikate en die akkreditering van opleidingsentra uitgeoefen in terme van relevante wetgewing en in gevalle waar opleidingsentra en -Kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is.

In 'n onlangse verwikkeling is die Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing (van die RGN) genader om die handelskeepvaartwet van 1951 (Staatskoerant, vol. 245, no. R.2652), wat belangrike voorskrifte vir handelskeepvaart-opleiding bied, te evalueer (Sien in dié verband Duvenage, 1987 en Duvenage, 1988). Onder andere moes ook taakomskrywings van poste op 'n vissersboot en die skepping van 'n struktuur vir opleiding aandag geniet. Volgens die 1951-wet is die twee belangrikste veranderlikes wat direkte implikasies met betrekking tot die aard van gevorderdheid van opleiding het die grootte van die boot en die afstand wat dit van die kus af funksioneer. Ingevolge hierdie riglyne in die handelskeepvaartwet moes die standaard van opleiding progressief verhoog na mate die grootte van bote toeneem en dit ook verder van die Kus (in internasionale water) beweeg. In die navorsing is onder andere, na aanleiding van die oorsake van 1156 ongelukke ter see tussen 1946 en 1984, bevind dat die wetgewing nie meer toepaslik is nie en dat die riglyne vir opleiding hersien behoort te word sodat toereikende opleiding veral ook op die bemanning van kleiner bote wat nader aan die kus in bedryf is behoort te geld.

Ten minste 13 staatsdepartemente het tans inspraak in handelskeepvaart-opleiding (KyK Duvenage, 1988:28-32). Verskillende instansies soos die Kaapse Technikon, die Technikon Natal, die Bellville opleidingsentrum vir volwassenes, die S.A.M.N.A. "Genl. Botha", die Opleidingsentrum vir Seelui, asook privaat instansies soos Irvine en Johnson, Safmarine en Unicorn is ook met opleiding van een of ander aard gemoeid. Sommige instansies beskik oor die dienste van personeelbestuurders om opleidingsbehoefte te bepaal en opleiding te bevorder. Dekhandlangers hoef tans oor geen minimum vlak van opleiding te beskik nie, maar hulle ontvang wel indiensopleiding ná diensaanvaarding. Slegs diegene wat oor opleidingsertifikate, soos Visserman graad 1 (die gevorderdste eksamen), 2, 3, of 4, Dekoffisier- of teknikondiplomas beskik, beklee bevelsposisies. Die onderskeiding in graad bepaal die afstand wat 'n boot van die kus af in bedryf mag wees, asook die grootte van die boot waarvoor bevel geneem mag word. Mariene-ingenieurs beskik normaalweg oor gevorderde N- (tegniese kollege) of T- (teknikon) kwalifikasies. Die skipper van 'n boot stel sy bemanning na goeddunke aan en in vele gevalle besluit hy self watter bemanningslede vir opleiding aanbeveel word.

Op grond van die navorsing deur Duvenage (1988) is onder meer bevind dat opleiding bevorder sal word indien dit waar moontlik gestandaardiseer word (p.33), indien enkele opleidingsentrums sou saamsmelt en indien 'n Handelskeepvaart Nywerheidsopleidingsraad gestig sou word (p.37-38). Daar bestaan ook 'n behoefte aan opleiding wat deur tegniese kolleges op 'n nie-rassige grondslag ondervang kan word (p.28). Die probleem is tans dat opleiding aan tegniese kolleges ingevolge die huidige staatkundige bedeling gedupliseer (getripliseer) sal moet word op grond van die klasifisering van onderwys as 'n eie saak vir elke bevolkingsgroep (vgl. ook Kromme Rhee, par. 4.6). 'n Verdere bevinding wat met hierdie ondersoek verband hou, is dat daar goeie argumente ten gunste van die privatisering van opleiding

aangevoer kan word (p.97), met die voorbehoud dat die owerheid steeds sertifikate wat behaal is volgens internasionale Konvensies endosseer (p.37).

Die feit dat die bemanning van 'n vissersboot op 'n Kommissiebasis ooreenkomstig die volume van die vangs vergoed word, lei tot spanwerk en produktiwiteit en is 'n goeie voorbeeld van sukses wat met die vryemarkstelsel behaal kan word (Onderhoud, mnr. A. Duvenage, 1988:08:12).

4.12.4 AMPTELIKE OPLEIDINGSENTRA WAT ONDER DIE DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG RESSORTEER

'n Groot aantal plaas- en ander werknemers is in 1987 by die onderskeie groeopleidingsentra, private opleidingsentrums en opleidingskemas, wat met die oog op rabatte, belastingkonnessies en kontanttoelaes kragtens die Wet op Mannekragopleiding geregistreer is, vir die doeleindes van die landbou opgelei (KyK par. 4.6 m.b.t. die finansiering van opleiding). Die statistieke waarna vervolgens verwys word, bied egter nie 'n getroue weergawe van die omvang van opleiding in die landbou nie, omdat daar vele instansies is wat verbandhoudende opleiding bied, maar waarvan die getalle nie bekend is nie omdat die kursusse nie by die Departement van Mannekrag met die oog op belastingtoegewings geregistreer is nie.

(a) Die nege groeopleidingsentra, met die onderskeie streeksentra of satelliete, het 3,363 werknemers uitsluitlik vir die behoeftes van die landbou opgelei. Die opleiding het 4289,8 weke geduur wat die gemiddelde duur van opleiding op 1,28 week per werknemer te staan gebring het. Dit moet ter wille van duidelikheid genoem word dat opleiding soos toesighouding en leierskap (1,440 werknemers), die opleiding van operateurs (2,501 werknemers) en trekkerherstelwerk en -instandhouding (1,325 werknemers) nie onder landbou-opleiding geklassifiseer is nie, maar nogtans in 'n sekere mate deur die landbou benut is (Dept. van Mannekrag, 1988:79).

(b) Aan die einde van 1987 was daar ook 753 geregistreerde private opleidingsentrums wat 3,648 werknemers uitsluitlik vir die landbou opgelei het. Vir die houtbedryf is 588 werknemers en vir die suikerbedryf is 3,906 werknemers opgelei (Jaarverslag, Dept. Mannekrag, 1988:81).

(c) Verder was daar aan die einde van 1987 ook 893 geregistreerde opleidingskemas wat 6,895 werknemers vir die landbou opgelei het. Hierbenewens is 2,907 werknemers vir die houtbedryf opgelei, 809 werknemers vir die suikerbedryf, 365 werknemers vir die suiwelbedryf en 386 vir die tabakbedryf (Dept. van Mannekrag, 1988:83).

4.13 MOONTLIKE GEBREK AAN BELANGSTELLING/MOTIVERING BY PLAASWERKNEMERS IN PLAASWERK

Belangstelling en geesdrif vir plaaswerk as 'n loopbaan is 'n belangrike motiveringsfaktor vir die mate van betrokkenheid by opleiding en die welslae wat met opleiding behaal behoort te word.

Daar is teenswoordig 'n tendens onder veral geletterde plaaswerkers om ander werkvoorkeure te ontwikkel (vgl. ook par. 5.2: analise van gestruktureerde onderhoude). As gevolg van, onder andere, 'n gebrek aan die sekuriteit van 'n permanente betrekking (droogtes en groter skuld las lei dikwels tot afdanking), lone wat nie altyd kompetierend met dié van die nywerheid is nie, ontoereikende behuising en 'n algemene migrasiepatroon na die dorpe en stede waar meer fasiliteite vir ontwikkeling en ontspanning gebied word, vind geskoolde/opgeleide plaaswerkers nie altyd die werk en lewe van 'n plaaswerker aantreklik nie. Alhoewel nie veralgemeen kan word nie, het plaasarbeid dikwels verdere ongunstige implikasies soos 'n gebrek aan of moeilik bereikbaarheid van skole, afwesigheid van algemene diensvoordele soos 'n pensioenfonds, 'n de bonustjek, siekteverlof, vakansieverlof en so meer - wat dikwels deur die handel en nywerheid gebied word (vgl. Botha, 1976:257-276). Plaaswerknemers word ook (nog) nie deur arbeidswetgewing beskerm wat byvoorbeeld minimum lone bepaal nie en word ook nie deur 'n werkloosheidsversekeringsfonds gedek in die geval van ontslag of werkloosheid om welke rede ook al nie.

Veel is egter deur verskeie instansies in die afgelope tyd gedoen om agterstande uit te wis, werkers beter te benut en hulle algemene lewenskwaliteit te verhoog. Volgens die Sentrale Statistiekdiens se landbou-opnames was die gemiddelde vergoeding per plaaswerknemer R1,238 in 1986 per jaar, insluitende in natura vergoeding (Nasionale Mannekragkommissie, 1988:74). Die Suid-Afrikaanse Landbou-unie beskou angeleenthede soos die instelling van 'n aftreeskema vir plaaswerknemers (vanaf 1988), behuising, die skepping van werksgeleenthede ingevolge die Spesiale Werkskeppingsprogram en die onderwys en opleiding vir plaaswerkers en hul kinders as essensieel om die vlak van mannekragbestuur in die landbou te verhoog (p.94). Betekenisvolle toegewings is ook gemaak met betrekking tot die finansiering van behuising van plaaswerknemers. In teenstelling met die vorige vereiste dat 'n verband geregistreer moes word om die nodige fondse te bekom, kan boere tans net 'n skuldbewys vir die betrokke bedrag teken (p.79). Volgens die direkteur van 'n groeopleidingsentrum stel sy instansie die arbeid en kundigheid (vir interne opleidingsdoeleindes) vir die oprigting van byvoorbeeld viervertrekwonings vir plaaswerknemers beskikbaar, sodat die boer in werklikheid net vir die voorsiening van die materiaal verantwoordelik is waarvoor hy 'n lening teen 'n minimale rentekoers van 1% kan aangaan.

Dikwels bestaan daar algehele onduidelikheid tussen die werkgewer en werknemer oor die aard van pligte, verantwoordelikhede en diensvoorwaardes wanneer 'n plaaswerknemer in diens geneem word. Daarom beskou Roodt (1981:8) die onderhoud, as 'n keuringshulpmiddel voordat plaaswerkers in diens geneem word, as 'n belangrike tydstip om die aard en omstandighede van die werk, die verpligtinge en die verwagtinge wat gekoester mag word duidelik aan te toon. Gedurende so 'n onderhoud word 'n ooreenkoms tussen die plaaswerker en die boer aangegaan en word beslis watter insette gelewer moet word en wat die vergoeding daarvoor sal wees. Die probleem is, volgens Roodt, dat die werker in die algemeen wel duidelikheid ten opsigte van die ekstrinsieke vergoeding wat aan sy dienste verbonde is verkry, maar dat die intrinsieke vergoeding, soos geleenthede vir opleiding,

ontwikkeling, verantwoordelikheid en uitdagende werk, wat 'n belangrike deel van die vergoedingspakket vorm, nie ook uitgespel word nie. Dit is dus duidelik dat die boer (werkgewer), veral met die oog op moontlike toekomstige politieke en arbeidstendense, byvoorbeeld die totstandkoming van vakbonde vir plaaswerknemers, ook deeglik met die werker se behoeftes en verwagtinge rekening sal moet hou. Afgesien van hierdie oorweging hou so 'n duidelike posoms krywing ongetwyfeld ook implikasies vir die motivering van die werker in.

In gevalle waar daar nie 'n beroepstruktuur met geleenthede vir bevordering bestaan nie, word plaaswerk nie juis as 'n werklike loopbaan deur plaaswerkers beskou nie. In 'n studie wat deur die Landelike Stigting onderneem is en waarby 'n totaal van 14,656 manlike gesinshoofde betrek is, is bevind dat die gemiddelde ouderdom van plaaswerknemers 39,3 jaar is en dat die onderwyspeil van plaaswerknemers oor die algemeen ontstellend laag is - wat 'n aanduiding is dat geskoolde werknemers nie oorweging aan plaaswerk (die landbou) as loopbaan gee nie. Dit blyk 'n algemene verskynsel in die landbou te wees dat geskoolde werkers op plaaswerk besluit omdat werk van 'n ander aard nie beskikbaar is nie.

Die landbou het nog nie 'n algemene arbeidskrisis beleef nie wat grootliks aan 'n ooraanbod van 'n groot persentasie periodieke werkloos (hoewel nie altyd die geskikste plaaswerkers nie), onwettige emigrante uit buurstate (veral Maputo) en die beskikbaarheid (in die verlede veral) van gevangenisarbeid in sommige arbeidsintensiewe landbougebiede toegeskryf kan word. Slegs in die geval van seisoenarbeid, soos tabak, katoen en druiwe, word periodieke tekorte aan werksmense ondervind, alhoewel dit verklaar kan word in die lig van die feit dat die boere in 'n bepaalde gemeenskap op min of meer dieselfde tye groot aantalle werkers benodig.

5. ANALISE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING NA AANLEIDING VAN GESTRUKTUREERDE ONDERHOUDE MET:

5.1 BOERE

Vanweë praktiese oorweginge is besluit om hoofsaaklik onderhoude met boere te voer op plekke waar hulle óf vir bepaalde redes byeengekom het, óf op plekke wat vir hulle sentraal geleë is en waar hulle vir hulle eie doeleindes besoeke moes aflê. Aangesien dit volgens ingeligte persone uit ondervinding geblyk het dat die stuur van vraelyste aan boere nie die nodige aandag geniet nie, sou die alternatief wees om na plase te ry en daar onderhoude te voer. Besoeke is wel in enkele gevalle op aanbeveling van opleiers aan boere op arbeidsintensiewe plase gebring. Alhoewel gestruktureerde onderhoude in die algemeen gevoer is, is sinvolle menings ook in oop gesprekke uitgespreek in verband met aspekte wat nie direk met die vrae verband gehou het nie.

In 'n groot mate is onderhoude en gesprekke ook met boere gevoer wat in 'n sekere sin as meningsvormers in die landbou beskou kan word. Dit blyk 'n groot bate te wees omdat hierdie persone goed op die hoogte

was omtrent die behoefte aan opleiding en die beskikbaarheid van geleethede daartoe in die RSA en ook binne die onderskeie boerderygebiede waar hulle woonagtig is.

In 'n terugskouing en in die geheel gesien, is daar nie rede tot twyfel dat boere wat in die ondersoek betrek is nie 'n deursnee peiling van vaardigheidsopleiding in die landbou kon bied nie. Hul menings kan derhalwe as 'n redelike veralgemening ten opsigte van opleidingsbehoefte met betrekking tot geografiese verspreiding en aard en omvang van die boerderyaktiwiteite in hul spesifieke streke beskou word.

By wyse van 'n samevatting van al die onderhoude kan die volgende belangrikste aspekte rakende die huidige stand van vaardigheidsopleiding in die landbou, wat oor die algemeen nie so gunstig is nie, uitgesonder word:

5.1.1 ALGEMENE GESINDHEID TEN OPSIGTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Daar bestaan 'n groot mate van konsensus dat boere in die algemeen redelik onbetrokke by vaardigheidsopleiding in die landbou is. Dit is waarskynlik by die meeste boere 'n geval dat hulle nie bewustelik 'n behoefte aan opleiding ervaar nie. As gevolg van 'n gevoel van afsydigheid (dikwels ongeërgdheid) met betrekking tot opleiding, is die behoorlike opleiding van hul plaaswerkers derhalwe ook nie vir hulle prioriteit nie. Die bewering is dikwels in onderhoude gemaak dat boere in baie gevalle nie entoesiasties is om te leer nie omdat hulle, vanweë die blote voortsetting van 'n boerderytradisie, al aanvaar het dat hulle nie nodig het om meer te leer nie. Dit is met ander woorde 'n geval van "maak soos my pa gemaak het". Sommige boere het reguit erken dat hulle te oud en te laks geword het en net nie meer die lus het om al die nuwighede van die geleerde mense (landboukundiges en landbounavorsers) te leer nie.

Ten opsigte van hierdie leergesindheid-aangeleentheid bestaan daar sterk menings, waarvan die algemeenstes weergegee word. Dit moet egter duidelik gestel word dat die hieropvolgende *standpunte*, in vele gevalle eerlike erkennings, op die boere in die breë betrekking het en dat die spreekwoordelike skoer bepaald vir baie boere nie sal pas nie.

(a) Boerdery het 'n veeleisende aktiwiteit geword en die stelling word gemaak dat baie boere as gevolg daarvan eenvoudig nie die tyd het om vir opleiding te reserveer nie. Dit is dikwels 'n geval dat slegs één persoon met beperkte opleiding met 'n verskeidenheid bestuursfunksies op die plaas gemoeid is en dat hy dit én vele ander take ten opsigte van en met die hulp van swak- en ongeskoolde werksmense moet verrig. Indien daar wel tyd vir opleiding van een of ander aard beskikbaar sou wees, is 'n algemene gevoel van uitgeputheid of vermoedheid gewoonlik die rede waarom hierdie geleentheid nie benut word nie.

Oor die geldigheid van hierdie argument verskil sommige boere heeltemal en kom dit voor of die meriete daarvan afhang van die aard en omvang van die boerderyaktiwiteite wat ter sprake is en uiteindelik tog in 'n groot mate maar die gesindheid van die boer met betrekking

tot leer/kennisverbreding.

(b) Leerstof en leesstof van 'n vakkundige aard is dikwels onnodig akademies en tegnies en boere het nie lus om dit met inspanning te bemeester nie. 'n Verdere voorbeeld wat genoem word, is dat vorms soms ook onnodig ingewikkeld is en derhalwe glad nie, of nie behoorlik voltooi word nie (ofskoon eenvoudige vorms dikwels ook nie voltooi word nie). Koöperasieverslae word in baie gevalle nie behoorlik gelees en dikwels nie eers oopgemaak nie.

Die gevoel is dat enige kursus wat aangebied word, funksioneel en praktykgerig saamgestel behoort te word en dat dit moet aangepas word by boere se belangstelling en bevattingsvermoëns. Soms word 'n leersame en insiggewende kursus na bewering aangebied, maar die boere kan nie die insigte prakties toepas nie en die inhoud vervaag kort voor lank.

(c) Na die skatting van persone wat by onderhoude betrokke was, is tot 80% van alle boere on- of weinig betrokke by opleiding. Die skatting word gegrond op individuele evaluering van die bywoning van boeredae, inskakeling by plaaslike landbou-unies, opkoms by lesings of kursusse, toepassing van wisselbou en vee-onttrekkingskemas en 'n gebrekkige lees-/leeringesteldheid met betrekking tot belangrike verslae en inligting.

Sommige koöperasiebestuurders beweer dat dieselfde handjievol boere gewoonlik boeredae en demonstrasies bywoon en dat, om 'n geleentheidspreker te nooi om oor 'n aktuele onderwerp rakende die landbou te praat, vanweë die swak bywoning dikwels 'n verleentheid vir die spreker en die gasheer-instansie is. ('n Koöperasiebestuurder het probleme ondervind indien hy vir die navorser onderhoude met boere by sy koöperasie moes reël, omdat hy dan weer, soos gewoonlik, "die paar gewillige donkies moes inspan" en hy net eenvoudig nie die vrymoedigheid het om hulle telkens te nader nie).

(d) As gevolg van herhaaldelike finansiële terugslae wat aan onder andere droogtes, oorstromings, stygende pryse oor die algemeen as gevolg van die lae dollar-rand-wisselkoers en probleme om geskikte arbeid te bekom en dit konstant te kan bekostig toegeskryf kan word, gee sommige boere te kenne dat hulle so afgetakel en mismoedig is dat hul geesdrif vir boerdery begin kwyn het. Hulle boer dan voort sonder hul aanvanklike ideale en gevolglik ook die behoefte om voortdurend opgelei te word.

(e) 'n Algemene stelling wat gemaak word, is dat die meeste boere veral 'n ontoereikende kennis van finansiële bestuur het, hoofsaaklik wat kontantvloei betref, en dat hulle gevolglik nie oordeelkundig begroot en hul inkomste gedissiplineerd bestee nie. Omdat hulle nie hul uitgawe na hul inkomste skik nie, raak te veel boere insolvent. In 'n poging om uit 'n finansiële krisis te kom, soek vele raad by sogenaamde "adviseurs" wat nie op die hoogte van hulle eiesoortige situasie en probleme is nie en wat dikwels nie weet wat in die praktyk van die landbou aangaan nie. (Die bewering word ook gemaak dat ongeveer 'n kwart van die boere vir driekwart van die landbouproduksie in die RSA verantwoordelik. Ofskoon hierdie 'n

populêre stelling in landboukringe is wat moeilik verantwoord kan word, is dit moontlik ook nie te vergesog nie)

'n Moontlike oplossing wat deur sommige boere hiervoor aan die hand gedoen word, is dat aspirant-boere spesifieke opleiding by die ses landboukolleges en ander opleidingsinstansies (landboukoöperasies, teknikons en tegniese kolleges) met betrekking tot onder andere finansiële en arbeids-/mannekragbestuur behoort te ontvang. Die moontlikheid is genoem dat bestaande tweejaar-diplomakursusse aan die ses landboukolleges met een jaar tot 'n driejarige diplomakursus verleng behoort te word om spesifiek vir 'n kursus in algemene boerderybestuur (insluitende finansiële en arbeidsbestuur) voorsiening te maak. Daar word aangevoer dat dit die geskikste tyd (voordat die student voltyds in die boerderypraktyk staan) en die beste geleentheid is (terwyl die student hom voltyds vir die boerdery bekwaam) om sodanige opleiding te ontvang.

(f) Daar bestaan 'n oortuiging by boere wat terdeê van die belangrikheid van opleiding in arbeidsbestuur bewus is dat hul mede-boere, wat nie in opleiding belangstel nie, mettertyd uit die landbou sal verdwyn. Hulle voer aan dat om in die landbou van die toekoms te oorleef, diegene nie alleen arbeid sal moet bekom nie, maar ook ten minste in arbeidsbestuur opgelei sal moet word om dit te behou en suksesvol aan te wend. So 'n benadering behoort verhewe bo enige politieke oortuigings te wees.

(g) Die bewering word gemaak dat daar op die korttermyn nie skouspelagtige vordering in opleiding en veranderinge in gesindhede ten opsigte van belangrike landbou-aangeleenthede by 'n groot groep boere verwag moet word nie, alhoewel pogings in dié verband nie daarom verminder behoort te word nie. 'n Langtermynstrategie behoort eerder oorweeg te word deurdat voornemende boere aangemoedig (verplig!) behoort te word om so goed as moontlik en toepaslik opgelei te word, vóórdat hulle gaan boer. Voornemende boere aan byvoorbeeld landboukolleges behoort van die belangrikheid van die opleiding van plaaswerknemers, goeie menseverhoudinge en 'n gunstige werksmilieu bewus gemaak te word.

Die mening is ook uitgespreek dat daar ten opsigte van feitlik alle beroepe vandag 'n minimum vlak van opleiding vereis word, maar dat hierdie vereiste, tot nadeel vir die landbou en die boer, nie in enige mate vir boere geld nie. Te dikwels word grond en bate geërf en word aansienlike subsidieë deur owerhede betaal, maar die kennis en belangstelling om dit effektief aan te wend, ontbreek. Hierteenoor word die standpunt in bepaalde gevalle gehuldig dat daar nie oordrewe klem op die verwerwing van 'n bepaalde kwalifikasie geplaas behoort te word nie, maar eerder op die kweking van positiewe gesindheid en gewilligheid by boere om te leer. Die verwerwing van 'n kwalifikasie in landbou kan immers nie 'n suksesvolle boerdery waarborg nie.

(h) Dit blyk uit gesprekke met opleiers en boere dat boere as werkgewers opgelei (of heropgelei) behoort te word om geskoolde arbeid reg te benut. Te dikwels word die waarde van 'n goedopgeleide plaaswerker óf nie behoorlik besef nie, óf word onrealistiese verwagtinge gekoester indien hy wel opgelei is. Soms word sy opleiding weer geminag omdat die boer nie kans sien vir 'n nuwe benadering nie

of omdat dit 'n verleentheid kan wees om te erken dat een van sy werknemers meer aangaande 'n aspek as hyself weet.

Omdat realistiese norme en standaarde om opleiding van plaaswerknemers na waarde te bepaal ontbreek, is die boer gevolglik nie in staat om mikpunte vir sy boerdery stel nie (vgl. par. 4.11).

(i) Boere word dikwels deur verkopers en agente mislei wat, met die oog daarop om 'n bepaalde produk of implement te verkoop, sogenaamde kundige of wetenskaplike advies gee wat op 'n te laat stadium beseef word tot die boer se nadeel (en slegs die agent se voordeel) was. (Die argument geld vanselfsprekend nie vir boere wat uit hul eie 'n bepaalde agent nader nie.) Boere wat eenkeer op so 'n wyse mislei is, ontwikkel 'n gevoel van skeptisisme teen enige verdere inligtings- en opleidingsaksies.

5.2 PLAASWERKNEMERS

Soos in die geval van boere in par. 5.1, is plaaswerkers om praktiese redes ook by opleidingsinstansies in onderhoude betrek. Alhoewel veralgemenings nie sonder meer gemaak kan word nie (omdat dit gewoonlik 'n geselekteerde groep plaaswerknemers is wat na opleidingsinstansies gestuur word) bestaan die oortuiging tog dat die bevindinge nie noemenswaardig sou verskil indien 'n volwaardige steekproef getrek sou word nie.

Ten einde tot 'n duidelike begrip van die posisie van vaardigheidsopleiding ten opsigte van plaaswerknemers te kom, is 'n sintese gevorm van die antwoorde wat hulle op vrae verstrek het en ook die antwoorde wat boere met betrekking tot die opleiding van hul eie plaaswerknemers verstrek het. Die opvallende behoeftes, leemtes en tendense word vervolgens puntsgewys aangetoon:

(a) Etlike boere wat by onderhoude betrek is en wat swart plaaswerknemers in diens het, ervaar 'n kommunikasiegaping as gevolg van taalverskille - wat 'n groot effek op onderlinge verhoudings en veral opleiding het. Hulle ondervind dat kultuurverskille, byvoorbeeld die gebruike by begrafnisse en huwelike, moeilik oorbrugbaar is en dat opleiding (en opheffing) alleen sinvol kan wees indien die kultuur van die werkers verstaan en gerespekteer word. Boere koester die hoop dat hul kinders beter toegerus sal wees om hierdie kommunikasiegaping te oorbrug deurdat die onderwysinstansies toenemend aandag hieraan op skool skenk.

(b) Plaaswerkers wil graag die gevoel ervaar dat hulle verantwoordelike werk verrig en dat hulle ooreenkomstig behandel en vergoed word. Volgens boere wat doelbewus hierna streef, dra die toekenning van verantwoordelikheid baie daartoe by om die selfbeeld van die plaaswerker te bevorder, mits die plaaswerker gereed en bekwaam genoeg is om groter verantwoordelikheid te aanvaar. In gevalle waar boere bepaalde verantwoordelikhede en werkgetrouheid (bv. nie vir die maand afwesig nie) met bonusse beloon het, het dit goeie vrugte afgewerp.

Daar bestaan ook konsensus onder die boere met wie onderhoude gevoer is dat, indien plaaswerknemers behoorlik opgelei is, hul menswaardigheid erken word en hulle na behore vergoed word, dit tot verhoogde produktiwiteit kan lei, herstelwerk aan duur implemente tot die minimum beperk kan word, veevrektes en -verwaarloosing bekamp kan word en afwesigheid sonder goeie rede feitlik uitgeskakel kan word. Hierdie aangeleentheid is bó politieke oortuigings verhewe - dit is trouens nooit in die gang van onderhoude en gesprekke gevind dat sodanige menings politieke voorbehoude of ondertone het nie.

(c) In aansluiting by bogenoemde erkenning van menswaardigheid blyk dit dat opheffing (maatskaplik, ekonomies, religieus en moreel), en nie soseer opleiding nie, prioriteit behoort te geniet indien, byvoorbeeld, 'n verantwoordelikeheidsin gekweek en produktiwiteit verhoog wil word. Boere het te Kenne gegee dat hulle nie na behore, toegerus en ook gemotiveerd is om opheffingswerk te doen en daarmee te volhard ondanks teleurstellings nie. In teenstelling met werkgewers in ander sektore van die ekonomie wat hul werknemers net vir 'n vaste aantal ure per dag in diens het en ook geen bemoeienis met die werknemer se gesinslede maak nie, verkeer boere in 'n posisie waar hulle werknemers die plaas vir 24 uur elke dag saam met hulle bewoon en hulle gevolglik ook die gesin van die plaaswerknemer met al die lief en leed wat hulle beleef intens ervaar en ook moet kan hanteer. Dit bring mee dat die boer 'n veel omvattender taak en groter *maatskaplik* verantwoordelikeheid teenoor sy werknemers het as wat in die algemeen in die werksituasie geld. In die lig van die opheffingstaak van die boer in die algemeen en die feit dat hy in die voorste linie verkeer wat die ontwikkeling van goeie rasseverhoudings betref, bestaan die gevoel dat die Staat 'n uitsondering ten opsigte van die amptelike opleiding van plaaswerkers kan maak deur dit ten volle te subsidieer.

(d) Boere het laat blyk dat hulle veral weens hul swak finansiële posisies nie in staat is om hul werkers die vergoeding te gee wat hulle toekom nadat hulle behoorlik opgelei is nie. Dit geld ook wat die voorsiening van basiese of standaardfasiliteite betref. In die verband blyk dit uit gesprekke met die personeel van 'n opleidingsentrum dat plaaswerkers soms 'n gevoel van misnoeë ervaar wanneer hulle ná hul opleiding terugkeer plase toe, pas nadat hulle daar aan alledaagse geriewe soos onder andere lopende en warm water, basiese slaapfasiliteite en drie gebalanseerde maaltye per dag gewoond geraak het.

(e) Plaaswerk was in die meeste gevalle nie 'n prioriteit by plaaswerknemers se keuse van 'n werk nie. Hulle het daarop besluit as gevolg van die feit dat hul pa's op die plaas gebly het of hulle daar grootgeword het, omdat hulle nie geleerd en dus 'n ander soort werk kon doen nie en omdat werkgeleenthede op daardie stadium skaars was.

(f) Oor die algemeen is gevind dat die meeste plaaswerknemers óf geen skoolopleiding ontvang het nie, óf nie tot die vlak van geletterdheid op skool gevorder het nie. Die feit dat hulle swak- of ongeletterd is, bemoeilik volgens boere hul pogings om hulle op te lei. Ongeletterde en swakgeletterde plaaswerknemers het ook deurgaans te Kenne gegee dat hulle graag formele skoolopleiding sou wou ontvang, indien dit binne hulle bereik is, en sodoende geletterd te raak. Die personeel van opleidingsinstansies voeg hieraan toe dat dit vir

sommige plaaswerknemers 'n traumatiese ervaring is (hul hande is soms nat van die sweet) wanneer hulle by die instansies opdaag uit vrees dat hulle vorms moet voltooi, terwyl hulle nie eens kan lees, hul name kan skryf of spel nie.

Dit is duidelik dat plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is terdê van die belangrikheid van opleiding/geleerdheid bewus is, alhoewel toegegee moet word dat, omdat hulle deur boere uitgesoek is om opgelei te word en hulle by die instansie verder van die belangrikheid van opleiding bewus geword het, dit tot 'n positiewe siening ten opsigte van opleiding kon lei. 'n Verdere verklaring hiervoor is dat die boere wat die plaaswerknemers vir opleiding gestuur het waarskynlik self ook van die belangrikheid van opleiding bewus is en dat hulle inderwaarheid hulle, en ook die ander werknemers op die plaas, aanmoedig om opgelei te word. Plaaswerkers het nietemin ook te kenne gegee dat van hul mede-plaaswerknemers deur enigiemand van die moontlikheid om opgelei te word bewus gemaak is nie. Wat die voorbereiding vir hul taak op die plaas betref, is dit duidelik dat dit die algemene patroon in die landbou is (of was) dat plaaswerkers met verloop van tyd by die boer self, by ander plaaswerknemers en hoofsaaklik as gevolg van hul eie toedoen en in diens geleer het om die werk te doen.

Uit die onderhoude blyk dit verder dat die meeste plaaswerkers van mening is dat opleiding nodig is vir die werk wat hulle doen, alhoewel opleiding nie noodwendig behels dat iemand geletterd hoef te wees nie. Sterk menings word gehuldig dat die opleiding elders (met ander woorde nie op die plaas nie) aangebied behoort te word. Sommige gesentraliseerde instansies met inwoningsfasiliteite slaag klaarblyklik daarin om 'n gunstige klimaat vir opleiding te skep wat, soos uit die onderhoude blyk, nie op die plaas waar die boer teenwoordig is en te midde van huislike verpligtinge en ander roetine take (wat in elk geval op die plaas gedoen moet word) geskep kan word nie. Dit kom voor of opleiding by sodanige instansies statuswaarde geniet en dat die plaaswerknemer dit amper as 'n gevoel ervaar om na 'n "universiteit" te gaan.

Die uitreiking van 'n amptelike sertifikaat, as 'n sigbare bewys van opleiding, dra meer gewig as wat algemeen beseef word. 'n Instansie wat besoek is en wat begrip hiervoor het, laat die sertifikaat lamineer sodat dit vertoon kan word. Gevalle is nietemin ook aan opleiers bekend waar boere die sertifikaat as hul eiendom beskou omdat hulle redeneer dat hulle die plaaswerknemer laat oplei het. Die werklike rede is blykbaar dat hulle bevrees is dat die plaaswerknemer met die sertifikaat in sy hand ander vooruitsigte op werk het.

(g) Na aanleiding van die onderhoude sal die meeste plaaswerkers hulle kinders aanmoedig om plaaswerk te doen, alhoewel dit weer eens in gedagte gehou moet word dat diegene met wie onderhoude gevoer is, moontlik vanweë hul blootstelling aan opleiding, 'n gunstiger beeld mag weergee. Dit blyk ook dat plaaswerkers wat tevrede is om die werk wat hulle tans doen nog vir lank te doen, 'n positiewe gesindheid openbaar indien hul kinders plaaswerk as 'n loopbaan sou kies. Veral die ouer (en veral Swart) plaaswerknemers het te kenne gegee dat hulle gelukkig en tevrede op die plaas is, dat hulle niks anders as hul huidige plaaswerk wil doen nie, nie van die plaas wil weggaan nie en

dat hulle ook hul kinders sal aanmoedig om daar te werk. Indien dit egter 'n prioriteit by plaaswerknemers is dat hul kinders so ver as moontlik moet leer, sal hulle hul aanmoedig om plaaswerk te doen slegs indien hulle nie 'n ander werk kan kry nie.

Dit is opvallend dat, indien plaaswerknemers hul kinders sou aanmoedig om plaaswerk te doen, hulle hul eers sal aanmoedig om 'n bepaalde vaardigheid aan te leer waar hulle 'n amptelike sertifikaat kan verwerf. Dit beklemtoon die belangrikheid wat hulle aan opleiding en die konkrete staving daarvan heg. Daar sal egter eers vasgestel moet word in hoe 'n mate 'n benadering van eers leer en dan werk, en ook die finansiële implikasies wat dit inhou, op hierdie stadium vir boere aanvaarbaar sal wees.

Ofskoon die keuse van plaaswerk as loopbaan, vanweë die beperktheid van die ondersoekgroep, nie onomwonde gestel kan word nie, blyk dit tog dat veral die jonger geslag (en ook die geleerder plaaswerknemers) nie hul kinders sal aanmoedig om plaaswerk as 'n loopbaan te beskou nie. (Hiervoor moet begrip bestaan omdat geleerdheid/opleiding iemand in staat stel om meer opsies uit te oefen en aan hom groter bedingingsmag ten opsigte van werkseleenthede gee). Hulle voer onder andere aan dat die plaashuise oor die algemeen vervalte en beknopt is en dat dit nooit hul eiendom sal word nie, al bly hulle ook 'n leeftyd op die plaas. Die siening bestaan ook dat die vergoeding en behandeling van plaaswerknemers in bepaalde gevalle te swak is en die lewenstandaard oor die algemeen te laag is om plaaswerk as 'n loopbaan vir jong weerksoekers aantreklik te maak. Die stelling (wat belangrike implikasies vir die onderhawige ondersoek kan inhou indien dit geldig is) word gemaak dat opleiding alleenlik tot sy reg sal kom indien die plaaswerknemer 'n positiewe ingesteldheid teenoor plaaswerk ontwikkel en hy dit as 'n loopbaan beskou. In so 'n geval is opleiding nie die eerste stap nie, maar eerder 'n tweede en afrondingstap.

(h) 'n Belangrike motiveringsaspek is dat opleiding altyd as iets sinvol deur die leerder beleef behoort te word. Die motivering van plaaswerknemers is juis gedurende die onderhoude met boere as een van die belangrike aspekte met betrekking tot opleiding uitgesonder ten opsigte waarvan hul graag opleiding sou wou ontvang. Dit blyk egter, na aanleiding van gesprekke met plaaswerknemers, dat daar soms eensydig deur die boer besluit word welke opleiding hulle moet ontvang en dat hulle sodoende in bepaalde rigtings gedwing word, sonder dat eers vasgestel word of hulle wel daarin belangstel. Alhoewel dit moontlik in uitsonderlike gevalle gebeur, het sodanige plaaswerknemers dus nie self 'n aandeel gehad in die besluitneming nie. In enkele gevalle is ook beweer dat plaaswerknemers soms na 'n sentrum gestuur word sonder dat hulle enige idee het waarheen en waarom hulle gestuur word en dat dit tot groot verwarring en verleentheid as gevolg van onvoorbereidheid aanleiding gee.

(i) Boere het die vrees uitgespreek dat vakbonde vir plaaswerkers tot stand kan kom wat nie slegs minimum loon- en diensvoorwaardes kan bepaal wat onhoudbaar is en veral in tye van swak finansiële toestande, byvoorbeeld aanhoudende droogtes, nie bekostig kan word nie, maar wat goeie verhoudinge op die plaas kan vertroebel. Dit kan uiteindelik tot die vermindering van plaaswerknemers tot die absolute minimum lei, soos dit reeds met verwysing na meganisasie in die

landbou in par. 4.8 ter sprake gekom het. Die toestand kan met die inmenging van vakbonde ontwikkel dat plaaswerknemers se byvoordele (gratis huis, meel, brandhout, ens.) nie na waarde geag word nie en dat harde kontant as wyse van vergoeding deurslaggewend kan wees. Indien die dienste van plaaswerknemers as gevolg van die betrokkenheid van vakbonde nie meer bekostig kan word nie, sal dit tot afdanking en werkloosheid lei wat die plaaswerker én sy gesin met totale ondergang kan bedreig.

5.3 PERSONEELLEDE VAN LANDBOUKOÖPERASIES

Omdat personeellede van landboukoöperasies by so 'n wye spektrum werksaamhede betrokke kan wees en eiesoortige omstandighede vir elke betrekking moontlik is, sal 'n behoorlike situasie-analise en 'n behoeftebepaling 'n diepgaande ondersoek verg.

Die inligting wat uit die gestruktureerde onderhoude bekom is, is in 'n beperkte sin bruikbaar deurdar personeellede van dieselfde koöperasie soms drasties verskil het met betrekking tot die aard van opleiding wat aan interne personeel gebied word, of hierdie opleiding intern of ekstern aangebied word en ook welke opleiding aan boere gebied word. Soms is die indruk gewek dat veral takbestuurders van mening was dat hulle koöperasies in 'n swak lig gestel sou word indien opleiding van 'n bepaalde aard nie aan personeellede en boere gebied word nie. Daarom is individuele leiding gee dikwels met opleiding sinoniem gestel (alhoewel toegegee moet word dat daar nie noodwendig altyd 'n verskil hoef te bestaan nie).

Uit gesprekke met personeellede heers daar eenstemmigheid oor bepaalde aspekte van opleiding wat vervolgens puntsgewys aangetoon word. Verder word ook na enkele opmerkings verwys wat relevant vir hierdie ondersoek is.

(a) 'n Redelik opvallende kenmerk van die opleiding van koöperasiepersoneellede, spesifiek wat die handelstakke betref, is die gefragmenteerdheid van opleiding wat wel beskikbaar is en daarmee saam die behoefte aan 'n gestandaardiseerde kurrikulum wat nasionaal eenvormig geïmplementeer kan word. Kortkursusse word deur verskillende instansies in byvoorbeeld finansiële bestuur, personeelbestuur, algemene bestuursbeginsels, ens. aangebied en, alhoewel dit in 'n belangrike korttermynbehoefte voorsien, is die kursusse te kort en opleiding oor die algemeen te kompak om uiteindelik tot 'n betekenisvolle, erkende kwalifikasie te lei wat volgens alle aanduidings in aanvraag is. Die vraag word gevra of al sodanige kursusse nie gekonsolideer kan word om 'n betekenisvolle pakket te vorm nie. (In vele kantore van tak- en assistent-bestuurders hang sertifikate wat na 'n tydperk van byvoorbeeld drie of vyf dae, en soms 'n bietjie langer, aan verskillende instansies verwerf is).

Hierdie aangeleentheid het ook in die onlangse verlede op die jaarvergadering van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie te Bloemfontein (SALU, 1987:8-9) ter sprake gekom en daar is toe aan die hand gedoen dat daar op provinsiale vlak opleidingsaksies vir koöperasiebestuur gestruktureer behoort te word. Die mening is ook uitgespreek dat die Opvoedingskomitee van die SALU die leiding met betrekking tot die

skakeling/Koördineringsmet opleidingsagente behoort te neem. Ofskoon dit nie eksplisiet gestel is nie, impliseer die "Koördineringsstaak" van die Opvoedingskomitee waarskynlik dat die opleiding van bepaalde kategorieë personeel van Koöperasies gekoördineerd en gestandaardiseerd (met ander woorde dat dieselfde inhoud deurgaans op nasionale vlak sal geld) aangebied behoort te word.

(b) In aansluiting by bogenoemde (en soos ook by die ander teikengroepe ondervind word) word 'n algemene behoefte aan 'n sentrale, koördinerende opleidingsraad of dergelike liggaam ondervind waar alle instansies wat opleiding bied hul kursusse behoort te registreer. Hier word veral gedink aan verskillende universiteite, koöperasies en agente vir die landbou waarvan die opleiding dikwels oorvleuel, maar waarvoor afsonderlik beplan en gekurrikuleer word en verskillende sertifikate uitgereik word. Dit lei onvermydelik daartoe dat standarde vergelyk word en daar dan gewoonlik 'n kursus is wat beter is en 'n ander wat weer minderwaardig is. In bepaalde gevalle bestaan sterk menings onder koöperasiëpersoneellede dat daar nie 'n opsie behoort te bestaan om opleiding van 'n bepaalde aard te registreer nie en dat instansies, ten spyte van deregulerings-tendense, eerder deur wetgewing verplig moet word om hul opleidingspakette te registreer en sodoende die duplisering van kursusse met die nadele daaraan verbonde uit te skakel.

Geen goeie redes kon gevind word waarom sentrale en ander koöperasies wat relatief na aan mekaar is eiesoortige opleiding bied nie, terwyl gekoördineerde en gestandaardiseerde opleiding, daarteenoor, in almal se belang blyk te wees. Die mening word trouens self deur sommige personeellede wat met opleiding gemoeid is gehuldig dat standardisasie van opleiding tot die personeel en koöperasiewese (in die RSA) se voordeel sal wees, onder andere dat tegnologiese hulpmiddele, wat in bepaalde gevalle baie geld kos en selde gebruik word, verpoel kan word. Insgelyks sal 'n algemene, sentrale opleidingsinstansie of -sentrum (of 'n beperkte aantal sentrums) waar fasiliteite en kundighede op nasionale vlak benut kan word met die minimum koste bedryf kan word en sal dit verder ook tot die beskikking van die personeel van afgesonderde koöperasies, ens. wees wat andersins nie opleiding van 'n gesofistikeerde aard sou kon bekostig nie. Dit behoort nogtans aanvaar te word dat daar wel 'n mate van eiesoortigheid in bepaalde boerderystreke sal wees waarvoor daar egter addisioneel voorsiening gemaak kan word.

(c) Die verwagting bestaan dat, indien 'n toepaslike kursus saamgestel word en dit landwyd eenvormig aangebied word, dit in die beste belang van die personeel self, maar ook die boer in die besonder en die landbou in breë verband kan wees. Die kandidaat wat so 'n kwalifikasie verwerf, sou vir 'n betrekking waarvoor hy kwalifiseer by enige landboukoöperasie in die RSA aansoek kon doen omdat sy kwalifikasie oral aanvaarbaar sou wees, soos in die geval van die professionele opleiding van beroepslui. Die vooroordele en voorkeure met betrekking tot opleiding van 'n bepaalde aard sal in die geval van die implementering van 'n standaard- of kernkurrikulum uit die weg geruim word.

(d) Omdat personeellede dikwels die werk van 'n kollega moet verrig in gevalle van verlof, militêre diensplig en afwesigheid om welke rede

ook al, blyk daar 'n behoefte aan 'n breë, algemene opleiding (aan die basis van die opleidingspiramide) te wees wat die plaasvervanger ook by geleentheid vir daardie spesifieke taak sal toerus, al is dit net met die oog op Krisisomstandighede.

(e) Die mening word gehuldig dat dit, as 'n moontlike toekomsstrategie, sinvoller sou wees indien 'n persoon eers toepaslike opleiding direk ná skoolverlating kan ontvang as wat gehoop word dat hy broksgewys en op 'n onsamehangende wyse mettert tyd opgelei sal word, soos dit tans dikwels die geval blyk te wees. ('n Assistent-bestuurder het die opmerking gemaak dat hy al 13 jaar vir 'n bepaalde Koöperasie werk en, alhoewel hy in dié tyd geweldig baie geleer het en ook talle sertifikate verwerf het, beskik hy maar in werklikheid steeds oor 'n st. 10-kwalifikasie. Indien hy byvoorbeeld 'n vakleerlingskap by wyse van indiensopleiding elders deurloop het, sou hy lankal ambagsmanstatus met aansienlik meer voordele verwerf het).

Dit blyk ook dat veral die jonger personeellede oor die algemeen graag wil leer - mits die kursus sinvol is en tot 'n erkende kwalifikasie kan lei. In etlike gevalle het diesulkes te kenne gegee dat hulle graag 'n aanvaarbare kwalifikasie sou wou verwerf, maar dat die aard van hul werk, veral die lang werksure, sulke hoë eise aan hulle stel dat hulle dit moeilik deur middel van afstandsonderrig sou bemeester.

(f) In verband met die vraag hoe so 'n toepaslike kursus saamgestel behoort te word, was daar in sommige gevalle bedenkinge oor die benaming "Koöperasiewese". So 'n benaming sal die indruk wek dat die kandidaat se kwalifikasies te eng en te landbougeoriënteerd is om elders, byvoorbeeld as bestuurder by 'n supermark, aanvaarbaar te wees. Die mening bestaan dat dieselfde komponente van opleiding wat vir 'n landboukoöperasie verkieslik is, byvoorbeeld Finansiële bestuur, Personeelbestuur, Administratiewe bestuur en Bemerkingsbestuur, ook vir ander terreine van die sakesektor belangrik is en derhalwe kan 'n kursus, indien dit oordeelkundig saamgestel is, in 'n wye aanvraag voorsien en sal groot belangstelling outomaties daarvoor gewek word. So 'n kursus kan byvoorbeeld uit verpligte vakke (soos bogenoemdes) en opsionele vakke wat gespesialiseer is (soos silobestuur, verkope, graangradering, ens.) saamgestel word. (Die beswaar word reeds geopper dat die werklik goedopgeleide personeel skaars en daarom ook elders in aanvraag is en ook soms deur ander landboukoöperasies "afgerokkel" word).

Die mening word verder gehuldig dat 'n kursus in algemene bestuur (Koöperasiewese) nie te sterk akademies gelaai behoort te wees nie, omdat die beroepsgerigte of praktykgerigte aard daarvan ewe belangrik is. As motivering hiervoor word aangevoer dat boere die neiging het om van die bestuurder (of enige manspersoon in diens) te verwag dat hulle 'n kenner van enige produk moet wees wat te koop aangebied word. Die omvang van die ware wat normaalweg in die handelstak van 'n landboukoöperasie te koop aangebied word, is moeilik bepaalbaar en kan volgens die bestuurder van 'n handelstak op om en by 13,000 lyniteme te staan kom. 'n Personeellid moet noodwendig 'n kundige en adviseur wees van enige artikel wat te koop aangebied word (soos die apteker), ongeag of dit 'n stroper, chemiese middel of 'n saadvariëteit is en ten opsigte hiervan moet hy byvoorbeeld die

voorkrifte, instruksies, die wetlike implikasies (gifstowee), en die meng en aanwendingsprosedures haarfyn Ken. Hierbenewens word ook spesialisdienste in sommige gevalle aangebied.

Juis as gevolg van hierdie praktykgerigte komponent bestaan daar 'n mening dat, met die oog op 'n bedeling vir die opleiding van Koöperasiepersoneel van die toekoms, 'n teknikon (ook die Technikon RSA as 'n teknikon vir afstandsonderrig) sodanige opleiding op 'n koöperatiewe basis kan aanbied. 'n Student sal dan, oor 'n tydperk van ten minste drie jaar met die oog op 'n Nasionale Diploma (T3-diploma), vir ses maande studeer en vir ses maande kennis van die praktyk van koöperasiewese, silo, meule, varsproduktemark, ens. kan opdoen, al na gelang daar ook hieroor besluit mag word. Die mening is ook uitgespreek dat, indien so 'n diploma spoedig ingestel kan word, diensdoende koöperasiepersoneellede wat aan bepaalde minimum vereistes voldoen, op gepaste wyse vir hul jarelange ondervinding en kennis geakkrediteer behoort te word. Dit impliseer dat hulle as tussentydse en tydelike reëling kwytskelding van bepaalde (praktiese) komponente van die diplomakursus behoort te kry.

(g) Vanuit 'n ander perspektief op opleiding bestaan die mening dat die klem alleenlik op die verwerwing van toepaslike opleiding behoort te val, ongeag die instansie verantwoordelik en die wyse waarop dit aangebied word. In so 'n geval behoort 'n sentrale koördineringsinstansie steeds die eksaminering (ook die praktiese komponent in die werksituasie) en die evaluering van die kwalifikasie (of die persoon of die resultaat van opleiding) te onderneem om te verseker dat aan 'n minimum standaard voldoen is. Eers nadat so 'n erkende kwalifikasie behaal is, behoort finansiële erkenning deur die Staat of werkgewer verleen te word. Dit behoort as 'n aanmoediging te dien vir personeellede met ontoereikende opleiding om, met die geleenthede tot hul beskikking, 'n bepaalde vlak van opleiding na te streef.

(h) Die behoefte is ook uitgespreek dat 'n eenvormige hiërargiese bevorderingstruktuur vir personeellede van landboukoöperasies, met standaard pos- en rangbenaminge en met 'n omskrywing van verantwoordelikhede en vereistes vir die onderskeie poste (soos in die geval van die S.A. Polisie en Onderwys byvoorbeeld), ontwerp moet word en dat dit landswyd geïmplementeer behoort te word. So 'n struktuur behoort ook voorsiening vir meer bevorderingsposte te maak.

6. SAMEVATTING

Die belangrikheid van vaardigheidsopleiding vir die verskillende belangegroepes in die landbou, die faktore wat regstreeks of onregstreeks 'n invloed hierop uitoefen (of moontlik in die toekoms kan uitoefen) en die geleenthede en fasiliteite wat daarvoor beskikbaar is (of beskikbaar gestel kan word), het in die voorafgaande gedeeltes pertinent ter sprake gekom.

Indien 'n geheelbeeld gevorm moet word met betrekking tot 'n ontleding van die inhoudelike van die gestruktureerde onderhoude vir boere, plaaswerknemers en koöperasiepersoneellede, blyk dit dat 'n globale opleidingstruktuur vir die landbou (uitgesonderd die formele landbou-onderwys aan skole en tersiêre opleiding vir graad- en

diplomadoeleindes) vir ten minste die volgende komponente voorsiening sal moet maak:

- (a) Basiese (hand-)vaardigheidsopleiding vir ongeletterdes en semi-geletterdes.
- (b) Funktionale geletterdheid (lees, skryf en reken) op primêre vlak.
- (c) Gevorderde/Gespesialiseerde (hand-)vaardigheidsopleiding nadat aan minimumvereistes voldoen is.
- (e) Bestuursvaardighede (insluitende personeel-/arbeids-, bemarkings-, finansiële-, administratiewe en kommunikasievaardighede) nadat aan minimumvereistes voldoen is.

Dit het origins uit die inligting wat uit die gestruktureerde onderhoude bekom is, uit gesprekke met landboukundiges en uit 'n literatuurstudie duidelik geblyk dat 'n werklike bewustheid van die belangrikheid van opleiding oor die wye spektrum van landbou-aktiwiteite heen grootliks nog ontbreek en dat veral die boer, as die spil waarom die landbou en sy vertakkinge draai, se gesindheid teenoor opleiding 'n groot rol hierin speel. 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat, anders as in die geval met baie ander beroepe of bedrywe, die boer nie onder druk of 'n verpligting verkeer om aan 'n bepaalde minimum vlak van opleiding te voldoen nie, dat hy grootliks eie inisiatief aan die dag kan lê ten opsigte van die plaas en boerdery wat aan hom behoort en dat hy in feitlik alle opsigte outonome besluite kan neem. In vele gevalle kan sy ervaringskennis of 'n beproefde of tradisionele boerderypraktyk nie sondermeer bevaagteken word nie omdat hy ten spyte van moeilike boerderyomstandighede kop bo water hou. Dit is verder ook 'n geval dat veral boere dikwels nie daarvan bewus is hoe belangrik opleiding in hulle besondere omstandighede is/was alvorens hulle nie die konkrete resultate wat met opleiding behaal is ervaar het of waargeneem het nie. Die spreekwoordelike "kennis baar kennis" is in 'n groot mate beskrywend van die opleidingsituasie in die landbou.

Ofskoon hierdie situasie nie oornag verander kan word nie, kan veel vermag word indien gekoördineerde en gekontroleerde aksies en strukture vir vaardigheidsopleiding tot stand gebring kan word en die belangrikheid van opleiding by veral voornemende en ook die jonger geslag boere tuisgebring kan word. Indien 'n bewustheid van die belangrikheid van vaardigheidsopleiding by veral die boer geskep kan word, sal dit nie alleen in sy eie belang en dié van die landbou wees nie, maar kan verder verwag word dat die opleiding van byvoorbeeld plaaswerknemers ook daardeur gestimuleer sal word. Dit lyk derhalwe waarskynlik dat 'n bemarkingstrategie vir vaardigheidsopleiding ontwikkel sal moet word en dat 'n gesamentlike bemarkingsaksie van stapel gestuur sal moet word om 'n algemene bewustheid van die belangrikheid van opleiding by werkgewers en werknemers in die landbou te kweek.

'n Probleemarea waarvoor nie kitsoplossing bestaan nie en waaraan nog indringende aandag met die oog op veral politieke ontwikkelinge geskenk moet word, is die sosio-ekonomiese verantwoordelikheid van die boer met berekking tot sy werknemers. Daar sal waarskynlik vasgestel moet word op welke wyse en tot watter mate hy finansiëel in staat gestel kan word om hierdie verantwoordelikheid na te kom.

Opleiding kan bloot ter wille van opleiding aangebied word - of selfs om 'n bepaalde instansie wat vir die opleiding verantwoordelik is te ondersteun. Wat die hieropvolgende aanbevelings uit hierdie ondersoek betref, word die optimale voorbereiding van die persoon vir sy besondere taak in die landbou as uitgangspunt en ideaal gestel. Deur so 'n persoons- en behoeftegerigte benadering met opleiding te volg sal met vele praktiese probleme, byvoorbeeld die nodige befondsing, wie die opleiding behoort aan te bied, hoe dit aangebied moet word en geskikte fasiliteite daarvoor, rekening gehou moet word. Probleme van 'n oorkombare aard of op die korttermyn behoort egter nie te verhinder dat op 'n idealistiese wyse vir vaardigheidsopleiding beplan word nie.

7. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1 OORKOEPELENDE OPLEIDINGSTRUKTUUR

'n Algemene belemmering met betrekking tot die effektiewe opleiding van boere, plaaswerknemers en koöperasiepersoneellede is dat vaardigheidsopleiding gefragmenteerd en ongekoördineerd deur vele instansies aangebied word of in die verlede aangebied is (vgl. par. 4.9 en analise 5.3). Dit kan in 'n groot mate daaraan toegeskryf word dat daar nog nie 'n oorkoepelende instansie of liggaam vir opleiding bestaan waar alle vaardigheidsopleiding wat in die landbou gebied word, geregistreer kan word met die oog op koördinering (of ordening) en standaardisering nie.

(a) Dit is derhalwe belangrik dat 'n direktoraat, komitee of raad vir opleiding tot stand gebring sal word wat 'n oorhoofse en oorkoepelende funksie kan vervul met betrekking tot die gekoördineerde voorsiening van alle vaardigheidsopleiding en die bevordering van opleidingsaksies in die landbou.

(b) Alle amptelike opleiding behoort by hierdie instansie geregistreer te word (moontlik deur wetgewing as laaste uitweg) in 'n poging om:

(i) enige behoefte aan vaardigheidsopleiding van 'n besondere aard te identifiseer en dit deur toepaslike vaardigheidsopleiding te ondervang,

(ii) die inhoudelike so saam te stel dat die opleiding relevant ten opsigte van die geïdentifiseerde behoeftes is,

(iii) die opleiding behoorlik en eenvormig te struktureer (vgl. par. 7.8) en die

(iv) opleiding aan minimum standarde (soos vooraf deur alle betrokke instansies bepaal) te laat voldoen.

(c) Die koördinering en ordening van opleiding impliseer onder andere dat gesoek sal word na gemeenskaplikhede in verbandhoudende opleidingsprogramme, terwyl ruimte ook vir eiesoortigheid gelaat behoort word.

(d) So 'n oorhoofse opleidingstruktuur vir die landbou behoort ook die norme en standaarde vir akkreditering te bepaal op grond waarvan opleidingsinstansies, wat aan hierdie standaarde voldoen, akkrediteringsbevoegdheid kan verkry om self opleiding tot 'n bepaalde vlak te bied. Dit sal ten aanvang nodig wees om te onderskei tussen opleiding wat amptelik en nie-amptelik aangebied word en ook wanneer opleiding en wanneer bloot leiding (hulpverlening), ooreenkomstig die struktuur in par. 7.8, gebied word.

(e) Indien aan hierdie vereistes voldoen word, behoort nasionale sertifikate uitgereik te word as 'n erkenning wat aan kwalifikasies verleen word wat landswyd aanvaarbaar behoort te wees. So 'n sertifikaat behoort dan deur die opleidingsinstansie wat die opleiding aangebied het en die voorgestelde koördineringsinstansie vir die landbou (vgl. par. 7.1(a)) geëndosseer te word.

Opleidingsinstansies sal moontlik nie verplig kan word om by 'n oorhoofse koördineringsinstansie te akkrediteer nie, maar hulle behoort nietemin op verskillende wyses aangemoedig te word om in te skakel. Die gedagte behoort ook tuisgebring te word dat akkreditering nie ten doel het om inisiatief met opleiding te demp nie, maar dat dit eerder inisiatief wil aanmoedig en in werklikheid slegs ten doel het om op 'n geordende wyse 'n struktuur aan inisiatiewe te gee. Indien groter waarde aan die akkreditering van opleiding in die toekoms verleen word, is dit selfs moontlik dat die Departement van Mannekrag, wat tans fondse vir opleiding kanaliseer, sodanige bevoegdheid as voorwaarde kan stel vir die toekenning van subsidieë.

(f) 'n Instansie met koördineringsbevoegdheid (vgl. par. 7.1(a)) kan moontlik oorweging skenk aan die totstandbringings van 'n databasis wat so veel as moontlik geregistreeerde en gestruktureerde kursusse (volgens die riglyne in par. 7.8 uiteengesit) sal insluit. Sodanige kursusse sal dan tot die beskikking gestel kan word van (selfs verkoop word aan) instansies wat dit vir opleidingsdoeleindes kan benut. Op dié wyse kan verdere standaardisasie in die hand gewerk word en kan voorkom word dat verbandhoudende kursusse telkens in isolasie ontwikkel en ongekoördineerd aangebied word.

(g) Die Suid-Afrikaanse Landbou-unie (wat reeds gedurende die Natalse Boerekonferensie in 1896 gefinisieer is) is in 'n besondere gunstige posisie om die totstandkoming van 'n koördinerende liggaam moontlik te maak vanweë die oorhoofse funksie en gesag wat dit reeds binne die georganiseerde landbou beklee en ook die bydrae wat dit lewer om opleiding te bevorder (soos byvoorbeeld die totstandkoming van Boskop in 1977, Kromme Rhee in 1964 en ook die Landelike Stigting in 1983).

Gedurende onderhoude en gesprekke met belanghebbendes met betrekking tot die koördinering van vaardighedsopleiding in die landbou is gevind dat daar algemene konsensus vir so 'n stap bestaan en bestaan daar ook 'n algemene oortuiging dat die Opvoedingskomitee (vgl. par. 4.9.1) hierdie funksie behoort te vervul. Ter motivering hiervan is aangevoer dat so 'n instansie primêr onder die gesag van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie behoort te funksioneer, dat die Opvoedingskomitee reeds met 'n dergelike taak gemeed is en dat dit ook vertrouwe (wat as essensieel beskou word) oor 'n wye front in

landboukringe geniet.

Die moontlikheid behoort derhalwe ondersoek te word dat die Opvoedingskomitee byvoorbeeld in 'n Komitee of Direktooraat vir die Bevordering en Koördinerings van Opleiding in die Landbou omskep word. Die keuse van so 'n benaming (by wyse van voorbeeld) sal meer beskrywend wees van die doel en wese van 'n instansie wat hierdie bepaalde funksie moet verrig. (Die uitsluiting van "opvoeding" kan geregverdig word omdat dit 'n meer onderwyskundige konnotasie het wat nie noodwendig met die funksies van so 'n liggaam rym nie).

(h) Indien dit om een of ander rede nie vir die Opvoedingskomitee moontlik is om hierdie funksie te vervul nie, behoort dit nogtans die inisiatief te neem wat tot die totstandkoming van sodanige koördineringsinstansie kan lei.

7.2. DIE DESENTRALISASIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Gedesentraliseerde vaardigheidsopleiding ("leer-by-die-werkplek") sal volgens prof. F. van der Stoep (1987:2) nie meer in die toekoms die stille bondgenoot in die totale onderrig- en leerstruktuur van die land wees wat hy nou is nie. Wat die behoefte aan vaardigheidsopleiding aan veral plaaswerknemers in die landbou betref, sal noukeurig vasgestel moet word tot welke mate desentralisasie optimaal in die geïdentifiseerde opleidingsbehoefte kan voorsien.

(a) Gedesentraliseerde opleiding aan plaaswerknemers behoort, so ver dit prakties en andersins moontlik is, ook met die behoeftes en voorkeure van die opleiding rekening te hou. Uit die onderhoude met plaaswerknemers het dit baie duidelik na vore gekom dat hulle voorkeur verleen aan 'n opleidingsinstansie waar die nodige kundighede en fasiliteite bestaan, waar die boer as werkgewer nie self by opleiding betrokke (of selfs teenwoordig) is nie en daar ook nie roetine-take is waaraan eers soggens en saans aandag geskenk moet word nie (vgl. analise, par. 5.2). Indien plaaswerknemers se keuse met betrekking tot die aard van opleiding wel meriete het, impliseer dit onder andere die volgende:

(i) dat nog instansies wat oor inwonings- en opleidingsfasiliteite beskik (bv. op die lees van Boskop en Kromme Rhee geskoei) tot stand behoort te kom, of

(ii) dat sodanige opleiding by wyse van satellietentrums uitgebrei kan word.

(b) Omdat die behoefte en omvang van vaardigheidsopleiding in die landbou na alle waarskynlikheid in die toekoms sal toeneem en bogenoemde opsies waarskynlik om finansiële of ander redes nie altyd moontlik is nie, behoort in 'n groter mate oorweging aan 'n stelsel verleen te word op grond waarvan 'n rondreisende dosent, personeelbeampte of instrukteur opleiding op versoek van die werkgewer (byvoorbeeld 'n boer) by die instansie, bedryf of plaas aan die boer en/of sy werknemers kan bied. (So 'n benadering word reeds vir 'n

geruime tyd al deur sommige opleidingsinstansies met die hulp van mobiele voertuie gevolg op plekke waar behoeftes aan opleiding geïdentifiseer is.) Die voorbehoud sal egter moet wees dat die werkgewer (boer) oor die essensiële minimum opleidingsfasiliteite sal beskik wat vir die doel van opleiding nodig geag mag word en dat standaardprosedures vir programontwikkeling (of kurrikulering), soos in par.7.8 vermeld, gevolg sal word.

(c) Met die oog op die desentralisasie van vaardigheidsopleiding en die benutting van bestaande kundighede en fasiliteite behoort verder ooreweging aan die optimale benutting van die fasiliteite van die goedgeplaasde ses landboukolleges en die verskillende landboukole in die provinsies verleen te word (vgl. par. 4.12.1). Sodanige fasiliteite kan gedurende vakansietye en gedurende tye wat dit nie deur studente en skoliere benut word nie vir die doel van vaardigheidsopleiding aangewend word. Die kundigheid en infra-strukture waarvoor die instansies beskik, kan optimaal vir opleiding oor die wye spektrum van behoeftes binne die landbou aangewend word.

(d) Afgesien van gestruktureerde en geregistreerde kursusse waaraan een of ander vorm van evaluering gekoppel is en waarvoor 'n sertifikaat vir die suksesvolle aflegging daarvan uitgereik word (vgl. par. 7.1(e)), kan kortkursusse ook gedesentraliseer by geleentheid van byvoorbeeld boeredae of plaaswerkerdae vir plaaswerknemers aangebied word en kan 'n bywoningsertifikaat na afloop daarvan aan elke kursusganger uitgereik word. So 'n geleentheid vir opleiding sou met vrug deur rondreisende personeel, wat in par. 7.2(b) ter sprake gekom het, behartig kon word.

(e) Dit is verder ook moontlik om die eggenote, selfs gesinslede, van die plaaswerknemer by sodanige plaaswerkerdae met die oog op opheffingswerk (gesinsorg, -beplanning en- higiëne, tuisvaardighede, kategese, ens.) te betrek. Vir dié doel sal 'n standaardhandleiding wat al hierdie aktuele (soms polities-sensitiewe) onderwerpe dek, in 'n belangrike behoefte voorsien. So 'n byeenkoms van plaaswerknemers en hul eggenotes kan ook as 'n sosiale en informele ontspanningsgeleentheid beskou word waaraan, na afloop van die kursusse, gepaste inhoud verleen kan word indien dit byvoorbeeld op 'n Saterdag sou geskied. Indien geleenthede van dié aard goed georganiseer en bygewoon word, kan dit moontlik verder bydra om aan die beeld van die plaaswerknemer, en daarmee saam plaaswerk as beroep, meer aansien te verleen.

7.3 VOORKOMING VAN OORMATIGE FRAGMENTERING VAN OPLEIDING/KURSUSSE

Terwyl dit enersyds 'n gunstige situasie is dat vele (potensiële) geleenthede vir opleiding vir die teikengroepe in die ondersoek op hierdie stadium bestaan en ook voortdurend geskep word (vgl. par. 4.12), moet andersyds gewaarsku word dat opleiding nie so gefragmenteerd aangebied moet word dat daar botsende belange kan ontstaan, opleidingstandaarde te veel verskil en duplisering van opleiding, met gepaardgaande koste, die gevolg kan wees nie. Opleidingsinstansies behoort te alle tye bondgenote tot diens van die

landbou te wees en nie konkurrente of selfs opponente nie.

(a) Dit is byvoorbeeld wenslik dat die opleidingsprogramme van 'n opleidingsinstansie wat reeds oor 'n lang tyd waardevolle ondervinding in opleiding opgedoen het en waarvan die opleiding volgens behoorlik gestruktureerde kursusse geskied, ook elders gebruik word waar so 'n behoefte mag ontstaan (Sien databank, par. 7.1(f)). Dit behoort 'n groot bydrae te lewer om die standaardisasie van opleiding in die hand te werk.

(b) Om optimaal en op 'n koste-effektiewe wyse in die geïdentifiseerde behoeftes aan vaardigheidsopleiding te voorsien, behoort daar optimaal van bestaande (beskikbare) geriewe en kundigheid vir vaardigheidsopleiding in die privaat en openbare sektore gebruik gemaak te word, eerder as wat opleiding gedupliseer word. Die voorbehoud sal steeds moet wees dat daar 'n definitiewe behoefte aan opleiding (veral van 'n basiese of elementêre aard) bestaan waarin hierdie instansies moontlik kan voorsien en mits hulle oor die kundighede en fasiliteite beskik om hierdie opleiding aan te bied. Indien 'n "voorraadopname" van verbandhoudende kursusse binne en buite die georganiseerde landbou gemaak word, mag gevind word dat dit nie nodig is om opleiding van 'n bepaalde aard (bv. brandstofbesparing, gesinsorg, bekamping van tuberkulose en V.I.G.S.) van meet af te ontwikkel nie.

7.4 DIE ONTWIKKELING VAN 'N BEWUSWORDING VAN DIE BELANGRIKHEID VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Ten opsigte van die bekendstelling, bewusmaking en bevordering van vaardigheidsopleiding, waar en by wie daar ook 'n behoefte daaraan bestaan, behoort 'n gesamentlike bemerkingsaksie of bewusmakingstrategie vanaf owerheidsweë, maar ook deur alle belanghebbende instansies, gevolg te word.

(a) Aangesien die boer die spil is waarom die landbou in al sy vertakkinge wentel, behoort boere voortdurend, onder andere deur middel van landbouverenigings, landboupublikasies (Landbouweekblad en "Farmers Weekly") en ten tye van kongresse van die belangrikheid van opleiding en heropleiding vir hulself en hul werknemers bewus gemaak te word. In 'n bedryf soos die boerdery waar die boer die alleen-verantwoordelikheid vir sy onderneming aanvaar en die inisiatief grootliks by homself berus, is dit moontlik dat hy eers nadat hy opleiding vir 'n bepaalde vaardigheid ontvang het daarvan bewus mag word dat hy in werklikheid voorheen 'n groot behoefte daaraan ondervind het. (Sien Dept. van Mannekrag, 1986:21)

(b) Na aanleiding van die gestruktureerde onderhoude met boere om die relevantheid en prioriteitswaarde van sekere vaardighede te bepaal, behoort goedgekeurde kursusse (vgl. 7.3 (a)) in veral finansiële bestuur en arbeidsbestuur (of mannekragbestuur) aangebied te word. Selfs instansies wat met formele landbou-opleiding/-onderwys gemeed is (byvoorbeeld landboukolleges en -skole), kan moontlik deur die Suid-Afrikaanse Landbou-unie en die verskillende onderwysdepartemente versoek word om aan hierdie en ander geïdentifiseerde

opleidingsbehoefte aandag te gee deur dit óf by bestaande kurrikula te inkorporeer, óf dit addisioneel op 'n nie-formele basis aan te bied. Dit is belangrik dat die voornemende boer met hierdie kennis toegeerus sal wees alvorens hy die boerderypraktyk betree, omdat die kans om hierdie essensiële opleiding met verloop van tyd te ontvang moontlik nooit weer so gunstig sal wees nie.

(c) Alle instansies wat met vaardigheidsopleiding gemoeid is, behoort deur middel van voortdurende terugvoering van werkgewers vas te stel in hoe 'n mate opleiding van 'n besondere aard aan hul werknemers aan sy doel beantwoord het. Indien daar onteenseglike bewyse van sukses is, verkieslik op die langtermyn beoordeel, behoort sodanige welslae wat met opleiding behaal is op 'n baie pertinente wyse onder werkgewers bekend gestel te word en behoort hulle aangemoedig te word om so veel as moontlik van hul werknemers die geleentheid te bied om ook op dergelyke wyse opgelei te word.

(d) Die boer wat sy boerdery op groot skaal bedryf, moet toenemend die rol van bestuurder, beplanner en bemarker op sy plaas/plase vervul. Dit bring noodwendig mee dat hy bepaalde take moet deligeer. Gespesialiseerde take met gepaardgaande verantwoordelikhede van 'n groot boerdery kan alleenlik aan goedopgeleide werknemers (bestuurders, toesighouers, voormanne) toevertrou word. Hierdie wete behoort reeds by instansies waar formele landbou-opleiding aan voornemende boere gebied word, byvoorbeeld landboukolleges en -skole, duidelik tuisgebring te word.

7.5 VAARDIGHEIDSOPLEIDING BY WYSE VAN LANDBOUPUBLIKASIES EN AFSTANDSONDERRIG

(a) Boere kan op hul eie veel doen om hul basiese kennis aangaande spesifieke boerderypraktyke te verbreed. 'n Uitgebreide reeks landboupublikasies wat op 'n wye reeks aktuele onderwerpe in die landbou betrekking het, word gratis deur die Departement van Landbou en Waterwese aan boere en ander belanghebbendes beskikbaar gestel. Die verwagting is dat dit enige boer ten opsigte van die basiese kennis oor bepaalde fasette van boerdery behoort toe te rus. Die benutting van hierdie wetenskaplik opgestelde publikasies, wat van onskatbare belang met die oog op selfopleiding is, moet baie pertinent onder boere se aandag gebring word. In dié opsig kan die media (bv. ten tye van landbouprogramme oor Goeiemôre Suid-Afrika) 'n groot bydrae lewer ten einde die hele reeks publikasies bekend te stel.

(b) Oorweging behoort aan vaardigheidsopleiding van 'n gevorderde aard by wyse van Korrespondensie verleen te word indien die kursusinhoude van so 'n aard is dat dit vir onderrigdoeleindes van die praktyk geskei kan word en ook met die uitgangspunt dat afstandsonderrig die aangewese weg vir die werkende persoon (boer, personeel of direkteur van Koöperasie) is. Sodanige opleiding kan veral met betrekking tot kursusse in Produksie-, Personeel-, Bemaking- en Finansiële bestuur vir byvoorbeeld boere en werknemers van ander dienssektore in die georganiseerde landbou aangebied word. In hierdie opsig kan instansies soos UNISA, Technikon RSA, die groot aantal korrespondensiekolleges en Technisa (vgl. par. 4.12) moontlik

'n belangrike rol vervul deurdat hulle reeds oor die infra-strukture beskik, terwyl opleiding op dié wyse ook koste-effektief, gekontroleerd en gekoördineerd aangebied kan word. 'n Belangrike vereiste vir enige korrespondensiemodel is dat die leerders uiteraard oor 'n minimum peil van geskooldeheid of opleiding sal beskik.

(c) Om sodanige kursusse op 'n geordende wyse (vgl. par. 7.1(b)) aan te bied en die relevantheid daarvan te verseker, behoort die Suid-Afrikaanse Landbou-unie, of 'n instansie deur hom hiervoor goedgekeur, inspraak in enige ontwerp of ontwikkeling van enige kursus van hierdie aard te hê.

7.6 KORRELASIE TUSSEN OPLEIDING (INSTANSIE) EN LANDBOUPRAKTYK (GEBRUIKER VAN OPLEIDING)

Dit kan tot groot ontnugtering en frustrasie lei indien 'n werknemer (veral plaaswerknemer) wie se opleiding pertinent op wetenskaplike kundighede en vaardighede afgespits is, ná sy opleiding moet vind dat daar eenvoudig met die bestaande tradisionele, en moontlik verouderde, standaardpraktyke voortgegaan word. Indien daar verder oningeligtheid by die werkgewer bestaan oor wat 'n spesifieke opleidingsprogram presies behels of indien 'n negatiewe gesindheid jeens die werknemer bestaan, kan hy sy opleiding, ten opsigte waarvan hy verwagtinge gekoester het, as 'n vermorsing van tyd ervaar.

(a) Dit is daarom belangrik dat die boer/werkgewer behoorlik ingelig sal wees oor die aard van opleiding wat gebied word en ook sy eie behoefte aan behoorlik opgeleide werknemers. Hy sal hom moet vergewis dat die verhoogde kundighede van die persoon wat opgelei is 'n bate vir die onderneming/plaas sal wees en dat hy moontlik opnuut en innoverend na die insette en uitsette van landbou-aktiwiteite sal moet kyk (en ook sodanige kennisverryking gepas sal beloon).

7.7 OPGRADERING VAN OPLEIDING IN KOÖPERASIE-/BESTUURSWESE

Tans word geen standaard minimum kwalifikasie ten opsigte van die aanstelling van direkteure van landboukoöperasies, koöperasiebestuurders en ander senior personelede (aan wie almal steeds hoër eise gestel word) vereis nie (vgl. par. 5.3). Ofskoon sentrale landboukoöperasies (en ander landboukoöperasies wat opleiding bied) veel vermag om die opleiding van koöperasiepersonelede wat onder hulle ressorteer aan die eise van die werksituasie te laat voldoen, word opleiding onafhanklik van mekaar gebied en word derhalwe verskillende standaarde met opleiding gehandhaaf.

(a) Indien die kundiges en kundigheid byeengebring (verpoel) kon word en toepaslike standaard opleidingspakkette ontwikkel word wat op nasionale vlak geïmplementeer kon word, sou dit tot die voordeel strek van almal wat belang by opleiding in koöperasiewese het. In hierdie verband sou oorlegpleging tussen onder andere die Koöperatiewe Raad van die Suid-Afrikaanse Landbou-unie, die

Koördinerende Komitee van Landbouibemarkingsrade, Landboukoöperasies, die Registrateur van Koöperasies, programontwikkelaars wat 'n rol in SAIKO se opleiding gespeel het en ander kundiges op 'n ad hoc-basis belangrike insette kon lewer omdat die verskillende kursusse waarskynlik veel meer in gemeen het as wat algemeen beseef word. Sodanige kursusse sou, met moontlik opsionele modules om vir eiesoortigheid voorsiening te maak, behoorlik gestruktureer kon word, eenvormig gesertifiseer word en ook tot die beskikking van koöperasiepersoneellede in afgeleë gebiede gestel kon word. Personeel van afgeleë landboukoöperasies, dus buite die sfeer waarin opleiding tans voorsien word, verkeer in dieselfde werksituasie en ondervind dieselfde behoeftes aan opleiding as hul kollegas elders, maar moet dit dikwels ontbeer omdat die koöperasies waaraan hulle verbonde is nie binne die onmiddellike bereik van opleidingsfasiliteite is nie.

(b) So 'n paneel van deskundiges (kurrikulumkomitee) soos in par. 7.7(a) voorgestel, behoort ook bevoeg te wees om 'n toepaslike kursus vir direkteure van landboukoöperasies te ontwikkel wat aan die hand van 'n standaardhandleiding (vgl. par. 4.10.4) op 'n landwyse grondslag vir opleiding beskikbaar gestel sou kon word. So 'n kursus sou nie noodwendig geëksamineer hoef te word nie.

(c) 'n Ander moontlikheid vir die verwerwing van 'n toepaslike kwalifikasie wat uit gesprekke met veral koöperasiebestuurders en assistent-bestuurders na vore gekom het, is dat prioriteit aan die instelling van 'n graad- of diplomakursus in algemene bestuur (koöperasiewese of koöperasiebestuur) in 'n nuwe bedeling vir die toekoms gegee moet word. Die personeelid wat so 'n kwalifikasie verwerf het, sou dan vir enige pos (waarvoor hy kwalifiseer) by enige landboukoöperasie in die land aansoek kon doen. Soos in par. 7.5(6) gestel, behoort die Suid-Afrikaanse Landbou-unie of 'n instansie vir dié doel inspraak in die ontwikkeling en aanbied van enige kursus aan die personeel van landboukoöperasies te hê.

As 'n langtermyn doelwit kan koöperasiebestuurders en belangstellende personeellede waarskynlik die beste vir hul taak voorberei word en boerderybelange ten beste gedien word indien 'n toepaslike kwalifikasie as minimum vereiste vir bevordering in bestuursposte sou geld. Sodanige graad-, diploma- of sertifikaatkursus kan op 'n residensiële of korrespondensiebasis deur universiteite, teknikons, tegniese kolleges en selfs landboukolleges aangebied word. Indien tevredenheid bestaan dat bestaande kursusse, soos die diplomakursus in koöperasiebestuur van die Instituut vir Administrasie en Handel (IAH) aan verwagtinge voldoen, behoort dit pertinent onder die aandag van kandidate, in wie se belang dit ingestel is, se aandag gebring te word.

Soos blyk uit die ontleding van onderhoude wat met koöperasiepersoneellede (vgl. par. 5.3) gevoer is, bestaan daar sterk menings dat die teknikon, vanweë die koöperatiewe benadering en die sterk praktykgerigtheid met opleiding wat gevolg word, in 'n gunstige posisie verkeer om 'n toepaslike driejarige diplomakursus (bv. 'n Nasionale Diploma in Algemene Bestuur - en moontlik ook 'n Nasionale Hoër Diploma daarna) aan koöperasiepersoneellede te bied. In dié verband kan Die Teknikon

RSA deur middel van afstandsonderrig 'n belangrike rol speel om opleiding vir diensdoende personeel te bied. Die moontlikheid behoort in so 'n geval oorweeg te word om gedeeltelike kwytskeiding van byvoorbeeld die praktiese komponente van 'n kursus aan personeellede met jarelange toepaslike ondervinding te verleen, met die voorbehoud dat hulle andersins aan die minimum toelatingsvereistes (onder andere st.10) vir studie aan 'n instansie vir tersiêre onderwys voldoen.

(d) 'n Belangrike kriterium by die aanstelling van 'n kandidaat vir 'n bestuurspos behoort te wees dat so 'n persoon nie alleenlik oor die verlangde teoretiese kennis behoort te beskik nie, maar dat hy ook in staat sal wees om sodanige kennis in die werksituasie te kan toepas. Met die oog hierop sal waarskynlik aan 'n eenvormige metode van evaluering van vaardigheid in die praktyk aandag gegee moet word.

(e) As gevolg van die eng konnotasie van die begrip "Koöperasiebestuur", waarna in par. 5.3 verwys is, kan moontlik bloot volstaan word met 'n kursus in "algemene bestuur". So 'n kursus behoort volgens die betrokke personeellede so saamgestel te word dat dit primêr aan die eise wat die koöperasie stel voldoen, maar terelfdertyd moet dit ook 'n nuttige kwalifikasie wees wat in die geval van vele ander verbandhoudende betrekkings (banke, bougenootskappe, afdelingswinkels) in aanvraag sal wees. 'n Kursuspakket sou moontlik enersyds uit verpligte hoofvakke, wat ook in die handel en nywerheid benut kan word, bestaan en sal andersyds keusevakke vir meer gespesialiseerde dienste insluit. Sodoende behoort dit dan aan gekwalifiseerde koöperasiepersoneellede groter beroepsbeweeglikheid te bied en sal so 'n kursus gevolglik groter belangstelling wek.

7.8 BELANGRIKHEID VAN DIE EENVORMIGE STRUKTURERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

(a) Indien vaardigheidsopleiding enigsins hoër erkenning wil verkry, wat bepaald 'n doelwit daarmee in die landbou behoort te wees, behoort dit in alle gevalle op 'n geordende, gekoördineerde en gestruktureerde wyse aangebied te word. Ten minste die volgende sewe basiese kurrikuleringsstappe behoort gevolg te word:

(i) Die minimum toelatingsvereistes in terme van onderwys-/opleidingspeilen ouderdom (indien van belang), wat 'n voorvereiste vir die suksesvolle afhandeling van 'n kursus is, moet duidelik uiteengesit word.

(ii) Die minimum duur van die kursus (bereken in aantal mandae van 8 uur elk) moet vasgestel word.

(iii) Die doelwitte van die kursus moet duidelik uiteengesit word.

(iv) Die leerinhoud met die oog op vaardigheidsopleiding moet ten minste aan die volgende essensies voldoen:

- * Dit moet relevant wees, m.a.w. op die geïdentifiseerde behoefte en die aanleer van toepaslike beroepsvaardighede gerig wees,
- * Dit moet progressief (van maklik na moeilik) geordend wees.

(v) Die wyse van evaluering van teoretiese en praktiese Komponente behoort duidelik uitgeklaar te word.

(vi) Kursusse moet gestandaardiseer word (sodat die leerinhoude oral vir dieselfde behoeftes en omstandighede sal geld) en ook eenvormig gesertifiseer word.

(vii) Alle kursusse behoort geregistreer en gekoördineer te word met die oog op akkreditering by 'n oorhoofse instansie met akkrediteringsbevoegdheid. Vir dié doel, en teen die agtergrond van die omvang en diversiteit van vaardigheidsopleiding, behoort basiese riglyne, norme en standaarde vir die akkreditering van vaardigheidsopleiding bepaal te word.

8 LITERATUURLYS

- BEMBRIDGE, T.J. 1987. Human resources development for increased agricultural production in less developed areas of Southern Africa. S.A. Journal of Science 83(5), May : 284-289.
- BOSCH, G.S., VAN NIEKERK, M.C. 1985. Die landbougerigte formele onderwys en opleiding van die voornemende Suid-Afrikaanse boer. Pretoria: Suid-Afrikaanse Landbou-unie.
- BOTHA, A.H. 1976. Die invloed van die nie-landbousektore, met spesifieke verwysing na die nywerhede, op die aanbod van landbouarbeid. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch (M.Agric.)
- BOTHA, P.W. 1987. Voorwoord deur Staatspresident P.W. Botha. In: Boskop Feesuitgawe (Boskop Opleidingsentrum). Potchefstroom: p.7.
- CARSTENS, P.D., DU PLESSIS, A. 1988. Education and manpower development. Bloemfontein: Research Institute for Educational Planning.
- DEPARTEMENT VAN BINNELANDSE AANGELEENTHEDE. 1984. Jaarverslag 1982-1983. Pretoria: Staatsdrukker. (RP47-1984)
- DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG 1988. Verslag van die Direkteur-Generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1987. Pretoria: Staatsdrukker (RP72-1988)
- DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG. Nasionale Opleidingsraad. 1986. Riglyne vir die akkreditering van opleiding. Pretoria. (RP111/1986)
- DEPARTEMENT VAN ONDERWYS EN OPLEIDING. 1987. Jaarverslag. Pretoria : Staatsdrukker.
- DU TOIT, F.J. 1986. Voorwoord. In: Kromme Rhee inligtingsbrosjure.
- DU TOIT, W.F. 1980. Die evaluering van 'n opleidingskursus vir Kleurlingplaaswerkers. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch. (M.Econ.)
- DUVENAGE, A. 1988. Guidelines for merchant marine training in Southern Africa. Johannesburg: NIPR. (C/PERS 385)
- DUVENAGE, A. 1987. Die bemanning van pelagiese en kreefbote: evaluasie van relevante wetgewing. Johannesburg: NIPN. (C/PERS 379)
- EKSTEEN, H.O. Voorligtingdienste deur landboukoöperasies in SA. SA Tydskrif vir Landbouvoorligting 4, 1975: 71-74.
- GARBERS, J.G. 1984. Op soek na riglyne vir beheermaatreëls en koördinasie by die implementering van nie-formele onderwys (NFO) in 'n stelsel van onderwysvoorsiening. In: DIE SUID-AFRIKAANSE VERENIGING VIR DIE BEVORDERING VAN DIE OPVOEDKUNDE. Kongres (22ste: 1984: Bloemfontein). Nie-formele onderwys. Bloemfontein: p 11-25.
- GROBBELAAR, W.P. 1988. Opening: Graansorghumdag. Gottenburg Boerevereniging: 1988-05-18. Pretoria: Departement van Landbou en Watervoorsiening

- HOË aanwas kortwiek lewenstandaard. 1988. Streeksakenuus 1(1), Julie: 1-2.
- KIRSTEN, F. 1984. Opleiding van arbeid en bestuur gaan hand aan hand. Sagtevrugteboer 34, Maart: 72-73.
- KOÖRDINERENDE KOMITEE VAN LANDBOUBEMARKINGSRADE. 1988. Memorandum: gesamentlike opleiding van personeel en lede van landboubemarkingsrade. Pretoria.
- MOSTERT, W.P., VAN TONDER, J.L. 1987. Projeksies van die Suid-Afrikaanse bevolking 1985-2035. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- NASIONALE MANNEKRAGKOMMISSIE. Jaarverslag 1987. Pretoria: Staatsdrukker, 1988. (RP 74/1988)
- NYWERHEID-ONTWIKKELINGSKORPORASIE VAN SUID-AFRIKA. 1985. Mannekrag- en opleidingsbehoefte in die Wes-Kaap.
- Die OPKOMS van Swart onderwys in Suid-Afrika: 'n vreedsame revolusie. Suid-Afrikaanse Oorsig, Week geëindig 1 April 1988: 2,7.
- PROGRAM vir voorspoed. 1988. SA Panorama 33(7), Julie: 10-15.
- ROODT, G. 1981. Die benutting en opleiding van plaaswerkers ('n praktiese handleiding). Bloemfontein: Universiteit van die OVS. (P/57).
- SENTRALE STATISTIEKDIENS. 1988. Suid-Afrikaanse arbeidstatistieke. Pretoria.
- SERFONTEIN, J. 1979. Knelpunte met betrekking tot mense materiaal. SA Tydskrif vir Landbouvoorligting 8: 40-49.
- SLABBERT, T.J.C. 1986. Landboupraktyke in die Vaalhartsbesproeiingskema: implikasies vir werkskepping. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. (MN-121)
- SUID-AFRIKAANSE INSTITUUT VIR KOÖPERASIES (SAIKO). 1981. Jaarverslag.
- SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE. Koöperatiewe Raad. 1988. Tweejaarlikse verslag 1987/1988. Pretoria.
- SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE. 1987. Jaarverslag 1986/1987. Pretoria.
- SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE. 1985. Konstitusie van die Vereniging vir die Koordinering van Opleiding in die Landbou in die RSA. Pretoria.
- SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE-KONGRES (Bloemfontein: 1986). Beskrywingspunt 4: Bestuursontwikkeling van boere.
- VAN DER STOEP, F. 1987. Waarheen is die nie-formele onderwys onderweg? Pedagogiekjoernaal 8(3): 1-29.
- VAN NIEKERK, J.A.S. 1986. Koöperatiewe teorie en praktyk. Pretoria: SALU.

VREY, W.J.H. 1987. 'n Algemene tipering van die hedendaagse ontwikkelingsituasie in landelike gebiede. Acta Academica, Nuwe reeks B, No. 6: 1-15.

WENTZEL, J.J.G. 1987. Mnr. J.J.G.Wentzel, L.P., Minister van Landbou. In: Boskop Feesuitgawe. (Boskop Opleidingsentrum): p. 8-9.

WES-KAAPSE Landbou-unie wil mannekragontwikkeling orden. 1987. Sagtevrugteboer, Junie: 179.

DIE SITUASIE VAN DIE WERKLOSES EN WERKSOEKERS MET BETREKKING
TOT OPLEIDING IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

PROJEKKOMITEE 3

W.F. Pienaar

INSTITUUT VIR OPVOEDKUNDIGE NAVORSING
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

1988

NAVORSINGOMSKRYWING

3.1	Inleiding	1
3.2	Probleemstelling	2
3.3	Doelstellings van die studie	3
3.4	Bepaling van navorsingsmetodes	4
3.5	Begripsverklaring	4
3.6	Statistiek	16
3.7	Tipe opleiding beskikbaar aan werklose persone	19
3.8	Geregistreeerde sentrums	41
3.9	Werkloosheid in Brittanje, Japan en Botswana	46
3.10	Aanbevelings	55

TABELLE

BYLAE A		64
TABEL 3.1:	OPSOMMING VAN DIE GETAL GEREKISTREERDE WERKLOSE PERSONE GEDURENDE FEBRUARIE 1988	65
TABEL 3.2:	GEREGISTREERDE WERKLOSES VOLGENS BEROEPS-GROEP EN KATEGORIE: FEBRUARIE 1988	66
TABEL 3.3:	WERKLOSE MANS VOLGENS OUDERDOMSGROEP EN BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988	68
TABEL 3.4:	WERKLOSE VROUE VOLGENS OUDERDOMSGROEP EN BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988	70
TABEL 3.5:	WERKLOSE MANS VOLGENS OUDERDOM EN GEBIED: FEBRUARIE 1988	72
TABEL 3.6:	AFNAMES (-) EN TOENAMES (+) IN WERKLOOSHEID SEDERT JANUARIE 1988 VOLGENS KATEGORIE EN GEBIED: FEBRUARIE 1988	74
TABEL 3.7:	PERSONE WAT GESKIKTE WERK GEWEIER HET: FEBRUARIE 1988	75
TABEL 3.8:	WERKLOSE JEUGDIGES (ONDER 21 JAAR): FEBRUARIE 198	76
TABEL 3.9:	WERKLOSES VOLGENS OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES: FEBRUARIE 1988	77

TABEL 3.10: GEREKISTREERDE PERSONE WAT NOG NOOIT VOOR- HEEN GEWERK HET NIE: FEBRUARIE 1988	79
TABEL 3.11: OPSOMMING: GEREKISTREERDE WERKLOSES: 1985 - 1988	80
BYLAE B	81
TABEL 3.1: WERKLOOSHEID STATISTIEK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP	82
TABEL 3.2: WERKLOOSHEID VOLGENS ONDERWYSPEIL	83
TABEL 3.3: WERKLOOSHEID VOLGENS OUDERDOMSGROEP	84
TABEL 3.4: WERKLOOSHEID VOLGENS GEBIED	85
BYLAE C	86
BYLAE D	99
TABEL 3.1: REGISTRASIE, PLASINGS, VOLGENS KATEGORIEË: FEBRUARIE 1988	100
TABEL 3.2: REGISTRASIE, PLASINGS VOLGENS RAS EN GEBIED: FEBRUARIE 1988	101
TABEL 3.3: BLANKES: PLASINGS VOLGENS BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988	102
BYLAE E	106
TABEL 3.1: PERSONEELSTERKTE EN VAKATURES VOLGENS BEROEPSGROEP	107
TABEL 3.2: PERSONEELSTERKTE EN VAKATURES VOLGENS HOOFNYWERHEIDSAFDELING	108

HOOFSTUK 3

NAVORSINGOMSKRYWING

3.1

INLEIDING

In Julie 1986 het die Nasionale Opleidingsraad die RGN genader met die versoek dat 'n ondersoek geloods moet word na vaardigheidsopleiding in alle arbeidsektore wat nie reeds deur die ondersoek na die opleiding van ambagsmanne gedek is nie.

Die hoofondersoek na vaardigheidsopleiding, onder die voorsitterskap van dr. Alan Pittendrigh is verdeel in sewe kleiner ondersoeke, ten einde die hele veld te dek. Hierdie ondersoeke is derhalwe:

- * Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in elk van die individuele industriële sektore.
- * Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou.
- * Die situasie van die werkloses en werksoekers met betrekking tot opleiding.
- * Koste voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding.
- * Die faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of inhibeer.
- * Strukture vir opleiding.
- * Vaardigheidsopleiding vir die verkryging van 'n betrekking in die formele en informele industrie.

Hierdie studie sal egter slegs handel oor die opleiding wat aan

werksoekers en werkloses verskaf word in die Republiek van Suid-Afrika.

3.2

PROBLEEMSTELLING

Soos reeds aangetoon, is werkloosheid in Suid-Afrika 'n probleem wat gekom het om vir 'n bepaalde tydperk te bly. Hierdie probleem is egter nie net die verantwoordelikheid van die individue nie maar ook van die regering en van werkgewers aangesien werkloosheid 'n land nadelig beïnvloed.

Die regering het hierdie probleem aangespreek deur 'n bedrag van R600 miljoen gedurende 1985 beskikbaar te stel vir die verligting van die werkloosheidvraagstuk in geheel, dit wil sê vir die opleiding van werkloses en werkskepping. Van hierdie R600 miljoen is R60 miljoen opsygesit vir opleiding van werklose persone ongeag ras, geslag of kwalifikasies. Daar is ook besluit om die opleiding te privatiseer. Na aanleiding van hierdie besluit is daar opleidingskontrakte tussen die Departement van Mannekrag en geregistreerde opleidingsentra aangegaan. Kursusse word oor 'n wye spektrum van werk-rigtings aangebied ten einde werklose persone se vaardighede en indiensplasmooitlikhede te verhoog. Uit die 1986/87 finansiële jaar is R125 miljoen beskikbaar gestel vir die opleiding van werkloses terwyl R75 miljoen vir die 1987/88 boekjaar beskikbaar gestel is.

Dit blyk dus dat baie groot bedrae geld voorsien is vir opleiding van werklose persone. Dit het egter nou tyd geword om 'n ondersoek te loods na die werklike opleiding wat met hierdie fondse gefinansier is.

Die probleemstelling in navorsingverband sal dus daarop neerkom dat die leemtes in die huidige opleidingstruktuur opgespoor moet word en aanbevelings gemaak moet word ten opsigte van 'n nuwe, verbeterde beleid wat in die vooruitsig gestel word.

3.3

DOELSTELLINGS VAN DIE STUDIE

Die oorkoepelende doelstellings van hierdie studie is om die situasie van die werkloses en werksoekers met betrekking tot opleiding in die RSA te ondersoek en aanbevelings te maak ten opsigte van beter funksionering van opleidingsentra. Ten einde hierdie doelstellings te bereik word die volgende subdoelstellings gestel:

- * Bepaling van plekke waar opleiding aan werklose persone verskaf word.
- * Bepaling van doelwitte wat deur opleidingsentra nagestreef word.
- * Bepaling van kriteria waaraan opleidingsentra moet voldoen ten einde as opleidingsentra by die Departement van Mannekrag te registreer.
- * Bepaling van kursusse wat deur opleidingsentra aangebied word.
- * Bepaling van probleme wat deur opleidingsentra beleef word ten opsigte van kursusse aangebied, plasings van opgeleides, inkomste en hostel akkommodasie van kursusgangers.
- * Bepaling van staatsuitgawes ten opsigte van die opleiding van werklose persone.

* Bepaling van breë riglyne wat ander lande aanhef ten einde die werkloosheid probleem aan te spreek.

* Die stel van aanbevelings ten opsigte van die opleiding van werklose persone.

3.4 BEPALING VAN NAVORSINGSMETODES

'n Literatuurstudie is onderneem om agtergrondkennis, statistieke en definisies te belig. Daarna is die nege hoofgroepleiding-sentra en sommige sateliete besoek ten einde eerstehandse kennis in te win aangaande behoeftes, leemtes en probleme wat ondervind word. Daar is ook inligtingsbesoeke gebring aan geselekteerde private opleidingsentrums en kontrakteurs wat werkloses en werksoekers oplei.

'n Tweede literatuurstudie is onderneem om soortgelyke probleme in Botswana/Japan en Brittanje en die hantering daarvan uit te lig. Met al hierdie kennis voorhande is daar gestreef om aanbevelings te maak vir die verbetering van 'n opleidingstruktuur van werkloses en werksoekers.

3.5 BEGRIPSVERKLARING

Ten einde 'n sinvolle ondersoek na die situasie van werkloses en werksoekers te onderneem, is dit noodsaaklik om eers bepaalde terme wat voortaan gebruik gaan word op 'n verantwoordbare wyse te definieer:

3.5.1 Werksoeker

'n Persoon wat nog nooit of lanklaas gewerk het, wat nie opgelei is of oor die ervaring beskik wat in die arbeidsmark verlang

word nie (Departement van Mannekrag: Jaarverslag, 1986:66). 'n Werksoeker word verder omskryf as 'n persoon wat werkloos is of geraak het a.g.v. die struktuur van 'n land se arbeidsmag en verwys na die onvermoë van 'n land om 'n betrekking aan al die inwoners te verskaf. Hierdie onvermoë kan wees a.g.v. onreëlmatigheid tussen die bestaande vakatures en die werksoekers. Die volgende is moontlike redes vir 'n sodanige onreëlmatigheid: (Sien strukturele werkloosheid)

3.5.1.1 Kwalifikasies en ondervinding

'n Werksoeker mag moontlik nie oor die nodige kwalifikasies of ondervinding beskik om vir 'n sekere betrekking in aanmerking te kom nie.

3.5.1.2 Opleibaarheid

Sommige werksoekers is nie opleibaar nie as gevolg van fisiese en/of psigiese gestremdheid.

3.5.1.3 Geografie

Die gebied waar die werksoeker woon mag van so 'n aard wees dat daar nie genoegsame werkgeleenthede bestaan nie.

3.5.1.4 Salaris

Sommige werksoekers is nie bereid om vir die aangebode minimum salaris of loon te werk nie en verkies om werkloos te bly (Macmillian Dictionary of Modern Economics, Pearce, 412).

Werklose

'n Werklose is 'n persoon wat nie werk het nie. Sodanige persoon mag goed gekwalifiseerd of totaal ongeletterd wees en het werkloos geraak as gevolg van sikliese werkloosheid. Sikliese werkloosheid word verderaan gedefinieer maar kom kortliks neer op 'n beweging van werkloosheid saam met die ekonomiese siklus. 'n Ekonomiese oplewing in 'n betrokke land sal die totstandkoming van nuwe industrieë en die uitbouing van bestaande besighede tot gevolg hê wat noodwendig meer geleentheid tot indiensplasing sal skep. Daarenteen sal 'n ekonomiese afplating besighede dwing om meer koste effektief te funksioneer en oortollige personeel sal afbetaal word.

Sikliese werkloosheid

Sikliese werkloosheid verwys na die verband tussen die besigheidssiklus en werkloosheid.

Wanneer die land 'n ekonomiese oplewing beleef, word nuwe werksgeleenthede geskep, geld is meer vrylik beskikbaar en daar is meer geleentheid tot indienstreding. Baie werkloos word dus in diens geneem, insluitende laer geskoolde persone. 'n Ekonomiese daling daarenteen noodsaak werkgewers om hul uitgawes te besnoei en noodwendig word oortollige werknemers afbetaal.

Hierdie verband tussen die besigheidssiklus en sikliese werkloosheid is vanselfsprekend aangesien die besigheidskurwe beskryf word in terme van produksie aktiwiteite wat die vraag na arbeid, kapitaal en ander produksie faktore weerspieël. 'n Ekonomiese oplewing sal dus minder sikliese werkloosheid in 'n

land tot gevolg hê en vice versa. (Ontwikkelingsbank navorsingsverslag no. 8, 1987:28).

Alle bevolkingsgroepe word egter nie in dieselfde mate beïnvloed deur die ekonomiese siklus nie. Die blanke bevolking word slegs ligweg geraak terwyl die swart bevolking 'n beduidende toename in werkloosheid getoon het met die afswaai in die ekonomiese siklus van 1966 - 1986 aangesien die blankes die hoër status beroepe vul wat nie baie sensitief is vir ekonomiese skommeling nie. Die bevolkingsgroep wat egter die meeste geraak is, is die kleurlinge. Die volgende redes is daarvoor gegee:

3.5.3.1 'n Groter persentasie van die kleurling arbeidsmag is betrokke by die nie-landelike formele sektore as die swartes. Hierdie sektore is meer sensitief vir ekonomiese woelinge as die landbousektor.

3.5.3.2 'n Groter persentasie blankes as kleurlinge is in halfgeskoolde of geskoolde beroepe waar die impak van 'n ekonomiese skommeling nie so drasties gevoel word nie.

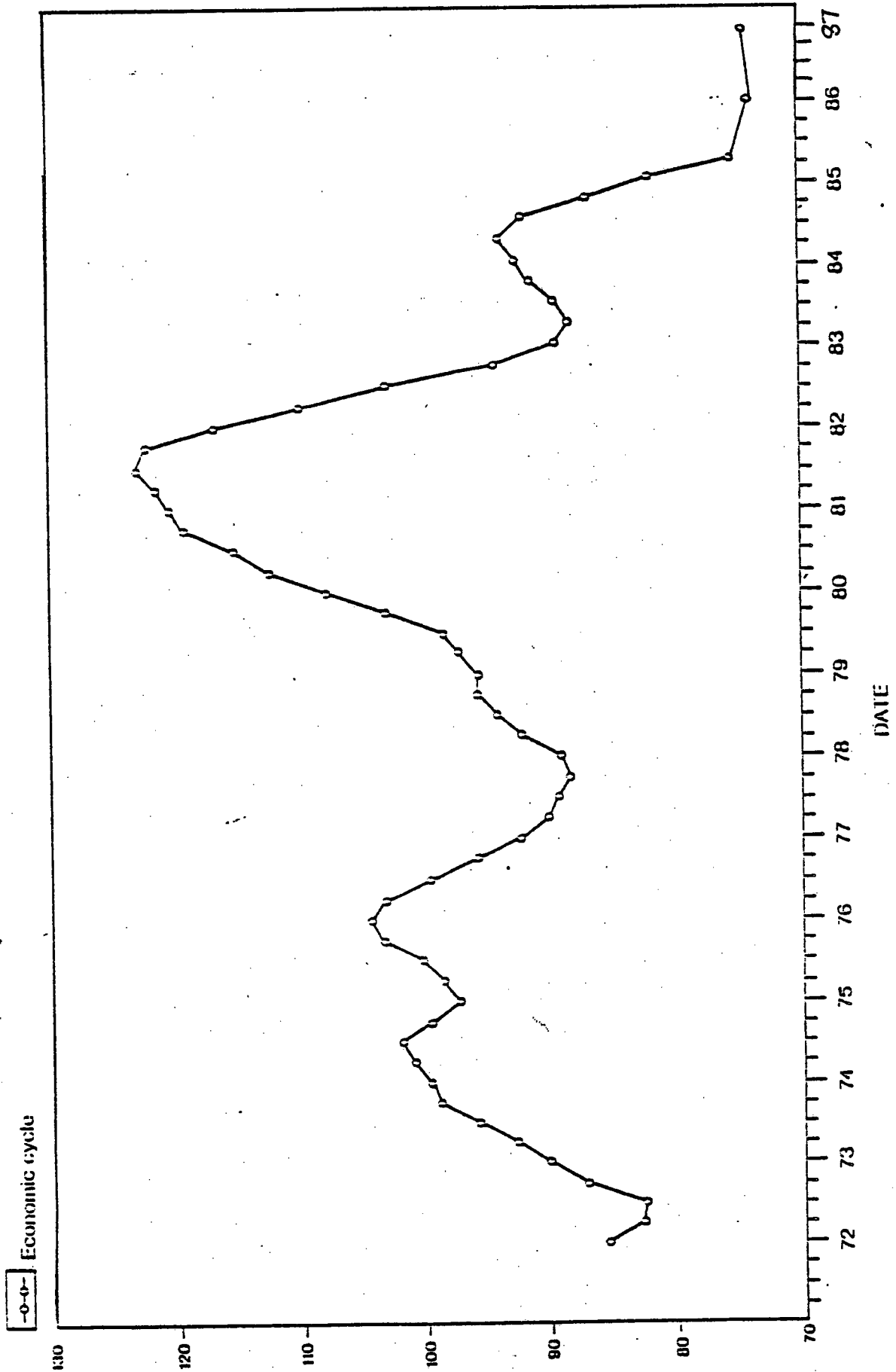
Sikliese werkloosheid word ook gedefinieer as:

"Short-run demand deficient unemployment. This suggests that during certain phases of the business cycle there will be insufficient jobs for the whole of the labour force no matter how it is trained or deployed" (The Macmillian Dictionary of Modern Economics, Pearce:97).

Professor Jerry M. Rosenberg definieer sikliese werkloosheid as:

FIGUUR 3.1

GESELEKTEERDE BESIGHEIDSKURWE AANWYSER 1972 - 1987



"... unemployment caused by fluctuations in the economy due to downward trend in the business cycle. (Dictionary of business and management: 116)

Die onderstaande skematiese voorstelling dui die ekonomiese besigheidskurwe vanaf 1972 - 1985 aan (fig. 3.1). Volgens hierdie kurwe het die Suid-Afrikaanse ekonomie laagtepunte beleef gedurende 1972, 1978 en 1985 terwyl hoogtepunte gedurende 1974, 1976 en 1981 aangeteken is.

'n Verdere aspek aangaande sikliese werkloosheid is die feit dat daar ses faktore uitgesonder kan word wat veral baie sensitief is vir ekonomiese woelinge nl.:

- | | |
|-----------------|----------------|
| * Mynbou | * Vervoer |
| * Vervaardiging | * Handel |
| * Konstruksie | * Kommunikasie |

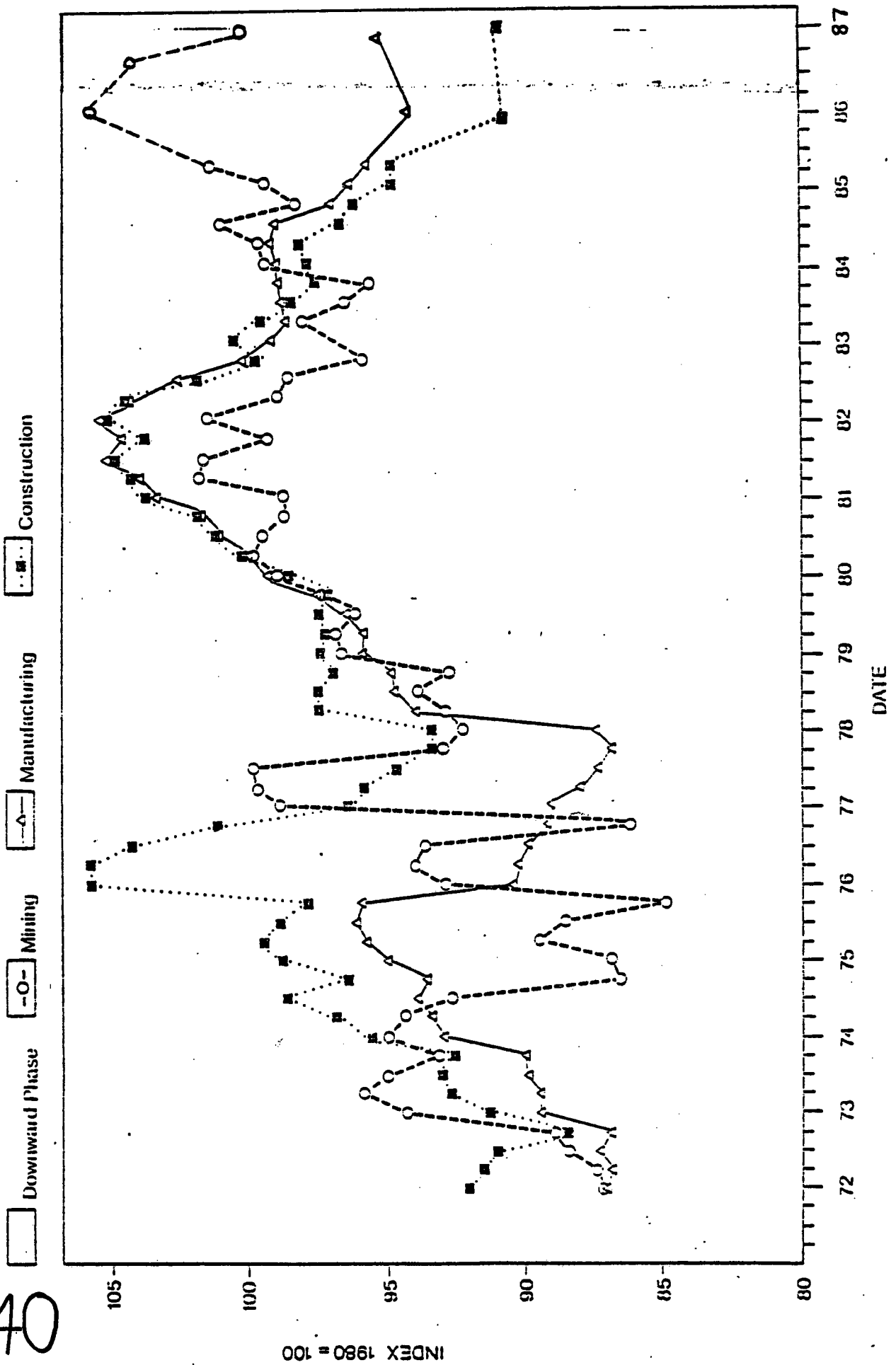
(Ontwikkelingsbank navorsingsverslag no. 8, 1987: 54 - 57).

Figuur 3.2 en 3.3 dui op die relatiewe beweging van indiensplaaingskoerse in die bogenoemde sektore.

Uit die kurwes is dit duidelik dat sikliese werkloosheid groot getalle mense verteenwoordig. Daarom het die opleiding van werkloos ter sprake gekom. Werklose opleiding is direk gekoppel aan sikliese werkloosheid en sal dus verminder en vermeerder met ekonomiese woelinge. Werksoekers daarenteen is werkloos a.g.v. strukturele werkloosheid en sal dus altyd deel van 'n land se arbeid struktuur verteenwoordig onafhangelnd van die ekonomiese stand van sake.

FIGUR 3.2

TOTALE INDIENSPLASING IN SEKERE SEKTORE



Source: Central Statistical Services

Source: Central Statistical Services

DATE

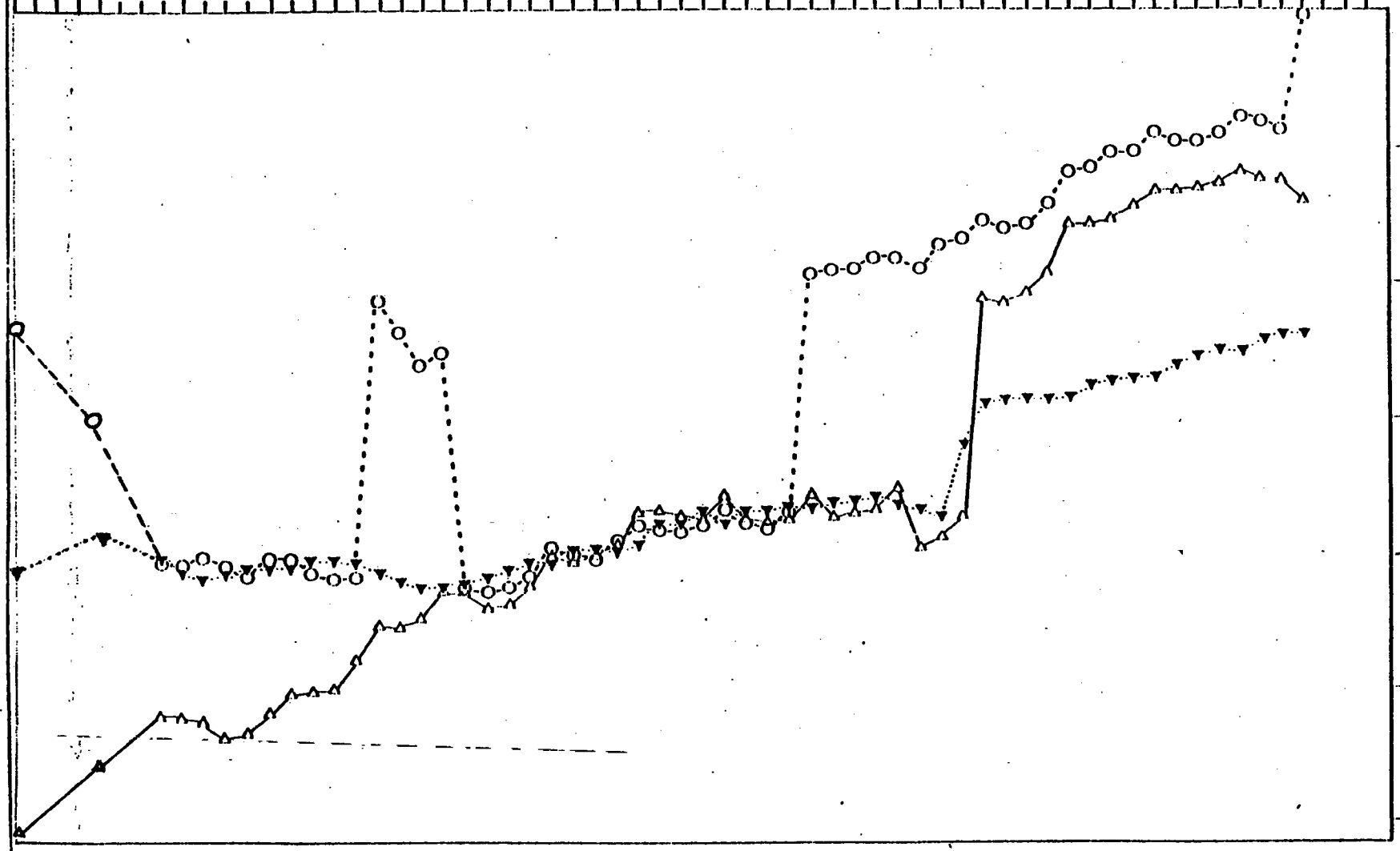
87
86
85
84
83
82
81
80
79
78
77
76
75
74
73
72

60
70
80
90
100
110
120

INDEX 1980 = 100

Downward Phase
Commerce
Transport
Government

FIGUR 3.3
TOTALE INDIENSPILASING IN SEKERE SEKTORE



3.5.4 Private opleidingsentrum

Private opleidingsentrums word deur werkgewers of ander instansies bedryf om hulle eie werknemers asook dié van ander werkgewers op te lei en geregistreer volgens artikel .. van 81. Gedurende 1987 is daar by 753 geregistreerde private opleidingsentrums 'n totaal van 2 213 opleidingskursusse aangebied en 110 917 werknemers opgelei. (Jaarverslag van die Direkteur-generaal van Mannekrag vir die jaar geëindig, 31 Desember 1987.)

3.5.5 Groepopleidingsentrum

Groepopleidingsentrums word geregistreer ingevolge artikel 31 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 - Wet nr. 56 van 81. Volgens beoogde nuwe wetgewing sal hulle as "streekopleidingsentrums" bekend-staan.

'n Groepopleidingsentrum is 'n opleidingsentrum wat deur 'n groep of vereniging van werkgewers in 'n bepaalde nywerheid en gebied ingestel is. Die doel van groepopleidingsentrums is om werknemers asook ander persone op te lei ten einde hul vaardighede in goedgekeurde werkkategorieë te verhoog. Daar is tans 9 geregistreerde groepopleidingsentrums waar sowat 1 831 opleidingskursusse aangebied word. 'n Totaal van 23 038 persone is gedurende 1987 by groepopleidingsentrums opgelei. (Artikel 33 van die konsepwetontwerp op mannekragopleiding. Goewermentskennisgewing 113 van 1988 gepubliseer in Staatskoerant no. 11149 van 26 Februarie 1988 maak voorsiening vir hierdie opleiding aan groepopleidingsentrums).

3.5.6 Voorligting en indiensplasingentrums

Die wet op Voorligting en Indiensplasing, 1981, maak voorsiening vir die instelling van voorligting- en indiensplasingentrums ten opsigte van enige gebied en werksoekers binne daardie gebied. Die funksies van voorligting- en indiensplasingentrums word kragtens artikel 3 soos volg uiteengesit:

- 3.5.6.1 Die verskaffing van leiding aan enige persoon in verband met 'n loopbaankeuse;
- 3.5.6.2 die byhou van 'n register van werksoekers wat by hierdie sentrums geregistreer word;
- 3.5.6.3 die indiensplasing van werksoekers, en
- 3.5.6.4 hulpverlening aan werkgewers in verband met die keuring van die personeel.

Werksoekers en persone wat onseker is oor hulle loopbaankeuse of opleidingskursus kan by spesifieke voorligting- en indiensplasingentrums, wat landwyd versprei is, aanklop vir die nodige hulp deur indiensplasingbeamptes of beroepsvoorligters. In die geval van lede van die swart bevolkingsgroepe het ontwikkelingsrade onderneem om die indiensplasingfunksie op 'n agentskapsbasis waar te neem namens die departement. Die departement het egter in 1987 die indiensplasingfunksie van ontwikkelingsrade in sy geheel oorgeneem. Die verbetering van indiensplasingdienste vir alle bevolkingsgroepe geniet deurlopend aandag. (Verslag van die direkteur-generaal van Mannekrag vir die jaar geëindig 31 Desember 1986.)

3.5.7 Private werkverskaffingskantore

Ingevolge die Wet op Voorligting en Indiensplasing 1981 artikel 6 moet alle private werkverskaffingskantore hulle by die departement laat registreer. Die wet bepaal die maksimum registrasiegeld wat van werksoekers verhaal mag word ten einde wanpraktieke uit te skakel.

Daar was aan die einde van 1986 altesaam 1 089 werkverskaffingskantore by die departement geregistreer vergeleke met 960 in 1985. Alle opleidingsentrums wat by die departement geregistreer is, word tans aangemoedig om hulle as private werkverskaffingskantore te laat registreer ten einde die indiensplasing van kursusgangers te bevorder. (Jaarverslag van die Direkteur-generaal van Mannekrag vir die jaar geëindig 31 Desember 1986.)

3.5.8 Strukturele werkloosheid

Strukturele werkloosheid is moeilik om te definieer maar verwys in die algemeen na die onvermoë van die ekonomie om werkgeleenthede te skep vir die totale arbeidsmag van die land, selfs op die hoogtepunte van die ekonomiese siklus. Dit moet genoem word dat daar 'n sekere interaksie tussen strukturele en sikliese werkloosheid bestaan sodat die terreine nie presies afgebaken kan word nie. In die algemeen kan beide werkloosheidsituasies gesien word as deel van 'n onstabiele ekonomie en wat mekaar direk beïnvloed. (Ontwikkelingsbank van Suid-Afrika. Navorsingsverslag no. 8, 1987:27)

Strukturele werkloosheid word ook omskryf as:

"On a Keynesian view this form of unemployment results from the coexistence but mismatching of the unemployed and existing job vacancies. The unemployed possess neither the right skills nor live in the right places to fill the existing job vacancies. It is therefore often thought of as a more extreme form of frictional unemployment which can only be eliminated by retraining workers or by a change in the location of either industry or the unemployed. It cannot be eliminated by expanding aggregate demand. However, if relative wages adjust to reflect the underlying shifts in demand that have caused this imbalance in the structure of labour demand then this form of unemployment should disappear. The possibility of this form of unemployment existing into the long-term is therefore denied by neo-classical economists. They argue that while the natural rate of unemployment will contain both a frictional and structural element the latter results from the characteristics of labour and commodity markets and social and legal impediments such as minimum wages and unemployment compensation. On this view the coexistence of unemployment and vacancies provide no guide to the degree of structural unemployment." (The Macmillan Dictionary of Modern Economics David W. Pearce:412)

Strukturele werkloosheid word deur C.F. Scheepers (1983:161) omskryf as die onvermoë van die ekonomie om voldoende werkgeleenthede aan sy bevolking te verskaf.

Uit hierdie aanhalings en omskrywings is dit duidelik dat strukturele werkloosheid 'n langdurige probleem is wat heelwaarskynlik altyd teenwoordig sal wees in Suid-Afrika. Daarom het dit nodig geword om moontlike oplossings of ten minste faktore wat die inslag van die probleem kan versag te ondersoek.

Die Departement van Mannekrag het 'n moontlike oplossing gesien in die opleiding van werklose persone ten einde hulle meer kompetend te maak in die verkryging van 'n betrekking. Hierdie moontlike oplossing het baie meriete in aangesien vele mense reeds opgelei en opgevoed is en 'n beter bydrae lewer tot die opheffing van Suid-Afrika as geheel. Derhalwe sal die moontlike opleidingsmetodes en strukture wat geskep is vir opleiding verderaan beskryf word.

3.6

STATISTIEK

In Suid-Afrika bestaan twee betroubare bronne van werkloosheid aannames te wete die maanbulletins wat deur die Departement van Mannekrag op datum gehou word asook die lopende bevolkingsopname wat deur die sentrale statistiekdiens op 'n jaarlikse grondslag bygehou word. Die Mannekrag opname is gebaseer op die aantal persone wat as werkloos geregistreer word by die genoemde departement en sluit nie voorspellings van die totale hoeveelheid werklose persone in nie. Die algemene gevoel is egter dat vele persone wat werkloos is, nie registreer nie. Veral persone wat op verafgeleë plekke woon vind dit moeilik om as werkloos te registreer. Hierdie feit maak nie die Mannekragopname nutteloos nie aangesien ekonomiese bewegings duidelik weerspieël word in

die geregistreerde werkloosheidstatistiek. Daarom word bylae A aangeheg en sekere bevindinge word hiervolgens afgelei.

3.6.1 Bevindinge na aanleiding van statistieke uit die Mannekrageopname

Bevinding 1:

Die bevolkingsgroep wat die hoogste werkloosheidsyfer verteenwoordig is die swartes (57 %). Die grootste persentasie werkloosheid kom onder die swartmans voor (42 %) teenoor die swartvroue (15 %). (Sien bylae A Tabel 3.1)

Bevinding 2:

Ongeskoolde persone verteenwoordig die grootste werkloosheidsyfer (29 %). Die hoogste persentasie ongeskoolde persone kom onder die swartes voor (81 %) waarvan (69 %) mans is en 12 % vrouens. (Sien bylae A Tabel 3.1 punt 14)

Bevinding 3:

Die ouderdomsgroep 21 - 34 verteenwoordig die grootste werkloosheidsyfer (53 %). Die swart bevolkingsgroep is die hoogste (32 %) waarvan (22 %) mans is en (9 %) vrouens. (Sien bylae A tabel 3.3 en 3.4)

Bevinding 4:

Hoeveelheid persone wat geskikte werk weier, is onbenullig klein (0,02 %).

Die bevolkingsensusopnames soos weergegee deur die sentrale statistiekdiens word soos volg bereken wat betref werkloses: 'n

Steekproef word maandeliks onderneem om die struktuur van die ekonomies bedrywige swart, kleurling en Asiërbevolking in die korttermyn lopend te bepaal. Die steekproef is gebaseer op die 1980 bevolkingsensus en behels nagenoeg 18 000 wonings in 600 opnemersubdistrikte vir swartes, 4 500 wonings in 150 opnemer-subdistrikte vir kleurlinge en Asiërs onderskeidelik nadat stratifikasie op basis van geografiese gebiede toegepas is. Die 1980 steekproef het aangedui dat die meerstadiumtrossteekproef met waarskynlikheid proporsioneel tot die grootte van die bevolking die mees geskikte keuse vir hierdie tipe steekproef is. (Suid-Afrikaanse Arbeidstatistieke 1988:12 - 13).

'n Studie van die statistiese gegewens soos vervat deur die lopende bevolkingsopname bevestig die bevindinge soos afgelei uit die Mannekragopname.

Die statistiek het bewys dat die grootste probleem t.o.v. werkloosheid by die ongeskoolde swart bevolking te vinde is. Daarom is daar in 1985 'n bedrag van R600 miljoen deur die Staat aan die Departement van Mannekrag voorsien ten einde veral te let op opleiding van ongeskoolde swartes. In die volgende afdeling van die ondersoek word indringend gelet na opleidingstrukture wat reeds bestaan, en wat geskep is vir opleiding van werklose persone. Die Departement van Mannekrag moet geloof word vir die inisiatief wat geneem is ten opsigte van die opleiding van werksoekers en werkloses.

3.7

TIPE OPLEIDING BESKIKBAAR AAN WERKLOSE PERSONE

3.7.1

Inleiding

Op die opleidingsterrein is dit die Departement se beleid om werkgewers aan te spoor en te help om die vaardigheidspeil na die werkskorps voortdurend te verbeter en om hoë standaarde te handhaaf. Die Departement se basiese uitgangspunt is dat dit die werkgewer se verantwoordelikheid is om te sorg vir die opleiding en heropleiding van werknemers en dat die Departement slegs in 'n ondersteurende hoedanigheid optree. Die Departement self verskaf opleiding slegs aan sy eie werknemers, soos wat hy van enige ander werkgewer verwag. Die Departement se ondersteuning van opleiding behels hoofsaaklik die gee van advies deur middel van opleidingsadviseurs, die verskaffing van finansiële hulp, belastingkonsensies, kontanttoelaes en subsidies aan werkgewers. (Verslag van die Direkteur-generaal Mannekrag vir die jaar geëindig 31 Desember 1987).

Bogenoemde aanhaling dui op die hulp wat die Departement van Mannekrag bied ten opsigte van die opleiding van persone wat reeds 'n betrekking het. Daar word egter ook ruim voorsiening gemaak vir die opleiding van werklose persone. Hierdie opleiding het ontstaan nadat daar oorweging geskenk is aan:

- (a) Bestaande opleidingsfasiliteite
- (b) Bykomende fasiliteite

3.7.2

Bestaande fasiliteite

Voordat die opleiding van werklose persone in 1985 'n aanvang

geneem het, het daar reeds opleidingsfasiliteite tot stand gekom wat niks met werklose persone te doen gehad het nie, nl.:

3.7.2.1 Groepopleidingsentra

Dit is sentrums wat ontstaan het deur private inisiatief en wat bedoel was om werknemers van verskillende industrieë op te lei. Dit is dus 'n groep werkgewers wat byeengekom het en besluit het om 'n sentrum of verskeie sentrums op te rig met die doel om hul eie werknemers op te lei. Die term "groep" verwys dus na die groep werkgewers wat saamgestaan het om dié sentrums in te stel.

3.7.2.2 Private opleidingsentrums

Hierdie opleidingsentrums is deur private organisasies begin met die doel om hulle eie werknemers op te lei en ook opleiding te verskaf aan werknemers van ander firmas. Die verskil tussen private opleidingsentrums en groepopleidingsentrums is daarin geleë dat private opleidingsentrums deur een of meer besondere firmas self begin is en nie as gevolg van 'n groep werkgewers wat saamgestaan het nie.

3.7.2.3 Opleidingskemas

Daar was ook firmas of industrieë wat inhuisse opleiding gedoen het sonder om van die opleidingsgeriewe soos hierbo genoem, gebruik te maak. Voorbeelde is die onderrig in verkoopstegniese deur meubelvervaardigers, rekenaargeletterdheid by rekenaarondersteunde firmas, ens. Hierdie opleiding kan by die Departement van Mannekrag geregistreer word, waarna belastingkonsessies toegestaan word.

Met hierdie strukture in gedagte is daar besluit om na die moontlike opleiding van werklose persone te kyk. Die Departement van Mannekrag, in samewerking met die Nasionale Opleidingsraad het die bestaande fasiliteite ondersoek en gevind dat daar spaarkapasiteit by elk van hierdie instellings bestaan en kan dus deur die opleiding van werklose persone aangevul word. Die spaarkapasiteit was egter nie van so 'n aard dat die totale beplande opleiding van werklose persone daar behartig kon word nie en daar moes dus ook bykomende fasiliteite geskep word.

3.7.3

Nuwe fasiliteite

Daar is besluit om kontrakte met persone of instansies aan te gaan wat oor die nodige kundighede en fasiliteite beskik om werklose persone op te lei. Enige privaat persoon of instansie kan in aanmerking kom vir hierdie soort opleiding onderhewig aan bepaalde kriteria. Die persone wat privaatopleiding verskaf staan bekend as kontrakteurs.

Hierdie studie sal dus fokus op die opleiding wat deur opleidingsentrums, private opleidingsentrums, opleidingskemas en kontrakteurs gedoen word. Aangesien hier egter 'n geweldige hoeveelheid skemas, private opleidingsentrums en kontrakteurs bestaan, sal samevattend na hierdie drie instansies gekyk word terwyl groeopleidingsentrums as 'n afsonderlike eenheid behandel sal word.

Opsommend kan die beskikbare opleidingsgeriewe vir werklose persone soos volg saamgevat word:

- * Groeopleidingsentrums
- * Private Opleidingsentrums
- * Opleidingskemas
- * Privaat kontrakteurs

Dit is egter die beleid dat 'n persoon slegs een keer vir opleiding in aanmerking kom aangesien die hoeveelheid persone wat op opleiding aangewese is, geweldig groot is.

Samevattend kan die opleidingsfasiliteite soos volg uiteengesit word:

- (a) Groeopleidingsentrums lei die volgende persone op:
 - . werksoekers
 - . werkloses
 - . werknemers
- (b) Private opleidingsentrums lei die volgende persone op:
 - . eie werknemers
 - . werknemers van ander werkgewers
 - . kan kontrak aangaan met Departement van Mannekrag om werkloses op te lei.
- (c) Opleidingskemas - Dit is net bedoel vir eie werknemers en het niks te doen met werkloses nie.
- (d) Privaat persone - Sluit kontrakte met Departement van Mannekrag slegs vir die opleiding van werkloses en staan bekend as kontrakteurs.

Daar bestaan egter spesifieke kriteria waaraan instansies of sentrums moet voldoen voordat kontrakte vir die opleiding van werklose persone toegestaan word. Hierdie kriteria word egter nie tot op die letter toegepas nie. Baie beweeglikheid word toegelaat afhangende van die eie aard en omvang van die betrokke opleidingsinstansies. Die gestelde kriteria is soos volg:

3.7.4 Kriteria

- (a) Die doelstellings van die opleidingsinstansie moet suiwer opleiding gefundeerd wees;
- (b) die opleidingsprogramme moet op 'n wetenskaplike wyse ontwerp en doeltreffend uitgevoer word sodat die doelwitte waarna die instansie strew, verwesenlik kan word;
- (c) die instansie moet op só 'n wyse georganiseer wees en oor sodanige bekwame personeel beskik dat die inrigting vertroue vir die toekoms inboesem;
- (d) die opleidingsinstansie moet eerlikheid en integriteit in sy verhouding met persone-in-opleiding en werkgewers handhaaf.
- (e) in sy verhouding tot die Departement van Mannekrag moet die opleidingsinstansie eerlikheid en integriteit handhaaf en aan die Departement se standaarde, beleid en riglyne voldoen;
- (f) ná suksesvolle voltooiing van 'n kursus moet die inrigting 'n sertifikaat aan opgeleides uitreik waarop die aard, duur, resultaat en vaardigheidsvlak van die opleiding aangedui word;
- (g) die inrigting moet oor die infrastruktuur beskik om opgeleides

sover moontlik toepaslik in betrekkings te plaas (as geregistreerde indiensplasinginstanties) of dit in samewerking met die Departement van Mannekrag onderneem;

- (h) die opleidingsinstansie moet oor genoegsame finansiële bronne beskik vir die bereiking en bevordering van die opleidingsdoelstellings waartoe die inrigting hom verbind. Finansiële bronne moet die inrigting se doelstellings en prioriteite, die gehalte van die opleidingsprogramme en die algemene stabiliteit van die inrigting ondersteun;
- (i) die inrigting moet oor genoegsame fondse beskik om die nodige oorbruggingsfinansiering te kan voorsien;
- (j) die finansiële bestuur en organisasie, sowel as die stelsel van finansiële verslaggewing, moet 'n basis vir gesonde finansiële besluitneming verskaf;
- (k) voldoende opleidingspersoneel moet beskikbaar wees om deur aanvaarbare opleiding-instrukteurverhoudings, (d.w.s. ratio's) doeltreffende opleiding in die verskillende kursusse te verskaf en verwante dienste aan opleidinge te lewer;
- (l) Die inrigting moet oor 'n duidelike personeelontwikkelingsbeleid beskik om te verseker dat die bekwaamheid van die personeel steeds verbeter;
- (m) Die fisiese fasiliteite moet effektief ontwerp word en op só 'n wyse bestuur word dat die inrigting sy opleidingsfunksie doeltreffend kan uitvoer en sy doelstellings kan bereik;

- (n) die rekenkundige rekords ten opsigte van die opleiding van werkluses moet duidelik onderskeibaar wees;
- (o) Die inrigting moet sentraal geleë wees sodat opleidelinge maklik deur middel van openbare vervoer die inrigting kan bereik. (Verblyffasiliteite word nie finansieel ondersteun nie);
- (p) Die inrigting moet oor doelmatige klaslokale, werkwinkels, laboratoria en ander opleidingsruimtes beskik, behoorlik toegerus met die vereiste opleidingstoerusting;
- (q) die ventilasie, beligting, vloerbedekking, die veiligheidsaspekte ens. van die opleidingslokale en -ruimtes moet voldoen aan die vereistes van die toepaslike wetgewing;
- (r) die inrigting moet doeltreffende opleidingsdienste aan die opleidelinge kan lewer;
- (s) Die inrigting moet onderneem om gereeld deeglike behoeftebepalings van huidige en toekomstige opleidingsbehoefte in sy voedingsgebied te maak en die beskikbare opleidingsprogramme/-kurse moet voortdurend aangepas word;
- (t) die opleidingsinstansie moet hom laat lei deur duidelik gestelde doelstellings wat toepaslik is vir opleiding en ooreenstem met die Departement se standaarde;
- (u) die doelstellings moet die besondere eiiesoortige aard en karakter van die opleidingsinstansie omlyn;
- (v) Die bestuur/bestuursliggaam moet 'n hoofuitvoerende beampste kies, moet die doelstellings van die inrigting goedkeur en moet die

verskaffing van voldoende fondse onderneem. Die bestuur/bestuursliggaam is ook verantwoordelik vir 'n doeltreffende stelsel van inrigtingbeplanning om die gehalte van opleiding te verseker. Voorts onderskei die bestuur/bestuursliggaam tussen die rolle en verantwoordelikhede van verskillende persone en verseker die stabiliteit en kontinuïteit van die inrigting;

- (w) die opleidingsinstansie moet oor 'n doelmatige administratiewe infrastruktuur beskik sodat die aanvaarde doelstellings daadwerklik gedien kan word;
- (x) die rol en taak van die opleidingspersoneel in die inrigtingsbestuur moet wesenlik en duidelik omlyn wees;
- (y) die kontrakteur moet op eie koste versekering uitneem om homself teen eise as gevolg van besering van werklose persone tydens hul opleiding te vrywaar;
- (z) die opleidingsinstansie moet toepaslike opleidingsprogramme en -kursusse van 'n aanvaarbare standaard ontwerp of voorsien, 'n doelmatige opleidingsinfrastruktuur verskaf en doeltreffende opleidingsdienste lewer;
- (a1) die opleidingspersoneel moet uit hoofde van hul opleiding en bedryfservaring gekwalifiseerd wees om op alle vlakke die diens te lewer wat die inrigting se doelstellings vereis.

Indien 'n besondere opleidingsinstansie aan bogenoemde kriteria voldoen kan 'n opleidingskontrak tussen die Departement van Mannekrag en die opleidingskontraakteurs aangegaan word, met dien verstande dat beamptes van die Departement gereeld die inrigting

mag besoek om vas te stel of aan die kriteria uitvoering gegee word. Dit sluit in, insae in die finansiële state en/of rekords in soverre dit die opleiding van werkloos raak. (Inligting verkry by die Departement van Mannekrag.)

3.7.5 Groepopleidingsentrums

Die Wet op Mannekragopleiding, artikel 31, 1981, maak voorsiening vir die oprigting van groepopleidingsentrums. Voorsiening word ook gemaak vir die daarstelling van 'n eie beheerliggaam wat vir die administrasie van elke sentrum verantwoordelik is. By registrasie word die beheerliggaam met regs persoonlikheid bekleed.

Die doel van groepopleidingsentrums is om werknemers van instansies sowel as werkloos en werksoekers op te lei ten einde hul vaardigheid in goedgekeurde werkkategorieë te verhoog, dit wil sê om slegs 'n basiese vaardigheid daar te stel ten einde die mededingingsvermoë vir toetrede tot die arbeidsmark van 'n werklose of 'n werksoeker te verhoog en om werknemers 'n basiese vaardigheid te gee. Aan die einde van 1987 was die volgende 9 geregistreerde groepopleidingsentrums operasioneel:

- * Noordelike opleidingsentrum, Pretoria, met takke te Middelburg, Pietersburg, Tzaneen, Nelspruit, Watloo, Rosslyn, Louis Trichardt, Warmbad en Witbank;
- * Apex opleidingsentrum, Benoni, met takke te Alrode, Bethal, Nigel, Balfour en Heidelberg;

- * Bloemfontein opleidingsentrum, Bloemfontein, met takke te Welkom, Ficksburg, Bethlehem, Harrismith, Kimberley, Upington, Kroonstad, Bultfontein, Botshabelo, Henneman en Nampo-projek;
- * Natal opleidingsentrum, Pinetown, met takke te Newcastle, Pieter maritzburg, Ladysmith, Scottburgh, Umpambanyoni en Umgeni Road;
- * Chamdor opleidingsentrum, te Luipaardsvlei, Krugersdorp;
- * Vaaldriehoek opleidingsentrum, Vanderbijlpark, met takke te Heilbron, Parys, Emmerdale, Sasolburg, Sebokeng en Sharpville;
- * Eastcape opleidingsentrum, te Sidwell, Port Elizabeth, net 'n tak te Mosselbaai, Cradock, George, Middelburg, Oudtshoorn, Port Alfred, Queenstown en Graff-Reinett;
- * Boskop-opleidingsentrum, Boskop, Potchefstroom, met takke te Delareyville, Bethlehem, en in die Oos-Kaap;
- * Wes-Kaap opleidingsentrum, Kaapstad, met takke te Iping, Worcester, Vredenburg en Die Strand.

Gedurende 1987 is by al nege van bogenoemde opleidingsentrums opleiding verskaf aan werksoekers en werkloses. 'n Totaal van 23 038 werknemers is gedurende die 1987/1988 boekjaar by groep-opleidingsentrums opgelei asook 12 100 werksoekers. Dit word in die vooruitsig gestel dat die opleiding van liggaamlik gestremde persone uitgebrei gaan word ten opsigte van opleiding by hierdie opleidingsentrums. Daar is 456 gestremde persone gedurende 1987 opgelei.

3.7.6 Missie van groeopleidingsentrums

Groeopleidingsentrums se missie word na mening ten beste verantwoord deur die onderstaande uiteensetting van Bloemfontein Opleidingsentrums:

"As private outonome Groeopleidingsentrums speel ons 'n leidende rol in die vaardigmaking van mannekrag vir die arbeidsmark deur opleiding en ontwikkeling, volgens vooraf geïdentifiseerde behoeftes en toepaslike wetgewing, aan te bied wat nie by tradisionele opvoedkundige instansies beskikbaar is nie."

3.7.7 Sleuteldoelwit

Om deurlopend meer produktiewe en opgevoede mannekrag aan die arbeidsmark beskikbaar te stel volgens vooraf geïdentifiseerde behoeftes.

3.7.8 Toelatingsvereistes

Daar is in die verlede 'n onderskeid gemaak ten opsigte van die toelating van werkloses en werksoekers tot 'n groeopleidingsentrum maar hierdie toelatingsvereistes is gedurende 1987 in heroënskou geneem sodat daar nou net een stel riglyne bestaan wat geld vir werkloses en werksoekers:

3.7.8.1 Persone se indiensplasingsmoontlikhede moet deur opleiding verhoog word.

3.7.8.2 Persone moet opleibaar wees

3.7.8.3 Persone moet baat vind by opleiding

3.7.8.4 Persone moet gemotiveerd en bereidwillig wees om te leer. (Jaarverslag van die Direkteur-generaal van Mannekrag vir die jaar geëindig 31 Desember 1987:66).

Die opleiding behoort die werklose persoon voor te berei vir verdere opleiding wat hy later by die werkgewer mag ontvang.

3.7.9 Staatsuitgawes ten opsigte van die opleiding van werklose persone aan 'n groeopleidingsentrum

Die opleiding van werklose persone word dieselfde gehanteer in die geval van groeopleidingsentrums as kontrakteurs. 'n Bedrag van R22-00 per mandag word deur die Departement van Mannekrag aan die opleidingsinstansies betaal ten opsigte van die opleiding van werklose persone. Waar van toepassing word die volgende bedrae ook deur die Departement van Mannekrag aan die groeopleidingsentrums betaal:

- * R2-00 per persoon per dag vir vervoer tussen die werklose persoon se tuiste en die opleidingsinstansie;
- * R1-50 per persoon per dag vir maaltye.

Die groeopleidingsinstansie staan egter die volgende kontanttoelaes aan persone in opleiding toe:

- * Persone van 18 jaar en ouer ontvang R2-40 per opleidingsdag.
- * Persone onder 18 jaar ontvang R1-80 per opleidingsdag.

Hierdie fondse word addisioneel deur die Departement van Mannekrag bewillig.

Die doel van hierdie toelaes is om die werklose persoon finansiëel te ondersteun in die aankoop van lewensmiddele. (Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1987.)

Voorheen was die beleid dat werksoekers van koshuisinwoning gebruik mag maak waarvoor 'n addisionele R35-00 per week aan groeopleidingsinstansies voorsien is. Hierdie reëling het egter verval aan die begin van 1988 sodat geen werklose persoon nou gesubsidieer sal word ten opsigte van koshuisinwoning nie.

3.7.10 Soorte en duur van kursusse deur groeopleidingsentrums aangebied

Kursusse word verander namate nuwe tegnologie ontwikkel word aangesien opleidingsentra daarna poog om die opleiding met betrekking tot die mees resente toerusting te doen. Kursusse verander ook as gevolg van nuwe behoeftes wat in die gemeenskap ontstaan.

'n Voorbeeld van veranderde behoeftes is die ontwikkeling van 'n kursus vir die opleiding van persone om met die Mosgas-projek behulpsaam te wees.

Hierdie kursusse moet egter vooraf deur die Departement van Mannekrag goedgekeur word.

In bylae C is 'n uiteensetting van kursusse en die duur daarvan soos korrek op 17 Junie 1988.

3.7.11 Plasing van opgeleides

Groeopleidingsentrums het ook 'n indiensplasingfunksie. Daarom

is groeopleidingsentrums by die Departement van Mannekrag as indiensplasingentrums geregistreer met die uitsluitlike doel om opgeleide werkloses in 'n betrekking te plaas.

In die eerste paar jaar na die totstandkoming van die opleidingentrums was plasingyfers van 80 % en hoër aangeteken teenoor die slegs ± 25 % hedendaags. Die rede hiervoor is dat 'n "suiweringsproses" plaasgevind het in die arbeidsmark. Werkgewers het ongeskoolde werkers afbetaal en vervang met opgeleides vanaf die opleidingsentra. Die konstante plasing van ± 25 % opgeleides is egter 'n bemoedigende teken dat die opleiding wel inslag vind by werkgewers. (Inligting verkry by groeopleidingsentrums.)

Bylae D gee 'n aanduiding van persone wat in 'n betrekking geplaas is wat deur opleidingsentrums en kontrakteurs opgelei is. (Mannekrag opname no. 17)

3.7.12 Bevindinge na aanleiding van plasingstatistiek: (Bylae E)

Bevinding 1:

Die meeste persone geplaas is swart mense.

Bevinding 2:

In Durban is die meeste persone geplaas gedurende Februarie 1988.

Bevinding 3:

Die meeste geregistreerde werkloses is in Johannesburg te vinde.

Bevinding 4:

Onder blanke mans verteenwoordig ambagsmanne die hoogste plasing-
syfer.

Bevinding 5:

Onder blanke dames verteenwoordig klerikale werkers die hoogste
plasingsyfer.

Bevinding 6:

Onder kleurling mans verteenwoordig operateurs en halfgeskoolde
werkers die hoogste plasingsyfer.

Bevinding 7:

Onder kleurling dames verteenwoordig operateurs en halfgeskoolde
werkers die hoogste plasingsyfer.

Bevinding 8:

Onder Asiër mans verteenwoordig operateurs en halfgeskoolde wer-
kers die hoogste plasingsyfer.

Bevinding 9:

Onder Asiër dames verteenwoordig operateurs en halfgeskoolde.
werkers die hoogste plasingsyfer.

Bevinding 10:

Onder swart mans verteenwoordig ongeskoolde werkers die hoogste
plasingsyfer.

Bevinding 11:

Onder swart dames verteenwoordig dienste personeel die hoogste plasingsyfer.

3.7.13 Vakatures beskikbaar gedurende 1987

Bylae E belig die situasie rondom vakatures wat beskikbaar was gedurende 1987. Hieruit kan afgelei word of in die regte rigtings opleiding plaasvind ten einde die beskikbare vakatures te vul.

3.7.14 Bevindinge na aanleiding van statistiek met betrekking tot vakatures

Bevinding 1

Die meeste beskikbare vakatures was vir professionele, semi-professionele en tegniese werknemers terwyl die tweede grootste aantal vakatures vir arbeiders beskikbaar was.

Bevinding 2

Volgens nywerheidsindeling was die meeste vakatures in gemeenskaps-, maatskaplike en persoonlike dienste terwyl die tweede grootste vraag na personeel in vervoer, opberging en kommunikasie was.

3.7.15 Afleiding na aanleiding van statistiek

Dit blyk dat die opleiding wat aan werklose persone verskaf word wel afgestem is op die vraag wat in die mark bestaan. Redes vir hierdie afleiding is:

3.7.15.1 Blanke persone het die laagste werkloosheidsyfer en vul die meeste professionele en semi-professionele beroepe. Daarom is die grootste vakatures vir hierdie groep beskikbaar.

3.7.15.2 Die opleiding wat aan werklose persone verskaf word is die verkryging van 'n basiese handvaardigheid soos wat deur 'n arbeider, helper of assistent benodig word. Die hoogste aantal vakatures beskikbaar vir swart mense (waarop opleiding konsentreer) was vir arbeiders. Daarom lyk dit asof die opleiding wel markgerig is.

3.7.16 Probleme wat groeopleidingsinstansies ondervind

As gevolg van die eie aard en omgewing waarin opleidingsentrums funksioneer word verskillende probleme ondervind. As voorbeeld van probleme wat nie op alle opleidingsentrums van toepassing is nie, kan die volgende genoem word:

3.7.16.1 **Kultuur en taalverskille:** Persone in die Oos-Kaap lei nie dieselfde etniese groep op as byvoorbeeld in Natal nie. Hierdie aspek skep eiesoortige probleme ten opsigte van taal en vaardighede. Die Zoelces bou byvoorbeeld tradisioneel krale waarbinne hul as groep woonagtig is terwyl die Mathebeles liewer in grotte woon. Om hierdie verskillende groepe op te lei in huisbou soos die blankes dit doen verg eiesoortige kundighede.

3.7.16.2 Opleidingsentrums wat naby industriële gebiede gevestig is, ondervind probleme met werknemers en opleiers wat verhoed word om by die sentrum te kom tydens onrustoestande terwyl hierdie aspek nie op landelike gebiede van toepassing is nie.

3.7.16.3 Beskikbaarheid van vervoer is nie dieselfde op afgeleë plekke as in digbevolkte gebiede nie.

3.7.16.4 Beskikbaarheid van personeel met hoër akademiese kwalifikasies is ook op die platteland 'n probleem. (Inligting by opleidingsentra verkry.)

Daar is egter ook probleme wat gemeenskaplik deur al die groepopleidingsentrums ondervind word. Dit is reeds hierdie probleme wat in hierdie studie aangespreek wil word. Die opleidingsentrums het egter ook kanale en strukture waarvolgens probleme bespreek word. Dit sluit in:

(a) Direkteursvergaderings: Dit is vergaderings wat slegs deur die direkteure van opleidingsentrums bygewoon word sonder die voorsitters en sonder die Departement van Mannekrag. Die doel van hierdie vergaderings is om onderling advies uit te ruil veral met betrekking tot probleme wat direkteure in hul spesifieke sentrums ervaar.

(b) Werkkomitees: Dit is komitees vir die opleiding en indiensplasing van werklose persone. Die Komitee is saamgestel uit die volgende persone: Voorsitter: Dr. P. van der Merwe - Direkteur-generaal van Mannekrag

Drie persone uit die privaatsektor

Ses persone van die Departement van Mannekrag

(c) Die Vereniging van opleidingsentrums: Hierdie vereniging se lede bestaan uit al die sentrums se direkteure en voorsitters en vergader twee keer per jaar. Die doel van hierdie vergaderings is om aangeleenthede op direkteursvlak te bespreek, byvoorbeeld

salarisse, finansies en koördinerings tussens die verskillende opleidingsentrums. (Inligting direk by Groepopleidingsentra verkry.)

Sewe van die neges hoof opleidingsentrums is besoek asook twaalf satelliete. Onderhoude is gevoer met beheerpersoneel. Die gemeenskaplike probleme wat hierdie mense ondervind is die volgende:

3.7.17 Gemeenskaplike probleme

3.7.17.1 Kursuskoste wissel van kursus tot kursus. So is die uitgawe om swaarvoertuigbestuurders op te lei heelwat hoër as byvoorbeeld petroljoggies of sekuriteitspersoneel. Die duurder kursusse is onder andere: sweis, chef opleiding, vleis snykunde, spuitverf en andere waar duur gebruiksitens verbruik word. Die algemene gevoel is dit 'n hoër toelae deur die Departement van Mannekrag betaal moet word vir duurder kursusse.

3.7.17.2 Kursuslengte is ook 'n ernstige probleem. Die gevoel is dat die voorgeskrewe tyd voldoende is vir sekere kursusse maar dit geld nie vir alle kursusse nie. Hierdie aspek veroorsaak gevoelens van ontoereikendheid by personeel wat die kursusse aanbied.

3.7.17.3 Dit blyk ook dat 'n beter kommunikasiekanaal geskep moet word ten opsigte van probleme wat tussens die opleidingsentra en die Departement van Mannekrag ontstaan. Dit blyk dat terugvoering ten opsigte van geskrewe versoeke te lank neem.

3.7.17.4 Die algemene gevoel is ook dat meer klem gelê moet word op kwalitatiewe opleiding in plaas van kwantitatiewe opleiding. Dit

kan bereik word deur studente toe te laat om module 2 van 'n kursus te doen of om kursuslengte aan te pas.

3.7.17.5 'n Verdere knelpunt is die hoeveelheid toelaatbare persone wat per instrukteur toegelaat word. Koste kan afgebring word indien meer studente per instrukteur toegelaat sou word.

3.7.17.6 Daar moet ook aandag gegee word aan die heropleiding met 'n baie korter opleidingstydperk van persone wat nie dadelik in diens geneem word nie aangesien kennis en vaardighede afgeleer word binne 'n relatief kort tydsbeloop.

3.7.17.7 Dit blyk ook dat opleidingsentrums wat in wese van mekaar verskil ten opsigte van teikengroep en werksaamhede oor dieselfde kam geskeer word. As voorbeeld kan 'n opleidingsentrum wat afgestem is op landbouopleiding vergelyk word met 'n sentrum wat die tegniese wêreld voed. Die landbousentrum is geskoei op plaasbedryghede en funksioneer ook soos 'n plaas. Daar is dus altyd diere en aangeplante gewasse waarna omgesien moet word, hetsy gedurende opleidingstydperke of gedurende vakansiedae en naweke. Dit behels uiteraard hoër instandhoudingskoste wat permanente arbeid en voer vir die diere insluit. Daarteenoor het tegniese gefundeerde opleidingsentrums slegs geringe onderhoudskoste gedurende vakansiedae. Die vraag wat na aanleiding van hierdie stelling gevra word, is of die sentrums met hoër uitgawes nie 'n groter finansiële voordeel moet kry uit die opleiding van werkloses nie. (Inligting verkry by beheerpersoneel van opleidingsentrums.

3.7.18 Probleme wat kursusgangers ondervind

By elk van die sentra wat besoek is, is verskeie onderhoude met studente gevoer. Die volgende inligting het hieruit voortgespruit betreffende die probleme wat kursusgangers ondervind. Dit word as volg opgesom:

3.7.18.1 Werklooses word aangeraai deur vriende of kennisse om by 'n sentrum te rapporteer sonder dat hulle op hoogte is presies wat gaan gebeur en wat hulle regte en voorregte is.

3.7.18.2 Verder kry persone nie geleentheid om keuses te maak ten opsigte van 'n betrokke studierigting nie. Hulle word afhangend van beskikbare kursusse ingedeel. Sodoende kom min van die aanbod-aanvraagbeginsel tereg.

3.7.18.3 Kursusgangers kla ook dat hulle aan die diep kant ingegooi word wanneer hulle by die werk terug rapporteer of wanneer hulle in diens geplaas word. Hulle kennis blyk nie voldoende te wees om dadelik gespesialiseerde werk te verrig nie en hoër verwagtings word gekoester van hul vaardighede as wat hulle kan lewer.

3.7.19 Positiewe momente aangaande groeopleidingsentrums

3.7.19.1 Die opleiding van werklooses en werksoekers oefen 'n kalmerende uitwerking uit op die plaaslike bevolking. Veral in die tydvak van opstand en rebellie onder veral swart mense is hierdie 'n baie positiewe faktor.

3.7.19.1 Daar is gevind dat groeopleidingsentra poog om die mens as 'n totaliteit op te lei en op te voed en nie om slegs net 'n appél tot sy kognitiewe of handvaardighede te rig nie. As voorbeelde

ter staving van hierdie stelling kan die volgende genoem word:

- (a) Soveel as moontlike sportfasiliteite word aangebied ter bevordering van groepaktiwiteite sowel as die fisiese- en sosiale ontwikkeling van studente.
- (b) Praatjies word na-uurs gereël deur kenners op die gebied van huwelik- en seksvoorligting, entrepreneurskap, persoonlike- en gemeenskapshigiëne en dies meer. Hierdie aksies het ten doel om ongeskooldes in te lig in die nakoming van algemeen aanvaarde norme, soos deur die gemeenskap gestel.
- (c) Verder is gevind dat 'n simpatieke oor altyd byderhand is om na studente se probleme te luister en leiding te gee.

3.7.19.3 Opleidingsentrums beskik oor die modernste tegnologie wat in die industrie gebruik word. Wielspringstoestelle, rekenaars, elektriese naaimasjiene en hoëdruk-kompressoreenhede is maar enkeles. Dit is ook gevind dat van moderne verbruiksartikels gebruik gemaak word waarop studente oefen, byvoorbeeld plastiese elektriese pyp in plaas van die konvensionele yster word gebruik en twee- en drierigting skakeling van huishoudelike beligting word beoefen.

3.7.19.4 Werkgeleentheid word ook geskep vir vele persone deur die bedryf van 'n opleidingsentrum.

3.7.19.5 Verantwoordbare kursusse word aangebied, statistieke is beskikbaar, van staatsondersteunde finansiële hulp kan rekenskap gegee word en in geheel gesien is die opleidingsentra, instansies wat die land se beeld na buite bevorder.

3.7.20 Negatiewe faktore ten opsigte van opleidingsentrums

3.7.20.1 Dit is gevind dat nie alle opleidingsentra moeite doen ten opsigte van sportfasiliteite of bevorderlike praatjies deur kenners nie. Veral van die sateliete het verval in 'n doelafgestemde opleidings-eenheid wat nie poog om die persoon verder as totaliteit in funksie op te lei nie.

3.7.20.2 Nie alle opleiers beskik oor opvoedkundige kwalifikasies nie. Aangesien opleiding afgestem is op opvoeding is hierdie 'n belangrike aspek.

"Die opvoeding verwerklik hom gedurig in die onderrig terwyl die sin van die onderrig in opvoeding geleë is".

(Van der Stoep, F.; Louw, W.J., 1976:12)

3.8 GEREGISTREERDE SENTRUMS

Soos reeds genoem is daar ook addisionele opleidingsgeriewe vir werklose persone behalwe vir die reeds behandelde groeopleidingsentrums. Die volgende gedeelte sal dus verwys na die private opleidingsentrums en die kontrakteurs. Aangesien hierdie twee groepe dieselfde gehanteer word deur die Departement van Mannekrag en aangesien die hoeveelheid van sulke instansies wat bestaan baie groot is en die relatiewe eendersheid van opleiding wat plaasvind, sal hierdie opleidingsmoontlikhede gemeenskaplik ondersoek word en sal as private "opleidingskontrakteurs" bekend staan.

3.8.1 Plekke van opleiding

Alhoewel 'n volledige adreslys beskikbaar is, is dit onprakties

om hierdie lys te plaas as aanhangsel aangesien die hoeveelheid van hierdie instansies wat bestaan te groot is. Daarom sal slegs na die hoeveelheid kontrakteurs in sekere streke verwys word:

Natal streek	: 49
Oos-Kaap	: 50
Wes-Kaap	: 67
Transvaal	: 71
Noord-Kaap en OVS	: 20

Die getalle hierbo genoem sluit Groeopleidingsentrums uit maar dui op die totale hoeveelheid kontrakte deur die privaat sektor, die informele sektor en die spesiale bouprogram.

3.8.2 Kursusse aangebied

Daar is 'n groot onderskeid gevind in kursusmateriaal tussen verskillende opleidingsentra. Sommige opleiers beskik oor uitgebreide kurrikula waarvolgens persone opgelei word terwyl ander geen formele leerplan het nie. Die registrateur van Mannekrag verduidelik dat dit afhang van die aard van die kursus wat aangebied word, wat as voldoende beskou word al dan nie. 'n Kursus in naaldwerk sal by voorbeeld 'n leerplan vereis wat aandui watter patroon gevolg gaan word om die uiteindelijke werkstuk daar te stel en 'n naaimasjien vir elke student sal vereis word. In die geval van borduurwerk is sodanige uitrusting onnodig en is dit voldoende om 'n aantal handvaardighede aan hulle oor te dra.

Op grond van hierdie inligting is dit 'n onbegonne taak om elke

kursus wat aangebied word te differensieer in sy besondere komponente en sal slegs na die algemene rigting van opleiding verwys word. Hierdie rigtings is as volg:

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1. Spesiale bou | 2. Landbou |
| 3. Informeel | 4. Klerklik en administratief |
| 5. Klere bedryf | 6. Naaldwerk |
| 7. Yster en staal | 8. Verkoopvertegenwoordiger |
| 9. Toesighouer | 10. Rekenaar en woordverwerker |
| 11. Leernywerheid | 12. Privaat |
| 13. Sekerheid | 14. Verkoopstegniek |
| 15. Huishulp | 16. Motornywerheid |
| 17. Elektries | 18. Drywersopleiding |
| 19. Opleiding van seemanne | 20. Meubelvervaardiging |

3.8.3 Staatsuitgawe

Staatsuitgawes ten opsigte van die opleiding van werkloses persone geskied drieledig:

3.8.3.1 Opleidingsentrums en Kontrakteurs ontvang R22-00 per dag per persoon wat opgelei word. 'n Addisionele R1-50 per dag per persoon word toegestaan vir 'n maaltyd en R2-00 per persoon vir vervoer tussen werwing en sentrum waar van toepassing. Dit word egter voorgeskryf dat R2-40 per dag aan studente uitbetaal word vir persone bo 18 jaar en R1-80 vir persone onder 18 jaar vir die aankoop van lewensnoodsaaklike middele. Hierdie toelaes word wel deur die Departement van Mannekrag voorsien.

3.8.3.2 Private opleidingsentrums en werkgewers wat inhuise opleiding verskaf (opleidingskemas) en wat werklose persone oplei as

gevolg van die spaarkapasiteit waaroor hulle beskik ontvang toelae in die vorm van belastingkonsessies of die voorgeskrewe R22,00 per dag afhangende van die ooreenkoms met die departement van Mannekrag.

3.8.3.3 Werkgewers wat hul personeel stuur na een van bogenoemde opleidingsinstansies ten einde hul vaardighede te verhoog, betaal slegs 25 % van die kursuskoste (wat ook gedeeltelik belasting aftrekbaar is) en die staat vereffen die oorblywende 75 %.

3.8.4 Probleme wat opleidingsinstansies ondervind

Die private opleidingsinstansies funksioneer meer ongekompliseerd as die opleidingsentrums wat reeds bespreek is aangesien daar nie 'n groot hoeveelheid verskillende kursusse aangebied word soos in die geval van die eersgenoemde instansies nie. Dis in meeste gevalle 'n eenvoudige verhouding wat ongekompliseerd plaasvind tussen die privaat kontrakteur en die Departement van Mannekrag.

Die private opleiers lei ook nie persone op in rigtings wat on- ekonomies aangebied word nie, byvoorbeeld swaarvoertuigbestuur. Die private opleidingsentrums wat besoek is funksioneer dus redelik goed op 'n redelike winsgrens en daarom is die probleme wat ondervind word baie min en nie besprekingswaardig nie.

3.8.5 Positiewe faktore

3.8.5.1 Daar is 110 917 persone gedurende 1987 by privaat opleidings- tuasies opgelei. Hierdie aspek op sigself is 'n baie positiewe faktor.

3.8.5.2 Van die persone wat besoek is, beskik oor toerusting wat baie gespesialiseerd is.

3.8.5.3 Van die instansies (veral kontrakteurs) is baie positief oor hul studente en doen meer as net die voorgeskrewe minimum. So het 'n sekere dame (kontrakteur) 'n winkeltjie begin waar sy die goedere verkoop wat deur studente vervaardig word. Selfs die afgestudeerde studente se goedere word verkoop en hierdie winkeltjie het ontwikkel tot 'n oase waarin die interessantste items verkoop word. Nie alleenlik het hierdie dame mense opgelei nie, sy het ook 'n afsetgebied begin vir vervaardigde items wat ook werkgeleentheid skep vir ander werkloses byvoorbeeld die skoonmaker, die verkoper, die tuinmaker, ens.

3.8.5.4 In totaal was daar 753 geregistreerde private opleidingsentrums gedurende 1987. Aan opleiers alleen is daar dus werkgeleentheid geskep vir ten minste 753 persone.

3.8.5.5 Van die opleidingsinstansies beskik oor ordentlik gefundeerde, wetenskaplik verantwoordbare kursusse.

3.8.6 Negatiewe faktore

3.8.6.1 Die grootste enkel negatiewe faktor is die kwessie rondom kontrole wat met die belastingbetaler se fondse gebeur. Daar bestaan by sommige opleidingsinstansies nie rekords van plasings, studente wat opgelei is, finansiële bewysstukke ens. nie. Aangesien daar 753 sodanige instansies bestaan, is dit ook onmoontlik vir 'n inspekteur om op 'n gereelde basis inspeksies waar te neem. 'n Verdere aspek wat kontrole bemoeilik is die kwota sisteem. 'n Sekere kwota werklose persone word toegelaat vir 'n

instansie om op te lei. So sal 'n instansie toegelaat word om 50 persone vir die jaar op te lei op 'n 3 weke kursus. Daar mag byvoorbeeld 10 persone per kursus opgelei word dit wil sê die betrokke opleidingsinstansie sal 5 keer 3 weke tyd nodig hê om sy kwota vir die jaar op te lei. Inspeksies vind miskien toevallig plaas buite hierdie 15 weke. Dit kan dus gebeur dat 'n opleidingsinstansie nooit geëvalueer kan word terwyl die studente besig is nie.

3.8.6.2 Alle opleidingsinstansies beskik nie oor verantwoordbare kursusse en toerusting nie.

3.8.6.3 Die moontlikhede vir ongeruimdheid bestaan aangesien effektiewe kontrole nie uitgevoer kan word nie. Vanaf die kantoor van die registrateur van Mannekrag word verduidelik dat die effektiefste vorm van kontrole die feit is dat 'n kontrak gekanselleer sal word indien dit bevind word dat 'n instansie hom skuldig maak aan ongeruimdheid.

3.9 WERKLOOSHEID IN BRITTANJE, JAPAN EN BOTSWANA

In hierdie afdeling sal daar gepoog word om slegs 'n kort oorsig te gee oor werkloosheid in bogenoemde lande. Die doel is om vas te stel of opleidingsprogramme, werkloosheid enigszins bekamp het al dan nie.

3.9.1 Werkloosheid in Brittanje

In 1986 was daar 3 281 duisend werklose persone in die Verenigde Koningryke. Gedurende die eerste semester van 1987 was die toename in werkloosheid 11,0 %. Die tweede semester 1987 10,5 %

en die eerste semester 1988 10 %. (OECD Economic Outlook, 1987:28-38). Dit blyk dus dat 'n afname in die "groei" van werkloosheid waargeneem word. Die rede vir hierdie positiewe beweging in die arbeidsmark word soos volg omskryf:

"The continued declines in the French and U.K. youth unemployment rates are largely due to special youth employment and training measures which have been expanded significantly over the past few years in both countries." (OECD Economic Outlook, 1987:30)

Die belangrikheid van opleiding as teenvoeter vir werkloosheid word ook beklemtoon deur Marsden (1986:44):

"In each country the measures taken in response to rising unemployment include an element of improved training opportunities. They are not just intended to keep young people off the streets."

3.9.2 Opleidingsprogramme in Brittanje

Aangesien Brittanje se grootste werkloosheidsprobleem in die jeugdiges voorkom is die opleidingsprogramme veral op hierdie groep gerig. Die twee groot programme wat funksioneel is, is "The Young Training Scheme" en "The Young Workers Scheme". Daar is ook 'n spesiale program vir werkskepping veral vir persone onder 25 jaar oud. Hierdie skema staan bekend as "The Community Programme".

Aan die einde van 1985 was daar reeds 350 000 persone opgelei ingevolge die "Youth Training Scheme", 158 000 is in diens

geneem ingevolge die "Community Programme" en 54 000 is geplaas ingevolge die "Young Workers Scheme".

Die "Young Training Scheme" is in 1983 ingestel en het die "Youth Opportunity Programme" vervang. Hierdie skema is ingestel om die gaping tussen die skool en die arbeidsmark te vul en is in so 'n mate suksesvol dat daar in 1986 reeds meer as die helfte van die 16-jariges wat die skool verlaat aan hierdie skema deelgeneem het.

Die "Youth Training Scheme" is 'n program van opleiding en beplande werk ondervinding wat aanvanklik een jaar geduur het maar is nou uitgebrei na twee jaar wat 'n 13 week module vir verdere opleiding elke jaar bevat. Wat hierdie skema ook baie suksesvol maak is dat opleiding "werk gerig" aangebied word in samewerking met werkgewers. Hierdie skema is egter nie net vir werkloos nie. Persone wat in aanmerking kom vir opleiding ingevolge hierdie skema is:

- * 16 jaar oue skoolverlaters - werknemers of werkloos
- * werklose 17 jaar oue skoolverlaters in hul eerste jaar nadat hul die skoolbanke verlaat het.
- * Leerlinge met spesiale opleidings behoeftes.

Eerstejaar leerlinge ontvang 27,3 dollar per week. Hierdie bedrag word aangepas na 35 dollar namate die leerlinge vorder na hul tweedejaar. Hierdie opleiding is egter heelwat duurder as wat die skemas in Suid-Afrika behels. In die 1984/1985 boekjaar het dit alreeds 1 850 dollar per leerling gekos om deel te hê

aan die "Youth Training Scheme". Hierdie bedrae is deur die staat gefinansier in die geval van werkloosheid. Die doel van hierdie skema stem baie ooreen met die doel van Suid-Afrika se opleidingsprogramme vir werkloosheid en word as volg geformuleer: *"The aim of the youth training scheme is to give school-leavers a range of practical transferable skills to enable them to complete more effectively in the labour market."* (Marsden, 1986: 44)

'n Tweede skema wat werkloosheid aanspreek is die sogenaamde "Youth Workers Scheme". Hierdie is nie 'n opleidingskema nie, maar 'n subsidieskema alhoewel persone wat geplaas is ingevolge hierdie skema wel ondervinding in die arbeidsmark opgedoen het. Die skema is in Januarie 1982 begin en het ten doel gehad om eerstejaar skoolverlaters in 'n beroep te plaas. Werkgewers kan 15 dollar per week eis vir een jaar vir leerlinge onder 18 jaar wie se verdienste onder 50 dollar per week was. In die 1984/1985 boekjaar het dit die regering reeds 560 dollar gekos om 'n plek ingevolge hierdie skema te verseker. Hierdie skema was egter nie baie suksesvol nie en is gesluit vir nuwe aansoeke vanaf 1 April 1986.

Die "Community Programme" is tot stand gebring met die doel om werkgeleentheid te skep vir persone tussen die ouderdom van 18 en 24 vir een jaar lank. Tussen Junie 1984 en Mei 1985 was 105 000 persone wat ingevolg hierdie skema hulp ontvang het onder die ouderdom van 25 jaar wat 63 % van die totale hoeveelheid persone volgens hierdie skema vir dieselfde tydperk verteenwoordig. Hierdie program is redelik suksesvol en die oogmerk

was om dit uit te brei tot 255 000 teen die einde van 1986.

(Marsden 1986:43-51)

Hieruit blyk dit dat programme wat gekoppel is aan opleiding baie meer suksesvol is as blote tydelike hulp in die vorm van indiensplasing. Daarom is dit sinvol vir die Suid-Afrikaanse regering om opleiding-gekoppelde programme daar te stel eerder as subsidies.

3.9.3

Werkloosheid in Botswana

Botswana is 'n klassieke voorbeeld van die agteruitgang en onderontwikkeling wat 'n land beleef as gevolg van die afwesigheid van opleidingsprogramme. As motivering vir hierdie stelling kan die volgende genoem word:

- * Botswana is 'n mineraal ryk land met baie potensiaal wat onbenut en onbewerk is.
- * 'n Groot differensiasie bestaan in die bevolking met 'n groot hoeveelheid armes en 'n klein hoeveelheid ryk mense.
- * Onopgeleide inwoners besit nie die vermoë om vooruit te beplan of om die beskikbare land optimaal te gebruik nie.
- * Sukses in die mynbou het die posisie van die armes verder versleg deurdat diegene wat 'n inkomste verdien vee goedkoop aankoop en sodoende 'n beheer oor die armes verkry. Die volgende aanhaling lig die situasie verder toe:

"The economic plight of Botswana's poor has worsened as a direct consequence of the mining sector's success. The

condition results from the process by which economic expansion and modernization has taken place. It has created an economic elite composed of a government bureaucracy and an emerging military 'salarariat', and a small group of corporation officials and managers. The elite have joined white farming families as the country's largescale land and cattle owners, purchasing land and cattle from savings out of relatively high salaries in the mining and public sectors. They have drilled boreholes for water and mechanized their farms and ranches. In effect, the elite have enjoyed access to the revenue from mining; their wealth is a product of that sector's growth, and the consequence is the emergence of a dual Botswana. One is rich, the other is poor, and the emerging clash between rich and poor could destabilize and threaten an African success story." (Curry, L.R. Jr. vol. 46, 1987:73-87)

Na aanleiding van 'n ondersoek is bevind dat slegs 45 % van die persone waarop 'n steekproef gedoen is, gevoel het dat hulle genoeg grond besit om te boer soos wat hulle graag wou.

Hierdie aanname deur die bevolking dui egter op 'n totale onkundigheid aangesien 50 % van die persone slegs 20 % van hul totale grond bewerk het terwyl 20 % ongeveer 50 % van die beskikbare grond bewerk het en ongeveer een derde het slegs 8 % van die beskikbare grond bewerk.

'n Verdere miskonsepsie aan die kant van die regering van Botswana wat deur opleiding opgehef kan word, is die aangeleentheid rondom natuurbewaring. Die staat is in beheer van

23 % van die land se grond. Van hierdie 23 % word 70 % opsy gesit vir natuurbewaring en die oorblywende 30 % omvat al die stede, industrieë en mynkomplekse soos Jwaneng, Orapa en Seleli-Phikwe. Dit wil dus voorkom asof natuurbewaring in so 'n mate die landsaktiwiteite domineer dat dit stremmend op ontwikkeling inwerk. (Curry L.R. Jr. vol. 46, 1987:73-87)

Botswana is 'n land wat in so 'n mate agteruitgang as gevolg van die tekort aan opgeleide mannekrag beleef dat die gehalte 600 000 werkloses teen 1990 baie moontlik lyk.

Opsommend kan dit dus gestel word dat Botswana se toenemende onbevoegdheid aan vooruitgang gesetel is in onderontwikkeling op landbou gebied wat direk aanleiding gee tot verdere voedsel tekorte en verdere afhanklikheid van Suid-Afrika.

Die Suid-Afrikaanse regering spreek hierdie soort probleme aan deur opleidingsinstansies wat spesifiek op die landbou afgestem is finansiëel te ondersteun. Sulke instansies is onder andere Krommeree en Boskop opleidingsentrums.

3.9.4

Werkloosheid in Japan

"With the average European unemployment rate currently about 11 percent and the U.S. unemployment rate well over 6 percent, the Japanese unemployment rate stands at a very low 3 percent. Moreover, the Japanese unemployment rate has been exceptionally stable. It has remained within a narrow 1 to 3 percent range over the post-World War II period despite numerous disruptive shocks." (Weiner S.E. 1987:3-11)

Uit bogenoemde aanhaling blyk dit dat Japan baie suksesvol is in die bekamping van werkloosheid. 'n Paar van die belangrikste redes vir hierdie suksesverhaal is as volg:

- * Japan se jeugdige werkloosheidsyfer is baie laag. Die redes hiervoor is dat die minimum salaris skale nie werklik toegepas word nie en dit dus nie die moeite loon vir jong Japanese om die skool vroeg te verlaat ten einde 'n betrekking te bekom nie. 'n Tweede meer belangrike rede is die groter klem wat op opvoeding gelê word. Hoërskoolstudente in Japan spandeer lang ure aan tuisstudie met die hoop om in 'n universiteit opgeneem te word.
- * Alhoewel Japan die grootste industriële land ter wêreld is, is dit tog interessant dat 'n groter persentasie van die bevolking in die landbousektor opgeneem is as die V.S.A.
- * 'n Verdere aandeel tot Japan se sukses is geleë in die feit dat die informele sektor hoogs ontwikkel is. Hierdie persone word omskryf as "self-employed" en ook in hierdie geval neem 'n groter persentasie van die bevolking deel aan hierdie aspek van die arbeidsmark as die V.S.A.
- * 'n Aanneme wat werkloosheid verder bekamp word omskryf as "less skill mismatch" wat op 'n beter opvoedingsstelsel dui.
- * Werkloosheid word verder bekamp deur 'n sisteem van "intra-firm mobility" tussen verskillende firmas. Hierdie sisteem maak voorsiening vir beweging en bevordering van personeel oor die grense van verskillende firmas met die minimum ongerief en ook wil dit voorkom asof werksoekers makliker 'n

geskikte betrekking bekom met betekking tot hierdie skema.

- * Verder word faktore genoem soos minder rassediskriminasie aangesien Japan grotendeels 'n homogene bevolking is en ook die hantering van vraag en aanbod na artikels wat die ekonomie van die land beïnvloed. (Weiner, 1987:3-18)

Opsommend kan dit dus gestel word dat Japan se sukses te danke is aan 'n groter landbousektor, 'n groter informele sektor en die afwesigheid van 'n jeug werklose probleem.

Hierdie faktore kan in Suid-Afrika nagestreef word aangesien dit grotendeels op opleiding afgestem is, byvoorbeeld: vaardige werkloses (wat meestal jeugdige is) sal makliker in diens geneem word in die landbousektor as ongeskoolde personeel en persone wat opgelei word om die leemte in die informele sektore te vul kan ook self persone in diens neem.

3.10

AANBEVELINGS

Die aanbevelings kom kortliks op die volgende neer:

- (1) 'n Nasionale beleid moet gestruktureer word vir die opleiding van werkloses en werksoekers. Die werklike struktuur en toepassing van sodanige beleid is 'n saak wat verder deur 'n nuwe navorser uitgespel kan word. Hierdie beleid moet die volgende sake duidelik omskryf:
 - (a) Opleiding tot basiese geletterdheid
 - (b) Opleiding vir die besigheidsektor - basiese bestuursopleiding
 - (c) Entrepreneursopleiding
 - (d) Kulturele vorming van opleidlinge.

- (2) Industriële opleidingsrade of Groepopleidingsentra moet beheer uitoefen oor die hele opleidingsaksie ten einde:
- (a) Insette te lewer by die toekenning van kontrakte
 - (b) Versekering van kwalitatiewe opleiding
 - (c) Versekering van wetenskaplik gefundeerde kursusse
 - (d) Versekering van genoegsame en korrekte toerusting
 - (e) Versekering dat staatsfondse korrek aangewend word
 - (f) Effektiewe skakeling met die Departement van Mannekrag
 - (g) Effektiewe skakeling tussen verskillende opleidingsentra
- (3) Heropleiding op 'n "kort-tyd" basis vir persone wat na 'n sekere tydperk nog nie in diens geplaas is nie.
- (4) Aandag moet geskenk word aan die opleiding van opleiers.
- (5) Kursusse moet afsonderlik geëvalueer word ten opsigte van kursus-koste, kursuslengte en vraag in die arbeidsmark en verstellings moet daarvolgens geskied hetsy finansieël en/of lengte van kursusse.
- (6) Die opleiding van werksoekers is toegeken aan groepopleidingsentrums alleenlik met die doel om kursusse wat reeds aangebied word vir werknemers aan te vul sodat groepopleidingsentrums ekonomies kon funksioneer. Die werksoekers kon in koshuise tuis gaan aangesien hierdie mense dikwels van ander dorpe af gekom het en nie verblyf gehad het nie. Met die instelling van die werklose program was egter anders. Enige persoon of sentrum kan tender om werkloses op te lei. Hierdie persone mag nie van koshuisgeriewe gebruik maak nie en die doel van opleiding was daar-

in geleë dat werkloses opgelei moes word gedurende die ekonomiese afswaai sodat daar opgeleide persone beskikbaar is wanneer die ekonomie weer 'n oplewing toon. Die redenasie was dat hoër produktiwiteit en gevolglik 'n hoër ekonomiese groei gehandhaaf kan word indien daar opgeleide persone beskikbaar is wanneer die ekonomiese oplewing kom.

Die onderskeid tussen werklose en werksoeker opleiding het egter vervaag sodat daar nou net een stel riglyne bestaan vir die opleiding van werkloses en werksoekers en geeneen is meer geregtig op koshuisinwoning nie.

Die feit dat beide werkloses en werksoekers eners ander behandel word bemoeilik egter sake aangesien:

- * werksoekers nog steeds gebruik word om kursusse vol te maak,
- * werksoekers nog steeds van verafgeleë plekke kom vir opleiding en dus nog steeds van koshuisinwoning afhanklik is.
- * Sommige werksoekers raak werkloos a.g.v. die instelling van verbeterde tegnologie. Hierdie werksoekers moet opgegradeer word deur plekke wat opleiding verskag op moderne tegnologie.
- * Wanneer 'n ekonomiese oplewing kom, mag werklose opleiding gestaak word wat dan ook kan beteken dat werksoeker opleiding gestaak word. Sodanige staking kan baie dramaties vir Suid-Afrika wees aangesien die ekonomiese ontwikkelingsprogramme bepaal het dat 'n ekonomiese groeikoers van 5 % tot 6 % in Suid-Afrika gehandhaaf moet word ten einde voldoende werk-

geleentheid vir al die inwoners te skep in Suid-Afrika. Suid-Afrika se groeikoers is tans slegs in die omgewing van 2 %. Hieruit blyk dit dat strukturele werkloosheidsgroei toeneem in die jare wat kom onafhanklik van ekonomiese ontwikkelinge. Werksoekers gaan dus die groter deel van die werklose probleem in geheel verteenwoordig ingevolge bogenoemde feite en moet dus nie die risiko loop om gestaak te word nie.

In die lig van hierdie feite word dit dus aanbeveel dat 'n duidelike onderskeid tussen die opleiding van werkloses en werksoekers gehandhaaf moet word.

BIBLIOGRAFIE

1. BARKER, F.S; DÜCKEL, J.A., 1985: Relationship between unemployment and vacancies in South Africa. South African Journal of Economic no 53.
2. BELL, T; PADAYACHEE, V., 1984: Unemployment in South Africa: trends, causes and cures. Development Southern Africa no 1, November.
3. BLACK, P.A., 1984: Demonstration, effect and labour unemployment in developing countries. Journal for studies in economics and econo-metrics no. 19, March.
4. BLAIR, L.H., 1985: Technological change and Employment in Western Europe. Research Report Series, July.
5. BOOTH, D, 1988: Measuring the "Success" of Employment Creation Strategies in the Apartheid State. Development Studies working Paper no. 13, University of Natal. Durban.
6. BRAND, S.S., 1983: Employment strategy for South Africa. Developmental studies in Southern Africa no. 5, January.
7. BROMBERGER, N., 1979: Is South Africa employing an appropriate set of technologies? South African Journal of Economics, no. 7, December.
8. CASEY, B., 1986: The Dual Apprenticeship system. British Journal of Industrial Relations 24 (1), March.
9. CHO WOONG, K., 1986: Getting a job in poor countries of the rural South. Rural Development Perspectives 2 (2), February.

10. CURRY, R.L., 1987: Poverty and Mass Unemployment in Mineral-rich Botswana. American Journal of Economics and Sociology 46 (1).
11. DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG, 1981: Wet op Mannekrageopleiding. Staatsdrukker, Pretoria.
12. DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG, 1986: Verslag van die Direkteur-Generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1986, Pretoria.
13. DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG, 1987: Maandbulletin van Geregistreerde werkloosheidstatistiek, September, Pretoria.
14. DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG, 1988: Maandbulletin van Geregistreerde werkloosheidstatistiek, Februarie, Pretoria.
15. DEVELOPMENT BANK OF SOUTHERN AFRICA, 1987: Evaluation of the South African special programmes for creating employment. Research report no. 8, March.
16. GARLANI, B., 1983: Trade unions, unemployment centres and the organization of the unemployed. South African Labour Bulletin 9 (2), November.
17. GELB, S., 1985: Unemployment and the disinvestment debate. South African Labour Bulletin 10 (6), May.
18. KINGHORN, F., 1984: Unemployment body: desperate need for a coherent policy. Finance Week no. 21, May.
19. LABUSCHAGNE, C., 1985: Explanations for unemployment by a group of employed Whites in South Africa: a pilot study. South African Journal of Sociology no. 16, November.

20. LAYTARD, P.R.G., 1985: Unemployment, real waves. Carnegie-Rochester conference series on public policy no. 23, Autumn.
21. LOMBARD, J.A., 1985: Industrialisation and Growth Focus on Key Economic. Issues no. 36, May.
22. LOURENS, J.J. 1980: Landelik-stedelik migrasie en stedelike werkloosheid in Afrika. Tydskrif vir studies in ekonomie en ekonometrie no. 7, April.
23. LOURENS, J.J. 1984: Verstedeliking, stedelike werkloosheid en nywerheidsdesentralisasie. Volkshandel 45 (1)-(3), Maart - Mei.
24. MACMILLIAN DICTIONARY OF MODERN ECONOMICS, DAVID. W. PEARCE
25. MARSDEN, D. 1986: Measures to Reduce Youth Unemployment in Britain, France and West Germany. National Institute Economic Review no. 117, August.
26. McCALLUM, J., 1987: Unemployment in Canada and the United States. Canadian Journal of Economics 20 (4), November.
27. McGRATH, M.D., 1983: Cyclical unemployment and economic welfare in the South African economy. Developmental Studies in Southern Africa no. 5, January.
28. MOURDOUKOUTAS, P., 1987: The Japanese industrial system. Management International Review 27 (4), Fourth quare.
29. MOY, J., 1985: Recent trends in unemployment and the labour force, 10 countries. Monthly labour Review 108 (8), August.

30. MURRAY, C., 1980: "Stabilization" and structural unemployment. South African Labour Bulletin 6 (4), November.
31. NASIONALE OPLEIDINGSRAAD, 1984: Kompendium van opleiding, Staatsdrukker, Pretoria.
32. NASIONALE OPLEIDINGSRAAD, 1986: Riglyne vir die akkreditering van opleiding, Staatsdrukker, Pretoria.
33. OECD ECONOMIC OUTLOOK (FRANCE), 1985: Employment and Unemployment no. 37, June.
34. OECD ECONOMIC OUTLOOK (FRANCE), 1987: Employment and Unemployment no. 42, December.
35. OHMAE, K., 1987: A Storm Gathers in Japan. Vital speeches of the Day 53 (23). September 15.
36. RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING, 1981: Onderwysvoorsiening in die RSA. Verslag van die Hoofkomitee van die RGN-onderzoek na die onderwys, RGN, Pretoria.
37. RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING, 1984: Witskrif oor 'n strategie vir die skepping van werkseleentheid in die RSA, RGN, Pretoria.
38. RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING, 1985: Die RGN/NOR-onderzoek na die opleiding van ambagsmanne, RGN, Pretoria.
39. RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING, 1987: Projeksies van die Suid-Afrikaanse bevolking. Verslag S-158, RGN, Pretoria.

40. SCHEEPERS, C.F., 1983: Strukturele werkloosheid - moontlike beleidsop tredes oor die kort- en langtermyn. Ontwikkeling studies in Suider-Afrika 5 (2), Januarie.
41. SHANK, S.E., HAUGEN, S.E., 1987; The employment situation during 1986: Job gains continue, unemployment dips. Monthly Labour review 110 (2), February.
42. SORRENTINO, C., 1987: Japanese unemployment: BLS updates its analysis. Monthly Labour review 110 (6). June.
43. SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSTATISTIEKE, 1988: Sentrale Statistiekdiens, Pretoria.
44. SWART, C.F.; Urbanisation-catalyst for socio-economic and political change. Change in SA.
45. THE STAR, 15 August 1986.
46. THOMAS, W.H. 1983: Unemployment and job creation - Transkei's perspective. Development Studies in Southern Africa no. 5. January.
47. VAN DER MERWE, P.J., 1983: Unemployment and employment creation. Development Studies in Southern Africa no. 5. January.
48. VAN DER SCHYFF, L.N.: Witskrif oor Verstedeliking. Departement van Staatkundige Ontwikkeling en beplanning. Pretoria.
49. VAN DER STOEP, F.; LOUW, W.J., 1976: Inleiding tot die Didaktiese Pedagogiek. Academica. Pretoria, Kaapstad.

50. VAN DER STOEP, F; VAN DYK, C.J., 1977: Inleiding tot die Vakdidaktieke. Universiteit van Pretoria. Perskors-Uitgewery.
51. VAN ZYL, R., 1985: Kwessie van die regte diagnose. Volkshandel 46 (9), November.
52. VENTER, J.B. *et al*, 1980: Top maatskappye se suksesriglyne vir mannekragopleiding. People and profits 7 (10), April.
53. WEINER, S.E., 1987: Why is Japan's unemployment rate so low? Economic Review 72 (4). April.
53. YU, L.C.; WU, S.C., 1985: Unemployment and family dynamics in meeting the needs of Chinese elderly in the United States. Gerontologist 25 (3), October.

BYLAE A

Volgens die definisie van die Departement van Mannekrag is 'n werklose persoon iemand bo die ouderdom van 15 wat nie skoolpligtig is nie en wat homself/haarself vrywillig by enige kantoor van die Departement van Mannekrag of sy agente aanmeld met die doel om in diens geplaas te word.

TABEL 3.1

OPSOMMING VAN DIE GETAL GEREGISTREERDE WERKLOSE PERSONE GEDURENDE FEBRUARIE 1988

BEROEPSGROEP	TOTAAL			BLANKES			KLEURLINGE			ASIËRS			SWARTES		
	Totaal	Mans	Vroue	Totaal	Mans	Vroue	Totaal	Mans	Vroue	Totaal	Mans	Vroue	Totaal	Mans	Vroue
1. Prof. en semi-prof.	2 498	626	1 872	1 935	388	1 547	223	81	142	132	76	56	208	82	127
2. Tegnies	539	433	106	367	282	85	96	78	18	59	57	2	17	16	1
3. Bestuurs en Uitv.	1 183	805	378	849	570	279	182	102	80	120	110	10	32	23	9
4. Amin.	4 990	1 354	3 636	3 620	650	2 970	598	257	341	466	284	182	306	163	143
5. Klerklik	16 470	6 375	10 095	7 046	1 052	5 994	2 843	1 173	1 670	2 169	1 366	803	4 412	2 784	1 628
6. Verkoops en verw. werk	7 084	2 674	4 410	2 507	766	1 741	1 644	400	1 244	728	406	322	2 205	1 102	1 103
7. Ambagsmanne en vak- leerlinge in die:															
Alg. Ing. bedryf	3 992	3 939	53	1 838	1 800	38	940	936	4	168	168	-	1 046	1 035	11
Motoring. bedryf	1 183	1 168	15	542	534	8	272	270	2	93	93	-	276	271	5
Boubedryf	4 767	4 747	20	655	646	9	1 928	1 925	3	374	374	1	1 809	1 802	7
Haarkappersbedryf	192	19	173	95	16	79	47	3	44	15	-	15	35	-	35
Ander	663	584	79	232	194	38	247	235	12	46	46	-	138	109	29
8. Mynbedryf	2 011	1 996	15	386	384	2	20	20	-	5	5	-	1 600	1 587	13
9. Verv. aflw. komm.	7 505	7 306	199	514	434	80	1 147	1 123	24	398	397	1	5 446	5 352	94
10. Operateurs en halfgeskoolde wekers	31 213	22 457	8 756	2 151	1 848	303	9 108	5 124	3 894	3 473	2 283	1 190	16 571	13 202	3 369
11. Dienste	18 082	6 494	11 588	2 056	1 314	742	1 543	715	828	508	360	148	13 975	4 105	9 870
12. Plaasmansj. operateur	79	50	29	15	7	8	5	3	2	2	2	-	57	38	19
13. Plaaswerker (alg.)	321	248	73	26	26	-	32	31	1	3	2	1	260	189	71
14. Ongeskoolde werker	43 348	35 664	7 684	605	352	253	6 869	5 131	1 738	772	379	393	35 102	29 802	5 300
15. Beskutte arbeid	618	434	184	403	256	146	70	70	-	145	107	38	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	2 844	2 076	768	704	513	191	279	167	112	244	183	61	1 617	1 213	404
TOTAAL	149 582	99 449	50 133	26 546	12 033	14 513	28 003	17 844	10 159	9 921	6 698	3 223	85 112	62 874	22 238

TABEL 3.2

GEREGISTREERDE WERKLOSES VOLGENS BEROEPSGROEP EN KATEGORIE: FEBRUARIE 1988

	Indiensgeneemdes April 1985	Geregistreerde Werkloses				Afname	Toename	Selsoenaangepas Feb 1988
		Jan 88	%	Feb 88	%			
Blanke mans Blanke vroue	1 019 942 593 597	10 909 13 346	1,1 2,2	12 033 14 513	1,2 2,4		1 124 1 167	11 256 13 576
Totaal	1 613 539	24 255	1,5	26 546	1,6		2 291	24 832
Kleurlingmans Kleurlingvroue	397 385 247 878	17 849 8 285	4,5 3,4	17 844 10 159	4,5 4,1	5	1 874	17 141 9 759
Totaal	645 263	26 134	4,1	28 003	4,3		1 869	26 900
Asiërmans Asiërvroue	142 959 64 495	6 019 2 782	4,2 4,3	6 698 3 223	4,7 5,0		679 441	6 705 3 226
Totaal	207 454	8 801	4,2	9 921	4,8		1 120	9 931
Blanke-, Kleurling- en Asiërmans Blanke-, Kleurling- en Asiërvroue	1 560 286 905 970	34 777 24 413	2,2 2,7	36 575 27 895	2,3 3,1		1 798 3 482	35 102 26 561
Subtotaal	2 466 256	59 190	2,4	64 470	2,6		5 280	61 663
Swart mans Swart vroue	2 488 002 511 964	52 714 17 510	2,1 3,4	62 874 22 238	2,5 4,3		10 160 4 728	43 331 15 326
Totaal	2 999 966	70 224	2,3	85 112	2,8		14 888	58 757
Totaal mans	4 048 288	87 491	2,2	99 449	2,5		11 958	78 433
Totaal vroue	1 417 934	41 923	3,0	50 133	3,5		8 210	41 887
Groototaal	5 466 222	129 414	2,4	149 582	2,7		20 168	120 320

Daarop te let dat die ongeskoolde werkers by verre die grootste gedeelte van die totale werkloosheidvraagstuk verteenwoordig. Punt nommer 14 dui 'n getal van 43 348 persone aan wat 28,979 % van die totale werkloosheid van 149 582 persone verteenwoordig. Die tweede grootste gebied van werkloosheid word beslaan deur die operateurs en halfgeskoolde werkers. Volgens punt no. 10 is 'n getal van 31 213 persone aangeteken. Dit verteenwoordig 20,867 % van die totaal. Dit kan dus gestel word dat ongeskoolde en laergeskoolde groepe tot 49,846 % van die totale werkloosheid verteenwoordig.

TABEL 3.3: WERKLOSE MANS VOLGENS OUDERDOMSGROEP EN BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988

BEROEPSGROEP	BLANKE MANS						KLEURLINGMANS					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
1. Professioneel en semi-professioneel	388	14	173	100	68	33	81	1	42	16	10	12
2. Tegnies	282	26	142	46	52	16	78	17	40	17	2	2
3. Bestuurs en uitvoerend	570	17	161	187	147	58	102	2	48	41	10	1
4. Administratief	650	67	243	128	131	81	257	39	124	72	17	5
5. Klerklik	1 052	102	362	201	240	147	1 173	157	637	1 284	85	10
6. Verkoops en verwante werk	766	55	311	223	129	48	400	22	234	104	36	4
7. a. Ambagsmanne	2 860	-	1 225	826	637	172	3 246	-	1 610	248	351	37
b. Vakleerlinge	330	291	35	4	-	-	123	107	16	-	-	-
8. Mynbedryf	384	14	149	102	104	15	20	2	13	4	1	-
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	434	10	152	144	106	22	1 123	20	465	424	185	29
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	1 848	238	725	443	355	87	5 124	208	2 953	1 550	374	39
11. Dienste	1 314	92	522	266	282	152	715	69	364	178	86	18
12. Plaasmasjinerie-operateur	7	-	6	1	-	-	3	-	-	3	-	-
13. Plaaswerker (algemeen)	26	4	16	4	2	-	31	3	19	6	1	2
14. Ongeskoolde werkers	352	117	130	46	44	15	5 131	485	2 892	1 314	386	54
15. Beskutte arbeid	257	56	116	61	24	-	70	2	24	21	14	9
16. Ongeklassifiseerd	513	206	166	52	64	25	167	39	68	33	23	4
TOTAAL	12 033	1 309	4 634	2 834	2 385	871	17 844	1 173	9 549	5 315	1 581	226

TABEL 3.3 (vervolg)

BEROEPSGROEP	A S I E R M A N S						S W A R T M A N S					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
1. Professioneel en semi-professioneel	76	6	48	20	2	-	81	2	30	31	13	5
2. Tegnies	57	9	35	13	-	-	16	-	9	5	2	-
3. Bestuurs en uitvoerend	110	1	50	41	16	2	23	-	15	4	3	1
4. Administratief	284	63	165	50	6	-	163	16	103	29	15	-
5. Klerklik	1 366	251	661	371	80	3	2 784	226	1 796	518	203	41
6. Verkoops en verwante werk	406	29	177	138	58	4	1 102	53	609	306	117	17
7. a. Ambagsmanne	627	-	322	246	57	2	3 112	-	1 659	1 080	325	48
b. Vakleerlinge	54	45	9	-	-	-	105	92	13	-	-	-
8. Mynbedryf	5	-	1	2	2	-	1 587	100	1 114	305	57	11
9. Vervoer, aflowering en kommunikasie	397	3	131	192	70	1	5 352	58	2 394	2 148	657	95
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	2 283	227	1 112	725	208	11	13 202	211	7 068	4 641	1 069	213
11. Dienste	360	23	131	136	68	2	4 105	204	2 076	1 097	569	159
12. Plaasmasjinerie-operateur	2	-	-	2	-	-	38	1	20	13	3	-
13. Plaaswerker (algomcon)	2	-	1	-	1	-	189	11	95	59	16	8
14. Ongeskoolde werkers	379	43	156	113	55	12	29 802	1 549	15 949	8 598	3 306	670
15. Beskutte arbeid	107	6	20	51	30	-	-	-	-	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	183	16	37	36	70	24	1 213	99	656	310	129	19
TOTAAL	6 698	722	3 056	2 136	723	61	62 874	2 623	33 606	19 144	6 214	1 287

TABEL 3.4: WERKLOSE VROUW VOLGENS OUDERDOMSGROEP EN BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988

BEROEPSGROEP	BLANKE VROUW						KLEURLINGVROUW					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	ouer as 65
1. Professioneel en semi-professioneel	1 547	16	837	490	158	46	142	-	85	37	13	7
2. Tegnies	85	5	47	22	6	5	18	-	16	2	-	-
3. Bestuurs en uitvoerend	279	28	88	106	48	9	80	-	32	39	8	1
4. Administratief	2 970	399	1 380	716	399	76	341	68	229	39	3	2
5. Klerklik	5 994	782	2 492	1 666	848	196	1 670	235	1 077	311	43	4
6. Verkoops en verwante werk	1 741	202	686	543	257	53	1 244	123	778	283	54	6
7. a. Ambagsmanne	143	-	84	38	15	6	57	-	31	17	7	2
b. Vakleerlinge	29	29	-	-	-	-	8	5	2	1	-	-
8. Mynbedryf	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	80	6	44	25	4	1	24	1	17	4	2	-
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	303	36	117	79	53	18	3 904	191	2 410	1 019	244	30
11. Dienste	742	61	272	219	131	59	828	62	439	215	94	18
12. Plaasmasjinerie-operateur	8	-	3	2	3	-	2	-	2	-	-	-
13. Plaaswerker (algemeen)	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
14. Ongeskoolde werkers	253	93	70	56	26	8	1 738	319	874	374	150	21
15. Beskutte arbeid	146	32	56	48	10	-	-	-	-	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	191	82	72	28	8	1	112	48	38	15	11	-
TOTAAL	14 513	1 771	6 250	4 038	1 976	478	10 159	1 052	6 031	2 356	629	91

TABEL 3.4 (vervolg)

BEROEPSGROEP	A S I E R V R O U E						S W A R T V R O U E					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
1. Professioneel en semi-professioneel	56	4	36	15	1	-	127	3	65	47	7	5
2. Tegnie	2	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
3. Bestuurs en uitvoerend	10	2	5	3	-	-	9	6	1	1	1	-
4. Administratief	182	50	114	17	1	-	143	9	115	19	-	-
5. Klerklik	803	256	453	83	11	-	1 628	141	1 225	231	31	-
6. Verkoops en verwante werk	322	48	178	92	4	-	1 103	67	762	248	25	1
7. a. Ambagsmanne	14	-	9	5	-	-	85	-	64	18	3	-
b. Vakleerlinge	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
8. Mynbedryf	-	-	-	-	-	-	13	-	6	6	1	-
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	1	-	1	-	-	-	94	3	58	30	2	1
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	1 190	91	621	425	52	1	3 369	65	2 337	869	94	4
11. Dienste	148	6	59	73	9	1	9 870	341	5 783	3 072	643	31
12. Plaasmasjinerie-operateur	-	-	-	-	-	-	19	5	7	7	-	-
13. Plaaswerker (algemeen)	1	-	-	1	-	-	71	-	50	17	4	-
14. Ongekoolde werkers	393	21	183	167	20	2	5 300	263	3 062	1 433	495	47
15. Beskutte arbeid	38	-	10	18	10	-	-	-	-	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	61	10	24	18	9	-	404	60	249	64	27	4
TOTAAL	3 223	490	1 693	919	117	4	22 238	965	13 784	6 063	1 333	93

TABEL 3.5: WERKLOSE MANS VOLGENS OUDERDOM EN GEBIED: FEBRUARIE 1988

BEROEPSGROEP	BLANKE MANS						KLEURLINGMANS					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
Johannesburg	4 819	457	1 845	1 067	1 067	283	2 008	104	1 031	649	190	34
Kaapstad	2 042	243	867	488	295	149	9 331	468	5 099	2 771	837	156
Durban	2 206	290	780	481	426	223	2 210	94	1 045	810	251	10
Pretoria	1 374	163	759	312	252	78	223	26	128	49	19	1
Port Elizabeth	454	44	162	103	102	43	1 644	239	862	428	108	7
Bloemfontein	718	71	239	179	152	77	414	48	195	125	35	7
Oos Londen	129	17	51	25	35	1	132	10	54	43	19	6
Kimberley	122	13	50	26	23	10	1 062	104	590	282	84	2
George	9	11	71	47	33	7	820	70	545	158	38	9
TOTAAL	12 033	1 309	4 634	2 834	2 385	871	17 844	1 173	9 549	5 315	1 581	226
BEROEPSGROEP	ASIËRMANS						SWART MANS					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
Johannesburg	506	32	260	159	49	6	21 844	674	10 484	7 126	2 939	621
Kaapstad	25	-	11	12	2	-	2 472	99	918	785	469	201
Durban	6 087	610	2 747	1 950	665	55	13 296	811	7 343	4 273	781	88
Pretoria	60	17	26	12	5	-	13 874	530	8 481	3 764	867	232
Port Elizabeth	8	-	5	1	2	-	3 591	124	2 074	1 057	300	36
Bloemfontein	-	-	-	-	-	-	3 545	102	2 071	951	35	71
Oos Londen	4	3	-	1	-	-	2 941	192	1 523	860	362	3
Kimberley	8	-	7	1	-	-	847	47	434	243	96	27
George	-	-	-	-	-	-	464	43	278	85	50	8
TOTAAL	6 698	722	3 056	2 136	723	61	62 874	2 623	33 606	19 144	6 214	1 287

TABEL 3.5 (vervolg)

BEROEPSGROEP	BLANKE VROUE						KLEURLINGVROUE					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
Johannesburg	5 129	470	2 999	1 449	757	154	1 198	67	698	346	79	8
Kaapstad	2 573	249	1 145	729	359	91	5 913	439	3 545	1 466	408	55
Durban	2 418	340	901	706	317	154	766	98	402	200	63	3
Pretoria	1 790	299	801	444	210	36	152	25	99	25	3	-
Port Elizabeth	753	180	283	192	84	14	903	221	537	128	15	2
Bloemfontein	1 175	120	537	330	163	25	241	48	146	39	7	1
Oos Londen	243	37	109	64	32	1	152	10	59	36	27	20
Kimberley	205	50	86	48	20	1	346	48	220	67	10	1
George	227	26	89	76	34	2	488	96	325	49	17	1
TOTAAL	14 513	1 771	6 250	4 038	1 976	478	10 159	1 053	6 031	2 356	629	91
BEROEPSGROEP	ASIËRVROUE						SWART VROUE					
	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65	TOTAAL	0-21	21-34	35-49	50-64	Ouer as 65
Johannesburg	238	8	155	59	16	-	7 137	234	4 622	1 827	428	26
Kaapstad	1	-	-	1	-	-	477	19	257	149	41	11
Durban	2 935	471	1 507	852	101	4	5 571	337	3 572	1 378	268	16
Pretoria	34	11	19	4	-	-	5 320	229	3 119	1 629	324	19
Port Elizabeth	9	-	7	2	-	-	1 087	21	683	290	82	11
Bloemfontein	-	-	-	-	-	-	1 120	19	636	388	70	7
Oos Londen	1	-	1	-	-	-	1 207	73	711	311	91	1
Kimberley	5	-	4	1	-	-	147	5	87	39	14	2
George	-	-	-	-	-	-	172	28	97	32	15	-
TOTAAL	3 223	490	1 693	919	117	4	22 238	965	13 784	6 063	1 333	93

TABEL 3.6

AFNAMES (-) EN TOENAMES (+) IN WERKLOOSHEID SEDERT JANUARIE 1988 VOLGENS KATEGORIE EN GEBIED: FEBRUARIE 1988

	Totaal	Johannesburg	Kaapstad	Durban	Pretoria	Port Elizabeth	Bloemfontein	Oos-London	Kimberley	George
Blankes mans	+908	+282	-96	+431	+231	-10	+96	-20	-33	+27
Blanke vroue	+1 067	+397	+78	+316	+165	+17	+100	-3	-34	+31
Blanke mans onder 21	+216	+61	+45	+56	+39	+11	+4	+7	-7	-
Blanke vroue onder 21	+100	+68	-21	+54	+12	+8	-10	-8	+2	-5
Kleurlingmans	-298	+35	-661	+94	+44	+365	+33	+17	-218	-7
Kleurlingvroue	+1 540	+30	+1 154	+81	-16	+193	+28	+41	-41	+70
Kleurlingmans onder 21	+293	+12	+99	+35	+6	+129	-8	-	-5	+25
Kleurlingvroue onder 21	+334	+18	+160	+44	-7	+107	+16	+2	-27	+21
Asiërmans	+210	-	-	+194	+13	-	-	+3	-	-
Asiërvroue	+146	-6	-	+142	+10	-	-	-	-	-
Asiërmans onder 21	+469	+34	+1	+415	+10	+3	-	+1	+5	-
Asiërvroue onder 21	+295	+50	-	+246	-4	+3	-	-	+1	-1
Swart mans	+9 517	+2 841	+246	+1 935	+3 843	+124	+239	+323	-131	+97
Swart vroue	+4 496	+1 712	+163	+1 018	+937	+512	-9	+204	-93	+52
Swart mans onder 21	+643	+131	+57	+179	+171	+18	-2	+66	-2	+25
Swart vroue onder 21	+232	+35	+14	+111	+71	+10	-5	-11	-8	115
TOTAAL	+20 168	+5 700	+1 239	+5 351	+5 525	+1 490	+482	+622	-591	+350

TABEL 3.7

PERSONE MAT GESKIKTE WERK GEWEIER HET: FEBRUARIE 1988

	Totaal	Blankes				Kleurlinge				Asiërs				Swartes			
				Onder 21				Onder 21				Onder 21				Onder 21	
		Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue	Mans	Vroue
Johannesburg	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-
Kaapstad	4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Durban	12	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	9	-	1
Pretoria	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-
Port Elizabeth	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bloemfontein	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oos-London	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kimberley	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
George	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL	34	1	-	-	-	4	-	-	-	2	-	-	-	16	10	-	1

TABEL 3.8

WERKLOSE JEUGDIGES (ONDER 21 JAAR): FEBRUARIE 1988

	Registrasies		Plasings		Andersins afgehandel		Werkloos	
	Jan	Feb	Jan	Feb	Jan	Feb	Jan	Feb
<u>Mans (o 21)</u>								
Blankes	1 214	1 451	110	127	11	15	1 093	1 309
Kleurlinge	947	1 271	67	98	-	-	880	1 173
Asiërs	528	743	16	20	-	1	512	722
Swartes	2 276	2 967	294	342	2	2	1 980	2 623
SUBTOTAAL	4 965	6 432	487	587	13	18	4 465	5 827
<u>Vroue (o 21)</u>								
Blankes	1 829	2 012	146	228	12	13	1 671	1 771
Kleurlinge	792	1 110	74	58	-	-	718	1 052
Asiërs	357	502	12	11	1	490	344	1
Swartes	885	1 087	152	122	-	-	733	965
SUBTOTAAL	3 863	4 711	384	419	13	503	3 466	3 789
TOTAAL	8 828	11 143	871	1 006	26	521	7 931	9 616

TABEL 3.9

WERKLOSES VOLGENS OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES: FEBRUARIE 1988

	Totale registrasies			Plasings			Werkloos		
	Totaal	Volwas-senes	Onder 21	Totaal	Volwas-senes	Onder 21	Totaal	Volwas-senes	Onder 21
<u>OPSOMMING</u>									
Spes. skoolsert.	947	430	517	63	23	40	870	402	468
Prak. o. st. 10	533	440	93	79	77	2	449	358	91
Prak. st. 10	448	375	73	97	77	20	349	297	52
Onder st. 10	67 727	65 189	2 538	6 233	5 959	274	61 395	59 133	2 262
St. 6 - 7	42 188	39 908	2 280	3 099	2 904	195	39 022	36 941	2 081
St. 8 - 9	31 212	28 692	2 520	2 264	2 062	202	28 844	26 536	2 308
St. 10	18 022	14 970	3 052	1 329	1 061	268	16 632	13 854	2 778
Hoër st. 10	2 163	2 093	70	136	131	5	2 021	1 956	65
TOTAAL	163 240	152 097	11 143	13 300	12 294	1 006	149 582	139 477	10 105
<u>BLANKES</u>									
Spes. skoolsert.	910	398	512	63	23	40	833	370	463
Prak. o. st. 10	359	286	73	38	36	2	316	245	71
Prak. st. 10	105	86	19	12	9	3	91	76	15
Onder st. 10	205	184	21	14	12	2	182	163	19
St. 6 - 7	4 366	4 067	299	245	220	25	4 094	3 823	271
St. 8 - 9	11 118	10 047	1 071	740	658	82	10 304	9 324	980
St. 10	9 870	8 429	1 441	777	581	196	9 038	7 799	1 239
Hoër st. 10	1 818	1 791	27	124	119	5	1 668	1 666	22
TOTAAL	28 751	25 288	3 463	2 013	1 658	355	26 546	23 466	3 080
Wanaangepas	55	54	1	3	3	-	52	51	1
Oudgevangenes	123	123	-	5	5	-	115	115	-

TABEL 3.9 (vervolg)

	Totale registrasies			Plasings			Werkloos		
	Totaal	Volwas-senes	Onder 21	Totaal	Volwas-senes	Onder 21	Totaal	Volwas-senes	Onder 21
<u>KLEURLINGE</u>									
Spes. skoolsert.	10	8	2	-	-	-	10	8	2
Prak. o. st. 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prak. st. 10	5	5	-	-	-	-	5	5	-
Onder st. 10	10 062	9 519	543	597	558	39	9 452	8 948	504
St. 6 - 7	10 992	10 248	744	597	558	39	10 383	9 678	705
St. 8 - 9	6 398	5 845	553	373	325	48	6 019	5 514	505
St. 10	2 178	1 648	530	126	96	30	2 049	1 549	500
Hoër st. 10	88	79	9	3	3	-	85	76	9
TOTAAL	29 733	27 352	2 381	1 696	1 540	156	28 003	25 778	2 225
<u>ASIËRS</u>									
Spes. skoolsert.	3	1	2	-	-	-	3	1	2
Prak. o. st. 10	71	66	5	3	3	-	68	63	5
Prak. st. 10	31	31	-	2	2	-	29	29	-
Onder st. 10	2 325	2 280	45	52	50	2	2 260	2 217	43
St. 6 - 7	2 932	2 746	186	106	100	6	2 820	2 641	179
St. 8 - 9	2 689	2 386	303	93	83	10	2 588	2 296	292
St. 10	2 120	1 432	688	72	59	13	2 047	1 372	675
Hoër st. 10	109	93	16	3	3	-	106	90	16
TOTAAL	10 280	9 035	1 245	331	300	31	9 921	8 709	1 212
<u>SWARTES</u>									
Spes. skoolsert.	24	23	1	-	-	-	24	23	1
Prak. o. st. 10	103	88	15	38	38	-	65	50	15
Prak. st. 10	307	253	54	83	66	17	224	187	37
Onder st. 10	55 135	53 206	1 929	5 570	5 339	231	49 501	47 805	1 696
St. 6 - 7	23 898	22 847	1 051	2 151	2 026	125	21 725	20 799	926
St. 8 - 9	11 007	10 414	593	1 058	996	62	9 933	9 402	531
St. 10	3 854	3 461	393	354	325	29	3 498	3 134	364
Hoër st. 10	148	130	18	6	6	-	142	124	18
TOTAAL	94 476	90 422	4 054	9 260	8 796	464	85 112	81 524	3 588

208

TABEL 3.10

GEREGISTREERDE PERSONE WAT NOG NOOIT VOORHEEN GEWERK HET NIE: FEBRUARIE 1988

	Totaal	Ouderdom				
		Onder 21	21 - 34	35 - 49	50 - 64	Ouer as 65
<u>Blankes</u>						
Mans	361	-	321	17	22	1
Vroue	355	-	288	47	19	1
Mans (onder 21)	755	755	-	-	-	-
Vroue (onder 21)	1 042	1 042	-	-	-	-
SUBTOTAAL	2 513	1 797	609	64	41	2
<u>Kleurlinge</u>						
Mans	342	-	261	68	13	-
Vroue	475	-	392	80	3	-
Mans (onder 21)	492	492	-	-	-	-
Vroue (onder 21)	564	564	-	-	-	-
SUBTOTAAL	1 873	1 056	653	148	16	-
<u>Asiërs</u>						
Mans	175	-	101	47	24	3
Vroue	391	-	197	177	17	-
Mans (onder 21)	359	359	-	-	-	-
Vroue (onder 21)	176	176	-	-	-	-
SUBTOTAAL	1 101	535	298	224	41	3
<u>Swartes</u>						
Mans	5 960	-	4 304	1 381	252	23
Vroue	4 475	-	3 417	958	100	-
Mans (onder 21)	1 581	1 581	-	-	-	-
Vroue (onder 21)	702	702	-	-	-	-
SUBTOTAAL	12 718	2 283	7 721	2 339	352	23
TOTAAL	18 205	5 671	9 281	2 775	450	28

TABEL 3.11

OPSOMMING: GEREKISTREERDE WERKLOSES: 1985 - 1988

1985	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Jan.	73 693	17 577	17 026	5 501	33 589
Feb.	109 587	20 910	20 866	7 353	60 458
Mrt.	104 053	22 622	22 718	8 584	50 129
April	102 434	23 592	23 568	9 157	46 117
Mei	111 651	25 461	25 693	9 537	50 960
Jun.	111 870	26 679	26 918	10 901	47 372
Jul.	112 602	27 370	28 113	11 605	45 514
Aug.	122 518	28 070	29 325	12 139	52 984
Sept.	118 777	27 193	30 482	12 449	48 653
Okt.	119 391	27 429	29 733	13 498	48 731
Nov.	125 325	27 771	31 941	13 861	51 752
Des.	111 087	26 846	28 569	14 208	41 464

1986	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Jan.	127 562	29 398	29 648	12 743	55 773
Feb.	160 290	31 800	32 811	13 246	82 433
Mrt.	136 822	30 475	32 298	11 887	62 162
April	135 125	32 114	32 640	12 485	57 886
Mei	132 494	32 305	33 875	13 309	53 005
Jun.	128 201	31 297	33 821	14 058	49 025
Jul.	124 112	31 448	35 181	14 762	42 721
Aug.	129 766	31 056	37 417	15 004	46 289
Sept.	129 880	29 989	37 285	15 200	47 406
Okt.	127 657	28 243	36 361	14 809	48 244
Nov.	121 795	27 740	34 319	13 798	45 938
Des.	106 635	26 191	31 748	12 539	36 157

1987	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Jan.	124 314	29 756	32 245	12 368	49 945
Feb.	153 877	32 095	34 043	12 116	75 623
Mrt.	137 070	31 362	30 135	11 701	63 872
April	126 616	29 743	29 749	11 471	55 653
Mei	125 977	28 928	30 696	11 448	54 905
Jun.	127 748	29 101	30 054	11 402	57 191
Jul.	127 412	27 647	28 798	11 049	59 918
Aug.	131 911	26 633	29 101	10 355	65 822
Sept.	135 849	26 953	30 083	9 773	69 040
Okt.	127 631	24 751	29 206	9 512	64 162
Nov.	124 309	24 750	27 992	9 327	62 240
Des.	107 168	23 623	25 082	9 937	48 526

1988	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Jan.	129 414	24 255	26 134	8 801	70 224
Feb.	149 582	26 546	28 003	9 921	85 112
Mrt.					
April					
Mei					
Jun.					
Jul.					
Aug.					
Sept.					
Okt.					
Nov.					
Des.					

BYLAE B

TABEL 3.1

WERKLOOSHEID STATISTIEK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Jaar of maand	Kleurlinge			Asiërs			Swartes		
	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik
1987 - Jan.	115	59	56	33	20	13	1 050	491	559
Febr.	114	59	55	34	21	13	974	473	501
Mrt.	109	55	54	34	21	13	1 004	486	518
April	108	54	54	34	21	13	1 001	448	554
Mei	108	55	53	34	20	14	1 003	438	565
Junie	<u>165</u>	<u>91</u>	<u>75</u>	<u>38</u>	<u>24</u>	<u>14</u>	1 028	445	583
Julie	153	85	68	38	24	14	995	443	552
Aug.	147	83	64	34	23	11	1 013	448	565
Sept.	140	75	65	34	24	10	993	441	552
Okt.	135	74	60	33	23	9	926	393	532
Nov.	132	70	62	31	23	8	922	394	528

TABEL 3.2

WERKLOOSHEID VOLGENS ONDERWYSPEIL

Onderwyspeil 1987	Kleurlinge			Asiërs			Swartes		
	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik
Totaal	165	90	75	39	25	14	1 029	445	584
Geen en onge- spesifiseerd	5	2	3	2	1	1	136	80	501
St. 3 en laer	19	12	7	2	1	1	233	115	118
St. 4	14	7	7	0	0	0	109	49	60
St. 5	28	13	15	3	2	1	146	65	81
St. 6	<u>34</u>	<u>21</u>	<u>13</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	138	56	82
St. 7	24	13	11	4	3	1	90	35	55
St. 8	18	10	8	5	4	1	75	26	49
St. 9	8	4	4	4	2	2	40	17	23
St. 10	15	8	7	14	8	6	61	25	36
Diploma/Ser- tifikaat met St. 9 of laer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diploma/Ser- tifikaat met St. 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Graad/Graad en diploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABEL 3.3

WERKLOOSHEID VOLGENS OUDERDOMSGROEP

Ouderdomsgroep 1987	Kleurlinge			Asiërs			Swartes		
	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik
	2 464	2 465	2 466	2 467	2 468	2 469	2 470	2 471	2 472
Totaal	166	91	75	38	24	14	1 028	445	583
-20	38	19	19	13	7	6	103	52	51
20-24	48	20	28	11	6	4	251	105	145
25-29	26	14	12	4	3	1	208	90	118
30-34	15	9	6	3	2	1	150	66	84
35-39	12	8	4	2	2	1	107	47	60
40-44	10	6	4	1	1	0	73	29	44
45-49	7	4	2	2	2	0	66	29	37
50-54	7	6	1	1	1	0	33	11	22
55-59	3	3	0	1	1	0	23	9	14
60-64	1	1	0	0	0	0	9	5	5
65+	0	0	0	0	0	0	5	2	3

TABEL 3.4

WERKLOOSHEID VOLGENS GEBIED

Gebied 1987	Kleurlinge			Asiërs			Swartes		
	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik
	2 392	2 393	2 394	2 395	2 396	2 397	2 398	2 390	2 400
<u>RSA</u>									
Totaal	14,4	13,3	16,0	12,2	10,7	16,1	16,3	11,6	23,5
Stede	17,7	18,1	17,2	12,6	11,3	16,0	17,6	11,5	29,5
Dorpe	11,6	9,0	15,1	6,0	4,2	10,4	17,8	13,8	23,3
Nie-stedelik	8,0	5,3	13,0	17,5	13,9	28,3	14,5	10,9	19,5
<u>Blanke gebiede</u>									
Totaal	14,4	13,3	16,0	12,2	10,7	16,1	13,1	8,6	20,7
Stede	17,7	18,1	17,2	12,6	11,3	16,0	17,6	11,5	29,5
Dorpe	11,6	9,0	15,1	6,0	4,2	10,4	15,4	10,2	23,1
Nie-stedelik	8,0	5,3	13,0	17,5	13,9	28,3	5,5	3,2	8,9
<u>Kaap</u>									
Totaal	12,3	11,5	13,5	7,7	6,7	10,5	14,1	11,6	17,1
Stede	15,3	16,2	14,9	-	-	-	-	-	-
Dorpe	10,5	7,9	14,1	-	-	-	-	-	-
Nie-stedelik	6,9	4,4	11,4	-	-	-	-	-	-
<u>Natal</u>									
Totaal	18,4	20,1	15,8	13,9	12,4	17,9	4,4	3,2	6,8
Stede	21,2	22,8	18,5	14,6	13,3	17,9	10,9	-	-
Dorpe	12,2	17,6	8,3	6,3	4,4	11,0	-	-	-

	NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
1.	Stoorman Module 1	10 dae
2.	Rybaanbediener	5 dae
3.	Kamerbediendes	3 dae
4.	Elementêre Kelnerskursus	5 dae
5.	Wynkelners	2 dae
6.	Trekkerinstandhouding	10 dae
7.	Elementêre Naaimasjienoperateurs (vir die nywerheid)	15 dae
8.	Dissiplinêre & Griewe Prosedures	5 dae
9.	Kroegbedienerskursus	10 dae
10.	Verkoopsassistent	5 dae
11.	Wielspringsteller	5 dae
12.	Administratief/Klerklik 1	5 dae
13.	Telefonise/Ontvangsdame	5 dae
14.	Huisversorging Module III	5 dae
15.	Plaasmelkery Toesighouer	5 dae
16.	Draadspankursus	10 dae
17.	Uieverbouing	5 dae
18.	Koolverbouing	5 dae
19..	Tamatieverbouing	10 dae
20.	Ertappelverbouing	10 dae
21.	Tabakgradering (Oonddroogtabak)	3 dae
22.	Gevorderde Toesighouer	5 dae
23.	Gevorderde Kursus vir Skeerders (handskeer)	5 dae
24.	Tuinboukundige Kursus IA (Binnenshuise Planteversiering en Basiese Beginsels)	5 dae
25.	Windpompinstandhouding	5 dae
26.	Basiese Beginsels van Toesighouding	10 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

27.	Sitrus Gradeerder & Pakker	
28.	Verwysdering van vrot en fabrieksgraad suurlemoene	
29.	Gradering van uitvoergehalte suurlemoene	
30.	Verpakking van suurlemoene	
31.	Verwydering van vrot en fabrieksgraad lemoene	
32.	Verwydering van fabrieksgraad en oormatige lemoene	
33.	Gradering van uitvoergehalte lemoene	
34.	Gradering van oormatige lemoene	
35.	Verpakking van lemoene	
36.	Inspuit-gietvormsetter	10 dae
37.	hegting van vrag	5 dae
38.	Sekuriteitswag Module 1	10 dae
39.	Basiese Tikwerk	15 dae
40.	Wolklaskursus	5 dae
41.	Leerlingrybewys (slegs trekkers)	5 dae
42.	Leerlingbewys (slegs motorfietse)	5 dae
43.	Elementêre Naaldwerk	15 dae
44.	Skeerkursus vir Beginners (Handskeer)	10 dae
45.	Vryeondernemingstelsel (Nie vir Myne en Plaaslike Owerhede nie)	12,5 dae
46.	Voertuigvoorkomsopknapper	10 dae
47.	Melk/Stoetbeesversorging	15 dae
48.	Pleisterwerk Module 1	5 dae
49.	Pleisterwerk Module II	10 dae
50.	Pleisteerwerk Module III	10 dae
51.	Gevorderde Trekkerinstandhouding (slegs vir plaaswerkers)	30 dae
52.	Tuinboukundige Kursus IB (Buite-ontwerp: Basie beginsels)	5 dae

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
53. Kwekery-verkoopsassistent	2 dae
54. Beheer van Kantoeplae	5 dae
55. Weiveldevaluering	5 dae
56. Boomontwikkeling van steenvrugte en kernvrugte	5 dae
57. Voorskoolse versorging	10 dae
58. Stokontwikkeling van druie	6 dae
59. Veiligheid vir werkers op plase	3 dae
60. Die kweek en ent van wingerdstokke	5 dae
61. Die versorging en oes van tafeldruie	3 dae
62. Wingerdverbouingspraktyke	5 dae
63. Die oplei van 'n wingerd	6 dae
64. Elementêre herstel en verstel van kledingstukke	5 dae
65. Die sortering en verplakking van druie	6 dae
66. 6 M Simulasie (Arbeidsverhoudinge)	10 dae
67. Okkuleer en plant van steenvrugte	5 dae
68. Sortering van oondroogtabak	2 dae
69. Algemene Groenteverbouing	10 dae
70. Instandhouding van Tweeslagmasjiene	5 dae
71. Wingerdsnoei: Wyndruie en Sultanas	5 dae
72. Verwerassistent (Module II)	5 dae
73. Noodsorg	3 dae
74. Besproeingsoperateur	5 dae
75. Beheer van kombuisvoorraad	10 dae
76. Kombuis Higiëne	3 dae
77. Hostel-kokke	10 dae
78. Faktotumkursus	10 dae

	NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
79.	Basiese Leerwerk	10 dae
80.	Kassierskursus	4 dae
81.	Voormanskursus	8 dae
82.	Volklassifikasie (Stukkies)	5 dae
83.	Kombuisassistent	5 dae
84.	Elementêre Messelwerk	20 dae
85.	Betonhantering (Afronding)	5 dae
86.	Lê van Randstene	5 dae
87.	Loodgietersassistent	5 dae
88.	Glasuringsassistent	5 dae
89.	Lê van Plaveisel	4 dae
90.	Betonbewapening	15 dae
91.	Lê van afvoerpype (Riool)	10 dae
92.	Mobiele Kompressoropeateur	3 dae
93.	Stortwa-opeateur	5 dae
94.	Betonmengeropeateur	5 dae
95.	Vibreerderopeateur: Betonwerk	3 dae
96.	Handvaardigheid (Metaal) Module 1	15 dae
97.	Handvaardigheid (Metaal) Module II	15 dae
98.	Montering van Pype Module I	10 dae
99.	Montering van Pype Module II	10 dae
100.	Draaiwerk Module I	20 dae
101.	Draaiwerk Module II	20 dae
102.	Elementêre Kursus in die Maak van Brood en Sierbrode	15 dae
103.	Elementêre Kursus in die Maak van Rolletjies en Bakpoeierprodukte	15 dae
104.	Beheer Laboratoriumassistent (Melkery)	8 dae

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
105. Pletwerkkursus	14 dae
106. Sleepmotordrywer (Module 1) (Beginners)	10 dae
107. Sleepmotordrywer Module II	5 dae
108. Plaasgebrou-instandhouding	20 dae
109. Kalwersorging	5 dae
110. Algemene Konstruksie Operasie I	10 dae
111. Algemene Konstruksie Operasie II	10 dae
112. Algemene Konstruksie Operasie III	5 dae
113. Blokboukursus	15 dae
114. Huisversorging: Module I (Scoonmaak en Wasgoedversorging)	10 dae
115. Huisversorging: Module II (Elementêre Kookkuns)	15 dae
116. Kookkuns Module 1 (Sjef Assistent)	10 dae
117. Voorkomingsinstandhouding - Ligte Masjiene	5 dae
118. Bekistingswerker Graad III Module I	10 dae
119. Melkmasjienoperateur	10 dae
120. Selfaangedrewe Stroperoperateur	10 dae
121. Koringplanteroperateur	5 dae
122. Woonwaghersteller Module I	5 dae
123. Gesleepte Stroperoperateur	5 dae
124. Trekkeroperateur	5 dae
125. Vragmotoerinstandhouding	10 dae
126. Skeurploegoperateur	3 dae
127. Mielieplanteroperateur	5 dae
128. Hooiharkoperateur	2 dae
129. Hamermeuleoperateur	2 dae
130. Rondebaleroperateur	5 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

131.	Snybalksnymasjienoperateur	3 dae
132.	Kunsmisstrooieroperateur	3 dae
133.	Voerstroperoperateur	5 dae
134.	Balkspuitoperateur	3 dae
135.	Optelbaleroperateur	5 dae
136.	Swaailemsnyumasjienoperateur	5 dae
137.	Ploegoperateur: Skottelploeg	3 dae
138.	Ploegoperateur: Skaarploeg	3 dae
139.	Skottelimplementoperateur	5 dae
150.	Skeerkursus vir Beginners (Masjienskeer)	10 dae
151.	Gevorderde kursus vir Skeerders (Masjienskeer)	5 dae
152.	Skeepsvraghantering Module I Laai en Verskeping	10 dae
153.	Kookkuns Module II (Sjef Assistent)	10 dae
154.	Kookkuns Module III (Sjef Assistent)	10 dae
155.	Gassweis op Plase	5 dae
156.	Enjinblokkerboorder	5 dae
157.	Braaigeregkursus	5 dae
158.	Verwerassistent Module I	10 dae
159.	Varkversorging	10 dae
160.	Voerkraalpraktyke (Beeste)	15 dae
161.	Kunsmatige Inseminasie: Skape	5 dae
162.	Tandimplementoperateur	5 dae
163.	Skaapversorging	15 dae
164.	Boogsweis vir Plaaswerkers	5 dae
165.	Bekistingswerker Graad I	20 dae
166.	Broodbak	5 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
167. Elektries (Motoraandrywing)	30 dae
168. Kokke Module 1	15 dae
169. Kokke Module II	15 dae
170. Landmeting vir Landmetershulp	5 dae
171. Basiese uitleg en Nivellering vir Vormanne	5 dae
172. Landmeterassistent Module 1	10 dae
173. Landmeterassistent Module II	5 dae
174. Voerkraalpraktyke (Skape)	10 dae
175. Versorging van Vlesibeeste	15 dae
176. Ekonomiese & Defensiewe Bestuurstechnieke	5 dae
177. Vurkhywa-operateur (Beginners) Module 1	10 dae
178. Vurkhyser-operateur (Gevorderd) Module II	5 dae
179. Rybewys Kode 8	10 dae
180. Professionele Bestuurder Kode 8	5 dae
181. Professionele Bestuurder (Vastebak) Kode 10 of 11	10 dae
182. Professionele Bestuurder (Gelede Voertuig) Kode 13 of 14	10 dae
183. Professionele Busdrywer (Vastebak)	10 dae
184. Professionele Busdrywer (Gelede Voertuig)	10 dae
185. Bestuur van Swaar Voertuie: Omskepping	15 dae
186. Leerling Motorfietsryer	10 dae
187. Elementêre Boogsweis Module 1	10 dae
188. Elementêre Gassweis en Snywerk	10 dae
189. Elementêre Co ₂ Sweiswerk	10 dae
190. Gekodeerde Seiswer Pype	40 dae
191. Elementêre Smitverf	10 dae
192. Elektiriënshulp Module 1	5 dae

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
193. Elektrisiënhulp Module II	20 dae
194. Sloot- en Laaigraafoperateur	10 dae
195. Stootskaperoperateur	20 dae
196. Vleissnyvaardighede	35 dae
197. Professionele Kookkursus Kursus Module I (Leerlingsjefs)	30 dae
198. Professionele Kookkursus Kursus Module II	30 dae
199. Professionele Kookkursus Kursus Module III	30 dae
200. Litho Operateurskursus	15 dae
201. Elementêre Plaatmetaalwerk (verskeie nywerhede)	10 dae
202. Kunsmatige Inseminasie (beeste)	15 dae
203. Degelpersoperateur	15 dae
204. Laaigraafoperateur	10 dae
205. Padskraperoperateur	25 dae
206. Vurkhywaoperateur Module III: Gespesialiseerde Funksies	2 dae
207. Dryweropleier (Vragmotornywerheid)	10 dae
208. Professionele Mini-Bus Bestuurder	5 dae
209. G.V.P. Lamineerder	10 dae

Kursusse wat deur landbou gefundeerde opleidingsentrums
aanbied word

1. Versorging van melk- en stoetbeeste	15 dae
2. Versorging van vleisbeeste	15 dae
3. Versorging van kalwers	5 dae
4. Melkmasjienoperateur	10 dae
5. Kunsmatige inseminasie: Beeste	15 dae
6. Plaasmelkery Toesighouer	5 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
7. Melkmasjienoperateur opvolgkursus	2 dae
8. Voerkraalpraktyke (beeste)	15 dae
10. Skeerkursus vir beginners (handskeer)	10 dae
11. Gevorderdekursus vir skeerders (handskeer)	5 dae
12. Skeerkursus vir beginners (masjienskeer)	10 dae
13. Gevorderde kursus vir skeerders (masjienskeer)	5 dae
14. Versorging van skape	15 dae
15. Wolklassifikasie (stukkies)	5 dae
16. Wolklassifikasiekursus (vagte)	5 dae
17. Kusmatige isensimasie (skape)	5 dae
18. Voerkraalpraktyke (skape)	10 dae
19. Versorging van varke	10 dae
20. Tamatieverbouing	5 dae
21. Koolverbouing	5 dae
22. Uieverbouing	5 dae
23. Artappelverbouing	10 dae
24. Wortel- en Beetverbouing	10 dae
25. Algemene Groenteverbouing	10 dae
26. Siertuinkursus	10 dae
27. Gradering van groentes	5 dae
28. Boonontwikkeling: steen en kernvrugte	5 dae
29. Druwestokontwikkeling	6 dae
30. Kweek en ent van wingerdstokke	5 dae
31. Versorging en oes van tafeldruiwe	3 dae
32. Wingerdverbouingspraktyke	5 dae
33. Oplei van wingerde	6 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

34.	Sortering en verpakking van druiwe	5 dae
35.	Okulering en plant van steenvrugte	5 dae
36.	Sortering van oondroogtabak	3 dae
37.	Sortering van tabak (oondroog)	3 dae
38.	Suier en top van tabak	5 dae
39.	Oes en hantering van tabak	5 dae
40.	Verbouing van tabak	5 dae
41.	Sortering van tabak (toesighouer)	5 dae
42.	Beheer van kantoenplae	5 dae
43.	Weiveldevaluering	5 dae
44.	Besproeiingsoperateur	5 dae
45.	Instandhouding van trekkers	10 dae
46.	Instandhouding van tweeslagmasjiene	5 dae
47.	Gas- en boogsweis	10 dae
48.	Plaaswerktuie: Operateurs en instandhouding	5 dae
49.	Trekker/Tand- en Skaarimplemente	10 dae
50.	Trekker/Skottel- en Skaarimplemente	10 dae
51.	Trekker/Mielieplanter	10 dae
52.	Trekker/Koringplanter	10 dae
53.	Trekker/Kunsmisstrooier/Drukspuit	10 dae
54.	Trekker/Hammermeul/Ronderbaler	10 dae
55.	Trekker/Hammermeul/Optelbaler	10 dae
56.	Trekker/Kuilvoerstroper	10 dae
57.	Trekker/Snybalksnymasjien/hooihark	10 dae
58.	Trekker/Dromsnymasjien/hooihark	10 dae
59.	Trekker/Snykneuser/Optelbaler	10 dae

NAAM VAN KURSUS	DUUR VAN KURSUS
60. Trekker/Snykneuser/Rondebaler	10 dae
61. Trekker/Swaaiemsnyamasjien/Hooihark	10 dae
62. Trekker/Gesleepte Stroper	10 dae
63. Baalmakermasjien	10 dae
64. Tand- en Skaarimplemente	3 dae
65. Planter Instandhouding (Mielie en Koring)	dae
66. Vragmotorinstandhouding	10 dae
67. Instandhouding van plaasgeboue	20 dae
68. Draadspan	8 dae
69. Windpompstandhouding	5 dae
70. Gevorderde Trekkerinstandhouding	30 dae
71. Self-aangedrewe stroper: Operateur	10 dae
72. Basiese Handvaardighede (Metaal)	15 dae
73. Trekkeroperateur	5 dae
74. Spesiale Bouprojek	25 dae
75. Sekuriteitswag	10 dae
76. Gevordere Sekuriteitswag	15 dae
77. Bestuurderslisensies: Kode 08	15 dae
78. Kode 10	15 dae
79. Kode 14	15 dae
80. Kode 05	15 dae
81. Kode 02	15 dae
82. Leerlingelisensie (kodes 02 + 08)	5 dae
83. Basiese Beginsels van Toesighouding	10 dae
84. Gevordere Toesighouers-kursus	5 dae
85. 6 M Simulasie (Arbeidsverhoudinge)	5 dae

NAAM VAN KURSUS

DUUR VAN KURSUS

86.	Instruksie Tegnieke 1	5 dae
87.	Instruksie Tegnieke 2	5 dae
88.	Veiligheid vir werkers op plase	3 dae
89.	Dissiplinêre Kodas en gereiwe prosedures	5 dae
90.	Personeelbestuurspraktyke vir die boer of sy vrou	5 dae
91.	Kantoorbestuurspraktyke vir die boer se vroue of 'n werker vir die doel	5 dae
92.	Arbeisverhoudinge	2 dae
93.	Interpersoonelike verhoudings	2 dae
94.	Elementêre Naaldwerk	15 dae
95.	Herstel en verstel van klere	5 dae
96.	Voorskoolse versorging	10 dae
97.	Huishulp	15 dae
98.	Kookkuns	5 dae
99.	Administrasie/Klerke	5 dae
100.	Stoorman-kursus	10 dae
101.	Leke gesondheidsvoorligters	10 dae
102.	Gevordere Naaldwerktegnieke	5 dae

BYLAE D

TABEL 3.1

REGISTRASIE, PLASINGS, VOLGENS KATEGORIEË: FEBRUARIE 1988

Kategorie	Registrasies				Plasings			
	Jan.	Febr.	Afname	Toename	Jan.	Febr.	Afname	Toename
Blanke mans	10 440	11 579		1 139	572	782		210
Blanke vroue	12 270	13 709		1 439	537	876		339
Blanke mans onder 21	1 214	1 451		237	110	127		17
Blanke vroue onder 21	1 829	2 012		183	146	228		82
Kleurling mans	17 714	17 765		51	740	1 088		348
Kleurling vroue	7 967	9 587		1 620	385	452		67
Kleurling mans onder 21	947	1 271		324	67	98		31
Kleurling vroue onder 21	792	1 110		318	74	58	16	
Asiër mans	5 671	6 223		552	153	234		81
Asiër vroue	2 509	2 812		303	62	66		4
Asiër mans ons 21	528	743		215	16	20		4
Asiër vroue onder 21	357	502		145	12	11	1	
Swart mans	55 901	66 447		10 546	5 125	6 109		984
Swart vroues	19 400	23 975		4 575	2 599	2 687		88
Swart mans onder 21	2 276	2 967		691	294	342		48
Swart vroue onder 21	885	1 087		202	152	122	30	
TOTAAL	140 700	163 240		22 540	11 044	13 300		2 256
<u>Gebiede</u>								
Johannesburg	40 744	46 541		5 797	3 474	3 543		69
Kaapstad	22 391	24 122		1 731	796	1 217		421
Durba	33 412	39 380		5 968	3 231	3 827		596
Pretoria	19 803	25 783		5 980	2 444	2 918		474
Port Elizabeth	7 361	9 300		1 939	397	844		447
Bloemfontein	7 020	7 585		565	266	345		79
Oos-London	4 283	5 110		827	84	282		198
Kimberley	3 506	2 936	570		164	188		24
George	2 180	2 483		303	188	136	52	
TOTAAL	140 700	163 240		22 540	11 044	13 300		2 256

TABEL 3.2

REGISTRASIES, PLASINGS VOLGENS RAS EN GEBIED: FEBRUARIE 1988

GEBIEDE	REGISTRASIE					PLASINGS					WERKLOOS				
	Totaal	Blankes	Kleurl.	Asiërs	Swartes	Totaal	Blankes	Kleurl.	Asiërs	Swartes	Totaal	Blankes	Kleurl.	Asiërs	Swartes
Johannesburg	46 541	10 634	3 483	787	31 637	3 543	631	273	43	2 596	42 879	9 948	3 206	744	28 981
Kaapstad	24 122	4 951	15 949	30	3 192	1 217	315	684	4	214	22 834	4 615	15 244	26	2 949
Durban	39 380	4 944	3 080	9 323	22 033	3 827	286	102	273	3 166	35 489	4 624	2 967	9 022	18 867
Pretoria	25 783	3 587	415	97	21 684	2 918	391	40	3	2 484	22 827	3 164	375	94	19 194
Port Elizabeth	9 300	1 346	2 826	24	5 104	844	132	279	7	426	8 449	1 207	2 547	17	4 678
Bloemfontein	7 585	2 050	725	-	4 810	345	139	70	-	136	7 213	1 893	655	-	4 665
Oos-London	5 110	429	367	6	4 308	282	45	76	1	160	4 809	372	284	5	4 148
Kimberley	2 936	367	1 519	13	1 037	188	34	111	-	43	2 742	327	1 408	13	994
George	2 483	443	1 369	-	671	136	40	61	-	35	2 340	396	1 308	-	636
TOTAAL	163 240	28 751	29 733	10 280	94 476	13 300	2 013	1 696	331	9 260	149 582	26 546	28 003	9 921	85 112

TABEL 3.3

BLANKES: PLASINGS VOLGENS BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988

Beroepsgroep	Manlik				Vroulik			
	Plasings		Werkloos		Plasings		Werkloos	
	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.
1. Professioneel en semi-professioneel	13	14	369	374	66	106	1 338	1 531
2. Tegnies	14	10	232	256	5	4	69	80
3. Bestuurs en uitvoerend	27	41	540	553	12	17	197	251
4. Administratief	29	44	619	583	122	218	2 493	2 571
5. Klerklik	49	65	815	950	227	351	4 741	5 212
6. Verkoops en verwante werk	50	53	644	711	58	95	1 451	1 539
7. a. Ambagsmanne	184	240	2 685	2 860	3	4	121	143
b. Vakleerlinge	7	4	68	39	-	-	-	-
8. Mynbedryf	18	30	322	370	-	-	4	2
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	31	32	403	424	-	3	61	74
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	61	95	1 356	1 610	4	11	214	267
11. Dienste	65	97	1 088	1 222	29	39	649	681
12. Plaasmasjinerie-operateur	2	1	4	7	-	-	3	8
13. Plaaswerker (algemeen)	-	3	19	22	-	-	1	-
14. Ongeskoolde werkers	5	14	216	235	1	4	127	160
15. Beskutte arbeid	11	27	185	201	9	22	105	114
16. Ongeklassifiseerd	6	12	251	307	1	2	101	109
TOTAAL	572	782	9 816	10 724	537	876	11 675	12 742

TABEL 3.3 (vervolg)

KLEURLINGE: PLASINGS VOLGENS BEROEPSCGROEP: FEBRUARIE 1988

Beroepsgroep	Manlik				Vroulik			
	Plasings		Werkloos		Plasings		Werkloos-	
	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.
1. Professioneel en semi-professioneel	2	4	57	80	2	4	104	142
2. Tegnies	5	9	59	61	-	-	13	18
3. Bestuurs en uitvoerend	4	6	112	100	1	-	73	80
4. Administratief	8	11	246	218	5	14	234	273
5. Klerklik	46	69	959	1 016	47	17	1 214	1 435
6. Verkoops en verwante werk	18	22	379	378	43	49	961	1 121
7. a. Ambagsmanne	176	246	3 481	3 230	4	6	56	57
b. Vakleerlinge	-	2	8	32	-	-	-	3
8. Mynbedryf	4	2	11	18	-	-	1	-
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	61	112	1 240	1 103	-	7	13	23
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	226	340	4 894	4 916	159	189	3 153	3 703
11. Dienste	24	35	552	646	59	51	722	766
12. Plaasmaasjinerie-operateur	-	-	4	3	-	-	-	2
13. Plaaswerker (algemeen)	-	2	3	28	-	1	4	1
14. Ongeskoolde werkers	160	212	4 838	4 646	65	59	982	1 419
15. Beskutte arbeid	5	13	46	68	-	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	1	3	80	128	-	1	37	64
TOTAAL	740	1 088	16 969	16 671	385	452	7 567	9 107

TABEL 3.3 (vervolg)

ASIËRS: PLASINGS VOLGENS BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988

Beroepsgroep	Manlik				Vroulik			
	Plasings		Werkloos		Plasings		Werkloos	
	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.
1. Professioneel en semi-professioneel	1	7	66	70	7	3	57	52
2. Tegnies	2	2	43	48	-	-	10	2
3. Bestuurs en uitvoerend	5	3	107	109	-	-	5	8
4. Administratief	5	12	243	221	4	3	158	132
5. Klerklik	31	39	975	1 115	12	19	417	547
6. Verkoops en verwante werk	7	9	374	377	17	6	246	274
7. a. Ambagsmanne	17	34	618	627	-	-	9	14
b. Vakleerlinge	-	-	3	9	-	-	-	-
8. Mynbedryf	-	-	4	5	-	-	-	-
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	15	19	349	394	-	-	3	1
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	37	82	1 910	2 056	6	26	996	1 099
11. Dienste	22	11	290	337	12	1	132	142
12. Plaasmasjinerie-operateur	-	-	1	2	-	-	-	-
13. Plaaswerker (algemeen)	-	-	2	2	-	-	1	1
14. Ongeskoolde werkers	7	14	297	336	3	8	342	372
15. Beskutte arbeid	-	-	96	101	-	-	29	38
16. Ongeklassifiseerd	4	2	129	167	1	-	33	51
TOTAAL	153	234	5 507	5 976	62	66	2 438	2 733

234

TABEL 3.3 (vervolg)

SWARTES: PLASINGS VOLGENS BEROEPSGROEP: FEBRUARIE 1988

Beroepsgroep	Manlik				Vroulik			
	Plasings		Werkloos		Plasings		Werkloos	
	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.	Jan.	Febr.
1. Professioneel en semi-professioneel	6	7	58	79	11	6	102	124
2. Tegnies	1	-	13	16	-	-	-	1
3. Bestuurs en uitvoerend	-	2	19	23	-	-	3	3
4. Administratief	15	21	150	147	4	8	66	134
5. Klerklik	124	173	1 669	2 558	58	69	820	1 487
6. Verkoops en verwante werk	77	119	862	1 049	56	80	766	1 036
7. a. Ambagsmanne	253	281	2 646	3 112	16	16	50	85
b. Vakleerlinge	-	-	14	13	-	-	-	-
8. Mynbedryf	362	244	1 253	1 487	-	-	11	13
9. Vervoer, aflewering en kommunikasie	608	756	4 384	5 294	4	4	58	91
10. Operateurs en halfgeskoolde werkers	975	1 311	10 874	12 991	246	256	2 558	3 304
11. Dienste	754	775	3 149	3 901	1 696	1 764	7 590	9 529
12. Plaasmasjinerie-operateur	1	5	34	36	-	23	-	14
13. Plaaswerker (algemeen)	63	115	228	178	-	39	2	71
14. Ongeskoolde werkers	1 782	2 220	24 444	28 253	3	394	4 392	5 037
15. Beskutte arbeid	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Ongeklassifiseerd	104	80	937	1 114	1	28	359	344
TOTAAL	5 125	6 109	50 734	60 251	2 599	2 687	16 777	21 273

TABEL 3.1

PERSONEELSTERKTE EN VAKATURES VOLGENS BEROEPSGROEP

Beroepsgroep vir 1987	Personeelsterkte	Vakatures
Professionele, semi-professionele en tegniese werknemers	595 613	32 798
Besturende, uitvoerende en administratiewe werknemers	217 942	7 247
Klerklike werknemers	705 804	19 696
Werknemers in verkoop- en verwante werk	260 146	2 414
Mynontginning en steengroefbewerking (uitgesonderd werknemers elders gespesifiseer)	495 083	2 855
Werknemers werksaam in vervoer, aflewering en kommunikasie	357 957	20 348
Ambagsmanne en vakleerlinge	264 659	11 638
Toesighouers en ander geskoolde en halfgeskoolde werknemer, n.e.g.	268 899	10 635
Werknemers werksaam in dienshoedanighede: openbaar, persoonlik en huishoudelik	689 114	18 821
Operateurs	702 415	6 866
Arbeiders	1 165 922	24 952
Totaal	5 723 555	158 270

TABEL 3.2

PERSONEELSTERKTE EN VAKATURES VOLGENS HOOFNYWERHEIDSAFDELING

Hoofnywerheidsafdelings vir 1987	Personeelsterkte	Vakatures
Landbou, jag, bosbou en visserye	4 370	2
Mynwese en steengroefwerk	758 207	5 334
Fabriekwese	1 316 903	9 640
Elektrisiteit, gas en water	94 556	5 529
Konstruksie	305 545	486
Groot- en kleinhandel en versings- en akkommodasiedienste	899 328	5 750
Vervoer, opberging en kommunikasie	570 345	46 076
Finansiering, versekering, vaste eiendom en besigheidsdienste	365 704	4 829
Gemeenskaps-, maatskaplike en persoonlike dienste	1 408 597	80 624
Totaal	5 723 554	158 270

PROJEKTKOMITEEVERSLAG

(PK 4)

**KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING
VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN
DIE RSA**

NOVEMBER 1988

KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

INHOUDSOPGAWE

	BLADSY
1. INLEIDING	1
2. KOSTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Totale koste van opleiding	6
2.3 Samestelling van die totale koste	9
2.4 Faktore wat die koste van vaardigheidsopleiding beïnvloed	10
2.4.1 Inflasie	10
2.4.2 Opleidingstruktuur	11
2.4.3 Opleidingsmetodes	12
2.4.4 Beroep- en rassamestelling	13
2.4.5 Omvang van opleiding	14
2.4.6 Tydsduur van opleiding	15
2.4.7 Verlieskoers van opleidelinge	16
2.4.8 Besikbaarheid en kwaliteit van in- strukteurs	17
2.4.9 Ander algemene faktore	17
(1) Betrokkenheid van vakbonde	17
(2) Houding van opleidelinge	18
(3) Besikbaarheid van opleidingsmate- riale en -tegnologie	18
(4) Onvoldoende aansporingsmaatreëls deur die owerheid	18
(5) Aard van die produksieproses	19

3.	VOORDELE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Vorme van voordele	20
(1)	Groter markaandeel	20
(2)	Verbetering van interne personeelver- houdings	21
(3)	Beperking van produksie- en lewensver- liese	21
(4)	Verhoging van die kwaliteit van pro- dukte	21
(5)	Verlaging in die arbeidsomsetkoerse ...	22
(6)	Instandhouding van personeelstruk- tuur	22
(7)	Voordele van spesifieke opleiding van werknemers	22
(8)	Groter sosiale stabiliteit en regver- digheid	22
(9)	Skepping van werkgeleenthede	23
3.3	Metodes om die voordele te meet	23
(1)	Die voor- en na-opleidingsmetode	23
(2)	Bepaling van standaard produksiedoel- wite	24
(3)	Opstel van 'n prestasie-matriks	24
(4)	Koste van opleidingsinsette	24
(5)	Verwantskap tussen vergoedingspeile en produksie	25
(6)	Opbrengskoersbenadering	25
4.	KOSTE/VOORDEELVERHOUDINGS	25
5.	KOSTE-EFFEKTIEWITEIT VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING	28

6.	FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING	29
6.1	Inleiding	29
6.2	Die onderskeid en funksionering van die arbeids- en opleidingsgeleentheidsmarkte	32
6.3	Die owerheid en die finansiering van vaardig- heidsopleiding	35
6.4	Aard en omvang van owerheidshulp ten opsigte van vaardigheidsopleiding	41
6.4.1	Aard en vorme van owerheidsfinansiering van vaardigheidsopleiding	42
6.4.2	Inkomstebelastingkonsessies	43
6.4.3	Ander vorme van owerheidsfinansie- ring	47
	(1) Opleiding in gedentraliseerde gebiede	47
	(2) Finansieringshulp ten opsigte van opleiding kragtens die Wet op Mannekragopleiding, 1981	47
	(a) Vakleerlinge en kwekelinge...	47
	(b) Groepopleidingsentrums	47
	(c) Private opleidingsentrums en opleidingskemas	48
	(d) Opleiding van werksoekers ...	48
	(e) Opleiding van werkloses	48
	(f) Wet op plaaslike owerheidsop- leiding, 1985	49
6.5	Opsomming oor owerheidsfinansiering van oplei- ding	49

6.6	Die private sektor en die finansiering van vaardighedsopleiding	51
6.7	Die individu (opleideling) en die finansiering van vaardighedsopleiding	53
6.8	Opsomming	54
7.	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	56
7.1	Koste en voordele van vaardighedsopleiding ...	56
	7.1.1 Gevolgtrekkings	56
7.2	Die finansiering van vaardighedsopleiding	58
	7.2.1 Gevolgtrekkings	58
7.3	Aanbevelings	59

KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA**1. INLEIDING**

1. Om 'n algemene beeld van die ekonomie van vaardigheidsopleiding in die RSA te verkry, is dit nodig om die koste, voordele en finansiering te ondersoek. Vir rasionele besluitnemingsdoeleindes ten opsigte van die aanwending van skaars hulpbronne vir opleidingsdoeleindes, is dit uit die oogpunt van die owerheid, werkgewers en individue nodig om die ekonomiese implikasies daarvan te bereken. Gesien in die lig van die veranderinge in die algemene ekonomie in onlangse jare het besluitnemers al meer en meer onder die besef gekom dat dit belangrik is vir die bereiking van hulle doelwitte, dat deeglike berekenings van die ekonomiese implikasies wat met vaardigheidsopleiding gepaard gaan, in ag geneem behoort te word.
2. In hierdie verslag word aandag geskenk aan die omvang en samestelling van die opleidingskostestruktuur, meting en evaluering van die voordele van opleiding en die omvang en metodes van finansiering van opleiding. Die hoofbronne van inligting wat in die verband geraadpleeg is, het persoonlike onderhoude met opleidingsinstellings en opleiers in die private en publieke sektore ingesluit. Verder is gesteun op plaaslike en oorsese literatuurbronne en in die geval van Suid-Afrika het dit publikasies van die Sentrale Statistiekdiens, jaarverslae van die Departement van Mannekrag en Finansies, Mannekragkommissieverslae en RGN- en NOR-verslae en BEPA-verslae (Universiteit van Pretoria) ingesluit.
3. In die beoordeling van die resultate wat in die verslag bespreek word, is daar 'n aantal faktore wat deurgaans in gedagte gehou moet word. Die studieveld van vaardigheidsopleiding in die RSA dek 'n wye veld van die heel laagste tot die hoogste vlakke van opleiding. Die resultate is dus slegs 'n weerspieëling van die oorhoofse en makro-posisie in die vaardigheidsopleidingsveld.

Hierby aansluitend kan die resultate nie in alle opsigte as ten volle verteenwoordigend van die totale spektrum van opleidingsaktiwiteite in die RSA beskou word nie. Die resultate is 'n deursnit-analise van die algemene tendense, faktore en gevolgtrekkings ten opsigte van vaardigheidsopleiding.

4. Die resultate weerspieël in breë trekke die posisie slegs op drie breë vlakke van opleiding, naamlik lae-vlakse, middel-vlakse en hoë-vlakse opleiding. Binne elk van die vlakke is slegs op die mees tiperende soort van opleiding en/of beroepskategorie gekonsentreer. Soos later in die verslag uitgewys sal word, het opleiers se interpretasies en definisies van koste- en voordelebegrippe aansienlike verskille getoon. In die opsig kan veral verwys word na begrippe soos bruto en netto koste en lopende en kapitale koste van opleiding. Hierdie begrippe word in onderstaande afdelings verder verduidelik.
5. Dit moet in gedagte gehou word dat detailinligting veral ten opsigte van die koste van opleiding nie algemeen beskikbaar was nie. Meeste van die opleiers se rekenkundige en finansiële inligtingstelsels is nie ingestel om detailinligting oor hulle opleidingsaktiwiteite te gee nie. So het die meting van die algemene en spesifieke voordele van vaardigheidsopleiding deur opleiers blyk 'n groot probleem te wees.
6. Soos ook uit vorige ondersoeke geblyk het (sien byvoorbeeld die ondersoek na ambagsmanopleiding in die RSA) is die meting van die finansiële bydraes van die owerheid tot opleiding in die algemeen problematies. In dié geval was dit bykans onmoontlik om die finansiële implikasies van die inkomstebelastingkonsessies ten opsigte van opleiding te kwantifiseer.
7. Hierdie verslag se aanbieding bestaan uit vier afdelings, naamlik die ontleding van die koste van opleiding, die voordele van opleiding, die finansieringsaspekte en gevolgtrekkings en aanbevelings.

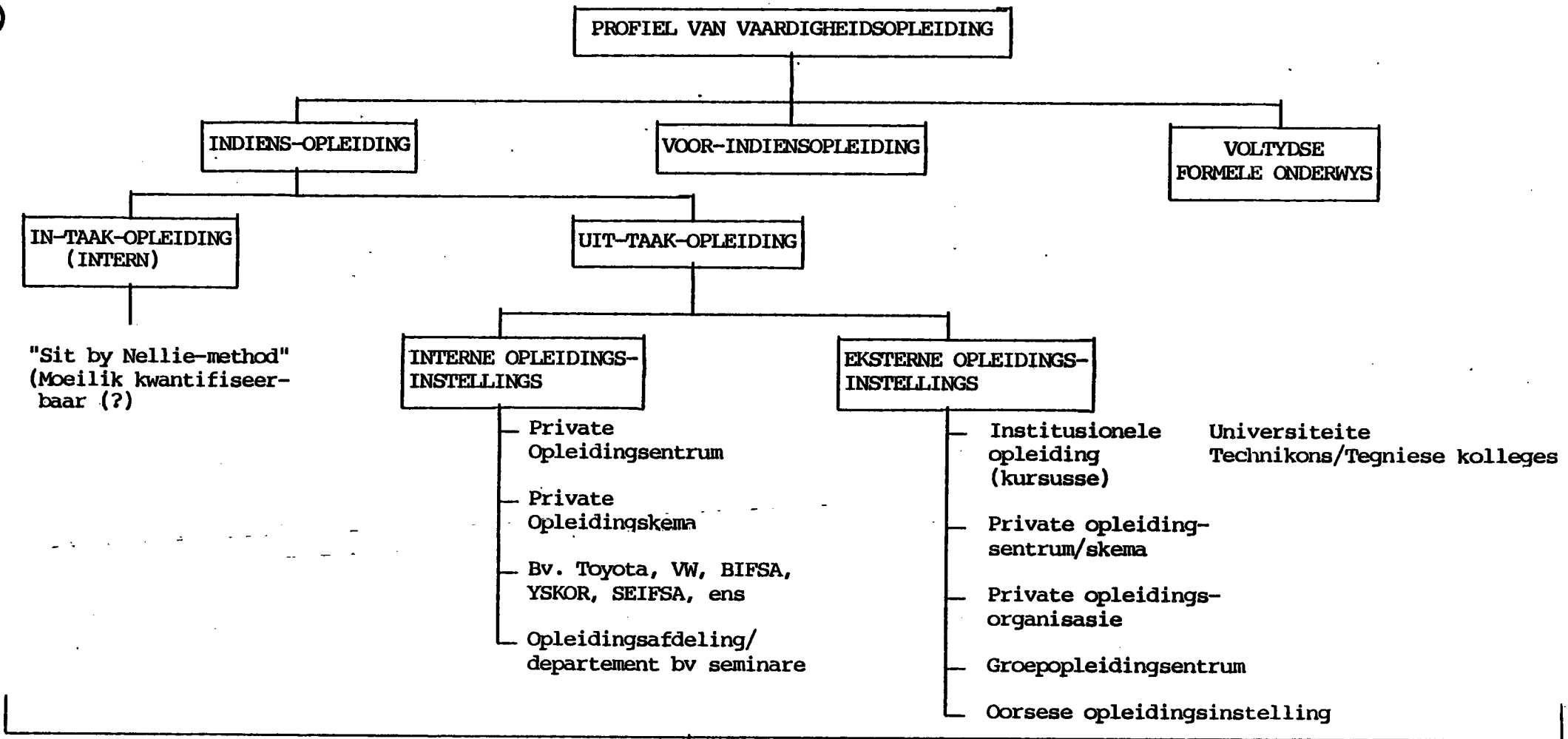
2. KOSTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

2.1 INLEIDING

8. Om die ontleding van die koste en voordele van vaardigheidsopleiding in die regte perspektief te plaas, is die ondersoekveld bepaal binne die totale profiel van vaardigheidsopleiding soos in figuur 1 aangetoon word. Die resultate het hoofsaaklik betrekking op die uit-taak-opleidingsituasie, waaronder twee basiese opleidingsroetes gevolg kan word, naamlik deur van interne en eksterne opleidingsinstellings gebruik te maak.
9. Die belangrikheid van en die interafhanklikheid tussen die arbeidsmark en die opleidingsgeleenthedemark in die algemeen is die basis waarvolgens die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding ondersoek is. Hierdie belangrike onderskeid tussen die twee markte en die faktore wat die vraag- en aanbodtoestande beïnvloed, word in afdeling 6 bespreek. (sien ook figuur 2).
10. Vir doeleindes van hierdie hoofstuk moet dit in gedagte gehou word dat die koste en voordele van vaardigheidsopleiding integrale elemente van die opleidingsgeleenthedemark is. Primêr word die aanbod van opleidingsgeleenthere deur werkgewers en die owerheid bepaal op grond van die koste en finansiering van vaardigheidsopleiding. Die voordele van opleiding word in die vraag na opleidingsgeleenthere deur opleidingsweerspieël.
11. Koste speel 'n deurslaggewende rol in die besluitnemingsprosesse van werkgewers en wel omdat dit die geleentheidskoste van die verskillende keuses vir werkgewers aanwys. Ten opsigte van die aanbod van opleidingsgeleenthere is die geleentheidskoste vir werkgewers die mededingende alternatiewe wat opgeoffer word ten koste van opleiding. So byvoorbeeld kan werkgewers besluit om in stede van eie opleiding te verskaf (as gevolg van die hoë geleentheidskoste) eerder opgeleide arbeiders in die mark te verkry (roofkoop of "poaching") of kan dalk van oorsee ingevoer word (immigrasie).

248

FIGUR 1: PROFIEL VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING



FUNKSIONELE INDELING VAN OPLEIDING

OWERHEID
 PRIVATE SEKTOR
 BEROEPSKATEGORIEË

OP SEKTORALE INDELING

- HOËVLAK MANNEKRAG
- BESTUURSVLAK
- MIDDEL BESTUURSVLAK
- ADMINISTRATIEWE EN KLERKLIKE VLAKKE
- ARBEIDERS

12. Die faktore wat die geleentheidskoste van vaardigheidsopleiding beïnvloed en bepaal, dek die totale veld van opleidingsaktiwiteite van die Werkkomitee se ondersoek. Soos later aangetoon sal word, is sommige van die faktore se invloed kwantifiseerbaar, terwyl ander op 'n meer indirekte en moeilik meetbare manier die geleentheidskoste beïnvloed.
13. Die onderskeid tussen die bruto en netto koste van vaardigheidsopleiding is van belang aangesien dit belangrike implikasies vir die gevolgtrekkings en vir beleidsveranderinge en -besluite inhou. Uit 'n nasionale oogpunt beskou, word die bruto koste van vaardigheidsopleiding gedra deur die owerheid, private werkgewers en opleidingsinstansies. Die bruto koste van opleiding word uit 'n nasionale oogpunt verminder met die direkte bydraes van opleidingsinstansies tot die produksie van goedere en dienste en die eksterne bydraes tot gemeenskapsontwikkeling. Indien dié bydraes teen bruto koste verreken sou word, word die netto koste van opleiding verkry wat vir nasionale beleidsdoelendes van kardinale belang is.
14. Netso is die bruto en netto kostebegrippe vir die werkgewers van groot belang. Vir besluitneming ten opsigte van vaardigheidsopleiding omvat bruto koste in die algemeen al die faktore wat direkte koste-implikasies (kort- en langtermyn) vir opleiding inhou, soos byvoorbeeld salarisse en lone van opleidingsinstansies en instruktors, ander direkte opleidingsuitgawes (gereedskap, klerasie, kursusgelde, verbruikbare opleidingsmateriaal, elektrisiteit en water, huur en voorsiening vir waardevermindering). Ander faktore kan insluit opleidingsstelsels, opleidingsstydperke en -omvang, wetlike faktore, beroeps- en rassamestelling, arbeidsomsetkoerse, keuring en seleksiemetodes.
15. Die netto koste daarenteen word afgelei van die bruto koste van opleiding deur voorsiening te maak vir onder andere die positiewe invloed van die bydrae tot produksie deur opleidingsinstansies, netto verhalings van private opleidings- en ontwikkelingsfondse en

owerheidssubsidiëring van opleiding (soos inkomstebelastingkon-
sessies). Laasgenoemde items verminder die bruto koste van
opleiding en die netto koste is die relevante dimensie vir
besluitnemingsdoeleindes.

16. Die netto koste van opleiding moet uit die aard van die saak
opgeweeg word teenoor die langtermyn voordele wat opleidings-
vir werkgewers en die land in die algemeen meebring. Die netto
koste verteenwoordig basies die korttermyn belegging in menslike
kapitaal.
17. Hierteenoor is die alternatief (geleentheidskoste) vir plaaslike
opleidingsaksies oor die langtermyn onder andere die koste van
immigrasie en/of die plaaslike roofkoop van opgeleide arbeiders.
Hierdie soort van besluite van werkgewers word verder in die
algemeen beïnvloed deur toestande op ander mededingende
arbeidsmarkte, strukturele en konjunktorele faktore indie
ekonomie.

2.2 TOTALE KOSTE VAN OPLEIDING

18. Dit blyk dat opleiers in die algemeen 'n lae prioriteit aan
opleiding en veral vaardigheidsopleiding in terme van hul totale
begrotings gee. Opleiers in die openbare en private sektor
allokeer gemiddeld minder as 2% van hul finansiële hulpbronne
(begroting) vir opleidingsdoeleindes. Dit is in vergelyking met
gemiddeld 5% in vergelykbare oorsese lande. In die RSA word die
vlak van besteding aan opleiding verder gekenmerk deur die
wisselvallige aard daarvan wat in 'n groot mate aan konjunktorele
toestande in die ekonomie gekoppel is. Die openbare sektor en
die groot private opleiers word gekenmerk deur die laer omvang
van bestedingaanpassings ten opsigte van opleiding as wat die
geval is ten opsigte van kleiner ondernemings. Hierdie sektor en
ondernemings is heelwaarskynlik finansiël beter in staat om
afplattings in ekonomiese aktiwiteite te absorbeer. Afgesien

hiervan geniet hulle skaalvoordele in terme van die volume van opleidinge wat 'n gunstige effek op die eenheidskoste van opleiding het. Verder is gevind dat mannekragbeplanning en opleiding integrale elemente van dié ondernemings se mannekragbestuurstrategieë uitmaak.

19. In die algemeen is opleiers se vaardigheidsopleidelingsaksies op laevlakse opleiding gerig weens onder andere die samestelling van hul arbeidstrukture (getallegewys). Dit bring dan ook mee dat die bruto koste per opleiding relatief laer is as die eenheidskoste van die hoër vlakke van opleiding. 'n Verskeidenheid van redes kan die relatiewe kosteverskille verklaar en word hieronder uitgelig. Beskikbare eenheidskostesyfers toon dat daar nie wesenlike verskille bestaan tussen verskillende nywerhede en die openbare en private sektore vir vergelykbare vlakke van vaardigheidsopleiding nie.

20. Uit beskikbare kostesyfers het die volgende tendense geblyk:

- (1) Laevlakse opleidingskoste per opleiding beloop in die orde van R250-R300 per opleidingsweek, terwyl middel en hoër vlak vaardigheidsopleiding aansienlik hoër is afhange van die aard en duur van die opleidingsprogramme.
- (2) In tabel 1 word die gemiddelde totale uitgawes per opleiding per opleidingsweek van groeopleidingsentrums in die RSA getoon (sien ook paragraaf 37).

TABEL 1: Gemiddelde totale uitgawes per opleiding per opleidingsweek van groeopleidingsentrums,¹⁾ 1982-1986

	R
1982	140,73
1983	152,10
1984	144,24
1985	103,52
1986	87,83

BRON: Interne verslag van die NOR.

- 1) Hierdie syfers sluit nie die vergoeding van opleidinge tydens die opleidingsperiode in nie.

- (3) Korrespondensiekolleges bied 'n verskeidenheid van vaardigheidsopleidingsprogramme op veral die middel en hoë vlakke aan en so byvoorbeeld wissel N1-N3-kursusse (4 vakke) se fooie tussen R225-R280.
- (4) Private opleidingskonsultante wat grotendeels op hoë vlakse opleiding konsentreer en kursusfooie kan wissel tussen R500 en R1 000 per dag.
21. Baie opleiers het verklaar dat die inkomstebelastingkonsessies ten opsigte van vaardigheidsopleiding van geen nut vir hulle is nie, aangesien die perk van 'n bruto salaris van R15 000 van die opleiding om te kwalifiseer vir hierdie toegewing, te laag is. Hierdie voordeel is dus grotendeels beperk tot die aanbieding van laevlakse opleiding. Hierdie toegewing verminder die totale opleidingskoste en afhangende van die winsposisie van private opleiers en die toepaslike belastingkoerse, kan dit ten opsigte van sommige beroepskategorieë aansienlike besparings meebring. Verlaagte ondernemings met hul eie geakkrediteerde opleidingsentrums en opleidingskursusse wat geregistreer is, is sensitief vir die aard en omvang van hierdie toegewings. In die algemeen het opleiers hulle ten gunste van 'n kontanttoelaagstelsel in die plek van Inkomstebelastingtoegewings uitgespreek. In terme van vaardigheidsopleiding wat op 'n uit-taak-basis onderneem word, wil dit voorkom asof die produktiewe bydraes van opleidings tydens opleiding en die finansiële voordele ontvang van private opleidings- en ontwikkelingsfondse nie 'n groot invloed op die totale netto opleidingskoste het nie. In 'n in-taak-opleidingsituasie kan die produktiewe bydrae van opleidings 'n groot positiewe invloed op totale koste van opleiding uitoefen.

2.3 SAMESTELLING VAN DIE TOTALE KOSTE

22. Die profiele van opleidingskoste verskil baie van mekaar indien die in-taak- en uit-taak-opleidingsroetes met mekaar vergelyk word. Die grootste koste-item in die in-taak-kosteprofiel is die vergoeding van die opleier/voorman/toesighouer vir die tyd wat hy aan opleiding spandeer en die lopende koste van produksietoerusting en masjinerie, terwyl die vergoeding van die opleiding heelwaarskynlik deur die produktiewe bydrae verminder en selfs geneutraliseer word. Vir meeste kleiner ondernemings en algemene laevlakse opleiding is die in-taak-opleidingsmetode relatiewe die goedkoopste gesien in die lig van die beskikbaarheid van opleidingsfasiliteite en finansiële bronne.
23. Die kosteprofile van die uit-taak-opleidingsmetode word oorheers deur die belangrikheid van die vergoeding van opleiding tydens opleiding, vergoeding van instrukteurs en ander dienspersoneel en verbruikbare opleidingsmateriaalkoste. Hierdie drie items maak gemiddeld meer as 70% van die totale koste van opleiding uit. Uit die aard van die saak sal die oprigting van opleidingsfasiliteite aanvanklik 'n groot kapitaaluitleg verg met die aankoop, bou en installering van grond, geboue en opleidingstoerusting. Die koste van die instandhouding, herstel en versiening van sodanige fasiliteite kan 'n relatief groot koste-item wees. In tabel 2 word die kosteprofiel van groepsopleidingsentrums getoon. Die kostestruktuur van private opleidingsentrums toon groot ooreenkomst met dié van die groepsopleidingsentrums. Die belangrikste koste-items van korrespondensiekolleges is die vergoeding van opleidingspersoneel en studiemateriaal- en drukwerkkoste.

TABEL 2: Samestelling van die gemiddelde kostestruktuur van groepsopleidingsentrums vir 1985 en 1986.		
Koste-items	1985	1986
		%
Salarisse en lone: opleidingspersoneel	54,9	49,7
Opleidingskoste (bv. materiale, ens.)	12,8	21,8
Waardevermindering	7,1	6,9
Akkommodasie- en maaltydkoste	6,1	4,6
Herstel-, onderhoud- en skoonmaak-koste	3,2	4,0
Advertensies, drukwerk en skryfbenodigdhede	2,0	2,6
Reis- en verblyfkoste	2,8	2,6
Ander koste	11,1	7,8
TOTAAL	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

BRON: Interne verslag van NOR.

24. In die algemeen word die kostesamstelling van opleidinge uit die werkgewer se oogpunt beïnvloed deur die implisiete geleentheidskoste in die vorm van die verlies aan produksie en/of tyd verbonde aan opleiding. Die kostestruktuur van opleiding het nie groot verskille tussen nywerhede en publieke en private opleidingsinstellings getoon nie. In die geval van hoëvlakse opleiding waar meestal van eksterne opleiding gebruik gemaak word, is die koste relatief hoog en die vergoeding van die deelnemer aan so 'n opleidingsprogram maak 'n groter persentasie van die totale koste uit.

2.4 FAKTORE WAT DIE KOSTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING BEÏNVLIED

25. Dit is duidelik uit bogenoemde bespreking dat daar 'n verskeidenheid van faktore is wat die totale koste en kostestruktuur van opleiding beïnvloed. Hierdie faktore word kortliks hieronder geïdentifiseer.

2.4.1 INFLASIE

26. Opleidingkoste word direk deur die stygende pryspeile van insette geraak. Loonaanpassings in die vergoedings van opleidingsinstrukteurs en ander opleidingspersoneel het in onlangse jare bygedra om die opleidingsproses duur te maak. Gesien ook in die lig van die algemene stadige styging in die produktiwiteitsvlak in die ekonomie het opleiding 'n duur proses vir werkgewers geword. Ander opleidingkoste soos verbruikbare materiale (bv. hout, staal, gas, plastiek en rubber), drukwerk en skryfbenodigdhede, water en elektrisiteit en vervoerkoste het nie die invloed van dubbelsyfer-inflasie ontsnap nie. Sommige opleiers het aangevoer dat die heffing van indirekte belasting op onder andere opleidingsmateriale en -toerusting 'n sterk kosteverhogende invloed het en voorgestel dat dit afgeskaf of verminder moet word. Gesien in die lig van die relatief klein aandeel van die koste-item, die belastingtoegewings en ander hulp wat ten opsigte van opleiding deur die owerheid verskaf word, kan die standpunt nie ondersteun word nie.

27. Die opleiding van sommige beroepsvlakke vereis dat duur en ingevoerde toerusting verkry en geïnstalleer moet word (soos byvoorbeeld simulators, rekenaarapparaat en enjins). Die verswakking in die Rand wisselkoers in onlangse jare het meegebring dat die koste van die items sterk toegeneem het. Werkgewers het aangedui dat sodanige en ander opleidingsinsette nog geredelik van oorsese bronne verkry kan word.

2.4.2 OPLEIDINGSTRUKTUUR

28. Die opleidingstruktuur binne 'n organisasie hang primêr af van die benadering en besluite van die topbestuur. Dit was opvallend uit die vraelys, wat die Werkkomitee aanvanklik uitgestuur het, dat baie nywerhede hierdie as 'n knelpunt uitgewys het. Uit hierdie ondersoek is die standpunt in 'n mate bevestig veral by die kleiner ondernemings wat opleidingsfunksies onderneem. Hiervoor kan 'n verskeidenheid van redes wees, onder andere 'n gebrek aan kennis, fondse en die besef van die waarde van die investering in menslike kapitaal ('n langtermyn voordeel). Groot ondernemings se opleidingstrukture is feitlik deurgaans gekenmerk deur 'n afsonderlike opleidingsdepartement en/of-sentrum wat miskien bevestig dat die oprigting en instandhouding van sodanige fasiliteite groot finansiële eise meebring. Sulke opleidingsentrums gaan gepaard met 'n relatief hoë vlak van vaste koste en groot ondernemings is beter in staat om hierdie fasiliteite weens skaalvoordele beter te benut. Sulke outonome opleidingstrukture hanteer gewoonlik hulle eie begroting en die aanwending van die fondse.
29. Kleiner opleiers/ondernemings is weer gekenmerk deur die feit dat die opleidingsfunksie 'n deel van 'n personeeldepartement binne die organisasie uitmaak en hiervoor word 'n gesamentlike begroting opgestel of sodanige ondernemings maak gebruik van eksterne opleidingsfasiliteite of van in-taak-opleidingsprogramme. In sommige nywerhede (byvoorbeeld myne) is gevind dat daar 'n neiging tot desentralisasie van opleidingsaktiwiteite bestaan, aangesien die gedesentraliseerde opleidingseenhede hul opleiding meer kan rig op die spesifieke mannekragbehoefte en om 'n beter benutting van beskikbare en duur opleidingsfasiliteite te verkry.

30. Die skepping van afsonderlike opleidingstrukture deur organisasies vereis dat die topbestuur hulle besluite moet ondersteun deur 'n deeglike koste/voordeelanalise van al die alternatiewes te ondersoek. Uit 'n nywerheids- of nasionale oogpunt is dit belangrik om te onthou dat ondernemings wat geen of min opleiding onderneem, nie 'n regmatige bydrae tot die totale opleidingsfunksie lewer nie en breedweg mag dit 'n kosteverhogende effek op opleiding hê. Sodanige ondernemings is gewoonlik aangewese op roofkooppraktyke en selfs immigrasie. Om die praktyke te ontmoedig en opleiding in die algemeen te stimuleer is opleiers van mening dat die bydraes van alle werkgewers tot private opleidingsfondse op 'n nywerheidsgrondslag meriete inhou. Hierdie finansiële bydraes van werkgewers hou ook die moontlike voordeel in dat dit opleidingsduplisering kan verminder. Verder kan die owerheid in sy mannekrag- en immigrasiebeleid voorsiening maak vir opleiding deur werkgewers as 'n voorvereiste.

2.4.3 OPLEIDINGSMETODES

31. Vaardigheidsopleiding word volgens die in-taak-opleidingsmetode (sien figuur 1) op 'n wye skaal in organisasies toegepas. In die geval is dit moeilik om die koste van opleiding enigsins betroubaar te bepaal aangesien detail tydstudies ten opsigte van die aktiwiteite van die opleiding en instrukteur/voorman/toesig-houer gemaak sal moet word om 'n betroubare aanduiding van die allokering van bronne tussen opleiding en produksie te verkry. Verder skep die meting van die voordele van hierdie opleidingsmetode ook probleme veral om te onderskei tussen die voordele wat voortvloei uit opleiding of die opleiding se eie inherente vaardighede en talente. Dié opleidingsmetode is heelwaarskynlik uit die oogpunt van die kleiner onderneming en veral gerig op laevlakse en middelvlakse opleiding, die goedkoopste en mees kostedoeltreffende metode.
32. Die uit-taak-opleidingsmetodes word veral deur die groot ondernemings gevolg met die resultaat dat die koste makliker bepaal kan word. In die geval is dit uit 'n koste-oogpunt belangrik om te

onthou dat die koers van besetting van opleidingskapasiteit 'n belangrike invloed op die eenheidskoste uitoefen. So byvoorbeeld kan die groter benutting van kapasiteit eenheidskoste aansienlik verlaag. Opleiers het aangedui dat indien 'n 70% besettingskoers per jaar verkry kan word, word opleiding baie kostedoeltreffend.

33. Baie opleiers, veral weereens die kleineres, het aangedui dat die opleidingsmetode irrelevant gemaak word indien veral die vlak van ekonomiese aktiwiteite en produksie-omstandighede in aggeneem word. Tydens 'n hoogkonjunkturfase kan die ondernemings nie bekostig om van hul personeel vir opleidingsdoeleindes van produksie te onttrek nie of selfs te oorweeg om addisionele werkers aan te stel om die gapings te probeer vul. Gedurende 'n laagkonjunktuur word opleiding ingekort (of opgeskort) veral weens die finansiële faktor. Dit kan geargumenteer word dat tydens 'n laagkonjunkturfase is die geleentheidskoste van opleiding in terme van die vergoeding van die opleiding laag en kan opleiers dus groter volumes van opleiding onderneem. Dit moet egter onthou word dattydens hierdie fase word opleiers/werkgewers gekonfronteer met dalende en lae vlakke van produksie.

2.4.4 **BEROEP- EN RASSAMESTELLING**

34. Die beroepsvlak en rassamestelling van die personeelkorps het 'n invloed op die struktuur en omvang van opleidingskoste. Beroepskategorieë en in die laevlakse opleidingsveld het weens, onder andere die relatief laer vergoedingspeile, 'n laer kostestruktuur as dié in die hoëvlakse beroepe. Lae beroepskategorieë ontvang gewoonlik ook slegs algemene opleiding, terwyl die vereistes en tegniese vaardighede van hoër beroepskategorieë meer spesifieke opleiding verg. So byvoorbeeld is gevind dat die eenheidskoste van opleiding aansienlik laer is vir nuweling opleidingsas dié van die opleiding van operateurs, tegnisi, middelvlak bestuurders/voormanne of rekenaarbedieners.
35. Die resultate van die vraelys van die Werkkomitee het aangedui dat opleiers in groot deel van hul vaardighedsopleidingsaksies rig om die geletterheidsgraad van veral Swartes te verbeter. In die geval het Swartes, wat 'n groot persentasie van

die arbeidsmag uitmaak, groot agterstande en tekortkominge getoon. Verskeie redes kan hiervoor aangevoer word. Die ver- naamste rede is dat hierdie werkers gedurende hul skolastiese loopbane (indien wel) 'n minimum blootstelling aan formele onderwys-geriewe gehad het. Met die gevolg dat werkgewers by- voorbeeld lees- en skryfvaardighede in hul opleidingsprogramme moet insluit.

2.4.5 OMVANG VAN OPLEIDING

36. Soos hierbo aangedui is, gaan die fisiese omvang van vaardig- heidsopleiding, die besettingskoers van opleidingskapasiteit en eenheidskoste baie nou saam. Dit was opvallend dat die afplat- ting in algemene ekonomiese aktiwiteite gepaard gegaan het met die ontstaan van surplus opleidingskapasiteit veral by private en groeppleidingsentrums en met 'n gevolglike verhoging in een- heidskoste.
37. Groeppleidingsentrums se kostestruktuur is baie sensitief vir veranderings in die besettingskoers. Om 'n beter benutting van die kapasiteit te verkry word werkgewers gefinansier deur 'n rabattstelsel wat veral aantreklik vir die kleiner onderneming is. Verskeie uitgebreide bemarkings- en advertensieveldtogte word kontinu geloods om werkgewers van die voordele van die instellings in te lig. Oor die afgelope drie jaar was die kapasiteitbesetting van hierdie instellings baie hoog gewees, wat toegeskryf kan word aan die opleiding van werksoekers en werk- loses en wat finansiëel deur die owerheid gesteun word. Een- heidskoste het as gevolg hiervan skerp afgeneem. (sien Tabel 1)
38. 'n Verskeidenheid ander faktore wat die omvang en dus koste van opleiding beïnvloed, is blootgelê (alhoewel dit nie altyd as algemeen geldend bevestig kon word nie):
- (1) Die stand van die konjunktuur;
 - (2) Die grootte van die organisasie en sy gepaardgaande op - leidingsbehoefte;

- (3) Gesindheid van die topbestuur teenoor opleiding;
 - (4) Tydstip van opleiding - in dié verband word verwys na die opleiding van nuwe toetreders tot die arbeidsmag wat aanvanklik in sy eerste jaar meer as een keer aan opleiding blootgestel word en die sporadiese aard van opleidingsaksies.
39. Groot opleiers het aangedui dat die omvang van vaardigheidsopleiding nie alleen bepaal word deur hulle eie behoeftes nie, maar ook deur die behoeftes van ander nywerhede. Hulle ondervind dat die mobiliteit van die opleideling na sodanige opleiding verhoog waarna hulle beweeg na ander verwante nywerhede. In onlangse jare het die omvang van afstandsonderrig in terme van veral handels-, bestuurs-, bemarkings- en ander vaardighede vinnig toegeneem en in die verband het korrespondensiekolleges 'n belangrike rol gespeel. In 1984 was ongeveer 130 600 studente by die instellings geregistreer met die getalle vir Blankes, Kleurlinge en Swartes onderskeidelik 55 000, 59 100 en 11 800.

2.4.6 TYDSDUUR VAN OPLEIDING

40. Laevlakse opleiding se tydsduur is geneig om relatief kort te wees (gemiddeld 1 tot 5 dae), terwyl middel- en hoëvlakse opleiding in die algemeen aansienlik langer is. Die koste-implikasies hiervan is vanselfsprekend. In sommige nywerhede (soos byvoorbeeld die mynbou- en plofstofnywerhede) word die tydsduur, omvang en aard van opleiding wetlik voorgeskryf weens ander veiligheidsoorwegings. Die tydsduur van opleiding hang in sommige gevalle af van die finansiële posisie van die opleier en die moontlike befondsing daarvan.
41. Die vestiging en uitbouing van die benadering van modulêre prestasiegerigte opleiding sal die tydsduur van opleiding beïnvloed deurdat dit hoofsaaklik bepaal sal word deur die insette (tyd) en vermoëns van die opleideling self. So byvoorbeeld is die bounywerheid al ver gevorder in die toepassing

van hierdie metodieke van opleiding en opleidingsvlakke kan in 'n betreklike kort tydperk sekere vaardighede baasraak om sodoende gouer 'n produktiewe bydrae te lewer.

2.4.7 VERLIESKOERS VAN OPLEIDING

42. Veral in die laevlakse opleidingsvlakke word die eenheidskoste van opleiding aansienlik verhoog deur die hoë arbeidsomsetkoers van opgeleides (soos byvoorbeeld in die dienstenywerhede). In sommige gevalle kan die koers so hoog as 20% beloop veral tydens hoogkonjunkturfases. Vir die hoëvlakse beroepsgroepe was die koers laer en is die verlieskoers in onlangse jare in 'n groot mate deur emigrasie bepaal. Een van die hoofredes vir die relatief hoë verlieskoers van opleidingsvlakke is dat die aard van opleiding algemeen van aard is en dit verhoog die mobiliteitsfaktor van dié beroepskategorieë. Dit was opvallend dat in nywerhede waar die opleiding meer spesifiek van aard was, die verlieskoers laer was.
43. Ander redes wat tot die relatief hoë verlieskoers en dus hoë eenheidskoste bygedra het, kan gevind word in swak seleksie- en evalueringsprosesse ten opsigte van nuwe toetreders tot die werksmag en/of potensiële opleidingsvlakke in die bestaende werksmag. Die persone is dus nie in alle opsigte geskik vir die kwaliteit van opleiding wat 'n onderneming verskaf nie. Verder speel roofkoop ook 'n bydraende rol tot 'n hoë verlieskoers wat op sy beurt 'n aanduiding is van die oneweredige verspreiding van die opleidingsvlakke tussen werkgewers. Ander redes wat deur opleiers geopper is, is die volgende:
- (1) Onvoldoende beskikbare mannekrag.
 - (2) Stand van die konjunktuur.
 - (3) Vergoedingsverskille tussen verskillende nywerhede en werkgewers ten opsigte van sekere beroepe.
 - (4) Verskille in opleidingsmetodes en/of -fasiliteite.

2.4.8 **BESKIKBAARHEID EN KWALITEIT VAN INSTRUKTEURS**

44. Gesien in die lig van die groot omvang en uitbreiding van vaardigheidsopleiding in die RSA, het hierdie ondersoek en ander bronne getoon dat daar onvoldoende goedopgeleide instrukteurs is vir die taak. In die algemeen is gevind dat werkgewers hul instrukteursmateriaal hoofsaaklik uit eie werknemersgeledere werf en oplei. In dié verband is dit gevind dat dit nie altyd die mees kostedoeltreffende metode is nie. Meeste van die instrukteurs beskik wel oor wye praktiese ervaring en is selfs goed gekwalifiseerd, maar dit beteken nie noodwendig dat hulle die vermoë en eienskappe van goeie instrukteurs het nie of hulle word nie in 'n toepaslike opleidingsveld aangewend nie. Werkgewers, veral die groot ondernemings, probeer aktief om die probleem te bowe te kom deur spesiale instrukteursopleidingsprogramme aan te bied.
45. In die algemeen is die vraag na instrukteurs groter as die huidige aanbod en dit het die effek om die mobiliteitsfaktor van instrukteurs te verhoog. Afrokkeling van sodanige persone vind heel dikwels plaas en veral die onderwyskorps is 'n belangrike bron. Die opleidingspersoneel van veral private en groepsopleidingsentrums het in onlangse tye 'n hoë omsetkoers getoon. Dit is verder ook gevind, alhoewel nie op 'n groot skaal nie, dat sommige instrukteurs hul eie private opleidingskonsultasie-besigheid begin.

2.4.9 **ANDER ALGEMENE FAKTORE**

46. Opleiers het 'n verskeidenheid ander faktore geïdentifiseer wat in 'n meerdere of mindere mate opleidingskoste beïnvloed. Die faktore word kortliks hieronder aangestip.

(1) **BETROKKEHEID VAN VAKBONDE**

Meeste werkgewers betrek vakbonde by opleidingsaksies en vakbonde is oor die algemeen positief ingestel teenoor opleiding.

Vakbonde het veral belang by die beroepsmoontlikhede en relatiewe vergoeding wat opleiding vir opleidlinge inhou. Indirek het vakbonde in onlangse jare tot hoër opleidingskoste bygedra deur die eise wat aan werkgewers gestel is vir hoër vergoedingspeile - hoër as wat produktiwiteitstygings was.

(2) **HOUDING VAN OPLEIDELINGE**

Sommige werkgewers het aangedui dat opleidlinge nie goed gemotiveerd hul opleiding benader nie en besef nie altyd die toekoms waarde daarvan nie. Een resultaat is dat opleiding gestaak word. Die toedrag van sake kan waarskynlik aan beide die optrede van werkgewers en opleidlinge toegeskryf word. Werkgewers se seleksieprosesse en motiveringsaksies mag dalk tekort skiet of opleidlinge is meer op die korttermyn voordele van hul loopbane ingestel.

(3) **BESKIKBAARHEID VAN OPLEIDINGSMATERIALE EN -TEGNOLOGIE**

In die algemeen is gevind dat die faktor nie beperkend op die uitvoering van opleidingsfunksies en dus kostes inwerk nie. Die mees moderne opleidingsmateriale en -tegnologie is redelik van oorseer af beskikbaar of is self plaaslik ontwikkel. 'n Faktor wat in onlangse jare 'n kosteverhogende invloed gehad het, was die verswakking van die Rand wisselkoers wat die koste van ingevoerde tegnologie skerp verhoog het.

(4) **ONVOLDOENDE AANSPORINGSMAATREËLS DEUR DIE OWERHEID**

Sommige werkgewers het aangedui dat die aard en omvang van owerheidshulp ten opsigte van vaardigheidsopleiding nie as voldoende aansporing dien om opleiding kontinuu en op groot skaal aan te pak nie. Te veel rompslomp gaan ook met owerheidshulpprogramme gepaard. Die finansiering van opleiding deur die owerheid het natuurlik die effek om die netto koste van opleiding te verlaag. Hierdie aspekte word in die volgende afdeling ondersoek.

(5) AARD VAN DIE PRODUKSIEPROSES

Uit die ondersoek is gevind dat die koste van opleiding in 'n groot mate saam gaan met die aard van die produksieprosesse in verskillende nywerhede. Hoë tegnologie produksieprosesse vereis natuurlik 'n ander opleidingstrategie as in produksieprosesse wat byvoorbeeld kliëntediens lewer (bankdienste). Die kostestruktuur en omvang word direk hierdeur beïnvloed.

3. VOORDELE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

3.1 INLEIDING

47. Vaardigheidsopleiding hou voordele in vir die individu (opleideling), werkgewer en die breë gemeenskap. Die voordele van opleiding kan in private en sosiale voordele verdeel word. Vir die opleideling en private werkgewer kan die private voordele in verskeie vorme voorkom waarvan sommige nie kwantifiseerbaar is nie en subjektief van aard is. Sosiale voordele van opleiding is heelwaarskynlik die moeilikste gedeelte om te meet en te evalueer, alhoewel dit uit die oogpunt van onder andere die finansiering van opleiding deur die owerheid van groot belang is. Dit blyk dat die meting en evaluering van die private voordele deur werkgewers/opleiers een van die grootste probleemareas ten opsigte van opleiding is.
48. Die voordele van opleiding vir die opleideling word hoofsaaklik uitgedruk in terme van 'n hoër vergoedingspeil of die moontlikheid daarvan deurdat dit sy toekomstige loopbaanontwikkeling ondersteun. Sodanige vordering in 'n spesifieke beroep gaan gepaard met sekere opleidingsvereistes wat oor tyd nagekom moet word en dit kan strek van die laagste tot die hoogste beroepsvlakke. Vaardigheidsopleiding bring uit die aard van die saak ook sosiale voordele mee aangesien die opleideling se kwaliteit as burger van die land verhoog en wat dienooreenkomstig op ander terreine tot die gemeenskap se voordeel strek. Die aspek is nie verder ondersoek nie en die fokus was primêr op die voordele wat

opleiding vir die private werkgewer en die owerheid inhou.

49. Rationeel beskou, sal 'n werkgewer die voordele van opleiding uitdruk in terme van die bydrae wat dit tot winste maak. Winste op sy beurt is die resultaat van al die besluite van die onderneming oor die aanwending van sy hulpbronne in die produksieprosesse. Arbeid is een van die belangrikste hulpbronne wat gebruik word en die verbetering van die kwaliteit van die werksmag deur opleiding kan 'n direkte invloed op die winsposisie uitoefen. Hoër winste kan dus voortspruit uit 'n hoër produksievolume per eenheid werksinset of dieselfde produksievolume wat moet minder werksinsette voortgebring word, met ander woorde die verbetering in die werksproduktiwiteitspeile van die onderneming. Die topbestuur van 'n onderneming sou dit as een van die belangrikste maatstawwe neem om die evaluering van opleiding te doen.

3.2 VORME VAN VOORDELE

50. Opleiers het die voordele van opleiding nie so implisiet uitgedruk nie en 'n verskeidenheid van ander voordele geïdentifiseer wat indirek reduseer na bogenoemde primêre maatstaf van die voordele van opleiding. Dit kan ook genoem word dat meeste van die inligting uit persoonlike onderhoude met opleidingspersoneel verkry is en nie van die topbestuur van organisasies nie.

(1) GROTER MARKAANDEEL

In veral nywerhede waar persoonlike kontak met die verbruikerspubliek van groot belang is, (byvoorbeeld kleinhandel en banke), besef werkgewers dat opgeleide personeel die funksie moet onderneem met die oog op die beskerming van hul bestaande markaandeel en/of die uitbouing daarvan. Die voordele wat kursusse in onder andere kliënteverhoudings meebring word al meer en meer deur werkgewers besef.

(2) VERBETERING VAN INTERNE PERSONEELVERHOUDINGS

Werkgewers stel 'n hoë premie op die handhawing van gesonde personeelverhoudings binne die ondernemings. Deurlopende opleiding van personeel lewer 'n positiewe bydrae tot die doeltreffende produksie van goedere en dienste. Gesonde personeelverhoudinge kweek ook 'n positiewe gesindheid by werknemers tot die nastrewing van die onderneming se primêre doelwit van winsmaksimering. In die verband kan dit ook 'n gunstiger verhouding tussen werkgewers en werknemers (vakbonde) binne die ondernemingskep.

(3) BEPERKING VAN PRODUKSIE- EN LEWENSVERLIESE

In sommige nywerhede (byvoorbeeld mynbou) is dit van kritieke belang dat die produksieprosesse nie onderbreek moet word nie aangesien dit tot die verlies van produksie en tot breekskade aanleiding gee. Die werkers in so 'n produksielyn moet dus opgelei word om hierdie verliese tot 'n minimum te beperk. Somtyds word in die produksieprosesse van duur en hoë tegnologie toerusting gebruik gemaak en skade wat toegeskryf kan word aan 'n gebrek aan opleiding kan aansienlike verliese vir ondernemings meebring. Sommige produksie-aktiwiteite word gekenmerk deur 'n hoë graad van risiko en gevaar vir die lewens van werknemers. Toepaslike veiligheidsopleiding kan in die verband voordele vir werkgewers meebring.

(4) VERHOOGING VAN DIE KWALITEIT VAN PRODUKTE

Opleiding van werknemers kan ook voordele inhou in terme van 'n hoër kwaliteit van produk wat op die mark geplaas word (byvoorbeeld in die motornywerheid). Werkgewers meet somtyds die voordele van opleiding in terme van die koers van produksie-uitskot ("reject rate") en indien die koers te hoog is, is een van die redes daarvoor te vinde in onvoldoende opleiding.

(5) VERLAGING IN DIE ARBEIDSMARK

Indien opleiding gepaard gaan met doeltreffende loopbaanontwikkeling (met die nodige finansiële insentiewe) en motivering, kan dit tot 'n vermindering in die verlieskoers van opgeleide mannekrag lei. In die algemeen is dit ook waar dat die werkloosheidskoers van opgeleide werkers relatief laer is as onopgeleides.

(6) INSTANDHOUDING VAN PERSONEELSTRUKTUUR

Werkgewers moet toesien dat die vereistes vir die instandhouding van hulle personeelstruktuur deur deurlopende opleiding van hul eie werknemers nagekom word, afgesien van die voordele van kontinuiteit van besluitneming wat verkry word, dien dit as 'n motivering vir werknemers om in hoër beroepsvlakke opgeneem te word.

(7) VOORDELE VAN SPESIFIEKE OPLEIDING VAN WERKNEMERS

Soms is die aard van produksieprosesse in 'n nywerheid sodanige dat sekere beroepskategorieë nie in die algemene mark (of van oorsee) verkry kon word nie. Die spesifieke behoeftes van werkgewers ten opsigte van sodanige opgeleide mannekrag vereis dat hulle hul opleidingsaksies sodanig rig. Hierdie opleiding is dus vertrouwd met die produksiestruktuur van die ondernemings en bring mee dat 'n mate van permanensie van sekere beroepskategorieë verkry word. Dit kan selfs meebring dat sleutelpersoneel se afwesigheid (byvoorbeeld weens siekte en verlof) makliker oorbrug kan word.

(8) GROTER SOSIALE STABILITEIT EN REGVERDIGHEID

Groot ondernemings (asook multinasionale maatskappye) onderneem groot opleidingsprojekte nie alleen om die private voordele daarvan te geniet nie, maar ook met die oogmerk van sosiale voordele in terme van 'n meer stabiele gemeenskapsorde en

regverdigte verdeling van hulpbronne vir die gemeenskap mee te bring. Oor die langtermyn kan dit bydra tot 'n klimaat van stabiliteit en regverdigheid in die gemeenskap wat dit vir werkgewers moontlik maak om hul ekonomiese funksies doeltreffender uit te voer.

(9) **SKEPPING VAN WERKGELEENTHEDE** (sien paragraaf 83)

3.3 **METODES OM DIE VOORDELE TE MEET**

51. Die kwantifisering van die voordele van opleiding blyk die grootste enkele probleem van opleiers te wees. Daar bestaan 'n groot behoefte aan inligting of modelle bestaan om die metings-taak te onderneem. Baie opleiers het ook aangedui dat ekonomiese omstandighede en interne doeltreffendheidskriteria hulle dwing om die probleem aan te spreek. Van der Walt (NOR 1987) verklaar dan ook dat "die problematiek rondom die validering van opleiding is een van die moeilikste kwessies waarmee die hedendaagse opleier te kampe kry. Hiervoor bestaan daar verskeie redes. Een belangrike rede is die feit dat opleiers nie geskikte meetinstrumente het om die prestasie van werkers te meet nie".
52. In die literatuur word verskeie metodes aan die hand gedoen om die voordele van opleiding te meet. Van hierdie metodes word hieronder aangestip sonder om in diepte daaroor uit te wei.

(1) **DIE VOOR- EN NA-OPLEIDINGSMETODE**

'n Baie kru metingsmetode is om veral in gevalle waar die produksieproses van 'n tegniese en repeterende aard is, die invloed van opleiding op byvoorbeeld produksievolumes voor en na opleiding van werknemers te meet. Alhoewel verskille in produksie toegeskryf kan word aan opleiding moet dit in gedagte gehou word dat daar talle ander faktore is wat hiertoe bygedra het (byvoorbeeld die werknemer se eie inherente vaardighede en talente, ervaring en kennis).

(2) BEPALING VAN STANDAARD PRODUKSIEDOELWITTE

Vir sekere produksieprosesse of dele daarvan kan op grond van wetenskaplike ondersoekes sekere standaard doelwitte bepaal word. Die prestasies van die opleiding kan dan progressief teenoor dié standarde gemeet word.

(3) OPSTEL VAN 'N PRESTASIEMATRIKS

In 'n studie wat van der Walt onderneem het (NOR 1988) het hy 'n prestasiematriks gebruik as hulpmiddel om die opleidingsresultate op die werkvlak te valideer. Die samestelling van so 'n prestasiematriks bestaan uit 4 komponente, naamlik

- (a) die identifisering van sleutelprestasiekriteria (SPK) en hulle relatiewe belangrikheid;
- b) die bepaling van prestasievlakke ten opsigte van elke kriteria;
- c) die bepaling van die relatiewe gewig van elke SPK; en
- d) die berekening van die randwaarde van prestasieverbetring. Hierdie metode hou baie meriete in vir die meting van die voordele van opleiding op 'n mikro-basis, maar soos van der Walt ook verklaar "die implementering van die prestasiematriks verg aansienlike praktiese ervaring en dit is aanbevelingswaardig om die dienste van 'n ervare konsultant te bekom om hulp in die verband te verleen. 'n Benadering om opleiers in die hantering van die matriks op te lei, sal in die langtermyn die beste resultate lewer".

(4) KOSTE VAN OPLEIDINGSINSETTE

Die voordele van opleiding kan afgelei word van die koste van opleidingsinsette. 'n Rationele ondernemer sal strewende om die aanwending van hulpbronne vir opleiding (koste) te regverdig deur die totale voordele wat hy verkry.

(5) VERWANTSAP TUSSEN VERGOEDINGSPEILE EN PRODUKSIE

As 'n rowwe maatstaf van die voordele van opleiding kan die verandering in vergoedingspeile van opgeleides beskou word as 'n benadering van die omvang van produksieverandering. Dus, indien 'n opgeleide werker 'n loonaanpassing na die suksesvolle voltooiing van sy opleiding ontvang, kan dit as aanduiding van die toevoeging tot totale produksie beskou word.

(6) OPPERINGSKOERSBENADERING

Opleidingsinsette kan beskou word as toevoegings tot die bestaande kapitaalvoorraad (menslike kapitaal) en die verwagte addisionele opbrengs (inkome/produksie/wins) op hierdie investering in menslike kapitaal kan as 'n opbrengskoers uitgedruk word.

53. Afgesien van watter metingsmetode gebruik word, is dit duidelik dat werkgewers deurgaans aangewese is op 'n subjektiewe evaluering van die voordele van opleiding. Die bespreking kan afgesluit word deur te verwys na die jongste ontwikkelings op die gebied soos dit deur Metcalf (1985) opgesom word, naamlik "In addition to the use of earnings data to evaluate the external efficiency of vocational training it is also possible to use output and input measures. In any before/after study or paired comparisons the unit of observation for measuring outputs or inputs can either be the individual or the plant. Measures of individual output include piecework earnings, performance rating and quit propensities. Plant output and input measures include downtime, physical units of output, the value of output and the cost of inputs".

4. KOSTE/VOORDEELVERHOUDINGS

54. Die ekonomiese beginsels van rasionaliteit sou vir werkgewers/opleiers aandui dat die optimum volume van vaardigheidsopleiding verskaf word indien die marginale voordele en koste van opleiding (gegeewe die "pryse") gelyk aan mekaar sou wees. Dit

beteken dat werkgewers in die aanwending van hulpbronne hul winsstrewe sal optimaliseer indien die laaste (ekstra) Rand wat aan opleiding spandeer sou word (marginale koste) gelyk moet wees aan die ekstra voordele wat dit meebring (marginale voordele). Hierdie optimum-posisie kan onder andere bepaal word deur die netto koste en voordele van opleiding as 'n koste/voordeelverhouding (K/V) uit te druk. So 'n K/V-verhouding kan die doeltreffendheid van die aanwending van hulpbronne van opleidingsdoeleindes meet in terme van ander alternatiewe aanwendingsmoontlikhede. 'n Faktor wat in die opsig die bepaling van 'n K/V-verhouding vir werkgewers en opleiers bemoeilik, is dat koste van opleiding korttermyn van aard is, terwyl die voordele oor die langer termyn realiseer.

55. Opleiers het deurgaans aangedui dat hulle vaardigheidsopleiding kostedoeltreffend is alhoewel hulle nie die koste en voordele van opleiding in alle opsigte kan kwantifiseer nie. Hierdie positiwiese koste/voordeelverhouding is hoofsaaklik bepaal volgens subjektiewe evalueringe. Navorsers het ook op grond van die beskikbare data tot dieselfde gevolgtrekking gekom (weereens is 'n groot mate van subjektiewe evaluering hierby betrokke). Die kostedoeltreffendheid van vaardigheidsopleiding kan op grond van 'n verskeidenheid van redes gemotiveer word en word hieronder aangedui:

- (1) Die algemene belangstelling en gesindheid van opleiers en die owerheid ten opsigte van vaardigheidsopleiding, die opleidingsbewustheid in die ekonomiese stelsel en die soek na alternatiewe opleidingsmodelle en maatstawwe om opleiding te evalueer.
- (2) Die opleidingsbewustheid word ook bevestig in die omvangryke skaal van opleiding in die RSA veral ten opsigte van lae- en middelvlakse opleiding.

- (3) Konjunkturale afplattings kom wel in opleidingsaktiwiteite en getalle voor, maar oor die langtermyn is daar 'n stygende tendens in dié aktiwiteite. Staking van opleiding of sluiting van opleidingsfasiliteite deur opleiers is rare gebeurtenisse.
- (4) Oor die afgelope aantal jare het die immigrasie van veral lae- en middelvlakse opgeleides skerp afgeneem en is in 'n groot mate deur plaaslike opleidingsaksies vervang. Hoog- geskoolde mannekrag wat oorsee gewerf word, bly nog steeds 'n netto bate vir die land.
- (5) Die voordelige aard van opleiding word ook bevestig deur die algemene tendense van tekorte aan geskoolde mannekrag of spesifieke beroepskategorieë en opleiers onderneem in 'n groter mate die verantwoordelikheid om die probleem op 'n kostedoeltreffende manier aan te spreek.
- (6) Die omvangryke skaal van owerheidshulp ten opsigte van opleiding in die algemeen mag 'n aanduiding wees van die siening van die owerheid oor die koste-voordelige aard van opleiding vir die land. In die verband verskaf die owerheid ook aansienlike finansiële hulp vir die opleiding van werksoekers en werkloses.
- (7) Alhoewel Suid-Afrika se algemene produktiwiteitspeil relatief stadig toeneem, kan 'n deel van die verbetering aan opleiding toegeskryf word.
- (8) Die verskille in terme van die opleidingsmetodes van verskillende beroepsvlakke bevestig ook die netto voordele van opleiding. Die uittaak-opleidingsmetode word grotendeels deur groot ondernemings toegepas, terwyl kleiner ondernemings meer geneig is om óf van intaak-opleiding óf van eksterne opleidingsfasiliteite, uit die oogpunt van kostedoeltreffendheid, gebruik te maak.

5. ~~KOSTE-EFFEKTIVITEIT~~ VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

56. Die begrip koste-effektiwiteit skep heelwat verwarring met die term koste-doeltreffendheid. Metcalf (1985) haal die volgende definisies van die Wêreldbank aan om die onderskeid tussen interne en eksterne doeltreffendheid ("efficiency") aan te toon, naamlik "Internal efficiency of an institution is a measure of its health in terms of its internal operations", terwyl "external efficiency is the evaluation of results or the impacts of training on the production and productivity of the utility ...". Hierdie doeltreffendheidsmaatstawwe is in die vorige afdeling bespreek.
57. In die afdeling verwys die begrip koste-effektiwiteit (K/E) na die aanwending van hulpbronne per eenheid uitset tussen verskillende aanwendingsmoontlikhede. So byvoorbeeld kan die K/E van die investering in fisiese kapitaal met die investering in menslike kapitaal vergelyk word, die K/E van alternatiewe opleidingsmetodes, verskillende beroepsvlakke en rasse en die openbare en private sektore se opleidingsaksies. In 'n studie wat vir die RGN (1986) oor die koste en voordele van immigrasie vir die RSA gedoen is, is bevind dat dit uit 'n nasionale oogpunt meer koste-effektief is om eerder die plaaslike opleiding van lae- en middelvlak beroepe te onderneem as om dié mannekrag deur immigrasie te werf. Verder is in die huidige ondersoek bevind dat sekere vergelykbare opleidingskursusse wat deur staatsondersteunde afstandsonderriginstellings aangebied word duurder is as wat deur privaat winssoekende korrespondensie kolleges gelewer word. Die vraag op grond van die oppervlakkige data is of die opleiding van eersgenoemde instellings koste-effektief is of nie?
58. Met die beskikbare data van die ondersoek en die tydsbeperking daaraan verbonde, kan geen definitiewe uitsprake oor die koste-effektiwiteit van genoemde opleidingsalternatiewe gegee word nie. Baie dieper navorsing is hiervoor nodig veral op 'n mikro-basis om inligting oor die koste en voordele van opleiding te bepaal.

59. Daar kan volstaan word met die bevindinge wat oorsese ondersoeke in die verband na vore gebring het en word as volg opgesom:

"It is difficult to generalise on the basis of the studies examined in this section because there is no guarantee that the results would be replicated over time or across countries. Nevertheless, some tentative conclusions are possible. First, where the rationale for the study was to see if any expansion in training facilities was justified the rate of return was typically high enough to justify such an expansion. Second, there is some evidence that in Brazil and Peru short courses have a bigger payoff than longer courses of training. Third, training in industrial institutes and vocational secondary schools is less cost effective than more informal firm-based training, at least in Kenya, India and Israel. Fourth, the payoff to quasi-institutional vocational training in South America is higher for those who have only completed primary school than for those who have completed secondary school. This suggests that extra formal schooling may be substitutable for formal institutional vocational training" (Metcalf 1985). Die literatuurbronne wat in die verslag geraadpleeg is, word in Bylae A aangetoon.

6. **FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING**

6.1 **INLEIDING**

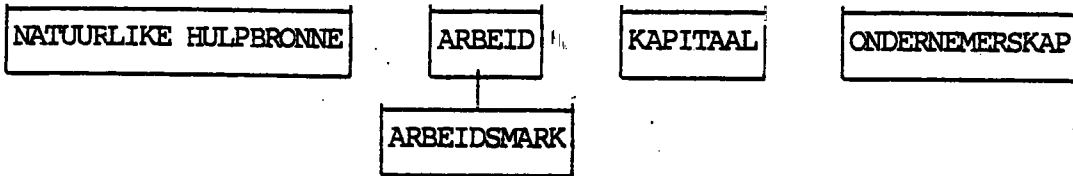
60. Vaardigheidsopleiding as deel en verlengstuk van indiensopleiding in Suid-Afrika is 'n omvangryke funksie wat beide deur die openbare en private sektore onderneem word. Die belangrikheid van indiensopleiding word ook deur die De Lange-onderwysverslag (1981) beklemtoon, naamlik dat die private sektor en die staat medeverantwoordelikheid sal hê in die voorsiening van nie-formele onderwys. In 'n NOR-verslag (1988) word verder beklemtoon dat "... indiensopleiding die funksie van die Departement van Mannekrag is" en "die aanbieding en finansiering van opleiding is in die eerste plek die verantwoordelikheid van die werkgewer". Die finansiering van vaardigheidsopleiding moet gesien word in die lig van die verwantskap wat tussen formele en nie-formele

nie-formele onderwys en opleiding bestaan.

61. Die finansiering van vaardigheidsopleiding het ook 'n noue band met die algemene ekonomiese en mannekragbeleidsdoelwitte van die owerheid. In dié verband het die owerheid 'n breë gemeenskapsverantwoordelikheid om byvoorbeeld deur sy betrokkenheid by opleiding aansluiting by hierdie doelwitte te vind. Die Kleu-verslag (1980) oor die strategie vir nywerheidsontwikkeling in die RSA het onder andere verklaar dat die nasionale arbeidsbeleid binne die konteks van internasionale handelsbeleid, die monetêre, fiskale en wisselkoersbeleid gesien moet word. Die belangrikste doelwit van die nasionale mannekragbeleid is die verbetering van die gebruik en kwaliteit van die beskikbare mannekrag (opleiding en heropleiding ingesluit)(NOR 1988).
62. Die institusionele raamwerk en die faktore wat die finansiering van vaardigheidsopleiding beïnvloed, kan in die algemeen heel waarskynlik die sinvolste ontleed word deur te verwys na die interafhanklikheid wat bestaan tussen die arbeids- en opleidingsgeleenthedemarkte. Hierdie interafhanklikheidsverhouding word in figuur 2 voorgestel.
63. Die voorstelling in figuur 2 kan as basis gebruik word om die belangrikste aspekte rondom die finansiering van vaardigheidsopleiding uit te lig. In die algemeen kan die volgende aspekte aangestip word. Eerstens is dit duidelik dat daar 'n definitiewe onderskeid tussen die arbeidsmark en die opleidingsgeleentheidsmark getrek moet word. Laasgenoemde mark word selde as 'n markproses met vraag- en aanbodkragte in eie reg gesien. Die objekte en subjekte betrokke by transaksies in hierdie twee markte verskil egter in so 'n mate dat veral vir sinvolle beleidsformulering insluitend finansieringsoorwegings 'n duidelike onderskeid getref moet word. Lindley (1982) verklaar dan ook dat "In grappling with these issues the institutional framework of education and training together with the habits of past policy,

FIGUR 2: INTERAFHANKLIKHEID VAN DIE ARBEIDSMARK EN DIE MARK VIR OPLEIDINGSGELEENTHEDE

WELVAART VAN GEMEENSAP WORD BEPAAL DEUR OMVANG EN VERDELING VAN DIE BRUTO BINNELANDSE PRODUK (BBP)



BESTAAN UIT VERSKILLENDE SEGMENTE O.A.

DIE MARK VIR AMBAGSLUI
OBJEK: DIE PRODUKSIE-FAKTOR

VRAAG DEUR WERKGEWERS

DETERMINANTE:

1. VRAAG NA DIE EINDPRODUK
2. PRODUKTIWITEIT VAN ARBEID
3. TEGNOLOGIE
4. STAND VAN DIE KONJUNKTUUR

AANBOD DEUR BESTAANDE AMBAGSLUI

DETERMINANTE:

1. MAKSIMERING VAN INKOME
2. WERKSBEVREDIGING
3. ALTERNATIEWE GELEENTHEDE

INTERAKSIE TUSSEN DIE TWEE MARKTE

DIE MARK VIR AMBAGSOPLEIDING
OBJEK: OPLEIDINGSGELEENTHEDE
T.O.V. SPESIFIEKE AMBAG

VRAAG DEUR VOORNEMENDE AMBAGSLUI (WERKNEMERS)

DETERMINANTE:

1. VERDISKONTEERDE INKOME
2. KOSTE:
 - (a) GELEENTHEIDSKOSTE
 - (b) DIREKTE KOSTE
 - (c) INSPANNING

AANBOD DEUR WERKGEWERS EN OWERHEID

DETERMINANTE:

1. VERWAGTE TOEKOMSTIGE VRAAG NA BESONDERE KATEGORIE AMBAGSLUI
2. VERANDERING IN TEGNOLOGIE
3. KOSTE VERBONDE AAN OPLEIDING
 - (a) VERGOEDING AAN VAKLEERLINGE
 - (b) DEELNAME VAN VAKLEERLINGE AAN PRODUKSIE
 - (c) ARBEIDSVERLIESE
 - (d) VAKTOETSSLAGSYFER
 - (e) OPLEIDINGSMETODE
 - (f) MILITÊRE DIENSPLIG
 - (g) OWERHEIDSSUBSIDIERING

debate have conspired to blur the distinction between the labour market and the market for educational and training opportunities. Decisions in the latter relate in varying degrees to the situation in the former, but the two should be allowed a separate identity. The importance of the distinction between the two markets is that it provides an 'intellectual umbrella' beneath which constructive proposals for long term reform of the education and training systems can be considered in spite of the extremely hostile economic and labour market environment likely to exist in the medium term".

64. Tweedens, blyk dit uit figuur 2 dat die faktore wat die finansiering van vaardigheidsopleiding beïnvloed, ontleed kan word uit die oop punt van die belange van die owerheid, private werkgewer en opleiding. Hierdie benadering sal ook in die afdeling gevolg word. Derdens, toon die interafhanklikheidsverhouding tussen die twee markte die verskillende faktore wat elke subjek moet oorweeg ten opsigte van die omvang, aard en bron van finansiering van vaardigheidsopleiding. Vierdens moet dit in gedagte gehou word dat vaardigheidsopleiding en die finansiering daarvan 'n investering in menslike hulpbronne impliseer.
65. In die volgende onderafdelings sal kortliks aandag gegee word aan:
- (1) die onderskeid en funksionering van die arbeids- en opleidingsgeleenthedemarkte; en
 - (2) die rol en bydraes van die owerheid, private werkgewer en opleiding ten opsigte van die finansiering van vaardigheidsopleiding. Hierdie bespreking steun onder andere op inligting wat tydens die persoonlike onderhoude verkry is, asook inligting wat uit ander eksterne bronne ontsluit is.

6.2 DIE ONDERSKEID EN FUNKSIONERING VAN DIE ARBEIDS- EN OPLEIDINGSGELEENTHEDEMARKTE

66. In die arbeidsmark word die vraag uitgeoefen deur die werkgewers

en die aanbod geskied vanaf die kant van die besondere groep werknemers wat oor die spesifieke opleiding en/of vaardigheid beskik. Die vraag in hierdie geval is 'n afgeleide vraag - afgelei van die vraag na die eindproduk, produktiwiteit en tegnologie. Die aanbod van arbeid is op die korttermyn betreklik onelasties, maar word op die medium- tot langtermyn meer elastiesaangesien aanvullings kan geskied by wyse van immigrasie en veral opleiding. Die omvang van indiensneming en loonbepaling sal varieer van geval tot geval afhangende van die besondere markstruktuur ter sprake. Die motief van die werkgewers (vraag) bly egter winsmaksimering en die omstandighede op die mark vir die eindproduk het 'n wesentlike invloed op besluite in die arbeidsmark. Die aanbieders van arbeid in 'n besondere mark sal ook in hulle strewe na maksimum welvaart normaalweg meer of minder van hulle dienste aanbied afhangende van die loon en ander markomstandighede.

67. Die interafhanklikheid tussen die arbeidsmark en die mark vir opleidingsgeleenthede is daarin geleë dat die vraag op laasgenoemde mark uitgeoefen word deur die potensiële aanbieders ('n periode later) op die arbeidsmark. Die aanbod van opleidingsgeleenthede is weer hoofsaaklik gesetel in die werkgewers, dit wil sê, die vraers in die arbeidsmark. Dit is egter op hierdie mark (opleiding) waar die investering in menslike kapitaal plaasvind. Na analogie van die normale fisiese investeringsmodel word ook in hierdie model 'n koste/voordeelanalise gemaak wat die investeringsbesluite beïnvloed. Die voordeel is egter nie korttermyn gerig soos op die arbeidsmark nie en hoewel gebeure op laasgenoemde mark 'n wesentlike invloed het op beslissings ten opsigte van investering in menslike kapitaal, is dit veral vir beplanning-, finansiering- en beleidsdoeleindes noodsaaklik om die determinante van laasgenoemde beslissings duidelik te isoleer.
68. In die opleidingsmark is die subjekte betrokke by die beskikbaarstelling (of aanbod) van opleidingsgeleenthede die werkgewers en die owerheid. Die vernaamste determinante van die omvang van die aanbod van die opleidingsgeleenthede deur werkgewers is eerstens, die koste verbonde aan opleiding. Hierdie koste en die finansiering bestaan weereens uit 'n groot aantal komponente wat in die vorige afdelings bespreek is.

69. 'n Tweede determinant is die verwagtings van werkgewers ten opsigte van die toekomstige behoefte aan geskoolde mannekrag. Hierdie verwagtings word tot 'n groot mate beïnvloed deur die historiese verloop en ondervinding ten opsigte van die vraag na die eindproduk geproduseer deur ondernemings. Hierdie sterk interafhanklikheid, naamlik dat die aanbod van opleidingsgeleenthede tot 'n groot mate gebaseer word op die verwagtings ten opsigte van die afgeleide vraag na opgeleide mannekrag mag 'n negatiewe invloed hê, naamlik dat genoemde aanbod wat eerder langtermyn gebaseer behoort te wees, 'n onstabiele korttermyn neiging toon.
70. 'n Derde markfaktor aan die aanbodkant is die invloed van owerheidsdeelname ten opsigte van subsidiëring (finansiering) van die koste verbonde aan opleiding. Hierdie optrede van die owerheid bring mee dat die aanbod van opleidingsgeleenthede deur die partikulêre ondernemers positief beïnvloed word en die aanbodkromme na regs sal beweeg. Die verdiskonteerde waardes van die toekomstige stroom van inkome uit die investeringsbesluit kan deur hierdie inmenging gouer die huidige koste oorskry. Die betrokkenheid van die owerheid ten opsigte van die finansiering van vaardigheidsopleiding sal later weer ter sprake kom.
71. 'n Vierde determinant in die investeringsbesluit is die verwagtings ten opsigte van tegnologiese ontwikkeling en die produksiestruktuur. Hierdie struktuurveranderlikes is langtermyn gerig en sal 'n wesentlike invloed hê op die aard en omvang van die toekomstige vraag na opgeleide mannekrag.
72. Die vernaamste determinante wat die vraag na opleidingsgeleenthede bepaal, is eerstens die verdiskonteerde waarde van toekomstige inkome van die potensiële opleideling. Hierdie faktor word tot 'n groot mate beïnvloed deur die huidige relatiewe vergoeding van besondere kategorieë geskoolde mannekrag. Hierdie voordele moet deur voornemende opleidelinge opgeweeg word teenoor die koste (insluitende finansiering) verbonde aan opleiding. Die koste vir die opleideling bestaan basies uit die geleentheidskoste en die direkte koste-komponent. Die geleentheidskoste is die verskil tussen wat die opleideling op 'n alternatiewe wyse

kon verdien het en die vergoeding wat tydens opleiding verdien kan word. Die direkte koste kan bestaan uit klasgelde, studiemateriaal, vervoer- en huisvestingskoste, ensovoorts. Die koste van inspanning, persoonlike opoffering (tydsbesteding) en spanning kan in dié verband bygevoeg word.

73. Die aard en omvang van die finansiering van vaardigheidsopleiding moet deeglik met bogenoemde faktore op 'n makro- sowel as mikrovlak rekening hou. Dit is duidelik uit bogenoemde bespreking dat die verdeling van die finansieringsverantwoordelikheid tussen die owerheid- en private sektore, verband hou met die aard, vlak, omvang en kwaliteit van "produk" wat op die mark van opleidingsgeleenthede verhandel word.

6.3 DIE OWERHEID EN DIE FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

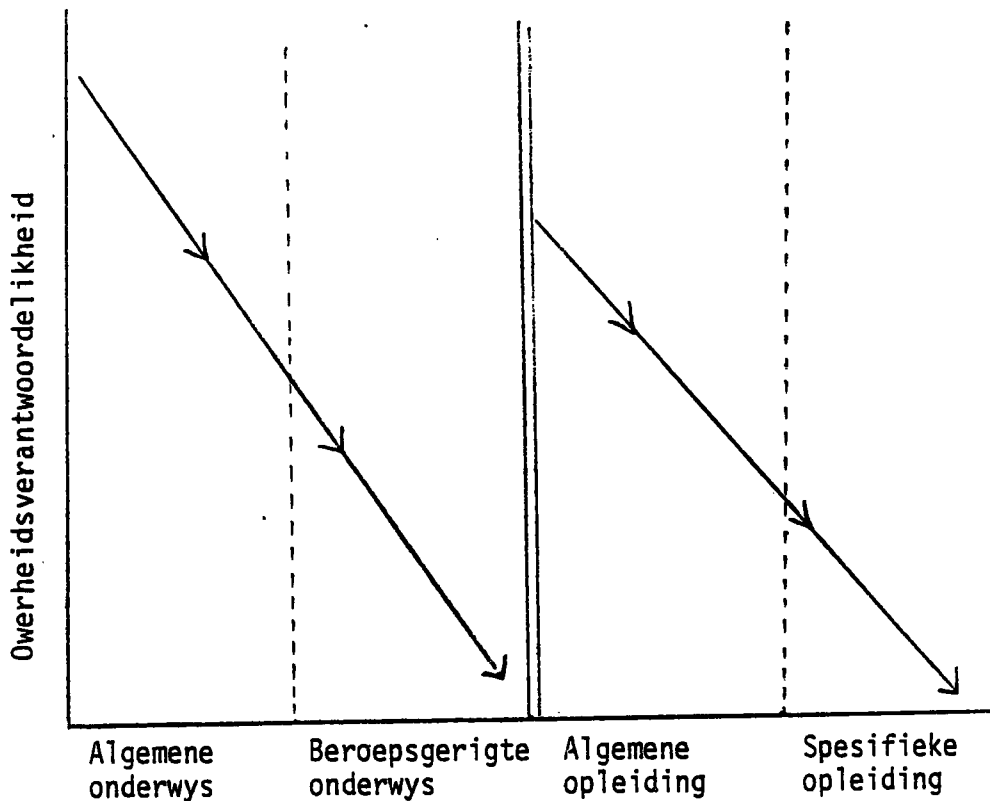
74. Die motivering vir die betrokkenheid van die owerheid in vaardigheidsopleiding, finansieël of andersins, kan op verskeie oorwegings berus. Hierdie oorwegings mag geleë wees in ekonomiese, sosiologiese, politieke en ander faktore. Heelwaarskynlik sou hierdie redes die volgende aspekte insluit:
- (1) die sosiale voordele wat uit vaardigheidsopleiding mag voortspruit;
 - (2) die stabiliteits-, indiensnemings-, inkomeverdelings- en geografiese verspreidingsdoelwitte van die owerheid; en
 - (3) moontlike dispariteite in die formele onderwysstruktuur.
75. Dit word algemeen aanvaar dat die primêre rede vir owerheidsbetrokkenheid by onderwys en opleiding (insluitende vaardigheidsopleiding) gevind kan word in die sosiale voordele (en soms ook sosiale koste) wat hierdie aktiwiteite meebring. Die verskaffing van onderwys en opleiding aan die gemeenskap beteken dat beperkte hulpbronne van die gemeenskap aangewend word om die omvang en kwaliteit van die mannekraghulpbron te verbeter (die proses van investering in menslike kapitaal). Hierdie motivering sluit ook aan by twee basiese redes waarom die owerheid in menslike hulpbronne investeer. Eerstens, is die owerheid 'n produsent van gemeenskapsgoedere en -dienste en het dus 'n opgeleide werksmag nodig. In hierdie opsig is die staat se besluit om in

menslike hulpbronne te belê in ooreenstemming met dié van die private onderneming. Tweedens, is die owerheid 'n voorsiener van algemene welsynsdienste en daarom is investering in menslike hulpbronne een van sy funksies. (BEPA 1987)

76. Verwysings na die begrip menslike kapitaal of maatskaplike kapitaal verskyn reeds in die vroeë ekonomiese literatuur. Adam Smith (1937) het byvoorbeeld reeds in die 18e eeu gewys op die ooreenkoms tussen belegging in fisiese kapitaal en belegging in arbeid as 'n produksiefaktor. Die meer moderne beskouing oor die investering in menslike kapitaal is gegrond op die bydraes van Schultz (1961) en Becker (1962). Schultz verklaar onder andere dat "by investing in themselves, people can enlarge the range of choice available to them. It is one way free men can enhance their welfare". Die vernaamste argument ten gunste van die gebruik van die begrip menslike kapitaal, is dat dit gepaard gaan met die opoffering van huidige verbruik om sodoende 'n relatief groter uitset in die toekoms te kan lewer. Investering in menslike kapitaal kan op verskillende wyses geskied waaronder onderwys en opleiding ingesluit word (Ehrenberg en Smith 1982).
77. Indiens- en vaardigheidsopleiding, as deel van die proses van investering in menslike kapitaal, verskaf benewens die private voordele vir die individu en werkgewer ook **eksterne voordele** aan die res van die gemeenskap. Rees (1979) verklaar dan ook dat "in making social decisions it should be taken into account that education may produce better informed and more responsible citizens, as well as simply producing better workers. Such arguments suggest that the return on education calculated from earnings is a minimum return - the lower bound of a true overall return". Ehrenberg en Smith (1982) ondersteun die standpunt deur te verklaar dat "... some benefits of training are not necessarily reflected in higher productivity, but rather in an increased ability to understand and appreciate behavioural, historic and and philosophical foundations of human existence. While these benefits may be difficult to measure, they exist nonetheless".
78. Dit is dus duidelik uit bogenoemde bespreking dat die bestaan

van eksterne voordele wat uit opleiding voortspruit, die owerheid se rol in die ondersteuning van opleiding beklemtoon en kan veral as argument dien ter motivering van owerheidssubsiëring van vaardigheidsopleiding. Indien die owerheid besluit om in menslike kapitaal te investeer, moet die sosiale voordele en sosiale koste teen mekaar opgeweeg word. Hierdie sosiale voordele kan onder andere die volgende insluit (Thurow 1970):

- (1) Onderwys en opleiding skep 'n hoër kwaliteit gemeenskap wat op sy beurt die besluitnemingsprosesse ten voordeel strek.
 - (2) Onderwys en opleiding stel die individu in staat om normaalweg 'n hoër verdienste te verkry en dit kan lei tot 'n relatief groter gelykheid in die verdienstevermoë van die gemeenskap en kan dus sosiale stabiliteit en harmonie bevorder.
 - (3) Die owerheid het beheer oor die rigting en tempo van die ekonomie oor die langtermyn en moet dit as sodanig koppel aan hulle investeringsbesluite. Die owerheid kan dus deur finansiële insentiewe byvoorbeeld ten opsigte van opleiding, individuele investeringsbesluite aanmoedig in 'n rigting wat langtermyn doelwitte nastreef en dus huidige en toekomstige geslagte mag bevoordeel.
 - (4) In veral die arbeidsmarkte word die markprys beïnvloed deur die bestaan van sekere stramhede, magsgroeperinge en onvolledige kennis wat meebring dat prysverwringings mag voorkom. Individuele investeringsbesluite wat rasioneel op hierdie markpryse gebaseer word, mag sosiale irrasionele investeringsbesluite meebring en dus owerheidsbetrokkenheid regverdig.
 - (5) Sekere soorte van menslike kapitaal kan alleenlik doeltreffendheid "geproduseer" word indien dit op groot skaal aangepak word.
 - (6) Die risikofaktor wat met die investering in menslike kapitaal gepaard gaan, kan beter deur die owerheid uit 'n gemeenskapsooppunt geabsorbeer word as 'n individu of firma.
79. Die verantwoordelikheid van die owerheid (en dit sluit finansieringshulp in) kan in terme van algemene onderwys- en opleidingsfunksies skematies as volg voorgestel word.



80. In teenstelling met formele onderwys waar die geleenthede hoofsaaklik deur die owerheid verskaf word, is opleiding primêr die terrein van die private sektor. Uit die oogpunt van die owerheid, private werkgewer en individu het dit belangrike finansieringsimplikasies. 'n Aangeleentheid wat met genoemde aspek verband hou en ook finansieringsimplikasies inhou, is die onderskeid tussen algemene en spesifieke opleiding (of gespesialiseerde opleiding). Rees (1979) en Inoue (1985) onderskei die twee begrippe as volg: "General training develops skills of equal value both in the organization that gives the training and elsewhere", terwyl "specific training is training in skills that are of the greatest value to the employer who gives the training, either because the employer is a monopolist or because of special methods, routines and equipment with which newcomers must become familiar". Die vernaamste argument ter staving van owerheidsbetrokkenheid is geleë in die verdeling van die koste en voordele voortspruitend uit die besondere kategorie investering in menslike kapitaal. Aangesien algemene opleiding oordraagbaar is en nie slegs tot die voordeel van 'n spesifieke werkgewer is nie, sal so 'n werkgewer dit moeilik vind om na voltooiing van opleiding 'n surplus van opbrengs bo loon te bewerkstellig om sodoende te kompenseer vir die koste van die opleiding.

81. Ondersteuning van opleiding deur die owerheid word ook gegrond op stabiliteits-, indiensnemings-, inkomeverdelings- en geografiese verspreidingsdoelwitte. Hierdie doelwitte word deeglik inaggeneem in die aktiewe mannekragbeleid van die owerheid. Dit is bekend dat die mark vir opleidingsgeleenthede gekenmerk word deur 'n surplus opgeleides gedurende resessieperiodes en te kortte gedurende opbloefases van die konjunktuur. Die owerheid het dus 'n belangrike stabiliseringsfunksie, wat die instelling van anti-sikliese insentiewe en maatreëls regverdig. Hierdie maatreëls moet dus verseker dat die omvang en vlak van onder andere vaardigheidsopleiding sodanig sal wees dat oordraagbare vaardigheidsbehoefte oor die langtermyn op 'n ordelike en stabiele manier bevredig sou word. (RGN 1985)
82. Opleiding as deel van 'n aktiewe mannekragbeleid van die owerheid mag moontlik indiensnemings- en inkomeverdelingsdoelwitte nastreef. Owerheidsprogramme wat daarop gemik is om die werkloosheidsprobleem aan te spreek, mag finansiële implikasies vir die gemeenskap inhou. Hierdie programme kan onder andere insluit werkskepping of die vermindering van wanbalans tussen verskillende arbeidsmarkte of differensiasie in terme van vaardigheidspelle, nywerhede en streke. Sodanige programme gaan uiteraard gepaard met gesentraliseerde ondersteuning en leiding. In die praktyk word egter bevind dat "... the experiences have been that manpower training programmes in most countries of which Britain is one of them, have been used on a scale insufficiently substantial to influence appreciably the national Phillips curve" (BEPA 1987).
83. Die belangrikheid van die verband tussen werkloosheid, werkskepping en owerheidsondersteuning van opleiding word in die RSA deur die volgende belangrike tendense in die ekonomiese groeikoers, arbeidsmag en werkloosheid beklemtoon:
- (1) Om voorsiening te maak vir die skepping van voldoende werkgeleenthede vir 'n vinnig groeiende bevolking en arbeidsmag, word beraam dat 'n reële ekonomiese groeikoers van 4-5% per jaar gehandhaaf moet word.

- (2) In 1974 was gemiddeld 25% van die totale arbeidsmag sonder formele indiensnemingsgeleenthede (dit wil sê of werkloos of aktief in die informele sektor), terwyl in 1987 het die verhouding tot 38% gestyg. Die tendense dui op 'n stygende werkloosheidskoers en/of groterwordende informele sektor.
- (3) Vir die periode 1965-1970 is gemiddeld 74% van die styging in die arbeidsmag in die formele indiensnemingssektor opgeneem, terwyl dit vir 1980-1987 gemiddeld slegs 23% beloop het.
- (4) 'n Groot deel van die toetreders tot die informele sektor kom vanuit die formele sektor, waar hulle in 'n meerdere of mindere mate aan opleiding blootgestel was. In 1974 was ongeveer 26% van die geregistreerde werkloos (Blankes, Kleurlinge en Asiërs) ongeskooldes gewees, terwyl die syfer na 7% in 1987 gedaal het.
83. Afgesien van die anti-sikliese stabiliseringsrol wat die owerheid met sy mannekragbeleid nastreef, word die programme huidiglik gekenmerk deur die inkomeverdelingsdoelwit. In dié verband word die aandag toegespits op werkloos, gestremdes, oud-soldate en ander groepe wat deur diskriminasie in die arbeidsmark geraak word. Die owerheid kan dus sekere opleidingsprogramme loods wat eerstens die werkloosheidsprobleem kan verlig en tweedens, kan dit 'n vlak van die werkloosheidskoers meebring wat in terme van die inkomeverdelingsdoelwit 'n meer regverdig en politieke-aanvaarde bedeling beteken. Ter opsomming van die uitgangspunte kan dus gestel word "... that the equity and stabilization objectives may be highly complementary" (BEPA 1987). 'n Ander terrein waarop die owerheid en sy opleidingsfunksies ter sprake kom, is die akkommodering van die geografiese wanbalans in die allokering van arbeidsbronne. Hierdie probleme is veral ter sprake in lande soos die RSA wat deur dualistiese ekonomieë gekenmerk word. So byvoorbeeld verskaf baie owerhede in Wes-Europese lande groter subsidies aan ondernemings wat bereid is om indiensneming en opleiding aan vakleerlinge te verskaf wat van regionale areas kom waar opleidingsgeleenthede beperk is.

Vaardigheidsopleiding, soos gedefinieer vir doeleindes van hierdie ondersoek, gaan ook gepaard met die faktor van moontlike historiese dispariteite en agterstande in die verskaffing van formele onderwysgeleenthede. Sommige werkgewers het tydens die ondersoek aangedui dat van hulle vaardigheidsopleidingsprogramme, veral ten opsigte van Swartes op die laer beroepsvlakke, voorsiening moet maak om hierdie werkers se geletterheidsvaardighede te vestig en te verbeter. Dit kan dus aangevoer word dat die private sektor in dié opsig 'n formele onderwystaak onderneem en dus aanspraak kan maak op owerheidsbystand.

6.4 AARD EN OMVANG VAN OWERHEIDSHULP TEN OPSIGTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

85. Bogenoemde bespreking het argumente na vore gebring wat owerheidsbetrokkenheid by vaardigheidsopleiding regverdig. In die RSA soos in ander ontwikkelende lande het die private vraag na onderwys en opleiding egter vinniger gestyg as die aanbod daarvan. Redes hiervoor is sekerlik geleë in die positiewe verwantskap tussen opleiding en verdienstevermoë, die gepaardgaande uitbreiding van die vraag na hoër en duurder vlakke van opleiding en die demokratisering van onderwys- en opleidingsfunksies. Hierdie situasie het dus toenemende druk op owerhede en nasionale hulpbronne geplaas om onderwys- en opleidingsfunksies te finansier. In praktiese terme moet hierdie openbare funksies en behoeftes gesien word in terme van al die ander aansprake op die bronne waaroor owerhede beskik. Gesien in die lig van hierdie begrotingsbeperkings en veranderde ekonomiese omstandighede, asook die relatief lang "gestasieperiode" van investering in menslike kapitaal, kan historiese toenames in owerheidsfinansiering waarskynlik nie gehandhaaf word nie. Onder die omstandighede is dit te wagte dat addisionele finansieringsbronne vanuit die private sektor gegenereer sal moet word. In hierdie afdeling word oorsigtelik na alternatiewe finansieringsbronne en -vorme gekyk soos in die Tabel 3 aangetoon word.
86. In die vorige afdeling is faktore bespreek wat meebring dat markmeganismes nie volledig die gemeenskapsvoorkeure ten opsigte van opleiding weerspieël nie. In dié gevalle is die oplossing die tussenkoms van die owerheid in die proses van investering in

menslike kapitaal. Een van die alternatiewe maniere wat die owerheid kan aanwend, is om die dwangbeginsel toe te pas (soos byvoorbeeld in die geval van verpligte formele onderwys). Investering in menslike kapitaal, veral ook vaardigheidsopleiding, verskil van individu tot individu en die individu is in die beste posisie om die mees effektiefste besluite te neem. Die rol van die owerheid is om individue te korreer of te rig om die beste besluite te neem. In dié opsig kan die owerheid poog om of die inkome van investeerders of die prys van die verkryging van menslike kapitaal, te beïnvloed.

87. Die keuse tussen die twee tegnieke van finansiële hulp sal van die toepaslike inkome- en pryselastisiteite afhang. Indien die vraag na menslike kapitaal inkome-elasties is, kan 'n toename in inkome 'n individu neig om in groter verhouding daarvan op opleiding te spandeer en 'n verandering in die nasionale inkome deur die owerheid kan dus 'n groot impak op opleidingsinvestering hê. In dié geval kan die vlak van subsidiëring aangepas word by persoonlike omstandighede van opleidingsinstellings. Aangesien inkome-subsidiëring vir 'n wye verskeidenheid van doelwitte gebruik kan word, lei dit dikwels tot misbruikpraktyke. Dit wil dus voorkom asof die metode om die prys van menslike kapitaal te verander, die mees direkte en goedkoopste manier mag wees om die verlangde investering te verkry en wat deur opleidingsinstellings en werkgewers gedra word. Tabel 3 sal as basis gebruik word om die aspekte rondom die finansiering van vaardigheidsopleiding uit die oogpunt van die owerheid, private werkgewer en opleiding verder te bespreek.

6.4.1 AARD EN VORME VAN OWERHEIDSFINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLÉIDING

88. Soos uit die arbeidswetgewing (en Tabel 3) blyk, is die owerheid deur veral die Departemente van Mannekrag, Finansies en Onderwys en Kultuur, op 'n omvangryke skaal en oor 'n lang periode finansiëel by vaardigheidsopleiding betrokke. Die hoë prioriteit wat die owerheid aan opleiding van beskikbare mannekrag gee, blyk onder andere uit die feit dat meer as 60 persent van die Departement Mannekrag se begroting aan verskillende opleidingsaksies en -programme gekoppel is. Die formulering en toepassing van die mannekragopleidingsbeleid vereis dat maatreëls, programme, struk-

manekragopleidingsbeleid vereis dat maatreëls, programme, strukture en meganismes geskep, in stand gehou en uitgebrai moet word.

89. Die Organisasie van Europese Ekonomiese Samewerking som die posisie as volg op: "A National manpower policy seeks to promote the availability, mobility and quality of the human resources needed by the economy and to ensure the smooth adjustment by people to the changing geographical and occupational patterns of employment" (Appleton 1982). Van die beleidsmaatreëls wat die owerheid tans gebruik, het groot finansiële implikasies vir die gemeenskap. Finansiële ondersteuning van opleiding in die algemeen en vaardighedsopleiding spesifiek, word aan verskeie instansies en in verskillende vorme deur die owerheid verskaf en dit kan tereg gesê word dat die owerheid 'n senior vennoot in die verskaffing van opleidingsgeleenthede is. Dit sluit byvoorbeeld inkomstebelasting-koncessies, leningshulp, kontant- en ander toelaes, heffings, rabatte, beurse en lenings in. In hoofstuk 2 word die rol van die owerheid in die ontwikkeling van vaardighedsopleiding in die RSA beskryf. Hierby is ingesluit die aard en omvang van die verskeidenheid van finansiële hulpprogramme van die owerheid ten opsigte van vaardighedsopleiding en word nie weer hier volledig herhaal nie.

6.4.2 INKOMSTEBELASTINGKONSESSIES

90. Hierdie toegewings laat ondernemings toe om all nie-kapitale opleidingskoste by die vasstelling van die belasbare inkomste as gewone bedryfsuitgawe af te trek waarna dit dan weer as opleidingskoste afgetrek kon word. (Departement van Buitelandse Sake 1983). Toelaatbare uitgawes het in dié geval die volgende ingesluit: besoldiging van opleidingspersoneel, nie-produktiewe opleidingslone van opleidingspersoneel, huur, instandhouding en versekering van opleidingspersoneel, nie-produktiewe opleidingsmateriaal, waardevermindering van opleidingstoerusting en reiskoste en klasgelde van opleiding wat goedgekeurde en geregistreerde kursusse bywoon wat nie deur hul werkgewers verskaf word nie.
91. Hierdie toegewings wat oorspronklik slegs op Swart werknemers van toepassing was, is in 1979 tot alle werknemers uitgebrei.

TABEL 3: ALTERNATIEWE FINANSIERINGSBRONNE EN -VORME VAN OPLEIDING

INSTELLING	FINANSIERINGSBRON	FINANSIERINGSVORME
Private individue	1. Eie bronne 2. Private werkgewers 3. Owerheidsinstellings en -hulp 4. Oorsese bronne	1. Owerheidshulp 1.1 Studiebeurse/lenings aan individue. 1.2 Lenings aan individue en private werkgewers. 1.3 Subsidies/rabatte aan private werkgewers. 1.4 Inkomstebelastingkonsessies. 1.5 Finansiële hulp aan groeopleidingsentra en private opleidingsentra. 1.6 Finansiële instandhouding van owerheidsopleidingsfasiliteite. 1.7 Gebruikskoste ("user charges").
Private werkgewers	1. Eie begrotings 2. Private opleidingsfondse 3. Owerheidshulp 4. Oorsese bronne	2. Private opleidingsfondse 2.1 Befondsing deur private werkgewers uit eie begrotings. 2.2 Oorsese lenings, skenkings, ensovoorts.
Owerheid	1. Sentrale begroting 2. Private werkgewers 3. Private individue	

In 1984 is die toegewing van 100 persent na 50 persent verminder en is 'n maksimum salaris van R15 000 ten opsigte van persone wat opgelei word en wat vir belastingkonsessies sou kwalifiseer, vasgestel.

92. Hierdie finansiële ondersteuningsmaatreël van die owerheid is om verskeie redes nie koste-effektief nie. Eerstens is die maatreël vatbaar vir misbruik aangesien die Departement van Mannekrag die goedkeuring en registrasie van opleidingskursusse onderneem. Op grond van hierdie kursussertifisering kan private opleiers belastingtoegewings van die Departement van Finansies eis. Hierdie departement is nie in 'n posisie om volledige kontrole oor opleidingsuitgawes en kursusse uit te oefen nie. Verder het opleiers, veral die kleiner ondernemings, die mening uitgespreek dat aangesien die belastingtoegewings ten opsigte van goedgekeurde opleiding eers in 'n periode na die einde van die belastingjaar tot hulle voordeel kom, dit nie noemenswaardig help om kontantvloei-probleme ten opsigte van opleiding te verlig nie. Die maatreël word ook gekritiseer op grond van die diskriminerende aard daarvan aangesien die belastingvoordeel slegs in 'n besondere jaar tot die voordeel van ondernemings strek wat 'n belasbare inkomste toon. Die voordeel van die maatreël is ook oneweredig tussen opleiers versprei aangesien hulle almal nie aan dieselfde belastingkoers onderhewig is nie, onder andere vanweë die verskillende ander toegewings wat op hul belasbare inkomste van toepassing is. Versoeke is ook deur die landboukoöperasies gerig dat die voordele van belastingkonsessies uitgebrei moet word om voorsiening te maak vir die vaardighedsopleiding wat personeellede van landboukoöperasies ondergaan. Aangesien landboukoöperasies nie belastingpligtig is nie, word dit betwyfel of die owerheid hierdie vergunning sou toestaan.

93. Die Pittendrigh-komitee se ondersoek na ambagsmanopleiding in die RSA het dan ook aanbeveel, en is in beginsel deur die owerheid aanvaar, dat die huidige inkomstebelastingkonsessies ten opsigte van opleiding deur 'n kontanttoelaagstelsel vervang moet word en dat so 'n stelsel by die Departement van Mannekrag gesetel moet wees. Die Margo-kommissie oor die belastingstruktuur van Suid-Afrika het ook hierdie beginsel ondersteun. Die Nasionale Opleidingsraad is tans besig met 'n ondersoek na metodes/formu-

les waarvolgens die kontanttoelaagstelsel ten opsigte van indiensopleiding in Suid-Afrika geïmplementeer kan word.

Uit persoonlike onderhoude met werkgewers en opleidingsinstellings in die private sektor het meeste hulle ten gunste van 'n kontanttoelaagstelsel uitgespreek.

94. 'n Enigsins betroubare beraming van die werklike en/of moontlike omvang van die belastingtoegewings ten opsigte van vaardigheidsopleiding is op die stadium nie moontlik nie. 'n Verskeidenheid van faktore kan hiervoor verantwoordelik wees. Eerstens is nie alle kursusse ten opsigte van vaardigheidsopleiding goedgekeur en geregistreer nie. Verder is geen kostesyfers per kursus/program, getal opleidingsdae of opleidingsdae en die tydsduur van sodanige kursus beskikbaar nie; nie alle ondernemings in die private sektor verkeer in 'n winsgewende en dus belastingpligtige posisie nie; inkomstebelastingkonsessies word grotendeels op 'n land-drosdistriktbasis en gedentraliseer deur die Departement Finansies gehanteer; verskillende koerse van inkomste-/maatskappybelasting is van toepassing, ensovoorts.
95. Die volgende finansiëringsscenario kan moontlik van toepassing wees. Indien slegs die helfte van die ekonomies-bedrywige bevolking van Suid-Afrika (ongeveer 5 miljoen persone) gedurende 'n jaar vaardigheidsopleiding van gemiddeld 3 dae sou deurloop en die gemiddelde koste per opleidingsdag op R50 gestel word, sou die totale besteding aan vaardigheidsopleiding nagenoeg R750 miljoen per jaar beloop. Indien verder aangeneem word dat gemiddeld 70 persent van die totale besteding vir die huidige belastingkonsessies kwalifiseer en gegewe die gemiddelde maatskappybelastingkoers, kan die koste van vaardigheidsopleiding vir die owerheid in die orde van R300 miljoen beloop. Dit kan ten slotte gemeld word dat BEPA van die Universiteit van Pretoria in 1984 beraam het dat die totale koste van ambagsmanopleiding in Suid-Afrika vir die owerheid ongeveer R109 miljoen beloop. Navorsers wat die ondersoek na die kontanttoelaagstelsel hanteer, het beraam dat die koste van belastingkonsessies vir die owerheid ten opsigte van indiensopleiding ongeveer R500 miljoen sal beloop.

6.4.3 ANDER VORME VAN OWERHEIDSFINANSIERING

96. Genoemde belastingtoegewings, ten opsigte van vaardigheidsopleiding is van toepassing op 'n verskeidenheid van opleidingsaksies in die private sektor, asook ander finansieringsprogramme waarby die owerheid dikwels die leidende rol speel. Hierdie finansieringsprogramme omvat die volgende (sien hoofstuk 2 vir 'n bespreking):

(1) Opleiding in gedentraliseerde gebiede

As deel van die owerheid se verklaarde beleid van die geografiese verspreiding van ekonomiese aktiwiteite, is belastingvrye kontanttoelaes vir opleiding tans aan nyweraars in gedentraliseerde gebiede beskikbaar.

(2) Finansieringshulp ten opsigte van opleiding kragtens die Wet op Mannekragopleiding, 1981

Hierdie Wet bepaal die opleiding van vakleerling en kwekelinge, die groepopleidingsentrums, private opleidingsentrums, indiensopleiding en die opleiding van werksoekers en werkloses. Die Wet beskryf onder andere die prosedures en voorwaardes ten opsigte van die goedkeuring en registrasie van opleiding vir belastingtoegewings.

(a) Vakleerlinge en Kwekelinge

Vakleerlingopleiding onder die Wet kwalifiseer ook vir belastingkonsessies. Die Wet maak ook voorsiening vir die opleiding van meerderjarige kwekelinge in enige ambag waar daar 'n ernstige tekort aan ambagsmanne is. Hierdie stelsel van opleiding het in die verlede geblyk baie koste-effektief te wees.

(b) Groepopleidingsentrums

Hierdie sentrums is aanvanklik opgerig met die doel om nyweraars met gemeenskaplike opleidingsbehoefte te bedien. Tans is daar nege van hierdie opleidingsentrums in bedryf. Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, is in 1983 gewysig sodat hierdie sentrums

finansiële bystand kan ontvang en tans word rabatte van 75% vir bepaalde goedgekeurde en geregistreerde kursusse toegestaan. Werkgewers ontvang inkomstebelastingtoegewings van persone wat opleiding aan hierdie sentrums ontvang ingevolge artikel 11 Sept van die Inkomste Belastingwet, 1962. 'n Aangeleentheid wat tydens die ondersoek na vore gekom het en wat verdere aandag en navorsing verg, is dat die voordele van die rabattstelsel nie ook op private opleidingsentrums van toepassing is nie.

(c) Private opleidingsentrums en opleidingskemas

Hierdie sentrums word deur werkgewers bedryf om hul eie werknemers op te lei en indien dit geregistreer is, ook dié van ander werkgewers. Werkgewers kan op belastingtoegewings aanspraak maak indien hulle kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is. 'n Opleidingskema is 'n skema wat uit kursusse bestaan wat deur 'n werkgewer vir die opleiding van sy eie werknemers verskaf word. As sodanige skema geregistreer is, kan dit vir belastingtoegewings in aanmerking kom.

(d) Opleiding van werksoekers

Werksoekers ondervind probleme om werk te bekom omdat hul nog nooit gewerk het nie of lanklaas gewerk het en gevolglik nie opgelei is of die ervaring het wat in die arbeidsmark verlang word nie. Hulle geskiktheid vir werk kan deur toepaslike opleiding verbeter word. In die begroting van 1981/82 is vir die eerste keer 'n bedrag van R9 miljoen voorsien.

(e) Opleiding van werkloses

105. As deel van 'n algemene strategie om werkloosheid te verlig, word werkloses opgelei in 'n poging om hulle geskik vir werk te maak. Die owerheid het in 1985 'n bedrag van R600 miljoen beskikbaar

gestel ten einde die werkloosheidsprobleem te verlig. Van hierdie bedrag is R60 miljoen opsy gesit vir die opleiding van werkloos waarvan R50 miljoen in 1985/86 aan die Departement van Mannekrag beskikbaar was. 'n Bedrag van R125 miljoen is gedurende 1986/87 beskikbaar gestel en hiervan is R5 miljoen aan die opleiding van persone in die informele en kleinsakesektor geallokeer. In 1987/88 is 'n bedrag van R75 miljoen vir hierdie opleiding voorsien.

(f) **Wet op plaaslike owerheidsopleiding, 1985**

Hierdie Wet maak voorsiening vir die bevordering van die opleiding van personeel vir plaaslike owerheidsliggame en vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan. 'n Opleidingsfonds vir Plaaslike Owerheidsliggame is in die lewe geroep en word gefinansier deur geld wat deur die Parlement bewillig word en 'n opleidingsheffing van R1,50 per werknemer wat plaaslike owerhede opgelê word.

6.5 OPSOMMING OOR OWERHEIDSFINANSIERING VAN OPLEIDING

97. Dit is duidelik uit bogenoemde bespreking dat die finansiële betrokkenheid van die owerheid ten opsigte van onder andere vaardigheidsopleiding oor 'n wye front strek. 'n Verskeidenheid van vorme van owerheidshulp, opleidingsinstellings en persone word deur hierdie pogings betrek. Primêr is hierdie finansiële ondersteuning van opleiding deur die owerheid gerig op die mannekragdoelwit, naamlik die verbetering van die kwaliteit van beskikbare mannekrag. In meeste gevalle tree die owerheid slegs op as die finansiële "katalisator" ten opsigte van opleiding en die fisiese opleidingsaksies word deur die private sektor onderneem. Uit 'n algemene koste-effektiewe oogpunt beskou, kan dit dus aanvaar word dat die private sektor die opleidingsfunksies doeltreffender uitvoer as wat die openbare sektor dit sou kon doen. Soos in die besprekings ook aangedui is, is sommige van die finansiëringsmaatreëls van die owerheid vatbaar vir misbruik, byvoorbeeld belastingtoegewings, en die opleiding van werkloos, maar die owerheid is deurentyd daarop ingestel om sodanige praktyke te verminder en uit te skakel.

98. Gesien in die lig van die groot omvang van die owerheid se finansieringsaksies ten opsigte van opleiding moet die owerheid sy gemeenskapsverantwoordelikheid nakom deur toe te sien dat die gemeenskapsvoordele ten opsigte van opleiding tot die maksimum gevoer word, deur kontrole en koördinasie te bewerkstellig oor die aanwending van staatsfondse en om deur sy finansieringsaksies die algemene ekonomiese doelwitte en spesifiek die doelwitte van die mannekragbeleid kontinuu na te streef. Oor die koste-effektiwiteit van die verskillende moontlike finansieringsmetodes van vaardigheidsopleiding moet nog heelwat oor besin en nagevors word. Enkele van die beginsels hierby betrokke kan kortliks aangestip word. Dit sou byvoorbeeld nodig wees om owerheids-subsidiëring ten opsigte van vaardigheidsopleiding sodanig in te stel om voorsiening te maak vir differensiasie tussen verskillende vaardigheidsvlakke. 'n Eenvormige subsidiëringskoers mag die doel van administratiewe eenvoud dien, maar mag in konflik met algemene stabilisasie- en regverdigheidsdoelmerke wees. Verder mag sodanige subsidiëringspraktyk 'n verwringing in die gewenste struktuur van ongeskoolde versus geskoolde vlakke van mannekrag in die ekonomie meebring. Dit mag op sy beurt implikasies vir beide korttermyn ewewig in verskeie subgroepe en die langtermyn mannekragpotensiaal van die land meebring.
99. Die owerheid vervul 'n belangrike finansieringsrol ten opsigte van vaardigheidsopleiding. Uit die aard van die saak word 'n deel van die gemeenskapsbronne uit die sentrale begroting na hierdie funksie gekanaliseer. Soos uit die Tabel 3 blyk, kan owerheidshulp verskeie vorme aanneem soos byvoorbeeld beurse, beurslenings, lenings, subsidies, rabatte en inkomstebelasting-koncessies. Die owerheid kan natuurlik as produsent van opleidingsgeleenthede verdere fondse verkry van private werkgewers deur byvoorbeeld fooie, tariewe of gebruikskoste-tariewe te hef. Soos vroeër reeds opgemerk is, sal die verdeling van die finansieringslas tussen die owerheid en private sektor in die toekoms moontlik meer op die private sektor rus hoofsaaklik vanweë begrotingsbeperkings van die owerheid se kant.

6.6 DIE PRIVATE SEKTOR EN DIE FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

100. Soos uit Tabel 3 blyk, maak opleiers in die private sektor van 'n wye verskeidenheid van metodes vir die finansiering van vaardigheidsopleiding gebruik. Huidiglik dra private opleiers die grootste gedeelte van die finansieringslas van opleiding. Die finansiële bydraes van die owerheid aan die private sektor is vir hulle van belang en veral die groter opleiers is sensitief vir enige veranderinge in die omvang en vorm van owerheidshulp ten opsigte van opleiding. Die tendens mag daarop dui dat die owerheid wel daarin slaag om die algemene rigting en omvang van opleidingsaksies in die private sektor te beïnvloed. Vir die effektiwiteit en bepaling van mannekragbeleid is dit uit die oogpunt van die owerheid belangrik.
101. Dit is gevind dat die groter ondernemings in die private sektor gewoonlik 'n afsonderlike opleidingsdepartement/afdeling het, wat ook 'n eie begroting opstel en administreer. Aan die ander kant is kleiner ondernemings aangewys op of die gebruikmaking van eksterne opleidingsinstellings of die opleidingsfunksies word intern as deel van die algemene personeelfunksie beskou. Uit die aard van vaardigheidsopleiding is 'n deel van die opleiding van 'n in-taak-opleidingsvorm en meeste opleiers is nog nie ingestel om die koste en finansiering daarvan enigsins betroubaar te bepaal nie.
102. Dit is 'n kenmerk van die huidige opleidingsituasie in die RSA dat 'n aansienlike deel van die private sakegemeenskap, veral ten opsigte van sekere beroeps- en vaardigheidsgroepe, nie hul regmatige deel tot die finansiering van opleiding bydra nie. Roofkoop ("poaching") van opgeleide mannekrag vind nog op groot skaal plaas en dit is bekend dat groot opleiers in die openbare sowel as private sektore, 'n relatief groter finansiële las in dié verband dra. Om 'n meer eweredige verspreiding van die finansieringslas ten opsigte van opleiding te verkry, het 'n verskeidenheid private opleidingsfondse vir verwante nywerhede of groepe nyweraars tot stand gekom. Die beginsels onderliggend aan die opleidingsfondse kan geïllustreer word deur te verwys na vakleerlingopleiding.

103. Werkgewers in 'n bepaalde nywerheid word verplig om by te dra tot private opleiding- en/of ontwikkelingsfondse ongeag of so 'n werkgever opleiding verskaf al dan nie. In die algemeen onderneem werkgewers om vasgestelde bydraes, gegrond op onder andere die getal opleidlinge, tot sodanige fondse by te dra. Sodra opleidlinge byvoorbeeld hul voorgeskrewe vakoetsing suksesvol afgelê het, word vasgestelde kontantbedrae per opleiding aan die opleier uitbetaal. Sodanige kontantvoordele (byvoorbeeld, soos deur SEIFSA geadministreer word) oorskry (gewoonlik) die totale bydraes wat opleiers gedurende die opleidingstermyn bygedra het. Dit beteken in effek dat die bruto koste van opleiding hierdeur verminder word. Vir sommige van die fondse is die finansiële voordele wat aan opleiers betaal word byvoorbeeld gekoppel aan klasgelde, vervoertoelaes, huisvestingstoelaes, vergoedingstoelaes, boeke- en kursusgelde van opleidlinge by goedgekeurde opleidingsentrums (soos byvoorbeeld in die bou- en motorbedrywe aangetref word). Hierdie soort van private finansieringshulp hou vir die werkgewers wat erns maak van opleiding groot voordele in deur die verligting van die finansiële laste wat opleiding meebring.
104. Ingevolge artikel 39(4) van die Wet op Manekragopleiding, 1981 kan 'n groep of vereniging van werkgewers wat 'n skema vir die opleiding van werknemers tot stand gebring het, wat voorsiening maak vir die instelling van 'n fonds vir die doeleindes van die skema en voorsiening maak vir die betaling van 'n heffing aan die fonds werkgewers, die Minister versoek om die skema bindend te verklaar ten opsigte van die nywerheid en gebied waarin hulle betrokke is. Sodanige skemas is alreeds vir 'n aantal nywerhede ingestel soos in hoofstuk 2 aangedui word.
105. Sekere opleidingskemas wat oorspronklik ingevolge artikel 48A van die Wet op die Arbeidsverhoudinge, 1956, geregistreer is, word tans as skemas ingevolge die Wet op Manekragopleiding beskou aangesien artikel 48A geskrap is. Daar is egter 8 skemas wat ingevolge artikel 48 van die Wet geregistreer is (sien hoofstuk 2).

106. Soos uit Tabel 3 blyk, finansier die private sektor vaardighedsopleiding op verskeie ander maniere soos byvoorbeeld studiebeurse en -lenings aan opleidingsinstellings, lenings aan individue en opleidingsinstellings, heffings en gebruikskoste ("user charges") en soms word vanaf oorsese private bronne skenkings en lenings ontvang.
107. Uit beskikbare inligting wil dit voorkom asof private opleiers 'n relatief kleiner persentasie van hul totale begroting aan opleidingsfunksies allokkeer as wat in vergelykbare oorsese lande die geval is. Verder is die begrote fondse vir opleiding aan konjunkturele skommelings onderhewig - soos wat reeds vroeër aangedui is. Weens ekonomiese en ander redes is die private sektor tans meerendeels korttermyn gerig met die basiese aktiewe strewes om maksimum wins en/of die uitbouing van relatiewe markaandeel te behaal. Hierteenoor is die investering in menslike kapitaal langtermyn gerig en die voordele daarvan is ook nie altyd vir opleiers so ooglopend soos groter winste, verkope of omset nie.

6.7 DIE INDIVIDU (OPLEIDING) EN DIE FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

108. Dit is duidelik uit die bespreking van die finansieringsaktiwiteite van beide die owerheid- en private sektore dat daar verskeie opsies vir die opleidingsinstellings bestaan waarvolgens hulle vaardighedsopleiding kan deurloop (sien ook Tabel 3 in dié verband).
109. Indien die individu sou besluit om sy vaardighede deur opleiding te verbeter, word die verwagte opbrengs op investering in menslike kapitaal basies bepaal deur:
- (1) 'n relatief hoër toekomstige vloei van inkome;
 - (2) 'n groter werksbevrediging; en
 - (3) 'n beter waardering van nie-mark aktiwiteite.

Om die huidige waarde van 'n toekomstige stroom van inkomme te bereken, vereis die progressiewe verdiskontering van toekomstige inkomme. Die koste verbonde aan opleiding vir die individu bestaan basies uit direkte koste, geleentheidskoste en persoonlike opofferingskoste. Vir doeleindes van rasonale besluitneming en finansiering van die investeringsbesluit, is dit noodsaaklik om die voordele en koste van die verskillende alternatiewe op te weeg en sodoende die investeringsmoontlikheid met die hoogste opbrengskoers te bepaal.

110. Afgesien van die bronne van finansiering wat deur die openbare en private sektore aan die opleidingsbeskikbaar gestel word, kan die opleiding van sy eie vorige opgehoopte besparingsfondse of van sy huidige inkomme as finansieringsbron gebruik maak. Die opleiding kan hom ook wend tot 'n finansiële instelling om die nodige finansiering te bekom. Uit 'n algemene beskouing van die breë terrein van vaardigheidsopleiding in Suid-Afrika is dit duidelik dat die private individu vir 'n negeerbare klein gedeelte van die finansiering van vaardigheidsopleiding verantwoordelikheid aanvaar.

6.8 OPSOMMING

111. In breë trekke kan die bespreking van die finansiering van vaardigheidsopleiding in die volgende paar hoofpunte opgesom word:
- (i) Daar is verskeie argumente aangevoer om die betrokkenheid van die owerheid ten opsigte van die finansiering van vaardigheidsopleiding te regverdig. In dié verband kan die regverdiging hoofsaaklik gevind word in die stabiliteits- en regverdigingsdoelwitte van die mannekragbeleid, die interafhanklikheid en aard van die arbeids- en opleidingsgeleenthedemarkte en die eksternaliteite wat met vaardigheidsopleiding gepaard gaan. Die owerheid se rol in die finansiering van opleiding in die algemeen sal in die toekoms moet afneem weens onder andere begrotingsbeperkings. Die private sektor sal in 'n groter mate die gaping uit die bronne moet vul. Ons kan dit opsom deur te sê: "... that much in the same way as safety regulations and compulsory vaccinations, investment in human capital may be

regarded as a merit good - a good that society considers so important that it provides the individual with more than he would buy for himself. Society then places government in a parental role which will ensure that society attains a certain minimum amount of the merit good ..." en "society's evaluation of human investment's present value and the private evaluation thereof differ - government is thus justified in attempting to redirect individual investment incentives so that their decisions may lead to the amount that society deems desirable". (BEPA 1987)

- (2) Die inkomstebelastingkonsessie as 'n vorm van staatshulp het sedert die instelling daarvan wel bygedra om die omvang, rigting en tempo van vaardigheidsopleiding te stimuleer en die private sektor finansiële verligting ten opsigte van die koste van opleiding te gee. Dié finansieringsmetode het sekere nadele waarvan die misbruik daarvan heelwaarskynlik die belangrikste is. Die moontlike vervanging van dié metode met 'n kontanttoelaagstelsel vir goedgekeurde vaardigheidsopleiding aan geakkrediteerde opleiers en instellings sal die meeste van die probleme ondervang.
- (3) Die private sektor dra die grootste gedeelte van die finansieringslas ten opsigte van vaardigheidsopleiding uit eie begrotingsfondse. Dit is egter opvallend dat die private sektor tans nog relatief 'n té klein (en veranderlike) bedrag van hul begrotingsfondse vir spesifiek vaardigheidsopleiding allokeer, hoofsaaklik vanweë die onsekere en indirekte langtermyn voordele wat die investering in menslike kapitaal meebring.
- (4) Om 'n meer regverdige verdeling van die finansiële opleidingslas te verkry, het werkgewers in bepaalde nywerhede hul eie opleidingsfondse tot stand gebring en bydraes uit hierdie fondse word gekanaliseer na werkgewers wat opleidingsfunksies verrig. Private werkgewers kan ook van verskeie hulpprogramme van die owerheid gebruik maak ter bestryding van opleidingsuitgawes soos byvoorbeeld leningshulp, subsidies, rabatte en inkomstebelastingkonsessies.

- (5) Uit tabel 3 blyk dit dat individue verskeie finansieringsbronne kan gebruik soos byvoorbeeld eie fondse (opgehoopte besparing), hulp van vriende of familie en private werkgewers of die owerheid kan in die vorm van studiebeurse, beurslenings en lenings aan individue finansiële hulp verskaf. In onlangse jare het die praktyk voorgekom waar onder andere multinasionale maatskappye of organisasies verskeie vorme van hulp aan individue, werkgewers of opleidingsinstellings verskaf. Die private individu (opleiding) is vir 'n baie klein gedeelte van die finansiering van vaardigheidsopleiding verantwoordelik.

7. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

112. Hierdie ondersoek na die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding in die RSA het, gegewe die knelpunte, tydsbeperking en omvang daarvan sekere resultate en tendense na vore gebring wat in terme van die algemene opdrag van die Werkkomitee waardevolle insette mag lewer. Die gevolgtrekkings en die aanbevelings wat daaruit voortvloei, berus op 'n breë makro-ondersoek na bogenoemde aspekte van vaardigheidsopleiding.

7.1 KOSTE EN VOORDELE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

7.1.1 GEVOLGTREKKINGS

- (1) Die omvang en struktuur van die koste van vaardigheidsopleiding dui op 'n groot mate van koste-onbewustheid deur meeste opleiers - hulle weet min oor werklike bruto en netto koste van opleiding. Daar is egter tekens dat opleiers meer onder die besef kom dat die koste van opleiding noukeurige aandag en bepaling verg, veral gesien in die lig van die inflasie-effek en die skerp styging in die lone en salarisse van arbeiders.

- (2) Opleiers in die algemeen is ook nog nie ten volle opleidingsgeoriënteerd nie en besef nie die netto voordele daarvan nie. Werkgewers is hoofsaaklik ingestel om die grootste moontlike wins oor die korttermyn te behaal en besef nie altyd dat opleiding se voordele langer termyn gerig is nie. Hierdie korttermyn winsingesteldheid maak die opleidingsbegroting dus kwesbaar veral ten opsigte van konjunkturale veranderings in die ekonomie. Dit mag op sy beurt aanleiding gee tot wanbalanse tussen die behoeftes na en beskikbaarheid van opgeleide mannekrag en roofkooppraktyke aanmoedig.
- (3) Die private sektor is tans wat vaardigheidsopleiding betref in 'n oorgangsfase in terme van hulle opleidingsverantwoordelikhede. Die indruk is dat die opleidingsfunksie nog in 'n groot mate as deel van die owerheid se taak gesien word. Die groter finansiële las wat die private sektor ten opsigte van opleiding in die toekoms sal moet aanvaar, begin opleiers en werkgewers laat besef dat indringend na die koste en voordele van opleiding gekyk moet word.
- (4) Die grootste deel van die Suid-Afrikaanse werksmag is tans nog op hul eerste treë van die opleidingsleer en die huidige opleidingspogings sal die land in die toekoms tot voordeel strek.
- (5) Die algemene indruk is dat opleiers en die owerheid tans nog baie onkundig en onseker is oor die meting en evaluering van die voordele van opleiding. Die algemene norm wat tans toegepas word, berus op 'n groot mate van subjektiwiteit.
- (6) Die algemene gevolgtrekking wat uit die ondersoek na die koste en voordele van vaardigheidsopleiding gemaak kan word, is dat die opleiding koste-doeltreffend is. Hierdie afleiding berus op ondersteunende faktore soos die omvang van vaardigheidsopleiding in die RSA, afplating in die immigrasie van lae- en middelvlakse mannekrag, omvangryke skaal van owerheidshulp ten opsigte van opleiding, die stygende (alhoewel stadig) produktiwiteitsvlak en oorsese bronne wat die koste-doeltreffendheid van vaardigheidsopleiding bevestig.

7.2 DIE FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

113. Op grond van die ondersoek bestaan daar goeie redes vir die betrokkenheid van die owerheid in vaardigheidsopleiding en die vernaamste redes sluit in

- (a) die sosiale voordele wat uit vaardigheidsopleiding voortspuit;
- (b) die stabiliteits-, indiensnemings-, inkomeverdelings- en geografiese verspreidingsdoelwitte van die owerheid; en
- (c) moontlike dispariteite in die formele onderwysstruktuur.

7.2.1 GEVOLGTREKKINGS

- (1) Die owerheid besef die sosiale voordele en belangrikheid van vaardigheidsopleiding en word bevestig deur die omvangryke finansiële hulpprogramme wat vir die doel aangewend word. Dit blyk ook dat die owerheid wel 'n invloed op die omvang en tempo van vaardigheidsopleiding uitoefen.
- (2) Dit wil voorkom asof die finansieringsaksies van die owerheid ten opsigte van opleiding meerendeels gerig en afgestem word op laevlakse opleiding. In die verband kan verwys word na die finansieringshulp wat gegee word ten opsigte van meerderjarige kwekelingopleiding, opleiding van werksoekers en werkloses en die kwalifiserende inkomsteperk van R15 000 ten opsigte van belastingtoegewings.
- (3) Die koste-effektiwiteit van die verskillende metodes van owerheidsfinansiering van opleiding vereis diepte-navorsing veral met die oog op die bereiking van die mannekragbeleidsdoelwitte.
- (4) Die mees effektiewe manier om die totale owerheidshulp ten opsigte van opleiding na die regte aanwendingspunte te allokeer, bly tans nog problematies. Die groot omvang en aard van owerheidshulp vereis dat die koördinasie en kontrole daarvoor opgeskerp moet word en word gekenmerk deur die groot mate van onsekerheid oor die koste-effektiwiteit van die verskillende owerheidshulpprogramme.

- (5) In die private sektor word die doeltreffende finansiering van opleiding gekortwiek deur 'n kommunikasiegaping wat tussen die opleiers en die topbestuur van 'n onderneming bestaan en die beperkte kennis en inligting wat oor die mees koste-effektiewe metodes van opleiding bestaan.

7.3 AANBEVELINGS

114. Op grond van die makro-ondersoek na die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding in die RSA is daar 'n paar groot probleemareas geïdentifiseer wat verdere navorsing regverdig. Die vernaamste aanbevelings in die verband word hieronder aangestip:

- (1) Vir besluitnemingsdoeleindes deur die individuele opleier/werkgewer of die owerheid is dit van deurslaggewende belang dat dieptenavorsing oor die omvang en struktuur van die koste van vaardigheidsopleiding op 'n mikro-basis onderneem moet word. Hierdie opleidingskostestudies moet sodanig wees dat gedifferensieer kan word ten opsigte van die vlak van opleiding, verskillende opleidingsmetodes, verskillende private en openbare opleidingsinstellings en verskillende nywerhede. Verder moet ondersoek ingestel word na die moontlikheid van gestandaardiseerde finansiële en rekenkundige stelsels om sodanige koste-analises te doen.
- (2) Soortgelyke navorsing op 'n mikro-grondslag is nodig om die private en sosiale voordele van vaardigheidsopleiding redelik akkuraat en eenvormig te bepaal. In die verband moet ondersoek ingestel word na alternatiewe metodes of modelle om die meting en evaluering van die opleidingsvoordele te bepaal.

- (3) Hierdie inligting en navorsingresultate moet deurlopend aan opleiers gestuur en bekend gemaak word sodat die opleiersgemeenskap kontinuu verbeterings en aanpassings kan voorstel of aanbring.
- (4) Uit die owerheid en individuele opleier se oogpunt is dit noodsaaklik dat verdere ondersoek ingestel word na die verband tussen vaardigheidsopleiding en die produktiwiteit van arbeid, sosiale stabiliteit en regverdigheid (beide op 'n mikro- en makro-grondslag).
- (5) Gesien in die lig van die ernstige werkloosheidsprobleem in die RSA moet die owerheid aandag skenk aan die rol wat opleiding in die skepping van werkgeleenthede, veral in die informele sektor speel. In die verband moet ondersoek ingestel word na die verbetering en uitbouing van die stelsel van die opleiding van werksoekers en werkloses.
- (6) Ondersoek moet ingestel word na metodes om die omvang en kwaliteit van instrukteurs in Suid-Afrika te verhoog. Groot skaalse plaaslike opleidingspogings moet in die verband voorkeur geniet.
- (7) Alle metodes moet ondersoek word uit 'n nywerheids- en owerheidsoogpunt om die besettingskoerse van die opleidingskapasiteit van veral groep- en private opleidingsentrums te verhoog. In die verband moet gekyk word na finansiële insentiewe, advertensie- en bemerkingsveldtogte. Hierby is ingesluit die aspek van die uitbreiding van die voordele van die rabattstelsel na private opleidingsentrums.
- (8) In aansluiting by die ondersoek na die koste en voordele van vaardigheidsopleiding moet opleiers ingelig en bekend gestel word met die begrippe koste-doeltreffendheid en koste-effektiwiteit ten opsigte van opleiding. Beslitting oor die aanwending van hulpbronne vir opleidingsdoeleindes moet op die basis geskied.

- (9) Die verantwoordelikhede van die owerheid en die private sektore in die vaardigheidsopleidingsveld moet duidelik afgebaken en omskryf word. Vir beplanningsdoeleindes moet die private sektor ingelig word oor hoe die rol van die owerheid as finansierder van opleiding in die toekoms gaan verander.
- (10) Gesien in die lig van die beperkings op die owerheidsbegroting en die fondse wat in opleiding beskikbaar gestel kan word, word aanbeveel dat die owerheid die beginsel van selektiwiteit ten opsigte van owerheidshulp vir opleidingsdoeleindes deeglik moet ondersoek.
- (11) Die rol wat geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade in die verskaffing en/of koördinering van vaardigheidsopleiding gaan speel, moet die aardag van die owerhede en nywerhede geniet. In die verband word die vestiging van private opleidingsfondse deur die bydraes van alle werkgewers, sterk aanbeveel.
- (12) Die plaaslike opleiding van mannekrag moet as deel van mannekragbeleid as 'n voorvereiste dien indien immigrasie-aansoeke van werkgewers oorweeg word.
- (13) Formele onderwysagterstande of tekortkominge in die arbeidsmag moet deur gesamentlike pogings deur die owerheid en die private sektor aangespreek word. Die omvang en aard van die huidige toestand van die probleem verg verdere ondersoek.

BYLAE A

BIBLIOGRAPHY/BRONNELYS

1. Appleton, J.D.S. Labour Economics, M & E Handbooks, Plymouth, Third Edition, 1982.
2. Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy, Vol. LXX, No. 5, October 1962, pp9-49.
3. BEPA, University of Pretoria. An evaluation of the alternatives with regard to the implementation of a cash grant system as a means of supporting artisan training in the RSA, Unpublished report, Pretoria, 1987.
4. Eicher, J.C. Educational Costing and Financing in developing countries, World Bank Staff Working Papers, No. 655, World Bank, 1984.
5. Elsenburg, R.G. and Smith, R.S. Modern Labour Economics, Theory and Public Policy, Cornell University, 1982, p229.
6. Heyneman, S.P. Investment in Indian Education: Uneconomic, World Bank Staff Working Papers, No. 327, World Bank, 1979.
7. Human Sciences Research Council. Report 12 T: Technical and vocational education. Pretoria, 1981.
8. Human Sciences Research Council. Report 5: Education system planning. Pretoria, 1981.
9. Human Sciences Research Council/National Training Board. The HSRC/NTB investigation into the training of artisans. Pretoria, 1985.
10. Inoue, K. The education and training of industrial manpower in Japan. World Bank Staff Working Papers, No. 729, World Bank, 1985.

11. King, T. (editor). Education and income, World Bank Staff Working Papers, No. 402, World Bank, 1980.
12. Lindley, R.M. Investment in Human Capital in the Economics of Labour, Butterworth Scientific, London, 1982, p.120.
13. Metcalf, D.H. The economics of Vocational Training, World Bank Staff Working Papers, No. 713, World Bank, 1985.
14. Psacharopoulos, G. Higher Education in Developing countries: a Cost-Benefit Analysis, World Bank Staff Working Papers, No. 440, World Bank, 1980.
15. Rees, Albert. The economics of Work and Pay. Second Edition, Harper and Row, New York, 1979, p.42.
16. Schultz, T.W. Investment in Human Capital. The American Economic Review, Vol. LI, No. 1, March 1961, pp. 1-17.
17. Smith, Adam. The Wealth of Nations. Random House, New York, 1937, Book 1, Chapter 10.
18. South Africa (Republic): Department of Foreign Affairs: Guide issued by the governments of the Republic of South Africa, Transkei, Bophuthatswana, Venda and Ciskei on the application of the new regional development incentives that was introduced on 1 April 1982, Pretoria, 1983.
19. South Africa (Republic): Department of Manpower: National Training Board: The Promotion and Co-ordination of Manpower Training, Pretoria, May/June 1988.
20. South Africa (Republic): Department of Manpower: National Training Board: Guidelines for the measurement of work performance by using a performance matrix to facilitate the validation of training, Pretoria, March 1988.
21. South Africa (Republic): Department of National Education: An investigation of government financing of universities, Second Edition, Report SAPSE-110, Pretoria, December 1985.

22. South Africa (Republic): Report of the Study Group on a Strategy for Industrial Development, Pretoria, 1980.
23. Tan, J. and others. User charges for Education, World Bank Staff Working Papers, No. 661, World Bank, 1984.
24. Thurow, L. Investment in Human Capital, Wadsworth Publishing Co., Inc., California, 1970.
25. Woodhall, M. Student Loans as a Means of Financing Higher Education, World Bank Staff Working Papers, No. 599, World Bank, 1983.

FAKTORE WAT OPLEIDING
INHIBEER OF BEVORDER

PROJEKKOMITEE 5

Dr. D.L. Hattingh
INSTITUUT VIR OPVOEDKUNDIGE NAVORSING
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

1988

309

HOOFSTUK 1		
	INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	1
HOOFSTUK 2		
	EKSTERNE FAKTORE	6
2.1	INLEIDING	6
2.2	INTERNASIONALE POLITIEK	6
2.3	BINNELANDSE POLITIEK	8
2.4	VAKBONDE	9
2.5	ALGEMEEN EKONOMIESE OMSTANDIGHEDE	10
2.6	DIE DEMOGRAFIESE FAKTOR	11
2.7	SOSIALE OMGEWING	11
2.8	TEGNOLOGIESE ONTWIKKELING	12
2.9	VERBRUIKERGEWOONTES	13
2.10	KULTURELE VERSKILLE	13
2.11	DIE REGERING	14
2.11.1	Inleiding	14
2.11.2	Beoogde wetgewing	15
2.11.3	Redes waarom industriële opleidingsrade nie self moet oplei nie	22
2.11.4	Jeugopleiding	23
HOOFSTUK 3		
	INTERNE FAKTORE	26
3.1	INLEIDING	26
3.2	FISIESE OMGEWING	26
3.3	BELEID	27
3.4	ENKELE OF 'N VERSKEIDENHEID VAARDIGHEDE	28

INHOUD	BLADSY
3.5 VEROUDERDE VAARDIGHEDE	29
3.6 DUPLISERING VAN OPLEIDING	30
3.7 SELEKSIE EN PLASING	31
3.8 TERUGVOERING VANAF DIE WERKSPLAAS	31
3.9 AFROKKELING VAN WERKSMENSE	32
3.10 BINNENSHUISE OPLEIDING OF OPLEIDING DEUR KONSULTANTE	33
3.11 FRAGMENTASIE	35
3.12 MODULÊRE OPLEIDING	36
3.13 DEREGULASIE	38
3.14 BESKIKBARE MANNEKRAG	38
3.15 MEGANISASIE	40
3.16 DIE OPLEIDING VAN WERKSOEKERS EN WERKLOSES DEUR GROEPOPLEIDINGSENTRA	40
3.17 TEGNIESE KOLLEGES	41
3.18 BLANKE WEERSTAND TEEN SWARTES	41
 HOOFSTUK 4	
FAKTORE BINNE OPLEIDING SELF	42
4.1 INLEIDING	42
4.2 PROGRAM	42
4.2.1 Behoeftebepaling	42
4.2.2 Werkanalise en doelwitstelling	44
4.2.3 Gestruktureerdheid van inhoud	44
4.2.4 Moeilikhedsgraad	45
4.2.5 Evaluering	46
4.2.6 Sertifisering	47
4.3 OPLEIER	47

INHOUD	BLADSY
4.3.1 Bekwaamheid	48
4.3.2 Opgeleidheid	48
4.3.3 Taalvaardigheid	49
4.3.4 Gebalanseerdheid	50
4.3.5 Lewensbeskouing	51
4.4 LEERDER	51
4.4.1 Huislike omstandigheid	51
4.4.2 Geletterdheid	53
4.4.3 Vermoë	55
4.5 TOEKOMSKOU	56
HOOFSTUK 5	
'N EMPIRIESE ONDERSOEK NA FAKTORE WAT OPLEIDING BEÏNVLOED	57
5.1 INLEIDING	57
5.2 REGISTRASIE BY DIE DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG	57
5.3 BUITELANDSE BEÏNVLOEDING VAN OPLEIDING	58
5.4 VAKBONDE SE BEÏNVLOEDING VAN OPLEIDING	58
5.5 BEÏNVLOEDING VAN OPLEIDING DEUR INDUSTRIËLE RADE	59
5.6 OPLEIDINGSRADE EN OPLEIDINGSFONDSE	59
5.7 BESTEDING	60
5.8 OPLEIDINGSPERSONEEL	60
5.9 BELEID, METODE EN KURSUSONTWIKKELING	62
5.10 EVALUERING	63
5.11 'N OOP VRAAG OOR FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING INHIBEER	64

INHOUD

BLADSY

HOOFSTUK 6

BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING 72

6.2 BEVINDINGE EN AANBEVELINGS 72

BRONNELYS 82

FAKTORE WAT OPLEIDING INHIBEER OF BEVORDER

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Die uitspraak van Coombs (1968) dat die mate van geskooldheid van 'n volk sy ekonomiese vooruitgang in 'n groot mate bepaal, sal seker deur niemand as totaal ongeldig verklaar word nie. Na die mate wat die arbeidspotensiaal verhoog word, kan meer ekonomiese bedrywighede aan die gang gesit word. Hoe hoër die arbeidspotensiaal, hoe groter die kans op ekonomiese ontwikkeling. Die staat het 'n verantwoordelikheid tot die opleiding van sy burgers selfs al is onderwystoestande ideaal, soos dit is, kom in die RSA onderwys nog ongelykhede voor en is daar 'n behoefte dat die staat nog kompensatoriese opleiding voorsien. Dit wil voorkom of die staat sy verpligting beseft soos die wette op swart bouwerkers en indiensopleiding van swart werkers bewys. Die opleiding van die werksmag is egter nie sonder meer die taak van die staat alleen nie. Veral in die RSA kan die staat nie die opleiding van die totale werksmag bekostig nie. Bowendien het die vereistes in die werksmag so gespesialiseerd geraak dat die staat ook nie oor die nodige fasiliteite beskik vir sodanige opleiding nie. Die privaatsektor het dus 'n sosiale plig teenoor die maatskappy ten opsigte van die opleiding van die beskikbare werksmag. Dit kan ook so gestel word dat in hoofsaak die staat 'n sosiaalgemeenskapsplig het ten opsigte van opleiding, terwyl die privaatsektor verantwoordelikheid ten opsigte van die werklike werksopleiding dra.

Dit is egter nie so dat die firma of besigheid nie self voordeel trek uit die opleiding van sy werknemers nie. Vandag kan die werk-

gewer hom nie meer net toespits op kapitaal, roumateriaal en die mark nie. Die belangrikste komponent van 'n bedryf is seker sy arbeidsmag - nie net wat kostes betref nie maar wat sy produksie intens raak. Weinig bedrywe kan dan bekostig om nie sy volle aandag aan sy arbeidsmag te gee nie. Aangesien opleiding die funksionering van sy arbeiders soveel doeltreffender maak, behoort dit 'n spesiale plek te kry in die bestuur van 'n bedryf. Die bedryf baat in meer as een opsig by die uitnemendheid van sy opleiding. So raak 'n onderneming wat goeie opleiding verskaf bekend en trek sodoende die beste arbeidspotensiaal. Daar bestaan ook die vermoede dat onderne- mings (bedrywe) wat goeie opleiding verskaf ook dié is wat welvarend en vooruitstrewend is. Dit word natuurlik ook algemeen aanvaar dat die bedrywe wat die beste opgeleide arbeidsmag het, ook die hoogste produktiwiteit handhaaf. Daar is egter ook 'n keerkant aan die aan- geleentheid van opleiding. Baie goed opgeleide werknemers aanvaar 'n beter betrekking by 'n ander firma net nadat hulle hul opleiding ontvang het en is dus 'n verlies vir die firma wat die opleiding verskaf. Tydens opleiding word werknemers ook van die produksielyn onttrek met die gepaardgaande verlies aan produksie. Opleidings- instrukteurs wat gewoonlik van die beste in die produksieproses is, moet dikwels tydelik onttrek word. Opleidingsfasiliteite moet beskikbaar gestel word en programme moet uitgewerk word. Alles in aanmerking geneem, is opleiding 'n duur onderneming.

Goed beplande opleiding moet egter koste-effektief wees, moet in 'n werklike opleidingsbehoefte voorsien, tot groter produktiwiteit lei en die finansiële belange van die werkgewer in ag neem. Goeie opleiding moet daartoe lei dat hoër produktiwiteit bereik word, minder vermorsing plaasvind, groter veiligheid bereik word, minder tyd verlore raak en groter winste gemaak word.

Wanneer aan opleiding gedink word, moet dit nie net geskied in terme van materiële winste nie. Die werknemer put self 'n hoër mate van werksbevrediging uit sy opgeleideid. Hy weet nou wat van hom verwag word. Die kans is groter dat hy in 'n werksituasie geplaas sal word waarvoor hy geskik is. Die kans is ook goed dat hy loopbaan-gewys groter geborgenheid sal beleef. Groter werksbevrediging lei ook op sy beurt tot groter produktiwiteit. Dit beteken egter nie dat die werknemer sy opleiding passief tegemoet moet gaan met 'n houding van "hier is ek ontwikkel my nie", maar hy moet bereid wees om 'n sekere bydrae tot sy eie opleiding te maak omdat hy direk daarby baat.

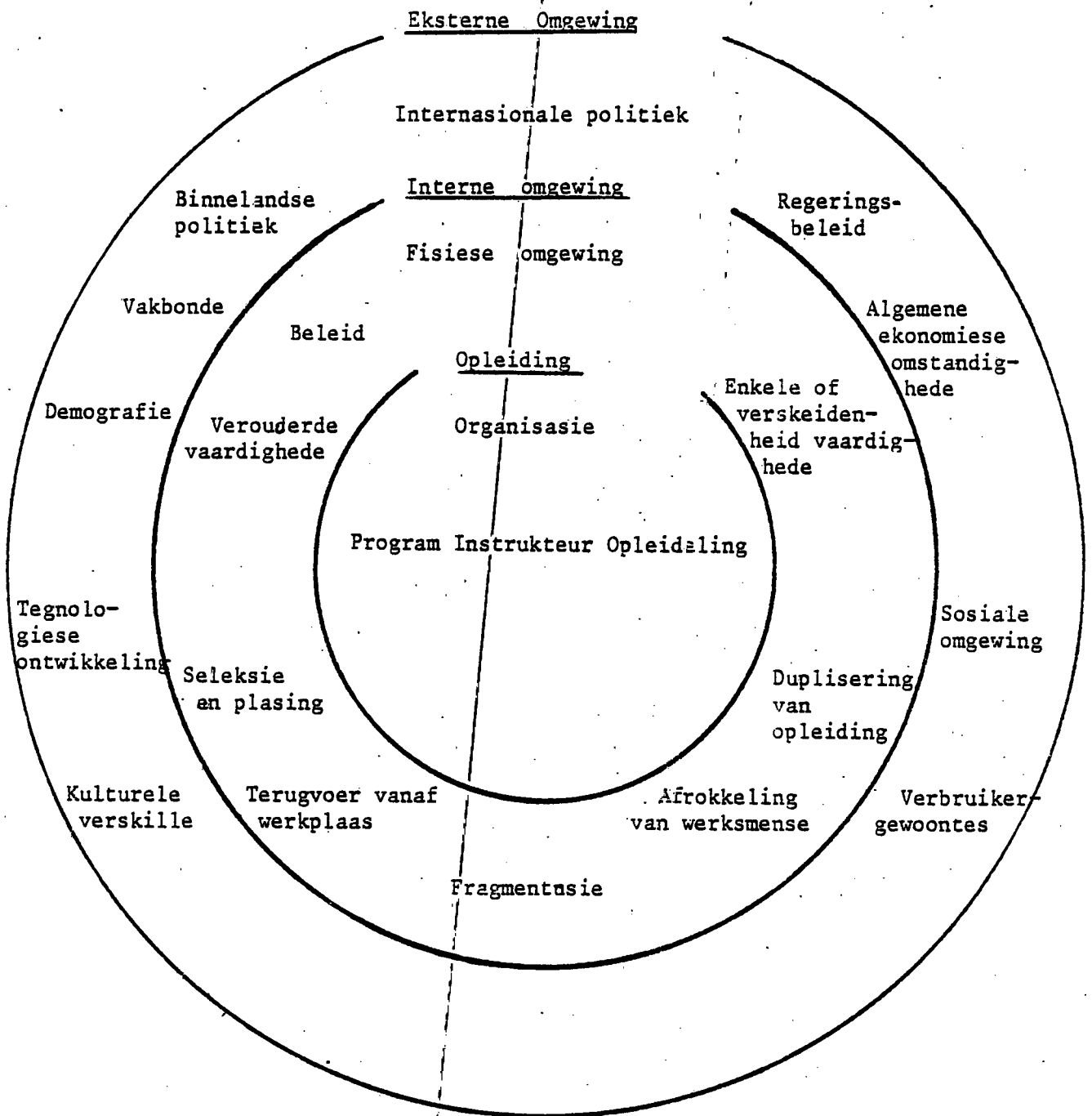
Op die vraag of opleiding in die firma die moeite loon, is daar ook nog die vraag in watter mate dit lonend is vanuit die oogpunt van die winsmotief gesien. Opleiding is immers nie 'n aanhangsel tot ander gegewenhede nie, maar 'n komponent soos kapitaal, roumateriaal, arbeid en mark wat gemeet word in terme van winste. Hierdie feit verdiep onmiddellik die problematiek rondom opleiding want dit gaan nie slegs daarom of opleiding verskaf word nie, maar ook oor hoe doeltreffend onderrig geskied. Daarom sal kennis van faktore wat opleiding belemmer of bevorder van kardinale belang wees vir enige onderneming. Verbandhoudend hiermee is die vraag of opleiding nodig is vir daardie eenvoudige vaardighede wat maklik op die werkplaas aangeleer kan word. Wanneer winsgewendheid bygebring word, word die aangeleentheid van opleiding veel ingewikkelder.

Opleiding in die privaatsektor is seker nog meer gekompliseerd in die RSA weens sy besonderse bevolkingsopset. Aan die een kant is die RSA nog 'n Derde Wêreldland, maar aan die ander kant beskik hy

reeds oor moderne tegnologie en hoogs ontwikkelde nywerhede. 'n Baie groot deel van die bevolking is ongeletterd en moet basies nog aanpas van 'n eenvoudige agrariese tot 'n hoogs geïndustrialiseerde bestaan. (Die ongeletterdheidsprobleem is die verantwoordelikheid van die staat;),

Saamgevat kan gesê word dat opleiding die verantwoordelikheid is van die staat, die georganiseerde industrie, die individuele werkgewer en die persoon wat opgelei word. Al die deelnemers moet 'n bydrae maak tot die opleidingsproses. Figuur 1 gee 'n oorsig oor die aspekte wat in hierdie stuk behandel word.

FIGUUR 1 FAKTORE WAT OPLEIDING INHIBEER OF BEVORDER



HOOFSTUK 2

EKSTERNE FAKTORE

2.1 INLEIDING

Die eksterne faktore wat opleiding inhibeer of bevorder, is buite die onmiddellike omgewing van die fabriek of firma geleë, maar het tog 'n merkbare invloed op opleiding. Hierdie faktore kan gewoonlik nie verander word deur die nywerhede of handel nie en verg 'n besondere aanpassing om probleme wat moontlik so kan ontstaan, te voorkom. Die eksterne faktore kan ook beskou word as makrofaktore wat op die mikrovlak sy stempel afdruk.

Om 'n kategoriale-struktuur te skep wat beide omvattend en beskrywend is van eksterne faktore, is uiters moeilik. Aan die een kant loop die struktureerder die gevaar om vaag te wees en in leë abstraksies te verval. Aan die ander kant bestaan die gevaar dat kategorieë nie omvattend genoeg is nie. So kan naas geografies, histories gestel word; naas sosiologies, psigologies; naas tegnologies, tradisioneel, en so meer. Om hierdie slaggate te vermy, word kriteria gestel wat beide verteenwoordigende en interpreteerbare faktore aan die lig sal bring. Die kriteria is algemeenheid en toepaslikheid.

2.2 INTERNASIONALE POLITIEK

Die RSA word in die besonder geraak deur politieke strominge op die internasionale front. So kan sanksies en boikotte handelsektore nadelig tref wat dan weer 'n invloed op opleiding het. Nie net kan die fondse beskikbaar vir opleiding gekortwiek word nie, maar ook kennis en vaardighede kan weerhou word. Ook kan tegnologie, nuwe materiale, prosedures en masjienerie waarmee opleiding gegee word

weerhou word. Hierteenoor kan sanksies 'n stimulus wees vir die groei van binnelandse nywerhede in die afwesigheid van sterk kompetisie van die buiteland. Laasgenoemde kan weer 'n direkte invloed hê op opleiding. Die bestuur van 'n firma of fabriek behoort die politieke klimaat te ontleed en sy opleiding daarvolgens te skik. Minder aktiewe tye kan moontlik juis gebruik word vir beter skoling.

Die Sullivan-kode het bevorderend ingewerk op die opleiding van swart werkers. In Julie 1984 is die Sullivan-kode verpligtend gemaak vir Amerikaanse maatskappye wat in Suid-Afrika opereer (Race relations 1984). Die Sullivan-beginsel wat betrekking het op opleiding lui soos volg: "Initiation and development of training programmes that will prepare, in substantial numbers blacks and other non-whites for supervisory, administrative and technical jobs" (Hurs 1986: 35). Die Amerikaanse maatskappye in die RSA het dan ook groot bedrae geld opsygesit om hierdie beginsel na te kom (Pittendrigh 1988).

Daar is maar 'n beperkte getal maatskappye wat die Sullivan-kodeverdrag onderteken het. In paragraaf 5.3 word verwys na 70 van 659 respondente wat 'n vraag oor die buiteland se invloed geantwoord het waarvan 30 % gesê het dat dit om sosiale opheffing gaan. Intussen het Sullivan hom onttrek van die program (Star: 22 Julie 1988). Dit wil dus voorkom of Sullivan se kode in die toekoms nie van groot belang gaan wees nie.

Volgens Pittendrigh (1988) het mev. Thatcher van Engeland ± 3 miljoen beskikbaar gestel vir die ontwikkeling van die swartes eerder as om sanksies te steun en die VSA en Duitsland het ook skemas vir die opleiding van swartes in die RSA en Afrika.

2.3 BINNELANDSE POLITIEK

Die RSA word in groot mate gekenmerk as 'n land waar die politiek 'n besondere invloed op die handel en nywerheid het. Weens die nasionale bewussyn van die swart bevolking word daar al hoe meer eise gestel. Dit lei ook tot opstande en onstabieliteit. Dit spreek vanself dat die toestande ontwrigtend kan inwerk op opleiding. Sodanige omstandighede noep die opleiersinstansies om 'n ontleding te maak, nie net van die winsgewendheid van opleiding nie, maar ook van die politieke aspirasies van die swartes. Die ontleding van die politieke omgewing moet ook 'n aanduiding gee van die oorsprong van politieke risiko en die effek wat dit op die ontwikkeling van programme sal hê. Hierdie eksterne faktor moet dus ingebring word in die beplanning van die interne opset van die fabriek of firma se opleiding.

Dit is seker op die terrein van die opleiding van swartes waar die politiek hom die meeste sal laat geld. Fabian (1985:17) sê in dié verband: "The dismantling of petty apartheid will open the doors for the effective development and advancement of black people in both the Government and private sectors."

Die tekort aan blanke leiers wat in organisasies sal ontstaan, sal ook 'n besondere effek hê op opleiding: "Black development and advancement aimed at overcoming the shortage of highlevel manpower in this country remain one of the crucial issues of the 1980's; and represent an important opportunity for training and development" (Fabian 1985:17).

2.4 VAKBONDE

In die RSA kan die vakbonde hoofsaaklik in twee groepe verdeel word. Voorbeelde is die ouer vakbonde soos die Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid (SAVFA) wat nie polities georiënteerd is nie teenoor COSATU wat links georiënteerd is. Dit is dus een van die grootste foute om vakbonde as solidêr te sien. Daar is tans 250 vakbonde waarvan ongeveer 200 geregistreer is en 80 ongeregistreer. Daar bestaan 11 vakfederasies. Binne federasies is vakbonde wat konserwatief is soos die yster- en staalunie met blanke lede, dan weer Hosu van Inkata met matig georiënteerde lede wat teen COSATU gekant is, en heel links die militante COSATU (Wiehahn: 1988).

Vakbonde wat teen die modulêre stelsel (kyk paragraaf 3.12) gekant is, is op die meeste 30. Onder hulle tel ook gematigdes, maar dit gaan by hulle nie om politieke redes nie. Die modulêre stelsel raak die werksomstandighede van die lede. In die eerste instansie bestaan daar 'n vrees dat die modulêre stelsel 'n middel is om goedkoop arbeid te voorsien. As 'n gedeelte van die kursus voltooi word, ontvang opgeleides laer salaris. Die tweede faktor waarvoor vakbonde vrees is dat teen lede gediskrimineer kan word indien hulle opleiers nie van hulle hou nie. Die objektiwiteit van die toetsing moet dus eers aan vakbonde verkoop word. In die derde instansie bestaan daar die vrees dat indien 'n module nie geslaag kan word nie die opleiding vir die nywerheid verlore sal wees. Die radikale vakbonde wat by opleiding betrokke is, is eintlik teen die "establishment" en hulle verwerp opleiding soos dit tradisioneel gedoen word omdat hulle 'n "peoples education" wil hê wat op sosialistiese beginsels gegrond is. Hulle lê die klem op die mens as sosiale wese. Die mens is die sentrale tema. In die gees van die Marxisme word die kapitalistiese stelsel afgewys.

Weerstand wat opleiding strem, is van tweërlei aard: Eerstens politics, soos byvoorbeeld vakbonde wat in 'n meer sosialistiese denkraam werk en tweedens waar daar weggebreek word van dié tradisionele vakmanstatus. Vakbonde soos die linkses is ook gekant teen keuring van opleiding en verkies dat almal dieselfde geleenthede moet kry. Hul oorwegings is dus politics humanitêr eerder as wetenskaplik en daarom word 'n groot mate van subjektiwiteit ingesluit in opleiding waar sodanige vakbonde 'n sê het. Hulle sien nie geredelik in dat opleiding tot groter produktiwiteit en groter verdienste lei nie.

Verder probeer vakbonde ook om opleiding regstreeks te beïnvloed deurdat hulle eise stel dat werkers in soveel vaardighede as moontlik opgelei word om sodoende groter salarisse te verdien. "Trade union concern is that the modular approach is a fragmentation of the artisan's job and that the employers are training up cheap skilled labour" (Financial Mail 1983:12). Dit is dus nodig dat die vakbonde beter ingelig word omtrent die modulêre stelsel.

2.5 ALGEMEEN EKONOMIESE OMSTANDIGHEDE

In tye van voorspoed verhoog die arbeidsaanvraag en baie ongeskooldes word in diens geneem. Die vraag in hierdie tye is egter net so groot na geskoolde arbeiders, maar hulle is nie beskikbaar nie omdat opleiding eerste aan die beurt kom wanneer besnoei word. Daar word dus allerweë van regeringskant aanbeveel dat opleiding veral moet plaasvind tydens ekonomiese slapte. Fabian (1985:17) stel die aangeleentheid soos volg: "The position has probably deteriorated in the present recession - a time when training is vitally important if we are to prepare for the next upswing." Ekonomiese opbloei met die vooruitsigte op verhoogde salarispakkette motiveer die arbeider

om 'n groter inset te lewer en beïnvloed opleiding dus ook op 'n indirekte wyse.

2.6 DIE DEMOGRAFIESE FAKTOR

Die opheffing van die instromingsbeheer veroorsaak dat baie swartes na die stede verhuis. Gevolglik verhoog die aanbod en kan werkgevers beter keuring toepas. 'n Beter gehalte leerder verlaag die kostes verbonde aan opleiding en dra by tot 'n beter kwaliteit opleiding (Van der Stoep 1987: 25). Terselfdertyd ontvolk die platteland met sy reeds skaars opleidingsfasiliteite en verswak ekonomiese toestande.

Daar dien op gelet te word dat die uitsoek en indiensneming van gehaltewerkers 'n direkte invloed het op opleiding omdat dit ook die organisasie, tyd en inhoud van die program vir opleiding raak.

2.7 SOSIALE OMGEWING

Dit is 'n bekende feit dat die milieugestremde leerling nie goed kan presteer nie. Hierdie uitspraak is miskien net so geldig vir die werker by 'n fabriek as vir die leerling op skool. Kennis van die omgewingstoestande help om die leerder effektiewer te bereik in die opleiding wat vir hom voorberei word, maar die opleiding self kan so gewysig word dat dit ten doel het om die lewenskwaliteit van die leerder te verhoog. Die opleiding het dan 'n tweeslagtige doel in dié sin dat nie net vir groter produktiwiteit in die werksplek voorsiening gemaak word nie, maar daar in die kurrikulum aspekte ingebou word wat die leerling se lewensgehalte sal verbeter. Een aspek wat byvoorbeeld in die kurrikulum ingebou kan word ter wille van die sosiale vorming van die werker, is kennis wat negatiewe sosiale

invloede teenwerk en positiewe sosiale verandering bevorder (Van der Stoep 1987:22). Ongelukkig het alle werkgewers nie hierdie dubbele doel voor oë nie en sal groter druk uitgeoefen moet word om dit te bereik.

2.8 TEGNOLOGIESE ONTWIKKELING

Die tegnologiese ontwikkeling beïnvloed opleiding op tweeërlei wyses. In die eerste instansie bring dit nuwe produksieprosesse na vore en laat selfs 'n aanvraag na nuwe produkte ontstaan. In die tweede instansie skep dit nuwe opleidingsmetodes wat opleiding direk gaan beïnvloed. Rekenaarondersteunde onderrig is 'n voorbeeld hiervan. Tegnologiese ontwikkeling kan ook beteken dat produksie, kapitaal intensief raak en dat daar gevolglik minder werk is. Dit sou in 'n sekere sin 'n nadelige uitwerking op opleiding hê.

Toenemende outomatisering van die produksieproses laat 'n vraag ontstaan na werkers met nuwe vaardighede wat 'n direkte invloed op opleiding het. Dit kan wees dat opleiding in blote handvaardighede verskuif na opleiding met die klem op dinkvaardighede. Tegnologie kan 'n vraag na nuwe produkte skep met die gepaardgaande skepping van nuwe werkgeleenthede. Die tempo van tegnologiese ontwikkeling is van so 'n aard dat fabrieke of firmas voortdurend op hoogte daarmee moet bly. Junior personeel werk met kragtige tegnologiese toerusting wat beteken dat 'n eenvoudige fout veelvuldig versterk word en opleiding moet die potensiaal van so 'n ramp verminder. Weens die tegnologiese ontwikkeling word dit nou ook nodig om die verbruiker op te lei om die dienste en produkte wat op die mark kom te kan gebruik.

2.9 VERBRUIKERGEWOONTES

Opleiding is die voorloper van die vervaardiging van 'n produk wat sal verkoop. In die laaste instansie is dit altyd die verbruiker wat gaan bepaal of produkte bemark gaan word. Veral waar dit dienste vir onderhoud aangaan, kan die klant indirek besondere eise aan opleiding stel. So byvoorbeeld kan dit 'n vereiste wees dat die klant gelukkig en tevrede gehou word, dat hy altyd vriendelik ontvang word, en so meer. Hierdie vereistes kan 'n besondere aspek van die opleidingsprogram word. Daar word ook sekere eise aan die produk gestel, byvoorbeeld dat dit esteties aanvaarbaar is en dit werk deur na die opleidingsprogram.

2.10 KULTURELE VERSKILLE

Die RSA is by uitstek 'n plek waar Westersgeïndustrialiseerde en Afrikakulture mekaar ontmoet. Baie van die swart volke in die RSA het losgeraak van die behoudende bande van hul eie kultuur sonder dat hulle nog 'n nuwe kultuur in die plek van die oue gestel het. Die aanpassings by die Westerse kultuur kan, soos te verstaan is, ontwrigtend inwerk. Die kultuurverskille het 'n direkte effek op opleiding. So kan dit wees dat die swartman volgens sy tradisie nie leer om abstrak te dink nie of dat kousaliteit nie iets is waaraan baie aandag gegee word nie. Sommige kulture leer om in groepsverband te werk eerder as in kompetisie. Hierdie verskille kan opleiding belemmer, maar kan ook opgehef word deur die korrekte opleiding. Die verskillende tale wat deur die verskillende kultuurgroepe gebruik word, kan 'n belemmerende faktor wees by opleiding in die sin dat dit kommunikasieprobleme skep. 'n Faktor wat veral by swartes

voorkom, maar ook 'n tendens by die blanke gemeenskap is, is om akademiese kursusse bo beroepsgerigte vaardighedsopleiding te verkies. Hierdie tendens bring mee dat daar geleerde werkloos ontstaan wat die ekonomie dus nadelig tref. Voorbeelde hiervan word in verskeie Afrikastate aangetref. Daar kan moontlik net verwys word na die uitstekende nuwe gedagtes van loopbaan onderwys in die Departement van Onderwys en Opleiding wat heelwat van hierdie probleme gaan oorbrug. Handvaardighede word reeds van Sub. A vir die leerlinge in die departement se skole geleer. By standerd 4 het die leerlinge reeds vaardighede soos vyl, soldeer en sweis tot op 'n basiese vlak bemeester. Dit is 'n oplossing vir die kulturele oorbrugging tussen die tradisionele kultuur en die Westersgeïndustrialiseerde kultuur.

2.11 DIE REGERING

2.11.1 Inleiding

Die regering is 'n belangrike faktor in die beïnvloeding van opleiding omdat dit nie net finansiële bydra tot opleiding nie, maar opleiding deur wetgewing bevorder. Die vraag word gestel of die regering moet bydra tot opleiding. Die Kommissie van Onderzoek na Wetgewing rakende die Benutting van Mannekrag het die volgende opmerking in die 1978-verslag gemaak: "Die verantwoordelikheid vir die opleiding van werkers berus basies by werkgewers self en hoewel die staat sodanige opleiding kan bevorder by wyse van belastingtoewings, moet dit slegs as 'n tydelike maatreël gesien word en nie as 'n permanente toewing nie" (Nasionale Opleidingsraad 1986: 2).

Volgens 'n verslag van die Nasionale Opleidingsraad (1986) het terugvoer daarop gedui dat die privaatsektor 'n algemene en duidelike standpunt het oor die rol van die staat in opleiding. Weens die

nasionale behoeftes soos verhoging in produktiwiteit en die tekortkominge in die onderwyspeil van dele van die bevolking, behoort die staat steeds 'n finansiële bydrae te maak (Nasionale Opleidingsraad 1986: 8). Daar is ook aanvaar dat die staat se bydrae aan nasionale doelwitte gekoppel behoort te word wat kan varieer namate doelwitte verander. Op die lange duur kan die hulpverlening selfs opgehef word (NOR 1986: 8). Die staat dra egter nie alleen die verantwoordelikheid vir die opleiding van werknemers nie. Die respondente was dit eens dat onder 'n vryemarkstelsel die privaatsektor in groter mate betrek moet word (NOR 1986: 8).

Die staat doen egter baie om opleiding te bevorder. Uit die Nasionale Mannekragskommissie se Jaarverslag 1986 word die volgende aangehaal: "Op die opleidingsterrein bly dit steeds die Staat se beleid om werkgewers aan te spoor om die vaardigheidspeil van hul werkerskorps voortdurend te verbeter en om hoë opleidingstandaarde te handhaaf."

Die basiese uitgangspunt is dat die opleiding en heropleiding van werkers primêr die werkgewer se verantwoordelikheid is en dat die staat hoofsaaklik in 'n ondersteunende hoedanigheid daarby betrokke is. Laasgenoemde funksie word veral deur die DMK vervul en bestaan hoofsaaklik uit die beskikbaarstelling van advies en die verskaffing van finansiële hulp in die vorm van belastingtoegewings, kontanttoelaes of subsidies aan werkgewers" (Nasionale Mannekragskommissie 1986: 73).

2.11.2 Beoogde wetgewing

Wetgewing op die daarstelling van nywerheidsopleidingsrade sal heel-

waarskynlik gedurende 1989 deurgevoer word. Hierdie rade sal beslis 'n positiewe bydrae tot opleiding maak aangesien hulle opleiding sal monitor en standarde sal stel vir akkreditering. Geakkrediteerde opleidingsinstansies sal 'n kontanttoelae van die regering ontvang. Die funksionering van die rade word so hoog aangeslaan dat Edwin van Engeland reeds in 1980 sê: "There is no reasonable room for doubt that, since the 1964 Industrial Training Act which established the industry training boards (ITBs), training in companies has in general become more systematic in the areas covered by ITBs (Edwin 1980: 30). In verband met die rade sê Edwin verder: "... systematic training is now widely acknowledged as having a significant impact on business performance" (Edwin 1980: 30).

Rade vir opleiding sal uit lede van die privaatsektor saamgestel en deur Mannekrag geakkrediteer word. Volgens die aanbevelings van die NOR stel die rade weer komitees aan wat opleiding monitor en evalueer. Sodoende sal opleiding in die nywerhede positief beïnvloed word. Nog 'n aspek wat moontlik in die wetgewing van 1988 in die vooruitsig gestel word, is die betaling van kontanttoelae in die plek van belastingtoegewings. Die belastingtoegewings het tot allerlei wanpraktyke aanleiding gegee wat nie die opleiding in vaardighede bevorder het nie. 'n Verdere probleem wat tot ontevredenheid aanleiding gee, is dat werkers wat salarisse bokant R15 000 verdien, nie vir belastingtoegewing in aanmerking kom nie. Dit is 'n aanmoediging om slegs die laagbesoldigdes op te lei, terwyl die hoogbesoldigdes eweseer opleiding moet ontvang. 'n Stelsel behoort ingebou te word om misbruik van gelde te voorkom.

Die beginsel van akkreditering is seker die vernaamste eksterne faktor vir die bevordering van opleiding. Volgens die NOR-verslag is dit " ... die evaluering van 'n opleidingsinstansie aan die hand van spesifieke kriteria om te bepaal of dié instansie as volwaardige opleidingsliggaam kan optree en opgeleide persone wat voldoen aan neergelegde standaarde, kan lewer". Dit het dié voordeel dat dit die individu beskerm teen uitbuiting en lei ook tot die verbetering van die gehalte van opleiding en beroepsmobiliteit (NOR 1980: 4). 'n Groot voordeel van die nuwe beoogde wetgewing is dat die privaatsektor self betrek word in die beheer van opleiding sodat hulle in die toekoms 'n groter aandeel daarin sal hê. Fondse vir die nie-formele onderwys of indiensopleiding word ook hoofsaaklik gedra deur die privaatsektor. So is daar 17 rade of skemas wat geregistreer is by die Departement van Mannekrag wat fondse vir opleiding voorsien.

Die volgende instansies is geregistreer of onder die Mannekragopleidingswet of onder die Industriële Verhoudingswet.

Geregistreer onder die Mannekragopleidingswet

Hotel and Catering Industry Training Council
Business Equipment Training Board of South Africa
Building Industries Training Scheme
Building Industries Training Board
Civil Engineering Industry Training Board
Mining Industry Training Board
Driver Training Scheme (ICMTU) (Goods)
Road Transport Training Scheme
Road Transport Industry Training Board

Geregistreer onder die Industriële Verhoudingswet

South African Printing and Allied Industries Training Scheme
Development and Training Fund for the Electrical Construction Industry
Cape Jewellery Manufacturers Training Scheme
Witwatersrand Retail Meat Trade Training Scheme
Clothing Industry Training Board
Furniture Industry Training Board
Motor Industries
Iron Steel Engineering and Metallurgical Training

Ander

Local Authorities Training Board

Vanselfsprekend is hierdie instansies in hul funksionering bevorderend vir opleiding.

'n Vraag wat opduik, is watter rol kontanttoelaes, soos voorgestel deur die NOR, in die toekoms moet speel. In die eerste plek is alreeds empiries bewys dat staatsbesteding 'n besondere oplewing in opleiding tot gevolg het (Pittendrigh 25 Maart 1988). Die privaatsektor is nie geneig om inisiatief te neem in die verband nie. Tweedens gaan die stelsel van belastingtoegewing mank aan baie gebreke. Die staat het ook nie beheer oor sulke fondse nie. Daarom is dit wenslik dat alle opleidingsinstansies (werkgewers) volgens 'n stelsel van kontanttoelaes eerder as belastingtoegewings bygestaan moet word. Dit sal ook meebring dat werkgewers wat opleiding verskaf hulle eerder na nywerheidsopleidingsrade sal wend as om hul eie by die Departement van Mannekrag te registreer. Gesien die spesifieke opset van die RSA waar miljoene nog in armoede leef en nie oor die

beroepsbekwaamheid beskik om hulle lot te verbeter nie, wil dit voorkom of daar op 'n permanente grondslag finansiële hulp aan hulle voorsien moet word. Die hulp kan moontlik op drie terreine voorsien word:

- (i) vir indiensopleiding waar dit gaan om werkers wat reeds 'n betrekking het
- (ii) vir werksoekersopleiding waar dit diegene raak wat skool verlaat en nie 'n betrekking het nie
- (iii) vir werkloos wat die resultaat van die ekonomiese toestande en bevolkingsaanwas is

Daar kan natuurlik ook geredeneer word dat nie aan die staat voorgeskryf kan word aan wie die fondse voorsien moet word nie. Die argument is dat behoeftes mag verskuif sodat dit nie geregverdig is om aan almal dieselfde toelaes te betaal nie. In dié verband moet "permanent" dan eerder as 'n buigbare beginsel gesien word.

Vir die volle benutting van die voordele van nywerheidsrade is dit ook wenslik dat alle funksies wat die Departement van Mannekrag uitoefen om afsonderlike opleiding, dit wil sê buite die rade, nog moontlik te maak, opgehef moet word.

Daar bestaan 'n sekere mate van traagheid by industrieë om industriële opleidingsrade te stig. Dit kan onder andere toegeskryf word aan die vertraging van die wetgewing in verband met industriële opleidingsrade en die hoop dat belastingtoegewings nie uitgefaseer gaan word nie. Verder is die grootte van kontanttoelaes ook 'n faktor. In die witskrif wat reeds verskyn het, is dit egter duidelik

dat belastingtoegewings uitgefaseer gaan word. Een van die sterkste redes waarom organisasies by die industriële opleidingsrade geregistreer sal word, is juis die moontlikheid van die ontvangs van kontanttoelaes wat in die plek sal kom van belastingtoegewings deur die Departement van Mannekrag. Op hierdie stadium het nog slegs die bounywerheid 'n opleidingsraad voorlopig geakkrediteer. Vyftien ander nywerheidsrade het al konstitusies opgestel om geakkrediteer te word. Die Wet sal egter eers volgende jaar (1989) gepasseer word en uitfasering sal nog langer duur (Pittendrigh 22 Julie 1988).

'n Moontlike manier om onderskeid te maak tussen organisasies wat verskillende soorte uitgawes moet aangaan, is om belastingtoegewings op opleidingstoerusting te maak. Konsessies kan byvoorbeeld op koopbelasting gegee word. Indien laasgenoemde die staat kontrole probleme gee kan oorweeg word om waardevermindering op opleidingstoerusting soos implemente van 20 % na 40 % te verhoog. Uitkenbare duur goed soos ysterdraaibanke wat duisende rande kos en wat 'n kontantvloeioprobleem kan veroorsaak moet van aksyns, doeane en koopbelasting vrygeskeld word indien dit vir opleidingsdoeleindes aangekoop word. As dit herverkoop word moet die oorspronklike belasting wat nie betaal is nie bygereken en betaal word.

Een van die moontlike redes waarom die regering kontanttoelaes sal oorweeg, is dat dit ten slotte 'n kleiner uitgawe sal beloop as die bedrag wat prysgegee word met belastingtoegewings. Dit is natuurlik moeilik om te bepaal hoeveel die regering verloor met belastingtoegewings.

'n Probleem wat moontlik kan opduik onder die nuwe stelsel is dat groot firmas opleidingsrade laat akkrediteer en die kleiner firmas

wat nie op eie bene kan staan nie, in die slag by. Hier word verwys na groot organisasies wat hulle opleiding self wil doen. Sou groot organisasies hulle eie opleidingsrade stig en laat akkrediteer, sou kleiner finansiële organisasies nie finansiël in staat wees om self opleidingsrade te stig en te laat akkrediteer nie. Hulle sal ook nie kan inskakel by 'n industriële opleidingsraad nie want daar sal nie 'n industriële opleidingsraad wees om by in te skakel nie. Met ander woorde, as die groot organisasies nie wil inskakel by 'n oorkoepelende industriële opleidingsraad nie en net opleidingsrade vir eie gebruik het, sal die kleiner organisasies wat nie opleiding kan bekostig nie, geen heenkome kan vind nie.

Om voorgaande probleem te voorkom, sal dit nodig wees dat 'n industriële opleidingsraad sodanig gedefinieer word dat 'n organisasie nie op sy eie geakkrediteer kan word nie, maar noodwendig by 'n industriële opleidingsraad geakkrediteer moet word, soos byvoorbeeld die oorkoepelende raad vir die chemie-bedryf.

Om fondse te verkry vir geakkrediteerde instansies sou dit moontlik nodig wees dat elke organisasie wat binne 'n besondere nywerheid opereer 1 % of minder van sy salarisuitgawes as heffing betaal aan die geakkrediteerde opleidingsraad. Dit sou ook die instansies wat personeel afrokkel, verplig om 'n bydrae te maak tot opleiding. Greig 1988 onderskryf 'n heffing van 1 % of minder. "In countries of all sizes and types, however, it seems that a levy which goes much above 1 % of payroll either immediately or eventually creates unnecessary resentment as well as unnecessary income."

'n Probleem wat dikwels opduik met die betaling van heffings is die volgende. Die werkgever betaal 'n heffing aan die streekdiensteraad

en ook 'n heffing aan die opleidingsraad en dan moet die opleidingsraad op die heffing wat hy ingevorder het van die werkgewers weer 'n heffing betaal aan die streekdiensteraad. Hierdie dubbele belasting hoort uitgeskakel te word.

2.11.3 Redes waarom industriële opleidingsrade nie self moet oplei nie

Homogene industrieë soos BIFSA kan min of meer eenvormige opleiding verskaf. Hulle lei op volgens ooreengekome formate vir die industrie. Nie-homogene industrieë soos SEIFSA wat 'n groot verskeidenheid produkte lewer, kan nie eenvormige opleiding verskaf nie. Opleiding kan dus nie by die voorgestelde industriële opleidingsrade sentreer nie. Hulle moet nie self oplei nie, maar slegs die finansies hanteer en akkrediteer, dit wil sê evaluering waarneem en goedkeuring gee. Alhoewel daar 'n pleidooi gelewer word vir opleiding deur ander instansies as die opleidingsrade self, sal daar uitsonderings wees waar die opleidingsrade self moet oplei. Dit kan gebeur wanneer rade opleiding wil inisieer, wanneer hulle op hoogte wil kom met die jongste tegnologie en die opleiers wil oplei.

'n Verdere probleem wat nou opduik indien industriële opleidingsrade self opleiding hanteer, is dat geheimhouding skade sou lei. Ten einde hcmself te handhaaf in 'n streng kompeterende handelswêreld, moet organisasies die strategieë of produksiemetodes wat hom 'n voorsprong gee, streng geheim hou. Gesamentlike opleiding kan die geheime openbaar. Daarom sou dit nodig wees dat opleidingsrade slegs evalueer ten einde te akkrediteer. Dit sou ook probleme skep wanneer die beskerming van geheime so ver strek dat die kleiner organisasie nie binne bereik van opleiding gestel word nie. Opleiding deur industriële opleidingsrade, alhoewel 'n toekomsbespiegeling, sou dus opleiding kon inhibeer.

2.11.4 Jeugopleiding

In die buiteland het regerings instansies geskep om voorsiening te maak vir die opleiding van werksoekers. Hierdie instansies verskaf vaardigheidsopleiding aan veral skoolverlaters en slaan die brug tussen skoolse opleiding en die beroepswêreld.

Engeland het byvoorbeeld die geleentheidsprogram (Youth Opportunity Programme) vir die jeug daargestel waarmee die regering voorsiening maak vir die beroepsopleiding van werksoekende skoolverlaters tot 'n ouderdom van 18 jaar. In Oktober 1981 het meer as 'n halfmiljoen 16- tot 18-jariges opleiding of werkervaring deur dié program ontvang. By voltooiing van hul kursus het tussen 68 - 70 % werk gekry of verdere opleiding ondergaan (Brown 1981). Brown beweer dat die feit dat die meeste opleidelinge sonder beroepskwalifikasie in die skema betrek is en presteer het soos aangedui, 'n triomf vir die jeugprogram en 'n vingerwysing na die skoolstelsel is (Brown 1981: 107). Die voordeel van jeugopleidingsentra soos dié in Engeland is dat die jeug in aanraking gebring word met die beroepsmoontlikhede wat beskikbaar is. Gewoonlik laat die onderrig op skole in die verband veel te wense oor. Jeugdige is met die opleiding wat hulle ontvang dan ook beter toegerus vir die arbeidsmark. Dit strook ook met die uitspraak van die Staatsekretaris van Engeland dat dit belangrik is dat sterker bande tussen onderwys en opleiding gesmee word.

In Australië bestaan die Australian Traineeship System wat 'n nuwe beroepsgeoriënteerde stelsel vir die jeug is. Volgens dié stelsel word 'n kombinasie van opleiding op die werkplaas en weg daarvan voorsien (Commonwealth of Australia, 1986:3).

Met die opleiding word die ontwikkeling van vaardighede beoog wat die jeug en die industrie beter sal laat aanpas by veranderende patrone van indiensplasing en die impak van nuwe tegnologie. Die hoofdoel is natuurlik 'n beter geskoolde arbeidskrag. Opleiding het 'n breë basis om vir 'n verskeidenheid werk voorsiening te maak of vir verdere opleiding. Die Australian Traineeship System kry hul fondse van die Statebond-, Staat- en Gebiedsregerings (Commonwealth of Australia, 1986:3). Alle 16- tot 18-jariges is daarop geregtig om die opleiding te ontvang. Die opleiding duur 12 maande. Wanneer opleidelinge nie opleiding op die werkplaas ontvang nie, loop hulle kursusse by 'n TAFE-kollege of ander goedgekeurde opleidingsentrums. Opleidingsowerhede van die staat het die verantwoordelikheid om opleidingsreëlings goed te keur en is ook verantwoordelik vir die monitor, evaluering en sertifisering van opleidingskap (*Ibid.*). Sodanige goedkeuring word vereis vir finansiële hulp van die staat. Na voltooiing van die opleiding word 'n sertifikaat uitgereik waarop die opleiding en vaardighede wat die kandidaat verwerf het, aange-
toon word. Die sertifikaat word uitgereik deur die betrokke oplei-
dingsowerheid. Sertifikate wat volgens die stelsel uitgereik word,
word wyd deur werkgewers erken (*Ibid.*). Dit is ook van belang om
daarop te let dat dié opleiding bedoel is vir mense in die nie-
ambagektor. Beplanning van kursusse geskied in samewerking met die
werkgewers sodat hulle aandeel in die samestelling van kursusse ver-
seker word. Bykomend tot algemene vaardighede word opleiding ook
gegee vir werk-spesifieke vaardighede. Dit beteken dat opleidelinge
aan die einde van 'n kursus beroepsvaardighede verwerf het wat hulle
in 'n werk kan gebruik. Standaarde van bekwaamheid word ook in oor-
leg met die nywerheid bepaal (*Ibid.*).

Soortgelyke stelsels bestaan in Duitsland (FRD), Oostenryk en Switserland. Die Duitsers het 'n tweeledige stelsel waar 17-jariges praktiese opleiding in 'n firma ontvang asook klasse loop by 'n publieke skool in beroepsonderwys. 'n Beroepskool moet bygewoon word vir 8 tot 12 uur per week. Die skool bied teoretiese aspekte van die beroep wat geleer word aan, maar ook algemene onderwys. Die meeste jeugdige verlaat die Haupt- und Realschule op die ouderdom van 15 en 17 jaar en die oorgrote meerderheid begin dat met hul opleiding. Opleiding is gewoonlik intaakopleiding by firmas en dus produksie georiënteerd. Onderwys by skole is meer teoreties. In 1969 is die Wet op Beroepsonderwys ingestel wat opleidingsregulasies vir verskeie beroepe bevat (Dehnbostel en Rau, 1986).

Dit is ten slotte ook nodig om bestuurders op te lei om met personeel te werk, maar ook om op hoogte te bly met die jongste tegnologiese ontwikkelings. Die opleiding van bestuurders sal hopelik ook daartoe bydra dat hulle meer belangstel in opleiding.

HOOFSTUK 3

INTERNE FAKTORE

3.1 INLEIDING

Die interne faktore is al daardie faktore waarvoor die organisasie self verantwoordelikheid kan neem. Die faktore staan nie buite beheer van die organisasie nie en kan verander word. Dit beteken nie dat die faktore sonder meer verander moet word om opleiding te pas nie, aangesien die voortbestaan of winsgewendheid van die besigheid eerste kom. Baie keer egter is die opleiding nie effek-tief nie omdat bestuur kortsigtig optree.

3.2 FISIESE OMGEWING

Dunn en Durn (1982) wys baie pertinent daarop dat die fisiese omge-wing 'n belangrike rol speel by die leerprestasies van kinders. Dieselfde faktore geld waar dit om volwassenes gaan wat in lesing-lokale opgelei word. Indien opleidelinge liggaamlik ongemaklik voel, sal hul leerprestasies afneem. 'n Baie goeie program kan gekelder word as die ligversorging nie na wense is nie. Lugversor-ging is van net so 'n kardinale belang. 'n Lomerige leerling kan nie sy beste werk lewer nie. 'n Verdere faktor is ruimte wat veral van belang is waar implemente, masjinerie en gereedskap gehanteer word. Die leerplek moet ook nie so vuil en afgeskeep voorkom dat dit 'n vernederende atmosfeer skep nie. Die opleiding se veilig-heid is ook van belang veral waar met masjiene gewerk word. Oplei-ding geskied egter nie net in lesinglokale nie en dit is wenslik dat die opleidingsituasie die werksituasie sover as moontlik naboots. Die soort opleiding sal dus die omgewingsvereistes bepaal. Trekker-

bestuurders behoort die stowwerige toestande gewoon te raak en sweisers behoort ook te leer om op hul rûe te lê en sweis as die werksituasie dit vereis. Indien die opleidingsituasie te ver afwyk van die werklike werksituasie kan probleme ontstaan. Dikwels word hierdie fisiese omgewingsfaktore as tweederangs beskou, maar dit kan 'n deurslaggewende rol speel in die effektiwiteit van die opleiding.

3.3 BELEID

Met die beleid van 'n organisasie word bedoel daardie standpunte wat die bestuur inneem met die oog op die voortbestaan of oorlewing van 'n organisasie. Dié standpunte oor wat aktueel vir die organisasie is, sluit ook die lewens- en mensbeskouinge van die bestuur in. So gesien, kan dit ook gestel word as die filosofie van die bestuur oor aangeleenthede soos organisasie, werknemersgedrag, produksie, bemar-king en opleiding. Van der Stoop (1987:49) beskryf organisasie-kultuur wat nou verbonde is aan beleid aan die hand van die volgende aspekte:

- . Kultuur het te make met die tradisies en identiteit van 'n organisasie.
- . Organisasiekultuur reflekteer prosedures en gebruike wat eie is aan die organisasie.
- . Die kultuur reflekteer die besondere bestuurstyl wat eie is aan 'n organisasie.
- . Kultuur verskaf die verwysingsraamwerk waarteen die organisasie se aktiwiteite geprojekteer moet word met die oog op begrip en interpretasie.
- . 'n Organisasie voltrek sy missie in terme van sy kultuur.

Dit is te verstaan dat die organisasie se beleid of kultuur sal deursypel na al die vertakkinge van die organisasie en ook na opleiding. So sal 'n beleid wat nie veel waarde heg aan opleiding nie, opleiding kortwiek. Hierteenoor kan 'n beleid wat respek onder die werknemers aanwakker 'n lojaliteit teenoor die bestuur laat ontstaan wat deurdring tot op die vlak van opleiding en ywerige leerders daarstel.

'n Vraelys wat in hoofstuk 5 bespreek sal word en waarin 'n ope vraag gestel is oor faktore wat opleiding inhibeer, het getoon dat 'n aansienlike getal mense die gebrek aan belangstelling in opleiding van bestuurskant as faktor genoem het. In tye van resessie beweer Brown (1981:100) "... training is becoming not so much a priority as almost a luxury". Van die Britse situasie in 1981 sê sy: "The common avowel, echoed up and down the country, is that, when immediate survival is the name of the game, there is no money (and possibly no point) in investing in the future" (Brown 1981:100). Wanneer bestuur dus 'n korttermyn doelstelling het en sy hoofdoel wins is, moet opleiding noodwendig daaronder ly. 'n Klimaat word dan geskep waarin die werknemer sy vertroue in die maatskappy verloor. Brown se waarneming wys ook daarop dat die beleid van 'n organisasie, alhoewel dit stabiliteit moet verleen, baie gevoelig is vir invloede van buite.

3.4 ENKELE OF 'N VERSKEIDENHEID VAARDIGHEDE

Sommige organisasies het 'n ingewikkelde produksieproses waarin werknemers wat in 'n groot verskeidenheid rigtings opgelei is, vereis word. Dit sou ook beteken dat indien so 'n organisasie opleiding gee, hy oor 'n groot verskeidenheid opleidingsprogramme moet beskik.

Hoe groter die verskeidenheid, hoe duurder word die totale opleidingsonderneming. Hierteenoor is daar organisasies wat enkelvoudige vaardighede vereis in die produksieproses wat dan ook opleiding goedkoop kan verskaf.

3.5 VEROUDERDE VAARDIGHEDE

Opleiding kan verouderd raak as die werkgever gebruik maak van 'n buite-instansie om in sy opleidingsbehoefte te voorsien. 'n Vermorsing van opleidingstyd en geld vind plaas wanneer die opleidings-eenheid werknemers oplei in vaardighede wat nie meer in die werksituasie gebruik word nie. As gevolg van die tegnologiese ontwikkeling is baie soorte werk wat tradisioneel as "vaardighedsberoep" beskou is, in werklikheid nie meer so nie. Dit het veel te sê vir die hele kwessie van vaardighedsopleiding. Een van die redes waarom hierdie aspek van soveel belang is, is dat dit direk verband hou met die herplasing van werknemers wanneer die tegnologie sekere vaardighede oorbodig maak. Die tradisionele siening van watter vaardighede vir 'n sekere werk geskik is, belemmer ook buigzaamheid in die opleiding (Brown 1981: 104). Meer gebruik moet van 'n voortdurende ontleding van behoeftes gedoen word. *Waar die ontleding toon dat behoeftes verander het moet opleiding ook verander.* Tensy dié houding verander om opleiding in rigiede programme aan te bied soos in die verlede, sal herplasing 'n nagmerrie word in die jare vorentoe, aangesien werkvereistes vinniger verander en ou vaardighede vervang moet word (Brown 1981:104).

Fabian (1985:17) bevestig Brown (1981:104) se standpunt as hy beweer: "Added to this is the question of skills obsolescence, which means emphasis will have to be placed on an ever increasing need for

retraining. With the advent of computer technology, many skills in both the production and clerical fields are becoming obsolete. We in the banking industry have found, for example, that with computerisation the nature of certain jobs has changed dramatically, requiring a major investment in retraining."

Uit 'n verslag van General Mining kom die volgende bewering; "Die Republiek se tekort aan geskoolde werkers en voormanne is hoofsaaklik die gevolg van 'n wanverdeling van take wat inderdaad voortgespruit het uit 'n verouderde benadering tot die opleiding van tegniese werkers, wat ontstaan het in die dae toe die werker self die eindprodukt van vervaardiging met handgereedskap gemaak het en dus oorewegend handvaardigheid benodig het" (Volkshandel 1980:92). Die motorindustrie is 'n goeie voorbeeld waar wegbeweeg is van herstelwerk tot diagnosering en vervanging van onderdele.

3.6 DUPLISERING VAN OPLEIDING

Volgens Deans (1983:23) vind 'n groot vermorsing van belastinggeld plaas omdat opleiding herhaaldelik gedupliseer word. Vermorsing wat op dié wyse plaasvind, beloop tot 80 persent. In Suid-Afrika is daar volgens hom aansienlike ruimte vir rasionalisering. So kan programme wat reeds ontwikkel is, versprei word wat die koste van ontwikkeling sal verminder mits dit dieselfde teikengroep is. Deans (1983:23) raam die mandae om 'n program vir een dag te ontwikkel op vier. Die oplossing wat die Nasionale Opleidingsraad bied, is reeds bespreek. 'n Ander moontlike oplossing is geleë in die saamtrek vir opleiding van werkers wat dieselfde vaardighede moet bemeester. Daar is natuurlik ook die standpunt dat organisasies verskil en dat elk sy behoeftes die beste ken.

3.7 SELEKSIE EN PLASING

Retief (1984:40) beweer dat as seleksie en plasing onbevredigend is, die regte mense nie die regte opleiding sal ontvang nie. Indien mense verkeerd geplaas word, word opleiding 'n klug. Dit sal vir 'n organisasie lonend wees om sy keuring op 'n wetenskaplike basis te doen en dan te sorg dat die opleiding geskied volgens die vermoëns en behoeftes van die opleidlinge.

Bredenkamp (1980:44) sien die werwing van onervare persone sonder die nodige kennis of vermoëns en onopleibares as 'n hindernis in die weg van opleiding. Hy beweer: "Keuring op ondoeltreffende maniere, plasing en induksie en opvolging en motivering nasorg kan alleen wetenskaplik deur 'n spesialis personeelman gedoen word." Bredenkamp (1980, 44) wys verder daarop dat weens die kulturele agtergrond van swart werkers opleiding geen maklike taak is nie. Hy beweer verder dat opleidlinge deeglik getoets moet word om suksesvol te wees met opleiding. "Toetsing om opleibaarheid te bepaal, is ewe belangrik as die meting om die opleidingsresultate vas te stel" (1980:44).

3.8 TERUGVOERING VANAF DIE WERKSPLAAS

Dit is nodig dat die opleidingsentrum gereelde terugvoer kry van die werksplaas sodat hy kan weet of sy opleiding geslaag het, maar ook om foute reg te stel. Terugvoering is 'n vorm van kontrole en verhoed dat opleiers in die waan verkeer dat hulle goeie opleidingswerk verrig, terwyl hulle eintlik nie in hulle doel slaag nie. Visser (1985: 39) beweer dat die meeste opleidingsaktiwiteite afgesluit word met 'n toets wat meet of die opleideling geleer het wat hy veronderstel was om te leer. So 'n toets toets egter net die doeltref-

fendheid van die opleiding. Selde of ooit word die waarde van die opleiding gemeet in terme van die verbeterde werksprestasie van die leerling. Volgens 'n verslag van General Mining moet werkgewers besluit of hulle gaan oplei ter wille van 'n hoë slaagsyfer of ter bevrediging van die werkgewer se eie werkvereistes (Volkshandel 1980: 94). Hulle beweer ook dat soms slegs 10 % van die toetse betrekking het op die werksituasie (1980:94). Die institusionalisering van opleiding lei ook daartoe dat aangeleerde vaardighede nie op die werkplaas getoets word nie. Visser (1985:39) beweer dat as kursusgangers 'n kursus geniet en met welslae deurloop, is die baas tevrede en die kursus word net so herhaal sonder om vas te stel of dit doeltreffend is. "Almal is gelukkig, veral as die oorspronklike prestasienorm onduidelik was."

Visser (1985:39) beweer verder: "Opleidingskursusse kan vir jare op hierdie basis voortduur en almal kan gelukkig wees sonder dat die basiese probleem wat deur die opleiding opgelos moes word, geïdentifiseer is of inderdaad opgelos kon word." 'n Gebrekkige werksanalise kan ook tot die probleem bydra, maar sal eers later bespreek word.

3.9 AFROKKELING VAN WERKSMENSE

Baie organisasies koop werksmense by ander organisasies in plaas daarvan om self op te lei. Hierdie praktyk raak opleiding op tweërlei wyses. Eerstens verminder die aantal opleidelinge. Fabian (1985: 17) sê in dié verband: "Most companies thought that other companies would continue to be a source of trained recruits." Tweedens word salarisse kunsmatig opgejaag. Fabian (1985:17) maak die volgende veelseggende bewering nadat 'n opname van meer as 2 000 maatskappye met oor die 2 000 000 werknemers uitgevoer is. "In 1978,

1979 and 1980 medium-sized companies allocated 0,14 %, 0,2 % and 0,21 % respectively of their overall expenditure to training and development. Corresponding figures for large companies were 0,08 %, 0,07 % and 0,06 % respectively." Hierdie syfers is in tye van ekonomiese voorspoed verkry en sal in die huidige resessie seker meer kommerwekkend voorkom.

Volgens Botha (1980: 23) het die minister ook 'n waarskuwing aan die Nywerheid gerig om af te sien van die algemene praktyk om werknemers weg te lok van hul werkgevers deur hoër salarisse aan te bied. Botha (1980: 23) sê: "Dit skep probleme wat kostes laat styg en kan geen verligting vir die algemene mannekragssituasie bring nie en skep slegs toekomstige finansiële probleme."

Lombard (1980:26) sê: "Werkgevers wat weier om hulle eie werkers op te lei en dan die opgeleide werkers van 'n ander werkgever wegrookel, maak ook 'n groot bydrae tot lae produktiwiteit wat in Suid-Afrika ondervind word, omdat 'n hoë arbeidsomset kontraproduktief is." 'n Moontlike oplossing sou wees dat die groot firmas wat opleiding kon bekostig, voortgaan daarmee terwyl die kleiner organisasies 'n finansiële bydrae tot opleiding maak.

3.10 BINNENSHUISE OPLEIDING OF OPLEIDING DEUR KONSULTANTE

Daar bestaan redelike meningsverskil oor die standpunte soos in die opskrif gestel. Watter metode die bevorderendste tot opleiding is, sal afhang van die grootte van die organisasie, die opgeleidheid van die opleiers, die finansieringsmoontlikhede van die organisasie en die gehalte opleidings. Drew (Financial Mail 1983: 10) van die Damelin Management School beweer dat binnenshuise opleiding die beste is, slegs wanneer dit op groot organisasies van toepassing is.

By die kleiner organisasies, meen hy, word onprofessionele opleiers aangestel wat goed presteer het in hul werk, maar self nie toereikende opleiding ontvang het nie. Hierdie stelling van Drew is moontlik veralgemenings en kan daarom bevraagteken word. Die volgende voorwaardes word gestel vir binnenshuise opleiding: "... adequate training facilities and training staff who are qualified and credible to pass on their skills (not last weeks fitter who is this weeks training officer and who will be training manager next month)" (Financial Mail 1983:10).

Binnenshuise opleiding het die voordeel dat die effek van opleiding op die werkplaas gemeet kan word en terugvoer aan die opleiers gegee kan word. Binnenshuise opleiding kan egter nadelig wees wanneer die organisasie so 'n groot verskeidenheid werkkrigtings het dat opleiding te veel gaan kos of 'n te groot aantal opleiers benodig. Kommersiële opleiers of konsultante kan weer aan die kleiner organisasies die nuutste in die tegnologiese ontwikkeling deur middel van opleiding beskikbaar stel wat hulle moeilik sonder eie navorsingsaktiwiteite sou bekom. Kommersiële kursusse is ook voortrefliker wanneer dit om 'n baie gespesialiseerde soort opleiding gaan. (Financial Mail 1983:12.)

Opleidingsentrums doen ook voortreflike werk veral as dit deur die staat of 'n georganiseerde deel van die industrieë behartig word (Financial Mail 1983:12). Daar bestaan egter ook leemtes: "It is generally conceded that there are excellent training schools and yet there are still far too many 'rip-offs', especially those directed specifically at blacks" (Financial Mail 1983:12).

Dit wil dus voorkom of elke metode bevorderend kan bydra tot opleiding mits aan sekere voorwaardes voldoen word. Sekere soorte opleiding sal beter gedien kan word deur 'n spesifieke metode en nie een is in die algemeen meer doeltreffend as die ander nie.

Private opleidingsentra het die voordeel dat swartes op die platteland bereik kan word wat nie andersins die geval sou wees nie. Sommige organisasies het byvoorbeeld mobiele eenhede wat na die swart bevolking reis om opleiding by hul wonings te verskaf.

3.11 FRAGMENTASIE

Fragmentasie beteken om 'n werktaak af te breek in sy verskillende funksies en elkeen dan as 'n module aan te bied. In plaas daarvan dat 'n werker in 'n verskeidenheid vaardighede opgelei word, word hy slegs in enkele vaardighede opgelei. Hierdie onderwerp is reeds aangeraak in paragraaf 2.4. Dawson (Financial Mail 1983:12) sien die voordeel hiervan daarin dat 'n groot aantal werkers met beperkte vaardighede in 'n relatief kort periode in diens geplaas kan word. Hy ontken dat dit 'n manier is om goedkoop arbeid te voorsien soos die vakbonde beweer. Konsentrasie op elemente van 'n taak lei daartoe dat 'n hoë mate van geskooldheid in sekere vaardighede bereik kan word. Dit lei weer daartoe dat sodanige opgeleides in aanvraag is. Pansegrouw sien weer die voordeel van hierdie soort opleiding daarin dat werkgewers minder opleiding hoef te verskaf wat kwantiteit betref, maar meer effektiewe opleiding kwalitatief (Financial Mail 1983:13). Pansegrouw beweer verder:

"... job fragmentation, which is not necessarily taking place only on the shop floor, becomes an alternative path for a country in SA's

intermediate development stage. Perhaps 'enriched' jobs are actually inappropriate at this stage. So-called 'impoverished' or fragmented skills may be an alternative first response to the aspirations of the masses now offering themselves for training" (Financial Mail 1983:13).

Die General Mining-groep is van mening dat 'n groot deel van die take wat tans deur ambagslui verrig word, gedoen kan word deur werkers met beperkte vaardighede. Met moderne opleidingstegnieke, sê hulle, kan arbeiders met beperkte vaardighede binne enkele weke opgelei word in die beste metodes van herhalende werk vir hierdie besondere take (Volkshandel 1980:92).

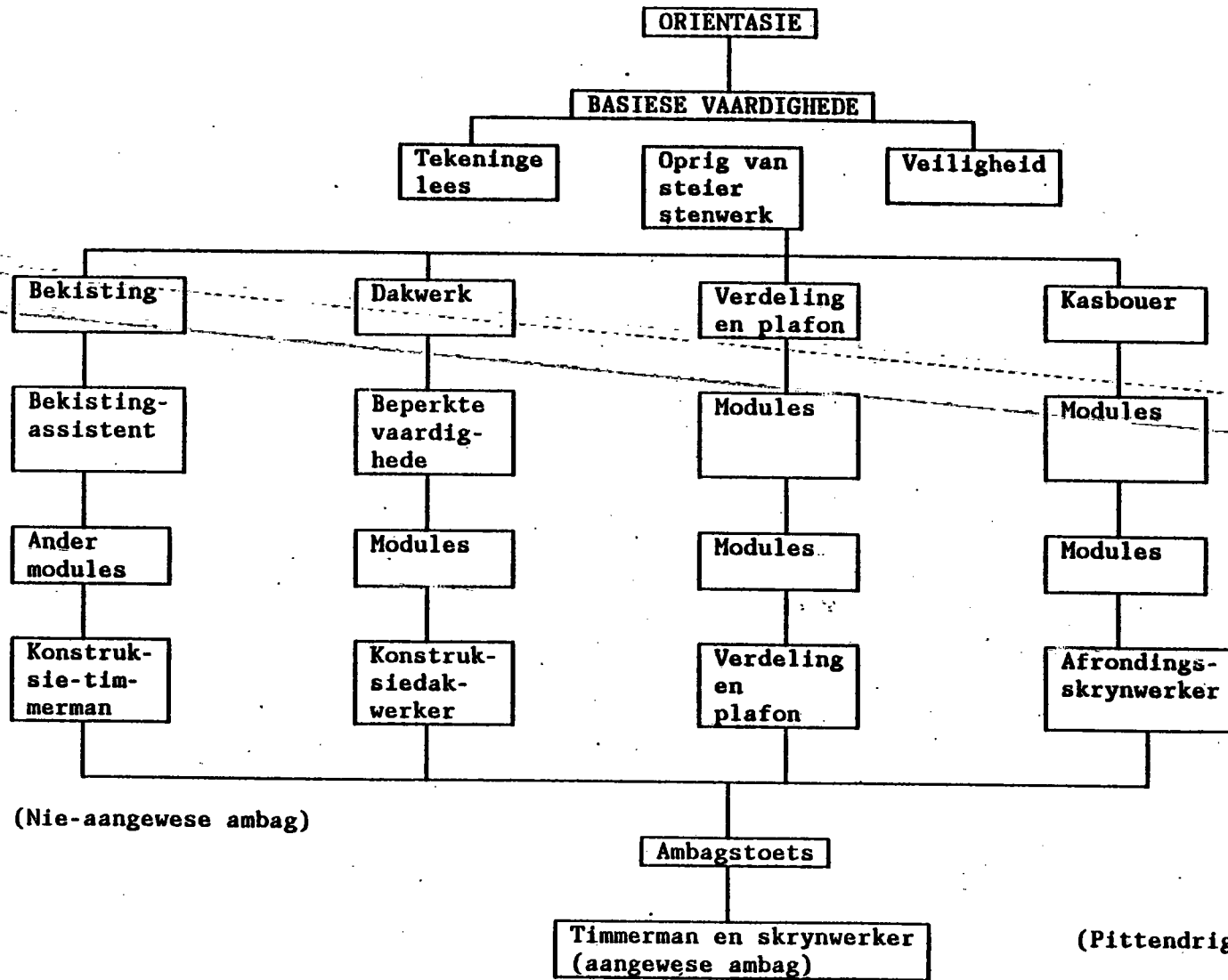
3.12 MODULÊRE OPLEIDING

Modulêre opleiding voorsien enersyds in die behoeftes van die werkgewer waar 'n sekere getal gespesialiseerde take verrig moet word om andersyds in die behoeftes van die werknemer wat gespesialiseerd opgelei kan word na gelang sy vermoëns en ervaring hom toelaat. Sy beroepsaadjie hoef dus op geen stadium dood te loop nie. Die modulêre stelsel behoort opleiding dus te bevorder.

'n Goeie voorbeeld van modulêre opleiding word by die boubedryf aangetref. In figuur 2 word die verskillende modules getoon wat 'n opleiding vir die ambag van timmerman en skrynwerker kan deurloop. Die eerste vyf modules moet deur almal deurloop word want almal het dit nodig. Hierna vertak die spesialisering in: versterking en bekisting, dakwerk, afskorting en plafonwerk en skrynwerk. Elk van hierdie hoofrigtings is weer onderverdeel in modules wat gesentreerde vaardighede bevat. So kan een van die modules van

TIMMERMAN EN SKRYNWERKER

FIGUR 2



(Pittendrigh: 1988b)

bekisting oor die werk van 'n bekistingassistent handel. Indien die module oor 'n beskistingassistent met welslae voltooi is, kan die opleiding gaan werk. Wanneer al die vertakkings met welslae voltooi is, kan die opleiding vir 'n ambagstoets inskryf en indien hy dit slaag, word hy 'n volwaardige ambagsman. Iemand wat nie fyn afwerking kan doen nie, kan byvoorbeeld net versterking en bekisting doen en hoef dan nie tyd te mors met fyn afwerking waarvoor hy nie aanleg het nie. So 'n persoon sal dan net 'n gedeelte van die ambagsman se salaris, sê maar 75 %, verdien. Die wyse waarop die boubedryf te werk gegaan het, kan ook op ander industrieë van toepassing gemaak word.

3.13 DEREGULASIE

Die uitskakeling van beperkende regulasies om die klein ondernemer die kans te bied om sy eie besigheid te begin, skep op 'n indirekte manier 'n behoefte aan opleiding. Lombard (1980:26) beweer dat dit foutief is om te aanvaar dat slegs werkers opgelei moet word en stel dit soos volg: "Dit sou futiel wees om slegs werkers op te lei terwyl die ekonomie arm is aan ondernemers, want die voor-die-hand-liggende vraag is vir wie hierdie opgeleide werkers gaan werk as die entrepreneurs nie daar is om die werkseleenthede te skep nie." Die doel van deregulasie was dan juis om die klein sakeman geleentheid tot stigting van 'n eie besigheid te gee, maar dit verg ook opleiding.

3.14 BESKIKBARE MANNEKRAG

Die probleem in die RSA is nie dat daar nie beskikbare mannekrag is nie, maar dat die bruikbare potensiële mannekrag onopgelei is.

Aangesien die produktiwiteit van swak opgeleide en ongeletterde of halfgeletterde werkers normaalweg baie laag is, is die aangewese punt om hierdie probleem te pak juis 'n hoë investering in opleiding en onderwys. Hierdie aanvraag na opleiding het dan ook veroorsaak dat die regering aansienlike bedrae, onder andere by wyse van belastingtoegewing, bestee aan opleiding. Die ooraanbod van mannekrag het dus 'n positiewe invloed op opleiding. Daar is beramings wat daarop dui dat 25 % van Suid-Afrika se ekonomies bedrywige bevolking tans werkloos is en dat 45 % in die kategorie werkloos of onderbeset val (Lombard 1980: 26). 'n Hoë ekonomiese groeikoers moet die saak beredder en dit hang weer onder andere af van verhoogde produktiwiteit. Opleiding is nodig om die produktiwiteit van werkers te verhoog.

Die blankes alleen kan nie voorsien in die vraag na geskoolde arbeid oor die hele ekonomiese spektrum nie. Die Suid-Afrikaanse werkersbevolking bestaan op die oomblik uit ongeveer 85 % ongeskoolde en halfgeskoolde werkers. Die blankes in Suid-Afrika maak minder as 17 % van die totale bevolking uit. Die bevolking van Suid-Afrika het van 5 miljoen in 1904 tot byna 22 miljoen in 1970 toegeneem en word deur die Departement van Statistiek geprojekteer om in die jaar 2000 op 74 miljoen te staan te kom. Die swartes as 'n persentasie van die totale bevolking sal na verwagting teen die jaar 2000 op 73 % te staan kom teenoor die 14 % van die blankes. Dit word beraam dat Suid-Afrika se ekonomiese bedrywige bevolking oor die volgende 20 jaar sal vermeerder vanaf 10 miljoen na 18 miljoen. Teen die jaar 2000 sal die mannekragaanbod jaarliks met 430 000 toeneem waarvan die swartes se aandeel 83,7 % sal wees en die van die blankes slegs 'n skrale 4,4 % (Statistiek van Lombard 1980:26).

Dit moet dus duidelik wees dat die beskikbare mannekrag, veral onder die Swartes, 'n groot behoefte skep na opleiding, en opleiding positief beïnvloed.

3.14 MEGANISASIE

Debattering oor die aangeleentheid of organisasies kapitaalintensief of arbeidsintensief moet wees, vind nog steeds plaas. Kapitaalintensiewe organisasies meganiseer op groot skaal en verminder sodoende die aantal werkers. Arbeidsintensiewe organisasies steun juis op arbeid. Argumente vir meganisasie is die volgende: "... one of the simplest ways to increase output and productivity, is to mechanize" (Meth 1979:83). "However, mechanization as a cure to the 'low productivity' problems which are said to plague this economy, has long been advocated" (Meth 1979:83).

Daarbenewens het die masjien die voordeel dat hy akkuraat werk en standarde handhaaf, terwyl loonverhogings nie ter sprake is by die masjien nie.

Die invloed wat kapitaalintensiewe organisasies op opleiding het, is dat 'n klemverskuiwing van handvaardighede na intellektuele (tegniese) vaardighede plaasvind. Dit mag die gevolg hê dat 'n beter opgeleide bevolking in die toekoms aansoek om werk sal doen. Arbeids-intensiewe organisasies vereis laer geskooltheid, maar vertraag die ontwikkeling van die volk. Dit voorsien egter meer werk aan die groot getal onopgeleides.

3.16 DIE OPLEIDING VAN WERKSOEKERS EN WERKLOSES DEUR GROEPOPLEIDINGSENTRA

Groepopleidingsentra beïnvloed opleiding positief. Dit kan gesien

word in die feit dat 60 % van die werkloses wat in opleidingsentra opgelei is, eindelijk 'n eie heenkome of werk vind (Deacon 1988:4). Deacon beweer dat in die 26 maande tot Junie 1987, 580 000 werkloses ingevolge die regeringsprogram deur 266 kontrakteurs opgelei is ... Daar is nege groepopleidingsentra in die RSA wat opleiding van werksoekers en werkloses behartig.

3.17 TEGNIESE KOLLEGES

Sommige organisasies het die beswaar dat as hulle hul werkmense na kolleges stuur, hulle na verskillende oorde moet gaan omdat tegniese kolleges nie veelrassig is nie. Dit bring mee dat ekstra koste aangegaan moet word. 'n Moontlike oplossing is dat kolleges onder die Departement van Mannekrag ressorteer omdat hulle veelrassig is. Tegniese kolleges kan dan vervang word met mannekragopleidingsentrums wat praktiese en teoretiese opleiding aanbied.

3.18 BLANKE WEERSTAND TEEN SWARTES

Blankes en blanke organisasies sien soms 'n bedreiging in die opwaartse beweging van swartes. Praktyke word dan bedink om die swarte te weerhou van opleiding (Marx en Retief 1982:6). Etikettering van werk as werk vir wittes of swartes is ook 'n belemmering vir opleiding.

HOOFSTUK 4

FAKTORE BINNE OPLEIDING SELF

4.1 INLEIDING

Faktore waarna in hierdie afdeling verwys word, is faktore wat op mikrovlak 'n invloed op opleiding uitoefen. Dit handel dus oor faktore wat binne die opleidingsproses self 'n invloed uitoefen. Daar kan hoofsaaklik na drie aangeleenthede verwys word wanneer hierdie terrein betree word, naamlik die opleier, die program en die opleiding. Hierdie drie aangeleenthede vorm 'n eenheid wat mekaar ook wedyersyds beïnvloed sodat tekortkominge of voortreflikhede op die een gebied ook hulself op die ander terreine laat geld. In onderskeid van die interne faktore is hierdie faktore intern tot opleiding self waar interne faktore intern ten opsigte van die organisasie is. Interne faktore is dan ekstern tot opleiding.

4.2 PROGRAM

'n Program sluit die ontwerp, metodes, tyd, rooster, strategie en sillabus of inhoud in.

4.2.1 Behoeftebepaling

Die eerste noodsaaklike stap in die ontwerp van 'n program is om te bepaal wat die behoefte aan opleiding is. Daar moet 'n werklike behoefte bestaan en opleiding behoort die beste manier te wees om die bestaande probleem die hoof te bied. Dikwels beskou die bestuur opleiding as 'n universele panasee vir probleme, sonder om vooraf vas te stel of daar 'n werklike behoefte is. Pansegrouw stel die aangeleentheid soos volg: "Industry often opts for the training

solution when another solution would be more effective" (Financial Mail:13). Mowbray stem saam met Pansegrouw en beweer " ... that in some cases industry is trying to use training as a substitute for good management" (Financial Mail:13). Dit moet dan duidelik wees dat indien daar nie 'n deeglike behoeftebepaling gemaak is nie, opleiding onnodiglik gegee kan word. 'n Deeglike behoeftebepaling voorkom juis dat opleiding om verkeerde redes gegee word.

Individue kan ook om verkeerde redes by opleiding betrek word. Koehorst en Verhoeven noem redes waarom sommige werkers opleiding ontvang terwyl daar nie 'n werklike tekortkoming bestaan nie.

- * Wanneer 'n werknemer om opleiding vra, word hy outomaties toegelaat om opleiding te ontvang sonder om vas te stel of hy die opleiding benodig.
- * Indien 'n werknemer nie 'n kursus bygewoon het wat veronderstel is om gepaard te gaan met 'n sekere werksfunksie nie, word hy outomaties gestuur. Hy mag egter alreeds die funksie bemeester het.
- * Omdat hulle bang is hulle word nie bevorder nie, dring werknemers daarop aan om saam met hul kollegas opleiding te ontvang en word dan maar toegelaat (Koehorst en Verhoeven 1986:21).

Behoeftbepaling moet dan enersyds gedoen word om te bepaal hoe 'n probleem in die organisasie opgelos kan word en andersyds moet bepaal word wat die verskil is tussen die werk wat vereis word en dit wat die werknemer alreeds kan doen. Opleiding is dan natuurlik nie die oplossing vir elke probleem nie.

4.2.2 Werkanalise en doelwitstelling

'n Groot gebrek wat opleiding betref, kom voor wanneer daar misverstande tussen bestuur en opleiding is oor wat die opleiding behels. Hierdie misverstande ontstaan as gevolg van swak geformuleerde doelwitte of by die afwesigheid daarvan. By die afwesigheid van doelwitte is dit dikwels net 'n paar woorde wat die bestuurder se verbeelding aangryp en waarop hy vir hom 'n voorstelling maak van wat die opleiding behels. Die werknemers word met gans ander mikpunte opgelei en kan dan nie doeltreffend funksioneer op die werkplaas nie. Visser stel die aangeleentheid so: "Opleiding is 'n baie belangrike metode waardeur ondernemings oorleef, produktiwiteit en winsgewendheid verhoog, maar sonder akkurate opleidingsdoelwitte kan dit 'n totale vermorsing van geld, energie en menslike talent wees" (Visser 1985:39).

Ten einde in staat te wees om akkurate doelwitte te formuleer, is dit nodig om 'n deeglike analise te maak van die verskillende funksies (competencies) wat 'n werknemer uitvoer om 'n taak te verrig. Doelwitte behoort dus die aktiwiteite te beskryf asook die omstandighede en die kriteria wat die werkverrigting (competency) gaan aandui. Bruikbare doelwitte is doelwitte wat meetbaar is. Doelwitte behoort ook te sê wat 'n opleideling aan die einde van sy kursus sal kan doen. Rattey beweer dat doelwitte soos " ... to improve selling skills" of "to increase productivity" opleiding kan strem (Rattey 1984:27).

4.2.3 Gestruktureerdheid van inhoud

Dit is 'n bekende feit dat indien leerinhoud ongestruktureerd aangebied word, leerlinge moeite ondervind om die inhoud te absorbeer.

Dit is dus nodig dat inhoud tot sy samestellende komponente opgebreek word om dan weer in logiese samehange as 'n eenheid voorgestel te word. Volgens Pask (1976), Marton (1984) en ander skrywers leer sommige holisties en andere serialisties. Die holistiese leerders wil 'n globale oorsig oor die werk hê voordat hulle detail leer, terwyl die serialistiese leerders stap vir stap detail leer. Voor-siening moet dus gemaak word vir die opleiding wat 'n globale bena-dering het deur dit moontlik te maak om 'n oorsig te kry. Die leer-inhoud moet ook so geanaliseer word dat die serialistiese leerling deur logiese verbinding van komponente 'n greep daarop kry.

4.2.4 Moeilikhedsgraad

Almal weet dat indien die moeilikhedsgraad van inhoud te hoog is, leerlinge en dus opleidelinge probleme ondervind. 'n Te lae moeilikhedsgraad lei weer tot verveling en 'n verkwisting van geld. Wat egter van belang is, is die redes vir die wanaanpassing tussen moeilikhedsgraad en opleidelinge. Seleksie en keuring as faktor is reeds genoem. 'n Onvoldoende korrelasie tussen wat op die werkplaas vereis word en wat geleer word kan ook 'n faktor wees. Die tyd wat afgestaan word vir opleiding kan egter dikwels die rede wees. Dit is in die eerste instansie belangrik dat die tyd wat aan opleiding bestee word, ekonomies moet wees ten opsigte van die produktiwiteits-verhoging van die opgeleide. Laasgenoemde in ag geneem, kan die bestuur opleiding bo 'n bepaalde tyds grens nie bekostig nie. As die toegestane tyd egter te min is, verhoog dit die moeilikhedsgraad van die kursus. Die toegestane tyd moet dus voldoen aan die ekonomiese vereistes en terselfdertyd 'n balans handhaaf ten opsigte van die moeilikhedsgraad.

4.2.5 Evaluering

Die grootste enkele probleem sover dit evaluering betref, is wanneer daar 'n verskil bestaan tussen die evalueringresultaat van die kursus en die evalueringresultaat op die werkplaas. Warren stel dit so: "Evaluation of training actions is in fact a double problem. Training must be measured in terms of both the training action itself and behavior outside the training situation" (Warren 1985: 139).

Indien die opleiding nie in die werksituasie presteer nie, kan dit beteken dat die analise van die werkstaak of funksie om die doelwitte te bepaal, nie geslaag het nie. Ten einde opleiding te bevorder, is dit nodig dat dubbele evaluering plaasvind. Aan die einde van 'n kursus moet die opleier toets of die gedrag wat die instruksie-ontwerp veronderstel is om teweeg te bring, wel posgevat het. Die evaluering gee dan die terugvoer aan die hand waarvan die opleier sy instruksie-ontwerp kan hersien. Benewens interne evaluering moet die opleier ook terugvoer van die werkplaas kry. Terugvoer van die werkplaas kan daarop dui dat die opgeleide gedrag van die opleiding nie geskik is vir die uitvoering van sy taak nie (Warren 1985: 139). Hy kan byvoorbeeld na sy opleiding baie akkuraat werk, maar te stadig wees.

'n Verdere vorm van evaluering wat bevorderend kan wees vir opleiding is evaluering tydens die opleidingsproses. Opleidingsprosedure kan deurlopend getoets word of na afhandeling van gedeeltes van die kursus. Warren sê hierdie evaluering is eerder 'n evaluering van die opleidingsproses as van die prestasieresultate (1985:144). Hiervolgens kan vroeg reeds bepaal word of die regte opleidingsontwerp gevolg word en tydige terugvoer aan studente gegee word.

4.2.6 Sertifisering

Dit is net logies om te verwag dat sertifisering, indien 'n sertifikaat 'n aanduiding is van 'n hoë standaard, opleidelinge sal motiveer en dus 'n bevorderende faktor sal wees. Pittendrigh wys egter daarop dat die privaatsektor meer begaan is of mense die werk kan doen as oor sertifisering en standaardisering en dat dit slegs 'n faktor word wanneer die staat toetree. Die akkrediteringstelsels wat die NOR voorstel, hou inderdaad verband met standaarde en sertifisering.

4.3 OPLEIER

Dit kan seker sonder vrees vir teëspraak beweer word dat die opleier die grootste enkele faktor is wat opleiding kan inhibeer of bevorder. Daarom is dit van soveel belang dat hy aan sekere vereistes voldoen. Dikwels gebeur dit dat wanneer bestuur opleiding nie hoog aanslaan nie, iemand aangestel word uit die laer range om opleiding te behartig. Onderrig word dan nie doeltreffend aangebied nie en opleiding ly skade. Of die regte opleier gekies is, sal in groot mate afhang van die moeilikheidsgraad van die kursus en vermoëns van die opleidelinge. Daar is egter seker eienskappe waaroor 'n opleier moet beskik afgesien van wie hy oplei, naamlik 'n hoë mate van integriteit, 'n positiewe lewensuitkyk en verantwoordelikheid.

Lessing beklemtoon die belangrikheid van die opleier in opleiding in die volgende woorde: "Al beskik 'n organisasie oor die beste opleidingsfasiliteite denkbaar, en al is die opleidingsbehoefte so akkuraat moontlik bepaal en opleidingsdoelwitte pertinent uitgespel, is dit tog moontlik dat die opleiding kan misluk indien die opleier nie

oor die nodige opleidingsvaardighede beskik nie en dus nie volgens die eise van sy taak funksioneer nie" (Lessing 1982:31). Aan die ander kant maak die Wiehahnkommissie melding van die "... inadequacy of instructors, particularly in the area of manual skills" (Lessing 1982:31). Om die opleier meer status te gee behoort hy 'n loopbaanplan te hê en moet hyself formele opleiding ontvang. Opleiers behoort dan ook behoorlik uitgesoek te word en indien nodig, met toetsing. Verdere professionaliteit sal aan die beroep van opleier gegee kan word as die volgende tipe van vaardighede herken word.

- . Die fasilitering van vaardigheidsbemeestering.
- . Analisering, skepping, keuring en uittoetsing van die kursus deur die fasilitering van vaardigheidsbemeestering.
- . Beheer en kontrole van opleidingsproses.

Groter status en professionaliteit sal ook aan die opleiers gegee kan word as hulle krediet vir hulle opleiding sal ontvang. Opleiers moet 'n beroepstatus kry en reeds vanuit die skool opgelei kan word as opleier. Moontlik sou die volgende vakke van pas wees naamlik elementêre sielkunde, sosiologie, opleiersdidaktiek, opleidingsbestuursvaardighede, kommunikasievaardighede, interpersoonlike vaardighede, ortodidaktiese beginsels, bestuursvaardighede en kultuurvaardighede.

4.3.1 Bekwaamheid

Daar word nog steeds gedebatteer of onderwys en opleiding 'n kuns of 'n wetenskap is. Alles in aanmerking geneem, kan daarby volstaan word dat opleiding van die opleier 'n bekwamer opleier sal maak,

maar dat die heeltemal onbekwame opleier selfs met opleiding nie die paal sal haal nie. Die rede is dat die geaardheid, persoonlikheid, styl en vermoë van die opleier redelike permanente eienskappe is wat 'n groot rol speel in opleiding. Ten einde te verseker dat die opleiding bevorder word, moet opleiers gekies word wat bekwaam is om opleiding te gee.

4.3.2 Opgeleidheid

'n Mens kan onder normale omstandighede aanvaar dat die vlak van opleiding een van die bepalers sal wees van hoe goed opgelei kan word. Volgens 'n NPI-studie soos deur Fabian aangehaal, het meer as 66 % van die opleidingspersoneel wat deur maatskappye in diens geneem is en aan die opname deelgeneem het, nie 'n hoër akademiese kwalifikasie as standerd 10 nie; 17 % het naskoolse opleiding maar het nie universitêre onderwys ontvang nie; 17 % het wel universiteitsonderwys ontvang.

Van die blankes alleen wat 62 % van die opleidingspersoneel uitmaak, het minder as die helfte verder as standerd 10 gestudeer, terwyl die persentasie vir ander bevolkingsgroepe minder as 20 is. Byna 30 % van al die opleidingspersoneel het 'n sertifikaat of diploma in opleiding, terwyl 70 % oor geen sodanige kwalifikasie beskik nie (Fabian 1985:17). In verband met hierdie statistiek het Fabian (1985:13) die volgende te sê: "These survey statistics indicate that in this vitally important area we are perhaps unprepared to meet the challenges of the future. Something must be done by professional bodies, universities and technikons to upgrade the knowledge and skills of all training and development practitioners."

4.3.3 Taalvaardigheid

Taal is so 'n vanselfsprekende medium in opleiding dat die belangrikheid daarvan dikwels oor die hoof gesien word. Alhoewel taal nie denke is nie, is taal en denke so nou gekoppel dat die een gebrekkig funksioneer sonder die ander. Om 'n taak doeltreffend te verrig, moet die opleideling 'n goeie begrip hê van die te verrigte funksie. Dit kan hy alleen hê as die kommunikasie tussen hom en die opleier geslaagd is. Vanselfsprekend hang dit weer af van die taalvaardigheid van die opleier. Suiwer denke word gedra deur kundigheid in die taal. Die taalvaardigheid van die opleier kan dus òf 'n belemmerende òf bevorderende faktor wees in opleiding.

4.3.4 Gebalanseerdheid

Net soos in die geval van die onderwyser moet die opleier ook 'n gebalanseerde lewe lei. Werknemers sal gou hul respek verloor vir 'n ongebalanseerde opleier en dit kan tot frustrasie en selfs angs of aggressie lei. Eksperimente (Meyer 1988) het getoon dat skolas-tiese selfkonsep 'n voorspeller van prestasie is. Meyer verwys na Burns wat ten opsigte van skoolpraktyk beweer dat die skoolpraktyk in baie gevalle daartoe bydra dat die leerling 'n negatiewe self-konsep ontwikkel (Meyer 1988:117). Dit geld net sowel vir die opleidingsituasie. 'n Ongebalanseerde opleier kan die opleideling se selfbeeld afkraak. Hierby kan Sonnekus (1979) se uitspraak nog gevoeg word dat 'n affektief gelabiliseerde kind onordelik dink.

Die volwassene is moontlik meer bestand teen labilisering, maar beslis nie gevrywaar daarvan nie. Gebalanseerdheid of die gebrek daaraan kan as faktor dien wat die opleiding positief of negatief beïnvloed.

4.3.5 Lewensbeskouing

Indien die lewensbeskouing van die opleier en sy opleidelinge radikaal verskil, kan dit tot ernstige botsings lei en opleiding benadeel. In die RSA met sy verskillende bevolkingsgroepe kan lewensopvattingverskille maklik ontlont tot geweld. Dit is dus wenslik dat die opleier 'n lewensbeskouing handhaaf wat as model vir die opleidelinge kan geld. 'n Matige, vredeliewende opleier sou dus verkieslik wees bo 'n opruier wat hom byvoorbeeld verset teen die owerheid.

4.4 LEERDER

Dit is nie altyd faktore van buite wat die opleidingsproses strem nie, maar alte dikwels die toegerustheid van die opleideling self. Uit 'n vraelys waarin gevra is watter faktore opleiding inhipeer, kan afgelei word dat 'n groot persentasie respondente na die opleideling self verwys het.

4.4.1 Huislike omstandigheid

Die jong werker, maar ook die volwasse werker ontgroei nie maklik die invloed van sy huislike omstandighede nie. Dit is veral die swart werker wat hierdeur nadelig getref word. Volgens Gordon (1983) is meer as die helfte van die kinders in Soweto buite-egtelik. Die egskeidingsyfer in Soweto is 2 uit elke 3 en 'n kwart van die gesinne in Diepkloof het net een ouer (Gordon:3). Die affektiewe en pedagogiese sorg vir kinders kom dus in gedrang. Ook die feit dat die swarte feitlik heeldag uit die huis is omdat hy lang afstande moet aflê na sy werkplek in die stede, lei daartoe dat hy/sy min geleentheid kry om met sy/haar kinders te praat. Talle swart kinders moet dus dikwels daardie ouerbegeleiding ontbeer wat so noodsaaklik

is vir inlywing in die groter wêreld. Dissiplinering lei ook skade as gevolg hiervan.

Weens die afwesigheid, swak geskooltheid en armoede van die ouer kan die jong swarte nie 'n identifikasiefiguur vir homself voorhou nie. Hy identifiseer dan eerder met die portuurgroep. Die groep word toenemend afwysend ten opsigte van begeleiding deur volwassenes en handhaaf 'n waarde-afstand met die skool (Garbers 1980:17). Gebrek aan identifikasie met 'n volwassene maak die toekoms vir die kind uitsigloos en labiliseer sy affektiewe lewe.

Die faktore wat die kind se leer beïnvloed, is egter omvangryk en hier word net na Ter Horst se kategorieë verwys waar die volgende genoem word: Outoritêre opvoeding, armoede, bandeloosheid, swak behuising, deprivasie (waar ouers afwesig is), te hoë of te lae eise, honger, inkonsekwentheid, indoktrinasie, liefdeloosheid, oorspanning, onderskatting, afwesigheid van orde, oorvraging, siekte, permissiwiteit, prestasiesug, gebrek aan uitdagings (Van Niekerk 1978:11). Hierby kan kultuurbotsings gevoeg word.

Dit word algemeen aanvaar dat die volwassene nog die littekens dra van sy opvoedingsmilieu en dat dit 'n stremmende uitwerking op sy opleiding sal hê. Daar is egter ook jong of volwasse werkers wat nog steeds onder haglike omstandighede leef, veral die by plakkerskampe wat nie in dieselfde mate gemotiveerd is as sy meer goeie eweknie nie.

4.4.2 Geletterdheid

Die volgende aanhaling uit Springborn oor die Amerikaanse situasie spreek boekdele: "Frequent complaints, however, were voiced about

the public education system, including 'too many blue collar workers are functionally illiterate and too many clerical workers cannot spell, punctuate or speak and write grammatically'. Therefore, 11 % of the companies responding to the survey report that they are attempting to cure these deficiencies with remedial education programs ..." (Springborn 1977:20). Die remediërende algemene onderwys het ten doel om die werkers tot op so 'n peil te bring dat hulle spesifieke opleiding kan ondergaan. Die onderwys word dikwels verkwalik vir die ekstra koste wat aangegaan word om die opleidingsgeletterd te kry.

Daar is redelik algemene eenstemmigheid dat geletterdheid opleiding inhêër of bevorder, maar wanneer iemand as geletterd beskou kan word, is nie so 'n maklik uitgemaakte saak nie. Dowie (1979) beweer dat mense met 'n drie- of vierjaarskooling dikwels geletterd genoem word omdat hulle kan lees. Hy verwys egter na Carroll wat sê dit is 'n baie lae vlak van geletterdheid. Die probleem is dat hierdie swak geletterdes nie noodwendig die geskrewe woord verstaan nie en nie die tegniese woordeskat het vir die onderwerpe waarvoor hulle in die werksituasie geleer word nie (Dowie:107).

Die doel moet dan nie wees om te streef na 'n lae vlak van geletterdheid nie, maar alle volwassenes behoort in staat te wees om die hele spektrum van die geskrewe woord wat in die alledaagse lewe raakgevoel word te verstaan. Dowie verwys na Northcutt wat hierdie funksionele geletterdheid soos volg beskryf.

"... the ability to use skills and knowledge with the functional competence needed for meeting the requirements of adult living which is often called functional 'literacy', 'survival literacy', or occasionally, 'coping skills'" (Dowie 1979: 107).

Om hierdie vlak van geletterdheid te bereik, is minstens ses tot agt jaar skoolopleiding nodig.

Teenoor hierdie ideale toestand steek die geletterdheidsprobleem by die swart bevolking skerp af. In 1970 het 34 % van die stedelike swart bevolking geen skoolonderwys ontvang nie, 16 % het skoolopleiding ontvang, maar nie standerd 2 behaal nie en 28 % het vyf of agt jaar skoolonderwys ontvang. Op die platteland is die toestand erger met 63 % sonder onderwys, 15 % met minimale geletterdheid (standerd 2) en 'n verdere 15 % met standerd 3, 4 of 5 (Dowie 1979:110). Volgens die 1985-bevolkingsensus is die persentasie wat geen skoolopleiding ontvang het nie 37 (5 669 185). Die wat nie verder as standerd 3 gevorder het nie, is 28 % (4 330 131). Twee persent of 296 897 het standerd 10 geslaag (Sentrale Statistiekdiens 1985).

Die probleem by die swart bevolking word vererger as in aanmerking geneem word dat opleiding dikwels deur die medium van Engels of Afrikaans gegee word wat vir baie 'n vreemde taal is. Die diversiteit van tale bemoeilik opleiding ock soos op die myne die geval is en die skepping van Fanagalo het nie eitlik geslaag nie.

Die gedifferensieerde nywerheidsgebiede in die land bring ook mee dat daar verskillende grade van geletterdheid is. In die Wes-Kaap waar hoofsaaklik kleurlinge woon, is die geletterdheidsvlak hoër as byvoorbeeld in Transvaal. Die swartes van Soweto wat al vir twee tot drie geslagte daar woon, is meer Westers-georiënteerd as die plattelandse swarte. Vanselfsprekend is nie-skolastiese geletterdheid van net soveel belang as skolastiese geletterdheid. 'n Groter mate van heropleiding in geletterdheid sal dus vir sekere gebiede nodig wees. Daar kan dus nie 'n eenvormige opleidingstelsel voorge-

skryf word nie. 'n Formule vir subsidiëring sal dus uitgewerk moet word wat vir hierdie verskille voorsiening maak.

In hierdie paragraaf is ook kritiek teen die skole uitgespreek. Wat verwag die industrieë van skole? Die antwoord is: Meer tegniese georiënteerde inhoud en meer beroepsgerigte vakke. 'n Studie in Wisconsin (VSA) het egter getoon dat werkverwante vakke nie soseer vereis word as breë universele vaardighede nie. Kommunikasievaardighede, probleemoplossingsvaardighede, kennis van persoonlike higiëne, kennis veiligheid, werketiek en tydhouding as vakke vir voorbereiding tot werk word verkies. Tydhouding is veral moontlik van toepassing in skole veral in swart skole omdat puntualiteit iets is waaroor werkgewers dikwels kla. Dit sluit aan by die probleem van geletterdheid, maar spreek ook kritiek uit teen 'n te akademies georiënteerde opleiding. Meer moet werkverwante kwalifikasies kry en meer swartes moet teknikons besoek eerder as universiteite.

4.4.3 Vermoë

Volgens die antwoorde van 'n vraelys waarin gevra is dat die faktore wat opleiding inhibeer kortliks beskryf moet word, het 'n aantal respondente die swak vermoëns van die swartes genoem. Hierdie antwoorde kan onmiddellik bevraagteken word want dit sou nie moontlik wees om te bepaal wat die rol van intelligensie is en wat die rol van swak sosiale omstandighede is nie. Dit sou byvoorbeeld baie moontlik wees om 'n swak milieu se invloed te verwar met vermoë. Probleme met opleiding kan ook baie gerieflik aan die deur van die vermoë van swartes gelê word. Daarom moet dit beklemtoon word dat die persoon in sy geheel opleiding moet ontvang sodat sy milieu invloede vir sover moontlik ongedaan gemaak kan word.

4.5 TOEKOMSKOU

In paragraaf 3.13 is daarop gewys dat die bevolking van die RSA volgens statistiese projeksies in die jaar 2 000 tot 74 miljoen sal styg. Die mannekragaanbod van die blankes sal in daardie jaar 4,4 % van die totale bevolking wees. Tans is 25 % van die swartes werkloos (paragraaf 3.13) en slegs 28 % van die stedelike swart bevolking geletterd (kyk paragraaf 4.4.2). Wat verder bydra tot die probleem is die voorspelling dat daar 'n massale verskuiwing sal wees van die swart bevolking na stedelike gebiede soos die PWV-gebied, Durban, Kaapstad en so meer. Dit moet dan duidelik wees dat die owerheid en ander betrokkenes voor 'n geweldige opgaaf staan om te voorkom dat die Republiek nie in die jaar 2 000 in totale armoede, gedompel word nie. Om werkgeleenthede vir almal in die jaar 2 000 te skep sal produktiwiteit moet verhoog en daarvoor is geskooldheid nodig.

In die eerste instansie sal daar nou reeds ernstige pogings aangewend moet word om die swartes funksioneel geletterd te kry. Tradisionele skoolse onderwys is nie die oplossing nie want dit sal te veel kos. Moontlike oplossings is mobiele eenhede en opelugonderrig. Instansies soos "Operation Upgrade" kan ook vermeerder word.

Watter metodes ookal gebruik word moet die erns van die situasie beseef word. Daar sal noodwendig weë gevind moet word wat die swart bevolking beter geskoold sal maak om hom toe te rus vir sy taak in die toekoms.

HOOFSTUK 5

'N EMPIRIESE ONDERSOEK NA FAKTORE WAT OPLEIDING BEINVLOED

5.1 INLEIDING

Ten einde die teoretiese besinning van die vorige drie hoofstukke aan te vul, is dit nodig om 'n empiriese ondersoek te doen. 'n Vraelys is aan 4 500 organisasies gestuur waarvan 659 beantwoord is en in die verwerking van die gegewens gebruik is. Die steekproef kan as verteenwoordigend beskryf word in die sin dat aan alle soorte organisasies vraelyste gestuur is en dat die vraelyste landswyd versprei is. Klein en groot organisasies, met werknemers van 2 tot 20 000 is betrek.

5.2 REGISTRASIE BY DIE DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG

Van die 369 antwoorde op hierdie vraag het 62 % aangetoon dat hulle nie geregistreer is by die Departement van Mannekrag nie. Dit is moontlik 'n aanduiding dat registrasie nie veel voordele inhou nie weens die salarislímiet van R15000 per jaar. Slegs 4 % van die 369 organisasies maak gebruik van groeopleidingsentrums. Dit wil dus voorkom of die Wet op Mannekragopleiding nie so 'n groot invloed op opleiding het as wat soms gemeen word nie. Hierdie syfers gee egter nie 'n aanduiding van hoeveel werknemers elke organisasie het nie en so 'n aanduiding kon moontlik die prentjie verander het. Van 184 respondente het 45 % gesê dat hulle nie al hul kursusse registreer nie omdat hulle nie belastingvoordele daaruit kry nie. 'n Verdere 29 % het gesê dat daar te veel rompslomp aan verbonde is om te registreer. Rompslomp en belastingvoordele is dus daarvoor verantwoordelik dat 74 % nie registreer nie. Die huidige wet moedig dus blykbaar nie opleiding aan nie.

5.3 BUITELANDSE BEINVLOEDING VAN OPLEIDING

Die respondente is gevra of enige buitelandse maatskappy/organisasie/groep of kode (Sullivan-kode) opleiding beïnvloed ten opsigte van kursusinhoud, kursusuitvoering, opleidelinge se bywoning, herhaling van kursusse en begroting. Volgens die responsies word kursusinhoud in die grootste mate beïnvloed, gevolg deur begroting. Die grootste groep, naamlik 56 % het ook geantwoord dat buitelandse invloed hoofsaaklik gerig is op groter produktiwiteit, terwyl 30 % gesê het dat dit hoofsaaklik oor sosiale opheffing gaan. Slegs 71 responsies op die vraag is ontvang.

5.4 VAKBONDE SE BEINVLOEDING VAN OPLEIDING

Respondente is gevra of vakbonde opleiding beïnvloed ten opsigte van inhoud, uitvoering van kursusse, bywoning, herhaling van kursusse of begroting. Van die moontlike 659 response het 29 aangedui dat bywoning die meeste beïnvloed word. Daar word ook nie 'n aanduiding gegee of bywoning positief of negatief deur vakbonde beïnvloed word nie. Die tweede hoogste responsie is die van 25 respondente wat aangedui het dat kursusinhoud beïnvloed word. As in aanmerking geneem word dat 25 respondente van 'n moontlike 659 of 4 % op die vraag gereageer het, kan afgelei word dat die invloed van vakbonde nie noemenswaardig is nie. Een-en-twintig van die 53 respondente of 40 % het aangedui dat vakbondebemoeienis hoofsaaklik gaan om sosiale opheffing. Hierteenoor het 17 of 32 % gesê dat dit om verhoogde produktiwiteit gaan. Daar dien op gelet te word dat 606 nie die vraag beantwoord het nie. Op die vraag of die betrokke organisasie enige ooreenkoms het met vakbonde, het 358 negatief geantwoord - 'n persentasie van 89 van die respondente. Hierteenoor het slegs 11 % bevestigend geantwoord.

Vier-honderd-en-drie respondente het die vraag beantwoord. Hieruit wil dit ook voorkom of die vakbonde nie 'n besondere groot rol speel in opleiding nie.

5.5 BEINVLOEDING VAN OPLEIDING DEUR INDUSTRIËLE RADE

Op die vraag of die betrokke organisasie volgens 'n ooreenkoms met 'n industriële raad opereer, het 269 respondente of 61 % van die wat geantwoord het, nee gesê. 'n Verdere vraag is wat die effek is op opleiding van sodanige ooreenkoms. By verre die meeste van die 234 respondente wat die vraag beantwoord het, naamlik 182 of 78 % het aangedui dat dit geen effek het nie. Negentien persent het aangedui dat dit opleiding bevorder en 3 % het gesê dat dit opleiding inhibeer.

5.6 OPLEIDINGSRADE EN OPLEIDINGSFONDSE

Omdat die stigting van opleidingsrade in die nabye toekoms in wetgewing vervat gaan word, is respondente gevra of hulle 'n raad het. Van die 430 respondente wat die vraag beantwoord het, het 78 % nee gesê en 22 % het ja gesê. Met die oog op die te verwagte wetgewing is ook gevra dat indien daar nie huidig 'n raad bestaan nie, so 'n raad wel in die vooruitsig gestel word. Hierdie vraag is deur 333 respondente beantwoord waarvan 90 % negatief en 10 % positief geantwoord het. 'n Verdere vraag oor die besit van opleidingsfondse is deur 413 respondente beantwoord. Volgens die vraag beskik 21 % oor opleidingsfondse en 79 % beskik nie daaroor nie. Steeds met die oog op moontlike wetgewing is gevra of, indien daar nie 'n opleidingsfonds is nie, daar wel een in werking gestel gaan word. Die aantal respondente wat op die vraag geantwoord het, is minder as by die vorige vraag, naamlik 317, met 'n nee-reaksie van 96 % en 'n ja-reaksie van 4 %.

Alhoewel dit tot op hierdie stadium wil voorkom of die organisasies negatief staan teenoor opleidingsrade en opleidingsfondse is die responsies op die volgende vraag tog bemoedigend. Van 318 respondente het 90 % gesê dat hulle geen beswaar het teen die stigting van opleidingsrade of -fondse nie. Op die vraag of die organisasie 'n vorm van heffing gebruik om fondse te in, het 78 % van 430 respondente geantwoord dat hulle nie so iets het nie en 22 % het bevestigend geantwoord. Van die 93 respondente wat bevestigend op die vorige vraag geantwoord het, het 87 die volgende vraag beantwoord. Die vraag was op watter basis die genoemde heffings verkry word. Die persentasies is per capita 68 en finansiëel 32. Daar moet in gedagte gehou word dat slegs 13 % van die totale getal respondente die vraag beantwoord het.

5.7 BESTEDING

Vier-en-twintig persent van 411 respondente het geantwoord dat hulle organisasie 'n stelsel van toelae aan werkgewers het vir goedgekeurde opleiding, terwyl 22 % aangetoon het dat hulle ook so 'n stelsel het vir voltooide opleiding (394 respondente). Die ontkennende antwoorde in persentasievorm was dan 26 en 78 soos afgelei kan word.

5.8 OPLEIDINGSPERSONEEL

Slegs 35 % het die vraag oor die pos wat deur opleiers beklee word, geantwoord. Die gevaar bestaan dus dat 'n skewe beeld getrek kan word. Nietemin het 206 respondente of 31 % van die totaal aangedui dat hulle een of meer opleidingsbestuurders het. Dit toon dat in ongeveer 'n derde van die organisasies opleiding hoog aangeslaan word. Twee organisasies het 12 opleidingsbestuurders en 150 het een.

Slegs 26 organisasies het geen opleidingsbestuurder nie, maar 427 het nie die vraag beantwoord nie. Dit is ook interessant dat die organisasie met die grootste getal instrukteurs (48) en die met die grootste getal opleidingsbestuurders (12) 'n verhouding van 1 bestuurder tot 4 instrukteurs gee. Die getalle in totaal geneem, gee natuurlik 'n kleiner verhouding van 2 tot 1 (794 - 328). Daar kan dus gewonder word oor die aard van die salaris van die bestuurder indien die verhouding so klein is. Wat verder teen die verwagting in opval, is dat die getal respondente wat moes aandui hoeveel opleidingsbeamptes en instrukteurs daar is, afneem in dié volgorde: opleidingsbestuurders 232; opleidingsbeamptes 207; instrukteurs 182. Hierteenoor het die respondente wat nul geantwoord het, toegeneem: bestuurders 26, instrukteurs 27, ondersteunende personeel 31, totaal 55. Dit is moontlik 'n aanduiding dat die syfers nie baie betroubaar is nie.

Uit die volgende vraag kan afgelei word dat 454 personeellede wat met opleiding te doen het, gegradueer is. Indien die persentasie bereken word volgens die totale getal (1 941) personeel wat met opleiding te doen het, is dit 23. Die persentasie vir diplomas op dieselfde basis bereken, is 18 ($348 \div 1\,941 \times 100$). Slegs 20 personeellede het 'n kwalifikasie laer as standerd 7 (1 %). Dit blyk ook dat daar 407 personeellede is wat 'n nasionale sertifikaat bekom het - 'n persentasie van 21 van die personeel betrokke by opleiding. Wat gesertifiseerde ambagsmanne betref, is die getal 187 en die persentasie 10.

Daar is 376 van die personeel betrokke by opleiding wat 'n opleidingskursus vir beamptes gevolg het (19 %). "Train the trainer"-

kursusse is deur 582 van die personeel gevolg (30 %). Eenhonderd-en-twintig het onderwysdiplomas (6 %). Op die vraag hoeveel geen kwalifikasie het nie, is die totaal 408 (21 %). Objektiewe kriteria kan moeilik bepaal word, maar in die geheel beskou lyk die posisie gunstig.

Op die vraag oor die aard van die pos wat deur die hoof van die opleidingsdepartement beklee word, het die meeste respondente die keuse "manager of training" (opleidingsbestuurder) aangedui (44 %). Slegs 4 % se keuse was dié van "training officer" (opleidingsbe-ampte). Hieruit kan moontlik afgelei word dat organisasies opleiding hoog aanslaan. Dit moet egter in aanmerking geneem word dat 192 uit 'n moontlike 659 die vraag beantwoord het.

5.9 BELEID, METODE EN KURSUSONTWIKKELING

Die meeste respondente het negatief gereageer op die vraag of hulle organisasie 'n geskrewe opleidingsontwikkelingsbeleid het (Ja 33 %; Nee 67 %). 'n Hoë getal (419) respondente het die vraag beantwoord. 'n Volgende vraag het gelui of die organisasie 'n loopbaanplan het sodat werknemers kan sien wat die bevorderingsmoontlikhede in die organisasie is. Ses-en-sestig persent het negatief geantwoord en 34 % positief. Vier-honderd-en-veertien het die vraag beantwoord. Die veronderstelling is dat 'n loopbaanplan werknemers sal motiveer indien hulle sien dat daar vooruitsigte op bevordering is. Opleiding self sal daardeur bevorder word.

'n Verblydende aspek wat voortkom uit die vraelys is dat die metode van opleiding waar die opleideling langs die werker sit ("Sit by Nellie") om sy opleiding te kry, deur die minderheid gevolg word

(32 %). Altesaam 422 het die vraag geantwoord. Agt-en-sestig persent het nee geantwoord. Die meeste organisasies gebruik die lesing-metode (238).

Die meeste organisasies (69 %) ontwikkel kursusse om in hulle eie behoeftes te voorsien. Moontlik kan die klag van oormatige duplisering hierin teruggevind word. Die kursusse word meestal (196) ontwikkel deur voltydse opleidingspersoneel. Die tweede meeste respondente (138) het ander personeel aangedui en die minste (114) konsultante. Die lynbestuurder (225) en die bestuurder van opleiding (201) het die meeste responsies gekry op die vraag wie betrokke is by die besluite oor die inhoud van kursusse. Hieruit kan weer afgelei word dat opleiding hoog aangeslaan word deur bestuur.

Op die vraag of die organisasie 'n voortdurende opleidingsbehoefte-ontledingstelsel het, het 43 % ja geantwoord en 57 % nee. 'n Redelike groot getal (409) het die vraag beantwoord.

5.10 EVALUERING

Respondente moes 'n keuse maak tussen die verskillende wyses van toetsing, naamlik voortoetse, toetse tydens kursusse, finale toetse en gestandaardiseerde natoetse. Op elkeen van die moontlikhede is ook gevra of dit verbaal, geskrewe of prakties is. By al die alternatiewe blyk dat prakties die meeste responsies getrek het. Dit blyk verder dat prakties by toetse tydens kursusse die hoogste getal responsies gekry het. Dit sou eintlik voordeliger gewees het as die praktiese eksamen afgelê word nadat die persoon teruggekeer het na die werksituasie. Die minste respondente het by voortoetse gereageer.

Hierdie reaksie is eintlik bejammerenswaardig aangesien voortoetse nie alleen die instrukteur inlig oor die voorkennis van die opleiding nie, maar die opleiding ook oriënteer ten opsigte van die kursusinhoud. Dit dien ook as motivering vir die opleiding om die kursus te volg. Die kleinste getal responsies kom voor by geskrewe natoetse. Die verskil tussen die kleinste getal (95) en die grootste getal (240) is 135 wat kan beteken dat 95 deurgaans op die vraag geantwoord het. 'n Volgende vraag was of die organisasie 'n sertifikaat van bevoegdheid aan suksesvolle kandidate uitreik. Van die 382 wat die vraag beantwoord het, het 54 % bevestigend en 46 % ontkennd geantwoord.

'n Verdere vraag het gelui of die sertifikaat van bevoegdheid uitgereik moet word na voltooiing van die kursus of slegs wanneer bevoegdheid op die werkerterrein bewys is. Van die 190 respondente wat die vraag beantwoord het, het 69 % gesê dat dit na die kursus moet geskied en slegs 31 % dat bevoegdheid eers op die werkplaas bewys moet word. Dit is wel waar dat 'n sertifikaat motiveringswaarde het en dat bewys van bevoegdheid eers op die werkplaas moet geskied sodat motivering daarvoor ingespan kan word.

5.11 'N OOP VRAAG OOR FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING INHIBEER

Die vraag het so gelui: "In order of importance please indicate three areas that you consider inhibit skills training." Soos verwag kan word, het die vraag wyd uiteenlopende reaksies ontlok, maar dit was tog moontlik om sekere tendense te bepaal. Die interessantste verskynsel was dat die meeste antwoorde om die opleiding gesentreer het. Antwoorde het gevarieer: lae formele onderwys of ongeletterdheid, lae vermoëns, min belangstelling, antisosiale gedrag, swak

gesindheid, en so meer. In baie van die antwoorde is spesifiek verwys na swart opleidingsprobleme. Ses-en-dertig persent van die antwoorde dui daarop dat die opleidingsprobleem by die opleiding lê. Van die verskillende terreine wat genoem is, maak die geletterdheidsprobleem of lae informele onderwys die grootste persentasie uit, naamlik 15 van die totale getal. Dit wil dus voorkom dat na aanleiding van die vraag, gebrek aan formele onderwys of geletterdheid van die ernstigste probleme is by die opleiding in vaardighede. 'n Ander probleem wat in belangrikheid baie na aan formele onderwys staan, is die gebrek aan belangstelling van werknemers. Hierby is ook ingesluit gebrekkige motivering, weerstand teen verandering, swak gesindheid, en so meer. Een respondent het geantwoord dat die "know it all attitude on the part of the trainee", bydra tot die probleem. Hierdie antwoorde het 11 % van die totaal uitgemaak. Die volgende belangrikste terrein wat opleidingsprobleme betref, is lae vermoëns. Sommige het geskryf oor lae IK's, gebrekkige kognitiewe vaardighede, basiese mentaliteit en basiese vermoëns. Hierdie terrein vorm 3 % van die totaal. Taalprobleme is die volgende op die lys met 'n persentasie van 2. Daar is verwys na die onvermoë om Afrikaans of Engels te verstaan en ook om die swart tale te bemeester. 'n Enkele respondent het geskryf dat die opleidingsprobleme nie volgens hul aanleg opgelei word nie. Nog een het gesê dat werknemers ongemotiveerd is omdat hulle nie die materiële voordele wat opleiding inhou, kan sien nie. Twee het geantwoord dat die probleem lê by die gebrek aan ervaring van industriële verwagtinge en werk-etiek. Die lae gehalte van onderwys veral wat die swart bevolking betref, is ook genoem deur 2 %. Enkeles het voorgestel dat die onderwys ook in tegniese vaardighede en tegniese en besigheidsvakke onderrig moet

aanbied. Twee persent of 6 het ook daarop gewys dat loopbaanmotivering ontbreek. Werknemers het nie 'n duidelike paadjie waarvolgens hulle bevorder kan word nie. Die kulturele agtergrond van die werknemer is ook as faktor genoem deur 1 %. Daar is gewys op 'n gebrekkige begrip aan die kulturele agtergrond van die werker asook op die nodigheid om kulturele verskille te versoen. Die demografiese faktor is ook ingebring deur een respondent wat beweer die plattelandse swarte "makes training all but impossible". Nog 'n respondent het beweer dat die vraag na vaardigheidsopleiding onder blankes min is omdat hulle witboordjieposte wil hê. Daar is ook verwys na die gebrekkige sosiale milieu van die werker. Hierdie bespreking handel die faktore wat te doen het met die opleiding af.

Ná die probleme rondom die opleiding is die tweede grootste faktor wat opleiding inhibeer die bestuur van organisasies. 'n Persentasie van 17 het aangedui dat die gebrek aan belangstelling by bestuur opleiding inhibeer. Kop aan kop hiermee gaan die gebrek aan personeel wat afgestaan kan word vir opleiding (17 %). Saam maak hierdie twee faktore 'n derde (35 %) van die totale getal responsies uit. Die responsies het dus oorwegend by opleidings, bestuur en onvoldoende personeel gelê (71 %). Die redes waarom bestuur beskuldig word van gebrekkige belangstelling is dat hulle in gebreke bly om opleiding te motiveer, opleiding nie verstaan nie, produksie voor opleiding stel, 'n verkeerde houding teenoor nuwe kennis inneem, moeilik oorreed word, te veel verwag van nuut opgeleides en dat hulle nie die waarde van opleiding besef nie of die kennis het om dit te evalueer nie. Let op dat bestuur, bestuurders en lynbestuur hierby ingesluit is.

Die tweede terrein wat baie belangrik is, is dat personeel nie afge-
staan kan word vir opleiding nie. Die redes wat aangevoer word, is
dat produksie voorrang bo opleiding het, die klein besigheid nie
genoeg personeel het om op te lei nie, opleiding nie kan inskakel by
skofwerk nie, en algemene produksievereistes. 'n Groot getal respon-
dente het bloot kostes of fondse aangedui, naamlik 9 %. Twee het
ook die hoë koste van eksterne gespesialiseerde opleiding vermeld.
Die volgende hoogste faktor is die gebrek aan fasiliteite (4 %). Dit
sluit masjinerie en toerusting in. 'n Gebrek aan opleidingspersoneel
is ook deur 'n hoë persentasie genoem (4 %). Hieronder verskyn
antwoorde soos gebrek aan voltydse opleidingspersoneel; met min
personeel kan opvolgevaluering op die werkplaas nie gedoen word nie,
en opleiding word deelyds gegee. 'n Volgende belangrike faktor wat
deur 4 % genoem is, is die feit dat geen versterking van die geleerde
vaardighede by die werkplaas plaasvind nie. Minder as 1 % het gesê
dat daar nie opvolgevaluering plaasvind nie. 'n Klein getal het ook
gesê dat daar 'n gebrek aan opvolgkursusse is. 'n Respondent het
gesê dat die vaardighede wat aangeleer is, gekritiseer word deur die
ou lyntoesighouers. Die werknemers word gekonfronteer met die woorde:
"Forget what the school taught you, do it my way." Nog 'n respondent
het gesê dat die lyntoesighouers nie terugvoer gee ná opleiding nie.
'n Gebrek aan 'n opleidingsbeleid of program of -bepanning is deur
2 % genoem. Alhoewel net minder as 2 % gesê het dat dit moeilik is
om kursusse te evalueer, is dit moontlik 'n faktor wat swaarder
gewig dra as wat deur die persentasie weerspieël word. Opmerkings
by die antwoorde is dat daar nie duidelike kriteria bestaan nie, ook
dat dit moeilik is om verbeterde prestasie te meet. Net minder as
2 % het ook gesê dat die behoeftebepaling ontoereikend is. Bestaande

bekwaamhede word swak geïdentifiseer en ontoereikende bepaling van die behoeftes van die organisasie word genoem. Een respondent antwoord dat daar 'n gebrek is aan duidelik gedefinieerde vaardigheidsprofiel vir elke werk. Gebrekkige staatshulp is ook deur minder as 2 % genoem. Hierby is verwys na die gebrek aan belastingaansporing en die gebrek aan praktiese en effektiewe ondersteuning deur die regering.

Waar die vingerwysing hoofsaaklik gerig is op die opleiding was daar ook antwoorde (2 %) wat daarop dui dat die fout by die instrukteur lê. Nie-hooggekwalifiseerde en ongemotiveerde instrukteurs is as faktor genoem. Antwoorde van hierdie aard hang moontlik af van wie die vrae beantwoord het. 'n Gebrek aan geskikte kursusse is ook genoem. Een het geantwoord dat die inhoud van kursusse nie op standaard is nie. Tot sover kan gesien word dat die klem op opleiding as sodanig val en nie soseer op eksterne faktore nie. Eksterne faktore is egter wel genoem, maar verteenwoordig baie klein persentasies.

Die volgende faktore is wel deur meer as een respondent genoem, maar verteenwoordig 'n baie klein persentasie:

- * Tegnologie waarby vermeld is dat werk en werktuie verander asook produktoepassing
- * Geografiese plasing van fabriek wat reiskoste meebring
- * Te veel rompslomp om by die Departement van Mannekrag te registreer.
- * Voorkeur aan werkplaasopleiding in plaas van formele opleiding

- * Bemoeiing deur vakbonde wat op evaluasie en akkrediteringgrade sitting het
- * Terugtrek van belastingtoegewing vir persone wat meer as R15 000 per jaar verdien
- * Seleksiebeleid veral waar met instrumente wat 'n lae geldigheid het, getoets word met 'n gepaardgaande hoë uitsakkingsyfer
- * Gebrek aan belegging in opleiding
- * Ekonomiese depressie
- * Inmenging van bestuur in ontwikkeling van kursus
- * Hoë personeelwisseling
- * Inmenging van die Industriële Raad in opleiding
- * Politieke onstabiliteit

Dit is interessant dat waar 'n groot persentasie die gebrek aan belangstelling van die senior personeel bekla het daar ook diegene was wat die inmenging van bestuur as 'n faktor uitgewys het.

Enkele antwoorde van respondente word ook neergeskryf. Hierdie antwoorde is in elke geval deur een persoon geskryf:

- * Personeelroof. Die respondent het geantwoord dat dit goedkoper is om personeel met die nodige vaardighede "te koop".
- * Oordrag van vaardighede. Die grootste probleem is om aangeleerde vaardighede oor te dra na die werksituasie.

- * Erkenning. Opleidlinge kry nie die nodige erkenning nadat hulle opgelei is nie.
 - * Oorvloed van arbeiders. Omdat daar 'n groot aanbod is, word opleiding in die wiede gery deur 'n "hire and fire system".
 - * 'n Enorme variasie in aktiwiteite van die organisasie kortwiek opleiding.
 - * 'n Eensydige klem word op tegniese vaardighede gelê. Omdat bestuur nie self opleiding in vaardighede ontvang nie, bied hulle weerstand teen verandering.
 - * Die onvermoë van die organisasie om die opgeleide te benut.
 - * Opleiding word nie volgens die modulêre basis gegee nie.
 - * Onkunde oor beskikbare kursusse.
 - * Industriële raad te bang om in te neng by besighede in swart woonbuurte waar kompetisie is en van hulle dieselfde standarde te vereis as van blankes.
 - * Belastinge en heffings van industriële raad.
 - * Gebrek aan beskikbaarheid van 'n verskeidenheid toetse om houding en vermoë te toets.
 - * Maatskappy hoogs gedesentraliseer. Vyf verskillende plekke in drie verskillende stede.
 - * 'n Te groot verskeidenheid vaardighede wat aangeleer moet word.
- Hierdie metode van empiriese navorsing is seker die getrouste aan

die werklikheid en gee 'n baie goeie aanduiding van watter faktore die belangrikste is in die praktyk. Ook hierdie metode het egter leemtes omdat responsies so wyd versprei kan lê. Klassifisering van antwoorde is ook soms moeilik wanneer twee antwoorde byvoorbeeld na genoeg aan mekaar lê, maar ook nie heeltemal dieselfde ding sê nie. Verder kan die belangrikheid van 'n faktor soos die opleiding slegs gesien word as 'n hele paar kategorieë wat sterk verband hou bymekaar gevoeg word. 'n Hergroepering van velde is eintlik nodig om te sien watter faktor die belangrikste is.

HOOFSTUK 6

BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

Die bevindinge wat in hierdie hoofstuk vervat is, is tegelykertyd ook 'n samevatting van hierdie werkstuk. Daar sal dus nie weer volledige argumente gevoer word wat 'n aanloop tot 'n bevinding is nie. Gevolglik kan die hoofstuk die indruk skep dat dit kursories aangepak is, maar in werklikheid is die skryfwyse die enigste manier om ruimte te bespaar.

6.2 BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

1. *Bevinding.* Die opleiding van die werksmag is egter nie sonder meer die taak van die staat alleen nie (paragraaf 1).

Aanbeveling. Die staat, die werkgewer en die werknemer moet gesamentlik bydra tot die opleiding.

2. *Bevinding.* Opleiding is immers nie 'n aanhangsel tot ander gegewenhede nie, maar 'n komponent soos kapitaal, rou materiaal, arbeid en die mark wat gemeet word in terme van winste (paragraaf 1).

Aanbeveling. Organisasies moet nie tevrede wees daarmee dat opleiding wel geskied nie maar dit ook meet in terme van doeltreffendheid. Ten einde individuele prestasies aan te moedig moet opleidingsgeleentheid gegee word om aan kompetisies soos "Skills Africa" deel te neem. Dit kan op die lees geskoei word van "Skills Olympic". 'n Komitee kan 'n geïnkorporeerde liggaam stig om 'n Suid-Afrikaanse span te kies.

3. *Bevinding.* Op die internasionale politieke front kan fondse beskikbaar vir opleiding gekortwiek word en kennis, vaardighede en nuwe tegnologiese uitvindings kan weerhou word (paragraaf 2.2).

Aanbeveling. 'n Hoë mate van selfvoorsiening moet ontwikkel word en verdere kanale moet ondersoek word. Informele verbintnisse tussen maatskappye oorsee moet aangegaan word. Politieke scenarios moet gesystap word. Verder moet op 'n nie-tradisionele wyse te werk gegaan word.

5. *Bevinding.* Die nasionale bewussyn van die swart bevolking het tot gevolg dat daar meer en meer eise gestel word (paragraaf 2.3).

Aanbeveling. Die opleiersinstansies moet 'n ontleding maak, nie net van die winsgewendheid van opleiding nie, maar ook van die politieke aspirasies van die swartes. As gevolg van die groeiende aspirasies van die swartes moet hulle egter ook opgelei word om die ekonomie te dra sodat inflasie nie die gevolg word van lae produktiwiteit nie. Hulle moet ook opgelei word om die verkoopswaarde van vaardighede te besef. Daar moet ook aan die prestasieverwagtings van die ekonomie voldoen word.

6. *Bevinding.* Met die tegnologiese ontwikkeling verskuif die klem van handvaardighede na dinkvaardighede (paragraaf 2.8).

Aanbeveling. Opleiding sal in 'n groter mate as in die verlede voorsiening moet maak vir die aanleer van dinkvaardighede waaronder probleemoplossing val.

7. *Bevinding.* Kultuurverskille het 'n direkte effek op opleiding (paragraaf 2.10).

Aanbeveling. Inter-kulturele opleiding moet op groter skaal plaasvind.

8. *Bevinding.* 'n Faktor wat veral by swartes voorkom, maar ook 'n tendens by die blanke gemeenskap is, is om akademiese kursusse bo beroepsgerigte vaardigheidsopleiding te verkies. Hierdie tendens bring mee dat daar geleerde werkloses ontstaan wat die ekonomie dus nadelig tref (paragraaf 2.10). Gereelde klagtes word geopper oor die publieke onderwysstelsel en blouboordjiewerkers wat funksioneel ongeletterd is asook klerke wat nie kan spel, of grammatikaal reg kan skryf nie (paragraaf 4.4.42).

Aanbeveling. 'n Beroepsvoorligter moet deur 'n assosiasie van opleidingsrade aangestel word en sy taak moet wees om die regering in te lig oor die mannekragbehoefte in die toekoms. Die onderwys moet meer tegniese georiënteerde vakterme leer en die privaatsektor moet remediërende onderwysprogramme loods.

9. *Bevinding.* Die belastingtoegewings het tot allerlei wanpraktyke aanleiding gegee wat nie die opleiding in vaardighede bevorder het nie (paragraaf 2.11.2).

Aanbeveling. Die regering moet kontanttoelaes in die plek van belastingtoegewings daarstel. Dit sal moontlik ook meebring dat die regering minder hoef te bestee aan opleiding indien die bedrag wat met belastingtoegewings verloor word, in aanmerking geneem word.

10. *Bevinding.* Daar moet onderskeid gemaak word tussen organisasies wat verskillende uitgawes moet aangaan ter wille van opleiding (paragraaf 2.11.2).

Aanbeveling. Belastingtoegewings behoort op opleidingstoerusting gemaak te word. Konsessies kan byvoorbeeld op koopbelasting gegee word. Andersins kan waardevermindering van 20 % tot 40 % opgeskuif word. Baie duur opleidingstoerusting soos draaibanke

moet van doeane, afsyns en koopbelasting vrygestel word om kon-
tantvloei probleme te oorkom.

11. *Bevinding.* Sou groot nasionale organisasies hulle eie oplei-
dingsrade stig en laat akkrediteer, sou kleiner finansiële orga-
nisasies nie finansiëel in staat wees om self opleidingsrade te
stig en te laat akkrediteer nie (paragraaf 2.11).

Aanbeveling. Om voorgaande probleem te voorkom, sal dit nodig
wees dat 'n industriële opleidingsraad sodanig gedefinieer word
dat 'n organisasie nie op sy eie geakkrediteer kan word nie,
maar noodwendig by 'n industriële opleidingsraad geakkrediteer
moet word, soos byvoorbeeld die oorkoepelende raad vir die
chemie-bedryf. Die beginsel is dat alle organisasies by 'n
nywerheidsraad geakkrediteer moet word.

12. *Bevinding.* Personeelafrokkeling is nie bevorderlik vir oplei-
ding nie (paragraaf 2.11.2).

Aanbeveling. Nie meer as een persent van die salarisuitgawes
van 'n organisasie behoort as heffing betaal te word aan 'n
geakkrediteerde opleidingsraad nie. Dit sou instansies wat
personeel afrokkel, verplig om 'n bydrae te maak tot opleiding.
(Vir die motivering van minder as 1 % kyk paragraaf 2.11.2.)

13. *Bevinding.* Die werkgewer betaal 'n heffing aan die streekdiens-
teraad en ook 'n heffing aan die opleidingsraad en dan moet die
opleidingsraad op die heffing wat hy ingevorder het van die
werkgewers weer 'n heffing betaal aan die streekdiensteraad.

Aanbeveling. Aangesien opleiding van die RSA se mannekrag
uiters belangrik is, behoort hierdie dubbele belasting uitge-
skakel te word en alle opleidingsrade van die streekdiensteraad-
heffing vrygestel te word.

14. *Bevinding.* Een van die probleme wat sou opduik indien industriële opleidingsrade self opleiding hanteer, is dat geheimhouding skade sou ly (paragraaf 2.11.3).
- Aanbeveling.* Opleidingsrade moet eerder evalueer en akkrediteer en nie self oplei nie.
15. *Bevinding.* Tussen 68 en 70 % 16- tot 18-jariges het, na voltooiing van hul kursus by die geleentheidsprogram vir jeugdiges, werk gekry of verdere opleiding ondergaan. Die Youth Opportunity Programme is in Engeland tot stand gebring (paragraaf 2.11.4).
- Aanbeveling.* Die regering behoort ook voorsiening te maak vir die beroepsopleiding van werksoekende skoolverlaters tot 'n ouderdom van 18 jaar. Sterker bande behoort ook tussen onderwys en opleiding gesmee te word.
16. *Bevinding.* 'n Organisasiekultuur wat respek onder die werknemers aanwakker, kan 'n lojaliteit onder bestuur laat ontstaan wat deurdring tot op die vlak van opleiding (paragraaf 3.3).
- Aanbeveling.* Bestuur behoort doelbewus te poog om 'n kultuur in 'n organisasie te skep en wanneer verandering noodsaaklik word weens oorlewingsvereistes byvoorbeeld, moet 'n kultuur opnuut geskep word. Aan die anderkant moet opleiers probeer om hulle produk te verkoop aan bestuur. Bestuurders hoort ook self kursusse oor goeie bestuur te deurloop. Die kostevoordeelfunksie veral moet beklemtoon word sodat die bestuurder kan sien wat hy baat. Kostevoordeelanalise kan en moet gedoen word. Meting van produksieverhoging kan gedoen word. Selfs die aantal foute wat na opleiding gemaak word, kan gemeet word. Naas kultuurskepping is daar dus maniere om bestuur betrokke te kry.

17. *Bevinding.* Verouderde vaardighede beklemtoon die groter wordende behoefte aan steeds meer heropleiding (paragraaf 3.5).
Aanbeveling. Daar sal 'n groot belegging in heropleiding gemaak moet word.
18. *Bevinding.* 'n Groot vermorsing van belastinggeld vind plaas omdat opleiding herhaaldelik gedupliseer word (paragraaf 3.6).
Aanbeveling. Indien aanvaar kan word dat duplisering gedeeltelik die gevolg is van remediërende onderwys kan duplisering betekenisvol verminder word deur 'n intermediëre brugprogram in te stel wat sal sorg vir die algemene opleiding waaraan daar nog behoefte is.
19. *Bevinding.* Die werwing van onervare persone sonder die nodige kennis of vermoëns en onopleibares is 'n hindernis in die weg van opleiding (paragraaf 3.7).
Aanbeveling. Keuring op doeltreffende maniere, plasing en induksie en opvolging en motiveringsnasorg behoort alleen deur 'n spesialispersoneelman gedoen te word.
20. *Bevinding.* Toetsing om opleibaarheid te bepaal, is ewe belangrik as die meting om die opleidingsresultate te bepaal.
Aanbeveling. Werkgewers moet werknemers nie sonder meer in diens neem vir opleiding nie, maar behoort 'n wetenskaplike keuringsmetode toe te pas.
21. *Bevinding.* Selde of ooit word die waarde van die opleiding gemeet in terme van die verbeterde werkprestasie van die leerling (paragraaf 3.8).
Aanbeveling. Aangeleerde vaardighede moet ook op die werkplaas getoets word.

22. *Bevinding.* Sommige opleidingsentra het die voordeel dat swartes op die platteland bereik word. Sekere opleidingsorganisasies het selfs mobiele eenhede wat na die swart bevolking reis om opleiding by hul wonings te verskaf (paragraaf 3.10).
- Aanbeveling.* Die groot getal werkloses in aanmerking geneem, behoort sodanige opleidingsentrums aangemoedig te word.
23. *Bevinding.* Een van die voordele van die modulêre stelsel van opleiding is daarin geleë dat 'n groot aantal werkers met beperkte vaardighede in 'n relatief kort periode in diens geplaas kan word. Modulêre opleiding kan 'n oplossing bied vir die aspirasies van die massas wat hulself vir opleiding aanbied (paragraaf 3.11). Modulêre opleiding stel die werknemer ook in staat om opleiding na sy behoeftes en vermoëns te ontvang (paragraaf 3.12).
- Aanbeveling.* Druk moet uitgeoefen word om die modulêre stelsel van opleiding in alle soorte opleiding ingevoer te kry.
24. *Bevinding.* Die uitskakeling van beperkende regulasies om die klein ondernemer die kans te bied om sy eie besigheid te begin, skep op 'n indirekte manier 'n behoefte aan opleiding (paragraaf 3.13).
- Aanbeveling.* Kursusse moet op 'n wye front aangebied word om entrepreneurs in staat te stel om klein besighede te bedryf.
25. *Bevinding.* Teen die jaar 2 000 sal die mannekragaanbod jaarliks met 430 000 toeneem waarvan die swartes se aandeel 87,7 % sal wees en die van die blankes slegs 'n skrale 4,4 % (paragraaf 3.13). Die invloed wat kapitaalintensiewe organisasies op opleiding het, is dat 'n klemverskuiwing van handvaardighede na

intellektuele vaardighede plaasvind. Dit mag tog gevolg hê dat 'n beter opgeleide bevolking in die toekoms aansoek om werk sal doen (paragraaf 3.14).

Aanbeveling. Opleidingsfasiliteite sal moet tred hou met die toenemende swart werksaanbod. Dit is die verantwoordelikheid van beide die privaatsektor en die regering. Aangesien swartes noodwendig poste sal moet vul wat nou deur blankes gehou word, sal planne beraam moet word om die swartes vinniger te laat verwesters, min of meer volgens die model wat die Japannese gestel het.

26. *Bevinding.* In sommige gevalle word opleiding gebruik as 'n plaasvervanger vir goeie bestuur en moet dit 'n universele panasie vir probleme wees (4.2.1). 'n Analise sou uitwys dat dit 'n gebrek aan bestuursvaardigheid eerder as 'n bestuursprobleem is.

Aanbeveling. Bestuur moet 'n deeglike behoeftebepaling doen om te verseker dat opleiding wel nodig is en die probleem sal oplos.

27. *Bevinding.* Opleiding is 'n baie belangrike metode waardeur ondernemings oorleef, produktiwiteit en winsgewendheid verhoog word, maar sonder akkurate opleidingsdoelwitte kan dit 'n totale vermorsing van geld, energie en menslike talent wees (paragraaf 4.2.2).

Aanbeveling. Elke kursus en program moet van deeglik deurdagte doelwitte voorsien word.

28. *Bevinding.* Dit word ondervind dat indien leerinhoud ongestruktureerd aangebied word, leerlinge moeite ondervind om die inhoud te absorbeer (paragraaf 4.2.3).

Aanbeveling. Die program moet plooibaar genoeg wees om voorsiening te maak vir holistiese en serialistiese leerders.

29. *Bevinding.* Die tyd wat afgestaan word vir opleiding is dikwels die rede waarom daar 'n wanaanpassing tussen moeilikheidsgraad en opleidings is (paragraaf 4.2.4). Die modulêre stelsel maak natuurlik voorsiening vir moeilikheidsgraadverskille en leerlinge kan teen hul eie tempo werk.

Aanbeveling. Toegestane tyd moet voldoen aan ekonomiese vereistes en terselfdertyd 'n balans handhaaf ten opsigte van die moeilikheidsgraad.

30. *Bevinding.* Sertifisering sal opleidings motiveer veral op laer vlakke van vaardigheid indien dit 'n aanduiding van gehalte is (paragraaf 4.2.6).

Aanbeveling. Sertifisering moet by opleiding geïnkorporeer word, maar moet gekoppel word aan die werksprestasie op die werksplaas en voldoen aan verfynde standaarde.

31. *Bevinding.* Oor die algemeen geniet die opleier geen status nie (paragraaf 4.3).

Aanbeveling. Daar moet 'n nasionale erkende kwalifikasie geskep word wat bereik word deur die voltooiing van 'n reeks voorafbeplande en samehangende modulêre eenhede.

SLOT

Hierdie hoofstuk maak nie aanspraak op volledigheid nie en bevat slegs die essensiële bevindings.

BRONNELYS

1. AANWENDING en opleiding van ambagsmanne. 1980. Volksbundel,
September: 72-97.
2. BOTHA, S.P. 1980. Nasionale opleidingsraad geniet voorrang.
Volksbundel, 41(7): 20-23.
3. BREDENKAMP, D.C.B. 1980. Beplan vooruit vir opleiding.
Volksbundel, 41(4): 44.
4. BROWN, R. 1981. Industrial training in turnoil. Management today,
January: 100-111.
5. COOMBS, P.H. 1968. The world educational crisis. London : Oxford
University Press.
6. DEANS, B. 1983. 80 % of SA training is wasted. Boardroom 30(9):
23-24.
7. DEHNBOSTEL, P. and RAU, E. 1986. Youth unemployment in the Federal
Republic of Germany: Are the West Germans better off? In:
RIST, R.C. (ed.). Finding work Cross National perspectives on
employment and training, London, The falmer Press.
8. DOWIE, F. The training of Black industrial workers in South Africa.
Development studies on Southern Africa, 1: 104-144.
9. DUNN, K. et al. 1986. The effect of matching and mismatching
students' mobility preferences on recognition and memory tasks.
Journal of Educational Research, 79(5): 267-271.
10. EDWIN, S. 1980. Industrial training and the future of the boards.
Personnel Management, 12(1): 30-33.

11. FABIAN, H. 1985. The training paradox - even the bad times are hard. Management, 16(17): 16-17.
12. GARBERS, J.G. 1980. Vroeë skoolverlating in die groot stad. Pretoria : Butterworth.
13. GORDEN, A. 1983. School performance in Soweto: A study of environmental constraints and academic achievement. National Institute for Personal Research. Johannesburg : CSIR PERS. Report PERS 361.
14. GREIG, F.W. 1988. National training strategies and structures: The international perspective (Part 2ii). Training and development, May:14-24.
15. HUSS, A. 1986. Black advancement and the employment codes. I.P.M. Journal, 5(2): 35-36.
16. KOEHORST, P., VERHOEVEN, W. 1986. Effectiveness and efficiency in industrial training. Part 1: Sources of ineffectiveness and inefficiency. Journal of European Industrial Training, 10(3): 20-22.
17. LESSING, B.C. 1982. Die opleiding van die swart werker in Suid-Afrika: 'n kritiese ontleding van die funksionering van die suksesvolle opleier. Konsepverslag voorgelê aan KION. Pretoria.
18. MARTON, F. SÄLJÖ, R. 1984. Approaches to learning. In: MARTON, F. et al. The experiences of learning. Edinburgh: Scottish Academic Press.
19. METH, C. 1979. Trade unions, skill shortages and private enterprise. South African Labour Bulletin, 5(3): 59-89.

20. MEYER, L.W. 1988. Selfkonsep as voorspeller van skolastiese prestasie. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde, 8(2): 112-118.
21. NASIONALE MANNEKRAGKOMMISSIE. 1986. Jaarverslag. Departement van Mannekrag. Uitgegees op Gesag. 1987.
22. NASIONALE OPLEIDINGSRAAD. Implementering van 'n kontanttoelaestelsel in plaas van belastingtoegewings. Pretoria : Departement van Mannekrag.
23. NASIONALE OPLEIDINGSRAAD. 1986. Riglyne vir die akkreditering van opleiding. Pretoria : Departement van Mannekrag.
24. PASK, G. 1976. Styles and strategies of learning. British Journal of Education Psychology, 46(2): 128-148.
25. PITTENDRIGH, A. 1988. Onderhoud. Pretoria.
26. PITTENDRIGH, A. 1988. Onderhoud. 25 Maart.
27. RACE RELATIONS SURVEY. 1984.
28. RATTEX, T. 1984. How to avoid wasting 85 % of your training budget. Marketing Mix, pp. 26-30.
29. RETIEF, T. 1984. Bridging the technological gap: induction and training in industry. RSA 2000, 6(2): 40-50.
30. SENTRALE STATISTIEKDIENS. 1985. Bevolkingsensus. Onderwyspeil volgens ontwikkelingsvlak, distrik. 02-85-04.
31. SONNEKUS, M.C.H., FERREIRA, G.V. 1979. Die psigiese lewe van die kind-in-opvoeding. Stellenbosch : UUB.

Doc no 232253
Copy no 232253



32. SPRINGBORN, R. 1977. Technical and skills training: We need to do much more. Training HRD, 14(10): 20-22.
33. TRAINING troubles. 1983. Manpower/Industrial Relations. A survey. Supplement to Financial Mail, pp. 10-13.
34. VAN DER STOEP, F. 1987. Faktore wat die ontwikkeling van opleidingsprogramme in die privaatsektor beïnvloed. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Phil. D.-proefskrif.)
35. VAN NIEKERK, P.A. 1978. Die onderwyser en die kind met probleme. Stellenbosch : Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars. (Edms.) Bpk.
36. VISSER, J.H. 1985. Verkeerde opleiding kan miljoene kos. Volksbundel, 41(4): 44.
37. VOLKSHANDEL. 1980. Aanwending en Opleiding van Ambagsmanne, 41(7): 92-97.
38. WARREN, M.W. 1985. Training for results. Reading: Addison-Wesley.
39. WIEHAHN, N. 1988. Onderhoud te Pretoria. Augustus.

± R 98,00 (deel 1 en 2)