081186

182572159F

RGN·HSRC

SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN INLIGTINGSDIENSTE

CENTRE FOR LIBRARY AND IMFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

1989 -11- -2
30 NOV 1991
04 MAR 1992
04 JUN 1992
1993 -08- 09

2547

0 0 0 2 3 0 4 2 0 2

001.3072068 HSRC ERP 14

* 2 3 0 4 2 0 *

AAN: DIE VOORSITTER VAN DIE NASIONALE OPLEIDINGSRAAD

Geagte dr. Eksteen

Dit is vir die RGN besonder aangenaam om die verslag van die Werkkomitee: Vaardigheidsopleiding in die RSA, aan u voor te lê. Hierdie ondersoek is op versoek van die Nasionale Opleidingsraad deur die RGN onderneem waarna die verslag aan die Hoofkomitee van die RGN-onderwysnavorsingsprogram vir goedkeuring voorgelê is.

Die Hoofkomitee van die RGN-onderwysnavorsingsprogram, onder voorsitterskap van prof. J.P. de Lange het die verslag tydens die hoofkomiteevergadering van 24 Februarie 1989 goedgekeur. Die RGN sowel as die Hoofkomitee onderskryf die bevindings en aanbevelings soos in die verslag vervat.

Die aanbevelings is as laaste hoofstuk by die verslag ingesluit.

J.G. Garbers

J.G. GARBERS
PRESIDENT
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

RGN-onderwysnavorsingsprogram nr. 14

Die RGN-/NOR-ondersoek na vaardigheidsopleiding in die RSA

Pretoria
Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing
1989

Die RGN-onderwysnavorsingsprogram is organisatories en administratief verbonde aan die Instituut vir Opvoedkundige Navorsing van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Buiteblad ontwerp deur Lynette Hearne

RGN BIBLIOTEEK
1989 8. 28.
HSRC LIBRARY

STANDKODE	AANWINSNOMMER
001·3072068 HSRC ERP 14	081186

Instituut vir Opvoedkundige Navorsing
Uitvoerende Direkteur: Dr. S.W.H. Engelbrecht

Prys
(AVB uitgesluit)

ISBN 0 7969 0747 1

© Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1989

Gedruk en uitgegee deur die RGN
Pretoriusstraat 134
Pretoria

Die RGN-/NOR-ondersoek na vaardigheidsopleiding in die RSA

AAN: DIE PRESIDENT VAN DIE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

DIE VERSLAG VAN DIE RGN-/NOR-ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

Die Werkkomitee insake RGN-/NOR-ondersoek na Vaardigheidsopleiding in die RSA lê hiermee sy verslag voor wat gegrond is op die navorsing en beraadslagings van sewe projekkomitees soos in die eerste deel van die verslag uiteengesit word.

Ons, die ondergetekendes, vertrou dat hierdie verslag van nut sal wees vir die bevordering van die stelsel vir vaardigheidsopleiding en dat dit sodoende 'n positiewe bydrae tot die ekonomie van die RSA sal lewer.

Dr. A. Pittendrigh (voorsitter)

Dr. S.W.H. Engelbrecht

Dr. F.R.L.N. Eksteen

Mnr. N.T. Baxter

Dr. J.H. Beukes

Mnr. G.B. Blain

Mnr. T.P. Botha

Mnr. H.R. Corbett

Mnr. L.E. Davis

Mnr. F. Dlamini

Mnr. D.B. Gaynor

Dr. G.D. Haasbroek

Mnr. J. Herdman

Dr. R.S. Loubser

Mnr. A.G. Matthews

Mnr. N. Olls

Mnr. B.F.P. Oosthuizen

Mnr. P. Riches

Mnr. M.W. Rushton

Prof. F.G. Steyn

Mnr. J.R. Tyers

Mnr. B.J. van der Merwe

Mnr. L. van der Walt

Mnr. M.C. van Niekerk

Mnr. D. Weston

Mnr. J.W. Gous

Mnr. A.S. van Rooyen

Mev. A. Vermaak

19 April 1989

VOORWOORD

Die RGN-/NOR-ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne in die RSA wat in 1984 voltooi is, het etlike aspekte van vaardigheidsopleiding onaangeroerd gelaat, terwyl ambagsmanne, ofskoon belangrik, slegs 'n klein gedeelte van die algehele arbeidskrag verteenwoordig. Dit het duidelik geblyk dat 'n veel omvattender ondersoek noodsaaklik was eerdat alle aspekte van opleiding daarop voorberei kon wees om die uitdagings ten opsigte van die voorsiening van mannekrag vir die een-en-twintigste eeu te aanvaar, asook om die probleme van die toenemende bevolkingsaanwas en die gepaardgaande werkloosheid, veral onder ons swart bevolking, aan te spreek. Gevolglik kan die voorafgaande ondersoek as 'n loodsstudie vir hierdie ondersoek na vaardigheidsopleiding in die RSA beskou word.

Vaardigheidsopleiding is deur die werkkomitee beskryf as enige opleiding wat die bekwaamheid van die opleideling om sy werk te verrig, verbeter. Die omvang van die ondersoek is dus verbreed om intellektuele sowel as handvaardighede in te sluit. Gepaard met die feit dat alle sektore van die handel en nywerheid, asook die landbou, ingesluit moes word, is die bestek van die ondersoek hierdeur aansienlik uitgebrei. Dit het daartoe gelei dat die navorsing op makrovlak gehandhaaf moes word ten einde te verseker dat die ondersoek nie in 'n menigte fyner besonderhede, wat onmoontlik verwerk sou kon word, sou vasval nie. Na my mening is meer betekenisvolle navorsing en indringender aanbevelings daardeur moontlik gemaak.

By die aanstelling van die hoofwerkkomitee en die sewe projekkomitees is daar getrag om, waar doenlik, werkgewersorganisasies, vakunies, opleidingsrade, opleidingsorganisasies, opleidingskomitees en alle moontlike ekonomiese sektore te betrek. Sodoende is 28 persone gekies om in die werkkomitee te dien en 'n verdere 43 persone en 14 navorsers het by die werk van die projekkomitees betrokke geraak.

'n Beknopte oorsig van die verslag en die bevindinge daarvan word in 'n bestuursopsomming voorsien en dus is dit onnodig om verder daaroor uit te wei. Graag wil ek egter beklemoon dat die behoefte aan die instelling van 'n nasionale mannekragbeleid, asook 'n strategie vir en die periodieke bepaling van nasionale mannekragopleidingsprioriteite, deur hierdie werk sterk na vore gebring is. Daarsonder sou mannekragontwikkeling in sy geheel stuurloos kon raak, ongekoördineerde opleidingspogings sou op verkwisting uitloop en die RSA kan in gebreke bly om sy ekonomiese potensiaal te bereik. 'n Ander belangrike aspek wat duidelik gedurende die ondersoek na vore gekom het, was dat 'n gesamentlike optrede deur alle belanghebbendes

vereis word om die informele en kleinsakesektore deur middel van effektiewe opleiding te ontwikkel.

Response aangaande die huidige belastingtoegewings ten opsigte van opleiding het duidelik getoon dat dit, met betrekking tot die aanvanklike aansporing tot opleiding, uitgedien is en afgeskaf behoort te word. Andersyds is dit duidelik dat verwagtinge met betrekking tot kontantopleidingstoelaes gekoester word en indien dit nie nagekom word namate belastingstoegewings uitgefaseer word nie, 'n ernstige nasleep na aanleiding daarvan kan ontstaan.

Graag wil ek my hartlike dank betuig aan alle persone en organisasies wat so bereidwillig aan hierdie ondersoek deelgeneem het en my daadwerklik met raad en bystand ondersteun het. Sonder hulle hulp sou die werk nie binne die beskikbare tyd afgehandel kon word nie en sou daar nie sulke bondige aanbevelings gedoen kon word nie. Ek is daarvan oortuig dat hierdie verslag en die aanbevelings daarvan, indien dit geredelik aandag geniet, groot vooruitgang van vaardigheidsopleiding in die RSA tot gevolg kan hê, waardeur 'n belangrike rol in die ontwikkeling van mannekrag, produktiwiteit en die ekonomie van ons land vervul kan word.

VOORSITTER

BESTUURSOPSOMMING

RGN-/NOR-ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

1. INLEIDING

Geskoolde mannekrag is van deurslaggewende belang vir die uitbouing van die ekonomie van 'n land. Derhalwe het die Nasionale Opleidingsraad (NOR) wat onder andere gemoeid is met die bevordering en koördinering van opleiding, besluit om in samewerking met die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) ondersoek in te stel na vaardigheidsopleiding in die RSA. Met dié ondersoek is dit ten doel gestel om die faktore wat opleiding bevorder of strem te identifiseer ten einde aanbevelings te kan doen ter verbetering, asook vir die uitbouing van vaardigheidsopleiding in belang van die ekonomie, werkskepping en produktiwiteit.

Hierdie ondersoek het direk voortgespruit uit 'n vorige ondersoek van die NOR wat gedurende 1984 ook in samewerking met die RGN onderneem is en waar die klem slegs op ambagsmanopleiding geval het. Derhalwe is opleiding in 'n aangewese ambag nie by hierdie ondersoek ingesluit nie. Ander tipes opleiding wat ook uitgesluit is, is opleiding wat aan formele onderwysinrigtings aangebied word sowel as opleiding wat tot sertifisering en registrasie met die oog op die beoefening van 'n professie lei.

Vaardigheidsopleiding word, vir die doeleindes van hierdie ondersoek, beskou as enige opleiding wat die bekwaamheid van 'n persoon verbeter om sy werk te kan verrig. Intellektuele sowel as handvaardighede op alle vlakke word hierby ingesluit.

2. OPDRAG VAN DIE RGN

Dit het duidelik geblyk uit die aanbevelings voortspruitend uit die RGN-/NOR-ondersoek na ambagsmanopleiding in die RSA, asook kommentaar wat van belanghebbendes ingewin is, dat daar 'n behoefte bestaan het aan 'n ondersoek waar die fokus op die totale spektrum van vaardigheidsopleiding val, dit wil sê vanaf opleiding in basiese handvaardighede tot en met bestuursopleiding.

In die lig van ervaring opgedoen met die ondersoek na ambagsmanopleiding, het die NOR die RGN gedurende Julie 1986 uitgenooi om hierdie ondersoek te onderneem. Die NOR het ook voorgestel dat dr. A. Pittendrigh oorweeg behoort te word as voorsitter van die werkkomitee (WK) wat verantwoordelik sou wees vir die samestelling van die hoofverslag. Die RGN het gedurende Augustus 1986 onderneem om die ondersoek te loods en onmiddellik voortgegaan om dr. Pittendrigh as voorsitter van die WK aan te wys.

Daar is verder ook besluit om dieselfde navorsingsmodel as dié met die ondersoek na ambagsmanopleiding te volg.

3. WERKKOMITEE

Met die samestelling van die WK is daar deurgaans gepoog om alle nywerheidsektore te verteenwoordig alhoewel dit van elke lid verwag was om in sy persoonlike hoedanigheid aan die verrigtinge van die WK deel te neem.

Lede verbonde aan die WK:

Dr. A. Pittendrigh	Voorsitter van die ondersoek
Dr. S.W.H. Engelbrecht	Uitvoerende Direkteur, Instituut vir Opvoedkundige Navorsing, RGN
Dr. F.R.L.N. Eksteen	Voorsitter, Nasionale Opleidingsraad
Mnr. N.T. Baxter	Direkteur, Opleidingsraad vir die Padvervoernywerheid
Dr. J.H. Beukes	Uitvoerende Direkteur, Instituut vir Arbeidsekonomienavorsing, RGN
Mnr. G.B. Blain	Groepopleidingskontroleur, Eerste Nasionale Bank
Mnr. H.R. Corbett	Skakelbeampte, Opvoedkunde, Inligtingsentrum oor die Chemiese Nywerheid
Mnr. L.E. Davis	Uitvoerende Direkteur, Die Federasie van Bounywerhede van SA
Mnr. F. Dlamini	Bestuurder, Ontwikkeling van Menslike Hulpbronne, Beacon Sweets and Chocolates
Mnr. D.B. Gaynor	Hoofbestuur, Opvoedingsdienste, Kamer van Mynwese
Dr. G.D. Haasbroek	Direkteur, Nasionale Opleidingsraad
Mnr. J.R. Harker	Bestuurder, Groepmannekragontwikkeling, Die Framemaatskappyegroep
Mnr. J. Herdman	President, Werkgewersvereniging van die SA Motornywerheid
Dr. R.S. Loubser	Professionele ingenieur

Mnr. A.G. Matthews	Uitvoerende Konsultant, Opleidingsraad vir Hotel- en Spysenieringsnywerheid
Dr. L. Mvubelo	Algemene sekretaresse, National Union of Garment Workers
Mnr. P. Naidu	Streekopleidingsbestuurder, Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid
Mnr. N. Olls	Hoofdirekteur, Bloemfontein Groepopleidingsentrum
Mnr. B.F.P. Oosthuizen	Assistent-hoofsekretaris, SA Ketelmakersvereniging
Mnr. M.W. Rushton	Voorsitter, Witwatersrand- en Sasolburgse Streek-opleidingskomitee, NOR
Prof. F.G. Steyn	Departement Ekonomie, Universiteit van Pretoria
Mnr. B.J. van der Merwe	Hoofdirekteur, Sinjale en Telekommunikasie, SA Vervoerdienste
Mnr. L. van der Walt	Beplanningsadviseur, SAUK
Mnr. M.C. van Niekerk	Opleidingsbestuurder, SA Landbou-Unie
Mnr. D. Weston	Algemene Bestuurder, Houtnywerheid Mannekrag-dienste
Dr. I. van der Stoep	Koördineerder, RGN
Mnr. J.W. Gouws	Koördineerder, NOR
Mnr. A.S. van Rooyen	Koördineerder, NOR
Mev. A. Vermaak	Sekretaresse, RGN

Met die verloop van die ondersoek is mnr. Naidu deur mnr. J.R. Tyers, Direkteur van die Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid vervang en dr. Mvubelo deur mnr. P. Riches, Direkteur van die Clothing Industry Training Board, terwyl mnr. Harker deur mnr. T.P. Botha, Groep-personeelbestuurder van die Frame-maatskappyegroep vervang is.

Die WK het by sewe geleenthede vergader en die hoofverslag op 23 Februarie 1989 goedgekeur.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

'n Vraelys is aan 5 000 geregistreerde werkgewers gestuur ten einde 'n peiling te

kon maak van probleme wat met vaardigheidsopleiding ondervind word. Vervolgens is die ondersoekveld in verskillende subprojekte gestruktureer om sodoende te verseker dat die volle spektrum van vaardigheidsopleiding bestryk word. Die WK het voorts een of meer navorsers vir elke subprojek aangewys asook 'n projekkomitee om die werk van die navorsers te evalueer en om die navorsers van raad en advies te dien. Die deelverslae voortspruitend uit die verskillende subprojekte is gekondenseer om elk 'n hoofstuk in die hoofverslag te vorm waarop die aanbevelings gebaseer is.

Die volgende subprojekte is geïdentifiseer:

(1) Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in elk van die verskillende nywerheidsektore

Navorser: Dr. G. Cilliers — Universiteit van Pretoria

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

Navorser: Dr. L. Pienaar — RGN

(3) Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses

Navorser: Mnr. W.F. Pienaar — RGN

(4) Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding

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

(5) Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem

Navorser: Dr. D.L. Hattingh — RGN

(6) Die strukture vir vaardigheidsopleiding

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

(7) Vaardigheidsopleiding vir die ontwikkeling van kleinsake, insluitende die informele sektor

Navorser: Dr. R. Hirschowitz

5. KERNAANTEKENINGE OOR ELK VAN DIE HOOFSTUKKE IN DIE HOOFVERSLAG

5.1 HOOFSTUK 1: AGTERGROND VAN DIE ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

Aspekte soos die motivering vir die projek, die opdrag, die navorsingsmetodologie, verduideliking van terminologie asook die name van lede van die WK en projekkomitees word in hierdie hoofstuk verstrek.

5.2 HOOFSTUK 2: DIE ROL VAN DIE STAAT IN DIE ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

In hierdie hoofstuk word volledig verslag gedoen oor die ontwikkeling van arbeidswetgewing vanaf 1850 en hoe wetswysigings en die instelling van nuwe wetgewing telkens daarop gemik was om nie net gesonder arbeidsverhoudinge daar te stel nie, maar ook om probleme op die arbeidsterrein, wat met mannekragopleiding verband hou, te ondervang. Daar word verder ook melding gemaak van die invloed wat die Wiehahn- en Riekert-kommissies in die vroeë tagtigerjare op arbeidswetgewing gehad het en in der waarheid 'n ommekeer op nywerheidsgebied bewerkstellig het.

Verder word daar ook indringend ingegaan op die verskillende wyses waarop vaardigheidsopleiding kragtens die huidige Wet op Mannekragopleiding, 1981, asook die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, bevorder word.

Ander aspekte wat ook aangesny word, is die staat se finansiële aansporingsmaatreëls vir werkgewers wat aan die hand van goedgekeurde programme hulle werknemers oplei asook die opleidingskemas vir werksoekers en werkloses wat deur die Departement van Mannekrag bedryf word.

Die hoofstuk word afgesluit met 'n verwysing na die Opleidingsraad vir Plaaslike Owerheidsliggame wat kragtens die Wet op Plaaslike Owerheidsliggame, 1985, ingestel is met die doel om die opleiding van personeel verbonde aan plaaslike owerheidsliggame te bevorder.

5.3 HOOFSTUK 3: DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN LANDBOU, BOSBOU EN VISSERYE

Die belangrikheid van die landbou in die ekonomie van die RSA word eerstens beklemtoon waarna die veelsydigheid van die landbou, bosbou en visserye geïllustreer word by wyse van statistiese opgawes van die onderskeie produkte wat gelewer word.

Vervolgens word sewe faktore wat 'n invloed op vaardigheidsopleiding in die landbou uitoefen, uitgelig en word daaroor gerapporteer. Daar word verder ook vyf teikengroepe met die oog op opleidingsbehoeftes binne die landbou, geïdentifiseer. Hierdie teikengroepe is die boer, die plaaswerknemer, personeellede van landboukoöperasies, direkteure van landboukoöperasies en personeel verbonde aan landboubemarkingsrade.

Daar word ook verwys na die bestaande opleidingsfasiliteite en in watter mate elkeen 'n bydrae tot opleiding in die landbou lewer. Die rol van die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie (SALU) in die algemeen, maar ook om onderwys, opleiding en ontwikkeling in die landbou te koördineer, te aktiveer, te evalueer en sover as moontlik te standaardiseer, word ook kortliks uitgespel.

Belangrike bevindings wat uit die navorsing voortgespruit het, is onder andere:

(1) Vaardigheidsopleiding op landbougebied word deur 'n groot verskeidenheid organisasies met 'n omvattende reeks doelwitte, inhoude en standaarde aangebied. Gevolglik is dit ongekoördineerd en gefragmenteerd, met 'n gebrek aan eenvormigheid van standaarde, sertifisering en erkenning van voltooide opleiding.

(2) Daar bestaan, veral onder boere, 'n gebrek aan begrip van die waarde van vaardigheidsopleiding en gevolglik is die boer nie altyd gemotiveerd om te verseker dat sy plaaswerkers behoorlik opgelei word nie.

(3) Daar bestaan 'n behoefte aan opleiding en sertifisering van personeellede van koöperasies en beheerrade.

5.4 HOOFSTUK 4: DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE VERSKILLENDE NYWERHEIDSEKTORE

Waar die fokus in die vorige hoofstuk op die landbousektor geval het, word die stand van vaardigheidsopleiding, soos aangetref in die res van die nywerheidsektore, in hierdie hoofstuk ontleed.

Ter inleiding begin die hoofstuk met 'n klassifikasie van die verskillende nywerheidsektore, asook 'n ontleding van die bydrae wat elk tot die bruto binnelandse produk (BBP) lewer. Ander statistieke wat ook verskaf word, is die indiensnemingssyfers vir 1987 asook die arbeidsproduktiwiteitsindeks per sektor vir die tydperk 1977 tot 1987.

Daar word verder ook melding gemaak van die nywerheidsraadstelsel wat reeds in 1924 tot stand gekom het met die doel om as forum te dien vir werkgewers en werknemers

om nywerheidsooreenkomste te beding, wat, nadat dit in die Staatskoerant gepubliseer is, streng deur albei partye nagekom moet word. So is daar byvoorbeeld opleidingsfondse wat by wyse van nywerheidsraadooreenkomste tot stand gekom het met die doel om opleiding te finansier.

Ten einde die stand van opleiding te kon bepaal, het die navorser onderhoude met persone in verskillende nywerhede gevoer aan die hand van 'n matriks waarmee die inligting gesistematiseer kon word. Die samestelling en aanwending van die matriks word volledig in die hoofverslag uiteengesit. Die inligting wat op hierdie wyse ingewin is, het onder andere die volgende tendense uitgewys:

(1) Oorwegend beskik groot ondernemings oor 'n dinamiese mannekragontwikkelingsbeleid wat op gesonde beginsels en deurlopende navorsing gegrond is.

(2) Dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede kom nie altyd tot hulle reg in die opleidingsproses nie.

(3) Opvolging en evaluering van opleiding skiet ver te kort.

(4) Daar bestaan 'n groot tekort aan opgeleide opleiers.

5.5 HOOFSTUK 5: DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR WERKSOEKERS EN WERKLOSES

Die hoofstuk begin met 'n uiteensetting van strukturele en sikliese werkloosheid asook enkele werkloosheidstatistieke. Dit word opgevolg met 'n verwysing na die verskillende opleidingskemas wat gemik is op werksoekers en werkloses en wat deur die Departement van Mannekrag bedryf word.

Die opleiding van werkloses is geprivatiseer en word onder andere deur individue, groepopleidingsentrums en nywerheidsopleidingsentrums op 'n kontrakgrondslag onderneem. Die Departement van Mannekrag beskik oor 'n stel kriteria aan die hand waarvan kontrakteurs gekeur word. Die kriteria asook die prosedure wat deur die departement met die toekenning van kontrakte gevolg word, word in detail in die hoofverslag uiteengesit.

Daar word verder ook gerapporteer oor die kursusse wat vir werklose persone aangebied word, asook die aantal persone wat onder die skema opgelei word. Syfers oor die indiensplasing van opleidelinge word ook verskaf.

Die totstandkoming van groepopleidingsentrums, die aard van die opleiding wat aangebied word, spesiale projekte wat deur groepopleidingsentrums geloods word, asook statistieke oor die aantal persone wat opgelei word, word breedvoerig uiteengesit.

As deel van sy navorsing oor die opleiding van werklose persone het die navorser besoeke aan groepopleidingsentrums en private kontrakteurs gebring met die doel om knelpunte sowel as positiewe punte te kon identifiseer. Enkele van die bevindinge is die volgende:

(1) Daar bestaan 'n groot behoefte om werklose persone op te lei in
werkgeletterdheid;
basiese bestuursgeletterdheid;
basiese ondernemerskap, en
die kulturele oorgang van 'n tradisionele na 'n nywerheidskultuur.

(2) Indien opleidelinge nie kort na voltooiing van 'n kursus in diens geplaas word nie, vind daar 'n vinnige erosie plaas ten opsigte van die vaardighede wat aangeleer is.

(3) Daar is 'n behoefte aan differensiasie ten opsigte van koste asook die duur en inhoud van kursusse ten einde werklose persone met bemarkbare vaardighede toe te rus.

5.6 HOOFSTUK 6: VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR KLEINSAKE-ONTWIKKELING INSLUITENDE DIE INFORMELE SEKTOR

Ter inleiding word daarop gewys dat die ekonomie van die RSA nie in staat is om genoeg werkgeleenthede wat vir volle indiensneming vereis word, te kan voorsien nie. Die verwagting is dat baie nuwe werksoekers in die medium- tot kleinsake- en die informele sektore, wat grootliks arbeidsintensief is, 'n heenkome sal moet vind. Teen hierdie agtergrond is daar in hierdie hoofstuk gekyk na die opleidingsbehoeftes van die kleinsakeman, veral in die informele sektor vanweë die groot potensiaal wat daarin opgesluit lê sover dit werkskepping betref.

Inisiatiewe van die staat, soos privatisering en deregulering om kleinsake-ontwikkeling in die informele sektor te stimuleer, word na verwys en kortliks bespreek.

Die navorsing waaroor in hierdie hoofstuk gerapporteer word, was op die kleinsake-eienaars in die formele en informele sektore toegespits met die doel om vas te stel watter vaardighede nodig is om hulle ondernemings te kan bedryf, asook om hulle sienswyse te verneem oor die rol wat vaardigheidsopleiding kan speel, ten einde die kleinsakeman beter toe te rus vir sy taak. In dié proses is gevallestudies van kleinsake-entrepreneurs onderneem.

Die mening van opleiers asook konsultante wat gemoeid is met kleinsake-ontwikkeling is ook ingewin. Uit die studie het onder andere die volgende bevindings na vore gekom:

(1) Kleinsake-ondernemings in die formele sowel as informele sektore beskik oor die potensiaal om werkgeleenthede te skep. Om te verseker dat sulke ondernemings doelmatig bedryf word, word effektiewe opleiding vereis.

(2) Entrepreneurskap is nie iets wat 'n persoon besit of nie besit nie, maar wel 'n manifestasie van ondernemende gedrag wat op 'n kontinuum lê.

(3) Daar is bevind dat individuele voorligting 'n effektiewer metode van opleiding is as klaskameronderrig.

(4) Daar bestaan 'n behoefte aan 'n liggaam om opleiding met die oog op kleinsake-ontwikkeling te koördineer.

5.7 HOOFSTUK 7: FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING BEVORDER OF STREM

Die rasionaal agter hierdie hoofstuk was om die faktore wat opleiding positief of negatief beïnvloed, te identifiseer. Met hierdie inligting tot sy beskikking kan 'n werkgewer die dividende op sy investering in opleiding optimaliseer.

Die faktore wat tydens die navorsing geïdentifiseer is, is in drie hoofkategorieë verdeel, naamlik eksterne faktore, interne faktore en dié faktore wat direk met opleiding verband hou. Aan die hand hiervan is 'n vraelys saamgestel wat aan 'n groot verskeidenheid ondernemings gestuur is en waarop hulle moes aandui in watter mate hulle saamstem dat 'n bepaalde faktor wel 'n invloed op opleiding uitoefen.

Enkele bevindings wat uit die navorsing voortgespruit het, is die volgende:

(1) Die verantwoordelikheid vir vaardigheidsopleiding lê by die staat, die werkgewer en die opleideling.

(2) Die werkgewer behoort opleiding as 'n belegging in menslike kapitaal te beskou.

(3) Roofkoop deur maatskappye wat nie opleiding onderneem nie, is nie bevorderlik vir opleiding in die algemeen nie en is inflasionêr van aard.

(4) 'n Positiewe houding van topbestuur teenoor opleiding dra sterk by tot die skepping van 'n opleidingskultuur binne 'n organisasie.

(5) Doeltreffende keuringstoetse met inbegrip van opleibaarheidstoetse dra by tot die doelmatigheid van opleiding, asook die koste-effektiwiteit daarvan.

(6) Die evaluering van opleiding in terme van verbeterde werkprestasies geniet nie die aandag wat dit verdien nie.

(7) Opleiding wat deur 'n modulêre bevoegdheidsgerigte stelsel aangebied word, hou groot voordele in en verseker dat dit op 'n deeglik gestruktureerde grondslag aangebied word.

(8) Sertifisering dien as 'n sterk motivering vir 'n persoon om opleiding te deurloop veral as die sertifikaat 'n nasionale karakter dra.

5.8 HOOFSTUK 8: DIE KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Enige studie van vaardigheidsopleiding sou onvolledig wees indien die ekonomiese aspekte van opleiding nie in aanmerking geneem word nie. Dit is veral tydens 'n laagkonjunktuur baie belangrik dat die ekonomiese oorweging van die toewysing van skaars hulpbronne aan sekere opleidingsaspekte sorgvuldig deur die staat, die nywerheid en werknemers in ag geneem moet word. Teen hierdie agtergrond word daar in hierdie hoofstuk aandag gegee aan die struktuur van opleidingskoste, die meting en evaluering van opleidingsvoordele asook aan die finansiering van opleiding.

Die faktore wat die finansiering van vaardigheidsopleiding beïnvloed, is baie insiggewend deur die navorsers ontleed deur na die wisselwerking tussen die arbeids- en opleidingsgeleenthede-markte te verwys. Die interhanklikheidsverhouding tussen die twee markte toon die verskillende faktore wat deur elkeen van die genoemde partye ten opsigte van die omvang, aard en bron van finansiering van opleiding oorweeg moet word, met inagneming dat die finansiering van opleiding 'n belegging in menslike kapitaal verteenwoordig.

Die rol van die staat in die finansiering van opleiding word in breë trekke uiteengesit. Daar word geredeneer dat die staat ook 'n direkte belang by goed opgeleide mannekrag het vanweë die positiewe invloed wat dit op ekonomiese groei en sosiale stabiliteit uitoefen, asook 'n groter verdienstevermoë en 'n gelyker inkomsteverspreiding wat daardeur teweeggebring word. Die navorser gee ook 'n uiteensetting van die verskillende vorme van staatsfinansiering asook die faktore wat by die subsidiëring van opleiding oorweging moet geniet, naamlik die verskillende opleidingsvlakke, sosiale stabiliteit, die balans van geskoolde en ongeskoolde arbeid in die ekonomie sowel as kort- en langtermynmannekragbehoeftes.

Die hoofstuk word afgesluit met 'n kort verwysing na die direkte of indirekte bydrae wat tot die finansiering van opleiding deur sowel die werkgewer as die werknemer gemaak word.

Enkele bevindings wat uit die navorsing voortgespruit het, is die volgende:

(1) Daar bestaan 'n algemene gebrek aan kostebewustheid onder die meeste opleiers.

Dit lei tot 'n kommunikasieleemte tussen opleiers en topbestuur aangesien die koste-effektiwiteit van opleiding nie duidelik uitgespel word nie.

(2) Die private sektor besef dat hy benewens die bydrae van die staat ook 'n verantwoordelikheid het om opleiding te finansier.

(3) Die staat is bewus van die belangrike sosiale voordele van vaardigheidsopleiding wat bevestig word deur die wesenlike ondersteuning wat die staat reeds daaraan gee.

5.9 HOOFSTUK 9: DIE STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Die navorsing oor die strukture vir vaardigheidsopleiding het basies die volgende drie gebiede gedek:

(1) Die filosofie onderliggend aan die behoefte vir strukture met die doel om opleiding te optimaliseer.

(2) 'n Vergelykende studie van strukture in oorsese lande en

(3) 'n Ontleding van die huidige strukture en hoe vaardigheidsopleiding in die RSA daardeur beïnvloed word.

Wat die ontleding van die huidige strukture in die RSA betref, is gestruktureerde onderhoude gevoer met verteenwoordigers van opleidingsrade asook met werkgewers wat benewens die private sektor, ook die staats- en semi-staatsinstellings dek. Enkele bevindings wat uit hierdie ondersoek gespruit het, is onder andere die volgende:

(1) Alhoewel privatisering en deregulering positief op opleiding inwerk, blyk dit dat die rol van die staat om opleiding te stimuleer en te bevorder, nog steeds van krag is.

(2) Die belangrikste kenmerke van strukture lê opgesluit in eenvoud, aanpasbaarheid en vinnige besluitneming. Die skepping van 'n burokrasie is een van die stremmendste faktore.

(3) Die beginsel van voluntarisme in opleiding word hoog aangeskryf. Wat egter nodig is, is 'n balans tussen vrywillige deelname binne 'n struktuur en voorskriftelikheid ter wille van die uitskakeling van dit wat belemmerend op opleiding inwerk.

HOOFSTUK 10: AANBEVELINGS

Die laaste hoofstuk is saamgestel uit die werkkomitee se aanbevelings op grond van die navorsing wat onderneem is.

INHOUDSOPGAWE BLADSY

HOOFSTUK 1

AGTERGROND VAN DIE ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

1.1 Die versoek vir die ondersoek 1

1.2 Die werkkomitee 2

1.3 Bepaling van die navorsingsprogram 4

1.4 Die navorsing 8

1.5 Bevindinge 10

1.6 Voorstel 11

1.7 Verduideliking van terminologie 11

HOOFSTUK 2

DIE ROL VAN DIE STAAT IN DIE ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

2.1 Inleiding 17

2.2 Die RGN-/NOR-ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA (Die Pittendrigh-komitee) 30

2.3 Die Konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding, 1988 30

2.4 Die huidige belastingtoegewings vir opleiding 31

2.5 Die huidige opleiding kragtens die Wet op Mannekragopleiding, 1981 32

2.6 Opleiding van werksoekers 40

2.7 Opleiding van werkloses 42

2.8 Wet op Plaaslike Owerheidsopleiding, 1985 43

HOOFSTUK 3

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN LANDBOU, BOSBOU EN VISSERYE

3.1 Inleiding 46

3.2 Die belangrikheid van die landbou in die ekonomie van die RSA 47

3.3 Veelsydigheid van landbou, bosbou en visserye 48

3.4 Faktore wat vaardigheidsopleiding in die landbou beïnvloed 51

3.5 'n Ontleding van die teikengroepe 55

3.6 Bestaande opleidingsfasiliteite 64

3.7 Die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie (SALU) 66

3.8 Bevindings 68

3.9 Voorstelle 70

INHOUDSOPGAWE BLADSY

HOOFSTUK 4

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE VERSKILLENDE NYWERHEIDSEKTORE

4.1 Inleiding 73

4.2 Die verskillende nywerheidsektore 73

4.3 Bydrae van elke sektor tot die Bruto Binnelandse Produk (BBP) 74

4.4 Indiensneming en produktiwiteit 75

4.5 Die organisasie van nywerhede 77

4.6 Die navorsingsmatriks 80

4.7 Die steekproef vir die onderhoude 82

4.8 Ontleding van matriksinligting 83

4.9 Bevindings 95

4.10 Voorstelle 97

HOOFSTUK 5

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR WERKSOEKERS EN WERKLOSES

5.1 Strukturele en sikliese werkloosheid 99

5.2 Werkloosheid in die RSA 102

5.3 Opleiding van die werksoeker 104

5.4 Opleiding van die werkloses 105

5.5 Kriteria en voorwaardes vir opleiding van werkloses 107

5.6 Die toekenning van kontrakte 110

5.7 Betaling ingevolge die werkloosheidskema 111

5.8 Kursusse aangebied en getalle opgelei 112

5.9 Indiensplasing van opleidelinge 113

5.10 Groepopleidingsentrums (GOS) 113

5.11 Navorsingsresultate 120

5.12 Bevindinge 123

5.13 Voorstelle 124

HOOFSTUK 6

VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR KLEINSAKE-ONTWIKKELING INSLUITENDE DIE INFORMELE SEKTOR

6.1 Inleiding 126

6.2 Inisiatiewe deur die staat 126

6.3 Die navorsingsprojek 128

6.4 Kleinsake in die formele en informele sektore 129

6.5 Literatuurstudie 129

6.6 Persone wat by kleinsake betrokke is en hulle sienswyse van opleiding 134
6.7 Persone wat by opleiding vir kleinsake-ontwikkeling betrokke is 147
6.8 Bevindinge 156
6.9 Voorstelle 158

HOOFSTUK 7
FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING BEVORDER OF STREM
7.1 Inleiding 161
7.2 Eksterne faktore 162
7.3 Interne faktore 169
7.4 Faktore binne die opleidingsproses 174
7.5 Die oorspronklike vraelys wat aan nywerhede gestuur is 177
7.6 Bevindinge 180
7.7 Voorstelle 182

HOOFSTUK 8
DIE KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING
8.1 Inleiding 184
8.2 Koste van vaardigheidsopleiding 184
8.3 Voordele van vaardigheidsopleiding 193
8.4 Koste-/voordeelverhoudinge 195
8.5 Koste-effektiwiteit van opleiding 196
8.6 Finansiering van vaardigheidsopleiding 197
8.7 Bevindinge 206
8.8 Voorstelle 208

HOOFSTUK 9
DIE STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING
9.1 Inleiding 210
9.2 Die omvang en metodiek van die navorsing 210
9.3 Die struktuurfilosofieë van vaardigheidsopleiding 211
9.4 Strukture vir vaardigheidsopleiding in ander lande 214
9.5 Internasionale arbeidskonvensies en -aanbevelings 220
9.6 Bestaande strukture vir vaardigheidsopleiding in die RSA 222
9.7 Die Konsepwysigingswet op Mannekragopleiding, 1988 227
9.8 Resultate van gestruktureerde onderhoude en ander navorsing 229
9.9 Voorstelle 232

INHOUDSOPGAWE BLADSY

HOOFSTUK 10

AANBEVELINGS

10.1 Beleid en strategie 237

10.2 Die Wet op Mannekragopleiding 241

10.3 Ander staatsdepartemente 245

10.4 Finansiële aangeleenthede 246

10.5 Nywerheidsektore 249

10.6 Werksoekers, werkloses en die skepping van werkgeleenthede 252

10.7 Geakkrediteerde opleidingsrade 255

10.8 Die opleidingsberoep 258

10.9 Opleidingstelsels 259

10.10 Verdere navorsing 260

10.11 Opleidingstrukture 262

LYS VAN BYLAE 267

DIE RGN-/NOR-ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

HOOFSTUK 1

AGTERGROND VAN DIE ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

In hoofstukke 1 en 2 word die agtergrond van die Ondersoek na Vaardigheidsopleiding in die RSA verskaf, terwyl daaropvolgende hoofstukke die navorsing aangaande spesifieke aspekte van vaardigheidsopleiding en voortspruitende bevindings en aanbevelings behandel. Die gevolglike aanbevelings word gerieflikheidshalwe in die laaste hoofstuk aangegee.

As agtergrond tot die ondersoek is dit nodig geag om inligting te verskaf oor die wyse waarop die ondersoek gestruktureer en uitgevoer is, 'n verduideliking aan te bied van die terminologie wat in verskillende hoofstukke van die verslag gebruik word ten einde dubbelsinnigheid te voorkom, en 'n beskrywing van die ontwikkeling van vaardigheidsopleiding tot voor die aanvang van die ondersoek.

1.1 DIE VERSOEK VIR DIE ONDERSOEK

Die Nasionale Opleidingsraad (NOR) het gedurende Julie 1986 'n versoek aan die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) gerig insake 'n moontlike RGN-/NOR-ondersoek na Vaardigheidsopleiding - tegnies en nie-tegnies. In hierdie versoek is gestel dat, voortspruitend uit die RGN-/NOR-ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA en in die lig van voorstelle en aanbevelings wat deur belanghebbendes ingedien is, dit duidelik geword het dat 'n behoefte bestaan aan 'n soortgelyke ondersoek na alle aspekte van vaardigheidsopleiding wat nie alreeds deur die vorige ondersoek gedek is nie. Daar is ook versoek dat, indien sodanige ondersoek deur die RGN onderneem sou word, dr. A. Pittendrigh wat as voorsitter van die Ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne opgetree het, as leier van die voorgestelde ondersoek aangestel moes word. Die RGN het in Augustus 1986 ingestem om die ondersoek na vaardigheidsopleiding as 'n voortsetting van die Ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne te onderneem en om dr. Pittendrigh se benoeming as voorsitter te aanvaar. Dr. A. Pittendrigh is voorts as leier van die ondersoek aangestel en die RGN het voorgestel dat 'n navorsingsmodel gelyksoortig aan dié van die Ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne aangewend moet word.

Bespreking het vervolgens tussen die RGN en die NOR plaasgevind om die omvang van die ondersoek te bepaal, 'n werkkomitee (WK) aan te wys en om te verseker dat alle ekonomiese sektore van die handel en nywerheid met inbegrip van die landbou, asook werkgewers- en werknemersorganisasies en opleidingsinrigtings by die werk van die

werkkomitee en enige projekkomitees (PK) wat aangewys sou word, betrek word. Gedurende die bespreking is daar besluit om 'n vraelys oor vaardigheidsopleiding op te stel wat uit die ervaring van die streekopleidingskomitees van die Nasionale Opleidingsraad sou put. Daar is ook besluit dat die vraelys nie onder werkgewers versprei sou word nie en dat die werkkomitee nie met sy taak sou voortgaan nie, alvorens die regering se *Witskrif oor die Gesamentlike Verslag van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing en die Nasionale Opleidingsraad oor die Ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne* in die RSA vrygestel is, aangesien daar in die vooruitsig gestel is dat die toepassing van die Witskrif wysigings in vaardigheidsopleiding ten gevolg sou hê. Die Witskrif is op 11 Februarie 1987 vrygestel.

'n Omsendbrief is deur die Natalse Streekopleidingskomitee opgestel en is op 14 November 1987 deur die voorsitter van die Nasionale Opleidingsraad aan die tien streekopleidingskomitees versend. Na aanleiding van kommentaar wat ontvang is, het 'n komitee bestaande uit die voorsitter en verteenwoordigers van die RGN en die NOR 'n konsepvraelys opgestel wat op werkgewers toegespits is. Hierdie vraelys is by die eerste vergadering van die werkkomitee bespreek.

1.2 DIE WERKKOMITEE

Die volgende werkkomitee is deur die RGN, in oorleg met die NOR, aangestel. Daar moet op gelet word dat alhoewel lede op grond van hulle besondere verbintenisse benoem is, almal in hulle persoonlike hoedanighede aangestel is.

Dr. A. Pittendrigh	Voorsitter van die ondersoek
Dr. S.W.H. Engelbrecht	Uitvoerende Direkteur, Instituut vir Opvoedkundige Navorsing, RGN
Dr. F.R.L.N. Eksteen	Voorsitter, Nasionale Opleidingsraad
Mnr. N.T. Baxter	Direkteur, Opleidingsraad vir die Padvervoernywerheid
Dr. J.H. Beukes	Uitvoerende Direkteur, Instituut vir Arbeidsekonomienavorsing, RGN
Mnr. G.B. Blain	Groepopleidingskontroleur, Eerste Nasionale Bank
Mnr. H.R. Corbett	Skakelbeampte, Opvoedkunde, Inligtingsentrum oor die Chemiese Nywerheid
Mnr. L.E. Davis	Uitvoerende Direkteur, Die Federasie van Bounywerhede van SA

Mnr. F. Dlamini	Bestuurder, Ontwikkeling van Menslike Hulpbronne, Beacon Sweets and Chocolates
Mnr. D.B. Gaynor	Hoofbestuurder, Opvoedingsdienste, Kamer van Mynwese
Dr. G.D. Haasbroek	Direkteur, Nasionale Opleidingsraad
Mnr. J.R. Harker	Bestuurder, Groepmannekragontwikkeling, Die Framemaatskappyegroep
Mnr. J. Herdman	President, Werkgewersvereniging van die SA Motornywerheid
Dr. R.S. Loubser	Professionele Ingenieur
Mnr. A.G. Matthews	Uitvoerende Konsultant, Opleidingsraad vir Hotel- en Spysenieringnywerheid
Dr. L. Mvubelo	Algemene sekretaresse, National Union of Garment Workers
Mnr. P. Naidu	Streekopleidingsbestuurder, Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid
Mnr. N. Olls	Hoofdirekteur, Bloemfontein Groepopleidingsentrum
Mnr. B.F.P. Oosthuizen	Assistent-hoofsekretaris, SA Ketelmakersvereniging
Mnr. M.W. Rushton	Voorsitter, Witwatersrand- en Sasolburgse Streekopleidingskomitee, NOR
Prof. F.G. Steyn	Departement Ekonomie, Universiteit van Pretoria
Mnr. B.J. van der Merwe	Hoofdirekteur, Sinjale en Telekommunikasie, SA Vervoerdienste
Mnr. L. van der Walt	Beplanningsadviseur, SAUK
Mnr. M.C. van Niekerk	Opleidingsbestuurder, SA Landbou-Unie
Mnr. D. Weston	Algemene Bestuurder, Houtnywerheid Mannekragdienste
Dr. I. van der Stoep	Koördineerder, RGN
Mnr. J.W. Gouws	Koördineerder, NOR
Mnr. A.S. van Rooyen	Koördineerder, NOR
Mev. A. Vermaak	Sekretaresse, RGN

By die aanstelling van die PK's (projekkomitees) is 'n aantal vakunies genader om verteenwoordigers op die komitees aan te wys, maar om verstaanbare redes is die versoek van die hand gewys. Na die aanvang van die ondersoek het 'n samesmelting van die Klere- en Tekstielwerkersvereniging plaasgevind om die Geamalgameerde Klere- en Tekstielwerkersvereniging te vorm, as gevolg waarvan dr. L. Mvubelo uitgetree het en mnr. P. Riches, Direkteur van die Clothing Industry Training Board in haar plek aangestel is. Mnr. P. Naidu het uit die meubelnywerheid bedank en is deur mnr. J.R. Tyers, Direkteur van die Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid vervang, terwyl mnr. J.R. Harker die Framegroep verlaat het en deur mnr. T.P. Botha, Groeppersoneelbestuurder vervang is. Dr. I. van der Stoep het met ingang Januarie 1989 uit die RGN bedank.

Die werkkomitee het sewe vergaderings gehou en sy verslag op 23 Februarie 1989 voltooi.

1.3 BEPALING VAN DIE NAVORSINGSPROGRAM

Die konsepvraelys is by die eerste vergadering van die WK op 22 Mei 1987 deeglik oorweeg en 'n tweede ontwerp is opgestel. Dit is vervolgens deur vier lede van die WK in hulle organisasies getoets en nadat verdere wysigings aangebring is, is die vraelys finaal afgerond. Daar is beslis dat die vraelys nie geskik was vir gebruik in die landbousektor nie en dat, indien nodig, 'n spesifieke vraelys vir daardie sektor opgestel sou word. Voorts is besluit om die vraelys onder 'n ewekansige steekproef van 4 % van alle geregistreerde werkgewers in die RSA, met uitsondering van die landbou, te versprei. Dit het op 'n lys van 5 000 adresse uitgeloop wat deur die RGN as 'n hanteerbare getal beskou is. Heelwat struikelblokke is ondervind om 'n betroubare lys van werkgewers te kry wat vir hierdie doel geraadpleeg kon word, en dit het 'n aansienlike vertraging in die verspreiding van die vraelyste meegebring. Die vraelyste is uiteindelik met 'n keerdatum van 30 September 1987 uitgestuur.

Die bedoeling was om die gegewens wat met die vraelyste ingewin is, aan te wend om huidige probleme waardeur vaardigheidsopleiding beïnvloed word, te identifiseer ten einde 'n toepaslike navorsingsprogram op te stel. Die aantal ingevulde vraelyste wat teruggestuur is, was egter uiters teleurstellend en alhoewel van die WK-lede opvolgwerk gedoen het by organisasies, is uiteindelik minder as 1 000 vraelyste terugontvang. Aangesien dit slegs 'n klein steekproef van sommige van die 28 ekonomiese sektore verteenwoordig het, is daar besluit om die data wat met die vraelyste ingewin is aan alle navorsers beskikbaar te stel, terwyl die navorsingsprogram met behulp van die ervaring van die lede van die WK geformuleer is. Hieraan

is uitvoering gegee by die tweede en derde vergaderings van die WK en tydens die derde vergadering wat in November 1987 plaasgevind het, het die komitee die struktuur van die ondersoek en die verslag gefinaliseer. Hiervolgens is ooreengekom om sewe projekkomitees (PK) aan te wys en is die noodsaaklikheid daarvan weer eens beklemtoon dat elk van die 28 ekonomiese sektore in die samestelling van hierdie komitees betrek moes word. Verteenwoordigers uit hierdie sektore is vervolgens deur die WK benoem. 'n Lys van die projekkomitees en hulle lede is soos volg:

PK1 Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in elk van die verskillende nywerheidsektore

Voorsitter:	Mnr. M. Rushton	WK-lid
Komiteelede:	Mnr. H.R. Corbett	WK-lid
	Mnr. D.B. Gaynor	WK-lid
	Mnr. J. Herdman	WK-lid
	Mnr. A. Grimble	Metaal- en Ingenieursbedryf
	Mnr. R. Hacquebord	Juwelierswarevervaardiging
	Mnr. A. McKay	Steengroefwerk
	Mnr. J. Moore	Verversings
	Mnr. J. Nothling	Padvervoer
	Mnr. J.H. van Huyssteen	Motorbedryf
Navorser:	Dr. G. Cilliers	RGN
Sekretaresse:	Mev. A. Vermaak	RGN

PK2 Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in landbou, bosbou en visserye

Voorsitter:	Mnr. M.C. van Niekerk	WK-lid
Komiteelede:	Dr. J.H. Beukes	WK-lid
	Mnr. D. Weston	WK-lid
	Mnr. A. Duvenage	Personeelnavorsing
	Mnr. H. Moore	Suikerverbouing
	Mnr. L. le Roux	Departement Landbou
	Mnr. P. Venter	Landboukoöperasies
	Dr. S. Venter	Produktiwiteit
	Mnr. P.S. Vercueil	Boerdery
	Mnr. P. van Zyl	Landelike Stigting
Navorser:	Dr. L. Pienaar	RGN
Sekretaresse:	Mev. A. Vermaak	RGN

PK3 Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses

Voorsitter:	Mnr. N. Olls	WK-lid
Komiteelede:	Mnr. P. Riches	WK-lid
	Mnr. B.F.P. Oosthuizen	WK-lid
	Mnr. A.G. Matthews	Voorsitter PK7
	Mnr. C.J. Brink	Boubedryf
	Mnr. D. Küsel	Gasontginning
	Mnr. L.C. Scheepers	Elektronika-vakunie
	Mnr. A. Schutte	Chemiese/Farmaseutiese produkverwerking
	Mnr. R.W.C. van Graan	Industriële Keramiek
Navorser:	Mnr. W.F. Pienaar	RGN
Sekretaris:	Mnr. J.W. Gouws	NOR

PK4 Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding

Voorsitter:	Prof. F.G. Steyn	WK-lid
Komiteelede:	Mnr. L.E. Davis	WK-lid
	Mnr. R.F. Crowther	Drukwerk en Uitgewery
	Mnr. F. Ingarfield	Bedryfsdienste
	Mej. A. Knoetze	Elektries/Elektronika
	Mnr. C.J. Meintjes	Bankwese
	Mnr. M.A.P. Stonier	Groot-/Kleinhandel
	Mnr. A. Viljoen	Kommissie vir Administrasie
	Mnr. J.A. Vorster	Boubedryf
Navorsers:	Mnr. E.T. Basson	Universiteit van Pretoria
	Prof. G.L. de Wet	Universiteit van Pretoria
	Mnr. C. Harmse	Universiteit van Pretoria
	Mnr. B.C. Rousseau	Universiteit van Pretoria
	Prof. N.J. Schoeman	Universiteit van Pretoria
	Prof. F.G. Steyn	Universiteit van Pretoria
	Mnr. J.H. van Heerden	Universiteit van Pretoria
Sekretaris:	Mnr. A.S. van Rooyen	NOR

PK5 Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem

Voorsitter:	Mnr. G.B. Blain	WK-lid
Komiteelede:	Mnr. N.T. Baxter	WK-lid
	Mnr. T.P. Botha	WK-lid
	Mnr. R.A.A. Gombert	Kommunikasie
	Mnr. J.R. Harker	Chemies
	Mev. P. Moloney	Drukwerk en Uitgewery
	Mnr. J.R.F. Pemberthy	Chemies/Petroleum
	Mnr. A.N. van der Merwe	Kommunikasie
	Mnr. J. Venter	Gasvoorsiening
Navorser:	Dr. D.L. Hattingh	RGN
Sekretaris:	Mnr. A.S. van Rooyen	NOR

PK6 Die strukture vir vaardigheidsopleiding

Voorsitter:	Mnr. J.R. Tyers	WK-lid
Komiteelede:	Dr. R.S. Loubser	WK-lid
	Mnr. B.J. van der Merwe	WK-lid
	Mnr. B. Angus	Ingenieurswese
	Mnr. W.H. Barker	Glasvervaardiging
	Mnr. L.N. Bentley	Tegniese kolleges
	Mnr. E. Ferreira	Staalvervaardiging
	Mev. J.C. Lopes	Ingenieurswese
	Mnr. P. Naidu	Bankwese
	Mnr. T.R.A. Oliphant	Elektries (vakbond)
	Mnr. B. Parkin	Elektries (konstruksie)
	Dr. H.J.P. van der Westhuizen	Plaaslike owerhede
	Dr. R. Verster	Elektrisiteitsopwekking
Navorsers:	Prof. L. Calitz	Universiteit van Pretoria
	Dr. A. Maree	UNISA
	Mnr. B. Parkin	Ontwikkeling- en Opleidingsfondse vir die Elektrotegniese Aannemingsnywerheid
	Dr. C. van Wyk	UNISA
Sekretaris:	Mnr. W.F. Pienaar	RGN

PK7 Vaardigheidsopleiding vir die ontwikkeling van kleinsake, insluitende die informele sektor

Voorsitter:	Mnr. A.G. Matthews	WK-lid
Komiteelede:	Mnr. F. Dlamini	WK-lid
	Mnr. L. van der Walt	WK-lid
	Mnr. N. Olls	Voorsitter PK3
	Mnr. R. Beech	Boubedryf
	Mnr. J. Bredenkamp	Gasproduksie
	Mnr. I. Clark	Sake-ontwikkeling
	Mnr. C. Dormehl	Haarkappery
	Mnr. D. Macdonald	Siviele ingenieurswese
	Mnr. M. Smuts	Kleinsake-ontwikkeling
Navorser:	Dr. R. Hirschowitz	RGN
Sekretaris:	Mnr. J.W. Gouws	NOR

Daarbenewens was die volgende persone *ex officio* lede van alle projekkomitees:

Dr. A. Pittendrigh	Voorsitter
Dr. S.W.H. Engelbrecht	RGN
Dr. F.R.L.N. Eksteen	NOR
Dr. G.D. Haasbroek	NOR
Dr. I. van der Stoep	Koördineerder, RGN

1.4 DIE NAVORSING

1.4.1 Formulering van die navorsingsprogram en -projekte

Nadat al die projekkomitees aangewys is, is 'n reeks vergaderings gehou waartydens die program in sy geheel en die werk van elke PK bespreek is. Deur middel van bespreking tussen die meer as 80 komiteelede en met hulle gesamentlike ervaring, is die doelwitte van die ondersoek en dié van elke PK bepaal.

Die algemene doel van die ondersoek is soos volg geformuleer:

Om ondersoek na vaardigheidsopleiding in die RSA in te stel ten einde die faktore te bepaal waardeur opleiding vergemaklik of gestrem word, en om aanbevelings te doen insake die wyse waarop vaardigheidsopleiding verbeter en uitgebrei kan word in belang van die ekonomie, beter werkverskaffing en verhoogde produktiwiteit.

Hierdie stelling verg op sy beurt 'n omskrywing van vaardigheidsopleiding: Vaardigheidsopleiding word gesien as enige opleiding wat die bekwaamheid van die opleideling verbeter om sy werk te verrig. Intellektuele sowel as handvaardighede op alle vlakke word hierby ingesluit. Vir die doel van hierdie ondersoek word enige oplei-

ding wat in die formele onderwysstelsel plaasvind, uitgesluit, asook enige formele opleiding in die erkende beroepe wat tot sertifisering of registrasie in sodanige beroep lei. Aangesien 'n ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA onlangs plaasgevind het, word alle opleiding in 'n "aangewese" ambag ook by hierdie ondersoek uitgesluit.

'n Verdere verduideliking van terme word aan die einde van hierdie hoofstuk verstrek.

1.4.2 Die navorsingsmetode

Nadat die navorsingsprojekte geformuleer en die navorsers aangestel is, het die PK's gereeld byeengekom sodat die navorsers hulle werk kon bespreek en van die kundigheid en ervaring van die komiteelede kon gebruik maak. Daar is in die algemeen saamgestem dat posvraelyste ondoeltreffend was; dat die navorsers literatuurstudies in verband met hulle navorsingsprojekte sou maak en dat hulle ook gestruktureerde onderhoude met werkgewers, opleidingspersoneel, vakunies, opleidingsorganisasies en betrokke departementele amptenare sou voer. Met uitsondering van die literatuurstudies, word die metodes wat deur elke PK aangewend is in tabel 1.1 verstrek.

Alle navorsers het gevind dat die toelaatbare navorsingstydperk tesame met die baie ruim omvang van die ondersoek, 'n ernstige beperking op hulle geplaas het en gevolglik is hulle, asook hulle PK-lede, gedwing om slegs in makroterme te fungeer. Derhalwe sal dit waarskynlik noodsaaklik wees dat verdere indringende navorsing op verskeie gebiede uitgevoer word. Nadat die werksaamhede van al die PK's afgehandel is, maar voor die konsepverslae van die PK's deur die WK oorweeg is, is besluit om uit die omvangryke ervaring van almal wat direk by die ondersoek betrokke was, te put, deur aan hulle die geleentheid te gee om die PK-verslae te bespreek. Met hierdie doel voor oë is 'n eendaagse seminaar op 18 Oktober 1988 gehou waarheen alle lede van die WK en PK uitgenooi is en wat deur 65 persone bygewoon is. Die voorsitter van elke PK het by hierdie seminaar verslag gedoen oor die werk, bevindings en voorstelle van sy komitee, wat vervolgens deur die hele groep bespreek is. Die insigte wat sodoende verkry is, is aangewend om die PK-verslae te wysig. Hierdie PK-verslae is daarna vir goedkeuring onder alle PK-lede versprei alvorens dit aan die WK voorgelê is. Na aanleiding van die bevindinge wat uit hulle navorsing voortgespruit het, het elke PK aanbevelings vir oorweging aan die WK voorgelê. Die finale PK-verslae is vervolgens gebruik om die konsepverslag op te stel waarin die werksaamhede van elke PK 'n aparte hoofstuk gevorm het. Die PK-voorstelle is aan die einde van elke hoofstuk aangedui en in die laaste hoofstuk opgeneem. Nadat die WK die voorstelle oorweeg het, het 'n samevatting van hierdie

voorstelle die grondslag gevorm waarop die finale aanbevelings gebaseer is. Die konsepverslag is op 20 Januarie 1989 aan die WK voorgelê en is by 'n vergadering op 23 Februarie 1989 deur hom aanvaar.

TABEL 1.1 NAVORSINGSMETODES VAN PROJEKKOMITEES

PK	METODE
1.	Konsepmatriksvorm aan 80 organisasies versend waarvan slegs 8 voltooi is. Finale matriks vir onderhoude by 109 verskillende organisasies in 41 nywerhede benut.
2.	Besprekings met 17 deskundiges op die gebied van landbou en opleiding en gestruktureerde onderhoude met 24 boere, 38 plaaswerkers en 24 personeellede van landboukoöperasies asook talle besprekings met persone verbonde aan landbou-instansies.
3.	Besoeke aan 7 groepopleidingsentrums, 12 takgroepopleidingsentrums, 20 privaatopleidingskontrakteurs, en 15 belangrike onderhoude is gevoer.
4.	Gestruktureerde onderhoude met 44 personeellede van departemente, opleidingsrade, nywerhede en individuele werknemers.
5.	Benutting van die oorspronklike vraelys waarvan 4 500 versend en 659 response van aanvaarbare gehalte ontvang is.
6.	Gestruktureerde onderhoude met 16 personeellede van opleidingsrade/-organisasies.
7.	Gevallestudies van 80 kleinsake-ondernemers in die formele en informele sektore en 120 vraelyste wat versend is aan opleiers in 24 organisasies wat opleiding in die bestuur van kleinsake-ondernemings verskaf.

1.5 BEVINDINGE

B1.1 *Alhoewel daar gedurende die ondersoek moeite gedoen is om nie na formele onderwysstelsels te verwys nie, aangesien dit buite die bestek van die ondersoek val, is raakvlakke tussen opleiding en onderwys egter teëgekom wat nie geïgnoreer kon word nie.*

B1.2 *As gevolg van die Witskrif oor die RGN-/NOR-verslag oor die ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA, is die nasionale opleidingsraad in die posisie gestel om tussen die Departement van Mannekrag en die verskillende onderwysdepartemente te skakel.*

1.6 VOORSTEL

V1.1 **Alle verwysings na formele onderwysinrigtings en -kursusse in bevindings en voorstelle, is alleenlik voorstelle aan die Nasionale Opleidingsraad vir sy oorweging en bespreking met die betrokke onderwysdepartement waar dit as noodsaaklik beskou word.**

1.7 VERDUIDELIKING VAN TERMINOLOGIE

1.7.1 Formele, nie-formele en informele onderwys

Hierdie terme word in die RGN-onderwysverslag soos volg gedefinieer:

Formele onderwys is onderwys wat bepland verloop in erkende onderwysinrigtings soos skole, kolleges, technikons, universiteite, en dies meer.

Informele onderwys is onderwys wat in lewensituasies gegee word wat spontaan na vore tree, byvoorbeeld uit die omgang in die gesin, die buurtlewe en dies meer.

Nie-formele onderwys is onderwys wat bepland en hoogs aanpasbaar verloop in inrigtings, organisasies en situasies wat buite die formele onderwys- en informele onderwysvoorsiening val, byvoorbeeld indiensopleiding in die werksituasie.

Die Wet op die Nasionale beleid vir Algemene Onderwyssake, 1984 (Wet no. 76 van 1984) definieer dieselfde terme soos volg:

Formele onderwys is onderwys wat aan of deur 'n skool, kollege, technikon, universiteit of ander opvoedkundige inrigtings verskaf word vir die verwerwing van 'n opvoedkundige graad, sertifikaat of diploma wat deur of kragtens wet ingestel is.

Informele onderwys is onderwys, uitgesonderd onderwys bedoel in die omskrywing van formele onderwys en nie-formele onderwys, en ook opvoeding of onderrig wat spontaan verskaf of ervaar word.

Nie-formele onderwys is onderwys, uitgesonderd onderwys bedoel in die omskrywing van formele onderwys, verskaf deur enige persoon, liggaam van persone of inrigting.

Aangesien verwarring kan ontstaan aangaande die departement wat vir nie-formele onderwys verantwoordelik is, is dit gerieflik om daaraan te dink as bestaande uit 'n aantal kategorieë. Dr. J.G. Garbers, in 'n toespraak oor: Op soek na riglyne vir beheermaatreëls by die implementering van nie-formele onderwys (NFO) in 'n stelsel van onderwysvoorsiening, noem vyf kategorieë waarin leeraktiwiteite wat in die NFO voorkom, ingedeel kan word, naamlik NFO wat op die volgende gerig is:

1. Voldoening aan leervoorwaardes en kompenseringsonderwys
2. Verhoging van lewensgehalte
3. Ontwikkelingsdoelwitte
4. Her- of omskoling van diegene in formele onderwys opgelei
5. Mannekragopleiding en aanleer van beroepsvaardighede.

Hy kom tot die gevolgtrekking dat kategorieë 1 tot 4 deel behoort te wees van algemene onderwys onder beheer van die skoolstelsel, terwyl kategorie 5 wat ook as bevoegdheidsonderwys of -opleiding bekend staan, grotendeels deur werkgewers verskaf word. Gevolglik behoort bevoegdheidsgerigte nie-formele onderwys onder beheer van die Departement van Mannekrag en die NOR te ressorteer.

1.7.2 Formele en informele sektor

Die formele sektor van die ekonomie is daardie sektor wat optree binne die bestaande raamwerk van wette, regulasies en formele strukture wat daargestel is om die sektor te reguleer en te beheer. Hierby word nywerheidsooreenkomste, nywerheidsrade, werkgewersorganisasies en -ooreenkomste, vakbonde en vakbondooreenkomste en veiligheids- en gesondheidsregulasies ingesluit.

Die informele sektor is daardie deel van die ekonomie buite die formele sektor bestaande uit klein, private ondernemings en word gekenmerk deur maklike toegang, afhanklikheid van inheemse hulpbronne en 'n lae aangepaste of toepaslike tegnologie, kleinskaalwerksaamhede, arbeidsintensief, vaardighede wat buite die formele onderwysstelsel bekom is, ongereguleerde en mededingende markte, moeilik verkrygbare finansiering, swak organisasievlak en 'n onvermoë van die entrepreneur om sy onderneming as 'n onafhanklike eenheid te beskou.

1.7.3 Eerste- en tweedelogika-ekonomie

In die "eerstelogika-ekonomie" toon maatskappye die neiging om reusagtige gestalte te bereik, kapitaal-intensief te wees, tegnologieë op hoogste vlak aan te wend, uitvoergeoriënteerd te wees en om nie grootskaalse werksgeleenthede te skep nie.

"Tweedelogika-ekonomie" is arbeidsintensief, klein, benut medium of lae tegnologieë en is in werklikheid die kleinsake- of informele sektor en is verantwoordelik vir die skepping van grootskaalse werksgeleenthede. Volgens Sunter moet daar 'n simbiotiese verhouding tussen die eerste- en tweedelogikasektore bestaan en "... big business must not only give financial assistance to small business development, it must positively subcontract the simpler activities as well" (Sunter, The World and South Africa in the 1990s, p.31).

1.7.4 Geletterdheid

Die verslag van die Werkkomitee: Tale en taalonderrig van die RGN-onderwysondersoek definieer geletterdheid soos volg:

Die begrip geletterdheid impliseer nie 'n eenvoudige digotomie nie. Mense is nie bloot geletterd of ongeletterd nie. Geletterdheid kan in der waarheid voorgestel word as 'n kontinuum wat strek vanaf pregeletterd tot hoogs geletterd.
In die algemeen word drie algemene geletterdheidskategorieë onderskei, te wete:

Ongeletterdes. Dit is persone wat in geen taal kan lees of skryf nie.

Semigeletterdes. Hierdie persone is in staat om op 'n baie beperkte wyse te lees en te skryf. Vanweë die feit dat die lees- en skryfvaardighede nog nie permanent verwerf is nie, kan die semigeletterde maklik terugval na 'n staat van ongeletterdheid.

Geletterdes. Hierdie persone het lees- en skryfvaardighede permanent verwerf. Daar word egter verskillende vaardigheidsvlakke geïdentifiseer.

Ten opsigte van die kategorie geletterdes kan die volgende breë vaardigheidsvlakke geïdentifiseer word:

Pregeletterdheid. Dit is die eerste vorderingsvlak op pad na geletterdheid. Die persoon begin kennis opdoen van die basiese rekenkundige en taalvaardighede wat nodig is om geletterdheid te bemeester. In skolastiese perspektief beteken dit ongeveer 'n funksionering op junior primêre vlak. Dit is vanselfsprekend dat hierdie vlak geen waarborg bied dat die basiese vaardighede permanent vasgelê is nie en die persoon kan dus maklik weer terugval na 'n staat van ongeletterdheid.

Basiese geletterdheid. Waar die basiese vaardighede op die pregeletterdheidsvlak onstabiel is, is die verwerwing van die vaardighede op die basiese geletterdheidsvlak permanent. Daar is hier dus nie sprake van regressie van die vaardighede tot 'n vlak waar die persoon weer die vaardighede moet aanleer nie. Basiese geletterdheid is dus die vlak waar 'n persoon met begrip 'n kort eenvoudige mededeling met betrekking tot sy alledaagse bestaan sal kan lees en skryf. In die RGN-onderwysverslag word volgens definisie aangeneem dat algemene geletterdheid bereik word wanneer 'n persoon standerd vier geslaag het en in daardie stadium kan 'n persoon dan ook as geletterd en syfervaardig beskou word en daar word aangeneem dat hierdie vaardighede permanent verwerf is. Op hierdie vlak is 'n swart leerling geletterd in sy moedertaal maar nog nie in een van die "handelstale" nie, dit wil sê Engels of Afrikaans.

Funksionele geletterdheid is deur UNESCO soos volg gedefinieer:
"A person is functionally literate when he has acquired the knowledge and skills in reading and writing which enable him to engage effectively in all those activities in which literacy is normally assumed in his culture group."

Werkgeletterdheid veronderstel dat die persoon oor vaardighede beskik wat by die leesbaarheid van sy werkmateriaal pas. Dit kan op 'n baie lae vlak wees waar die persoon slegs die geskrewe woorde herken wat hy nodig het om sy werksaamhede uit te voer.

1.7.5 Vaardigheidsopleiding

Vaardigheidsopleiding word gesien as enige opleiding wat die bekwaamheid van die opleideling verbeter om sy werk te verrig. Sowel handvaardighede as intellektuele vaardighede op alle vlakke word hierby ingesluit. Vir die doel van hierdie ondersoek word enige opleiding wat in die formele onderwysstelsel plaasvind, uitgesluit, asook enige formele opleiding in die erkende professies wat tot sertifisering of registrasie in sodanige professies lei. Aangesien 'n ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA onlangs plaasgevind het, word alle opleiding in 'n "aangewese" ambag ook by hierdie ondersoek uitgesluit.

'n Aangewese ambag

Artikel 13 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet no. 56 van 1981) magtig die minister om 'n ambag aan te wys deur 'n kennisgewing te publiseer waarin 'n omskrywing gegee word van die ambag en die nywerheid en gebied waarop die ambag van toepassing is, en om die voorwaardes vir vakleerlingskapopleiding in sodanige ambag in oorleg met die betrokke nywerheid te bepaal. Sodra dit gedoen is, is die bepaling van Wet no. 56 van 1981 ten opsigte van vakleerlingskappe op sodanige ambag van toepassing.

'n Aangewese ambag is 'n ambag wat ingevolge die bepalings van artikel 13 (1) van die Wet op Mannekrag, 1981 (Wet no. 56 van 1981) aangewys is of wat geag word ingevolge daarvan aangewys te wees of, indien die minister 'n ambag ingevolge die bepalings van artikel 13 (1) (b) omskryf het, daardie ambag soos aldus omskryf, en ook enige vertakking van 'n aangewese ambag.

1.7.6 Modules en modulêre opleiding

'n Module is 'n volledige onderrigeenheid. Dit bevat 'n doelwit, hulpbronmateriaal, selftoetse, oefeninge en 'n kriteriumtoets. Modules kan vir fisiese, dink- en interaktiewe vaardighede ontwikkel word.

Modulêr

Dit behels dat die programinhoud in omskryfbare modules gestruktureer word en dat die modules gerangskik word in 'n aaneengeskakelde progressiewe opleidingstelsel waarin vordering na 'n module gegrond is op die bereiking van meetbare prestasiemaatstawwe (bevoegdheid) in alle ondergeskikte modules.

Bevoegdheid

Bevoegdheid is die vermoë om 'n taak te verrig sodat dit aan 'n voorgeskrewe standaard voldoen.

Bevoegdheidsgerigte modulêre opleiding (BGMO)

Dié opleidingstelsel is 'n modulêre stelsel wat ontwerp, ontwikkel, geïmplementeer, beheer en geëvalueer is sodat leerlinge 'n omskrewe bevoegdheidspeil in werkverwante take kan bereik.

1.7.7 Effektiwiteit van opleiding en doeltreffendheid van opleiding

Effektiwiteit van opleiding word gedefinieer as die mate waarin die opleiding die opleideling in staat stel om die vaardigheid uit te voer sodat dit aan die voorgeskrewe standaard voldoen (bevoegdheid te bereik). Binne die konteks van opleiding beteken dit ook om die regte ding te doen.

Doeltreffendheid word gedefinieer as die mate waarin die hulpbronne, geleentheid en tyd wat vir die opleidingsprogram beskikbaar is, benut word, dit wil sê hoe gou en teen watter koste die opleideling bevoegdheid bereik. Eenvoudig gestel, beteken dit om die dinge reg te doen.

1.7.8 Werksoekers en werkloses

Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, omskryf die werksoeker soos volg:

Die werksoeker is iemand bo die ouderdom van vyftien jaar wat nie in diens is nie, nie volgens wet verplig is om 'n skool by te woon nie, nie 'n leerling by of 'n student aan 'n opvoedkundige inrigting is nie, nie wag op toelating tot 'n opvoedkundige inrigting nie en wat werk soek.

Werkloses word in terme van die Sentrale Statistiekdiens gedefinieer as persone wat aan die volgende vereistes voldoen:

(a) Gedurende die vorige 7 dae minder as 5 ure gewerk het;
(b) gedurende die vorige maand 'n poging aangewend het om werk te vind;

(c) in staat is om binne een week 'n betrekking te aanvaar, en

(d) tussen die ouderdomme van 15 en 64 is in die geval van mans of tussen 15 en 59 in die geval van vrouens.

VERWYSINGS

GARBERS, J.G. Op soek na riglyne vir die beheermaatreëls en koördinasie by die implementering van nie-formele onderwys (NFO) in 'n stelsel van onderwysvoorsiening. Pretoria: RGN.

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1981. Verslag van die hoofkomitee van die RGN. Onderwysvoorsiening in die RSA. Pretoria.

---- 1981. Verslag van die werkkomitee. Tale en taalonderrig. Pretoria.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Sentrale Statistiekdiens. Suid-Afrikaanse Arbeidstatistieke. Pretoria.

SUNTER, C. The World and South Africa in the 1990s. Tafelberg: Human and Rousseau.

WET op Mannekragopleiding, No. 56 van 1981. Staatskoerant van die Republiek van Suid-Afrika 195 (7762), 9 Sept. 1981: 1821.

HOOFSTUK 2

DIE ROL VAN DIE STAAT IN DIE ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

2.1 INLEIDING

2.1.1 Ontwikkeling van vaardigheidsopleiding voor 1939

Voor die ontdekking van diamante en goud en die ontwikkeling van die spoorweë in Suid-Afrika, was die ekonomie grotendeels van die landbou afhanklik en was daar min tekens van industriële wetgewing en selfs minder aanduiding van enige beleid met betrekking tot vaardigheidsopleiding. Vaardighede wat destyds beoefen is, is grotendeels gevind by gesinne wat eenmansake bedryf het soos wamakery, grofsmedery, leerlooiery en tuiemakery. Wetgewing wat wel bestaan het, was gewoonlik in die vorm van heer- en diensknegverhoudinge, byvoorbeeld Ordonnansie no. 2 van 1850 in Natal en no. 15 van 1856 in die Kaap die Goeie Hoop.

Na aanleiding van die ontdekking van diamante en goud en die uitbreiding van die spoorwegstelsels van Natal, die Kaap en die Sentrale Regering, was daar 'n groot toeloop van immigrante na Suid-Afrika. Volgens die Wiehahn-verslag is 600 000 mense tussen 1875 en 1900 na Suid-Afrika gelok. Gepaard hiermee was daar 'n stygende aanvraag na geskoolde werkers wat hoofsaaklik uit die buiteland ingevoer is. Daar is besef dat vaardigheidsopleiding van die jeug dringend nodig was en hierin het die spoorweë die voortou geneem aangesien die eerste vakleerlingklasse in 1884 deur die Natal Government Railways in Durban ingestel is en teen 1902 was daar klasse in Durban, Soutrivier, Uitenhage, Oos-Londen en Pretoria onder beheer van die spoorweë, terwyl die SA Mynskool in 1894 te Kimberley oopgestel is.

Mettertyd is die Jeugdige Persoonen Wet in 1921 uitgevaardig wat die Wette op Here en Diensbodes vervang het en die indiensneming van jeugdiges beheer het. Die eerste Wet op Vakleerlinge is in 1922 aangeneem. Aangesien die ontwikkeling van die vakleerlingstelsel in die verslag van die RGN-/NOR-ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA (1985) uiteengesit is, sal dit nie hier herhaal word nie.

Gedurende die Eerste Wêreldoorlog (1914-1918) kon die vakbonde in die mynbedryf, as gevolg van 'n tekort aan mannekrag, om gunstige lone onderhandel. Aan die einde van die oorlog, onder toenemende werkloosheid namate oudgediendes na die arbeidsmark teruggekeer het, het die mynbestuur 'n tweepuntpoging aangewend om koste te besnoei. Enersyds wou hulle 'n ooreenkoms aangaande loonvermindering met die vakbonde tref en andersyds het hulle gepoog om die oorvloedige toevoer van swart arbeid aan te wend om blankes te vervang en lone te verlaag. Die gevolg hiervan was die bloedige staking van mynwerkers in 1922 wat op sy beurt direk uitgeloop het

op die Wet op Nywerheidsversoening, 1924 (Wet no. 11 van 1924). Hierdie wet was die grondslag van die nywerheidsraadstelsel, waar dit voorsiening gemaak het vir 'n statutêre nywerheidsraad, registrasie van vakbonde en werkgewersorganisasies en in 'n mate vir die uitsluiting van swart werknemers by die besluite van nywerheidsrade (Wiehahn-verslag p.xxi).

Vroeg in die dertigerjare het Suid-Afrika en die wêreld 'n ekonomiese insinking van 'n ontsaglike omvang beleef. Dit het al moeiliker geword om 'n bestaan uit landbou te maak en gaandeweg het talle mense na die dorpe en stede verhuis, op soek na werk. Hierdie grootskaalse uittog uit die platteland het 'n steeds groeiende probleem van armblankes en krotbuurte in die stede veroorsaak en 'n toenemende neiging het ontstaan om werkgeleenthede vir blankes, ten koste van ander bevolkingsgroepe, te skep. 'n Voorbeeld hiervan was die blanke-arbeiderbeleid van die SA Spoorweë en Hawens wat 'n aansienlike aantal werkgeleenthede vir arbeiders uit die armblanke gemeenskap geskep het.

2.1.2 Ontwikkelinge gedurende die Tweede Wêreldoorlog (1939-1945)

Nadat oorlog in 1939 verklaar is en Suid-Afrika by die Geallieerdes aangesluit het, kon die ondervinding wat in die vorige oorlog opgedoen is, en die invloed daarvan op geskoolde arbeid, weer eens toegepas word. Die mening was dat ambagsmanne en vakleerlinge sover doenlik in hulle beroepe moes aanbly omdat hulle, deur diens in die nywerhede te doen, 'n groter bydrae tot die oorlogspoging sou kon lewer. Daar is geskat dat 'n bykomende 20 000 tegniese personeel benodig sou word om die nywerheidsproduksie te handhaaf sowel as om die weermag te beman. 'n Vergadering van verteenwoordigers van die Departement van Arbeid, weermagowerhede en nege tegniese kolleges is gedurende November 1939 belê en daar is besluit om 'n Sentrale Organisasie vir Tegniese Opleiding (COTT) in te stel wat die fasiliteite van die tegniese kolleges sou benut ten einde vakmanne vir die gewapende magte en vir wapenvervaardiging op te lei. Teen Junie 1940 was daar voldoende fasiliteite beskikbaar om 5 000 persone as passers, masjiengereedskapoperateurs, sweisers, grofsmede, gereedskaprepareerders, elektrisiëns en plaatmetaalwerkers op te lei. Die kursus is ontwerp vir mans tussen die ouderdomme van 18 en 40 jaar en het 24 weke geduur. Kwekelinge is deur die Departement van Arbeid gewerf, het lone gedurende hulle opleidingstydperk ontvang en het artikels vir oorlogsgebruik vervaardig. Die koste van hierdie organisasie het teen die einde van 1943 een miljoen pond beloop en 22 416 persone het hulle opleiding onder die skema met sukses voltooi. Hierdie opleidingskema het bewys dat persone tot 'n hoë bekwaamheidsvlak deur middel van intensiewe inrigtingsopleiding onderrig kon word. Aanvanklik is persone as wapenvervaardigers opgelei maar later is daar op die lewering van geskoolde werkers vir die gewapende

magte toegespits. In 1941, na die aanstelling van 'n raad vir siviele herindiensneming, is daar beplan om die opleiding en heropleiding van oudgediendes te beklemtoon. Hierdie opleiding sou tot Junie 1948 duur en het in een stadium kleurling- en swart oud-vrywilligers in die boubedryf by onderskeidelik Ottery in die Kaap en Milner Park in Transvaal ingesluit. Nadat die skema finaal beëindig is, het 5 284 oud-vrywilligers hierdie intensiewe vorm van vaardigheidsopleiding ondergaan.

2.1.3 Die Wet op Swart Bouwerkers, 1951 (Wet no. 27 van 1951)

Die Wet op Behuising (Noodmagte), 1945, het voorsiening gemaak vir die opleiding van swart arbeiders om huise vir die swart gemeenskap te bou. Opleiding het in mindere mate onder die COTT-skema plaasgevind en opleiding op die gebied van die boubedryf is ook by sendingskole en deur provinsiale administrasies en staatsdepartemente verskaf. Die opleiding wat wel plaasgevind het, was nie behoorlik gekoördineer nie en in 1946 was daar 'n beraamde tekort van meer as 300 000 eenhede vir swart behuising. Gevolglik is die Wet op Swart Bouwerkers, 1951, aangeneem ten einde voorsiening te maak vir die opleiding, registrasie en regulasie van swart bouwerkers in 'n poging om die tekort aan swart behuising te help verlig.

Die wet is deur die Minister van Arbeid geadministreer en hy is deur 'n Adviserende Raad vir Swart Bouwerkers aangaande die opleiding en indiensnemingsvoorwaardes van swart bouwerkers van advies gedien. Opleiding het onder beheer van die administrasierade en deelnemende munisipaliteite, soos dié van Johannesburg en Durban plaasgevind. Die werkers het geen formele opleiding ontvang nie, maar onderrig in hulle ambagte is verskaf terwyl hulle by die behuisingskemas in diens was. Uitgesoekte persone wat 18 jaar of ouer was, is in ambagte as graad B-leerlinge geplaas. Na een jaar en nadat hulle 'n praktiese toets geslaag het, kon hulle graad A-leerlinge word. Die voorgeskrewe opleidingstydperk was vier jaar, maar 'n graad A-leerling kon na 'n jaar opleiding 'n vaktoets aflê en 'n gekwalifiseerde bouwerker word. Enige ander swart persoon wat minstens twee jaar lank geskoolde bouwerk gedoen het, kon ook tot 'n kwalifiserende vaktoets toegelaat word. Die volgende ambagte was hierby betrokke: blokwerk, elektriese montering en bedrading, glas-in-loodwerk, klipmesselwerk, letterskilderwerk, loodgieterswerk, masjinale houtbewerking, messelwerk, pleisterwerk, skilderwerk, skrynwerk, timmerwerk en lakverniswerk. Hierdie swart bouwerkers is nie tot dieselfde vlak as dié van vakleerlinge onder die Wet op Vakleerlinge opgelei nie, en hulle is verbied om in stedelike gebiede te werk. Hulle kon egter volle ambagsmanstatus verwerf mits hulle addisionele ondervinding opgedoen het en 'n vaktoets geslaag het wat deur die Departement van Onderwys en Opleiding gereël is. Meer as 15 000 werkers is ingevolge hierdie wet opgelei en

geregistreer en 'n aansienlike getal geboue is opgerig teen die tyd dat die wet in 1981 by die Wet op Mannekragopleiding ingelyf is.

2.1.4 Die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951 (Wet no. 38 van 1951)

Aan die einde van die oorlog in 1945 was daar 'n tekort aan ambagsmanne wat in 'n mate deur die opleiding van oudgediendes onder die COTT-skema verlig is. Voorsiening vir opleiding en toetsing is deur die Wet op Indiensneming van Soldate en Oorlogwerkers 1944, gemaak, maar teen 1948 was onvoldoende persone vir opleiding beskikbaar en is die COTT-skema beëindig. Aangesien daar steeds 'n nypende tekort aan ambagsmanne was, is die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951, aanvaar. Hierdie Wet het voorsiening gemaak vir die opleiding van meerderjarige blanke kwekelinge in enige ambag waar daar 'n ernstige tekort aan ambagsmanne was. Opleiding is in 1952 by Diskobolos (Kimberley) begin, in 1953 by Olifantsfontein en in 1954 by Westlake naby Kaapstad, en in 1954 is dit ten slotte tot Westlake beperk.

Die opleidingstydperk het bestaan uit een jaar institusionele opleiding gevolg deur twee jaar in diens van 'n goedgekeurde werkgewer en dit kon verkort word deur 'n kwalifiserende vaktoets te slaag. Die opleiding is deur die Departement van Nasionale Opvoeding voorsien en die Departement van Mannekrag was verantwoordelik vir die betaling van lone, asook vir oorpakke en 'n stel gereedskap gedurende die opleidingstydperk.

Hierdie Wet is in 1981 by die Wet op Mannekragopleiding ingelyf en as gevolg van aanbevelings deur die Komitee van Ondersoek Insake die Opleidings- en Heropleidingsbehoeftes van Blankes, Kleurlinge en Asiërs in die Nywerheidswese (die Naudé-komitee), is die opleiding tot vier bykomende sentrums uitgebrei om opleiding aan alle bevolkingsgroepe te verskaf. Opleiding word tans in die volgende ambagte aangebied: elektrisiën/elektrisiën (konstruksie)/meulmaker/huistoestelmeganikus, loodgieter, messelaar/pleisteraar, motor-/diesel-/trekkerwerktuigkundige/trekker- en landboumasjineriewerktuigkundige, motorvoertuigbakhersteller/spuitverwer, passer en/of draaier, plaatwerker/ketelmaker/plaatmetaalwerker/struktuurplaatwerker, timmerman en/of skrynwerker.

2.1.5 Die Wet op Nywerheidsversoening, 1956 soos gewysig in 1970

Die oorspronklike Wet op Nywerheidsversoening, 1924, is deur die Van Reenen-kommissie hersien as gevolg van die instroming van blanke werkers na die stedelike gebiede in die dertigerjare en na aanleiding daarvan is die Wet op Nywerheidsversoening, 1937 (Wet no. 30 van 1937) aangeneem. Die Nasionale Party het in 1948, grotendeels te danke aan 'n politieke beleid van afsonderlike ontwikkeling, aan bewind gekom.

Die Botha-kommissie is aangestel om sekere nywerheidswetgewing te hersien en vandaar is die Wet op Nywerheidsversoening, 1956 (Wet no. 28 van 1956) aangeneem. Terwyl hierdie wet die nywerheidsraadstelsel van die vorige wette op nywerheidsversoening behou het, het dit statutêre werkreservering ingestel, swartes by die vakbondstelsel uitgesluit en die vakbonde gesegregeer. Dit het ook 'n nywerheidshof met kwasiejudisiële funksies geskep.

Hierdie werkreservering is as 'n beskermende maatreël ingestel om vreedsame naasbestaan van die verskillende bevolkingsgroepe te verseker, maar was 'n twisappel wat nadelig op rasseverhoudinge ingewerk het totdat dit uiteindelik in 1979 uit die wet verwyder is. Altesame 29 werkreserveringsvasstellings is in verskillende stadiums gemaak en na 'n ondersoek deur die Nywerheidshof in 1977 is daar besluit om heelwat daarvan òf af te skaf òf op te skort sodat slegs vyf oorgebly het. Die Wiehahn-kommissie het aanbeveel dat statutêre werkreservering uit die wet verwyder moet word.

Gedurende die sestigerjare is kommer uitgespreek aangaande die doeltreffendheid van nywerheidsopleiding in ander wêrelddele, veral in die Verenigde Koninkryk (VK) en die Verenigde State van Amerika (VSA). 'n Wet op Nywerheidsopleiding is in 1964 in die VK aangeneem en die Employment and Training Act in 1973, terwyl die Manpower Development and Training Act en die Economic Opportunity Act in respektiewelik 1962 en 1964 in die VSA aangeneem is. In die reël het hierdie wette dit ten doel gestel om die gehalte van opleiding te verbeter, 'n voldoende toevoer van opgeleide geskoolde arbeid te verseker en om die opleidingskoste onder al die betrokke werkgewers te verdeel. Hierdie maatreëls het nie ongemerk in Suid-Afrika verbygegaan nie en die Federasie van Staal- en Ingenieursnywerhede van Suid-Afrika (SEIFSA) het aan die Nasionale Vakleerlingraad voorgestel dat 'n heffingskema vir alle werkgewers van ambagsmanne ingestel moet word. Die doel hiervan sou wees om vakleerlingopleiding te stimuleer en om die koste van sodanige opleiding meer eweredig onder werkgewers te versprei. Die voorstel is na 'n spesiale komitee van die Vakleerlingraad verwys, maar voordat hulle daaroor 'n verslag kon voorlê, is die Wetsontwerp op Mannekragopleiding wat op die British Industrial Training Act geskoei is, in 1969 deur 'n private lid by die Volksraad ingedien en gedebatteer. Alhoewel die wetsontwerp verwerp is, het dit aansienlike debattering oor mannekragaangeleenthede uitgelok en in 1970 is die Wysigingswet op Nywerheidsversoening, 1970 (Wet no. 21 van 1970) aangeneem.

Hierdie wet maak voorsiening vir 'n nywerheidsraad om 'n opleidingskema in te stel, 'n opleidingsfonds te stig en om 'n verpligte heffing op die lede van hulle nywerhede te lê. Sodanige skemas sou regsgeldig wees nadat dit deur die minister in die

Staatskoerant gepubliseer is. Die wet maak ook voorsiening vir opleidingskemas in nywerhede wat nie onder die nywerheidsraadstelsel ressorteer nie, mits minstens 51 % van die werkgewers die skema goedkeur. Sodanige skema is ook verpligtend vir die nywerheid as geheel nadat dit in die *Staatskoerant* verskyn het. 'n Aantal skemas wat ingestel is, sal later in die verslag uiteengesit word.

2.1.6 Oorsake wat tot belastingtoegewings vir nywerheidsopleiding gelei het

As gevolg van die kommer wat algemeen geheers het insake ekonomiese ontwikkeling, industrialisasie en 'n voldoende verskaffing van opgeleide mannekrag, is die Ekonomiese Adviesraad (EA) in 1960 tot stand gebring. By oorweging van mannekragaangeleenthede is die Werkkomitee insake Mannekragopleiding in 1968 aangestel met die doel om gereeld oor opleidingskemas verslag te doen en om mannekragopleiding te stimuleer. Die Ekonomiese Adviesraad het in 1969 by die kabinet aanbeveel dat 'n komitee bestaande uit verteenwoordigers van staatsdepartemente en van werkgewers- en werknemersorganisasies aangestel moet word. Hierdie Komitee vir die Beter Benutting van Mannekrag (die Lindeque-komitee) is in 1970 aangestel en het in 1971 die funksies van die Werkkomitee insake Mannekragopleiding daarin opgeneem. Die komitee het breë opdragte ontvang, onder andere die opstel van 'n mannekragbalansstaat, die aanvulling en opgradering van blanke arbeid met inbegrip van immigrasie en groter gebruikmaking van vroue-arbeid en die opgradering en groter indiensneming van nie-blanke arbeid. Die komitee het ernstig aandag geskenk aan die aansporing van werkgewers om nywerheidsopleidingskemas uit te brei en hulle aanbevelings omtrent belastingtoegewings vir goedgekeurde opleidingskemas wat by die Departement van Onderwys en Opleiding geregistreer is, is via die EA aan die kabinet voorgelê en uiteindelik aanvaar. Die gevolg hiervan was die byvoeging van artikel 11sept tot die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) met die aanname van Wet no. 85 van 1974. Aanbevelings in hierdie verband is ook gedoen deur die Interdepartementele Komitee insake Indiensnywerheidsopleiding van Bantoepersone in Blanke Gebiede (Die Van Zyl-Kommissie).

Die belastingtoegewings was van toepassing op 'n opleidingskema vir swartes wat onder die Wet op Bantoe-onderwys, 1953, geregistreer is en deur die Sekretaris vir Onderwys en Opleiding goedgekeur is. In sodanige gevalle kon alle nie-kapitale opleidingskoste by die vasstelling van die belasbare inkomste as gewone bedryfskoste afgetrek word, en kon dan weer eens as opleidingskoste afgetrek word. Hierdie 200 % aftrekking van uitgawe het beteken dat 'n belastingbetalende maatskappy onder die destydse belastingkoers vir maatskappye, 82 % van sy opleidingsuitgawe kon verhaal, terwyl die korting vir 'n maatskappy in 'n ekonomiese ontwikkelingsgebied tot 225 % vermeerder kon word. Toelaatbare uitgawe het die volgende ingesluit:

besoldiging van opleidingspersoneel, nie-produktiewe opleidingslone vir persone wat opgelei word, huur, instandhouding en versekering van opleidingspersele, nie-produktiewe opleidingsmateriaal en waardevermindering van opleidingstoerusting. Ook die volgende is hierby ingesluit: reiskoste en klasgelde vir swart werknemers wat goedgekeurde en geregistreerde kursusse bywoon wat nie deur hulle werkgewers verskaf word nie.

Hierdie toegewings wat oorspronklik slegs op swart werknemers van toepassing was, is in 1979 tot alle werknemers uitgebrei as gevolg van die aanbevelings van die Komitee van Ondersoek na die Opleidings- en Heropleidingsbehoeftes van Blankes, Kleurlinge en Asiërs in die Nywerheidswese (die Naudè-komitee) wat in 1975 aangestel is. In 1984 is die bedrag van 100 % na 50 % verminder en is 'n maksimum salaris van R15 000 vasgestel ten opsigte van persone wat opgelei word, wat vir belastingtoegewings sou kwalifiseer.

2.1.7 Die Wet op Indiensopleiding van Swart Werknemers, 1976 (Wet no. 86 van 1976)

In die lig van die Interdepartementele Komitee insake die Desentralisering van Nywerhede en die daaropvolgende Witskrif van 1971 aangaande dié onderwerp, het die Komitee vir die Beter Benutting van Mannekrag veral aandag geskenk aan die opleiding van swart arbeid vir die grensnywerheidsgebiede. Vertoë om staatsbystand in verband met voor-indiensopleiding van swart werkers in grensnywerheidsgebiede asook indiensopleiding aan *ad hoc*-grensnywerheidskole wat op die persele van nyweraars gestig is, is vervolgens aan die regering gerig. Gevolglik is die Komitee insake Indiens-nywerheidsopleiding van Bantoepersone in Blanke Gebiede (die Van Zyl-komitee) aangestel en 'n verslag is namens hulle deur 'n werkkomitee onder voorsitterskap van die Hoofonderwysbeplanner van die Departement van Onderwys en Opleiding opgestel. Die verslag van hierdie komitee is in 1973 voorgelê en deur die regering aanvaar en sommige van die aanbevelings is in 1974 geïmplementeer. Die aanbevelings het gelei tot die oprigting van agt nywerheidsopleidingsentrums van die Departement van Onderwys en Opleiding in digbevolkte swart woongebiede soos Soweto, Sebokeng, Mamelodi en Lamontville. Hierdie sentrums het deel uitgemaak van die junior sekondêre skool en het onderrig in houtwerk, sweiswerk, messelwerk, metaalwerk en elektrotegniese werk verskaf. Die eerste vier van hierdie sentrums het in 1974 in werking getree. Die tweede tipe sentrum wat as gevolg van die verslag van die komitee opgerig is, was die private nywerheidsopleidingsentrums (tans die groepopleidingsentrums). Agt van hierdie sentrums is beplan vir nywerheidskomplekse in blanke gebiede om nyweraars met gemeenskaplike opleidingsbehoeftes te dien. Die sentrums was by Bloemfontein, Benoni, Krugersdorp, Sebokeng, Pinetown, Port Elizabeth, Pretoria en Potchefstroom geleë. Oorspronklik is daar, as gevolg van staats-

beleid om nie vir swart werkers in die Wes-Kaap voorsiening te maak nie, nie 'n sentrum in dié gebied beplan nie, maar na 'n wysiging van die beleid, is 'n sentrum in 1986 wel in dié gebied opgerig. Die eerste van die sentrums het in 1975 in Bloemfontein in werking getree. Die regering het R250 000 tot die oprigting van elke sentrum bygedra om die koste verbonde aan die oprigting en toerusting te bestry en elke sentrum word beheer deur 'n beheerliggaam waarin verteenwoordigers van die Departement van Onderwys en Opleiding (die Departement van Mannekrag sedert 1980) en plaaslike verteenwoordigers van al die nasionale werkgewersorganisasies dien. Die sentrums is bedoel om kursusse te verskaf wat in die gemeenskaplike opleidingsbehoeftes van die plaaslike nywerhede sou voorsien.

Ander aanbevelings van die Van Zyl-komitee het aanleiding gegee tot die aanname van die Wet op Indiensopleiding van Swart Werknemers, 1976. Hierdie wet het voorsiening gemaak vir die koördinerende Raad vir Indiensopleiding van Swart Werknemers bestaande uit 16 lede van wie ses departementele verteenwoordigers was en die res verteenwoordigers van die handel en nywerheid. Hierdie raad het die Minister van Onderwys en Opleiding oor aspekte rakende indiensopleiding van advies gedien. Na aanleiding van die Van Zyl-komitee is daar ook belastingaansporings ingestel ingevolge Wet no. 85 van 1974 wat alreeds behandel is.

Met die implementering van Wet 86 van 1976, was die volgende opleiding alreeds onder die Departement van Onderwys en Opleiding beskikbaar:

1. Departementele nywerheidsopleidingsentrums - Junior sekondêre skole

2. Openbare indiensopleidingsentrums - Groepopleidingsentrums

3. Private indiensopleidingsentrums - Nyweraars se eie skemas vir hulle swart werknemers wat, indien dit deur die Departement van Onderwys en Opleiding (DOO) goedgekeur en geregistreer is, vir inkomstebelastingtoegewings in aanmerking kom.

4. *Ad hoc*-grensnywerheidindiensopleidingskole - In hierdie gesubsidieerde indiensopleidingsentrums wat in 1969 in die lewe geroep is, verskaf die werkgewer die geboue, toerusting en instrukteurs om sy eie swart personeel op te lei. Indien die fasiliteite en kursusse deur die Departement van Onderwys en Opleiding goedgekeur word, sal hulle subsidies op die salarisse van instrukteurs betaal teen 'n skaal wat op sodanige personeel van toepassing is.

5. Departementele *ad hoc*-nywerheidskole - Hierdie skole wat deur die Departement van Onderwys en Opleiding bestuur en gefinansier word, is in gedesentraliseerde ekonomiese groeigebiede geleë en is daarop gerig om kitskursusse wat oor 'n

tydperk van 13 weke strek, te verskaf om in die behoeftes van groepe nyweraars te voorsien. Kursusse is in oorleg met die nywerheid beplan en geen vereistes aangaande opvoedkundige kwalifikasies is gestel nie. Aangesien die kursusse geheel en al prakties is, lewer dit 'n waardevolle diens vir plaaslike gemeenskappe. Skole is by plekke soos Babelegi, Isithebe, Ezakheni en Ensaleni opgerig en daar is ook 'n tekstielskool by Mdantsane naby Oos-London. Kursusse word aangebied vir sweiswerk, houtwerk, messel- en pleisterwerk en vir motorherstelwerkswinkelassistente.

6. Private opleidingsentrums - Die wet bepaal dat niemand opleiding aan swart werknemers van ander persone mag verskaf nie behalwe aan 'n goedgekeurde private sentrum. Bystand, met uitsondering van geldelike bystand, kon deur die Departement van Onderwys en Opleiding aan sulke sentrums verleen word. Die eerste sodanige sentrum is in 1976 geregistreer en dit was die sentrum vir die opleiding van drywers van swaardiens- en ekstraswaardiensvoertuie van die Nywerheidsraad vir die Motorvervoeronderneming (Goedere) terwyl 'n verdere sentrum vir die Houtnywerheid-mannekragdienste (TIMS) in 1978 by Sabie geregistreer is.

Na aanleiding van die Riekert-kommissie is die sentrale funksies van die DOO ingevolge Wet no. 86 van 1976 na die Departement van Mannekrag oorgeplaas.

2.1.8 Die Wet op Indiensopleiding, 1979 (Wet no. 95 van 1979)

Die Komitee vir die Beter Benutting van Mannekrag het 'n ondersoek na die opleidingsbehoeftes van persone behalwe swart werkers aanbeveel en in 1975 die Naudé-komitee aangestel. Die regering het die verslag van die Naudé-komitee aanvaar en vervolgens is Wet no. 95 van 1979 op die wetboek geplaas. Hierbenewens is die Inkomstebelastingwet in 1979 gewysig om 'n opleidingsentrum of -skema wat ingevolge die Wet op Indiensopleiding, 1979 opgerig, goedgekeur en geregistreer is, in te sluit, onderhewig aan die definisie van 'n opleidingsentrum of -skema in artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet. Die gevolg hiervan was om belastingtoegewings vir die goedgekeurde opleiding van persone van alle bevolkingsgroepe beskikbaar te stel. Wet 95 van 1979 het voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Raad vir Indiensopleiding waarvan twee lede die Departement van Mannekragbenutting verteenwoordig, een die Departement van Binnelandse Inkomste, vyf die belange van werkgewers en vyf dié van werknemers. Die raad sou die minister van advies dien oor beleidsaangeleenthede wat voortspruit uit die toepassing van die wet en voorsiening is gemaak vir die aanstelling van die Registrateur van Opleidingskemas. Werkgewers is verplig om hulle opleidingskemas te registreer ten einde vir belastingtoegewings

in aanmerking te kom. Besonderhede aangaande die inhoud, standaard en duur van kursusse asook die fasiliteite en toerusting wat verskaf is, moes vir registrasie-doeleindes verstrek word. Die wet het ook bepaal dat niemand opleiding aan die werknemer van iemand anders mag verskaf nie, tensy die opleidingsentrum as 'n private sentrum geregistreer is. Die uitwerking van hierdie wet was om die indiens-opleiding van alle bevolkingsgroepe op gelyke voet te plaas.

2.1.9 Die Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing (die Wiehahn-kommissie) en die Kommissie van Ondersoek na Wetgewing rakende die Benutting van Mannekrag (die Riekert-kommissie)

Die Wiehahn-kommissie wat in 1977 aangestel is, het sy verslag in ses dele voorgelê waarvan deel 1 in 1979 en deel 6 in 1980 voltooi is. Die Riekert-kommissie wat die Wiehahn-kommissie aangevul het, is in 1977 aangestel en het in 1979 verslag gedoen. Hierdie twee verslae het 'n algehele ommekeer op nywerheidsgebied in die RSA teweeg-gebring en dit is nie moontlik om in hierdie hoofstuk voldoende reg daaraan te laat geskied nie. Om hierdie rede sal slegs die belangrikste wysigings wat deur die verslae veroorsaak is, in soverre dit vaardigheidsopleiding raak, hier oorweeg word.

Paragraaf 2.3 van die Witskrif oor deel 2 van die Wiehahn-verslag verklaar as volg:

2.3 Die regering het hom reeds in die Witskrifte oor die verslae van die Wiehahn- en die Riekert-kommissies vereenselwig met die basiese uitgangspunte van die twee kommissies. Hierdie uitgangspunte lê ten grondslag van die aanbevelings wat in deel 2 van die Wiehahn-kommissie se verslag verskyn, en kan soos volg saamgevat word:

(1) Die handhawing en bevordering van individuele ekonomiese vryheid en mededinging deur onder meer die uitskakeling van onregverdigbare diskriminasie tussen die verskillende bevolkingsgroepe; die verruiming van arbeidsmark-kennis en -inligting, en die bevordering van die beroeps- en geografiese mobiliteit van mannekrag.

(2) Die bevordering van individuele ekonomiese verantwoordelikheid ooreenkomstig die beginsel van selfbestuur deur onder meer die maksimale desentralisering van onderhandeling en besluitneming oor sake van eie belang tot die plaaslike vlak.

(3) Die handhawing van veiligheid, orde en stabiliteit op die mannekragterrein, deur onder andere die ewolusionêre infasering van aanpassings in gevestigde arbeidspraktyke; oorlegpleging en samesprekings tussen alle betrokke partye; die erkenning en beskerming van die regte van gemeenskappe, individue

of groepe van individue ten opsigte van eie sake, en die vermyding, sover moontlik, van die gebruik van dwangmaatreëls.

Terwyl die regering die behoefte aan maksimum selfbestuur van die nywerheid aanvaar het, was dit steeds verbonde tot die drieledige stelsel van die Wet op Nywerheidsversoening waardeur die aparte rolle van regering, werkgewers en werknemers erken word.

Sommige van die belangrikste gevolge van die toepassing van hierdie verslae met betrekking tot opleiding en verwante aangeleenthede, is soos volg:

1. Die naam van die Departement van Arbeid is na die Departement van Mannekragbenutting verander en op 1 Julie 1981 na die Departement van Mannekrag.

2. Die Nasionale Mannekragkommissie (NMK) is in 1979 ingevolge die Wysigingswet op Nywerheidsversoening, 1979 (Wet no. 94 van 1979) aangestel en het vervolgens die funksies van die Komitee vir Beter Benutting van Mannekrag oorgeneem.

3. Die Wet op Nywerheidsversoening, 1956, tans die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 is vanaf 1979 tot 1983 periodiek gewysig en word in 1988 weer eens gewysig om tred te hou met die dinamiese veranderings in die arbeidsopset van die RSA wat oor die jare heen ontstaan. As gevolg van die veranderings is 'n nuwe nywerheidshof in Desember 1979 ingestel en is voorsiening gemaak vir swart lidmaatskap van vakbonde asook vir erkenning van swart vakbonde.

4. In 1979 is statutêre werkreservering uit arbeidswetgewing verwyder.

5. Die Wet op Swart Bouwerkers, 1951 is in Augustus 1980 herroep en daar is ingestem dat swart persone as vakleerlinge ingevolge die Wet op Vakleerlinge, 1944, ingeboek kon word en dus in enige gebied in die RSA as vakleerlinge of ambagsmanne kon werk, sonder enige beperkings behoudens die beskikbaarheid van werk en behuising.

6. Die Vaste Tegniese Komitee insake Arbeidswetgewing is in November 1979 aangestel om aandag te gee aan die konsolidasie van alle wetgewing op indiensneming en opleiding vir alle bevolkingsgroepe. Dit sou ook aandag gee aan die konsolidasie van die Wet op Nywerheidsversoening, 1956 en die Wet op Swart Arbeidsverhoudinge, 1953, asook die Wet op Indiensopleiding, 1979 en die Wet op Indiensopleiding van Swart Werknemers 1976.

7. Die administrasie van die Wet op Indiensopleiding van Swart Werknemers, 1976, is in Junie 1980 vanaf die DOO na die Departement van Mannekragbenutting oorgedra.

8. Opleiding onder die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951, is verder uitgebrei met die instelling van 'n opleidingsentrum vir die Asiërbevolkingsgroep by Sastri Tègniese Kollege in Durban in 1980, vir die kleurlinggroep by die Bellville Ambagsmanopleidingsentrum, Kasselsvlei in 1981, 'n verdere sentrum vir blankes by die tegniese kollege in Vereeniging in 1982 en een vir die swart groep by George Tabor-kollege, Luipaardsvlei naby Krugersdorp in 1985.

9. Belastingtoegewings is in Oktober 1979 ingevolge die Wet op Indiensopleiding, 1979, tot vakleerlingopleiding uitgebrei. Werkgewers kon, terwyl hulle vakleerlinge tegniese klasse bywoon, eise vir 100 % van hulle lone, asook vir kursus- en klasgelde, vir belastingtoegewings instel. Hulle kon ook inkomstebelastingtoegewings eis vir die onkoste wat verbonde is aan die eerste vrywillige en die verpligte vaktoetse wat hulle vakleerlinge aflê.

10. Goedkeuring is verkry vir die moontlikheid van uitstelling van nasionale diensplig tot na die voltooiing van vakleerlingskap asook 'n onderneming dat 'n vakleerling nie gedurende deurlopende studie aan 'n tegniese kollege vir nasionale diensplig opgeroep sal word nie.

11. Groepopleidingsentrums is kragtens die Wet op Indiensopleiding, 1979, geregistreer ten einde hul dienste aan alle bevolkingsgroepe te kan aanbied.

12. Die Raad vir Indiensopleiding is aangestel en het vir die eerste keer in 1979 byeengekom en die Registrateur van Opleidingskemas is aangestel.

13. Die Vaktoetssentrum te Olifantsfontein is in 1982 vanaf die Departement van Nasionale Opvoeding na die Departement van Mannekrag oorgeplaas.

14. Die Wet op Indiensopleiding van Swart Werknemers, 1976, die Wet op Indiensopleiding, 1979, die Wet op Vakleerlinge, 1944, en die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951, is saamgevat in die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet no. 56 van 1981).

2.1.10 Die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet no. 56 van 1981)

Hierdie nuwe wet bepaal die opleiding van vakleerlinge en kwekelinge, die groepopleidingsentrums, private opleidingsentrums, indiensopleiding en opleiding van werksoekers en werkloses. Alle verwysing na bevolkingsgroepe is uit die wet verwyder en dit maak ook voorsiening vir opleiding in nywerheidsverhoudinge. Dit gee aandag aan die goedkeuring en registrasie van opleiding vir belastingtoegewings asook aan opleidingstoelaes vir werkgewers in gedesentraliseerde gebiede. Dit stel ook die Mannekragontwikkelingsfonds in deur middel waarvan lenings vir kapitaalont-

wikkeling van opleidingsentrums voorsien kan word. Hierdie fonds is in 1981 met 'n kapitaalbedrag van R3 miljoen tot stand gebring.

As gevolg van hierdie wet het die departement die Nasionale Opleidingsraad (NOR) ingestel. Die NOR bestaan uit 'n heeltydse voorsitter, 'n ondervoorsitter en 21 lede waarvan sewe van die lede elk van die volgende verteenwoordig: staatsdepartemente, werkgewers en werknemers. Die funksies van die NOR is om die minister van advies te dien oor beleidsake rakende of voortspruitend uit die toepassing van die wet of oor enige opleidingsaangeleentheid. Die voorsitter en ondervoorsitter van die NOR word deur die minister aangestel. Die NOR beskik oor 'n heeltydse direktoraat, bestaande uit 'n direkteur, drie adjunk-direkteure en nege ander personeellede. Die volgende komitees funksioneer onder die NOR:

1. Die Uitvoerende Komitee van die NOR bestaande uit die voorsitter en ondervoorsitter van die NOR en vyf van sy lede skenk deurlopend aandag aan sake wat die NOR raak.

2. Die Komitee vir Navorsing en Ontwikkeling is verantwoordelik vir die bepaling van opleidingsbehoeftes, die identifisering van navorsingsprojekte en die prioriteite van sodanige projekte.

3. Die Komitee vir Ambagsmanopleiding het die Vakleerlingraad vervang. Die funksies van dié komitee behels die bevordering van ambagsmanopleiding, die samestelling, lidmaatskap en prosedures van mannekragopleidingskomitees, die aanwysing van ambagte en die voorwaardes van vakleerlingskap en die goedkeuring van opleidingskedules vir vakleerlinge. Hierdie komitee het in 1983 ook die funksies oorgeneem van die Vaktoetskomitee wat met die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse (SOVT) geskakel het en aandag gegee het aan die strukturering, inhoud en standaarde van vaktoetse.

4. Die Komitee vir Indiensopleiding het in 1982 vir die eerste keer byeengekom. Dit is gemoeid met sake voortspruitend uit die registrasie van opleidingskemas, opleidingsentrums en groepopleidingsentrums. Dit gee aandag aan die betaling van hulptoelaes vir indiensopleiding en registrasie vir belastingtoegewings en behartig ook die bepaling van riglyne op talle gebiede rakende indiensopleiding soos byvoorbeeld 'n kontanttoelaestelsel in plaas van belastingtoegewings, die instelling van opleidingsrade, akkreditering van opleiding, mannekragopleiding en ontwikkelingsbeplanning.

5. Mannekragopleidingskomitees het die voormalige vakleerlingskapkomitees vervang en aanvanklik is die bestaande vakleerlingskapkomitees bloot tot mannekrag-

opleidingskomitees hernoem. Daar bestaan 34 sodanige komitees om die verskeie nywerhede en gebiede van vakleerlingskap te dek. Hulle werksaamhede behels die volgende: aanbevelings oor aansoeke om vakleerlingskap, die beheer van opleiding en dissipline van vakleerlinge en om aanbevelings insake die aanwysing van ambagte, voorwaardes van vakleerlingskap en opleidingskedules te doen.

6. Streekopleidingskomitees is in 1983 in tien belangrike nywerheidsgebiede ingestel. Die doel van hierdie komitees is om opleiding op streekvlak te bevorder en te koördineer. Hulle funksies sluit in die bepaling van opleidingsbehoeftes en die standaardisering en koördinering van opleiding in streekverband. 'n Bykomende komitee is in Augustus 1988 vir Wes-Transvaal ingestel.

2.2 DIE RGN-/NOR-ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN DIE RSA (DIE PITTENDRIGH-KOMITEE)

Die NOR het in 1983 'n versoek aan die RGN gerig om 'n ondersoek na die opleiding van ambagsmanne in die RSA in te stel. Die ondersoek is in 1985 met die voorlegging van die RGN-/NOR-verslag voltooi en op 12 Maart 1985 is dit in sy geheel deur die NOR aanvaar. 'n Witskrif met die beleid van die regering oor die verslag is op 11 Februarie 1987 vrygestel.

Die uitwerking van hierdie verslag is dat vakleerlingskappe in 'n modulêre, verrigtingsgebaseerde, institusionele opleidingstelsel met beheerde intaakopleiding en -ondervinding omskep moet word. Vakleerlinge sal nie meer toegelaat word om met verloop van tyd te kwalifiseer nie. In ooreenstemming met die staatsbeleid van devolusie van besluitneming, sal alle vakleerlingskappe deur geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade beheer word en hierdie rade sal institusionele modulêre opleiding sowel as indiensopleiding en ondervinding by werkgewers kan akkrediteer. Gevolglik word van elk van die twintig nywerhede wat met vakleerlingopleiding gemoeid is, vereis om 'n sodanige nywerheidsopleidingsraad in te stel en om hulle vir die akkreditering daarvan te beywer.

Hierdie verslag het slegs die opleiding van ambagsmanne ondersoek, maar die stelsels wat as gevolg van die verslag ontwikkel het, tesame met die besluit om belastingtoegewings ten gunste van kontanttoelaes uit te faseer, het 'n atmosfeer geskep waarin die moontlikheid van die uitbreiding van hierdie denke na alle gebiede van bekwaamheids- en vaardigheidsopleiding oorweeg sal moet word.

2.3 DIE KONSEPWYSIGINGSWETSONTWERP OP MANNEKRAGOPLEIDING, 1988

Die konsepwetsontwerp is op 26 Februarie 1988 gepubliseer vir kommentaar of vertoë

daaromtrent wat nie later nie as 8 April 1988 by die Direkteur-generaal van Mannekrag ingedien moes word. Die konsepwetsontwerp word soos volg opgesom:

> Die konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding wat in die bylae verskyn, spruit hoofsaaklik voort uit die Witskrif oor die Gesamentlike Verslag van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing en die Nasionale Opleidingsraad oor die Ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne in die Republiek van Suid-Afrika, met kommentaar, standpunte en besluite van die regering op die aanbevelings.

Die doel van die konsepwetsontwerp word soos volg aangegee:

> Tot wysiging van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, om voorsiening te maak vir 'n nadere omskrywing van die werksaamhede en bevoegdhede van die Nasionale Opleidingsraad; die stigting van nywerheidsopleidingsrade; die akkreditering van nywerheidsopleidingsrade om hulle met die nodige statutêre en ander bevoegdhede te beklee om, onder andere, die vakleerlingskapstelsel oor te neem en leervoorwaardes vir vakleerlingskap vir die nywerheid en die gebied ten opsigte waarvan hulle geakkrediteer is, op te stel; die desentralisering van toetsing van vakleerlinge; die registrasie van streeksopleidingsentrums, private opleidingsentrums en nywerheidsopleidingsentrums, en bykomstige aangeleenthede wat daarmee in verband staan of daaruit voortvloei.

Dit is duidelik dat wanneer hierdie wetsontwerp wat 49 bladsye beslaan, wet word, dit 'n verreikende uitwerking op die Wet op Mannekragopleiding, 1981, sal uitoefen en dat vaardigheidsopleiding in die algemeen ingrypend daardeur verander sal word. Aangesien hierdie wetsontwerp sorgvuldig en in besonderhede, veral deur PK6, oorweeg is, sal dit nie in hierdie stadium ontleed word nie.

2.4 DIE HUIDIGE BELASTINGTOEGEWINGS VIR OPLEIDING

Belastingvrye kontanttoelaes vir opleiding is tans aan nyweraars in gedesentraliseerde gebiede betaalbaar en bedra 37,5 % van die opleidingskoste. Aangesien nyweraars sodanige koste ook van hulle belasbare inkomste kan aftrek, beteken dit dat hulle 87,5 % van hulle opleidingskoste verhaal. Die hulptoelaes wat vantevore vir opleiding in ekonomiese ontwikkelingsgebiede betaal is, is met ingang van 1 Junie 1985 teruggetrek, maar hulptoelaes is betaalbaar aan vakbonde, werkgewersorganisasies en -federasies wat opleidingskemas in arbeidsverhoudinge bedryf.

Die huidige belastingtoegewings vir goedgekeurde indiensopleiding bestaan uit die aftrekking van 150 % van die opleidingskoste van belasbare inkomste sodat 'n nyweraar 75 % van sy opleidingskoste kan verhaal en in 'n gedesentraliseerde nywerheids-

gebied word 175 % van die koste afgetrek wat, teen die huidige belastingkoers vir maatskappye, 'n besparing van 81,5 % beteken. Hierdie voordele is ook beskikbaar vir opleiding onder nywerheidsraadooreenkomste, asook vir opleiding in die onafhanklike en selfregerende state. Vanaf September 1984 is hierdie toelaes slegs van toepassing op die opleiding van werknemers van wie die bruto inkomste nie R15 000 per jaar oorskry nie. As gevolg van 'n ministeriële besluit wat in 1985 geneem is, word die hele aangeleentheid met betrekking tot die herleiding van belastingtoegewings tot kontanttoelaes tans in oorweging geneem. As gevolg van die belastingstruktuur van die mynwese kom mynmaatskappye nie in aanmerking vir belastingtoegewings ten opsigte van opleiding nie.

2.5 HUIDIGE OPLEIDING KRAGTENS DIE WET OP MANNEKRAGOPLEIDING, 1981

Ten einde die ontwikkeling van vaardigheidsopleiding ingevolge die Wet op Mannekragopleiding te evalueer, moet aandag aan die jongste beskikbare besonderhede in die verskillende opleidingskategorieë gegee word.

2.5.1 Vakleerlingskap

Die getal nuwe kontrakte wat in 1987 geregistreer is, was 8 185 en die uitwerking van die huidige ekonomiese insinking is duidelik waarneembaar wanneer dit met die 14 497 kontrakte wat in 1982 geregistreer is, vergelyk word - dit wil sê slegs 56,5 % van die getal vir 1982. Registrasie in die volgende bedrywe het met genoemde persentasies afgeneem: boubedryf 77,2 %, drukkers- 55 %, metaal- 45,7 %, meubel- 68,1 %, motor- 49,6 % en SA Vervoerdienste 87,3 %. Daar was 'n onverwagte toename in die volgende bedrywe: haarkappers- 69,8 %, lugruim- 134 % en springstowwe 15,3 %.

Die totale getal huidige vakleerlingskapkontrakte het van 36 098 in 1982 tot 25 689 in 1987 afgeneem ('n afname van 28,8 %). Gedurende hierdie tydperk was daar 'n bestendige toename in die huidige kontrakte vir buiteband- en rubbervervaardiging, haarkappers en die springstof- en elektrisiteitsleweringsnywerheid. Van die nuwe kontrakte wat in 1987 aangegaan is, was 81 % vir blankes, 8,1 % vir kleurlinge, 4 % vir Asiërs en 6,8 % vir swartes. Die getal kontrakte vir swartes, naamlik 557, is teleurstellend laag in teenstelling met 741 in 1982.

2.5.2 Kwekelinge

Tabel 2.1 dui die getal kwekelinge in elke opleidingsentrum aan.

Daar was 447 kwekelinge wat aan die einde van 1987 indiensopleiding ontvang het en 129 het kwalifiserende toetse geslaag, terwyl 84 hulle opleiding met verloop van

TABEL 2.1 OPLEIDING VAN KWEKELINGE - GETAL IN AMBAGTE OP 31 DESEMBER 1987

Ambag	Westlake	Bellville	Sastri	Vereeniging	George Tabor	Totaal
Elektrisiën/ Meulmaker/ Huistoestelmeg.	55	17	8	12	14	106
Loodgieter	26	-	-	-	-	26
Messelaar/ Pleisteraar	-	-	-	-	14	14
Motor-/diesel-/ trekker-/landbou-werktuigkundige	47	-	8	13	14	82
Bakhersteller/ Spuitverwer	25	20	-	9	-	54
Passer en/of draaier	33	25	10	11	-	79
Ketelmaker/plaat-/ plaatmetaal-/ struktuurplaat-werker	21	22	3	11	-	57
Timmerman en/of skrynwerker	16	-	-	-	13	29
TOTAAL	223	84	29	56	55	447

(Bron: Jaarverslag van die Departement van Mannekrag 1987.)

tyd voltooi het. Die plasing van kwekelinge vir hulle tydperk van indiensopleiding veroorsaak tans probleme weens die heersende ekonomiese toestand.

Dit is opvallend dat gedurende 1987 'n verdere 1 707 persone, van wie sommige langtermyngevangenes was wat praktiese ondervinding op 'n ander wyse as vakleerlingskap of kwekelingskap verwerf het, kwalifiserende ambagstoetse as ambagsmanne geslaag het.

2.5.3 Groepopleidingsentrums

Daar is nege groepopleidingsentrums wat deur werkgewers in bepaalde gebiede ingestel is en wat deur 'n beheerliggaam gekontroleer word. Hulle aanvanklike bou- en

toerustingkoste is deur die staat gefinansier en hulle het toegang tot lenings van die Mannekragontwikkelingsfonds. Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, is in 1983 gewysig sodat hierdie sentrums finansiële bystand kan ontvang en tans word rabatte van 75 % toegestaan vir bepaalde kursusse wat deur die Departement van Mannekrag goedgekeur en geregistreer is. Werkgewers ontvang inkomstebelastingtoegewings vir persone wat opleiding aan hierdie sentrums ontvang ingevolge artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet, 1962. Behalwe indiensopleiding, verskaf die sentrums ook kursusse aan werksoekers en werkloses. Die groepopleidingsentrums en hulle takke word in tabel 2.2. aangegee.

TABEL 2.2 GROEPOPLEIDINGSENTRUMS

Sentrum	Stad	Takke
Apex	Benoni	Alrode, Balfour, Bethal, Heidelberg, Nigel
Sentrale streek	Bloemfontein	Bethlehem, Bothaville, Botshabelo, Bultfontein, Ficksburg, Harrismith, Hennenman, Kimberley, Kroonstad, Upington, Welkom
Boskop	Potchefstroom	Bethlehem, Delareyville, Eastern Cape
Chamdor	Krugersdorp	Alexandra
Eastcape	Port Elizabeth	Cradock, Graaff-Reinet, George, Middelburg, Mosselbaai, Oudtshoorn, Port Alfred, Queenstown
Natal	Pinetown	Durban, Ladysmith, Newcastle, Pietermaritzburg, Scottburgh
Noordelike	Pretoria	Louis Trichardt, Middelburg, Nelspruit, Pietersburg, Rosslyn, Tzaneen, Warmbad, Waltloo, Witbank
Vaaldriehoek	Vanderbijlpark	Ennerdale, Heilbron, Parys, Sasolburg, Sebokeng, Sharpeville
Wes-Kaap	Kaapstad	Epping, Strand, Vredenburg, Worcester

(Soos op Januarie 1989.)

Altesaam 23 038 persone het gedurende 1987 indiensopleiding aan groepopleidingsentrums ontvang deur bywoning van 1 831 kursusse in die opleidingskategorieë wat in tabel 2.3 aangedui word. Die grootste getalle het kursusse in die volgende vaardighede bygewoon: landbou 10,8 %, motorvoertuigbestuur en verwante werksaamhede 9,2 %, operateurs van mobiele masjinerie 8 %, huishoudelike werk 6,4 % en pompjoggies 5,4 % wat altesaam meer as 39,8 % van die opleiding ingevolge hierdie sentrums verteenwoordig.

TABEL 2.3 KURSUSSE WAARIN OPLEIDING DEUR GROEPOPLEIDINGSENTRUMS VERSKAF IS, 1987

Arbeidsverhoudinge	Pompjoggiepligte
Besigheidsadministrasie	Rekenkundige werk
Bouwerksaamhede	Sekuriteitswerk
Elektriese werksaamhede	Siviele ingenieurwerk
Huishoudelike werk	Spyseniering
Ingenieurswerksaamhede (uitgesonderd sweiswerk)	Sweiswerk
Kantoortoerusting	Tegnieke van onderrig
Klerklike werk	Toesighouding en leierskap
Landbou	Trekkerherstelwerk en -instandhouding
Motorherstelwerk en -instandhouding	Veiligheid
Motorvoertuigbestuur en verwante werksaamhede	Verkoopstegnieke
Noodhulp	Voorraadbeheer
Bediening van mobiele masjinerie	Ander

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag 1987.)

2.5.4 Private opleidingsentrums

Private opleidingsentrums word deur werkgewers bedryf om hulle eie werknemers op te lei en indien dit geregistreer is, ook die van ander werkgewers. Waar opleiding in arbeidsverhoudinge verskaf word, is dit verpligtend om sodanige sentrums by die Departement van Mannekrag te registreer. Werkgewers kan op belastingtoegewings aanspraak maak indien hulle kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is. Geregistreerde private opleidingsentrums het in 1987 op 753 te staan gekom en hulle het 2 213 kursusse aan 110 917 persone verskaf waarvan die grootste aantal op die volgende gebiede opgelei is: dienste 31,6 %, yster-, staal-, ingenieurs- en metallurgiese nywerheid 14,9 %, chemikalieë en plofstof 9 %, meubelmakery 5,2 % en vervoerbedryf 4,3 % wat 65 % van persone verteenwoordig wat ingevolge die sentrums opgelei is. Die nywerhede waarvoor opleiding verskaf is, word in tabel 2.4 aangegee.

TABEL 2.4 NYWERHEDE WAARVOOR OPLEIDING DEUR PRIVATE OPLEIDINGSENTRUMS VERSKAF IS - 1987

Argitekte	Mat en tekstiel
Bankwese en finansies	Meubels
Bedryfstoerusting	Motormontering
Bou en konstruksie	Olieraffinering
Brouerye	Papier en verpakking
Chemikalieë en plofstof	Plaaslike bestuur
Diamante	Rekenoutomaat
Dienste	Rubber
Drankvervaardiging	Sekuriteitswerk
Druk- en nuusbladnywerheid	Sement
Farmaseuties en medies	Siviele ingenieurs
Geoktrooieerde rekenmeesters en	Suiker
ouditeure	Suiwel
Glas	Swaarklei en keramiek
Haarkappers	Tabak
Hotelle	Versekering
Hout	Vervoer
Klerasie en skoeisel	Voedsel, gebak en lekkergoed
Kommersiële distribusie	Yster-, staal-, ingenieurs- en
Landbou	metallurgiese nywerheid

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag 1987.)

2.5.5 Opleidingskemas

'n Opleidingskema is 'n skema wat uit kursusse bestaan wat deur 'n werkgewer vir die opleiding van sy eie werknemers verskaf word. As sodanige skema geregistreer is, kan dit vir belastingtoegewings in aanmerking kom. Aan die einde van 1981 was daar 893 opleidingskemas geregistreer waar opleiding aan 140 201 persone verskaf is. Die gewildste kursusse was die volgende: kommersiële distribusie 35,6 %, bankwese en finansies 20,2 %, yster-, staal-, ingenieurs- en metallurgiese nywerheid- 6,4 % en landbou 4,9 %, wat altesame 67,1 % van die totale aantal is wat onder die skemas opgelei is. Die betrokke nywerhede word in tabel 2.5 aangegee.

TABEL 2.5 NYWERHEDE WAARIN OPLEIDING DEUR OPLEIDINGSKEMAS VERSKAF IS - 1987

Argitekte	Mat en tekstiel
Bankwese en finansies	Meubels
Bedryfstoerusting	Motormontering
Bou en konstruksie	Olieraffinering
Brouerye	Papier en verpakking
Chemikalieë en plofstof	Plaaslike bestuur
Diamante	Rekenoutomaat
Dienste	Rubber
Drankvervaardiging	Sekuriteitswerk
Druk- en nuusbladnywerheid	Sement
Farmaseuties en medies	Siviele ingenieurs
Geoktrooieerde rekenmeesters en	Suiker
ouditeure	Suiwel
Glas	Swaarklei en keramiek
Haarkappers	Tabak
Hotelle	Versekering
Hout	Vervoer
Klerasie en skoeisel	Voedsel, gebak en lekkergoed
Kommersiële distribusie	Yster-, staal-, ingenieurs-
Landbou	en metallurgiese nywerheid

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag 1987.)

2.5.6 Opleidingskemas deur werkgewers ingevolge artikel 39 (4) van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet no. 56 van 1981)

Ingevolge artikel 39 (4) van Wet no. 56 van 1981 kan 'n groep of vereniging van werkgewers wat 'n skema vir die opleiding van werknemers tot stand gebring het, wat voorsiening maak vir die instelling van 'n fonds vir die doeleindes van die skema en voorsiening maak vir die betaling van 'n heffing aan die fonds deur werkgewers en die instelling van 'n liggaam om die fonds te bestuur, die minister versoek om die skema bindend te verklaar ten opsigte van die nywerheid en gebied waarin hulle betrokke is. Die skema is verpligtend sodra dit in die *Staatskoerant* gepubliseer word. Sodanige skemas is alreeds vir die volgende nywerhede ingestel:

1. BIFSA (a) Die Nasionale Ontwikkelingsfonds vir die Bounywerheid wat bedoel is om akademiese, wetenskaplike en tegniese opleiding te bevorder.

(b) Die Opleidingsfonds vir die Bounywerheid vir die opleiding van operateurs, opleidelinge en ambagsmanne.

(c) Die Opleidingsraad vir die Bounywerheid wat deur die Opleidingsfonds vir die Bounywerheid befonds word, is die eerste opleidingsraad wat by die Departement van Mannekrag voorlopige akkreditering verkry het.

2. Die opleidingskema van die Business Equipment Association is ingestel om 'n poel van geskoolde mannekrag daar te stel om in die nywerheid se behoeftes te voorsien.

3. Die Opleidingskema vir die Siviele Ingenieursnywerheid beoog die aansporing van praktiese belangstelling in die onderwys, opleiding en bedryfsomstandighede van persone wat werknemers in die nywerheid is en om 'n private opleidingsentrum vir die nywerheid in te stel en te bedryf.

4. Die hotel- en spysenieringnywerheid se opleidingskema is ingestel om die nywerheid behulpsaam te wees om opleiding wat met sy operasionele behoeftes op die kort en lang termyn verband hou en geskik daarvoor is, uit te brei en toe te pas en om dit so doeltreffend, saaklik en ekonomies moontlik uit te voer.

5. Die Mining Industries Engineering Trades Training Scheme is ingestel om die keuring van vakleerlinge te monitor en om vakleerlingskappe en die status van ambagsmanne in die mynwese te bevorder, standaarde vir 'n bevoegdheidsgebaseerde onderrigstelsel te bepaal, met die SOVT insake die inhoud en standaarde van vaktoetse te skakel en om die ontwikkeling van geskoolde ingenieurspersoneel in die mynwese te propageer.

6. Die Drywersopleidingskema van die Nywerheidsraad vir die Motorvervoerondernemming (Goedere) is daarop gemik om in die toenemende behoeftes van die professionele karweinywerheid aan die Rand te voorsien, veral in soverre dit drywerdoeltreffendheid, besnoeiing van ongelukkoste, bestryding van stygende versekeringstariewe en bevordering van padveiligheid betref.

7. Die Padvervoeropleidingskema is ingestel deur die Padvervoeropleidingsraad. Hierdie raad is 'n nasionale liggaam wat gemoeid is met die instelling van vervoeropleidingstandaarde op 'n nasionale grondslag en die voorsiening van opleidingsfasiliteite in die vernaamste sentrums vir die professionele karweinywerheid. Die raad word gefinansier deur heffings wat deur werkgewers in 'n sentrale opleidingsfonds gestort word en toelaes word betaal aan werkgewers wat die opleiding van hulle werknemers onderneem.

2.5.7 Werkgewersopleidingskemas ingevolge artikel 48 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956

Sekere opleidingskemas wat oorspronklik ingevolge artikel 48A van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, (Wet no. 28 van 1956) geregistreer is, byvoorbeeld die Drywersopleidingskema van die Nywerheidsraad vir die Motorvervoeronderneming (Goedere), word tans as skemas ingevolge die Wet op Mannekragopleiding beskou aangesien artikel 48A geskrap is. Daar is egter agt skemas wat ingevolge artikel 48 van die Wet geregistreer is:

1. Die Opleidingskema vir die Klerasienywerheid is ingestel met die doel om deskundigheid in tegniese, ekonomiese en wetenskaplike onderwys, opleiding en navorsing aangaande alle sake verbonde aan die produksie en verspreiding van klerasie te bevorder, te stimuleer en om belangstelling daarin aan te spoor met die oog daarop om maksimale doeltreffendheid in die nywerheid te behaal.

2. Die doel met die Ontwikkelings- en Opleidingsfonds vir die Elektrotegniese Aannemingsnywerheid is om die onderwys en opleiding van alle klasse van werknemers en werkgewers in die elektrotegniese aannemingsnywerheid te beplan, te bevorder, te organiseer en te finansier.

3. Die Opleidingsfonds vir die Meubelnywerheid is bedoel om belangstelling en bedrewenheid te bevorder en te stimuleer in tegniese, ekonomiese en wetenskaplike onderwys, opleiding en navorsing op alle gebiede verbonde aan die produksie van meubels en beddegoed, met die oog op die verwerwing van maksimum doeltreffendheid vir die meubelnywerheid en om opleiding vir werknemers in die nywerheid van geskikte fasiliteite te voorsien.

4. Die Opleidingsfonds vir die Juweliersware- en Edelmetaalnywerheid (Kaap) is ingestel om 'n opleidingsentrum vir die juweliersware- en edelmetaalnywerheid daar te stel met die doel om opleidingsfasiliteite aan werknemers in die nywerheid te voorsien. Dit word gefinansier deur heffings wat deur die werknemers betaal word, maar is tans opgeskort afhangende van die inwerkingtreding van 'n nuwe modulêre vakleerlingopleidingstelsel.

5. Die Federasie van Staal- en Ingenieursnywerhede van Suid-Afrika (SEIFSA) se opleidingskemas:

   (a) Die Opleidingsfonds vir die Metaal- en Ingenieursnywerhede waarvan die primêre doel die betaling van toekennings is aan daardie werkgewers wat die opleiding van ambagsmanne via vakleerlingskap, volwasse opleidelinge of die Skema vir Opleiding en Erkenning van Vakmanne onderneem.

(b) Die SEIFSA Tegnologiese Fonds maak voorsiening vir beurse vir spesifieke studie aan technikons en universiteite.

(c) Die Aanvullende Nywerheidsraadooreenkoms van die Opvoedkundige en Opleidingsfonds vir die Metaal- en Ingenieursnywerheid om werkgewers aan te spoor om hulle operateurs op 'n formele grondslag op te lei.

6. Die motornywerheid beskik oor twee fondse wat deur onderskeidelik die Motoringenieursvereniging van SA en die Werkgewersvereniging van die SA Motornywerheid bedryf word:

(a) Die Motoringenieursontwikkelingsfonds het 'n motoringenieursopleidingsentrum vir die opleiding van motoringenieursvakleerlinge en -operateurs ingestel.

(b) Die Ontwikkelingsfonds vir die Motornywerheid wat deur middel van 'n heffingstelsel ingestel is vir die opleiding van alle werknemers in die motornywerheid, motorvervaardiging uitgesluit.

7. Die Opleidingskemafonds vir die Druk- en Nuusbladnywerheid is ingestel met die doel om terugbetalings te doen aan werkgewers ten opsigte van koste wat vir die opleiding van hulle vakleerlinge aangegaan is.

8. Die Kleinhandelvleisbedryf (Witwatersrand) beheer 'n opleidingskema vir die opsny van vleis.

Sowat 9 982 persone is in 1987 ingevolge al hierdie skemas opgelei.

2.6 OPLEIDING VAN WERKSOEKERS

Ingevolge artikel 36 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, kan die minister, na oorlegpleging met die NOR en met die instemming van die Minister van Finansies, reëlings tref vir die opleiding van werksoekers en andere indien sodanige reëlings in die openbare belang is. Die wet definieer 'n werksoeker as iemand bo die ouderdom van 15 jaar wat nie in diens is nie, nie volgens wet verplig is om 'n skool by te woon nie, nie 'n leerling by of 'n student aan 'n onderwysinrigting is nie of wat nie wag op toelating tot 'n onderwysinrigting nie en wat werk soek. Die Departement het gevind dat talle werksoekers probleme ondervind om werk te bekom omdat hulle nog nooit gewerk het nie of lank laas gewerk het en gevolglik nie opgelei is of die ervaring het wat in die arbeidsmark verlang word nie. Oorweging is daaraan gegee om hulle geskiktheid vir werk deur toepaslike opleiding te verbeter. Bespreking hieroor het plaasgevind tussen die NMK, NOR, groepopleidingsentrums, administrasierade en ander belanghebbendes en 'n bedrag van R9 miljoen is vir die eerste

keer op die begroting vir 1981/82 geplaas. Oorspronklik is die volgende riglyne vir die opleiding van werksoekers voorgeskryf:

Werkloses van alle bevolkingsgroepe wat vir minstens ses weke as werkloos by die departement geregistreer is, wat tussen 15 en 30 jaar oud is, wat hoogstens standerd 6 geslaag het en oor die potensiaal beskik om minstens beperkte vaardighede te kan behartig, kan as werksoekers tot opleiding toegelaat word. In die loop van 1987 het die riglyne vir die opleiding van werkloses ook op die opleiding van werksoekers van toepassing geword. Die riglyne is soos volg:

1. Die moontlikheid moet bestaan om indiensneming van hierdie persone deur opleiding te verhoog.
2. Hulle moet opleibaar wees en moet by die opleiding baat.
3. Hulle moet gemotiveerd wees en moet bereid wees om te leer.

Die opleiding is op halfgeskoolde vaardighede toegespits, waardeur die persone vir verdere opleiding voorberei behoort te wees wanneer hulle by 'n werkgewer in diens geneem word. Die departement is verantwoordelik vir die betaling van kursusgelde en onderhoudstoelae van R12,00 per week aan persone van 18 jaar of ouer en R9,00 per week vir werksoekers onder 18 jaar terwyl hulle opgelei word. Hierdie toelaes word met R3,00 per week verminder indien losies en inwoning voorsien word. Hierdie opleiding is in 1982 as 'n proefprojek by drie opleidingsentrums begin. Die skema is teen 1985 tot alle groepopleidingsentrums uitgebrei asook na die Easter Project-opleidingsentrum aan die Oos-Rand. Die Access-college in Randburg verskaf opleiding aan liggaamlik gestremde persone. Die koste van die opleiding van werksoekers word in tabel 2.6 aangegee.

TABEL 2.6 KOSTE VAN OPLEIDING VAN WERKSOEKERS VANAF 1982

Jaar	Koste in R miljoen
1982	0,789
1983	1,629
1984	3,910
1985	7,820
1986	5,350
1987	4,980

(Bron: Jaarverslae, Departement van Mannekrag.)

Opleiding wat vanaf die ontstaan van die skema verskaf is, word in tabel 2.7 aangegee.

TABEL 2.7 WERKSOEKERS WAT VANAF 1982 TOT 1987 OPLEIDING ONTVANG HET

Sentrum	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Apex-groepopleidingsentrum	197	842	1 213	2 216	622	1 321
Sentrale streekopleidingsentrum	250	662	1 151	2 207	1 663	3 635
Boskop-opleidingsentrum	-	-	-	709	1 223	1 833
Chamdor-opleidingsentrum	-	92	611	572	884	2 146
Eastcape-opleidingsentrum	413	1 221	1 948	1 589	1 188	2 562
Natal-opleidingsentrum	-	189	1 129	1 755	1 310	604
Noordelike Groepopleidingsentrum	-	491	2 521	1 900	2 669	2 685
The Easter Project	-	-	-	136	-	-
Vaaldriehoek-opleidingsentrum	-	355	677	1 664	752	983
Wes-Kaap-groepopleidingsentrum	-	-	-	-	-	1 331
TOTAAL	860	3 852	9 250	12 748	10 311	17 100

(Bron: Jaarverslae, Departement van Mannekrag.)

2.7 OPLEIDING VAN WERKLOSES

'n Navorsingsprojek insake die werkloosheidvraagstuk in die RSA is reeds in 1980 as gevolg van samesprekings tussen die Ekonomiese Adviesraad en die NMK voltooi. Vervolgens, as deel van 'n algemene strategie om werkloosheid te verlig, is oorweging daaraan gegee om werkloses op te lei in 'n poging om hulle geskikter vir werk te maak. Na die voorlegging van 'n memorandum aan die kabinet en nadat die *Witskrif oor die Strategie vir die Skepping van Werkgeleenthede (WPC - 1984)* gepubliseer is, is 'n bedrag van R600 miljoen beskikbaar gestel ten einde die werkloosheidvraagstuk te verlig. Van hierdie bedrag is R60 miljoen opsy gesit vir die opleiding van werkloses waarvan R50 miljoen in 1985/86 aan die Departement van Mannekrag beskikbaar gestel is. 'n Bedrag van R125 miljoen is gedurende 1986/87 beskikbaar gestel en hiervan is R5 miljoen aan die opleiding van persone vir die informele en kleinsakesektor afgesonder. In 1987/88 is 'n bedrag van R75 miljoen vir hierdie opleiding voorsien. 'n Komitee wat die staat en die privaatsektor verteenwoordig, is ingestel om die werksaamhede te koördineer en daar is besluit om die opleiding te privatiseer. Die kursusse sou oor 'n wye spektrum van werkrigtings aangebied word ten einde indiensplasingsmoontlikhede te verhoog. Die volgende vereistes is gestel vir deelname aan 'n kontrak om sodanige opleiding te voorsien: Die opleiding mag nie met die oog op winsbejag bedryf word nie en die betrokke organisasie moet oor die infrastruktuur beskik om die opleiding te bemark, opleidelinge te keur, die skema te administreer en finansieel in staat wees om die skema te bedryf.

Opleidelinge ontvang R2,40 per opleidingsdag (R1,80 per opleidingsdag vir persone onder 18 jaar) en kursusgeld van R22,00 per opleidingsdag wat aan kontrakteurs betaalbaar is vir kursusse wat vir 'n tydperk tussen een en drie weke duur. Vervoerkoste met 'n maksimum van R2,00 per dag en 'n toelae van tot R1,50 per dag vir 'n maaltyd word, waar van toepassing, aan opleidelinge betaal.

Hierdie skema was deel van 'n omvattender skema bestaande uit die volgende programme vir werkloses waarvoor R100 miljoen in 1985/86 voorsien is:

1. Programme vir werkskepping met behulp van die staat, provinsiale en munisipale departemente.

2. Voedselhulp deur middel van die Departemente van Ontwikkelingshulp, Nasionale Gesondheid en Buitelandse Sake.

3. Programme wat op die kleinsakesektor gemik is deur gebruikmaking van die Kleinsake-Ontwikkelingskorporasie en die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika.

4. Ondersteuning vir die Werkloosheidversekeringsfonds.

5. Opleiding.

Opleiding wat in 1987 aan werkloses verskaf is, word in tabel 2.8 aangegee en is die resultaat van 326 kontrakte om altesaam 211 679 persone tot 31 Maart 1988 op te lei. Vir die tydperk 1 Januarie tot 31 Desember 1987 het 258 517 werkloses opleiding ontvang wat die totaal vanaf die instelling van die skema op 719 677 te staan gebring het. Vanaf Januarie tot Desember 1987 is 25 639 werkloses deur 131 kontrakteurs vir die informele sakesektor opgelei. Hierdie kontrakte is hoofsaaklik in landelike gebiede aangegaan waar indiensnemingsgeleenthede beperk is.

2.8 WET OP PLAASLIKE OWERHEIDSOPLEIDING, 1985

Die Wet op Plaaslike Owerheidsopleiding, 1985 (Wet no. 41 van 1985) het op 12 April 1985 van krag geword as gevolg van die behoefte aan opleiding vir plaaslike owerheidsliggame wat deur die Departement van Staatkundige Ontwikkeling en Beplanning (DSOB) geïdentifiseer is. Die wet maak voorsiening vir die bevordering van die opleiding van personeel vir plaaslike owerheidsliggame en vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan. Die volgende liggame word by plaaslike owerheidsliggame ingesluit: dorps- en stadsrade; kleurling- en Indiër- raadplegende liggame, plaaslike aangeleenthede en bestuurskomitees; 'n gemeenskapsraad; 'n swart plaaslike bestuur; 'n streekdiensteraad; 'n liggaam wat kragtens die Wet op Landelike Kleurlinggebiede, 1979 (Wet no. 1 van 1979) ingestel is en enige liggaam

wat deur die Minister van Staatkundige Ontwikkeling en Beplanning tot 'n plaaslike owerheidsliggaam verklaar is.

TABEL 2.8 KATEGORIEË VAN WERKLOSES OPGELEI - 1 JANUARIE 1987 TOT 31 DESEMBER 1987

Kategorie	Getal
Landbou	4 504
Bou- en verwante rigtings	30 599
Spyseniering	2 475
Klerklik/Administratief	20 646
Klerevervaardiging	16 139
Rekenaar en woordverwerking	2 656
Huishoudkunde/Huisbestuur	12 950
Vragmotor-/Vurkhysdrywers	4 721
Elektriese en verwante rigtings	4 878
Yster en staal	17 077
Leer/Skoeisel	968
Motor- en verwante rigtings	11 453
Verkope	3 691
Sekuriteit	20 119
Toesighouding	505
Meubel- en verwante rigtings	425
Haarkappery	80
Informele sektor	25 639
Spesiale bouwerk	75 980
Gestremdes	560
Ander	2 452
TOTAAL	258 517

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag 1987.)

Die Opleidingsraad vir Plaaslike Owerheidsliggame word deur hierdie wet ingestel. Die opleidingsraad bestaan uit die Direkteur-generaal van die DSOB as voorsitter; die direkteurs-generaal van die administrasies van die Volksraad, die Raad van Verteenwoordigers en die Raad van Afgevaardigdes; verteenwoordigers van die Departemente van Finansies en Mannekrag, die Direkteur van Staatsdiensopleiding; die Direkteur van Plaaslike Bestuur ingevolge die Wet op Swart Plaaslike Besture; die voorsitter van die Opleidingskomitee van die Koördinerende Raad en sewe persone van plaaslike owerheidsliggame wat aangestel is vanweë hul besondere kennis van

opleiding, van wie een 'n verteenwoordiger moet wees van 'n werkgewersorganisasie en een 'n persoon wat die Federasie van Munisipale Vakverenigings verteenwoordig.

Die raad het vier streek- (provinsiale) opleidingskomitees en twaalf substreek-opleidingskomitees ingestel en beskik oor 'n uitvoerende komitee van agt lede.

Die Opleidingsfonds vir Plaaslike Owerheidsliggame word deur die opleidingsraad beheer en gefinansier deur geld wat deur die parlement bewillig word en 'n jaarlikse opleidingsheffing van R1,50 per werknemer wat op plaaslike owerhede opgelê word. Die fonds waarin hierdie gelde gestort word, bedra tans meer as R4,5 miljoen. Die fonds word aangewend vir die toekenning van hulptoelaes vir opleiding, beurse en beurslenings aan persone wat opleiding ondergaan en die finansiering van die opstel van opleidingskursusse en die werwing van werknemers vir die plaaslike owerheid-sektor.

Een van die funksies van die raad is om opleidingskursusse goed te keur en teen 1987 is 22 kursusse op nasionale, streek- en in-huisvlakke goedgekeur. Meer as 400 opleidingsessies wat wissel van een uur tot vyf dae is gedurende 1987 vir ongeveer 2 000 beamptes aangebied.

VERWYSINGS

PITTENDRIGH, A. 1986. The technikons in the RSA. Pietermaritzburg: University of Natal. (D.Phil. thesis).

SUID-AFRIKA (Republiek). Departement van Onderwys en Opleiding. Jaarverslae. Pretoria: Staatsdrukker.

--- --- Departement van Mannekrag. Jaarverslae. Pretoria: Staatdrukker.

--- --- 1973. Interdepartementele Komitee vir Nywerheidsopleiding. Verslag van die Werkskomitee insake Indiens-nywerheidsopleiding van Bantoepersone in Blanke gebiede. Pretoria: Junie.

TRAINING BOARD. 1988. Annual Report 12 April 1985 - 31 March 1987. Pretoria: Constitutional Development Services.

WIEHAHN, N.E. 1982. Die volledige Wiehahn-verslag. Johannesburg: Lex Patria Uitgewers.

HOOFSTUK 3

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN LANDBOU, BOSBOU EN VISSERYE

3.1 INLEIDING

Die organisasie van die landbou in die RSA is die verantwoordelikheid van die Minister van Landbou en Watervoorsiening terwyl dié van bosbou en visserye onder die Minister van Omgewingsake ressorteer. Dit behels 'n enorme organisasie wat benewens klerklike en administratiewe personeel oor byna 1 000 professionele beamptes, navorsers, voorligtingsbeamptes, opleiers en skakelbeamptes beskik van wie egter slegs 'n klein persentasie uitsluitlik as opleiers aangestel is. Daar bestaan minstens 13 belangrike navorsingsinstitute wat 'n groot aantal alleenstaande eenhede insluit, byvoorbeeld die Navorsingsinstituut vir groente en sierplante, Graannavorsingsinstituut, ens. Professionele beamptes is ook in sewe verskillende streke soos die winterreënstreek, Vrystaat- en Karoostreke werksaam. Die administrasie word ook in 18 verskillende direktorate, byvoorbeeld die Direktorate van Landboukundige Inligting, Veeartsenydienste, Regsadministrasie, ens. onderverdeel. Aangesien die Ondersoek na Vaardigheidsopleiding op versoek van die Nasionale Opleidingsraad ingestel is, is dit nodig om die werksaamhede daarvan tot opleiding te beperk wat as 'n funksie van die Departement van Mannekrag, eerder as van die Departemente van Landbou en Watervoorsiening en van Omgewingsake beskou kan word. Indien enige aanbevelings met die werksaamhede van hierdie departemente sou bots, word dit derhalwe na die Nasionale Opleidingsraad verwys wat in dié geval as onderlinge skakelliggaam sal optree op soortgelyke wyse as wat in die geval van formele onderwysdepartemente plaasvind.

Met die instelling van die navorsing oor vaardigheidsopleiding, is besluit dat die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in alle industriële sektore van die ekonomie ondersoek sou word. Die standaardnywerheidsgroeperings wat deur die Sentrale Statistiekdiens aangegee word, is landbou, bosbou en visserye; mynwese en steengroewe; fabriekswese; handel en finansiering; vervoer en kommunikasie, en dienste. Elkeen van hierdie groepe kan in 'n aantal groter en kleiner onderafdelings verdeel word. Sodoende kan die landbou in akkerbougewasse, tuinbou- en veeteeltprodukte verdeel word, terwyl 'n groepering soos tuinbouprodukte in sagtevrugte, wynbou, droëvrugte, ensovoorts ingedeel kan word. Hierdie standaardrangskikkings verskaf 'n groot aantal kategorieë van ekonomiese aktiwiteite, waarvan talle op dieselfde manier georganiseer word. Daar word aanvaar dat die organisasie van die landbou en verwante probleme in baie opsigte aansienlik van dié van die nywerheids-en ander ekonomiese sektore verskil. Die afhanklikheid van die landbou

van geografiese en klimaatstoestande waaroor geen beheer uitgeoefen kan word nie, die duur van die produksietydperk, die onelastisiteit van aanvraag en aanbod en die afwesigheid van nywerheidsrade en tydelik ook van vakunies, dra almal by tot die besondere aard van die landbousektor. Vanweë dié redes is dit wenslik geag om vaardigheidsopleiding vir die landbou in 'n hoofstuk apart van die ander ekonomiese sektore te oorweeg.

3.2 DIE BELANGRIKHEID VAN DIE LANDBOU IN DIE EKONOMIE VAN DIE RSA

Die bydrae van die landbou tot die bruto binnelandse produk (BBP) was 5,3 % gedurende 1985 wat R5 844 miljoen beloop het. Hierdie bydrae tot die BBP het met verloop van tyd as gevolg van die bestendiger Suid-Afrikaanse ekonomie geleidelik afgeneem, alhoewel die getalle vir 1985 waarskynlik ook laag is as gevolg van wydverspreide probleme van langdurige droogte wat in sommige gebiede ondervind is en in ander waar oorstromings voorgekom het. By die oorweging van die rol van die landbou in die ekonomie moet in gedagte gehou word dat ongeveer 58 % van landbouprodukte deur ander sektore van die vervaardigings- of verwerkingsnywerheid behandel word. In hierdie opsig bedra landbouprodukte meer as 8 % van die waarde van die verwerkingsnywerheid. Daarbenewens het die landbou in 1985 meer as R4 000 miljoen aan produkte soos pakmateriaal (R144 miljoen), brandstof (R726 miljoen), bou- en omheiningsmateriaal en herstelwerk (R167 miljoen), kunsmis (R617 miljoen), dip- en spuitstowwe (R381 miljoen), masjinerie en implemente (R491 miljoen) en vee- en pluimveevoer (R1 119 miljoen) bestee. Behalwe die belegging in vaste bates het die landbou gedurende 1980 meer as 60 000 motors, 108 000 vragmotors, 172 000 trekkers en 24 000 stropers in gebruik gehad. Gedurende 1985 het die landbou aan 1,18 miljoen persone, of 13,6 % van die ekonomies bedrywige bevolking, vaste, los en huishoudelike werkgeleenthede verskaf. Dit beteken dat tussen 3 en 6 miljoen werkers en hulle afhanklikes van wie ongeveer 77 % van die swart en 15 % van die kleurlingbevolkingsgroepe afkomstig is, deur die landbou ondersteun is. In 1985 het salarisse, lone en rantsoene vir hierdie sektor R13 060 vir blankes, R1 027 vir kleurlinge, R3 154 vir Asiërs en R859 vir swartes, of 'n jaarlikse gemiddeld van R1 056 per werknemer bedra. Aangesien hierdie gemiddeldes los werkers insluit, kan aanvaar word dat die getalle vir gereelde werkers enigsins hoër moet wees. In 1985 het die totale bedrag vir salarisse, lone en rantsoene ongeveer R1 250 miljoen beloop. Die landbou het nie alleen wesenlike werksgeleenthede en behuising aan sy vaste werknemers verskaf en onderwys in meer as 5 000 plaasskole aan hulle kinders voorsien nie, maar dit was ook in staat om wat die verskaffing van voedsel en veselprodukte betref, met die bevolkingsaanwas tred te hou. Tussen 20 % en 25 % van die landbouproduksie word uitgevoer, waardeur buitelandse betaalmiddele voort-

gebring word. In dié opsig wys die Suid-Afrikaanse landbou die weg in Afrika aan. Gedurende 1978 tot 1982 byvoorbeeld, was 45 % van die mielies, 27 % van die graan, 31 % van die suiker, 81 % van die sonneblomsaad, 20 % van die aartappels, 17 % van die rooivleis en 54 % van die wol wat in Afrika geproduseer is, uit Suid-Afrika afkomstig. Hieruit is dit duidelik dat die landbou vir die RSA van strategiese belang is en gevolglik besondere aandag in hierdie ondersoek na vaardigheidsopleiding regverdig.

3.3 VEELSYDIGHEID VAN LANDBOU, BOSBOU EN VISSERYE

3.3.1 Landbou

Die landbou moet nie as 'n eenvormige ekonomiese sektor beskou word nie aangesien dit uit oor die 60 000 eenhede bestaan wat oor meer as 86 miljoen hektaar dwarsdeur alle gebiede van die RSA versprei is.

Tabel 3.1 gee 'n aanduiding van die verskeidenheid landbouprodukte wat in talle verskillende samestellings deur individuele boere verwissel kan word.

3.3.2 Houtproduksie

Gedurende 1987 het kommersiële houtplantasies met 'n omvang van 1,16 miljoen hektaar 12 miljoen ton hout gelewer, wat 3,5 % tot die BBP bygedra het teenoor 2 % in 1985. 'n Gemiddelde jaarlikse loon van R3 173 is aan werknemers betaal. Die Bosbouraad dra uit sy houtheffing 'n bedrag van R1 miljoen tot vaardigheidsopleiding by wat deur middel van Houtnywerheid Mannekragdienste (TIMS), die opleidingsorganisasie van die nywerheid, plaasvind. Gedurende 1987 is gemiddeld 350 ton hout per werknemer geproduseer in vergelyking met 220 ton per werknemer in 1978.

3.3.3 Visserye

'n Sensus van visserye wat in 1979 gehou is, het aangedui dat daar 96 maatskappye en 523 eenmansake of vennootskappe in vissery-ondernemings was wat, behalwe 532 werkende eienaars en onbetaalde gesinsassistente, 10 849 persone in diens gehad het. Die sensus sluit nie walvis- en robbejag of fabriekstipe visverwerkingskepe in nie en sluit visverwerkingsondernemings op land uit. Salarisse en lone het in daardie stadium R28 miljoen beloop en die waarde van verkope was R126 miljoen. Tabel 3.3 dui die massa van die vangs in 1984 aan.

TABEL 3.1 BRUTO WAARDE VAN INDIVIDUELE LANDBOUPRODUKTE - 1986/87

TUINBOUPRODUKTE	R1 000	AKKERBOUPRODUKTE	R1 000	DIEREPRODUKTE	R1 000
Wynbou	364 907	Mielies	1 735 329	Wol	412 310
Sitrusvrugte	263 721	Koring	820 001	Bokhaar	149 998
Subtropiese vrugte	184 382	Hawer	8 876	Karakoelpelse	6 179
Sagte- en ander vrugte	563 697	Gars	58 106	Volstruisvere en -produkte	38 050
Droëvrugte	69 957	Rog	531	Hoenders geslag	1 200 645
Neute	4 070	Graansorghum	97 191	Eiers	411 589
Groente	503 629	Hooi	700 689	Beeste & kalwers geslag	1 518 759
Aartappels	325 969	Lusernsaad	3 536	Skape en bokke geslag	557 857
Blomme en bolle	120 372	Droë bone	81 610	Varke geslag	250 349
Rooibostee	2 160	Droë erte	4 871	Vars melk	596 616
Tee	65 240	Lensies	2 042	Suiwelprodukte	354 391
Ander tuinbouprodukte	9 970	Suikerriet	658 143	Ander veeteeltprodukte	27 998
		Sigorei	12 288		
TOTAAL	2 364 907	Tabak	174 855	TOTAAL DIEREPRODUKTE	5 524 741
		Katoen	129 459		
		Grondbone	51 339		
		Sonneblomsaad	189 349		
		Sojabone	14 365		
		Wattelbas	29 475		
		Phornium tenax	0		
		Sisal	4 000		
		Ander akkerbou-produkte	11 200		
		TOTAAL AKKERBOU	4 787 255		

(Bron: Kortbegrip van Landboustatistiek 1988.)

TABEL 3.2 INNAME VAN RONDEHOUT DEUR HOUTVERWERKINGSNYWERHEDE - 1987

	1 000 ton	Waarde R miljoen
Saagblokke, fineerblokke en blokke vir dwarslêers	3 750	156,6
Pulphout	5 934	303,2
Ronde mynhout	2 057	92,1
Ander (pale, vuurhoutjies, ens.)	705	31,7
TOTAAL	12 446	583,6

(Bron: Bosbou-eienaarsvereniging)

TABEL 3.3 MASSA VAN VANGS - 1984

	Ton
Bodemvis	152 100
Diepseevis	504 844
Snoek	7 941
Kreef	6 100
Perlemoen	700
TOTAAL	671 685

(Bron: S.A. Statistieke 1986.)

NB. 1. Diepseevis sluit die volgende in: ansjovis, sardyn, marsbankers en makriel.
2. Bodemvis sluit die volgende in: stokvis, koningklipvis, tongvis, kabeljou, monnikvis en steurgarnaal.

3.3.4 Identifisering van teikengroepe binne hierdie gediversifiseerde sektor

Uit die voorafgaande kan gesien word dat hierdie ekonomiese sektor uiters veelsydig is en dat dit daarom noodsaaklik is om die algemene makro-aspekte van opleiding wat oorweeg moet word, te bepaal ten einde 'n betekenisvolle bydrae tot die bevordering van vaardigheidsopleiding te kan lewer. 'n Ondersoek deur die Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing van die RGN is onlang voltooi en het uitgeloop op die publikasie van 'n verslag deur A. Duvenhage, naamlik *Guidelines for merchant marine training in Southern Africa* en gevolglik sal daar nie verdere aandag aan die visserysektor bestee word nie.

Kennis is ook daarvan geneem dat benewens 279 handelskoöperasies daar 299 landbou-koöperasies was wat 75 000 persone in diens gehad het, waarvan 25 000 uit die blanke bevolkingsgroep afkomstig was en die meerderheid van die res swart werkers was. Daarbenewens was daar 2 000 blanke personeellede in diens van 22 landbou-beheerrade.

Gevolglik is besluit om aan die vaardigheidsopleiding van die volgende vyf teiken-groepe binne die landbou aandag te gee:

1. Die plaaswerker
2. Die boer
3. Personeel van landboukoöperasies
4. Direkteure van landboukoöperasies
5. Personeel van bemarkingsrade

3.4 FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE LANDBOU BEÏNVLOED

3.4.1 Indiensneming in die landbou

Volgens die Sentrale Statistiekdiens was daar gedurende 1985 'n bevolking van 23,35 miljoen persone in die RSA waarvan 8 692 363 ekonomies bedrywig was. Na die diens-tesektor, wat staatsamptenare insluit, en fabriekswese, was die landbousektor die derde grootste werkgewer met 'n totaal van 179 590 werknemers, of 13,6 % van die ekonomies bedrywige bevolking. Dit word saamgestel deur 1,3 % blanke, 16,9 % kleurling-, 0,4 % Asiër- en 81,3 % swart werknemers. As die gesinne van die swart landbouwerkers in ag geneem word, is bykans 'n kwart van die bevolking van Suid-Afrika vir hulle bestaan van die landbou afhanklik.

Dit is opmerklik dat die voorsiening van opleiding vir landbou-arbeid en die benut-ting van dergelike opleiding by die van die ander nywerheidsektore agtergeraak het. Tot redelik onlangs is min aandag aan die daarstelling van werkgeleenthede op die platteland geskenk ten spyte van die hoë werkloosheid wat daar heers. Verstedeli-king is as 'n gewone ekonomiese proses beskou en dit is bespoedig deur 'n neiging tot meer meganisasie ten einde landbouproduktiwiteit te verbeter. Daar bestaan alreeds 'n groot mate van werkloosheid in die RSA en alle aanduidings wys daarop dat die huidige ekonomiese groeikoers nie voldoende werkgeleenthede sal kan skep om met die bevolkingsaanwas, veral onder die swart bevolking, te kan tred hou nie. Die Instituut vir Toekomsnavorsing aan die Universiteit van Stellenbosch het aange-dui dat 450 000 nuwe werkgeleenthede jaarliks tot by die jaar 2000 geskep sal moet word ten einde met die bevolkingsaanwas tred te hou. Vaardigheidsopleiding kan 'n

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING
HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL
081186

belangrike rol in die verbetering van lewenstandaarde speel wat, volgens internasionale studies, 'n laer geboortesyfer en 'n afplatting van die bevolkingsaanwas tot gevolg sal hê. Heel waarskynlik sal die ekonomie meer daarby baat indien meganisasie verminder word en die landbou meer arbeidsintensief sal word met 'n gepaardgaande toename in vaardigheidsopleiding en verbeterde bestuurstegnieke ten einde produktiwiteit te verhoog.

3.4.2 Interafhanklikheid tussen gemeenskapsontwikkeling en produktiwiteit

Daar bestaan 'n toenemende besef dat opleiding op sigself nie produktiwiteit of boerderystandaarde kan verhoog nie. Daar is 'n interafhanklikheid tussen gemeenskapsontwikkeling, lewensgehalte en produktiwiteit. Die lewensgehalte van die plaaswerker kan deur aanwysers soos per capita-inkomste, geletterdheid, gesinsgrootte, die verhouding van die werker tot sy gesin, kindersterftesyfer, skoolbywoning, aantal mense per kamer in die wonings, die tienerswangerskapsyfer en lewensverwagting bepaal word. Om opleiding tot sy reg te laat kom, kan dit nie van 'n verhoging van lewensgehalte en gemeenskapsontwikkeling geskei word nie. 'n Steeds toenemende bewustheid van hierdie behoeftes word ervaar en die Landelike Stigting en die Departement Nasionale Gesondheid en Bevolkingsontwikkeling bied sedert 1981 in samewerking met opleidingsorganisasies, ook opleiding aan die vrouens van plaaswerkers. Huisbestuur, gesinsbeplanning, gesondheid, higiëne, die versorging van voorskoolse kinders, kookkuns, eerstehulp en gemeenskapsontwikkeling is onder andere hierby ingesluit.

3.4.3 Verhoging van die onderwyspeil van potensiële werkers

Daar kan aanvaar word dat die vooruitgang van tegnologie, sosio-ekonomiese ontwikkeling in die RSA, 'n toenemende bewustheid van die waarde van onderwys en veral die instelling van loopbaanonderwys in die skole van die Departement van Onderwys en Opleiding (DOO) 'n hoër minimum onderwysstandaard van die plaaswerker sal vereis. 'n Snelle uitbreiding het alreeds in swart onderwys plaasgevind waar daar 6,5 miljoen swart kinders gedurende 1988 in Suider-Afrika op skool was wat 'n toename van 74 % leerlinge sedert 1980 verteenwoordig. In 1987 was daar in die RSA meer as drie keer soveel leerlinge uit die swart bevolkingsgroep as die totaal van die ander drie groepe saam. Dit verteenwoordig 86,3 % van die kinders van skoolgaande ouderdom wat skole bywoon, met 'n aansienlike afname in die aantal leerlinge wat voor die bereiking van standerd vier uitsak. In 1987 was daar 5 575 plaasskole onder die beheer van die Departement van Onderwys en Opleiding wat in die behoeftes van ongeveer een derde van die totale inskrywing by primêre skole voorsien het. Skoolplig is alreeds vir Indiërkinders (1979) en kleurlingkinders (1980) ingestel.

In die geval van Indiërs is dit tot die ouderdom van vyftien jaar van toepassing terwyl dit vir kleurlingkinders verpligtend is tot die ouderdom van 16 jaar of tot hulle in die standerd 8-eksamen geslaag het. In die algemeen sal dit meebring dat die plaaswerker 'n hoër onderwysstandaard sal besit wat, behalwe om hom tot beter opleiding in staat te stel, ook sy werkvooruitsigte sal verbeter.

3.4.4 Noodsaaklikheid van voortgesette opleiding van werkgewers en werknemers

Daar bestaan geen twyfel nie dat die snelle ontwikkeling van die tegnologie meebring dat voortgesette opleiding en heropleiding vir beide die werkgewer en die werknemer vereis word. Die plaaswerker moet nie net opgelei word nie maar moet ook in staat gestel word om sy pas verworwe vaardighede in sy werksituasie te kan toepas. Daardeur word veronderstel dat die boer minstens oor dieselfde kennis en vaardigheid as dié van sy werknemer sal beskik en dat hy 'n insig sal hê in die inhoud van die kursusse wat sy werkers bywoon. Tensy die werker die geleentheid het om sy onlangs verworwe vaardighede toe te pas, sal dit nie net verlore raak nie, maar hy kan ook 'n negatiewe benadering tot verdere opleiding ontwikkel. Dit wil voorkom of die landbou in dié opsig by dergelike uitbreiding in die nywerheid agtergeraak het.

3.4.5 Demografie en opleiding

By die landbou, as die derde grootste sektor vir indiensneming, moet demografiese faktore in gedagte gehou word wanneer daar vir die toekoms beplan word. Bevolkingsprojeksies hou byvoorbeeld verband met toekomstige indiensneming- en werkloosheidstendense. Onlangse projeksies deur die RGN tot by die jaar 2035 toon 'n totale bevolking van tussen 94 miljoen en 118 miljoene mense, met die grootste aanwas in die swart bevolkingsgroep wat selfs volgens 'n lae fertiliteitsprojeksie, 80 % van die totale bevolking teen die jaar 2000 verteenwoordig.

Daar bestaan 'n neiging tot groter verstedeliking van die bevolking wat gedurende die dertigerjare by die blanke bevolkingsgroep begin het. Uit die 1985-sensus blyk dat 89,6 % van die blanke bevolking, 93,4 % van die Asiërs, 77,8 % van die kleurlinge en 39,6 % van die swart bevolking hulle in stede of groter dorpe gaan vestig. Na die afskaffing van instromingsbeheer in 1986, het swart gesinne in toenemende mate na stedelike omgewings verhuis. Die verbetering van die sosioekonomiese omstandighede van die swart en kleurlingplaaswerkers het van groot belang geword omdat die uittog van die jongere geslag van plaaswerkers na die stede beperk moet word om die beskikbaarheid te verseker van plaaswerkers van goeie gehalte wat tot

hoë produktiwiteit in staat is. Hierdie bevolkingsaanwas, die behoefte aan hoër voedselproduksie en meer werkgeleenthede, die stygende vraag na landbou-uitvoerprodukte, die toenemende betekenis van die RSA as die spens van Suider-Afrika en tegnologiese vooruitgang van die landbou sal die noodsaaklikheid van meer kennis, hoër produktiwiteit en toenemende vaardigheidsopleiding verhoog.

3.4.6 Bestaans- en kleinskaalboerdery

Daar word geskat dat 14 miljoen mense of 45 % van die totale bevolking in die minder ontwikkelde gebiede van die RSA deur bestaans- en kleinskaalboerdery onderhou word. Dit is in hierdie gebiede waar beeste en bokke waardevolle besittings is en mielies as stapelvoedsel aangeplant word, waar die grootste behoefte aan produktiewe stelsels bestaan en waar vaardigheidsopleiding van die meeste nut kan wees. Hierdie Derdewêreldkomponent het te kampe met probleme wat deur die pagstelsel veroorsaak is, met die onekonomiese omvang van boerderygrond en met verkeerde boerderypraktyke wat tot oorbeweiding lei. Studies wat in 1987 deur Bembridge uitgevoer is, dui aan dat hierdie gebiede ongeveer 14 miljoen mense onderhou en ten spyte van die hoë landboupotensiaal van sommige gebiede is die produksie slegs 'n derde van wat dit kan wees en leef ongeveer 60 % van die bewoners in afwisselende grade van armoede.

Omdat hulle nie krediet kan verkry nie, is daar 'n gebrek aan kapitaal vir basiese implemente, saad, bemesting en plaagdoders. Daar is geen bemarkings- of prysbeleid nie terwyl daar 'n tekort aan arbeid en 'n gebrek aan landboukennis en vaardighede bestaan. Daar is ook 'n tekort aan behoorlike navorsing na bestaanslandbou en 'n gebrek aan landbouadviseurs om hierdie kleinboere behulpsaam te wees wat tot gevolg het dat hulle nie self in hulle behoeftes kan voorsien nie.

'n Bykomende ongunstige faktor in die gebiede is dat tussen 40 % en 60 % van die manlike broodwinners in die stedelike en nywerheidsgebiede gaan werk soek en die boerderybedrywighede aan die vrouens, kinders en oumense oorgelaat word. As gevolg van die lae onderwys- en landbouopleidingsvlakke is hulle verbruikers van hulle skamele oeste in plaas van produsente en meer as 80 % van gesinsinkomste word van pensioene en verdienste in stedelike gebiede verkry, wat uitsluitlik vir die aankoop van basiese voedsel bestee word.

3.4.7 Meganisasie in die landbou

Onlangse navorsing toon 'n duidelike geneigdheid tot groter meganisasie op plase met 'n gevolglike afname in die aantal persone, veral swart plaasarbeiders wat in die landbou werksaam is. Faktore wat hierdie verskynsel ondersteun, is soos volg geïdentifiseer:

1. Die inkomstebelastingstelsel wat die boer in staat stel om kapitaaluitgawe op landbou-implemente van belasbare inkomste af te trek en dus meganisasie begunstig.

2. Aangesien die boer se produktiwiteit op bestendige werkkragte aangewese is, is hy geneig om die moontlikheid van 'n arbeidskrisis tot die minimum te beperk deur sy afhanklikheid van handearbeid in te kort. Faktore wat daartoe lei dat hy nie op sy arbeiders kan staatmaak nie, is die volgende: 'n lae opleidingspeil van werkers, gebrekkige organisering van seisoenwerkers, onbetroubaarheid, diefstal, die verspreiding van stedelike onrus na die platteland en alkoholisme.

3. Redes waarom boere meganiseer, kan wissel van swak personeelbestuur tot gebrekkige finansiële bestuur. Enersyds vind meganisasie plaas omdat goeie nywerheidsverhoudinge nie gehandhaaf kan word nie, terwyl dit andersyds gebeur as gevolg van krediet wat in gunstige ekonomiese omstandighede maklik bekombaar is, wat tot finansiële probleme lei namate rentekoerse styg wanneer toestande verswak.

'n Studie van die omvang van landboumeganisasie het getoon dat 66 % van 'n bedrag van R486 miljoen wat gedurende 1978 aan landboumasjinerie bestee is, vir die aankoop van trekkers en stropers aangewend is. Dit het uitgeloop op 'n verhouding van 60 ha per trekker in die landboubedrywighede van die RSA in vergelyking met 144 ha per trekker in Australië. Hoë meganisasie vereis opgeleide werkkragte en verdere studies het bevind dat die hoë instandhoudingskoste van landbou-implemente hoofsaaklik aan die lae vaardigheidspeil van arbeiders toe te skryf is.

3.5 'N ONTLEDING VAN DIE TEIKENGROEPE

Ondersoek het getoon dat arbeid die duurste produksiefaktor kan wees, wat as gevolg van toenemende verstedeliking, al hoe skaarser sal word. Arbeidskoste kan in die geval van wingerdverbouing byvoorbeeld, meer as 40 % van die produksiekoste beloop. Daarom moet die beskikbaarheid van arbeid asook toereikende opleiding aandag geniet sodat dit doeltreffend benut kan word. Die vyf teikengroepe wat alreeds geïdentifiseer is, naamlik die boer, plaaswerknemer, koöperasiepersoneel, direkteure van koöperasies en bemarkingspersoneel sal nou bespreek word.

3.5.1 Die boer

Die belangrikste funksie van die boer is dié van bestuurder van sy boerderyonderneming. Dit bring mee dat hy persoonlik oor 'n hoë standaard van kundigheid en

vaardigheid moet beskik en dat hy in staat moet wees om dié kundigheid en vaardigheid aan sy werknemers oor te dra. Gevolglik is hy die sleutelfiguur by die bepaling van die gehalte van die produksiepraktyke en die finansiële sukses van sy onderneming. Navorsing het getoon dat doeltreffende bestuur tot 'n verhoging van 75 % in produktiwiteit kan bydra en daarom moet alle moontlike pogings aangewend word om die bestuurskennis van boere te verbeter. Formele onderwysinrigtings soos universiteite, technikons, landboukolleges en organisasies soos koöperasies en opleidingsentrums, asook bestuurkundiges, bied alreeds 'n breë verskeidenheid kursusse op hierdie gebied aan. Onlangse navorsing het egter bedenkinge uitgespreek oor die doelmatigheidsvlak van die vakkundige en bestuursopleiding van die boer. 'n Hoë vaardigheidsvlak word teenswoordig vereis om die produksiefaktore van grond, kapitaal, toerusting en arbeid in 'n suksesvolle plaaseenheid te verenig en die tyd is lank reeds verby toe die seun alles omtrent die boerdery by sy pa kon leer. Terwyl daar toegegee word dat standaarde van boerderybestuur gedurende die afgelope dekade radikaal verbeter het, dui die huidige navorsing daarop dat die standaarde wat behaal is, steeds onbevredigend is.

Die volgende is 'n sintese van resultate na aanleiding van gestruktureerde onderhoude met boere wat as 'n redelike deursnee van die boerderygemeenskap beskou kan word en wat onder andere as woordvoerders van hulle groepe kan optree. Die algemene opinie is dat boere gewoonlik nie van 'n behoefte aan verdere opleiding bewus is nie en daarom nie by vaardigheidsopleiding in die landbou betrokke raak nie. As gevolg van dié opvatting, geniet die opleiding van hulle plaaswerkers ook nie hoë prioriteit nie. Talle boere is van mening dat die boerdery sonder meer 'n voortsetting van hulle vaders se praktyke is terwyl sommige dink dat hulle te oud geword het vir al die nuwighede van landboukundiges en navorsers.

Die algemene houding ten opsigte van nuwe leergeleenthede word in die volgende standpunte opgesom wat dikwels in die onderhoude uitgespreek is:

1. Weens die veelvuldige vereistes van die boerdery het boere nie tyd om vir opleiding opsy te sit nie. Gewoonlik is die boer vir die beheer van alle werksaamhede op die plaas verantwoordelik en moet hy dit met die hulp van onopgeleide, of hoogstens swak opgeleide werksmense verrig. Selfs al sou daar tyd vir georganiseerde opleiding beskikbaar wees, is hy òf te uitgeput òf sonder belangstelling om dit aan sy werkers te bestee. Dié standpunt word egter nie deur alle boere ingeneem nie en dit skyn of die benadering van die boer tot

opleiding deur die omvang van sy boerderyaktiwiteite en sy algemene gesindheid teenoor sy personeel en opleiding beïnvloed word.

2. Leer- en leesstof word dikwels in akademiese taal opgestel wat vir die boer moeilik is om te verstaan en hy het nie lus om die tegniese uitdrukkings te probeer bemeester nie. Vorms wat ingevul moet word, is onnodig ingewikkeld en word nie voltooi nie en verslae word nie gelees nie. Ten einde hierdie benadering te wysig, is die gevoel dat enige kursus of literatuur funksioneel en prakties moet wees en by boere se belangstelling en begrip moet aanpas. Tensy 'n kursus of leesstof prakties deur die boer toegepas kan word, sal die inhoud kort voor lank vervaag.

3. Na skatting is tot 80 % van alle boere selde of ooit by opleiding betrokke. Dit word gegrond op evaluering van bywoning van boeredae, inskakeling by plaaslike landbou-unies, opkoms by lesings en kursusse, toepassing van wisselbou en veeonttrekkingskemas en 'n gebrekkige leeringesteldheid met betrekking tot belangrike verslae en inligting. Koöperasiebestuurders beweer dat dit altyd dieselfde groepe boere is wat lesings, boeredae en demonstrasies bywoon of met navorsers saamwerk.

4. Sommige boere het te kenne gegee dat hulle geesdrif vir die boerdery gekwyn het as gevolg van herhaalde finansiële terugslae soos droogtes, oorstromings, stygende pryse weens die lae wisselkoers, asook probleme aangaande lone en geskikte arbeid.

5. 'n Ander algemene stelling is dat die meeste boere 'n ontoereikende kennis van finansiële bestuur, veral met betrekking tot raming en die beheer van begrotings en kontantvloei besit. Meer klem behoort op hierdie aspekte by kursusse aan universiteite, landboukolleges en technikons geplaas te word sodat studente hierdie opleiding ontvang voordat hulle gaan boer.

6. Daar bestaan ook 'n behoefte aan opleiding ten opsigte van mannekragbestuur onder die huidige omstandighede van arbeidsverhoudinge aangesien die probleme van die toekoms nie net op die verkryging van geskikte arbeid betrekking sal hê nie, maar ook om dit te behou.

7. Daar kan nie voorsien word dat skouspelagtige vordering in die opleiding van plaaswerkers of selfs in die gesindheid van boere teenoor dergelike opleiding verwag kan word nie. Dit sal op 'n aaneenlopende grondslag bevorder moet word en alle landboukursusse sal ook hierdie behoeftes moet aanspreek.

8. Die boer het ook 'n behoefte aan opleiding of oriëntering sodat hy geskoolde plaasarbeid behoorlik kan benut. Sonder dergelike oriëntering word die waarde van die opgeleide plaaswerker miskien nie besef nie of word onrealistiese verwagtinge gekoester van waartoe hy in staat is. Dit kan selfs verg dat 'n nuwe benadering tot die boerdery ná opleiding vereis word ten einde die opgeleide werker ten volle te benut.

Studies het ook die volgende redes aan die lig gebring waarom boere somtyds nie bereid is om hulle werknemers te laat oplei nie:

1. Die dienste van 'n deeglik opgeleide werker word nie besef nie as gevolg van 'n gebrek aan inligting oor die voordele wat geput kan word uit die benutting van werkers wat na behore opgelei is.

2. Daar word gevrees dat 'n opgeleide werker sy dienste aan 'n ander boer, wat nie die koste van sy opleiding gedra het nie, beskikbaar sal stel.

3. Terwyl opleiding 'n langtermynbelegging in arbeid verteenwoordig, is die boer op korttermynvoordele van opleidingskoste ingestel.

4. Die reiskoste tussen 'n plaas en 'n goed toegeruste opleidingsentrum kan vir die kleiner boere te hoog wees.

3.5.2 Die plaaswerknemer

Meer as 80 % van alle plaaswerknemers behoort tot die swart bevolkingsgroepe en meer as 16 % is kleurlingwerkers wat 'n aansienlike persentasie van alle plaaswerkers in die Wes-Kaap verteenwoordig. Aangesien hierdie groepe die belangrikste bronne van plaasarbeid uitmaak, is dit duidelik dat landbouarbeid steeds duurder sal word en dat hoër produktiwiteit asook die besteding van baie meer aandag aan opleiding vereis sal word.

Behalwe opleiding is daar egter ander sake, byvoorbeeld die keuring van werkers, motivering en verbeterde diensvoorwaardes waaronder basiese lone, behuising, werksure, verlof, pensioene en mediese hulp, waaraan aandag geskenk moet word. Min boere beskik oor die aanleg of tyd om hulle plaaswerkers op te lei en daar bestaan ook 'n weerstand daarteen om plaaswerkers vir lang periodes weg te stuur om opleiding te ontvang. Daar word egter van die plaaswerkers verwag om duur implemente te hanteer en om hulle take behoorlik uit te voer. Die aanduidings is dat georganiseerde opleiding gedesentraliseer behoort te word en naby die werkplek voorsien moet word. Vir dié doel moet aandag aan opleiding deur middel van mobiele opleidingseenhede geskenk word.

Die volgende faktore is geïdentifiseer gedurende onderhoude met plaaswerkers terwyl hulle opleidingskursusse bygewoon het, en alhoewel dit die siening van 'n geselekteerde groep was, is daar geen aanduiding dat die bevindinge nie die menings van plaaswerkers in die algemeen verteenwoordig nie:

1. Daar is 'n kommunikasiegaping tussen die boer en sy werknemers, hoofsaaklik as gevolg van taal- en kultuurverskille. Indien daar in die opleiding aandag hieraan geskenk word, sal die volgende geslag boere en hulle werknemers doeltreffender kan kommunikeer.

2. Plaaswerkers wil graag verantwoordelikheid aanvaar en ooreenkomstig behandel en vergoed word. Boere wat hierna streef, het gevind dat die toekenning van verantwoordelikheid aan die plaaswerker, waar hy gereed was om dit te aanvaar, sy selfbeeld bevorder het. Hulle het ook gevind dat die betaling van bonusse vir verantwoordelikheid en werksgetrouheid doeltreffend was en dat behoorlike opleiding gepaard met delegering van verantwoordelikheid en erkenning van die werk wat gedoen is, tot verhoogde produktiwiteit kan lei, die koste van herstelwerk aan toerusting kan beperk, veeverliese en verwaarlosing kan bekamp en onnodige afwesigheid by die werk kan uitskakel.

3. Dit blyk ook dat, behalwe opleiding, die maatskaplike, godsdienstige en morele opheffing van die werknemer en sy gesin prioriteit moet geniet, wat 'n toenemende verantwoordelikheidsin en verhoogde produktiwiteit tot gevolg sal hê. In hierdie opsig verkeer die boer in sy verhouding met sy werknemers in 'n ietwat anderse posisie as die nyweraar tot sy werknemers. Die plaaswerknemer en sy gesin met al hulle probleme, woon op die plase en die boer verkeer daagliks in noue kontak met hulle en is ook nie, soos ander werkgewers, slegs vir 'n bepaalde tydperk met hulle in aanraking nie. Boere is nie altyd toegerus of gemotiveerd om opheffingswerk te doen nie en is van mening dat die staat en die gemeenskap in dié opsig ook 'n verantwoordelikheid behoort te hê. Daarteenoor het talle boervroue en gemeenskapsorganisasies van hierdie behoefte bewus geword en positiewe stappe gedoen om dit aan te spreek.

4. Opleidingspersoneel het laat blyk dat plaaswerkers aan geriewe soos lopende en warm water, basiese huisvesting en gereelde maaltye gewoond raak terwyl hulle opleidingsprogramme bywoon en dan misnoeë ervaar wanneer hulle na die plase terugkeer waar dié fasiliteite nie bestaan nie. Boere vind dikwels dat hulle weens hulle swak finansiële posisies nie in staat is om dergelike fasiliteite te voorsien nie, wat hulle 'n weersin in opleiding gee.

5. In baie gevalle was daar vir plaaswerknemers geen ander keuse nie as om plaaswerk te doen. Hulle is op die plaas gebore waar hulle ouers en selfs grootouers werknemers was en is as vanselfsprekend in die plaaswerksaamhede betrek namate hulle grootgeword het. Gevolglik het hulle min of geen onderwys of opleiding ontvang om hulle vir enige ander soort werk te bekwaam nie.

6. Oor die algemeen is gevind dat die meeste plaaswerknemers òf geen skoolopleiding ontvang het òf nie geletterdheid bereik het nie. Hulle sou graag skoolopleiding wou ontvang om geletterd te raak aangesien hulle opleibaarheid daardeur bevoordeel sou word. Opleidingspersoneel verklaar dat ongeletterdheid van werknemers wat vir opleiding gestuur is, vir hulle traumaties kan wees. Plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, was ten gunste van opleiding alhoewel hulle in sommige gevalle ongeletterd was. Menings is gehuldig dat die opleiding elders as op die plaas, by 'n plek waar die nodige fasiliteite beskikbaar is, moet plaasvind. Die mening is dat opleiding op die plaas deur die teenwoordigheid van die boer gestrem word en dat roetine en huislike verpligtinge nogtans op die plaas nagekom moet word. 'n Mate van statuswaarde is daaraan geheg om na 'n opleidingsentrum gestuur te word en heelwat waarde is aan die sertifikate geheg wat deur dergelike sentrums uitgereik is.

7. Daar moet in gedagte gehou word dat plaaswerknemers met wie onderhoude gevoer is, reeds by die bywoning van kursusse betrokke was en waarskynlik van die meer progressiewe plase afkomstig was en dus plaaswerk meer goedgesind was. Sommige van hierdie werknemers, veral die ouer geslag asook diegene wat tevrede was met plaaswerk, het aangedui dat hulle hul kinders sou aanmoedig om plaaswerk as 'n loopbaan te kies. Waar plaaswerkers wel bereid was om hulle kinders aan te spoor om plaaswerk te verrig, het hulle aangedui dat hulle hul eers sal aanmoedig om 'n vaardigheid aan te leer en 'n sertifikaat te verwerf alvorens hulle die werk aanvaar. In gevalle waar dit egter by ouers 'n prioriteit is dat hulle kinders moet leer, sal hulle hul slegs aanmoedig om plaaswerk te doen indien hulle nie 'n ander werk kan kry nie. Dit blyk tog dat die jonger geslag en die geleerde plaaswerknemers nie hul kinders sal aanmoedig om plaaswerk as 'n loopbaan te oorweeg nie. Plaasbehuising is vir hulle onbevredigend en die feit dat die huise nooit hulle eiendom word nie. In bepaalde gevalle is die vergoeding en behandeling van plaaswerknemers te swak en die lewenstandaard te laag om plaaswerk as 'n loopbaan aantreklik te maak.

8. Opleiding moet deur die werknemer as iets sinvol met betrekking tot sy werk gesien word en dit moet verband hou met vaardighede waarin hy belangstel. Dit

kom voor of daar soms eensydig deur die boer, sonder beraadslaging met die werknemer, besluit word oor die opleiding wat hy moet ontvang en in enkele gevalle is plaaswerknemers na 'n opleidingsentrum gestuur sonder enige idee van die kursus wat hulle daar sou gaan bywoon. Hierdie saak moet sorgvuldig benader word om werknemers te motiveer sodat hulle positief op opleiding ingestel sal wees.

9. Boere het hulle vrees uitgespreek oor die moontlikheid dat vakbondbedrywighede onder plaaswerknemers kan posvat wat tot die bepaling van minimum loon- en diensvoorwaardes kan lei wat die boer nie kan bekostig nie en wat arbeidsverhoudinge op die plaas kan vertroebel. Dit kan 'n vermindering van die aantal plaaswerknemers tot gevolg hê en kan tot meer werkloosheid onder dié sektor van die bevolking lei.

3.5.3 Personeellede van landboukoöperasies

Daar bestaan tans 252 landboukoöperasies en as gevolg van samestellings van wynkoöperasies is daar 190 geregistreerde landboukoöperasies wat oor ongeveer 75 000 personeellede beskik waarvan 22 000 blankes is en die meeste van die res swart werknemers is. Die betrekkings waarin hulle diens doen, varieer van bestuurders, administratiewe personeel en tiksters tot ambagsmanne en arbeiders. Die funksies van 'n koöperasie sluit aankope, administrasie, bemarking, finansiering, personeel, produksie en eksterne betrekkings in. Die eksterne betrekkinge behels onder andere raadgewing aan boere ten opsigte van finansiële tegniese en bestuursaangeleenthede wat met boerederybedrywighede verband hou. Navorsing het getoon dat koöperasies die belangrikste bron van sodanige advies aan boere uitmaak. Verskillende instansies het met verloop van tyd aandag aan die opleiding van die personeel van landboukoöperasies gegee met inbegrip van die Suid-Afrikaanse Instituut vir Administrasie en Handel wat steeds 'n diplomakursus vir koöperasies aanbied. 'n Instituut vir koöperasies wat deur die Koöperatiewe Raad van SALU en die Universiteit van Potchefstroom saamgestel is, het 'n betekenisvolle bydrae tot opleiding gelewer en in 1985 het ongeveer 2 000 persone opleiding by verskillende gedesentraliseerde sentrums ontvang. Hierdie opleidingfunksie is vanaf 1986 deur die Opvoedingskomitee van SALU oorgeneem nadat die universiteit van die bedrywighede onttrek het. Verskeie koöperasies bied opleiding in verskillende fasette van koöperasiewerksaamhede aan hulle personeellede maar daar bestaan 'n behoefte aan oorlegpleging met betrekking tot die bepaling van opleidingsbehoeftes, die ontwikkeling van kursusse en die uitruil van kundigheid. 'n Dergelike gesamentlike optrede ten opsigte van opleiding vir koöperasies geniet tans die aandag van SALU.

Onderhoude met koöperasiepersoneellede het die volgende sake na vore gebring:

1. Aandag is gevestig op die gefragmenteerde aard van die huidige opleiding wat, in die besonder, aan personeellede van bedryfstakke beskikbaar is en daarmee saam die behoefte aan 'n gestandaardiseerde kurrikulum wat nasionaal aangebied word. 'n Aantal kort kursusse is beskikbaar in 'n verskeidenheid onderwerpe soos byvoorbeeld finansiële bestuur, personeelbestuur, algemene bestuur, ens. en alhoewel dit in 'n belangrike korttermynbehoefte voorsien, is die kursusse gewoonlik te kort of te kompak om tot 'n betekenisvolle kwalifikasie te lei. Die Opvoedingskomitee van SALU is versoek om die moontlike koördinering van hierdie opleiding te oorweeg.

2. 'n Behoefte aan 'n sentrale, koördinerende opleidingsliggaam word ondervind, byvoorbeeld 'n nywerheidsopleidingsraad waar alle landbouopleiding geregistreer kan word. 'n Dergelike liggaam sou onnodige duplisering van opleiding deur 'n verskeidenheid instansies soos koöperasies, universiteite, ens. uitskakel en sou opleidingstandaarde bevestig. Daar skyn voordele verbonde te wees aan 'n stelsel van gestandaardiseerde opleiding wat in 'n beperkte aantal sentrums aangebied kan word.

3. Die mening word gehuldig dat die samestelling van 'n toepaslike kursus en die aanbieding daarvan op nasionale grondslag, in die belang van alle landboukundiges sal wees. 'n Algemene koöperasiekursus sou opgeleide personeellede in staat stel om in 'n betrekking by enige koöperasie aangestel te word en persone sal ook gedurende hulle afwesigheid van werk vir kollegas kan waarneem. Dit is as sinvol beskou indien 'n persoon direk na skoolverlating 'n heeltydse of stapelkursus kon bywoon om vir diens in 'n koöperasie opgelei te word. Dit blyk dat veral die jonger werknemers graag 'n kursus wat tot 'n erkende kwalifikasie lei, sou wou bywoon maar dat hulle dit moeilik deur afstandsonderrig sou bemeester as gevolg van hulle werksomstandighede.

4. Menings aangaande die struktuur van 'n toepaslike kursus is dat dit nie te spesifiek op koöperasies toegespits moet word nie en dat alle aspekte van algemene bestuursbeginsels behandel moet word. Daar moet egter ook vir spesifieke opsionele vakke soos silobestuur, voorradebeheer of aankopebestuur, ens. wat op koöperasies van toepassing is, voorsiening gemaak word. Terselfdertyd moet die bestuurskursusse prakties en loopbaangeoriënteerd wees en nie te sterk akademies gelaai word nie aangesien personeellede vir 'n koöperasieloopbaan opgelei moet word en praktykgerig moet wees. Na aanleiding hiervan is die mening

uitgespreek dat 'n dergelike kursus wat op 'n nasionale diploma uitloop as 'n stapelkursus aan 'n technikon aangebied kan word.

5. Daar bestaan ook 'n behoefte aan 'n eenvormige bevorderingstruktuur in koöperasies, met standaardposbenaminge en werkomskrywings wat in alle koöperasies op 'n nasionale grondslag geïmplementeer kan word.

3.5.4 Direkteure van landboukoöperasies

Direkteure van landboukoöperasies word op die algemene jaarvergadering van die koöperasie aangestel uit die geledere van boere wat lede van die koöperasie is. Ingevolge die koöperasiewet moet daar minstens drie en hoogstens 14 direkteure wees en een derde van hulle moet jaarliks op 'n rotasiebasis gekies word. Die raad van direkteure van 'n koöperasie beheer die sake van die koöperasie. Die aantal direkteure wat in die rade van landboukoöperasies aangestel is, kan op om en by 2 000 beraam word. Terwyl hierdie direkteure van die boerdery kennis dra, is hulle nie opgelei om die verskillende werksaamhede van koöperasies te beheer nie. Kursusse vir direkteure is in 1978 geïmplementeer en gedurende 1979/80 is 35 kursusse aangebied in onder andere koöperasieteorie en -praktyk, koöperatiewe verhoudings, personeelbeleid, ensovoorts aan 617 direkteure wat 82 landboukoöperasies verteenwoordig het. Hierdie kursusse het ten einde geloop en tans word die opleiding deur die Opvoedingskomitee van SALU behartig. Die belangrikheid van die opleiding van direkteure word aanvaar, maar weens hulle uiteenlopende opleidingsvlakke is die koördinering van dergelike opleiding 'n groot uitdaging. In 'n ontleding waarby 546 direkteure betrek is, is gevind dat 39 % oor tersiêre kwalifikasies beskik het en die res 'n groot verskeidenheid van skoolkwalifikasies besit het. Dit is baie duidelik dat daar in die geval van direkteure 'n ernstige behoefte aan gestandaardiseerde en gekoördineerde opleiding bestaan wat hulle in staat sal stel om betekenisvolle besluite aangaande die beleidsake van koöperasies te kan neem.

3.5.5 Die landboubemarkingsrade

Daar bestaan tans 22 landboubemarkingsrade soos die Vleisraad, Wolraad en Katoenraad wat 'n baie belangrike rol in die landbou speel. Hulle het alreeds die probleme om self hulle personeellede op te lei, aangespreek en sommige rade voorsien 'n mate van gespesialiseerde opleiding aan hulle landbousektor. Hulle het die Koördinerende Komitee vir Landboubemarkingsrade gestig wat in 1985 besluit het om met 'n aantal gesamentlike kursusse voort te gaan. 'n Deeltydse opleidingsadviseur is aangestel om met die werk behulpsaam te wees. Elf van die rade het ook besluit om 'n reeks gesamentlike opleidingsvideo's aan te koop. Teen 1988 het die Wol-,

Suiwel-, Tabak-, Mielie-, Piesang-, Eier-, Oliesaad- en Katoenraad en die gekombineerde Aartappel-, Droëbone- en Graansorghum (ADG)-rade gesamentlike kursusse ingestel wat in Pretoria aangebied is. Die kortkursusse, wat van drie tot agt dae geduur het, het oor onderhandelingsvaardighede, privaatsekretaresses, vergaderingsprosedures, bemarking, ensovoorts gehandel. Daar is van deeltydse dosente gebruik gemaak wat in Pretoria beskikbaar was. Individuele rade beskik ook oor hulle eie indiensopleidingsentrums, kursusse word deur hulle gesubsidieer en hulle ken beurse toe vir studie of opleiding aan ander inrigtings. Die soort kursusse wat tans beplan word, byvoorbeeld opleiding van skakelbeamptes, ontvangsdames en toesighouers, skyn by technikons en tegniese kolleges tuis te hoort en dit wil voorkom of dergelike inrigtings in 'n meerdere mate benut kan word om sodoende die standaardisering van inhoud en sertifisering te verseker.

3.6 BESTAANDE OPLEIDINGSFASILITEITE

'n Groot aantal organisasies, liggame en individue is met vaardigheidsopleiding en opheffingswerk in die landbou gemoeid. Hierdie liggame behels onder andere die wat landboutoerusting en -implemente, kunsmis, chemikalieë en plaagdoders verkoop, landboubeheerrade, landboukoöperasies, boere-organisasies, formele opvoedkundige inrigtings wat nie-formele kursusse aanbied, 'n verskeidenheid van opleidingsentrums, die Departement van Landbou en Watervoorsiening, die Departement van Nasionale Gesondheid en Bevolkingsontwikkeling, sekere stigtings, byvoorbeeld die Landelike Stigting asook SALU. Heelwat van hierdie werk is nie alleen by opleiding betrokke nie, maar is gemoeid met die algemene opheffing van die sosioekonomiese omstandighede van die plaaswerknemer. Verskeie damesorganisasies asook individuele boervroue beywer hulle in die besonder vir hierdie saak. Dit sou 'n onbegonne taak wees om 'n volledige verslag van al hierdie bedrywighede te gee veral as gevolg van die ongekoördineerde aard van die werksaamhede. Daar bestaan geen twyfel daaromtrent nie dat 'n mate van koördinering, standaardisering en sertifisering van die opleidingsaktiwiteite vereis word ten einde die beplanning en doeltreffendheid daarvan te verbeter. Aandag is alreeds in 1986 op die algemene jaarvergadering van SALU hieraan geskenk. Sekere landbou-instansies het alreeds hierdie sake aangespreek en die Houtnywerheid Mannekragdienste (TIMS) en die Suid-Afrikaanse Suikervereniging het aansienlik tot die standaardisering en aanbieding van kursusse bygedra.

3.6.1 Opleiding in formele inrigtings

Formele opleiding word deur universiteite, technikons en landboukolleges aangebied, maar vir die doel van hierdie ondersoek word dit buite rekening gelaat. Kort-

kursusse, opknappingskursusse en boeredae word egter deur landboukolleges soos Elsenburg, Cedara, Grootfontein, ens. aangebied, asook deur die universiteite, byvoorbeeld Pretoria, Stellenbosch of Natal en deur die Technikon Pretoria. Dergelike kursusse word aangebied om in spesifieke behoeftes te voorsien en is daarop gerig om die boer in staat te stel om met ontwikkeling op landbougebied tred te hou. Daar is tans 11 technikons en 'n technikon vir afstandsonderrig, asook 109 tegniese kolleges vir alle bevolkingsgroepe, wat oor fasiliteite beskik wat nie vir landbou-opleiding benut word nie.

3.6.2 Opleiding by die Departement van Mannekrag geregistreer

1. Daar is nege groepopleidingsentrums in die RSA wat almal binne 'n groot verskeidenheid van kursusse 'n mate van landbou-opleiding aanbied. Die Boskop-opleidingsentrum is een daarvan en het in 1977 spesifiek vir opleiding in die boerderysektor tot stand gekom en die meerderheid van die kursusse word tans steeds op die landbou toegespits. Indien dergelike kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is, word 'n rabat van 75 % van die goedgekeurde kursusgeld aan die sentrum betaal en die werkgewer is vir 25 % verantwoordelik. Die bedrag tesame met ander geregverdigde opleidingskoste in verband met sodanige kursusse, kan van die belasbare inkomste van die werkgewer afgetrek word. Benewens die geregistreerde kursusse bied die sentrums ook nie-geregistreerde kursusse en seminare aan wat nie vir die rabat in aanmerking kom nie. Die groepopleidingsentrums het gedurende 1987 deur geregistreerde opleidingskursusse, 3 363 werknemers in die landbou, asook 1 440 werknemers vir toesighouding, 2 501 operateurs en 1 325 werknemers vir trekkerherstelwerk en -instandhouding opgelei, waarvan heelwat uit die landbousektor afkomstig was. Werksoekers en werkloses word ook by hierdie sentrums opgelei en word in hoofstuk 5 van hierdie verslag behandel. Daar kan egter genoem word dat 'n verdere 4 504 werkloses gedurende 1987 vir die landbou opgelei is.

2. Daar is ook private opleidingsentrums en private opleidingskemas wat werknemers oplei, wat by die Departement van Mannekrag vir inkomstebelastingdoeleindes geregistreer is. Gedurende 1987 het private opleidingsentrums 3 648 werknemers vir die landbou, 588 vir die houtbedryf, en 3 906 vir die suikerbedryf opgelei terwyl geregistreerde private opleidingskemas 6 895 werknemers vir die landbou, 2 907 vir die suiwelbedryf en 386 vir die tabakbedryf opgelei het.

3.6.3 Die Kromme Rhee-opleidingsentrum

'n Opleidingsentrum vir kleurlingplaaswerknemers het in 1964 by Kromme Rhee tot

stand gekom en ressorteer tans onder beheer van die Departement van Plaaslike Bestuur/Behuising en Werke (Huis van Verteenwoordigers). Alhoewel dié sentrum versoeke van boere ontvang om hulle swart werknemers op te lei, moet voorkeur aan die opleiding van kleurlingwerknemers gegee word. Tussen 1964 en 1980 is 6 329 werkers by hierdie sentrum opgelei wat slegs 'n klein persentasie van die ongeveer 90 000 kleurlingwerkers in die gebied behels.

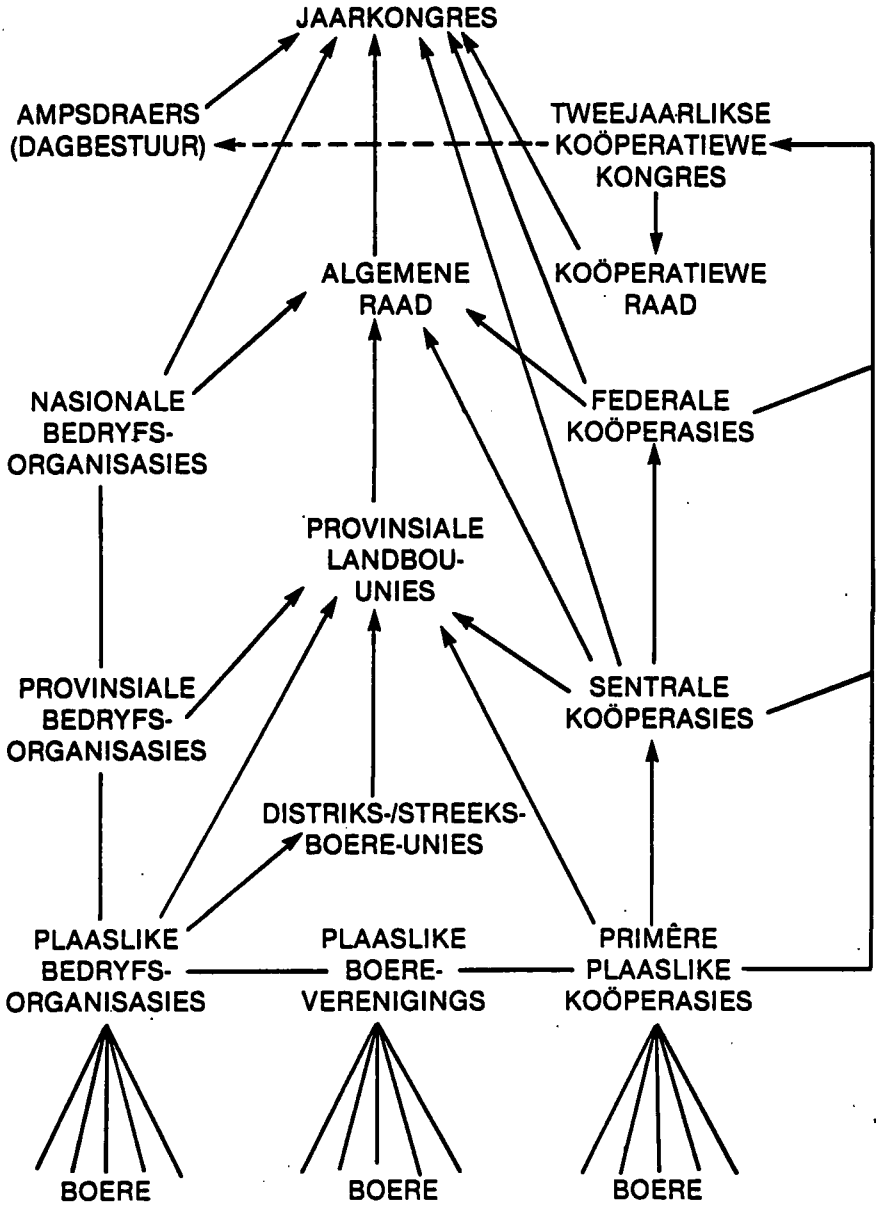
3.7 DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE (SALU)

Die belangrikste landbou-organisasie in die RSA is ongetwyfeld SALU. Hierdie liggaam beskik oor 'n interessante struktuur wat daarin geslaag het om die provinsiale landbou-unies, die koöperasies en die landboubedryfsorganisasies soos byvoorbeeld die Suikervereniging, as lede van die unie en sy Algemene Raad bymekaar te bring. Die boer is 'n verteenwoordiger op grond van sy lidmaatskap van die plaaslike boerevereniging, koöperasie of bedryfsorganisasie. Die boerevereniging vorm saam distriks- of boere-unies, provinsiale landbou-unies en SALU. Die koöperasies word as primêre, sentrale en federale koöperasies gestruktureer wat by die jaarkongres saamkom om die Koöperatiewe Raad te vorm wat by SALU en die Algemene Raad inskakel. Die bedryfsorganisasies word ook deur die plaaslike, provinsiale en nasionale landboubedryfsorganisasies saamgestel, byvoorbeeld die Suid-Afrikaanse Suikervereniging of die Nasionale Wolkwekersvereniging. SALU word gefinansier deur die jaargelde van sy lede, naamlik die provinsiale landbou-unies, koöperasies en nasionale landboubedryfsorganisasies, asook deur huurgeld wat deur die SALU-gebou in Pretoria ingebring word en die betaling van 0,02 % van die heffing op alle georganiseerde landbouprodukte wat deur die staat geadministreer word, kragtens artikels 46 van die Bemarkingswet, 1968 (Wet no. 59 van 1968). Die struktuur van SALU word in figuur 3.1 weergegee.

3.7.1 Die Opvoedingskomitee van SALU

Die Opvoedingskomitee van SALU is oorspronklik in 1960 as 'n opleidingsliggaam ten opsigte van die koöperasies gestig en het sy huidige vorm teen 1982 aangeneem. Dit bestaan uit twee verteenwoordigers van die Algemene Raad, drie lede van die Koöperatiewe Raad en verteenwoordigers van die provinsiale landbou-unies. Die opleidingsbestuurder van SALU is sekretaris van die Opvoedingskomitee. Die funksies van die komitee is om opvoeding, opleiding en ontwikkeling in die landbou te koördineer, te aktiveer, te evalueer en sover moontlik te standaardiseer. Die komitee is nie as sodanig met opleiding gemoeid nie, maar maak hoofsaaklik van bestaande infrastrukture en kundighede in die openbare en privaatsektore gebruik. Die behoefte aan die

FIGUUR 3.1
DIE STRUKTUUR VAN DIE SALU



desentralisasie van die opleidingspoging is besef, asook dat sake van 'n streekraad binne die betrokke streek opgelos moet word.

3.7.2 Mannekragkomitees

Elke provinsiale landbou-unie het 'n eie mannekragkomitee tot stand gebring wat onder die provinsiale unie optree. Sake afkomstig van individuele boereverenigings of streekboere-unies word aan hierdie komitees voorgelê. Indien dit as sake van 'n nasionale aard beskou word, word dit deur die opvoedingskomitee behandel. Die mannekragkomitees monitor kursusinhoude en trag om kursusse op streekvlak te koördineer en opvoedkundige en opleidingsaangeleenthede binne hulle gebied aan te spreek.

3.7.3 Die Vereniging vir die Koördinering van Opleiding in die Landbou

Hierdie vereniging het in 1985 tot stand gekom om as 'n vorm te dien vir alle organisasies wat by nie-formele landbou-opleiding betrokke is. Behalwe SALU word die lidmaatskap saamgestel deur die Suid-Afrikaanse Suikervereniging, groepopleidingsentrums, die Landelike Stigting en ander liggame wat by indiensopleiding in die landbou betrokke is. Die doel met hierdie forum is om 'n oorkoepelende landbouopleidingstrategie vir die RSA te ontwikkel, om effektiewe skakeling tussen die verskillende opleidingsorganisasies te bevorder en om aanvaarbare opleidingstandaarde daar te stel.

3.8 BEVINDINGS

Waar van toepassing, word bosbou en visserye by die term landbou ingesluit waar dit in hierdie bevindings en voorstelle gebruik word.

B3.1 *Die landbou, as een van die ekonomiese sektore, is vir die RSA van besondere strategiese belang as voedsel- en veselproduseerder sowel as werkverskaffer, veral aan swart werknemers, gedurende 'n tydperk van snelle bevolkingsaanwas en toenemende werkloosheid. Om hierdie rede vereis sy mannekragontwikkeling buitengewone aandag.*

B3.2 *Die landbou is enig in sy soort in die sin dat dit nie alleen werkgeleenthede nie, maar ook behuising en 'n gemeenskapslewe aan die werknemers en hulle afhanklikes voorsien. Hierdeur dra die landbou 'n belangrike verantwoordelikheid vir vaardigheidsopleiding asook vir sosio-ekonomiese opheffing wat 'n finansiële aanspreeklikheid buite die vermoë van die landbou voorstel. Tensy die landbou finansiële en ander bystand in die opheffingsproses en in die skepping van loopbaanstrukture binne die bedryf ontvang, sal die uittog vanaf*

die plase na die stede voortgaan, wat groter stedelike werkloosheid en die daaropvolgende probleme sal veroorsaak. Terselfdertyd kan 'n tekort aan mannekrag op die plase ontstaan, wat 'n hoër mate van meganisasie en verlies aan werkgeleenthede sal afdwing.

B3.3 *Vir diegene met 'n tradisionele kultuur kan bestaanslandbou om 'n verskeidenheid redes wat buite hulle beheer is hulle nie in staat stel om hulself te onderhou nie. Daarby word die pagstelsel, 'n gebrek aan vaardighede en onvoldoende kapitaal ingesluit, as gevolg waarvan hulle nie self in hul behoeftes kan voorsien nie en nog minder hulle boerdery op 'n grondslag van kontantopbrengs kan bedryf.*

B3.4 *Vaardigheidsopleiding op landbougebied word deur 'n groot verskeidenheid organisasies met 'n omvattende reeks doelwitte, inhoud en standaarde aangebied. Gevolglik is dit ongekoördineerd en gefragmenteerd, met 'n gebrek aan eenvormigheid van sertifisering en erkenning van voltooide opleiding. Dit dui op die behoefte aan 'n liggaam om strategieë te beplan en te ontwikkel en om standaarde vir landbou-opleiding op 'n breë, algehele grondslag te integreer en te bepaal.*

B3.5 *Terwyl sentralisering van vaardigheidsopleiding in die landbou uit 'n oogpunt van kostebesparing aantreklik skyn te wees, word gemeen dat opleiding, veral die van plaaswerknemers, gedesentraliseer moet word om dit so naby as wat prakties uitvoerbaar is, binne bereik van hulle werk- en woonplek aan te bied. Dit veronderstel ook 'n vorm van indiensopleiding in die besonder met betrekking tot koöperasies en beheerrade, maar sodanige opleiding moet, ten opsigte van standaarde, ensovoorts, onder beskerming van die sentrale opleidingsliggaam plaasvind.*

B3.6 *Daar bestaan tans 'n groot mate van fragmentering van opleiding, nie alleen onder die verskillende landbousektore nie, maar ook binne enkele bedrywe. Hierdie fragmentering het tot 'n duplisering van pogings tot die ontwerp en implementering van kursusse gelei en gevolglik het verskillende kursusse dikwels eenderse doelwitte en dieselfde inhoud, maar uiteenlopende standaarde. Dit dui ook op die behoefte aan algemene beplanning op sentrale en streekvlakke.*

B3.7 *Daar bestaan, veral onder boere, 'n gebrek aan begrip van die waarde van vaardigheidsopleiding en gevolglik is die boer nie gemotiveerd om te verseker dat sy plaaswerknemers behoorlik opgelei word nie. Daarom is daar 'n groot*

behoefte om 'n positiewe gesindheid in die landbou te skep waarin vaardigheidsopleiding ten volle ontwikkel kan word.

B3.8 *Daar is 'n behoefte aan alternatiewe vorms van opleiding om veral aan boere en personeellede van koöperasies of beheerrade beskikbaar gestel te word. Afstandsonderrig gekoppel aan 'n minimale kursusbywoning kan 'n doeltreffende oplossing wees vir die opleiding van persone wat wyd versprei is en nie vir langdurige tydperke van hulle werkplekke afwesig kan wees nie. Inrigtings soos die Technikon RSA of Technisa (die Tegniese Kollege van Suid-Afrika) is tans nog nie by enige dergelike opleiding betrokke nie.*

B3.9 *Daar bestaan 'n ernstige behoefte vir die werknemer en veral die boer om insig te hê in die inhoud van opleidingskursusse en om dit wat aangebied word, asook die vaardighede wat benodig word, te aanvaar. Tans is dit frustrerend en 'n verkwisting van inspanning as die werknemer nie sy pasverworwe vaardighede kan toepas wanneer hy na sy werk terugkeer nie, omdat sy werkgewer nie bewus is van of saamstem met die kennis wat hy opgedoen het nie.*

B3.10 *Daar moet 'n eenvormigheid van strukturering van alle landboukursusse wees ten opsigte van sake soos toelatingstandaarde, duur, doelwitte, inhoud en evaluering van kursusse. Skynbaar kan 'n deeglik beplande bevoegdheidsgerigte modulêre opleidingstelsel in die landbou oor die algemeen met goeie gevolg toegepas word.*

B3.11 *In die besonder is daar 'n behoefte aan weldeurdagte opleiding en sertifisering van personeellede van koöperasies en beheerrade.*

3.9 VOORSTELLE

V3.1 **Aangesien die landbou een van vele sektore van die ekonomie is, is dit korrek dat die vaardigheidsopleiding van die mannekrag daarvan, soortgelyk aan die van alle ander nywerheidsektore, onder die Departement van Mannekrag met sy stelsel van geakkrediteerde opleidingsrade en kontanttoelaestelsels ressorteer.**

V3.2 **Die finansiering van vaardigheidsopleiding en gemeenskapsontwikkeling in die landbousektor vereis besondere aandag weens die strategiese belangrikheid van die landbou, die sosio-ekonomiese implikasies en werkloosheidprobleme in die swart gemeenskap.**

V3.3 **Die geslaagdheid van vaardigheidsopleiding in die landbou is primêr afhanklik van die skepping van 'n infrastruktuur waardeur opleiding bevorder en gekoör-**

dineer kan word. As gevolg van die strategiese belangrikheid van die landbou en die behoefte aan die sosio-ekonomiese opheffing van die plaaswerkers en hul afhanklikes word voorgestel dat 'n jaarlikse toelae uit die staatskas aan SALU betaal word om die nodige strukture te skep en in stand te hou.

V3.4 Met die oog daarop om opleiding in die landbou te bevorder, te koördineer en kursusse te akkrediteer, behoort 'n opleidingsraad vir die landbou ingestel te word en die georganiseerde landbou, deur die opvoedingskomitee en SALU, asook die Bosbouraad en die Suikervereniging behoort 'n belangrike rol in dié verband te kan speel.

V3.5 Die bepaling en die koördinering van vaardigheidsopleiding behoort in die geval van die landbou op 'n streeks- en bedryfsgrondslag te geskied wat sal meebring dat daar komitees op 'n streeks- en bedryfsgrondslag ingestel moet word wat weer op hul beurt aan 'n nasionale liggaam/instansie verbind is.

V3.6 Daar moet 'n intensiewe veldtog deur SALU onderneem word om veral die boer as werkgewer bewus te maak van die belangrikheid van vaardigheidsopleiding vir veral sy werknemers, maar ook die boer self, deur hom aktief by die opleidingsproses te betrek.

V3.7 Die voorgestelde landbou-opleidingsraad in samewerking met opvoedkundige inrigtings moet ondersoek instel na afstandsonderrig in die lig van die besondere opleidingsbehoeftes van die geïdentifiseerde teikengroepe.

V3.8 Spesiale aandag sal gegee moet word aan die besondere opleidingsbehoeftes van persone wat by bestaanslandbou betrokke is. Hiervoor word navorsing vereis na die behoeftes en stelsels wat op die probleme van toepassing is. Huidige hoëvlak- tegnologiese landbounavorsing spreek nie hierdie probleme aan nie.

NAVORSING

PIENAAR, L. 1988. Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

BRONNELYS

EKONOMIESE ADVIESRAAD. 1986. Ondersoek na die heropbou van die landbou. Verslag van die Staatspresident. Pretoria: November.

SUID-AFRIKAANSE LANDBOU-UNIE. 1985. Kursus vir bestuurslede. Deel 1.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Kortbegrip van landboustatistiek - Abstract of Agricultural Statistics.

---- Sentrale Statistiekdiens. 1986. Suid-Afrikaanse Statistieke - South African Statistics. Pretoria: Staatsdrukker.

HOOFSTUK 4

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE VERSKILLENDE NYWERHEIDSEKTORE

4.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die ondersoek na die landbousektor beskryf. Dit is nou nodig om aandag te skenk aan vaardigheidsopleiding in die ander ekonomiese sektore. Vanweë die geweldige verskeidenheid nywerhede, bestaan daar 'n wesenlike gevaar dat die ondersoek in omslagtige besonderhede kan vasval. Daarom is aanvanklik besluit dat navorsing op makrovlak uitgevoer sou word en dat neigings in die algemeen ondersoek sou word eerder as om in besonderhede op opleiding in te gaan. 'n Gepaste infrastruktuur waarvolgens die opleiding van 'n individuele nywerheid ontwikkel kan word ten einde in die bepaalde behoeftes daarvan te voorsien, moet in aanmerking geneem word. In die eerste plek is dit egter nodig om 'n duidelike beeld te vorm van die nywerheidsektore en hulle onderlinge belangrikheid in terme van hulle bydraes tot die ekonomie en die skepping van werksgeleenthede.

4.2 DIE VERSKILLENDE NYWERHEIDSEKTORE

Die klassifikasie van die verskillende sektore volgens die Sentrale Statistiekdiens word in tabel 4.1 aangegee.

TABEL 4.1 STANDAARDKLASSIFIKASIE VAN NYWERHEIDSEKTORE

Sektor	Sektor behels
Algemene owerheid	Sentrale, provinsiale en plaaslike owerhede insluitende ondernemingsafdelings
Dienste	Gemeenskap-,maatskaplike en persoonlike dienste insluitende verpleging, onderwys, parastaatinstellings, wasserye en droogskoonmaakdienste
Elektrisiteit, gas en water	-
Fabriekswese	Alle fabriekswese, byvoorbeeld voedsel, drank, tekstiele
Finansiering	Finansiering, versekering, vaste eiendom en besigheidsdienste.
Handel	Groot- en kleinhandel, ververs ings- en akkommodasiedienste
Konstruksie	Bou- en siviele ingenieurswese-kontrakteurs
Landbou	Landbou, bosbou en visserye
Mynwese	Mynwese en steengroewery
Vervoer en kommunikasie	Alle pad-, spoor, lug- en watervervoer, SAVD, pos- en telekommunikasie
Ander	Huishoudelike dienste en instellings, sonder winsbejag

(Bron: SA Statistieke)

4.3 BYDRAE VAN ELKE SEKTOR TOT DIE BRUTO BINNELANDSE PRODUK (BBP)

Besonderhede aangaande die bydrae van elke sektor tot die BBP asook die bruto vergoeding van werknemers in die sektor word in tabel 4.2 aangegee.

TABEL 4.2 BBP PER SEKTOR (LANDBOU UITGESLUIT) - 1985

Sektor	BBP 1985 pryse R miljoen	1980 konstante pryse R miljoen	Werknemers-vergoeding R miljoen	BBP % ver-spreiding	Verandering in % 1950-1985
Mynwese	17 287	12 909	5 812	15,7	2,4
Fabriekswese	24 453	11 883	14 283	22,3	3,9
Elektrisiteit	4 138	2 577	1 078	3,8	2,1
Konstruksie	3 959	1 940	3 159	3,6	0,5
Handel	12 536	8 074	8 906	11,5	-3,3
Vervoer	9 568	5 248	6 188	8,7	-0,5
Finansies	16 146	7 498	5 589	15,0	5,7
Dienste	1 831	1 067	840	1,7	-0,1
Owerheid	14 205	6 275	13 480	13,0	5,3
Ander	2 378	1 414	2 313	2,2	-2,1

(Bron: SA Statistieke. Tabelle 21.6, 21.9, 21,10, 21.11.)

Let wel: 1. Die persentasieverspreiding is teen 1985-pryse bereken.
2. Die verandering in persentasieverspreiding is teen heersende pryse bereken.

Tabel 4.2 gee 'n duidelike aanduiding van die relatiewe belangrikheid van fabriekswese met betrekking tot die totale bydrae daarvan tot die BBP, asook die totale salarisse wat betaal is. Daar moet egter besef word dat, terwyl hierdie 'n sektor is waarby vaardigheidsopleiding 'n belangrike rol behoort te speel, dit nie 'n homogene sektor is nie aangesien dit uit 'n baie groot aantal verskillende nywerhede saamgestel word en dat die omvang van die ondernemings van eenmansake tot grootskaalse ondernemings wissel. Die bydrae van die fabriekswese tot die BBP word deur dié van die mynwese, finansies en die owerheidsektore gevolg en die relatief laer salarisvlakke in die mynwese wys op 'n hoë kapitaalbelegging.

4.4 INDIENSNEMING EN PRODUKTIWITEIT

Indiensneming in die verskillende sektore gedurende 1987 word in tabel 4.3 verstrek. Hierdie tabel gee 'n duidelike aanwysing van die werkgeleenthede wat deur die verskillende ekonomiese sektore geskep is, veral met betrekking tot die swart gemeenskap.

TABEL 4.3 INDIENSNEMING IN EKONOMIESE SEKTORE (LANDBOU UITGESLUIT) - 1987

Sektor	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Mynwese	763 319	81 027	9 147	800	672 345
Fabriekswese	1 325 800	294 500	237 400	88 500	705 400
Elektrisiteit	56 850	22 800	3 400	50	30 600
Konstruksie	300 100	41 400	46 800	5 600	206 300
Handel	754 944	263 862	94 965	42 041	354 076
Vervoer	387 615	156 386	39 947	8 434	182 848
Finansies	161 351	117 243	15 543	6 610	21 955
Dienste	1 212 804	413 126	153 814	34 292	611 572

(Bron: SA Arbeidstatistieke - 1988. Tabelle 2.2.1)

Ten einde die gebrek aan gelyksoortigheid in die fabrieksektor te illustreer, word dit in tabel 4.4 in nywerheidskomponente onderverdeel terwyl nywerheidskomponente van die handelsektor in tabel 4.5 aangegee word.

In die lig van die bydrae wat elke sektor tot die BBP en tot die verskaffing van werkgeleenthede maak, is dit interessant om die arbeidsproduktiwiteitkoerse van die betrokke sektore te beskou. Daar word dikwels na die lae arbeidsproduktiwiteit in die RSA verwys en dit is 'n gebied waarop vaardigheidsopleiding 'n aansienlike bydrae kan lewer. Arbeidsproduktiwiteit is die verhouding tussen die fisiese opbrengs van produkte en dienste tot die fisiese invoer van arbeid, dit wil sê die opbrengs per eenheid van arbeidsinvoer. Die arbeidsproduktiwiteitsindeks vir die breër ekonomiese sektore word in tabel 4.6 aangegee.

Behalwe vir 'n geringe toename tussen 1981 en 1988, het die arbeidsproduktiwiteitsindeks (API) van die mynwese 'n gereelde afname vanaf 134,1 in 1970 tot die huidige 91,1 ondergaan. Vanweë die oorheersende invloed van die mynwese op die ekonomie,

TABEL 4.4 INDIENSNEMING IN DIE FABRIEKSWESE - 1987

Nywerheid	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Voedsel	171 600	25 900	27 300	9 700	108 700
Drank	35 400	6 800	5 400	700	22 500
Tabak	4 400	1 300	900	-	2 200
Tekstiele	102 500	9 700	24 900	6 800	61 100
Klerasie	112 000	5 000	49 500	26 300	31 200
Leer	10 000	900	3 700	900	4 600
Skoeisel	28 300	1 200	11 900	8 600	6 600
Hout	50 700	4 200	7 200	800	38 500
Meubels	30 200	4 300	9 100	3 800	13 000
Papier	35 400	7 500	6 500	4 400	17 000
Drukwerk	45 200	19 400	9 500	4 600	11 700
Chemikalieë	93 400	33 000	9 700	3 700	47 000
Rubber	18 700	4 100	2 300	900	11 400
Plastiek	23 800	4 200	5 100	1 000	13 500
Mineraalprodukte	79 500	12 300	7 800	800	58 600
Basiese metale	110 100	41 900	2 500	1 600	64 100
Metaalprodukte	123 700	29 400	13 500	3 900	76 900
Masjinerie	65 000	27 300	6 700	2 600	28 400
Elek. masjinerie	66 600	20 800	11 500	2 700	31 600
Vervoertoerusting	93 700	30 500	15 200	3 400	44 600
Prof. toerusting	5 500	1 000	1 500	300	2 700
Ander	20 000	3 800	5 700	1 000	9 500

(Bron: SA Arbeidstatistieke - 1988.)

TABEL 4.5 INDIENSNEMING IN DIE HANDEL - 1987

Nywerheid	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Groothandel	218 300	84 200	25 500	13 300	95 300
Landboubemarkingsrade	3 144	2 062	265	41	775
Kleinhandel	373 900	127 400	49 400	20 600	176 500
Motor	112 500	42 300	13 400	5 300	51 500
Hotelle	47 100	7 900	6 400	2 806	30 000

(Bron: SA Arbeidstatistieke - 1988. Tabelle 2.2.1.)

TABEL 4.6 ARBEIDSPRODUKTIWITEITSINDEKS PER SEKTOR - 1977-1987

Sektor	Arbeidsproduktiwiteitsindeks			Verandering in % per jaar	
	1977	1986	1987	1977-1981	1986-1987
Mynwese en steengroewery	109,0	93,6	91,1	-1,6	-2,7
Fabriekswese	82,0	102,2	105,3	2,8	3,1
Elektrisiteit, gas en water	104,1	106,4	123,7	1,9	16,3
Konstruksie	89,3	98,2	100,4	1,2	2,2
Handel	82,9	98,1	100,8	2,2	2,8
Vervoer & kommunikasie	77,7	103,4	110,0	4,2	6,4
Finansies	113,0	103,0	105,3	-0,7	2,2
Dienste	82,4	101,9	106,0	2,9	4,0

(Bron: NPI Produktiwiteitstatistieke - 1987, 1988.)

is dit 'n saak wat heelwat kommer wek, maar dit hou direk verband met die graad van die erts wat gemyn word asook die myndiepte. Omdat goud as die eindproduk van die ontginningsproses beskou word, word die arbeidsproduktiwiteit bereken na aanleiding van die goud wat geproduseer word en nie die erts wat gemyn word nie. Daar was in werklikheid, op grondslag van die erts wat verwerk is, 'n algemene toename in produktiwiteit gedurende die tydperk waarna verwys is. Die produktiwiteitskoers van die fabriekswese in die RSA is belangrik wanneer dit met die produktiwiteitskoerse van internasionale mededingers vergelyk word. 'n Ontleding van API-koerse van 'n aantal oorsese lande gedurende 1986 dui aan dat ons API in tekstielstowwe, klerasie, leer, hout en houtprodukte, chemikalieë, nie-metaalhoudende mineraalprodukte, metaalprodukte, masjinerie en vervoertoerusting ver onderkant die gemiddelde is, terwyl die van papier en papierprodukte boaan 'n lys van nege lande staan.

4.5 DIE ORGANISASIE VAN NYWERHEDE

Daar het vanaf 1924 'n nywerheidsraadstelsel in die RSA tot stand gekom wat kragtens die W t op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet no. 28 van 1956) optree en wat die nywerheid doeltreffend kontroleer. Die nywerheidsraad word saamgestel deur 'n gelyke aantal verteenwoordigers van werkgewers en werknemers en hulle beslissings vorm 'n nywerheidsraadooreenkoms wat, nadat dit in die *Staatskoerant* verskyn het, vir die nywerheid verpligtend is. Die ooreenkoms bevat besonderhede van minimum lone, werkure, verlof en vakansieverlof, ens. Die doel met die nywerheidsraadstelsel

is om bestendige en ordelike toestande te handhaaf binne die nywerheid waarin die individuele saak fungeer. Dit is ook in so 'n klimaat waar opleiding kan plaasvind. Nywerheidsrade kan vir 'n besondere nywerheid op nasionale, provinsiale of streekgrondslag ingestel word en die grense van die gebied wat deur die raad beïnvloed word, word in die ooreenkoms uiteengesit. Die verskillende nywerheidsrade wat in Junie 1988 fungeer het, word in tabel 4.7 aangegee. Hierdie 96 nywerheidsrade administreer gesamentlik 179 ooreenkomste waardeur die indiensneming en diensvoordele van ongeveer 'n miljoen werknemers in die RSA beheer word. Lone, pensioen- of voorsorgfondse, mediese hulp en siekte- en vakansieverlof word onder andere by die diensvoordele ingesluit.

TABEL 4.7 NYWERHEIDSORGANISASIES - 1988

Nywerheid	Nywerheidsrade		Werkgewersorganisasies		Werkgewerfederasies
	Nasionale	Regionale	Nasionale	Regionale	
Mynwese en steengroewery	-	-	2	5	1
Fabriekswese	11	39	112	84	6
Elektrisiteit, gas en water	-	-	1	-	-
Konstruksie	1	10	2	12	-
Handel	2	10	8	19	3
Vervoer en kommunikasie	1	3	3	5	1
Finansies	1	-	1	-	-
Dienste	1	18	4	9	1
TOTAAL	17	80	133	134	12

Behalwe die nywerheidsrade, het werkgewers 267 regionale en nasionale werkgewerorganisasies uit hulle geledere ingestel en twaalf federasies van werkgewerorganisasies is ooreenkomstig die Wet op Arbeidsverhoudinge geregistreer. Die vakuniebeweging is ook 'n afdeling van die georganiseerde nywerheid wat 'n werklike belang by vaardigheidsopleiding het. Aan die einde van 1987 was daar 205 geregistreerde vakunies met 'n ledetal van 1,9 miljoen asook ongeveer 90 unies wat nie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge geregistreer was nie.

Soos alreeds in hoofstuk 2 gemeld, is die volgende opleidingsfondse/-skemas tans kragtens òf die Wet op Arbeidsverhoudinge òf die Wet op Mannekragopleiding geregistreer.

Geregistreer kragtens artikel 39 (4) van die Wet op Mannekragopleiding

Die Nasionale Ontwikkelingsfonds vir die Bounywerheid
Die Opleidingsfonds vir die Bounywerheid
Die Opleidingskema vir die Besigheidstoerustingvereniging
Die Opleidingskema vir die Siviele Ingenieursnywerheid
Die Opleidingskema vir die Hotel- en spysenieringnywerheid
Die Mining Industries Engineering Trades Training Scheme
Die Drywersopleidingskema van die Nywerheidsraad vir die Motorvervoeronderneming (Goedere)
Die Padvervoeropleidingskema

Geregistreer kragtens artikel 48 van die Wet op Arbeidsverhoudinge

Die Opleidingskema vir die Klerasienywerheid
Die Ontwikkelings- en Opleidingsfonds vir die Elektrotegniese Aannemingsnywerheid
Die Opleidingsfonds vir die Meubelnywerheid
Die Opleidingsfonds vir die Juweliersware- en Edelmetaalnywerheid (Kaap)
Die Opleidingsfonds vir die Metaal- en Ingenieursnywerhede
Die Tegnologiese Fonds SEIFSA
Die Aanvullende Nywerheidsraadooreenkoms van die Opvoedkundige en Opleidingsfonds vir die Metaal- en Ingenieursnywerheid
Die Motoringenieursontwikkelingsfonds
Die Ontwikkelingsfonds vir die Motornywerheid
Die Opleidingskemafonds vir die Druk- en Nuusbladnywerheid
Die Opleidingskema vir die Kleinhandelvleisbedryf (Witwatersrand)

Van hierdie skemas het die Opleidingsraad vir die Bounywerheid en die MIETTB voorlopige akkreditering ontvang en dit wil voorkom of die volgende nywerhede/werkgewers heelwat met die opstel van konstitusies vir opleidingsrade gevorder het ten einde akkreditering ingevolge die Konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding te verkry:

Besigheidstoerusting
Drukwerk
Chemiese bedryf
Elektriese kontrakteurs
Haarkappers
Hotelle en spysenierig
Juwelierswarebedryf

Klerasienywerheid
Lugruimnywerheid
Metaal- en Ingenieurswese
Meubelnywerheid
Motornywerheid
Mynboubedryf
Outomobielnywerheid
Padvervoernywerheid
SASOL
Siviele Ingenieursnywerheid
Suiwelnywerheid
Tekstielnywerheid
Toyota Manufacturing Co.

Slegs 'n beperkte aantal van die ekonomiese sektore word deur bogenoemde verteenwoordig en daar word vertrou dat ander nywerhede ook die voordele sal insien om met mekaar saam te werk ten einde vaardigheidsopleiding te koördineer.

4.6 DIE NAVORSINGSMATRIKS

Daar is besef dat die breë betekenis wat aan vaardigheidsopleiding toegeken word asook die wye omvang van nywerhede, soos in hierdie hoofstuk uiteengesit is, nie 'n indringende studie van die huidige opleidingsposisie binne die beskikbare tyd van die ondersoek sou toelaat nie. Daarom is besluit om inligting by nywerhede in te win deur middel van onderhoude waarvoor 'n matriks benut sou word. Met die opstelling van die matriks is 'n vraelys aan alle persone gestuur wat by die ondersoek betrokke was. Alhoewel die reaksie op die vraelys teleurstellend was, was daar response van nywerhede wat die volgende getalle persone in 1987 opgelei het: topbestuur 165, middelbestuur 834, toesighoudende bestuur 4 147, bedryfspersoneel meer as 6 500 en ondersteuningspersoneel oor die 4 000. Gevolglik kon hulle invoer by die finalisering van die matriks, wat as bylae 1 ingesluit is, benut word.

Vaardigheidsopleiding is op die volgende vlakke met behulp van die matriks ondersoek:

1. Topbestuur
2. Middelbestuur
3. Eerstevlakbestuur
4. Toesighoudende bestuur
5. Ondersteunende personeel
6. Bedryfs- of produksiepersoneel

Die vaardighede wat by elkeen van hierdie vlakke betrokke is, is ten opsigte van die volgende fasette onderverdeel:

1. Manipulerende of hanteringsvaardighede wat nie 'n gevorderde vlak van dinkvaardighede vereis nie.

2. Tegniese vaardighede waar kennis, insig en die vermoë benodig word om take wat op die werk van die individu toegespits is, te kan uitvoer.

3. Dinkvaardighede wat in die toepassing van hanterings- en tegniese vaardighede benodig word - probleemidentifisering, probleemoplossing en werkbeplanning.

4. Kommmunikasievaardighede (skriftelik, verbale en nie-verbale).

5. Mensvaardighede wat aan persoonlike en interpersoonlike verhoudinge verwant is.

6. Bestuursvaardighede, byvoorbeeld die vaardigheid van beplanning, leiding, koördinering, organisering en beheer.

Elkeen van hierdie vaardighede is vir elke werkvlak op 'n 6-puntskaal met betrekking tot nege verdere faktore geëvalueer. Op 'n skaal van 1 tot 6 verteenwoordig 1 geen en 6 die maksimum moontlike voorsiening. Die nege faktore is die volgende:

1. Beskikbaarheid van mannekrag wat vir vaardigheidsopleiding geskik is;

2. beskikbaarheid van toepaslik gekwalifiseerde opleiers om die vaardigheidsopleiding te verskaf;

3. die mate waarin die nywerheid/organisasie vir die opleiding van opleiers voorsiening maak;

4. die mate waarin doelwitte vir opleiding gestel word en die opleiding volgens 'n gestruktureerde program verskaf word;

5. die mate waarin van opleidingstegnologie soos video's, skyfies en ander toerusting gebruik gemaak word by lokale wat binne die organisasie vir die doel voorsien word;

6. die mate waarin van eksterne opleidingsfasiliteite soos nywerheidsrade, opleidingsentrums en eksterne instellings vir opleiding gebruik gemaak word;

7. die mate waarin die organisasie in staat is om vir koste in terme van direkte uitgawes en tyd te begroot;

8. die mate waarin opleiding gedurende werkure plaasvind;

9. die mate waarin die uitwerking van opleiding wat in die werksituasie plaasvind, opgevolg en geëvalueer. word.

4.7 DIE STEEKPROEF VIR DIE ONDERHOUDE

Nadat die matriks opgestel is, is onderhoude met 67 persone in verskillende nywerhede gevoer. Deur van die matriks gebruik te maak, is inligting ten opsigte van die juweliersware- en edelmetaalnywerheid, asook van die mynboubedryf in die geheel, verkry. In die geval van die metaal- en ingenieursnywerhede is reëlings getref vir 'n aantal persone wat die nywerheid verteenwoordig, om die nodige besonderhede in verband met die matriks te verskaf. 'n Lys van die nywerhede wat by hierdie proses betrokke was, word in tabel 4.8 aangegee. Die onderhoudsteekproef kan nie as ten volle verteenwoordigend van alle nywerhede beskou word nie en dus was dit nie moontlik om gevolgtrekkings van die resultate aangaande enige spesifieke nywerheid af te lei nie. Dit verskaf egter op makrovlak 'n globale beeld van vaardigheidsopleiding waarteen enige nywerheid of organisasie gemeet kan word.

TABEL 4.8 NYWERHEDE WAT BY DIE STEEKPROEF BETROKKE WAS

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

4.8 ONTLEDING VAN MATRIKSINLIGTING

By die gebruik van 'n skaal van 1 tot 6 vir elke matriksfaktor, waar 1 die afwesigheid van die faktor en 6 die optimale voorsiening voorstel, is die implikasie dat 'n telling van minder as 5 onbevredigend is. Daarom word 5 in die volgende diagramme met 'n stippellyn aangedui en daar sal opgemerk word dat die telling vir alle faktore waaraan aandag gegee is, onderkant vyf en dus onbevredigend op elke vlak is.

Daar moet egter genoem word dat by die meeste van die groot ondernemings wat in die ondersoek betrek is, 'n duidelike mannekragontwikkelingsbeleid, missie en doelwit te bespeur was. Hierdie nywerhede neem die opleiding van hulle personeel ernstig op en sommige van hulle aanvaar ook die verantwoordelikheid vir die opleiding van personeel vir kleiner organisasies wat nie kan bekostig om self hulle werkers op te lei nie. Groot finansiële instellings sien egter nie hulle weg oop om met hul belangrikste mededingers saam te werk ten opsigte van opleiding nie. Sommige nywerhede is tans in 'n oorgangsfase wat hulle opleiding betref, veral met die oog op die voorgestelde wysiging van die Wet op Mannekragopleiding en dit word bevestig deur die groot aantal opleidingsraadkonstitusies wat vir akkreditering voorgelê word.

Die resultate van die ondersoek word voorts behandel onder elk van die nege faktore wat voorheen genoem is.

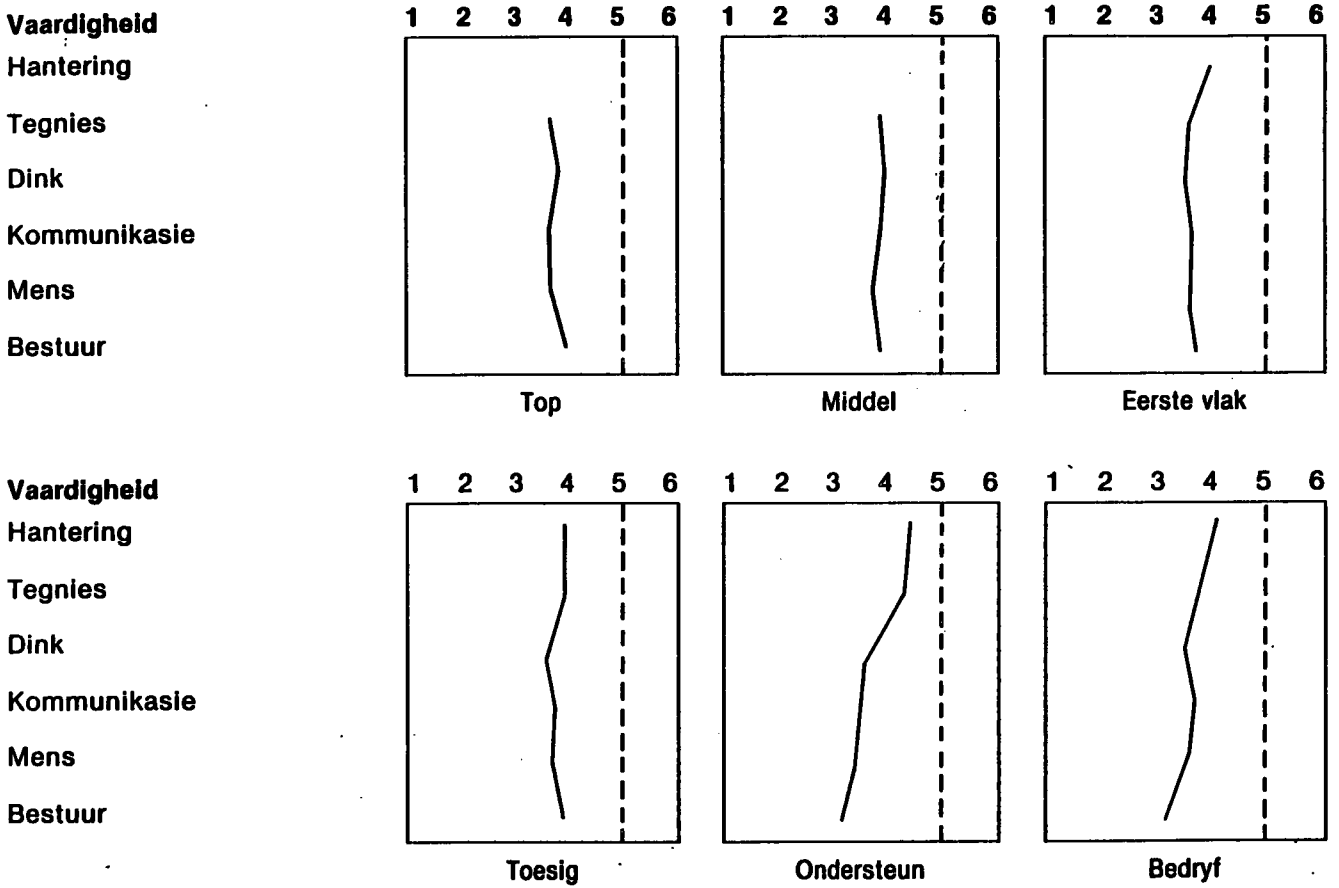
4.8.1 Beskikbaarheid van mannekrag

Die gemiddelde gegewens vir elk van die ses mannekragvlakke van topbestuur tot bedryfspersoneel word in figuur 4.1 geïllustreer.

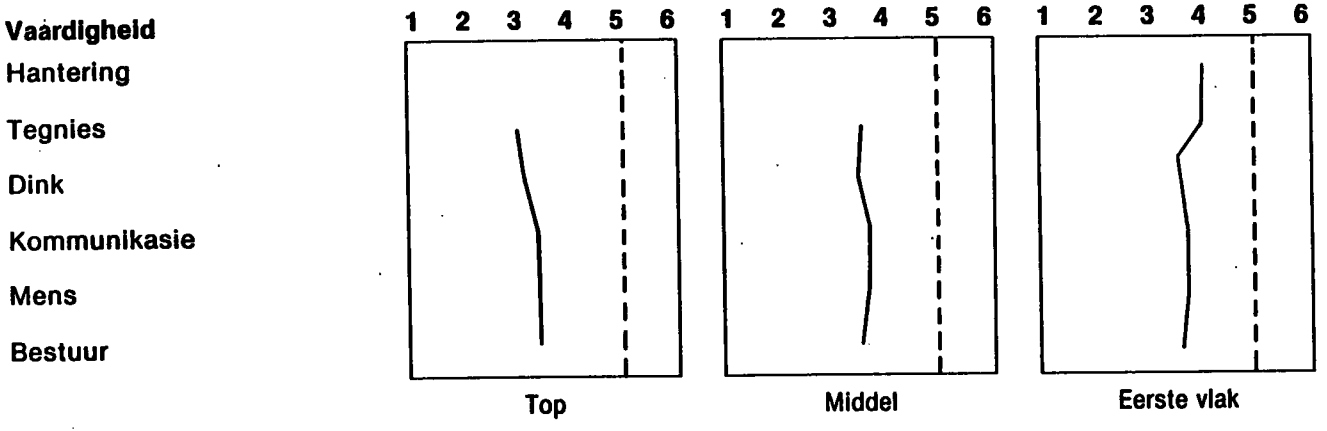
Die aanduiding is dat persone vir topbestuursposte geredelik beskikbaar is, alhoewel nie werklik in voldoende mate nie. Mense met tegniese vaardighede op hierdie vlak is die skaarsste en terwyl sommige nywerhede aangedui het dat bestuurspersoneel met dergelike vaardighede nie beskikbaar is nie, meen ander dat tegniese vaardighede nie van personeellede op dié vlak verwag word nie. Slegs 16 % van die nywerhede het inderdaad te kenne gegee dat hulle nie 'n tekort aan topbestuurspersoneel ervaar nie. Dit is duidelik dat ernstige probleme bestaan in verband met bestuurspersoneel wat dink-, kommunikasie- en mensvaardighede besit, wat klaarblyklik belangrike eienskappe op bestuursgebied is.

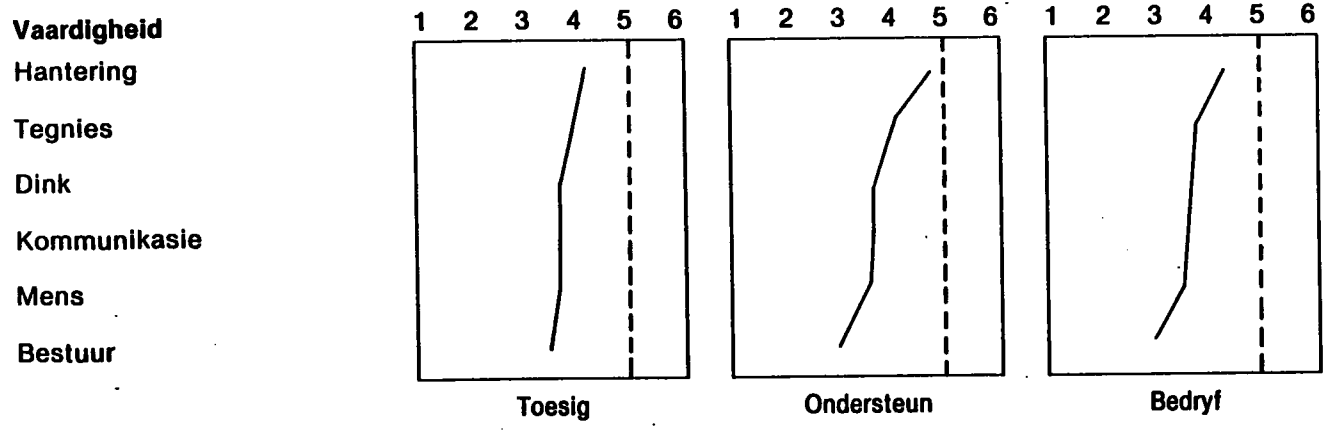
Daar skyn min verskil te wees tussen die beskikbaarheid van personeel vir top- en middelbestuur. Die grootste probleem skyn op die gebied van mensvaardighede te wees en in 'n minder mate op dié van tegniese vaardighede.

FIGUUR 4.1
BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE

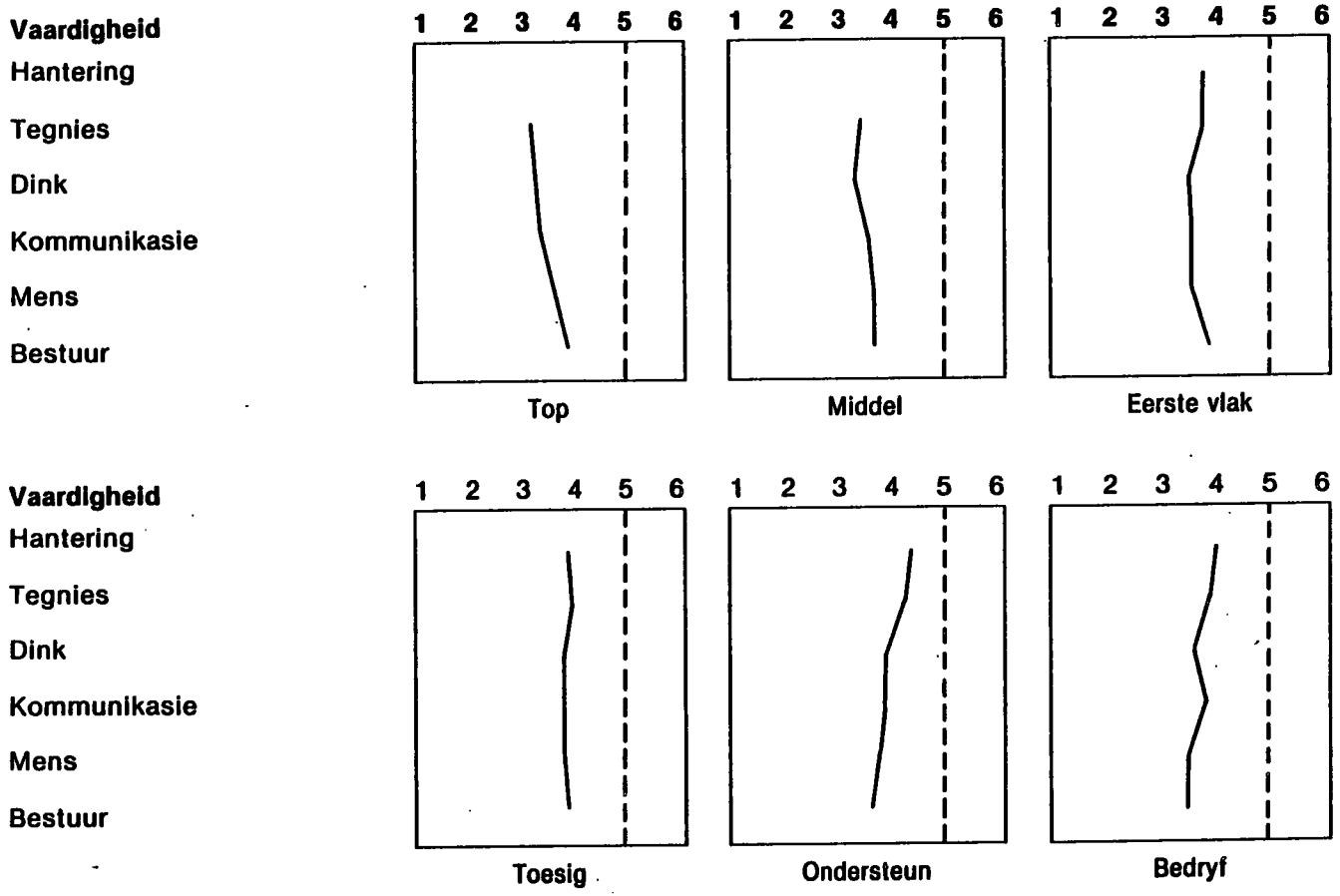


FIGUUR 4.2
BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS

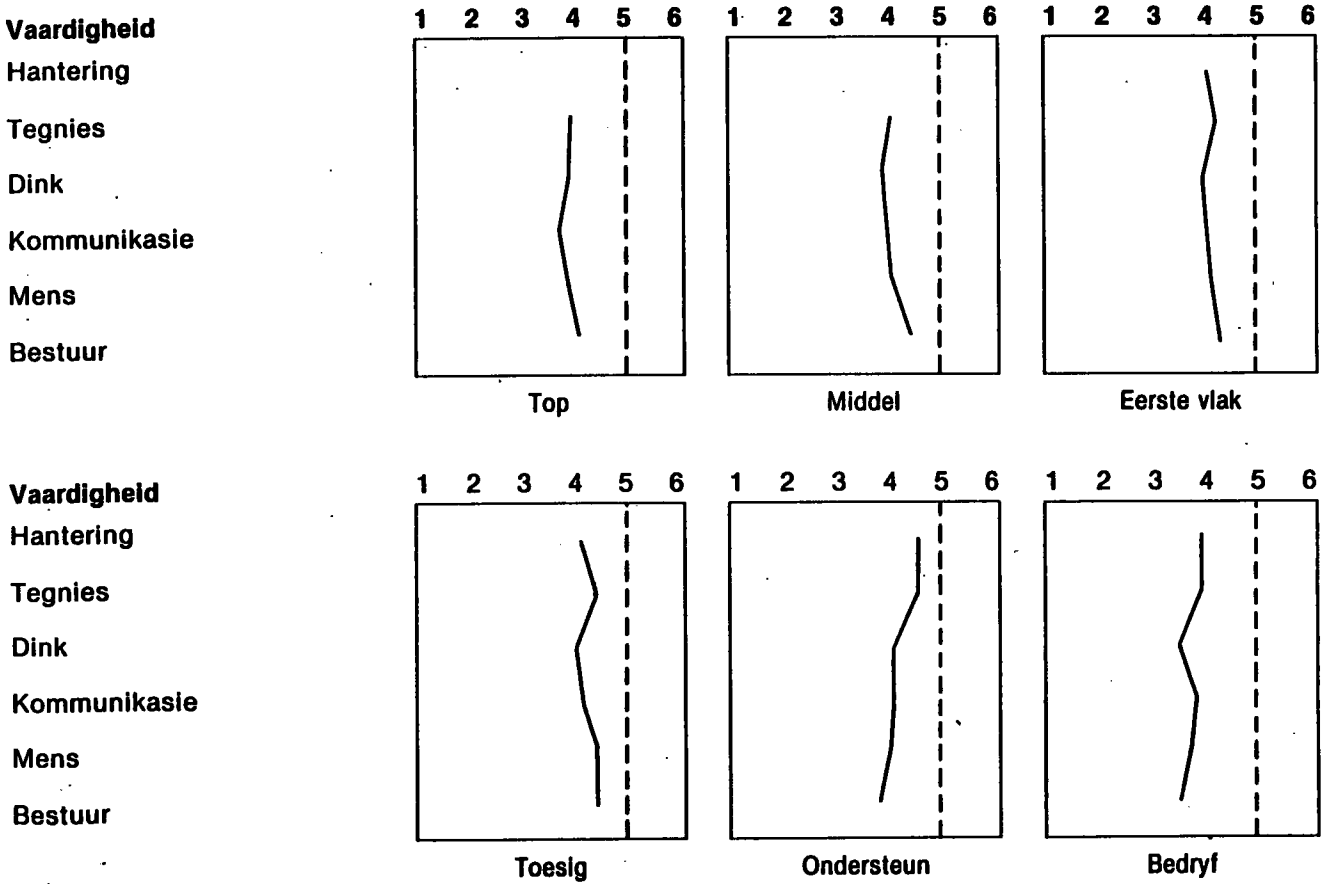




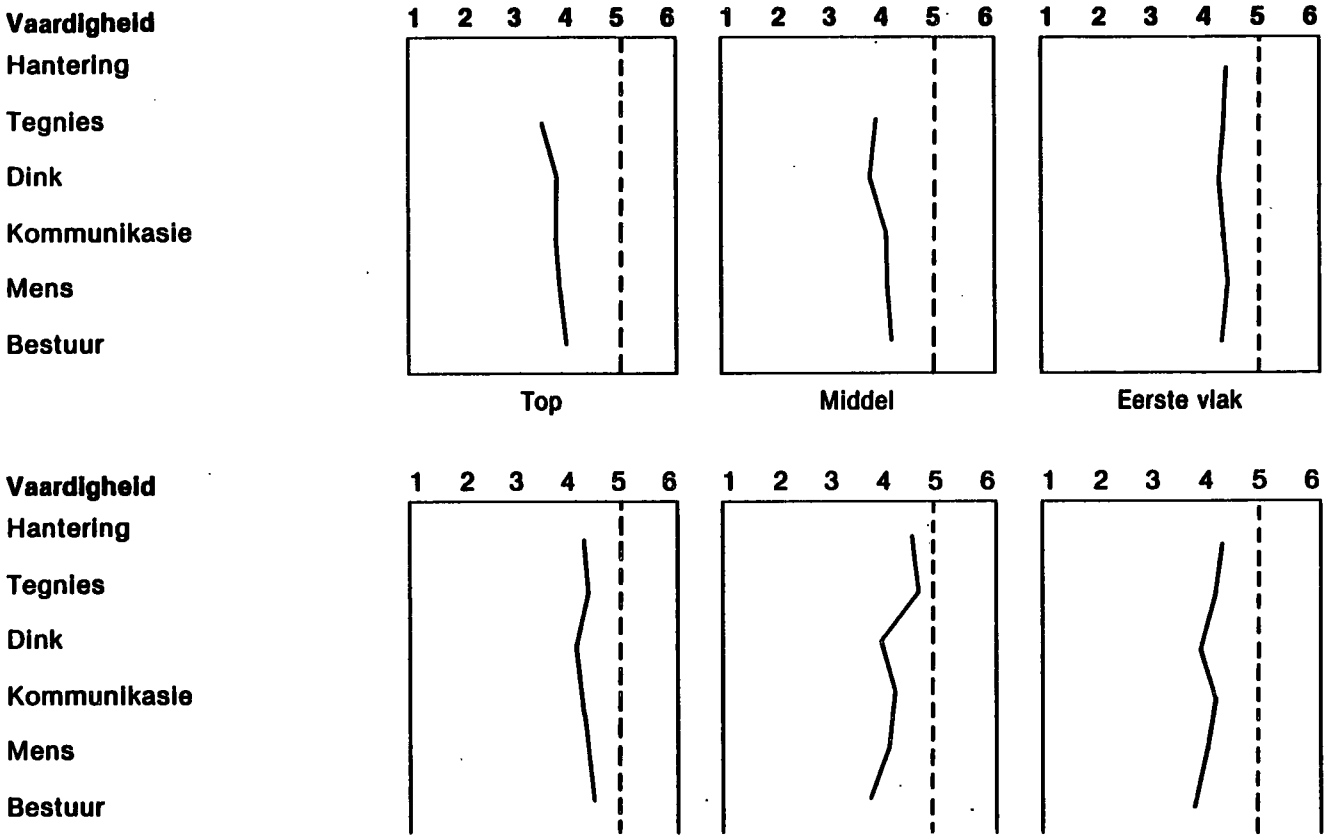
FIGUUR 4.3
VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS



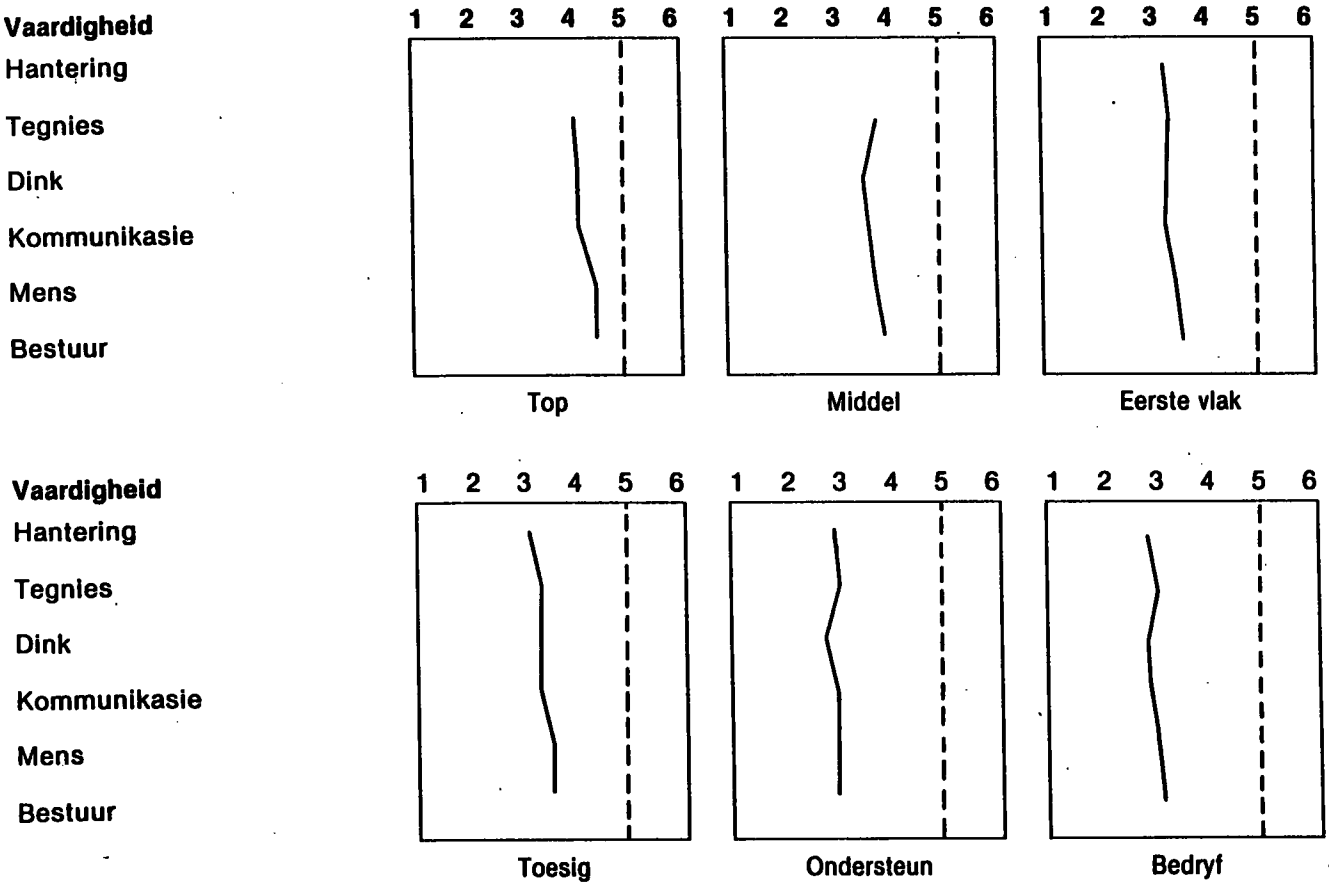
FIGUUR 4.4
STRUKTUUR VIR OPLEIDING



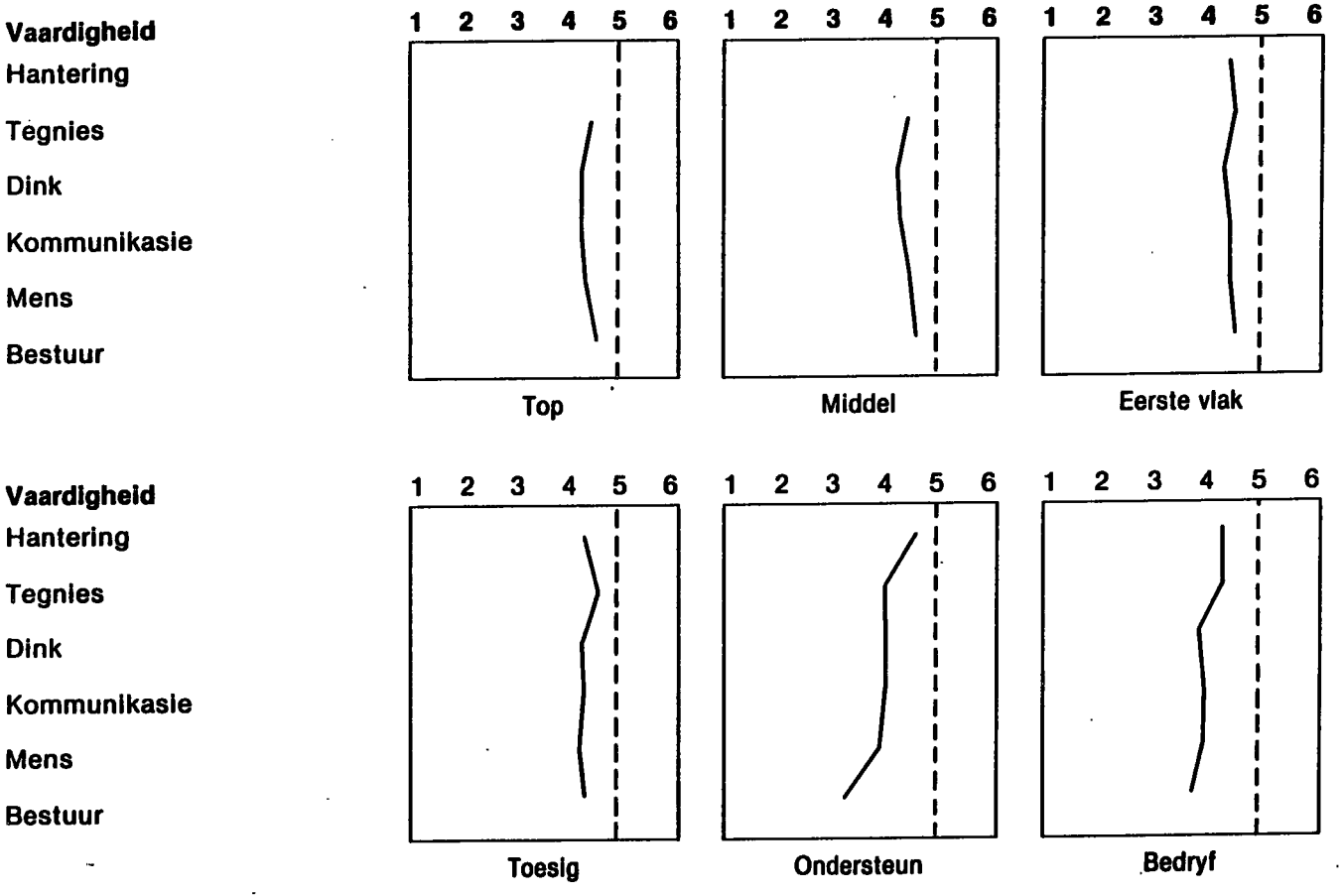
FIGUUR 4.5
INTERNE FASILITEITE



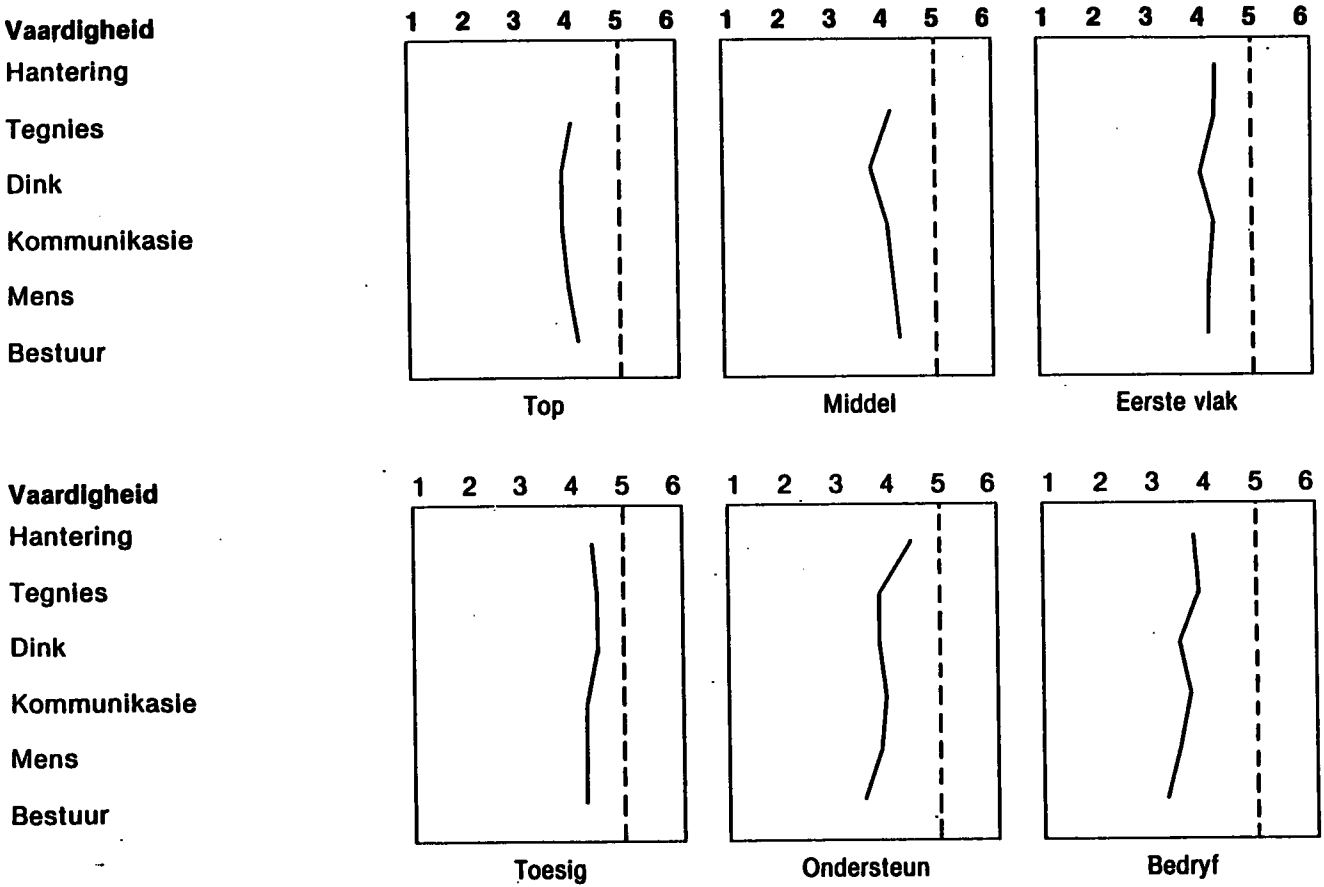
FIGUUR 4.6
EKSTERNE FASILITEITE



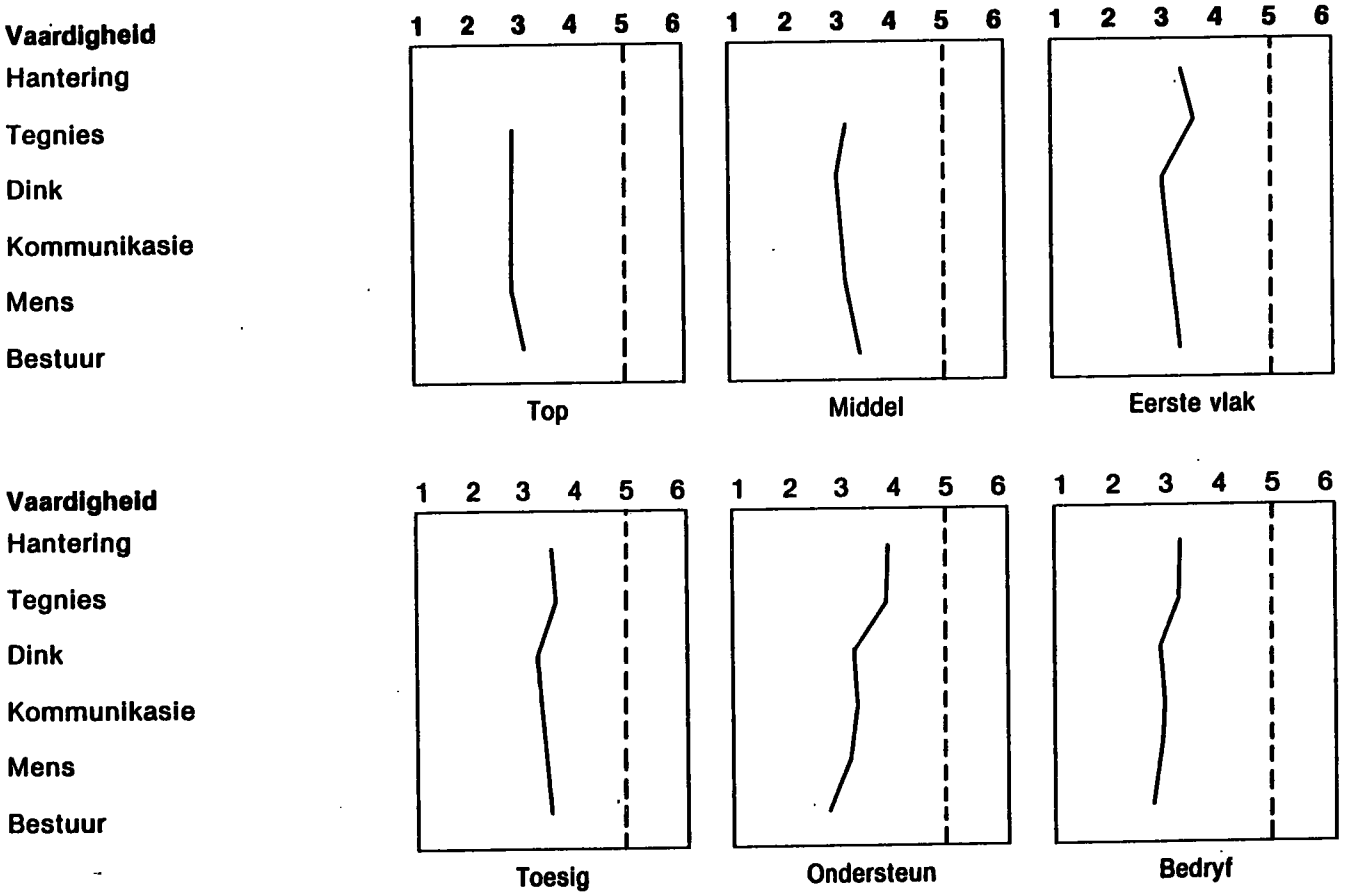
FIGUUR 4.7
FINANSIËLE VOORSIENING



FIGUUR 4.8
MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN



FIGUUR 4.9
OPVOLGING EN EVALUERING



Dit wil voorkom of hanterings- en tegniese vaardighede op eerstebestuursvlak geredelik beskikbaar is, wat waarskynlik aan 'n beleid van bevordering vanaf die laer vlakke te danke is. Organisasie het egter wel aangedui dat die gehalte van die vaardighede nie altyd aan die vereistes voldoen nie. Die grootste tekort is skynbaar op die gebied van dinkvaardighede en in mindere mate dié van bestuursvermoë. Op toesighoudende vlak is bevind dat heelwat van die respondente nie onderskeid tussen toesighouers en eerstevlakbestuurders getref het nie. Die meeste organisasies besef dat die toesighouer die skakel tussen bestuur en die werkers is en gevolglik is sy kommunikasievermoë belangrik. Omdat die toesighouer meestal uit die geledere van die organisasie kom, is daar leemtes in die dink-, kommunikasie- en veral bestuursvaardighede. In 'n CITB-verslag wat in 1987 voorgelê is, word melding gemaak van die behoefte aan ontwikkeling van mens- en interpersoonlike vaardighede by toesighouers.

Met betrekking tot ondersteuningspersoneel het sommige nywerhede onderskeid getref tussen administratiewe en tegniese ondersteuningspersoneel en 'n groter tekort aan laasgenoemde aangedui. Terwyl die beskikbaarheid van ondersteuningspersoneel met tegniese en hanteringsvaardighede die hoogste is, neem die ander vaardighede vinnig af, en is bestuursvaardighede op die laagste vlak.

Die posisie van bedryfspersoneel kom heelwat ooreen met dié van ondersteuningspersoneel en persone op hierdie vlak wat mensgerigte en bestuursvaardighede besit, is betreklik skaars.

4.8.2 Beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers en die opleiding van opleiers

Figure 4.2 en 4.3 illustreer die beskikbaarheid van opleiers en hulle opleiding. Die beskikbaarheid van opleiers in alle vaardighede vir topbestuur is waarskynlik die laagste van alle kategorieë en van hierdie vaardighede is tegniese en dinkvaardighede die skaarsste. Daar bestaan selfs 'n beperkte voorsiening van opleiding aan opleiers vir topbestuur, maar, soos vermoed kan word, verskaf die opleiding wat wel beskikbaar is, beter voorsiening vir mens- en bestuursvaardighede. Daar is nie veel verskil tussen die beskikbaarheid van opleiers en opleiding op middel- en eerstevlakbestuur en dié op toesighoudende vlak nie en dit toon 'n ooreenkoms met die posisie van topbestuursvlak. Die grootste beskikbaarheid van opleiers en hulle opleiding is egter in bestuursvaardighede op toesighoudende vlak. Aandag moet veral aan die opleiding van opleiers in dink-, kommunikasie- en mensvaardighede in dié drie kategorieë gegee word.

Op die vlakke van ondersteunings- en bedryfspersoneel is die beskikbaarheid en

opleiding van opleiers in hanterings- en tegniese vaardighede hoog, maar baie minder aandag word aan dink-, mens- en bestuursvaardighede geskenk.

In die RSA met sy groot verskeidenheid kulture en moedertale, sou verwag word dat veel meer aandag aan kommunikasie bestee sou word as wat tans die geval is.

4.8.3 Struktuur van opleidingsprogramme

Daar word ten opsigte van hanterings- en tegniese vaardighede die meeste aandag aan programstrukture vir ondersteuningspersoneel gegee, terwyl opleiding in bestuursvaardighede in die grootste mate vir die middelbestuursvlakke en in mindere mate op eerste- en toesighoudende vlakke gegee word. Dit is interessant dat die opleidingstruktuur op toesighouervlak waarvoor die beste beplan is, dié in menswaardighede is, wat toon dat die skakelfunksie van die toesighouer erken word, alhoewel daar verwag kon word dat meer aandag op hierdie vlak aan programstrukture vir kommunikasievaardighede bestee sou word. Nywerheidsverhoudinge is in hierdie stadium van soveel belang dat dit wil voorkom of hierdie opleidingstruktuur op alle vlakke die meeste aandag behoort te geniet. Skynbaar word daar nie veel ag geslaan op hierdie vaardighede op die laer vlakke van ondersteunings- en bedryfspersoneel nie. Sommige nywerhede het te kenne gegee dat hulle nie gestruktureerde opleiding aan administratiewe ondersteuningspersoneel voorsien nie omdat opgeleide personeel geredelik beskikbaar is, terwyl ander beweer het dat daar op hierdie vlak voorsiening gemaak word vir gestruktureerde opleiding in nuwe tegnologieë, byvoorbeeld rekenaaropleiding. Daar was 'n aanduiding dat minder as 30 % van die maatskappye gestruktureerde opleiding vir bedryfspersoneel voorsien het, alhoewel daar waargeneem is dat, waar opleidingskemas/rade bestaan, die opleidingsprogramme behoorlik gestruktureer was.

4.8.4 Gebruik van interne en eksterne opleidingsfasiliteite

Interne fasiliteite is gewoonlik vir alle vaardighede, vir eerstevlakbestuur en toesighouers die beste, terwyl ondersteunings- en bedryfspersoneel vir die opleiding in hanterings- en tegniese vaardighede die beste daaraan toe is. Deurgaans is die minste van interne fasiliteite en gevolglik in die grootste mate van eksterne fasiliteite vir die opleiding van top- en middelbestuur gebruik gemaak. Menings is geopper dat topvlakbestuurders die basiese kwalifikasies en vaardighede besit en dat daar meer op die aanleer van bestuurs- en menseverhoudingsvaardighede gekonsentreer moet word en gevolglik word daar meesal van beskikbare eksterne fasiliteite gebruik gemaak. Daar word die minste van eksterne fasiltieite gebruik gemaak in die opleiding van ondersteunings- en bedryfspersoneel en daar is genoem dat

sulke fasiliteite hoofsaaklik aangewend is vir die opleiding van tegnici en vir opleiding in die gebruik van nuwe toerusting wat deur die verskaffers voorsien is.

4.8.5 Finansiële voorsiening en gebruik van maatskappytyd vir opleiding

Van topbestuur tot by toesighouers is finansiële en tydvoorsiening redelik, maar minder word ingeruim vir dink- en kommunikasievaardighede en effens meer vir tegniese vaardighede van toesighouers. Ongeveer 'n derde van die maatskappye voorsien die volle koste ten opsigte van opleiding in maatskappytyd tot by eerstevlakbestuur. Die swakste voorsiening is skynbaar vir dink- en kommunikasievaardighede op toesighoudende en bestuursvlakke. Kleiner organisasies het verklaar dat hulle dit nie kan bekostig om tyd en fondse vir opleiding van hulle bestuurspersoneel af te staan nie. Hoewel fondse en tyd in 'n redelike mate vir opleiding in tegniese en hanteringsvaardighede van ondersteunings- en bedryfspersoneel voorsien word, neem dit vinnig af vir bestuursvaardighede. Dikwels is die beleid dat bedryfspersoneel gedurende werktyd opleiding kan ontvang, maar as gevolg van die vereistes van die produksiebaan, is dit soms moeilik of selfs onmoontlik om uit te voer. Dit wil voorkom of ondersteunings- en bedryfspersoneel in baie opsigte met betrekking tot fondse en tyd minder goed behandel word.

4.8.6 Evaluering en opvolging

Die hele kwessie van evaluering en opvolging is 'n ernstige saak en dit blyk dat in alle arbeidskategorieë nie voldoende aandag daaraan gegee word nie. Die swakste poging tot evaluering word op topbestuursvlak waargeneem, terwyl die meeste evaluering op die vlakke van tegniese en hanteringsvaardighede vir ondersteuningspersoneel plaasvind, waar dit geneig is om meer formeel te wees. Evaluering en opvolging is noodsaaklik ten einde die doeltreffendheid van opleiding te bepaal en dit sal baie meer aandag moet geniet.

4.9 BEVINDINGS

4.9.1 Algemeen

B4.1 *Baie van die groot nywerhede het 'n positiewe, dinamiese mannekragontwikkelingsbeleid wat op gesonde beginsels en deurlopende navorsing gegrond is. Bestuur in dergelike nywerhede is verbind tot gestruktureerde opleidingsprogramme en bestee jaarliks groot somme geld aan die opleiding van hulle werknemers.*

B4.2 *Dit is duidelik dat 'n professioneel opgeleide, toegewyde en entoesiastiese direkteur van opleiding 'n belangrike rol in die opleidingsbeleid van 'n maatskappy en die uitvoering van die beleid speel. Sodanige maatskappye*

ondervind gevolglik geen ernstige probleme met die opleiding van hulle werknemers nie en loopbaanontwikkeling word vir werkers as 'n doelwit gestel.

4.9.2 Vaardighede

B4.3 *Dit is duidelik dat daar 'n groot behoefte is aan opleiding in vaardighede soos dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede. Eersgenoemde drie geniet nie die nodige aandag nie, veral ten opsigte van die laer werknemersvlakke. Hierdie soort opleiding behoort met tegniese en hanteringsvaardighede geïntegreer te word.*

B4.4 *Baie maatskappye is afhanklik van goeie arbeidsverhoudinge vir hulle oorlewing en daar is op alle vlakke 'n tekort aan mannekrag met kommunikasie- en mensvaardighede. Daar is gevind dat meer aandag aan arbeidsverhoudinge in die vorm van voorsiening van fasiliteite en opleiding aan opleiers vir bestuurskaders gegee word as aan dinkvaardighede. 'n Gesonde balans moet tussen opleiding vir die verskillende vaardighede gehandhaaf word omdat oorbeklemtoning van een vaardigheid ten koste van 'n ander tot probleme in die maatskappy kan lei.*

B4.5 *Tegniese vaardighede vir top- en middelbestuur en relevant vir 'n spesifieke organisasie geniet min aandag. In hierdie tegnologiese eeu waar die hele bedryf deur die rekenaar en ander tegnologiese ontwikkeling geraak word, besef maatskappye klaarblyklik nie altyd die belangrikheid daarvan dat bestuurslui ook 'n mate van tegniese kennis en vaardighede behoort te ontwikkel nie.*

4.9.3 Fasette van opleiding

B4.6 *Die opvallendste leemte met betrekking tot die verskillende fasette van opleiding is die afwesigheid van opvolging en evaluering van opleiding. Top- en middelbestuur word gestuur om eksterne kursusse by te woon, maar min opvolging van die opleiding vind plaas. Die gevolg is dat maatskappye nie met die voordele van opleiding tred hou nie en dat hulle nie deurlopend kennis neem van wat opleiding vir sowel die maatskappy as die individu beteken of kos nie. Omdat baie vaardighede oor die kort termyn moeilik meetbaar is, word daar versuim om werknemers na opleiding te evalueer.*

B4.7 *Daar bestaan 'n ernstige gebrek aan opleiers op alle vlakke, veral met betrekking tot dink-, kommunikasie- en mensvaardighede. Daar is ook 'n sterk behoefte aan professionele opleiding van opleiers op alle vlakke.*

B4.8 *Die tekort aan gekwalifiseerde opleiers lei ook tot 'n gebrek aan behoorlik gestruktureerde opleidingsprogramme.*

4.9.4 Werknemerskategorieë

B4.9 *Hoewel daar in die algemeen groot getalle ondersteunende en bedryfspersoneel beskikbaar is, bestaan die volgende leemtes:*

1. *Tegniese ondersteuningspersoneel is nie geredelik beskikbaar nie.*
2. *Werknemers voldoen nie aan die vereistes van die nywerhede ten opsigte van mensvaardighede nie.*

B4.10 *In die meeste maatskappye is mense met die vereiste vaardighede ten opsigte van bestuurskaders nie geredelik beskikbaar nie.*

4.10 VOORSTELLE

4.10.1 Algemeen

V4.1 Aangesien opleiding in al sy fasette in die algemeen by 'n groot groep nywerhede nie bevredigend is nie, word voorgestel dat 'n meganisme geskep word waar groot, goed georganiseerde maatskappye die leiding in opleiding kan neem en kleiner maatskappye kan bystaan en hulle tot aanvaarding van deurlopende opleidingsprogramme kan motiveer. In sommige nywerhede is 'n opleidingsraad 'n goeie voorbeeld van so 'n meganisme.

V4.2 Daar word voorgestel dat die resultate van die matriksopname by 'n aantal maatskappye as riglyne gebruik word vir nywerhede om hul posisie ten opsigte van vaardigheidsopleiding te peil. Hierdie ondersoeke op mikrovlak behoort by nywerhede op 'n deurlopende basis onderneem te word terwyl daar in gedagte gehou moet word dat 'n peiling van minder as 5 onbevredigend is.

4.10.2 Vaardighede

V4.3 Daar moet meer aandag aan opleiding in dink, kommunikasie- en mensvaardighede gegee word en 'n gesonder balans moet tussen die verskillende vaardighede gehandhaaf word.

4.10.3 Fasette van opleiding

V4.4 Daar word voorgestel dat indringende navorsing in verband met opvolging en evaluering op alle opleidingsvlakke gedoen word. Evaluering moet deurlopend plaasvind, veral met die oog daarop om die langtermyneffek van opleiding op te volg.

V4.5 Daar bestaan 'n wesenlike behoefte aan die voorsiening van opleidingskursusse vir opleiers ten einde 'n professionele opleidingskorps daar te stel. Dergelike kursusse moet nie net op spesifieke vaardighede toegespits wees nie, maar moet ook opleidingsmetodiek insluit. Bywoning van en sukses in hierdie opleidingskursusse moet tot akkreditering van individue as gekwalifiseerde opleiers lei.

V4.6 Die status van professionele opleiers moet verhoog word en 'n duidelike loopbaanontwikkelingsprogram vir opleiers moet ingestel word.

V4.7 Indringende ondersoek na die behoeftes van vaardigheidsopleiding moet op 'n deurlopende basis deur elke nywerheid gedoen word met die oog op die ontwikkeling en voortdurende aanpassing van opleidingsprogramme. Modelle en algemene riglyne vir die strukturering van opleidingsprogramme moet uit sodanige ondersoeke voortspruit.

V4.8 Daar moet meer koördinering tussen onderwys en opleiding wees (en meer wedersydse betrokkenheid van die bedryf en formele onderwysinstellings), met die oog op beter voorsiening in die behoeftes van die bedryf deur die onderwys. Die bedryf moet ook verantwoordelikheid aanvaar vir personeelontwikkeling deur middel van indiensopleiding wat onderwys aanvul.

V4.9 Maatskappye moet hulle daarop toespits om bestuurspotensiaal te identifiseer sodat dit deur vooropgestelde opleidingsprogramme ontwikkel kan word. Meer aandag sal dus in die laer vlakke van werknemers aan dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursopleiding gegee moet word.

NAVORSING

CILLIERS, Gerrie. 1988. Die huidige stand van vaardigheidsopleiding in die nywerheid. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

BRONNELYS

NATIONAL PRODUCTIVITY INSTITUTE. 1987. Productivity Statistics. Pretoria: NPI.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Suid-Afrikaanse arbeidstatistieke 1988 - South African labour statistics. Pretoria: Staatsdrukker.

--- --- Sentrale Statistiekdiens. 1986. Suid-Afrikaanse statistieke - South African statistics. Pretoria: Staatsdrukker.

HOOFSTUK 5

DIE HUIDIGE POSISIE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR WERKSOEKERS EN WERKLOSES

'n Inleiding tot die opleiding van werksoekers en werkloses verskyn in paragrawe 2.6 en 2.7 van hoofstuk 2. Voordat daar egter indringend na dergelike opleiding gekyk word, moet die verskynsel van werkloosheid in breë trekke ondersoek word.

5.1 STRUKTURELE EN SIKLIESE WERKLOOSHEID

In die ontwikkeling van opleidingskursusse, is opleiding vir werksoekers in 1981 en vir werkloses in 1985 ingestel. Hierdie kursusse word gesien as opleiding vir respektiewelik strukturele en sikliese werkloses.

5.1.1 Strukturele werkloosheid

Die Komitee van Ekonomiese Sake van die Presidentsraad stel dit soos volg:

> 2.8 (S)trukturele werkloosheid ontstaan wanneer die struktuur en groei van die arbeidsmag en die struktuur van en toename in ekonomiese bedrywigheid en die vraag na arbeid, ongeag die stand van die konjunktuur, onversoenbaar is. In 'n ontwikkelende land is 'n kapitaalintensiewe en geskooldheidsintensiewe ekonomiese ontwikkelingsproses, byvoorbeeld, nie versoenbaar met 'n snel groeiende arbeidsmag van ongeskooldes nie. Strukturele werkloosheid is dan die resultaat. Strukturele werkloosheid kan ook ontstaan indien die beroeps- en geografiese mobiliteit van arbeid aan bande gelê word.

Hieruit kan gesien word dat strukturele werkloosheid nie met die konjunktuur en die gesteldheid van die ekonomie verband hou nie. 'n Belangrike faktor van strukturele werkloosheid in die RSA is verbonde aan die bevolkingsaanwas in vergelyking met die ekonomiese ontwikkeling. Tussen 1980 en 1985 het die ekonomies aktiewe bevolking gemiddeld met 2,99 % per jaar toegeneem. Die grootste jaarlikse toename het onder swartes en kleurlinge voorgekom, naamlik onderskeidelik 3,29 % en 3,27 % per jaar. Die ekonomiese bedrywige blankes het met 2,01 % en Asiërs met 3,08 % gestyg. 'n Projeksie van ons bevolking tot by die jaar 2000 dui aan dat werkgeleenthede jaarliks vir 'n bykomende 356 000 werkers geskep sal moet word. Die Ekonomiese Ontwikkelingsprogram vir die RSA vir 1978-1987 het bereken dat, ten einde die bestaande werkloosheidvlak te verlaag en om vir 'n jaarlikse verhoging van 1,5 % in die algemene lewenstandaard van die bevolking voorsiening te maak, 'n jaarlikse groeikoers van minstens 4,5 % van die BBP gehandhaaf sal moet word. Gedurende die dekade 1960-1969 was die gemiddelde jaarlikse reële toename in die BBP gelyk aan 5,8 % maar dit het sedertdien gedurende die tydperk 1980-85 geleidelik tot 0,9 % gedaal.

Ander faktore behalwe dié van bevolkingsaanwas wat tot strukturele werkloosheid lei, is 'n wanaanpassing van werkloses en bestaande werkvakatures. Dit kan aan veranderende tegnologieë toegeskryf word, wat beteken dat die vaardighede van werkloses verouderd is en hulle gevolglik nie vir indiensneming geskik is nie. Hierdie probleem kan waarskynlik deur heropleiding in nuwer vaardighede ondervang word. Dit kan ook beteken dat hulle nie in geskikte gebiede woonagtig is nie, dat hulle mobiliteit relatief beperk is, en hulle dus nie vakante betrekkings kan aanvaar nie. Deur die herplasing (dekonsentrasie) van nywerhede of deur verskuiwing van werkers om die beskikbare poste te vul wat moontlik verdere verstedeliking tot gevolg sal hê, kan die probleem in 'n mate ondervang word. Waarskynlik was dit 'n faktor wat in 1986 by die afskaffing van instromingsbeheer in ag geneem is.

5.1.2 Sikliese werkloosheid

Sikliese werkloosheid is werkloosheid wat as gevolg van 'n afswaaifase van die ekonomiese konjunktuur ontstaan. As gevolg van die afname in ekonomiese bedrywighede en 'n beperkte geldvoorraad gedurende hierdie fase is daar minder beskikbare werksgeleenthede, poste word nie gevul nie, werkers word afgedank en sakeondernemings word gelikwideer. Die algehele aantal werknemers word verminder en werkloosheid neem toe. Gedurende 'n opswaaifase van die ekonomie vind die teenoorgestelde plaas met stygende indiensneming en 'n daling in werkloosheid. Figuur 5.1 illustreer die totale indiensneming relatief tot die konjunktuur.

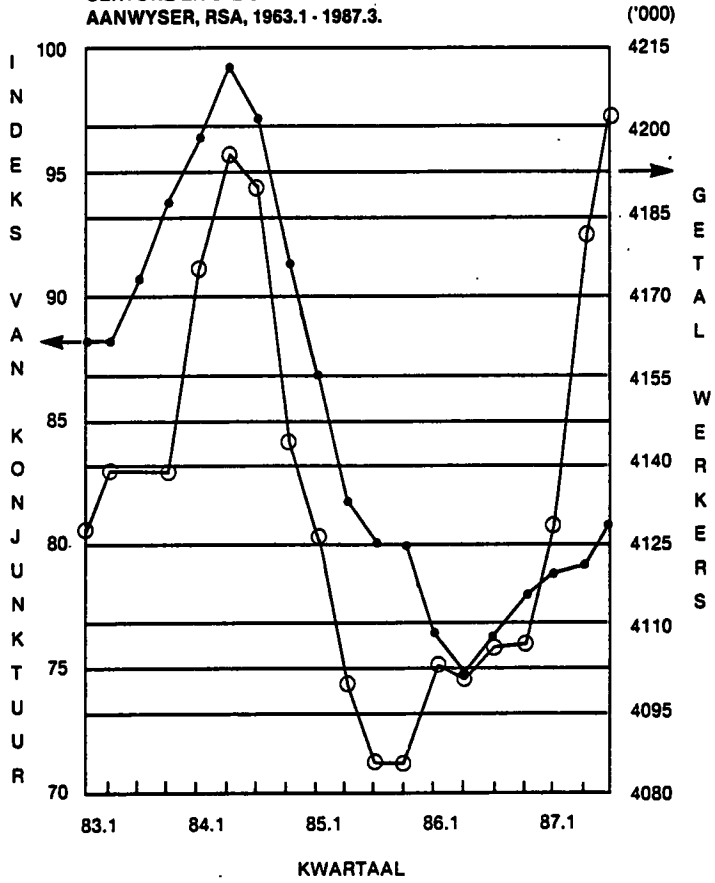
Daar moet onthou word dat, terwyl daar 'n verskil tussen strukturele en sikliese werkloosheid bestaan, die twee faktore gelyktydig fungeer en op mekaar inwerk, wat tot 'n interafhanklikheid tussen hulle lei, sodat die grense van die twee werkloosheidskategorieë onduidelik raak en daar nie maklik tussen hulle onderskei kan word nie.

'n Studie van sikliese werkloosheid deur die NMK en die Sentrale Ekonomiese Adviesdienste het die uitwerking wat dit op verskillende bevolkingsektore het as volg geïdentifiseer:

1. Blanke indiensneming neig om min ooreenkoms met die konjunktuur te toon. Swart indiensneming in die nie-landboukundige sektore reageer met 'n beduidende vertraging, terwyl indiensneming van kleurlinge die grootste reaksie toon.

2. Die groter reaksie van kleurlingindiensneming is toe te skryf aan hulle indiensneming in ongeskoolde beroepe en in formele sektore wat in groter mate op die sakesiklus reageer, byvoorbeeld in die konstruksienywerheid.

FIGUUR 5.1
TOTALE WERKGELEENTHEID IN DIE NIE-PRIMÊRE SEKTORE EN DIE SAMEVALLENDE KONJUNKTUUR-AANWYSER, RSA, 1963.1 - 1987.3.



Bron: Sentrale Statistiekdiens, SA Reserwebank

3. Die fabriekswese- en konstruksienywerhede toon die meeste ooreenkoms met die konjunktuur, maar het ten opsigte daarvan 'n agterstand van drie tot nege maande. Dit kan waarskynlik aan 'n agterstand van bestellings en beter arbeidsbenutting op die onderste vlak van die afswaaifase toe te skryf wees.

4. Handel, vervoer en kommunikasie, asook regeringsdienste, toon min vatbaarheid vir die konjunktuur.

5. Swart indiensneming in fabriekswese en konstruksie toon 'n hoë graad van ooreenkoms met die siklus en is in fase daarmee.

6. Die aantal geregistreerde blankes, kleurlinge en Asiërs wat werkloos is, toon 'n sikliese patroon met 'n kort vertraging ten opsigte van die konjunktuur, terwyl geregistreerde swart werkloses minder sikliese invloede openbaar wat waarskynlik aan die groter invloed van gestruktureerde werkloosheid vir dié sektor toe te skryf is.

Besluite aangaande die implementering van spesiale werkskeppingsprogramme en opleiding van die werkloses, is binne hierdie toestand van toenemende strukturele en sikliese werkloosheid geneem.

5.2 WERKLOOSHEID IN DIE RSA

Twee stelle amptelike statistieke met betrekking tot werkloses is beskikbaar. Eerstens is daar die aantal persone wat as werkloses geregistreer is by die plasingsdienste van die Departement van Mannekrag en by landdroskantore wat as agente van die departement optree. Die gegewens word op 'n maandelikse grondslag saamgestel. Tweedens is daar die werkloosheidsyfers wat op die lopende bevolkingsopname (LBO) gebaseer is. Die opname word maandeliks vir die swart, Asiër- en kleurlingbevolking aan die hand van 'n wetenskaplik saamgestelde steekproef van 18 000 wonings gemaak, met die 1985-bevolkingsensus as grondslag en gevolglik word die TBVC-state nie daarby ingesluit nie.

Om verskeie redes registreer nie alle persone wat werkloos is by die departement nie en gevolglik verteenwoordig hierdie syfers stellig 'n korttelling van die aantal werkloses. Dit is egter van belang as 'n aanduiding van werkloosheidsneigings. Redes waarom daar nie geregistreer word nie varieer van blankes wat meer verdien as die maksimum vir verpligte bydrae tot die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF), tot plaaswerkers wat nie toegelaat word om by die WVF te registreer nie. Die afskaffing van instromingsbeheer het ook die aantal swart persone laat afneem wat as werkloses registreer.

Vir die doeleindes van die lopende bevolkingsopname is werkloses gedefinieer as persone wat begerig is om te werk en wat

1. gedurende die vorige sewe dae minder as vyf ure gewerk het,
2. gedurende die vorige maand 'n poging aangewend het om werk te vind,

3. in staat is om binne een week 'n betrekking te aanvaar, en
4. tussen die ouderdomme 16 en 64 is in die geval van mans, of tussen 15 en 59 in die geval van vroue.

Sedert die middel van 1987 is dit uitgebrei om persone in te sluit wat wil werk maar wat nie daadwerklik werk gesoek het nie, asook persone wat vir minder as 35 uur per week werk en graag heeltyds sou wou werk. Hierdie uitgebreide definisie het in Junie/Julie 1987 van krag geword.

TABEL 5.1 GEREGISTREERDE WERKLOSES - FEBRUARIE 1988

Bevolkingsgroep	Getal geregistreer		Verandering in % 1987-1988
	1987	1988	
Blankes	32 095	26 546	-17,6
Kleurlinge	34 043	28 003	-17,7
Asiërs	12 116	9 921	-18,1
Swartes	75 623	85 112	+12,5
TOTAAL	153 877	149 582	-2,8

(Bron: SA Arbeidstatistieke 1988, Departement van Mannekrag.)

TABEL 5.2 WERKLOOSHEID VOLGENS DIE LBO - NOVEMBER 1987

	Manlik	Vroulik	Totaal	Ekonomies bedrywig in %
Kleurlinge				
Streng definisie	72 000	62 000	132 000	14,4
Uitgebreide definisie	-	-	150 000	16,4
Onderindiensneming	-	-	7 000	0,8
Asiërs				
Streng definisie	8 000	23 000	31 000	12,2
Uitgebreide definisie	-	-	33 000	13,0
Onderindiensneming	-	-	1 000	0,4
Swartes				
Streng definisie	394 000	528 000	922 000	16,3
Uitgebreide definisie	-	-	1 113 000	19,7
Onderindiensneming	-	-	51 000	0,9

NB. Die uitgebreide definisie sluit werkloses in wat begerig is om te werk maar nie aktief werk soek nie.

(Bron: Jaarverslag NMK, 1987.)

Tabel 5.1 dui die getal geregistreerde werkloses in Februarie 1988 aan en die persentasiewysiging vanaf Februarie 1987. Die snelle toename in die getalle geregistreerde swart werkloses wek groot kommer. Tabel 5.2 verstrek die werkloosheidsyfers volgens die LBO vir November 1987 asook werkloosheid as 'n persentasie van die ekonomies bedrywige swart, kleurling- en Asiërbevolking.

Uit hierdie gegewens kan gesien word dat die totale aantal werkloses en die hoogste werkloosheidkoers onder die swart bevolkingsgroep voorkom. In hulle geval was daar meer werkloses onder vroue (23,8 %) as onder mans (11,6 %) terwyl 55 % van swart werkloses jonger as dertig jaar was en 60 % oor 'n onderwysvlak van laer as standerd ses beskik het.

5.3 OPLEIDING VAN DIE WERKSOEKER

Gedurende die sewentigerjare is heelwat aandag deur instansies soos die Komitee vir beter Mannekragbenutting en die Riekert- en Wiehahn-kommissies aan mannekragaangeleenthede en -wetgewing gegee. Die werksaamhede het uitgeloop op die wysiging van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die instelling van die Nasionale Mannekragkommissie, asook die aanname van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, en die totstandkoming van die Nasionale Opleidingsraad.

Artikel 36 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 lui soos volg:

> 36. Ondanks andersluidende wetsbepalings kan die Minister, na oorleg met die raad en met die instemming van die Minister van Finansies, die reëlings tref wat hy goedvind om vir die opleiding van werksoekers of ander persone voorsiening te maak indien hy van oordeel is dat sodanige reëlings in die openbare belang nodig of wenslik is.

Die Wet verskaf ook die volgende definisie:

> "werksoeker": iemand bo die ouderdom van vyftien jaar wat nie in diens is nie, nie volgens wet verplig is om 'n skool by te woon nie, nie 'n leerling by of student aan 'n opvoedkundige inrigting is nie, nie wag op toelating tot 'n opvoedkundige inrigting nie en wat werk soek.

Na aanleiding van voortdurende oorweging van werkloosheidsprobleme deur die Ekonomiese Adviesraad en die NMK, is 'n studie van die opleiding van werksoekers deur die NMK onderneem en aanbevelings in dié verband is aan die Ministersraad voorgelê, as gevolg waarvan die begroting van die Departement van Mannekrag vir die eerste keer gedurende 1981/82 vir 'n bedrag van R9 miljoen voorsiening gemaak het.

Hierdie opleiding was vir persone van alle bevolkingsgroepe beskikbaar wat minstens ses weke by die Departement van Mannekrag as werkloos geregistreer was en wat minstens 15 jaar en hoogstens 30 jaar oud was. Daarby moes hulle hoogstens standerd 6 geslaag het en oor die potensiaal beskik om halfgeskoolde werk te verrig. Om hierdie redes is hulle deur indiensplasingsbeamptes van die departement vir opleiding gekeur. Die doel met die opleiding was om halfgeskoolde werksgeleenthede vir die opleidelinge te verkry en hulle voor te berei vir spesifieke vaardigheidsopleiding met die oog op wanneer hulle in diens geneem sou word. Die departement het hulle kursusgelde voluit betaal asook 'n onderhoudstoelae van R12,00 per week of R8,00 per week vir persone onder 18 jaar. Hierdie toelaes is met R3,00 per week verminder waar hulle by die opleidingsentrum van losies en inwoning voorsien is.

Opleiding is gedurende 1982 te Bloemfontein, Emthonjeni (nou Eastcape) en by die Apex-opleidingsentrum as 'n proefskema voorsien. Uit die aanvanklike groep van 860 opleidelinge is 242 na afloop van hulle opleiding in diens geplaas terwyl die ander sonder die hulp van die departement werk gevind het. Die departement was tevrede met sy evaluering van die proefskema en daar is besluit om dit na ander sentrums uit te brei. In 1983 is die skema by die Chamdor-, Noordelike, Pinetown- en Vaaldriehoekopleidingsentrums ingestel en teen 1987 is dit na al nege groepopleidingsentrums uitgebrei asook na die Access-kollege by Randburg, en die aantal opgeleide persone het tot 17 100 toegeneem.

Die riglyne is gedurende 1987 hersien en daar is besluit dat dieselfde maatstawwe wat op die opleiding van die werkloses van toepassing was, ook vir die werksoekers sou geld en gevolglik het die keuring deur indiensplasingsbeamptes van die departement verval en is dit deur die betrokke opleidingsentrums oorgeneem. Daar is ook besluit dat losies en inwoning nie meer aan hulle beskikbaar gestel sou word nie. Die toename in hierdie opleiding word in tabel 2.7 aangegee en die jaarlikse besteding verskyn in tabel 2.6 van hoofstuk 2. Teen die einde van die 1987 is 'n totaal van 54 157 persone deur middel van hierdie programme vir werksoekers opgelei teen 'n algehele koste van R24,5 miljoen, of net meer as R450 per opleideling.

5.4 OPLEIDING VAN WERKLOSES

Vanaf die vroeë sewentigerjare was daar 'n aantal ekonomiese en staatkundige faktore wat 'n ernstige invloed op die ekonomie van die RSA uitgeoefen het, wat onder andere die volgende ingesluit het:

1. Die oliekrisis wat die prys van ru-olie ná 1973 opgestoot het.

2. Hoë wêreldwye inflasiekoerse wat invoerkoste verhoog het.

3. Afname in die goudprys op internasionale markte.

4. Droogte en oorstromings wat die landbou nadelig getref het, die uitvoer van landbouprodukte verminder het en droogte- en vloedbystand vereis het.

5. 'n Wêreldwye handelslapte wat op die oliekrisis gevolg het en Suid-Afrikaanse uitvoer verlaag het.

6. Hoë verdedigingsbesteding as 'n strategiese vereiste.

7. Die koste van die opberging van olie en van die oprigting van SASOL II en III.

8. Staatkundige druk en die noodtoestand wat die beskikbaarheid van buitelandse kapitaal ingekort het.

9. Die devaluasie van die rand in 1975.

10. Onttrekking van buitelandse kapitaal en druk om buitelandse skuld terug te betaal.

11. 'n Algemene afwaartse neiging in die ekonomie en gebrek aan 'n volgehoue oplewing.

12. 'n Aandrang op disinvestering en onttrekking van internasionale maatskappye aan die RSA.

Hierdie faktore het daartoe gelei dat maatskappye van hulle werknemers moes afdank en dat werksgeleenthede as gevolg van die likwidasie van ondernemings verlore geraak het.

Die Ekonomiese Ontwikkelingsprogram van die RSA vir die tydperk 1978 tot 1987 het bereken dat 'n 4,5 %-toename in die reële BBP nodig was ten einde die werkloosheidsvlak te laat afneem. Getalle wat deur die Reserwebank verskaf is, dui egter daarop dat die reële BBP met slegs 1,1 % per jaar tussen 1978 en 1980 toegeneem het, met 0,9 % per jaar tussen 1980 en 1985, terwyl daar vir drie jaar gedurende hierdie tydperk 'n negatiewe groeikoers geheers het. Die gevolg hiervan is dat die bevolkingsaanwas die ekonomiese groeikoers verbygesteek het en derhalwe die toename in werkgeleenthede oortref het.

Die staat het gedurende 1983 besluit om op te tree in 'n poging om hierdie afwaartse neiging teen te werk, veral ten opsigte van die werkloses, en 'n spesiale werkskeppingsprogram is van stapel gestuur. Die program, wat in 1984 in die *Witskrif oor 'n Strategie vir die Skepping van Werkgeleenthede* uiteengesit is, het aangedui dat maatreëls soos 'n verbetering van die voordele van die Werkloosheidversekerings-

fonds, opleiding van werkloses, droogtenoodleniging, spesiale werkskepping en bystand aan kleinsakeondernemings geïmplementeer sou word. Daar is ook aangedui dat maatreëls om sikliese en strukturele werkloosheid teen te werk van mekaar geskei moet word.

Die eerste fondse is in 1983 beskikbaar gestel by geleentheid waarvan R27,5 miljoen vir droogtenoodleniging en spesiale werkskeppingsgeleenthede bewillig is. Hierdie programme is deur die Interdepartementele Aksiekomitee insake Werkskepping bestuur, wat onder beheer van die Sentrale Ekonomiese Adviesdienste fungeer het. Hierdie komitee het hom op arbeidsintensiewe projekte betreffende water- en grondbewaring en onkruiduitroeiing toegespits. Nadat die toestand van die Suid-Afrikaanse ekonomie gedurende 1985 nog verder vererger het, is daar besluit om R100 miljoen beskikbaar te stel ten einde hierdie programme uit te brei en om projekte in stedelike gebiede in te sluit. Van hierdie bedrag is R25 miljoen aan opleiding toegewys en die voorneme was om tussen Julie 1985 en Maart 1986, opleiding aan 130 000 persone en werkgeleenthede aan 60 000 te voorsien. Teen Oktober is 'n bykomende R500 miljoen beskikbaar gestel aangesien die R100 miljoenprogram blykbaar suksesvol was. Die finansiële verantwoordelikheid vir R600 miljoen is aan die Minister van Mannekrag oorgedra, die interdepartementele komitee is afgeskaf en 'n komitee is onder voorsitterskap van die Direkteur-generaal van Mannekrag aangestel om algehele beheer uit te oefen, 'n beleid te bepaal en aan die minister verslag te doen. Tabel 5.3 toon hoe die volle bedrag toegewys is.

As gevolg van die welslae van hierdie programme is hulle uitgebrei soos in tabel 5.4 aangedui word.

5.5 KRITERIA EN VOORWAARDES VIR OPLEIDING VAN WERKLOSES

Met die instelling van opleiding vir werkloses, is daar besluit dat dit op 'n kontrakgrondslag deur private organisasies, met inbegrip van groepopleidingsentrums, nywerheidsopleidingsentrums, private opleidingsentrums en private individue aangebied sou word. Die volgende vereistes word vir deelname aan die skema gestel:

1. Die opleiding mag nie met die oog op winsbejag bedryf word nie.

2. Die instansie moet oor die infrastruktuur beskik om die werwing en keuring van persone te hanteer.

3. Die nodige administratiewe onderbou moet bestaan ten einde die skema effektief te administreer.

4. Die instansie moet finansieel in staat wees om die opleiding aan die gang te kry.

TABEL 5.3 TOEWYSING VAN DIE R600 MILJOEN-PROGRAM - 1985/1986

1.	Opleiding van werkloses (Departemente van Mannekrag)	R 50 miljoen
2.	Spesiale projekte in TBVC-lande (Departement van Binnelandse Sake)	R 25 miljoen
3.	Spesiale projekte in selfregerende nasionale state (Departement van Ontwikkelingshulp)	R 33 miljoen
4.	Projekte deur plaaslike owerhede (administrasie van eie sake)	R 60 miljoen
5.	Projekte in swart stedelike gebiede (Departement van Staatkundige Ontwikkeling en Beplanning)	R 60 miljoen
6.	Selfhelpbehuisingsprojekte en infrastruktuur (Departement van Staatkundige Ontwikkeling en Beplanning)	R 70 miljoen
7.	Hulpvoorsiening (voedsel, ens.) (Departement van Nasionale Gesondheid en Bevolkings-ontwikkeling)	R 20 miljoen
8.	Bystand van kleinsake-ondernemings (Kleinsake Ontwikkelings Korporasie)	R 75 miljoen
9.	Ontwikkelingsprojekte (Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika)	R 25 miljoen
10.	Verskeie ondergeskikte projekte, byvoorbeeld provinsiale administrasies	R 32 miljoen
11.	Bykomende ondersteuning vir die Werkloosheidsversekeringsfonds en privaatsektoronder-nemings)	R150 miljoen
		R600 miljoen

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag 1987)

TABEL 5.4 WERKSKEPPING EN OPLEIDINGSPROGRAMME 1985 TOT 1988

Jaar	R miljoen		Getalle opgelei
	Totaal	Opleiding	1 Januarie tot 31 Desember
1985/86	600	60	53 901 (April tot Des.)
1986/87	285	125	07 259
1987/88	175	75	58 517
1988/89	100	75	64 000 (Kwota April tot Des.)
TOTAAL 85/89	1 160	335	83 677

(Bron: Jaarverslag, Departement van Mannekrag.)

5. Die bemarking van die opleidingskema word deur deelnemende sentra self hanteer.

Dit was duidelik dat hierdie opleiding van 'n tydelike aard sou wees, en nuwe strukture gevolglik nie daarvoor ingestel moes word nie. Vervolgens is kriteria ontwikkel wat toegepas moes word vir die keuring van opleidingsinstansies wat aansoek gedoen het om werkloses op te lei. Dit kan as volg opgesom word:

1. Institusionele integriteit
   Hierdeur word van die opleidingsinstansie vereis om eerlikheid en integriteit in sy verhouding met opleidelinge, werkgewers en die departement te handhaaf.

2. Doelstellings
   Daar word van die kontrakteur verwag om hom deur duidelik gestelde doelstellings te laat lei.

3. Bestuur en administrasie
   Die bestuur/bestuursliggaam van die opleidingsinrigting moet 'n hoof- uitvoerende beampte aanstel en moet oor 'n doelmatige stelsel en voldoende fondse beskik om die kontinuïteit van die inrigting te verseker. Voorts moet die rol van die opleidingspersoneel duidelik omlyn wees en versekering moet uitgeneem word om die inrigting te vrywaar teen eise as gevolg van die beseering van opleidelinge tydens hulle opleiding.

4. Opleidingsprogramme en -kursusse
   Die opleidingsinrigting moet in staat wees om kursusse van 'n aanvaarbare standaard te ontwerp, te voorsien en te handhaaf en moet doelmatige opleidingsdienste kan lewer.

5. Opleidingspersoneel
   Die inrigting moet oor voldoende toepaslik gekwalifiseerde personeel beskik, daar moet 'n aanvaarbare personeel-opleidelingverhouding bestaan en die inrigting moet voortdurend by kursus- en personeelontwikkeling betrokke wees.

6. Fisiese fasiliteite
   Die fasiliteite moet geredelik deur middel van openbare vervoer bereik kan word, doeltreffende opleiding in die kursusse wat aangebied word, moet verskaf kan word en die rekeningkundige prosedure en rekords ten opsigte van die opleiding van werkloses moet duidelik onderskeibaar wees. Die oplei-

dingslokale moet behoorlik toegerus wees met doelmatige opleidingstoerusting en aan die vereistes van die toepaslike wetgewing voldoen.

7. Dienste aan opleidelinge

Die inrigting moet doeltreffende keurings-, opleidings- en geregistreerde indiensplasingsfasiliteite voorsien en moet 'n sertifikaat na suksesvolle voltooiing van 'n kursus uitreik. Die kursusse moet ook gereeld bygewerk en aangepas word om aan die behoeftes van die betrokke geografiese gebied te voldoen.

8. Finansiële hulpbronne

Die opleidingsinrigting moet oor genoegsame finansiële bronne beskik om die opleidingsdoelstellings te ondersteun, die gehalte daarvan te verseker en om die nodige oorbruggingsfinansiering te onderneem. Daar moet ook 'n gesonde finansiële bestuurstelsel gehandhaaf word.

9. Toekenning van kontrakte en inspeksie van kursusse

Die inrigting moet aanvaar dat inspeksie gereeld deur beamptes gedoen kan word, waarby insae in die finansiële rekords aangaande die opleiding van werkloses ingesluit word ten einde die implementering van die kriteria te verseker. Wanneer kontrakte toegeken word, sal rekening gehou word met ander opleidingsfasiliteite wat binne 'n gebied voorkom.

Dit is duidelik dat hierdie kriteria betreklik streng is en dat 'n redelike mate van inspeksie vereis word ten einde te verseker dat daaraan voldoen word.

5.6 DIE TOEKENNING VAN KONTRAKTE

Met die instelling van werkloosheidsopleiding in 1985, het dit heelwat reklame in die media ontvang en moes dit op kort kennisgewing in werking tree. Erkenning kom die opleidingsraadgewers en ander persone toe wat die groepopleidingsentrums, private opleidingsentrums en andere in 'n betreklike kort periode gewerf het om die vereiste opleidingskontrakte aan te gaan. Teen die einde van 1985 het altesaam 53 901 persone opleiding ontvang terwyl 'n verdere 203 457 tussen Januarie en Maart 1986 aan die hand van ongeveer 170 kontrakte opgelei is. Behalwe vir die aanvanklike aankondiging aangaande die uitbreiding van die skema en die bedrag wat in die loop van die jaar daarby betrokke was, het die opleiding van werkloses nie van jaar tot jaar veel reklame ontvang nie. Bestaande kontrakteurs wat met opleiding wil voortgaan, moet jaarliks aansoek doen en nuwe applikante moet die toekenning van kontrakte aanvra.

Voornemende kontrakteurs moet 'n aansoekvorm invul en aan die Afdelingsinspekteur van Mannekrag voor 'n voorafbepaalde datum in Desember indien. 'n Onderhoud word met die applikant gevoer, gewoonlik deur die opleidingsadviseur en die aansoek moet teen 31 Januarie van die volgende jaar aan die hoofkantoor voorgelê word. Die registrateur stel vervolgens 'n memorandum op met betrekking tot die kontrakteurs en dit word vir oorweging aan die Departementele Komitee insake die Opleiding en Indiensplasing van Werkloses voorgelê, wat 'n besluit ten opsigte van die suksesvolle applikante sal neem. 'n Ooreenkoms sal dan tussen die registrateur en die kontrakteur aangegaan word. Die komitee bestaan uit verteenwoordigers van die departemente wat fondse onder die spesiale werkskeppingsprogramme ontvang, asook verteenwoordigers van die privaatsektor, en fungeer onder voorsitterskap van die Direkteur-generaal van Mannekrag.

Die konsepwysigingswetsontwerp op mannekragopleiding maak voorsiening vir die instelling van die Fonds vir die Opleiding van Werklose Persone. Die bron van hierdie fonds sal geld wees wat deur die parlement en deur belangegroepe in die privaatsektor daarvoor bewillig word. Die fonds sal aangewend word om opleiding te finansier waardeur werklose persone met werkvaardighede toegerus word. Die fonds sal deur 'n komitee geadministreer word wat deur die minister aangestel is en wat saamgestel is deur drie verteenwoordigers van die privaatsektor, twee beamptes van die departement en die voorsitter van die Nasionale Opleidingsraad. Die Direkteur-generaal van die Departement van Mannekrag sal die voorsitter van die komitee wees. Die funksies van die komitee sal onder andere wees om die direkteur-generaal met advies te dien oor opleidingswerkkategorieë, die toekenning van kontrakte, opleidingstandaarde en die indiensplasing van opgeleide werklose persone.

5.7 BETALING INGEVOLGE DIE WERKLOOSHEIDSKEMA

Kursusgeld van R22,00 per opleidingsdag word aan die opleidingsinrigting betaal en opleidelinge ontvang die volgende toelaes:

R2,40 per opleidingsdag vir persone 18 jaar en ouer
R1,80 per opleidingsdag vir persone onder 18 jaar
R1,50 per opleidingsdag vir een maaltyd per dag
R2,50 per opleidingsdag vir vervoer waar van toepassing

Al hierdie bedrae word deur die opleidingsentrums beheer en behoorlike finansiële state moet in stand gehou word terwyl betalingseise periodiek aan die Departement van Mannekrag voorgelê word.

5.8 KURSUSSE AANGEBIED EN GETALLE OPGELEI

Alle kursusse wat aangebied word, word deur die registrateur met betrekking tot inhoud en omvang geregistreer en goedgekeur, met 'n minimum tydperk van een week en behalwe in die geval van buitengewone omstandighede, 'n maksimum tydperk van drie weke.

Die opleiding van werkloses gedurende 1987 word in tabel 2.8 van hoofstuk 2 verstrek, waarin 'n lys aangegee word van 21 sektore wat opleiding verskaf het. Inderdaad is 400 kursusse op ongeveer 350 verskillende plekke aangebied. Vanweë die groot verskeidenheid kursusse wat beskikbaar was, is dit moeilik om 'n duidelike ontleding te doen van kursusse wat aangebied is in enige vak waarvoor werkgeleenthede bestaan het. Van hierdie kontrakteurs was daar 131 wat opleiding aan meer as 25 000 persone in voorbereiding vir die informele sakesektor voorsien het. Talle van hierdie opleiers het in die landelike gebiede opgetree, terwyl ander te midde van die nywerheidskorwe van die Kleinsake Ontwikkelings Korporasie opleiding aangebied het. In sommige gevalle het kontrakteurs die opleidelinge bygestaan deur behulpsaam te wees met die verkoop van goedere wat gedurende hulle opleiding vervaardig is, terwyl ander nasorgdiens voorsien het deur met die aankoop van grondstowwe hulp te verleen.

Besonderhede van die getal persone uit elke bevolkingsgroep wat opgelei is, en die bedrag wat aan hulle opleiding bestee is, verskyn in tabel 5.5. Gedurende die 1987/88 belastingjaar het 15,6 % van die opleiding in Natal plaasgevind, 16,3 % in die Oos-Kaap, 19,4 % in die Wes-Kaap, 35,7 % in die Transvaal en 13 % in die OVS/Noord-Kaap.

TABEL 5.5 OPLEIDING EN UITGAWE - 1 APRIL 1987 TOT 31 MAART 1988

Soort	Persone opgelei				Totaal	Uitgawe R miljoen
	Blanke	Kleurling	Asiër	Swart		
Groepopleidingsentrums	488	8 009	97	77 705	86 299	22,00
Private kontrakteurs	4 153	13 485	3 101	24 542	45 281	16,25
Informele sektor	192	5 297	334	23 330	29 153	11,02
Spesiale bouprogramme	30	1 965	21	50 241	52 257	27,23
Werksoekers	122	1 388	28	15 650	17 188	4,61
Gestremdes	306	56	23	277	662	0,49
TOTAAL	5 291	30 200	3 604	191 745	230 840	81,60

(Bron: Departement van Mannekrag.)

5.9 INDIENSPLASING VAN OPLEIDELINGE

Uit dié kriteria vir opleiding sal gesien word dat daar van kontrakteurs verwag word om die suksesvolle opleidelinge sover moontlik in betrekkings te plaas. Vir dié doel word hulle aangespoor om ingevolge Artikel 15 van die Wet op Voorligting en Indiensplasing, 1981 (No. 62 van 1981) as private indiensverskaffingskantore te registreer. Met die aanvanklike instelling van hierdie sentrums, was die indiensplasingsyfers so hoog as 80 %, maar tans is hierdie syfer nader aan 25 %. Redes wat deur die groepopleidingsentrums verskaf word, is dat opgeleide werklose persone, namate hulle beskikbaar geraak het, van die begin af gebruik is om onopgeleide werkers te vervang en dat alle poste geleidelik op die manier gevul word. In die jaarverslag van 1987 verklaar die direkteur-generaal dat 28 % van opgeleide werklose persone spoedig werkgeleenthede bekom het terwyl andere by 'n later geleentheid in diens geneem is of as individuele kontrakteurs opgetree het. Daar word beraam dat 60 % van die opgeleide persone binne enkele maande daarin slaag om 'n bestaan te maak. Dit vergelyk waarskynlik gunstig met die persentasie skoolverlaters wat werkgeleenthede verkry. Tabel 5.6 verskaf 'n aanduiding van indiensplasing gedurende 1988.

TABEL 5.6 INDIENSPLASING EN PERSENTASIE GEPLAAS - APRIL 1987 TOT MAART 1988

Soort	Persone geplaas				Totaal	% geplaas
	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes		
Groepopleidingsentrums	181	2 605	21	16 619	19 426	25,1
Private kontrakteurs	2 171	5 485	1 130	10 316	19 102	43,8
Informele sektor	164	1 470	248	10 593	12 475	43,7
Spesiale bouprogramme	9	316	1	11 730	12 056	28,8
Werksoekers	143	406	11	2 367	2 936	18,8
Gestremdes	3	7	-	1	11	1,8
TOTAAL	2 671	10 289	1 411	51 635	66 006	31,8

(Bron: Departement van Mannekrag.)

5.10 GROEPOPLEIDINGSENTRUMS (GOS)

Uit die voorafgaande kan gesien word dat groepopleidingsentrums die hooforganisasies is wat by die opleiding van die werksoeker betrokke is en dat dit ook 'n belangrike vennoot (37 %) in die opleiding van die werkloses is. Daarom is dit noodsaaklik om hulle struktuur van nader te beskou.

Die agtergrond van die ontwikkeling van groepopleidingsentrums word in paragrawe 2.1.6 tot 2.1.8 en 2.5.3 van hoofstuk 2 aangegee. Daaruit sal gesien word dat GOS vir indiensvaardigheidsopleiding in 'n spesifieke streek van 'n groep deelnemende werkgewers ingestel is. Hulle het later, na aanleiding van oortollige opleidingskapasiteit, hul aktiwiteite tot die opleiding van werksoekers uitgebrei en in 1985 het dit ook die opleiding van werkloses ingesluit. Hierdie sentrums word ingevolge hoofstuk 4 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, geregistreer.

5.10.1 Wet op Mannekragopleiding, 1981, en die groepopleidingsentrum

Hoofstuk 4 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet no. 56 van 1981) maak voorsiening vir die registrateur om op die voorwaardes wat hy goedvind, 'n sentrum te registreer wat ingestel is deur 'n vereniging van werkgewers wat in 'n bepaalde gebied by 'n bepaalde nywerheid betrokke is. Sodanige werkgewers word verplig om by wyse van 'n konstitusie voorsiening te maak vir die beheer oor en bestuur van daardie sentrum deur 'n beheerliggaam. Daar kan ook van die sentrum vereis word om besonderhede voor te lê in verband met die kursusse wat vir registrasie aangebied word, insluitende die aard, duur, standaard, toelatingsvereistes en die vereistes met betrekking tot kwalifikasies en ondervinding waaraan instrukteurs wat onderrig sal aanbied, moet voldoen. Hierdie voorwaardes is van toepassing op alle kursusse wat tans in aanmerking kom vir die rabat van 75 % op die kursusgelde wat deur die departement aan die groepopleidingsentrums betaal word.

Die wet het oorspronklik die sentrum gemagtig om gelde deur middel van 'n verpligte heffing kragtens artikel 39 van die wet in te vorder, mits dit deur die minister goedgekeur is. Omdat probleme in dié verband deur die sentrums ondervind is, is die wet deur Wet No. 1 van 1982 gewysig. Die wysiging het die heffingstelsel herroep en het voorsiening gemaak vir die beskikbaarheid van sodanige finansiële bystand wat die minister, in oorlegpleging met die Minister van Finansies, goeddink. Dit het tot die instelling van die 75 % rabat in Oktober 1984 gelei.

Voorsiening word ook daarvoor gemaak dat koste wat deur werkgewers aangegaan word vir opleiding by groepopleidingsentrums, in kursusse wat deur die registrateur goedgekeur is, ingevolge artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet, 1962, as opleidingstoelaes aftrekbaar is. Hierdie hoofstuk van die wet maak ook voorsiening vir die minister om reëlings te tref "...om vir die opleiding van werksoekers of ander persone voorsiening te maak indien hy van oordeel is dat sodanige reëlings in die openbare belang nodig of wenslik is".

5.10.2 Ontwikkeling van die groepopleidingsentrums

Die eerste sentrum is in 1975 by Bloemfontein gevestig en dit is spoedig deur sewe ander sentrums met inbegrip van Benoni, Krugersdorp, Sebokeng, Pinetown, Port Elizabeth, Pretoria en Potchefstroom gevolg. Die Boskopsentrum by Potchefstroom is spesifiek vir landbou-opleiding daargestel. Oorspronklik is daar, as gevolg van die heersende arbeidsbeleid nie 'n sentrum in die Wes-Kaap ingestel nie. Met die afskaffing van instromingsbeheer van swart werkers en die daaropvolgende aanvaarding van hulle behoefte aan opleiding in die streek, het die Wes-Kaapsentrum in 1986 tot stand gekom. Die meeste van hierdie sentrums is lewenskragtig en brei teen 'n snelle koers uit ten einde die uitdaging van opleidingsvereistes in hulle omgewing die hoof te bied. Daar kan aangeneem word dat hierdie sentrums tans en in die toekoms 'n permanente deel van onderwys/opleiding in die RSA sal vorm, aanvullend tot skole, tegniese kolleges, technikons en universiteite. Die behoefte aan desentralisering van opleiding is aanvaar en dit word so naby moontlik aan die bron van ongeskoolde arbeid en indiensnemingsgeleenthede beskikbaar gestel. Desentralisering vind plaas deur die instelling van satelliete asook deur die oprigting van kantore in gebiede waar mobiele opleidingseenhede wat daar werksaam is, beheer kan word. Die nege groepopleidingsentrums en hulle 60 opleidingspunte is alreeds in tabel 2.2 in hoofstuk 2 aangedui. Die sentrums het daarin geslaag om die opleidingsbehoeftes in hulle gebiede te identifiseer en die werkgewers te orden. Behalwe kursusse wat vir rabatdoeleindes in aanmerking kom, bied die sentrums ook nie-rabatkursusse, seminare en spesiale opleidingsprojekte aan en word hulle op 'n konsultgrondslag met betrekking tot opleiding en projekte aangaande nywerheidsbetrekkinge benut. Die sentrums funksioneer as organisasies sonder winsbejag en word gefinansier met gelde wat deur werkgewers of opleidelinge bygedra word, rabatte, toelaes vir die opleiding van werksoekers en werkloses, asook deur skenkings in die vorm van kontant, toerusting en grondstowwe wat van werkgewers en verskaffers ontvang word.

Die direkteurs van groepopleidingsentrums hou gereeld vergadering ten einde die nasionale koördinering van die aktwiteite te bevorder. By die vergaderings kan gemeenskaplike probleme met betrekking tot die sentrums en kursusse bespreek word en nuwe kursusse kan beplan word. Daar bestaan ook die Vereniging van Opleidingsentrums wat deur die voorsitters van bestuursliggame en die direkteurs saamgestel word en wat twee keer per jaar byeenkom. Beraadslaging kan by hierdie vergaderings op uitvoerende vlak plaasvind en aangeleenthede soos salarisse, finansies en koördinering van werksaamhede tussen sentrums kan bespreek word.

5.10.3 Rabatopleiding

Goedgekeurde kursusse vir rabatopleiding is verdeel in drie groepe op 'n grondslag van die koste van kursusse, materiaal wat gebruik word en toerusting wat benodig word. Die rabat per opleideling wat ten opsigte van hierdie kursusse betaal word, is R125 vir groep I, R150 vir groep II en R200 vir groep III. Sodra kursusse opgestel en vir goedkeuring deur 'n sentrum voorgelê is, kan dit by enige ander sentrum aangebied word. Ten einde hierdie prosedure te vergemaklik, word 'n biblioteekversameling van alle goedgekeurde kursusse by die Apex-opleidingsentrum in stand gehou. Die kursuslys word voortdurend uitgebrei en gewysig en moet nie as staties beskou word nie. Voorbeelde van kursusse in elke groep verskyn in tabel 5.7 en 'n lys van kursusse soos op 1988:01:14 aangebied, word as bylae 2 ingesluit.

5.10.4 Spesiale projekte

Behalwe die opleiding waarna alreeds verwys is, raak meeste van die sentrums by spesiale werkskeppingsprojekte betrokke. Die Bloemfontein-opleidingsentrum het byvoorbeeld meer as 1 000 huise opgerig in samewerking met die opleiding van werkloses in bouvaardighede. Dit sou 'n onbegonne taak wees om 'n lys van alle sodanige projekte op te stel en daarom word slegs drie genoem as voorbeelde van wat bereik word.

Die Eastcape-opleidingsentrum is in die besonder indringend betrokke by vaardigheidsopleiding vir die Mosgasprojek te Mosselbaai. 'n Nabootser is by die opleidingsentrum te Port Elizabeth opgerig ten einde die omgewing en werksomstandighede na te boots wat deur die werkers in die oprigting van die boorplatform langs die kus ondervind sal word. Die nabootser bestaan uit 'n metaalraameenheid wat twee verdiepings hoog toring en 'n weergawe is van 'n boorplatformmodule. Spanne opleidelinge moet met behulp van die nabootser, werksaamhede uitvoer wat in die praktyk binne al die beperkings van spasie, hoogte, ens. verrig moet word. Kursusse vir pyplêers, sweisoperateurs, strukturele en werktuigkundige monteurs, plateerders en elektrisiëns word oor 'n tydperk van sestien weke aangebied. Persone wat vir hierdie werk gewerf en gekeur word, is werkloses en die opleiding word deur die Sentrale Energiefonds onderskryf en deur die konstrukteursvereniging ondersteun.

Die Bloemfontein-opleidingsentrum bestuur tans die Molteno-projek by sy Kimberleytak. Hierdie projek word deur die spesiale werkskeppingsprogramme geborg maar word in samewerking met die SA Weermag uitgevoer. Die weermag het gevind dat hulle om 'n verskeidenheid redes, met inbegrip van werkloosheid, in staat was om 'n groot getal kleurlinge op 'n vrywillige grondslag te werf vir nasionale diensplig, wat

TABEL 5.7 TIPIESE RABATKURSUSSE - 1988

Groep	Kursus	Toelatingsvereistes	Duur
I	Stoorman	St. 8	10 dae
I	Wynkelner	Lees, skryf en reken	2 dae
I	Tabakgradering	Moet nie kleurblind wees nie	3 dae
I	Elementêre naaldwerk	-	15 dae
II	Bestrating en lê van plaveisel	Moet 'n meetband kan lees	4 dae
II	Draaiwerk Module I	Moet kan meet en tekeninge kan lees	20 dae
II	Beheerlaboratoriumassistent (Melkery)	St. 5	8 dae
II	Vragmotorinstandhouding	-	10 dae
III	Professionele busdrywer	Moet 'n geldige bestuurderspermit besit en 24 jaar of ouer wees	10 dae
III	Gekodeerde sweiser (SABS-toetsing)	Mans van 18 jaar en ouer met een jaar ondervinding in sweiswerk	40 dae
III	Vleissnyvaardighede	St. 8	35 dae
III	Degelpersoperateur	Een maand in druknywerheid	15 dae

(Bron: Bylae 2.)

nie vir die kleurling-bevolkingsgroep verpligtend is nie. Aangesien hulle met die oprigting van 'n groot militêre kamp vir kleurlinge naby Kimberley besig was, is besluit om die opleiding aldaar aan te bied. Na 'n aanvanklike tydperk van weermagopleiding, ontvang hulle 'n opleidingskursus by die groepopleidingsentrum, waarna hulle in staat is om die pas verworwe vaardighede gedurende die oorblywende deel van hulle nasionale diensplig te benut. Die opleiding wat hierdie vrywilligers ontvang, is omvattender as die gewone opleiding van werklose persone en duur vir tydperke wat wissel van agt tot dertien weke. Verskillende kursusmodules word gedurende die tyd saamgestel ten einde 'n uitvoerbare kursus te skep wat in staat is om persone vir spesifieke indiensneming voor te berei. Tien kursusse is beskikbaar wat almal daarop gemik is om opleidelinge vir spesifieke take in die weermag te bekwaam. Voorbeelde hiervan is stoffering/naaldwerk, wat basiese naaldwerk, stoffering/skrynwerk, stoffering (naaldwerk), naaldwerk en seilwerk insluit, of konstruksie: bouwerk, waarby die volgende ingesluit is: steenmesselwerk, pleisterwerk, glasuurwerk, betonmengeroperateur, stortwa-operateur, bloklegging en maak van stene/sementblokke. Gedurende of na voltooiing van hul nasionale diensplig van

twee jaar, word persone wat sodanig opgelei is, dikwels deur die owerhede in diens geplaas.

Die Natal-opleidingsentrum bestuur twee projekte aan die Suidkus naby Scottburgh waar hulle, in samewerking met plaaslike werkgewers en opperhoofde in die omgewing, gemeenskapsentrums oprig in gebiede van KwaZulu wat deur dergelike opperhoofde beheer word. Die projek bestaan uit 'n gemeenskapsaal en kantoor, 'n markgebied, werkwinkel-/fabrieksgebied, kliniek/crèche en wonings vir 15 gesinne wat by werk in die sentrum betrokke sal wees. Alle opleidelinge word onder die werkloses in die gebied gewerf, in bouvaardighede by die terrein opgelei en sal vervolgens by die die opleidingsentrum in diens geneem word om die bouprojek onder hulle toesig uit te voer. Wanneer dit voltooi is, sal opleiding in die werkwinkel-/fabrieksgebied aangebied kan word en suskesvolle opleidelinge sal dan aangespoor word om aldaar te werk en hulle produkte in die markgebied van die hand te sit. Huidig is byna 1 000 persone by dergelike projekte werksaam. Klip, sand en water word in die buurt bekom en van die vernaame werkgewers wat by die projek betrokke is, verleen bystand deur skenkings van boumateriaal en die gratis gebruik van masjinerie soos grondwerktuie.

5.10.5 Opleidelinge

Die getal persone wat in rabatkursusse by die groepopleidingsentrums opgelei is, verskyn in tabel 5.8, die getal werksoekers wat opgelei is, verskyn in tabel 5.9 en die getal werklose persone wat in 1988 opgelei is, word in tabel 5.5 weergegee.

TABEL 5.9 OPLEIDING VAN WERKSOEKERS AAN GROEPOPLEIDINGSENTRUMS - 1986/1987

Sentrum	Persone wat opleiding ontvang het	
	1986	1987
Apex-groepopleidingsentrum	622	1 321
Bloemfontein-opleidingsentrum	1 663	3 635
Boskop-opleidingsentrum	1 223	1 833
Chamdor-opleidingsentrum	884	2 146
Eastcape-opleidingsentrum	1 188	2 562
Natal-opleidingsentrum	1 310	604
Noordelike Groepopleidingsentrum	2 669	2 685
Vaaldriehoek-opleidingsentrum	752	983
Wes-Kaap-opleidingsentrum	-	1 331
TOTAAL	10 311	17 100

(Bron: Jaarverslag van die Departement van Mannekrag, 1987.)

TABEL 5.8 RABATOPLEIDING EN GROEPOPLEIDINGSENTRUMS - 1986 EN 1987

Kursusse waarin opleiding aangebied is	1986		1987	
	Werknemers opgelei	Duur (weke)	Werknemers opgelei	Duur (weke)
Rekenkundige werk	-	-	-	-
Landbou	869	2 002,6	3 363	4 289,8
Bouwerksaamhede	1 058	2 532	968	2 254,8
Besigheidsadministrasie	1	3	1 036	310,8
Kantoortoerusting	-	-	-	-
Spyseniering	588	1 599	169	700
Siviele ingenieurswerk	33	33	71	86
Klerklike werk	2	5	61	65
Huishoudelike werk	519	517,8	2 008	5 613,4
Elektriese werksaamhede	193	1 023	136	445
Ingenieurswerksaamhede (uitgesonderd sweiswerk)	208	668	226	591,6
Noodhulp	-	-	124	116,8
Tegnieke van onderrig	84	84	15	15
Arbeidsverhoudinge	18	18	408	408
Mobiele masjinerie-operateurs	1 698	2 968,8	2 501	4 726,2
Motorherstelwerk en -instandhouding	302	1 019	241	640
Motorvoertuigbestuur en verwante werksaamhede	3 034	5 828	2 866	5 754,4
Ander	1	3	943	1 285,4
Pompjoggies	359	359	1 687	2 052
Veiligheid	-	-	-	-
Verkoopstegnieke	-	-	981	987
Sekuriteitswerk	551	1 087	1 317	2 629
Voorraadbeheer	108	181	124	222
Toesighouding en leierskap	943	1 704,4	1 440	2 553
Trekkerherstelwerk	1 040	2 061	1 325	2 641
Sweiswerk	990	2 033	1 028	2 136
TOTAAL	12 599	25 729,6	23 038	40 522,2

(Bron: Jaarverslae van die Departement van Mannekrag.)

5.10.6 Die Konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding - 1987

Sekere voorstelle wat in die wysigingswetsontwerp gemaak is, sal die groepopleidingsentrums beïnvloed. Eerstens is daar die voorneme om die generiese naam van groepopleidingsentrums na streekopleidingsentrums te verander. Met die oog op hierdie begrip waardeur die sentrums in 'n breër konteks sal fungeer, word voorgestel dat die minister in staat gestel moet word om die gebied en werkkategorieë waarin die sentrum sal optree, te bepaal en dat die beheerliggaam die goedkeuring van die registrateur moet verkry vir plekke waar die opleiding aangebied sal word. Sommige artikels van die wet gaan in meer besonderhede in op die samestelling en ontbinding van die beheerliggaam, die gesag daarvan om die diensstaat te bepaal, personeel aan te stel, te bevorder en af te dank, diensvoorwaardes te bepaal en om die finansies daarvan te beheer.

'n Belangrike voorgstelde wysiging gaan oor die skepping van 'n adviserende komitee vir streeksopleidingsentrums wat saamgestel sal word deur een persoon wat deur elke streeksopleidingsentrum genomineer sal word en een elk deur die NOR en die departement. Die voorsitter en ondervoorsitter sal deur die minister uit die geledere van die komitee aangestel word. Hierdie adviserende komitee sal die registrateur van advies dien oor sake wat betrekking het op die groepopleidingsentrums en die sekretariële werksaamhede van die komitee sal deur 'n personeellid van die departement verrig word.

5.11 NAVORSINGSRESULTATE

Gedurende die navorsing is sewe van die nege opleidingsentrums asook twaalf van hulle takke en twintig kontrakteurs besoek, terwyl onderhoude met verskeie persone in verband met hierdie afdeling van die opleiding gevoer is. Aandag is geskenk aan faktore wat algemeen deur die groepopleidingsentrums of die kontrakteurs ondervind is, terwyl probleme van individuele sentrums of kontrakteurs verontagsaam is.

5.11.1 Die groepopleidingsentrums

Daar is bevind dat die aanbieding van opleiding aan werksoekers en werkloses in 'n besondere gebied 'n stabiliserende invloed het op persone wat andersins wanhopig raak as gevolg van hulle onvermoë om geskikte werk te vind. In die reël strewe die groepopleidingsentrums daarna om meer as slegs vaardigheidsopleiding in hulle kursusse in te sluit. Die klaarblyklike voordele vir opleidelinge is die een goeie maaltyd en die toelae wat hulle daagliks ontvang, maar daarbenewens is heelwat ander fasiliteite, byvoorbeeld sport- en ontspanningsgeriewe vir hulle beskikbaar. Opbouende samesprekings oor 'n verskeidenheid van onderwerpe, byvoorbeeld op die

gebied van huwelik- en seksvoorligting, gesinsbeplanning, entrepreneurskap en persoonlike, gemeenskaps- en industriële higiëne, word ná opleidingsessies vir hulle gereël. Hierdie aktiwiteite word aangewend om persone wat die kursusse bywoon, nie bloot op te lei nie maar om hulle in 'n mate op te voed. Persoonlike probleme van die opleidelinge ontvang ook simpatieke aandag by die sentrums. Toerusting wat vir die opleidingsprogramme benodig word, soos rekenaars, naaimasjiene en werkwinkeltoerusting is geredelik beskikbaar en doeltreffend by die opleidingskursusse geïntegreer. Kursusse word in die algemeen deeglik beplan en beheer en die administratiewe strukture is in staat om alle finansiële transaksies te kontroleer en daarvoor te verantwoord. Sommige van die takke is egter nie voldoende toegerus nie en wesenlike probleme word ondervind met die werwing van personeellede wat oor geskikte kwalifikasies en ondervinding vir meer afgeleë gebiede beskik. Die plasingsdienste wat deur die sentrums verskaf word, is ook baie nuttig.

Wat die rabatkursusse betref, word 'n afwisseling in die koste aanvaar, maar wat die opleiding van die werkloses betref, word alle kursusgelde op R22 per opleidingsdag vasgestel. Hierdeur word daar nie voorsiening gemaak vir sekere kursusse waarvan die koste baie hoër is as in ander gevalle nie. Daar is byvoorbeeld tans 'n baie groot aanvraag na bekwame bestuurders van swaar- en ekstraswaarmotorvoertuie en die koste van dergelike kursusse is hoog as gevolg van die kapitaal- en bedryfskoste van die voertuie, asook vanweë die feit dat slegs een bestuurder per keer per voertuig opgelei kan word. In teenstelling met die hoë opleidingskoste van motorvoertuigbestuurders of plaatmetaalwerkers, is dié van byvoorbeeld pompjoggies, betreklik laag. Daar bestaan 'n sterk oortuiging dat kursusgelde in ooreenstemming met die koste van spesifieke kursusse aangepas moet word. 'n Ander probleemgebied kom voor in die duur van kursusse wat gewoonlik tot 'n maksimum van drie weke beperk word. In gevalle waar onvoldoende tyd vir opleiding beskikbaar is, veroorsaak dit 'n gevoel van frustrasie by instrukteurs. Gevolglik het 'n besliste mening ontstaan dat die klem van opleiding met die doel om groot getalle te prosesseer, na 'n meer gehalte-georiënteerde vorm van opleiding moet verskuif waarby 'n aanpassing van die duur en inhoud van kursusse ingesluit moet word, of dat opleidelinge wat kursusse met sukses voltooi, toegelaat moet word om met verdere modules voort te gaan.

Aandag kan ook aan die moontlikheid gegee word om die verhouding van instrukteurs tot opleidelinge te wysig na gelang van die behoeftes van die kursus ten einde opleidingskoste te verminder in gevalle waar die verhouding opleidelinge : instrukteurs hoër is. Die groepopleidingsentrums vind dat hulle deur applikante oorval word wanneer nuwe aansoeke oorweeg word en dat 'n gevaarlike toestand by dergelike geleenthede kan ontstaan wanneer applikante ontdek dat hulle nie vir kursusse aan-

vaar of in aanmerking geneem kan word nie, omdat die vasgestelde kwota reeds bereik is. Dikwels meld persone hulle vir opleiding aan nadat hulle van kursusse te hore gekom het, alhoewel hulle miskien nie ten volle bewus is van die soort kursus wat beskikbaar is nie, of wat die doel daarvan is nie en somtyds weet hulle inderdaad nie wat van hulle verwag sal word nie. Baie keer volg hulle enige kursus wat beskikbaar is, bloot om opleiding te ontvang, ongeag of hulle die nodige vermoë tot sukses in die kursus besit. Sommige opleidelinge het ook aangedui dat wanneer hulle in diens geplaas word, van hulle verwag word om vaardighede op 'n vlak uit te voer wat buite die bestek val van die opleiding wat hulle ontvang het.

5.11.2 Kontrakteurs

Kontrakteurs beskik in die reël nie oor dieselfde graad van gevorderde organisasie as dié van die groepopleidingsentrums nie. Hulle bied nie dieselfde verskeidenheid kursusse aan nie en dikwels is slegs 'n enkele kursus met 'n ooreenstemmende kwota van opleidelinge by die kontrak betrokke. Tensy hulle in die gewone verloop van hulle werksaamhede behoorlik toegerus is, soos by opleiding in tikwerk of elektronika, neig hulle om opleiding in vakgebiede aan te bied wat meer ekonomies uitvoerbaar is. Sommige kontrakteurs is egter goed toegerus vir hulle opleidelingskursusse. Dit is opmerklik dat sekere kontrakteurs, veral in die informele nywerheidsektor, heelwat aandag aan die nasorg van hulle opleidelinge bestee. Daar is gevalle waar winkels opgerig is om goedere te verkoop wat deur oud-opleidelinge vervaardig is, bystand word verleen met die aankoop van grondstowwe en nasorg is selfs tot die uitvoer van vervaardigde goedere uitgebrei.

Die grootste enkele besorgdheid aangaande opleiding deur kontrakteurs is op toereikende kontrole toegespits. Onder die swakker kontrakteurs bestaan daar tekortkominge met betrekking tot die rekords van persone wat opgelei is, indiensplasing en finansiële rekenskap. As gevolg van die groot aantal kontrakteurs en die relatief klein getal adviseurs, wat ook talle ander departementele verpligtinge het, is dit moeilik om gereelde inspeksies/besoeke te handhaaf. Betekenisvolle inspeksies word ook in die war gebring deur die kwota van opleidelinge wat vir 'n bepaalde jaar toegewys is. 'n Kwota van 50 opleidelinge vir 'n kursus van drie weke waar daar miskien tien opleidelinge per kursus is, beteken byvoorbeeld dat opleiding aan die volle kwota gedurende 'n tydperk van 15 weke voorsien kan word. Opleidingsadviseurs sal moet weet wanneer dergelike opleidingsessies gaan plaasvind ten einde 'n inspeksie uit te voer. Dit is ongetwyfeld waar dat onreëlmatighede kan voorkom wanneer behoorlike inspeksies nie uitgevoer word nie. Die belangrike rol wat hierdie talryke kontrakteurs vervul, moet nie onderskat word nie.

5.12 BEVINDINGE

B5.1 *By die opleiding van werkloses is daar 'n behoefte om sekere probleemgebiede soos die volgende aan te spreek:*

1. *Basiese en werkgeletterdheid.*
2. *Basiese bestuursopleiding.*
3. *Opleiding van die ondernemer.*
4. *Kulturele oorgang van 'n tradisionele na 'n nywerheidskultuur.*

Hierdie aangeleenthede vereis blykbaar die instelling van nasionale prioriteite in werkloosheidsopleiding wat tot duideliker opleidingstrategieë sal lei.

B5.2 *Die agtergrond vir die opleiding van werksoekers en werkloses is in strukturele en sikliese werkloosheid te vind.*

B5.3 *Oorspronklik is voorsiening gemaak om die opleiding van die werksoeker aan groepopleidingsentrums aan te bied in kursusse waarin oortollige opleidingskapasiteit beskikbaar was. Omdat dit vereis het dat opleidelinge moes verskuif na die sentrums waar die kursusse aangebied is, het die sentrums huisvesting, waarvoor hulle 'n toelae kon eis, aan die opleidelinge beskikbaar gestel. Hierdie praktyk is vanaf 1988 afgeskaf omdat 'n neiging ontstaan het om die twee soorte kursusse bymekaar te laat aansluit en om te poog om soveel persone moontlik deur middel van die beskikbare fondse op te lei. Die probleem het waarskynlik in 'n mate afgeneem na aanleiding van die groot getal satelliete wat deur die groepopleidingsentrums geopen is deur middel waarvan, gepaard met die ontwikkeling van mobiele opleidingsfasiliteite, opleiding nader aan die woonplekke beskikbaar gestel is. Nietemin is bevind dat sekere werksoekers deur die gebrek aan dergelike toelaes benadeel word.*

B5.4 *Daar sal 'n steeds toenemende behoefte bestaan om opleiding vir die formele en informele sektore afsonderlik te oorweeg, aangesien laasgenoemde 'n spesifieke vorm van reaksie op strukturele werkloosheid is.*

B5.5 *Waarskynlik kan geakkrediteerde opleidingsrade 'n rol speel in die bepaling van opleidingsprioriteite vir die formele sektor, asook in akkreditering van opleidingsfasiliteite vir die werkloses.*

B5.6 *Indien opleidelinge nie kort na voltooiing van 'n kursus in diens geplaas word nie, is daar 'n snelle agteruitgang in vaardigheidsvlakke wat tot gevolg kan hê dat dit by 'n later stadium nog moeiliker sal wees om werkgeleenthede in daardie vaardighede te bekom.*

B5.7 *Daar is 'n behoefte aan meer differensiëring met betrekking tot kursuskoste asook die duur en inhoud van kursusse, ten einde in die werklike behoeftes van werkgewers te voorsien.*

B5.8 *Daar is 'n behoefte om aandag te skenk aan die gehalte van beskikbare opleiers en aan die instelling van geakkrediteerde opleidingsprogramme op verskillende vlakke ten einde professionele opleiers te ontwikkel.*

5.13 VOORSTELLE

V5.1 Daar word voorgestel dat 'n nasionale opleidingstrategie ontwikkel moet word waardeur die prioriteite wat bepaal is, aangespreek kan word.

V5.2 In 'n opleidingstrategie vir die werksoeker en die werklose moet opleiding vir kwaliteit eerder as vir kwantiteit beklemtoon word.

V5.3 Daar word voorgestel dat opleiding van die werksoeker en die werklose as reaksie op strukturele en sikliese opleiding erken moet word, dat hulle van mekaar geskei moet word en dat die betrokke fondse steeds afsonderlik aan hulle bestee moet word.

V5.4 Daar word voorgestel dat die voorsiening van fondse vir huisvesting van opleidelinge wat werk soek in 'n beperkte mate vir verdienstelike gevalle heringestel moet word.

V5.5 By die instelling van nasionale opleidingstrategieë moet geakkrediteerde opleidingsrade benut word om die opleidingsbehoeftes van 'n nywerheid in verband met die opleiding van werksoekers en werkloses te bepaal, om opleidingsfasiliteite te akkrediteer en om verantwoordelikheid vir standaarde in geakkrediteerde opleidingsinrigtings te aanvaar. Dit sal slegs op opleiding vir die formele sektor van toepassing wees.

V5.6 As gevolg van die belangrike en strategiese betekenis van opleiding in die informele sektor om werkloosheid in die RSA te bekamp, behoort dit 'n besondere verantwoordelikheid van die registrateur en die opleidingsadviseurs te wees. In dié verband moet die voorgestelde advieskomitee vir streeksopleidingsentrums versoek word om besondere aandag aan hierdie tipe opleiding te skenk. Die streeksopleidingsentrums behoort selfs 'n groter rol ten opsigte van hierdie opleiding en veral met betrekking tot die nasorg daarvan te speel.

V5.7 Daar moet deur middel van kort opknappingskursusse aandag gegee word aan die heropleiding van opleidelinge wat nie werkgeleenthede kan bekom nie en wat hulle vaardighede kwytraak, en aan opvolgopleiding van uitgesoekte opleide-

linge ten einde hulle met die verkryging van entrepreneursbekwaamhede behulpsaam te wees.

V5.8 Geakkrediteerde opleidingsrade moet versoek word om geakkrediteerde opleiding van opleidingspersoneel op die vlakke van kursusopsieners, instrukteurs, opleidingsbeamptes en opleidingsbestuurders in te stel.

NAVORSING

PIENAAR, W.F. Die situasie van die werkloses en werksoekers met betrekking tot opleiding in die RSA. Navorsingsverslag. Pretoria.

BRONNELYS

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1987. Projeksies van die SA bevolking 1985-2035. Verslag S-158. Pretoria.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Departement van Mannekrag. Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1987. Pretoria: Staatsdrukker. (RP2)

---- Departement van Mannekrag. 1986. Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëinding 31 Desember 1985. Pretoria: Staatsdrukker. (RP2)

---- Departement van Mannekrag. 1987. Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1986. Pretoria: Staatsdrukker. (RP52)

---- Mannekrag 2000. 1988. Nasionale Mannekragkommissie. Maatreëls om sikliese werkloosheid in Suid-Afrika teen te werk. Pretoria: Staatsdrukker. (RP85)

---- Mannekrag 2000. 1987. Nasionale Mannekragkommissie. Jaarverslag 1986. Pretoria. Staatsdrukker. (RP70)

---- Presidentsraad. 1987. Verslag van die komitee vir ekonomiese aangeleenthede oor 'n strategie vir werkskepping en arbeidsintensiewe ontwikkeling. Kaapstad. Staatsdrukker. (RP1)

---- Sentrale Statistiekdiens. 1988. SA Arbeidstatistieke 1988. Pretoria. Staatsdrukker. Mei.

KONSEPWYSIGINGSWETSONTWERP op Mannekragopleiding. 1988. Kennisgewing 113 van 1988. 272(11149), 26 Februarie 1988.

WET op Mannekragopleiding, No. 56 van 1981 soos gewysig. Staatskoerant van die RSA. 195 (7762), 9 September 1981: 1821.

HOOFSTUK 6

VAARDIGHEIDSOPLEIDING VIR KLEINSAKE-ONTWIKKELING INSLUITENDE DIE INFORMELE SEKTOR

6.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die probleem van toenemende werkloosheid, veral onder die swart bevolking, asook strukturele en sikliese werkloosheid behandel. Vervolgens is dit nodig om die moontlikhede van vaardigheidsopleiding as 'n strategie vir werkskepping te ondersoek. 'n Aanduiding is alreeds gegee van die inisiatief wat deur die georganiseerde nywerheid geneem is ten einde 'n voorraad van opgeleide mannekrag te verseker. Nywerheidsopleidingsrade, private opleidingsentrums, groepopleidingsentrums en werkgewers se opleidingskemas is almal metodes wat deur die georganiseerde nywerheid en die werkgewer in die formele sektor toegepas word om die voorraad opgeleide mannekrag in stand te hou. Ten spyte van dergelike maatreëls, is dit duidelik dat die toename in indiensneming nou aan die konjunktuur verwant is en dit is voor-die-hand-liggend dat die ekonomie van die RSA nie in staat is om die werkgeleenthede te voorsien wat vir volle indiensneming vereis word nie.

In *The World and South Africa in the 1990s* beklemtoon Sunter die behoefte aan 'n dubbellogika-ekonomie waarin die eerstelogika-ekonomie op uitvoer in wêreldmarkte staatmaak. Eerstelogikamaatskappye "...tend to be giants, which use state-of-the-art technology and capital intensive process to compete in the world game". Hulle voorsien nie die werkgeleenthede nie en die meerderheid van nuwe werksoekers sal in die medium tot kleinsake- en die informele sektore in diens geneem moet word, dit wil sê, in die tweedelogika-ekonomie wat arbeidsintensief met benutting van toepaslike tegnologie behoort te wees. In hoofstuk 5 is die opleiding bestudeer wat aan die werksoeker en die werklose gebied word. In hierdie hoofstuk sal na die opleidingsbehoeftes van kleinsake, veral in die informele sektor, gekyk word, aangesien 'n snelle en suksesvolle toename in dié sektor die potensiaal van grootskaalse werkskepping inhou.

Indien die kleinsake-onderneming sukses behaal, beskik dit oor die potensiaal om te groei sodat verplasing vanaf die informele na die formele sektor kan plaasvind en werkgeleenthede en welvaart geskep kan word. Daar is bevind dat 50 % van kleinsake-ondernemings gedurende hulle aanvangsjare misluk en daar bestaan dus geen twyfel nie dat opleiding 'n belangrike faktor is wat kan bydra tot die sukses van 'n onderneming.

6.2 INISIATIEWE DEUR DIE STAAT

Die staat het heelwat aandag aan sake soos privatisering, deregulering, kleinsake-

ontwikkeling en werkskepping gegee. Dit het byvoorbeeld gelei tot die *Witskrif oor Privatisering en Deregulering in die RSA* (WPG 87) en die *Witskrif oor 'n Strategie vir die Skepping van Werkgeleenthede in die RSA* (WPC-1984). Verskeie belangrike verslae van die Komitee vir Ekonomiese Aangeleenthede oor onderwerpe soos die volgende het ook verskyn: *'n Strategie vir die ontwikkeling van kleinsake en vir deregulering* (PCA/1985) en *Die ontwerp van 'n strategie vir werkskepping en die ontwikkeling van arbeidsintensiewe bedryfs- en sake-ondernemings* (PC1/1987).

'n Aantal maatreëls is alreeds aanvaar ten einde aanbevelings wat in die genoemde verslae gedoen is te implementeer en sommige daarvan sal opgesom word sonder om 'n omslagtige lys te probeer verskaf, maar bloot om stappe wat gedoen is, te illustreer. Bylae B van die *Witskrif oor Privatisering en Deregulering* stel die volgende:

STAPPE REEDS TEN OPSIGTE VAN DEREGULERING GEDOEN

1. Verskeie staatsdepartement het reeds uit eie beweging op bepaalde terreine gedereguleer, waaronder die afskaffing van instromingsbeheer, die uitreiking van eenvormige identiteitsdokumente, die oopstel van bepaalde sakegebiede vir ondernemers van alle bevolkingsgroepe, die verlenging van handelsure in die algemeen en ook in die drankbedryf, minder formaliteite en inspeksies in verband met hotellisensies, die hersiening van die permitstelsel vir padvervoer, die instelling van die beslote korporasie, die instelling van howe vir klein eise, afskaffing van werkreservering, verlening van eiendomsreg aan swart mense, opheffing van prysbeheer op 'n groot aantal kommoditeite, vinniger prosedures vir die instelling van dorpsgebiede vir swart mense, vereenvoudigde regulasies vir die verwerking en verkoop van voedsel.

2. Die Wet op die Tydelike Opheffing van Beperkings op Ekonomiese Bedrywighede, 1986, is deur die parlement goedgekeur.

3. Alle regulerende instellings is reeds versoek om maatreëls wat onnodig beperkend op ekonomiese bedrywighede kan inwerk, te identifiseer en aan die hand van bepaalde riglyne binne die bestek van twee sesmaande-programme te wysig.

4. Die Raad op Mededinging is aangewys om ondersoek in te stel na deregulering op terreine wat onder andere deur die Presidentsraad as hoogste prioriteit geïdentifiseer is.

5. Die private sektor en individue is genooi om, met die oog op deregulerings-ondersoeke, terreine te identifiseer wat vir hulle probleme skep.

Die Spesiale Werkskeppingsprogram is in die tweede helfte van 1983 van stapel

gestuur en het tot dusver aansienlike somme geld van die staat ontvang. Dit sluit bedrae in wat aan die Kleinsake Ontwikkelings Korporasie (KSOK) vir die instelling van kleinsake bewillig is. Die KSOK is inderdaad self in 1981 tot stand gebring as 'n privaatsektororganisasie waaraan die staat en die privaatsektor kon deelneem.

Die Raad vir die Bevordering van Kleinsake is in 1981 gestig en is op aanbeveling van die Presidentsraad deur Die Raad vir Kleinsake vervang.

Die Raad op Mededinging skenk deurlopend aandag aan sake soos deregulering en het aanbevelings gemaak, waarvan heelwat geïmplementeer is, met betrekking tot aspekte soos lisensies vir huurmotors, handelslisensies, regulasies oor die hantering van voedsel, die vestiging van nywerheidsentrums en regulasies wat swart handelaars raak.

Die Wet op die Tydelike Opheffing van Beperkings op Ekonomiese Bedrywighede het tot die deregulering van 'n perseel te Kew in Johannesburg gelei. Die ontwikkeling van Kew as 'n nywerheidsentrum is deur Job Creation SA en die National African Federated Chambers of Commerce (NAFCOC) gefinansier en verskaf 'n gedereguleerde area wat aan entrepreneurs onderverhuur word. Verdere proklamasies aangaande deregulering ingevolge bogenoemde wet met betrekking tot nywerheidsgroepe van die KSOK het in 1988 in die *Staatskoerant* verskyn.

6.3 DIE NAVORSINGSPROJEK

Daar is besluit om 'n studie te maak van hoe kleinsake-eienaars in die formele en informele sektore die nodige vaardighede verkry het om hulle ondernemings te bedryf, en om hulle menings vas te stel aangaande die rol wat vaardigheidsopleiding in die proses gespeel het. Daarbenewens is die sienswyse van persone wat by die opleiding en die voorligting vir kleinsake betrokke was, gevra oor die rol wat opleiding in die ontwikkeling van die kleinsake-ondernemings speel. Daar is verwag om aan die hand van hierdie studie riglyne aangaande 'n opleidingsbeleid te formuleer. Die ondersoek is uitgevoer met behulp van 'n literatuuroorsig, asook deur gevallestudies van 80 kleinsake-entrepreneurs in die Pretoria/Witwatersrandgebied. Die mening van opleiers is verkry uit 86 vraelyste wat aan 25 organisasies gestuur is wat as opleiers en konsultante in die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings opgetree het. 'n Respons van 50 % is ontvang.

Die volgende soorte sake-ondernemings is by die studie betrek: kleinhandel, kleinvervaardigers, diensnywerhede soos haarkappery, kleinbouers, herstelondernemings, wegneem-etes en spyseniering, professionele dienste en straatverkopers. 'n Vraelys is vir die doel ontwerp, 'n gids is vir veldwerkers opgestel en hulle is opgelei

om die vraelys en die gids te gebruik asook hoe om onderhoude te voer. 'n Afskrif van hierdie dokumente asook die vraelys vir opleiers word as bylae 3 aangeheg.

6.4 KLEINSAKE IN DIE FORMELE EN INFORMELE SEKTORE

Vir die doel van die ondersoek word 'n kleinsake-onderneming beskou as een wat deur die eienaar bedryf word en wat werk aan minder as 20 persone verskaf.

Die informele sektor word gekenmerk deur toeganklikheid, die gebruik van minder gesofistikeerde tegnologie, hoë arbeidsintensiteit en kleinskaalse produksie en/of omset. Hierdie sektor funksioneer buite die bestaande wetlike opset of administratiewe regulasies omdat registrasie en lisensiëring nie afgedwing word nie.

Die formele sektor word andersyds gekenmerk deur sy werking binne die wetlike opset van die land. Hierdie ondernemings is ten volle geregistreer en gelisensieer. Hulle voldoen aan die verskillende landswette soos die Wet op Gesondheid van 1977, die Wet op Lisensies van 1962 en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983. Daar word ook van hulle verwag om belasting te betaal en om aan al die regulasies en verordeninge van die relevante provinsiale administrasie en plaaslike owerheid te voldoen.

Dit wil voorkom of heelwat ondernemings aan sommige van die regulasies voldoen, maar nie aan almal nie. Gevolglik kan hulle op 'n kontinuum geplaas word waarvan een pool die informele en die ander die formele sektor verteenwoordig. Dergelike ondernemings wat nie ten volle deel van die formele sektor vorm nie, maar wat nietemin nie heeltemal informeel is nie, kan as deel van die semiformele sektor beskou word.

6.5 LITERATUURSTUDIE

Soos uit die vorige paragraaf afgelei kan word, kan kleinsake-ondernemings in die informele of die formele sektor, of op die kontinuum tussen hulle, begin en bedryf word. Hierdie twee pole verteenwoordig enersyds 'n moderne, gesofistikeerde ekonomie en andersyds armoede, lae produktiwiteit, werkloosheid, laer standaarde en gebrek aan vaardighede. Daar behoort egter 'n simbiotiese verwantskap tussen die twee te bestaan. Sakelui in die formele sektor voorsien grondstowwe aan die informele sektor en op sy beurt kan die ontwikkelende sektor goedere en dienste aan die formele sektor verskaf. Dieselfde interafhanklikheid kan ook op opleidingsgebied van toepassing wees omdat albei sektore 'n behoefte aan opleiding het ten einde behulpsaam te wees met die aanvang, bedryf en ontwikkeling van hulle ondernemings, aangesien dergelike opleidingsbehoeftes sekere ooreenkomste toon. By 'n ondersoek

na vaardigheidsopleiding, kan die sosio-kulturele, politieke en ekonomiese omgewing waarin dit uitgevoer word, nie oor die hoof gesien word nie.

6.5.1 Faktore wat opleidingsbenaderinge beïnvloed

Sosiale strukture, norme, standaarde, betrokkenheid van die gesin, of die uitgebreide gesin, is almal faktore wat die houding van die gemeenskap en die individu teenoor die begin en bedryf van 'n onderneming, veral in die informele sektor, beïnvloed. Doeltreffende opleiding moet dus direk by die sosio-kulturele omgewing ingeskakel wees. Die benadering van die regering tot kleinsake-ontwikkeling, verstedeliking, ekonomiese ontwikkeling, vervaardiging en arbeidsbeleid het ook 'n invloed op kleinsake- en opleidingsbehoeftes. Net so speel groeikoerse en die arbeids- of kapitaalintensiteit van die nywerheid 'n rol in die funksionering van kleinsake-ondernemings.

'n Ondersoek na die ontwikkeling van kleinsake-onderneming in Suid-Korea, Taiwan, Hongkong en Singapoer toon hoë groeikoerse, dalende inkomste, ongelykheid en verbeterde lewenstandaarde. Daar bestaan 'n sterk prestasie-georiënteerde werketiek, 'n sin vir solidariteit binne en buite die gesin en 'n hoër waarde word aan onderwys geheg. Terwyl belastingkoerse laag is, bly gemeenskapsdienste betreklik onontwikkeld. Die onderwys is streng meritokraties. Hierdie stelsels moet met omsigtigheid vertolk word omdat die oorsaak-gevolgrelasie nog bestudeer moet word.

Confuciaanse etiek kon waarskynlik 'n belangrike rol in die ekonomie van die Oos-Asiatiese lande gespeel het. Dié etiek beklemtoon eerbied vir werk, die gesin- en organisatoriese gesag. As gevolg van die verskil in die interpretasie van individualisme deur die Protestantse etiek en die Confuciaanse etiek, kan opleidingstrategieë tussen die Ooste en die Weste grootliks van mekaar verskil.

Opleiers moet bewus wees van kulturele, ekonomiese en politieke verskille tussen verskillende mense, asook van die uiteenlopende behoeftes van die ontwikkelende en ontwikkelde sektore van die gemeenskap. Alhoewel opstellers van opleidingsprogramme die agtergrond en ervaringsveld van opleidelinge in gedagte moet hou, behoort hulle opleidingstrategieë te ontwikkel wat oor kulturele grense heen doeltreffende opleiding sal verseker. Die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) beklemtoon die ontwikkeling van opleidingsprogramme as fundamenteel vir die gesonde groei van ondernemings en die toekomstige welsyn van lande.

6.5.2 Oorbrugging van die leemte tussen formele en informele sake-ondernemings

Ondernemings in die informele sektor het die volgende kenmerke: 'n gebrek aan amptelike status, hulle is ongereguleerd en sonder lisensie, maak gebruik van inheemse

bronne, word deur 'n individu of sy gesin beheer, is arbeidsintensief, gebruik toepaslike tegnologie, het 'n klein kapitaalinvestering nodig, werk ongereelde ure, lewer goedere van onbestendige gehalte, hulle pryse is onderhandelbaar, hulle lopende koste is minimaal en hulle betaal geen belasting nie. Die kenmerke van die kleinsake-onderneming in die formele sektor is byna die teenoorgestelde van dié in die informele sektor. Daar bestaan ook verskille binne die formele sektor tussen klein, middelslag- en groot ondernemings. Die aard en omvang van die verskille hang af van die omvang en tipe nywerheid, die vaardigheidsvlak en kwalifikasies van die eienaar, sy basiese bedryfskennis en die finansies en opleidingsfasiliteite wat beskikbaar is.

Daar bestaan uiteenlopende sienswyses oor wat met opleiding vir kleinsake-ontwikkeling bereik moet word. Een standpunt is dat 'n poging aangewend moet word om op die posisie van die informele sektor te verbeter, terwyl andersyds geglo word dat die informele sektor deur opleiding in staat gestel moet word om die leemtes te oorbrug en volgens eie keuse by die formele sekor aan te sluit. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat daar 'n groot aantal eienaars van ondernemings is van wie, op grond van verskillende redes, nie verwag kan word om aan opleidingsprogramme deel te neem nie. 'n Ander baie belangrike geskilpunt is of entrepreneurskap deur opleiding verwerf kan word en of dit slegs ontwikkel kan word indien dit reeds bestaan.

6.5.3 Entrepreneurskap

Entrepreneurskap is blykbaar 'n belangrike kenmerk wat 'n dinamiese onderneming van 'n statiese onderneming onderskei. Die volgende kenmerke van entrepreneurs is uitgeken:

'n Hoë vlak van motivering om te presteer.
Vindingrykheid deur iets te doen wat uniek is.
Plooibaarheid en 'n vermoë om by verandering aan te pas.
Die bereidwilligheid om berekende kanse te waag.
'n Aanvaarding van volle verantwoordelikheid vir hulle ondernemings.
Deursettingsvermoë en harde werk om idees te verwesenlik.
Selfvertroue, die stel van doelwitte en die deurvoering daarvan.
'n Strewe om uit die verlede te leer en daarop te verbeter.
Optimisme en die strewe na beter winste.
'n Oorredende maar gereserveerde houding teenoor ander.

Dit wil voorkom of entrepreneurskap nie 'n eienskap is wat òf inherent in 'n individu teenwoordig is òf in sy karakter ontbreek nie, maar dat 'n persoon op 'n kon-

tinuum geplaas kan word tussen goeie entrepreneurskap aan die een kant en algehele gebrek aan entrepreneurskap aan die ander kant. Een van die belangrikste eienskappe van 'n entrepreneur is 'n hoë vlak van motivering om te presteer en sommige skrywers beweer dat sodanige motivering aangekweek en aangewakker kan word. Dit is moeilik om die sukses te bepaal van prógramme wat bedoel is om motivering te ontwikkel, maar dit is te betwyfel of 'n kort opleidingsprogram iemand se persoonlike geaardheid kan verander.

Die skepping van 'n omgewing wat die ontluiking van entrepreneurskap sal begunstig, is wel nodig. 'n Dergelike omgewing moet noodwendig die onderneming in staat stel om vrylik en met die minimum beperkings bedryf te word. Hetherington en Rudman is van mening dat daar min beheer oor die volgende behoort te wees:

Die plek waar ondernemings bedryf word.
Die goedere wat die eienaars van ondernemings kan vervaardig of verkoop.
Die pryse van goedere of dienste.
Die perseel waar 'n saak bedryf word.
Die prosedure vir die lisensiëring van ondernemings - 'n lisensie behoort as 'n reg en nie as 'n voorreg beskou te word nie.

6.5.4 Inhoud van opleidingsprogramme

Wat ook al die waarde van opleidingsprogramme in die ontwikkeling van entrepreneurskap mag wees, is dit duidelik dat ander vorms van ondersteuning en opleiding nodig is. Die grootste bekommernis van die kleinsake-ondernemer sentreer om die daaglikse bestuur van sy saak. Hy beplan waarskynlik vir die kort termyn en ondervind probleme met kontantvloei. Dit wil voorkom of die doel van opleiding daarin behoort te lê om die ad hoc-korttermynbenadering na 'n benadering van strategiese produksie- en langtermyn- of omvattende beplanning te omskep.

Aangesien talle kleinsake-ondernemings sonder behoorlike beplanning begin word, word dit die funksie van opleiding om die mark, nodige perseel, lewensvatbaarheid en die finansiële behoeftes te ondersoek. Opleiding is ook nodig met betrekking tot materiaal, finansiële en werkbestuur en veral ten opsigte van kosteberekening en prysvasstelling. Dit beteken nie dat opleiding sal waarborg dat die onderneming noodwendig meer vlot sal verloop nie, maar sal verseker dat die eienaar sal begryp wat in sy onderneming plaasvind. Die eienaar het 'n behoefte daaraan om hom te distansieer van die daaglikse roetine en ad hoc-besluitneming wat met sy saak gepaard gaan sodat hy kan aandag gee aan vooruitbeplanning wat op materiaal- en markbehoeftes gebaseer is. Ander aspekte soos interpersoonlike verhoudings ten opsigte van werknemers en kliënte, asook wetlike vereistes soos die verkryging van

lisensies, moet ook oorweeg word. Daar moet beklemtoon word dat daar onderskei moet word tussen kleinsake-ondernemings aangesien die behoeftes van alle ondernemings nie dieselfde is nie. In hierdie opsig wil dit voorkom of modulêre opleidingstelsels voordele vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings sal inhou.

6.5.5 Opleidingsmetodes

Die meeste skrywers in dié verband stem saam dat klaskameronderrig, alhoewel dit meer ekonomies is, nie baie doeltreffend vir kleinsake-ontwikkeling is nie. Die klaskamersituasie hou min verband met die werklikheid, opleidelinge beskik moontlik nie oor die opvoedkundige agtergrond vir dergelike opleiding nie en kan miskien nie tyd by die werksituasie afstaan om kursusse by te woon nie. Aan die ander kant kan opleiding in die werklike sakesituasie wesenlike probleme aanspreek en oplos. Voorligting, raadpleging en raadgewing kan beter op die werklikheid toegespits word. Die massamedia en afstandsonderrig kan doeltreffend gebruik word, veral waar groot getalle aan die bedryfskultuur blootgestel moet word. Dit is ook moontlik om opleiding in landelike gebiede deur middel van mobiele opleidingseenhede te verskaf. In Latyns-Amerika word reeds van hierdie metode gebruik gemaak.

Vindingryke en dinamiese opleiers is nodig om 'n verskeidenheid van stelsels soos gevallestudies, rolvertolking, werkswinkels en besoeke aan kleinsake en kursusse toe te pas. Deelname deur opleidelinge is effektiewer as om hulle in 'n passiewe luistersituasie te plaas.

6.5.6 Raamwerk van die navorsing

Opleiding vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings is 'n uitdaging en navorsing oor opleidingsmetodes is dringend noodsaaklik ten einde opleiding van 'n hoë gehalte vir die bevordering van kleinsake beskikbaar te stel. Sodanige opleiding sal die raamwerk waarin 'n kleinsake-onderneming funksioneer, moet versoen met 'n raamwerk waarin opleiding funksioneer. Eersgenoemde het te doen met 'n ingewikkelde verhouding tussen die eienaar, sy onderneming en die kenmerke en probleme wat daarmee gepaard gaan, die inset en uitset van die onderneming en toekomstige beplanning, terwyl laasgenoemde saamgestel word uit 'n stelsel van opleidingsdoelwitte, opleidingsbronne, teikengroepe, opleidingsmetodes en ander faktore waardeur sowel opleiding as opleidingsterugvoer, beïnvloed word. Die twee raamwerke moet bymekaargebring word sodat die behoeftes van die eienaar en die wyse waarop hy deur middel van opleiding in staat gestel kan word om sy doel te bereik, by mekaar aansluiting kan vind.

6.6 PERSONE WAT BY KLEINSAKE BETROKKE IS EN HULLE SIENSWYSE VAN OPLEIDING

In hierdie afdeling word gevallestudies van persone wat hulle eie kleinsake-ondernemings bedryf, ontleed. Belangrike inligting wat nodig is om opleiding in die regte perspektief te sien, is ten opsigte van 80 entrepreneurs verkry. Dit is onseker in watter mate op grond van hierdie inligting veralgemeen kan word, maar moontlike tendense word wel geopenbaar.

6.6.1 Biografiese beskrywing van die steekproef

Die steekproef is vir ontledingsdoeleindes in geslag, bevolkingsgroep, opvoedkundige vlak, ouderdom en vorige werkervaring verdeel. Dit het uit 70 % manlike en 30 % vroulike respondente bestaan. Die soort onderneming en geslag van die eienaar verskyn in tabel 6.1.

Tabel 6.1 toon dat die geslag van eienaars verband hou met die soort sake-onderneming waarby hulle betrokke is. Mans is in 'n groter mate betrokke by vervaardiging en hulle sal ook by 'n groter verskeidenheid van werksaamhede betrek word as vroue wat neig om aan die verkoop van goedere, haarkappery, kleremakery en soortgelyke aktiwiteite deel te neem.

TABEL 6.1 ONDERNEMINGS VOLGENS GESLAG VAN RESPONDENTE

Tipe		Geslag				Totaal	
		Manlik		Vroulik			
		N	%	N	%	N	%
Verkoopondernemings	N	8	14,3	5	20,8	13	16,3
	%	61,5		38,5		100	
Haarkappery en haarprodukte	N	1	1,8	3	12,5	4	5,0
	%	25,0		75,0		100	
Dienste	N	10	17,9	5	20,8	15	18,7
	%	66,7		33,3		100	
Juweliersware, geskenke en kunsprodukte	N	3	3,7	3	3,7	6	7,5
	%	50,0		50,0		100	
Motorherstelwerk, -dienste en -produkte	N	5	8,9	1	4,2	6	7,5
	%	83,3		16,7		100	
Bouwerk, konstruksie en houtwerk	N	12	21,4	-		12	15,0
	%	100,0				100	
Kleremakery en breiwerk	N	1	1,8	7	29,2	8	10,0
	%	12,5		87,5		100	
Leer- en metaalwerk en stoffering	N	11	19,6	-		11	13,7
	%	100,0		-		100	
Elektriese en elektroniese ondernemings	N	5	8,9	-		5	6,3
	%	100,0				100	
TOTAAL	N	56	100,0	24	100,0	80	100,0
	%	70,0		30,0		100	

Swart mense het 70 % van die groep verteenwoordig, terwyl 20 % blankes en 10 % kleurlinge was. Die blanke respondente was hoofsaaklik by die formele sakesektor betrokke en die ander respondente by die informele sektor. Dit is egter nie 'n besonder noemenswaardige faktor nie aangesien die steekproef klein was en die resultate in 'n mate die wyse weerspieël waarop dit gekies is. Slegs vier van die respondente was ongeskoold, nege het slegs primêre onderwys ontvang en die res het oor 'n mate van sekondêre onderwys beskik. Van bogenoemde het 63 % standerd agt of hoër geslaag en 23 % die een of ander naskoolse onderrig ontvang. Een-en-dertig het 'n vorm van tegniese of ambagsmanopleiding soos ketelmakery, houtwerk, sekretariële werk, kleremakery, ens. ontvang. 'n Groot gedeelte van die steekproef het dus oor 'n basiese vaardigheid beskik wat in hulle onderneming benut kon word.

Die mediaanouderdom van die steekproef was 38 jaar en 69 % van die groep was tussen 30 en 49 jaar. Die jongste was 21 jaar en die oudste 72 jaar. Hulle het waarskynlik besluit om hul eie ondernemings te begin nadat hulle vantevore 'n mate van werkervaring opgedoen het.

Alle vorige werkervaring, hetsy dat hulle as kind by 'n onderneming behulpsaam was, as werknemer in diens was, of vantevore selfgeëmplojeer was, kan 'n bydrae maak tot hulle benadering tot huidige ondernemings. Voordat hulle 'n lonende werksituasie betree het, was 35 % van die steekproefpersone as kind of jeugdige aan 'n werkomgewing blootgestel. Werk vir 'n ouer, vriend of familielid, asook vakansie- en naweekwerk is hierby ingesluit. Een respondent het as kind voorwerpe uit hout vervaardig en verkoop. Sewentig van die respondente het vantevore vir betaling gewerk. Die mediaantydperk vir vorige werkervarings was agt jaar.

Daar was by die meeste respondente 'n verband tussen die werk wat hulle vantevore verrig het en hulle huidige onderneming. Die meeste respondente (69 %) het nie vantevore 'n eie saak bedryf nie, terwyl diegene wat vorige sake-ervaring besit het, 'n onderneming vir 'n maksimum van twee jaar bedryf het.

6.6.2 Beskrywing van bestaande ondernemings

Die steekproef het 'n groot verskeidenheid ondernemings ingesluit en hulle kan in formele, semiformele en informele sektore ingedeel word. In die algemeen word die verskeidenheid van moontlikhede wat vir sodanige ondernemings beskikbaar is, deur hulle geïllustreer. Drie groepe kan onderskei word, naamlik dié wat by die vervaardiging van 'n produk betrokke is, dié wat 'n diens verskaf en dié wat 'n produk vervaardig sowel as 'n diens lewer.

Die belangrikste soorte produkte wat vervaardig word, is kaste, meubels, hekke en diefwering, prentrame, klerasie, voorbereide voedsel, handsakke en brilhuisies, beeldhouwerk, kunsprodukte, kunshandwerk en juweliersware, drukwerk, huislinne en blommerangskikkings. Dergelike produkte vereis 'n baie klein kapitaalbelegging en basiese vaardighede word benut. Van die persone by die steekproef betrek, was 46 % dus by vervaardiging betrokke.

'n Groot verskeidenheid van dienste is in die steekproef verteenwoordig en 29 % het aangedui dat hulle 'n hersteldiens aanbied. Die volgende hersteldienste is ingesluit: motorherstelwerk, duikklopping en spuitverfwerk, battery- en buitebandhersteldiens, huisherstel en -skilderwerk, herstelwerk aan meubels, herstoffering en polering van meubels en die herstel van staalprodukte, juweliersware, elektriese toestelle en rekenaars. Die verkoop van goedere was die tweede belangrikste diens wat aangebied is en 23 % van die steekproefpersone was hierby betrokke. Vanselfsprekend is straatverkopers hierby ingesluit. Ander dienste wat genoem is, was haarkappery, restaurante, kroeë, hondeversorging, blommerangskikkings vir funksies, die toebereiding van medisyne en die druk van uithangborde, asook dienste soos binneversiering, fotografie, begrafnisonderneming, die installering van kaste en klerasie wat volgens maat gemaak is. Byna 78 % van die steekproefpersone het aangedui dat hulle 'n diens voorsien en gewoonlik was dit 'n samestelling van vervaardiging en diens, byvoorbeeld die vervaardiging, installering en herstel van kaste.

Hierdie groot verskeidenheid van aktiwiteite dui aan dat opleidingsprogramme vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings nie op spesifieke vaardighede, wat 'n voorvereiste vir die toetrede tot kleinsake is, toegespits kan word nie. Opleiding wat op die verwerwing van die nodige sakevaardighede konsentreer, sal effektiewer wees.

Die steekproef het bestaan uit 23 sake-ondernemings in die formele sektor, 28 in die semiformele sektor en 29 in die informele sektor. Die sektor waarin die onderneming bedryf word, beïnvloed nie die aard daarvan nie en dieselfde produkte en diens kon in òf die formele, òf die informele sektor aangebied word. Dit kan 'n aanduiding wees dat daar 'n behoefte bestaan om persone uit die informele sektor op te lei om die formele sektor te betree, indien hulle dit sou verkies. Die moontlikheid bestaan ook om persone op te lei om dié vaardighede wat in die onderneming benodig word nadat dit tot stand gebring is, te bevorder.

Ondernemings in die informele sektor is vanaf 'n woning, of in 'n nywerheidspark bedryf en in die semiformele sektor is almal vanaf nywerheidsparke bedryf. Daar was 'n groter verskeidenheid lokale vir die formele sektor, wat van 'n gevestigde

saak op 'n permanente sakeperseel gewissel het tot die lewering van meer basiese goedere of dienste vanaf die eienaar se woning.

Daar skyn min probleme te wees met die voorsiening van 'n infrastruktuur aan ondernemings aangesien 89 % van die steekproefpersone oor elektrisiteit beskik het, 67 % 'n telefoon gehad het en vir 89 % kraanwater en sanitêre dienste bekombaar was, met uitsondering van sake soos huurmotordienste en straatverkopers.

Ondernemings in die formele en semiformele sektore en veral dié in nywerheidsparke, het toegang gehad tot kantoortoerusting, handgereedskap en masjinerie, terwyl persone in die informele sektor selde dergelike fasiliteite besit het.

Die ontwikkeling van ondernemings in die informele sektor vereis min infrastruktuur of kapitaalbesteding en sulke ondernemings is betreklik eenvoudig om te begin. Hulle besit egter die vermoë om werkgeleenthede met min uitgawe vir die openbare sektor te skep en gevolglik moet hulle ontwikkeling as belangrik beskou word.

Byna driekwart van die respondente het aangedui dat die sake hulle eiendom was, terwyl die wat vennote gehad het, dikwels 'n familielid as mede-eienaar genoem het. 'n Groot getal (78 %) van die respondente het verklaar dat hulle self oor alle sake in verband met hulle ondernemings besluite neem. Konsessie-ooreenkomste was skaars en slegs enkele individue het oor die een of ander vorm van konsessie- of finansiële ooreenkoms beskik wat vereis het dat 'n gedeelte van die wins aan iemand anders betaal moes word.

In die geval van net meer as die helfte van die ondernemings was familielede daarby betrokke, alhoewel hulle gewoonlik bloot "'n hand bygesit" het. In sommige gevalle was hulle vennote en slegs in drie gevalle is hulle as betaalde werknemers in diens geneem. In die informele sektor speel die bystand van die gesin dikwels 'n belangrike rol in die bedryf van die onderneming.

6.6.3 Die oorsprong van die ondernemings

Die meeste ondernemings (68 %) is gedurende 1985 of later begin en slegs 11 % was reeds 8 jaar of langer aan die gang. Die meeste respondente het die ondernemings begin met die verwagting om hulle omstandighede te verbeter. Die eienaars het skynbaar in twee breë kategorieë voorgekom, dié wat werkloos was of gevrees het dat hulle hul werk kon kwytraak en dié wat graag onafhanklik wou wees of 'n behoefte gehad het om te presteer of om hulle posisie te verbeter.

Belangstelling en vorige opleiding of ondervinding skyn 'n belangrike oorweging te wees by die keuse van 'n sake-onderneming. Gewoonlik sal persone nie 'n onder-

neming begin sonder agtergrondkennis van die vereistes wat deur so 'n onderneming gestel sal word nie. Die eerste stappe wat gedoen is om die onderneming te begin, is soos volg aangegee: aanskaffing van goedere, toerusting of gereedskap (28 %), verkryging van finansiering (18 %), verkryging van 'n perseel (18 %), verkryging van inligting of kennis insake die agtergrond (10 %), die oorname van 'n bestaande onderneming (9 %), die werwing van klandisie (9 %), 'n kleinskaalse begin, byvoorbeeld deur nagwerk, ens. (8 %), voldoening aan regsvereistes (3 %). Die lae rangorde wat die nakoming van regsvereistes inneem, is interessant in die lig van lisensiëring en deregulering wat deur talle persone benadruk is.

Bronne van finansies om die onderneming te begin, was afkomstig van persoonlike spaargeld of lenings by familiebetrekkinge of vriende in 74 % van die response. Die betekenis daarvan kan wees dat informele ondernemings op 'n klein skaal begin word en deur lenings by ontwikkelingsinstansies of banke ondersteun kan word. Sakepersele is op verskillende maniere bekom waarvan die gewildste 'n private woning was (20 %), of deur middel van 'n ontwikkelingsinstansie of plaaslike owerheid (20 %).

Grondstowwe of verkoopsware is gewoonlik by vervaardigers en klein- en groothandelaars verkry en slegs twee respondente het daarvan melding gemaak dat hulle die goedkoopste voorrade, of die wat die meeste koste bespaar het, uitgesoek het. Andersyds wil dit voorkom dat die verkryging van klante ten einde 'n onderneming te begin, heelwat inspanning vereis en van die weë wat gevolg is, was van huis-tot-huiswerwing en die een of ander vorm van reklame en bekendmakingsaanbiedinge.

Bykans die helfte van die respondente het nie 'n lisensie vir die aanvang of bedryf van die onderneming probeer bekom nie, maar dié wat wel 'n poging aangewend het, het met oponthoude te doen gekry soos probleme in verband met brand- of gesondheidsregulasies.

6.6.4 Die potensiaal van kleinsake vir werk- en welstandskepping

Betaalde werkgeleenthede is deur 76 % van die steekproef geskep en dit is van belang dat 93 % van die formele, 82 % van die semiformele en 48 % van die informele ondernemings werkgeleenthede geskep het. In die formele sektor was daar ook meer persone by 'n onderneming betrokke as in die ander sektore. Hierdeur is heeltyds aan 192 mans en 122 vroue en deeltyds aan 11 mans en 12 vroue werksgeleenthede verskaf en daar was ook 53 mans en 14 vroue wat los werk verrig het.

Bykans 80 % van die ondernemings het die eienaar en minstens een afhanklike onderhoud, maar in die algemeen is bevind dat die meeste ondernemings steun aan groot

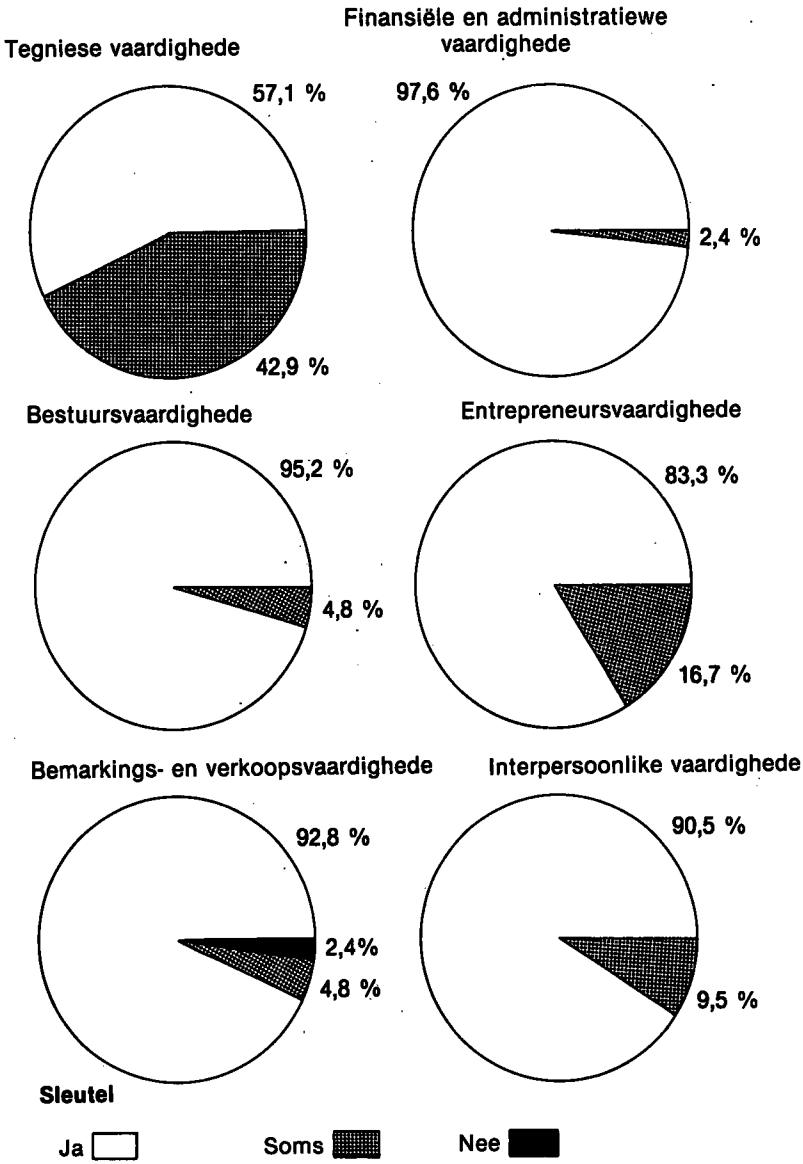
gesinne moes verleen aangesien 31 % daarvan vyf of meer afhanklikes moes onderhou. Meer as 70 % van die respondente het bevestig dat hulle deur die gemeenskap ondersteun word. In gevalle waar hulle nie die ondersteuning van die gemeenskap geniet het nie, was die redes wat aangevoer is dat die produk te gespesialiseerd was, of, ten opsigte van nywerheidskorwe, dat die onderneming ver van die gemeenskap verwyder was.

6.6.5 Vaardighede wat benodig word om die ondernemings te bedryf

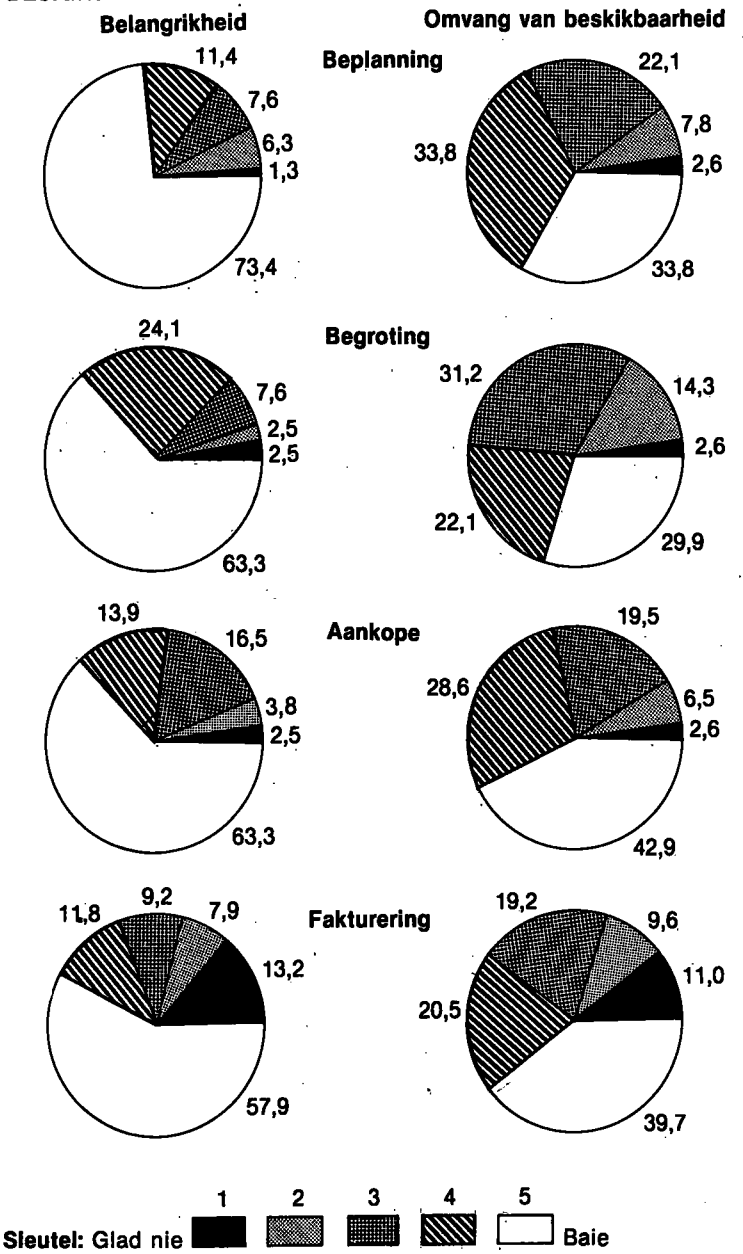
Response op vrae insake die vaardighede wat vir die bedryf van 'n kleinsake-onderneming benodig word, word in figuur 6.1 geïllustreer. Ruim 57 % van die respondente het aangedui dat 'n tegniese vaardigheid vereis word om hulle onderneming te bedryf en dat die vaardigheid direk met die tipe onderneming verband hou. Hierdie vaardigheid gaan hand aan hand met produk-, proses-, diens-, mark- en oordragkennis. Ondervinding was die mees algemene wyse waarop hulle die kennis opgedoen het, terwyl sommige dit deur formele of informele opleiding verkry het. Behalwe die tegniese vaardighede wat in 'n onderneming vereis word, is vrae ook aan die respondente gestel in verband met bedryfsvaardighede soos algemene bestuur, die hou van rekords, finansiële bestuur en interpersoonlike vaardighede. Aangesien hierdie vaardighede 'n belangrike invloed op opleiding kan hê, word die response in figuur 6.2 geïllustreer. Die hantering van kliënte is as die belangrikste vaardigheid beskou, gevolg deur beplanning, hantering van personeellede, verkoopsvaardighede en boekhouding. Die minste waarde is aan die verstaan van kontrakte geheg, gevolg deur die opmaak van finansiële state. Response op die omvang van die besit van dergelike vaardighede het ook gewissel van 'n sienswyse dat die meeste vaardighede met betrekking tot die hantering van kliënte, aankope en terugbetalings besit word, tot 'n mening dat die minste vaardighede in boekhouding, die opmaak van finansiële state en 'n begrip van kontrakte beskik word. Uit figuur 6.2 is dit duidelik dat opleiding met al dergelike vaardighede rekening moet hou, maar dat elke individu sy eie besondere behoeftes het. Dit wil voorkom of 'n reeks opleidingsmodules doeltreffend sou wees om hierdie aangeleenthede aan te spreek.

Slegs 43 % van die respondente het 'n mate van besigheidsopleiding ontvang, waarvan dié deur kleinsake-ontwikkelingsinstansies (17,5 %) meer algemeen genoem is, maar 'n groot verskeidenheid van ander inrigtings was ook betrokke. Dergelike opleiding was in die algemeen op bedryfsleiding, bemarking, verkoopsvaardigheid en die hou van rekords toegespits. Opleiding neem ook die vorm van raadpleging en voorligting aan. Veertig respondente het aangedui dat hulle raad uit verskillende bronne ontvang het en die response het 'n duidelike aanduiding gegee dat hulle heelwat van dié raad en opleiding nuttig gevind het. Die belangrikste bron van dergelike raad

FIGUUR 6.1
VAARDIGHEDE BENODIG OM 'N KLEIN BESIGHEID TE BESTUUR



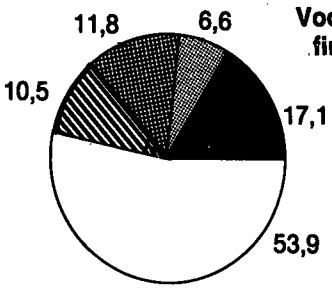
FIGUUR 6.2
BESIGHEIDSVAARDIGHEDE

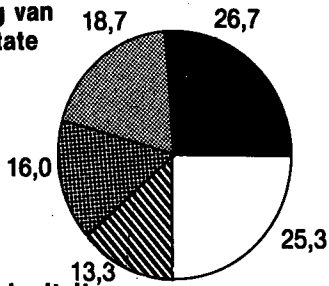


FIGUUR 6.2 (vervolg)
BESIGHEIDSVAARDIGHEDE

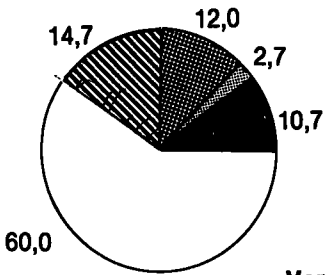
Belangrikheid | **Omvang van beskikbaarheid**

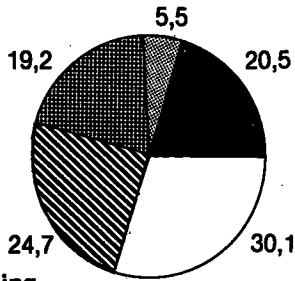
Voorbereiding van finansiële state



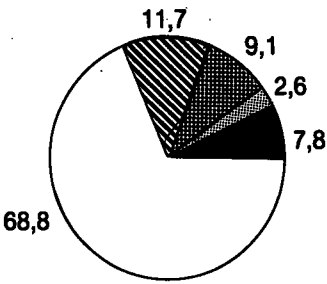


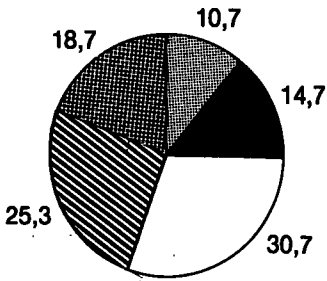
Hantering van sekuriteit



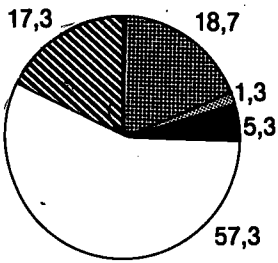


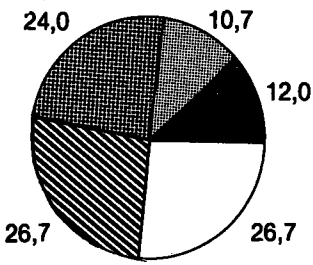
Verkope/bemarking





Investering van winste

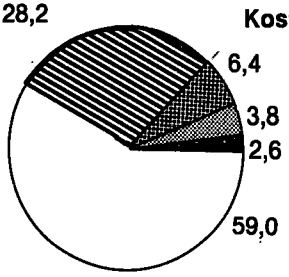


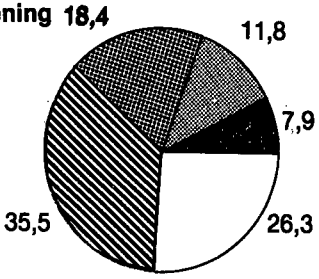


FIGUUR 6.2 (vervolg)
BESIGHEIDSVAARDIGHEDE

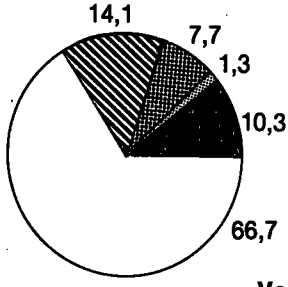
Belangrikheid | **Omvang van beskikbaarheid**

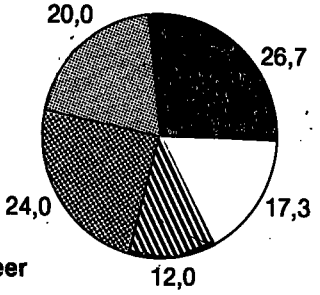
Kosprysberekening



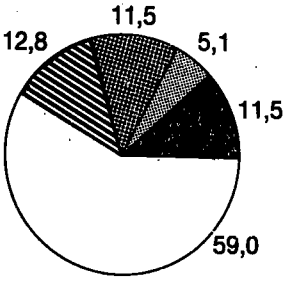


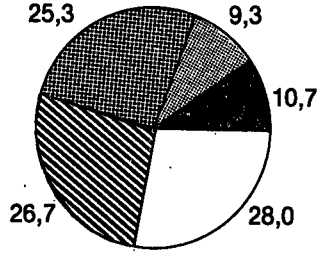
Boekhouding



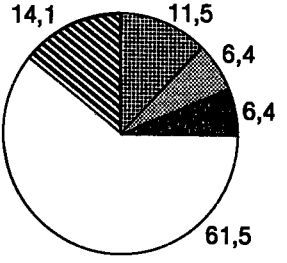


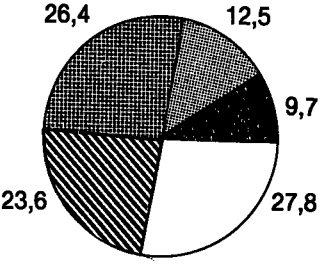
Voorraadbeheer



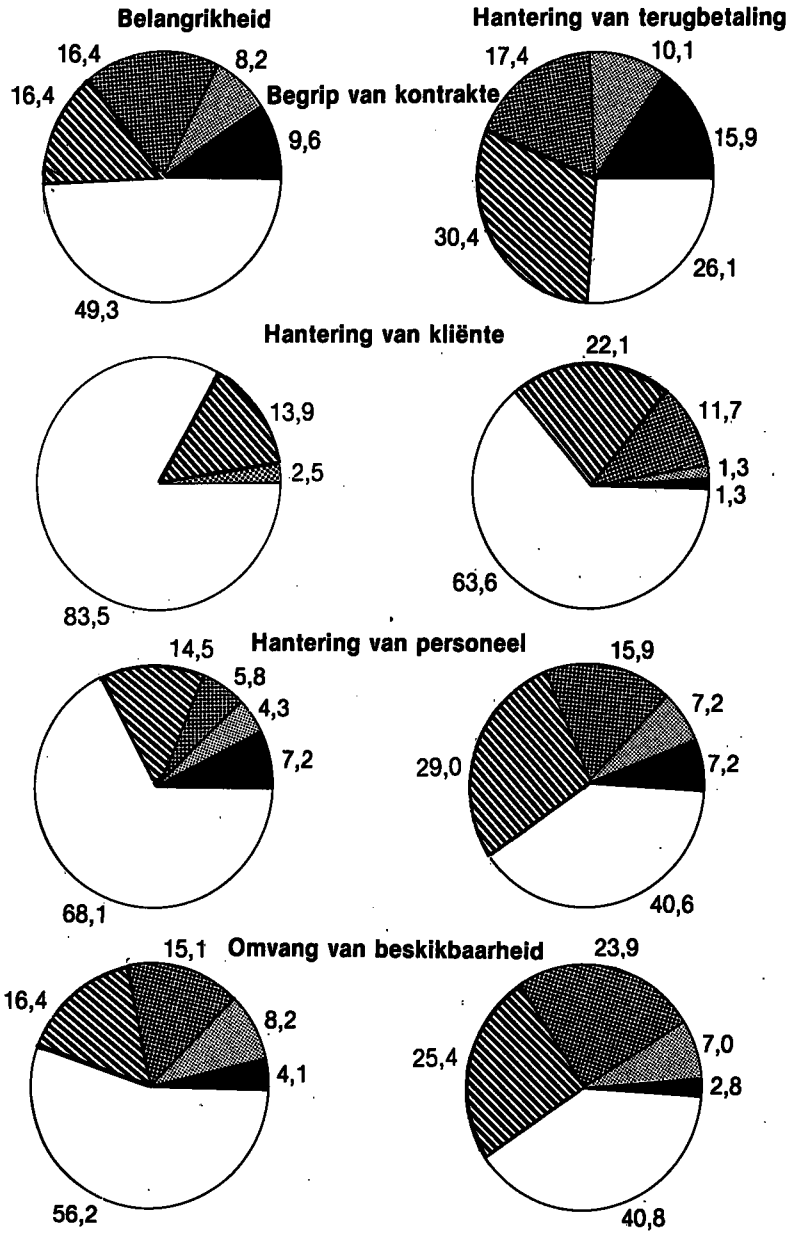


Hantering van krediet en skuld





FIGUUR 6.2 (vervolg)
BESIGHEIDSVAARDIGHEDE



was die netwerk van familie en vriende. Die oorgrote meerderheid van respondente (89 %) het aangedui dat ondervinding hulle beste leermeester was en dit hou die belangrike implikasie in dat die opleidingsbehoefte op die ondervinding van die eienaar van toepassing moet wees.

Alhoewel 95 % van die respondente gemeen het dat 'n begrip van bedryfsterminologie belangrik is, is dit blykbaar nie 'n voorvereiste vir die begin van 'n kleinsake-onderneming nie, aangesien talle van die respondente nie in staat was om begrippe soos bankwese, fakture, debiet en krediet te verduidelik nie. Ten einde die kleinsake-onderneming in staat te stel om uit te brei, is dit egter duidelik dat kennis van bedryfsterminologie belangrik is en dit is klaarblyklik 'n funksie wat deur opleiding aangespreek moet word.

6.6.6 Probleme wat met die bedryf van die onderneming ondervind word

Die probleme wat meeste teëgekom is, was die verkryging van kapitaal en die hantering van mededinging. Probleme in verband met die verkryging van kapitaal hou verband met die bevrediging van die leningsvereistes van finansiële inrigtings ten opsigte van sekuriteit. Dié probleem is gewoonlik opgelos deur spaargeld te gebruik, 'n kleiner onderneming te begin of deur geld by familie of vriende te leen. Die tekort aan kapitaal bly egter een van die grootste probleme.

Die probleem om mededinging te hanteer, gaan gepaard met te veel eenderse ondernemings in dieselfde omgewing, prysverlaging en kredietverlenging. Pogings is aangewend om die probleem op te los, deur waar moontlik, 'n beter diens te lewer. Probleme is ook ondervind met die gebruik van openbare vervoer, of die verkryging van vervoer waar die eienaar van die saak, ten einde voorrade te bekom of goedere af te lewer, nie oor sy eie vervoer beskik het nie. Die hoë koste van toerusting, masjinerie en gereedskap is ook genoem as 'n probleem waardeur eienaars verplig word om onvoldoende of verouderde toerusting te gebruik. Vir sommige respondente was daar 'n oplossing vir die probleem deurdat die nywerheidskorwe hulle in staat gestel het om toerusting te huur. Ander probleme het betrekking gehad op bemarking, skulddelging, regulasies, aanskaffing van voorrade, personeel, verkryging van 'n sakeperseel en om doelwitte te bereik en te handhaaf.

Talle van hierdie probleme kan deur opleiding en voorligting aangespreek word. Sodoende kan hierdie persone gehelp word om goeie sakevoorstelle voor te berei, vir lenings aansoek te doen of om bedryfsdoelwitte en -prioriteite te bepaal.

6.6.7 Identifisering van opleidingsbehoeftes

Op die vraag watter advies eienaars aan 'n persoon sou gee wat sy eie onderneming

wil begin, is merendeels genoem dat persone opofferings moet maak, geduldig dog optimisties moet wees en hard moet werk. Daarbenewens moet in die behoefte aan voldoende kapitaal en sorgvuldige beplanning voorsien word. Dit is interessant dat die regte gesindheid hoër aangeslaan word as om die nodige vaardighede te besit.

Respondente het die veranderende opleidingsbehoeftes uitgewys wat vereis word om 'n onderneming te begin, te bedryf en uit te brei. Hierdeur is aangetoon dat meer opleiding in die beginfase vereis word as gedurende die ander twee fases en dat algemene bedryfsbestuur, tegniese vaardighede en die hou van rekords deur opleiding gedek moet word. Gedurende die bedryfsfase is finansiële bestuur en bemarkingsopleiding belangrik, terwyl opleiding in bemarking, finansiële bestuur en die verhouding teenoor kliënte in die uitbreidingsfase na vore tree.

6.6.8 Die mening van respondente aangaande die sukses van die onderneming

Die meeste respondente (85 %) was van mening dat hulle ondernemings suksesvol is en die groep is deur selfvertroue en optimisme gekenmerk. Die redes wat hulle aangevoer het, was dat die onderneming winsgewend (50 %) en aan die uitbrei was (24 %), dat hulle pogings vrugte afwerp en dat hulle in die behoefte aan 'n diens voorsien. Aangesien om "'n eie onderneming te bedryf 'n onafhanklikheidsgevoel verleen", het 91 % respondente besluit om met hulle ondernemings voort te gaan en 89 % het beplan om uit te brei. Heelparty was van mening dat hulle deur middel van hulle onderneming meer verdien as wat hulle as werknemers sou ontvang. Dit is duidelik dat die kleinsake-onderneming nie alleen werkgeleenthede skep nie, maar ook tot bevrediging bydra.

6.6.9 Die opleidingsimplikasies

Die ontwikkeling van kleinsake in die formele en informele sektore het uiters belangrik geword as 'n middel tot die skepping van werkgeleenthede en inkomsteverdeling. Omdat opleiding die vooruitsigte van die onderneming en die kanse daarvan op uitbreiding kan verbeter, word dit al hoe belangriker dat opleiding vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings sorgvuldig beplan moet word. Die volgende voorstelle vir opleiding kom uit die response van die eienaars:

Kursusse kan aangebied word om die ontwikkeling van kleinsake te inspireer.

Opleiding moet prakties eerder as teoreties wees.

Plooibaarheid van inhoud en opleidingsmetodes is nodig ten einde aan die individuele behoeftes van opleidelinge te voldoen.

Selfaanwysing wat op prestasiemotivering gebaseer is, is waarskynlik die beste grondslag waarop persone vir opleiding gekeur moet word.

Basiese geletterdheid en syfervaardigheid is belangrike keuringskriteria.

Opleiding behoort op uitbreiding en op beweging na die formele sakesektor gerig te wees.

Basiese vaardighede moet 'n voorvereiste vir bedryfsopleiding wees in ondernemings waar sodanige vaardighede benodig word.

Opgradering van vaardighede wat alreeds verwerf is, kan 'n belangrike komponent van bedryfsopleiding uitmaak.

Opleiding in beplanning, doelwitbepaling, die evaluering van prestasie teenoor doelwitte en doelwitwysiging is blykbaar grondliggende elemente van bedryfsopleiding.

Algemene bedryfsleiding, die hou van rekords, finansiële bestuur en interpersoonlike vaardighede behoort 'n deel van bedryfsopleiding te wees.

Opleiding in markidentifisering is belangrik.

Verskillende opleidingsbehoeftes en -beklemtonings is van belang by die begin, die bedryf en die uitbreiding van 'n onderneming.

Opleiding moet bepaal waar kennis van produkte en van verwerking beskikbaar is.

Modulêre opleidingstelsels word vir bedryfsopleiding aanbeveel.

Opleiding, raadgewing, voorligting, raadpleging en advies moet benut word.

6.7 PERSONE WAT BY OPLEIDING VIR KLEINSAKE-ONTWIKKELING BETROKKE IS

Soos alreeds genoem, is die mening van 42 opleiers deur middel van 'n vraelys verkry. Omdat die steekproef klein was, moet versigtigheid aan die dag gelê word om daaruit te veralgemeen.

6.7.1 Biografiese beskrywing van die steekproef

Respondente was goed gekwalifiseerd, aangesien almal behalwe een, matriek geslaag en naskoolse leiding ontvang het en die meerderheid (69 %) 'n diploma of graad in een of ander aspek van handel of bestuur verwerf het. Vier-en-twintig het formele opleiding in rekenaarprogrammering, die onderwysprofessie of bemarking ontvang. Die meerderheid (88 %) was mans en die mediaanouderdom 46 jaar. Die jongste was 24 en die oudste 60 jaar oud.

'n Aansienlike groep van die respondente het senior poste in hulle organisasies beklee, en van hulle was 30 % bestuurders, 18 % besturende direkteure en 5 % was hoofde van opleidings- of raadgewende afdelings. Die ander was opleiers, konsultante en voorligters.

6.7.2 Die mening van respondente oor wie oor kleinsake ingelig moet word

Respondente het eenparig verklaar dat voornemende entrepreneurs, personeel van kleinsake-ontwikkelingsinstansies, opleiers en sake-eienaars kennis van die bedryf van kleinsake moet dra. Bykans alle opleiers was ook van gedagte dat dergelike leerervarings aan sekondêreskoolleerlinge, tersiêre studente en werkloses, asook aan bankiers, finansiers en sake-eienaars in die formele sakesektor beskikbaar gestel moet word. Meer as 80 % was van mening dat staatsamptenare ingesluit moet word en 68 % wou sien dat leerlinge aan primêre skole ook betrek moet word.

Die mening is ook gehuldig dat die wyse waarop die leerproses plaasvind, asook die leerinhoud, volgens die betrokke groep gewysig moet word. Primêreskoolleerlinge moet deur middel van blootstelling aan kleinsake-ondernemings leer en dit moet deur algemene onderwys aangaande die werksaamhede van kleinsake aangevul word. Sekondêreskoolleerlinge moet onderrig word ten opsigte van algemene besigheidsbeginsels, rekeningkunde en begrotingsprosedures terwyl studente van tersiêre onderwysinrigtings oor besigheidsbeginsels ingelig moet word. Voornemende entrepreneurs het 'n behoefte aan praktiese opleiding met betrekking tot die beginsels van hoe 'n onderneming begin, bedryf en uitgebrei moet word. Opleiers het kennis nodig wat aan opleidelinge oorgedra kan word, finansiers moet die vaardighede besit om kleinsake-eienaars met die doeltreffende bestuur van hulle finansies by te staan en amptenare het behoefte aan beter interpersoonlike vaardighede.

6.7.3 Wie moet meer spesifieke kleinsake-opleiding ontvang?

Die meeste respondente (63 %) was van mening dat keuring vir opleiding nodig was, terwyl ander geglo het dat selfaanwysing sou plaasvind. Omdat opleiding duur en fasiliteite skaars is en sommige persone nie die belangstelling of vermoë besit om entrepreneurs te word nie, was die meerderheid ten gunste van keuring.

Die belangrikste kenmerke van potensiële opleidelinge is soos volg aangedui: persone wat in die besigheid belangstel; wat die inisiatief en vermoë besit om nuwe projekte te begin; wat graag wil presteer; oor selfvertroue beskik en gewillig is om risiko's te loop, te leer en te volhard.

Menings ten opsigte van die voorvereistes vir opleiding was basiese geletterdheid en syfervaardigheid, spesifieke tegniese vaardighede en vlotheid in Engels of

Afrikaans. Ongeveer 75 % van die respondente het gereken dat minstens 'n mate van blootstelling aan 'n besigheidsomgewing en -ervaring wenslik is.

6.7.4 Vaardighede wat benodig word om 'n kleinsake-onderneming te bedryf

Respondente was dit eens dat finansiële, administratiewe, bestuurs-, bemarkings-, verkoops- en interpersoonlike vaardighede bykans in alle gevalle nodig is. Dit is egter verbasend dat hulle tegniese en entrepreneursvaardighede laagste aangeslaan het. Die response van eienaars het gewoonlik ooreengestem in verband met die belangrikste vaardighede wat vereis word. Waarskynlik was hulle van mening dat entrepreneursvaardighede eie aan 'n individu is en ten beste deur ondervinding gestimuleer word.

6.7.5 Opleidingsinhoud

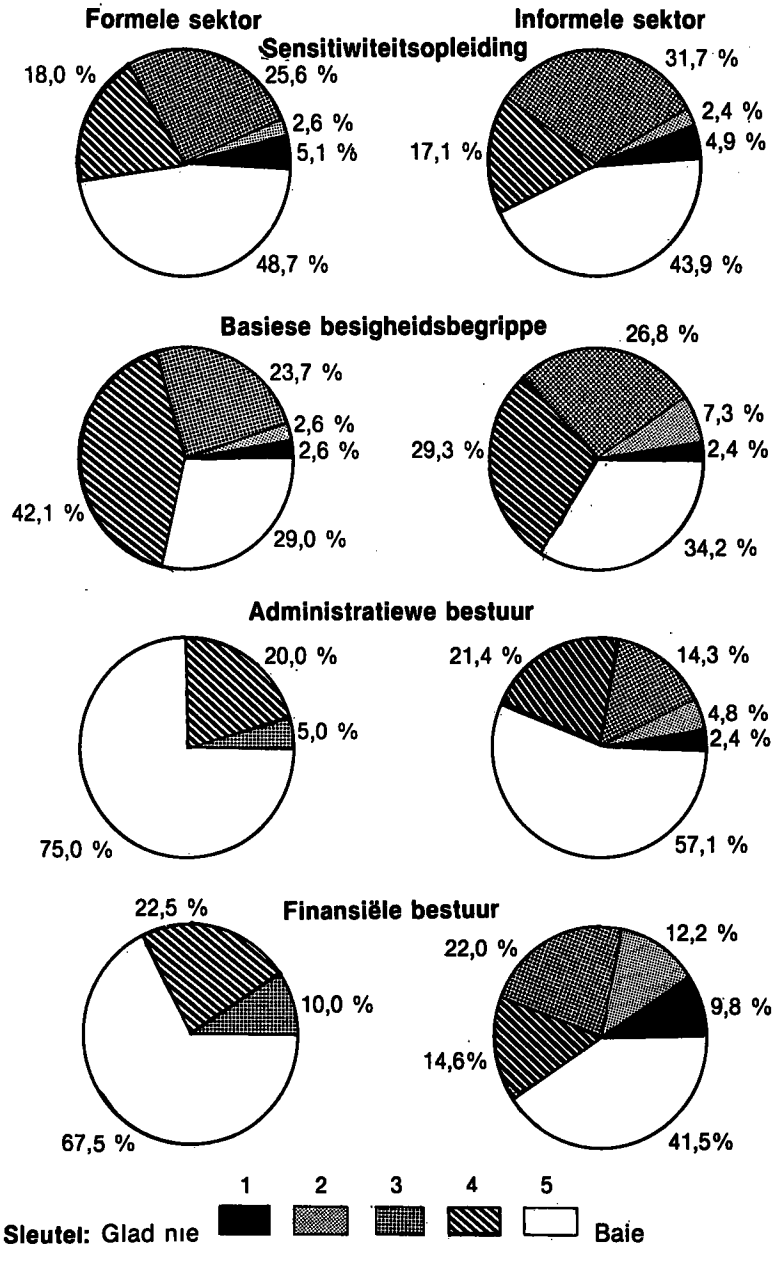
Opleiers is versoek om aan te dui hoe belangrik opleiding op sestien verskillende gebiede vir beide die formele en die informele sektore was. Die response word in figuur 6.3 geïllustreer. Die volgende is beklemtoon: administratiewe en finansiële bestuur; bemarking en verkope, besigheidsvoorstelle en interpersoonlike vaardighede vir die formele sektor, terwyl inspireringsopleiding en tegniese opleiding om vaardighede te bekom, as belangriker vir die informele beskou is. Hulle redes vir die onderskeiding was dat die formele besigheid 'n deel van die hoofstroomekonomie vorm en by die behoeftes daarvan moet aanpas, terwyl ondernemings in die informele sektor vaardighede vereis om 'n saak te begin, wat die individu waarskynlik in die eerste plek nie besit het nie.

Menings is eweredig verdeel ten opsigte daarvan of opleidingstandaarde in die twee sektore moet verskil en onder diegene wat geglo het dat hulle wel behoort te verskil, was daar menings dat persone wat die informele sektor betree waarskynlik minder goed opgelei is en minder vaardighede en kennis besit as persone wat die formele sektor betree. Terwyl daar sienswyses was dat opleiding in alle ontwikkelingstadiums van die onderneming 'n vereiste was, het 14 % verklaar dat dit effektiewer was waar die onderneming reeds aan die gang was en 70 % het aangevoer dat dit in die beginfase effektiewer was. Die eienaars het ook aangedui dat die meeste opleiding by die beginfase benodig word, maar dat die beklemtoning gedurende elke ontwikkelingsfase verskuif moet word.

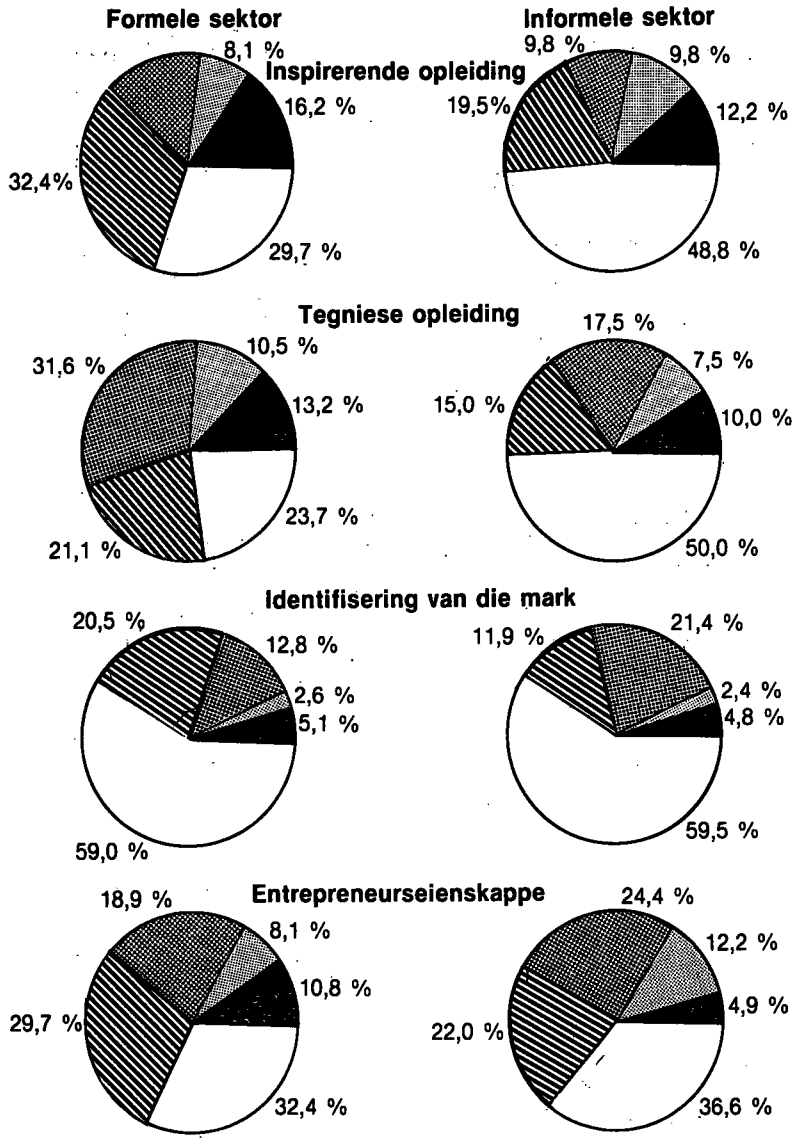
6.7.6 Leermetodes

Die verskillende opleidingsmetodes wat beskikbaar is, sluit die volgende in: formele klaskameronderrig, werkwinkels, besprekingsgroepe, gevallestudies, besoeke aan geslaagde kleinsake, rolvertolking, intaakraadgewing, bedryfsvideo's, ens. Takse-

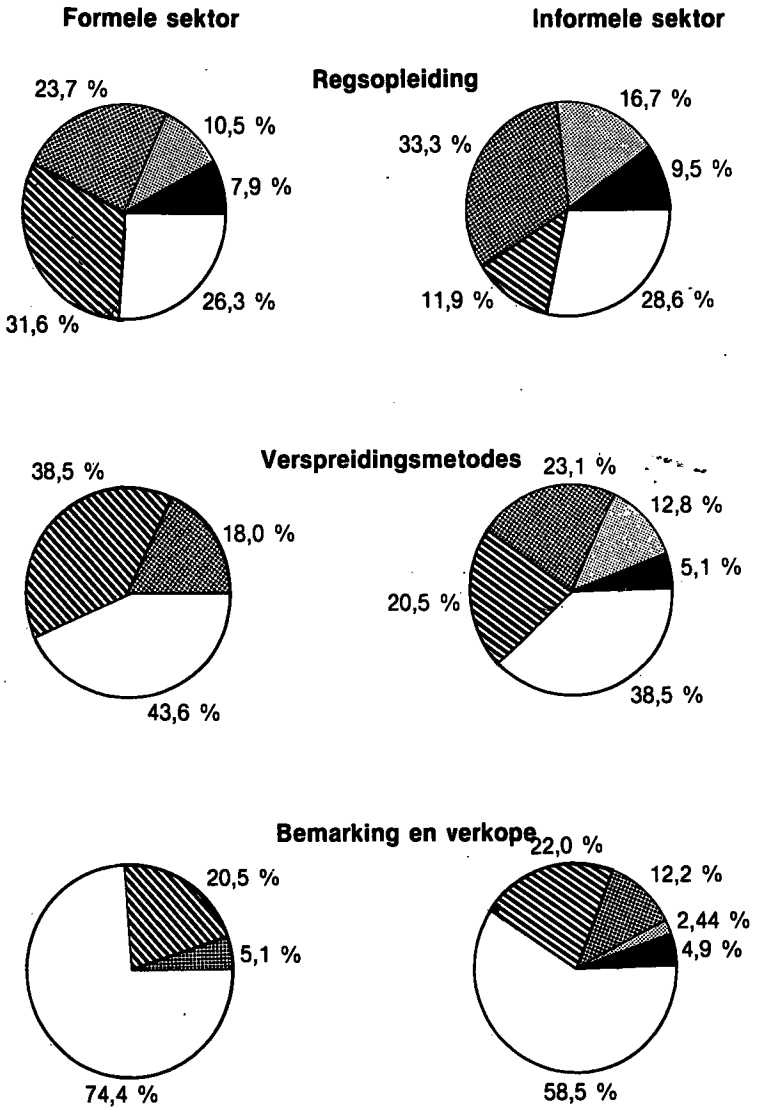
FIGUUR 6.3
INHOUD VAN OPLEIDING VIR DIE FORMELE EN INFORMELE SEKTOR



FIGUUR 6.3 (vervolg)



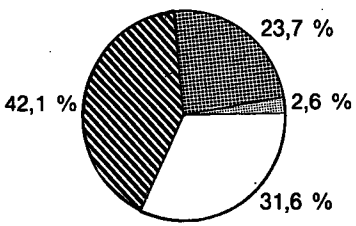
FIGUUR 6.3 (vervolg)

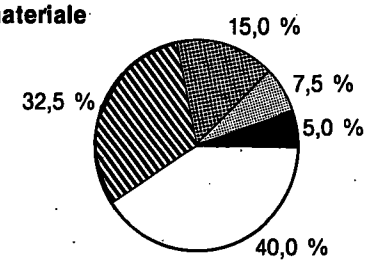


FIGUUR 6.3 (vervolg)

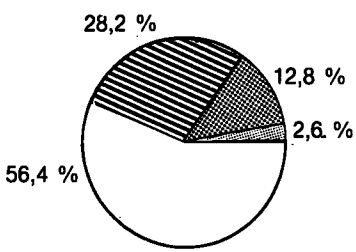
Formele sektor **Informele sektor**

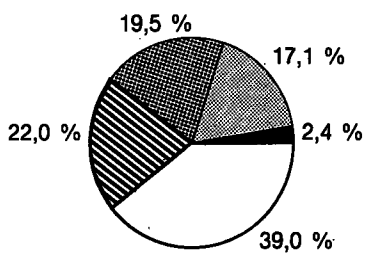
Verkryging van materiale



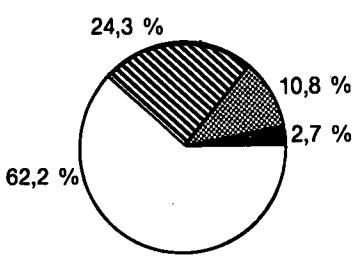


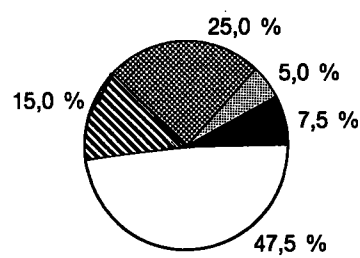
Interpersoonlike vaardighede





Voorbereiding van besigheidsvoorstelle





ring van hierdie metodes deur respondente dui daarop dat geïndividualiseerde opleiding en voorligting beklemtoon moet word, en dat intaakraadgewing as die nuttigste middel beskou is om vaardighede in die kleinsake-onderneming te bekom. Genoemde metodes is egter die duurste vorm van opleiding en kan slegs aan klein getalle beskikbaar gestel word. Dit wil voorkom of deelnemende werkwinkels, rolvertolking, besoeke aan kleinsake en videovertonings die voordeligste vorme van opleiding is, terwyl klaskameronderrig en selfonderrig as die ondoeltreffendste beskou word.

6.7.7 Kenmerke van die opleiding

Die meeste respondente was van mening dat 'n besigheidverwante kwalifikasie belangrik was ten einde opleiers van die nodige teoretiese opleidingsagtergrond te voorsien. Van hulle het 19 % egter geglo dat ondervinding en bekwaamheid belangriker as akademiese opleiding is. Almal was dit eens dat iemand met 'n simpatieke persoonlikheid en die vermoë om tot 'n goeie verstandhouding met ander persone te raak en wat gesonde interpersoonlike verhoudinge kan kweek, 'n ideale opleier kan wees. Ander wenslike karaktertrekke is analitiese denke, objektiwiteit, en 'n bereidheid om kennis te deel en oor te dra. Aangesien opleiding prakties gebaseerd moet wees, is vorige besigheidsondervinding, of minstens die blootstelling aan 'n besigheidsomgewing, belangrik. Daar is ook aangedui dat afgetrede sakemanne, bestuurskonsultante, bankiers en finansiële deskundiges, asook universiteitsdosente met handelskwalifikasies, met sukses as opleiers benut kan word. Vakmanne kan in mindere mate gebruik word, maar persone sonder 'n besigheidsagtergrond, soos universiteitstudente, onderwysers, sosioloë of sielkundiges sou vermoedelik minder nuttig wees.

Daar is 'n behoefte aan opleiding in die landelike gebiede waar persone met die vereiste opleidingsvaardighede skaars is. Van die respondente het 51 % gemeen dat persone met laer onderwyskwalifikasies in dergelike gebiede as opleiers gebruik kan word, aangesien hulle 'n beter begrip van ontwikkelingsprobleme op die platteland sou hê. Die belangrikste besware was afkomstig van diegene wat van mening was dat dergelike opleiers onder dieselfde agterstand gebuk gaan as die persone wat die bystand nodig het.

Nog 'n moontlike bron van potensiële opleiers was amptenare in diens van die staat, provinsie of plaaslike owerhede wat by lisensiëring, gesondheid, brandgevaar, ens. betrokke was. Terwyl sulke persone hulle rol as dié van wethandhawing beskou, kan hulle opgelei word om as raadgewers en fasiliteerders op te tree. Minder as die helfte van die respondente het saamgestem dat dit uitvoerbaar was, maar het gemeen dat aan bepaalde voorwaardes voldoen sou moes word. Sulke voorwaardes het die volgende ingesluit: vorige besigheidservaring en kleinsake-opleiding, keuring as

gevolg van hulle empatie en 'n benadering om hulpvaardig te wil wees eerder as om te wil straf. Daar was egter menings dat, omdat hulle by die burokratiese stelsel betrokke was, hulle met agterdog bejeën sou word.

6.7.8 Ander dienste wat deur opleidingsorganisasies aangebied moet word

'n Studie van eienaars se response het getoon dat hulle probleme aangaande lenings, vervoer, mededinging, bemarking, ens. ondervind. Opleiers is gevra hoe hulle in hierdie verband behulpsaam kan wees. Hulle was in twee kampe verdeel oor die voorsiening, aldan nie, van toegang tot dergelike fasiliteite deur opleidingsorganisasies. Die beskouing van een groep was dat opleiding vir kleinsake-ontwikkeling sonder toegang tot sulke fasiliteite onvolledig sou wees, terwyl die ander groep van mening was dat dit nie die verantwoordelikheid van opleidingsinrigtings was nie omdat ander organisasies soos ontwikkelingsinstansies alreeds soortgelyke dienste voorsien. Dit bly 'n netelige geskilpunt wat nog nie beslis is nie.

6.7.9 Opleidingstandaarde

Die meerderheid respondente (90 %) het aangedui dat die opleiding wat deur hulle organisasie aangebied word, geëvalueer word deur middel van vraelyste ná die opleiding, opvolgbesoeke aan die opleidelinge se ondernemings, evaluering van opleiers of raadgewers deur die opleidelinge en gereelde hersiening van kursusse. Hulle het ook aangedui dat verdere evaluering kan plaasvind deur opleidelinge en hulle ondernemings oor 'n sekere termyn te monitor, kriteria vir die bepaling van opleiding vas te stel, onafhanklike evalueerders te benut en om van toetse gebruik te maak.

Standaardisering van opleiding is deur 59 % opleiers afgekeur omdat hulle van mening was dat verskillende ondernemings verskillende soorte opleiding vereis, dat eienaars met uiteenlopende agtergronde verskillende opleidingsbenaderings nodig het en dat opleiding as gevolg van standaardisering onbuigsaam sou wees. Andersyds was diegene wat standaardisering voorgestaan het van mening dat kleinsake-ontwikkeling deur hoë opleidingstandaard bevorder kon word, dat duplisering van dienste vermy kon word, opleidelinge teen uitbuiting beskerm kon word en dat die evaluering van opleiding eenvoudiger sou wees.

Daar was egter veel groter eenstemmigheid ten opsigte van die behoefte aan akkreditering van opleiding. Die 72 % wat dit eens was, was van mening dat akkreditering verbeterde opleidingstandaarde sou verseker, dat organisasies wat geakkrediteerde opleiding aanbied, erkenning sou ontvang, dat dit tot 'n erkende kwalifikasie sou lei, dat opleiers en opleidelinge gemotiveer sou word en evaluering eenvoudiger sou wees. Die mening is gehuldig dat sulke organisasies soos SA Black Taxi Owners

Association, opleidingsinstansies, kleinsake-ontwikkelingsinstansies, onderwysinrigtings en privaatsektor-opleidingsorganisasies by die akkrediteringsproses betrokke moet wees.

6.7.10 Finansiering van opleiding

Omdat die ontwikkeling van die kleinsakesektor vir die toekomstige welvaart van die land so belangrik is, word finansiering deur die openbare sektor as noodsaaklik geag. Dit kan geskied deur middel van direkte subsidies, belastingtoegewings, toelaes aan opleidelinge, ensovoorts en finansiering moet aan die sukses van die opleiding gekoppel wees. Daar is aanvaar dat finansiering deur die openbare sektor aan akkreditering en kriteria gekoppel moet word vir die sukses van die opleiding. Die meerderheid was van mening dat dergelike finansiering deur die Departement van Mannekrag moet geskied. Daar was ook 'n beskouing dat die private sektor 'n bydrae kon lewer deur opleidingsentrums te borg of te subsidieer, personeellede vir opleiding te sekondeer, beurse aan opleidelinge beskikbaar te stel, opleiers in bedryfsvaardighede op te lei en deur kontanttoelaes en skenkings aan te bied. Daar is aangedui dat groot korporasies alreeds talle van hierdie voorstelle uitgevoer het. Daar was ook 'n mening dat opleidelinge 'n bedrag wat hulle kon bekostig tot hulle opleiding behoort by te dra.

6.7.11 Koördinering van opleiding

Bykans twee derdes van die respondente was dit eens dat daar 'n koördinerende liggaam moet wees om onnodige duplikasie van dienste te vermy en die benutting van fondse te monitor, maar daar was 'n klein groepie wat gevrees het dat dit maar net sou lei tot die opbou van 'n burokratiese koninkryk. Die oorgrote meerderheid het egter saamgestem dat 'n nasionale strategie vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings noodsaaklik is. 'n Koördinerende liggaam sou besluite aangaande beleid, finansiering, akkreditering en opleidingstandaarde kon neem en sou ook 'n nasionale strategie vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings kon implementeer.

6.8 BEVINDINGE

B6.1 *In die lig van die huidige hoë werkloosheidsvlakke in die RSA en die klaarblyklike onvermoë van sake-ondernemings in die formele ekonomie om werkgeleenthede aan alle werksoekers, veral die ongeskoolde werker, te verskaf, moet middele gevind word om meer werkgeleenthede te skep. Daar behoort 'n groter bewuswording by die publiek te wees van die behoefte om kleinsake te ontwikkel en om 'n simbiotiese verwantskap tussen die eerste- en tweedelogika-ekonomieë te skep.*

B6.2 *Dit blyk dat kleinsake in beide die formele en informele sektore van die ekonomie oor die potensiaal beskik om in die toekoms meer werkgeleenthede te skep, aangesien hulle meer waarskynlik arbeidsintensief sal wees. Om te verseker dat dergelike ondernemings doelmatig bedryf word en sodat hulle hul potensiaal kan verwesenlik om nuwe werkgeleenthede te skep, word effektiewe opleiding vereis.*

B6.3 *Die sosio-kulturele, ekonomiese en politieke klimaat waarin ondernemings ontwikkel, moet by die formulering van enige kleinsake-opleidingsprogram in aanmerking geneem word.*

B6.4 *Entrepreneurskap is nie 'n eienskap wat 'n individu besit, of nie besit nie. Dit is inderdaad 'n kontinuum tussen nie-ondernemings- en ondernemings-aktiwiteite. Dit beteken dat sommige persone, veral diegene wat prestasie-gemotiveerd is en wat graag wil leer, meer waarskynlik by die opleiding sal baat.*

B6.5 *Opleidingskursusse moet ingestel wees op die spesifieke behoeftes van elke sake-eienaar en klaskameronderrig is die metode wat allermins daarin sal slaag om resultate te lewer. Individuele voorligting is 'n effektiewer metode, maar weens die koste moet groepopleidingsmetodes tesame met aktiewe deelname deur die opleidelinge toegepas word. Praktiese toepassings moet geleer word en nie teoretiese begrippe nie.*

B6.6 *Die opleidingsinhoud moet sodanig wees dat dit die opleideling in staat sal stel om vooruit te beplan, om doeltreffender metodes toe te pas, om rekords te hou en om sy interpersoonlike vaardighede te verbeter. Om dié rede moet algemene bestuursadministratiewe, bemarkings- en interpersoonlike vaardighede 'n deel van kleinsakeopleiding vorm.*

B6.7 *'n Modulêre opleidingsbenadering kan voordele vir kleinsake-ondernemings inhou.*

B6.8 *'n Anderse beklemtoning van die opleiding is vir die aanvangs-, bedryfs- en ontwikkelingsfases van 'n onderneming nodig, maar die fase waarvoor opleiding van die grootste belang is, is wanneer die onderneming begin word.*

B6.9 *Basiese geletterdheid en syfervaardigheid is noodsaaklik vir enige bedryfsopleiding.*

B6.10 *Die basiese tegniese vaardighede wat deur sekere soorte ondernemings benodig word, word nie as 'n deel van bedryfsopleiding beskou nie, maar is nood-*

saaklike vaardighede wat verwerf moet word voordat bedryfsopleiding ontvang word. Opleiding om vaardighede te bevorder, kan egter deel van 'n bedryfsopleidingsprogram uitmaak.

B6.11 *Opleiers en fasiliteerders, soos afgetrede sakelui, ambagsmanne en geskikte beamptes, behoort uit soveel bronne moontlik gewerf te word.*

B6.12 *Koördinering, finansiering, bepaling van standaarde en akkreditering is onderling verbind en blykbaar word 'n liggaam benodig om oor kleinsake-opleiding toesig te hou. 'n Nasionale opleidingstrategie is nodig om sodanige liggaam te laat slaag.*

6.9 VOORSTELLE

V6.1 **Daar word voorgestel dat 'n nasionale jaar vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings deur die kabinet oorweeg word waartydens 'n beroep op die ondersteuning van al die verskillende media gemaak kan word ten einde lede van die publiek van die RSA daadwerklik te laat besef hoe belangrik die potensiaal van kleinsake-ontwikkeling in die formele en informele sektore vir Suid-Afrika is.**

V6.2 **Daar word voorgestel dat 'n dinamiese nasionale opleidingstrategie vir die ontwikkeling van kleinsake-onderneming opgestel moet word en dat dit op 'n gereelde grondslag bygewerk moet word. Die strategie moet op die opleidingsbehoefte, die finansiering van dergelike opleiding, die koördinering daarvan, die bepaling van standaarde en die akkreditering van opleidingskursusse toegespits wees.**

V6.3 **Daar word voorgestel dat oorweging aan 'n nasionale koördinerende opleidingsliggaam vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings gegee word, wat met die beplanning en implementering van die nasionale strategie behulpsaam sal wees. Verteenwoordigers van verenigings wat na die belange van kleinsake omsien, kleinsake-ontwikkelingsinstansies, die privaatsektor en belanghebbende departemente in die openbare sektor kan in hierdie liggaam dien. Hierdie liggaam kan op dieselfde grondslag as die geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade ingerig wees.**

V6.4 **Staatsfinansiering van opleiding vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings kan deur middel van subsidies en die kontanttoelaestelsel plaasvind. Die koördinerende liggaam kan, net soos die ander geakkrediteerde opleidings-**

rade, 'n kontanttoelae ontvang. Opleidingsorganisasies kan steeds, soos tans, subsidies, toelaes en betaling van kursusgelde ontvang. Die privaatsektor kan ook 'n bydrae tot dergelike aktiwiteite lewer deur subsidies en toelaes aan die koördinerende liggaam en opleidingsorganisasies, asook subsidies en lenings aan opleidelinge, beskikbaar te stel. Daar word ook voorgestel dat opleidelinge self 'n finansiële bydrae tot hulle opleiding maak.

V6.5 Daar word voorgestel dat 'n stelsel van intaakopleiding deur voorligters en raadgewers waar moontlik ingestel moet word. Die sekondering van personeellede van die privaatsektor na geakkrediteerde opleidingsorganisasies moet aangemoedig word en afgetrede sakeleiers moet in 'n veel groter mate benut word.

V6.6 Die inhoud van opleidingskursusse asook die opleidingsbenadering moet met die bevindinge van hierdie verslag in ooreenstemming gebring word en mee rekening gehou word wanneer opleiding geakkrediteer word.

V6.7 Voorlopige vaardigheidsopleiding soos dié wat tans vir werkloses aangebied word, kan aangewend word om potensiële opleidelinge te keur. Welslae wat in dergelike kursusse behaal is, 'n gewilligheid om hard te werk om te slaag, asook eenvoudige persoonlikheidsbepalings moet onder andere by die keuring vir opleiding in bedryfsvaardighede toegepas word.

V6.8 Aangesien 'n omvattende ontwikkeling van kleinsake-ondernemings as gevolg van hierdie voorstelle in die vooruitsig gestel word, word verwag dat 'n groot aanvraag na opleiers ondervind sal word. 'n Potensiële bron van fasiliteerders vir kleinsake-ontwikkeling is onder staatsamptenare te vinde. Gesondheids-inspekteurs, lisensie-beamptes en verkeerspolisie is voorbeelde hiervan. Oorweging moet daaraan gegee word om 'n klein aantal dergelike persone sorgvuldig te keur om hulle op 'n proefgrondslag as fasiliteerders op te lei.

NAVORSER

HIRSCHOWITZ, ROS, et al. 1988. Skills training for small business development. Pretoria.

BRONNELYS

SUID-AFRIKA (Republiek) 1987. Nasionale Mannekragkommissie. Jaarverslag 1986. Pretoria: Staatsdrukker, RP70.

---- 1988. Nasionale Mannekragkommissie. Jaarverslag 1987. Pretoria: Staatsdrukker, RP74.

---- 1988. Nasionale Mannekragkommissie. Maatreëls om sikliese werkloosheid in Suid-Afrika teen te werk. Pretoria: Staatdrukker, RP85.

SUNTER, C. The world and South Africa in the 1990s. Kaapstad: Human and Rousseau.

WET op die Tydelike Opheffing van Beperkings op Ekonomiese Bedrywighede, 1986. Proklamasie. Staatskoerant van die RSA 279 (11519), 30 September 1988:1.

WET op die Tydelike Opheffing van Beperkings op Ekonomiese Bedrywighede, No 87 van 1986. Staatskoerant van die RSA (10422), 10 September 1986:1860.

WITSKRIF oor Privatisering en Deregulering in die RSA, WPG 87 Pretoria: Staatsdrukker.

HOOFSTUK 7

FAKTORE WAT VAARDIGHEIDSOPLEIDING BEVORDER OF STREM

7.1 INLEIDING

Faktore waardeur vaardigheidsopleiding bevorder of gestrem kan word, word in hierdie hoofstuk ondersoek. Ideaal gesien, moes hierdie navorsing, na afloop van die werksaamhede van projekkomitees 1 tot 4 plaasgevind het, maar weens die tydbeperking wat aan die navorsingsprojek in die geheel gestel is, kon dit nie so benader word nie. Die navorsingsprojekte moes dus gelyktydig onderneem word en hierdie deel van die navorsing kon nie op die bevindinge van die ander komitees wag nie. Daar is besluit om vir die doel van die navorsing ruim gebruik te maak van beskikbare literatuur, uit inligting te put wat in response op die oorspronklike vraelys verstrek is, in 'n groot mate op die invoer wat by projekkomitees ontvang is, staat te maak en waar nodig sou die navorser onderhoude met deskundiges voer ten einde verdere inligting aangaande spesifieke besprekingspunte te bekom. Die werk van hierdie komitee het vervolgens in 'n mate kontrole oor ander projekte uitgeoefen.

Aanvanklik is heelwat aandag bestee aan 'n struktuur deur middel waarvan alle moontlike faktore wat die opleidingsproses kon beïnvloed, in ag geneem kon word. Dit het 'n sorgvuldige ontleding tot gevolg gehad om vas te stel wie die belangrikste deelnemers is, asook om die invloede te bepaal wat gedurende die opleidingsproses op hulle inwerk.

Daar is gestel dat die ekonomie van 'n land grotendeels van die vaardigheid van sy werkkragte afhanklik is en gevolglik kan verwag word dat hoe hoër die vaardigheidsvlak van die arbeidskrag styg, hoe hoër sal die kanse op ekonomiese ontwikkeling wees. Met die oog daarop kan gestel word dat die staat 'n verantwoordelikheid vir die opleiding van sy burgers dra, selfs al is die onderwystoestande ideaal. Omdat ongelykhede in die onderwysstelsel in die RSA voorkom, het die staat 'n bykomende kompensatoriese rol om te vervul. Dit wil voorkom of die staat sy verpligting aanvaar, soos bewys word deur die ondersteuning deur middel van belastingtoegewings en opleiding van werksoekers en werkloses. Opleiding is egter nie sonder meer die verantwoordelikheid van die staat alleen nie en daar moet aanvaar word dat die privaatsektor in dié verband ook 'n sosiale plig teenoor die maatskappy moet dra.

Die arbeidsmag is een van die belangrikste faktore van produksie en aangesien opleiding 'n belangrike rol in die verhoging van arbeidsvermoë en arbeidsproduktiwiteit speel, kan die werkgewer nie bekostig om die opleiding van sy werknemers te verwaarloos nie. Daar word aanvaar dat werkgewers wat behoorlike opleidingsfasiliteite

voorsien, in staat is om 'n beter arbeidsmag te lok, hoër produktiwiteit te handhaaf en meer geneig is om sukses te behaal. Daar is egter ook probleme verbonde aan goeie opleiding, soos die verlies aan goed opgeleide werknemers wat na nie-opleidende mededingers oorstap, verlies aan produksietyd gedurende opleidingsperiodes, goeie produksiepersoneel wat uit die produksieproses onttrek moet word terwyl hulle as opleiers diens doen, en die voorsiening van opleidingsfasiliteite. Alles in aanmerking geneem, is opleiding 'n duur onderneming, maar werkgewers sal dit as 'n belegging in menslike kapitaal moet aanvaar wat 'n langtermyn- eerder as 'n korttermynopbrengs sal lewer.

Omdat opleiding duur is, moet gesorg word dat dit koste-effektief is, hoër produktiwiteit tot gevolg het en dat dit ten slotte tot groter winste lei. Die voordele van opleiding is egter nie ten bate van die werkgewer alleen nie. Die werknemer put self 'n hoë mate van voordeel uit effektiewe opleiding, soos groter werkbevrediging, vir sy werk opgewasse te wees en die verkryging van beter loopbaangeleenthede. Dit beteken dat die werknemer op sy beurt sy opleiding positief moet benader en ook bereid moet wees om 'n bydrae daartoe te maak omdat hy direk daarby baat.

Opleiding in die privaatsektor in die RSA is gekompliseerd weens sy multi-kulturele arbeidsmag, die feit dat dit met 'n Eerste-/Derdewêreldbevolkingsopset te kampe het en die probleme wat met 'n groot ongeletterde werkkragsektor gepaard gaan.

Die deelnemers aan die opleidingsproses kan geïdentifiseer word as die staat, werkgewers en ander organisasies en die werknemer en sy organisasies. Figuur 7.1 verskaf 'n voorstelling van hoe die bevorderende en stremmende faktore met betrekking tot die deelnemers, hoofsaaklik uit die oogpunt van die organisasie, ontleed kan word.

7.2 EKSTERNE FAKTORE

Terwyl eksterne faktore buite die onmiddellike omgewing van die organisasie voorkom, kan dit nogtans 'n merkbare invloed op opleiding uitoefen. Hierdie makrofaktore kan gewoonlik nie deur die organisasie verander word nie, maar kan 'n aanpassing verg om probleme te oorkom wat moontlik so kan ontstaan. Dergelike faktore kan uiters ingewikeld wees soos deur die volgende benaderings aangedui kan word: geografies/histories, sosiologies/psigologies, tegnologies/tradisioneel, en so meer. As gevolg van hierdie gekompliseerdheid sal 'n aantal eksterne faktore oorweeg word wat in die algemeen op Suid-Afrikaanse nywerhede van toepassing is.

7.2.1 Internasionale politiek

Die internasionale politiek, onder andere sanksies en boikotte, oefen klaarblyklik 'n negatiewe invloed op die handelsektor uit. Nie alleen kan die beskikbare fondse vir opleiding deur sodanige aksies gekortwiek word nie, maar dit beteken ook dat tegnologie, vaardighede, materiale, prosedures en opleidingstoerusting weerhou kan word. Dit is ook moontlik dat sanksies, in die afwesigheid van internasionale mededinging 'n stimulus vir die groei van plaaslike nywerhede kan wees. Dit kan weer tot 'n toename in opleiding vir nywerheidsgroei lei. Daarbenewens kan die minder aktiewe tye moontlik juis 'n geleentheid vir beter skoling van die arbeidskrag wees.

In Julie 1984 het die Sullivan-kode vir Amerikaanse maatskappye in die RSA verpligtend geword en dit het die volgende vereis:

> Initiation and development of training programmes that will prepare, in substantial numbers blacks and other non-whites for supervisory, administrative and technical jobs (Huss, A. Black advancement and employment codes).

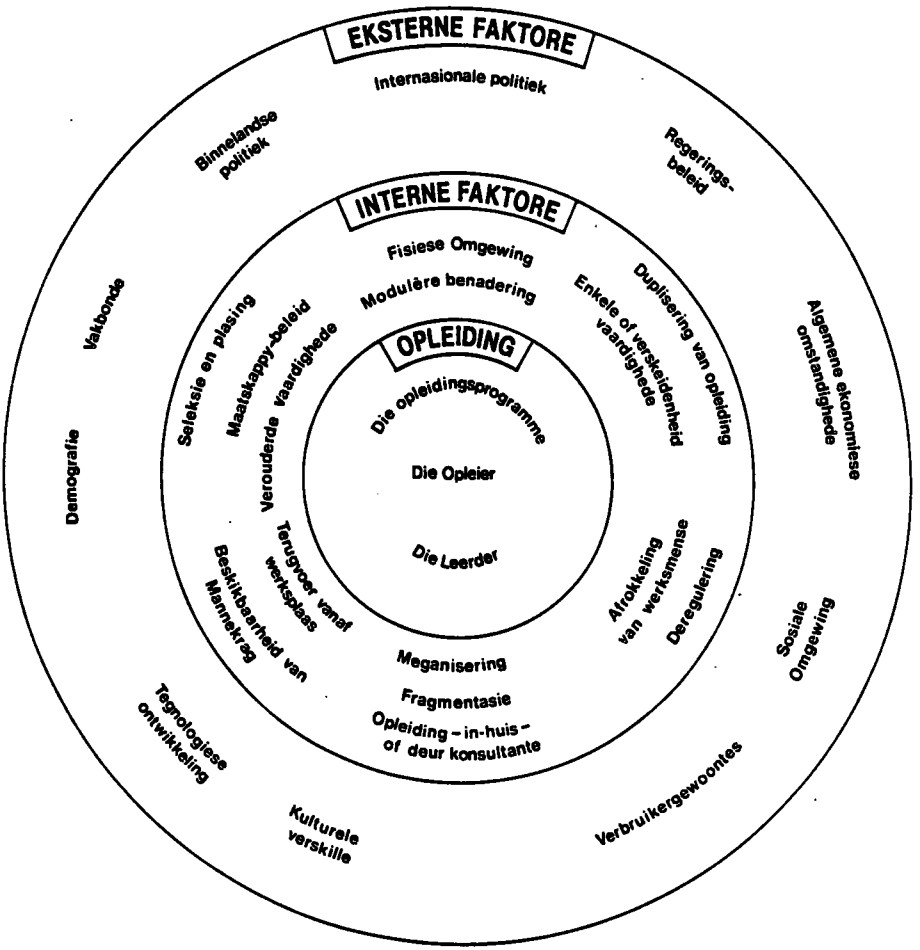
Hierdie kode het 'n stimulerende invloed op die opleiding van swart werkers gehad maar sal egter geen verdere direkte uitwerking hê nie aangesien dit onttrek is. Dit het egter wel as 'n stimulus vir groter sosiale bewustheid gedien en deelnemende maatskappye kan nouliks na hulle vorige houding teenoor swart vooruitgang terugkeer.

Druk uit ander internasionale oorde het ook 'n invloed op opleiding gehad, veral met betrekking tot Suid-Afrikaanse filiale van Europese maatskappye wat ook 'n veelrassige standpunt ingeneem het en swart vooruitgang voorstaan. Engeland het 'n anti-sanksiestandpunt ingeneem en 'n aansienlike bedrag vir die ontwikkeling van swart onderwys en opleiding (nie noodwendig binne die RSA nie), beskikbaar gestel.

7.2.2 Binnelandse politiek

In die RSA het die politiek ongetwyfeld 'n besondere invloed op die handel en nywerheid. As gevolg van toenemende bewustheid deur die swart bevolking word eise gestel wat tot industriële en siviele onstabiliteit gelei het en wat vanselfsprekend ook op opleiding ingewerk het. Opleiers is genoop om die aspirasies van swartmense asook die koste-effektiwiteit van hulle opleidingsprogramme in oorweging te neem. Hierdie eksterne faktore het dus ook die interne opleidingsfasiliteite van die organisasie beïnvloed. Die toenemende tekort aan blanke hoëvlakmannekrag het ook

FIGUUR 7.1 FAKTORE WAT OPLEIDING INHIBEER OF BEVORDER



die besef laat ontstaan dat opleiding selfs meer aandag moet geniet ten einde die bevordering van swart werknemers binne die nywerheid te versnel.

7.2.3 Die vakbonde

In die RSA kan vakbonde verdeel word in die ouer vakbonde soos die Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid en die COSATU-groep. Aan die einde van 1987 was daar 205 geregistreerde en minstens 88 ongeregistreerde vakbonde asook minstens 11 vakfederasies. As gevolg van interne spanning tussen hierdie vakbonde sou dit 'n fout wees om vakbonde as solidêr te sien. Die standpunt van vakbonde teenoor modulêre opleiding is 'n voorbeeld van die gebrek aan uniformiteit. Sommige vakbonde aanvaar die modulêre stelsel terwyl ander daarteen gekant is en dit as 'n basis vir die opleiding van goedkoop arbeid en fragmentering van aanvaarde ambagte beskou. Standpunte van die vakbonde en hoe hulle lede daardeur beïnvloed word, kan inderdaad die doeltreffendheid van opleiding raak.

7.2.4 Algemene ekonomiese omstandighede

Die invloed van die ekonomiese siklus op indiensneming en werkloosheid is alreeds behandel. 'n Bykomende struikelblok is dat opleidingskoste een van die eerste sektore is wat besnoei word omdat 'n dergelike besuiniging op besteding, winste oor die kort termyn waarskynlik positief sal beïnvloed, maar oor die lang termyn sal dit moontlik aansienlike koste tot gevolg hê. Gedurende die opswaaifase van die ekonomie vind herindiensneming plaas wanneer daar min tyd vir opleiding beskikbaar is. Dit lei tot 'n tekort aan geskoolde arbeiders, waardeur die inflasionêre kringloop van loonverhogings aan die gang gesit word. Indien die nywerheid opleiding as 'n langtermynbelegging in mensekapitaal sou beskou, dan sou die afswaai meer in plaas van minder opleiding vereis en wel wanneer arbeiders vir opleiding beskikbaar is sonder dat die produksieproses daardeur onderbreek sal word. In albei gevalle is dit duidelik dat die konjunktuur 'n invloed op die opleidingsiklus uitoefen.

7.2.5 Die demografiese faktor

Die verskynsel van strukturele werkloosheid is ook al behandel. Die bevolkingsaanwas oortref alreeds die skepping van werkgeleenthede wat tot 'n oormaat van ongeskoolde arbeid lei. Die opheffing van instromingsbeheer het 'n massa-uittog van die plattelandse na die stedelike gebiede tot gevolg gehad wat in 'n mate die toestand in die landelike gebiede verlig het, maar die probleem in die stede vererger het. Die verhoogde arbeidsaanbod behoort die keuring van opleidelinge te vereenvoudig, tot 'n beter gehalte rekruut te lei en kan veroorsaak dat opleiding makliker en effektiewer plaasvind. Dit kan ook 'n direkte invloed op die inhoud en duur van die opleidingsprogram uitoefen.

7.2.6 Sosiale omgewing

Dit is alom bekend dat milieugestremdheid probleme vir die leerling en die opleideling veroorsaak. Sekere studies verwys na hierdie verskynsel as sekondêre gestremdheid en het getoon dat dit tot onderontwikkeling van kognitiewe vermoë kan lei wat op sy beurt in 'n leersituasie ernstige gevolge inhou. 'n Kennis van die omgewing vanwaar werkers gewerf is, kan die opleidingskursus beïnvloed, soos al met sukses op opleiding in die mynnywerheid toegepas is. Opleiding kan beplan word om die nodige vaardighede te voorsien asook om die lewensgehalte van die werknemer te bevorder, mits die sosiale agtergrond van die opleideling bekend is en daarmee rekening gehou word.

7.2.7 Tegnologiese ontwikkeling

Nuwe tegnologieë beïnvloed opleiding deurdat dit nuwe produksieprosesse, materiaal, toerusting en masjinerie en nuwe produkte te voorskyn bring, wat almal nuwe opleidingsprogramme kan vereis. Dit oefen ook 'n meer direkte invloed uit op opleiding wanneer die nuwe toerusting ook in die opleidingsproses benut kan word, soos byvoorbeeld in die geval van rekenaarondersteunde onderrig. Dit kan ook 'n negatiewe uitwerking veroorsaak in soverre dat die nywerheid meer kapitaalintensief kan word, wat tot minder werkgeleenthede lei.

Toenemende outomatisering, of selfs menslike outomate, kan beteken dat persone met nuwe vaardighede benodig word en dat 'n verskuiwing van hand- na dinkvaardighede plaasvind. Die geprogrammeerde logiese beheer van 'n vervaardigingsaanleg, asook die heropleiding wat vir die instandhoudingspersoneel benodig word, word byvoorbeeld hier in gedagte gehou. Dit kan 'n verskuiwing van die beklemtoning in opleidingsprogramme veroorsaak en kan ook vir die verbruiker wat die nuwe toerusting en tegnologieë benut, op nuwe opleidingsbehoeftes uitloop.

7.2.8 Verbruikergewoontes

Die verbruiker staan aan die einde van die produksiebaan en dit is hy wat bepaal of 'n produk byval sal vind, al dan nie. Dit beteken dat wanneer 'n nuwe produk van stapel gestuur word, daar verskeie punte voorkom waar opleiding gewysig sal moet word om by die nuwe produk aan te pas. Hierdie invloede as gevolg waarvan opleiding gewysig moet word, kan die hele stelsel deurwerk om selfs die instandhoudingspersoneel in te sluit wat by naverkoopdiens van die produk betrokke is. 'n Voorbeeld hiervan is die uitwerking van binneboordse rekenaars wat by 'n moderne motorvoertuig ingebou word.

7.2.9 Kulturele verskille

Daar word dikwels verwys na die feit dat 'n Eerste- en Derdewêreldkultuur in die RSA bestaan. Dit spruit daaruit dat die tradisionele kultuur van talle landelike swartmense langs die moderne geïndustrialiseerde kultuur van ander maatskaplike sektore voorkom.

Persone wat uit die tradisionele kultuur wegtrek om werk te soek, word aan 'n kulturele oorbrugging blootgestel wat onder andere van hulle vereis om met die artefakte van die moderne kultuur vertroud te wees en om by die werketiek daarvan aan te pas. 'n Dergelike aanpassing kan ernstige implikasies vir opleiding inhou.

Die menigvuldige tale wat deur verskillende bevolkingsgroepe gepraat word en die gevolglike kommunikasieprobleme, lei ook tot talle opleidingsprobleme. Die verskeidenheid voertale gepaard met 'n ontoereikende onderwysstelsel, veroorsaak 'n gebrek aan geletterdheid in een van die twee handelstale van die RSA wat ook op die opleidingstelsel inwerk.

7.2.10 Die staat

Die staat het ook 'n belangrike inwerking op opleiding in die RSA omdat dit nie net deur wetgewing invloed op die opleiding uitoefen nie, maar dit verskaf ook ondersteuning deur die voorsiening van opleidingsfondse. Daar word dikwels verklaar dat werkgewers vir opleiding verantwoordelik is, en dat finansiële bystand deur die staat slegs as 'n tydelike maatreël beskou moet word. Hierdie sienswyse kan egter nie ondersteun word nie omdat die staat nie die verantwoordelikheid kan ontduik om opleiding te borg ten einde nasionale doelwitte soos hoër produktiwiteit, algemene geletterdheid en algehele indiensneming te bereik nie. Dit kan ook nie afsydig staan teenoor probleme wat in die werksituasie as gevolg van tekortkominge en verskille in die onderwysstelsel voorkom nie. Dit wil voorkom of die staat sy verantwoordelikheid ten opsigte van opleiding aanvaar, aangesien dit 'n beleid verklaar het om werkgewers aan te spoor om hoë opleidingstandaarde te handhaaf en om die vaardigheidspeil van hulle werkers te verbeter. Dit vind plaas in die vorm van raadgewing aangaande opleidingsaangeleenthede en deur die verskaffing van belastingtoegewings en kontanttoelaes vir opleiding. Dit is egter duidelik dat daar nie van die staat verwag kan word om individuele werkgewers vir die spesifieke opleiding van hulle werknemers finansieel te steun nie.

Die Konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding behoort gedurende 1989 deur die parlement aangeneem te word en sal opleiding ongetwyfeld verder aanspoor. Die voorsiening daarin vir die akkreditering van nywerheidsopleidingsrade, veral wanneer

dit gekoppel is aan 'n stelsel van kontanttoelaes wat die huidige belastingtoegewingstelsel sal vervang, kan vir opleiding in die RSA op dieselfde manier 'n aansporing wees as wat die Industrial Training Act dit in 1964 vir Engeland was. Sodra die nuwe nywerheidsopleidingsrade deur die Departement van Mannekrag geakkrediteer is, sal hulle opleiding vir hulle eie nywerhede kan akkrediteer. Hierdie proses kan beter opleidingstandaarde binne die nywerheid verseker en kan heelwat van die huidige uitbuiting uitskakel as gevolg waarvan buitensporige kursusgelde en minderwaardige kursusinhoud ontstaan het. Die onttrekking van die huidige belastingtoegewingstelsel en die vervanging daarvan deur 'n kontanttoelaestelsel wat aan geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade betaal sal word, sal ook behulpsaam wees met die uitskakeling van die huidige uitbuiting van die stelsel deur individuele maatskappye.

Dit is duidelik dat belastingtoegewings onbeheerbaar is en deur gewetenlose werkgewers aan uitbuiting blootgestel is. Onder die huidige stelsel word die opleidingskema of -kursus deur die Departement van Mannekrag geregistreer, maar hulle kan nie die eise beheer nie omdat dit in die werkgewer se belastingopgawe verskyn en direk aan die Ontvanger van Inkomste voorgelê word.

Die staat behoort 'n duidelike verklaring aangaande die uitfasering van belastingtoegewings teen 'n bepaalde datum uit te reik. Belastingtoegewings het 'n belangrike rol by die aanvoring van nywerheidsopleiding gespeel, maar die tyd het aangebreek dat die opleidingsfokus van die werkgewer na die nywerheid moet verskuif. Om hierdie rede moet duidelike verklarings uitgereik word aangaande die instelling van kontanttoelaes aan geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade met die gelyktydige uitfasering van belastingtoegewings. Aangesien die staat nie verplig is om tot 'n werkgewer se opleiding van sy eie personeel vir sy eie doeleindes by te dra nie, behoort daar geen moontlikheid te wees dat kontanttoelaes deur die staat vir opleiding aan 'n individuele werkgewer betaal word nie. Gevolglik moet die akkreditering van die opleidingsraad van 'n dergelike werkgewer deur 'n geakkrediteerde nywerheidsopleidingsraad plaasvind en nie deur die Departement van Mannekrag nie. Die enigste uitsondering hierop sal wees in die geval waar 'n nywerheid hoofsaaklik uit een werkgewer bestaan, soos byvoorbeeld in die geval van ESKOM.

Elke nywerheid sal self moet besluit hoe die opleiding in daardie besondere nywerheid georganiseer moet word. Sommige nywerhede, soos die bounywerheid, is betreklik homogeen en opleidingstrukture is meer eenvoudig, terwyl ander nywerhede soos die metaal- en ingenieursnywerheid taamlik uiteenlopend is as gevolg waarvan opleidingstelsels meer ingewikkeld sal wees. In sommige nywerhede soos finansiële inrigtings,

is talle van die opleidingsprogramme van 'n vertroulike aard wat nie aan mededingers openbaar kan word nie. Met die strukturering van nywerheidsopleidingsrade vir elke individuele nywerheid moet met al hierdie faktore rekening gehou word. Aangesien nywerheidsopleidingsrade oor 'n kursusakkrediteringsfunksie beskik, blyk dit raadsaam dat hulle hul aan die wesenlike opleidingsrol onttrek aangesien dit probleme kan veroorsaak indien hulle, terwyl hulle self kursusse aanbied, deur middel van akkreditering 'n oordeel oor die kursus van andere sal uitspreek.

Die staat dra ook 'n verantwoordelikheid vir die opleiding van werksoekers en werkloses. Hierdie stelsel is in hoofstuk 5 beskryf en is in die algemeen daarop toegespits om die skoolverlater tot die nie-ambagsmanberoepe vir die werkerswêreld voor te berei. Die probleem is ook deur die regerings van verskeie ander lande oorweeg. In Engeland word 'n Youth Opportunity Programme vir skoolverlaters tot die ouderdom van 18 jaar aangebied. Meer as 'n half miljoen jeugdiges het gedurende 1981 opleiding deur hierdie program ontvang en heelwat meer as 60 % het na voltooiing van die kursus werk gekry. In Australië bestaan 'n stelsel waarvolgens 'n kombinasie van opleiding by die werkplaas en kursusse aan Technical and Further Education Colleges (TAFE-kolleges) voorsien word. Die koste van die kursusse word deur die staat gedra en die sertifikate wat onder die Australian Traineeship System uitgereik word, word wyd deur werkgewers en onderwysowerhede erken. Daar is ook stelsels wat dergelike probleme in Duitsland, Oostenryk en Switserland aanspreek. Dit is duidelik dat die opleidingstelsels vir werksoekers en werkloses in die RSA in die lig van ondervinding wat met verloop van tyd opgedoen is, in stand gehou sal moet word.

7.3 INTERNE FAKTORE

Interne faktore is al daardie faktore waarvoor die organisasie self verantwoordelikheid kan dra en wat gewysig kan word om die opleiding te verbeter. Of 'n organisasie inderdaad dergelike wysigings aanbring, word ook deur nie-opleidingsfaktore soos winsgewendheid, of die houding van die bestuur teenoor opleiding, beïnvloed.

7.3.1 Fisiese omgewing

Verskeie navorsers het aangetoon dat die fisiese omgewing 'n belangrike rol speel by die prestasies van leerders en dat hulle leerprestasies afneem indien hulle liggaamlik ongemaklik voel. Lugversorging, lig, voldoende ruimte en veiligheid ten opsigte van masjinerie vir opleidingsdoeleindes, kan almal die effektiwiteit van die opleiding beïnvloed. Vaardigheidsopleiding geskied nie net in die klaskamer nie en waar moontlik, moet die werksituasie deur die opleidingsituasie weerkaats

word. Trekkerbestuurders behoort byvoorbeeld die gewone stowwerige toestande waaronder hulle sal moet werk, gewoond te raak en sweisers behoort ook te leer om oorhoofs en nie slegs op 'n gerieflike gelyk oppervlakte nie, te kan sweis. Indien die opleidingsituasie te ver afwyk van die werksituasie, kan persone hulle toevlug tot die onwerklike opleidingsituasie neem eerder as om na die ongemak van die werksituasie terug te keer.

7.3.2 Beleid van die organisasie

Die bestuur bepaal die beleid van 'n organisasie met betrekking tot die bestuurstyl en -struktuur, optrede van die werknemers, produksie, bemarking en opleiding. Die filosofie van die organisasie is van kardinale belang vir die opleiding en klaarblyklik kan daar verwag word dat opleiding ywerig nagestreef sal word wanneer topbestuur aan opleiding toegewy is en waarskynlik verwaarloos sal word in 'n klimaat waar die bestuur min of geen belangstelling daarin toon nie.

7.3.3 Enkele of 'n verskeidenheid vaardighede

By ingewikkelde produksieprosesse waarby 'n groot verskeidenheid vaardighede betrokke is, kan verwag word dat die omvang daarvan weerspieël sal word in die diversiteit van vaardigheidsopleidingskursusse wat aangebied word. Gevolglik sal die opleidingsinrigting omvangryk en waarskynlik duur wees. Waar produksieprosesse eenvoudig is en minder vaardighede vereis word, sal die opleidingsorganisasie waarskynlik ook kleiner wees en die opleiding goedkoop verskaf word.

7.3.4 Verouderde vaardighede

Veranderende tegnologiese en produksieprosesse kan 'n wysiging van die betrokke vaardighede veroorsaak. Tensy opleidingsprogramme met sulke veranderinge tred hou, kan dit daarop uitloop dat hulle opleiding verskaf in vaardighede wat nie meer benodig word nie. Die gevaar bestaan dat dit kan gebeur wanneer van opleiding deur buite-instansies gebruik gemaak word. Tegnologiese verandering kan ook meebring dat werknemers heropleiding moet ondergaan namate hulle ou vaardighede oorbodig raak. Dit kan selfs beteken dat beroepe wat as geskoolde ambagte beskou is, heelwat laer gegradeer kan word. Verandering van prosesse, materiaal en tegnologie vereis 'n voortdurende ontleding van opleidingsbehoeftes en bywerking van kursusse en alles dui daarop dat dit in die toekoms nog vinniger sal plaasvind. Die invloed van die rekenaar op die bankwese is kenmerkend van die gevolge van 'n nuwe tegnologie wat 'n dramatiese uitwerking op die aard van spesifieke take veroorsaak.

7.3.5 Duplisering van opleiding

Dit is nie te betwyfel nie dat onnodige duplisering in die hele proses van die ontleding, ontwerp en produksie van kursusse plaasvind. Tans kan dit waargeneem word waar heelwat aandag aan die modulêre stelsel van vakleerlingopleiding bestee word. 'n Aantal belangrike nywerhede is afsonderlik betrokke by navorsing ten opsigte van die opleiding van vakleerlinge in verwante ambagte, in plaas daarvan dat hulle saamspan om sodoende 'n opvallende besnoeiing van mandae deur beplanning tot stand te bring. Hierdie gevaar van 'n duplisering van inspanning heers in dieselfde mate by nie-vakmanopleiding. Opleidingsfasiliteite word teen enorme koste gedupliseer waar dit andersins gedeel kon word en geskoolde, opgeleide mannekrag wat uiters skaars is, doeltreffender benut kon word.

7.3.6 Keuring en plasing

Effektiewe keuring van opleidelinge het ongetwyfeld 'n uitwerking op die opleidingsproses. Sodanige keuring met inbegrip van die benutting van opleibaarheidstoetsing, kan op 'n wetenskaplike grondslag deur deskundiges op dié gebied uitgevoer word, waardeur groot frustrasies vir beide opleiers en opleidelinge verhoed kan word. Dit is moontlik om opleidingsprogramme deur middel van effektiewe keuringsprogramme te wysig om aan te pas by die ondervinding en vermoëns van persone wat vir opleiding gekeur is.

7.3.7 Terugvoering van die werkplaas

Dit is noodsaaklik dat die opleidingsentrum gereelde terugvoer ten opsigte van opleidelinge van die werkplaas verkry nadat die opleiding voltooi is. Opleiding kan nie as effektief beskou word nie tensy die optrede van die opleidelinge in die werksituasie daardeur gewysig word. 'n Toets wat in die opleidingsentrum afgelê is, is geen waarborg dat die werkverrigting van die opleideling beter sal wees nie. Evaluering van opleiding wat slegs aan die einde van 'n opleidingsperiode uitgevoer word, kan beteken dat kursusse vir lang tydperke onveranderd bly ten spyte daarvan dat dié prestasies van die opleidelinge nie verbeter het nie.

7.3.8 Afrokkeling van werksmense

Daar bestaan nog talle maatskappye wat nie self opleiding verskaf nie en wat opgeleide personeel deur die aanbieding van hoër salarisse werf. Hierdeur word die totale aantal persone wat opgelei word, verminder en oor die lang termyn lei dit tot 'n tekort aan opgeleide mannekrag. 'n Aanhoudende hoë arbeidsomset as gevolg van afrokkeling lei tot laer produktiwiteit, en die aanbieding van hoër salarisse

met die doel om opgeleide personeellede te koop, is hoogs inflasionêr. Die heffing/ toelaestelsel van die nywerheidsopleidingsraad is by sommige nywerhede ingestel ten einde die opleidingskoste onder die nywerheid as geheel te versprei en om finansiële steun te verleen aan organisasies wat by opleiding betrokke is.

7.3.9 Interne opleiding of opleiding deur konsultante

Opleiding kan deur die werkgewer vir sy eie personeel aangebied word, konsultante kan na die organisasie gebring word of opleidelinge kan na eksterne opleidingsfasiliteite uitgestuur word. 'n Duidelike stelling ten opsigte van watter een van hierdie metodes die voordeligste is, is nie moontlik nie. 'n Groot aantal faktore, byvoorbeeld die omvang van die organisasie, die vermoë van die opleiers wat daarby betrokke is, die opleidingsfasiliteite en die opleidingsbeleid, moet in aanmerking geneem word. Interne opleiding het die voordeel dat onmiddellike terugvoer aangaande die uitwerking van die opleiding aan die opleiers moontlik is. Andersyds kan interne opleiding ook duur wees waar 'n groot getal vaardighede daarby betrokke is en slegs 'n klein aantal persone opgelei moet word. Die organisasie sal self moet besluit hoe die opleiding aangebied gaan word en 'n beslissende faktor van die opleidingstelsel waarop besluit word, behoort te wees of dit lonend sal wees al dan nie.

7.3.10 Fragmentasie van take

Fragmentasie bestaan daaruit om 'n werktaak in sy verskillende vaardighede af te breek en om persone dan in slegs 'n beperkte aantal vaardighede in plaas van in die hele reeks op te lei. Daar word beweer dat 'n groter aantal persone sodoende vinniger opgelei kan word en in diens geplaas kan word. Sommige vakbonde beskou dit egter as 'n manier om goedkoop arbeid te verkry. Dit kan ook beteken dat minder geskoolde ambagsmanne benodig sal word terwyl persone vinniger en effektiewer op 'n beperkter vaardigheidsvlak opgelei kan word. Daar bestaan talle voorbeelde waar dit in die nywerheidswêreld in die RSA plaasgevind het en blykbaar is die stelsel doeltreffend met dien verstande dat voldoende toesig deur behoorlik geskoolde persone gehou word en dat almal wat daarby betrokke is, oor die stelsel saamstem.

7.3.11 Modulêre opleiding

Bevoegdheidsgerigte modulêre opleiding is alreeds as die toekomstige grondslag van ambagsmanopleiding aanvaar en dit word ook by heelwat nie-vakmanberoepe ingestel. Dit bestaan uit 'n breedvoerige ontleding van die beroep in basiese bevoegdhede of vaardighede, waarvan elkeen 'n module van die opleidingsprogram vorm. Modules word in 'n logiese opleidingsvolgorde gerangskik en verrigtingstandaarde word vir elke

module bepaal. Die bevoegdheid van elke opleideling word aan die einde van elke module getoets en hy kan slegs tot die volgende module oorgaan indien hy 'n meetbare bevoegdheid in alle ondergeskikte modules bereik het. Dit is moontlik om die opleiding deur middel van kursuskaarte vir modulêre opleiding sodanig te rangskik dat alle modules vanaf die ongeskoolde werker langs die weg van take wat beperkte vaardighede vereis, sal lei na betrekkings waarvoor meer gespesialiseerde vaardighede benodig word. Die werknemer is sodoende in staat om 'n duidelike beroepsrigting in die nywerheid te volg en hy kan deur middel van modulêre opleiding stap vir stap na vlakke vorder wat met sy bekwaamheid en vermoë ooreenstem.

7.3.12 Deregulering

Die uitskakeling van beperkende regulasies om die klein entrepreneur aan te spoor, is in hoofstuk 6 behandel. Daar is aangetoon dat 'n groot toename in die aantal formele en informele kleinsake-ondernemings wenslik is en dat hulle op hul beurt werksgeleenthede kan skep. Daar is ook aangedui dat dergelike nuwe entrepreneurs meer vaardigheidsopleiding en materiaal-, asook finansiële en mensebestuursopleiding nodig het.

7.3.13 Beskikbaarheid van mannekrag

Die mannekragprobleme van die RSA is nie te wyte aan 'n tekort aan beskikbare mannekrag nie, maar eerder aan 'n gebrek aan opgeleide mannekrag. Aangesien die kern van die probleem grotendeels aan die lae produktiwiteit van swak opgeleide en ongeletterde persone toe te skryf is, is dit duidelik dat 'n enorme investering in opleiding en onderwys vereis word.

Die bevolking van die RSA het van 5 miljoen in 1904 tot 22 miljoen in 1970 toegeneem en word geprojekteer om in die jaar 2000 op 74 miljoen te staan te kom. Die huidige blanke bevolking maak minder as 17 % van die totale bevolking uit en sal teen die jaar 2000 op minder as 14 % te staan kom, teenoor die swart bevolking wat dan 73 % van die totaal sal verteenwoordig. Teen die jaar 2000 sal die bevolking jaarliks met 430 000 toeneem waarvan 4,4 % blankes en 83, 7 % swartmense sal wees. Uit hierdie statistieke is dit dus duidelik dat opleiding gedurende die volgende twaalf jaar met ontsaglike uitdagings te kampe sal hê.

7.3.14 Meganisering

Daar is al oor 'n lang tydperk gedebatteer oor die kwessie van meer meganisering teenoor hoër arbeidsintensiewe ontwikkeling. Kapitaalintensiewe organisasies neig om op groot skaal te meganiseer en sodoende die aantal werkers te verminder.

Dit word beskou as die antwoord op 'n groter opbrengs en arbeidsproduktiwiteit, maar lei nie altyd tot hoër kapitaalproduktiwiteit nie. 'n Ontleding van die eerste- en tweedelogika-ekonomieë wys dat die eerstelogikanywerhede wat die internasionale markte betree, "hoog-tegnies" en kapitaalintensief sal moet wees. Ten einde hierteen op te weeg, sal die formele en informele tweedelogikanywerhede arbeidsintensief moet bly en sal hulle die werksgeleenthede moet skep. Die gevolg van meganisering sal wees dat 'n klemverskuiwing van handvaardighede na intellektuele vaardighede op 'n hoër vlak sal plaasvind en dit sal hoër en verskillende eise aan opleiding stel.

7.4 FAKTORE BINNE DIE OPLEIDINGSPROSES

Faktore wat binne die opleidingsproses self 'n invloed uitoefen, is die opleier, die opleidingsprogram en die opleideling. Dit is duidelik dat hierdie drie faktore, terwyl elkeen op sigself wisselbaar is, ook wedersyds op mekaar inwerk en die opleidingsproses beïnvloed.

7.4.1 Die opleidingsprogram

Die opleidingsprogram sluit in die bepaling van die opleidingsbehoefte, die ontleding en ontwerp van die opleiding, die opleidingsmetode, en die inhoud en evaluering daarvan.

(1) Die opleidingsbehoeftes

Die eerste stap in die ontwerp van 'n opleidingsprogram is om die opleidingsbehoeftes te bepaal. Daar moet inderdaad 'n werklike behoefte bestaan waarin deur middel van opleiding voorsien kan word terwyl terselfdertyd aanvaar moet word dat opleiding nie die oplossing is vir elke probleem wat binne die nywerheid voorkom nie. 'n Ontleding van die opleidingsbehoefte sal bepaal òf opleiding wel nodig is, wàt die opleidingsbehoefte is en wié opleiding moet ondergaan. 'n Dergelike ontleding sal die moontlikheid uitskakel dat die verkeerde opleiding aangebied word, dat die verkeerde persone opgelei word, of dat opleiding om die verkeerde redes verskaf word.

(2) Werkontleding en doelwitstelling

Voordat 'n opleidingsprogram opgestel word, is dit nodig om 'n deeglike werkontleding van die betrokke beroep uit te voer. Die bestuur moet versoek word om die ontleding te aanvaar of te wysig sodat daar nie 'n misverstand in verband met die doel van die opleidingsprogram kan ontstaan nie. Sodoende kan die funksies van die werk bepaal word en die kriteria voorgeskryf word. Die opleideling sowel as die be-

stuur weet dan wat van hom verwag sal word nadat die opleidingsprogram voltooi is. Aangesien die werkverrigting en die kriteria meetbaar en werkverwant is, is dit moontlik om die verrigting van die opleideling na afloop van die opleiding te peil.

(3) Gestruktureerde opleidingsinhoud

Dit is belangrik dat die elemente van die opleidingsprogram ontleed en in logiese samehange voorgestel word aangesien die opleidingsproses daardeur bevorder word. Daar moet ook rekening gehou word met opleidelinge wat holistiese leerders is asook die wat stap vir stap leer.

(4) Moeilikheidsgraad

Opleidelinge ondervind probleme wanneer die moeilikheidsgraad van die opleidingsprogram te hoog is vir hulle begripsvlak en as dit te laag is, lei dit weer tot verveling. Daarom moet die teikenbevolking vir die opleiding duidelik gedefinieer word en die opleidingstyd moet by die leertempo aangepas word. Daar moet dus getrag word om 'n ekonomiese balans te bereik tussen die tyd wat aan die kursus bestee word en die voordeel wat uit die opleiding geput word.

(5) Evaluering

Dit is noodsaaklik dat 'n akkurate evaluering aan die einde van 'n kursus uitgevoer word en die probleem wat aan so 'n evaluering verbonde is, is ten dele daarin geleë dat die evaluering gedurende die kursus of by die werk kan plaasvind. Dit is voordelig indien albei die evaluerings gedoen kan word. Die een het betrekking op die sukses van die individu in die kursus, asook die sukses van die opleidingsproses, terwyl evaluering by die werkplaas as terugvoer benut kan word om te bepaal of die kursus werklik aan die vereistes van die werk voldoen. Evaluering kan ook voortdurend gedurende die opleidingsprogram plaasvind, wat nuttig is om die keuring van opleidelinge, asook die funksies van die opleidingsprogram na te gaan. Die voorafgaande beklemtoon die feit dat die opleidingsomgewing sover moontlik by die werksomgewing moet aanpas.

(6) Sertifisering

Die ontvangs van 'n sertifikaat aan die einde van 'n opleidingsprogram kan vir die individu van groot belang wees en kan vir hom as 'n sterk aansporing dien om die kursus met sukses af te lê. Werkgewers is egter nie soseer daaroor begaan dat persone sertifikate moet besit nie, maar dat die individu in staat moet wees om die pas verworwe vaardighede na die vereiste standaard te kan verrig. Waar kursusse by die Departement van Mannekrag geregistreer is, word vereis dat sertifikate uitge-

reik moet word en die akkreditering van dergelike sertifikate deur nywerheidsopleidingsrade sal in die een of ander stadium belangrik wees en die erkenning daarvan deur onderwysdepartemente en die SA Sertifiseringsraad sal oorweeg moet word.

7.4.2 Die opleier

Die opleier is sonder twyfel die grootste enkele faktor wat opleiding kan bevorder of strem en gevolglik moet hy aan sekere minimum vereistes voldoen. Omdat die hele opleidingsproses om die opleier sentreer, is sy keuring, opleiding, integriteit en professionalisme van die uiterste belang. Dit word al te dikwels nie besef nie en persone word as opleiers aangestel sonder dat hulle opleidingsvermoë in ag geneem word. Dit is noodsaaklik dat veel meer aandag aan die opleiding, loopbane en status van opleidingspersoneel gegee word. Persone behoort vanweë hulle opleidingsvermoë gekies te word sodat die vereiste professionalisme opgebou kan word. Studies wat in verband met opleiers in die RSA gedoen is, het aangedui dat onvoldoende aandag aan hulle onderrig as opleiers geskenk word en dat daar in dié verband 'n behoefte bestaan aan gesamentlike optrede deur professionele liggame, universiteite, technikons en tegniese kolleges. Taal- en kommunikasievermoë, 'n begrip van die leerproses, mensekennis en 'n insig in die sielkunde, onderrigtegniek en persoonlike aanvoeling is onder andere almal eienskappe wat vir die doeltreffendheid van die opleidingsafdeling, die opleidingsproses en die kursusse vereis word.

7.4.3 Die opleideling

Die ander hoofkarakter in die opleidingsproses is die opleideling met sy aspirasies, probleme en aangebore vermoëns. Huislike omstandighede het sonder twyfel 'n opvallende invloed op enige werker. Aangesien 'n enorme sektor van die werkkragte uit swartmense bestaan, moet die veelvoudige probleme wat hulle daagliks ondervind, in gedagte gehou word en moet by die opleidingsproses daarmee rekening gehou word. Die moontlike afwesigheid van ouerlike tug gedurende hulle kinderjare, swak geskooldheid, armoede, swak behuising, deprivasie, honger en talle ander probleme, gepaard met kultuurbotsings, veroorsaak dat die swart werknemer besonder swaar lewe en dat sy leervermoë ook daardeur beïnvloed word. Geletterdheid is ook 'n lewensbelangrike faktor in die opleidingsproses. Statistieke van 1985 toon dat meer as 5,5 miljoen swartmense geen onderwys ontvang het nie, 28 % nie verder as standerd drie gevorder het nie en slegs 2 % standerd tien geslaag het. 'n Baie hoë persentasie van swart werknemers is dus ongeletterd in hulle huistaal terwyl hulle in 'n omgewing werk waar kennis van Engels of Afrikaans vereis word. 'n Bykomende probleem met die onderwysstelsel is dat dit sterk akademies georiënteerd is wat min daartoe bydra om 'n kind vir die wêreld van werk voor te berei. Ongelukkig kom hierdie aan-

geleentheid in sy ergste vorm in die swart onderwysstelsel voor as gevolg van die tekort aan fasiliteite en behoorlik opgeleide onderwysers. Dit is verblydend om te sien dat die Departement van Onderwys en Opleiding 'n nuwe benadering tot loopbaanonderwys by hulle skole invoer en hulle behoort daarmee aangemoedig en ondersteun te word. Opleiding moet met al hierdie faktore rekening hou wanneer die vaardigheidsopleidingsprogramme opgestel en aangebied word.

7.5 DIE OORSPRONKLIKE VRAELYS WAT AAN NYWERHEDE GESTUUR IS

Die eerste deel van hierdie hoofstuk is die gevolg van 'n teoretiese studie van beskikbare literatuur. Die vraelys is aan 4 500 organisasies gestuur en 659 (14,7 %) antwoorde wat verwerk en vir ontleding benut kon word, is ontvang. Ingevolge die keuse van die oorspronklike steekproef kan die antwoorde trouens as verteenwoordigend beskou word. Response is van organisasies met van 2 tot 20 000 werknemers ontvang en antwoorde aan tersaaklike vrae word vervolgens behandel.

7.5.1 Registrasie by die Departement van Mannekrag

Van die respondente was 62 % nie by die Departement van Mannekrag geregistreer nie en die salarisperk van R15 000 per jaar vir belastingdoeleindes het ongetwyfeld hier 'n rol gespeel. Om dié rede of as gevolg van te veel rompslomp, het 74 % nie hul kursusse geregistreer nie en slegs 4 % het van groepopleidingsentrums gebruik gemaak. Hierdie lae syfer vir die registrasie van kursusse gee 'n aanduiding van hoe moeilik dit is om die volume van opleiding in die RSA te skat volgens statistiese gegewens van die getalle wat in geregistreerde kursusse opgelei word.

7.5.2 Buitelandse invloed op opleiding

Die aantal antwoorde op die vraag of buitelandse instansies opleiding beïnvloed, was laag (71 antwoorde), wat op sigself skynbaar aandui dat buitelandse invloed nie noemenswaardig is nie. Dit wil voorkom of invloed wel uitgeoefen word op die gebied van kursusinhoud, begrotings, 'n behoefte aan groter produktiwiteit en sosiale opheffing.

7.5.3 Die invloed van vakbonde op opleiding

Aangesien daar 'n respons van slegs 4 % was op die vraag of opleiding deur vakbonde beïnvloed word, kan aangeneem word dat hulle slegs 'n minimale invloed uitoefen. Die gebiede wat wel genoem is, was hoofsaaklik die van die aantal persone wat opleiding ondergaan, die kursusinhoud, sosiale opheffing en hoër produktiwiteit. Slegs 11 % van die respondente het verklaar dat hulle organisasies 'n ooreenkoms aangaande opleiding met vakbonde het, terwyl 358 negatief geantwoord het. Daar kan afgelei word dat vakbonde nie 'n noemenswaardige invloed op opleidingskursusse het nie.

7.5.4 Die invloed van nywerheidsrade op opleiding

Van die 269 respondente het 61 % aangedui dat hulle nywerheid nie binne 'n nywerheidsraadooreenkoms funksioneer nie. Dit beaam die gegewens insake nywerheidsrade in die verskillende ekonomiese sektore wat in hoofstuk 4 uiteengesit is. Dit is duidelik dat die invloed van 'n nywerheidsraad tussen nywerhede wissel en in die grootste mate ondervind word waar opleidingskemas ingevolge artikel 48 van die Wet op Nywerheidsverhoudinge, 1956 bedryf word.

7.5.5 Opleidingsrade en opleidingsfondse

Van die 430 antwoorde wat ontvang is, het 78 % aangedui dat hulle nywerheid nie oor 'n opleidingsraad beskik nie, terwyl 90 % van 333 respondente verklaar het dat 'n opleidingsraad nie in hulle nywerheid in die vooruitsig gestel word nie. Antwoorde op 'n vraag oor die bestaan van 'n opleidingsfonds was dat 21 % oor 'n dergelike fonds beskik terwyl 96 % van diegene sonder 'n opleidingsfonds aangedui het dat daar nie een in die vooruitsig gestel word nie. Daar was egter 'n positiewe reaksie op opleidingsfondse in dié sin dat 90 % gesê het dat hulle geen beswaar teen die stigting van 'n dergelike fonds het nie.

7.5.6 Opleidingstoelae aan werkgewers

Van 411 respondente het 24 % geantwoord dat hulle nywerheid 'n stelsel van toelaes aan werkgewers het vir persone wat opleiding ontvang, terwyl 22 % aangetoon het dat toelaes betaal word vir opleidelinge wat hulle kursusse voltooi het. Hierdie stelsels kom reeds redelik algemeen in die opleiding van ambagsmanne voor.

7.5.7 Opleidingspersoneel

Van die respondente het 31 % aangedui dat hulle een of meer opleidingsbestuurder in diens het, terwyl die organisasie met die grootste aantal instrukteurs en die een met die meeste opleidingsbestuurders 'n verhouding van een bestuurder tot vier instrukteurs gee. Die getalle in totaal geneem gee egter 'n verhouding van 1:2. Dit wil voorkom of die vertolking van hierdie resultate afhang van die benaming wat deur die werkgewer vir verskillende opleidingsberoepe aangewend word.

Indien die kwalifikasies van alle opleidingspersoneel (1 941) wat in die antwoorde gelys is, oorweeg word, kan afgelei word dat 23 % gegradueer is, 18 % diplomas besit, 1 % 'n kwalifikasie laer as standerd 7 het en 10 % ambagsmanne is. Slegs 19 % het 'n kursus vir opleidingsbeamptes voltooi maar 30 % het 'n "Lei die opleier op"-kursus gevolg, terwyl 'n verdere 6 % onderwyskwalifikasies besit en 21 % geen kwalifikasie gehad het nie.

7.5.8 Beleid, opleidingsmetode en kursusontwikkeling

Die meeste respondente het aangedui dat hulle organisasie geen geskrewe opleidingsbeleid besit nie, terwyl 66 % geantwoord het dat hulle organisasie nie oor 'n loopbaanplan beskik het waarvolgens werknemers kon sien wat die bevorderingsmoontlikhede in die organisasie is nie. 'n Onverwagte hoë aantal respondente (238) het aangedui dat opleiding deur middel van lesings plaasvind terwyl 32 % steeds die "Sit-by-Sannie"-metode volg. Van die organisasies het 69 % kursusse ontwikkel om in hulle eie behoeftes te voorsien deur van heeltydse opleidingspersoneel gebruik te maak. In 138 gevalle het personeel wat nie heeltydse opleiers is nie, die kursusse ontwikkel en in 114 gevalle is van konsultante gebruik gemaak. In ongeveer ewe veel antwoorde het die lynbestuurder (225) en die opleidingsbestuurder (201) die finale besluite aangaande die inhoud van kursusse geneem. In ongeveer 43 % van die antwoorde is aangedui dat die organisasie oor 'n voortdurende opleidingsbehoefteontledingstelsel beskik.

7.5.9 Evaluering van opleiding

Antwoorde op vrae wat gestel is oor die toetsing van opleidelinge het aangedui dat praktiese toetse tydens 'n kursus die algemeenste vorm van evaluering was. Min toetsing het na opleiding in die werksituasie plaasgevind. Dit is verrassend dat die minste van voorkursusverrigting-toetse gebruik gemaak is, as in aanmerking geneem word dat die toetse aangewend word om die houding, aanleg en opleidingsbehoefte van 'n individu te bepaal asook om sy denkwyse sodanig te oriënteer dat dit hom ten opsigte van die opleidingsproses sal aanhelp. Van die organisasies het 54 % 'n sertifikaat na suksesvolle voltooiing van die kursus uitgereik en van hulle was 31 % van mening dat die sertifikaat eers uitgereik moet word wanneer die bevoegdheid van die persoon getoets is nadat hy na die werksituasie teruggekeer het.

7.5.10 Faktore wat opleiding strem

Die laaste vraag was soos volg: "Dui asseblief drie gebiede volgens rangorde aan waardeur vaardigheidsopleiding na u mening gestrem word." Talryke antwoorde is op hierdie vraag ontvang en die meeste daarvan het na die opleidelinge verwys. Lae onderwysstandaarde, ongeletterdheid, lae vermoëns, min belangstelling, asosiale gedrag, ensovoorts, veral onder swart opleidelinge, is genoem. Ses-en-dertig persent van die antwoorde dui daarop dat probleme grotendeels by die opleidelinge lê, en die meeste het na geletterdheid en opvoedkundige probleme verwys. 'n Onverwagse hoë aantal het 'n gebrek aan belangstelling en weerstand teen verandering genoem,

wat motiveringsprobleme skyn te wees. Die tweede grootste aantal antwoorde dui daarop dat probleme wat opleiding strem om die bestuur van die organisasie gesentreer het. Die gebrek aan belangstelling in opleiding by die bestuur en die tekort aan opleidingspersoneel was die ander belangrikste faktore. Daar was klagtes dat die bestuur in gebreke bly om personeellede positief ten opsigte van opleiding te motiveer, dat hulle nie die opleiding verstaan nie, produksie voor opleiding stel, 'n verkeerde houding teenoor nuwe kennis inneem, dat hulle nie die waarde van opleiding besef nie, ensovoorts. Sommige van die ander faktore wat genoem is, was die probleme van skofwerk, opleidingskoste, gebrek aan opleidingsfasiliteite en -personeel, die feit dat geen versterking van opleiding by die werkplaas plaasvind nie, 'n gebrek aan opvolgevaluering of verdere opleiding, kritiek van opleidingskursusse deur lynpersoneel, 'n gebrek aan 'n opleidingsbeleid, opleiers wat nie behoorlik gekwalifiseer of gemotiveerd is nie, 'n gebrek aan geskikte kursusse, ensovoorts. Sommige eksterne faktore wat genoem is, was die probleme wat deur veranderende tegnologie veroorsaak word, die geografiese plasing van fabrieke, rompslomp in verband met die Departement van Mannekrag, inkorting van belastingtoegewings vir persone wat meer as R15 000 per jaar verdien, gebrek aan belegging in opleiding, ens., maar hierdie antwoorde verteenwoordig egter 'n baie klein persentasie van die respondente.

7.6 BEVINDINGE

Aangesien hierdie hoofstuk die faktore behandel waardeur opleiding beïnvloed word, kan verwag word dat 'n groot aantal bevindinge daaruit sal voortspruit, waardeur die hoofstuk in 'n mate opgesom word.

B7.1 *Die verantwoordelikheid vir vaardigheidsopleiding lê by die staat, die werkgewer en die opleideling en die werkgewer moet opleiding as 'n belegging in mensekapitaal beskou.*

B7.2 *Internasionale politiek kan fondse wat vir opleiding beskikbaar is, kortwiek en kennis, vaardighede en tegnologiese ontwikkeling weerhou.*

B7.3 *Die ontwikkeling van die swart gemeenskap het tot gevolg dat al hoe meer eise aan vaardigheidsopleiding gestel word.*

B7.4 *Tegnologiese ontwikkeling veroorsaak 'n verskuiwing van die klem van handvaardighede na dinkvaardighede.*

B7.5 *Kultuurverskille het 'n direkte invloed op opleiding.*

B7.6 *'n Sterk tendens wat by die gemeenskap en veral onder swartmense voorkom, is*

om akademiese kursusse bo beroepsgerigte vaardighede te kies. Klagtes oor blouboordjiewerkers wat funksioneel ongeletterd is, asook oor swak taalkennis onder klerke, word gereeld geopper.

B7.7 *Belastingtoegewings het tot wanpraktyke gelei wat nie tot voordeel van opleiding is nie.*

B7.8 *Die gevaar bestaan dat die akkreditering van opleidingsrade van groot nasionale organisasies dit vir kleiner organisasies in dieselfde ekonomiese sektor onmoontlik sou maak om 'n nywerheidsopleidingsraad te stig, of daaraan te behoort en die voordele daarvan te benut.*

B7.9 *Personeelafrokkeling deur nie-opleidende organisasies is nie bevorderlik vir opleiding nie en is van 'n inflasionêre aard.*

B7.10 *Indien 'n geakkrediteerde opleidingsraad sy eie opleidingskursusse aanbied en daarbenewens in staat is om die opleidingskursusse van mededingende opleidingsinrigtings te akkrediteer, kan dit tot 'n atmosfeer van wantroue aanleiding gee.*

B7.11 *Jeugopleidingsprogramme waardeur werkverwante vaardighede aan skoolverlaters verskaf word, het in lande soos Engeland, Australië en Duitsland met die voorbereiding van jeugdiges en hulle plasing in die handel en nywerheid sukses behaal.*

B7.12 *Die houding van bestuur teenoor opleiding kan 'n opleidingskultuur binne 'n nywerheid ontwikkel wat daartoe bydra om opleiding te bevorder. Opleiers kan hierdie proses aanhelp deur die koste-effektiwiteit van opleiding te meet ten einde die bestuur van die waarde daarvan te oortuig.*

B7.13 *Verouderde vaardighede onder personeellede beklemtoon die belangrikheid en waarde van heropleiding.*

B7.14 *Rasionalisering van opleidingskursusse en -fasiliteite kan aansienlike finansiële besparing tot gevolg hê.*

B7.15 *Doeltreffender keuringstoetse, met inbegrip van opleibaarheidstoetse, kan heelwat daartoe bydra om die doelmatigheid van opleiding te bevorder.*

B7.16 *Te min aandag word aan die evaluering van opleiding in terme van 'n verbeterde werkprestasie na opleiding gegee. Duidelike doelwitte, soos hoër produktiwiteit en groter winsgewendheid, moet aan opleiding gestel word.*

B7.17 *Daar is 'n behoefte aan die verskaffing van vaardigheidsopleiding op die platteland en goeie gebruik word van mobiele opleidingsfasiliteite gemaak, veral waar opleiding van die werkloses betrokke is.*

B7.18 *Opleiding wat deur 'n modulêre bevoegdheidsgerigte stelsel aangebied word, hou groot voordele in. Onder andere word daardeur verseker dat die opleiding op 'n deeglik gestruktureerde grondslag verskaf word.*

B7.19 *Die uitskakeling van beperkende regulasies om die klein ondernemer in staat te stel om te ontwikkel, skep ook 'n behoefte aan opleiding.*

B7.20 *Nog groter eise sal aan die skepping van werkgeleenthede en aan vaardigheidsopleiding gestel word aangesien die mannekragaanbod jaarliks met ongeveer 430 000 sal toeneem, waarvan 87,7 % swart toetredes sal wees.*

B7.21 *Sertifisering na suksesvolle voltooiing van 'n kursus is 'n sterk motivering om te leer, veral waar die sertifikaat 'n waarborg van gehalte-opleiding is en as sodanig deur werkgewers erken word.*

B7.22 *Die opleiersberoep geniet nie 'n hoë status nie en moet 'n meer professionele houding ten opsigte van opleiding ontwikkel.*

7.7 VOORSTELLE

V7.1 **Belastingtoegewings vir opleiding moet uitgefaseer word en deur 'n stelsel van kontanttoelaes vir opleiding vervang word. Dergelike kontanttoelaes kan oor verskillende komponente beskik om by die instelling van infrastrukture vir nywerheidsopleidingsrade behulpsaam te wees, om opleiding vir nasionale prioriteite te verskaf en om by die verkryging van duur opleidingstoerusting/fasiliteite bystand te verleen.**

V7.2 **Kontanttoelaes moet slegs aan geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade betaal word.**

V7.3 **Opleidingsrade van individuele organisasies moet deur 'n geakkrediteerde nywerheidsopleidingsraad geakkrediteer word en nie deur die Departement van Mannekrag nie.**

V7.4 **Geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade behoort mannekragopleiding vir die nywerheid in sy geheel te kan beplan en opleiding moet daardeur aangespoor, geëvalueer, geakkrediteer en van advies gedien word, eerder as om self direk by die werklike opleiding betrokke te raak.**

V7.5 Die staat moet die moontlikheid ondersoek om die opleiding wat dit aan werkloses verskaf, tot 'n omvattender opleidingsprogram vir jeugdiges uit te brei, soortgelyk aan die wat met welslae in ander lande ingestel is.

V7.6 Geakkrediteerde opleiding moet op hoër produktiwiteit by die werkplaas en op gepaste kostevoordelige studies toegespits word ten einde die bestuur van 'n organisasie van die voordele van opleiding te oortuig en om sodoende 'n positiewer benadering tot opleiding in die organisasie te skep. Geakkrediteerde opleidingsrade moet in staat wees om die leiding te neem aangaande 'n dergelike benadering ten behoewe van hulle nywerheid.

V7.7 Modulêre bevoegdheidsgerigte opleiding moet vir vaardigheidsopleiding aangewend word.

V7.8 Modulêre kursusse moet op groot skaal vir kleinsake-ontwikkeling uitgebrei en aangebied word.

V7.9 Sertifisering moet vir alle vaardigheidsopleiding ingestel word en moet gebaseer word op die werklike werkprestasie wat gemeet is in 'n omgewing wat so prakties moontlik by die werkomgewing aanpas.

V7.10 Kwalifikasies wat landwyd erken word en wat op die voltooiing van 'n reeks geakkrediteerde kursusse en modules gebaseer is, moet ontwikkel word. Sodanige kwalifikasies moet deur die formele onderwysdepartemente vir akkreditering oorweeg word sodat diegene wat dergelike kwalifikasies besit, weer by die formele onderwysstelsel kan inskakel met krediete wat hulle in die nie-formele sektor ontvang het.

NAVORSING

HATTINGH, D.L. 1988. Faktore wat opleiding inhibeer of bevorder. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

HOOFSTUK 8

DIE KOSTE, VOORDELE EN FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

8.1 INLEIDING

Enige studie van vaardigheidsopleiding in die RSA sou onvolledig wees indien die ekonomiese aspekte van opleiding nie in aanmerking geneem word nie. Tydens die huidige konjunktuur moet die ekonomiese oorweging van die toewysing van skaars hulpmiddele aan sekere opleidingsaspekte, sorgvuldig deur die staat, die nywerheid en werknemers in ag geneem word. Hierdie hoofstuk gee aandag aan die struktuur van opleidingskoste, die meting en evaluering van opleidingsvoordele asook die finansiering van opleiding. Daar is van literatuur oor die onderwerp asook van 'n reeks onderhoude met opleidingsorganisasies in die private en publieke sektore gebruik gemaak. Die resultate van die navorsing moet as 'n makro-oorsig van opleiding gesien word, waar laevlak-, middelvlak- en hoëvlakmannekrag spesifiek in oënskou geneem is. Op elk van hierdie vlakke was dit ook nodig om slegs op die meer kenmerkende opleiding op daardie vlak te konsentreer. Opleiers het nie in alle gevalle die terminologie wat benut is, verstaan nie en hulle rekenkundige stelsels het nie deurentyd die gedetailleerde inligting verskaf wat vir koste-ontleding vereis word nie. Die totale bydraes van die staat tot opleiding en veral die finansiële implikasies van die belastingtoegewingstelsel, is byna onmoontlik om te kwantifiseer.

8.2 KOSTE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

8.2.1 Inleiding

By die ontleding van die koste van vaardigheidsopleiding is daar hoofsaaklik ondersoek ingestel na uit-taak-opleiding deur middel van fasiliteite wat deur die werkgewer verskaf is, of deur eksterne fasiliteite soos dié van universiteite, technikons en tegniese kolleges. Dit was nodig om aan die staat en individuele ekonomiese sektore aandag te gee, asook aan opleidingskategorieë soos hoëvlakmannekrag, bestuursvlak, middelbestuursvlak, administratiewe en klerklike personeel en arbeiders.

Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding is op 'n grondslag van die interafhanklikheid tussen die arbeidsmark en die opleidingsgeleenthedemark ondersoek. Die onderskeid tussen die twee markte en faktore wat die vraag- en aanbod binne elkeen beïnvloed, word later bespreek en in figuur 8.1 vir die opleiding van ambagsmanne uiteengesit, maar 'n soortgelyke struktuur het betrekking op vaardigheidsopleiding in die algemeen. Dit moet in gedagte gehou word dat die koste en voordele van vaardigheidsopleiding elemente van die opleidingsgeleenthedemark is.

Die aanbod van opleidingsgeleenthede word deur werkgewers en die staat op grond van die koste en finansiering van opleiding bepaal, terwyl die voordele van opleiding in die vraag na opleidingsgeleenthede deur opleidelinge weerspieël word. Koste speel 'n deurslaggewende rol aangesien werkgewers die geleentheidskoste van verskillende beleggingskeuses, waarvan opleiding een is, oorweeg wanneer hulle oor die aanbod van opleidingsgeleenthede besluit. As gevolg van hoë koste kan 'n werkgewer byvoorbeeld besluit om in stede van sy eie opleidingsfasiliteite te verskaf, eerder personeel in die plaaslike of buitelandse markte te werf. Faktore wat die geleentheidskoste van opleiding beïnvloed, is omvangryk en terwyl die invloed van sommige van hierdie faktore direk kwantifiseerbaar is, moet ander op 'n onregstreekser manier gemeet word.

Die begrip van bruto en netto koste hou ook belangrike implikasies in vir beleidsformulering en -besluite. Uit 'n nasionale oogpunt beskou, word die bruto koste van opleiding deur die staat, werkgewers en opleidelinge gedra. Hierdie koste moet tot netto koste verminder word deur die waarde van die bydraes wat die opleidelinge tot die produksie van goedere en dienste asook tot gemeenskapsontwikkeling lewer, af te trek. Die gewone direkte kostefaktore van salarisse en lone van instrukteurs en opleidelinge, gereedskap, klerasie, kursusgelde, verbruikbare materiale, elektrisiteit, water, huur en waardevermindering, is ter sake.

Netto koste word afgelei van die bruto koste deur voorsiening te maak vir die bydrae tot produksie deur opleidelinge, netto verhaling van opleidings- en ontwikkelingsfondse en finansiële bystand deur die staat, soos byvoorbeeld belastingtoegewings. Die netto koste van opleiding is die bedrag wat by besluitneming in ag geneem word en word teenoor die langtermyn- finansiële voordele van opleiding opgeweeg. Netto koste verteenwoordig in die opsig die korttermyninvestering in menslike kapitaal. Die alternatief vir opleidingskoste is die koste van immigrasie of die koste van roofkoop van opgeleide werkers. Hierdie besluite oor geleentheidskoste word ook deur toestande op ander mededingende markte en deur strukturele en konjunkturele faktore in die ekonomie beïnvloed.

Die bruto en netto koste is ook vir werkgewers van belang vir besluitneming ten opsigte van opleiding. Ander faktore wat ingesluit kan word, is onder andere opleidingstelsels, opleidingstydperke, wetlike aangeleenthede, werk- en bevolkingsamestelling, arbeidsomsetkoerse en werkkeuse.

8.2.2 Totale koste van opleiding

Dit blyk dat werkgewers in hul totale begrotings 'n lae prioriteit aan opleiding

en veral aan vaardigheidsopleiding gee. In die RSA word gemiddeld minder as 2 % van uitgawes aan opleiding toegewys in vergelyking met gemiddeld 5 % in ander lande. Die vlak van besteding aan opleiding word ook grotendeels deur die konjunktuur beïnvloed en neig om heelwat te varieer. Besteding aan opleiding in die openbare sektor en by groot private organisasies is minder onbestendig as in die kleiner ondernemings. Hulle geniet ook skaalvoordele as gevolg van hoë volumes van opleidelinge wat neig om hulle eenheidskoste te verminder. Mannekragbeplanning en opleiding is deel van hulle mannekragbestuurstrategie. Daar bestaan ook 'n neiging daartoe dat meer opleiding op die laer mannekragvlakke gerig is, waar dié opleidingskoste laer is as dié van hoëvlakopleiding. Beskikbare eenheidskostesyfers toon dat daar nie wesenlike verskille in koste tussen verskillende nywerhede, of tussen die openbare en private sektore vir vergelykbare vlakke van vaardigheidsopleiding bestaan nie.

Uit beskikbare kostesyfers het die volgende tendense geblyk:

1. Laevlakopleidingskoste per opleideling beloop R250-R300 per opleidingsweek terwyl middel- en hoëvlakvaardigheidsopleiding aansienlik hoër is, na gelang van die aard en duur van die opleiding.

2. In tabel 8.1 word die gemiddelde koste per opleideling per week aan groepopleidingsentrums getoon.

3. Afstandsonderrig bied 'n verskeidenheid teoretiese vaardigheidsopleidingskursusse veral vir die middel- en hoëvlakmannekrag, teen redelike koste.

4. Private opleidingskonsultante wat grotendeels op hoëvlakopleiding konsentreer, vra kursusgelde wat tussen R500 en R1 000 per dag wissel.

TABEL 8.1: GEMIDDELDE TOTALE UITGAWES PER OPLEIDELING PER WEEK - GROEPOPLEIDINGSENTRUMS - 1982 TOT 1986

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

NB Hierdie syfers sluit nie die vergoeding van opleidelinge tydens die opleidingsperiode in nie.

Baie opleiers het aangedui dat belastingtoegewings ten opsigte van vaardigheidsopleiding van geen nut vir hulle is nie aangesien die salarisperk van R15 000 per jaar te laag is vir hulle nywerheid. Dit beteken dat belastingtoegewings hoofsaaklik op die laer opleidingsvlakke van toepassing is. Hierdie toegewings verminder die totale opleidingskoste en kan aansienlike kostebesparings meebring na gelang van die belastingposisie van die betrokke organisasie. Groot ondernemings met hul opleidingsentrums en opleidingskursusse wat geregistreer is, is sensitief vir dergelike toegewings. In die algemeen was opleiers ten gunste van 'n kontanttoelaestelsel vir opleiding in die plek van belastingtoegewings. Die produktiewe bydraes van opleidelinge tydens opleiding en toelaes van opleidings- en ontwikkelingsfondse oefen blykbaar nie 'n groot invloed op die koste van uit-taak-opleiding uit nie. In die geval van in-taak-opleiding kan die waarde van die produktiewe bydrae 'n aansienlike bydrae tot kostevermindering lewer.

8.2.3 Samestelling van die totale koste

Die profiele van opleidingskoste verskil van mekaar indien in-taak- en uit-taak-opleiding met mekaar vergelyk word. Die grootste kostefaktore in in-taak-opleiding is die vergoeding van die opleier/voorman/toesighouer vir die tyd wat hulle aan opleiding bestee asook die lopende koste van produksietoerusting, terwyl die loon van die opleideling deur sy produktiewe bydrae geneutraliseer word. Die in-taak-opleidingsmetode vir laevlakse vaardigheidsopleiding is relatief goedkoper vir die meeste kleiner ondernemings in die lig van die onbeskikbaarheid van opleidingsfasiliteite en die gebrek aan finansiële bronne.

Die kosteprofiel vir uit-taak-opleiding word deur die vergoeding van die opleideling, opleiers en diensperseneel asook opleidingsmateriaalkoste bepaal. Hierdie drie items maak meer as 70 % van die koste van opleiding uit. 'n Hoë kapitaaluitleg is by die oprigting en toerusting van opleidingsentrums, asook by die instandhouding van dergelike sentrums, betrokke. In tabel 8.2 word die kosteprofiel van groepopleidingsentrums getoon en die kostestruktuur van private opleidingsentrums kom grootliks daarmee ooreen.

In die algemeen word die samestelling van opleidingskoste uit die werkgewer se oogpunt deur die koste van verlies aan produksie en/of tyd verbonde aan opleiding beïnvloed. Daar is nie veel verskil in die koste tussen nywerhede en die openbare en private sektore gevind nie. In die geval van hoëvlakopleiding waar van eksterne fasiliteite gebruik gemaak word, is die koste relatief hoog en die salarisse van die deelnemers aan sulke programme maak 'n beduidende persentasie van die totale koste uit.

TABEL 8.2: GEMIDDELDE KOSTESTRUKTURE VAN GROEPOPLEIDINGSENTRUMS - 1985 EN 1986

	1985 %	1986 %
Salarisse en lone - opleidingspersoneel	54,9	49,7
Opleidingskoste (bv. materiale, ens.)	12,8	21,8
Waardevermindering	7,1	6,9
Akkommodasie- en maaltydkoste	6,1	4,6
Herstel-, onderhoud- en skoonmaakkoste	3,2	4,0
Advertensies, drukwerk en skryfbenodigdhede	2,0	2,6
Reis- en verblyfkoste	2,8	2,6
Ander	11,1	7,8
TOTAAL	100,0	100,0

(Bron: Interne verslag van die NOR.)

8.2.4 Faktore wat die koste van vaardigheidsopleiding beïnvloed

(1) Inflasie

Inflasie en stygende pryse van goedere, salarisverhogings vir opleidelinge, instrukteurs en ander opleidingspersoneel en lae produktiwiteitsvlakke in die ekonomie het saamgewerk om opleiding 'n duur proses te maak. Ander opleidingskoste wat ook aan 'n hoë inflasiekoers blootgestel is, is onder andere verbruikbare materiale vir opleiding, drukwerk en skryfbenodigdhede, water en elektrisiteit en vervoerkoste. Sommige opleiers het aangevoer dat indirekte belastings op opleidingsmateriale en -toerusting aansienlik tot opleidingskoste bydra en het voorgestel dat dit vir opleidingsdoeleindes verminder of afgeskaf moet word.

Duur ingevoerde items soos simulators, rekenaars en enjins word op sommige opleidingsvlakke benodig en die verswakking in die wisselkoers van die rand het die koste van dergelike items laat toeneem terwyl die bobelasting van 60 % wat op dié items van toepassing is, koste verder opgestoot het.

(2) Opleidingstruktuur

Die interne opleidingstruktuur in 'n organisasie hang grotendeels af van die benadering tot opleiding van die topbestuur en dit was opvallend om op die aantal respondente te let wat na aanleiding van die oorspronklike vraelys, dit as 'n stremmende faktor gesien het. Redes daarvoor sluit onder andere in 'n gebrek aan opleidingskennis, 'n tekort aan fondse en 'n gebrek aan die besef van die waarde

van die belegging in menslike kapitaal. Groot ondernemings beskik gewoonlik oor 'n opleidingsdepartement en/of -sentrum wat kan aandui dat dergelike fasiliteite duur is. Sulke strukture gaan gewoonlik gepaard met 'n relatief hoë vlak van vaste koste en groot ondernemings baat gewoonlik weens die skaal van hulle opleiding. Kleiner ondernemings neig om opleiding as 'n funksie van hulle personeeldepartemente te sien en dus word 'n gesamentlike personeel-/opleidingsbegroting saamgestel of andersins maak sodanige ondernemings gebruik van eksterne opleidingsfasiliteite of van in-taak-opleiding. In sommige nywerhede, byvoorbeeld die mynwese, is daar 'n neiging tot gedesentraliseerde opleidingsaktiwiteite aangesien dit daardeur op spesifieke mannekragbehoeftes kan konsentreer om 'n beter benutting van opleidingsfasiliteite te verkry.

Die skepping van afsonderlike opleidingsfasiliteite deur 'n organisasie vereis dat bestuur sy besluite moet baseer op 'n deeglike koste-/voordeelontleding wat alle opleidingsalternatiewe in aanmerking neem. Uit 'n nywerheids- en nasionale oogpunt is dit belangrik om te besef dat ondernemings wat nie aan opleiding deelneem nie, neig om opleidingskoste te verhoog. Sodanige ondernemings is dikwels skuldig aan personeelafrokkeling of hulle is op immigrasie aangewese om opleidingsprobleme op te los. Talle opleiers glo dat bydraes van alle werkgewers aan nywerheidsopleidingsfondse dergelike praktyke sal teenwerk. Dit is ook moontlik dat die staat in sy mannekrag- en immigrasiebeleid voorsiening kan maak vir werkgewers om opleiding te voorsien alvorens daar tot immigrasie toevlug geneem word.

(3) <u>Opleidingsmetodes</u>

In-taak-opleidingsmetodes word in die algemeen op 'n wye skaal in organisasies toegepas en in dergelike gevalle is dit moeilik om akkurate syfers insake opleidingskoste te bekom. Gedetailleerde tydstudies van die aktiwiteite van opleidelinge en instrukteurs/voormanne/toesighouers sal gemaak moet word voordat 'n betroubare toewysing van koste tussen produksie en opleiding verkry kan word. Die meting van die voordele van dergelike opleidingsmetodes skep ook probleme aangesien dit moeilik is om voordele wat uit opleiding voortvloei en voordele as gevolg van die opleideling se inherente vermoë te onderskei. Uit die oogpunt van die kleiner onderneming is sulke opleidingsmetodes vir laevlakvaardighede waarskynlik die goedkoopste.

Die uit-taak-opleidingsmetodes word in die algemeen deur groter ondernemings gevolg met die resultaat dat opleidingskoste makliker bepaal kan word. Daar moet onthou word dat die benuttingskoers van uit-taak-opleidingsfasiliteite 'n belangrike invloed op die verlaging van eenheidskoste uitoefen en opleiers het aangedui dat 'n 70 %-benuttingskoers, wat opleiding koste-effektief maak, 'n redelike syfer verteenwoordig wat nagestreef moet word.

Opleiers, veral dié in kleiner organisasies, het voorgestel dat opleiding irrelevant kan word wanneer die vlak van ekonomiese aktiwiteite en produksievolumes in ag geneem word. Tydens hoogkonjunktuurfases kan werkgewers nie bekostig om personeellede van produksie te onttrek nie en gedurende 'n laagkonjunktuur word opleidingskoste ingekort. Daar kan geargumenteer word dat die geleentheidskoste van opleiding gedurende 'n laagkonjunktuurfase laer is en dat die volumes van opleiding verhoog behoort te word, maar gedurende hierdie fase word werkgewers met verminderde en laer produksievlakke gekonfronteer.

(4) Samestelling volgens beroep en bevolkingsgroep

Op laer vaardigheidsvlakke is opleiding goedkoper as die vir hoëvlakberoepe aangesien die tegniese vaardighede op die hoër vlakke baie meer ingewikkeld is. Die eenheidskoste vir laevlakse nuwe toetredes is aansienlik laer as die vir tegnici, voormanne, middelvlakbestuurders of rekenaarpersoneel.

Antwoorde op die oorspronklike vraelys het aangedui dat 'n groot deel van vaardigheidsopleidingsaksies op geletterdheidsopleiding van swart werkers gerig was. In dié opsig het die swart werkers, wat 'n groot persentasie van die arbeidsmag uitmaak, agterstande en tekortkominge as gevolg van probleme gedurende hulle skoolloopbane. Dikwels beteken dit dat opleidingsprogramme, benewens vaardigheidsopleiding, op 'n mate van geletterdheidsopleiding moet konsentreer.

(5) Omvang van opleiding

Eenheidsopleidingskoste is baie nou verwant aan die omvang van vaardigheidsopleiding, opleidingskapasiteit en die benuttingskoers van fasiliteite. Dit was opvallend dat die afplatting in ekonomiese aktiwiteite op 'n surplus opleidingskapasiteit by private en groepopleidingsfasiliteite uitgeloop het, met 'n gevolglike verhoging in eenheidskoste.

Die kostestruktuur van groepopleidingsentrums is baie sensitief vir veranderings in die benuttingskoers en ten einde beter benutting van fasiliteite te verkry, is die rabatstelsel ingestel, wat dit vir kleiner ondernemings meer aantreklik behoort te maak. Oor die afgelope drie jaar was die benutting van die groepopleidingsentrums besonder hoog as gevolg van hulle opleiding van werksoekers en werkloses. Dit word in tabel 8.1 aangetoon.

Ander faktore wat die omvang van opleiding en gevolglik die koste beïnvloed, is as volg geïdentifiseer:

1. Die stand van die konjunktuur.

2. Die grootte van die organisasie en sy opleidingsbehoeftes.

3. Die gesindheid van topbestuur teenoor opleiding.

4. Wanneer opleiding werklik plaasvind, dit wil sê gedurende hulle eerste diensjaar ontvang nuwe toetredes meer opleiding en waarskynlik sporadiese opleiding daarna.

Opleiers in groot ondernemings het aangedui dat die omvang van hulle vaardigheidsopleiding nie alleen deur hulle eie behoeftes bepaal word nie. Opleiers verhoog die mobiliteit van arbeid en hulle opleidelinge neig om na ander werkgewers oor te loop.

Die omvang van afstandsonderrig, veral ten opsigte van handels-, bemarkings- en verwante vaardighede, het gedurende die afgelope jare vinnig uitgebrei en speel gevolglik nou 'n belangrike rol. In 1984 was ongeveer 130 600 studente by korrespondensiekolleges geregistreer, van wie 55 000 blankes, 4 700 Asiërs, 59 100 kleurlinge en 11 800 swartes was.

(6) Tydsduur van opleiding

Die tydsduur van laevlakopleiding is geneig om relatief kort te wees (gemiddeld 1 tot 5 dae), terwyl middel- en hoëvlakopleiding aansienlik langer neem, met gevolglike koste-implikasies. Weens veiligheidsoorwegings word die opleidingstydperk in sekere nywerhede, soos die myne en plofstofhantering, wetlik bepaal. Andersyds word die tydsduur van modulêre bevoegdheidsgerigte opleiding deur die vermoë van die opleideling bepaal. Volgens hierdie metode kan die opleideling sekere vaardighede gouer baasraak om sodoende oor 'n korter tydperk meer produktief te word.

(7) Verlieskoers van opleidelinge

'n Hoë arbeidsomsetkoers kan ook eenheidskoste van opleiding verhoog en dit vind veral op laer vaardigheidsvlakke plaas. Tydens hoogkonjunktuurfases kan hierdie omsetkoers so hoog as 20 % wees maar dit is laer in nywerhede waar opleiding neig om slegs vir daardie nywerheid gespesialiseerd te wees. Vir hoëvlakberoepe was die omsetkoers laer, maar in onlangse jare is dit in 'n groot mate deur emigrasie veroorsaak.

Swak evaluering en keuse van opleidelinge is 'n ander rede vir hoë omsetkoerse. Roofkoop speel ook 'n rol in hoë omsetkoerse en lei tot 'n oneweredige verspreiding van die opleidingslas tussen werkgewers. Ander redes wat geopper is, is die volgende:

1. Onvoldoende beskikbare mannekrag.
2. Stand van die konjunktuur.
3. Vergoedingsverskille tussen nywerhede en werkgewers.
4. Verskille in opleidingsmetodes en -fasiliteite.

(8) Beskikbaarheid en gehalte van opleiers

Gedurende die ondersoek was dit duidelik dat daar onvoldoende goed opgeleide instrukteurs beskikbaar is, veral met die oog op die omvang en uitbreiding van vaardigheidsopleiding in die RSA. In die algemeen is gevind dat werkgewers hulle instrukteurs uit eie personeel gewerf het, wat nie altyd die mees koste-effektiewe keuringsmetode is nie. Baie van die instrukteurs beskik wel oor wye ervaring en sommige is goed gekwalifiseerd, maar dit beteken nie dat hulle die vermoë en eienskappe van goeie instrukteurs het nie, of selfs dat hulle in toepaslike opleidingsrigtings aangewend word nie. Veral groter ondernemings probeer hierdie probleem oplos deur hulle eie opleierskursusse aan te bied.

Die vraag na instrukteurs is groter as die aanbod, waardeur hulle mobiliteit verhoog word en afrokkeling van goeie opleiers, ook vanuit die onderwyskorps, vind dikwels plaas. 'n Ander verskynsel wat tans voorkom, is dat opleiers as private konsultante optree.

(9) Ander algemene faktore

Opleiers het die volgende ander faktore geïdentifiseer wat opleidingskoste beïnvloed:

1. Vakbonde is oor die algemeen positief ingestel teenoor opleiding en hulle lede word dikwels daarby betrek. Hulle eise oor die jare vir hoër lone het opleidingskoste egter indirek laat styg aangesien die loonverhogings die toename in produktiwiteit oortref het.

2. Werkgewers het aangedui dat opleidelinge nie altyd goed teenoor opleiding gemotiveerd is nie en hulle besef ook nie die langtermynvoordele daarvan nie, met die gevolg dat hulle soms bedank voordat hulle die opleiding voltooi het.

3. Waar opleidingsmateriaal en -tegnologie ingevoer moet word, het die verswakking van die rand opleidingskoste laat styg.

4. Sommige werkgewers het aangedui dat staatsaansporings ten opsigte van opleiding onvoldoende is en dat te veel rompslomp ook daarmee gepaard gaan, as gevolg waarvan hulle nie opleiding op groot skaal en kontinu kan aanpak nie, nieteenstaande die feit dat dergelike aansporings ook die koste van opleiding verlaag.

5. Die kostestruktuur van opleiding word ook deur die aard van die produksieproses beïnvloed. Hoëtegnologieproduksieprosesse vereis 'n ander opleidingstrategie as in die geval van 'n diensnywerheid soos die kleinhandel.

8.3 VOORDELE VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

Vaardigheidsopleiding hou voordele in vir die opleideling, die werkgewer en die gemeenskap en kan in private en sosiale voordele verdeel word. Vir die opleideling en private werkgewer is die private voordele moontlik nie almal kwantifiseerbaar nie, maar die sosiale voordele is heel waarskynlik die moeilikste om te meet en te evalueer, alhoewel dit uit die oogpunt van finansiering deur die staat van groot belang kan wees. Dit blyk dat die meting en evaluering van die private voordele van opleiding vir opleidelinge/werkgewers een van die grootste probleemareas kan verteenwoordig.

Die voordele van opleiding vir die opleideling lê hoofsaaklik in hoër vergoeding of die moontlikheid daarvan, aangesien sy toekomstige loopbaanontwikkeling deur opleiding ondersteun word. Sommige vorms van vordering verg spesifieke opleidingsvereistes wat mettertyd nagekom moet word en is op alle indiensnemingsvlakke van toepassing. Sosiale voordele ontstaan namate vaardigheidsopleiding die gehalte van die persoon as landsburger verhoog en maak 'n groter bydrae tot die gemeenskap moontlik.

Die werkgewer kan die voordele van opleiding uitdruk in terme van die bydrae wat dit tot winste maak. Winste is egter die resultaat van alle besluite wat deur die bestuur oor die aanwending van hulpbronne geneem word. Arbeid is een van die belangrikste hulpbronne en opleiding kan die arbeidsgehalte verbeter en kan winste beïnvloed deur die arbeidsproduktiwiteitskoerse te verhoog. Dit kan een van die belangrikste maatstawwe wees om opleiding te evalueer.

8.3.1 Soorte voordele

Werkgewers in sektore waar persoonlike kontak met die verbruiker belangrik is, besef dat opleiding nodig is sodat hulle markaandeel behou en/of uitgebou kan word. Die voordele wat kursusse in onder andere kliënteverhoudings meebring, word toenemend besef.

'n Hoë premie word op die handhawinan gesonde personeelverhoudinge binne die organisasie gestel en deurlopende opleiding van personeel lewer 'n bydrae tot doeltreffender produksie van goedere en dienste. Gesonde personeelverhoudinge kweek ook 'n positiewe gesindheid teenoor die primêre doelwit van winsgewendheid asook gunstiger verhoudinge tussen werkgewer en werknemer.

In sommige nywerhede is dit van kritieke belang dat die produksieproses nie onderbreek moet word nie en gevolglik moet die werkers opgelei word om dergelike verliese tot 'n minimum te beperk. In sommige produksieprosesse word van duur en hoogs tegnologiese toerusting gebruik gemaak en aansienlike skade kan as gevolg van ontoereikende opleiding voorkom. Ander produksieprosesse word gekenmerk deur 'n hoë graad van gevaar en risiko vir die lewens van werknemers en toepaslike veiligheidsopleiding is tot voordeel van werkgewers.

Opleiding van werkers kan ook voordele inhou in terme van die gehalte van 'n produk en sommige werkgewers meet die voordele van opleiding volgens die produksie-uitskot van hulle produk.

Die verlies van opgeleide personeel kan verminder word waar opleiding met doeltreffende loopbaanontwikkeling en die nodige finansiële aansporing gepaard gaan. Dit is ook waar dat die werkloosheidskoers van opgeleide werkers laer is as vir onopgeleides. Die instandhouding van die personeelstruktuur kan verseker word deur sodanige opleiding van werknemers dat hulle na hoër vlakke bevorder kan word, wat sodoende 'n kontinuïteit in bestuursbesluite waarborg.

Die aard van produksieprosesse kan sodanig wees dat sekere arbeidskategorieë nie in die algemene mark of van die buiteland verkry kan word nie. Die spesifieke arbeidsbehoeftes vereis dat werkgewers hulle eie opleiding moet aanbied en dergelike opleidelinge wat met die produksiestruktuur van die onderneming vertroud is, bring 'n mate van permanensie onder die arbeidskragte mee. Dit kan ook beteken dat die afwesigheid van sekere sleutelpersoneel makliker hanteer kan word.

Sekere groot ondernemings, met inbegrip van multinasionale maatskappye, onderneem groot opleidingsprogramme nie alleen vir die direkte voordele nie, maar ook in terme van die sosiale verantwoordelikheid om 'n stabieler gemeenskap te skep en 'n regverdiger verdeling van hulpbronne binne die gemeenskap mee te bring. Oor die lang termyn kan dit bydra tot 'n klimaat van stabiliteit en regverdigheid in die gemeenskap sodat die werkgewer kan aanhou om sy ekonomiese aktiwiteite uit te voer. Opleiding kan ook wesenlike voordele inhou in die vorm van bykomende werkgeleenthede soos later in paragraaf 8.6.2. verduidelik word.

8.3.2 Metodes om die voordele te meet

Kwantifisering van die voordele van opleiding blyk een van die grootste enkele probleme te wees waarmee opleiers te kampe het, en daar bestaan 'n groot behoefte aan inligting of modelle oor hoe hierdie taak uitgevoer kan word. Opleiers het aangedui dat ekonomiese omstandighede en interne doeltreffendheidskriteria hulle dwing om die probleem aan te spreek.

Waar die produksieproses van 'n herhalende aard is, kan 'n rowwe meting van die effek van opleiding verkry word deur produksievolumes voor en na opleiding te meet. Alhoewel verskille in produksie aan opleiding toegeskryf kan word, moet in gedagte gehou word dat ander faktore ook 'n bydrae kan lewer.

In sommige produksieprosesse is dit moontlik om standaarddoelwitte op 'n wetenskaplike grondslag te bepaal waardeur die prestasie van die opleiding progressief teenoor die standaarde gemeet kan word. 'n Onlangse publikasie van die NOR het 'n metode aangedui om werkverrigting deur die gebruik van 'n prestasiematriks te meet. Die matriks bestaan uit vier komponente:

1. Die identifisering van sleutelprestasiekriteria (SPK).
2. Bepaling van prestasievlakke ten opsigte van elke SPK.
3. Bepaling van die relatiewe gewig van elke SPK.
4. Die berekening van die koste en voordele van opleiding.

Hierdie stelsel hou baie meriete in vir die ontleding van kostevoordele maar dit verg persone wat in die betrokke tegnieke opgelei is en opleiers sal deskundige hulp nodig hê ten einde hierdie tegnieke in bedryf te stel.

'n Rowwe maatstaf van die voordele van opleiding kan ook verkry word deur die loonaanpassing van die opleideling ná opleiding, of die koste van die opleidingsinset, in oënskou te neem. Indien 'n opleideling 'n loonverhoging na voltooiing van sy opleiding ontvang, kan dit as 'n aanduiding van sy verhoogde produktiwiteit beskou word.

Opleidingsinsette kan beskou word as toevoegings tot die bestaande menslike kapitaal en die verwagte addisionele opbrengs op hierdie investering in menslike kapitaal kan as 'n opbrengskoers uitgedruk word.

Dit is duidelik dat werkgewers in 'n mate op 'n subjektiewe evaluering van die voordele van opleiding aangewese is, afgesien van watter metingsmetode gebruik word. Opsommend kan verklaar word dat, afgesien van die inset- en uitsetmetingsmetodes wat gebruik word, die individu of die onderneming die grondslag daarvan kan wees. Individuele uitset kan deur stukwerk, prestasieskatting, ens. gemeet word. Die meting van fabrieksuitset sluit onder andere masjienstaantyd, uitseteenhede, uitsetwaarde en insetkoste in.

8.4 KOSTE-/VOORDEELVERHOUDINGE

Ekonomiese beginsels behoort vir werkgewers/opleiers aan te dui dat die optimum volume van opleiding verskaf word wanneer die marginale koste en voordele van opleiding gelyk aan mekaar is. Dit sou beteken dat werkgewers in die toewysing van

hulpbronne, hulle strewe sal optimaliseer wanneer die laaste ekstra rand wat aan opleiding bestee word, gelyk sal wees aan die wins wat dit meebring. Hierdie optimum-posisie kan bepaal word deur die netto koste en voordele as 'n koste-/voordeelverhouding (K/V) uit te druk. Met behulp van dié K/V-verhouding kan die voordeel van die aanwending van hulpbronne vir opleiding met ander opsies vergelyk word. Dit word egter bemoeilik aangesien die koste van 'n korttermyn-, en die voordele van 'n langtermynaard is.

Opleiers het aangedui dat hulle opleiding koste-effektief is, ofskoon hulle nie die koste of voordele kan kwantifiseer nie en dat hulle subjektiewe evaluerings toegepas het. Die navorsers het ook tot die gevolgtrekking gekom dat opleiding in die algemeen, om die volgende redes, koste-effektief is:

1. Die hoëvlakbelangstelling in opleiding en in die verbetering van opleidingsmetodes.
2. Die omvangryke skaal van opleidingsaktiwiteite.
3. Die langtermyntoename in opleidingsaktiwiteite.
4. Opleiding van plaaslike mannekrag in plaas van immigrasie.
5. Die skaal van staatshulp ten opsigte van opleiding.
6. Die stadige maar positiewe toename van arbeidsproduktiwiteit in die RSA.
7. Die wye omvang en verskeidenheid van beskikbare opleidingsfasiliteite.

8.5 KOSTE-EFFEKTIWITEIT VAN OPLEIDING

Die begrip koste-effektiwiteit (K/E) skep heelwat verwarring met die term kostedoeltreffendheid. Die Wêreldbank praat van interne en eksterne doeltreffendheid waar die interne doeltreffendheid van 'n organisasie 'n meting is van die welstand daarvan in terme van interne operasies, terwyl eksterne doeltreffendheid 'n evaluering van resultate is.

Koste-effektiwiteit verwys na die aanwending van hulpbronne per eenheiduitset en daarvolgens kan verskillende aanwendingsmoontlikhede vergelyk word. Sodoende kan die K/E van investering in fisiese kapitaal met die K/E van investering in menslike kapitaal vergelyk word of met die K/E van alternatiewe opleidingsmetodes, ens. 'n Studie wat in 1986 deur die RGN gedoen is, het bevind dat dit uit 'n nasionale oogpunt meer koste-effektief is om plaaslik op lae- en middelmannekragvlakke op te lei as om immigrante te werf. Die huidige studie het getoon dat sekere vergelykbare kursusse goedkoper deur private korrespondensieskole aangebied kan word as deur instellings wat deur die staat gesubsidieer word, en die vraag is of laasgenoemde koste-effektief is of nie.

Daar sal noodwendig baie dieper navorsing oor die K/E van opleiding in die RSA gedoen moet word voordat akkurate inligting in dié verband beskikbaar gestel kan word. Sommige bevindinge van buitelandse ondersoeke is soos volg:

1. Daar is bevind dat die omsetkoers op bykomende opleidingsfasiliteite hoog genoeg was om die uitbreiding te regverdig.

2. In Brasilië en Peru lewer kort kursusse 'n hoër uitset as langer opleidingskursusse.

3. In Kenia, Indië en Israel is opleiding by nywerheidsinstitute en sekondêre beroepskole minder koste-effektief as maatskappy-gebaseerde opleiding.

4. Die voordele van kwasie-institusionele beroepsopleiding is in Suid-Amerika groter vir opleidelinge wat hulle primêre onderwys voltooi het as vir diegene wat sekondêre onderwys deurloop het.

8.6 FINANSIERING VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

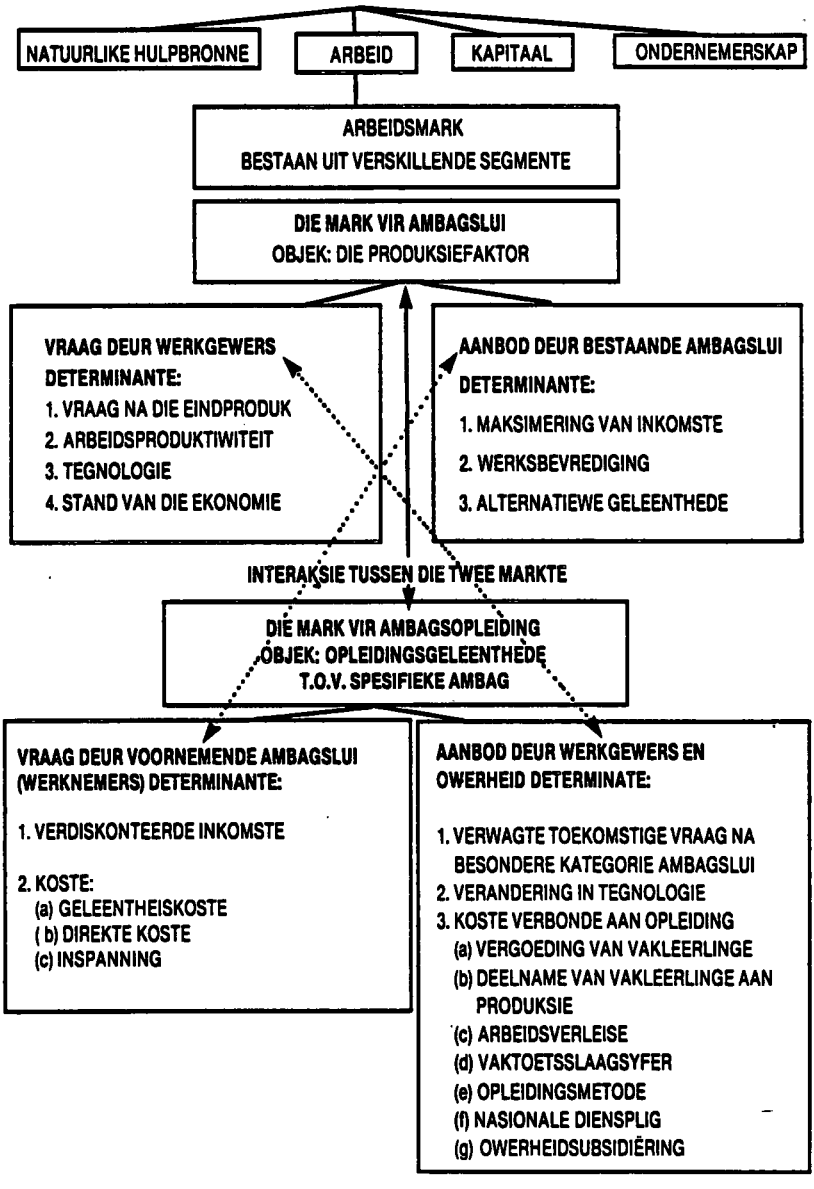
Die RGN-onderwysverslag (1981) het beklemtoon dat die staat en die privaatsektor verantwoordelikheid vir nie-formele onderwys dra. Indiensopleiding is die funksie van die Departement van Mannekrag en nie van die onderwysdepartemente nie en die aanbieding en finansiering van vaardigheidsopleiding is die verantwoordelikheid van die nywerheid. Die finansiering van vaardigheidsopleiding het ook 'n nou verband met die ekonomiese en mannekragbeleidsdoelwitte van die staat.

Die institusionele raamwerk en die faktore wat die finansiering van vaardigheidsopleiding beïnvloed, kan waarskynlik die sinvolste ontleed word deur na die wisselwerking tussen die arbeids- en opleidingsgeleenthedemarkte te verwys. Hierdie wisselwerking word in figuur 8.1 voorgestel.

Figuur 8.1 toon dat verskille tussen die twee markte voorkom, ofskoon die opleidingsmark selde as 'n afsonderlike mark met aktiewe vraag- en aanbodkragte gesien word. Die objekte en subjekte van die twee markte verskil egter so radikaal dat hulle as afsonderlik erken moet word. Daar kan gesien word dat die faktore wat die finansiering van vaardigheidsopleiding beïnvloed, uit die oogpunt van die owerhede, private werkgewers en opleidelinge ontleed kan word. Die interafhanklikheidsverhouding tussen die twee markte toon die verskillende faktore wat deur elkeen van die drie instansies ten opsigte van die omvang, aard en bron van finansiering van vaardigheidsopleiding oorweeg moet word, maar dit moet in gedagte gehou word dat die finansiering van opleiding 'n belegging in menslike kapitaal verteenwoordig.

FIGUUR 8.1
DIE INTERAFHANKLIHEID TUSSEN DIE TWEE MARKTE

WELVAART VAN GEMEENSKAP WORD BEPAAL DEUR OMVANG EN VERDELING VAN DIE BRUTO BINNELANDSE PRODUK (BBP)



8.6.1 Die onderskeid en funksionering van die arbeids- en opleidingsgeleenthede

In die arbeidsmark word die vraag deur werkgewers uitgeoefen en die aanbod geskied vanaf werknemers wat oor die spesifieke opleiding, vaardighede en ondervinding beskik. Die vraag word in hierdie geval afgelei van die vraag na die eindproduk, produktiwiteit en tegnologie. Die aanbod van arbeid is oor die kort termyn betreklik onelasties maar word oor die medium tot lang termyn meer elasties, aangesien dit deur immigrasie en opleiding aangevul kan word. Die omvang van indiensneming en loonbepaling sal van geval tot geval varieer afhangende van die betrokke markstruktuur. Die motief van werkgewers bly egter winsmaksimering en die omstandighede op die mark vir die eindproduk het 'n wesenlike invloed op besluite in die arbeidsmark. Die aanbieders van arbeid sal in hulle strewe na maksimum welvaart, hulle arbeid aanbied na gelang van die omvang van wat deur lone en ander markomstandighede bepaal is.

Die wisselwerking tussen die twee markte is daarin geleë dat die werknemers wat die aanbod in die arbeidsmark verteenwoordig, op die opleidingsmark die vraers voorstel terwyl die werkgewers, wat die aanvraag in die arbeidsmark verteenwoordig, in die opleidingsmark die aanbod verskaf. Die investering in die menslike kapitaal vind op hierdie opleidingsmark plaas. Dit is hier waar, in die lig van 'n koste-/voordeelontleding, 'n beslissing aangaande beleggings beïnvloed word. Anders as die korttermynaard van die arbeidsmark, vereis belegging in menslike kapitaal, omdat dit oor die lang termyn geskied, egter 'n ontleding van 'n ander stel faktore.

Die aanbod op die opleidingsmark is afkomstig van die werkgewers en die owerheid en word beïnvloed deur die koste van opleiding soos vroeër beskryf is. 'n Verdere faktor is die verwagte toekomstige behoefte aan geskoolde mannekrag. Dit kan deur werkgewers, vorige opleidingsondervinding en die verwagte vraag na die eindproduk beïnvloed word. Die bydrae van die staat deur middel van belastingtoegewings of subsidies oefen ook 'n invloed uit op die opleidingsaanbod. Die aanbod van opleiding word ook ten opsigte van moontlike tegnologiese ontwikkeling en verwagte wysiging van die produksieproses geraak.

'n Ander faktor aan die aanbodkant is die verdiskonteerde waarde van toekomstige inkomste van die potensiële opleideling wat deur die huidige vergoeding van spesifieke werknemers beïnvloed word. By die opweeg van die moontlikhede wat deur opleiding aangebied word, sal die opleideling die direkte en die geleentheidskoste van opleiding oorweeg. Geleentheidskoste is die bedrag wat die opleideling op 'n alternatiewe wyse kon verdien het, in vergelyking met die vergoeding wat tydens opleiding verdien word. Direkte koste bestaan uit klasgelde, studiemateriaal,

vervoer, behuising, ensovoorts asook die persoonlike inspanning wat aan opleiding bestee is.

8.6.2 Die staat en die finansiering van vaardigheidsopleiding

Die behoefte aan die betrokkenheid van die staat in vaardigheidsopleiding, kan op ekonomiese, sosiale, politieke en ander faktore berus. Dit word aanvaar dat staatsbetrokkenheid by onderwys as gevolg van die sosiale voordele daarvan plaasvind, aangesien onderwys die gehalte van die mannekraghulpbron verbeter. Die staat het ook 'n direkte belang in die gehalte van mannekrag aangesien dit self 'n werkgewer en 'n voorsiener van welsynsdienste is. Daar word beweer dat belegging in opleiding beter landsburgers tot gevolg het en doeltreffender werkers lewer. Nie alleen gee dit aanleiding tot hoër produktiwiteit nie, maar ook "... increased ability to understand and appreciate the historic and philosophical foundations of human existence". Omrede dergelike eksterne voordele behoort die staat by die subsidiëring van vaardigheidsopleiding betrokke te raak. Sosiale voordele van opleiding en redes waarom opleiding deur die staat ondersteun moet word, kan onder andere die volgende insluit:

1. Toename in die gehalte en besluitnemingsvermoë van die gemeenskap.

2. 'n Groter verdienstevermoë, meer gelyke inkomsteverspreiding en bevordering van sosiale stabiliteit en harmonie.

3. Die opleidingsbesluite van individue kan deur finansiële aansporing van opleiding beïnvloed word en kan veroorsaak dat die ekonomie gestuur word in die rigting wat deur staatsbeleid bepaal word.

4. Verskillende faktore kan 'n invloed op die mark uitoefen wat tot prysdistorsie kan lei en wat dan ongewenste sosiale besluite veroorsaak, wat tussenkoms deur die staat regverdig.

5. Sekere soorte menslike kapitaal vereis grootskaalse investering wat staatsbystand verlang.

6. Die risikofaktor wat by die investering in menslike kapitaal in terme van algemene onderwys en opleiding betrokke is, kan beter deur die staat as deur die individuele werkgewer geabsorbeer word.

Die voorsiening van onderwys is in die eerste plek die funksie van die staat, terwyl die opleidingsfunksie hoofsaaklik die verantwoordelikheid van die private sektor is, ofskoon opleiding, soos onderwys, tussen algemene en spesifieke of

gespesialiseerde opleiding kan varieer. Dit kan geargumenteer word dat die staat die grootste verantwoordelikheid vir algemene opleiding dra terwyl die verpligting van die individuele werkgewer hoofsaaklik by gespesialiseerde opleiding berus. Die finansiële verantwoordelikheid van die staat neig dus om af te neem namate daar van algemene na spesifieke opleiding oorgegaan word.

Die mannekragbeleid van die staat en die behoefte aan finansiële ondersteuning van opleiding behoort doelwitte soos stabiliteit, indiensneming, inkomsteverdeling en geografiese verspreiding van werknemers in ag te neem. Hierdie doelwitte word by die formulering van die mannekragbeleid van die staat in aanmerking geneem. Die mark vir opleidingsgeleenthede word gekenmerk deur 'n surplus opgeleide mannekrag gedurende die resessieperiodes en 'n tekort gedurende die opbloeifases van die konjunktuur. Die staat het dus 'n belangrike stabiliseringsfunksie wat die versekering moet insluit dat die omvang en die vlak van vaardigheidsopleiding oor die lang termyn die algemene (oordraagbare) behoeftes van vaardigheidsopleiding op 'n ordelike en stabiele manier bevredig. Opleiding as 'n aktiewe deel van die mannekragbeleid, kan moontlik op indiensneming en beter inkomsteverspreiding gemik wees en gevolglik kan opleiding van werkloses finansiële implikasies vir die gemeenskap inhou. Dergelike programme kan werkskepping of die vermindering van 'n wanbalans tussen verskillende arbeidsmarkte, of die vermindering van verskille in vaardigheidsvlakke, nywerhede en streke, insluit. Sodanige programme vereis klaarblyklik ondersteuning en leiding deur 'n gesentraliseerde liggaam soos die staat. Die belangrikheid van die verband tussen werkloosheid, werkskepping en staatsondersteuning vir opleiding word deur die volgende tendense in die ekonomiese groeikoers, arbeidskrag en werkloosheid in die RSA geïllustreer:

1. 'n Reële groeikoers van 4 tot 5 % in die ekonomie moet gehandhaaf word ten einde werkgeleenthede vir die vinnig groeiende bevolking te voorsien.

2. In 1974 was gemiddeld 25 % van die ekonomies bedrywige bevolking sonder formele indiensneming en dit het teen 1987 tot 38 % gestyg. Hierdeur word op 'n stygende werkloosheidsvlak en 'n groter wordende informele ekonomiese sektor gedui.

3. Vir die tydperk 1965-1970 is gemiddeld 74 % van die styging in die arbeidsmag in die formele ekonomiese sektor opgeneem, terwyl gemiddeld slegs 23 % gedurende 1980-1987 ingeneem kon word.

4. 'n Groot aantal toetreders tot die informele sektor kom daarheen vanuit die formele sektor waar hulle in mindere of meerdere mate opleiding ontvang het. In 1974 was ongeveer 26 % van die geregistreerde blanke, kleurling- en Asiërwerkloses ongeskoold, terwyl die syfer in 1981 na 7 % gedaal het.

Die staat kan ook opleiding vir sekere sektore van die werkloses, gestremdes of oud-soldate teen wie in die arbeidsmark gediskrimineer word, ondersteun in 'n poging om 'n beter inkomsteverdeling te verkry. Die staat kan 'n stelsel van gedesentraliseerde opleidingsvoordele benut ten einde 'n beter geografiese verspreiding van indiensnemingsgeleenthede tot stand te bring. 'n Ander baie belangrike rede vir staatsbystand vir opleiding is die historiese dispariteit in onderwysfasiliteite. Daar word van werkgewers verwag om deur middel van hulle opleiding vir agterstande in die onderwysstelsel te vergoed veral op die gebied van geletterdheid en ander opleiding ten opsigte van swartmense op die laer beroepsvlakke. Dit kan dus aangevoer word dat werkgewers in dié opsig 'n formele onderwysfunksie met hulle opleidingsprogramme onderneem.

8.6.3 Aard en omvang van staatshulp ten opsigte van vaardigheidsopleiding

Die vraag na onderwys en opleiding in die RSA het, soos in ander ontwikkelende lande, vinniger as die aanbod daarvan gestyg. Dit is waarskynlik toe te skryf aan die positiewe verwantskap tussen die opleidingsgraad en die verdienstevermoë van die individu, wat ook die vraag na hoër en duurder vlakke van opleiding verhoog het. Dit het die druk op nasionale hulpbronne vir onderwys en opleiding, in mededinging met dié vir ander openbare fasiliteite, laat toeneem. As gevolg van talle aansprake op die begroting in 'n onbestendige konjunktuur, is dit te wagte dat finansiering uit ander privaatsektorbronne oorweeg sal moet word. Daar is bevind dat die markmeganismes die tussenkoms van die staat sal nodig hê ten einde dit in spesifieke rigtings te stuur. Private investering in menslike kapitaal deur middel van vaardigheidsopleiding sal van individu tot individu verskil. Die staat kan poog om 'n invloed daarop uit te oefen deur òf die inkomste van die belegger, òf die koste van die verkryging van menslike kapitaal te beïnvloed. Die keuse tussen die twee opsies sal van inkomste- en pryselastisiteit afhang. Indien die vraag na menslike kapitaal elasties is, kan 'n toename in individuele inkomste 'n aansporing tot 'n groter belegging in opleiding veroorsaak en 'n toename in die nasionale inkomste kan dus 'n impak op opleiding hê. Dit wil dus voorkom of dit die direkste en goedkoopste benadering kan wees om die koste van menslike kapitaal te verander aangesien dit deur die werkgewer en die opleideling gedra word. Tabel 8.3 sal as basis gebruik word om hierdie aspekte verder te oorweeg.

Die staat is oor 'n lang tydperk deur die Departemente van Mannekrag, Finansies en Onderwys en Kultuur by die finansiering van vaardigheidsopleiding betrokke. Die feit dat byna 60 % van die Departement van Mannekrag se begroting aan opleiding

TABEL 8.3: ALTERNATIEWE FINANSIERINGSBRONNE EN -VORME VAN OPLEIDING

Instelling	Finansieringsbron	Finansieringsvorme
Private individue	Eie bronne. Private werkgewers. Owerheidsinstellings en -hulp. Oorsese bronne.	<u>Staatshulp</u> Studiebeurse/lenings aan individue. Lenings aan individue en private werkgewers. Subsidies/rabatte aan private werkgewers. Inkomstebelastingkonsessies. Finansiële hulp aan groepopleidingsentra en private opleidingsentra. Finansiële instandhouding van owerheidsopleidingsfasiliteite. Gebruikskoste ("user charges"). <u>Private opleidingsfondse</u> Befondsing deur private werkgewers uit eie begrotings. Oorsese lenings, skenkings, ensovoorts.
Private werkgewers	Eie begrotings. Private opleidingsfondse. Owerheidshulp. Oorsese bronne.	
Staat	Sentrale begroting. Private werkgewers. Private individue.	

bestee word, is 'n aanduiding van die hoë prioriteit wat dit ontvang. Die omvangryke ondersteuning wat opleiding alreeds van die staat ontvang, sluit belastingtoegewings, kontant- en ander toelaes, rabatte, beurse en lenings in. Hierdie rol van die staat in die ontwikkeling van opleiding is in hoofstuk 2 beskryf.

Die voorsiening van belastingtoegewings as 'n middel tot die finansiering van opleiding word nie meer as koste-effektief beskou nie omdat volledige kontrole as gevolg van die tweeledige verantwoordelikheid van die Departement van Mannekrag en die Departement van Finansies nie uitgeoefen kan word nie. Opleiers het aangedui dat, veral in die geval van die kleiner ondernemings, belastingtoegewings eers na die einde van die belastingjaar tot hulle voordeel kom en nie hulle kontantvloeiprobleem verlig nie. Die belastingtoegewings geld ook slegs in jare wanneer 'n werkgewer 'n belasbare inkomste tot sy voordeel toon en word ook nie eweredig onder werkgewers versprei nie vanweë die verskeidenheid van ander belastingtoegewings wat op hulle belasbare inkomste van toepassing is. Versoeke om toegewings ten opsigte,

van hulle vaardigheidsopleiding is ook deur landboukoöperasies gerig, maar omdat hulle nie belastingpligtig is nie, is dit onwaarskynlik dat dit toegestaan sal word. Die Witskrif oor die Gesamentlike Verslag oor die Opleiding van Ambagsmanne in die RSA het alreeds aanvaar dat belastingtoegewings ten opsigte van opleiding deur kontanttoelaes vervang sal word en dit word ook deur die Margo-kommissie oor die Belastingstruktuur van die RSA ondersteun. Hierdie navorsing het bevestig dat die meeste werkgewers ten gunste is van 'n verandering na 'n kontanttoelaagstelsel.

In dié stadium is dit onmoontlik om die werklike of moontlike koste van belastingtoegewings ten opsigte van vaardigheidsopleiding in die RSA te bepaal. Nie alle vaardigheidsopleidingskursusse is geregistreer nie; geen kostesyfers per kursus is beskikbaar nie; inligting en gegewens in verband met die getal opleidelinge, opleidingsdae of tydsduur van kursusse is nie beskikbaar nie; nie alle werkgewers in die private sektor verkeer in 'n winsgewende posisie waardeur hulle belastingtoegewings kan ontvang nie; belastingtoegewings word volgens 'n gedesentraliseerde stelsel hanteer; verskillende koerse van inkomste- en maatskappybelasting is van toepassing, wat gesamentlik 'n raming onmoontlik maak. Indien dit aanvaar word dat die helfte van die ekonomies bedrywige bevolking gedurende 'n enkele jaar vaardigheidsopleiding van gemiddeld drie dae sal deurloop teen 'n gemiddelde koste van R50 per opleidingsdag, sou die totale besteding aan vaardigheidsopleiding R750 miljoen per jaar beloop. Indien aangeneem word dat 70 % hiervan vir belastingtoegewings kwalifiseer en gegewe die gemiddelde maatskappybelastingkoers, kan die koste vir die staat R300 miljoen per jaar beloop. Navorsers wat by 'n studie van die voorgenome kontanttoelaestelsel betrokke was, het beraam dat belastingtoegewings R500 miljoen per jaar sal bedra.

Die inkomstebelastingtoegewings is op geregistreerde kursusse op 'n aantal verskillende gebiede en in 'n verskeidenheid organisasies van toepassing. Ten einde 'n doeltreffender geografiese verspreiding van nywerhede aan te moedig, word die toegewings in gedesentraliseerde gebiede verhoog. Sekere belastingtoegewings is op die opleiding van vakleerlinge, private opleidingsentrums, groepopleidingsentrums en private opleidingskemas van toepassing. Bo en behalwe belastingtoegewings, maak die Departement van Mannekrag ook 'n direkte bydrae tot die opleiding van meerderjarige ambagskwekelinge, rabatte van 75 % by groepopleidingsentrums, die opleiding van werksoekers en die opleiding van werkloses. Gedurende 1987/88 het die Departement van Mannekrag 51,5 % van hulle totale begroting, of 'n bedrag van R110,157 miljoen, vir opleiding bestem, waarby 'n bedrag van R75 miljoen vir die opleiding van werkloses gevoeg kan word.

8.6.4 Opsomming van staatsfinansiering van opleiding

Dit is duidelik dat die staat op groot skaal by die finansiering van opleiding oor 'n wye front betrokke is. Dit is hoofsaaklik op die verbetering van die gehalte van beskikbare mannekrag gerig. In die meeste gevalle tree die staat op as 'n katalisator, terwyl die private sektor die fisiese fasiliteite voorsien. Dit kan dus aanvaar word dat opleiding deur die private sektor meer koste-effektief aangebied word as deur die staat. Sommige van die finansieringsmaatreëls soos belastingtoegewings en die opleiding van werkloses is vatbaar vir misbruik, en die staat is bewus van hierdie gevaar. Gesien in die lig van die omvang van staatsfinansiering, moet dit sy gemeenskapsverantwoordelikheid nakom en deur middel van toereikende kontrole en koördinering toesien dat die ekonomiese, gemeenskaps- en mannekragdoelwitte bereik word. Die koste-effektiwiteit van die verskillende metodes van staatsfinansiering vereis nog heelwat oorweging. Die volgende moet ten opsigte van die subsidiëring van opleiding in oorweging geneem word: die verskillende opleidingsvlakke, stabilisasie en regverdigheid, die balans van geskoolde en ongeskoolde arbeid in die ekonomie en beide kort- en langtermynmannekragbehoeftes. Soos alreeds aangetoon is, kan staatshulp verskeie vorme aanneem, byvoorbeeld beurse, lenings, subsidies, rabatte en belastingtoegewings. Die staat kan in 'n groter mate by die finansiering van opleiding betrokke raak, maar dit sal meer belastingimplikasies tot gevolg hê en gevolglik blyk dit duidelik dat die private sektor in die toekoms 'n groter finansiële bydrae tot opleiding sal moet lewer.

8.6.5 Die private sektor en die finansiering van opleiding

Die private sektor maak van 'n verskeidenheid metodes vir die finansiering van opleiding gebruik en huidig dra dit die grootste gedeelte daartoe by. Finansiële bystand van die staat aan die private sektor is belangrik en omdat hulle sensitief is vir enige veranderings ten opsigte van dergelike finansiering, kan staatshulp gevolglik die rigting beïnvloed wat sodanige opleiding inslaan. Groter ondernemings in die private sektor het gewoonlik 'n afsonderlike opleidingsdepartement met 'n eie begroting, terwyl kleiner ondernemings van eksterne fasiliteite gebruik maak, of andersins plaas hulle hul opleiding in die personeelafdeling. In die meeste gevalle is opleiers egter nog nie voldoende op koste-effektiwiteit ingestel nie. Dit is ook duidelik dat 'n aansienlike deel van die private sektor nie hul regmatige deel tot vaardigheidsopleiding bydra nie. Roofkoop van mannekrag vind steeds plaas en groot opleidingsorganisasies in sowel die private as die openbare sektor moet daarvoor betaal. Opleidingsfondse wat van die heffing-/toelaagstelsel gebruik maak, bied 'n oplossing vir die probleem van 'n ewerediger verspreiding van oplei-

dingskoste. Die private sektor voorsien ook verdere bystand aan opleiding deur middel van beurse, lenings en toelaes. Tans blyk dit dat die private sektor 'n kleiner persentasie van hulle totale begroting aan opleiding toewys as wat in ander lande die geval is en dergelike fondse wat wel voorsien word, is aan konjunktuurskommelinge onderhewig. Dit blyk die resultate te wees van 'n korttermynbeskouing van opleiding, wat as 'n langtermyninvestering in menslike kapitaal gesien behoort te word.

8.6.6 Die opleideling en die finansiering van opleiding

Daar bestaan verskeie opsies vir die opleideling ten opsigte van opleiding en sy besluit word beïnvloed deur die moontlikheid van 'n hoër toekomstige salaris as gevolg van opleiding en meer werksbevrediging en status in die gemeenskap. Die koste verbonde aan opleiding vir die individu bestaan uit direkte koste, geleentheidskoste en persoonlike opofferingskoste. Die beslissing aangaande 'n besondere keuse van opleiding is basies 'n besluit oor investering wat op die hoogste langtermynuitset gemik is. Dit is duidelik uit 'n ontleding van opleiding in die RSA dat die bydrae wat die individu tot sy eie opleiding maak, onbeduidend is.

8.7 BEVINDINGE

Die volgende bevindinge is die resultaat van die breë makro-ondersoek na die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding wat in hierdie verslag opgesom is.

8.7.1 Koste en voordele van vaardigheidsopleiding

B8.1 *Daar bestaan 'n algemene gebrek aan kostebewustheid onder die meeste opleiers aangesien hulle blykbaar min kennis dra van bruto- en netto-opleidingskoste. Daar is egter tekens dat hulle, as gevolg van inflasie en die skerp styging in lone en salarisse, meer kostebewus word.*

B8.2 *Werkgewers beskou opleiding steeds met betrekking tot korttermynwinsdoelwitte en nie as 'n langtermyninvestering in menslike kapitaal nie. Dit maak opleiding kwesbaar ten opsigte van die konjunktuur, wat tot 'n wanbalans tussen aanbod en aanvraag aanleiding gee en ook roofkoop aanmoedig.*

B8.3 *Die private sektor het vaardigheidsopleiding as 'n verantwoordelikheid van die staat beskou maar daar word tans ingesien dat hulle 'n groter finansiële bydrae tot opleiding sal moet maak. Dit het die besef meegebring dat die koste en voordele van opleiding meer aandag vereis.*

B8.4 *Die grootste deel van die potensiële arbeidsmag in die RSA betree tans eers die arbeidsmark en huidige opleidingspogings sal oor die lang termyn voordele teweegbring.*

B8.5 *Opleiers en owerhede is tans nog onseker oor die meting en evaluering van die voordele van opleiding. Dergelike evaluering is tans grotendeels subjektief.*

B8.6 *Daar kan afgelei word dat vaardigheidsopleiding tans koste-effektief is. Hierdie afleiding berus op die omvang van opleiding in die RSA, 'n afplatting in die immigrasie van lae- en middelvlakmannekrag, die omvang van staatsfinansiering ten opsigte van opleiding en die stadige, dog positiewe toename in produktiwiteit.*

8.7.2 Die finansiering van vaardigheidsopleiding

B8.7 *Die staat is bewus van die belangrike sosiale voordele van vaardigheidsopleiding wat bevestig word deur die wesenlike ondersteuning wat daardeur verskaf word. Hierdie finansiering is ook in staat om die omvang, rigting en tempo van vaardigheidsopleiding te beïnvloed.*

B8.8 *Dit wil voorkom of staatsfinansiering op laevlakvaardigheidsopleiding toegespits is soos deur die finansiering van werksoekers, werkloses en die salarisperk van R15 000 per jaar ten opsigte van belastingtoegewings bewys word.*

B8.9 *Die koste-effektiwiteit van die verskillende metodes van staatsfinansiering vereis indringende navorsing met die oog op die bereiking van duidelike mannekragbeleidsdoelwitte.*

B8.10 *Die effektiefste manier om staatsondersteuning van opleiding in die regte kanale te stuur, bly steeds problematies. Koördinering en kontrole is noodsaaklik as gevolg van die groot omvang van finansiële bystand deur die staat. Dit word egter bemoeilik deur onsekerhede met betrekking tot kosteeffektiwiteit en verskeie bystandsprogramme.*

B8.11 *Die belastingtoegewingstelsel ten opsigte van opleiding het oorspronklik 'n belangrike rol gespeel om opleiding te stimuleer, maar dit word deur gewetenlose werkgewers misbruik en is nie 'n stelsel wat tot effektiewe kontrole bydra nie. Dit is ook nie moontlik om te bepaal hoeveel dié stelsel die staat kos nie, maar dit is waarskynlik in die omgewing van R500 miljoen per jaar.*

B8.12 *Daar is 'n kommunikasieleemte tussen opleiers en topbestuur in die private*

sektor wat 'n invloed op die effektiwiteit van opleiding uitoefen en deur 'n gebrek aan kennis en inligting ten opsigte van koste-effektiwiteitopleidingsmetodes gekortwiek word.

8.13 *Daar bestaan tans geen basis waarop die totale omvang van en uitgawe aan opleiding in die private sektor bepaal kan word nie.*

8.8 VOORSTELLE

V8.1 **Indringende navorsing oor die omvang en struktuur van die koste van vaardigheidsopleiding moet op 'n mikro-grondslag onderneem word en die moontlikheid van gestandaardiseerde rekeningkundige en koste-ontledingstelsels moet ondersoek word.**

V8.2 **Verdere indringende navorsing oor ontledingstelsels van kostevoordele is nodig om 'n Suid-Afrikaanse stelsel te ontwikkel. Sodanige stelsel moet bevoeg wees om die private en sosiale voordele van opleiding te ontleed, asook om vir besluite aangaande die aanwending van verskillende opleidingshulpbronne benut te word. Werkgewers en opleiers behoort in staat gestel te word om 'n belangrike bydrae tot 'n dergelike studie te lewer.**

V8.3 **'n Verdere ondersoek na die verhouding tussen vaardigheidsopleiding en arbeidsproduktiwiteit, sosiale stabiliteit en regverdigheid moet ook onderneem word. Dit sou van hulp kon wees by die bepaling van die finansiële rol wat die staat in vaardigheidsopleiding behoort te speel.**

V8.4 **Met die oog op die ernstige toestand van werkloosheid in die RSA, is dit nodig dat die opleiding van werksoekers en werkloses ontwikkel en verbeter moet word, veral met die doel om indiensneming in die informele ekonomiese sektor uit te brei.**

V8.5 **Die opleiding van opleidingspersoneel moet op alle vlakke ernstige aandag geniet ten einde 'n professionele opleidingstruktuur in die RSA tot stand te bring.**

V8.6 **Daar moet aandag aan 'n verbeterde benutting van opleidingsfasiliteite in die RSA geskenk word. Dit is op die nywerheid en op private en groepopleidingsentrums van toepassing. 'n Uitbreiding van die rabatstelsel om nywerheidsopleidingsentrums in te sluit, behoort in dié verband oorweeg te word.**

V8.7 **Die staat moet 'n duidelike opleidingsbeleid ontwikkel wat tot 'n opleiding-**

strategie lei en wat aan periodieke hersiening onderworpe is. Die rol wat die staat en die private sektor in opleiding speel, sal daardeur aangedui word en die staat sal die geleentheid gebied word om in terme van sy strategie, 'n selektiewe finansiële bydrae tot opleiding te lewer.

V8.8 Die belastingtoegewingstelsel van opleidingsbystand moet afgeskaf word en deur 'n kontanttoelaagstelsel vervang word. Ten einde 'n dergelike stelsel te finansier, moet die Departement van Finansies bepaal wat die koste van die huidige belastingtoegewings vir die staat is en dit kan vir kontanttoelaes toegewys word nadat belastingtoegewings uitgefaseer is.

V8.9 Waar bona fide-opleidingsorganisasies by die Departement van Mannekrag geregistreer is, of deur 'n geakkrediteerde opleidingsraad geakkrediteer is, behoort hulle vir vrystelling van invoerbelasting en van die 60 %-toeslag op belangriker toerustingsitems vir opleidingsdoeleindes in aanmerking te kom op dieselfde manier as wat dit op erkende opvoedkundige instellings van toepassing is.

V8.10 Artikel 18A van die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) behoort op skenkings aan geakkrediteerde opleidingsrade van toepassing te wees in soverre dit vir opvoedkundige doeleindes toegepas word.

V8.11 Die kontanttoelaagstelsel moet aangewend word om die doelwitte van die nasionale opleidingstrategie te bereik. Kontanttoelaes kan bydra tot die daarstelling van infrastrukture vir geakkrediteerde opleidingsrade, die opleiding van spesifieke skaars arbeidsklasse en die aanskaffing van duur opleidingstoerusting en -fasiliteite.

V8.12 Spesiale aandag moet geskenk word aan die instelling, op 'n nywerheidsgrondslag, van geakkrediteerde opleidingsrade wat volgens 'n heffingstelsel sal optree ten einde die koste van opleiding onder alle werkgewers in die betrokke nywerheid te versprei.

V8.13 Die mannekragbeleid moet bepaal dat die opleiding van plaaslike arbeid 'n voorvereiste moet wees eerdat immigrasie-aansoeke gunstig deur werkgewers oorweeg word.

NAVORSING

STEYN, F.G. et al. 1988. Koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding in die RSA. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

HOOFSTUK 9

DIE STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING

9.1 INLEIDING

Die ondersoek na vaardigheidsopleiding wat op makrovlak uitgevoer is, was sodanig gestruktureer dat 'n aantal verskillende opleidingsaspekte in die vorige hoofstukke onder oë geneem sou word en dat die bevindinge in daardie hoofstukke dan sou lei tot 'n beskouing van die totale struktuur waarin opleiding plaasvind. Indien die resultaat van die ondersoek op die instelling van 'n doeltreffender algemene struktuur vir alle aspekte van opleiding en op riglyne of aanwysings vir die bevordering van opleiding uitloop, sou die beoogde doel bereik wees. Vordering en hervorming op die meso- en makrovlak sou dan deur die nuut-ingestelde strukture tot stand gebring word.

Onder ideale omstandighede sou die ondersoek na strukture ná die ander navorsing plaasgevind het, maar ook in dié verband het finansiële en tydbeperkings bepaal dat navorsing oor strukture en oor alle ander aspekte gelyktydig gedoen moes word. Ten einde hiervoor voorsiening te maak, sal sowel aanbevelings wat uit vorige hoofstukke as uit hierdie hoofstuk voortspruit, in die slothoofstuk gekonsolideer word.

Strukture is gedefinieer as alle determinante wat uit wetgewing - hetsy van statutêre of gemene wette afkomstig - gevloei het en waarvolgens ordening aan die totale voorsiening van opleiding in die RSA gegee is. Hierdie strukture kom op staats-, nywerheids- en maatskappyvlak voor.

9.2 DIE OMVANG EN METODE VAN DIE NAVORSING

Daar is besluit om die onderwerp gerieflikheidshalwe in die volgende drie navorsingsgebiede te verdeel:

1. Die filosofie onderliggend aan die behoefte aan strukture wat opleiding optimaliseer.

2. 'n Vergelykende studie van strukture en die sukses/mislukking daarvan in oorsese lande.

3. 'n Studie van huidige strukture en hoe vaardigheidsopleiding in die RSA daardeur bevorder/gestrem word.

Die basiese benadering wat vir die eerste projek aangewend is, was om bronneliteratuur aangaande die onderwerp vanaf die klassieke tot die kontemporêre tydperk te

bestudeer asook om uit omvattende leesstof oor suksesvolle organisatoriese strukture te put.

Vir die tweede projek is 'n indringende studie gedoen van die strukture waardeur opleiding in Engeland vanaf die vyftigerjare tot vandag gereguleer is. Die navorsing was toegespits op sowel die suksesse en mislukkings van die strukture as die druk en die rasionaal wat tot veranderings in die strukture gelei het. Voorts is uitstaande eienskappe van strukture in ses ander lande bestudeer. Sodanige verkreë insigte het waardevolle aanwysers gebied vir die rigting wat die RSA kan inslaan ten einde vaardigheidsopleiding te optimaliseer.

In die derde projek was die navorsing eerstens op die waarnemings van die handel en nywerheid ingestel met betrekking tot die sukses en tekortkominge van huidige strukture. Dit is bereik deur middel van gestruktureerde onderhoude met diegene wat die meeste deur die huidige stelsel geraak word. Die verkreë inligting is vervolgens met die huidige situasie in verband gebring deur middel van 'n indringende studie van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, asook van die voorgestelde wetgewing wat in die Konsepwysigingswetsontwerp op Mannekragopleiding, 1988, bevat is.

'n Vraelys is opgestel vir die gestruktureerde onderhoude en word as Bylae 5 in hierdie verslag aangeheg. Sestien onderhoude is met die hoof uitvoerende beamptes van tien opleidingskemas/-rade gevoer, asook met vier van die belangrikste nasionale werkgewers waaronder ESKOM en YSKOR, en senior beamptes van die Departement van Mannekrag en die Kommissie vir Administrasie.

9.3 DIE STRUKTUURFILOSOFIEë VAN VAARDIGHEIDSOPLEIDING

In 'n oorsig van 'n tydperk wat oor 80 jaar strek en wat met die vroeë werk van Fayol begin en in die organisasieteorie van Mintzberg kulmineer, is die één enkele faktor wat prominent na vore tree die feit dat die belangrikste strukturele elemente betrokke by die daarstel van 'n organisasie vanaf die eeuwisseling geensins verander het nie. Die enigste werklike invloed wat op organisasies ingewerk het, het betrekking op bestuurstyle of -filosofieë. Drie spesifieke invloede kan hier waargeneem word, naamlik die menseverhoudingstyl wat uit die Hawthorn-eksperimente voortspruit, die inwerking van tegnologie na aanleiding van die baie breedvoerige Tavistock-studies en die werk wat deur Joan Woodward uitgevoer is in verband met gebeurlikheidsmodelle waaruit omstandigheidsbestuurstegnieke te voorskyn gekom het. Belangrike struktuurelemente van organisasie-ontwerp bly egter steeds onveranderd, vanaf horisontale arbeidsverdeling en werkspesialisering tot vertikale stratifikasie van toesighouding, omvang van kontrole en eenheid van bevel. Hierdie elemente

is steeds van toepassing en bly kragtige bestanddele van alle hedendaagse organisasies.

Van die waardevolste bydraes tot navorsing oor strukture is gelewer deur Haige en Aiken wat sewe kritieke faktore uitgelig het vir die evaluering van die vermoë van 'n organisasie om by veranderinge aan te pas. Aangesien die sukses en oorlewing van moderne organisasies grotendeels afhang van hulle vermoë om by verandering aan te pas, moet die faktore wat deur hierdie navorsers geïdentifiseer is, ernstig oorweeg word indien die ontwerp van 'n suksesvolle organisasie verlang word.

Die studies van Haige en Aiken het aangedui dat die tempo van 'n organisasie se vermoë om verandering te ondergaan van die volgende faktore afhang: gekompliseerdheid van die organisasie, sentralisasie, formalisering, stratifikasie, beklemtoning van produksie, doeltreffendheid en werkbevrediging van ampsbekleërs.

Hierdie faktore moet ernstig in struktuur-ontwerp oorweeg word, want as hulle nie in aanmerking geneem word nie, kan dit tot uiters ingewikkelde en gesentraliseerde organisasies lei wat moeilik by verandering aanpas, soos die geval is met liggame wat produksie té sterk beklemtoon. In die besef dat besondere prestasie ten opsigte van sakedoeltreffendheid ook swak aanpassing by veranderings beteken, word sensitiewe aangeleenthede blootgelê wat gebruik kan word om 'n hoogs dinamiese liggaam te skep wat in staat is om die geantisipeerde sosio-ekonomiese verandering wat in Suid-Afrika se oorlewing noodsaaklik is, te akkommodeer. Dit is dus vir die ontwerper belangrik om te weet hoe doeltreffendheid in 'n organisasie gemeet word.

Wanneer die valstrikke van hoogs ingewikkelde en gestratifiseerde strukture vermy word, word dit duidelik dat 'n organisatoriese oplossing gedeeltelik by eenvoudige strukture lê wat ontwerp is om buigsaam en doeltreffend te wees. Hierdeur word ontwerpkriteria veronderstel wat tot 'n projekoriëntering - eerder as 'n werkoriëntering - van die struktuur sal lei. Laasgenoemde hou die potensiaal in om in 'n burokrasie te verval.

Die betekenis van effektiwiteit is om oor korter roetes te beskik waarvolgens vinnige, effektiewe besluite geneem kan word om by die vereiste verandering van 'n verwagte tegnologiese vooruitgang aan te pas, asook die vermoë van onderwysstrukture om met wysigings van leerwyse en sillabusse tred te hou sodat opleidelinge tegnologiese bevoegdheid kan bereik.

Bogenoemde beklemtoon die netelige behoefte wat daar bestaan, naamlik dat werksontledings van alle tegnologieë uitgevoer moet word . Die opvallende afwesigheid van 'n sogenaamde "coalface"-werkontleding op elke vlak van die onderwys- en oplei-

dingsgebiede, word krities deur Mintzberg as "theory developed from a distance" beskryf. Die implikasie is dat die waarde van instrumente soos vraelyste ernstig in twyfel getrek word. Nabygedragswaarnemings word van groter waarde geag by die ontleding van opleidingsbehoeftes en alle werkontledingstegnieke behoort die nabywaarneming van gedrag in te sluit. Die erfenis van nywerheidsraadonderhandelinge insake die inhoud van 'n taak sal dus aanhoudend verbasteringe meebring van modules wat deur middel van akkurate werkontleding opgestel is. Dergelike verbasteringe sal teenproduktief wees ten opsigte van die werklike ekonomiese behoeftes en gevolglik sal die behoefte aan 'n koördinerende liggaam wat in staat is om idees by mekaar te bring, 'n vereiste wees.

Die "beginsels van strukturering" van 'n organisasie kom in verskillende samestellings dwarsdeur die literatuur voor. Vance voorsien bondige opsommings van hierdie beginsels, wat weer na vyf basiese groeperings herlei kan word: sake-doelwit, organisasie-ontwerp (makroperspektief), werkontwerp (mikroperspektief), bestuur van die organisasie en die verkryging en behoud van personeel.

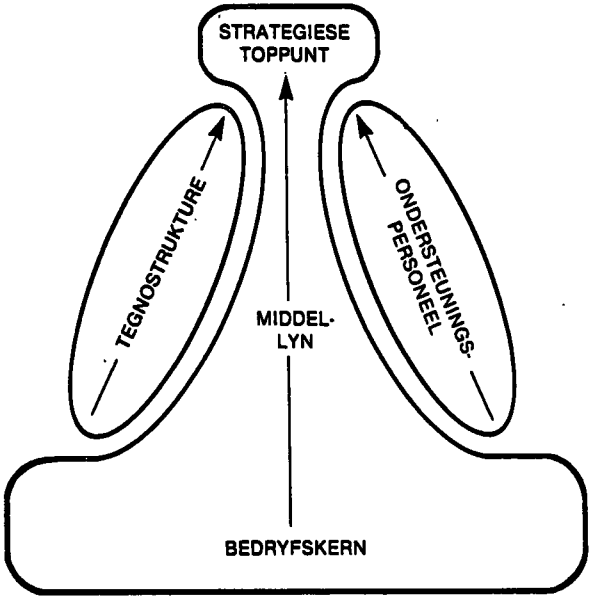
Elk van bogenoemde besit een gemeenskaplike mikpunt, naamlik om hulpbronne te koördineer met die doel om resultate te behaal. Al die vernaamste skrywers stem saam dat die enigste doel met strukturering is om meganismes te voorsien waardeur hulpbronne gekoördineer kan word om doelwitte te bereik. Terwyl daar menings kan bestaan dat die elemente van organisatoriese ontwerp verander het, bly die feit staan dat alle strukture die volgende insluit: arbeidsverdeling (horisontaal), aanstelling van toesighouding (vertikaal), omvang van kontrole en eenheid van bevelvoering.

Die volledigste teorie oor strukturering wat in die literatuur te vinde is, is deur Mintzberg opgestel. Sy basiese model bevat die vyf basiese onderdele van organisasie, is feitlik selfverduidelikend en word in figuur 9.1 aangegee.

Terwyl die literatuur talle ontwerpkriteria voorsien wat op mannekragopleiding toegepas kan word, is die belangrikste daarvan die vermoë om by verandering aan te pas. Enige toekomstige filosofie wat die voorsiening van opleidingstrukture in die RSA beheer, sal gebaseer moet wees op die kritieke elemente van eenvoud, buigsaamheid, vinnige besluitneming en die vermoë om met snelle verandering tred te hou.

FIGUUR 9.1: HENRY MINTZBERG SE MODEL VAN ORGANISASIE-TEORIE

Die vyf basiese afdelings van organisasies:



9.4 STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN ANDER LANDE

Die doel met hierdie navorsing was om ondersoek in te stel na die strukture vir vaardigheidsopleiding wat in verskeie oorsese lande bestaan. Gevolglik het die navorser 'n makroperspektief toegepas en is veral die Britse stelsel indringend nagevors weens die verband en ooreenkoms daarvan met die Suid-Afrikaanse stelsel. Daarbenewens is sekere belangrike aspekte van strukture wat nie opvallend in die Britse stelsel 'n rol speel nie, ook beklemtoon deur na die stelsels van Australië, Wes-Duitsland, Frankryk, Japan, Hongkong en die Nederlande te verwys. Die verskillende perspektiewe is soos volg:

9.4.1 Die Britse stelsel

Gedurende die afgelope twintig jaar het belangrike beleidsontwikkelinge in Brittanje plaasgevind. Sodanige ontwikkelinge is deur die regering geïnisieer met die stigting van liggame soos die Industrial Training Boards, die Training Council en die Manpower Services Commission. Die bedoeling met die instelling van hierdie liggame

was om die probleme ten opsigte van die kwaliteit en kwantiteit van vaardigheidsopleiding in Brittanje aan te spreek. Nadat aandag aan hierdie probleme gegee is, het die Britse regering 'n buigsamer houding teenoor vaardigheidsopleiding geopenbaar. Hierdie houding het in die Wet van 1981 en daaropvolgende maatreëls soos die Youth Training Scheme en die Adult Training Schemes na vore gekom. Gedurende hierdie tydperk was daar 'n duidelike neiging tot 'n beleid van desentralisasie en deregulering en die leierskaprol van die regering is op 'n minder voorskriftelike wyse toegepas.

Die grondslag van die beleidsontwikkelinge wat in Brittanje plaasgevind het, word enersyds aan ekonomiese en sosiale faktore en andersyds aan spesifieke faktore op die gebied van vaardigheidsopleiding toegeskryf. Die ekonomiese faktore kan soos volg opgesom word: lae vlak van produktiwiteit, vaardigheidstekorte, werkloosheid en die lae ekonomiese groeikoers in vergelyking met ander Europese lande.

Onder die opskrif van vaardigheidsopleiding skyn die volgende negatiewe faktore ter sake te wees: die rigiditeit van die vakleerlingstelsel, die neiging om eerder vaardighede te "koop" as om self opleiding te doen, die gebrek aan koördinering in die opleidingsveld en die onvermoë om by nuwe en veranderende vaardighede aan te pas.

'n Oorsig van die verskillende wette en opleidingsliggame wat daargestel is, dui aan dat die Wet van 1964 daarop ingestel was om voldoende voorsiening van opgeleide persone te verseker, om 'n verbetering in die gehalte van opleiding te verkry en om die koste van opleiding ewerediger onder werkgewers te verdeel. Die Wet van 1973 het die vorige wet gewysig en het die beginsel ingestel dat die Industrial Training Boards (ITB) hoofsaaklik deur algemene belasting of openbare fondse ondersteun moes word. 'n Geringe simboliese heffing is behou om opleidingsrade wat graag bykomende fasiliteite wou bekom, in staat te stel om dit te kan doen indien hulle nywerhede bereid was om daarvoor te betaal. In die Wet van 1981 is sosiale en nasionale opleidingsvereistes sterker beklemtoon deur na die instelling van 'n opleidingstelsel te streef wat op bevoegdheidstandaarde gebaseer is, en om wyer opleidingsgeleenthede aan jeugdiges en volwassenes te voorsien. 'n Indringende studie van die aard en funksies van die Industrial Training Boards en die Manpower Services Commission (MSC) openbaar 'n aantal belangrike aanwysers vir vaardigheidsopleiding in die RSA.

Die Industrial Training Board het in 1964 tot stand gekom en sodoende, aangehelp deur die intervensionistiese klimaat van die tyd, het 'n besorgdheid oor nywerheidsopleiding by die staat ontstaan. Druk sou deur middel van die opleidingsrade op die nalatige werkgewer uitgeoefen word ten einde te verseker dat hy sy deel van die

koste bydra. Die bedoeling met die skepping van die Manpower Services Commission was om 'n nuwe houding teenoor mannekrag te skep en om die doel te bereik, is genoeg invloed en onafhanklikheid daaraan verleen deurdat dit as 'n afgestigte liggaam, verantwoordelik aan die minister, tot stand gekom het.

Kommentaar is gelewer oor die mislukking van die opleidingsraad en heffing-/toelaestelsels in die Verenigde Koninkryk en daarom is dit nodig om die oorsake en gevolge in die VK ietwat noukeuriger te beskou. Nadat die Minister van Arbeid die Carr-komitee, bestaande uit werkgewers, vakunies en opvoedkundiges, aangestel het en daarna die verslag van die komitee oorweeg het, is die Industrial Training Council (ITC), later bekend as die Central Training Council (CTC), aangestel om werkgewerorganisasies van raad en bystand te voorsien. Hulle werksaamhede het tot opleiding op 'n vrywillige grondslag gelei en hulle aanbieding van amptelike opleidingskursusse vir opleidingsbeamptes, die ontwikkeling van groepopleidingsentrums om die klein werkgewer by te staan en die instelling van 'n Industrial Training Service (ITS) was van besondere belang. Aangesien dit 'n stadige ontwikkelingsproses was en die staat van mening was dat groter getalle opgelei moes word, wat meer finansiële bystand deur die staat vereis het, is die Industrial Training Act van 1964 aangeneem waardeur die vorige vrywillige opset deur 'n statutêre stelsel vervang is. Hierdie wet het vir die instelling van Industry Training Boards (ITB) en finansiering deur verpligte heffing-/toelaestelsels voorsiening gemaak. Die verpligte heffing-/toelaestelsel het tot 'n snelle toename van burokratiese en personeelstrukture gelei ten einde dit te administreer en was later die middelpunt van werkgewers se kritiek. Daar bestaan geen twyfel daaroor nie dat die meeste nywerhede gedurende hierdie tydperk professionele opleidingspanne ontwikkel het wat tot uitvoerige opnames van opleidingsbehoeftes in hulle nywerhede in staat was en wat doeltreffende kursusse, opleidingshandboeke en -materiaal gelewer het. Alhoewel daar oorspronklik 'n neiging bestaan het om groot fisiese opleidingsfasiliteite op te rig, het hulle geleidelik van opleidings- en administratiewe funksies tot die opstel van opleidingstelsels en raadgewing oorgegaan.

Selfs die heffing-/toelaestelsel het in die rigting van 'n heffing-/vrystellingstelsel beweeg wat die heffingstelsel as 'n stelsel van kosteverspreiding behou het, maar die toelaestelsel, wat minder suksesvol was, afgeskaf het. Die Employment and Training Act van 1973 het ontstaan as gevolg van die ontevredenheid van werkgewers met die heffing-/toelaestelsel en toenemende werkloosheid wat waarskynlik groter staatstussenkoms vereis het. Die CTC het gevolglik in die sterker Manpower Services Commission (MSC), oorgegaan. Die MSC het die toenemende werkloosheid van die jeug en die gevolglike sosiale en welsynsprobleme in oënskou geneem en het

geneig om op die Skills Centres en die opleiding van volwasse werkloses asook op die Youth Training Schemes vir 16-/17-jariges voor indiensneming te konsentreer.

Uit die voorafgaande kan gesien word dat die lotwisselinge van die ITB in die VK deur staatstussenkoms deur middel van wetgewing en 'n verhoging van staatsfinansiering en -beheer, eerder as deur 'n mislukking van die stelsels teweeggebring is.

Na die algemene verkiesing in Julie 1987 het die regering die rol en verantwoordelikhede van die MSC ingrypend verander en dit skerp op beroepsonderwys en -opleiding ingestel. Die Training Commission (TC) het op 26 Mei 1988 die verantwoordelikheid vir mannekragopleiding by die MSC oorgeneem. Hierdie naamsverandering beklemtoon dat die herorganisasie die TC 'n aansienlik sterker inslag as die land se opleidingsowerheid gegee het. Dit bied 'n gulde geleentheid om die profiel van beroepsonderwys en -opleiding te verbeter en om die belangrikheid daarvan ten opsigte van nasionale ekonomiese mededingendheid te onderstreep.

Die doelstellings van die TC is onder andere om die ontwikkeling van 'n vaardige werksmag deur die drie New Training Initiatives te bevorder; die oordrag van opleiding in TC-programme te verbeter; 'n bydrae te lewer tot die ontwikkeling en daarstelling van die drie waarborge vir werklose persone; vol te hou met sy programme vir die aanmoediging van die ontwikkeling van onderneming en werkskepping, veral in groei-areas soos kleinsake-ondernemings, selfwerkverskaffing, ensovoorts, en om na die voorsiening van gelykkansigheid van toegang tot TC-programme te streef.

Met sy pogings om beroepsopleiding te moderniseer, beoog die TC om die VK se beroepsonderwys en -opleidingstelsels effektiewer te maak deur te sorg dat hulle relevant vir bestaande en toekomstige vaardigheidsbehoeftes is; 'n basis te voorsien vir toegang tot opleiding, verdere opleiding en werkgeleenthede, gegrond op die behaling van aanvaarde bevoegdheidstandaarde; die instelling van die National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) om die aanwending van standaardgebaseerde opleiding en kwalifikasies deur gebruik van die TC-programme te propageer; die VK se opleidingstelsel te ontwikkel deur behulpsaam te wees met die daarstelling van 'n infrastruktuur vir die skepping van effektiewe kanale om die siening van werkgewers oor opleiding aan te hoor, vir die verbreding van werkgewers en individue se toegang tot opleiding en om die voorsiening van onderwys en opleiding gevoeliger te maak vir die veranderende behoeftes van die ekonomie en vir die ontwikkeling van opleiers.

Uit die verslae van die TC kan dus afgelei word dat die TC, kragtens die White Paper on Education and Training, beroepsonderwys en -opleiding op skool-, naskoolse

en tersiêre vlak sover wenslik wil integreer; aansluiting tussen onderwys- en opleidingstelsels, -strukture en -instansies wil bewerkstellig; aaneenskakeling van kwalifikasies wat in onderskeidelik die onderwys- en opleidingsektore verwerf is, wil daarstel; 'n nasionale strategie wil ontwerp wat alle opleidingsinisiatiewe en -aksies onder een "sambreel" sal organiseer; die staat se verantwoordelikheid, belang en betrokkenheid by onderwys en opleiding duidelik wil uitspel en staatsfondse vir opleiding op 'n geselekteerde wyse volgens mannekragbehoeftes van die land wil bestuur.

9.4.2 Die Australiese stelsel

Die belangrikheid van die Australiese stelsel vir hierdie navorsing blyk uit die feit dat dit 'n nuwe opleidingstelsel vir jeugdiges in nie-ambagsmanberoepe verteenwoordig. Dit is geskep om 'n nuwe vorm van hoë-gehalteopleiding te voorsien aan jong mense wat die arbeidsmark betree, waardeur die vaardighede van die Australiese jeugarbeidskragte en die voorsiening van opleiding in die algemeen verbeter is. Opleidelinge is voorts in staat gestel om kwalifikasies te verwerf wat deur die nywerheid en onderwysinrigtings erken word en wat as 'n stap tot permanente indiensneming en 'n lonende loopbaan en/of verdere onderwys en opleiding kan lei.

Die Traineeship System van Australië word deur die Gemenebes- en Staatsregerings geadministreer en gefinansier en word in oorleg met die nywerheid, vakbonde, jeugdiges, die onderwyssektor en voorsieners van opleiding, beplan en ingestel. Dit voorsien opleiding op 'n breë grondslag in die nie-ambagsmanberoepe en bestaan uit beplande, gestruktureerde in-taak-opleiding wat nou aan uit-taak-opleiding in 'n Technical and Further Education (TAFE)-kollege verwant is. Die opleiding duur minstens 12 maande met inbegrip van 'n minimum van 13 weke aan 'n TAFE-kollege of ander goedgekeurde opleidingsentrum. Opleiding vind in terme van 'n formele ooreenkoms plaas en word deur die betrokke staatsowerheid gemonitor en gesertifiseer. Die Gemenebes-regering betaal in-taak-opleidingsgelde vir elke opleideling om werkgewers met opleidingskoste behulpsaam te wees en voorsien ook toelaes vir die ontwikkeling van kursusse en kursusmateriaal. Hulle verskaf ook Traineeship Trainerskursusse vir in-taak-opleiers aan die National Trainer Training Service Centres, asook op die werkgewer se perseel en deur afstandsonderrig. Alle kursusse moet 'n balans tussen vaardighede en kennis op die volgende gebiede handhaaf: kommunikasie, die werkomgewing, rekenaars en tegnologie, syfervaardigheide en geletterdheid, praktiese en handvaardighede, probleemoplossing en -beplanning, asook werkspesifieke vaardighede. Die kursusse is beskikbaar aan skoolverlaters tussen die ouderdomme van 16 en 18 jaar, maar kan onder sekere omstandighede na 15- tot 19-jariges uitgebrei word.

9.4.3 Ander opleidingstelsels

(1) Wes-Duitsland

Opleiding in Duitsland is, soos verwag kan word, uiters sistematies en goed gestruktureer. 'n Groot persentasie jeugdiges ontvang vaardigheidsopleiding deur middel van die verpligte onderwysstelsel. Daarbenewens is daar 'n groot aantal beroepe waarvoor spesifieke opleiding daargestel is. Dit beteken dat 'n opleidingskontrak vir elkeen van die geïdentifiseerde beroepe in Wes-Duitsland beskikbaar is. Die partye wat by die kontrak betrokke is, is die opleideling, sy ouers en die Kamer van Handel en Nywerheid wat die kontrak registreer en kontroleer. Die opleidingskontrak bestaan uit talle klousules wat die wedersydse aansprake en verpligtinge van beide die werkgewer en die werknemer uiteensit.

(2) Frankryk

Die waarde van die Franse stelsel blyk uit die feit dat die belangrikheid van die opleidingsplan van 'n onderneming wat op individuele en gesamentlike behoeftes gebaseer is, beklemtoon word. Opregte dialoog met die personeel in die geheel word deur hierdie benadering bereik en die aspirasies van werknemers word daardeur bevredig.

(3) Japan

Die hele stelsel van vaardigheidsopleiding word in Japan op drie Vocational Training Plans gebaseer, waarin die verhouding tussen werk en opleiding beklemtoon word. In die praktyk kom dit daarop neer dat algemene onderwys in sekondêre skole as voldoende beskou word, aangesien in-taak-opleiding in die werksituasie die hoogste prioriteit ontvang.

(4) Hongkong

Hongkong beskik oor 'n hoogs gesentraliseerde opleidingstelsel. Dit word genoodsaak deur die feit dat die meerderheid sake-ondernemings nie opleiding kan bekostig nie. In sodanige situasie is dit logies dat 'n regeringsorganisasie, die Vocational Training Council, direkte beheer uitoefen oor opleidingsaktiwiteite wat deur opleidingsrade uitgevoer word.

(5) Nederland

Die stelsel van vaardigheidsopleiding in Nederland verskil radikaal van ander stelsels aangesien min skoliere die skool op skoolverlatingsouderdom verlaat. Dit beteken dat vaardigheidsopleiding deur die skoolstelsel verskaf word en dat maat-

skappye 'n nuwe werknemer moet aanvaar, al sou sy opleiding nie by 'n spesifieke werkkategorie in hulle organisasie inpas nie.

9.5 INTERNASIONALE ARBEIDSKONVENSIES EN -AANBEVELINGS

Die regering het in die Witskrif oor Deel 5 van die Wiehahn-verslag met betrekking tot internasionale riglyne die volgende aanbeveling aanvaar:

> Suid-Afrika moet, met behoorlike inagneming van sy inherente reg om plaaslike omstandighede en die wisselende stadiums van maatskaplike en ekonomiese ontwikkeling binne sy gemeenskap in aanmerking te neem, daarna streef om sy arbeids- en nywerheidsverhoudingswette en -praktyke in die volste moontlike mate in lyn te bring met internasionale arbeidskonvensies, aanbevelings en ander internasionale dokumente.

Die WK het dus ook vir die doel van hierdie ondersoek kennis geneem van die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) se konvensies en aanbevelings in verband met Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources, 1975. Konvensies van die IAO is verpligtend vir ledelande, terwyl die aanbevelings daarvan deur die lede oorweeg kan word. Sover vasgestel kan word, is hierdie konvensies nie gewysig sedert Julie 1977 toe dit van krag geword het nie. Die konvensies verskyn hieronder en die aanbevelings word as Bylae 6 aangeheg.

Article 1

1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2. These policies and programmes shall take due account of

   (a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;
   (b) the stage and level of economic, social and cultural development; and
   (c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

Article 2

With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

Article 3

1. Each Member shall gradually extend its systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

2. Such information and guidance shall cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

3. The information and guidance shall be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information shall be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

Article 4

Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skills and responsibility.

Article 5

Policies and programmes of vocational guidance and vocational training shall be formulated and implemented in co-operation with employers' and workers' organisa-

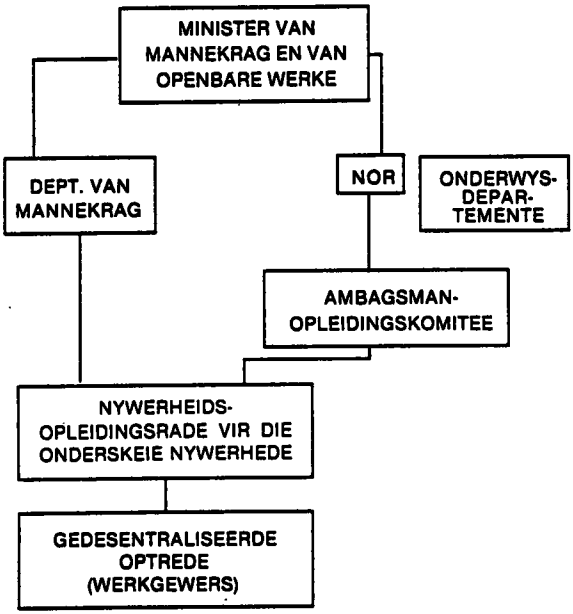
tions and, as appropriate and in accordance with national law and practice, with other interested bodies.

9.6 BESTAANDE STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

In die Witskrif oor die gesamentlike verslag van die RGN-/NOR-ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne in die RSA word die struktuur vir die opleiding van ambagsmanne geskets. Die doel van die struktuur is om skakeling tussen die Minister van Mannekrag en die Departement van Mannekrag aan die een kant en die onderwysdepartemente en die privaatsektor aan die ander kant te bewerkstellig en te koördineer. Die struktuur word in figuur 9.2 aangetoon.

Elke komponent binne die struktuur het spesifieke funksies en verantwoordelikhede wat in hoofstuk 2 behandel is, waar die komitees wat onder die NOR optree, uiteengesit is.

FIGUUR 9.2
DIE STRUKTURE VAN AMBAGSMANOPLEIDING



9.6.1 Die Nasionale Opleidingsraad (NOR)

Die NOR het tot stand gekom deur die Wet op Mannekragopleiding, 1981, waarin die funksies en doelstellings daarvan voorgeskryf word. Eerstens moet die raad die minister van advies dien oor beleidsaangeleenthede wat voortspruit uit die toepassing van die Wet of enige aangeleenthede betreffende opleiding en dit moet enige werksaamheid verrig wat deur hierdie Wet of deur die minister aan hom opgedra word. Artikel 4 van die Wet verklaar onder andere:

> Die raad verrig sy werksaamhede met die oog op die koördinering, aanmoediging en vergemakliking, of die bevordering op enige ander wyse, van opleiding en kan ... (b) stappe doen vir die totstandkoming van eenvormige standaarde van opleiding met die oog op die beheer van en bevordering van die doeltreffendheid van opleiding.

Dit blyk hieruit dat van die NOR verwag kan word om op te tree met betrekking tot die stimulering van opleidingsaksies en klaarblyklik vervul die raad 'n belangrike adviserende funksie ten opsigte van opleiding. Ten einde sy werksaamhede te vergemaklik, is verskeie advieskomitees in die lewe geroep en die struktuur daarvan word in figuur 9.3 aangegee.

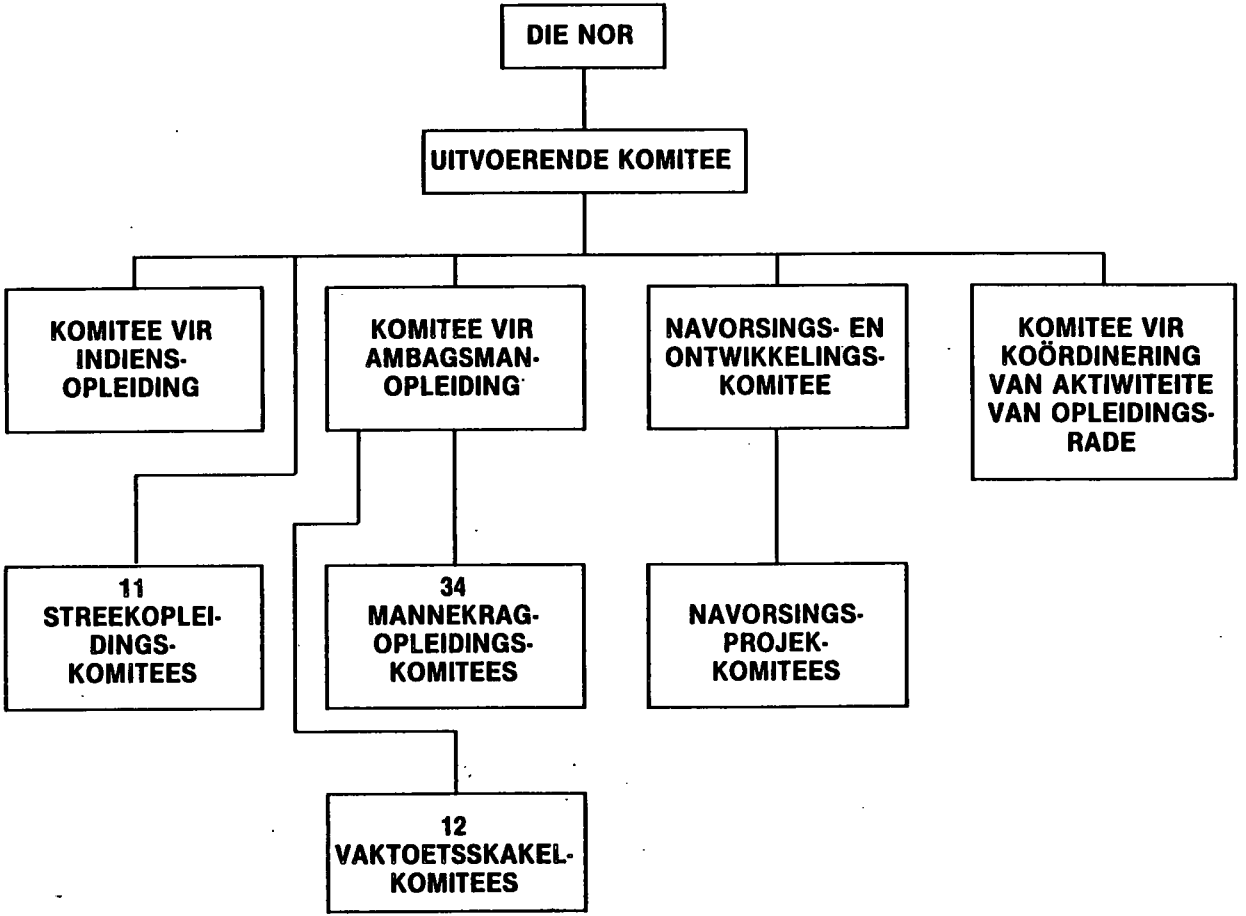
'n Besondere funksie van die NOR waarna in die Witskrif verwys word, is die vergemakliking van skakeling met die betrokke onderwysdepartemente. Dit is ook duidelik dat 'n beleid van devolusie van besluitneming moet plaasvind met dien verstande dat die vennootskap tussen die nywerheid, werkgewers, werknemers en die staat gehandhaaf moet word. Dergelike magsdesentralisasie is tans staatsbeleid.

9.6.2 Opleidingsrade

Die Witskrif het ook die weg gebaan vir die skepping van geakkrediteerde opleidingsrade wat die verantwoordelikheid vir ambagsmanopleiding kan oorneem. Daar word egter algemeen aanvaar dat opleidingsrade vir opleiding in nie-ambagsmanaktiwiteite geskep sal word en ook dat in 'n stelsel van modulêre ambagsmanopleiding, geredelik voorsiening gemaak kan word vir opleiding in onder-ambagsmanaktiwiteite, deur van dieselfde opleidingsmodules gebruik te maak. Sodra 'n opleidingsraad akkreditering ontvang het, is dit in 'n posisie om self opleiding binne die nywerheid in terme van sy konstitusie te akkrediteer.

Aangesien sodanige geakkrediteerde opleidingsrade minstens 'n minimum infrastruktuur sal vereis, is die nywerheid verplig om die nodige fondse te voorsien. Sommige nywerhede beskik reeds oor opleidingsfondse vir dié doel wat die voordeel inhou dat opleidingskoste meer regverdig dwarsdeur die nywerheid versprei kan word. Artikel

FIGUUR 9.3 DIE KOMITEESTRUKTUUR VAN DIE NOR



39 van die Wet stel die minister in staat om, na oorleg met die NOR, 'n opleidingsheffing, betaalbaar deur werkgewers in die algemeen of deur enige spesifieke groep werkgewers, op te lê vir die doeleindes van die bereiking van enige van die oogmerke van die Wet. Behalwe enige optrede deur die minister op eie aandrang, bestaan die moontlikheid dat 'n groep of vereniging van werkgewers 'n opleidingskema tot stand kan bring wat voorsiening maak vir die instelling van 'n fonds waartoe werkgewers in daardie nywerheid kan bydra. Hulle kan dan, ingevolge Artikel 39(4) van die Wet, die minister versoek om die skema bindend te verklaar ten opsigte van die betrokke nywerheid. Die moontlikheid bestaan ook dat 'n nywerheidsraad op 'n skema vir die opleiding van werknemers en verpligte bydraes tot 'n fonds vir dié doel kan besluit. Voorsiening word ingevolge artikel 48 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet no. 28 van 1956) hiervoor gemaak en sodra sodanige skema deur die minister gepubliseer is, is die bepalings van die ooreenkoms bindend vir alle partye.

9.6.3 Die doelwitte van die geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade

Die volgende funksies van opleidingsrade wat in die NOR-publikasie, *Devolusie van opleiding: stigting van verdere privaatsektorrade vir nywerheidsopleiding*, verskyn, verskaf 'n duidelike aanduiding van die verskillende rolle wat deur 'n geakkrediteerde opleidingsraad vervul kan word:

Die ontwikkeling en implementering, op 'n nywerheidswye basis, van 'n stelsel van opleidingsbeplanning, begroting en mannekragontwikkeling

Die vasstelling van opleidingsbehoeftes wat op bogenoemde beplanningstelsel en ander ontledingstegnieke van opleidingsbehoeftes gebaseer is

Saam met bogenoemde, die vasstelling van prestasiestandaarde en verwante opleidingstandaarde wat vir die nywerheid in sy geheel aanvaarbaar sal wees

Die verkryging van erkenning en registrasie as 'n akkrediteringsraad by die Departement van Mannekrag vir die betrokke nywerheid

Die akkreditering van sulke organisasies om opleiding vir die betrokke nywerheid aan te bied, of dit nou groepopleidingsentrums, nywerheidspesifieke opleidingsinstansies of ander instansies of organisasies is

Die aanvaarding van die verantwoordelikheid vir en uitvoering van die moniterings-, begrotings- en administratiewe funksies soos in die aanbevelings oor akkreditering en kontanttoelaestelsel uiteengesit is

Die beplanning en reëling van die implementering van opleiding

Die aanbieding van opleiding waar toepaslik

Die voordele van dergelike opleidingsrade is dat die spesifieke opleidingsbehoeftes van die betrokke nywerheid akkuraat bepaal kan word; 'n bewustheid en aanvaarding deur werkgewers van hul verantwoordelikheid om hulle eie personeel op te lei, kan deur die rade ontwikkel word, opleiding kan op die behoeftes van die hele nywerheid teen verminderde koste gerig word; hulle kan opleiding in die nywerheid vergemaklik en koördineer; hulle kan praktiese werkgeoriënteerde opleiding in terme van standaarde wat deur die nywerheid vasgestel is, bevorder en dit vervolgens standaardiseer; hulle kan opleidingstandaarde monitor deur middel van 'n stelsel van akkreditering van opleidingskursusse en -organisasies en hulle opleidingsinisiatiewe kan help om personeelafrokkeling en die meegaande loonverhogings te minimaliseer.

9.6.4. Akkreditering en evaluering

Volgens die NOR is die doel met akkreditering soos volg:

> Dit is die evaluering van 'n opleidingsinstansie aan die hand van spesifieke kriteria om te bepaal of die instansie as volwaardige opleidingsliggaam kan optree en opgeleide persone kan lewer wat voldoen aan neergelegde standaarde. Dit dien tot beskerming van die individu teen uitbuiting en tot verbetering van die gehalte van opleiding en beroepsmobiliteit.

Daar word voorgestel dat sodanige akkreditering op twee vlakke moet plaasvind:

Op die eerste vlak stel die Departement van Mannekrag spesifieke standaarde en vereistes daar waaraan nywerheidsopleidingsrade moet voldoen. Die nywerheidsopleidingsraad van elke nywerheid wat aan die vereistes voldoen, kwalifiseer vir akkreditering met die doel om alle opleiding binne die betrokke nywerheid te reguleer en standaarde en vereistes vas te stel.

Op die tweede vlak kan nywerheidsopleidingsrade spesifieke vereistes en standaarde neerlê waaraan opleidingsinrigtings en werkgewers in die betrokke nywerheid moet voldoen, voordat akkreditering kan plaasvind. Die neerlegging van dergelike standaarde en vereistes sal volgens die behoeftes van die betrokke nywerheid plaasvind en daardeur sal verseker word dat opleiding van 'n aanvaarbare gehalte aangebied word.

Sodra geakkrediteerde opleidingsrade verantwoordelikheid vir alle opleiding binne hulle nywerheid aanvaar, sal die akkrediteringsproses by 'n geakkrediteerde opleidingsraad die huidige stelsel vervang waar kursusse by die Registrateur van Mannekragopleiding geregistreer moet word sodat die werkgewer vir belastingtoegewings in aanmerking kan kom.

9.7 DIE KONSEPWYSIGINGSWET OP MANNEKRAGOPLEIDING, 1988

Nadat die huidige opleidingstrukture kortliks oorweeg is, moet die gepubliseerde wetsontwerp nagegaan word ten einde verdere struktuurwysigings te bepaal wat, afgesien van die aanvaarde akkrediteringsprosesse, verwag kan word. Aangesien hierdie wetsontwerp op 26 Februarie 1988 gepubliseer is en openbare kommentaar daaroor gevra is, kan daar in die vooruitsig gestel word dat verdere wysigings daarvan kan plaasvind voordat dit gedurende 1989 aan die parlement voorgelê word.

Die wetsontwerp maak voorsiening vir die instelling, akkreditering deur die registrateur, konstitusie, pligte en bevoegdhede van nywerheidsopleidingsrade. Aangesien dit 'n uiters belangrike afdeling van die wetsontwerp is, moet dit sorgvuldig in oënskou geneem word.

'n Nywerheidsopleidingsraad kan gestig word deur 'n groep werkgewers, werkgewersorganisasies, groep van werkgewersorganisasies, groep van een werkgewer en een of meer werkgewersorganisasies of 'n groep werkgewers en een of meer werkgewersorganisasies. In dié proses kan enigeen van die groepe ook saam met 'n vakvereniging of -verenigings, 'n opleidingsraad stig.

Enige opleidingsraad kan dan sy konstitusie, tesame met 'n aansoek om akkreditering, aan die registrateur voorlê. Indien die registrateur oortuig is dat dit die hoofdoelstelling van die nywerheidsopleidingsraad is om opleiding te bevorder, die konstitusie aan die vereistes van die Wet voldoen, daar nie 'n nywerheidsraad bestaan wat alreeds ten opsigte van die betrokke nywerheid en gebied geakkrediteer is nie, en die opleidingsraad voldoende verteenwoordigend van die betrokke nywerheid is, kan hy die raad akkrediteer.

Die konstitusie van nywerheidsopleidingsrade is 'n belangrike instrument in die akkrediteringsproses en moet voorsiening maak vir die aanstelling van lede, die instelling van 'n opleidingsfonds en die betaling van bydraes aan die fonds en die gewone klousules met betrekking tot vergaderings, werknemers, die hou van rekeningboeke en die belegging van fondse.

Dit is belangrik om te begryp dat die pligte van nywerheidsopleidingsrade in die wetsontwerp geheel en al met die opleiding van vakleerlinge verband hou. Heelparty van die huidige funksies van die registrateur met betrekking tot die opleiding van vakleerlinge word ná akkreditering na die geakkrediteerde opleidingsraad oorgeplaas. Omdat hierdie ondersoek nie met die opleiding van ambagsmanne gemoeid is nie, word dergelike besonderhede nie by hierdie verslag ingesluit nie.

Daar is in hoofstuk 7 na die wysiging van die benaming van groepopleidingsentrums na streekopleidingsentrums verwys en daar is verduidelik dat die instelling, bedryfsgebied en kursusse van dergelike sentrums aan goedkeuring deur die registrateur onderhewig is, terwyl die minister finansiële bystand aan die streekopleidingsentrum kan voorsien. Daar word van die registrateur vereis om van tyd tot tyd aan die NOR verslag te doen oor alle aansoeke om registrasie by groepopleidingsentrums wat hy ontvang. Groepopleidingsentrums moet die goedkeuring van die registrateur verkry vir enige kursusse waarvoor werkgewers vir huidige belastingtoegewings in aanmerking wil kom.

Voorsiening word tans gemaak vir die registrasie van private opleidingsentrums sodat hulle die voordele van belastingtoegewings ingevolge artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet, 1962, kan benut. Die Wet verklaar dat enige persoon of werkgewer wat 'n opleidingsentrum bestuur, met uitsondering van streekopleidingsentrums, nywerheidsopleidingsentrums of opleidingsentrums wat ingevolge artikel 48 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, gestig is, vir registrasie as private opleidingsentrums kan aansoek doen en enige opleidingskema wat ingevolge artikel 34 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, funksioneer, word outomaties as 'n private opleidingsentrum gereken. Kragtens die huidige Wet word van 'n werkgewer wat opleidingskursusse vir sy eie werknemers aanbied en wat vir belastingtoegewings in aanmerking wil kom, vereis om sodanige kursusse by die registrateur as 'n opleidingskema te registreer. Enige kursusse aan sulke private opleidingsentrums wat vir belastingtoegewings in aanmerking kom, is aan die goedkeuring van die registrateur onderhewig. Andersyds kan enige persoon wat opleiding vir die werknemers van ander werkgewers aanbied, om registrasie as 'n nywerheidsopleidingsentrum aansoek doen. Dit is nie van toepassing op 'n streekopleidingsentrum, private opleidingsentrum of opleidingskema ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, nie. Dergelike sentrums was vantevore as private opleidingsentrums geregistreer. Die registrateur kan voorwaardes vir kursusse, die aard en tydsduur daarvan, fisiese fasiliteite en klasgelde bepaal en hy moet kursusse goedkeur wat vir belastingtoegewings in aanmerking kom.

Die minister kan ook toelaes verskaf vir opleidingskursusse in arbeidsverhoudinge en met uitsondering van vakunies, werkgewers en werkgeversorganisasies, kan niemand kursusse op dié gebied voorsien nie, tensy hulle as 'n streekopleidingsentrum en private of nywerheidsopleidingsentrum geregistreer is en hulle kursusse deur die registrateur laat goedkeur het.

Die instelling van die Fonds vir die Opleiding van Werklose Persone en die aanstelling van 'n komitee wat die fonds moet kontroleer en aan die Direkteur-generaal van

Mannekrag moet verslag doen en hom van advies moet dien oor die opleiding van werkloses, is 'n verdere strukturele verandering wat in die vorige hoofstukke behandel is.

Uit hierdie ontleding kan gesien word dat die funksies van die registrateur ingevolge die konsepwysigingswet die volgende sal insluit:

1. Akkreditering van opleidingsrade vir die opleiding van vakleerlinge waarna die geakkrediteerde opleidingsraad die meerderheid van die kontrole oor sy eie vakleerlingopleiding uitoefen.

2. Registrasie en goedkeuring van kursusse en invloedsgebiede van streekopleidingsentrums.

3. Die registrasie van private en nywerheidsentrums en goedkeuring van kursusse wat vir belastingtoegewings in aanmerking kom, asook vir gelde wat by nywerheidsopleidingsentrums ingevorder word.

4. Die registrasie van opleidingsentrums wat kursusse in arbeidsverhoudinge aanbied asook die goedkeuring van hulle kursusse.

9.8 RESULTATE VAN GESTRUKTUREERDE ONDERHOUDE EN ANDER NAVORSING

Daar is reeds genoem dat sestien gestruktureerde onderhoude op grondslag van 'n vraelys met verteenwoordigers van opleidingskemas/-rade en belangrike nasionale ondernemings gevoer is. Die spektrum van handel, staats- en semi-staatsinstellings is daardeur gedek en het tot heelwat voorstelle gelei wat op die privatisering van alle vaardigheidsopleiding tot geakkrediteerde opleidingsrade gesentreer het.

Bevindinge wat uit die onderhoude voortgespruit het, word hieronder verstrek.

B9.1 *Vaardigheidsopleiding: Die meerderheid van die opleidingsrade maak voorsiening vir die opleiding van hulle mense in 'n groot verskeidenheid van vaardighede op alle mannekragvlakke en in samestellings van menslike, konseptuele, intellektuele en handvaardighede. Hierdie opleiding word ontwerp deur die behoeftes van nywerhede in oorweging te neem en op universele vaardighede te konsentreer. Behoeftes waaraan nie voldoen kan word nie, word baiemaal uitgekontrakteer en dikwels wel aan groepopleidingsentrums. Opleiding word merendeels gestimuleer deur nuusbriewe en seminare oor die instelling van nuwe kursusse.*

B9.2 *Bestaande opleidingstrukture: Die meerderheid van die respondente is van mening dat die voorgestelde wetgewing rakende mannekragopleiding uitgebrei*

moet word om alle vaardigheidsopleiding te behels. Sodanige wetgewing moet egter nie voorskriftelik wees nie, maar moet eerder buigsaamheid en aanpassing moontlik maak. Die opleidingsraad word deur die meeste respondente beskou as die beste instrumente waardeur dié doel bereik kan word. Sommige organisasies was egter van mening dat dit onnodig sou wees om nuwe infrastrukture te skep waar toereikende fasiliteite reeds bestaan.

B9.3 *Administratiewe strukture: Die meerderheid respondente het aangedui dat 'n goeie verhouding met die Departement van Mannekrag en die Nasionale Opleidingsraad gehandhaaf word, met die voorbehoud dat volle samewerking nie moontlik is nie as gevolg van die gebrek aan verteenwoordiging op die Nasionale Opleidingsraad en sy verskillende komitees. 'n Soortgelyke voorbehoud is uitgespreek met betrekking tot die Nasionale Mannekragkommissie en as 'n moontlike alternatief is 'n konsulterende komitee voorgestel, waarin alle opleidingsrade verteenwoordiging het en waardeur hulle werksaamhede gekoördineer kan word. Voorts is aan die hand gedoen dat die Departement van Mannekrag in die geval van dispute 'n arbiterfunksie kan verrig.*

B9.4 *Algemene neigings: Alle respondente was ten gunste van kontanttoelaes bo die bestaande stelsel van belastingtoegewings, maar 'n nuwe stelsel moet egter nie enige instansie onbillik begunstig nie. Verder is aangedui dat opleidingsrade ook nie totaal van dié bron van finansies afhanklik moet wees nie, maar na selfvoorsiening moet strewe. Die bedrag wat die staat aan kontanttoelaes gaan bestee, moet nie minder wees as wat tans aan belastingtoegewings bestee word nie. Nie alle respondente is ten gunste van die huidige stelsel van opleiding van werkloses nie en sommige was van mening dat dit duidelik op die spesifieke behoeftes van die nywerheid gerig en in ooreenstemming met hulle indiensnemingskapasiteit moet wees. Daar is algemene konsensus dat 'n vennootskap tussen formele onderwys, veral op tegniese kollege- en technikonvlak, en opleidingsliggame wat die behoeftes van die nywerheid verteenwoordig, tot voordeel van die mannekragopleidingsveld in die RSA sal strek.*

B9.5 *'n Heffing op werkgewers in die nywerheid moet die grondslag van die finansiering van 'n opleidingsraad wees, maar verkieslik moet sodanige heffing nie 1 % van die werkgewer se betaalstaat oorskry nie. Ondervinding in die buiteland toon dat sodra die werkgewer se bydrae tot die opleidingsfonds 1 % te bowe gaan, dit gegriefdheid en wanbetaling veroorsaak, wat die opleidingsfonds benadeel.*

B9.6 *Namate geakkrediteerde opleidingsrade ingestel word, sal die funksies van die huidige mannekragopleidingskomitees wegval en dergelike komitees sal afgeskaf moet word. Elke geakkrediteerde nywerheidsopleidingsraad sal op 'n vereiste komiteestruktuur moet besluit wat die gelokaliseerde funksies sal kan verrig wat tans deur die mannekragopleidingskomitees uitgevoer word.*

B9.7 *Die streekopleidingskomitees is in 1983 as deel van die desentralisasieproses ingestel. Hulle het nie veel sukses behaal nie, grotendeels omdat hulle geen spesifieke funksies verrig nie en in die geheel deeltydse liggame is. Aangesien hulle komitees van die NOR is, sal hul posisie deur die NOR oorweeg moet word sodra 'n nuwe opleidingstruktuur ontstaan.*

B9.8 *Die goedkeuring van alle kursusse vir belastingtoegewingsdoeleindes en die registrasie van streekopleidingsentrums, (tans groepopleidingsentrums), nywerheidsopleidingsentrums (private opleidingsentrums), private opleidingsentrums (opleidingskemas), kursusse in arbeidsverhoudinge en die opleiding van werkloses, is hoogs gesentraliseerd onder die huidige funksies van die registrateur van mannekragopleiding.*

B9.9 *Die mening wat voortvloei uit die empiriese navorsing en 'n studie van bestaande en voorgestelde wetgewingstrukture was duidelik ten gunste van wysigings aan huidige wetgewing om dit met die behoeftes van die nywerheid in ooreenstemming te bring.*

Die volgende bevindinge spruit voort uit die totale navorsing wat in hierdie hoofstuk gedek is:

B9.10 *Die hoofbevinding het betrekking op die positiewe invloed wat deur desentralisasie en privatisering op die doeltreffende en effektiewe voorsiening van opleiding uitgeoefen kan word. Dit moet egter nie met die abdikering van staatsverantwoordelikhede verwar word nie. Sukses is slegs behaal waar die staat 'n voortdurende verantwoordelikheid vir die stimulering van opleiding (gewoonlik deur middel van finansiële aansporing en die definisie van die parameters vir toelaatbare opleidingsuitgawe) aanvaar en veral waar sosiogemeenskapsvoordele verlang word.*

B9.11 *Die tweede belangrike faktor waardeur die sukses van strukture beïnvloed word, is die behoefte aan eenvoud, buigsaamheid en vinnige besluitneming. Die skepping van burokrasieë en oordadige staatsinmenging is as een van die mees algemeen stremmende faktore uitgewys.*

B9.12 *Die derde eenstemmigheidsfaktor is die beklemtoning van die beginsel van voluntarisme. Nywerheidsektore wat by sekere strukture ingedwing is, behaal selde sukses daarmee. Daar bestaan egter steeds 'n behoefte aan 'n nasionale strategie wat deur die staat gelei en ondersteun behoort te word. Wat vereis word, is die bereiking van 'n ewewig tussen voluntarisme en genoegsame voorskrywing ten einde knelpunte in die opleidingsproses uit te skakel.*

B9.13 *Die Witskrif van die VK, naamlik Working Together - Education and Training, ontwikkelinge wat reeds daaruit voortgespruit het, asook die daarstelling van die TC met 'n nasionale opleidingstrategie, opleidingsinisiatiewe onder een "sambreel", die nastrewing van eenvormige standaarde en nasionaal erkende opleidingskwalifikasies, soos neergelê deur die NCVQ, bevat aspekte wat moontlik met groot vrug vir toepassing in die RSA oorweeg kan word.*

B9.14 *Dit is wenslik dat weer eens krities na die konvensies en aanbevelings van die IAO gekyk word om te bepaal wat die RSA, binne die regeringsbeleid soos neergelê, kan doen om die betrokke arbeidswetgewing en -praktyke in lyn te bring met arbeidskonvensies, aanbevelings en ander internasionale dokumente.*

9.9 VOORSTELLE

V9.1 **Daar word voorgestel dat 'n devolusie van kontrole van alle mannekragopleiding na geakkrediteerde opleidingsrade moet plaasvind.**

V9.2 **Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet gewysig word deur in 'n afsonderlike afdeling, wat nie oor ambagsmanopleiding handel nie, te spesifiseer dat geakkrediteerde opleidingsrade die verantwoordelikheid vir alle vaardigheidsopleiding binne hulle besondere nywerheid kan aanvaar.**

V9.3 **Die term nywerheidsopleidingsraad moet in die Wet op Mannekragopleiding, 1981, tot opleidingsraad gewysig word. Dit is nodig ten einde alle sektore van die ekonomie in te sluit, aangesien sommige sektore hulself nie as nywerhede beskou nie. Die klem sal dan op geakkrediteerde opleidingsrade val.**

V9.4 **Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet die definisie van opleidingsraad uitbrei om die begrip te omvat van 'n liggaam wat opleiding binne 'n nywerheid koördineer en stimuleer. Daardeur sal die opvatting uitgeskakel word dat die instelling van 'n opleidingsraad beteken dat 'n nuwe amptenary, of 'n duur infrastruktuur wat in werklikheid self opleiding moet verskaf, geskep sal word.**

V9.5 **Dit moet duidelik in die Wet op Mannekrag, 1981, gestel word dat, sodra 'n**

opleidingsraad geakkrediteer word, dit oor die gesag sal beskik om na goeddunke in die opleidingsbehoeftes van die betrokke nywerheid te voorsien, sonder staatsinmenging in die daaglikse voorsiening van die opleiding.

V9.6 Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad vir 'n spesifieke nywerheid ingestel is, sal die behoefte aan registrasie van private opleidingsentrums en nywerheidsopleidingsentrums wegval en dergelike sentrums sal om akkreditering van hulle kursusse by die geakkrediteerde opleidingsraad moet aansoek doen.

V9.7 Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad vir 'n spesifieke nywerheid ingestel is, sal die streekopleidingsentrums vir akkreditering van die betrokke kursusse by die geakkrediteerde opleidingsraad moet aansoek doen ten einde vir die rabat in aanmerking te kom.

V9.8 Opleidingsrade moet aangespoor word om die hele spektrum van vaardighede wat binne hulle nywerheid benodig word, te oorweeg en om dit by 'n nasionaal geïntegreerde kursusstelsel in te sluit. Dit kan ook nywerheidsgebaseerde leerlingskapstelsels behels vir werkkategorieë wat tradisioneel nie aan die vakleerlingstelsel verwant is nie.

V9.9 Daar word voorgestel dat die huidige belastingtoegewings kragtens artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) uitgefaseer word en deur 'n kontanttoelaestelsel vir geakkrediteerde opleidingsrade vervang word.

V9.10 Die kontanttoelae van die staat moet voortgaan en moet op 'n formule gebaseer word wat die opleiding in vaardighede verseker wat vir die land van die hoogste prioriteit is. Sodanige toelae moet voorts gebaseer word op die werklike opleiding wat verskaf is en nie op die omvang van die nywerheid, die grootte van die voorgestelde begroting of op enige ander faktor nie.

V9.11 Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad die kontanttoelae ontvang het, moet die outonomie van daardie opleidingsraad verskans word. Dit moet die finale seggenskap hê oor hoe die kontant bestee word, mits dit tot verwesenliking van die doelwitte van 'n geakkrediteerde opleidingsraad beperk word en binne die bestek van die goedgekeurde konstitusie val.

V9.12 Nywerhede moet aangespoor word om hulle finansiering op 'n heffingstelsel te baseer waarvolgens die opleidingskoste ewerediger onder alle werkgewers in die nywerheid versprei sal word. Die basis van die heffing moet deur elke nywerheid vasgestel word ten einde in hul eie behoeftes te voorsien en aan opleidingstrukture te voldoen.

V9.13 Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet gewysig word om vir 'n statutêre liggaam voorsiening te maak wat as die vereniging van geakkrediteerde opleidingsrade (VGOR) sal bekendstaan. Die hooffunksies van hierdie liggaam sal wees om as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade en as 'n skakelliggaam tussen die staat en die nywerheid. Daar moet beklemtoon word dat dit bloot 'n vrywillige raadgewende liggaam sal wees wat 'n korter verbindingslyn tussen die nywerheid, die Minister en die Direkteur-generaal van Mannekrag sal daarstel. Sodanige liggaam sal nie in staat wees om gesag oor enige individuele opleidingsraad uit te oefen nie en die belangrikste funksies daarvan sal wees om

A. as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade wat kennis kan deel en saam aan gemeenskaplike probleme soos die rasionalisering en aanwysing van ambagte en opleidingskursusse, kan werk;

B. as 'n direkte kommunikasieskakel met die minister op te tree aangaande probleme wat algemeen onder die geakkrediteerde opleidingsrade voorkom;

C. navorsingsareas en moontlike prioriteite wat deur die Nasionale Opleidingsraad oorweeg moet word, aan die hand te gee en om in eie belang deur middel van sy lede, navorsing en ondersoeke te doen;

D. areas soos opleiding vir topbestuur te koördineer, waar dergelike areas as van nasionale strategiese belang gesien word, en

E. oor kernsillabusse vir ambagte te onderhandel, verkieslik met behulp van 'n gekoördineerde werkontleding en 'n taakgelyste benadering.

Die vereniging van geakkrediteerde opleidingsrade sal uit verteenwoordigers van alle geakkrediteerde opleidingsrade saamgestel word, waar sodanige persone direk by opleiding betrokke sal wees. Die vereniging van geakkrediteerde opleidingsrade kan 'n doelbewuste poging aanwend om te skakel met georganiseerde arbeid, formele onderwys en alle ander instansies wat by die ontwikkeling van die land se menslike hulpbronne betrokke is. Dit moet ook verteenwoordiging insluit deur die voorgestelde geakkrediteerde opleidingsraad wat onder die Wet op Plaaslike Owerheidsopleiding, 1985 (Wet no. 41 van 1985) ingestel is.

V9.14 Daar word voorgestel dat die Nasionale Opleidingsraad oorweging moet gee aan die formulering van 'n nasionale strategie vir die ontwikkeling van menslike hulpbronne in die RSA. Sodanige strategie moet ook prioriteitsgebiede bepaal

wat op 'n gereelde grondslag bygewerk moet word deur benutting van inligting wat van liggame soos die voorgestelde vereniging van opleidingsrade afkomstig is.

V9.15 In die proses van desentralisering en devolusie van besluitneming, moet die rol van die Registrateur van Mannekrag wegbeweeg van die goedkeuring van kursusse en die registrasie van nywerheids- en private opleidingsentrums en die registrateur en die opleidingsraadgewers moet daadwerklik by die instelling en akkreditering van opleidingsrade in alle nywerheidsektore betrokke raak. Daar sal dan 'n behoefte ontstaan om, 'n rentmeesterskapfunksie te vervul op gebiede waarby openbare fondse betrokke is.

V9.16 Die tegniese kolleges moet 'n veel groter rol in opleiding speel om aan die vereistes van die nywerheid in die RSA te voldoen, moontlik ook op die gebied van die heropleiding van volwasse leerders. As gevolg van die geweldige behoefte aan geskoolde werkers, veranderende nywerheidsbehoeftes en die regverdige benutting van hulpbronne, moet pogings aangewend word om die struikelblokke tussen opleiding en die formele onderwysstelsel uit die weg te ruim. Die tegniese kolleges behoort beskikbaar te wees aan alle werknemers wat die nywerheid binne die gebied van dergelike kolleges graag wil laat oplei.

V9.17 Daar word voorgestel dat daar vir kapitaalkoste wat as gevolg van die totstandbrenging van opleidingsrade aangegaan word, met inbegrip van die koste van belangrike opleidingstoerusting, finansiële ondersteuning van die staat ontvang moet word.

V9.18 Klein of nuwe (aanvangs-) ondernemings behoort 'n blaaskans te kry voordat opleidingsheffings op hulle gelê word sodat die lewensvatbaarheid van die kleinsakesektor verseker kan word.

V9.19 Die formele onderwysstelsel moet aangespoor word om by geakkrediteerde opleidingsrade aansoek te doen om akkreditering van sodanige kursusafdelings wat vir die betrokke nywerheid toepaslik is. Dit is veral van toepassing op die tegniese kolleges en tegniese of loopbaanhoërskole.

V9.20 Alle mannekrag- en opleidingsraadaangeleenthede moet onder een enkele staatsdepartement ressorteer. Daar word voorgestel dat die Opleidingsraad vir Plaaslike Owerhede, tesame met alle ander opleidingsrade, deur die Departement van Mannekrag geadministreer moet word.

V9.21 **Verdere navorsing moet onderneem word om koördinering tussen die bedrywighede van die formele onderwys en die van opleiding te bewerkstellig. Die Australiese voorbeeld van 'n enkele departement waardeur onderwys en opleiding met inbegrip van al hulle hulpbronne aaneengeskakel is, het sukses behaal en kan by dergelike navorsing oorweeg word.**

V9.22 **Daar word voorgestel dat die Nasionale Opleidingsraad die IAO-konvensies en -aanbevelings oor Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources, 1975, in 'n ondersoek as kriteria gebruik word om te bepaal of die beleid en aksies in die RSA redelikerwys in lyn is met die internasionale gemeenskap.**

NAVORSING

CALITZ, L.P., MAREE, Anina. 1988. Strukture vir vaardigheidsopleiding. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

PARKIN, B.P. 1988. Literature survey on the philosophies of structuring. Research Report. Pretoria: HSRC.

VAN WYK, C. 1988. Die strukture vir vaardigheidsopleiding in Brittanje en enkele oorsese lande. Navorsingsverslag. Pretoria: RGN.

HOOFSTUK 10

AANBEVELINGS

Heelwat voorstelle is in die vorige hoofstukke van hierdie verslag gedoen en aangesien die projekkomitees hulle werksaamhede gelyktydig verrig het, is 'n aantal van die voorstelle òf verwant aan mekaar òf gedupliseer. Alle voorstelle is in hierdie hoofstuk byeengebring en in 'n logiese volgorde onder gepaste opskrifte ingedeel ten einde die formulering van die finale aanbevelings van die werkkomitee te vereenvoudig. Voorstelle moet egter steeds in terme van hulle oorspronklike verband beskou word. Daar word weer eens beklemtoon dat duidelik onderskei moet word tussen die voorstelle en die amptelike aanbevelings van die werkkomitee.

10.1 BELEID EN STRATEGIE

10.1.1 Nasionale mannekragbeleid

Daar word voorgestel dat 'n nasionale opleidingstrategie ontwikkel moet word waardeur die prioriteite wat bepaal is, aangespreek kan word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.1)

Die staat moet 'n duidelike opleidingsbeleid ontwikkel wat tot 'n opleidingstrategie lei en wat aan periodieke hersiening onderworpe is. Die rol wat die staat en die private sektor in opleiding speel, sal daardeur aangedui word en die staat sal die geleentheid gebied word om in terme van sy strategie, selektiewe finansiële bydrae tot opleiding te lewer. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.7)

Die mannekragbeleid moet bepaal dat die opleiding van plaaslike arbeid 'n voorvereiste moet wees eerdat immigrasie-aansoeke gunstig deur werkgewers oorweeg word. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.13)

Alle mannekrag- en opleidingsraadaangeleenthede moet onder een enkele staatsdepartement ressorteer. Daar word voorgestel dat die Opleidingsraad vir Plaaslike Owerhede, tesame met alle ander opleidingsrade, deur die Departement van Mannekrag geadministreer moet word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.20)

Daar word voorgestel dat die Nasionale Opleidingsraad die IAO-konvensies en -aanbevelings oor Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources, 1975, in 'n ondersoek as kriteria gebruik word om te bepaal of die beleid en aksies in die RSA redelikerwys in lyn is met die internasionale gemeenskap. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.22)

A1 Daar word aanbeveel dat die Nasionale Opleidingsraad die bestaande nasionale opleidingsbeleid toets aan die prioriteite wat in hierdie ondersoek na vore gebring is, die nodige aanpassings aanbring en periodiek hersien. 'n Nasionale opleidingstrategie moet ontwerp word om uitvoering aan die Nasionale Opleidingsbeleid te gee.

A2 Daar word aanbeveel dat alle mannekragopleidingsaangeleenthede onder 'n enkele staatsdepartement, naamlik die Departement van Mannekrag, sal ressorteer om sodoende alle opleiding van mannekrag op 'n gekoördineerde wyse te administreer en te bevorder.

A3 Daar word aanbeveel dat die nasionale mannekragbeleid sal bepaal dat die opleiding van plaaslike arbeid 'n voorvereiste moet wees eerdat immigrasie-aansoeke van opgeleide werkers gunstig oorweeg word.

10.1.2 Nasionale opleidingstrategieë

Daar word voorgestel dat 'n nasionale opleidingstrategie ontwikkel moet word waardeur die prioriteite wat bepaal is, aangespreek kan word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.1)

In 'n opleidingstrategie vir die werksoeker en die werklose moet opleiding vir kwaliteit eerder as vir kwantiteit beklemtoon word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.2)

By die instelling van nasionale opleidingstrategieë moet geakkrediteerde opleidingsrade benut word om die opleidingsbehoeftes van 'n nywerheid in verband met die opleiding van werksoekers en werkloses te bepaal, om opleidingsfasiliteite te akkrediteer en om verantwoordelikheid vir standaarde in geakkrediteerde opleidingsinrigtings te aanvaar. Dit sal slegs op opleiding vir die formele sektor van toepassing wees. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.5)

As gevolg van die belangrike en strategiese betekenis van opleiding in die informele sektor om werkloosheid in die RSA te bekamp, behoort dit 'n besondere verantwoordelikheid van die registrateur en die opleidingsadviseurs te wees. In dié verband moet die voorgestelde Advieskomitee vir Streeksopleidingsentrums versoek word om besondere aandag aan hierdie tipe opleiding te skenk. Die streeksopleidingsentrums behoort selfs 'n groter rol ten opsigte van hierdie opleiding en veral met betrekking tot die nasorg daarvan te speel. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.6)

Daar word voorgestel dat 'n dinamiese nasionale opleidingstrategie vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings opgestel moet word en dat dit op 'n gereelde grondslag bygewerk moet word. Die strategie moet op die opleidingsbehoefte, die finansiering van dergelike opleiding, die koördinering daarvan, die bepaling van standaarde en die akkreditering van opleidingskursusse toegespits wees. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.2)

Die staat moet 'n duidelike opleidingsbeleid ontwikkel wat tot 'n opleidingstrategie lei en wat aan periodieke hersiening onderworpe is. Die rol wat die staat en die private sektor in opleiding speel, sal daardeur aangedui word en die staat sal die geleentheid gebied word om in terme van sy strategie, selektiewe finansiële bydrae tot opleiding te lewer. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.7)

Daar word voorgestel dat 'n devolusie van kontrole van alle mannekragopleiding na geakkrediteerde opleidingsrade moet plaavind. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.1)

Daar word voorgestel dat die Nasionale Opleidingsraad oorweging moet gee aan die formulering van 'n nasionale strategie vir die ontwikkeling van menslike hulpbronne in die RSA. Sodanige strategie moet ook prioriteitsgebiede bepaal wat op 'n gereelde grondslag bygewerk moet word deur benutting van inligting wat van liggame, soos die voorgestelde Vereniging van Opleidingsrade, afkomstig is. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.14)

In die proses van desentralisering en devolusie van besluitneming, moet die rol van die Registrateur van Mannekrag wegbeweeg van die goedkeuring van kursusse en die registrasie van nywerheids- en private opleidingsentrums en die registrateur en die opleidingsraadgewers moet daadwerklik by die instelling en akkreditering van opleidingsrade in alle nywerheidsektore betrokke raak. Daar sal dan 'n behoefte ontstaan om 'n rentmeesterskapfunksie te vervul op gebiede waarby openbare fondse betrokke is. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.15)

A4 Daar word aanbeveel dat die Nasionale Opleidingsraad gereeld 'n nasionale strategie vir die ontwikkeling van menslike hulpbronne in die RSA moet formuleer en byhou. Dié strategie moet onder andere die volgende sake aanspreek:

A. Die verantwoordelikheid van die staat, werkgewers, werkgewersorganisasies, werknemers, werknemersorganisasies en die formele onderwyssektor ten opsigte van mannekragopleiding.

B. Gereelde bepaling van mannekrag- en opleidingsbehoeftes in oorleg met onder andere die Departement van Mannekrag, die Nasionale Mannekragkommissie, die voorgestelde vereniging van geakkrediteerde opleidingsrade, 'n adviserende komitee vir streekopleidingsentrums en 'n nasionale koördinerende opleidingsliggaam vir die informele sektor.

C. Die nouer integrering van formele onderwys- en opleidingsinisiatiewe en aksies met die oog op die uiteindelike daarstelling van 'n nasionaalgeïntegreerde beroepsonderwys- en opleidingstelsel.

D. Ontwikkeling van toepaslike kursusse om in die geïdentifiseerde opleidingsbehoeftes te voorsien, in oorleg met onder andere geakkrediteerde opleidingsrade, werkgewers- en werknemersorganisasies en die formele onderwys.

E. 'n Opname van alle beroepsonderwys- en -opleidingsfasiliteite in die private en openbare sektore asook in die formele onderwys met die oog op die optimale benutting daarvan.

F. Die inskakeling van alle opleidingsinisiatiewe en -aksies van die Departement van Mannekrag in een nasionale strategie sodat die staat mannekragopleidingsfondse op 'n selektiewe basis kan aanwend om ekonomiese, maatskaplike en opleidingsprioriteite daarmee te bereik. Hierdie inisiatiewe en aksies kan onder andere rabatopleiding, balastingkonsessies, kontanttoelaes, subsidies, opleiding van werkloses en werksoekers, spesiale bouprojekte, entrepreneursopleiding, en opleiding vir die informele sektor en kleinsake-ondernemings insluit.

G. Bevordering van mannekragopleiding deur finansiële steun, aansporing en advies, op 'n volgehoue basis.

H. Voorligting, opleiding en plasing.

I. Desentralisering en devolusie van verantwoordelikheid vir opleiding aan geakkrediteerde opleidingsrade, gesteun deur 'n stelsel van kontanttoelaes.

J. Akkreditering van opleidingsinstansies en/of kursusse deur geakkrediteerde opleidingsrade.

K. Akkreditering van sektore waar geen geakkrediteerde opleidingsraad bestaan nie.

L. Die ontwikkeling van 'n professionele opleidingskorps.

M. Die ontwerp van 'n opleidingskwalifikasiestruktuur volgens gevorderdheidsvlakke wat binne die privaatsektor, die openbare sektor en die formele onderwyssektor erken word met die oog op onder andere vrystelling, akkreditering en ekwivalering.

N. Die daarstelling van 'n opleidingsertifiseringsliggaam by die Departement van Mannekrag onder die vleuels van die Nasionale Opleidingsraad, as die eweknie van die Suid-Afrikaanse Sertifiseringsraad in die formele onderwys om aanvaarbare standaarde in die opleidingsektor te verseker.

O. Die voorsiening van gelyke opleidingsaangeleenthede.

P. Kwaliteit van opleiding eerder as massa-opleiding.

Q. Bekendstelling van beskikbare opleidingsfasiliteite, -kursusse, -kwalifikasies en finansiële hulp.

R. Die voorligting, opleiding en plasing van gestremde persone.

10.2 DIE WET OP MANNEKRAGOPLEIDING

Daar word voorgestel dat oorweging aan 'n nasionale koördinerende opleidingsliggaam vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings gegee word, wat met die beplanning en implementering van die nasionale strategie behulpsaam sal wees. Verteenwoordigers van verenigings wat na die belange van kleinsake omsien, kleinsake-ontwikkelingsinstansies, die privaatsektor en belanghebbende departemente in die openbare sektor kan in hierdie liggaam dien. Hierdie liggaam kan op dieselfde grondslag as die geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade ingerig wees. (Vaardigheidsopleiding vir Kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.3)

Daar word voorgestel dat 'n devolusie van kontrole van alle mannekragopleiding na geakkrediteerde opleidingsrade moet plaasvind. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.1)

Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet gewysig word deur in 'n afsonderlike afdeling, wat nie oor ambagsmanopleiding handel nie, te spesifiseer dat geakkrediteerde opleidingsrade die verantwoordelikheid vir alle vaardigheidsopleiding binne hulle besondere nywerhede kan aanvaar. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.2)

Die term nywerheidsopleidingsraad moet in die Wet op Mannekragopleiding, 1981, tot opleidingsraad gewysig word. Dit is nodig ten einde alle sektore van die ekonomie in te sluit, aangesien sommige sektore hulself nie as nywerhede beskou nie.

Die klem sal dan op geakkrediteerde opleidingsrade val. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.3)

Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet die definisie van opleidingsraad uitbrei om die begrip te omvat van 'n liggaam wat opleiding binne 'n nywerheid koördineer en stimuleer. Daardeur sal die opvatting uitgeskakel word dat die instelling van 'n opleidingsraad beteken dat 'n nuwer amptenary, of 'n duur infrastruktuur wat in werklikheid self opleiding moet verskaf, geskep sal word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.4)

Dit moet duidelik in die Wet op Mannekrag, 1981, gestel word dat, sodra 'n opleidingsraad geakkrediteer word, dit oor die gesag sal beskik om na goeddunke in die opleidingsbehoeftes van die betrokke nywerheid te voorsien, sonder staatsinmenging in die daaglikse voorsiening van die opleiding. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.5)

Die Wet op Mannekrag, 1981, moet gewysig word om vir 'n statutêre liggaam voorsiening te maak wat as die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade (VGO) sal bekendstaan. Die hooffunksie van hierdie liggaam sal wees om as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade en as 'n skakelliggaam tussen die staat en die nywerheid. Daar moet beklemtoon word dat dit bloot 'n vrywillige raadgewende liggaam sal wees wat 'n korter verbindingslyn tussen die nywerheid, die Minister en die Direkteur-generaal van Mannekrag sal daarstel. Sodanige liggaam sal nie in staat wees om gesag oor enige individuele opleidingsraad uit te oefen nie en die belangrikste funksie daarvan sal wees om

A. as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade wat kennis kan deel en saam aan gemeenskaplike probleme soos die rasionalisering en aanwysing van ambagte en opleidingskursusse kan werk;

B. as 'n direkte kommunikasieskakel met die minister op te tree aangaande probleme wat algemeen onder die geakkrediteerde opleidingsrade voorkom;

C. navorsingsareas en moontlike prioriteite wat deur die Nasionale Opleidingsraad oorweeg moet word, aan die hand te gee en om in eie belang deur middel van sy lede, navorsing en ondersoeke te doen;

D. areas soos opleiding vir topbestuur te koördineer, waar dergelike areas as van nasionale strategiese belang gesien word, en

E. oor kernsillabusse vir ambagte te onderhandel, verkieslik met behulp van 'n gekoördineerde werkontleding en 'n taakgelyste benadering.

Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade sal uit verteenwoordigers van alle geakkrediteerde opleidingsrade saamgestel word, waar sodanige persone direk by opleiding betrokke sal wees. Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade kan 'n doelbewuste poging aanwend om te skakel met georganiseerde arbeid, formele onderwys en alle ander instansies wat by die ontwikkeling van die land se menslike hulpbronne betrokke is. Dit moet ook verteenwoordiging insluit deur die voorgestelde geakkrediteerde opleidingsraad wat onder die wet op plaaslike owerheidsopleiding, 1985 (Wet no. 41 van 1985) ingestel is. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.13)

A5 Daar word aanbeveel dat die Wet op Mannekragopleiding, 1981, voorsiening moet maak vir 'n Nasionale Koördinerende Opleidingsliggaam vir die Informele en Kleinsakesektor (NKOIK), wat met die beplanning en implementering van die nasionale strategie in dié verband behulpsaam sal wees. Die NKOIK sal saamgestel word deur verteenwoordigers van die NOR, KSOK, verenigings wat na belange van kleinsake-ondernemings omsien, kleinsake-ontwikkelingsinstansies, die privaatsektor en belanghebbende departemente in die openbare sektor.

Die funksies van die NKOIK sou wees om

1. in oorleg met die NOR, besluite aangaande die strategie vir die ontwikkeling van opleiding vir die informele sektor te neem;

2. aangaande befondsing van opleiding vir die informele sektor in terme van beslissings van die komitee vir die opleiding van werkloses te besluit;

3. as die akkrediteringsraad vir opleiding in die informele sektor op te tree en om die NKOIK op die vereniging van geakkrediteerde opleidingsrade te verteenwoordig, en

4. die ontwikkeling van modulêre opleidingsprogramme asook die verskaffing van riglyne aan opleiers en fasiliteerders wat in die informele sektor aangewend word, te oorweeg.

Aangesien die werksaamhede van die NKOIK tot meer effektiewe opleiding in die informele sektor behoort te lei, behoort die liggaam fondse van die staat en skenkings van die privaatsektor te ontvang.

A6 Daar word aanbeveel dat die Wet op Mannekragopleiding, 1981, voorsiening moet maak vir geakkrediteerde opleidingsrade wat alle verantwoordelikheid vir die koördinerding en stimulering van mannekrag binne hulle nywerheid in terme van die nasionale beleid, strategie en prioriteite sal dra. Die kursusgoedkeurings-

funksie van die registrateur en die opleidingsraadgewers sal dan in 'n konsultrol omskep word en met verantwoordelikheid vir sodanige sektore waarvoor daar geen geakkrediteerde opleidingsraad bestaan nie.

A7 Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet gewysig word om vir 'n liggaam, wat as die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade (VGOR) sal bekendstaan, voorsiening te maak. Die hooffunksies van hierdie liggaam sal wees om as 'n forum vir bespreking tussen geakkrediteerde rade en as 'n skakelliggaam tussen die staat en die nywerheid op te tree. Daar moet beklemtoon word dat dit bloot 'n vrywillige raadgewende liggaam sal wees wat 'n korter verbindingslyn tussen die nywerheid en die Minister van Mannekrag sal daarstel. Sodanige liggaam sal nie in staat wees om gesag oor enige individuele opleidingsraad uit te oefen nie en die belangrikste funksies daarvan sal soos volg wees:

A. Om as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade wat kennis kan deel en saam aan gemeenskaplike probleme soos die rasionalisering en aanwysing van ambagte en opleidingskursusse kan werk.

B. Om as 'n direkte kommunikasieskakel met die minister op te tree aangaande probleme wat algemeen onder die geakkrediteerde opleidingsrade voorkom.

C. Om navorsingsareas en moontlike prioriteite wat deur die Nasionale Opleidingsraad oorweeg moet word, aan die hand te gee en om in eie belang deur middel van sy lede, navorsing en ondersoeke te doen.

D. Om areas soos opleiding vir topbestuur te koördineer, waar dergelike areas as van nasionale strategiese belang gesien word.

E. Om oor kernsillabusse vir ambagte te onderhandel, verkieslik met behulp van 'n koördinerende werkontleding en 'n taakgelyste benadering.

Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade sal uit verteenwoordigers van alle geakkrediteerde opleidingsrade of groepering van opleidingsrade saamgestel word, waar sodanige persone die nodige kundighede het in sake van belang by opleiding, asook 'n verteenwoordiger van die NOR. Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade moet 'n doelbewuste poging aanwend om te skakel met georganiseerde arbeid, formele onderwys en alle ander instansies wat by die ontwikkeling van die land se menslike hulpbronne betrokke is. Dit moet ook verteenwoordiging insluit van die landbou-opleidingsraad, die koördinerende liggaam vir opleiding vir die informele sektor en die voorgestelde geakkrediteerde opleidingsraad wat onder die wet op plaaslike overheidsopleiding, 1985 (Wet no. 41 van 1985) ingestel is. Die wetswysiging moet voorsiening maak vir die formulering van sy eie konstitusie deur die vereniging.

10.3 ANDER STAATSDEPARTEMENTE

Alle verwysings na formele onderwysinrigtings en kursusse in bevindings en voorstelle, is alleenlik voorstelle aan die Nasionale Opleidingsraad vir hulle oorweging en bespreking met die betrokke onderwysdepartement waar dit as noodsaaklik beskou word. (Agtergrond van die Ondersoek na Vaardigheidsopleiding in die RSA - Voorstel 1.1)

Aangesien die landbou een van die vele sektore van die ekonomie is, is dit korrek dat die vaardigheidsopleiding van die mannekrag daarvan, soortgelyk aan dié van alle ander nywerheidsektore, onder die Departement van Mannekrag met sy stelsel van geakkrediteerde opleidingsrade en kontanttoelaestelsels ressorteer. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.1)

Daar moet meer koördinering tussen onderwys en opleiding wees (en meer wedersydse betrokkenheid van die bedryf en formele onderwysinstellings) met die oog op beter voorsiening in die behoeftes van die bedryf deur die onderwys. Die bedryf moet ook verantwoordelikheid aanvaar vir personeelontwikkeling deur middel van indiensopleiding wat onderwys aanvul. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.8)

Die belastingtoegewingstelsel van opleidingsbystand moet afgeskaf word en deur 'n kontanttoelaagstelsel vervang word. Ten einde 'n dergelike stelsel te finansier, moet die Departement van Finansies bepaal wat die koste van die huidige belastingtoegewings vir die staat is en dit kan vir kontanttoelaes toegewys word nadat belastingtoegewings uitgefaseer is. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.8)

Die tegniese kolleges moet 'n veel groter rol in opleiding speel om aan die vereistes van die nywerheid in die RSA te voldoen, moontlik ook op die gebied van die heropleiding van volwasse leerders. As gevolg van die geweldige behoefte aan geskoolde werkers, veranderende nywerheidsbehoeftes en die regverdige benutting van hulpbronne, moet pogings aangewend word om die struikelblokke tussen opleiding en die formele onderwysstelsel uit die weg te ruim. Die tegniese kolleges behoort beskikbaar te wees aan alle werknemers wat die nywerheid binne die gebied van dergelike kolleges graag wil laat oplei. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.16)

Die formele onderwysstelsel moet aangespoor word om by geakkrediteerde opleidingsrade aansoek te doen om akkreditering van sodanige kursusafdelings wat vir die betrokke nywerheid toepaslik is. Dit is veral van toepassing op die tegniese

kolleges en tegniese of loopbaanhoërskole. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.19)

Alle mannekrag- en opleidingsaangeleenthede moet onder een enkele staatsdepartement ressorteer. Daar word voorgestel dat die opleidingsraad vir plaaslike owerhede, tesame met alle ander opleidingsrade, deur die Departement van Mannekrag geadministreer moet word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.20)

Verdere navorsing moet onderneem word om koördinering tussen die bedrywighede van die formele onderwys en die van opleiding te bewerkstellig. Die Australiese voorbeeld van 'n enkele departement waardeur onderwys en opleiding, met inbegrip van al hulle hulpbronne aaneengeskakel is, het sukses behaal en kan by dergelike navorsing oorweeg word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.21)

A8 Alle aanbevelings in hierdie verslag waarin daar na ander staatsdepartemente verwys word, moet gesien word as aanbevelings aan die Nasionale Opleidingsraad vir oorweging en bespreking tussen die raad en die betrokke staatsdepartemente.

A9. Daar word aanbeveel dat oorweging geskenk word aan die moontlikheid om alle vaardigheidsopleiding, insluitend dié wat tans onder ander staatsdepartemente ressorteer, onder die Departement van Mannekrag te plaas binne die raamwerk van geakkrediteerde opleidingsrade en 'n kontanttoelaestelsel vir geakkrediteerde opleiding.

A10. Daar word aanbeveel dat die Departement van Mannekrag in samewerking met die Departement van Finansies sal vasstel hoe groot die bedrag is wat die staat jaarliks met betrekking tot belastingtoegewings vir opleiding afstaan.

10.4 FINANSIëLE AANGELEENTHEDE

Die finansiering van vaardigheidsopleiding en gemeenskapsontwikkeling in die landbousektor vereis besondere aandag weens die strategiese belangrikheid van die landbou, die sosio-ekonomiese implikasies en werkloosheidprobleme in die swart gemeenskap. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.2)

Die geslaagdheid van vaardigheidsopleiding in die landbou is primêr afhanklik van die skepping van 'n infrastruktuur waardeur opleiding bevorder en gekoördineer kan word. As gevolg van die strategiese belangrikheid van die landbou en die behoefte aan die sosio-ekonomiese opheffing van die plaaswerkers en hul afhanklikes word voorgesel dat 'n jaarlikse toelae uit die staatskas aan SALU betaal word om die

nodige strukture te skep en in stand te hou. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.3)

Staatsfinansiering van opleiding vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings kan deur middel van subsidies en die kontanttoelaestelsel plaasvind. Die koördinerende liggaam kan, net soos die ander geakkrediteerde opleidingsrade, 'n kontanttoelae ontvang. Opleidingsorganisasies kan steeds, soos tans, subsidies, toelaes en betaling van kursusgelde ontvang. Die privaatsektor kan ook 'n bydrae tot dergelike aktiwiteite lewer deur subsidies en toelaes aan die koördinerende liggaam en opleidingsorganisasies, asook subsidies en lenings aan opleidelinge beskikbaar te stel. Daar word ook voorgestel dat opleidelinge self 'n finansiële bydrae tot hulle opleiding maak. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.4)

Belastingtoegewings vir opleiding moet uitgefaseer word en deur 'n stelsel van kontanttoelaes vir opleiding vervang word. Dergelike kontanttoelaes kan oor verskillende komponente beskik om by die instelling van infrastrukture vir nywerheidsopleidingsrade behulpsaam te wees, om opleiding vir nasionale prioriteite te verskaf en om by die verkryging van duur opleidingstoerusting/fasiliteite bystand te verleen. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.1)

Kontanttoelaes moet slegs aan geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade betaal word. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.2)

Die staat moet 'n duidelike opleidingsbeleid ontwikkel wat tot 'n opleidingstrategie lei en wat aan periodieke hersiening onderworpe is. Die rol wat die staat en die private sektor in opleiding speel, sal daardeur aangedui word en die staat sal die geleentheid gebied word om in terme van sy strategie, selektiewe finansiële bydrae tot opleiding te lewer. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.7)

Die belastingtoegewingstelsel van opleidingsbystand moet afgeskaf word en deur 'n kontanttoelaagstelsel vervang word. Ten einde 'n dergelike stelsel te finansier, moet die Departement van Finansies bepaal wat die koste van die huidige belastingtoegewings vir die staat is en dit kan vir kontanttoelaes toegewys word nadat belastingtoegewings uitgefaseer is. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.8)

Waar bona fide-opleidingsorganisasies by die Departement van Mannekrag geregistreer is, of deur 'n geakkrediteerde opleidingsraad geakkrediteer is, behoort hulle vir vrystelling van invoerbelasting en van die 60 %-toelaag op belangriker toerustings-

items vir opleidingsdoeleindes in aanmerking te kom op dieselfde manier as wat dit op erkende opvoedkundige instellings van toepassing is. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.9)

Artikel 18(A) van die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) behoort op skenkings aan geakkrediteerde opleidingsrade van toepassing te wees in soverre dit vir opvoedkundige doeleindes toegepas word. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.10)

Die kontanttoelaagstelsel moet aangewend word om die doelwitte van die nasionale opleidingstrategie te bereik. Kontanttoelaes kan bydra tot die daarstelling van infrastrukture vir geakkrediteerde opleidingsrade, die opleiding van spesifieke skaars arbeidsklasse en die aanskaffing van duur opleidingstoerusting en -fasiliteite. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.11)

Daar word voorgestel dat die huidige belastingtoegewings kragtens artikel 11sept van die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) uitgefaseer word en deur 'n kontanttoelaestelsel vir geakkrediteerde opleidingsrade vervang word. (Die Strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.9)

Die kontanttoelae van die staat moet voortgaan en moet op 'n formule gebaseer word wat die opleiding in vaardighede verseker wat vir die land van die hoogste prioriteit is. Sodanige toelae moet voorts gebaseer word op die werklike opleiding wat verskaf is en nie op die omvang van die nywerheid, die grootte van die voorgestelde begroting of op enige ander faktor nie. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.10)

Daar word voorgestel dat daar vir kapitaalkoste wat as gevolg van die totstandbrenging van opleidingsrade aangegaan word, met inbegrip van die koste van belangrike opleidingstoerusting finansiële ondersteuning van die staat ontvang moet word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.17)

A11. Daar word aanbeveel dat die belastingtoegewingstelsel ten opsigte van opleiding uitgefaseer word op 'n datum wat deur die staat bepaal sal word, en deur 'n stelsel van permanente kontanttoelaes slegs aan geakkrediteerde opleidingsrade vervang word. Die toelaes kan, na afskaffing van belastingtoegewings, uit die staatsbesparing gefinansier word.

A12. Daar word aanbeveel dat die staat, benewens finansiële ondersteuning van opleiding in die algemeen, ook in die besonder oorweging sal skenk aan finansiële ondersteuning ten opsigte van vaardigheidsopleiding vir

1. die landbousektor, en
2. die informele en/kleinsakesektor

ten einde nasionale prioriteite, soos uitgespel in 'n nasionale strategie, aan te spreek.

A13. Daar word aanbeveel dat vrystelling van invoerbelasting en die 60 %-toeslag op belangriker toerustingsitems toegestaan word wat vir geakkrediteerde opleidingsprogramme benut word.

A14. Daar word aanbeveel dat artikel 18(A) van die Inkomstebelastingwet, 1962 (Wet no. 58 van 1962) op skenkings aan geakkrediteerde opleidingsrade en geakkrediteerde opleidingsprogramme van toepassing moet wees.

10.5 NYWERHEIDSEKTORE

Met die oog daarop om opleiding in die landbou te bevorder, te koördineer en kursusse te akkrediteer, behoort 'n opleidingsraad vir die landbou ingestel te word en die georganiseerde landbou, deur die opvoedingskomitee en SALU, asook die Bosbouraad en die Suikervereniging behoort 'n belangrike rol in dié verband te speel. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.4)

Die bepaling en die koördinering van vaardigheidsopleiding behoort in die geval van die landbou op 'n streek- en bedryfsgrondslag te geskied wat sal meebring dat daar op 'n streek- en bedryfsgrondslag komitees ingestel moet word wat weer op hul beurt aan 'n nasionale liggaam/instansie verbind is. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.5)

Daar moet 'n intensiewe veldtog deur SALU onderneem word om veral die boer as werkgewer bewus te maak van die belangrikheid van vaardigheidsopleiding vir veral sy werknemers, maar ook vir die boer self, deur hom aktief by die opleidingsproses te betrek. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.6)

Aangesien opleiding in al sy fasette in die algemeen by 'n groot groep nywerhede nie bevredigend is nie, word voorgestel dat 'n meganisme geskep word waar groot, goed georganiseerde maatskappye die leiding in opleiding kan neem en kleiner maatskappye kan bystaan en hulle tot aanvaarding van deurlopende opleidingsprogramme kan motiveer. In sommige nywerhede is 'n opleidingsraad 'n goeie voorbeeld van so 'n meganisme. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.1)

Daar word voorgestel dat die resultate van die matriksopname by 'n aantal maatskappye as riglyne gebruik word vir nywerhede om hul posisie ten opsigte van vaardigheidsopleiding te peil. Hierdie ondersoeke op mikrovlak behoort by nywerhede op 'n deurlopende basis onderneem te word terwyl daar in gedagte gehou moet word dat 'n peiling van minder as 5 onbevredigend is. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.2)

Indringende ondersoek na die behoeftes van vaardigheidsopleiding moet op 'n deurlopende basis deur elke nywerheid gedoen word met die oog op die ontwikkeling en voortdurende aanpassing van opleidingsprogramme. Modelle en algemene riglyne vir die strukturering van opleidingsprogramme moet uit sodanige ondersoeke voortspruit. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.7)

Maatskappye moet hulle daarop toespits om bestuurspotensiaal te identifiseer sodat dit deur vooropgestelde opleidingsprogramme ontwikkel kan word. Meer aandag sal dus in die laer vlakke van werknemers aan dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursopleiding gegee moet word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.9)

Daar moet aandag aan 'n verbeterde benutting van opleidingsfasiliteite in die RSA geskenk word. Dit is op die nywerheid en op private en groepopleidingsentrums van toepassing. 'n Uitbreiding van die rabatstelsel om nywerheidsopleidingsentrums in te sluit, behoort in dié verband oorweeg te word. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.6)

Nywerhede moet aangespoor word om hulle finansiering op 'n heffingstelsel te baseer waarvolgens die opleidingskoste eweredig onder alle werkgewers in die nywerheid versprei sal word. Die basis van die heffing moet deur elke nywerheid vasgestel word ten einde in hulle eie behoeftes te voorsien en aan opleidingstrukture te voldoen. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.12)

Klein of nuwe (aanvangs-) ondernemings behoort 'n blaaskans te kry voordat opleidingsheffings op hulle gelê word sodat die lewensvatbaarheid van die kleinsakesektor verseker kan word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.18)

A15. Daar word baie sterk aanbeveel dat die landbou spoedig onder leiding van die Suid-Afrikaanse Landbou Unie (SALU) en die Bosbouraad 'n geakkrediteerde opleidingsraad of rade vir vaardigheidsopleiding van arbeiders, boere, personeel van koöperasies, direkteure van koöperasies en personeel van bemarkingsrade daarstel waardeur onder andere spesifieke streek- en bedryfsbehoeftes uitgeken kan word.

Daar word verder aanbeveel dat in die beplanning van die aanbevole opleidingsraad of rade onder andere besondere aandag gegee word aan die volgende:

A. Die verantwoordelikheid van die staat, werkgewers, ondernemings, rade, werkers, opleidingsinstansies en die formele onderwyssektor ten opsigte van opleiding vir die landbou.

B. Bepaling van mannekrag- en opleidingsbehoeftes en die opleiding en opheffing van die plaas- en bosbouwerkers.

C. Die nouer integrering van formele landbou-onderwys en vaardigheidsopleiding vir die landbou.

D. Bepaling en ontwikkeling van kursusse en die ontwerp van 'n opleidingskwalifikasiestruktuur volgens gevorderdheidsvlakke wat by soortgelyke strukture in ander nywerheidsektore aansluit.

E. Die opleidingsbehoeftes om bestaansboere op te gradeer tot netto-produseerders.

F. Akkreditering van opleidingsinstansies en/of kursusse vir die landbou.

G. Voorligting, opleiding en plasing in die landbou.

H. Loopbaanbeplanning binne die landbou, byvoorbeeld gestandaardiseerde kursusse, posbenamings en werkbeskrywings wat vir die verskillende bedrywe landwyd aanvaarbaar is.

I. Opleiers vir die verskillende kursusse en vlakke van landbouopleiding.

J. Finansiering van die landbou-opleidingsraad.

K. Daarstelling van opleidingsgeleenthede deur middel van afstandsonderrig in samewerking met die Technikon RSA, die Tegniese Kollege van Suid-Afrika en ander korrespondensiekolleges.

L. Daadwerklike stappe om doeltreffendheid, samewerking, kontinuïteit en koördinering van alle landbou-opleidingsaksies te bevorder.

M. Bewusmaking van die dringende noodsaaklikheid van landbou-opleiding en die skepping van 'n gunstige klimaat daarvoor.

N. Bekendstelling van beskikbare opleidingsfasiliteite, -kursusse, -kwalifikasies en finansiële hulp, indien beskikbaar.

A16. In die lig van die feit dat opleiding binne alle nywerhede nie op die gewenste standaard is nie, word aanbeveel dat

A. maatskappye met bewese sukses op die gebied van opleiding, in dié verband die voortou sal neem deur die skepping van opleidingstrukture, soos byvoorbeeld opleidingsrade, ten einde kleiner maatskappye en ondernemings behulpsaam te wees;

B. die nywerheid kennis behoort te neem van die matriks wat in hoofstuk 4 beskryf word ten einde die stand van vaardigheidsopleiding binne 'n bepaalde nywerheid/onderneming te kan peil;

C. die nywerheid deurlopend ondersoek behoort in te stel na opleidingsbehoeftes ten einde effektiewe opleidingsprogramme te kan ontwikkel;

D. die nywerheid tydens die opleidingsproses benewens tegniese vaardighede ook die klem op dink-, kommunikasie-, mens- en bestuursvaardighede behoort te laat val;

E. opleidingsheffings by die instelling van opleidingsrade deur nywerhede oorweeg behoort te word, maar dat kleiner of nuwe ondernemings vir 'n tydperk van sodanige heffings vrygestel behoort te word;

F. alle partye betrokke by opleiding daadwerklik sal poog om 'n hoër besettingskoers van bestaande opleidingsfasiliteite te bewerkstellig alvorens nuwe fasiliteite geskep word.

10.6 WERKSOEKERS, WERKLOSES EN DIE SKEPPING VAN WERKGELEENTHEDE

In 'n opleidingstrategie vir die werksoeker en die werklose moet opleiding vir kwaliteit eerder as vir kwantiteit beklemtoon word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.2)

Daar word voorgestel dat opleiding van die werksoeker en die werklose as reaksie op strukturele en sikliese opleiding erken moet word, dat hulle van mekaar geskei moet word en dat die betrokke fondse steeds afsonderlik aan hulle bestee moet word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.3).

Daar word voorgestel dat die voorsiening van fondse vir huisvesting van opleidelinge wat werk soek in 'n beperkte mate vir verdienstelike gevalle heringestel moet word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.4)

Daar moet deur middel van kort opknappingskursusse aandag gegee word aan die heropleiding van opleidelinge wat nie werkgeleenthede kan bekom nie en wat hulle vaardighede kwytraak, en aan opvolgopleiding van uitgesoekte opleidelinge ten einde hulle met die verkryging van entrepreneursbekwaamhede behulpsaam te wees. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.7)

Daar word voorgestel dat 'n nasionale jaar vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings deur die kabinet oorweeg word waartydens 'n beroep op die ondersteuning van al die verskillende media gemaak kan word ten einde lede van die publiek van die RSA daadwerklik te laat besef hoe belangrik die potensiaal van kleinsake-ontwikkeling in die formele en informele sektore vir Suid-Afrika is. (Vaardigheidsopleiding vir die ontwikkeling van kleinsake insluitende die informele sektor - Voorstel 6.1)

Daar word voorgestel dat 'n stelsel van intaakopleiding deur voorligters en raadgewers waar moontlik ingestel moet word. Die sekondering van personeellede van en privaatsektor na geakkrediteerde opleidingsorganisasies moet aangemoedig word en afgetrede sakeleiers moet in 'n veel groter mate benut word. (Vaardigheidsopleiding vir die ontwikkeling van kleinsake insluitende die informele sektor - Voorstel 6.5)

Die inhoud van opleidingskursusse asook die opleidingsbenadering moet met die bevindinge van hierdie verslag in ooreenstemming gebring word en mee rekening gehou word wanneer opleiding geakkrediteer word. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.6)

Voorlopige vaardigheidsopleiding soos dié wat tans vir werkloses aangebied word, kan aangewend word om potensiële opleidelinge te keur. Welslae wat in dergelike kursusse behaal is, 'n gewilligheid om hard te werk om te slaag, asook eenvoudige persoonlikheidsbepalings moet onder andere by die keuring vir opleiding in bedryfsvaardighede toegepas word. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.7)

Die staat moet die moontlikheid ondersoek om die opleiding wat dit aan werkloses verskaf, tot 'n omvattender opleidingsprogram vir jeugdiges uit te brei, soortgelyk aan die wat met welslae in ander lande ingestel is. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.5)

Modulêre kursusse moet op groot skaal vir kleinsake-ontwikkeling uitgebrei en aangebied word. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.8)

Met die oog op die ernstige toestand van werkloosheid in die RSA is dit nodig dat die opleiding van werksoekers en werkloses ontwikkel en verbeter moet word, veral met die doel om indiensneming in die informele ekonomiese sektor uit te brei. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.4)

A17. Daar word aanbeveel dat die kabinet oorweging skenk aan 'n nasionale jaar vir die bevordering van aktiwiteite en potensiaal van die informele en kleinsakesektor in Suid-Afrika, waartydens die Departement van Mannekrag en die Kleinsake-ontwikkelingskorporasie op 'n gekoördineerde wyse 'n beroep op die ondersteuning van alle vorme van die media kan doen ten einde die belangrikheid van die ontwikkeling van hierdie sektor by die breë publiek tuis te bring.

A18. Met betrekking tot die opleiding van werksoekers en werkloses word aanbeveel dat

A. finansiering steeds op 'n afsonderlike wyse deur bemiddeling van die Departement van Mannekrag sal geskied, aangesien die opleiding van werksoekers na strukturele en dié van werkloses na sikliese werkloosheid verwys, terwyl die aparte administratiewe strukture daarvoor reeds gevestig is;

B. die NOR 'n *ad hoc*-ondersoek sal loods om die sosio-ekonomiese, finansiële, uitvoerbaarheids- en ander implikasies van 'n moontlike herinstelling van finansiering van werksoekerhuisvesting op 'n beperkte en selektiewe grondslag te bepaal;

C. die NOR riglyne sal voorsien vir die aanbieding van opvolg- en opknappingskursusse aan daardie opleidelinge wat na 'n bepaalde tydsverloop steeds nie werk kan bekom nie en sodoende gevaar loop op hul nuutverworwe vaardighede te verleer, en

D. die Departement van Mannekrag aandag sal skenk aan die verbetering van opleiding en sodoende op kwaliteit eerder as kwantiteitsopleiding sal konsentreer, ooreenkomstig die Mannekragopleidingsbehoeftes van die nywerheid.

A19. Daar word aanbeveel dat jeug- en verwante opleidingsprogramme, soortgelyk aan dié wat suksesvol in die buiteland geïmplementeer is, as deel van 'n omvattender opleidingsprogram vir werksoekers en werkloses, deur die Departement van Mannekrag en as deel van 'n nasionale opleidingstrategie in werking gestel sal word.

(i) updating their knowledge and skills by providing them with relevant information at the appropriate time;

(ii) upgrading the level of their general education and occupational qualifications by the use of specialists in adult vocational training, so that it may match that of better educated and trained young persons entering or already in the same occupation;

(iii) informing them at the appropriate time about facilities available for further training and carrying out such training at the appropriate moment, namely before the introduction of new working techniques and working methods;

(iv) making available to them, as appropriate, other positions in their own or in another occupation in which they can make use of their talents and experience, as far as possible, without loss of earnings;

(v) ensuring that they are not debarred from vocational training by unrealistic age limits for admission;

(vi) developing a vocational training methodology adapted to the needs of older workers;

(vii) taking all necessary measures for the provision of technically and pedagogically competent instructors, well prepared to carry out further training adapted to the special requirements of older workers;

(c) encouraging older workers to take advantage of the vocational guidance and vocational training facilities or opportunities for transfer which will help them to overcome their problems;

(d) educating the general public, and particularly vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other relevant social services, employers and workers, on the adjustments in employment which older workers may need to make and on the desirability of supporting them in such adjustments.

(2) Measures should also as far as possible be taken to develop work methods, tools and equipment adapted to the special requirements of older workers and to provide training in their use.

C. Linguistic and other minority groups

51. Members of linguistic and other minority groups should be provided with vocational guidance which would inform them in their own language or in a language with which they are familiar, or if necessary through interpreters, of prevailing conditions and requirements in employment, of the rights and obligations of all concerned and of assistance available for solving their particular problems.

52. Special vocational training programmes should be provided as necessary for linguistic and other minorities. In the case of linguistic minorities such training should, if possible, be given in the vernacular and should, as appropriate, include language training.

D. Handicapped and disabled persons

53. (1) Whenever they can benefit by it, persons who are handicapped or disabled should have access to vocational guidance and vocational training programmes provided for the general population.

(2) Where this is not desirable owing to the severity of the nature of the handicap or disablement or the needs of specific groups of handicapped or disabled persons, specially adjusted programmes should be provided.

(3) Every effort should be made to educate the general public, employers and workers, as well as medical and paramedical personnel and social workers, on the need for giving persons who are handicapped or disabled vocational guidance and vocational training which would enable them to find employment suitable to their needs, on the adjustments in employment which some of them may require and on the desirability of special support for them in their employment.

(4) Measures should be taken to ensure, as far as possible, the integration or reintegration of the handicapped and the disabled into productive life in a normal working environment.

(5) Account should be taken of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955.

A20. Daar word aanbeveel dat

A. opleidingskursusse en -programme wat op werkskepping in die informele en kleinsakesektor gemik is, deur die voorgestelde Nasionale Koördinerende Opleidingsliggaam (NKOIK) vir die informele sektor ontwikkel sal word volgens die riglyne wat in hoofstuk 6 van die hoofverslag uiteengesit is en dat 'n modulêre opleidingstelsel in dié verband benut kan word;

B. basiese opleibaarheidskeuring na suksesvolle voltooiing van die huidige vaardigheidsopleidingskursusse vir werkloses en werksoekers deur opleidingsinstansies toegepas word ten einde suksesvolle voltooiing van opvolgopleidingskursusse vir kleinsake-ontwikkeling te verseker.

C. die voorgestelde NKOIK die moontlikheid ondersoek om intaakvoorligters en raadgewers, sowel as afgetrede sakelui en personeellede wat deur die nywerhede gesekondeer word te gebruik vir opleiding in die informele en kleinsakesektor.

10.7 GEAKKREDITEERDE OPLEIDINGSRADE

Die voorgestelde landbou-opleidingsraad in samewerking met opvoedkundige inrigtings moet ondersoek instel na afstandsonderrig in die lig van besondere opleidingsbehoeftes van die geïdentifiseerde teikengroepe. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.7)

Daar moet meer aandag aan opleiding in dink-, kommunikasie- en mensvaardighede gegee word en 'n gesonder balans moet tussen die verskillende vaardighede gehandhaaf word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.3)

By die instelling van nasionale opleidingstrategieë moet geakkrediteerde opleidingsrade benut word om die opleidingsbehoeftes van 'n nywerheid in verband met die opleiding van werksoekers en werkloses te bepaal, om opleidingsfasiliteite te akkrediteer en om verantwoordelikheid vir standaarde in geakkrediteerde opleidingsinrigtings te aanvaar. Dit sal slegs op opleiding vir die formele sektor van toepassing wees. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.5)

Geakkrediteerde opleidingsrade moet versoek word om geakkrediteerde opleiding van opleidingspersoneel op die vlakke van kursusopsieners, instrukteurs, opleidingsbeamptes en opleidingsbestuurders in te stel. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.8)

Opleidingsrade van individuele organisasies moet deur 'n geakkrediteerde nywerheidsopleidingsraad geakkrediteer word en nie deur die Departement van Mannekrag nie. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.3)

Geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade behoort mannekragopleiding vir die nywerheid in sy geheel te kan beplan en opleiding moet daardeur aangespoor, geëvalueer, geakkrediteer en van advies gedien word, eerder as om self direk by die werklike opleiding betrokke te raak. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.4)

Geakkrediteerde opleiding moet op hoër produktiwiteit by die werkplaas en op gepaste kostevoordelige studies toegespits word ten einde die bestuur van 'n organisasie van die voordele van opleiding te oortuig en om sodoende 'n positiewer benadering tot opleiding in die organisasie te skep. Geakkrediteerde opleidingsrade moet in staat wees om die leiding te neem aangaande 'n dergelike benadering ten behoewe van hulle nywerheid. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.6)

Spesiale aandag moet geskenk word aan die instelling, op 'n nywerheidsgrondslag, van geakkrediteerde opleidingsrade wat volgens 'n heffingstelsel sal optree ten einde die koste van opleiding onder alle werkgewers in die betrokke nywerheid te versprei. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.12)

Daar word voorgestel dat 'n devolusie van kontrole van alle mannekragopleiding na geakkrediteerde opleidingsrade moet plaasvind. (Die strukture van vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.1)

Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad vir 'n spesifieke nywerheid ingestel is, sal die behoefte aan registrasie van private opleidingsentrums en nywerheidsopleidingsentrums wegval en dergelike sentrums sal om akkreditering van hulle kursusse by die geakkrediteerde opleidingsraad moet aansoek doen. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.6)

Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad vir 'n spesifieke nywerheid ingestel is, sal die streekopleidingsentrums vir akkreditering van die betrokke kursusse by die geakkrediteerde opleidingsraad moet aansoek doen ten einde vir die rabat in aanmerking te kom. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.7)

Opleidingsrade moet aangespoor word om die hele spektrum van vaardighede wat binne hulle nywerheid benodig word, te oorweeg en om dit by 'n nasionaal geïntegreerde

kursusstelsel in te sluit. Dit kan ook nywerheidgebaseerde leerlingskapstelsels behels vir werkkategorieë wat tradisioneel nie aan die vakleerlingstelsel verwant is nie. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.8)

Sodra 'n geakkrediteerde opleidingsraad die kontanttoelae ontvang het, moet die outonomie van daardie opleidingsraad verskans word. Dit moet die finale seggenskap hê oor hoe die kontant bestee word, mits dit tot verwesenliking van die doelwitte van 'n geakkrediteerde opleidingsraad beperk word en binne die bestek van die goedgekeurde konstitusie val. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.11)

A21. Daar word aanbeveel dat die instelling van Geakkrediteerde Opleidingsrade (GOR) vir alle nywerhede deur die Departement van Mannekrag en die Nasionale Opleidingsraad aangemoedig word. Sodra dergelike nywerheidsopleidingsrade akkreditering ontvang, behoort hulle alle verantwoordelikheid vir die opleiding in hulle nywerheid te aanvaar en

1. akkreditering van nywerheidsopleidingsentrums (tans private opleidingsentrums) en private opleidingsentrums (tans opleidingskemas) sal die huidige registrasie deur die Registrateur van Mannekragopleiding vervang;

2. akkreditering van kursusse wat deur streekopleidingsentrums (tans groepopleidingsentrums) vir hulle nywerheid aangebied word, sal deur die GOR geakkrediteer moet word voordat hulle vir 'n rabat in aanmerking sal kom;

3. kursusse vir werksoekers en werkloses wat deur kontrakteurs vir hulle nywerheid aangebied word, sal deur die GOR geakkrediteer moet word voordat dergelike kontrakte toegeken kan word.

A22. Daar word aanbeveel dat geakkrediteerde opleidingsrade onder andere aan die volgende sake aandag sal skenk:

1. Die aanvaarding van die volle verantwoordelikheid vir alle vlakke van opleiding binne 'n bepaalde nywerheid, asook die behoefte daaraan om hoër arbeidsproduktiwiteit te behaal, met inbegrip van die volgende:

   Die vasstelling van opleidingsbehoeftes.

   Die vaslegging van opleidingstandaarde.

   Die akkreditering van opleidingsinstansies wat opleiding vir die nywerheid onderneem.

   Die aansporing van werkgewers om in opleiding te belê.

Die ontwikkeling van tegnieke met die oog op die evaluering en validering van opleiding.

Die uitvoering van koste-voordeelontledings ten einde die koste-effektiwiteit van opleiding te verhoog.

Die bevordering van opleiding in dink-, kommunikasie- en mensvaardighede.

Die bevordering van die ontwikkeling van 'n professionele opleierskorps.

2. Die oorweging van 'n opleidingsheffing ten einde opleidingskoste onder alle gebruikers van opgeleide mannekrag in die nywerheid te versprei.

3. Die instelling van 'n eenvormige bestuursinligtingstelsel ten einde 'n kontanttoelaestelsel te kan bedryf.

4. Die aanmoediging van 'n meer positiewe benadering tot opleiding deur die bestuur.

5. Die oorweging van die akkreditering van opleidingsrade van groot nasionale werkgewers in hulle nywerheid, eerder as die akkreditering van individuele kursusse wat deur dergelike werkgewers aangebied word.

Geakkrediteerde opleidingsrade moet mannekragopleiding vir die nywerheid in sy geheel beplan en moet hulle op die aansporing, raadgewing en akkreditering van opleiding toelê eerder as om noodwendig direk by die opleidingsproses betrokke te raak.

10.8 DIE OPLEIDINGSBEROEP

Daar bestaan 'n wesenlike behoefte aan die voorsiening van opleidingskursusse vir opleiers ten einde 'n professionele opleidingskorps daar te stel. Dergelike kursusse moet nie net op spesifieke vaardighede toegespits wees nie, maar moet ook opleidingsmetodiek insluit. Bywoning van en sukses in hierdie opleidingskursusse moet tot akkreditering van individue as gekwalifiseerde opleiers lei. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.5)

Die status van professionele opleiers moet verhoog word en 'n duidelike loopbaanontwikkelingsprogram vir opleiers moet ingestel word. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.6)

Geakkrediteerde opleidingsrade moet versoek word om geakkrediteerde opleiding van opleidingspersoneel op die vlakke van kursusopsieners, instrukteurs, opleidings-

beamptes en opleidingsbestuurders in te stel. (Die huidige posisie vir vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.8)

Aangesien 'n omvattende ontwikkeling van kleinsake-ondernemings as gevolg van hierdie voorstelle in die vooruitsig gestel word, word verwag dat 'n groot aanvraag na opleiers ondervind sal word. 'n Potensiële bron van fasiliteerders vir kleinsake-ontwikkeling is onder staatsdiensamptenare te vinde. Gesondheidsinspekteurs, lisensiebeamptes en verkeerspolisie is voorbeelde hiervan. Oorweging moet daaraan gegee word om 'n klein aantal dergelike persone sorgvuldig te keur en om hulle op 'n proefgrondslag as fasiliteerders op te lei. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.8)

Die opleiding van opleidingspersoneel moet op alle vlakke ernstige aandag geniet ten einde 'n professionele opleidingstruktuur in die RSA tot stand te bring. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.5)

A23. Daar word aanbeveel dat die Nasionale Opleidingsraad dringend voortgaan met sy huidige aksie om 'n professionele opleierskorps daar te stel wat binne 'n professionele opleidingstruktuur optree. Kursusse en handleidings vir opleiers op die volgende vlakke, soos instrukteurs, senior instrukteurs, opleidingsbeamptes en opleidingsbestuurders, moet spoedig beskikbaar gestel word. Die Nasionale Opleidingsraad moet voortgaan om in oorleg met die geakkrediteerde opleidingsrade, die nywerheid, individuele werkgewers, werkgewers- en werknemersorganisasies, in samewerking met tegniese kolleges, technikons en universiteite, besondere aandag aan hierdie aangeleenthede te gee.

A24. Daar word aanbeveel dat die NOR en die voorgestelde Nasionale Koördinerende Opleidingsliggaam vir die Informele en Kleinsakesektor (NKOIK), tesame met die opleidingsinstansies, besondere aandag sal skenk aan die opleiding van opleiers vir die ontwikkeling van die informele en kleinsakesektor.

10.9 OPLEIDINGSTELSELS

Die voorgestelde landbou-opleidingsraad in samewerking met opvoedkundige inrigtings moet ondersoek instel na afstandsonderrig in die lig van die besondere opleidingsbehoeftes van die geïdentifiseerde teikengroepe. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.7)

Geakkrediteerde opleiding moet op hoër produktiwiteit by die werkplaas en op gepaste kostevoordelige studies toegespits word ten einde die bestuur van 'n organisasie van die voordele van opleiding te oortuig en om sodoende 'n positiewer

benadering tot opleiding in die organisasie te skep. Geakkrediteerde opleidingsrade moet in staat wees om die leiding te neem aangaande 'n dergelike benadering ten behoewe van hulle nywerheid. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.6)

Modulêre bevoegdheidsgerigte opleiding moet vir vaardigheidsopleiding aangewend word. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.7)

Sertifisering moet vir alle vaardigheidsopleiding ingestel word en moet gebaseer word op die werklike werkprestasie wat gemeet is in 'n omgewing wat so prakties moontlik by die werkomgewing aanpas. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.9)

Kwalifikasies wat landwyd erken word en wat op die voltooiing van 'n reeks geakkrediteerde kursusse en modules gebaseer is, moet ontwikkel word. Sodanige kwalifikasies moet deur die formele onderwysdepartemente vir akkreditering oorweeg word sodat diegene wat dergelike kwalifikasies besit, weer by die formele onderwysstelsel kan inskakel met krediete wat hulle in die nie-formele sektor ontvang het. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.10)

A25. Daar word aanbeveel dat opleidingstelsels wat deur geakkrediteerde opleidingsrade ingestel word, op studies van kostevoordele gebaseer behoort te word, op hoër produktiwiteit toegespits behoort te wees en dat daar van modulêre bevoegdheidsgebaseerde opleiding gebruik gemaak behoort te word. Verder behoort daar 'n stelsel van kwalifikasies te wees wat landwyd erken word en wat op die voltooiing van 'n reeks geakkrediteerde opleidingsmodules gebaseer is, waarin sertifisering gebaseer word op die werklike werkprestasie wat gemeet is in 'n omgewing wat so prakties moontlik by die werkomgewing aanpas en nie slegs op sukses wat in die opleidingskursus behaal is nie. Die NOR en die voorgestelde Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade (VGOR) behoort aan hierdie sake aandag te gee.

10.10 VERDERE NAVORSING

Spesiale aandag sal gegee moet word aan die besondere opleidingsbehoeftes van persone wat by bestaanslandbou betrokke is. Hiervoor word navorsing vereis na die behoeftes en stelsels wat op die probleme van toepassing is. Huidige hoëvlaktegnologiese landbounavorsing spreek nie hierdie probleme aan nie. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.8)

Daar word voorgestel dat indringende navorsing in verband met opvolging en evaluering op alle opleidingsvlakke gedoen word. Evaluering moet deurlopend plaasvind, veral met die oog daarop om die langtermyneffek van opleiding op te volg. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die verskillende nywerheidsektore - Voorstel 4.4)

Indringende navorsing oor die omvang en struktuur van die koste van vaardigheidsopleiding moet op 'n mikro-grondslag onderneem word en die moontlikheid van gestandaardiseerde rekenkundige en koste-ontledingstelsels moet ondersoek word. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.1)

Verdere indringende navorsing oor ontledingstelsels van kostevoordele is nodig om 'n Suid-Afrikaanse stelsel te ontwikkel. Sodanige stelsel moet bevoeg wees om die private en sosiale voordele van opleiding te ontleed, asook om vir besluite aangaande die aanwending van verskillende opleidingshulpbronne benut te word. Werkgewers en opleiers behoort in staat gestel te word om 'n belangrike bydrae tot 'n dergelike studie te lewer. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.2)

'n Verdere ondersoek na die verhouding tussen vaardigheidsopleiding en arbeidsproduktiwiteit, sosiale stabiliteit en regverdigheid moet ook onderneem word. Dit sou van hulp kon wees by die bepaling van die finansiële rol wat die staat in vaardigheidsopleiding behoort te speel. (Die koste, voordele en finansiering van vaardigheidsopleiding - Voorstel 8.3)

Verdere navorsing moet onderneem word om koördinering tussen die bedrywighede van die formele onderwys en die van opleiding te bewerkstellig. Die Australiese voorbeeld van 'n enkele departement waardeur onderwys en opleiding met inbegrip van al hulle hulpbronne aaneengeskakel is, het sukses behaal en kan by dergelike navorsing oorweeg word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.21)

A26. Die volgende areas vir verdere navorsing is geïdentifiseer:

1. Die opleidingsbehoeftes van bestaanslandbou.

2. Die opvolging, evaluering en kostevoordele van vaardigheidsopleiding.

3. 'n Mikro-ontleding van die koste en strukture van vaardigheidsopleiding en die ontwikkeling van gestandaardiseerde rekenkundige prosedures.

4. Dat daar 'n voortdurende studie na die relevantheid van finansiering van opleiding deur die staat gedoen moet word.

5. Die verhouding tussen vaardigheidsopleiding, arbeidsproduktiwiteit, sosiale stabiliteit en regverdigheid en die finansiële rol wat van die staat verwag word.

6. Die koördinering van pogings deur vaardigheidsopleiding en die formele onderwysstelsel, byvoorbeeld die "traineeship"-stelsel van Australië waarvolgens opleiding en onderwys binne 'n enkele staatsdepartement aaneengeskakel word.

7. Die ontwikkeling van riglyne met die oog op die aanwending van die navorsingsmatriks wat in hoofstuk 4 beskryf word ten einde individuele werkgewers in staat te stel om die stand van vaardigheidsopleiding in hulle onderskeie ondernemings te kan peil.

10.11 OPLEIDINGSTRUKTURE

Etlike aanbevelings staan in verband met opleidingstrukture, waarvan 'n aantal hieronder uiteengesit word. Alle aanbevelings wat uit hierdie verslag voortspruit, is egter alreeds in vorige afdelings van hierdie hoofstuk behandel en word bloot ter verduideliking hier herhaal.

Aangesien die landbou een van vele sektore van die ekonomie is, is dit korrek dat die vaardigheidsopleiding van die mannekrag daarvan, soortgelyk aan die van alle ander nywerheidsektore, onder die Departement van Mannekrag met sy stelsel van geakkrediteerde opleidingsrade en kontanttoelaestelsels ressorteer. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.1)

Met die oog daarop om opleiding in die landbou te bevorder, te koördineer en kursusse te akkrediteer, behoort 'n opleidingsraad vir die landbou ingestel te word en die georganiseerde landbou, deur die opvoedingskomitee en SALU asook die Bosbouraad en die Suikervereniging behoort 'n belangrike rol in dié verband te speel. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.4)

Die bepaling en die koördinering van vaardigheidsopleiding behoort in die geval van die landbou op 'n streek- en bedryfsgrondslag te geskied wat sal meebring dat daar komitees op 'n streek- en bedryfsgrondslag ingestel moet word wat weer op hul beurt aan 'n nasionale liggaam/instansie verbind is. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding in die landbou, bosbou en visserye - Voorstel 3.5)

As gevolg van die belangrike en strategiese betekenis van opleiding in die informele sektor om werkloosheid in die RSA te bekamp, behoort dit 'n besondere verant-

woordelikheid van die registrateur en die opleidingsadviseurs te wees. In dié verband moet die voorgestelde advieskomitee vir streeksopleidingsentrums versoek word om besondere aandag aan hierdie tipe opleiding te skenk. Die streeksopleidingsentrums behoort selfs 'n groter rol ten opsigte van hierdie opleiding en veral met betrekking tot die nasorg daarvan te speel. (Die huidige posisie van vaardigheidsopleiding vir werksoekers en werkloses - Voorstel 5.6)

Daar word voorgestel dat oorweging aan 'n nasionale koördinerende opleidingsliggaam vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings gegee word, wat met die beplanning en implementering van die nasionale strategie behulpsaam sal wees. Verteenwoordigers van verenigings wat na die belange van kleinsake omsien, kleinsake-ontwikkelingsinstansies, die privaatsektor en belanghebbende departemente in die openbare sektor kan in hierdie liggaam dien. Hierdie liggaam kan op dieselfde grondslag as die geakkrediteerde nywerheidsopleidingsrade ingerig wees. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektore - Voorstel 6.3)

Staatsfinansiering van opleiding vir die ontwikkeling van kleinsake-ondernemings kan deur middel van subsidies en die kontanttoelaestelsel plaasvind. Die koördinerende liggaam kan, net soos die ander geakkrediteerde opleidingsrade, 'n kontanttoelae ontvang. Opleidingsorganisasies kan steeds, soos tans, subsidies, toelaes en betaling van kursusgelde ontvang. Die privaatsektor kan ook 'n bydrae tot dergelike aktiwiteite lewer deur subsidies en toelaes aan die koördinerende liggaam en opleidingsorganisasies, asook subsidies en lenings aan opleidelinge beskikbaar te stel. Daar word ook voorgestel dat opleidelinge self 'n finansiële bydrae tot hulle opleiding maak. (Vaardigheidsopleiding vir kleinsake-ontwikkeling insluitende die informele sektor - Voorstel 6.4)

Opleidingsrade van individuele organisasies moet deur 'n geakkrediteerde nywerheidsopleidingsraad geakkrediteer word en nie deur die Departement van Mannekrag nie. (Faktore wat vaardigheidsopleiding bevorder of strem - Voorstel 7.3)

Die Wet op Mannekragopleiding, 1981, moet gewysig word om vir 'n statutêre liggaam voorsiening te maak wat as die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade (VOR) sal bekendstaan. Die hooffunksies van hierdie liggaam sal wees om as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade en 'n skakelliggaam tussen die staat en die nywerheid. Daar moet beklemtoon word dat dit bloot 'n vrywillige raadgewende liggaam sal wees wat 'n korter verbindingslyn tussen die nywerheid, die Minister en die Direkteur-generaal van Mannekrag sal daarstel. Sodanige liggaam sal nie in staat wees om gesag oor enige individuele opleidingsraad uit te oefen nie en die belangrikste funksies daarvan sal wees om

A. as 'n forum op te tree vir bespreking tussen geakkrediteerde rade wat kennis kan deel en saam aan gemeenskaplike probleme soos die rasionalisering en aanwysing van ambagte en opleidingskursusse, kan werk;

B. as 'n direkte kommunikasieskakel met die minister op te tree aangaande probleme wat algemeen onder die geakkrediteerde opleidingsraad voorkom;

C. navorsingsareas en moontlike prioriteite wat deur die Nasionale Opleidingsraad oorweeg moet word, aan die hand te gee en om in eie belang deur middel van sy lede, navorsing en ondersoeke te doen;

D. areas soos opleiding vir topbestuur te koördineer, waar dergelike areas as van nasionale strategiese belang gesien word, en

E. oor kernsillabusse vir ambagte te onderhandel, verkieslik met behulp van 'n gekoördineerde werkontleding en 'n taakgelyste benadering.

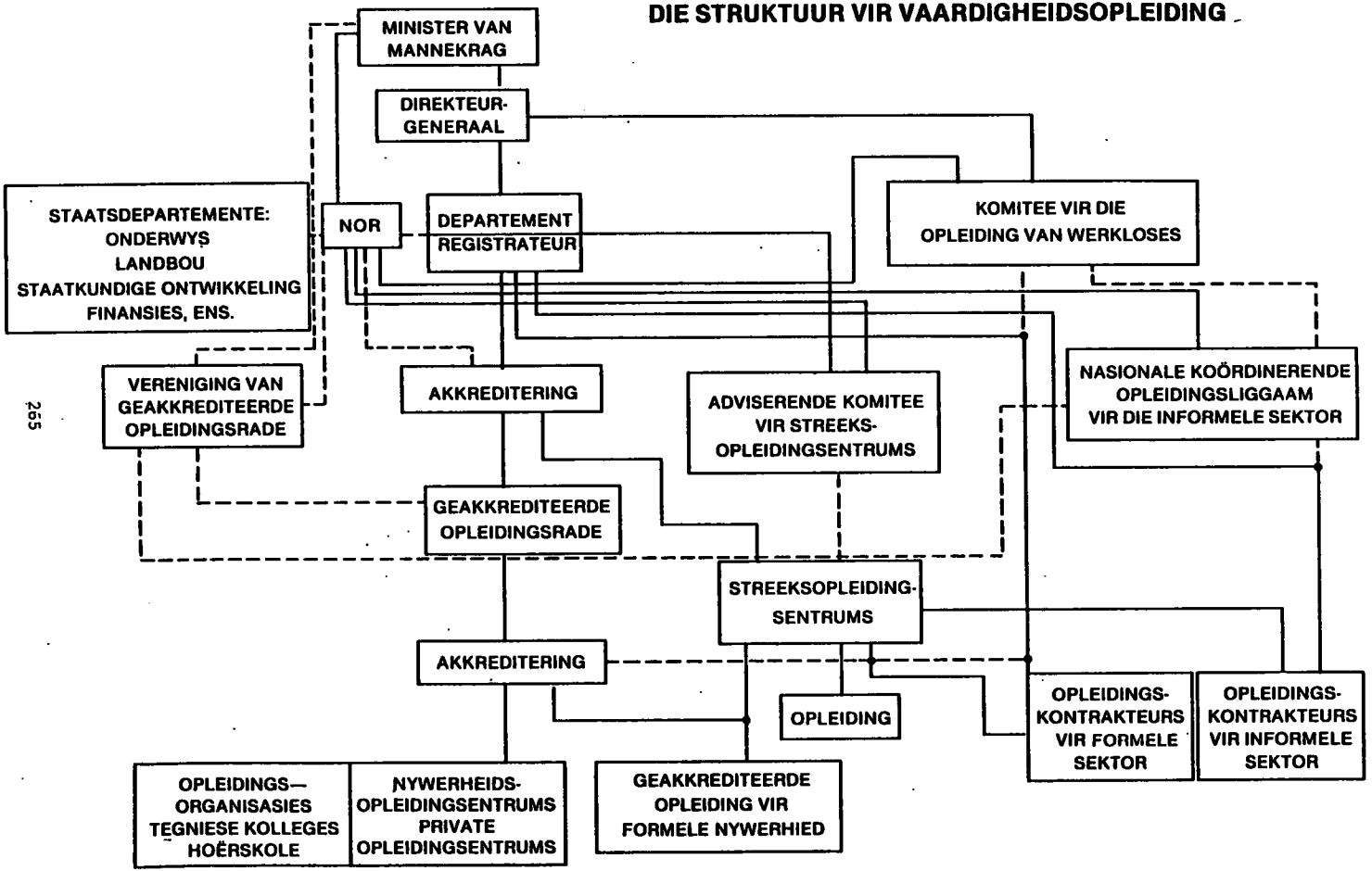
Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade sal uit verteenwoordigers van alle geakkrediteerde opleidingsrade saamgestel word, waar sodanige persone direk by opleiding betrokke sal wees. Die Vereniging van Geakkrediteerde Opleidingsrade kan 'n doelbewuste poging aanwend om te skakel met georganiseerde arbeid, formele onderwys en alle ander instansies wat by die ontwikkeling van die land se menslike hulpbronne betrokke is. Dit moet ook verteenwoordiging insluit deur die Voorgestelde Geakkrediteerde Opleidingsraad wat onder die wet op plaaslike owerheidsopleiding, 1985 (Wet no. 41 van 1985) ingestel is. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.13)

Die formele onderwysstelsel moet aangespoor word om by geakkrediteerde opleidingsrade aansoek te doen om akkreditering van sodanige kursusafdelings wat vir die betrokke nywerheid toepaslik is. Dit is veral van toepassing op die tegniese kolleges en tegniese of loopbaanhoërskole. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.19)

Alle mannekrag- en opleidingsraadaangeleenthede moet onder een enkele staatsdepartement ressorteer. Daar word voorgestel dat die Opleidingsraad vir Plaaslike Owerhede, tesame met alle ander opleidingsrade, deur die Departement van Mannekrag geadministreer word. (Die strukture vir vaardigheidsopleiding - Voorstel 9.20)

A27. Figuur 10.1 illustreer die voorgestelde struktuur wat uit hierdie aanbevelings voortspruit.

FIGUUR 10.1
DIE STRUKTUUR VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING



LYS VAN BYLAES

		BLADSY
1.	OPLEIDINGSMATRIKSE	269
2.	RABATLYS	281
3.	FIELDWORKERS' MANUAL - SMALL ENTERPRISES	311
4.	OORSPRONKLIKE VRAELYS	375
5.	VRAELYS - STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING	403
6.	ILO RECOMMENDATIONS NO. 150	407

BYLAE 1

HANDLEIDING BY VOLTOOIING VAN DIE MATRIKSE

LEES ASSEBLIEF DIE INSTRUKSIES SORGVULDIG EN MAAK SEKER DAT U BEGRYP WAT MET DIE VERSKILLENDE BEGRIPPE BEDOEL WORD, VOORDAT U DIE MATRIKSE VOLTOOI

1 ALGEMEEN

1.1 Waar 'n onderneming betrokke is by nywerhede wat UITEENLOPEND van aard is, moet 'n APARTE reeks matrikse ingevul word vir elke soort nywerheid.

1.2 Wanneer evaluering gedoen word, moet in die ALGEMEEN gedink word en nie aan uitsonderlike gevalle of spesifieke take nie.

1.3 *Skaal*: Die stand van opleiding ten opsigte van bepaalde aspekte word geëvalueer op 'n skaal van 1 tot 6:
1 beteken dat daar GEEN VOORSIENING gemaak word nie;
6 beteken dat die GROOTSTE MOONTLIKE voorsiening gemaak word. Indien daar byvoorbeeld geen geskikte persone beskikbaar is om opgelei te word in die nodige tegniese vaardighede nie, word 1 omkring. Indien daar 'n minimum van persone beskikbaar is, word 2 omkring, en indien net soveel persone beskikbaar is as wat moontlik geakkommodeer kan word, word 6 omkring.
Dieselfde geld byvoorbeeld vir "finansiële voorsiening": Indien daar GLAD NIE begroot word vir vaardigheidsopleiding nie, word 1 op die skaal omkring terwyl 6 beteken dat die MAKSIMUM bedrag begroot word vir vaardigheids opleiding.

Pas asseblief hierdie beginsel op elke kolom toe.

APPENDIX 1

MANUAL FOR COMPLETING THE MATRICES

PLEASE READ THE INSTRUCTIONS CAREFULLY AND MAKE SURE THAT YOU UNDERSTAND THE DEFINITIONS BEFORE STARTING TO COMPLETE THE MATRICES

1 GENERAL

1.1 If the industry includes a variety of organizations a separate set of matrices has to be filled in for each kind of organization.

1.2 Please evaluate each category on the average. Do not consider exceptional cases or specific tasks.

1.3 *Scale*: The present position of skills training with regard to a specific aspect is evaluated on a scale from 1 to 6: 1 means that NO PROVISION is made; 6 means that THE MAXIMUM provision is made. If for example there are no available people to be trained in the necessary technical skills, circle 1. If the minimum number of people is available, circle 2. If the maximum number of people who can be accommodated, is available, circle 6.
The same rule applies to "financial provision": If skills training is not at all included in the budget, circle 1, or if skills training is fully provided for in the budget, circle 6.

Please apply this principle to each column.

DEFINISIES

1 VAARDIGHEID: Die vermoë van 'n persoon om sy werk te doen of te funksioneer in 'n bepaalde situasie.

2 VAARDIGHEIDSOPLEIDING: Opleiding wat nie deur formele instellings soos universiteite, technikons, tegniese kolleges, provinsiale, staat- of privaatskole aangebied word nie.

.3 KATEGORIEË VAN WERKNEMERS

.3.1 *Operatiewe werkers:* Werkers op die werkvloer wat een of ander apparaat of toerusting hanteer in die produksie van goedere of die verskaffing van basiese dienste.

.3.2 *Ondersteunende personeel:* Werkers wat nie direk by die produksieproses betrokke is nie, maar wat produksie moontlik maak deur die ondersteunende dienste wat hulle lewer.

.3.3 *Toesighouers en/of eerstelynbestuurders:* Hierdie twee kategorieë mag in sommige nywerhede nie van mekaar onderskei kan word nie. In só 'n geval word net een van die twee matrikse wat vir die twee kategorieë afsonderlik bedoel is, ingevul. Hierdie twee kategorieë verwys na die *heel laagste vlak van bestuur.* In sommige gevalle mag dit verwys na 'n pos waarin daar selfs net oor een of twee persone toesig gehou word. Indien daar duidelik onderskei kan word tussen toesighouers en persone wat tussen toesighouers en middelbestuur funksioneer, word matrikse vir albei kategorieë ingevul.

2 DEFINITIONS

2.1 SKILLS: The ability of a person to carry out his job effectively or to function effectively in a specific situation.

2.2 SKILLS TRAINING: Training not provided for by formal institutes like universities, technikons, technical colleges, provincial, government or private schools.

2.3 CATEGORIES OF EMPLOYEES

2.3.1 *Operational workers:* Workers on the shop floor who handle machines or equipment in the production process of goods or the rendering of basic services.

2.3.2 *Support staff:* Workers who are not directly involved in the production process, but who facilitate production by their support services.

2.3.3 *Supervisory and/or first line management:* In some organizations it may be difficult to distinguish between these two categories. If the first line manager is the same as the supervisor, only one matrix must be filled in. These two categories refer to the *lowest level of management.* In some cases it may even refer to a post in which only one of two are being supervised. If clear distinction is possible between supervisors and members of staff who function in a position between supervisory and middle management, a separate matrix must be filled in for each category.

2.3.4 *Middelbestuur* verwys na die vlak van bestuur wat tussen topbestuur en toesighouers en/of eerstevlakbestuur val.

2.3.5 *Topbestuur* verwys na die hoogste vlak van bestuur in die nywerheid.

2.4 ASPEKTE MET BETREKKING TOT OPLEIDING
(Kolomopskrifte in matriks)

(a) *Beskikbaarheid van menslike hulpbronne:* In watter mate is mense beskikbaar om opleiding in die betrokke vaardighede te ontvang, m.a.w. as dit byvoorbeeld moeilik is om 'n voldoende getal persone wat aan bepaalde vereistes voldoen, te kry, word 1, 2 of 3 omkring, afhangende van hoe groot die probleem is om geskikte mense te kry.

(b) *Beskikbaarheid van gekwalifiseerde opleiers:* In watter mate is opgeleide persone beskikbaar wat vaardigheidsopleiding kan verskaf?

(c) *Voorsiening van opleiding aan opleiers:* In watter mate word voorsiening gemaak vir die opleiding van persone wat vaardigheidsopleiding aan ander persone moet gee? As daar byvoorbeeld van alle moontlike geleenthede gebruik gemaak word om opleiers kursusse te laat neem om hulle in staat te stel om weer ander te kan oplei, word 6 omkring. Indien daar wel voorsiening gemaak word, maar daar is nog leemtes, word 4 of 5 omkring, afhangende van die omvang van die leemtes.

(d) *Struktuur vir opleiding*: In watter mate word vaardigheidsopleiding volgens 'n vooropgesteide plan verskaf, met ander woorde indien daar geen plan is nie en

2.3.4 *Middle management* refers to the level of management between top management and supervisory and/or first line management.

2.3.5 *Top management* refers to the highest level of management in the industry.

2.4 ASPECTS REGARDING TRAINING (Column headings in matrix)

(a) *Availability of human resources:* To what extent are human resources available to be trained in the specific skills, e.g. if difficulty is experienced to meet the demand for people who conform to the requirements, circle 1, 2 or 3, depending on the extent of the problem.

(b) *Availability of qualified trainers:* To what extent are qualified people available to provide skills training?

(c) *Provision of training for trainers:* To what extent are workers trained to provide skills training to other workers, e.g. if every possible opportunity is utilised for trainers to attend courses with a view to qualifying themselves to improve skills training of other workers, circle 6. If provision is made for trainers to attend courses but shortcomings still occur, circle 4 or 5, depending on the extent of the shortcomings.

(d) *Training structure:* To what extent is skills training provided according to a preplanned structure, e.g. if no plan exists and training is only provided for in a "sit by

vaardigheidsopleiding siegs op 'n lukraak wyse gegee word, word 1 omkring. Hoe meer gestruktureerd die opleidingsprogram is, hoe hoër sal die syfer wees wat omkring word.

(e) *Interne fasiliteite vir opleiding binne die organisasie:* In watter mate word van opleidingstegnologie soos video's, skyfies en ander toerusting gebruik gemaak en in watter mate word lokale voorsien vir opleiding deur die organisasie?

(f) *Eksterne fasiliteite vir opleiding:* In watter mate word van eksterne opleidingsfasiliteite gebruik gemaak? (Nywerheidskole, nywerheidsrade en ander instellings wat vaardigheidsopleiding aanbied.)

(g) *Finansiële voorsiening:* In watter mate word begroot vir die finansiële koste in terme van direkte uitgawe en/of tyd wat aan opleiding bestee word?

(h) *Tyd om opleiding te gee:* In watter mate word van die produksietyd van die organisasie afgestaan vir werkers om opleiding te ontvang?

(i) *Opvolg en evaluering:* In watter mate word opgevolg en geëvalueer hoe doeltreffend vaardigheidsopleiding is en werkers se werk verbeter namate opleiding vorder? Hier moet ook in gedagte gehou word in watter mate terugvoering aan werkers gegee word.

2.5 VAARDIGHEDE: OMSKRYWING (Eerste vertikale kolom in matriks)

2.5.1 *Hanteringsvaardighede:* Vaardighede waarin 'n gevorderde vlak van dinkvaardighede nie vereis

Nelly" fashion, circle 1. The more structured the training programme is, the higher the number to be circled.

(e) *Internal facilities for skills training within the organization:* To what extent is training technology utilized i.e. video's, slides and other equipment and to what extent are venues for skills training provided for by the organization?

(f) *External facilities for skills training:* To what extent are external training facilities utilized for skills training? (Industry training centres, industry training boards and other institutes which provide skills training.)

(g) *Financial provision:* To what extent does your organization budget for direct costs as well as for time spent on skills training?

(h) *Time given to training:* How much of your organization's production time is allowed for skills training?

(i) *Follow up and evaluating:* To what extent is training followed up and the improvement of efficiency of employees evaluated and measured? The feedback given to employees must also be borne in mind.

2.5 SKILLS: DEFINITIONS (First vertical column in matrix)

2.5.1 Handling skills: Skills where an advanced level of thinking skills is unnecessary, e.g. operating

word nie, bv. die hantering van masjiene en ander toerusting.

2.5.2 *Tegniese vaardighede*: Kennis, insig en bekwaamheid om die take wat spesifiek aan 'n persoon se werk verbonde is, uit te voer, bv. interpretering van planne, uitvoering van tegniese tekeninge, opstel van balansstate, toepassing van wetsaspekte, ontwikkeling van metodologieë.

2.5.3 *Dinkvaardighede:* Vaardighede wat in die toepassing van hanteringsvaardighede en tegniese vaardighede benodig word, bv. probleemidentifisering, beplanning van probleemoplossings, beplanning van eie en spanwerk.

2.5.4 *Kommunikasievaardighede:* Die ontvangs, voorbereiding, versending en oordra van inligting om begrip te bewerkstellig.

2.5.5 *Mensvaardighede*: Persoonlike en interpersoonlike vaardighede bv. interpersoonlike vaardighede wat die verhouding met ander persone behels: mentorskap, onderhandeling, toesighouding, konsultering, afrigting, oorreding, uitruil van inligting, neem van bevele, hulpverlening, dienslewering, met ander woorde die vermoë om doeltreffende interaksie te bewerkstellig.

2.5.6 *Bestuursvaardighede:* Die vaardighede van beplanning, leiding, koördinering, organisasie en beheer van ander se werk.

machines and other equipment.

2.5.2 *Technical skills:* Knowledge, understanding and competency to do a specific job, e.g. interpreting and carrying out of technical designs, drawing up of balance sheets, applying legal aspects, developing methodologies.

2.5.3 *Thinking skills:* Those skills which are needed when applying certain handling and technical skills, e.g. tracing defects, identifying and implementing solutions, planning own and team work.

2.5.4 *Communicating skills:* The receipt, preparation and transfer of information to create understanding.

2.5.5 *Human skills:* Personal and interpersonal skills, e.g. interpersonal skills which include relationships with other persons: mentorship, negotiation, supervision, consultation, coaching, persuading, exchanging of information, taking orders, rendering assistance, rendering services, in other words the ability to accomplish effective interaction.

2.5.6 *Management skills:* Skills of planning, leading, co-ordinating, organizing and controlling the work of others.

TOPBESTUUR

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

MIDDELBESTUUR

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

EERSTEVLAKBESTUUR

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. HANTERINGSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4. KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

TOESIGHOUDENDE BESTUUR

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. HANTERINGSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

BEDRYFSPERSONEEL

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. HANTERINGSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4. KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

ONDERSTEUNINGSPERSONEEL

N.B. KYK ASSEBLIEF NA DIE DEFINISIES ALVORENS U DIE MATRIKS INVUL

VAARDIGHEDE	HUIDIGE POSISIE TEN OPSIGTE VAN OPLEIDING								
	(a) BESKIKBAARHEID VAN MENSLIKE HULPBRONNE	(b) BESKIKBAARHEID VAN GEKWALIFISEERDE OPLEIERS	(c) VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN OPLEIERS	(d) STRUKTUUR VIR OPLEIDING	(e) INTERNE FASILITEITE	(f) EKSTERNE FASILITEITE	(g) FINANSIËLE VOORSIENING	(h) MAATSKAPPYTYD AAN OPLEIDING AFGESTAAN	(i) OPVOLG EN EVALUERING
1. HANTERINGSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2. TEGNIESE VAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3. DINKVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4. KOMMUNIKASIEVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5. MENSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6. BESTUURSVAARDIGHEDE	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

APPENDIX/BYLAE 2

COURSES : REBATE LIST GROUP I R125 PER WEEK
KURSUSSE : RABATLYS GROEP I R125 PER WEEK

APPENDIX A
BYLAE A
UITGAWE 4
EDITION 4

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.1 Emt. 87-04-01	Storeman Module I Stoorman Module I	Std 8. St. 8.	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
1.2 Noord 87-04-01	Forecourt attendant Rybaanbediener	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.3 Noord 87-04-01	Chambermaids Kamerbediendes		1 to 10 1 tot 10	3 days 3 dae
1.4 Noord 87-04-01	Elementary waiters course Elementêre kelners-kursus	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 8 1 tot 8	5 days 5 dae
1.5 Noord 87-04-01	Wine stewards Wynkelners	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 8 1 tot 8	2 days 2 dae
1.6 Boskop 87-04-01	Tractor maintenance Trekkerinstandhouding		1 to 6 1 tot 6	10 days 10 dae
1.7 Noord 87-04-01	Elementary sewing machinists (for the industry) Elementêre naaimasjien-operateurs (vir die nywerheid)	Must have good eyesight Moet goeie gesigs-vermoë hê	1 to 10 1 trainee per machine 1 tot 10 1 kursus-ganger per naaimasjien	15 days 15 dae

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates the particular course.)

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.8	Disciplinary & grievance procedures	Must be at supervisory level	1 to 12	5 days
Natal 87-04-01	Dissiplinêre & griewe-prosedures	Moet op 'n toesig-houdende vlak wees	1 tot 12	5 dae
1.9	Barperson's course	Read, write and calculate	1 to 10	10 days
Apex 87-04-01	Kroegbedienerskursus	Lees, skryf en bereken	1 tot 10	10 dae
1.10	Sales assistant	Std 6 Read, write and calculate	1 to 10	5 days
Noord 87-04-01	Verkoopsassistent	St. 6 Lees, skryf en bereken	1 tot 10	5 dae
1.11	Wheel alignment worker (Hunter)	Read, write and calculate	1 to 6 6 per instru-ment	5 days
Natal 87-04-01	Wielsporinginsteller (Hunter)	Lees, skryf en bereken	1 tot 6 6 per instru-ment	5 dae
1.12	Administration/clerical I	Std 8	1 to 12	5 days
Noord 87-04-01	Administratief/klerklik I	St. 8	1 tot 12	5 dae
1.13	Telephonist/Receptionist	Read, write and calculate Std 6	1 to 12	5 days
Bfn. 87-04-01	Telefoniste/Ontvangs-dame	Lees, skryf en bereken St. 6	1 tot 12	5 dae
1.14	Housekeeping Mod. III Caring for infants and toddlers	Read and write	1 to 12	5 days
Bfn. 87-04-01	Huisversorging Mod. III Versorging van babas en kleuters	Lees en skryf	1 tot 12	5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.15 Boskop 87-04-01	Farm dairy supervisor Plaasmelkerytoesig-houer	Read and write Lees en skryf	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.16 Boskop 87-04-01	Fencing course Draadspankursus		1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
1.17 Boskop 87-04-01	Onion cultivation Uieverbouing		1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.18 Boskop 87-04-01	Cabbage cultivation Koolverbouing		1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.19 Boskop 87-04-01	Tomato cultivation Tamatieverbouing		1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.20 Boskop 87-04-01	Potato cultivation Ertappelverbouing		1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.21 Noord 87-04-01	Tobacco grading (oven-dried) Tabakgradering (oondge-droogde tabak)	Must not be colour-blind Mag nie kleurblind wees nie	1 to 10 1 tot 10	3 days 3 dae

* Duration of 1.16 amended with effect from 87-11-18
* Duur van 1.16 gewysig met ingang vanaf 87-11-18

* Duration of 1.19 amended with effect from 87-11-18
* Duur van 1.19 gewysig met ingang van 87-11-18

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.22 Boskop 87-04-01	Advanced supervisor Basic principles of supervision Gevorderde toesighouer	Must have completed Basic principles of supervision Moes reeds die kursus Basiese beginsels van toesighouding voltooi het	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
1.23 Boskop 87-04-01	Advanced course for shearing (hand-shearing) Gevorderde kursus vir skeerders (handskeer)	Must have completed shearing course for beginners Moes reeds die skeer-kursus vir beginners voltooi het	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
1.24 Apex 87-04-01	Horticulture course IA (Interior plantscaping and basic principles) Tuinboukundige kursus IA (Binnenshuise plant-uitleg en basiese beginsels)	Std 6 St. 6	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.25 Boskop 87-04-01	Windmill maintenance Windpompinstandhou-ding		1 to 9 3 per windmill 1 tot 9 3 per wind-pomp	5 days 5 dae
1.26 Boskop 87-04-01	Basic principles of supervision Basiese beginsels van toesighouding	Must be able to read and write Moet kan lees en skryf	1 to 12	10 days
1.27 Emt. 87-04-01	Citrus grader & packer Sitrusgradeerder & -pakker	Std 3 St. 3	1 to 12 1 tot 12	

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.27.1	Module I Removing rotten and factory grade lemons Verwydering van vrot en fabrieksgraadsuurlemoene	7,5 hours @ R23,44 p.t. 7,5 uur @ R23,44 p.k.		
1.27.2	Module II Grading export lemons Gradering van uitvoergehaltesuurlemoene	7,5 hours @ R23,44 p.t. 7,5 uur @ R23,44 p.k.		
1.27.3	Module III Grading odds/choice lemons Gradering van oormatige/keursuurlemoene	7,5 hours @ R23,44 p.t. 7,5 uur @ R23,44 p.k.		
1.27.4	Module IV Packing lemons Verpakking van suurlemoene	4,5 hours @ R14,06 p.t. 4,5 uur @ R14,06 p.k.		
1.27.5	Module V Removing rotten and factory grade oranges Verwydering van vrot en fabrieksgraadlemoene	7,5 hours @ R23,44 p.t. 7,5 uur @ R23,44 p.k.		
1.27.6	Module VI Removing odds/factory grade oranges Verwydering van fabrieksgraad- en oormatige lemoene	7,5 hours @ R23,44 p.t. 7,5 uur @ R23,44 p.k.		

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.27.7	Module VII Grading export oranges Gradering van uitvoer-gehaltelemoene	8% hours @ R25,00 p.t. 8% uur @ R25,00 p.k.		
1.27.8	Module VIII Grading odd oranges Gradering van oormaat-lemoene	8% hours @ R25,00 p.t. 8% uur @ R25,00 p.k.		
1.27.9	Module IX Packing oranges Verpakking van lemoene	4,5 hours @ R14,06 p.t. 4,5 uur @ R14,06 p.k.		
1.28 Natal 87-04-01	Injection moulding machine setter Inspuit-gietvormsetter		1 to 8 1 tot 8	10 days 10 dae
1.29 Natal 87-04-01	Cargo handling Module II Securing the load Skeepsvraghantering Module II Hegting van vrag	Must be able to read and write Moet kan lees en skryf	1 to 6 1 tot 6	5 days 5 dae
1.30 Bfn. 87-04-05	Security guard Module I Sekuriteitswag Module I	18 years and older Minimum Std 6 18 jaar en ouer Minimum st. 6	1 to 15 1 tot 15	10 days 10 dae
1.31 Bfn. 87-04-05	Basic typing Basiese tikwerk	Std 10 St. 10	1 to 12 1 per typewriter 1 tot 12 1 per tikmasjien	15 days 15 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.32 Boskop 87-04-05	Classifying wool Wolgraderingskursus		1 to 8 1 tot 8	5 days 5 dae
1.33 Emt. 87-04-05	Learner's licence (tractors only) Leerlingrybewys (slegs trekkers)	Read, write and have good eyesight Lees, skryf en goeie gesigsvermoë hê	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.34 Emt. 87-04-05	Learner's licence (motorcycles only) Leerlingrybewys (slegs motorfietse)	Read, write and have good eyesight Lees, skryf en goeie gesigsvermoë hê	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.35 Boskop 87-04-05	Elementary sewing Elementêre naaldwerk		1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae
1.36 Boskop 87-04-05	Hand shearing for beginners Skeerkursus vir begin-ners (handskeer)		1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
1.37 Noord	Free enterprise system (not for mines and local authorities) Vryeondernemingstelsel (nie vir myne en plaas-like owerhede nie)	R3,12 per hour or R39,00 per trainee per course R3,12 per uur of R39,00 per kursusganger per kursus	1 to 12 1 tot 12	12,5 hours over 5 days 12,5 uur oor 5 dae
1.38 Chamdor 87-04-05	Vehicle appearance reconditioning Voertuigvoorkomsop-knapper	Read, write and have a driver's licence Lees, skryf en 'n rybe-wys hê	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.39 Boskop 87-04-05	Caring for milk/stud cattle Melk/stoetbeesversorging	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae
1.40 Natal 87-04-05	Plastering Module I Pleisterwerk Module I	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.41 Natal 87-04-05	Plastering Module II Pleisterwerk Module II	Must have completed Module I Moes module I voltooi het	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.42 Natal 87-04-05	Plastering Module III Pleisterwerk Module III	Must have completed Module II Moes module II voltooi het	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.43 Boskop 87-04-05	Advanced tractor maintenance (for agricultural workers only) Gevorderde trekkerinstandhouding (slegs vir plaaswerkers)	18 years and older and must have completed the course Tractor maintenance 18 jaar en ouer en moes die kursus Trekkerinstandhouding voltooi het	1 to 6 1 tot 6	30 days 30 dae
1.44 Apex 87-04-09	Horticulture course IB (Exterior landscaping: basic principles) Tuinboukundige kursus IB (Buiteontwerp: basiese beginsels)	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 2 1 tot 12	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.45 Apex 87-05-04	Nursery sales assistant Kwekery-verkoopsassistent	Must be able to read and write (R50 per trainee per course) Moet kan lees en skryf (R50 per kursusganger per kursus)	1 to 12 1 tot 12	2 days 2 dae
1.46 Boskop 87-07-24	Control of cotton pests Beheer van katoenplae	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.47 Boskop 87-07-24	Pasture evaluation Weiveldevaluering	21 years and older 21 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.48 Boskop 87-07-24	Development of trees: stone fruit and kernel fruit Ontwikkeling van bome: steenvrugte en kernvrugte	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.49 Boskop 87-07-24	Preschool care Voorskoolse versorging	20 years and older 20 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.50 Boskop 87-07-24	Vine development Stokontwikkeling van druiwe	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	6 days 6 dae
1.51 Boskop 87-07-24	Safety of farm workers Veiligheid van plaaswerkers	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 12 1 tot 12	3 days 3 dae

* Duration of 1.49 amended with effect from 87-11-18
* Duur van 1.49 gewysig met ingang van 87-11-18

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.52 Boskop 87-07-24	The propagation and grafting of vines Die kweek en ent van wingerdstokke	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.53 Boskop 87-07-24	The care and harvesting of table grapes Die versorging en oes van tafeldruiwe	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	3 days 3 dae
1.54 Boskop 87-07-24	The cultivation of vines Wingerdverbouings-praktyke	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.55 Boskop 87-07-24	The training of vines Die oplei van wingerde	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	6 days 6 dae
1.56 Boskop 87-07-24	Elementary repair and adjustment of clothing Elementêre herstel en verstel van kleding-stukke	16 years and older with a basic knowledge of needlework 16 jaar en ouer met 'n basiese kennis van naaldwerk	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
1.57 Boskop 87-07-24	The sorting and packing of grapes Die sortering en verpak-king van druiwe	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.58 Boskop 87-07-24	6 M Simulation (industrial relations) 6 M-simulasie (arbeidsverhoudinge)	16 years and older. (R30 per course) 16 jaar en ouer (R30 per kursus)	1 to 10 1 tot 10	10 hours 10 ure
1.59 Boskop 87-09-04	Occulating and planting of stone fruit Okkuleer en plant van steenvrugte	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
1.60 Boskop 87-09-04	Sorting of oven-dried tobacco Sortering van oondgedroogde tabak	Must not be colourblind Moet nie kleurblind wees nie	1 to 10 1 tot 10	2 days 2 dae
1.61 Boskop 87-09-04	General vegetable propagation Algemene groenteverbouing	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
1.62 Boskop 87-09-04	Maintenance of two-stroke engines Instandhouding van tweeslagenjins	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 12 3 trainees per machine 1 tot 12 3 kursusgangers per masjien	5 days 5 dae
1.63 Bloem. 87-07-24	Pruning of vines: wine grapes and sultanas Wingerdsnoei: wyndruiwe en sultanas	Must not be colourblind Moet nie kleurblind wees nie	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
1.64 Bloem. 87-07-24	Assistant-painter (Module II) Verwerassistent (Module II)	18 years and older, must be able to read and write 18 jaar en ouer, moet kan lees en skryf	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.65	Emergency care	Supervisors, foremen/ superintendents (R75 per course)	1 to 12	3 days
Noord. 87-07-24	Noodsorg	Toesighouers, voormanne/superintendente (R75 per kursus)	1 tot 12	3 dae
1.66	Irrigation operator		1 to 10	5 days
Noord. 87-07-24	Besproeiingsoperateur		1 tot 10	5 dae
1.67	Kitchen stock controller	Must be able to read, write and do calculations	1 to 10	10 days
Noord. 87-09-04	Beheer van kombuisvoorraad	Moet kan lees, skryf en berekenings doen	1 tot 10	10 dae
1.68	Kitchen hygiene	Must be able to read, write and be medically fit (R75 per course per trainee)	1 to 10	3 days
Noord. 87-09-04	Kombuishigiëne	Moet kan lees, skryf en medies geskik wees (R75 per kursus per kursusganger)	1 tot 10	3 dae
1.69	Hostel cooks	Must be able to read, write and interpret recipes	1 to 10	10 days
Noord. 87-09-04	Hosteikokke	Moet kan lees, skryf en resepte interpreteer	1 tot 10	10 dae
1.70	Factotum course		1 to 10	10 days
Noord. 87-09-04	Faktotumkursus		1 tot 10	10 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
1.71 Noord. 87-09-04	Basic leather-work Basiese leerwerk		1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
1.72 Noord. 87-09-04	Cashier course Kassierkursus	Must be able to read, write and do calculalations Moet kan lees, skryf én berekenings doen	1 to 10 2 per cash register 1 tot 10 2 per kasregister	4 days 4 dae
1.73 Apex 87-11-18	Foreman course Voormankursus	Read and write Std 6 level Lees en skryf st. 6-vlak	1 to 12 1 tot 12	8 days 8 dae
1.74 Boskop 87-11-18	Wool classification (pieces) Wolklassifikasie (stukkies)		1 to 8 1 tot 8	5 days 5 dae
1.75 Chamdor 87-11-18	Kitchen assistant Kombuisassistent		1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

COURSES : REBATE LIST GROUP II R150 PER WEEK
KURSUSSE : RABATLYS GROEP II R150 PER WEEK

APPENDIX A
BYLAE A
UITGAWE 4
EDITION 4

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.1 Apex 87-04-01	Elementary bricklaying Elementêre messelwerk	Must be able to read a plan and measure Moet 'n plan kan lees en metings doen	1 to 12 1 tot 12	20 days 20 dae
2.2 Apex 87-04-01	Concrete handling (finishing) Betonhantering (afronding)		1 to 10 1 to 10	5 days 5 dae
2.3 Apex 87-04-01	Kerblayer Lê van randstene	Must be able to read a tape Moet 'n maatband kan lees	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.4 Bfn. 87-04-01	Plumber assistant Loodgieterassistent	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
2.5 Bfn. 87-04-01	Glazing assistant Glasuringsassistent	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.6 Apex 87-04-01	Paving and slablaying Lê van plaveisel	Must be able to read a tape Moet 'n maatband kan lees	1 to 12 1 tot 12	4 days 4 dae
2.7 Bfn. 87-04-01	Concrete reinforcing Betonbewapening	Read and write Lees en skryf	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates the particular course.)

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.8 Bfn. 87-04-01	Pipelayer (Drains) Lê van afvoerpype	Read, write and use a tape Lees, skryf en 'n maat-band kan gebruik	1 to 8 1 tot 8	10 days 10 dae
2.9 Vaal. 87-04-01	Mobile compressor operator Mobiele kompressor-operateur		1 to 4 per compressor 1 tot 4 per kompressor	3 days 3 dae
2.10 Apex 87-04-01	Dumper operator Stortwa-operateur		1 to 6 3 per truck 1 tot 6 3 per trok	5 days 5 dae
2.11 Apex 87-04-01	Concrete mixer operator Betonmengeroperateur		1 to 6 1 tot 6	5 days 5 dae
2.12 Apex 87-04-01	Vibrator operator: concreting Vibreerderoperateur: betonwerk		1 to 12 6 per machine 1 tot 12 6 per masjien	3 days 3 dae
2.13 Natal 87-04-01	Hand skills (metal) (Module I) Handvaardigheid (metaal) Module I	Read, write and measure Lees, skryf en meet	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae
2.14 Natal 87-04-01	Hand skills (metal) Module II Handvaardigheid (metaal) Module II	Must have completed Module I Moes module I voltooi het	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae

* Title of 2.10 amended with effect from 87-11-18
* Titel van 2.10 gewysig met ingang van 87-11-18

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.15 Emt. 87-04-01	Pipe fitting Module I Montering van pype Module I	Must have completed Hand skills (metal) Module I Moes Handvaardigheid (metaal) module I voltooi het	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
2.16 Emt. 87-04-01	Pipe fitting Module II Montering van pype Module II	Must have completed Module I Moes module I voltooi het	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 days
2.17 Emt. 87-04-01	Turning Module I Draaiwerk Module I	Read drawings and measure Lees van tekeninge en meet	1 to 8 1 tot 8	20 days 20 dae
2.18 Emt. 87-04-01	Turning Module II Draaiwerk Module II	Must have completed Module I Moes module I voltooi het	1 to 8 1 tot 8	20 days 20 dae
2.19 Noord. 87-04-01	Elementary course in breadmaking and fancy breadmaking Elementêre kursus in die maak van brood en sierbrode	Read scales and gauges Moet kan weeg en meters lees	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae
2.20 Noord. 87-04-01	Elementary course in rolls and powder-aerated foods Elementêre kursus in die maak van rolletjies en bakpoeierprodukte	Read scales and guages Moet kan weeg en meters lees	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.21 Chamdor 87-04-01	Control laboratory assistant (dairying) Beheerlaboratorium-assistent (melkery)	Std 5 St. 5	1 to 12 1 tot 12	8 days 8 dae
2.22 Emt. 87-04-01	Flatting course Pletwerkkursus	Read and write Lees en skryf	1 to 10 1 tot 10	14 days 14 dae
2.23 Emt. 87-04-01	Tow motor driver Module I (new drivers) Sleepmotorbestuurder Module I (beginners)		1 to 9 3 per tow motor 1 tot 9 3 per sleepmotor	10 days 10 dae
2.24 Emt. 87-04-01	Tow motor driver Module II Sleepmotorbestuurder Module II		1 to 9 3 per tow motor 1 tot 9 3 per sleepmotor	5 days 5 dae
2.25 Boskop 87-04-87	Farm building maintenance Plaasgebou-instand-houding		1 to 10 1 tot 10	20 days 20 dae
2.26 Boskop 87-04-01	Caring for calves Kalwerversorging		1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.27 Natal 87-04-01	General construction operations I Algemene konstruksie-werke I	As prescribed in scheme of work Soos voorgeskryf in werkskema	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
2.28 Natal 1/4/87	General construction operations II Algemene konstruksie-werke II	As prescribed in scheme of work Soos voorgeskryf in werkskema	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.29 Natal 87-04-01	General construction operations III Algemene konstruksie-werke III	As prescribed in scheme Soos voorgeskryf in werkskema	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.30 Bfn. 87-04-01	Blockbuilding course Blokboukursus	Read, write and measure Lees, skryf en meet	1 to 12 1 tot 12	15 days 15 dae
2.31 Bfn. 87-04-01	Housekeeping: Module I (home cleaning & laundering) Huisversorging: Module I (skoonmaak en wasgoedversorging)	Read and write Lees en skryf	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.32 Bfn. 87-04-01	Housekeeping: Module II (elementary cooking) Huisversorging: Module II (elementêre kookkuns)	Read and write Lees en skryf	1 to 12 1 tot 12	5 days 5 dae
2.33 Bfn. 87-04-01	Housekeeping: Modules I & II Huisversorging: Modules I & II	Read and write Lees en skryf	1 to 12 1 tot 12	15 days 15 dae
2.34 Apex 87-04-01	Culinary skills Module I (chef's aide) Kookkuns Module I (sjefassistent)	Std 6 St. 6	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.35 Vaal. 87-04-01	Small plant preventative maintenance Voorkomingsinstand-houding — ligte masjiene	Std 6 St. 6	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.36	Shutterhand Grade III Module I	Must have completed basic construction skills or 12 months on site	1 to 10	10 days
Natal 87-04-01	Bekistingswerker Graad III Module I	Moes elementêre konstruksievaardigheid voltooi het of 12 maande ervaring in bekisting hê	1 tot 10	10 dae
2.37	Milking machine operator		1 to 10	10 days
Boskop 87-04-01	Melkmasjienoperateur		1 tot 10	10 dae
2.38	Selfpropelled combine operator	Must be able to drive a tractor	1 to 8 4 per combine	10 days
Boskop 87-04-01	Selfaangedrewe stroper-operateur	Moet reeds 'n trekker kan bestuur	1 tot 8 4 per stroper	10 dae
2.39	Wheatplanter operator	Must be able to drive a tractor	1 to 8 4 per planter	5 days
Boskop 87-04-01	Koringplanteroperateur	Moet reeds 'n trekker kan bestuur	1 tot 8 4 per planter	5 dae
2.40	Caravan repairman Module I	Must be able to read and write	1 to 9	5 days
Natal 87-04-01	Woonwahersteller Module I	Moet kan lees en skryf	1 tot 9	5 dae
2.41	Tractor-drawn combine operator		1 to 8 4 per combine	5 days
Boskop 87-04-01	Gesleepte stroper-operateur		1 tot 8 4 per stroper	5 dae
2.42	Tractor operator		1 to 8 4 per tractor	5 days
Boskop 87-04-01	Trekkeroperateur		1 tot 8 4 per trekker	5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.43 Boskop 87-04-01	Motor truck maintenance Vragmotorinstand-houding		1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
2.44 Boskop 87-04-01	Ripper plough operator Skeurploegoperateur		1 to 8 4 per ripper plough 1 tot 8 4 per skeurploeg	3 days 3 dae
2.45 Boskop 87-04-01	Mealie planter operator Mielieplanteroperateur		1 to 8 4 per planter 1 tot 8 4 per planter	5 days 5 dae
2.46 Boskop 87-04-01	Hay rake operator Hooiharkoperateur		1 to 8 4 per hay rake 1 tot 8 4 per hooihark	2 days 2 dae
2.47 Boskop 87-04-01	Hammer-mill operator Hamermeuloperateur		1 to 8 4 per hammermill 1 tot 8 4 per hamermeul	2 days 2 dae
2.48 Boskop 87-04-01	Roundbaler operator Rondebaleroperateur		1 to 8 4 per baler 1 tot 8 4 per baler	5 days 5 dae
2.49 Boskop 87-04-01	Cutterbar operator Snybalksnymasjien-operateur		1 to 8 4 per cutterbar 1 tot 8 4 per snymasjien	3 days 3 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.50 Boskop 87-04-01	Fertiliser spreader operator Kunsmisstrooier-operateur		1 to 8 4 per spreader 1 tot 8 4 per strooier	3 days 3 dae
2.51 Boskop 87-04-01	Forage harvester operator Voerstroperoperateur		1 to 8 4 per harvester 1 tot 8 4 per stroper	5 days 5 dae
2.52 Boskop 87-04-01	Boomsprayer operator Balkspuitoperateur		1 to 8 4 per boomsprayer 1 tot 8 4 per balkspuit	3 days 3 dae
2.53 Boskop 87-04-01	Pick-up baler operator Optelbaleroperateur		1 to 8 4 per pick-up baler 1 tot 8 4 per optelbaler	5 days 5 dae
2.54 Boskop 87-04-01	Rotary slasher operator Swaailemsnymasjien-operateur		1 to 8 4 per machine 1 tot 8 4 per masjien	5 days 5 dae
2.55 Boskop 87-04-01	Plough operator: disc plough Ploegoperateur: skottel-ploeg		1 to 8 4 per plough 1 tot 8 4 per ploeg	3 days 3 dae
2.56 Boskop 87-04-01	Plough operator: turn plough (mouldboard) Ploegoperateur: skaar-ploeg		1 to 8 4 per plough 1 tot 8 4 per ploeg	3 days 3 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.57 Boskop 87-04-01	Disc implement operator Skottelimplement-operateur		1 to 8 4 per implement 1 tot 8 4 per werktuig	5 days 5 dae
2.58 Boskop 87-04-01	Shearing course for beginners (machine shearing) Skeerkursus vir beginners (masjienskeer)		1 to 8 1 tot 8	10 days 10 dae
2.59 Boskop 87-04-01	Advanced course for shearing (machine shearing) Gevorderde kursus vir skeerders (masjienskeer)		1 to 8 1 tot 8	5 days 5 dae
2.60 Natal 87-04-01	Cargo Handling Module I Uplifting and shipping Skeepsvraghantering Module I Laai en verskeping	Valid driver's licence and must be able to read and write 'n Geldige rybewys en moet kan lees en skryf	1 to 6 1 tot 6	10 days 10 dae
2.61 Apex 87-05-04	Culinary skills Module II (Chef's aide) Kookkuns Module II (sjefassistent)	Std 6 and completed Module I St. 6 en module I voltooi het	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.62 Apex 87-05-04	Culinary skills Module III (Chef's aide) Kookkuns Module III (sjefassistent)	Std 6 and completed Module II St. 6 en module II voltooi het	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.63 Boskop 87-05-04	Gas welding on farms Gassweis op plase	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 10 1 per welding set 1 tot 10 1 per toestel	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.64 Chamdor 87-05-04	Engine reborer Enjinblokherboorder	Read, write and measure Lees, skryf en meet	1 to 6 1 tot 6	5 days 5 dae
2.65 Chamdor 87-05-04	Grillers' course Braaikursus	Read, write and have a knowledge of cooking Lees, skryf en kennis van die kookkuns hê	1 to 8 1 tot 8	5 days 5 dae
2.66 Bloem. 87-07-24	Assistant painter Module I Verwerassistent Module I	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.67 Boskop 87-07-24	Caring for pigs Varkversorging	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
2.68 Boskop 87-09-04	Feeding kraal practice (cattle) Voerkraalpraktyke (beeste)	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae
2.69 Boskop 87-09-04	Artificial insemination: sheep Kunsmatige inseminasie: skape	18 years and older; experience in sheep farming 18 jaar en ouer: ondervinding in skaapboerdery	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.70 Boskop 87-09-04	Spike implement operator Tandimplement-operateur	18 years and older 18 jaar en ouer	1 to 8 4 per spike implement 1 tot 8 4 per tand-implement	5 days 5 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
2.71 Boskop 87-01-24	Caring for sheep Skaapversorging	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 12 1 tot 12	15 days 15 dae
2.72 Apex 87-11-18	Survey for chainmen Landmeting vir landmetershulp	Read, write and calculate Lees, skryf en bereken	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.73 Apex 87-11-18	Basic setting out and levelling for foremen Basiese uitleg en nivellering vir voormanne	Foremen on construction sites Voormanne op konstruksieterreine	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.74 Apex 87-11-18	Survey assistant Module I Landmeterassistent Module I	Must have passed the course Survey for chainmen Moes die kursus Landmeting vir landmetershulp geslaag het	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
2.75 Apex 87-11-18	Survey assistant Module II Landmeterassistent Module II	Must have passed the course Survey assistant Module I Moes die kursus Landmeterassistent module I geslaag het	1 to 10 1 tot 10	5 days 5 dae
2.76 Boskop 87-11-18	Feeding pen practices (sheep) Voerkraalpraktyke (skape)	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 12 1 tot 12	10 days 10 dae
2.77 Boskop 87-11-18	Beef cattle husbandry Versorging van vleisbeeste	16 years and older 16 jaar en ouer	1 to 10 1 tot 10	15 days 15 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

COURSES : REBATE LIST GROUP III R200 PER WEEK
KURSUSSE : RABATLYS GROEP III R200 PER WEEK

APPENDIX A
BYLAE A
UITGAWE 4
EDITION 4

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.1 Natal 87-04-01	Economic & defensive driving techniques Ekonomiese & defensiewe bestuurstegnieke	Must have a driving licence Moet 'n rybewys besit	1 to 4 1 tot 4	5 days 5 dae
3.2 Emt. 87-04-01	Forklift truck operator (new operator) Module I Vurkhyseroperateur (beginners) Module I	Must be able to read and write Moet kan lees en skryf	1 to 8 4 per truck 1 tot 8 4 per wa	10 days 10 dae
3.3 Emt. 87-04-01	Forklift truck operator (advanced) Module II Vurkhyseroperateur (gevorderd) Module II	Must be able to read and write Moet kan lees en skryf	1 to 8 4 per truck 1 tot 8 4 per wa	5 days 5 dae
3.4 Emt. 87-04-01	Driver's licence Code 8 Rybewys Kode 8	Must have a valid Code 8 learner's licence Moet 'n geldige kode 8-leerlinglisensie besit	1 to 4 4 per vehicle 1 tot 4 4 per voertuig	10 days 10 dae
3.5 Emt. 87-04-01	Professional driver Code 8 Professionele bestuurder Kode 8	Must have a valid Code 8 driver's licence Moet 'n geldige kode 8-rybewys besit	1 to 4 4 per vehicle 1 tot 4 4 per voertuig	5 days 5 dae
3.6 Emt. 87-04-01	Professional driver (rigid vehicle) Code 10 or 11 Professionele bestuurder (vaste bak) Kode 10 of 11	Must have a valid Code 10 or 11 driver's licence Moet 'n geldige kode 10- of 11-rybewys besit	1 to 4 4 per vehicle 1 tot 4 4 per voertuig	10 days 10 dae

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates the particular course.)

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.7	Professional driver (articulated vehicle) Code 13 or 14	Must have a valid Code 13 or 14 driver's licence with 3 years' experience	1 to 4	10 days
Emt. 87-04-01	Professionele bestuurder (gelede voertuig) Kode 13 of 14	Moet 'n geldige rybewys kode 13 of 14 besit en 3 jaar ervaring	1 tot 4	10 dae
3.8	Professional bus driver (rigid)	Must have a valid public driver's permit and must be 24 years or older	1 to 5	10 days
Emt. 87-04-01	Professionele bus-bestuurder (vastebak)	Moet 'n openbare vervoerpermit besit en 24 jaar of ouer wees	1 tot 5	10 dae
3.9	Professional bus driver (articulated vehicle)	Must have a valid public driver's permit and must be 24 years or older	1 to 5	10 days
Emt. 87-04-01	Professionele Bus-bestuurder (gelede voertuig)	Moet 'n openbare vervoerpermit besit en 24 jaar of ouer wees	1 tot 5	10 dae
3.10	Heavy duty driving: conversion (Code 8 to Codes 10, 11, 13 and 14	Must have a valid Code 8 driver's licence	1 to 4	15 days
Emt. 87-04-01	Bestuur van swaar voertuie: omskakeling (Kode 8 na Kodes 10, 11, 13 en 14)	Moet 'n geldige kode 8-rybewys besit	1 tot 4	15 dae
3.11	Motor cycle learner rider	Must be able to read and write and ride a bicycle	1 to 6 1 per motor cycle	10 days
Natal 87-04-01	Leerlingmotorfietsryer	Moet kan lees en skryf en 'n trapfiets ry	1 tot 6 1 per motorfiets	10 dae
3.12	Elementary arc welding Module I	18 years and older with good eyesight	1 to 10 1 per machine	10 days
Noord. 87-04-01	Elementêre boogsweis Module I	18 jaar en ouer met goeie gesigsvermoë	1 tot 10 1 per toestel	10 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.13	Elementary gas welding and cutting	18 years and older with good eyesight	1 to 10 1 per machine	10 days
Noord. 87-04-01	Elementêre gassweis en snywerk	18 jaar en ouer met goeie gesigsvermoë	1 tot 10 1 per toestel	10 dae
3.14	Elementary CO_2 welding	18 years and older with good eyesight	1 to 10 1 per machine	10 days
Noord. 87-04-01	Elementêre CO_2-sweis-werk	18 jaar en ouer met goeie gesigsvermoë	1 tot 10 1 per toestel	10 dae
3.15	Coded welder pipes (SABS testing)	Males 18 years and older with 1 year welding experience	1 to 12 1 per machine	40 days
Emt. 87-04-01	Gekodeerde sweiser-pype (SABS-toetsing)	Manlikes 18 jaar en ouer met 1 jaar sweiservaring	1 tot 12 1 per toestel	40 dae
3.16	Elementary spray painting	18 years and older with good eyesight	1 to 10 1 per appliance	10 days
Emt. 87-04-01	Elementêre spuitverf	18 jaar en ouer met goeie gesigsvermoë	1 tot 10 1 per toestel	10 dae
3.17	Electrical aide Module I	Males who can read and write	1 to 10	5 days
Natal 87-04-01	Elektrisiënshulp Module I	Manlikes wat kan lees en skryf	1 tot 10	5 dae
3.18	Electrical aide Module II	Must have completed Module 1 or had 1 year experience	1 to 10	20 days
Natal 87-04-01	Elektrisiënshulp Module II	Moes module I voltooi het of 1 jaar ondervin-ding in die vakrigting hê	1 tot 10	20 dae
3.19	Digger/loader operator		1 to 6 3 per vehicle	10 days
Vaal. 87-04-01	Sloot- en laaigraaf-operateur		1 tot 6 3 per voertuig	10 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.20	Bulldozer operator	18 years and older Minimum Std 6	1 to 4 2 per vehicle	20 days
Emt. 87-04-01	Stootskraperoperateur	18 jaar en ouer minimum st. 6	1 tot 4 2 per voertuig	20 dae
3.21	Meat cutting skills	Std 8	1 to 8	35 days
Apex 87-04-01	Vleissnyvaardighede	St. 8	1 tot 8	35 dae
3.22	Professional cookery course (trainee chefs) Module I	Std 8 and 3 months as a trainee chef in service	1 to 8	30 days
Apex 87-04-01	Professionele kookkuns-kursus (leerlingsjefs) Module I	St. 8 en 3 maande as leerlingsjef in diens	1 tot 8	30 dae
3.23	Professional cookery course (trainee chefs) Module II	Std 8 and 1 year as a trainee chef in service. Must have completed Module I	1 to 8	30 days
Apex 87-04-01	Professionele kookkuns-kursus (leerlingsjefs) Module II	St. 8 en 1 jaar as leer-lingsjef in diens. Moes reeds module I voltooi het	1 tot 8	30 dae
3.24	Professional cookery course (trainee chefs) Module III	Std 8 and 2 years as a trainee chef in service. Must have completed Modules I and II	1 to 8	30 days
Apex 87-04-01	Professionele kookkuns-kursus (leerlingsjefs) Module III	St. 8 en 2 jaar as leer-lingsjef in diens. Moes reeds modules I en II voltooi het	1 tot 8	30 dae
3.25	Litho operator course	1 month experience in printing trade	1 to 9 3 per press	15 days
Chamdor 87-04-01	Litho-operateurkursus	1 maand ondervinding in drukkersbedryf	1 tot 9 3 per drukker	15 dae

* Course 3.21 amended with effect from 4 September 1987
* Kursus 3.21 gewysig met ingang van 4 September 1987

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.26 Emt. 87-04-01	Elementary sheetmetal-work (various industries) Elementêre plaatmetaal-werk (verskeie nywer-hede)	Read, write and do measurements Lees, skryf en afmetings kan doen	1 to 10 1 tot 10	10 days 10 dae
3.27 Boskop 87-04-01	Artificial insemination (cattle) Kunsmatige inseminasie (beeste)	Experience in cattle breeding Ondervinding in bees-boerdery	1 to 12 1 tot 12	15 days 15 dae
3.28 Chamdor 87-05-04	Platen pressman Degelpersoperateur	1 month in printing industry 1 maand ondervinding in drukkersbedryf	1 to 9 3 per press 1 tot 9 3 per pers	15 days 15 dae
3.29 Emt. 87-05-04	Wheeled loader operator Laaigraafoperateur		1 to 6 3 per machine 1 tot 6 3 per masjien	10 days 10 dae
3.30 Bloem. 87-09-04	Grader operator Padskraperoperateur	Must have a valid Code 11 or Code 14 driver's licence Moet 'n geldige kode 11 of kode 14 bestuurs-lisensie hê	1 to 3 1 tot 3	25 days 25 dae
3.31 Emt. 87-09-04	Forklift operator Module III: specialised func-tions (R80,00 per course per trainee) Vurkhyswa-operateur Module III: gespesiali-seerde funksies (R80 per kursus per kursus-ganger)	Must have passed the course Forklift operator Module II Moes die kursus Vurk-hyswa-operateur module II geslaag het	1 to 8 4 per vehicle 1 tot 8 4 per voertuig	2 days 2 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

NO./NR.	TITLE/TITEL	ENTRY REQUIREMENTS/ TOELATINGS-VEREISTES	CONDITIONS/ VOORSKRIFTE	DURATION/ DUUR
3.32	Driver trainer (trucking industry)	Must have a valid driver's licence for the heavy vehicle on which training is done. Must have passed prof. driver's and instruction techniques courses	1 to 4	10 days
Emt. 87-07-24	Bestuurderopleier (vrag-motornywerheid)	Moet 'n geldige bestuurslisensie vir die swaar voertuig waarop opleiding gedoen word, hê. Moes prof. bestuurs- en instruksietegniekekursusse geslaag het	1 tot 4	10 dae
3.33	Professional mini-bus driver	Must have a valid driver's licence and public transport permit	1 to 5	5 days
Emt. 87-05-23	Professionele mini-bus-bestuurder	Moet in besit wees van 'n geldige bestuurslisensie en 'n openbare vervoerpermit	1 tot 5	5 dae
3.34	G.R.P. laminator	Std 8 and higher	1 to 8	10 days
Natal 87-09-04	G.V.P.-lamineerder	St. 8 en hoër	1 tot 8	10 dae

Gebruik asseblief die kodenommer en titel by die voltooiing van u eise. (Eerste syfer dui die groep aan, tweede syfer dui die betrokke kursus aan.)

Kindly use the code number and title on your claims. (First number indicates group, second number indicates particular course.)

APPENDIX/BYLAE 3

FIELDWORKERS' MANUAL: INTERVIEW SCHEDULE FOR PEOPLE IN SMALL ENTERPRISES

A. BACKGROUND AND AIMS

This project forms part of the National Training Board/HSRC Investigation into Skills Training in South Africa. It aims to find out what skills (for example management and technical skills) are needed by the small businessman to operate a business and the role that training can play in acquiring these skills. We need to know what training would be beneficial to those people who wish to start up, to run or to expand their own businesses and how this training should be given. In order to determine what skills are needed and the role that training can play in acquiring these skills, it is necessary to examine the way in which people in various types of businesses have gone about starting them and conducting them.

We regard this project as very important because it seems likely that many future employment opportunities could be created in successful small businesses. In view of the high level of unemployment in the country at present, the need to create jobs requires urgent consideration. People can create their own jobs by entering into small businesses. They can also create jobs for other people if they are able to run their businesses successfully and expand them. Training can make an important contribution towards successful business ventures.

B. GENERAL REMARKS

Please study this manual and the interview schedule carefully since you need to know exactly what we mean by each question and by each term used in the schedule. It is important for all respondents to attach the same meaning to all questions asked and to interpret all the terms used in this schedule in the same way.

The questions should be asked in the sequence in which they appear in the schedule so that the interview flows smoothly.

Some instructions are given on the actual schedule to make the interview proceed as smoothly as possible. Please follow these instructions carefully otherwise you may ask the respondent questions that he/she will be unable to answer. An example is Question 1.3.1. If the respondent answered "No" to Question 1.3.1 you

should go directly to Question 1.4 and ignore the rest of Question 1.3.

Please write the respondent's answers to the questions in his/her own words as we would like to know what the respondent actually said and not what you as the fieldworker thinks he/she meant. If you wish, you can give your interpretation of the respondent's answer by writing it down on a separate piece of paper and attaching it to the appropriate schedule.

Any additional remarks you would like to make about the interview, the way it went and problems experienced, would be most welcome and should also be written down on a separate piece of paper and attached to the schedule.

Where applicable please circle the number next to the respondent's answer to a question (for example circle the number next to a Yes or No response).

C. THE INTERVIEW SCHEDULE

1. BIOGRAPHICAL VARIABLES

In this section we want certain information on the respondent's life circumstances that can be used in the interpretation of their later responses. Age, sex, education and the other variables can all influence opinions, for example older people may have different views on training needs when compared to younger people. It is therefore essential for all the respondents to answer all the questions in this section. The following questions need some explanation:

Questions 1.1 and 1.2

These two questions concerning the sex and population group of the respondent should be filled in by the fieldworker without actually putting them to the respondent. Please indicate the sex and population group of each respondent by circling the appropriate number.

Question 1.3

Question 1.3.1 refers to any formal school education which could have been obtained by attending classes at school or through subscribing to correspondence courses. If the respondent has not

received any schooling, go to Question 1.4, but if he/she has done so, then ask him/her to indicate what the highest class was that he/she has passed.
Question 1.3.3 refers to formal training at a tertiary training institute (technikon, educational college or university) for which a diploma, certificate or degree can be obtained by completing the course. Even if the respondent has not completed the course he/she should still indicate what type of course this was.

Question 1.4

This question again refers to artisan training received at a recognized organization or institution for which one can receive accreditation (for example by taking the relevant practical artisan's examination at Olifantsfontein). Even if the respondent has not completed the course, it is important to note the type of training that he/she received.

Question 1.6.2

This question should be put to all respondents and not only to those that are married. This question refers not only to the respondent's children but also to dependants who are members of the extended family. We are interested in knowing how many people the business actually supports. Some respondents may have large extended families that rely on the business for their subsistence.

Question 1.9

In this question we would like to learn what the respondent understands by the different terms listed. Please refrain from trying to explain the terms to the respondent as this would influence his/her responses.

2. DESCRIPTION OF THE EXISTING ENTERPRISE

In this section we want information from each respondent on the nature of the business. We want to know what type of business it is, for example a butchery, a motor car repair service or a hairdresser, where it is situated, how it operates and how many people are employed there. Please ensure that each respondent answers each applicable question.

Question 2.2

In this question, *all* appropriate sites or premises should be circled. The business may operate from more than one site.

3. THE ORIGINS OF THE ENTERPRISE

In this section we require information on how each enterprise was started, since this will give us an indication of the way in which people go about starting their own businesses and, by implication, how training can help them to do so.

Question 3.2.3

The licence we are referring to is one which legally entitles a person to operate a certain type of business. In the case of a taxi driver it is not a driving licence or a heavy vehicle licence that we are interested in, but rather one which allows him/her to carry out a taxi-driver's business.

4. SKILLS NEEDED FOR RUNNING THE ENTERPRISE

Training can help people to acquire the technical and management skills they need to run a business. In this section we want to find out which skills are important for each type of business. Please ensure that the respondent answers each question.

Question 4.2

In this question a list of skills is presented. A definition of each skill is given below. Please use these and not your own definitions when explaining the terms to the respondents. Ask each respondent to indicate on a five point scale (where 1 = not at all important and 5 = very important) how important *each* skill is in his or her particular type of business. Then ask him/her to indicate the extent to which he/she possesses *each* skill (where 1 = not at all and 5 = very much). Please do not leave any item out.

4.2.1 Planning

The ability to draw up an overall plan so that one can decide in advance *what* to do, *how* to do it, *when* to do it and *who* is to do it in the short term future (two to three years).

4.2.2 Budgeting

The ability to draw up a financial plan, showing income and expenditure, according to which operations for the following year could be performed.

4.2.3 Purchasing

The ability to obtain materials, supplies and equipment for use by the company or for resale at competitive prices.

4.2.4 Invoicing

The ability to draw up a list of the goods to be sent out or services to be performed showing the quantity and price of each item or the amount to be charged for the service.

4.2.5 Costing

The ability to decide on what the cost of a product or a service should be, taking initial costs and the profit to be made into account.

4.2.6. Bookkeeping

The ability to record, classify and summarise income and expenditure in terms of rands and cents.

4.2.7 Stock/inventory control

The ability to keep records of raw materials, goods in the process of manufacture, finished goods, supplies and merchandise in such a way that profits are maximized and losses minimized.

4.2.8 Handling credit and debt

The ability to handle money with which to do business. Credit means money that can be obtained from the bank as well as money that is owed to the small businessman, while debt means paying back those people whom the respondent owes money or goods. This aspect is directly related to bookkeeping.

4.2.9 Understanding contracts

The ability to draw up business agreements for the supply and de-

mand of goods or the performance of work of a consistent quality, at a specific price, to be completed at a specified date and to understand that such a contract is enforcable by law.

4.2.10 Handling customers

The ability to satisfy customers and the persons with whom one is doing business as well as the handling of complaints.

4.2.11 Handling staff/employees

The ability to work with the people in one's employment, to deal with their needs and to agree on duties to be performed, salaries to be paid as well as other benefits.

4.2.12 Handling repayments

The ability to repay loans obtained from a financial institute, organization or an individual and to repay other debts.

4.2.13 Preparing financial statements

The ability to draw up the final accounts at the end of a financial period (trading account, profit and loss/income and expenditure account and balance sheet) as well as supporting documents.

4.2.14 Handling security

The ability to develop a system through which the safety of the organization against theft is guaranteed.

4.2.15 Selling/Marketing

The ability to sell one's products or services to another person who needs them.

4.2.16 Investing profits

The ability to use the money that was made during the financial period to buy more raw material for the production of more goods or services or to expand the business.

5. PROBLEMS EXPERIENCED IN RUNNING THE BUSINESS

This section examines the problems (for example obtaining licences, acquiring the necessary capital) that people may experience in running a business, which in turn could give an indication of how training can help to avoid problems. Please ask the respondent to answer each question.

Question 5.1

In this question a list of possible problems is presented. A definition of each problem is given below and you are requested to use these and not your own definitions when explaining to the respondent what each term means. Please ask the respondent to indicate whether or not he/she has experienced *each* problem and if so, ask him/her to describe the problem and to indicate whether or not he/she could solve it.

5.1.1 Acquiring capital

Being able to obtain money to start and/or to run the business through a financial institute, an organization or an individual.

5.1.2 Obtaining business premises

Being able to obtain a suitable site or premises from where the respondent could run his/her business. This could be any site or any type of premise (see Question 2.2.).

5.1.3 Obtaining raw materials/goods to sell

Being able to obtain the necessary raw materials in the correct quantity and of satisfactory quality to use in either manufacturing another product or for resale.

5.1.4 Obtaining suitable equipment, etc.

Being able to get hold of the necessary equipment, tools and machinery to run the respondent's specific type of business.

5.1.5 Dealing with regulations

Being able to understand, interpret and follow the regulations put forward by the local authority or government concerning the specific business of the respondent.

5.1.6 Manufacturing products of a consistently high standard

Being able to continue to manufacture products of the same high quality over a period of time.

5.1.7 Coping with competition

Being able to deal with other people manufacturing the same products or rendering the same services.

5.1.8 Obtaining transport

Being able to obtain either a vehicle of one's own or hiring a vehicle from another person so as to be able to deliver one's product/service to the customer or to the point of sale from the point of manufacture.

5.1.9 Marketing your product/Finding customers

Being able to sell one's product/services to others or finding out about people who need the products or services one is rendering and to come into contact with them to inform them of what one can offer.

5.1.10 Obtaining staff

Being able to get people with the appropriate skills and experience that are needed in the business to work for one.

5.1.11 Keeping staff

After obtaining staff being able to get them to remain in one's service by giving them good job opportunities and competitive salaries and benefits.

5.1.12 Repaying debts

Being able to keep up with the repayments of loans obtained from a financial institute, organization or any other individual.

6. LEARNING TO RUN A SMALL BUSINESS

This section covers formal (attending courses) and informal (mentorship and counselling) training as well as experience. The respon-

dent's opinion on the importance of each of these in helping him/her to run the business can give us an indication of what training is needed for small business development and how to go about it.

Question 6.1

In this question we are interested in finding out what training, in addition to the formal postschool education mentioned in question 1.3.3, for example a degree or a diploma, the respondent has received to help him/her to conduct a business. This training includes seminars and correspondence courses.

7. SUCCESS OF THE BUSINESS AND FUTURE PLANS

In this section, success of the business in the opinion of the respondent is determined. Success can be linked to the training he/she has received. The questions are self-explanatory.

8. COMMUNITY SUPPORT AND MEMBERSHIP OF SMALL BUSINESS ASSOCIATIONS

The success of a business often depends on the networks that are established between the business and the community in which the business operates. These can be formal or informal networks. Training can be directly linked to the support systems that exist in a community.

Question 8.1

This question refers to people in the community who place orders with, buy from, supply raw materials to or who support the business in any other way. Can the respondent rely on the community for his/her business or is it necessary to look outside the community for business?

9. BEST AND WORST ASPECTS OF HAVING YOUR OWN BUSINESS

Factors that encourage people to remain in their own business (for example independence) as well as those who discourage them from doing so (for example waiting to be paid) are explored by these questions. These examples are for your information only. Please do *not* give them as examples to the respondents. We want their spontaneous answers.

D. FINAL NOTE

Once you have gone through the schedule, please go back and page through it to make sure that you have not left out any questions. Good luck and thank you.

INTERVIEW SCHEDULE FOR PEOPLE IN SMALL ENTERPRISES
Please circle all answers where applicable, e.g. 1

Office use

Card number [1] 1

Record number [ ][ ][ ] 2- 4

1. BIOGRAPHICAL VARIABLES
(To be answered by all respondents)

1.1 **Sex:**

Male	1
Female	2

[ ] 5

1.2 **Population group**
(Please circle the population group of the respondent)

Asian [1] Black [2] Coloured [3] White [4]

[ ] 6

1.3 **Education:**

1.3.1 Have you attended school? Yes [1] No [2]

[ ] 7

Go to question 1.4

1.3.2 (If the respondent answered **Yes**)

(a) What was the highest class you passed at school? _____

[ ][ ] 8-9

1.3.3 (a) Have you received any formal postschool education? Yes [1] No [2]

[ ] 10

Go to question 1.4

Office use

(If the respondent answered **yes**)
(b) What did you study?

_____

_____

_____ 11-12

1.4 Artisan or technical training

Have you received any artisan or technical training? Yes [1] No [2] 13

Go to question 1.5

(If the respondent answered **yes**)
(a) What type of training?

_____

_____

_____ 14-15

1.5 Age

What was your age on your last birthday? _____ years 16-17
(If unknown, ask respondent to estimate)

1.6 Marital status

1.6.1 Are you married? Yes [1] No [2] 18

1.6.2 Do you have any dependants? (e.g. children, grandparents, brothers or sisters) Yes [1] No [2] 19

Go to question 1.7

(If the respondent answered **yes**)
(a) How many of these dependants are children under 18 years N = _____ 20-21

(b) How many of these dependants are children over 18 years? N = _____ 22-23

	Office use	
(c) How many other dependants? (e.g. grandparents, brothers or sisters) N = _____	___	24-45
1.7 Exposure to a business environment		
1.7.1 Did you have any exposure to a business environment before you started working (for example, helping in your father's business)? Yes [1] No [2] → Go to question 1.8	___	26
(If the respondent answered yes) (a) Please describe this exposure_____		
_____		
_____	___	27-28
_____	___	29-30
1.8 Previous work experience		
1.8.1 Did you have any previous work experience before starting your present business? Yes [1] No [2] → Go to question 1.9	___	31
(If the respondent answered yes) (a) How many years of experience have you had as an employee? (in someone else's organization) _____ years	___	32-33
(b) What type of work did you do? _____		
_____	___	34-35
_____	___	36-37
_____		

	Office use	
(c) How many years of experience have you had in self-employment in a **previous** business? (Do **not** include years of experience in the **present** business) _____ years		38-39
(d) What type of business was it? _____		
_____		40-41
_____		42-43
_____		
_____		
1.9 Business concepts		
1.9.1 What do you understand by the term **loan?**		44-45
_____		
1.9.2 What do you understand by the term **banking?**		46-47
_____		
1.9.3 What do you understand by the term **invoice?**		48-49
_____		
1.9.4 What do you understand by the term **credit?**		50-51
_____		
1.9.5 What do you understand by the term **profit?**		52-53
_____		
1.9.6 What do you understand by the term **debt?**		54-55
_____		
1.9.7 What do you understand by the term **repayment?**		56-57
_____		

1.9.8 Do you think you need to understand these terms to run a business? Yes [1] No [2]

Office use

58

Please give the main reason for your answer

_____

59-60

2. DESCRIPTION OF THE EXISTING ENTERPRISE

2.1 Economic sector

(Circle **one** appropriate answer)

2.1.1 Is this business in the:

(a) Informal sector (not registered or licenced) [1]

(b) Semi-formal sector (receives some recognition from the authorities e.g. hawkers' licence) [2]

(c) Formal sector (fully licenced and registered) [3]

61

2.2 Business site

Where is your business situated or from where do you operate your business? (Circle **all** appropriate sites)

At a private residence [1]

In an industrial park [2]

In a building in a business zone [3]

On a street pavement [4]

In a shop [5]

In a garage [6]

On a market [7]

62

63

64

Office use

Any other site (please write down full details)

_____

_____

_____ 65-66

MJ32A 76-80

2 1

2.3 Ownership of the business

Are you the sole owner of the enterprise? Yes [1] No [2] 5

Go to question 2.3.2

(If the respondent answered **No**)

2.3.1 How many other owners are there? N = _____ 6-7

2.3.2 Does your family have a role to play in the running of the business? Yes [1] No [2] 8

Go to question 2.3.3

(If the respondent answered **yes**)

(a) Please describe this role _____

_____ 9-10

2.3.3 Who makes most of the business decisions?

_____ 11-12

2.3.4 Is this business part of a franchise? Yes [1] Unsure [2] No [3] 13

Go to question 2.4

If "Yes or Unsure"
Please describe these franchise arrangements

Office use

_____

_____

_____ 14-15

2.4 Employees

2.4.1 Are there any people working as employees for this business? Yes [1] No [2] 16

Go to question 2.5

(If the respondent answered **yes**)

2.4.2 How many people are **paid** employees of the business?

(a) Full-time (8 hours a day)

Males = _____ Females = _____ 17 20

(b) Part-time (4 or 5 hours a day)

Males = _____ Females = _____ 21 24

2.4.3 Do you employ any casual workers? Yes [1] No [2] 25

Go to question 2.4.4

(If respondent answered **yes**)

(a) When do you employ them (e.g. Saturday mornings, at Christmas time, when a contract has been obtained)?

_____

_____ 26-27

(b) How many people are involved in casual employment?

Males = _____ Females = _____ 28 31

Office use

2.4.4 Are any of your employees given food and accommodation? Yes [1] No [2] → Go to question 2.4.5 — 32

(If the respondent answered yes)
Is this in addition to cash payments [1]

Instead of cash payments [2] — 33

2.4.5 How did you go about getting employees to work for you?

_____

_____ — 34-35

_____

2.5 Nature of the enterprise

2.5.1 What type of business is this? (Give a brief description, e.g. a tavern, a gardening service)

_____

_____

_____ — 36-37

2.5.2 Do you make any products (chairs, knitwear, components) for a larger product? Yes [1] No [2] → Go to question 2.5.3 — 38

(If the respondent answered yes)
Please describe the product/s that you make

_____

_____

_____ — 39-40

Office use

2.5.3 Do you offer any services (e.g. hairdressing, printing, maintenance, repairs)? Yes [1] No [2] → Go to question 2.6.1 — 41

(If the respondent answered yes)
Please describe the service

_____
_____ — 42-43
_____

2.6 Infrastructure available to the business

2.6.1 Are the following facilities available to you at the business?

(a) Electricity Yes [1] No [2] — 44

(b) Telephones Yes [1] No [2] — 45

(c) Running water and toilet facilities Yes [1] No [2] — 46

2.6.2 Where do you store your materials or merchandise?

_____
_____ — 47-48
_____

2.6.3 What transport or distribution facilities do you have available to you?

_____
_____ — 49-50
_____

Office use

2.7 Capital goods

Which of the following are available to your business?

(a) Office equipment	Yes	1	No	2	51
(b) Small tools for manufacturing goods	Yes	1	No	2	52
(c) Machinery for manufacturing goods	Yes	1	No	2	53
(d) Your own building	Yes	1	No	2	54

2.8 Working hours

2.8.1 What hours of the day/night is the business open? 55 58

2.8.2 Which days of the week is the business open? _____ 59-60

3. THE ORIGINS OF THE ENTERPRISE

3.1 Motivation to start the business

3.1.1 In which year did you start this business? 19 _____ 61-62

3.1.2 What motivated you to start your own business?

_____

_____

_____ 63-64

3.1.3 Why this type of business?

_____

_____

_____ 65-66

Office use

3.2 Phases in starting the business

3.2.1 What was the first step you took to start the business?

_____

_____

_____ 67-68

3.2.2 How did you obtain finance to start the business?

_____

_____

_____ 69-70

3.2.3 Did you attempt to obtain a licence to carry out your business? Yes [1] No [2] 71

Go to question 3.2.4

(If the respondent answered yes)

(a) How did you go about obtaining a licence?

_____

_____

_____ 72-73

(b) How successful were you?

_____

_____

_____ 74-75

MJ32A 76-80

Office use

3.2.4 How did you go about obtaining premises or deciding on a suitable site for the business? [3]

_____

_____

_____ [ ][ ] 5-6

3.2.5 How were the raw materials or the goods to sell originally obtained?

_____

_____

_____ [ ][ ] 7-8

3.2.6 How did you go about getting customers?

_____

_____

_____ [ ][ ] 9-10

4. SKILLS NEEDED FOR RUNNING THE ENTERPRISE

4.1 Do you need any **technical skills** to run the business? (for example hairdressing, knitting, carpentry, metalwork, repair) Yes [1] No [2] [ ] 11

Go to question 4.2

(If the respondent answered yes)
(a) Please describe these skills

_____

_____

_____ [ ][ ] 12-13

(b) To what extent do you have these skills?

Office use

Not at all	1	2	3	4	5	Very much

14

(c) How did you obtain them? (e.g. through experience)

_____

_____

_____

15-16

4.2 Business skills

Please ask respondent for each item below

(a) how important each skill is in the particular type of business

(b) to what extent he/she possesses that skill

	How important is this skill in your type of business?					To what extent do you possess this skill?					Office use
	Very important				Not at all important	Not at all				Very much	
4.2.1 Planning	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	17-18
4.2.2 Budgeting	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	19-20
4.2.3 Purchasing	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	21-22
4.2.4 Invoicing	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	23-24
4.2.5 Costing	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	25-26
4.2.6 Bookkeeping	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	27-28
4.2.7 Stock/inventory control	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	29-30
4.2.8 Handling credit and debt	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	31-32
4.2.9 Understanding contracts	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	33-34
4.2.10 Handling customers	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	35-36
4.2.11 Handling staff/employees	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	37-38

5. PROBLEMS EXPERIENCED IN RUNNING THE BUSINESS

5.1 (Please ask the respondent for **each** item below

(a) whether or not he/she experiences **each** problem.
(b) **If a particular problem is experienced,** ask respondent to **describe** the problem.
(c) Then ask him/her whether it was possible so **solve** the problem.

Possible problem area	(a) (Ask all respondents) Have you experienced this problem?		(b) (If the respondent said yes to (a)) Describe the main problem	(c) Could you solve the problem?		Office use
	Yes	No		Yes	No	
5.1.1 Acquiring capital	1	2		1	2	5 7 8
5.1.2 Obtaining business premises	1	2		1	2	9 11 12
5.1.3 Obtaining raw materials/goods to sell	1	2		1	2	13 15 16

Possible problem area	(a) (Ask all respondents) Have you experienced this problem?		(b) (If the respondent said yes to (a)) Describe the main problem	(c) Could you solve the problem?		Office use
	Yes	No		Yes	No	
5.1.4 Obtaining suitable equipment, tools and machinery	1	2		1	2	17 19 20
5.1.5 Dealing with regulations (for example municipal regulations and legal requirements	1	2		1	2	21 23 24
5.1.6 Manufacturing products of a consistently high standard	1	2		1	2	25 27 28
5.1.7 Coping with competition	1	2		1	2	29 31 32

Possible problem area	(a) (Ask all respondents) Have you experienced this problem?		(b) (If the respondent said yes to (a)) Describe the main problem	(c) Could you solve the problem?		Office use
5.1.8 Obtaining transport for the distribution of your goods	Yes	No		Yes	No	33 35
	1	2		1	2	36
5.1.9 Marketing your products and/or finding customers to buy them						37 39
	1	2		1	2	40
5.1.10 Obtaining staff						41 43
	1	2		1	2	44
5.1.11 Keeping staff						45 47
	1	2		1	2	48
5.1.12 Repaying debts						49 51
	1	2		1	2	52

Office use

5.2 Other problems

5.2.1 Are there any additional problems that you would like to mention? Yes [1] No [2] → Go to question 6.1 — 53

(If the respondent answered **yes**)
(a) What are these additional problems?

_____ 54-55

_____

_____

6. LEARNING TO RUN A SMALL BUSINESS

6.1 Training that you received

6.1.1 Did you personally receive any business training by attending any courses? Yes [1] No [2] → Go to question 6.2 — 56

(If the respondent answered **yes**)
(a) From whom was it received?

_____ 57-58

_____

_____

(b) Describe the contents of the course/s

_____ 59-60

_____ 61-62

_____ 63-64

MJ32A 76-80

Office use

5 — 1

(c) Did you receive a diploma or certificate at the end of the course? Yes [1] No [2] — 5

(d) How useful was this training in helping you to run your business?

Not at all useful [1] [2] [3] [4] [5] Very useful — 6

(e) Please give the main reason for your answer

_____

_____ — 7-8

_____

6.1.2 What advice would you give to someone wishing to start his/her own business?

_____

_____ — 9-10

_____ — 11-12

6.1.3 Did you receive any help, advice or consultations or counselling related to running your business? Yes [1] No [2] — 13

Go to question 6.2

(If the respondent answered yes)

(a) From whom was this help or advice received?

_____

_____ — 14-15

_____

(b) Please describe the type of help or advice you were given

Office use

16-17

(c) Is this help or advice

(i) Ongoing [1] or was it

(ii) over a limited time [2] ?

18

(d) How useful was this help or advice in helping you to run your business?

Not at all useful [1] [2] [3] [4] [5] Very useful

19

Please give the main reason for your answer

20-21

6.2 General training

6.2.1 What training do you think is needed to help people to set up a small business?

22-23

6.2.2 What training do you think is needed to help people to run their businesses efficiently?

24-25

Office use

6.2.3 What training do you feel is needed to help people to improve on and to expand their businesses?

_____

_____

_____ 26-27

6.3 The role of experience

6.3.1 Please describe what you have learned through experience that has helped you to run your business

_____

_____

_____ 28-29

6.3.2 Would you say that experience is the best teacher? Yes [1] No [2] 30

6.3.3 Please give the main reason for your answer

_____

_____

_____ 31-32

7. SUCCESS OF THE BUSINESS AND FUTURE PLANS

7.1 Do you keep records of the financial aspects of your business? Yes [1] No [2] 33

↓

[Go to question 7.2]

(If the respondent answered **no**)
(a) Why don't you keep records?

_____

_____

_____ 34-35

Office use

7.2 Do you think that your business is successful? Yes [1] No [2] 36

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____

_____ 37-38

7.3 Do you plan to stay on in the business? Yes [1] No [2] 39

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____

_____ 40-41

7.4 Do you plan to expand the business within the next three years? Yes [1] No [2] 42

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____

_____ 43-44

8. COMMUNITY SUPPORT AND MEMBERSHIP OF SMALL BUSINESS ASSOCIATIONS

8.1 Does the community in which the business is situated support your business? Yes [1] No [2] 45

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____

_____ 46-47

Office use

8.2 Do you have any contact with others in a similar business? Yes [1] No [2] → Go to question 8.3 — 48

(If the respondent answered **yes**)
(a) Please describe the type of contact

_____

_____

_____ — 49-50

8.3 Are you aware of any association looking after the interests of people in your type of business? Yes [1] No [2] → Go to question 8.4 — 51

(If the respondent answered **yes**)
(a) Are you a member of this association? Yes [1] No [2] — 52

8.4 What, in your opinion, is the main advantage of belonging to a small business association?

_____

_____

_____ — 53-54

8.5 What is the main disadvantage of belonging to a small business association?

_____

_____

_____ — 55-56

	Office use	
9. BEST AND WORST ASPECTS OF HAVING YOUR OWN BUSINESS		
9.1 What, in your opinion, is the best thing about having your own business?		
_____		
_____		
_____		57-58
9.2 What, in your opinion, is the worst thing about having your own business?		
_____		
_____		
_____		59-60
	MJ32A	76-80

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION

Office use

QUESTIONNAIRE FOR PERSONNEL OF SMALL BUSINESS DEVELOPMENT AGENCIES

Please circle (1) each applicable answer

Card number [1] 1

Record number ___ 2-4

1.1 SEX

Male	1
Female	2

___ 5

1.2 EDUCATION

1.2.1 What was the highest class that you passed at school? _____ ___ 6-7

1.2.2 Have you received any formal postschool education?

Yes	1
No	2

___ 8

___ 9-10

(a) If yes: What is your highest academic qualification?
(e.g. B.A. degree, Management Diploma)

_____

_____ ___ 11-12

1.2.3 Have you received any other formal training?
(e.g. Typing course, computer programming)

Yes	1
No	2

___ 13

(a) If yes: Please describe this training

_____

_____ ___ 14-15

	Office use
1.3 AGE	
What was your age on your last birthday?	
_____ years	16-17
1.4 PRESENT WORK SITUATION	
1.4.1 What position do you hold in the organization for which you work? (e.g. counsellor)	
_____	
_____	18-19
1.5 What percentage of your time at work is spent on each of the following:	20-21
Training _____ %	22-23
Consulting _____ %	
Counselling _____ %	24-25
Management and administration _____ %	
Other tasks (specify) _____ %	26-27
_____	28-29
TOTAL 100 %	

2. WHO SHOULD LEARN ABOUT THE FUNCTIONING OF SMALL BUSINESSES

Office use

2.1 In this section we want your opinion concerning various groups of people and what they should learn about small businesses. In the table below, please indicate
(a) whether or not you think each group should learn about the functioning of small businesses
(b) If so, should this group learn through
(i) exposure to a situation, to become familiar with it,
(ii) education to obtain a general background knowledge,
(iii) training to acquire specific skills.
(c) Then indicate exactly what each group should learn (for example financial management)

Group	(a) Should this group learn about small businesses? Yes	(a) No	(b) If yes, type of learning: Exposure	Education	Training	(c) What should this group learn? (e.g. financial management)	Office use
2.1.1 Primary school pupils	1	2	1	2	3		30-31 / 32-33
2.1.2 Secondary school pupils	1	2	1	2	3		34-35 / 36-37
2.1.3 Tertiary level students	1	2	1	2	3		38-39 / 40-41

Group	(a) Should this group learn about small businesses? Yes	No	(b) If yes, type of learning: Exposure	Education	Training	(c) What should this group learn? (e.g. financial management)	Office use
2.1.4 The unemployed							42-43
	1	2	1	2	3		44-45
2.1.5 Prospective entrepreneurs							46-47
	1	2	1	2	3		48-49
2.1.6 Businessmen in the informal sector							50-51
	1	2	1	2	3		52-53
2.1.7 Businessmen in the formal sector							54-55
	1	2	1	2	3		56-57

Group	(a) Should this group learn about small businesses? Yes	No	(b) If yes, type of learning: Exposure	Education	Training	(c) What should this group learn? (e.g. financial management)	Office use
2.1.8 Staff of small business development agencies	1	2	1	2	3		58-59 60-61
2.1.9 Other training staff (for example artisan instructors)	1	2	1	2	3		62-63 64-65
2.1.10 Bankers and financiers	1	2	1	2	3		66-67 68-69
2.1.11 Government officials (for example policemen, traffic policemen, clerks issuing licences)	1	2	1	2	3		70-71 72-73

Group	(a) Should this group learn about small businesses? Yes	No	(b) If yes, type of learning: Exposure	Education	Training	(c) What should this group learn? (e.g. financial management)	Office use	
2.1.12 Any other group (please specify)_____	1	2	1	2	3		MJ32B	76-80
							2	1
								5-6
								7-8
								9-10

3. SKILLS NEEDED FOR RUNNING A SMALL BUSINESS

3.1 Please indicate in the table below
(a) whether or not you think that each of the following skills is essential in order to run a small business
(b) If a particular skill is essential, what is the best way to acquire it? (for example through schooling)

	(a) Is this skill essential? Yes	Sometimes	No	(b) If yes, what is the best way to acquire it? (e.g. experience, exposure, education, training, learning from others)	Office use
3.1.1 Technical skills (e.g. manufacturing, maintenance, repair skills)	1	2	3		11 - 13
3.1.2 Financial and administrative skills (e.g. bookkeeping)	1	2	3		14 - 16
3.1.3 Management skills (e.g. planning market analysis	1	2	3		17 - 19

	(a) Is this skill essential? Yes	Sometimes	No	(b) If yes, what is the best way to acquire it? (e.g. experience, exposure, education, training, learning from others)	Office use
3.1.4 Entrepreneurial skills (identifying business opportunities, generating business ideas)	1	2	3		20 - 22
3.1.5 Marketing and selling skills	1	2	3		23 - 25
3.1.6 Interpersonal skills (e.g. communication	1	2	3		26 - 28
3.1.7 Other skills (please specify)	1	2	3		29 - 32
(1) _____	1	2	3		33 - 36
(2) _____	1	2	3		37 - 40
(3) _____					

4. SELECTION OF TRAINEES FOR ACQUIRING BUSINESS SKILLS

Office use

In this section we would like you to focus on the type of trainee you would select for training to acquire business skills

- By training is meant **any** learning intervention technique including counselling and consulting, as well as formal training to acquire business skills.

4.1 Do you think that candidates should be selected for business training? Yes ☐ Unsure ☐ No ☐ 41

Please give the main reason for your answer

_____ 42-43

4.2 Suitable candidates

4.2.1 What, if any, **personality characteristics** do you think are important for candidates to have for business training or learning interventions?

_____ 44-45

(a) Please give the main reason for your answer

_____ 46-47

4.2.2 What, if any, **basic knowledge and skills** do you think are important for candidates to have for business training or learning interventions?

_____ 48-49

(a) Please give the main reason for your answer

_____ 50-51

4.2.3 What, if any, **business background** do you think is necessary for candidates to have for business training or learning interventions?

_____

_____

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____

4.2.4 Please list any **other** characteristics that you think should be taken into account for candidates to have for business training

(1) _____ (4) _____

(2) _____ (5) _____

(3) _____ (6) _____

Office use	
	52-53
	54-55
56-57	58-59
60-61	62-62
64-65	66-67
MJ23B	76-80

5. CONTENT OF TRAINING (INCLUDING COUNSELLING AND CONSULTING)

Office use: 3 1

5.1 The informal sector (a business which is not fully registered or licenced)

We would now like you to focus on the **informal sector.** In the table below please indicate

(a) to what extent **each** of the following should be included in a business training programme or learning intervention situation in the **informal** sector

(b) Then give a reason for your answer

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for informal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
5.1.1 Awareness training (benefits and pitfalls of small businesses	1	2	3	4	5		5 - 7
5.1.2 Inspirational training (encouragement to start a business	1	2	3	4	5		8 - 10
5.1.3 Basic business concepts (e.g. supply, demand, free market)	1	2	3	4	5		11 - 13
5.1.4 Technical training for manufacturing (e.g. carpentry)	1	2	3	4	5		14 - 16
5.1.5 Administrative management training (e.g. bookkeeping, planning)	1	2	3	4	5		17 - 19

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for informal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
5.1.6 Identifying the market	1	2	3	4	5		20 - 22
5.1.7 Financial management training (e.g. investments of profits)	1	2	3	4	5		23 - 25
5.1.8 Training to acquire entrepreneurial characteristics (e.g. identifying business opportunities and business ideas)	1	2	3	4	5		26 - 28
5.1.9 Legal training as it affects small businesses	1	2	3	4	5		29 - 31
5.1.10 Training on how to acquire materials	1	2	3	4	5		32 - 34
5.1.11 Training on methods of distribution	1	2	3	4	5		35 - 37

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for informal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
5.1.12 Training to acquire interpersonal skills	1	2	3	4	5		38 - 40
5.1.13 Marketing and selling training	1	2	3	4	5		41 - 43
5.1.14 Training to prepare business proposal for consideration by financial institutions	1	2	3	4	5		44 - 46

5.1.15 What, if any, other type of training should be included in such a programme for the **informal** sector?

(1) _____ (4) _____ 47-48 49-50

(2) _____ (5) _____ 51-52 53-54

(3) _____ (6) _____ 55-56 57-58

MJ23B 76-80

5.2 **The formal sector:** (a business which is fully registered or licenced)
We would now like you to focus on the **formal** sector
In the table below please indicate

(a) to what extent **each** of the following should be included in a business training programme or learning intervention situation in the **formal** sector
(b) Then give a reason for your answer

Office use: 4 | 1

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for formal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	
5.2.1 Awareness training (benefits and pitfalls of small businesses	1	2	3	4	5		5 - 7
5.2.2 Inspirational training (encouragement to start a business	1	2	3	4	5		8 - 10
5.2.3 Basic business concepts (e.g. supply, demand, free market)	1	2	3	4	5		11 - 13
5.2.4 Technical training for manufacturing (e.g. carpentry)	1	2	3	4	5		14 - 16
5.2.5 Administrative management training (e.g. bookkeeping, planning)	1	2	3	4	5		17 - 19

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for formal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
5.2.6 Identifying the market	1	2	3	4	5		20 - 22
5.2.7 Financial management training (e.g. investments of profits)	1	2	3	4	5		23 - 25
5.2.8 Training to acquire entrepreneurial characteristics (e.g. risk taking, assuming responsibility	1	2	3	4	5		26 - 28
5.2.9 Legal training as it affects small businesses	1	2	3	4	5		29 - 31
5.2.10 Training on how to acquire materials	1	2	3	4	5		32 - 34
5.2.11 Training on methods of distribution	1	2	3	4	5		35 - 37

Topic	(a) Extent to which this should be included in training for formal sector: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
5.2.12 Training to acquire interpersonal skills	1	2	3	4	5		38 - 40
5.2.13 Marketing and selling training	1	2	3	4	5		41 - 43
5.2.14 Training to prepare business proposals for consideration by financial institutions	1	2	3	4	5		44 - 46

5.2.15 What, if any, other type of training should be included in such a programme for the **formal** sector?

(1) _____ (4) _____ 47-48 49-50

(2) _____ (5) _____ 51-52 53-54

(3) _____ (6) _____ 55-56 57-58

5.3 At which stage in the business is training or a learning intervention technique most important?
Please circle only one stage

		Office use
(a) When starting a business	1	
(b) When the business is running	2	59
(c) When the business is expanding	3	

Please give the main reason for your answer

_____ 60-61

_____ MJ32B 76-80

6. METHODS OF LEARNING

Please indicate in the table below
(a) the usefulness of each of the following methods of learning to acquire business skills
(b) Then give a reason for your answer

Method of learning	(a) Usefulness of learning method: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
							5 1
6.1.1 Formal classroom instruction	1	2	3	4	5		5 - 7
6.1.2 Participative workshops and small group discussions	1	2	3	4	5		8 - 10
6.1.3 Case studies	1	2	3	4	5		11 - 13
6.1.4 Visits to successful small businesses	1	2	3	4	5		14 - 16
6.1.5 Talks by small businessmen	1	2	3	4	5		17 - 19
6.1.6 Talks by suppliers and customers	1	2	3	4	5		20 22

Method of learning	(a) Usefulness of learning method: Not at all				Very much	(b) Reason for your answer	Office use
6.1.7 Talks by bankers and financiers	1	2	3	4	5		23 - 25
6.1.8 Individual consultations	1	2	3	4	5		26 - 28
6.1.9 Individual counselling	1	2	3	4	5		29 - 31
6.1.10 Role playing situations	1	2	3	4	5		32 - 34
6.1.11 On the job advice and mentoring	1	2	3	4	5		35 - 37
6.1.12 Self-instruction programmes	1	2	3	4	5		38 - 40

Method of learning	(a) Usefulness of learning method: Not at all useful				Very useful	(b) Reason for your answer	Office use
6.1.13 Videos depicting business situations	1	2	3	4	5		41 - 43
6.1.14 Other training methods Please specify							
(i) _____	1	2	3	4	5		44 - 48
(ii) _____	1	2	3	4	5		49 - 53
(iii) _____	1	2	3	4	5		54 - 58

MJ32B 76 - 90

7. SELECTION OF TRAINERS, CONSULTANTS, COUNSELLORS OR INSTRUCTORS

The term trainer refers to anyone who gives training, consultations or counselling to small businessmen as a **paid** service
Please indicate in the table below
(a) whether or not **each** of the following can be used as trainers
(b) Then, if so, please indicate in what capacity they can be used (for example as mentors, educators, or counsellors)

Office use: 6 1

	(a) Can this group be used for training? Yes	Uncertain	No	(b) If yes or uncertain, in what capacity? (e.g. as a counsellor)	Office use
7.1.1 School teachers	1	2	3		5 - 7
7.1.2 University lecturers	1	2	3		8 - 10
7.1.3 People with artisan skills	1	2	3		11 - 13
7.1.4 People with small business experience	1	2	3		14 - 16
7.1.5 Retired businessmen	1	2	3		17 - 19

	(a) Can this group be used for training? Yes	Uncer-tain	No	(b) If yes or uncertain, in what capacity? (e.g. as a counsellor)	Office use
7.1.6 Bankers and financial experts	1	2	3		20 - 22
7.1.7 University students	1	2	3		23 - 25
7.1.8 Management consultants	1	2	3		26 - 28
7.1.9 Psychologists and sociologists	1	2	3		29 - 31
7.1.10 Other (please specify)					
(1) _____	1	2	3		32 - 36
(2) _____	1	2	3		37 - 41
(3) _____	1	2	3		42 - 46
(4) _____	1	2	3		47 - 51

Office use

7.2 Can government officials be trained to become facilitators of small businesses? Yes [1] Un-certain [2] No [3] 52

Please give the main reason for your answer

_____

_____ 53-54

_____

7.3 What formal qualifications, if any, do you think trainers (including consultants and counsellors) should have?

_____

_____ 55-56

7.4 What, if any, personality traits do you think these trainers should have?

_____

_____ 57-58

_____

7.5 What sort of business experience, if any, do you think these trainers should have?

_____

_____ 59-60

_____

7.6 Can people with fairly low education, but who are willing and have the ability to interact with others be trained as rural business counsellors?

Yes [1] Un-certain [2] No [3] 61

Please give the main reason for your answer

Office use

62-63

8. TRAINING STANDARDS

8.1 Does your organization evaluate the training that it offers? Yes [1] No [2]

64

If yes, how does it do so?

65-66

8.2 How, in your opinion, can the quality of training be objectively assessed?

67-68

8.3 Is it, in your opinion, desirable that training be standardised to set certain minimum requirements? Yes [1] No [2]

69

8.3.1 Please give the main reason for your answer

70-71

	Office use	
8.3.2 Do you think that training standards should differ from those in the formal and those in the informal sector? Yes [1] No [2]		72
	MJ23B	76-80
If yes: (a) How should they differ? _____	7	1
_____		5-6
(b) Why should they differ? _____		
_____		7-8
8.4 Should training courses be accredited? Yes [1] No [2]		9
8.4.1 Please give the main reason for your answer _____		
_____		10-11
_____		
8.4.2 If you answered yes to Question 8.4 (if you think that training courses should be accredited) who do you think should be responsible for accreditation? (e.g. a committee of training centres, the universities, the public sector) _____		
_____		12-13
_____		
9. RECOGNITION FOR TRAINING		
9.1 Do you think that people who have undergone entrepreneurial training should receive a certificate? Yes [1] Uncertain [2] No [3]		14
9.2 Please give the main reason for your answer _____		
_____		15-16
_____		

10. OTHER SERVICES THAT TRAINING ORGANIZATIONS SHOULD OFFER

10.1 In the table below please indicate:
(a) whether or not you think training organizations should offer **each** service
(b) Then give a reason for your answer

	(a) Should training organizitions offer this service		(b) Reason for your answer	Office use
	Yes	No		
10.1.1 Facilitation of loans	1	2		17 - 19
10.1.2 Facilitation of access to markets	1	2		20 - 22
10.1.3 Facilitation of access to suitable business premises	1	2		23 - 25
10.1.4 Facilitation of access to equipment, tools, machines, telephones, typing and office facilities	1	2		26 - 28

	(a) Should training organizitions offer this service		(b) Reason for your answer	Office use
	Yes	No		
10.1.5 Facilitation of access to transport or distribution facilities	1	2		29 - 31
10.1.6 Facilitation of access to licences and legal requirements	1	2		32 - 34
10.1.7 Facilitation of access to purchasing	1	2		35 - 37
10.1.8 Any other service (please specify)				
_____	1	2		38 - 42
_____	1	2		43 - 47
_____	1	2		48 - 52

Office use

11. FUNDING OF TRAINING

11.1 What, in your opinion, should be the role of the public sector regarding funding for small business training (e.g. subsidies to training organizations, cash grants to trainees, tax concessions)

_____

_____

_____ 53-54

11.1.1 Who, (which department) should be responsible for the control of these funds? (e.g. Department of Manpower, National Education)

_____ 55-56

11.1.2 Should there be a co-ordinating body for overseeing business development?

Yes [1] Unsure [2] No [3] 57

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____ 58-95

11.1.3 Should there be a national strategy for small business development?

Yes [1] Unsure [2] No [3] 60

(a) Please give the main reason for your answer

_____

_____ 61-62

11.2 The private sector

Office use

11.2.1 What, in your opinion, should be the role of the private sector regarding funding for training? (e.g. sponsoring trainees, bursaries, subsidies for training centres)

_____

_____

_____ 63-64

11.2.2 What, in your opinion, should be the contribution of the trainee businessman towards payment for his/her training?

_____

_____ 65-66

_____

12. ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF SMALL BUSINESS TRAINING

12.1 The main advantage of small business training schemes is

_____

_____

_____ 67-68

12.2 The main disadvantage of small business training schemes is

_____

_____

_____ 69-70

MJ23B 76-80

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION

BYLAE 4

REKORDNOMMER | | | |

PROJEKNOMMER ONBC 03S282

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING
NASIONALE OPLEIDINGSRAAD

ONDERSOEK NA VAARDIGHEIDSOPLEIDING IN DIE RSA

1987

VRAELYSNOMMER VO/1

Kopiereg voorbehou

RGN·HSRC

VIR U INLIGTING:

1. Hierdie vraelys is ontwerp om inligting insake die opleidingsbeleid en -praktyk van u organisasie te versamel met betrekking tot werknemers wat *vaardigheidsopleiding* ondergaan, dit wil sê opleiding wat *nie* op formele sertifikasie of registrasie by 'n beroepsliggaam uitloop nie.

2. Vir die doel van hierdie ondersoek word *vaardigheid* gedefinieer as *die doeltreffendheid waarmee 'n persoon fisiese en intellektuele take kan uitvoer.* Vaardigheidsopleiding kan dus gesien word as die *verbetering van die bekwaamheid van enige persoon om enige werk te verrig.*

3. Vir die doel van hierdie ondersoek is die volgende onderskeiding van toepassing:
   * *Handwerker* — algemeen gesproke die soort beroep *wat nie in 'n kantooromgewing beoefen word nie,* bv. ambagsmanassistent, masjienbediener.
   * *Kantoorwerker* — Gewoonlik 'n beroep wat *by 'n lessenaar beoefen word* bv. rekenaarprogrammering en -bediening, klerk, telefonis ens.

4. BELANGRIK:

   Wanneer hierdie vraelys voltooi word, moet die volgende asseblief *geïgnoreer* word:
   —alle opleiding wat onder die skema vir die opleiding van werkloses plaasvind
   —opleiding van ambagsmanne in aangewese ambagte (insluitende groepvrystellingskursusse)
   —opleiding vir 'n erkende beroep (insluitende tegnici en tegnoloë)

5. U bereidwilligheid en samewerking ten opsigte van die voltooiing van hierdie vraelys word hoog op prys gestel — baie dankie!

TERUGSTUUR VAN VRAELYS

GEBRUIK ASSEBLIEF DIE INGESLOTE KOEVERT EN POS DIE VOLTOOIDE VRAELYS VOOR OF OP .....AAN

DIE PRESIDENT

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

PRIVAATSAK X41

PRETORIA

0001

REKORDNOMMER [ ][ ][ ][ ] (1 - 4)

KAARTNOMMER [1] (5)

VRAELYS VO/1

ALLE INLIGTING WAT DEUR MIDDEL VAN HIERDIE VRAELYS VERKRY WORD, SAL AS STRENG VERTROULIK BESKOU WORD EN SAL SLEGS VIR NAVORSINGSDOELEINDES AANGEWEND WORD

Hoe om die vraelys te voltooi:

* Die meeste vrae kan beantwoord word deur 'n kruisie in die toepaslike kolom of blok te maak. In sommige gevalle sal van u verlang word om in antwoord op 'n vraag in meer as een blok 'n kruisie te maak. U aandag sal daarop gevestig word.

* Sommige vrae verlang 'n geskrewe antwoord. Probeer om so kort moontlik te antwoord ten einde die verwerking van die gegewens te vergemaklik.

AFDELING A

1. NAAM VAN FIRMA _____

2. POSADRES _____

_____

_____

POSKODE _____

3. TELEFOONNOMMER _____

4. NAAM VAN PESOON MET WIE GESKAKEL KAN WORD INDIEN VERDERE INLIGTING VERLANG WORD: _____

5. Dui asseblief die grootte van u organisasie aan (insluitende alle takke in Suid-Afrika, waar van toepassing)

Aantal werknemers: _____ [ ][ ][ ][ ][ ] (6 - 10)

AFDELING B

6. Wat is die aard van u registrasie by die Departement van Mannekrag?
(Kragtens die Wet op Mannekragopleiding)

GROEPOPLEIDINGSENTRUM	1	
PRIVATE OPLEIDINGSENTRUM	2	
OPLEIDINGSKEMA	3	
NIE GEREGISTREER NIE	4	(11)

7. Kom u opleiding in aanmerking vir desentralisasievoordele?

JA	1	
NEE	2	(12)

8. Hoeveel van u kursusse is by die Departement van Mannekrag geregistreer?

Aantal _____ (13 - 14)

9. Hoeveel kursusse wat deur u aangebied word, is nie by die Departement van Mannekrag geregistreer nie?

Aantal _____ (15 - 16)

10. Meld asseblief kortliks *waarom* die ander kursusse nie geregistreer is nie:

Te veel rompslomp aan registrasie verbonde	1	
Geen belastingtoegewing	2	
Ander (spesifiseer):	3	(17)

_____

_____

11. Watter persentasie van die kursusse wat u aanbied, is "kantoorwerker-" en watter persentasie is "handwerkertipe"-kursusse? (kyk inligtingsblad vir definisies)

KANTOORWERKER (ongeveer)	%	(18 - 19)
HANDWERKER (ongeveer)	%	(20 - 21)
TOTAAL	100%	

12. Noem kortliks u vernaamste opleidingsgebied(e) (d.w.s. sweiswerk, rekenaars, toesighoudend, ens.):

_____
_____
_____
_____
_____
_____

AFDELING C (22 - 23)

Ten opsigte van u maatskappyopleiding:

13. Het enige buitelandse maatskappy (moedermaatskappy/ organisasie/groep of kode, bv. die Sullivan-kode) 'n invloed op enige van die volgende? (meer as een kruisie mag gemaak word)

— Kursusinhoud	1	(24)
— Kursusaanbieding	1	(25)
— Persone wat bywoon	1	(26)
— Hoe dikwels kursusse plaasvind	1	(27)

— Begroting [ ] 1 (28)

— Ander (spesifiseer) [ ] 1 (29)

13.1 Word hierdie buitelandse invloed hoofsaaklik toegespits op:

— Verbeterde produktiwiteit [ ] 1

— Maatskaplike opheffing [ ] 2

— Ander (spesifiseer) [ ] 3 (30)

_____

_____

_____

14. Het enige VAKUNIE 'n invloed op die volgende? (meer as een kruisie mag gemaak word)

— Kursusinhoud [ ] 1 (31)

— Kursusaanbieding [ ] 1 (32)

— Persone wat bywoon [ ] 1 (33)

— Hoe dikwels kursusse plaasvind [ ] 1 (34)

— Begroting [ ] 1 (35)

— Ander (spesifiseer) [ ] 1 (36)

_____

_____

_____

14.1 Word hierdie bemoeienis hoofsaaklik toegespits op:

— Verbeterde produktiwiteit [ ] 1

— Maatskaplike opheffing [ ] 2

— Ander (spesifiseer) [ ] 3 (37)

_____

15. Het u organisasie 'n ooreenkoms met ('n) vakunie/vakunies in verband met opleiding?

JA [ ] 1

(38)

NEE [ ] 2

15.1 Indien JA, dui asseblief die naam/name van die vakunie/s aan:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____ [ ][ ] (39 - 40)

16. Is die werksaamhede van u organisasie onderworpe aan 'n nywerheidsraadooreenkoms?

JA [ ] 1

NEE [ ] 2

GEDEELTELIK [ ] 3 (41)

16.1 Indien JA, verskaf asseblief die naam van die nywerheidsraad:

_____

_____

_____

[ ][ ][ ] (42 - 44)

16.2 Dui kortliks aan watter invloed hierdie ooreenkoms op opleiding in u organisasie uitoefen:

Vergemaklik opleiding [ ] 1

Strem opleiding [ ] 2

Geen invloed [ ] 3 (45)

17. Dui asseblief aan van watter tipe inrigtings u organisasie gebruik maak om met vaardigheids-opleiding behulpsaam te wees: (meer as een kruisie mag gemaak word)

— Nywerheidsopleidingsrade [ ] 1 (46)

— Groepopleidingsentrums (In-diens) [ ] 1 (47)

— Private opleidingsentrums [ ] 1 (48)

— Opvoedkundige inrigtings [ ] 1 (49)

Spesifiseer tipe asseblief _____ [ ] (50)

— Private adviseurs/konsultante [ ] 1 (51)

— Nywerheidsraadopleidingskema [ ] 1 (52)

— Ander (spesifiseer) [ ] 1 (53)

17.1 Indien u spesifiek die gebruik van enige van bogenoemde vermy, dui asseblief kortliks die redes daarvoor aan:

_____

_____

_____

_____

_____

[ ] (54)

18. Dui die geskatte aantal werknemers aan (met uitsluiting van opleidingspersoneel) wat gedurende 1986 by vaardigheidsopleiding betrokke was:

: _____ [ ][ ][ ][ ] (55 - 58)

19. Beskik u nywerheid oor 'n *opleidingsraad* of ander *opleidingsliggaam?*

JA [ ] 1 (59)

NEE [ ] 2

19.1 Indien JA, verskaf die naam van die raad of liggaam:

_____ [ ][ ] (60 - 61)

20. Indien daar nie 'n raad of ander liggaam bestaan nie, word daar beplan om een in te stel?

JA [ ] 1

NEE [ ] 2

(62)

21. Beskik u nywerheid oor 'n opleidingsfonds?

JA [ ] 1

NEE [ ] 2

(63)

21.1 Indien JA, verskaf die naam van die fonds:

_____ [ ][ ] (64 - 65)

22. Indien geen opleidingsfonds bestaan nie, word daar beplan om een in te stel?

JA [ ] 1

NEE [ ] 2

(66)

23. Indien geen raad of fonds reeds bestaan of beplan word nie, is daar enige beswaar teen die instelling daarvan?

JA [ ] 1

NEE [ ] 2

(67)

24. Beskik u sektor oor enige vorm van heffing wat vir opleiding ingevorder word?

JA [ ] 1

(68)

NEE [ ] 2

24.1 Indien JA, dui kortliks aan op watter grondslag bogenoemde heffing opgelê word:

Per capita-grondslag [ ] 1

(69)

Finansiële grondslag [ ] 2

25. Beskik u sektor oor 'n stelsel van toelaes aan werkgewers vir *goedgekeurde* opleiding?

JA [ ] 1

(70)

NEE [ ] 2

ONBCO3S282 (71 - 80)

KAART 2

REKORDNOMMER [ ][ ][ ][ ] (1 - 4)
KAARTNOMMER (5)

26. Beskik u sektor oor 'n stelsel van toelaes aan werkgewers vir *voltooide* opleiding?

JA [ ] 1

(6)

NEE [ ] 2

AFDELING D (OPLEIDINGSPERSONEEL)

27. Hoeveel persone in die opleidingsdepartement van u organisasie is

— opleidingsbestuurders: ___	☐☐	(7 - 8)
— opleidingsbeamptes: ___	☐☐☐	(9 - 11)
— instrukteurs: _____	☐☐☐☐	(12 - 15)
— ondersteunende personeel (klerke, tiksters): _____	☐☐☐	(16 - 18)
TOTAAL: _____	☐☐☐☐	(19 - 22)

28. Dui asseblief aan hoeveel van diegene wat direk by opleiding betrokke is (d.w.s as opleidingsbestuurders, opleidingsbeamptes en instrukteurs), die volgende as hulle *hoogste kwalifikasie* besit:

— Graad: _____	☐☐☐☐	(23 - 25)
— Diploma: _____	☐☐☐☐	(26 - 29)
— Sertifikaat (Na-sekondêre vlak): _____	☐☐☐☐	(30 - 33)
— St. 10 (of N3): _____	☐☐☐☐	(34 - 37)
— St. 9 (of N2): _____	☐☐☐☐	(38 - 41)
— St. 8 (of N1): _____	☐☐☐☐	(42 - 45)
— St. 7: _____	☐☐☐☐	(46 - 49)
— Laer: _____	☐☐☐☐	(50 - 53)

KAART 3	ONBC03S282	(71 - 80)

REKORDNOMMER [ ][ ][ ][ ] (1 - 4)

KAARTNOMMER [3] (5)

29. Hierdie vraag het betrekking op dieselfde groepe as vraag 28. Dui asseblief aan hoeveel persone die volgende kwalifikasies besit wat *met hulle werk verband hou:* (Elke persoon moet slegs een keer volgens sy/haar hoogste kwalifikasie in ooreenstemming met die volgende volgorde getel word.)

— Graad: _____ [ ][ ][ ] (6 - 8)

— Diploma: _____ [ ][ ][ ][ ] (9 - 12)

— Nasionale sertifikaat: _____ [ ][ ][ ][ ] (13 - 16)

— Ambagsman (gekwalifiseer deur ambagstoets) : _____ [ ][ ][ ][ ] (17 - 20)

— Ander (spesifiseer): _____ [ ][ ][ ] (21 - 23)

_____

_____

_____

30. Hierdie vraag het weer eens betrekking op dieselfde groep as vraag 28. Dui asseblief aan hoeveel persone die volgende *opleiding-verwante kwalifikasies* besit: (Elke persoon moet slegs een keer volgens sy/haar hoogste kwalifikasie in ooreenstemming met die volgende volgorde getel word.)

— Kursus vir opleidingsbeamptes: _____ [ ][ ][ ][ ] (24 - 27)

— *Opleiding van opleier-*kwalifikasies: _____ [ ][ ][ ][ ] (28 - 31)

— Onderwysdiploma: _____ ☐☐☐ (32 - 34)

— Geen: _____ ☐☐☐ (35 - 37)

— Ander (spesifiseer): _____ ☐☐ (38 - 39)

_____

_____

31. Dui asseblief die tipe kursusse vir *Opleiding van opleier* aan wat u organisasie benut om personeel op te lei, asook die inrigtings wat die opleiding aanbied:

NAAM VAN KURSUS

1 _____ ☐ (40)

2 _____ ☐ (41)

3 _____ ☐ (42)

4 _____ ☐ (43)

5 _____ ☐ (44)

6 _____ ☐ (45)

7 _____ ☐ (46)

8 _____ ☐ (47)

INRIGTING

1 _____ ☐ (48)

2 _____ ☐ (49)

3 _____ ☐ (50)

4 _____ ☐ (51)

5 _____ ☐ (52)

6 _____ ☐ (53)

7 _____ ☐ (54)

8 _____ ☐ (55)

32. Wat is die benaming vir die hoof van u opleidingsdepartement?

Hoof van Opleiding	☐ 1
Direkteur: Opleiding	☐ 2
Opleidingsbestuurder	☐ 3
Hoofopleidingsbeampte	☐ 4

Opleidingsbeampte [ ] 5

Ander (spesifiseer) [ ] 6 (56)

_____

_____

_____

33. Aan wie doen die hoof van opleiding verslag in u maatskappy?

_____

_____

[ ] (57)

AFDELING E (BELEID, FINANSIES EN INFRASTRUKTUUR)

34. Beskik u organisasie oor 'n *geskrewe* opleidings- of mannekragontwikkelingsbeleid?

JA [ ] 1

(58)

NEE [ ] 2

35. Dui asseblief die fasiliteite aan wat u opleidingsdepartement tot sy beskikking het: (meer as een kruisie mag gemaak word)

Eie fasiliteite [ ] 1 (59)

Toegewese fasiliteite [ ] 1 (60)

Mobiele eenhede [ ] 1 (61)

36. Is u tevrede met die huidige toestand met betrekking tot die voorsiening van opleidings-fasiliteite in u organisasie?

JA	1	(62)
NEE	2	

ONBC03S282 (71 - 80)

KAART 4

REKORDNOMMER		(1 - 4)
KAARTNOMMER	4	(5)

37. Dui asseblief aan of u tevrede is met die voorsiening van *opleidingshulpmiddels* (bv. flitskaarte, video-/skyfie-/bandtoerusting, werkboeke, rekenaars) in u organisasie.

TEVREDE	1	(6)
NIE TEVREDE NIE	2	

38. Dui asseblief aan watter van die volgende tipes *opleidingsprogramme* gereeld in u organisasie gebruik word: (meer as een kruisie mag gemaak word)

Klankskyfieprogramme	1	(7)
Rekenaarprogramme	1	(8)
Videoprogramme	2	(9)

Films	1	(10)
O.H.P.-programme	1	(11)
Bandopnameprogramme	1	(12)
Handboek (werkboek-) programme	1	(13)
Ander (spesifiseer)	1	(14)

_____

_____

_____

39. Beskik u oor 'n jaarlikse opleidingsbegroting?

JA	1	(15)
NEE	2	

39.1 Dui asseblief die persentasie (%) van die totale opleidingsbegroting aan wat aan salarisse van opleidingspersoneel toegewys word.

%	(16 - 17)

40. Beskik u organisasie oor 'n loopbaanroeteplan waarvolgens werknemers in staat is om te sien hoedat hulle in die organisasie vorder?

JA	1	(18)
NEE	2	

41. Bied u organisasie enige aansporing aan kwekelinge vir suksesvolle nakursusprestasie?

JA [ ] 1

(19)

NEE [ ] 2

41.1 Gee asseblief voorbeelde van die soort aansporing wat aan kwekelinge gebied word:

_____

_____

_____

_____

_____

_____ [ ] [ ] (20)

AFDELING E

In hierdie afdeling gaan dit om die *opleidingsmetode* wat in u organisasie gevolg word. Dit is uiteraard so dat 'n aantal verskillende metodes deur 'n besondere organisasie gevolg kan word.

42. Is intaakopleiding, dit wil sê waar die leerproses plaasvind wanneer iemand langs 'n ervare werksman werk ("sit by Nellie"), die *enigste* opleiding wat in u organisasie plaasvind?

JA [ ] 1

(21)

NEE [ ] 2

43. Indien u NEE op vraag 42 geantwoord het, word aangeneem dat die een of ander vorm van formele opleiding wel plaasvind. Dui asseblief deur middel van kruisies aan watter van die volgende stelsels aangewend word volgens die aanvaarde definisies van hierdie benamings: (meer as een mag gemerk word)

Modulêr	1	(22)
Bevoegdheidsgebaseer	1	(23)
Leerlingbeheerd	1	(24)
Klaarverpakte kursusse	1	(25)
Geprogrammeerde leer	1	(26)
Lesing ("talk and chalk")	1	(27)
Ander (spesifiseer)	1	(28)

_____

_____

44. Skat asseblief die gemiddelde persentasie (%) tyd wat jaarliks bestee word aan opleiding in elk van die volgende leeromgewings:

— klaskamer	%	(29 - 30)
— opleidingsentrum	%	(31 - 32)
— intaak	%	(33 - 34)
TOTAAL	100%	

AFDELING F (KURSUSONTWIKKELING)

45. Ontwikkel u organisasie kursusse om aan sy eie behoeftes te voldoen?

JA	1	(35)
NEE	2	

46. Indien JA, deur wie van die volgende word die kursusontwikkeling onderneem? (meer as een mag gemerk word)

— Heeltydse opleidingspersoneel	1	(36)
— Ander personeel	1	(37)
— Konsultante	1	(38)
— Ander (spesifiseer)	1	(39)

47. Is u tevrede met die wyse waarop kursusontwikkeling in/vir u organisasie gedoen word?

JA	1	(40)
NEE	2	

48. Wie word by die beslissing aangaande kursusinhoud betrek wanneer 'n kursus binne u organisasie ontwikkel word? (meer as een mag gemerk word)

Opleidingsbestuurder	1	(41)
Opleidingspersoneel	1	(42)
Personeelbestuurder	1	(43)
Lynbestuur	1	(44)
Lynpersoneel	1	(45)
Vakinhouddeskundiges	1	(46)

Ander (spesifiseer) [ ] 1 (47)

_____

_____

49. Word opleidingsbehoeftes in u organisasie op 'n voortdurende grondslag bepaal en ontleed?

JA [ ] 1

(48)

NEE [ ] 2

50. Hoe word personeel deur u organisasie gekeur om kursusse by te woon? (meer as een mag gemerk word)

Psigometriese toetse (spesifiseer) [ ] 1 (49)

_____

_____

_____

[ ] (50)

Opleibaarheidstoetse (spesifiseer) [ ] 1 (51)

_____

_____

_____

[ ] (52)

Evalueringsonderhoud [ ] 1 (53)

Werkprestasie [ ] 1 (54)

Vorige ondervinding [ ] 1 (55)

Willekeurige keuse	☐ 1	(56)
Ander (spesifiseer)	☐ 1	(57)

_____

_____

_____

_____

51. Dui asseblief die tipes toetsmetodes aan wat u organisasie vir evaluering gedurende en na kursusbywoning aanwend. (meer as een mag gemerk word)

VOORKURSUS-PRESTASIETOETS

Mondeling	☐ 1	(58)
Skriftelik	☐ 1	(59)
Prakties	☐ 1	(60)

TOETSE GEDURENDE KURSUS

Mondeling	☐ 1	(61)
Skriftelik	☐ 1	(62)
Prakties	☐ 1	(63)

FINALE TOETS

Mondeling	☐ 1	(64)
Skriftelik	☐ 1	(65)
Prakties	☐ 1	(66)

GESTANDAARDISEERDE NAKURSUS-PRESTASIETOETS

Mondeling	1	(67)
Skriftelik	1	(68)
Prakties	1	(69)
ANDER (SPESIFISEER)	1	(70)

_____

_____

_____

ONBC03S282 (71 - 80)

KAART 5

REKORDNOMMER		(1 - 4)
KAARTNOMMER	5	(5)

52. Word werknemers ná kursusbywoning op 'n voortdurende grondslag deur u organisasie geëvalueer?

JA	1	(6)
NEE	2	

52.1 Indien JA, verduidelik asseblief kortliks hoe hierdie intaakevaluering uitgevoer word:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

[ ][ ] (7)

53. Ken u organisasie geskiktheidsertifikate toe aan suksesvolle werknemers?

JA [ ][1]

NEE [ ][2]

(8)

53.1 Indien JA, word die sertifikate gewoonlik na voltooiing van die kursus toegeken, of eers nadat die werknemer sy bekwaamheid in taakuitvoering bewys het?

Na kursus [ ][1]

Na intaakevaluering [ ][2]

(9)

54. Dui asseblief *drie gebiede* volgens rangorde aan waardeur vaardigheidsopleiding na u mening *gestrem* word:

(1) _____
_____
_____
_____
_____

(10 - 11)

(2)

(12 - 13)

(3)

(14 - 15)

ONBC03S282

(71 - 80)

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING

BYLAE 5

RGN-NAVORSING: VAARDIGHEIDSOPLEIDING

PROJEKKOMITEE 6: STRUKTURE VIR VAARDIGHEIDSOPLEIDING

NAVORSERS: Prof. L.P. Calitz — Universiteit van Pretoria
Dr. A. Maree — UNISA

DOEL MET NAVORSING:

1. Ondersoek sal ingestel word na die bestaande strukture van opleiding in die RSA.

2. Daar sal veral gestreef word na die daarstelling van makro-, meso- en mikrostrukture van opleiding en daar sal bepaal moet word hoe hierdie strukture opleiding bemoontlik of bemoeilik.

I VAARDIGHEDE:

1. Wat is die aard en omvang van vaardigheidsopleiding waarvoor u opleidingsraad/instansie voorsiening maak?

2. Noem 'n aantal lede wat moontlik deur u raad/instansie geakkrediteer kan word vir opleiding.

3. Hoe maak u voorsiening om die individuele opleidingsbehoeftes van u lede te akkommodeer?

4. Watter maatreëls word geïmplementeer om opleiding in u bedryfsektor te stimuleer?

5. Vir watter ander noodsaaklike vaardighede maak u instansie nie voorsiening nie?

   (a) Indien nee — hoe meen u moet daarvoor voorsiening gemaak word?
   (b) Sou 'n opleidingsentrum in die behoefte kan voorsien?

II BESTAANDE OPLEIDINGSTRUKTURE

1. Meen u dat die bestaande wetgewing rakende ambagsmanopleiding uitgebrei moet word om ook u bedryfsektor se vaardighede in te sluit?

   (a) Indien ja — hoe moet dit geskied?
   (b) Indien nee — motiveer asseblief u antwoord.

   (c) In watter opsigte skiet bestaande wetgewing tekort?

2. Is u ten gunste van 'n opleidingsraad vir u bedryfsektor?

   (a) Indien ja — motiveer asseblief u antwoord.
   (b) Indien nee — motiveer asseblief u antwoord.

3. Watter soort struktuur sal die opleiding in u bedryfsektor die beste kan dien?

III ADMINISTRASIE

1. Beskryf die mate van samewerking tans met:

   (a) Die Departement Mannekrag (MK)
   (b) Die Nasionale Opleidingsraad (NOR)
   (c) Die Nasionale Mannekragkommissie (NMK)

2. As opleiding in die toekoms gedesentraliseer gaan word, watter rol meen u moet die Departement van Mannekrag in dié verband speel?

3. Ondersteun die NOR tans u opleidingsbedryf?

4. Indien nie — hoe meen u moet die NOR se rol en funksie gewysig word om opleiding beter te steun?

5. Watter beleid meen u moet die Departement van Mannekrag in die toekoms volg om opleiding te bevorder?

6. Hoe sal u opleidingsraad (instelling) die opleiding van u geakkrediteerde lede monitor?

   (a) Rekordhouding

(b) *Kriteria vir akkreditering*
(c) *Evaluering*

IV ALGEMEEN

1. Verkies u opleidingsraad die stelsel van kontanttoelaes bo die huidige belastingtoegewings vir opleiding?
   (a) *Indien ja — hoekom?*
   (b) *Indien nee — motiveer asseblief u antwoord.*

2. Het u opleidingsraad (instansie) vir die opleiding van werkloses gekontrakteer?

   (a) *Indien ja — watter finansiële voordele hou dit in?*
   (b) *Indien nee — waarom nie?*

3. Voorsien u opleidingsraad formele samewerking met ander instellings, byvoorbeeld onderwysdepartemente, technikons en universiteite met betrekking tot opleiding?

RECOMMENDATION No. 150

Recommendation concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering the importance of vocational guidance and vocational training in the implementation of employment policies and programmes, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations of direct relevance to employment policy and, in particular, of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and

Noting that the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation at its Eighteenth Session in 1974 adopted a Recommendation on Technical and Vocational Education, and

Noting that the International Labour Organisation and the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation have collaborated closely with a view to ensuring that the instruments of the two Organisations pursue harmonised objectives and avoid duplication and conflict, and that they will continue to collaborate closely with a view to the effective implementation of these instruments, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the fol-

lowing Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 1975:

I. GENERAL PROVISIONS

1. This Recommendation applies to the vocational guidance and vocational training of young persons and adults for all areas of economic, social and cultural life and at all levels of occupational skill and responsibility.

2. (1) For the purpose of this Recommendation, the qualification of the terms "guidance" and "training" by the term "vocational" means that guidance and training are directed to identifying and developing human capabilities for a productive and satisfying working life and, in conjunction with the different forms of education, to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence working conditions and the social environment.

(2) The definition contained in subparagraph (1) of the Paragraph applies to guidance, to initial and further training and to retraining, whatever the way in which they are provided and whatever the level of skill and responsibility.

3. In giving effect to this Recommendation, member States should take account of guidelines supplementing its provisions which may be formulated by regional conferences, industrial committees and meetings of experts or consultants convened by the International Labour Organisation and other competent bodies.

II. POLICIES AND PROGRAMMES

4. (1) Members should adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services, closely linked with employment, in particular through public employment services.

(2) These policies and programmes should take due account of—

(a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

(b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

(c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

(3) The policies and programmes should be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

(4) The policies and programmes should encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

(5) Such policies and programmes should also encourage undertakings to accept responsibility for training workers in their employment. Undertakings should co-operate with the representatives of their workers when planning their training programmes and should ensure, as far as possible, that these programmes are in line with those of the public training system.

(6) Such policies and programmes should have as objectives

(a) to ensure entry into productive employment, which corresponds to personal aptitudes and aspirations, and to facilitate occupational mobility;

(b) to promote and develop creativity, dynamism and initiative with a view to maintaining or increasing work effectiveness;

(c) to protect persons against unemployment or other loss of income or earning capacity deriving from lack of demand for their skills as well as against underemployment;

(d) to protect persons against excessive physical or mental strain in employment;

(e) to protect persons against occupational hazards by making high standards of teaching occupational safety and health an integral part of training for each trade or occupation;

(f) to assist persons in their quest for satisfaction at work, for individual achievement and self-expression; and for the betterment of their lot in life through their own efforts to improve the quality or modify the nature of their contribution to the economy;

(g) to achieve social, cultural and economic advancement and continuing adjustment to change, with the participation of all concerned, in reshaping the work requirements, and

(h) to achieve the full participation of all groups in society in the process of development and in sharing the benefits deriving from it.

5. (1) With the above ends in view, members should establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

(2) Members should aim in particular at

(a) ensuring that all have equal access to vocational guidance and vocational training;

(b) providing, on a continuing basis, broadly conceived and realistic vocational guidance for the various groups of the population in all branches of economic activity;

(c) developing comprehensive systems of vocational training covering all aspects of productive work in all branches of economic activity;

(d) facilitating mobility between different lines of training, within and between the various occupations and sectors of economic activity and between different levels of responsibility;

(e) co-ordinating vocational training for one sector of the economy or branch of economic activity with vocational training for other sectors or branches;

(f) establishing patterns of systematic vocational training in all branches of economic activity and for all types of work and levels of skill and responsibility;

(g) providing all workers with real possibilities for re-entering the educational system at a level which takes account of their work experience;

(h) establishing close co-operation and co-ordinating between

vocational guidance and vocational training provided outside the school system on the one hand, and educational guidance and the school system on the other;

(i) establishing conditions permitting workers to supplement their vocational training by trade union education given by their representative organisations and

(j) undertaking research and adapting administrative arrangements and methods as required for implementing the programmes of vocational guidance and vocational training.

6. The policies and programmes of vocational guidance and vocational training should

(a) be co-ordinated with policies and major programmes of social and economic development such as employment promotion, social integration, rural development, development of crafts and industry, adaptation of methods and organisation of work to human requirements and improvements of working conditions;

(b) take account of international, economic and technological interaction and co-operation;

(c) be reviewed periodically in relation to current and planned social and economic development;

(d) promote activities which will stimulate workers to contribute to improved international relations;

(e) contribute to fuller understanding of technical, scientific, economic, social and cultural matters and

(f) create and develop an appropriate infrastructure for providing adequate training respecting the essential standards of occupational health and safety.

III. VOCATIONAL GUIDANCE

7. (1) Members should gradually extend their systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

(2) Such information and guidance should cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

(3) The information and guidance should be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information should be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

8. (1) The main objectives of vocational guidance programmes should be to

(a) provide children and young persons not yet in the labour force with the basis for choosing a line of education or vocational training in the light of their aptitudes, abilities and interests and of employment opportunities;

(b) assist persons in programmes of education and vocational training to derive the maximum benefit from them and to prepare themselves either for supplementary education or vocational training or for entry into an occupation and for continuing education and training as and when required during their working lives;

(c) assist persons who are entering the labour force, who seek to change their work activities, or who are unemployed, to choose an occupation and to plan related education and vocational training;

(d) inform employed persons of opportunities for improving their occupational development potential, their level of performance, their earnings and their position, of the educational and vocational training requirements and of the facilities available for this purpose;

(e) promote general awareness of the contributions which are and can be made by the various sectors of the economy and branches of economic activity, including those which have traditionally enjoyed little prestige, to general development

and to expanding employment, and

(f) assist co-operating institutions to provide information and feedback on the effectiveness of particular training programmes as an integral part of vocational guidance.

(2) Members should ensure that such programmes are com-
patible with the right to freedom of choice in selecting an occupation and to fair promotion opportunities as well as the right to education.

9. In extending the scope of their systems of vocational guidance, members should pay special attention to

(a) helping children and young persons at school to gain an appreciation of the value and importance of work and an understanding of the world of work as well as to familiarise themselves with the conditions of work in as broad a range of occupations as possible—taking account of the employment and career opportunities that may be open to them—and with requirements for taking advantage of these opportunities;

(b) giving children and young persons who have never been to school, or who left school early, information on as broad a range of occupations as possible and on employment opportunities in these occupations, as well as guidance on how they may gain access to them;

(c) giving adults in employment, including self-employment, information on trends and objectives in development which concern them and in particular on the implications of social, technical and economic change for their field of work;

(d) giving unemployed and underemployed persons all the necessary information and guidance on possibilities of finding employment or improving their employment situation and on means available for achieving this purpose, and

(e) giving persons who meet special problems in relation to education, vocational training or employment, assistance in overcoming them within overall measures aiming at social progress.

10. (1) Both group vocational guidance programmes—namely the dissemination of factual material and counselling for groups of persons who have similar vocational needs—and individual counselling should be made available.

(2) Individual counselling should be available, in particular, to young persons and adults requiring specialised assistance in identifying their occupational aptitudes, abilities and interests, in assessing the educational, vocational training and employment opportunities which are likely to be available to them, and in choosing a line of education, vocational training or employment.

(3) Individual counselling—and, as appropriate, group vocational guidance activities—should take into account the individual's specific need of information and support, with particular attention to the physically and mentally handicapped and disabled as well as to socially and educationally disadvantaged persons. They may include exercises in seeking and evaluating information and in decision making, as well as exposure to expanded career choices and goals, in order to develop the capacity to make an informed choice. They should always take into account the individual's right to make his/her own choice on the basis of comprehensive relevant information.

(4) Individual counselling should, whenever required, be supplemented by advice for remedial action and such other help as may be useful for the purposes of vocational adjustment.

11. Members whose vocational guidance programmes are in the early stages of development should, in the first instance, aim at

(a) drawing the attention of young persons to the importance of choosing general and vocational education taking full account of existing employment prospects and of trends in economic and social development, as well as of their personal aptitudes and interests;

(b) assisting those groups of the population which require help in overcoming traditional restrictions on their free choice of education, vocational training or occupation, and

(c) meeting the needs of those with special potential in fields of work which are of major importance.

12. Members should make full use, in their vocational guidance programmes, of all available facilities and media through which the various groups of the population concerned can be reached most effectively.

13. (1) Wherever practicable, appropriate tests of capacity and aptitude—including both physiological and psychological characteristics—and other methods of examination should be made available for use in vocational guidance as appropriate to the needs of individual cases.

(2) Such tests and other methods of examination should be used only in agreement with the person seeking guidance and in conjunction with other methods of exploring personal characteristics; they should be carried out only by specialists.

(3) The results obtained in the application of such tests and other methods of examination should not be communicated to a third person without the express agreement of the person examined.

14. (1) Where tests and other methods of examination are employed in vocational guidance, they should be standardised for the age groups, populations and cultures concerned and should be validated for the particular purposes for which they are intended.

(2) There should be a continuing programme for the development and restandardisation, at regular intervals, of such tests and other methods of examination in order to take account of changing conditions and life styles.

IV. VOCATIONAL TRAINING

A. General provisions

15. (1) Members should gradually extend, adapt and harmonise the vocational training systems for their respective countries to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

(2) In doing so they should pay special attention to

(a) providing opportunities for promotion which should be open, wherever possible, to persons with the desire and ability to reach higher levels of skill and responsibility;

(b) improving vocational training in sectors of the economy and branches of economic activity in which vocational training is largely unsystematic and in which obsolescent technologies and methods of work prevail;

(c) providing vocational training for members of the population who had not received adequate attention in the past, in particular for groups which are economically or socially disadvantaged;

(d) effectively co-ordinating general education and vocational training, theoretical practical instruction and initial and further training.

(3) Vocational training programmes should be so conceived as to promote full employment and the development of the capabilities of each person.

16. Vocational training programmes for individual occupations and branches of economic activity should, as appropriate, be arranged in progressive stages which together provide adequate opportunities for

(a) initial training for young persons and adults with little or no previous work experience;

(b) further training which should enable persons engaged in an occupation
   (i) to improve their performance or broaden the range of activities which they can undertake, to proceed to higher-level work or to gain promotion;
   (ii) to update their knowledge and skills in the light of developments in the occupation concerned;

(c) retraining to enable adults to acquire new qualifications for a different occupational field;

(d) such further education as is necessary to complement the training;

(e) training in safety and health at the place of work, especially for young persons and adults with little previous work experience;

(f) acquiring information on rights and obligations in employment, including social security schemes.

17. (1) Every effort should be made to develop and utilise to the full, if necessary with public financing, existing and potential vocational training capacity, including the resources available in undertakings, in order to provide programmes of continuing vocational training.

(2) In the provision of training, advantage should be taken, as appropriate, of mass media, mobile units, and correspondence courses and other self-instruction programmes.

18. Programmes of initial training for young persons with little or no work experience should include in particular

(a) general education which is co-ordinated with practical training and related theoretical instruction;

(b) basic training in knowledge and skills common to several related occupations which could be given by an educational or vocational training institution or in an undertaking either on or off the job;

(c) specialisation in directly usable knowledge and skills for employment opportunities which already exist or are to be created;

(d) supervised initiation into a real work situation.

19. (1) Full-time courses of initial training should, wherver possible, provide for adequate synchronisation between theoretical tuition in training institutions and training given on the job in undertakings in order to ensure that the former is related to the real work situation; similarly, practical training off the job should, as far as possible, be related to real work situations.

(2) Training on the job arranged as an integral part of courses given by training institutions should be planned jointly by the undertakings, institutions and workers' representatives concerned with a view to

(a) enabling the trainees to apply in actual working conditions what they have learned off the job;

(b) providing training in aspects of the occupation which cannot be covered outside undertakings;

(c) familiarising young persons with little or no work experience with the requirements and conditions they are likely to encounter at work and with their responsibilities within a working group.

20. Persons entering employment after completing the full-time courses mentioned in Paragraph 19 above should receive

(a) induction to familiarise them with the nature and objectives of the undertaking and the conditions in which work is performed there;

(b) systematic complementary training on the job, together with the necessary theoretical courses;

(c) as far as possible, planned experience in a series of activities and functions of training value, including adjustment to the workplace.

21. The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish national or regional further training plans related to employment.

22. (1) Undertakings should, in consultation with workers' representatives, with the persons concerned and with those in charge of their work, establish and review at regular intervals further training plans for persons in their employment at all levels of skill and responsibility; a joint committee may be established for the purpose.

(2) These plans should

(a) provide opportunities to qualify for advancement to higher levels of skill and responsibility;

(b) cover technical and other training and work experience for the persons concerned;

(c) take account of the abilities and interests of the persons concerned as well as of work requirements.

(3) Persons in charge of the work of others should have an obligation to make an effective contribution to the success of further training plans.

(4) Organisational responsibility for the establishment,

implementation and review of further training plans should be clearly defined and should be assigned, as far as possible, to a special unit or to one or more persons operating at a level commensurate with such responsibility.

23. (1) Workers being trained within an undertaking should

(a) receive adequate allowances or remuneration;

(b) be covered by the social security measures applicable to the regular workforce of the undertaking concerned.

(2) Workers receiving training off the job should be granted educational leave in accordance with the terms of the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974.

B. Vocational training standards and guidelines

24. (1) Initial and further training leading to recognised occupational qualifications should be covered as far as possible by general standards set or approved by the competent body, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

(2) These standards should indicate

(a) the level of skills and knowledge required of candidates for the various vocational training courses;

(b) the level of performance to be attained in each major activity or function of the occupation concerned during each phase of training and, as far as possible, the content and duration of training and the facilities and equipment needed to ensure that the level of performance indicated may be attained;

(c) the part of the vocational training to be provided by the system of formal eduction, by vocational training institutions, by undertakings through training on the job; or by other means;

(d) the character and duration of any work experience that may be required in vocational training programmes;

(e) the training content, on the basis of the principles of multipurpose training and occupational mobility;

(f) the methodology to be applied, taking into account the ob-

jectives of the training and the characteristics of the trainees;

(g) any examinations to be taken or other means of assessing achievement;

(h) the certificates to be issued on successful completion of vocational training.

25. (1) The same occupation may be covered by more than one vocational training standard when, and for as long as the conditions in which the work is carried out and the activities it involves vary widely between different sectors of the economy, branches of economic activity or undertakings of different sizes.

(2) Standards covering the same occupations should be co-ordinated in order to facilitate job mobility, with full recognition of the qualifications already held and of work experience in the occupation.

26. (1) Guidelines indicating the desirable organisation and content of vocational training should be established for occupation, levels of skill and knowledge and levels of responsibility for which the standards provided for in Paragraph 24 of this Recommendation are shown not to be appropriate.

(2) Such guidelines may be necessary in particular to cover

(a) training for future supervisors, specialists and managers and for persons already employed in these capacities;

(b) training for training officers and for managers, supervisors and instructors of vocational training;

(c) vocational training for branches of economic activity in which there are large numbers of self-employed persons or of small undertakings;

(d) the improvement of vocational training for branches of economic activity in which there has been little or no provision for the necessary systematic vocational training, and for undertakings using obsolescent technologies and methods of work.

(3) Such guidelines may also be appropriate for the first training in employment of persons who have just completed full-time courses of initial training in educational and vocational training institutions.

27. Vocational training standards and guidelines should be evaluated and reviewed periodically, with the participation of employers' and workers' organisations, and adjusted to changing requirements, the periodicity of review being determined by the rate of change in the occupation concerned.

28. (1) Members should gradually establish standards and guidelines or, as the case may be, extend their applicability until all major occupations and all levels of skill and responsibility are covered.

(2) Priority should be given to vocational training for occupations and levels of skill and responsibility of key importance for social and economic advancement.

V. TRAINING FOR MANAGERS AND SELF-EMPLOYED PERSONS

29. (1) Training for management and supervisory functions should be provided for persons in charge of the work of others, for professional and specialist personnel participating in management and for persons being prepared to assume management and supervisory functions.

(2) The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish plans for training for management and supervisory functions and for self-employed persons.

30. (1) The content of programmes of training for management and supervisory functions should take account of the level of the current and prospective responsibilities of the trainees.

(2) The programmes should be designed in particular to

(a) develop an adequate knowledge and understanding of the economic and social aspects of decision making;

(b) foster attitudes and abilities for leading and motivating other

persons, while respecting human dignity, and for developing sound industrial relations;

(c) develop initiative and a positive attitude towards change and a capacity to appreciate the effect of change on other people;

(d) develop the capacity of assuming new responsibilities on the job;

(e) develop awareness of the importance of education, vocational guidance and vocational training for the personnel of the undertaking;

(f) develop awareness of the conditions of workers in their occupational life, concern for their welfare and knowledge of labour law and of social security schemes;

(g) develop understanding of the value of efforts towards self-improvement;

(h) provide the basis for further training in accordance with changing requirements.

31. (1) Vocational training programmes for self-employment should take account of the social situation of the worker and

(a) include, in addition to training specific to the technical field concerned, training in the basic principles and practices of business management and of training other persons;

(b) develop awareness of the need to take initiatives and assess and accept risks.

(2) Such programmes should provide regular opportunities for updating training and be reinforced by a continuing flow of information on new developments in the technical field concerned, as well as on sources of finance and, if necessary, on the most efficient marketing methods.

VI. PROGRAMMES FOR PARTICULAR AREAS OR BRANCHES OF ECONOMIC ACTIVITY

32. (1) Appropriate programmes of vocational guidance and vocational training should be established for particular areas or branches of economic activity in which comprehensive improvement action or major structural change is required.

(2) Such programmes should form part of national vocational guidance and vocational training programmes as a whole and be co-ordinated with other action to develop the area or branch of economic activity concerned.

33. Among the areas or branches of economic activity for which such programmes may be required, particular attention might be given to rural areas, to branches of economic activity using obsolescent technologies and methods of work, to industries and undertakings in decline or converting their activities, and to planned or newly established industries.

A. Rural areas

34. (1) Programmes for rural areas should aim at achieving full equality of opportunity of the rural and urban populations as regards vocational guidance and vocational training.

(2) They should be conceived within the framework of national development policies, taking account among other things of patterns and trends in migration between rural and urban areas.

35. (1) Programmes for rural areas should make adequate provision for the special vocational guidance and vocational training needs of

(a) agricultural workers, including plantation workers, small owner-occupiers, tenant farmers and sharecroppers and other persons engaged in agriculture and related activities, particularly in relation to agrarian reform and other major changes in supply, production and distribution systems in the areas concerned;

(b) persons engaged in non-agricultural occupations, with special emphasis on education, communications, transport and other services and craft occupations.

(2) Such programmes should take account of differences in needs according to the type of rural activity involved, its degree of mechanisation, specialisation and modernisation and the scale on which it is conducted.

(3) Programmes for rural areas should include training in organising co-operatives and in managing undertakings.

36. (1) Countries in which facilities and programmes of vocational guidance and vocational training for rural areas are as yet little developed should concentrate initially on

(a) providing information for young persons and adults in rural areas on the objectives of and action proposed for making improvements or major structural changes in the area and on the implications of such action for their work and lives;

(b) providing systematic education and vocational training, full-time or part time as appropriate, for young persons in employment to complement informal learning on the job;

(c) providing short programmes of upgrading training or of retraining for adults through existing vocational training, or extension of other advisory services;

(d) developing social and economic leadership in rural areas and encouraging participation by broader groups of the population in development action;

(e) encouraging a desire for self-improvement.

(2) Such countries should keep their priorities for rural areas under review so as to work progressively towards

(a) developing comprehensive vocational information and guidance services for the rural population as a whole;

(b) introducing or generalising systematic initial training for young persons;

(c) introducing comprehensive programmes of further training on a continuing or recurrent basis to meet the needs of adults.

37. Countries which, for financial reasons or lack of trained personnel, are not in a position to provide adequate services for the rural population as a whole, might consider

(a) concentrating action temporarily on limited geographical areas where important lessons may be learnt for subsequent action in other areas;

(b) giving preference to landless labourers and other economically weak groups in rural areas, which are in greatest need of economic and social justice.

B. Branches of economic activity using obsolescent technologies and methods of work

38. (1) Programmes for branches of economic activity and occupations in which the use of obsolescent technologies and methods of work is widespread should be developed as appropriate along similar lines to those for rural areas.

(2) The aim should be to provide vocational guidance and vocational training for persons employed in or entering these branches of economic activity or occupations which will enable them to participate in or contribute to the modernisation of methods and products and to benefit from changes introduced.

39. Extension and other advisory services for self-employed persons and small entrepreneurs in these branches of economic activity and occupations should provide them with information on possibilities of innovation in their work, and on related vocational training and other services.

40. In planning vocational training for such branches of economic activity and occupations, particular consideration should be given to

(a) needs and opportunities for extending the scope of or for specialising the activities of undertakings, and the vocational training implications of such extension or specialisation;

(b) possibilities of improving vocational training practices and, in particular, of providing opportunities for continuing training;

(c) possibilities of combining training services to managers of undertakings with other action for raising the level of performance;

(d) the creation of new opportunities for gainful employment.

41. Vocational training for such branches of economic activity and occupations

(a) may be conceived initially as a complement to the learning systems by which work knowledge and skills are traditionally acquired;

(b) should take account of the needs both of young persons

receiving initial training and of persons already working in these branches of economic activity and occupations, including the small entrepreneurs and other persons who give initial training to young persons.

C. Industries and undertakings in decline or converting their activities

42. When industries or undertakings begin to decline, workers affected should in good time receive vocational guidance and vocational training to facilitate a change in skills and provide the opportunity of finding new employment.

43. When industries or undertakings change their products and methods of production or the services they provide, workers affected should in good time receive training, organised in co-operation with the industries or undertakings concerned, to enable them to adapt themselves to their new tasks.

D. New industries

44. In planning vocational guidance and vocational training in connection with the establishment of new industries, account should be taken of

(a) needs for workers, specialists, managers and administrators during the construction phase and after the new plants have been commissioned, and of any need for retraining persons employed during the construction phase with a view to placing them in other jobs after commissioning;

(b) needs for independent workers and entrepreneurs to undertake subcontracting for the new industries;

(c) the need to provide information relating to and vocational training for new activities rendered possible or necessary by the change in the economic conditions in the region;

(d) the need to provide vocational guidance and vocational retraining for persons whose knowledge and skills are rendered obsolete by changes in the structure of demand for labour within the region;

(e) the need to provide new opportunities for independent workers and entrepreneurs whose businesses may suffer from the

competition created by the new industries.

VII. PARTICULAR GROUPS OF THE POPULATION

45. (1) Measure should be taken to provide effective and adequate vocational guidance and vocational training for particular groups of the population so that they will enjoy equality in employment and improved integration into society and the economy.

(2) Particular attention should be paid to such groups as

f(a) persons who have never been to school or who left school early;

(b) older workers;

(c) members of linguistic and other minority groups;

(d) handicapped and disabled persons.

A. Persons who have never been to school or who left school early

46. Measures should be taken to provide all persons who have never been to school or who left school before acquiring a general education adequate for integration into a modernising society and economy with vocational guidance, general education and training in basic skills, due account being taken of opportunities on the employment market.

47. Vocational guidance for persons who have never been to school or who left school before acquiring adequate literacy and numeracy should be as broadly conceived as possible, while taking account of special educational and vocational training facilities, and other opportunities for education, training and employment that may be expected to be available to them.

48. (1) Arrangements for providing such persons with basic skills and general education might include

(a) part-time instruction in knowledge and skills relevant to their work, and general education linked with that instruction, for children employed in the family farm or business or in other areas of the economy;

(b) courses in relevant basic skills and related general education

for young persons and if appropriate, adults, to facilitate their entry into systematic vocational training or to broaden their opportunities for employment and promotion;

(c) arrangements for special vocational training combined with productive work for young unemployed persons, supplemented as necessary by courses of general education, with a view to giving them such education, skills and work habits as are necessary for useful and remunerative economic activity;

(d) instruction in literacy and numeracy, particularly for adults, which is linked with vocational training in the knowledge and skills required in a particular occupation or type of work and for active participation in development action; such instruction should be co-ordinated with general measures for the eradication of illiteracy;

(e) special educational and technical upgrading courses for young persons and adults in employment to raise the level of their performance or improve their opportunities for advancement;

(f) special courses in skills urgently required in employment for persons with little or no formal education.

(2) Special vocational training methodologies should be developed and applied for the arrangements provided for in this paragraph.

49. The certificates obtainable through such arrangements should be co-ordinated with those obtainable in the system of formal education and by persons trained by other means.

B. Older workers

50. (1) Measures to meet difficulties faced by older workers in employment might include as appropriate

(a) identifying and changing as far as possible working conditions which are likely to accelerate the physical and mental processes of ageing;

(b) providing older workers with the vocational guidance and vocational training which they require, with special reference to any need for

VIII. PROMOTION OF EQUALITY OF OPPORTUNITY OF WOMEN AND MEN IN TRAINING AND EMPLOYMENT

54. (1) Measures should be taken to promote equality of opportunity of women and men in employment and in society as a whole.

(2) These measures should form an integral part of all economic, social and cultural measures taken by governments for improving the employment situation of women and should include, as far as possible

(a) educating the general public and in particular parents, teachers, vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other social services, employers and workers, on the need for encouraging women and men to play an equal part in society and in the economy and for changing traditional attitudes regarding the work of women and men in the home and in working life;

(b) providing girls and women with vocational guidance on the same broad range of educational, vocational training and employment opportunities as boys and men, encouraging them to take full advantage of such opportunities and creating the conditions required for them to do so;

(c) promoting equality of access for girls and women to all streams of education and to vocational training for all types of occupations, including those which have been traditionally accessible only to boys and men, subject to the provisions of international labour conventions and recommendations;

(d) promoting further training for girls and women to ensure their personal development and advancement to skilled employment and posts of responsibility, and urging employers to provide them with the same opportunities of extending their work experience as offered to male workers with the same education and qualifications;

(e) providing day-care facilities and other services for children of different ages, in as far as possible, so that girls and women with family responsibilities have access to normal vocational training, as well as making special arrangements, for instance in the form of part-time or correspondence courses, vocational training programmes following a recurrent pattern

or programmes using mass media;

(f) providing vocational training programmes for women above the normal age of entry into employment who wish to take up work for the first time or re-enter it after a period of absence.

55. Special vocational training arrangements and programmes, similar to those envisaged in clauses (e) and (f) of subparagraph (2) of Paragraph 54 of this Recommendation, should be available to men having analogous problems.

56. Account should be taken of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, in the implementation of measures for the promotion of equality of opportunity of women and men in training and employment.

IX. MIGRANT WORKERS

57. Effective vocational guidance and vocational training should be provided for migrant workers, so that they will enjoy equality of opportunity in employment.

58. Vocational guidance and vocational training for migrant workers should take into account that they may have a limited knowledge of the language of the country of employment. Paragraphs 51 and 52 of this Recommendation should be applied to them.

59. Vocational guidance and vocational training of migrant workers should take account of

(a) the needs of the country of employment;

(b) the possible reintegration of migrant workers into the economy of their country of origin.

60. Account should be taken, as regards vocational guidance and vocational training for migrant workers, of the relevant provisions of international labour conventions and recommendations concerned with such workers. These questions should be the subject of agreements between countries of origin and countries of employment.

X. TRAINING OF STAFF FOR VOCATIONAL GUIDANCE AND VOCATIONAL TRAINING ACTIVITIES

61. Provision for the training of staff should cover all persons responsible, either full-time or part time for planning, organising, administering, developing, supervising or giving vocational guidance or vocational training.

62. (1) In addition to receiving training in vocational guidance, including individual counseling, persons giving vocational guidance should be familiarised with the world of work generally and with the conditions of work and functions of persons engaged in a broad range of occupations at all levels of skill and responsibility, as well as with the employment and career opportunities in these occupations and with the training courses and training facilities available for them; they should also be acquainted with general aspects of collective agreements and of rights and obligations under labour law.

(2) The training of persons giving vocational guidance should as appropriate include study of the physiological, psychological and sociological characteristics of different groups and of specialised guidance methods.

63. (1) Persons engaged in giving vocational training should have comprehensive theoretical and practical knowledge as well as substantial work experience in the technical field or functions concerned, together with technical and pedagogical training acquired in educational and training institutions.

(2) The training of such persons should, as appropriate, include study of the various characteristics and attitudes of different groups of trainees and of specialised training methods.

64. (1) Persons engaged in vocational training for particular branches of economic activity should be familiarised with the social, economic and technical aspects and conditions of the particular branch of economic activity concerned.

(2) In addition to technical and vocational education and vocational training in their speciality, persons engaged in rural development activities should receive training in such fields as

(a) the economics of agriculture, forestry and other rural activities;

(b) methods and techniques of farm and forest management;

(c) rural sociology and institutions;

(d) mass communication and extension training techniques;

(e) the activities of co-operatives where such exist.

65. Persons engaged in vocational guidance and vocational training activities for particular groups of the population should be familiarised with the special social and economic problems of these groups.

66. (1) Persons responsible for planning, organising, administering or supervising vocational guidance or vocational training programmes, including directors and managers of vocational guidance or vocational training institutions or services, training directors and officers of undertakings, and vocational guidance and vocational training consultants, should have had experience of giving vocational guidance or vocational training respectively.

(2) Wherever possible, persons with such responsibilities in regard to vocational training programmes should have had experience of work in undertakings on other than vocational training duties.

67. All persons engaged in vocational training activities should be given frequent opportunities of refreshing and updating their knowledge of social, economic, technical and psychological elements relevant to their line of work and of learning about new methods and techniques applicable to their work.

XI. RESEARCH

68. Members should make provision for research and experimental programmes designed with a view to

(a) determining criteria for setting priorities and establishing strategies for the development of vocational guidance and vocational training for particular branches of economic activity and groups of the population;

(b) determining and forecasting employment opportunities in the

various branches of economic activity and occupations;

(c) increasing knowledge of the psychological, sociological and pedagogical aspects of vocational guidance and vocational training;

(d) evaluating the internal efficiency and external effectiveness of individual components of the systems of vocational guidance and vocational training;

(e) determining the direct and indirect costs and benefits of alternative patterns and methods of providing vocational guidance and vocational training;

(f) improving, for the population concerned, the psychological tests and other methods used for the identification of talent, the appraisal of aptitudes and interests, and the assessment of levels of knowledge and skill attained through vocational training;

(g) increasing available information on occupations and their requirements.

XII. ADMINISTRATIVE ASPECTS AND REPRESENTATIVE BODIES

69. (1) Public authorities and bodies concerned with general education and with vocational guidance, technical and vocational education, vocational training, training of staff for human resources development policies, and bodies representative of the various branches of economic activity and occupations, and of the various groups of the population concerned, should collaborate in establishing policies, and in planning and implementing programmes for vocational guidance and vocational training.

(2) Representatives of employers' and workers' organisations should be included in the bodies responsible for governing publicly operated training institutions and for supervising their operation; where such bodies do not exist, representatives of employers' and workers' organisations should in other ways participate in the setting up, management and supervision of such institutions.

70. In additon to participating in the establishment of policy and the planning and implementation of programmes, representative bodies should, subject to national laws and regulations and within the framework of national planning

(a) encourage and assist their members to

  (i) provide opportunities and facilities for vocational guidance and vocational training;
  (ii) support the provision of such opportunities and facilities;
  (iii) make full use of them;

(b) provide vocational guidance and vocational training as necessary to complement the action of other bodies, services or persons and provide information which will facilitate such action;

(c) participate in research.

71. The respective roles and responsibilities of all those concerned with the development of human resources should be clearly defined.

72. In administering programmes of vocational guidance and vocational training, provision should be made for

(a) advising the bodies, services, institutions and undertakings concerned on the social, technical and methodological aspects involved in the implementation of the programmes;

(b) furnishing supporting services and facilities such as research, standards and guidelines for the organisation of vocational guidance and vocational training, audio-visual aids and information on appropriate techiques and methods;

(c) organising publicly controlled examinations or applying other means of assessing achievement for occupations covered by vocational training standards;

(d) training of staff;

(e) making available research findings and other experience to persons or bodies responsible for planning and implementing the programmes;

(f) providing adequate financial support for implementing the programmes.

XIII. PERIODICAL REVIEWS

73. Members should periodically review programmes of vocational guidance and vocational training with a view to

(a) achieving the best use of staff, facilities and media;

(b) adjusting the organisation, content and methods of vocational guidance and vocational training in the light of changing conditions and requirements in the various branches of economic activity and the needs of particular groups of the population, as well as in the light of advances in relevant knowledge;

(c) determining other action which may be required for the effectiveness of national policies for the furtherance of the goals referred to in Paragraphs 4 to 6 of this Recommendation.

XIV. INTERNATIONAL CO-OPERATION

74. Members should co-operate with each other to the fullest extent possible, with the participation, as desired, of governmental and non-governmental regional and international organisations, as well as non-governmental national organisations in planning, elaborating and implementing programmes of vocational guidance and vocational training.

75. Such co-operation may include

(a) the provision, on a bilateral or multilateral basis, of assistance to other countries in the planning, elaboration or implementation of such programmes;

(b) the organisation of joint research and experiments with a view to improving the efficiency and effectiveness of the planning and implementation of programmes;

(c) making facilities available or establishing joint facilities to enable persons concerned with vocational guidance and vocational training to acquire knowledge, skill and experience which are not available in their own countries;

(d) the systematic exchange of information on vocational guidance and vocational training, including the results of research and experimental programmes, by means of expert meetings, seminars, study groups or exchange of publications;

(e) the progressive harmonisation of vocational training standards for the same occupation within a group of countries with a view to facilitating occupational mobility and access to training abroad;

(f) the preparation and dissemination of basic vocational guidance and vocational training material and aids, including curricula and job specifications, with a view to their use in a group of countries or a region with similar requirements or working towards the harmonisation of vocational training levels and of vocational guidance practices.

76. Members should consider establishing or contributing to the joint establishment or operation of centres for a region or group of countries to facilitate exchange of experience and promote co-operation in programme development and methodological research.

XV. EFFECT ON EARLIER RECOMMENDATIONS

77. (1) This Recommendation supersedes the Vocational Guidance Recommendation, 1949, the Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956, and the Vocational Training Recommendation, 1962.

(2) The Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, the Vocational Training (Fisherman) Recommendation, 1966,[1] the Special Youth Schemes Recommendation, 1970,[2] and the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970,[3] remain applicable to the categories of persons covered by their terms.

---

1 See under: XIV. Particular occupational sectors, *(b) Fishermen* below.
2 See under: II. Employment, *(a) Employment policy above.*
3 *See under: XIV. Particular occupational sectors, (a) Seafarers, Training below*
See also the Vocational Education (Building) Recommendation, 1937 (No. 46), reproduced under *Occupational safety and health - Building industry* below.

INSTRUMENTS NOT REPRODUCED

Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1921, (No.15) (RP3rd Session, 1921, p.839; *OB* Vol. IV (1921), P.493).

Vocational training Recommendation, 1939 (No.57) (*RP* 25th Session, 1939, p.594; *OB* Vol.XXIV (1939), p.41).

Apprenticeship Recommendation, 1939 (No.60) (*RP* 25th Session, 1939, p.620; *OB* Vol.XXIV (1939), p.65)

Vocational Guidance Recommendation, 1949 (No. 87) (*RP* 32nd Session, 1949, p.836; *OB* Vol. XXXII (1949), P.184).

Vocational training (Adults) Recommendation, 1950 (No.88) *RP* 33rd Session, 1950, p.586; *OB* Vol.XXXVIII (1950),p.45).

Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956 (No.101) (*RP* 39th Session, 1956, P.760; *OB* Vol. XXXIX (1956), p.45).

Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117) (*RP* 46th Session, 1962, p.864; *OB* Vol.XIV No. 3, Suppl.1(1962),p.17)

Doc no 230177
Copy no 230420

RGN BIBLIOTEEK | HSRC LIBRARY

R35,00