

MA 50



PROFESIONELE BOSBEAMPTES IN DIE RSA

BENUTTING, WERKSTEVREDENHEID, VRAAG
EN AANBOD

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

001.3072068

HSRC
MAY 52

Klasnr./Class No.

Registrernr./No.

001.3072068 HSRC

49449/6

RGN

RAAD VIR
GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING

**BIBLIOTEK
LIBRARY**

HSRC

HUMAN
SCIENCES RESEARCH
COUNCIL

SUID-



RGN-BIBLIOTEEK
HSRC LIBRARY

KE NAVORSING

VERVALDATUM/DATE DUE

14 DEC 1992			
27 MAY 1993			

IMPRES IN DIE RSA
RAAG EN AANBOD

F. Boshoff, M.Com.

INSTITUUT VIR MANNEKRAAGNAVORSING

Waarnemende Direkteur: S.S. Terblanche

PRETORIA
1978

0000970502



Navorsingsbevinding M-N-52

2844363866



Kopiereg voorbehou

Prys R1,55

001.3072068 HSRC MN 52



* 0 3 7 8 5 6 *

ISBN 0 86965 468 3

001-3072068
HERC MN 52

G

040449

b

INHOUD

- 1 INLEIDING EN DOEL

- 2 DIE ONDERSOEKGROEPE
 - 2.1 Werkgewers en potensiële werkgewers
 - 2.2 Professionele bosbeamptes

- 3 BENUTTING VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES
 - 3.1 Beroepsfunksies van die professionele bosbeampte
 - 3.2 Werk wat deur gediplomeerde bosbouers of deur klerke gedoen kan word

- 4 WERKSTEVREDENHEID
 - 4.1 Werkstevredenheid en die verwagting van die nuwe toetreder tot die beroep
 - 4.2 Die rol van salarisse in werkstevredenheid
 - 4.3 Ander oorsake van werksontevredenheid
 - 4.4 Redes vir bedankings
 - 4.5 Algemeen

- 5 RAMING VAN DIE VRAAG NA PROFESSIONELE BOSBEAMPTES

- 6 RAMING VAN DIE AANBOD VAN PROFESSIONELE BOSBEAMPTES
 - 6.1 Die aanbod in 1976
 - 6.2 Die aanbod in 1981

- 7 ENKELE GEVOLGTREKKINGS

BYLAE A

BYLAE B

BRONNELYS

1 INLEIDING EN DOEL

BLADSY
1 Gedetailleerde inligting omtrent die beroepsomstandighede, kwalifi-
2 kasiestruktuur en inkomsteverspreiding van die beoefenaars van sekere be-
3 roepe is van tyd tot tyd noodsaaklik om die RGN in staat te stel om bevre-
4 digende vraag- en aanbodstudies van hoog opgeleide mannekrag in die Repu-
5 blik van Suid-Afrika te maak. In die geval van sekere strategies belang-
6 rike beroepe is dit ook belangrik om 'n vraag- en aanbodstudie van die be-
7 paalde beroep alleen te maak ten einde moontlike toekomstige knelpunte be-
8 tyds te voorsien en die nodige teenmaatreëls te tref.

9
12 Vanweë die noodsaaklikheid van hout vir die bou-, papier- en myn-
13 bedrywe kan daar min twyfel oor die strategiese belangrikheid daarvan vir
14 die volkshuishouding bestaan. Omdat die RSA oor bykans geen natuurlike
15 houtbosse beskik wat kommersieel benutbare hout, anders as brandhout,
16 lewer nie, en omdat die RSA kort-kort met betalingsbalansprobleme te kampe
17 het, is die land vir feitlik al sy kommersiële houtbehoefte van aange-
18 plante bosse afhanklik.

19
20 Om bogenoemde rede is dit voortdurend noodsaaklik om deurlopend te
21 bepaal of die tempo waarteen nuwe kommersiële houtbosse aangeplant word
22 voldoende is om in die geraamde toekomstige vraag na kommersiële hout te
23 voorsien. Verder is dit ook sonder meer duidelik dat dit baie belangrik
24 is om die toekomstige aanbod van professionele bosbeampies onder wie se
25 bestuur die land se houtnywerheid staan, te raam, ten einde te kan bepaal
26 of die aanbod voldoende sal wees om die verwagte vraag na hul dienste, wat
27 ten nouste met die vraag na hout en houtprodukte saamhang te bevredig.

28
29 Die doel van hierdie ondersoek is eerstens om die vraag na en
30 aanbod van professionele bosbeampies in 1981 te raam. Tweedens is die
31 doel van hierdie studie om 'n ondersoek in te stel na die beroepsomstandig-
32 hede van professionele bosbeampies ten einde vas te stel of daar bepaalde
33 faktore is wat 'n buitengewoon hoë invloed, hetsy positief hetsy negatief,
34 op die aanbod van professionele bosbeampies het.

2 DIE ONDERSOEGGROEPE

2.1 WERKGEWERS EN POTENSIELE WERKGEWERS

Ten einde inligting in te samel waarop 'n raming van die vraag na professionele bosbeampes gebaseer kan word, is 'n vraelys (kyk bylae A) aan werkgewers en potensiële werkgewers van professionele bosbeampes gestuur. In oorlegpleging met verteenwoordigers van die Departement van Bosbou is besluit om alle eienaars van houtverwerkingsfabrieke en alle eienaars van kommersiële houtbosse groter as 49 hektaar as potensiële werkgewers van professionele bosbeampes te beskou. Hulle name en adresse is van die Departement van Bosbou, waar hulle almal geregistreer is, verkry en vraelyste is aan almal gestuur. In tabel 2.1 verskyn 'n ontleding van die verkreë ondersoekgroep volgens getal professionele bosbeampes in diens, oppervlakte onder kommersiële bos en volume rondhout verwerk.

Die verteenwoordigendheid van die verkreë steekproef sal afsonderlik vir die private sektor en die owerheidsektor bespreek word omdat daar betekenisvolle verskille in die samestelling van die twee sektore is.

2.1.1 Die private sektor

Blykens tabel 2.1 is 60 bruikbare vraelyste van die eienaars van kommersiële bosse en 47 bruikbare vraelyste van die eienaars van houtverwerkingsfabrieke terugontvang. Dit verteenwoordig onderskeidelik 55,0 persent en 61,8 persent van die getalle wat uitgestuur is. Die twee persentasies weerspieël egter nie die volle omvang van die respons nie en wel om die volgende rede.

Baie van die kommersiële plantasies, saagmeulens en houtverwerkingsfabrieke behoort aan maatskappye wat filiale van groter maatskappye is, wat op hul beurt self die eienaars van kommersiële plantasies en/of saagmeulens en/of houtverwerkingsfabrieke is. Ten einde dubbeltelling te voorkom is alle werkgewers versoek om in sulke gevalle die vraelys na die moedermaatskappy of hoofkantoor te stuur om daar ingevul te word. In vyf gevalle is dit bekend dat daar toe net een vraelys gesamentlik vir moedermaatskappy en een of meer filiale ingevul is. Omdat dit egter waarskynlik

TABEL 2.1
DIE WERKGEWER-ONDERSOEK GROEP

Werkgewers van professionele bosbeamptes	Vraelyste uitgestuur (universum)	Bruikbare vraelyste terugontvang		Getal profes= sionele bos= beamptes in= diens van respondente	Oppervlakte on= der kommersiële bos in besit van respondente ha	Volume rondhout jaarliks verwerk deur respondente M ³
		N	% van getal uitgestuur			
<u>Private sektor</u>						
Kommersiële bouseienaars	109	60	55,0	40	583100	
Houtverwerkers	76	47	61,8	21		6906000
TOTAAL	185	107	57,8	61	583100	6906000
Universum private sektor*					743541	8910000
Ondersoekgroep as % van universum					78,4	77,5
<u>Owerheidsektore</u>						
Departement van Bosbou	1	1	100	144	242208	290000
Tuislandregerings	5	5	100	7	98300	3000
Plaaslike owerhede	7	5	71,4		7600	
Ander semi-owerheidsektore	4	4	100	23		
TOTAAL	17	15	88,2	174	348108	293000
Universum owerheidsektor					363620	293000
Ondersoekgroep as % van universum					95,7	100

*Departement van Bosbou, 1977a, p. 5

is dat meer as die bogenoemdes dié praktyk gevolg het, sonder om die RGN daarvan in kennis te stel, is dit moeilik om te bepaal presies watter persentasie van die 109 kommersiële plantasies en 76 saagmeulens en houtverwerkingsfabrieke deur die 107 bruikbare vraelyste wat terugontvang is, verteenwoordig word. Dat dit hoogs waarskynlik aansienlik meer as die bogenoemde persentasies is, word veral bevestig deur die feit dat volgens tabel 2.1, verteenwoordig die 107 vraelyste wat terugontvang is 78,4 persent van die kommersiële plantasies (groter as 49 hektaar) en 77,5 persent van die rondhout wat jaarliks in die RSA deur die private sektor verwerk word. (Departement van Bosbou, 1977a).

Verder is dit ook bekend dat die eienaars van die vyf grootste kommersiële plantasies sowel as die eienaars van die vyf grootste houtverwerkingsfabrieke bruikbare vraelyste teruggestuur het.

Om bogenoemde redes en omdat geen ander gegewens aangaande die universum bekend is nie, sal die 107 werkgewers van wie bruikbare vraelyste terugontvang is, aanvaar word as 'n bevredigende ondersoekgroep van private sektor werkgewers en potensiële werkgewers van professionele bosbeampes.

2.1.2 Die owerheidsektor

Uit tabel 2.1 blyk dat 15 of 88,2 persent van die 17 werkgewers en potensiële werkgewers in die owerheidsektor ingevulde vraelyste teruggestuur het. Omdat die twee eienaars van kommersiële bosse wat nie 'n ingevulde vraelys teruggestuur het nie (dit is twee plaaslike owerhede) blykens tabel 2.1 slegs 4,3 persent van die kommersiële bos (50 hektaar en groter) in besit van die owerheidsektor verteenwoordig en omdat alle eienaars van houtverwerkingsfabrieke in die owerheidsektor bruikbare vraelyste teruggestuur het, word die steekproef van die owerheidsektor se werkgewers van professionele bosbeampes beskou as 'n verteenwoordigende steekproef van die owerheidsektor-universum.

2.2 PROFESSIONELE BOSBEAMPTES

Om ondersoek in te stel na die beroepsomstandighede van professionele bosbeampes, is 'n vraelys (kyk bylae B) gestuur aan die 280 lede van

die Vereniging van Professionele Bosbeampes wat in die Republiek van Suid-Afrika, die Republiek Transkei en Suidwes-Afrika woonagtig is.

Om as 'n professionele bosbeampte te kwalifiseer moet 'n persoon eerstens 'n universiteitsgraad in bosbou of houttegnologie besit en tweedens moet sy huidige werk met bosbou of houtverwerking verband hou. Dit is met behulp van vrae 2 en 9 (kyk bylae B) vasgestel. Lektore word in hierdie verslag as professionele bosbeampes beskou.

'n Ontleding van die reaksie op die vraelyste, volgens werknemerstatus van die respondente verskyn in tabel 2.2.

TABEL 2.2
PROFESSIONELE BOSBEAMPTES VOLGENS WERKNEMERSTATUS

Werkgewer	N	%
1 Selfgeëmplojeerdes	12	4,3
2 Werknemers van die owerheidsektor	112	40,0
3 Werknemers van die semi-owerheidsektor	23	8,2
4 Werknemers van die private sektor	54	19,3
5 Persone wat nie in besit van 'n universiteitsgraad in bosbou is nie	9	3,2
6 Uitdiensgetredenes en persone wat buite die arbeidsmark staan	16	5,7
7 Persone wie se huidige betrekking nie verband hou met bosbou, hout of houtverwerking nie	21	7,5
TOTAAL	247	88,2
Vraelyste nie terugontvang nie	33	11,8
TOTAAL VRAELYSTE UITGESTUUR	280	100

Volgens tabel 2.2 is ingevulde vraelyste van 247 of 88,2 persent van die persone aan wie vraelyste gestuur is, terugontvang. Van die 247 vraelyste was 46 afkomstig van persone wat nie by die ondersoek betrek sal word nie omdat hulle òf nie oor 'n universiteitsgraad in bosbou of houttegnologie beskik nie òf nie op die oomblik 'n betrekking beklee wat met bosbou, hout of houtverwerking verband hou nie. 'n Verdere 12 vraelyste was afkomstig van selfgeëmplojeerde professionele bosbeampes. Omdat dit onwenslik geag word om hulle saam met een van die werknemergroepe te groepeer en omdat die groep te klein is om sinvolle ontledings daarvan

te doen en betekenisvolle gevolgtrekkings op sodanige ontledings te baseer, is die groep ook nie by die verdere ontledings ingesluit nie.

Indien aanvaar word dat die 33 persone wat nie ingevulde vraelyste teruggestuur het nie almal professionele bosbeampes is wat tans 'n werknemer in die bosbou- of houtbedryf is, en dit is 'n aanvegbare aanname, beteken dit dat daar potensieël 222 (247 - 46 - 12 + 33) professionele bosbeampes was wat by die ondergroep ingesluit kon word. Van dié 222 professionele bosbeampes is 189 (112 + 23 + 54) bruikbare vraelyste ontvang. Dit verteenwoordig 85,1 van die potensieële ondergroep wat hierbo beskryf is.

In tabelle 2.3 en 2.4 verskyn onderskeidelik 'n ontleding van die ondergroep se ervaring- en ouderdomstruktuur.

TABEL 2.3

ERVARINGSTRUKTUUR VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES-ONDERGROEP, VOLGENS WERKGEWER

Jare ervaring	Owerheid= sektor		Semi-owerheid= sektor		Private sektor		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Minder as 1 jaar	6	5,4	1	4,4	1	1,9	8	4,2
1 - 5	31	27,7	3	13,0	2	3,7	36	19,0
6 - 10	18	16,1	6	26,1	11	20,4	35	18,5
11 - 15	9	8,0	3	13,0	15	27,8	27	14,3
16 - 20	13	11,6	5	21,7	10	18,5	28	14,8
21 - 25	17	15,2	1	4,4	6	11,1	24	12,7
26 - 30	5	4,5	2	8,7	7	13,0	14	7,4
31 - 35	4	3,6					4	2,1
36 - 40	6	5,4	1	4,4			7	3,7
41 - 45	1	0,9	1	4,4	1	1,9	3	1,6
Nie vermeld nie	2	1,8			1	1,9	3	1,6
TOTAAL	112	100	23	100	54	100	189	100

TABEL 2.4

OUDERDOMSVERSPREIDING VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES-ONDERSOEGGROEP,
VOLGENS WERKGEWER

Ouderdom	Owerheid=		Semi- owerheid=		Private		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
20 - 24	12	10,7					12	6,3
25 - 29	27	24,11	4	17,4	6	11,1	37	19,6
30 - 34	15	13,4	5	21,7	8	14,8	28	14,8
35 - 39	15	13,4	4	17,4	18	33,3	37	19,6
40 - 44	13	11,6	5	21,7	11	20,4	29	15,3
45 - 49	10	8,9	2	8,7	6	11,1	18	9,5
50 - 54	10	8,9	1	4,4	4	7,4	15	7,9
55 - 59	7	6,3					7	3,7
60 - 64	3	2,7	2	8,7	1	1,9	6	3,1
65 en ouer								
TOTAAL	112	100	23	100	54	100	189	100

Tabelle 2.3 en 2.4 toon oor die algemeen die gewone patroon wat so 'n ontleding ook vir baie ander beroepe lewer, met ander woorde 'n relatief hoë persentasie in die ouderdomsgroep 25-29 jaar of ervaringsgroep 1-5 jaar en daarna 'n gelydelike daling in die persentasies. 'n Afwyking in hierdie patroon kom in tabel 2.4 voor waar die persentasie 30-34-jariges 'n relatiewe skerp daling toon. Uit gradueringstendense (Uys, 1972) blyk dit dat daar nie 'n ooreenstemmende daling in die getal studente was wat in die ooreenstemmende 5-jaarperiode gekwalifiseer het nie. 'n Moontlike verklaring wat nie heeltemal bevredig nie, is geleë in die feit dat die betrokke 5-jaargroep in die hoogkonjunkturperiode van 1964 tot 1968 gekwalifiseer het en toe beter betaalde betrekings buite die bosbou- en houtbedryf aanvaar het. Daar kan egter geen ander bevredigende verklaring vir die verskynsel gevind word nie.

Die feit dat die private en semi-owerheidsektore geen professionele bosbeamptes van die jongste ouderdomsgroep, 20-24 jaar, in diens het nie moet waarskynlik toegeskryf word aan die invloed van die laagkonjunktur waarin die bosboubedryf hom tans bevind. Verder wil dit uit beide die ouderdoms- en ervaringstruktuur van die private sektor se werknemers voorkom of die private sektor min professionele bosbeamptes in diens neem indien hulle nie eers 'n paar jaar praktiese ervaring in die ander sektore opgedoen het nie.

In tabel 2.5 verskyn 'n ontleding van die kwalifikasiestruktuur van die ondersoekgroep.

TABEL 2.5

KWALIFIKASIESTRUKTUUR VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES-ONDERSOEGGROEP, VOLGENS PEIL EN WERKGEWER

Kwalifikasiepeil	Owerheid= sektor		Semi-owerheid= sektor		Private sektor		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Slegs een universiteitsgraad in bosbou	70	62,5	6	26,1	26	48,2	102	54,0
Nagraadse diploma	4	3,6			4	7,4	8	4,2
Addisionele B-graad	1	0,9			5	9,3	6	3,2
B-Honneursgraad	19	17,0	4	17,4	4	7,4	27	14,3
M-graad	14	12,5	4	17,4	15	27,8	33	17,5
D-graad	4	3,6	9	39,1			13	6,9
TOTAAL	112	100	23	100	54	100	189	100

Indien die kwalifikasiestruktuur van die ondersoekgroep soos wat dit uit tabel 2.5 blyk met die van die natuurwetenskaplikopgeleides op die Nasionale Register van Natuur-en Geesteswetenskaplikes vergelyk word (kyk Ebersohn, 1973, p. 4) is daar slegs twee wesentlike verskille wat opgemerk word. Eerstens besit 'n aansienlik groter persentasie van die natuurwetenskaplikopgeleide groep nagraadse diplomas as die professionele bosbeamptes se ondersoekgroep naamlik 14,6 persent teenoor 4,2 persent. Die verskil is egter begryplik indien in gedagte gehou word dat die natuurwetenskaplikopgeleide groep 'n groot persentasie onderwysers insluit wat eers 'n nagraadse diploma moes verwerf voordat hulle as onderwysers kwalifiseer.

Die tweede opmerklike verskil is die feit dat 9,9 persent van die natuurwetenskaplikopgeleide groep doktorsgrade besit teenoor 6,9 persent van die ondersoekgroep van bosbougegradueerdes.

In tabel 2.6 verskyn 'n ontleding van die rigtings waarin die lede van die ondersoekgroep nagraadse kwalifikasies verwerf het.

TABEL 2.6

NAGRAADSE KWALIFIKASIERIGTINGS VAN DIE ONDERSOEGGROEP, VOLGENS WERKGEWER

Kwalifikasierigting	Owerheid= sektor		Semi- owerheid= sektor		Private sektor		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bosbestuur	31	27,7	11	47,8	13	24,1	55	29,1
Houtkunde	5	4,5	5	21,7	7	13,0	17	9,0
Natuurbewaring	1	0,9					1	0,5
Ingenieurswese	2	1,8			1	1,9	3	1,6
Landbou					1	1,9	1	0,5
Plantkunde, dierkunde en chemie					1	1,9	1	0,5
Ekonomie, bestuur en administrasie	2	1,8	1	4,4	5	9,3	8	4,2
Ander	1	0,9					1	0,5
Geen nagraadse kwalifikasies nie	70	62,5	6	26,1	26	48,2	102	54,0
TOTAAL	112	100	23	100	54	100	189	100

Volgens tabel 2.6 blyk dit dat 46 persent van die professionele bosbeampes in die ondersoekgroep oor nagraadse kwalifikasies beskik. Soos verwag kan word, is bosbestuur die populêrste kwalifikasierigting. Nege-en-twintig persent van die professionele bosbeampes besit 'n nagraadse kwalifikasie in bosbestuur. Die tweede en derde populêrste nagraadse kwalifikasierigtings is onderskeidelik houtkunde en ekonomie of bestuur en administrasie. Dit is veral opmerklik dat vyf (62,5%) van die agt professionele bosbeampes wat kwalifikasies in ekonomie of bestuur en administrasie besit, in die private sektor werksaam is.

Aangesien geen biografiese data van die universum van professionele bosbeampes beskikbaar is nie, kan die verteenwoordigendheid van die ondersoekgroep nie verder getoets word nie en sal die verkreë ondersoekgroep wat hierbo beskryf is, aanvaar word as 'n bevredigende ondersoekgroep.

3 BENUTTING VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTE

3.1 BEROEPSFUNKSIES VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTE

In tabel 3.1 verskyn 'n lys van die professionele bosbeampes se ver= naamste beroepsfunksies en die gemiddelde persentasie van sy werktyd wat aan elke funksie bestee word.

TABEL 3.1

GEMIDDELDE PERSENTASIE WERKTYD WAT DEUR PROFESSIONELE BOSBEAMPTES AAN
 VERSKILLENDE BEROEPSFUNKSIES BESTEE WORD, VOLGENS WERKGEWER

Beroepsfunksie	Owerheid= sektor		Semi- owerheid= sektor		Private sektor	
	Gem. %	S	Gem. %	S	Gem. %	S
Bestuur en administrasie	32,6	27,8	13,5	11,2	41,2	26,4
Navorsing en ontwikkeling	14,3	23,6	39,9	27,0	8,6	12,6
Beplanning en ontwerp	15,5	22,3	3,5	6,5	10,9	11,3
Onderwys en opleiding	10,2	24,5	20,4	20,9	4,0	3,8
Produksie en inspeksie	7,6	10,4	4,6	13,4	10,7	12,4
Voorligting en die skryf van publikasies	7,7	16,1	7,3	6,8	2,2	5,0
Onderzoek,voorspelling en verslag= gewing	7,0	14,1	2,7	5,0	7,4	7,4
Konsultasie	1,9	3,0	6,7	9,0	6,0	15,0
Bemaking en verkope	2,4	8,2	0,9	2,4	8,1	15,5
Ander	1,0	3,5	0,3	1,1	1,1	4,4

N = 112

N = 23

N = 54

Blykens tabel 3.1 bestee beide die werknemers van die owerheid=
 sektor en die private sektor die grootste persentasie van hul werktyd
 aan besturende en administratiewe pligte. In die geval van werknemers
 van die owerheidsektor word gemiddeld 32,6 persent van die werktyd en in
 die geval van werknemers van die private sektor 41,2 persent van die werk=
 tyd aan besturende en administratiewe pligte bestee. Die semi-owerheid=
 sektor se werknemers bestee slegs 13,5 persent van hul werktyd aan bestu=
 rende en administratiewe pligte. Hulle bestee die grootste persentasie
 van hul werktyd weer aan navorsing en ontwikkeling (39,9%) en aan onder=
 wys en opleiding (20,4%). Die werknemers van die owerheidsektor en pri=
 vate sektor bestee weer onderskeidelik 14,3 persent en 8,6 persent van
 hul werktyd aan navorsing en ontwikkeling en onderskeidelik 10,2 persent
 en 4,0 persent aan onderwys en opleiding. Hierdie belangrike verskil in
 die besteding van werktyd tussen die drie groepe is egter heeltemal ver=
 staanbaar indien onthou word dat die grootste persentasie van die werk=
 nemers van die semi-owerheidsektor of by die Universiteit van Stellenbosch
 of by een van twee navorsingsorganisasies naamlik die WNNR en die Wattle
 Navorsingsinstituut (WNI) werksaam is. Verder is dit ook bekend dat die
 Departement van Bosbou self heelwat navorsing, veral toegepaste navorsing
 doen.

Daar kan nie sonder meer 'n antwoord gegee word op die vraag of te veel van die werknemers van die owerheid- en private sektore se tyd aan besturende en administratiewe pligte bestee word nie. Normaalweg word aanvaar dat die winsmotief onderneemers in die private sektor verplig om hul werknemers so produktief as wat moontlik is aan te wend. Maar aangesien konstruksiehout ten tyde van die ondersoek aan prysbeheer onderhewig was, waardeur die markmeganisme grootliks opgehef word, kan nie sonder meer aanvaar word dat die private sektor sy werknemers so produktief as wat moontlik is aanwend nie.

Daar kan selfs nie eens beweer word dat die semi-owerheidsektor die professionele bosbeamptes in sy diens nie te veel besturende en administratiewe pligte laat vervul nie omdat daar nie 'n objektiewe maatstaf bestaan waarteen dit gemeet kan word nie. Die enigste maatstaf wat beskikbaar is, naamlik om te kyk na die situasie in ander beroepe, kan nie sonder meer as geldige maatstaf aanvaar word nie. Werkstoestande en eise aan die werker wissel immers aansienlik van beroep tot beroep. Ten spyte daarvan kan tog daarop gelet word dat ingenieurs volgens Ebersohn (1975, p. 42) 19 persent van hul werktyd aan administratiewe, uitvoerende, personeel- en beleidpligte bestee. Ebersohn (1977, p. 22) het ook gevind dat argitekte 18 persent van hulle werktyd aan kantoorwerk bestee. Onder kantoorwerk word onder andere ingesluit take soos vergaderings, kantoorbetrekkings, boekhou, gelde, belasting, aankope, versekering, openbare betrekkings, liassering, kantooradministrasie, beleid, personeelsake ensovoorts.

Bogenoemde twee persentasies kan egter nie met die 32,6 persent en 41,4 persent van die professionele bosbeampte vergelyk word nie. Die primêre doel van die ingenieur en argitek is die ontwerp van geboue, konstruksiewerke, masjiene, stelsels, voertuie, myne, ensovoorts en nie die bestuur daarvan nie. Deel van die doel en funksie van die professionele bosbeampte is egter juis die bestuur van kommersiële plantasies en saagmeulens.

Die ander opmerklike verskille in die werkstydbesteding tussen die werknemers van die drie sektore kom voor as heeltemal verklaarbaar in die lig van die eie aard van die werksaamhede van die drie sektore in die bosbou- en houtbedryf.

Die aandag word ook daarop gevestig dat die standaardafwykings in die meeste gevalle redelik groot is. Dit dui daarop dat daar groot verskille voorkom in die werkstydbestedingspatroon van individuele bosbeampes.

3.2 WERK WAT DEUR GEDIPLOMEERDE BOSBOUERS OF DEUR KLERKE GEDOEN KAN WORD

In tabel 3.2 verskyn 'n ontleding van die persentasie van die professionele bosbeampte se werktyd wat bestee word aan take wat na sy eie mening deur 'n gediplomeerde bosbouer of deur 'n klerk gedoen kan word.

Volgens tabel 3.2 beweer tussen 25 en 52 persent van die professionele bosbeampes dat hulle geen werk doen wat deur 'n gediplomeerde bosbouer gedoen kan word nie. Verder beweer tussen 21 en 26 persent van hulle dat hulle geen werk doen wat deur 'n klerk gedoen kan word nie. Die gemiddelde persentasie van die professionele bosbeampes se werk wat deur 'n gediplomeerde bosbouer of deur 'n klerk gedoen kon word wissel, volgens tabel 3.2 van 17,6 persent in die semi-owerheidsektor tot 26,1 persent in die private sektor.

Indien die aard van die professionele bosbeampte se werk in gedagte gehou word, kan die genoemde persentasies as baie bevredigend beskou word. Daar moet onthou word dat indien 'n professionele bosbeampte op 'n afgeleë bosbouplantasie waar hy alleen werksaam is, sê 50 persent van sy tyd bestee aan werk wat deur 'n gediplomeerde bosbouer gedoen kan word, en 25 persent van sy tyd bestee aan werk wat deur 'n klerk gedoen kan word dan betaal dit nog steeds beter om net 'n professionele bosbeampte daar aan te stel as enige ander kombinasie van klerk, gediplomeerde bosbouer en professionele bosbeampte. Nog die gediplomeerde bosbouer nóg die klerk kan die 25 persent ware professionele bosbeampte-werk doen, terwyl die professionele bosbeampte wel in staat is om beide die klerk en die gediplomeerde bosbouer se werk te doen.

Met bogenoemde word nie geïmpliseer dat dit onmoontlik of selfs moeilik sal wees om die produktiwiteit van die professionele bosbeampte verder te verhoog nie. Daar kan aanvaar word dat die gesamentlike uitwerking van die laagkonjunktuurtoestande wat die houtnywerheid tans beleef,

TABEL 3.2

PERSENTASIE VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES SE WERKTYD WAT BESTEE WORD AAN TAKE WAT DEUR 'N GEDIPLOMEERDE BOSBOUER OF DEUR 'N KLERK GEDOEN KAN WORD, VOLGENS WERKGEWER

Persen= tasie werktyd	Werkgewer																	
	Owerheidsektor						Semi-owerheidsektor			Private sektor								
	Bosbouer		Klerk		Totaal		Bosbouer		Klerk	Totaal		Bosbouer		Klerk	Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
0	28	25,0	24	21,4	18	16,1	12	52,2	6	26,1	4	17,4	20	37,0	13	24,0	9	16,7
1- 10	34	30,4	53	47,3	15	13,4	4	17,4	8	34,8	6	26,1	8	14,8	21	38,9	5	9,3
11- 20	23	20,5	25	22,3	28	25,0	4	17,4	6	26,1	5	21,7	14	25,9	9	16,7	13	24,1
21- 30	13	11,6	7	6,3	19	17,0	3	13,0	2	8,7	2	8,7	4	7,4	4	7,4	13	24,1
31- 40	5	4,5	1	0,9	12	10,7			1	4,3	5	21,7	1	1,9	2	3,7	5	9,3
41- 50	4	3,6	2	1,8	9	8,0							1	1,9	1	1,9		
51- 60	1	0,9			2	1,8							4	7,4	1	1,9	2	3,7
61- 70	2	1,8			3	2,7					1	4,3	1	1,9	1	1,9	2	3,7
71- 80	2	1,8			4	3,6							2	3,7			2	3,7
81- 90					1	0,9											1	1,9
91-100					1	0,9									2	3,7	2	3,7
TOTAAL Gem.	112 14,0	100	112 8,8	100	112 23,5	100	23 4,9	100	23 9,7	100	23 17,6	100	54 14,1	100	54 14,5	100	54 26,1	100

en die herstel van die markmeganisme deur die opheffing van prysbeheer op konstruksiehout, wat waarskynlik binnekort sal geskied (Departement van Bosbou, 1977b, p. 22) tot gevolg sal hê dat die professionele bosbeampte in diens van die private sektor se produktiwiteit aansienlik verhoog sal word.

4 WERKSTEVREDENHEID .

4.1 WERKSTEVREDENHEID EN DIE VERWAGTINGS VAN DIE NUWE TOETREDER TOT DIE BEROEP

Die werkstevredenheid van 'n werker aan die begin van sy loopbaan hang grootliks af van die mate waarin die betrekking wat hy beklee vol=doen aan die verwagtings wat hy daaromtrent gekoester het toe hy oorspronklik die betrokke beroep as loopbaan gekies het. Om die rede sal 'n ondersoek na die werkstevredenheid van die professionele bosbeampte begin word deur te let op die redes waarom hy oorspronklik besluit het om 'n loopbaan in die bosbounywerheid te volg.

In tabel 4.1 verskyn 'n ontleding van die vernaamste redes vir die professionele bosbeamptes se besluit om vir 'n universiteitsgraad in bosbou of houttegnologie te studeer.

Blykens tabel 4.1 was "die vooruitsig van werk in die natuur of buitelewe" en "belangstelling in bome of hout", wat eintlik dieselfde rede as eersgenoemde is, die twee vernaamste redes. Saam is dit deur 47,8 per= sent van die respondente genoem. Die derde, vyfde en sesde belangrikste redes is (a) "Het eers 'n bosboudiploma verwerf" (b) "Het familie wat aan bosbou verbonde is" en (c) "Het in 'n bosbouomgewing/op bosbouplaas opgegroeï". Die drie redes wat al drie op bekendheid met die bedryf dui, word saam deur 29 of 15,9 persent van die professionele bosbeamptes ge= noem. 'n Persoon wat kennis van die bedryf dra sal sekerlik ook weet dat 'n professionele bosbeampte 'n groot deel van sy werksyd in die natuur deur= bring. Gevolglik kan ook aanvaar word dat so 'n persoon daarna uitsien om in die buitewêreld te werk indien hy die beroep vanweë sy kennis daarvan kies.

TABEL 4.1

DIE VERNAAMSTE REDE VIR DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTES SE BESLUIT OM VIR 'N UNIVERSITEITSGRAAD IN BOSBOU OF HOUTTEGNOLOGIE TE STUDEER

Rede vir studie	Werkgewer						Totaal	
	Owerheid= sektor		Semi-owerheid= sektor		Private sektor			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Die vooruitsig van werk in die natuur/buitelewe	44	40,7	3	13,6	24	46,2	71	39,0
Belangstelling in bome/hout	10	9,3			6	11,5	16	8,8
Het eers 'n bosbou diploma verwerf	10	9,3	2	9,1	1	1,9	13	7,1
Beskikbaarheid van beurse	6	5,6	3	13,6	1	1,9	10	5,5
Het familie wat aan bosbou verbonde is	3	2,8	1	4,5	4	7,7	8	4,4
Het in 'n bosbouomgewing/bosbouplaas opgegroeï	3	2,8	2	9,1	3	5,8	8	4,4
Bosbou het 'n groot toekoms	3	2,8			3	5,8	6	3,3
Bosbou bied 'n unieke kombinasie van kantoor en buitelewe	4	3,7	1	4,5	1	1,9	6	3,3
Beroepsvoorligting	3	2,8	1	4,5	1	1,9	5	2,7
Ander (elkeen slegs een keer genoem)	22	20,4	9	40,9	8	15,4	39	21,4
TOTAAL	108	100	22	100	52	100	182	100

Ten einde te bepaal of die beroep aan die vereistes wat daaraan bestel is voldoen het, is die professionele bosbeamptes met 'n hipotetiese herkeuse van studierigting gekonfronteer.

Die resultate van die 189 professionele bosbeamptes se hipotetiese herkeuse van studierigting word in tabel 4.2 volgens werkgewer ontleed.

TABEL 4.2

HIPOTETIESE HERKEUSE VAN BOSBOU OF HOUTTEGNOLOGIE AS STUDIERIGTING, VOLGENS WERKGEWER

	Werkgewer						Totaal	
	Owerheid= sektor		Semi-owerheid= sektor		Private sektor			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sal weer bosbou of houttegnologie kies	58	51,8	15	65,2	37	68,5	110	58,2
Sal ander studierigting kies	48	42,8	8	34,8	14	25,9	70	37,0
Vraag nie beantwoord nie	6	5,4			3	5,6	9	4,8
TOTAAL	112	100	23	100	54	100	189	100

Blykens tabel 4.2 is 110 of 58,2 persent van die 189 professionele bosbeampes van mening dat, indien hulle 'n kans sou kry om oor te kies, hulle weer bosbou of houttegnologie as studierigting sal kies, terwyl 70 of 37 persent 'n ander studierigting sal kies.

Dit is interessant om daarop te let dat 'n heelwat groter persentasie van die professionele bosbeampes wat in die private en semi-owerheidsektor werksaam is weer bosbou of hottegnologie sal bestudeer as die persentasie werknemers van die owerheidsektor wat dit sal doen, naamlik onderskeidelik 68,5 persent en 65,2 persent van die private en semi-owerheidsektore teenoor slegs 51,8 persent van die owerheidsektor se werknemers. Daarvan kan afgelei word dat die werk van 'n professionele bosbeampte in die owerheidsektor in mindere mate voldoen aan die verwagtings wat daarvan gekoester word.

Ten einde te probeer vasstel in watter opsig die beroep van professionele bosbeampte aan die student se verwagtings voldoen of nie voldoen nie, is die respondente gevra om hul hipotetiese herkeuse van studierigting te motiveer. Die aangevoerde redes word in tabelle 4.3 en 4.4 volgens werkgewer ontleed.

TABEL 4.3

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES BY 'N HIPOTETIESE HERKEUSE WEER BOSBOU OF HOUTTEGNOLOGIE AS STUDIERIGTING SAL KIES, VOLGENS WERKGEWER

Rede waarom bosbou of houttegnologie weer as studierigting gekies sal word	Werkgewer						Totaal	
	Owerheidsektor		Semi-owerheidsektor		Private sektor			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Werk is interessant/uitdagend/bevredigend/'n plesier	13	22,4	7	46,7	15	40,5	35	31,8
Ek is gelukkig in my werk	14	24,1	1	6,7	8	21,6	23	20,9
Werk in natuur/buitelug/platteland is oorwegend	13	22,4			4	10,8	17	15,5
Goeie toekoms	1	1,7	4	26,7	2	5,4	7	6,4
Stel steeds in die rigting belang	4	6,9	1	6,7	2	5,4	7	6,4
Werk bied afwisseling en verskeidenheid	4				2	5,4	6	5,5
Werk is betalend					2	5,4	2	1,8
Geen rede aangevoer	3	5,2					3	2,7
Ander	6	10,3	2	13,3	2	5,4	10	9,9
TOTAAL	58	100	15	100	37	100	110	100

TABEL 4.4

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES BY 'N HIPOTETIESE HERKEUSE NIE WEER BOSBOU OF HOUTTEGNOLOGIE AS STUDIERIGTING SAL KIES NIE, VOLGENS WERKGEWER

Rede waarom bosbou of houttegnologie nie weer as studierigting gekies sal word nie	Werkgewer						Totaal	
	Owerheidsektor		Semi-owerheidsektor		Private sektor			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Swak salaris	19	39,6	2	25,0	1	7,1	22	31,4
My belangstelling lê eintlik elders	14	29,2	1	12,5	3	21,4	18	25,7
Werkgeleenthede te beperk	6	12,5			6	42,9	12	17,1
Ander beroepe is betalender en bied beter toekoms	1	2,1	2	25,0			3	4,3
Die Stellenbosch-kursus nie omvattend genoeg nie	1	2,1	2	25,0			3	4,3
Te veel administratiewe en bestuurspligte	2	4,2					2	2,9
Ander (elkeen slegs een keer genoem)	5	10,4	1	12,5	4	28,6	10	14,3
TOTAAL	48	100	8	100	14	100	70	100

Uit tabel 4.3 blyk dit dat die groot meerderheid van die 110 professionele bosbeamptes wat by herkeuse weer 'n bosbou- of houttegnologie-studierigting sal kies, baie tevrede met hul beroep is. Hulle noem hulle werk uitdagend, interessant, bevredigend, 'n plesier en vol afwisseling en verskeidenheid. Hulle noem ook die voordele wat werk in die natuur/opelug en op die platteland bied. Slegs sewe van die 110 professionele bosbeamptes meen dat die beroep 'n goeie toekoms bied en nog twee dat dit 'n betalende beroep is, maar slegs een van die nege is 'n werknemer van die owerheidsektor. Daarteenoor noem 22, waarvan 19 werknemers van die owerheidsektor is, (tabel 4.4), swak salaris as die rede waarom hulle by 'n hipotetiese herkeuse nie weer dieselfde studierigting sal kies nie. 'n Verdere 12 beweer dat daar te min werkgeleenthede is. Indien in gedagte gehou word dat daar 'n tekort aan professionele bosbeamptes heers, wil dit voorkom dat hulle eintlik bedoel dat daar te min werkgewers en nie te min werkgeleenthede is nie.

Omdat dit onwaarskynlik is dat hulle nie van die tekort aan professionele bosbeamptes bewus is nie, wil dit voorkom of hulle eintlik van mening is dat indien daar meer werkgewers was, die kompetisie om hul dienste groter sou wees en hul kans om 'n hoër salaris te beding dus beter

sou wees. So 'n redenasie is nie heeltemaal korrek nie, maar is ook nie van alle logika ontbloot nie.

Saam met drie persone wat van mening is dat daar ander beroepe is wat 'n beter toekoms bied of betalender is, wil dit dus voorkom of daar 37 (22 + 12 + 3) professionele bosbeampes is wat vanweë ontevredenheid met hul salaris nie weer dieselfde studierigting sal kies, indien hulle 'n kans kry om oor te kies nie. Dit verteenwoordig 14,2 persent van die 189 professionele bosbeampes wat aan die ondersoek deelgeneem het. Elf of 32,4 persent van die laasgenoemde 37 professionele bosbeampes is werknemers van die semi-owerheid- en private sektore, terwyl 40,7 persent van die totale ondersoekgroep werknemers van die twee sektore is. Die rol wat salarisse in die werkstevredenheid van professionele bosbeampes speel, sal in paragraaf 4.2 verder ondersoek word.

Om verdere lig te werp op die faktore wat daartoe bydra dat die professionele bosbeampte sy werk geniet en andersom, is hulle gevra om die twee aspekte van hulle werk wat hul die meeste geniet asook die twee aspekte wat hulle die minste geniet te noem. 'n Ontleding van die genoemde aspekte word onderskeidelik in tabelle 4.5 en 4.6 volgens werkgewer ontleed.

Blykens tabel 4.5 word beplanning deur 51 of 46,8 persent van die professionele bosbeampes in diens van die owerheidssektor en 22 of 40,7 persent van die professionele bosbeampes in diens van die private sektor genoem as die aspek van hul werk wat hulle die meeste geniet. Volgens 'n ervare professionele bosbeampte in diens van die Departement van Bosbou setel die populariteit van beplanning moontlik in die volgende drie faktore:

(a) Beplanning stel hoë eise aan die professionele kennis en insig van die professionele bosbeampte.

(b) Dit is werk van kreatiewe aard. Tydens beplanning word bepaal hoe die betrokke terrein verdeel, en voorberei sal word, hoe en waarmee dit beplant sal word en hoe dit bestuur sal moet word om langdurig die optimale hoeveelheid hout te lewer. Kortom deur sy beplanning lê die professionele bosbeampte die grondslag vir die skepping van 'n produktiewe kommersiële houtbos waar daar voorheen niks was nie.

TABEL 4.5

DIE TWEE ASPEKTE VAN HUL BEROEPSBEOEFENING WAT DEUR PROFESSIONELE BOSBEAMPTES DIE MEESTE GENIET WORD, VOLGENS WERKGEWER

Aspekte van beroepsbeoefening wat meeste geniet word	Owerheid= sektor		Semi-ower= heidsektor		Private sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Beplanning	51	46,8	3	13,0	22	40,7
2 Die werk in die natuur/buitelug/veld	34	31,2	1	4,3	15	27,8
3 Algemene en besondere bestuurswerk	26	23,9	6	26,1	13	24,1
4 Verskeidenheid/veelsydigheid in werkafwisseling	17	15,6	4	17,4	9	16,7
5 Navorsing	16	14,7	12	52,2	10	18,5
6 Werk met mense	15	13,8	2	8,7	13	24,1
7 Vryheid van optrede/ruimte vir eie inisiatief	13	11,9	1	4,3	6	11,1
8 Skryf van publikasies (nie verslae nie)	7	6,4	1	4,3		
9 Konsultasie	4	3,7	7	30,4	1	1,8
10 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	34	31,2	9	39,1	19	35,2
TOTAAL	217		46		108	
Aantal professionele bosbeamptes wat die vraag beantwoord het*	109	100	23	100	54	100

*Sommige professionele bosbeamptes het slegs een aspek genoem

TABEL 4.6

DIE TWEE ASPEKTE VAN HUL BEROEPSBEOEFENING WAT DEUR PROFESSIONELE BOSBEAMPTES DIE MINSTE GENIET WORD, VOLGENS WERKGEWER

Aspekte van beroepsbeoefening wat minste geniet word	Owerheid= sektor		Semi-ower= heidsektor		Private sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Administrasiewerk/werk wat deur klerke gedoen kan word	57	53,8	15	71,4	20	37,0
2 Personeelprobleme bv. tekort, opleiding, kontrole, meriete	24	22,6	2	9,5	14	25,9
3 Skryf van personeel-merieteverslae	16	15,1			4	7,4
4 Skryf van verslae (nie publikasies nie)	15	14,2	2	9,5	7	13,0
5 Vergaderings	13	12,3	1	4,8	5	9,3
6 Rompslomp/"Red tape"	10	9,4	2	9,5	1	1,9
7 Insameling van statistiese data	8	7,5			1	1,9
8 Bemærking	3	2,8			3	5,6
9 Tekort aan fondse	3	2,8	1	4,8	1	1,9
10 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	51	48,1	14	66,7	26	48,1
TOTAAL	200		37		82	
Aantal professionele bosbeamptes wat die vraag beantwoord het*	106	100	21	100	54	100

*Sommige professionele bosbeamptes het slegs een aspek genoem

(c) Naastenby 50 persent van die beplanningsaksie vereis veldwerk in die natuur.

Die feit dat beplanning deur slegs 13,0 persent van die professionele bosbeampes in diens van die semi-owerheidsektor genoem is as die aspek van hul beroepsbeoefening wat hulle die meeste geniet, moet waarskynlik toegeskryf word aan die feit dat die aard van hul werk, hoofsaaklik navorsing en/of opleiding, selde of ooit beplanning van dieselfde soort insluit. Verder blyk dit uit tabel 3.1 dat die professionele bosbeampes in diens van die semi-owerheidsektor slegs 6,5 persent van hul tyd aan beplanning en ontwerp bestee teenoor die 15,5 persent van professionele bosbeampes in diens van die owerheidsektor en 10,9 persent van die professionele bosbeampes in diens van die private sektor. Bowendien behels die beplanning en ontwerp van die professionele bosbeampte in diens van die semi-owerheidsektor waarskynlik nie dieselfde hoeveelheid werk in die natuur nie.

Uit tabel 4.5 blyk dit verder dat die werk in die natuur/buitelug/veld deur die tweede grootste persentasie van beide die owerheidsektor en die private sektor se werknemers genoem word as die aspek van hulle werk wat hulle die meeste geniet. Dit word deur 34 of 31,2 persent van die owerheidsektor se werknemers en deur 15 of 27,8 persent van die private sektor se werknemers genoem as die aspek wat hulle die meeste geniet. In die geval van die semi-owerheidsektor se werknemers word dit deur slegs 1 persoon genoem as die aspek wat hy die meeste geniet. Die rede vir die verskil is waarskynlik dieselfde as vir die verskil in die persentasies vir beplanning wat hierbo genoem is.

Indien nou daarop gelet word dat volgens tabel 4.1 die vooruitsigte van werk in die natuur die belangrikste rede was waarom 71 of 39,0 persent van die professionele bosbeampes besluit het om vir 'n universiteitsgraad in bosbou te studeer, is die populariteit van "beplanning" wat soos reeds gesê ongeveer 50 persent werk in natuur behels en "werk in die natuur/buitelug/veld" heeltemal verstaanbaar.

Word daar aan die anderkant gelet op die aspek van hul werk wat hulle die minste geniet, blyk dit uit tabel 4.6 dat dit administratiewe werk/werk is wat deur klerke gedoen kan word. Dit word deur 57 of 53,8 persent van die professionele bosbeampes in diens van owerheidsektor, 15

of 71,4 persent van die professionele bosbeampes in die semi-owerheidsektor en 20 of 37,0 persent in diens van die private sektor genoem, as die aspek van hul werk wat hulle die minste geniet. Dit is skaars nodig om te noem dat sulke werk feitlik uitsluitlik in 'n kantoor gedoen word en waarskynlik min beroep op hulle professionele kennis doen. Uit tabel 3.2 blyk dit dat die werknemers van die owerheid-, semi-owerheid- en private sektore onderskeidelik 8,8; 9,7 en 14,5 persent van hulle werktyd aan werk moet bestee wat volgens hulle deur klerke gedoen kan word.

Uit tabel 4.6 blyk dit verder dat die aspek van hul werk wat deur die tweede, derde, vierde en vyfde grootste persentasie van beide die owerheidsektor en die private sektor se werknemers genoem word, as die aspek wat hulle die minste geniet, funksies behels wat hoofsaaklik of geheel en al in 'n kantoor beoefen word. Die vier funksies is blykens tabel 4.6 die oplos van personeelprobleme, skryf van personeel-merieteverslae, skryf van verslae, en vergaderings. Dit word deur altesaam 68 of 64,2 persent van die werknemers van die owerheidsektor en deur 30 of 55,6 persent van die werknemers van die private sektor genoem, as die aspekte van hul werk wat hulle die minste geniet.

Uit bostaande wil dit voorkom of die persentasie van sy werktyd wat die professionele bosbeampte aan werk in die natuur/buitelug kan bestee 'n baie groot invloed op sy beroepstevredenheid uitoefen. Indien egter op die persentasies van sy werktyd wat aan die verskillende beroepsfunksies bestee word, (tabel 3.1) gelet word, is dit duidelik dat die eise van sy beroep hom noodsaak om 'n groot persentasie van sy werktyd in kantore deur te bring. Die vraag ontstaan of daar nie, by die werwing van matrikulante vir studie in 'n bosbourigting, valse vooruitsigte van 'n groter persentasie werk in die natuur gewek word nie. So 'n praktyk kan bydra tot die opbou van 'n gefrustreerde en ongelukkige en daarom onproduktiewe werkerskorps in 'n beroep wat van groot belang vir die volkshuishouding is.

Die feit dat so 'n groot persentasie van die professionele bosbeampes (46,8% en 40,7% onderskeidelik van die owerheid- en private sektore se werknemers) beweer dat hulle die meeste hou van 'n funksie (beplanning) wat hoë eise aan hulle professionele kennis stel, dui daarop dat werk wat deur hulle beskou word as nie op 'n hoë professionele vlak nie, daartoe sal

bydra om hulle beroepstevredenheid te verlaag. Uit tabel 4.5 blyk dit dat die aspek van hul werk waarvan die derde grootste persentasie van beide die werknemers van die owerheid- en die private sektore, naamlik onderskeidelik 23,9 persent en 24,1 persent, die meeste hou, algemene en besondere bestuurswerk is. Dit sluit bosbestuur in. Ook die funksie stel hoë eise aan hulle professionele kennis.

Die afleiding omtrent werkstevredenheid hierbo gemaak, word verder bevestig deur die feit dat die aspekte van hul werk wat volgens tabel 4.6 deur die grootste, tweede en derde grootste persentasies van die owerheidsektor se werknemers en deur die grootste, tweede en vyfde grootste persentasies van die private sektor se werknemers genoem word as dié waarvan hulle die minste hou, hoogs waarskynlik baie min of geen beroep doen op hulle professionele kennis nie. Die drie aspekte is onderskeidelik

- (a) administratiewe werk/werk wat deur klerke gedoen kan word
- (b) personeelprobleme en
- (c) skryf van personeel-merieteverslae.

Dit lei tot die belangrike gevolgtrekking dat indien die professionele bosbeampte se dienste so aangewend word dat daar die beste gebruik van sy professionele kennis gemaak word, sy beroepstevredenheid terselfdertyd daardeur verhoog sal word.

Dit is egter twyfelagtig of die gemiddelde professionele bosbeampte se werk so gereël kan word dat alle werk wat deur gediplomeerde bosbouers, administratiewe beamptes of klerke gedoen kan word, van hom af weggeneem kan word. Aandag behoort egter daaraan gegee te word om sulke werk wat op ekonomiese gronde geregverdig kan word, tot die minimum te beperk.

Die ander redes wat genoem is, is so vanselfsprekend (bv. rompslomp) of word deur sulke klein getalle professionele bosbeamptes genoem dat dit nie verdere bespreking regverdig nie.

4.2 DIE ROL VAN SALARISSE IN WERKSTEVREDENHEID

Om die rol wat salaris in werkstevredenheid speel, te begryp, is dit nodig om van die sogenaamde salarisonregverdigheidsteorie (pay inequity) soos wat dit deur Terblanche opgesom is, kennis te neem (kyk Terblanche 1973, p. 32). Hierdie teorie is gebou op die kognitiewe dissonansiemotiveringsteorie van Festinger (1957). Hierdie teorie kom daarop neer dat die individu se gedrag gerig word deur pogings om konsistensie in homself te handhaaf deur balans tussen sy kennisies te verkry en te behou. Kennisies word hier gesien as die kennis of beeld wat die individu van homself, sy gedrag en sy omgewing het. Homans (1961) bou nou hierdie teorie uit om dit ook op beloning en straf van toepassing te maak in die sin dat wanneer regverdigheid in beloning en straf plaasvind, kognitiewe balans behou kan word. Regverdigheid (equity) vind in die werksituasie plaas wanneer die persoon se "belegging" gelyk is aan sy "profyt". Beleggings mag dinge soos vaardighede, ouderdom en kwalifikasies insluit. Profyt is dan beloning min koste. Die beloning sal salaris sowel as aspekte wat lei tot die bevrediging van 'n verskeidenheid behoeftes, insluit. Koste (of straf) word deur die negatiewe kenmerke van die werk, dit wil sê dinge soos verveling en onaangename werksomstandighede verteenwoordig. Regverdigheid word bereik wanneer die verhouding van kostes tot profyt vir een werknemer nie laer as vir 'n ander werknemer is nie. 'n Werknemer wat meen dat hy regverdig behandel word, verkeer in 'n situasie waarin hy konsistensie in homself kan handhaaf. Die studies van Adams (1963) en Adams en Jacobson (1964) waarin regverdigheidsteorie toegepas op salaris, sterk na vore kom, het eintlik met onregverdigheid te doen. Salarisonregverdigheid (pay inequity) vind plaas as die verhouding van salaris tot belegging vir een werknemer minder as vir 'n ander vergelykbare werknemer is. Onregverdigheid gee dan onder andere aanleiding tot werksontevredenheid omdat dit dissonansie, die teenoorgestelde van konsistensie, in die kennisies van die persoon in die hand werk. Evans (1970, p. 105) som die teorie van regverdigheid so op.

Regverdigheid vind plaas as

$$\frac{\text{Uitslag vir persoon}}{\text{Inset van persoon}} = \frac{\text{Uitslag vir ander}}{\text{inset van ander}}$$

Die besondere rol wat onderlinge vergelyking in die teorie speel, blyk duidelik uit die bostaande. Die vergelyking vind nie alleen plaas wanneer die "persoon" en "ander" in direkte wisselwerking teenoor mekaar staan nie, maar kan deur 'n derde "persoon" plaasvind soos wanneer "persoon" en "ander" albei vir dieselfde firma werk.

Eenvoudiger gestel, kom dit daarop neer dat 'n werker sy eie salaris nie in isolasie beoordeel en dan besluit of hy daarmee tevrede is of nie, maar dat hy sy eie salaris sal vergelyk met iemand anders of 'n groep ander werkers s'n wat na sy mening 'n vergelykbare betrekking beklee. Indien die ander werker of werkers na sy mening minder of dieselfde in= sette as hyself moet invoer vir dieselfde of 'n hoër salaris as syne sal hy sy salaris as onregverdig laag beskou en ontevrede met sy betrekking wees.

Om meer lig op die rol wat salarisse in die werkstevredenheid van die professionele bosbeamptes speel te werp, is hulle gevra om eerstens hul werklike salaris aan te dui en tweedens die salaris wat 'n persoon met hulle opleiding, ervaring en verantwoordelikheid na hulle mening behoort te kry. 'n Ontleding van dié gegewens verskyn in tabel 4.7.

Uit die gegewens in tabel 4.7 blyk dit duidelik dat die drie groepe se beoordeling van hulle salaris heelwat van mekaar verskil. Die persenta= sie verhogings wat verlang word, wissel van 16,1 persent van die groep se werklike salaris in die geval van die eerste kwartielgroep van die private sektor se werknemers tot 50,4 persent van die mediaangroep van die ower= heidsektor se werknemers. Die rede vir die groot verskille moet waarskyn= lik gesoek word in die feit dat die verskillende groepe elkeen 'n ander groep werkers se salaris as vergelykingsbasis gekies het. Om die rede sal die drie groepe se salarisverwagting afsonderlik in oënskou geneem word.

TABEL 4.7

WERKLIKE EN VERLANGDE SALARIS VAN PROFESSIONELE BOSBEAMPTES, VOLGENS WERKGEWER

	Werkgewer								
	Owerheidsektor			Semi-owerheidsektor			Private sektor		
	Q ₁	Me	Q ₃	Q ₁	Me	Q ₃	Q ₁	Me	Q ₃
Werklike salaris	6302,1	8072,8	10587,5	9247,9	11997,0	13829,7	11059,8	13316,6	14936,0
Verlangde salaris	8144,8	12137,6	14738,3	10747,4	14246,3	18744,8	12840,5	15370,9	17901,3
Verskil	1842,7	4064,8	4150,8	1499,5	2249,3	4915,1	1780,7	2054,3	2965,3
Verskil as persentasie van werklike salaris	29,2%	50,4%	39,2%	16,2%	18,7%	35,5%	16,1%	15,4%	19,9%
Verlangde loon as persentasie van private sektor werklike salaris	73,6%	91,1%	98,7%	97,2%	107,0%	125,0%	116,1%	115,4%	119,9%

Tydens informele gesprekke met 'n paar werknemers van die owerheid= sektor was dit duidelik dat hulle hul eie salaris met die van professionele bosbeamptes in diens van die private sektor vergelyk. Hulle beskik ook oor die meeste van die gegewens wat nodig is om 'n redelik regverdigte ver= gelyking te kan tref. Hulle het saam met die private sektor se werknemers gestudeer en is in sommige gevalle nog steeds bevriend met sommige van hulle. Hulle ken hul vriende en tydgenote se akademiese prestasies en weet hoeveel ervaring hulle het. Hulle het blykbaar wisselende kennis van die private sektorwerknemer se werksomstandighede, werkdruk en die eise wat deur die winsmotief, wat in die private sektor allesoorheersend is, aan die pro= fessionele bosbeampte gestel word. Hulle erken die feit dat laasgenoemde die professionele bosbeampte in diens van die private sektor verplig om hoër insette in sy beroep in te sit as hulleself.

Bostaande kan duidelik waargeneem word in die verhouding tussen die verlangde salaris van die owerheidsektorwerknemer en die werklike salaris van die private sektorwerknemer. Die eerste kwartielgroep= owerheidsektorwerknemers se verlangde salaris, wat 29,2 persent hoër is as sy werklike salaris, is slegs 73,6 persent van die eerste kwartiel, private sektorsalaris. Waarskynlik word die feit dat die private sektor= werkgewer selde persone sonder enige ervaring aanstel (kyk tabel 2.4) deeglik in rekening gebring saam met die feit dat die eerste kwartielgroep in die owerheidsektor waarskynlik hoofsaaklik beginners met min vorige ervaring is. Die mediaan- en derde kwartielgroepe in die owerheidsektor se verlangde salaris is onderskeidelik 91,1 persent en 98,7 persent van die ooreenstemmende groepe in die private sektor se werklike salaris. Dit toon duidelik dat hulle met 'n moontlike toegewing vir die hoër eise wat deur die winsmotief aan die private sektorwerknemer gestel word, van mening is dat hulle op grond van alle ander oorwegings werk verrig wat van gelyke "waarde" is as wat deur professionele bosbeamptes in diens van die private sektor gedoen word en daarom op naastenby dieselfde salaris gerege= tig is. Die groot vraag is natuurlik of hulle waardeoordeel oor die eise wat deur die winsmotief aan die private sektorwerknemer gestel word, redelik akkuraat is. Te oordeel na die kommentaar van sommige van die professionele bosbeamptes wat uit betrekkings in die private sektor bedank het (kyk tabel 4.17 par. 4.4), moet daar bedenkinge oor die onderwerp uitgespreek word.

Slegs twee informele onderhoude is met werknemers van die semi-owerheidsektor gevoer. In die twee gevalle was dit ook duidelik dat hulle die salarisse van professionele bosbeamptes in die diens van die private sektor as vergelykingsbasis gebruik. Of dit 'n reël is wat vir die meerderheid geld is nie bekend nie, maar indien hul verlangde salarisse soos in tabel 4.7 aangedui met die werklike salarisse van private sektorwerknemers vergelyk word, wil dit tog so voorkom.

Behalwe die faktore wat ook deur die werknemers van die owerheidsektor by die vergelyking in aanmerking geneem word, het dit uit die voorgenoemde onderhoude geblyk dat hulle waarskynlik nog twee addisionele faktore by die salarisvergelyking in aanmerking neem. Eerstens was die akademiese prestasies van die werknemers aan die semi-owerheidsektor in die reël blykbaar beter as die van die res. Dit is immers juis die hoër akademiese prestasies wat aan hulle betrekings aan navorsingsinstitute of aan 'n universiteit besorg het. Tweedens wil dit voorkom of hulle van mening is dat die werk wat hulle doen, naamlik navorsing en universitêre opleiding, belangriker is as die blote plantversorging en oes van bome. Laasgenoemde twee faktore kom dan ook duidelik na vore in hul salarisverwagtings, wat blykens tabel 4.7 wissel van 97,2 persent van die werklike salaris van private sektorwerknemers vir die eerste kwartielgroep tot 125 persent vir die derde kwartielgroep. Of die semi-owerheidsektorwerknemers as 'n groep wel oor genoeg kennis van die werksomstandighede, -eise en -druk van die professionele bosbeampte in die private sektor weet om 'n juiste waardering van bogenoemde faktore te kan maak, is egter onbekend.

Daar kan nie met sekerheid gesê word watter groep se salarisse as vergelykingsbasis deur werknemers van die private sektor gebruik word nie. In gesprekke met twee van hulle is hidroloë en ingenieurs genoem. Indirek was dit ook duidelik dat hulle van mening is dat hulle eie salarisse vanweë die hoër eise wat deur die werking van die winsmotief aan hulle gestel word, 'n sekere persentasie hoër as die van die owerheidsektor behoort te wees. Gevolglik kan verwag word dat dit tot werksontevredenheid aanleiding sal gee indien die salarisse van owerheidsektorwerknemers op die een of ander manier met hulle s'n gelyk gestel word.

Die 15,4 persent tot 19,9 persent salarisverhoging waarop hulle aanspraak maak, is waarskynlik na hulle eie mening net genoeg om te vergoed vir die verlies wat hulle in die jongste verlede gelyk het as gevolg van die daling in koopkrag wat hul salarisse as gevolg van inflasie ondergaan het. Dit wil dus voorkom of hulle redelik tevrede met hulle salarisse is solank as wat hulle relatiewe posisie ten opsigte van die professionele bosbeampte in die owerheid- en semi-owerheidssektore gehandhaaf word.

Dit is veral interessant om daarop te let dat drie private sektorwerknemers van mening is dat die salaris wat hulle behoort te kry, laer is as wat hulle werklike salaris is. Daar kan natuurlik verskeie redes vir so 'n opinie wees. So byvoorbeeld kan hulle werkers wees wat aan 'n skuldkompleks ly omdat hulle weet dat hulle soms hulle plig versuim. Normaalweg egter sou verwag kan word dat die werking van die winsmotief deur die markmeganisme in die private sektor daarvoor sou sorg dat 'n werker se salaris nie hoër is as wat sy waarde vir sy werkgever is nie. Indien dit ten spyte van hulle opinies oor hul werklike salarisse nogtans so is dat hulle grenswaarde vir hulle werkgever gelyk is aan hulle salarisse, veral in die lig van die feit dat die houtbedryf na aan die onderpunt van 'n laagkonjunktuur is, dan moet die rede daarvoor waarskynlik gesoek word in die opheffing van die markmeganisme deur prysbeheer.

Om nog meer lig op die rol van salarisse in die beroepslewe van die professionele bosbeampte te werp, word die korrelasies tussen 22 faktore wat salarisse kan beïnvloed en die salarishoogte van die werknemers van die drie sektore in tabel 4.8 aangegee.

Blykens tabel 4.8 is daar net vier van die 22 faktore wat 'n korrelasie van 0,5 of hoër met die salaris van die werknemers van die private sektor toon, naamlik:

- (a) Die getal professionele bosbeamptes onder die respondente se beheer
- (b) Die getal administratiewe beamptes onder die respondente se beheer
- (c) Die getal Swart werkers onder die respondente se beheer
- (d) Die beboste area onder die respondente se beheer.

TABEL 4.8

KORRELASIE TUSSEN DIE SALARISHOOGTE VAN DIE PROFESSIONELE BOSBEAMPTTE EN
FAKTORE WAT SALARISHOOGTE MOONTLIK KAN BEÏNVLOED, VOLGENS WERKGEWER

Faktore	Korrelasiekoeffisiënt		
	Ower= heid= sektor	Semi- ower= heid= sektor	Private sektor
1 Ouderdom	0,791	0,721	0,404
2 Ervaring	0,832	0,660	0,330
3 Rang	0,721	0,530	0,200
4 Getal professionele bosbeamptes onder beheer	0,477	0,534	0,708
5 Getal gediplomeerde bosbouers onder beheer	0,410	0,148	0,548
6 Getal ongekwalifiseerde bosbouers onder beheer	0,379	0,275	0,481
7 Getal administratiewe beamptes en klerke onder beheer	0,480	0,397	0,807
8 Getal Swart werkers onder beheer	0,401	0,212	0,680
9 Beboste area onder beheer	0,439	-0,748	0,588
10 Area wat onder beheer van respondent bebos moet word	0,568	0,0	-0,064
11 Persentasie tyd bestee aan bestuur en administrasie	0,422	0,374	0,123
12 Persentasie tyd bestee aan navorsing en ontwikkeling	-0,162	-0,511	-0,166
13 Persentasie tyd bestee aan beplanning en ontwerp	-0,206	0,075	-0,232
14 Persentasie tyd bestee aan opleiding en onderwys	-0,218	0,182	-0,069
15 Persentasie tyd bestee aan produksie en inspeksie	0,068	-0,026	-0,027
16 Persentasie tyd bestee aan voorligting en skryf van publikasies	0,005	0,290	-0,010
17 Persentasie tyd bestee aan ondersoek, voorspelling en verslaggewing	-0,043	0,167	0,064
18 Persentasie tyd bestee aan konsultasie	0,310	0,241	-0,173
19 Persentasie tyd bestee aan bemarking en verkope	0,115	0,120	0,152
20 Persentasie van respondent se werk wat deur 'n gediplomeerde bosbouer gedoen kan word	-0,334	-0,505	0,315
21 Persentasie van respondent se werk wat deur 'n administratiewe beampte of klerk gedoen kan word	-0,017	0,138	0,037
22 Totale getal personeel onder respondent se beheer	0,406	0,768	0,258

Dit is interessant om daarop te let dat slegs een van die vier faktore in die geval van die werknemers van die semi-owerheidsektor en in die geval van die owerheidsektor se werknemers nie een van hulle 'n korrelasie van 0,5 of meer met salarishoogte toon nie.

In die geval van die werknemers van die owerheidsektor is daar ook slegs vier faktore wat korrelasies van 0,5 of meer met salarishoogte toon. Die vier faktore is:

- (a) Ouderdom
- (b) Ervaring
- (c) Rang
- (d) Die area wat volgens beplanning onder beheer van die respondente bebos moet word.

In die geval van die private sektor is nie een van die vier faktore se korrelasies met salarishoogte hoër as 0,404 nie.

Ook in die geval van dié werknemers van die semi-owerheidsektor is daar slegs vier van die 22 faktore wat 'n positiewe korrelasie van 0,5 of hoër met die salarishoogte van die respondente toon. Die vier faktore is:

- (a) Ouderdom
 - (b) Ervaring
 - (c) Rang
 - (d) Totale personeel wat onder die respondente se beheer werk.
- Verder bestaan daar in die geval van die semi-owerheidsektor ook negatiewe korrelasies van meer as 0,5 vir twee van die faktore naamlik (a) beboste area onder beheer en (b) persentasie werk wat deur 'n gediplomeerde bosbouer gedoen kan word.

Soos reeds gesê het die werknemers van die semi-owerheidsektor en private sektor een hoë korrelasiefaktor in gemeen, naamlik die getal professionele bosbeamptes wat onder die respondente se beheer werk. Die werknemers van die semi-owerheidsektor en owerheidsektor het weer drie hoë korrelasiefaktore in gemeen, naamlik (a) ouderdom, (b) ervaring en (c) rang.

Bostaande werp nogal interessante lig op die faktore wat die salarishoogte van die werknemers van die drie sektore beïnvloed. In die geval van die private sektor is daar 'n duidelike verband tussen salarishoogte en beide die getal personeellede en beboste area onder sy beheer. In die owerheidsektor is dit veral ouderdom en daarmee saam rang en ervaring wat in groot mate van ouderdom afhanklik is, wat 'n duidelike verband met salarishoogte toon.

By die beoordeling van laasgenoemde moet egter in aanmerking geneem word dat die owerheidsektor veel meer met navorsing gemoeid is. Dit is 'n werksaamheid waarby daar nie altyd groot getalle personeellede betrokke is nie.

In tabel 4.9 verskyn 'n ontleding van die byvoordele wat deur die professionele bosbeampes ontvang word.

Blykens tabel 4.9 word die inkomstepatroon van die drie groepe professionele bosbeampes grootliks versterk deur die byvoordele wat hulle ontvang. Die mediaanwaarde van al die byvoordele wat deur elke professionele bosbeampte ontvang word, verskil weinig van mekaar in die geval van die owerheid- en semi-owerheidsektore. Die mediaanwaarde van al die byvoordele wat werknemers van die private sektor ontvang, is egter meer as twee maal so groot as die van die ander twee sektore terwyl die Q_3 -waarde van die private sektor se byvoordele meer as drie maal so hoog is as die van die owerheidsektor. Dit is egter interessant om daarop te let dat volgens tabel 4.9 word nie 'n enkele byvoordeel deur alle professionele bosbeampes in die private sektor ontvang nie, terwyl die werknemers van die ander twee sektore almal minstens een van die byvoordele, te wete vakansie-, kersfees- en ander bonusse, ontvang. Die mediaanwaarde van die bonusse wat deur die 49 private sektor se werknemers ontvang word, is egter R877 teenoor die R240 en R264 van die werknemers van die owerheid- en semi-owerheidsektore.

'n Tweede betekenisvolle verskil wat uit tabel 4.9 blyk, is die feit dat 40 van die 54 professionele bosbeampes in diens van die private sektor gratis of gesubsidieerde motorvervoer vir private gebruik ontvang. Hulle waardeer die waarde daarvan teen 'n mediaanwaarde van R1065 per jaar.

TABEL 4.9

DIE JAARLIKSE WAARDE IN RAND VAN BYVOORDELE WAT DEUR PROFESSIONELE BOSBEAMPTES ONTVANG WORD, VOLGENS WERKGEWER

Byvoordeel	Werkgewer											
	Owerheidsektor				Semi-owerheidsektor				Private sektor			
	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃
1 Gratis huisvesting of losies	2	50	99	745					12	1077	1327	2117
2 Huisvesting teen 'n spesiale lae huur of losies teen 'n spesiale lae tarief	48	562	961	1244					10	745	1327	1867
3 Subsidie op behuisingslening-rente	38	675	939	1214	19	334	744	1098	6	322	396	745
4 Vakansie-, Kersfees- en ander bonusse	112	211	241	270	22	228	264	578	49	458	878	1251
5 Gratis of gesubsidieerde uniform of kleretoelaag									12	30	59	89
6 Ander toelaes	16	264	495	744					13	206	347	713
7 Gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik	3	74	620	807	3	869	1243	1618	40	631	1065	1422
8 Gratis of gesubsidieerde water, ligte, ensovoorts	20	38	76	165					19	227	322	599
9 Gratis of gesubsidieerde telefoon in woonhuis	46	27	53	79					23	47	95	186
10 Ander	3	74	149	620					9	309	446	119
TOTAAL	112	514	1033	1401	22	620	1093	1643	54	1475	2291	4084

Daarteenoor ontvang slegs drie van die owerheidsektor se werknemers en drie van die semi-owerheidsektor se werknemers 'n gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik. Dit is natuurlik een van die bekende lokmiddels wat die private sektor gebruik om werknemers van die owerheidsektor af weg te lok. Indien in gedagte gehou word dat daar min mense is wat 'n motor vir private gebruik nie as 'n "noodsaaklikheid" beskou nie, verteenwoordig die private gebruik van 'n sogenaamde maatskappymotor 'n belastingvrye inkomste vir die werker wat dit ontvang.

'n Laaste opmerklige verskynsel is die feit dat volgens tabel 4.9 ontvang slegs 6 of 11,1 persent werknemers van die private sektor 'n subsidie op behuisingslenings teenoor 38 of 33,9 persent van die owerheidsektorwerknemers en al 22 werknemers van die semi-owerheidsektor wat die vraag beantwoord het. Die mediaanwaarde van die subsidie vir die owerheid- en semi-owerheidsektore is onderskeidelik R938-60 en R744-50 per jaar teenoor die R396 per jaar vir die private sektor. Daar kan egter nie veel waarde aan die verskil in die bedrag van die subsidie geheg word nie omdat dit in groot mate afhang van die kosprys van die huis wat op sy beurt weer afhanklik is van die ouderdom daarvan en die plek waar dit gebou is. Dit is byvoorbeeld moontlik dat die private sektorwerknemers se huise hoofsaaklik op die platteland is terwyl die owerheidsektor s'n hoofsaaklik in Pretoria is waar die Departement van Bosbou 'n groot personeel het en die private sektor niemand in diens het nie. Dit mag ook wees dat 'n groot persentasie van die private sektorwerknemers se huise in die vyftigerjare gebou is toe die owerheidsektor nog nie 'n subsidie op behuisingslenings verskaf het nie en boukoste baie laer was as wat dit sedert 1968 is toe die owerheidsektore begin het om 'n subsidie op behuisingslenings te betaal.

'n Soortgelyke verskynsel is in tabel 4.9 waarneembaar ten opsigte van huisvesting teen 'n lae huur of losies teen 'n spesiale lae tarief, wat deur 48 of 42,9 persent van die owerheidsektor se werknemers ontvang word, teenoor 10 of 18,7 persent van die private sektor se werknemers. Die mediaanwaarde daarvan is R960-70 vir die owerheidsektor se werknemers en R1326-60 vir die private sektor se werknemers. Maar weer eens kan daar om dieselfde redes as hierbo genoem, nie veel waarde aan die verskil in die bedrae geheg word nie.

Aan die ander kant blyk dit uit tabel 4.9 dat 12 of 22,2 persent van die private sektor se werknemers gratis huisvesting of losies ontvang teenoor slegs 2 of 1,7 persent van die owerheidsektor se werknemers. Gratis huisvesting moet egter nie sonder meer as 'n ongemengde seën beskou word nie omdat die werker wat dit ontvang, homself dakloos vind die dag wanneer hy gepensioneerd word, terwyl die een wat 'n subsidie op 'n behuising ontvang het, 'n huiseienaar is wanneer hy eendag met pensioen aftree. Gevolglik kan daar nie met sekerheid gesê word of die kwessie van gratis of gesubsidieerde behuising 'n bron van werksontevredenheid vir enige een van die drie sektore verteenwoordig nie.

Dit wil voorkom of die verskil in die waarde van die ander byvoordele vir die werknemers van die owerheid en private sektore nie so groot is dat dit 'n moontlike bron van werksontevredenheid kan wees nie, veral indien in ag geneem word dat relatief min van die professionele besbaampes dit wel ontvang.

4.3 ANDER OORSAKE VAN WERKSONTEVREDENHEID

Ten einde te probeer vasstel of daar enige bronne van werksontevredenheid anders as salarisse en byvoordele in enige van die drie sektore bestaan, is 'n aantal indirekte vrae aan die werknemers in die verskillende sektore gevra. Die eerste van die indirekte vrae was om aan die werknemers van elke sektor te vra of hulle bereid is om 'n wisselbetrekking in die ander twee sektore teen hulle huidige salaris te aanvaar. Hulle is ook versoek om hulle antwoorde te motiveer.

Die teoretiese uitgangspunt agter die vrae is dat 'n persoon wat bereid is om 'n wisselbetrekking teen sy huidige salaris in 'n ander sektor te aanvaar nie 'n ernstige beswaar teen dié ander sektor se werksomstandighede en werkdruk het nie, maar moontlik wel 'n ernstige beswaar teen die werksomstandighede en werkdruk in sy eie sektor het. Andersom is dit moontlik dat die persoon wat nie bereid is om 'n wisselbetrekking in 'n ander sektor teen sy huidige salaris te aanvaar nie, tevrede voel met die werksomstandighede en werkdruk in sy eie sektor en dat hy moontlik 'n ernstige beswaar het teen die werksomstandighede en/of werkdruk in dié ander sektor. Dit is ook moontlik dat die aard van die beswaar of besware uit die motivering wat hy verskaf, tevoorskyn sal kom.

In tabel 4.10 verskyn 'n ontleding van die redes waarom professionele bosbeampies wat tans in diens van die semi-owerheidsektor en die private sektor is, bereid is om 'n bosboubetrekking in die owerheidsektor teen hulle huidige salaris te aanvaar.

TABEL 4.10

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREKING IN DIE OWERHEIDSEKTOR TEEN HUL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Private sektor		Semi-owerheidsektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Dieselfde werk met groter sekuriteit	3	5,6		
2 Meer stabiliteit	3	5,6		
3 Met hoër salaris sal staatsdiens 'n goeie werkgewer wees	3	5,6		
4 Beter bevorderingskans			2	8,7
TOTAAL - Vraag bevestigend beantwoord	9	16,7	2	8,7
Vraag nie beantwoord nie	2	3,7	4	17,4
Vraag ontkennend beantwoord	43	79,6	17	73,9
GROOTTOTAAL	54	100	23	100

Uit tabel 4.10 blyk dit dat 9 of 16,7 persent van die werknemers van die private sektor en 2 of 8,7 persent van die werknemers van die semi-owerheidsektor bereid is om 'n bosboubetrekking in die owerheidsektor teen hul huidige salaris te aanvaar. Hieruit kan afgelei word dat daar maar min professionele bosbeampies in die ander twee sektore se diens is wat net teen die owerheidsektor se salaris beswaar maak. Dit is ook interessant om daarop te let dat die twee semi-owerheidsektore se werknemers wat bevestigend geantwoord het, se motivering die beter bevorderingskans van die owerheidsektor is. Gedagtig aan die feit dat die semi-owerheidsektor, wat hoofsaaklik uit twee navorsingsinstitute en die Universiteit van Stellenbosch se Bosboufakulteit bestaan, maar baie min werkgeleenthede bied en bevorderingsgeleenthede dus werklik gering is, kan hierdie siening van slegs twee van sy werknemers nie juis as 'n groot plusfaktor in die guns van die owerheidsektor of 'n groot minusfaktor teen die semi-owerheidsektor as werkgewer gesien word nie.

Ses van die private sektor se werknemers, dit is 11,1 persent van die 54 wat aan die ondersoek deelgeneem het, vind die owerheidsektor tans 'n aantreklike werkgever vanweë groter sekuriteit of meer stabiliteit, wat dieselfde kan beteken. In hierdie tyd wanneer die houtbedryf waarskynlik na aan die trog van 'n laagkonjunktuersiklus verkeer en beroepsekuriteit waarskynlik besonder laag is, kan nie juis veel meer wat vir die owerheidsektor positief is of vir die private sektor negatief is, daarvan afgelei word nie. Die ander drie private sektore se werknemers, dit is slegs 5,6 persent van die 54 werknemers van die private sektor wat aan die ondersoek deelgeneem het, is skynbaar van mening dat die owerheidsektor net een fout as werkgever van professionele bosbeampes het, naamlik die lae salaris wat hy betaal.

In tabel 4.11 verskyn 'n ontleding van die redes waarom professionele bosbeampes wat tans in diens van die owerheid- en private sektore is, bereid is om 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor teen hul huidige salaris te aanvaar.

TABEL 4.11

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREKking IN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR TEEN HUL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Owerheidsektor		Private sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Beter voordele			3	5,6
2 Beter werksomstandighede	2	1,8	3	5,6
3 Werk stem ooreen met my huidige werk			2	3,7
4 Baie rustiger lewe			2	3,7
5 Onreg met bevordering in staatsdiens	3	2,7		
6 Meer vryheid van optrede	2	1,8		
7 Om van rompslomp te ontsnap	2	1,8		
8 Beter salarisvooruitsigte	2	1,8		
9 Geleentheid vir navorsing	2	1,8		
10 Beter status	2	1,8		
11 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	6	5,4	1	1,9
TOTAAL - Vraag bevestigend beantwoord	21	18,7	11	20,4
Vraag ontkennend beantwoord	82	73,2	37	68,5
Vraag nie beantwoord nie	9	8,0	6	11,1
GROOTTOTAAL	112	100	54	100

Blykens tabel 4.11 is 21 of 18,7 persent van die werknemers van die owerheidsektor en 11 of 20,4 persent van die werknemers van die private sektor bereid om 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor teen hul huidige salaris te aanvaar. Dit is nogal interessant om daarop te let dat 'n groter persentasie van die private sektor as van die owerheidsektor se werknemers slegs teen die semi-owerheidsektor se salaris 'n moontlike beswaar het. Aangesien die getalle egter so laag is, kan daar nie juis enige betekenisvolle gevolgtrekkings gemaak word nie.

Dit is ook interessant om daarop te let dat drie van die private sektor se werknemers bereid is om 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor teen hul huidige salaris te aanvaar omdat die byvoordele van die semi-owerheidsektor beter is, terwyl die indruk deur die syfers in tabel 4.9 geskep is dat die private sektor se byvoordele beter as die van die semi-owerheidsektor is. Die vraag ontstaan of die betrokke motivering bloot op onkunde berus en of die drie persone byvoordele in gedagte het wat nie in tabel 4.9 genoem word nie. Die getal persone wat die mening huldig, is egter so klein dat daar nie juis enige gevolgtrekkings van gemaak kan word nie. Dit geld ook vir al die ander redes wat genoem word.

In tabel 4.12 word die redes ontleed waarom professionele bosbeamptes wat tans in die owerheid- en semi-owerheidsektore werksaam is, bereid is om 'n bosboubetrekking in die private sektor teen hul huidige salaris te aanvaar.

Blykens tabel 4.12 is slegs 6 of 26,1 persent van die semi-owerheidsektor se werknemers en 7 of 6,2 persent van die owerheidsektor se werknemers bereid om 'n bosboubetrekking in die private sektor teen hul huidige salaris te aanvaar.

In die geval van die owerheidsektor kan daarvan afgelei word dat daar maar min ander redes behalwe swak salarisse bestaan waarom professionele bosbeamptes die diens van die owerheidsektor verlaat om in die private sektor te gaan werk. Die redes wat deur vier van die sewe persone genoem word, naamlik hul gebrekkige kennis van Afrikaans en die begeerte om ondervinding in die private sektor op te doen, is ook geen rede waaraan enige werkgewer veel kan doen nie.

TABEL 4.12

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREKING IN DIE PRIVATE SEKTOR TEEN HUL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Semi-owerheidsektor		Owerheidsektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Interessanter werk	2	8,7		
2 Groter verantwoordelikheid en beter loon	2	8,7		
3 Sal self in beheer van my toekomstige vordering wees	2	8,7		
4 My gebrekkige kennis van Afrikaans sal my loopbaan minder beïnvloed			2	1,8
5 Wil graag privaatsektor-ondervinding opdoen			2	1,8
6 Ander (elkeen slegs een keer genoem)			3	2,7
TOTAAL - Vraag bevestigend beantwoord	6	26,1	7	6,2
Vraag ontkennend beantwoord	17	73,9	97	86,6
Vraag nie beantwoord nie			8	7,1
GROOTTOTAAL	23	100	112	100

Alhoewel die persentasie werknemers van die semi-owerheidsektor (26,1%) wat bereid is om 'n betrekking in die private sektor teen hul huidige salaris te aanvaar, redelik hoog is, is die getal professionele bosbeamptes wat daarby betrokke is (6) bykans die helfte minder as die 11 professionele bosbeamptes wat tans in diens van die private sektor is, en volgens tabel 4.11 bereid is om 'n betrekking in die semi-owerheidsektor teen hul huidige salaris te aanvaar. Gevolglik verteenwoordig dit blykbaar ook nie 'n rede tot kommer vir die werkgewers in die semi-owerheidsektor nie.

In tabel 4.13 word die redes ontleed waarom werknemers van die semi-owerheidsektor en die private sektor nie bereid is om 'n bosbouebetrekking in die owerheidsektor teen hulle huidige salaris te aanvaar nie.

TABEL 4.13

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES NIE BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREK-
KING IN DIE OWERHEIDSEKTOR TEEN HLL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR NIE, VOL-
GENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Private sektor		Semi-owerheidsektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 "Red tape"/rompslomp	11	20,4	3	13,0
2 Geen geleentheid om eie inisiatief aan dag te lê nie	11	20,4		
3 Verplasinge	5	9,3		
4 Vooruitsigte in staatsdiens is te swak			5	21,7
5 Bevordering in staatsdiens geskied op grond van politieke oorwegings	4	7,4		
6 Staatsdienswerk sonder afwisseling/nie stimulerend	3	5,6		
7 Ek geniet my huidige werk te veel	3	5,6		
8 Staatsamptenare werk te lank aan een projek	3	5,6		
9 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	3	5,6	7	30,4
TOTAAL - Vraag bevestigend beantwoord	43	79,6	17	73,9
Vraag nie beantwoord nie	2	3,7	4	17,4
Vraag ontkennend beantwoord	9	16,7	2	8,7
GROOTTOTAAL	54	100	23	100

Blykens tabel 4.13 is 43 of 79,6 persent van die werknemers van die private sektor en 17 of 73,9 persent van die werknemers van die semi-owerheidsektor nie bereid om 'n bosboubetrekking in die owerheidsektor teen hulle huidige salaris te aanvaar nie. Indien in gedagte gehou word dat die huidige salaris van die professionele bosbeamptes in die private en semi-owerheidsektore in bykans alle gevalle hoër is as in die owerheidsektor, moet die feit dat so 'n groot persentasie van die werknemers van die private en semi-owerheidsektore nie bereid is om 'n betrekking teen hul huidige salarisse in die owerheidsektor te aanvaar nie, in 'n ernstige lig gesien word. Word daar egter op die aangevoerde redes vir die besluit gelet, blyk dit dat daar nie juis 'n allesoorheersende rede of groep redes is nie. Die vernaamste rede wat genoem word is "red tape/rompslomp" wat deur 11 of 20,4 persent van die werknemers van die private sektor en 3 of 13,0 persent van die semi-owerheidsektor genoem word. Dit is 'n rede wat enige iets kan beteken wat 'n individuele werknemer nie aanstaan nie en tog onder omstandighede noodsaaklik mag wees. Dit kan ook iets wees wat heeltemal onnodig is en produkuiteit verlaag. Die vraag wat ontstaan, is

of werknemers van 'n ander sektor 'n geldige oordeel daarvoor kan uitspreek. Daar behoort egter daarvan kennis geneem te word omdat dit 'n aanduiding gee van die beeld wat die professionele bosbeampte in diens van die ander sektore van die owerheidsektor het.

Die ander rede wat ook deur 20,4 persent van die werknemers van die private sektor genoem word, is dat die owerheidsektor geen geleentheid vir eie inisiatief bied nie. Ook hieraan behoort aandag geskenk te word, al is dit net omdat dit die beeld is wat andere van die owerheidsektor het, afgesien daarvan of dit 'n ware of 'n vals beeld is.

Dit is egter interessant om daarop te let dat 13 (11,6%) professionele bosbeamptes in diens van die owerheidsektor, volgens tabel 4.5 beweer dat die vryheid van optrede en ruimte vir eie inisiatief een van die twee aspekte van hul werk is, wat hulle die meeste geniet.

'n Tweede teenstrydigheid wat uit tabel 4.13 te voorskyn kom, is dat 3 of 5,6 persent van die werknemers van die private sektor beweer dat die werk in die owerheidsektor sonder afwisseling en nie stimulerend is nie, terwyl 17 of 15,1 persent van die werknemers van die owerheidsektor volgens tabel 4.5 die verskeidenheid, veelsydigheid en afwisseling wat hul werk bied, noem as een van die twee aspekte daarvan wat hulle die meeste geniet. Soortgelyke teenstrydighede word herhaaldelik in hierdie ondersoek teëgekem, maar dit hoef glad nie te verbaas nie want die motiverings wat gegee word, berus op die persone se eie siening van sake en kan op gebrekkige kennis gebaseer wees. Wat egter duidelik is, is dat die geleentheid vir die gebruik van eie inisiatief, verskeidenheid en afwisseling, eienskappe van die werk is wat deur professionele bosbeamptes gewaardeer word.

Die ander redes word almal so min kere genoem dat dit nie verdere bespreking regverdig nie.

In tabel 4.14 word die redes ontleed waarom professionele bosbeamptes wat tans in diens van die private sektor en die owerheidsektor is, nie bereid is om 'n bosboubetrekking teen hulle huidige salaris in die semi-owerheidsektor te aanvaar nie.

TABEL 4.14

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES NIE BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREK-
KING IN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR TEEN HUL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR NIE,
VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Private sektor		Owerheid= sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Gelukkig in my huidige betrekking			22	19,6
2 Sal te veel opgehoopte vakansie en/of pensioen moet prysgee			15	13,4
3 Werk bied te min verskeidenheid	8	14,8		
4 Nie die moeite werd nie/te ontwrigtend om te trek			7	6,2
5 Te veel beperkings en kontrole/te min verantwoordelikheid	7	13,0		
6 Nie in die soort werk geïnteresseerd nie	6	11,1	9	8,0
7 Nie bereid om in die stad te gaan woon nie			6	5,4
8 Sekuriteit in staatsdiens is hoër			5	4,5
9 Nie geleentheid vir my spesialiteits= rigting nie			5	4,5
10 Onregverdige bevorderingspraktyke/ politiek speel 'n rol by bevordering	5	9,3		
11 Byvoordele te swak	3	5,6		
12 Dieselfde tekortkominge as die staats= diens	2	3,7		
13 Te oud			2	1,8
14 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	6	11,1	11	9,8
TOTAAL - Vraag ontkennend beantwoord	37	68,5	82	73,2
Vraag bevestigend beantwoord	11	20,4	37	33,0
Vraag nie beantwoord nie	6	11,1	9	8,0
GROOTTOTAAL	54	100	112	100

Blykens tabel 4.14 is 37 of 68,5 persent van die professionele bosbeamptes in diens van die private sektor, en 82 of 73,2 persent van die professionele bosbeamptes in diens van die owerheidsektor nie bereid om 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor teen hulle huidige salaris te aanvaar nie. Dit lyk veral betekenisvol dat 22 of 19,6 persent van die owerheidsektor se werknemers so besluit omdat hulle gelukkig in hul werk is. 'n Verdere 15 of 13,4 persent van die owerheidsektor se werknemers is teen so 'n verandering gekant, omdat hulle as gevolg daarvan te veel opgehoopte vakansieverlof en pensioen sal moet prysgee. Gelukkig is dit nie 'n baie groot persentasie wat so voel nie, want as dit die enigste rede is waarom die owerheidsektor sy werkers kan behou, sou verwag kon word dat produktiwiteit in die owerheidsektor maar baie laag sal wees.

Die vernaamste rede waarom werknemers van die private sektor teen so 'n stap gekant is, is omdat die werk in die semi-owerheidsektor na die mening van 8 of 14,8 persent van hulle te min verskeidenheid bied. 'n Verdere 7 of 13,0 persent van die private sektor se werknemers is weer van mening dat daar te veel beperkings en kontrole oor die semi-owerheidsektor se werknemers is of omdat hulle te min verantwoordelikheid dra. Aangesien die getal werknemers van die private sektor wat laasgenoemde mening huldig, so laag is kan daar nie veel peil daarop getrek word nie. Dieselfde geld vir die ander genoemde redes in tabel 4.14.

In tabel 4.15 word die redes ontleed waarom professionele bosbeampes wat tans in diens van die semi-owerheid- en die owerheidsektore is, nie bereid is om 'n bosboubetrekking in die private sektor teen hulle huidige salaris te aanvaar nie.

TABEL 4.15

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES NIE BEREID IS OM 'N BOSBOUBETREK-
KING IN DIE PRIVATE SEKTOR TEEN HUL HUIDIGE SALARIS TE AANVAAR NIE, VOL-
GENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes	Semi-owerheidsektor		Owerheidsektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Ek is gelukkig in my huidige betrekking	4	17,4	10	8,9
2 Gebrek aan sekuriteit in die private sektor	3	13,0	31	27,7
3 Sal nie deeltydse konsultasiewerk kan doen nie	2	8,7		
4 Verlies aan byvoordele/verlies aan beter behuisingskema	2	8,7	2	1,8
5 Verlies aan opgehoopte pensioen en/of vakansieverlof			15	13,4
6 Staatsdiens bied groter verskeidenheid afwisseling en navorsinggeleenthede			20	17,9
7 Private sektor bied nie die geleentheid om met vol salaris verder te studeer nie			3	2,7
8 Vryheid van optrede en besluitneming in private sektor te klein			2	1,8
9 Nie geïnteresseerd in die private sektor se "rat race" nie			2	1,8
10 Ander (elkeen minder as een keer genoem)	6	26,1	12	10,7
TOTAAL - Vraag ontkennend beantwoord	17	73,9	97	86,6
Vraag bevestigend beantwoord	6	26,1	7	6,2
Vraag nie beantwoord nie			8	7,1
GROOTTOTAAL	23	100	112	100

Uit tabel 4.15 blyk dit dat 17 of 73,9 persent van die werknemers van die semi-owerheidsektor en 97 of 86,6 persent van die werknemers van die owerheidsektor nie bereid is om 'n bosboubetrekking in die private sektor teen hulle huidige salaris te aanvaar nie. Die feit dat daar 'n salaris wat laer as die heersende salaris in die private sektor is, verbonde is aan die hipotetiese betrekking wat aan hulle aangebied word, het waarskynlik die invloed dat dit die betrokke professionele bosbeamptes se aandag in een of ander mate aftrek van beide die moontlike voordele verbonde aan die hipotetiese betrekking en die moontlike nadele van hulle huidige betrekkinge. Aan die ander kant versterk dit moontlik die invloed van beide die moontlike voordele van hulle huidige betrekkinge en die moontlike nadele van die hipotetiese betrekkinge. Die redes wat vir die besluit om nie die hipotetiese betrekking te aanvaar nie, aangevoer word, moet altyd in die lig daarvan beoordeel word. Gevolglik moet die redes wat vir die keuse aangebied word, minder gewig dra as wat dit sou gedra het indien die hipotetiese betrekking teen die heersende salaris aangebied sou gewees het.

Die belangrikste rede wat aangevoer word, is die gebrek aan sekuriteit wat die private sektor bied. Dit word deur 3 of 13 persent van die werknemers van die semi-owerheidsektor en deur 31 of 27,7 persent van die werknemers van die owerheidsektor as rede vir hul besluit aangevoer. By die beoordeling van die rede moet daar in gedagte gehou word dat die houtbedryf tans na aan die trog van 'n laagkonjunktuersiklus verkeer. Wanneer ekonomiese toestande in die land weer normaal is, sal sekuriteit nie meer so 'n belangrike faktor in die oë van werknemers wees as wat dit vandag is nie.

Die tweede belangrikste rede wat deur 20 of 17,9 persent van die werknemers van die owerheidsektor genoem word, is die bewering dat die werk in die owerheidsektor groter verskeidenheid, afwisseling en geleentheid vir navorsing bied. Hierdie bewering deur professionele bosbeamptes in diens van die owerheidsektor is veral interessant in die lig van die feit dat volgens tabel 4.13, drie of 5,6 persent van die professionele bosbeamptes in diens van die private sektor weer van mening is dat die werk in die owerheidsektor sonder afwisseling en nie stimulerend is nie, terwyl 'n verdere 3 of 5,6 persent van hulle beweer dat die owerheidsektor se werknemers te lank aan een projek moet werk.

Net soos in die geval van die hipotetiese betrekking by die semi-owerheidsektor (kyk tabel 4.14) is daar blykens tabel 4.15 ook 15 of 13,4 persent van die owerheidsektor se werknemers wat die hipotetiese betrekking van die hand wys, omdat hulle te veel opgehoopte pensioen en vakansieverlof sal moet prysgee.

Nog 'n rede wat genoem kan word, is die bewering deur 10 of 8,9 persent van die werknemers van die owerheidsektor en 4 of 17,4 persent van die werknemers van die semi-owerheidsektor dat hulle gelukkig is in hul huidige betrekking.

Dit is ook interessant om daarop te let dat twee of 1,8 persent van die werknemers van die owerheidsektor van mening is dat die "vryheid van optrede en besluitneming in die private sektor te klein is", terwyl 11 of 20,4 persent van die werknemers van die private sektor blykens tabel 4.13 weer beweer het dat daar "geen geleentheid om eie inisiatief aan die dag te lê" in die owerheidsektor bestaan nie. Sulke teenstrydige opinies laat die vraag ontstaan of dit op onkunde aangaande die werk in die ander sektor of op grond van andersoortige waardeoordele berus. In dien eersgenoemde, dui dit daarop dat die bestuur in die betrokke sektore nie genoeg doen om die voordele en geleenthede wat aan werknemers gebied word, bekend te stel nie.

Die ander redes in tabel 4.15 word so min kere genoem dat dit nie bespreking regverdig nie.

4.4 REDES VIR BEDANKINGS

In 'n vorige paragraaf is na moontlike oorsake van werksontevredenheid gesoek deur die professionele bosbeampes voor 'n hipotetiese besluit te plaas, om 'n betrekking teen hulle huidige salaris in die ander twee sektore te aanvaar of van die hand te wys. In hierdie afdeling word die professionele bosbeampes wat werklik uit 'n betrekking in een sektor bedank het en 'n betrekking in 'n ander sektor aanvaar het, met dieselfde doel voor oë gevra om die twee vernaamste redes te noem waarom hulle tot so 'n stap besluit het.

Daar moet in gedagte gehou word dat daar altyd die moontlikheid bestaan dat die werker bewustelik of onbewustelik van mening kan wees, dat die werklike rede vir sy bedanking nie juis tot sy eer strek nie en dat hy dan 'n versonne of gewaande rede sal verstrek.

Verder moet ook in gedagte gehou word dat sommige van die betrekkingveranderings reeds lank gelede plaasgevind het, met die gevolg dat die werklike rede reeds in so 'n mate vervaag het, dat hy geneig sal wees om 'n grief wat hy vandag teen sy huidige werkgewer koester, of 'n grief wat destyds glad nie van oorwegende belang was nie, as rede vir die bedanking van lank gelede sal aanvoer. Alhoewel voorgenoemde faktore aanwesig mag wees, is die redes wat verstrek word nogtans insiggewend.

In tabel 4.16 word die redes waarom professionele bosbeampes uit die diens van die owerheidsektor bedank het, volgens huidige werkgewer ontleed.

TABEL 4.16

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES UIT 'N BOSBOUBETREKING IN DIE OWERHEIDSEKTOR BEDANK HET, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes vir beanking uit die owerheidsektor	Semi-owerheidsektor		Private sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Swak salaris	3	21,4	20	55,6
2 Verplasing	2	14,3	8	22,2
3 Staatsdiensbetrekking het geen uitdaging gebied nie	2	14,3	8	22,2
4 Frustrasie	1	7,1	7	19,4
5 Swak vooruitsigte in staatsdiens	5	35,7	6	16,7
6 Politiek speel 'n rol by staatsdiensbevordering	2	14,3	2	5,6
7 Geen ruimte vir eie inisiatief			2	5,6
8 Swak behandeling	2	14,3		
9 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	6	42,9	11	30,6
TOTAAL	23		64	
Aantal bosbougegradueerdes wat die vraag nie beantwoord het nie	14	100	36	100

Uit tabel 4.16 is dit duidelik dat swak salarisse die vernaamste rede is waarom professionele bosbeampes uit die diens van die owerheidsektor bedank. Dit is 'n onderwerp wat reeds in par. 4.2 bespreek is en nie hier verdere aandag sal geniet nie.

Twee ander redes wat elk deur twee van die semi-owerheidsektor en 8 van die private sektor se huidige werknemers genoem word, is verplasinge en die mening dat die owerheidsektor geen uitdagings aan die professionele bosbeampte bied nie. Dit is maar moeilik om te aanvaar dat enige betrekking waarvoor 'n universiteitsgraad as kwalifikasievereiste gestel word, GEEN uitdaging kan bied nie. Die vraag ontstaan altyd of die uitdagings wat wel gestel word, nie maar net van die soort was wat die betrokke individuele werknemers se persoonlike belangstelling nie kon prikkel nie? Dit is ook moontlik dat hulle die uitdagings wat wel daar was nie kon herken nie.

Die kwessie van verplasinge is blykbaar 'n aangeleentheid wat 'n sekere, moontlik klein persentasie van die professionele bosbeamptes na aan die hart lê. Dit was veral uit kantlynaantekeninge opmerklik dat sommige persone beswaar maak teen verplasinge van die stad of na die platteland toe, terwyl ander teen verplasinge in die teenoorgestelde rigting beswaar maak. Dit is ook opmerklik dat dit slegs deur werknemers of voormalige werknemers van die owerheidsektor genoem word. Wanneer dit deur werknemers van ander sektore genoem word, word dit aangevoer as rede waarom 'n betrekking in die owerheidsektor nie aanvaar sal word nie (kyk tabel 4.13).

Met bogenoemde word glad nie gesuggereer dat verplasinge in die owerheidsektor onnodig of vermybaar is nie. Dit mag topbestuur in die owerheidsektor egter moontlik wel loon om aandag aan die aangeleentheid te skenk. Dit mag byvoorbeeld moontlik wees dat daar werkers is wat 'n verplasing of 'n verplasing in 'n bepaalde rigting sou verwelkom, op dieselfde tydstip dat die werknemer wat verplaas word daarteen beswaar maak en dat die twee werkers uitruilbaar is.

'n Vierde belangrike rede vir bedankings uit die owerheidsektor wat uit tabel 4.16 blyk, is "swak vooruitsigte". Dit word deur 5 van die semi-owerheidsektor en 6 van die private sektor se werknemers genoem. Weer eens kan egter op die teenstrydigheid gewys word dat daar volgens tabelle 4.17 en 4.18 twee van die private sektor se huidige werknemers en ses van die semi-owerheidsektor se huidige werknemers is, wat vanweë swak bevorderingsmoontlikhede onderskeidelik uit die semi-owerheidsektor en die private sektor bedank het. Dit moet egter in gedagte gehou word dat

beide die semi-owerheidsektor en die private sektor uit verskillende afsonderlike werkgewers bestaan, van wie party goeie en ander swak bevoor=deringsmoontlikhede kan bied, terwyl die owerheidsektor vir praktiese doeleindes slegs uit die Departement van Bosbou bestaan.

Die ander redes wat vir bedankings uit die owerheidsektor aange= bied word, mag vir die topbestuur moontlik wel insiggewend wees maar word meestal deur so min persone genoem dat dit nie bespreek sal word nie.

In tabel 4.17 word die twee vernaamste redes getoon waarom pro= fessionele bosbeampes wat tans in diens van die owerheidsektor of die private sektor is, uit die diens van die semi-owerheidsektor bedank het.

TABEL 4.17

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES UIT 'N BOSBOUBETREKING IN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR BEDANK HET, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes vir bedanking uit die semi-owerheid= sektor	Owerheid= sektor		Private sektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Swak salaris			4	66,7
2 Kontrole oor navorsing was foutief en het vordering belemmer			2	33,3
3 Swak bevorderingsmoontlikhede			2	33,3
4 Ander (elkeen slegs een keer genoem)	8	100	4	66,7
TOTAAL	8		12	
Aantal bosbougegradueerdes wat die vraag beantwoord het	4	100	6	100

Slegs een van die redes wat in tabel 4.17 genoem word, verdien meer as verbygaande belangstelling, naamlik swak salaris. Dit is die rede wat die meeste kere genoem word vir bedankings uit die semi-owerheidsektor deur professionele bosbeampes wat tans in diens van die private sektor is. In die vorige tabel (4.16) is gesien dat dit ook die vernaamste rede was vir bedankings uit die owerheidsektor, en in die vol= gende tabel (4.18) sal gesien word dat dit die rede is waarom twee profes= sionele bosbeampes uit die private sektor bedank het. Dit is weer eens 'n oënskynlike teenstrydigheid wat moontlik verklaar kan word uit die feit dat daar in die private en semi-owerheidsektore verskillende werkgewers is wat na alle waarskynlikheid nie dieselfde salarisse betaal nie.

In tabel 4.18 word die twee vernaamste redes getoon waarom professionele bosbeampies uit die private sektor bedank het.

TABEL 4.18

REDES WAAROM PROFESSIONELE BOSBEAMPTES UIT 'N BOSBOUBETREKING IN DIE PRIVATE SEKTOR BEDANK HET, VOLGENS HUIDIGE WERKGEWER

Redes vir bedanking uit die private sektor	Owerheid= sektor		Semi-ower= heidsektor	
	Aantal kere genoem	%	Aantal kere genoem	%
1 Beter bevorderingsmoontlikhede			6	75,0
2 Wou navorsing doen			4	50,0
3 Werkgewer het bankrot gespeel			3	37,5
4 Met bestuur gebots	4	33,3		
5 Vervelige werk	3	25,0		
6 Nie bereid om onetiese besigheidspraktyke te aanvaar nie	3	25,0		
7 Wou na RSA terugkeer	2	16,7		
8 Salaris	2	16,7		
9 Ander	4	33,3		
TOTAAL	18		13	
Aantal bosbouegegradueerdes wat die vraag beantwoord het	12	100	8	100

Twee van die redes wat in tabel 4.18 aangegee word, naamlik salarisse en beter bevorderingsmoontlikhede, is reeds hierbo bespreek.

Die ander redes vir bedankings uit die private sektor soos wat dit in tabel 4.18 getoon is, word so min kere genoem dat dit nie hier verdere aandag regverdig nie.

4.5 ALGEMEEN

In hierdie afdeling van die ondersoek is aandag geskenk aan aanduidings van bepaalde oorsake van werksontevredenheid. Wanneer die resultate van die afdeling van die ondersoek as geheel in oënskou geneem word, kan 'n paar algemene gevolgtrekkings gemaak word wat nie uit enige van die individuele tabelle waargeneem kan word nie. Hieronder sal kortliks aandag aan die algemene gevolgtrekkings gegee word.

(a) Die oorheersende moontlike rede vir werksontevredenheid in die owerheid- en semi-owerheidsektore is salarisse. Die professionele bosbeampte in diens van die private sektor is skynbaar oor die algemeen redelik tevrede met hul salaris.

(b) Dit is onwaarskynlik dat daar 'n enkele ander rede vir werksontevredenheid bestaan, wat so algemeen voorkom dat dit op sy eie tot 'n moontlike krisis in enige van die drie sektore se personeelvoorsiening aanleiding kan gee.

(c) Die groot meerderheid van die aanduidings van faktore wat moontlik tot werksontevredenheid aanleiding kan gee, word deur slegs 'n klein getal professionele bosbeamptes genoem. Wanneer dit saamgelees word met die feit dat 'n relatief groot getal faktore genoem is wat moontlik tot werksontevredenheid aanleiding kan gee, wil dit voorkom of die genoemde faktore ewe maklik kan voortspruit uit die persoonlike omstandighede, voorkeure, vooroordele en selfs persoonlikheidsamestelling van die persone wat dit genoem het, as uit bepaalde werksomstandighede wat, objektief gesien, as beide ongewens en vermynbaar besterpel kan word.

(d) Aangesien sommige van die funksies en doelstellings van die drie sektore radikaal van mekaar verskil, moet noodwendig verskille in die werk en werksomstandighede van die professionele bosbeampte in die verskillende sektore verwag word. Gevolglik moet die feit dat daar etlike teenstrydighede in die opinies van professionele bosbeamptes oor die werk en werksomstandighede in die verskillende sektore uit die ondersoek tevoorskyn gekom het, eerder gesien word as 'n refleksie van die verskille in persoonlikheidsamestelling van die individuele professionele bosbeamptes dan as 'n gebrek aan 'n juiste waardering van die werk en werksomstandighede in die verskillende sektore deur die een of ander groep. Die feit dat werk en werksomstandighede wat vir die een persoon aangenaam, stimulerend of uitdagend is, vir sy kollega heeltemal onaanvaarbaar is, kan net nie weggeredeneer word nie. Omdat mense se persoonlikhede verskil, verskil hul oordeel oor en waardering van 'n bepaalde verskynsel meestal ook.

Die belangrikste gevolgtrekking waartoe bostaande aanleiding gee, is dat dit in die houtbedryf as geheel en die land se voordeel is, dat daar so min as moontlik struikelblokke in die weg van die intersektorale mobiliteit van die professionele bosbeampte geplaas moet word. Dit is die enigste manier waarop verseker kan word dat elke professionele bosbeampte in die sektor tereg kom, waar sy persoonlikheid die beste sal aanpas en sy dienste tot die grootste voordeel van die bedryf en die land aangewend kan word.

In die verband is dit egter belangrik om daarop te let dat radikale verskille in die salarisse wat deur die verskillende sektore betaal word, net die teenoorgestelde uitwerking sal hê omdat baie persone net ter wille van die aansienlik hoër salaris en ongeag ander oorwegings sal poog om 'n betrekking in die sektor waar die hoër salaris betaal word, te bekom. Hiermee word egter nie 'n pleidooi vir gelyke salarisse in al drie sektore gelewer nie. Inteendeel, salarisse moet verskil om te vergoed vir ander nadele soos gebrek aan sekuriteit, onaangenamer werksomstandighede, hoër werkdruk, ensovoorts. Maar wanneer die salarisverskille groter is as wat deur sulke faktore geregverdig kan word, sal dit tot die nadeel strek van al die individuele sektore, ook die een wat die hoër salaris betaal, sowel as die bedryf en land as geheel.

5 RAMING VAN DIE VRAAG NA PROFESSIONELE BOSBEAMPTES

Die ramings van die vraag na professionele bosbeamptes in 1981 wat in hierdie studie gemaak word, is gebaseer op die aanname dat daar 'n betaalbare verhouding bestaan tussen die benodigde area onder kommersiële houtbosse of volume rondhout verwerk en die getal professionele bosbeamptes in diens van die land se boshou- en houtnywerheid. Omdat so 'n verhouding op meer as een manier bepaal kan word, en omdat die verskillende metodes verskillende verhoudings lewer, is drie verhoudings geraam wat op hul beurt drie verskillende ramings van die 1981-vraag na professionele bosbeamptes lewer, te wete 'n hoë, 'n lae en 'n middelraming.

Omdat die vraag na professionele bosbeamptes ten nouste verband hou met die vraag na hout in al sy kommersiële vorme, moet 'n raming van die vraag na professionele bosbeamptes noodwendig op 'n raming van die vraag na kommersiële hout gebaseer word. In hierdie geval sal gebruik gemaak word van 'n raming van die vraag na hout wat in 1977 deur mnr. P.O. Kraamwinkel van die Departement van Bosbou gedoen is.

Volgens Kraamwinkel (1977) se raming sal die verbruik van hout en houtprodukte in rondevoutekwivalent van 12 443 000 m³ in 1971-75 styg tot 31 438 000 m³ in 1996-2000. Om in die verwagte vraag na hout en houtprodukte uit eie bronne te kan voorsien sal die oppervlakte onder kommersiële bos in die land teen die jaar 2000 uitgebrei moet word na 2 369 000 hektaar.

Om die area te raam wat in die jare 1981 en daarna bebos moet wees om in die land se houtbehoefte te voorsien, is die area wat volgens die Departement van Bosbou in die jare 1973-74 (1975,p.5), 1974-75 (1976, p. 5) en 1975-76 (1977a, p.5) onder kommersiële bos was, met behulp van 'n eksponensiaalkromme interpoleer tot die 2 369 000 ha wat volgens Kraamwinkel in die jaar 2000 nodig sal wees. Die aldus geraamde areas verskyn in tabel 5.1 hieronder.

TABEL 5.1
BENODIGDE AREA ONDER KOMMERSIËLE HOUTBOSSE 1977-2000

Jaar	Area in hektaar
1977	1 189 157
1978	1 225 224
1979	1 262 385
1980	1 300 673
1981	1 340 122
1985	1 510 251
1990	1 753 599
1995	2 036 157

Korrelasiekoëffisiënt = 0,9995885

Omdat dit onwaarskynlik is dat eenaars van kommersiële plantasies kleiner as 50 hektaar 'n voltydse professionele bosbeampte in diens sal neem, is die area van 1 340 122 ha wat hierbo geraam is, verminder met die persentasie van 1975-76 se kommersiële bosse wat uit plantasies bestaan wat kleiner as 50 ha is. Volgens die Departement van Bosbou het 18 281 ha of 1,624 persent van die 1 125 442 ha wat in 1975-76 onder kommersiële bos was, uit plantasies bestaan wat kleiner as 50 ha was (1977a, p.5). Indien die bogeraamde area van 1 340 122 ha met 1,624 persent verminder word, lewer dit 'n raming van 1 318 358 ha wat in 1981 onder kommersiële bosse moet wees, bestaande uit plantasies wat groter as 49 ha is.

'n Raming van die getal professionele bosbeamptes wat in 1981 in die land se houtverwerkingsbedryf nodig sal wees om in die land se geraamde houtbehoefte te voorsien, sal ook gebaseer word op 'n raming van die volume hout, in rondevoutekwivalent, wat in 1981 verwerk sal moet word om in die land se behoeftes te voorsien. Kraamwinkel (1977) raam dit op 18 377 000 kubieke meter.

Die data op grond waarvan die 1981-vraag na professionele bosbeamptes geraam word, is ingesamel met behulp van 'n vraelys (bylae A) wat aan alle eienaars van kommersiële houtbosse groter as 49 hektaar en houtverwerkingsfabrieke gestuur is. Die volgende data is ingesamel:

- (a) Die oppervlakte onder kommersiële houtbos en volume hout verwerk in rondevoutekwivalent in 1976
- (b) Die beplande uitbreiding tot 1981
- (c) Die getal professionele bosbeamptes in diens in 1976
- (d) Die 1976-tekort aan professionele bosbeamptes
- (e) Die beplande of geraamde vraag na professionele bosbeamptes in 1981.

Die ingesamelde data word in tabelle 5.2 en 5.3 ontleed.

Die data in tabelle 5.2 en 5.3 is gebruik om drie verskillende ramings van die 1981-vraag na professionele bosbeamptes te maak. Omdat die ramings afsonderlik vir (a) die private sektor, (b) die plaaslike owerhede, (c) die Tuislandregerings en (d) die Departement van Bosbou gedoen word, is dit eers nodig om die reeds geraamde benodigde oppervlakte onder kommersiële houtbos, groter as 49 ha, te wete 1 318 358 ha en die volume rondevoute, 18 377 000 m³ onder die vier partye te verdeel.

TABEL 5.2

VERHOUDING TUSSEN PROFESSIONELE BOSBEAMPTTE IN DIENS EN AREA ONDER KOMMERSIËLE HOUTBOS, VOLGENS WERKGEWER

Interval ha	Oppervlakte onder kommersiële bos in steekproef				Gediplomeerde bosbouers			Professionele bosbeamptes			Gemiddelde oppervlakte onder kommersiële bos per gediplomeerde bos= bouer			Gemiddelde oppervlakte onder kommersiële bos per professionele bos= bouer		
	Getal on= der= ne= mings	Werklike opper= vlakte 1976 100 ha	Beplande aanplan= tings tot 1981 100 ha	Beplande opper= vlakte 1981 100 ha	In diens 1976	Tekort (Vaka= tures) 1976	Beplande vraag 1981	In diens 1976	Tekort (Vaka= tures) 1976	Beplande vraag 1981	Werklik in 1976 100 ha	Werklik in 1976 100 ha	Beplande vraag 1981 100 ha	Werklik in 1976 100 ha	Werklik in 1976 100 ha	Beplande vraag 1981 100 ha
<u>Private sektor</u>																
50 - 999	10	77	9,2	86	1	1	3	2		1	77,0	38,7	28,7	38,5	38,5	86,0
1 000 - 9 999	38	1074	99,0	1173	33	6	45	7	2	12	32,5	27,5	26,1	153,4	119,3	97,6
10 000 - 19 999	4	587	15,0	602	4	2	8	3	2	5	146,8	97,8	75,3	195,7	117,4	120,4
20 000 - 49 999	3	923	143,0	1066	13	5	14	5		5	71,0	51,3	76,1	184,6	184,6	213,2
50 000 en meer	5	3170	380,0	3550	79	8	57	23		27	40,1	36,4	62,3	137,8	137,8	131,5
TOTAAL	60	5831	646,2	6477	130	22	127	40	4	50	44,9	38,4	51,0	145,8	132,5	129,5
<u>Owerheidsektor</u>																
Plaaslike owerhede	5	76	45,3	121	1		2				76,0	76,0	60,5			
Tuislandregerings Departement Bosbou	5	983	299,7	1282	161	42	201	7	6	27	6,1	4,8	6,4	140,4	75,6	47,5
	1	2422	400,0	2822	270		423	137	27	310	9,0	9,0	6,7	17,7	14,8	9,1
TOTAAL	11	3481	744,0	4225	432	42	626	144	33	337	8,1	7,3	6,7	24,2	19,6	12,5
GROOTTOTAAL	71	9312	1390,2	10702	562	64	753	184	37	387	16,6	14,9	14,2	50,6	42,1	27,7

TABEL 5.3

VERHOUDING TUSSEN PROFESSIONELE BOSBEAMPTES IN DIENS EN VOLUME RONDEHOUT VERWERK, VOLGENS WERKGEWER

Interval: Volume rondhout jaarliks verwerk deur ondernemings in die steekproef 1000 m ³	Getal ondernemings	Volume rondhout verwerk		Professionele bosbeampes			Gemiddelde volume rondhout verwerk per professionele bosbeampte		
		Werklike volume 1976 1000 m ³	Bepaalde volume 1981 1000 m ³	In diens 1976	Tekort (Vakatures) 1976	Bepaalde vraag 1981	Werklik in diens 1976 1000 m ³	Werklik in diens + tekort 1976 1000 m ³	Bepaalde vraag 1981 1000 m ³
<u>Private sektor</u>									
0 - 9 999	6	49	82			3			27
10 000 - 49 999	20	520	649	4	1	12	130	104	54
50 000 - 99 999	7	451	724			3			241
100 000 - 999 999	13	3941	4767	10	4	22	394	281	217
1 000 000 en meer	1	1944	2503	7		10	278	278	250
TOTAAL	47	6906	8726	21	5	50	329	266	175
<u>Owerheidsektor</u>									
Tuislandregerings Departement Bosbou	5 1	3 290	3 350	7	7	17	41	21	21
TOTAAL	6	293	353	7	7	17	42	21	21
GROOTTOTAAL	53	7199	9079	28	12	67	257	180	136

Eerstens is die geraamde benodigde oppervlakte onder bos tussen die private sektor en die owerheidsektor verdeel in die verhouding soos dit volgens die Departement van Bosbou (1977a, p.5) in 1976 verdeel was, naamlik 761 322 ha in private besit en 364 120 ha in openbare besit, in die geval van kommersiële houtbosse groter as 49 ha.

Omdat 'n universumopname by die Departement van Bosbou en by die Tuislandregerings gemaak kon word, is die oppervlakte wat hulle beplan om in 1981 onder kommersiële bos te hê as hulle deel van die owerheidsektor se geraamde area aanvaar. Die verskil tussen die owerheidsektor se geraamde area en die som van die Departement van Bosbou en die Tuislandregerings se beplande area, lewer die plaaslike owerhede se geraamde area vir 1981.

In die geval van die geraamde volume rondhout is die Departement van Bosbou en die Tuislandregerings se beplande volume vir 1981 aanvaar as hulle deel terwyl die balans die private sektor se deel is, omdat die ander party nie houtverwerkingsfabrieke besit nie.

Die berekende verdelings word in tabel 5.4 getoon.

TABEL 5.4

VERDELING VAN DIE GERAAMDE BENODIGDE OPPERVLAKTE ONDER KOMMERSIËLE HOUTBOESSE IN PLANTASIES GROTER AS 49 HA EN VOLUME RONDEHOUT VERWERK IN 1981

Sektore en subsektore	Oppervlakte onder bos		Volume rondhout verwerk	
	hektaar	%	1000 m ³	%
Private sektor	885376	67,2	18024	98,1
Plaaslike owerhede	22539	1,7		
Tuislandregerings	128235	9,7	3	0,02
Departement van Bosbou	282208	21,4	350	1,9
TOTAAL	1318358	100	18377	100

Die eerste van die drie ramings van die vraag na professionele bosbeamptes, is gebaseer op die verhouding tussen beplande of geraamde oppervlakte in 1981 onder kommersiële houtbos of volume rondhout verwerk, en die beplande of geraamde vraag in 1981 na professionele bos-

beamptes soos wat dit in die opname deur die eienaars aangegee is (kyk tabelle 5.2 en 5.3). Die berekende verhoudings verskyn ook in tabelle 5.2 en 5.3.

Die tweede raming van die vraag na professionele bosbeamptes is gebaseer op die verhouding tussen die eienaars van kommersiële bosse en houtverwerkingsfabrieke se totale 1976-vraag (indiensneming plus te kort of vakatures) en die totale oppervlakte onder kommersiële bos in hul besit of volume rondhout verwerk in 1976. Die berekende verhoudings word in tabelle 5.2 en 5.3 aangetoon.

Die derde raming is gebaseer op die verhouding tussen die getal professionele bosbeamptes wat werklik in 1976 in diens van elk van die vier groepe eienaars was, en die totale oppervlakte onder kommersiële bos in hul besit of volume rondhout deur hulle verwerk. Die berekende verhoudings word in tabelle 5.2 en 5.3 aangetoon.

Indien die geraamde 1981-benodigde area onder kommersiële houtbosse en volume rondhout wat verwerk moet word, soos wat dit in tabel 5.4 aan die vier verskillende partye toegedeel is, gedeel word deur die ooreenstemmende verhoudings wat in tabelle 5.2 en 5.3 getoon word, word die drie reekse getalle in tabel 5.5 verkry, as elkeen se geraamde vraag na professionele beamptes in 1981.

In die geval van die WNNR, WNI (Wattle Navorsingsinstituut) en die SABS sal slegs een raming van hul vraag na professionele bosbeamptes in 1981 gemaak word. Dit is deur die bestuur van die betrokke organisasies gedoen. In die geval van die Fakulteit van Bosbou van die Universiteit van Stellenbosch is aanvaar dat die 1981-vraag na professionele bosbeamptes se dienste gelyk sal wees aan die huidige getal in diens.

Met die opname van die gegewens wat vir die eerste deel van hierdie verslag gebruik is, is voltooide vraelyste van drie selfgeëmplojeerde professionele bosbeamptes wat as voltydse bosboukonsultante werksaam is, ontvang. Daar is geen manier om vas te stel watter persentasie van die selfgeëmplojeerde konsultante wat tans in diens van die bosbou- en houtbedryf is, die drie uitmaak nie. Gevolglik sal vir beide vraag- en vir aanboddoeleindes aanvaar word dat die drie al professionele bosbeamptes

is wat tans voltydse konsultante in die bedryf is. Verder sal met die oog op die huidige stand van die konjunktuersiklus aanvaar word dat hulle getalle nie oor die volgende vyf jaar sal toeneem nie. Omdat die getalle so laag is, sal die juistheid van die aannames nie juis enige betekenisvolle verskil aan die betroubaarheid van die ramings maak nie.

Die getalle wat soos hierbo verduidelik op grond van verskillende aannames as die verskillende afdelings van die bosbou- en houtbedryf se vraag na professionele bosbeampies in 1981 geraam is, word in tabel 5.5 getoon.

Tabel 5.5 toon dat die raming wat op die eienaars van kommersiële houtbosse se eie beraamde of beplande vraag gebaseer is, die grootste vraag lewer. Die betrokke raming moet egter minstens in soverre dit die private sektor aanbetref, bevraagteken word.

Volgens die verstrekte syfers vir beplande of geraamde indiensneming en beplande of geraamde area onder bos, sal die produktiwiteit van die professionele bosbeampies in diens van die ander private sektoreienaars van kommersiële houtbosse tussen 1976 en 1981 verlaag word. Dit is 'n toedrag van sake wat net nie as realisties aanvaar kan word vir private ondernemings wat op winsbejag ingestel moet wees om hul voortbestaan te verseker nie.

Die raming wat gebaseer is op die verhouding tussen die getalle professionele bosbeampies wat in 1976 werklik in diens was en die oppervlakte onder kommersiële houtbosse, lewer weer die laagste raming van die vraag na professionele bosbeampies in 1981. Dit word egter nie as 'n onrealistiese raming beskou nie en wel om die volgende redes:

In die geval van die private sektor moet onthou word dat die verhouding die produktiwiteit verteenwoordig waarteen professionele bosbeampies werklik in 1976 gewerk het. Verder is dit glad nie onrealisties om te aanvaar dat dit binne die perke van die vermoë van die topbestuur in die land se bosbou- en houtverwerkingsbedryf is om die produktiwiteit van hul werknemers te verhoog, veral in 'n tyd wanneer produksie uitgebrei moet word.

TABEL 5.5

DIE GERAAMDE VRAAG NA PROFESSIONELE BOSBEAMPTES IN 1981, VOLGENS SEKTOR, SUBSEKTOR EN BEDRYF

Sektore of subsektore	Professionele bosbeamptes													
	Geraamde vraag in bosbou				Geraamde vraag in houtverwerking				Totale vraag					
	Toegedeelde oppervlakte onder bos ha	Teen 1976 indiense neming verhouding	Teen 1976 totale vraagverhouding	Teenverhouding deur eienaars geraam	Toegedeelde volume dehout 1000 m ³	Teen 1976 indiense neming verhouding	In 1976 totale vraag verhouding	Teenverhouding deur eienaars geraam	Teen 1976 indiense neming verhouding	Teen 1976 totale vraagverhouding	Teenverhouding deur eienaars geraam			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
Private sektor	885376	61	67	68	18024	55	68	103	116	36,0	135	34,7	171	30,9
Plaaslike owerhede	22539								9	2,8	17	4,4	27	4,9
Tuislandregerings	128235	9	17	27	3				168	52,2	208	53,5	327	59,0
Departement van Bosbou	282208	159	191	310	350	9	17	17	26	8,1	26	6,7	26	4,7
Semi-owerheidsektor														
Selfgeëmplojeerde konsultante									3	1,0	3	0,8	3	0,5
TOTAAL									322	100	389	100	554	100

In die geval van die Departement van Bosbou mag die lae raming moontlik wel ietwat onrealisties wees indien onthou word dat 27 geskepte poste in 1976 vakant was. Daar moet egter onthou word dat die Departement van Bosbou veel meer funksies as die blote produksie van bome en hout het. Gevolglik is dit nie noodwendig dat die produksie van hout skade hoef te ly indien die Departement van Bosbou moet voortgaan om teen die huidige relatiewe staat van personeelvoorsiening te funksioneer nie. Daar is egter geen rede om te aanvaar dat die kwaliteit van die ander dienste wat die Departement lewer tans onbevredigend is nie. Intendeel die enkele bouseienaars en veral die paar saagmeuleienaars met wie die onderwerp bespreek is, het met die hoogste lof gepraat oor die hoë gehalte van die voorligting en tegniese raad wat hulle van die Departement ontvang het.

Sommige van die ander dienste wat die Departement van Bosbou lewer soos wetstoepassing en natuurbewaring mag egter wel met 'n personeelposisie gebaseer op die lae raming, skade ly. Die belangrikheid van sulke dienste is egter 'n aangeleentheid waarvoor die betrokke beleidmakende owerheid sal moet besluit.

'n Ander funksie van die Departement van Bosbou wat ook as gevolg van 'n tekort aan professionele personeel skade kan ly, is navorsing. Uit tabel 3.1 blyk dit dat gemiddeld 14,3 persent van die tyd van professionele bosbeamptes in diens van die Departement aan navorsing en ontwikkeling bestee word. Kingwill (1976) wys egter daarop dat die owerheidssektor in 1973-74 R15 533 000 aan navorsing en ontwikkeling in landbou en bosbou bestee het. Dit is 39,7 persent aan die totale owerheidsbesteding van R39 116 000 aan navorsing en ontwikkeling. Verder wys hy daarop dat daar R14 000 op navorsing en ontwikkeling in landbou en bosbou bestee moet word om die BBP met R1 miljoen te laat styg terwyl die gemiddelde vir alle sektore slegs R6000 beloop (p. 48).

Die beperkte fondse vir navorsing in ag geneem, wil dit dus voorkom of hierdie sektor nie in die toekoms 'n veel groter persentasie van die beskikbare fondse sal ontvang nie. Daar word dus aangeneem dat die navorsingsaksie van die Departement oor die ramingsperiode nie vinniger as in die verlede sal groei nie.

Laastens wil dit in die lig van die bevindings van die eerste deel van hierdie studie voorkom of dit glad nie onmoontlik vir die Departement van Bosbou sal wees, om die produktiwiteit van die professionele bosbeampes in sy diens te verhoog nie. In watter mate dit gedoen kan word, kan egter nie uit die beskikbare gegewens bepaal word nie. Dit wil voorkom of die middelraming van die 1958-vraag as doelwit vir die opleiding van professionele bosbeampes die mees realistiese een is.

6 RAMING VAN DIE AANBOD VAN PROFESSIONELE BOSBEAMPTES

6.1 DIE AANBOD IN 1976

Volgens tabel 2.1 was daar in 1976 174 professionele bosbeampes in diens van werkgewers in die owerheidsektor-ondersoekgroep. Omdat slegs twee plaaslike owerhede nie by die owerheidsektor-ondersoekgroep (met inbegrip van semi-owerheidsektor) ingesluit is nie en omdat die ander vyf plaaslike owerhede nie 'n enkele professionele bosbeampte in diens het nie, sal aanvaar word dat die 174 professionele bosbeampes die enigstes is wat tans in diens van die owerheidsektor en semi-owerheidsektor is.

Indien aanvaar word dat die verhouding tussen die getal professionele bosbeampes in diens en oppervlakte onder kommersiële bos of volume hout verwerk in die geval van die werkgewers wat nie by die ondersoekgroep ingesluit is nie, dieselfde is as by die wat wel in die ondersoekgroep ingesluit is, kan die getal professionele bosbeampes in diens van die private sektor in 1976 soos volg geraam word:

(a) Bosbou (private sektor)

Totale oppervlakte onder bos in plantasies groter as 49 ha	= 743 541 ha
Oppervlakte in steekproef	= 583 100 ha
Steekproefoppervlakte as persentasie van totaal	= 78,422%
Professionele bosbeampes in diens van werkgewers in steekproef	= 40
Geraamde getal professionele bosbeampes in diens van private sektor	= $\frac{40}{1} \times \frac{100}{78,422}$
	= 51

(b) Houtverwerking (private sektor)

Totale volume hout verwerk	= 8 910 000 m ³
Volume in steekproef	= 6 906 000 m ³
Volume in steekproef as persentasie van totaal	= 77,502%
Professionele bosbeampes in diens van werkgewers in steekproef	= 21
Geraamde professionele bosbeampes in diens van houtverwerkers in private sektor	= $\frac{21}{1} \times \frac{100}{77,502}$

(c) Totaal (a) plus (b): professionele beampes in diens van private sektor	= 51 + 27
	= 78

Soos in paragraaf 5 verduidelik, was daar in 1976 ook 3 selfge-emplojeerde professionele bosbeampes wat as bosboukonsultante werksaam was.

Blykens tabel 2.2 was daar in 1976 'n verdere 21 gekwalifiseerde professionele bosbeampes in die land wat nie in diens van die bosbou- en houtbedryf was nie. Dit is egter hoogs onwaarskynlik dat die 21 persone wat in 1976, toe die landseksonomie in 'n laagkonjunkturfase was, buite die bosbou- en houtbedryf werksaam was, weer teen 1981 na die bosbou- en houtbedryf toe sal terugkeer, veral indien aanvaar word dat die konjunktuur teen 1981 reeds weer in 'n opswaai- of hoogkonjunkturfase sal wees. Gevolglik kan die genoemde 21 persone nie as deel van die 1976-aanbod beskou word nie.

6.2 DIE AANBOD IN 1981

Volgens die 1976-ouderdomsverspreiding van die ondersoekgroep van professionele bosbeampes soos wat dit uit tabel 2.4 blyk, sal minstens 6 van 189 persone in die ondersoekgroep voor of op 1981 met pensioen uit diens tree. Indien die Departement van Statistiek se oorlewingskoerse (1976) op die oorblywende 183 professionele bosbeampes in die ondersoekgroep toegepas word, blyk dit dat minstens drie van hulle voor die einde van 1981 te sterwe sal kom.

Indien dieselfde oorlewings- en uitdienstredingskoerse vir die geraamde 1976-aanbod van 255 aanvaar word, beteken dit dat voor die einde van 1981 4 van hulle te sterwe sal kom en 8 van hulle met pensioen uit diens sal tree. Van 1976 se geraamde aanbod van 255 bly daar in 1981 dus 243 oor.

'n Raming van die toevloei van nuwe graduandi tot die beroep lewer ernstige probleme. Omdat die getal studente wat sedert 1965 jaarliks 'n graad in bosbou of houtkunde verwerf het baie klein is, en bowendien fluktueer, kan bevredigende ekstrapolasies van die getal wat tot 1981 sal afstudeer nie gemaak word nie. Bowendien is dit bekend dat die reeks kursusse wat deur die Fakulteit van Bosbou van die Universiteit van Stellenbosch aangebied word, uitgebrei is. Dit maak enige voorspelling van die getal toekomstige graduandi nog moeiliker. Gevolglik is besluit om te aanvaar dat daar van 1976 tot 1980 net soveel bosbou- en houtkundegrade toegeken sal word as gedurende die vorige vyf jaar. Van 1971 tot 1975 is 53 sulke grade deur studente aan die fakulteit verwerf. Dit lewer 'n gemiddelde van 10,6 per jaar terwyl dit reeds bekend is dat slegs 6 studente aan die einde van 1976 grade in bosbou en houtkunde verwerf het.

Indien aanvaar word dat die 53 persone almal in diens van die land se bosbou- en houtbedryf sal tree, beteken dit dat die aanbod van professionele bosbeamptes teen 1981 slegs $243 + 53 = 296$ sal wees. Indien daar aanvaar word dat daar geen professionele bosbeamptes in die buiteland gewerf sal word nie en dat geen verdere bosbougegradueerdes tot ander beroepe sal toetree nie, beteken die bostaande raming van die aanbod dat daar teen die laagste geraamde aanvraag in 1981 'n tekort van $322 - 296 = 26$ professionele bosbeamptes in die land sal wees. Dit is 8,1 persent van die geraamde vraag en staan gelyk aan die gemiddelde getal gegradueerdes van meer as twee jaar.

Teen die waarskynlik meer realistiese middelraming van die vraag na professionele bosbeamptes in 1981 beteken die bostaande geraamde aanbod 'n tekort van $389 - 296 = 93$ professionele bosbeamptes in 1981. Dit is 23,8 persent van die vraag volgens die middelraming en staan gelyk aan die gemiddelde getal gegradueerdes van meer as nege jaar.

Daar moet egter in gedagte gehou word dat bogenoemde raming van die vraag gebaseer is op die veronderstelling dat daar uit eie bronne in al die land se houtbehoefte voorsien sal word, terwyl dit welbekend is dat 'n deel van die vraag na kommersiële hout deur invoere bevredig sal word. Sommige van dié invoere kom egter van aangrensende lande en dit is welbekend dat die Universiteit van Stellenbosch in die verlede ook minstens 'n deel van die vraag na professionele bosbeampes in drie van ons buurlande moes bevredig.

Aan die ander kant voer die RSA ook hout en houtprodukte uit en sal ten spyte van die invoere waarskynlik ook voortgaan om dit te doen, omdat die produkte wat uitgevoer word nie dieselfde is as die wat ingevoer word nie en daarom nie gebruik kan word om die invoere te vervang nie. In die lig van die land se periodieke betalingsbalansprobleme is dit ook wenslik dat die uitvoer van houtprodukte verhoog moet word. Maar ook vir die produksie van uitvoerhout word die dienste van professionele bosbeampes benodig.

Verder moet onthou word dat die hout wat ingevoer word die land meestal in die vorm van onverwerkte saagblokke binnekom wat voor finale verbruik eers verwerk moet word. Die behoefte aan die dienste van houtkundiges vir die verwerking van sulke ingevoerde hout verval dus nie as gevolg van die invoere nie.

Alles in ag genome wil dit voorkom asof daar nie juis veel twyfel kan bestaan oor die bestaan van 'n tekort aan professionele personeel in die land se bosbou- en houtbedryf nie. Daar bestaan ook sterk waarskynlikheid dat die tekort in die voorsienbare toekoms sal toeneem.

7 ENKELE GEVOLGTREKKINGS

7.1 Die werkstevredenheid van die professionele bosbeampte hang in 'n baie groot mate af van die persentasie van sy tyd wat hy in die natuur kan deurbring (par. 4.1).

7.2 Die mate waarin die professionele bosbeampte sy professionele kennis en insig in sy beroepsbeoefening kan aanwend, het 'n groot invloed op sy werkstevredenheid (par. 4.1).

7.3 Die belangrikste rede vir ontevredenheid by die professionele bosbeampte is salarisse wat hulle beskou as te laag. Dit geld veral vir die werknemers van die owerheid- en semi-owerheidsektore (par. 4.2 en 4.3).

7.4 Die feit dat daar so 'n groot aantal faktore, anders as salarisse almal deur 'n klein getal persone genoem is as moontlike bronne van werksontevredenheid, en die feit dat daar so baie teenstrydige bewerings in die verband gemaak is, dui daarop dat daar behalwe salarisse nie 'n enkele faktor in die bosbou- en houtbedryf is wat tot werksontevredenheid van krisissafmetings aanleiding kan gee nie (par. 4.5).

7.5 Drie ramings van die vraag na professionele bosbeamptes in 1981 is gemaak. Die laagste raming van 322 is gebaseer op die verhouding tussen die geraamde vraag na hout en houtprodukte in 1981 en die getal professionele bosbeamptes wat in 1976 werklik in diens van die verskillende werkgewers was. Die middelste raming van 389 is gebaseer op die verhouding tussen die geraamde vraag na hout en houtprodukte en die vraag na professionele bosbeamptes in 1976. Onder die "vraag in 1976" word verstaan die getal professionele bosbeamptes wat in 1976 werklik in die bedryf werksaam was plus die bestaande tekorte in 1976 soos wat deur werkgewers aangegee is. Die hoogste raming van 554 is gebaseer op die geraamde vraag na hout en houtprodukte en die getal professionele bosbeamptes wat werkgewers, na hulle beweer, beraam of beplan om in 1981 in diens te neem (par. 5).

7.6 Die aanbod van professionele bosbeamptes in 1981 word op 296 geraam (par. 6).

BYLAE A
EIENAARS VAN KOMMERSIËLE PLANTASIES, SAAGMEULENS
EN HOUTVERWERKINGSFABRIEKE

V R A E L Y S

1 Identiteit van eienaarskap (maak 'n kruisie in die toepaslike blokkie hieronder):

- Private persoon of vennootskap
- Geregistreeerde maatskappy
- Vereniging, opvoedkundige of godsdienstige inrigting
- Plaaslike owerheid
- Departement van Bosbou (ingesluit SABB-plantasies)
- Tuislandregering

1	
2	
3	
4	
5	
6	

Kantoor-gebruik

1

--	--	--	--

2 - 5

6

Ander (spesifiseer)

.....

EIENAARS VAN KOMMERSIËLE PLANTASIES

Beantwoord vrae 2 tot 9

EIENAARS VAN SAAGMEULENS EN HOUTVERWERKINGSFABRIEKE

Beantwoord vrae 10 tot 14

2 Hoe groot is die oppervlakte kommersiële plantasies tans onder u beheer?

--	--	--	--	--	--	--

hektaar

7 - 12

3 Hoe groot is die oppervlakte wat u beplan om van 1976 tot 1981 vir die eerste keer te bebos?

--	--	--	--	--	--

hektaar

13 - 17

4 Hoeveel bosbouers wat in besit van 'n bosboudiploma is, het u op 1 Augustus 1976 in u diens gehad (gevulde poste)?

--	--	--

18 - 20

5 Hoeveel addisionele bosbouers wat in besit van 'n bosboudiploma is, bo en behalwe dié wat u reeds in vraag 4 hierbo genoem het, het u op 1 Augustus 1976 nodig gehad (vakatures)?

--	--	--

21 - 23

- 6 Altesaam hoeveel bosbouers wat in besit van 'n bosboudiploma is, sal u na raming teen 1981 nodig hê (gevulde poste plus vakatures plus uitbreiding)?
- □ □ □ 24 - 27
- 7 Hoeveel bosbouegegradeerdes (persone wat in besit van 'n universiteits=
bosbougraad is) het u op 1 Augustus 1976 in u diens gehad (gevulde poste)?
- □ □ 28 - 30
- 8 Hoeveel addisionele bosbouegegradeerdes (persone wat in besit van 'n universiteitsbosbougraad is) bo en behalwe dié wat u reeds in vraag 7 hierbo genoem het, het u op 1 Augustus 1976 nodig gehad (vakatures)?
- □ □ 31 - 33
- 9 Altesaam hoeveel bosbouegegradeerdes (persone wat in besit van 'n universiteitsgraad is), sal u na raming teen 1981 nodig hê (gevulde poste plus vakatures plus uitbreiding)?
- □ □ 34 - 36

SLEGS EIENAARS VAN SAAGMEULENS EN HOUTVERWERKINGSFABRIEKE MOET VRAE 10 TOT 14 BEANTWOORD

- 10 Hoeveel kubieke meter rondhout saag of verwerk u tans jaarliks?
- □ □ □ □ M³ per jaar 37 - 42
- 11 Hoeveel kubieke meter rondhout sal u na raming teen 1981 jaarliks saag of verwerk?
- □ □ □ □ M³ per jaar 43 - 48
- 12 Hoeveel houttegnoloë of houtkundiges wat in besit van 'n universiteits=
graad in bosbou of houtkunde is, het u op 1 Augustus 1976 in u diens gehad (gevulde poste)?
- □ □ 49 - 51
- 13 Hoeveel addisionele houttegnoloë of houtkundiges wat in besit van 'n universiteitsgraad in houtkunde of bosbou is, bo en behalwe dié wat u reeds in vraag 12 hierbo genoem het, het u op 1 Augustus 1976 nodig gehad (vakatures)?
- □ □ 52 - 54

14 Altesaam hoeveel houtkundiges of houttegnoloë wat in besit van 'n universiteitsgraad in bosbou of houtkunde is, sal u na raming teen 1981 nodig hê (gevulde poste plus vakatures plus uitbreiding)?

--	--	--

Kantoor=
gebruik

55 - 57

77 - 80

EM - 61

BYLAE B

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING
INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING

DIE BEROEPSITUASIE VAN BOSBOUGEGRADUEERDES

V R A E L Y S

(Verwysingsnommer)

BEANTWOORDE ASSEBLIEF DIE VRAELYS TEN OPSIGTE VAN DIE SITUASIE SOOS OP
1 AUGUSTUS 1976

BEANTWOORD DIE VRAE SOVER MOONTLIK DEUR SLEGS 'N KRUISIE IN DIE TOEPASLIKE
BLOKKIE TE MAAK

1 Besit u 'n bosboudiploma?

Ja	<input type="checkbox"/>	1
Nee	<input type="checkbox"/>	2

6

2 Besit u 'n graad in bosbou of houttegnologie wat u na
voltydse studie aan 'n universiteit behaal het?

Ja	<input type="checkbox"/>	1
Nee	<input type="checkbox"/>	2

7

INDIEN U OP VRAAG 2 "NEE" GEANTWOORD HET, HOEF U DIE RES VAN DIE VRAELYS
NIE TE BEANTWOORD NIE. STUUR ASSEBLIEF DIE VRAELYS IN DIE GEFRANKEERDE
KOEVERT TERUG. U DEELNAME AAN HIERDIE ONDERSOEK IS BELANGRIK

3 Indien u nagraadse kwalifikasies besit, noem die nagraadse kwalifi=
kasies.

(1) _____

(2) _____

8-9

10-11

4 Wat is u geboortedatum _____ 19 _____

12-13

5 Hoeveel jare vorige ervaring het u in 'n betrekking wat met bosbou,
hout of houtverwerking verband hou sedert u 'n graad in bosbou of
houttegnologie aan 'n universiteit behaal het?

_____ jaar

14-15

Kantoor=
gebruik

2-5

6 WATTER EEN VAN DIE VOLGENDE STELLINGS IS OP U VAN TOEPASSING?

Ek werk vir myself in my eie besigheid of praktyk (insluitende (i) vennoot van professionele onderneming of (ii) besturende direkteur wat meer as 50% van 'n maatskappy se aandele besit)

<input type="checkbox"/>	1
--------------------------	---

Ek is 'n werknemer van die owerheidsektor (Staatsdiens, provinsiale administrasie, plaaslike owerheid, tuislandregerings)

<input type="checkbox"/>	2
--------------------------	---

Ek is 'n werknemer van 'n semi-owerheidsektor (WNNR, beheerrade, universiteite, WNI, SABS, ens.)

<input type="checkbox"/>	3
--------------------------	---

My werkgever is 'n lid van die private sektor (privaatfirmas, organisasies, ondernemings, ens.)

<input type="checkbox"/>	4
--------------------------	---

Ek is werkloos maar soek werk

<input type="checkbox"/>	5
--------------------------	---

Ek staan vrywillig buite die arbeidsmark (huisvroue, studente, uitdiensgetredenes, ens.)

<input type="checkbox"/>	6
--------------------------	---

Nie een van bogenoemdes nie (spesifiseer soort werkgever asseblief)

<input type="checkbox"/>	7
--------------------------	---

16

INDIEN U WERKLOOS IS OF VRYWILLIG BUITE DIE ARBEIDSMARK STAAN (DIT WIL SË INDIEN U 5 OF 6 IN VRAAG 6 HIERBO GEMERK HET), IGNOREER DIE ANDER VRAE IN HIERDIE VRAELYS. STUUR ASSEBLIEF DIE VRAELYS IN DIE GEFRANKEERDE KOEVERT TERUG. U DEELNAME AAN HIERDIE ONDERSOEK IS BAIE BELANGRIK.

7 Wat is u huidige beroep?

<input type="checkbox"/>	17
--------------------------	----

8 Wat is u posbenaming of rang?

<input type="checkbox"/>	18
--------------------------	----

9 Hou die werk wat u tans doen, verband met bosbou, hout of houtverwerking?

Ja	<input type="checkbox"/>	1
Nee	<input type="checkbox"/>	2

19

INDIEN U OP VRAAG 9 "NEE" GEANTWOORD HET, HOEF U DIE RES VAN DIE VRAELYS NIE TE BEANTWOORD NIE. STUUR ASSEBLIEF DIE VRAELYS IN DIE GEFRANKEERDE KOEVERT TERUG. U DEELNAME AAN HIERDIE ONDERSOEK IS BAIE BELANGRIK.

10 Hoeveel bosbougegradueerdes werk onder u beheer?

20-22

- 11 Hoeveel gediplomeerde bosbouers werk onder u beheer? _____ 23-26
- 12 Hoeveel Blanke boswerkers wat nie in besit van 'n bosboukwalifikasie is nie, werk onder u beheer? _____ 27-30
- 13 Hoeveel Blanke administratiewe beamptes, klerke en tiksters wat nie in besit van 'n bosboukwalifikasie is nie, werk onder u beheer? _____ 31-33
- 14 Hoeveel Swart werkers werk onder u beheer? _____ 34-39
- 15 Is u in beheer van 'n plantasie of groep plantasies? (Persone in lyn=
funksies soos distriksbosbeampte, streekdirekteure, besturende
direkteure, plantasiebestuurders ens. is wel in beheer van plantasies.)
- | | | |
|-----|--|---|
| Ja | | 1 |
| Nee | | 2 |
- 40
- 16 Indien u op vraag 15 "Ja" geantwoord het, hoe groot is die reeds
beboste oppervlakte onder u beheer? _____ hektaar 41-46
- 17 Indien u op vraag 15 "Ja" geantwoord het, hoe groot is die tans
onbeboste oppervlakte wat volgens beplanning tot 1981 onder u
beheer bebos moet word? _____ hektaar 47-51
- 18 Is u in beheer van 'n saagmeul of groep saagmeulens?
- | | | |
|-----|--|---|
| Ja | | 1 |
| Nee | | 2 |
- 52
- 19 Indien u op vraag 18 "Ja" geantwoord het, hoeveel kubieke meter
rondehout word jaarliks onder u beheer gesaag? _____ M³ per jaar 53-60
- 20 Is u in beheer van een of meer houtverwerkingsfabrieke of 'n onder=
afdeling van 'n houtverwerkingsfabriek?
- | | | |
|-----|--|---|
| Ja | | 1 |
| Nee | | 2 |
- 61
- 21 Indien u op vraag 20 "Ja" geantwoord het, hoeveel kubieke meter hout
word jaarliks onder u beheer verwerk? _____ M³ per jaar 62-69
- 78-80
- M-61

22 Dui asseblief in die tabel hieronder aan watter persentasie van u werktyd u in die loop van 'n jaar aan elkeen van die ondergenoemde beroepsfunksies bestee?

Beroepsfunksie	Persentasie tyd
1 Bestuur en administrasie	%
2 Navorsing en ontwikkeling	%
3 Beplanning en ontwerp	%
4 Onderwys en opleiding	%
5 Produksie en inspeksie	%
6 Voorligting en skryf van publikasies	%
7 Onderzoek, voorspelling en verslaggewing	%
8 Konsultasie	%
9 Bemaking/Verkope	%
10 Ander (spesifiseer)	%
TOTAAL	100 %

2-5
6-7
8-9
10-11
12-13
14-15
16-17
18-19
20-21
22-23
24-25

23 Watter persentasie van u werktyd word gewoonlik bestee aan take wat na u mening ewe goed deur 'n gediplomeerde bosbouer gedoen kan word? _____%

26-27

24 Watter persentasie van u werk kan met inagneming van u praktiese werksituasie, deur 'n administratiewe beampte of klerk, wat nie in besit van 'n bosboukwalifikasie is nie, gedoen word? _____%

28-29

25 Noem die twee aspekte van u beroepsbeoefening wat u die meeste geniet
(1) _____

30

(2) _____

31

26 Noem die twee aspekte van u beroepsbeoefening wat u die minste geniet
(1) _____

32

(2) _____

33

27 Wat is die vernaamste rede wat u laat besluit het om vir 'n universiteitsgraad in bosbou of houttegnologie te studeer?

34

28 Indien u weer kon kies, sou u weer vir 'n universiteitsgraad in bosbou of houttegnologie studeer?

Ja		1
Nee		2

35

29 Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag

36

30 Wat was u bruto jaarlikse salaris voor aftrekking van belasting maar sonder bytelling van spesiale toelaes en byvoordele op 1 Augustus 1976?

R _____ per jaar

37-41

31 Wat is na u mening 'n redelike salaris vir 'n man met u kwalifikasies en ervaring wat u huidige betrekking beklee?

R _____ per jaar

42-46

78-80
M-61

32 DUI ASSEMBLIEF TEN OPSIGTE VAN ELK VAN DIE ONDERGENOEMDE BYVOORDELE AAN OF U DIT VAN U WERKGEWER ONTVANG OF NIE, EN INDIEN U DIT WEL ONTVANG, WAT DIE GEMIDDELDE JAARLIKSE WAARDE DAARVAN NA U MENING VIR U EN U GESIN IS.

Byvoordele	Ontvang u die genoemde byvoordele		Gemiddelde jaarlikse waarde
	NEE	JA	
Gratis huisvesting of losies	NEE	JA	R _____
Huisvesting teen 'n spesiale lae huur of losies teen 'n spesiale lae tarief	NEE	JA	R _____
Behuisingslerings teen gesubsidieerde rentekoerse of teen rentekoerse wat laer as die heersende bougenootskaprentekoerse is	NEE	JA	R _____
Vakansie-, Kersfees- en ander bonusse	NEE	JA	R _____
Gratis of gesubsidieerde uniform of ander klere of uniform- of kleretoelaag	NEE	JA	R _____
Ander toelaes	NEE	JA	R _____
Gratis of gesubsidieerde motor vir private gebruik	NEE	JA	R _____
Gratis of gesubsidieerde water, ligte, ensovoorts	NEE	JA	R _____

3

2-5

6-9

10-13

14-17

18-21

22-25

26-29

30-33

34-37

	Ontvang u die genoemde byvoordele		Gemiddelde jaarlikse waarde	Kantoor-gebruik
	NEE	JA		
Gratis of gesubsidieerde telefoon in woonhuis			R	38-41
Ander (spesifiseer)			R	42-45
			R	46-49

BOSBOUGEGRADUEERDES WERKSAAM IN DIE PRIVATE SEKTOR

Beantwoord verder slegs vrae 33 tot 42.

BOSBOUGEGRADUEERDES WAT WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR IS (WNNR, SABS, Universiteite, WNI, ens.)

Beantwoord verder slegs vrae 43 tot 50.

BOSBOUGEGRADUEERDES WAT WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR IS

Beantwoord verder slegs vrae 51 tot 58.

33 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die Staatsdiens (Departement van Bosbou) teen u huidige salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

50

34 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag.

51

35 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die Staatsdiens (Departement van Bosbou) bekleed?

Ja		1
Nee		2

52

36 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die vernaamste redes waarom u uit die Staatsdiensbosboubetrekking bedank het?

(1) _____

(2) _____

53

54

37 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die semi-openbare sektor teen u huidige salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

55

38 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag.

56

39 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die semi-openbare sektor bekleef?

Ja		1
Nee		2

57

40 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die vernaamste redes waarom u uit die bosboubetrekking in die semi-openbare sektor bedank het?

(1) _____

58

(2) _____

59

41 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Hoe groot is die beboste oppervlakte in besit van u werkgewer?

_____ hektaar

60-66

42 SLEGS PRIVATE SEKTOR

Besit u werkgewer ook 'n saagmeul en/of ander houtverwerkingsfabriek?

Ja, saagmeul		1
Ja, houtverwerkingsfabriek		2
Nee		3

67

43 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die Staatsdiens (Departement van Bosbou) teen u huidige salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

68

44 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag.

69

45 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die Staatsdiens (Departement van Bosbou) bekleed?

Ja		1
Nee		2

70

46 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die ver-
naamste redes waarom u uit die Staatsdiensbosboubetrekking bedank het?

(1)

 71

(2)

 7247 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die private sektor teen u huidige
salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

73

48 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag.

 7449 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die private sektor bekleed?

Ja		1
Nee		2

75

50 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE SEMI-OWERHEIDSEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die ver-
naamste redes waarom u uit die private sektor se bosboubetrekking
bedank het?

(1)

 76

(2)

 7778-80
M-61

51 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die private sektor teen u huidige salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

6

52 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag.

 7
53 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die private sektor beklee?

Ja		1
Nee		2

8

54 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die vernaamste redes waarom u uit die private sektor se bosboubetrekking bedank het?

(1) _____

(2) _____

 9

 10
55 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Indien u 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor teen u huidige salaris aangebied word, sal u dit aanvaar?

Ja		1
Nee		2

11

56 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Motiveer asseblief u antwoord op die vorige vraag

 12

57 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Het u voorheen 'n bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor bekleed?

Ja		1
Nee		2

13

58 SLEGS WERKNEMERS VAN DIE OWERHEIDSEKTOR

Indien u op die vorige vraag "ja" geantwoord het, wat was die vernaamste redes waarom u uit die bosboubetrekking in die semi-owerheidsektor bedank het?

(1) _____

14

(2) _____

15

78-80
M-61

BRONNELYS

- 1 DEPARTEMENT VAN BOSBOU. Verslag oor kommersiële houtbronne
1973-74. Pretoria, Staatsdrukker, 1975.
- 2 DEPARTEMENT VAN BOSBOU. Suid-Afrika se kommersiële houtbronne
1974-1975. Pretoria, Staatsdrukker, 1976.
- 3 DEPARTEMENT VAN BOSBOU. Suid-Afrika se kommersiële houtbronne
1975-1976. Pretoria, Staatsdrukker, 1977a.
- 4 DEPARTEMENT VAN BOSBOU. Bosbouuus 3/77. Pretoria, Staatsdrukker,
1977b.
- 5 DEPARTEMENT VAN STATISTIEK. Bevolkingsprojeksies vir die RSA
1970 tot 2020, Verslag No. 02-06-01. Pretoria, Staatsdrukker,
1976.
- 6 EBERSOHN, D. Die chemici in die RSA. Pretoria, Raad vir Geestes=
wetenskaplike Navorsing, 1973, MM-41.
- 7 EBERSOHN, D. Die ingenieurs in die RSA. Pretoria, Raad vir
Geesteswetenskaplike Navorsing, 1975, MM-55.
- 8 EBERSOHN, D. Beroepsfunksies van argitekte in 1976. Pretoria,
Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1977, MM-67.
- 9 KINGWILL, D.G. Industrial research and development in South
Africa with special reference to the CSR, Artikel in die
bundel The planning and management of industrial R + D.
Pretoria, WNNR, 1976.
- 10 KRAAMWINKEL, P.O. Toekomstige vraag en aanbod van rondhout
in die Republiek van Suid-Afrika. Pretoria, Staatsdrukker,
1977.
- 11 TERBLANCHE, S.S. Die werktevredenheid van Blanke natuurweten=
skaplikes in die RSA. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike
Navorsing, 1973, MM-45.
- 12 UYS, C.J. Gradueringstendense aan Suid-Afrikaanse Universiteite
(Blankes). Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing,
1972, WS4.

Doc 37847

RGN BIBLIOTĚEK	HSRC LIBRARY
-------------------	-----------------

