

067395



182572158F



RGN-HSRC

SENTRUM VIR BIBLIOTEK- EN  
INLIGTINGSDIENSTE

CENTRE FOR LIBRARY AND  
INFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

1986 -08-- 71

21 DEC 1987

1988 -06- 20

1989 -03- 06

TERUG

30 NOV 1991

05 MAR 1992

09 SEP 1992  
16 NOV 1992

TERUG

001.3072068 HSRC ERP NOR



\* 0 8 8 4 1 7 \*

**Die RGN/NOR-ondersoek na die  
opleiding van ambagsmanne**

**RGN-onderwysnavorsingsprogram**

**Die RGN/NOR-ondersoek  
na die opleiding van  
ambagsmanne**

RGN

BIBLIOTEK  
LIBRARY

HSRC

1985 -09-02

STANDKODE

001.3072068

REGISTERNUMMER

Hsec ERP NOR  
087395

DESTENOMMER

R10

**AAN: DIE VOORSITTER VAN DIE NASIONALE OPLEIDINGSRAAD**

Geagte mnr. Naudé

Dit is vir my 'n genoë om hiermee die verslag van die Werkkomitee: Die opleiding van ambagsmanne in die RSA aan u voor te lê. Die verslag is op versoek van die Nasionale Opleidingsraad vir die Hoofkomitee van die RGN-onderwysnavorsingsprogram opgestel.

Die Hoofkomitee van die RGN-onderwysnavorsingsprogram onder voorsitterskap van prof. J.P. de Lange het die verslag tydens die vergadering van 19 November 1984 goedgekeur. Die RGN en die Hoofkomitee onderskryf die bevindings en aanbevelings vervat in die verslag.

Die laaste hoofstuk van die verslag bevat 'n opsomming van die aanbevelings van die verslag.



**J.G. GARBERS  
PRESIDENT  
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING**

**AAN: DIE PRESIDENT VAN DIE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE  
NAVORSING**

**DIE VERSLAG VAN DIE RGN/NOR-ONDERSOEK NA DIE  
OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN DIE RSA**

Die Werkkomitee insake die RGN/NOR-onderzoek na die Opleiding van Ambagsmanne in die RSA lê hiermee sy verslag voor wat gegrond is op die navorsing en beraadslagings van nege 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 die opleiding van ambagsmanne en dat dit sodoende 'n positiewe bydrae tot die ekonomie van die RSA sal lewer.

  
Mnr. A. Pittendrigh (Voorsitter)

Dr. N.F. Alberts

Mnr. L.E. Davis

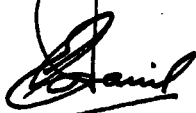
Mnr. P.J. de Bruin

Mnr. J.A. de Jager

Dr. C.S. Engelbrecht

Dr. S.W.H. Engelbrecht

  
N.F. Alberts

  
L.E. Davis

  
P.J. de Bruin

  
J.A. de Jager

  
C.S. Engelbrecht

  
S.W.H. Engelbrecht

Mnr. J.E. Faure

*Faure*

Dr. J.G. Garbers

*J. G. Garbers.*

Mnr. W.J. Greeff

*Greeff*

Dr. R.S. Loubser

*R. S. Loubser.*

Dr. G.J. Malherbe

*G. J. Malherbe*

Mnr. C.J. Meintjes

*C. J. Meintjes*

Mnr. P. Naidu

*Naidu.*

Mnr. M.C. O'Dowd

*M. C. O'Dowd.*

Mnr. F. Sonn

*F. Sonn*

Mnr. G. Steyn

*G. Steyn*

Mnr. E. Strydom

*E. Strydom.*

Mnr. D.L. van Coller

*D. L. van Coller*

Mnr. J.H. van Huyssteen

*J. H. van Huyssteen.*

Mnr. S.C.M. Naudé

*S. C. M. Naudé*

Mnr. F.P. van Niekerk

*F.P. van Niekerk*

Mnr. L.E. van Tonder

*L.E. van Tonder*

Mnr. J. Zurich

*J. Zurich*



## INLEIDING

Waar ons die einde van die twintigste eeu nader, bestaan daar, behalwe die ekonomiese, monetêre en staatkundige probleme wat tans in die RSA ondervind word, ook 'n nypende tekort aan opgeleide mannekrag in die land. Met die oog op produktiwiteitsverbetering het 'n versnelling van die mannekragtoevoer uit alle bevolkingsgroepe dringend noodsaaklik geword. Luidens Mannekragopname nr. 15 was daar in 1983 poste vir meer as 250 000 ambagsmanne en 69 000 vakleerlinge wat, met uitsondering van bediendes in privaathuise en persone in privaatlandbou, -boerdery en die onafhanklike state, ongeveer 6 % van die totale arbeidskorps in die land verteenwoordig het. Vakleerlinge en volwassene-kwekelinge is in diens in ongeveer 350 aangewese ambagte by 19 nywerhede wat van die lugruimnywerheid tot die haarkappersbedryf wissel. Nieteenstaande die omvang en verskeidenheid van hulle beroepe, ontvang hierdie persone almal hulle opleiding ingevolge die Wet op Mannekragopleiding onder soortgelyke voorwaardes wat, omvattende tegnologiese ontwikkelinge ten spyte, geen ingrypende verandering sedert die laat veertigerjare ondergaan het nie. Dit wil dus voorkom of die tyd ryp was vir 'n ondersoek van hierdie aard.

'n Betroubare stelsel van nywerheidsrade op 'n grondslag van onderhandeling tussen werkgewers en werknemers met die doel om die nywerhede te reguleer, het met verloop van tyd in die RSA ontstaan. Dit vorm ook die basis van die drieledige stelsel (werkgewers, werknemers en die Departement van Mannekrag) wat die vakleerlingstelsel beheer. Na aanleiding van persoonlike ondervinding van hierdie stelsel, was dit by die aanvang van hierdie ondersoek vir my duidelik dat enige voorgenome hersiening van die vakleerlingskapstelsel volkome pragmaties sou moes wees om werkgewers en werknemersorganisasies tevrede te stel. Hierdie partye is albei geneig om soms 'n onbuigsame houding in te neem en aanvanklik was ek bekommerd oor hulle mate van vereenselwiging met enige wysigings wat voorgestel sou word. Om hierdie rede is daar by die aanstelling van komitees vir die ondersoek sorg gedra om die deelname van die vernaamste partye wat by vakleerlingskap belang het, te verseker. Om dieselfde rede is daar mettertyd besluit om vyf nywerheidsimposiums te hou en dit was besonder bemoedigend om die onmiddellike en geesdriftige ondersteuning van die vier nywerhede wat die simposiums geborg het, te ontvang. Deur middel van hierdie vyf simposiums was ons in staat om die bevindinge van ons navorsing te toets en om aanbevelings te finaliseer wat vir oorweging voorgelê kon word. Daar was veral uitstekende bywoning deur verteenwoordigers van die vakbonde en hulle was vir 'n groot mate van eenstemmigheid verantwoordelik. Die projekkomitees en die

werkkomitee was eenparig oor die bevindinge en aanbevelings en die finale verslag is deur al die komiteede onderteken.

Die strukturering van die ondersoek in projekkomitees was 'n poging tot 'n logiese uitbouing van die tema van die ondersoek. Die geskiedkundige ontwikkeling van vakleerlingskap in die RSA word in hoofstuk 1 geskets, asook die agtergrond van die ondersoek en die prosedure wat gevolg is. Hoofstuk 2 gee aandag aan die wetlike en administratiewe agtergrond van vakleerlingskap en kontemporêre ontwikkelinge in ander lande. Daar is waargeneem dat daar in die buiteland 'n beweging weg van vakleerling- en ambagsmanskap soos ons dit ken, plaasvind, terwyl die opleiding van ambagsmanne in sommige lande geheel en al geïnstitusioneel is en by die formele skoolstelsel ingeskakel word. In hoofstuk 3 is middele nagevors om verskille in die werk van die operateur, die ambagsman en die tegnikus te bepaal. Die statistiese ontleding in hierdie hoofstuk dui aan dat 'n oormatige vermenigvuldiging van aangewese ambagte wat gerasionaliseer kan word, plaasgevind het. Navorsing na die vraag en aanbod van ambagsmanne het die invloed van ekonomiese siklusse op opleiding na vore gebring en die behoefte daaraan om opleiding gedurende 'n lae konjunkturfase te verhoog, beklemtoon. Die gevolge van tegnologiese veranderinge is ook ondersoek asook die rol van vakbonde in vakleerlingskap. Die positiewe houding van die vakbonde teenoor opleiding het hier duidelik na vore gekom.

Die belangrikste taak van die komitee was op die gebiede wat in hoofstukke 5 en 6 gedek word, waar die teoretiese en praktiese opleiding van ambagsmanne en vakoetsing ondersoek is. Die komitee het pertinente aanbevelings gemaak ten gunste van modulêre, verrigtinggebaseerde opleiding, wat deurlopende praktiese toetsing gedurende vakleerlingskap impliseer. Daar word verkies dat opleiding institusioneel eerder as in die werksituasie moet plaasvind, maar dit sal grootskaalse uitbreiding van opleidingsfasiliteite vir sommige nywerhede inhou. Aangesien die stelsel van vrye ondernemerskap gesteun word, word aanbeveel dat devolusie van besluitneming moet plaasvind ten einde die nywerheidswese in staat te stel om hulle eie opleidingstandaarde te bepaal. Sodanige devolusie van besluitneming sal onder die toesig van die Nasionale Opleidingsraad en die Komitee van Ambagsmanopleiding van die Raad, na die voorgestelde Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding plaasvind. Volwasseopleidingskemas word gesteun en as moontlike oplossing beskou vir die probleme wat met ekonomiese siklusse gepaard gaan. Dit word ook as die logiese tipe opleiding beskou vir die persoon wat sy eerste periode van nasionale diensplig voltooi het en as ambagsman wil kwalifiseer. Sedert die ontstaan van vakoetsing was dit 'n omstrede onderwerp en die kwessie van kwalifisering deur verloop van tyd het al hoe meer onaanvaar-

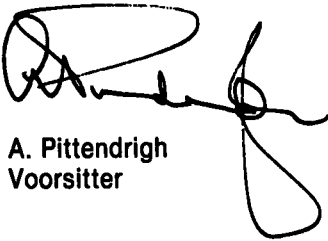
baar geword. Die uitermate groot getal aangewese ambagte wat onder 19 uiteenlopende nywerhede versprei is, dui daarop dat 'n enkele toetsstelsel onmoontlik nie aan die wyduiteenlopende behoeftes van alle nywerhede kan voldoen nie. Dit behoort elke nywerheid vry te staan om self oor standarde en desentralisasie van vaktoetsing te besluit met dien verstande dat vaktoetsing nie gedentraliseer word tot op die vlak van die individuele werkgewer nie.

Nadat al die genoemde aspekte van vakleerlingskap ondersoek is, is dit logies om keuring vir opleiding en ook vir voorvakleerlingopleiding in oënskou te neem. Dit word in hoofstukke 7 en 8 ondersoek en weer eens het die probleem van akademiese oriëntasie van die huidige skoolstelsel na vore gekom. Dit is noodsaaklik dat die skoolstelsel op 'n veel groter skaal vir loopbaangeoriënteerde vormende opvoeding voorsiening moet maak. Die skolier en sy ouers behoort baie meer voorligting buite die skoolstelsel te ontvang wat as leiding vir loopbaanbesluite kan dien. Hulle is die belangrikste deelnemers aan die hele proses en té dikwels is hulle grotendeels onbewus van die moontlikhede wat aan hulle beskikbaar is. Aandag is ook aan die RGN-onderwysverslag geskenk veral vir sover dit voorstelle aangaande verpligte onderwys en deurstroming betref. Die probleem van skoliere wat die skool na ses jaar verlaat, is uitgewys. 'n Oplossing vir die kwessie van meer erkenning in die vakleerlingstelsel vir skoliere vanaf hoër tegniese skole, is binne die modulêre opleidingstelsel gevind. In hoofstuk 9 is verslag gelewer oor 'n studie van die koste van vakleerlingskap en twee markmeganismes is uitgeken.

Dit het duidelik geblyk dat die uitgawe wat aan vakleerlingopleiding verbode is, nie so hoog is as wat aanvanklik beweer is nie en ook dat die Staat 'n aansienlike bydrae tot hierdie opleiding lewer. Waar daar in 'n nywerheid 'n opleidingsfonds bestaan en 'n toelae-/heffingstelsel van toepassing is, kan die opleiding van vakleerlinge, met inagneming van belastingtoegewings, vir die werkgewer op 'n netto voordeel in plaas van 'n uitgawe uitloop. Daar word egter aanbeveel dat die belastingtoegewings in kontanttoelae wat deur die Departement van Mannekrag beheer word, omskep moet word.

Ten slotte is die Wet op Mannekragopleiding bestudeer om vas te stel of die belangrikste aanbevelings ingevolge die huidige wet deurgevoer kan word. Dit het duidelik geblyk dat die Wet redelik buigbaar is en dat heelwat binne die huidige parameters daarvan bereik kan word. Dit sal egter nodig wees om die bestaande "tydbasis" daarvan te wysig om vir 'n "verrigtingsbasis" voorsiening te maak en 'n groter mate van delegering van besluitneming sal daargestel moet word ten einde die stelsel van vrye ondernemerskap verder te laat ontwikkel.

Ek wil graag my hartlike dank aan al die komiteelede en navorsers betuig vir hulle daadwerklike bystand en die toegewyde geesdrif en ywer wat hulle deurentyd by die uitvoer van hierdie ondersoek aan die dag gelê het. Met hulle samewerking kon die projek binne 'n bykans onmoontlike kort tydsbestek afgehandel word. Die ondersteuning wat ek van die georganiseerde nywerhede, werkgewers- en werknemersorganisasies ontvang het, was besonder bemoedigend en die geleentheid om hierdie ondersoek te lei was vir my 'n groot voorreg. Indien hierdie geesdrif ook in die implementeringsfase voortduur, is ek optimisties dat ons voorgestelde opleidingstelsel vir ambagsmanne 'n grootse bydrae tot die mannekragbehoefte van die land kan lewer.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Pittendrigh', with a large, stylized flourish extending downwards and to the right.

A. Pittendrigh  
Voorsitter

## **INHOUD**

### **HOOFSTUK 1**

#### **AGTERGROND VAN DIE ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE**

1.1	Die versoek vir die ondersoek	1
1.2	Navorsingsmetodes wat aangewend is	6
1.3	Agtergrond van ambagsmanopleiding in die RSA	14
1.4	Die verslag van die Wiehahn-kommissie en die Witskrif oor deel 2 — (WPN-80)	20
1.5	Die huidige ambagsarbeidskragte	21
1.6	Begripsomskrywing	26

### **HOOFSTUK 2**

#### **STELSELS VAN AMBAGSMANOPLEIDING**

2.1	Ambagsmanopleiding in die RSA	33
2.2	Die opleiding van vakleerlinge	34
2.3	Indiensneming, inboeking van vakleerlinge en regi- strasie van kontrakte	37
2.4	Die opleiding van volwasse kwekelinge	39
2.5	Die opleidingsentrum vir ambagsmanne te Bellville-Suid	42
2.6	Verkryging van ambagsmanstatus deur persone wat nie vakleerlinge of kwekelinge is nie	43
2.7	Indiensopleiding deur middel van opleidingsentrums en -skemas	43
2.8	Die opleiding van ambagsmanne in ander lande	47

### **HOOFSTUK 3**

#### **AMBAGSMANSKAP EN TENDENSE OP DIE GEBIED**

3.1	Aspekte wat aandag geniet	57
3.2	Die kenmerke van 'n geskoolde ambag en die verskille tussen 'n ambagsman, 'n tegnikus en 'n geskoolde operateur	57

3.3	Die statistiese situasie wat betref ambagsmanne en vakleerlinge in die nywerheid	61
3.4	Administratiewe probleme wat deur werkgewers ondervind word	69
3.5	Die invloed van ekonomiese siklusse op die vraag en aanbod van die opleiding van ambagsmanne	72
3.6	Die invloed van tegnologiese verandering op die ambagsman	79
3.7	Die rol van vakbonde in ambagsopleiding	81

## HOOFSTUK 4

### OPVOLGEVALUASIE VAN OPLEIDING

4.1	Terugvoer van ambagsmanne en vakleerlinge	89
4.2	Statistiese inligting	89
4.3	Teoretiese opleiding	94
4.4	Praktiese opleiding	99
4.5	Menings en houdings oor diverse aangeleenthede	101
4.6	Opsomming van menings wat verkry is	104

## HOOFSTUK 5

### DIE OPLEIDING VAN DIE AMBAGSMAN

5.1	Omvang en metode van navorsing	107
5.2	Memoranda wat in antwoord op die oorspronlike RGN-omsendbrief voorgelê is	107
5.3	Antwoorde op vraelyste	110
5.4	Die huidige ambagsmanopleidingstelsels	117
5.5	Voorgestelde opleidingstelsel vir verwerwing van ambagsmanstatus	123
5.6	Voorgestelde vakleerlingopleidingskema	127
5.7	Alternatiewe roetes tot ambagsmanskap	130
5.8	Nywerheidsopleidingskemas	131
5.9	Volwasseneopleidingsentrums	133
5.10	Leerprosesse by volwassenes en die invloed van nasionale dienspelig op die opleiding van ambagsmanne	134

5.11	Kriteria vir akkreditering	136
5.12	Definisie van terme	136

## **HOOFSTUK 6**

### **KWALIFISERING AS 'N AMBAGSMAN**

6.1	Inleiding	139
6.2	Die huidige situasie	141
6.3	Toetsprosedure	144
6.4	Resultate en bespreking	147
6.5	Evalueringstandaard	155
6.6	Resultate van die streeksimposiums	157
6.7	Aanbevelings oor ambagstoetsing	158

## **HOOFSTUK 7**

### **KEURINGSPROSEDURES EN EVALUERING VAN KANDIDATE VIR OPLEIDING**

7.1	Inleiding	161
7.2	Metode	161
7.3	Keuring	161
7.4	Literatuuoroorsig	164
7.5	Resultate	167
7.6	Samevatting	176
7.7	Aanbevelings	176

## **HOOFSTUK 8**

### **VOORVAKLEERLINGOPLEIDING IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA EN STATUS VAN DIE AMBAGSMAN**

8.1	Inleiding	181
8.2	Huidige voorvakleerlingopleiding in die RSA	182

8.3	Die status van die ambagsman	191
8.4	Enkele faktore wat aanleiding gee tot die tekorte aan tegniese mannekrag	195
8.5	Tekortkominge van die huidige onderwysvoorsiening	198
8.6	Moontlike oplossings vir bogenoemde geïdentifiseerde probleme	201
8.7	Deurstroming van die toekomstige formele onderwysstelsel na die nie-formele stelsel	205

## HOOFSTUK 9

### DIE KOSTE EN FINANSIERING VAN AMBAGSMANOPLEIDING

9.1	Metode	207
9.2	Inleiding	207
9.3	Faktore wat die bruto koste van vakleerlingopleiding vir werkgewers bepaal	210
9.4	Faktore wat die verband tussen bruto en netto koste van opleiding vir werkgewers beïnvloed	214
9.5	Ander faktore wat algemene koste-implikasies vir vakleerlingopleiding inhou	217
9.6	Die rol en koste van die owerheid ten opsigte van vakleerlingopleiding	219
9.7	Empiriese resultate van die koste en finansiering van vakleerlingopleiding in Suid-Afrika	220
9.8	Beraming van totale owerheidsuitgawes ten opsigte van vakleerlingopleiding in Suid-Afrika	231

## HOOFSTUK 10

### DIE WETLIKE IMPLIKASIES VAN HIERDIE VERSLAG EN DIE TOEPASSING DAARVAN

10.1	Opsomming	235
10.2	Kwalifisering deur verloop van tyd	235



10.3	Gedesentraliseerde ambagstoetsing	237
10.4	Modulêre opleidingstelsel en institusionele opleiding	238
10.5	Akkreditering	239
10.6	Devolusie van besluitneming	239
10.7	Opleiding van kwekelinge	241
10.8	Algemene implementering	241

## HOOFSTUK 11

### OPSOMMING VAN AANBEVELINGS

Stelsels van ambagsmanopleiding — Hoofstuk 2	243
Ambagsmanskap en tendense op die gebied — Hoofstuk 3	243
Die opleiding van die ambagsman — Hoofstuk 5	243
Kwalifisering as 'n ambagsman — Hoofstuk 6	250
Keuringsproses en evaluering van kandidate vir opleiding — Hoofstuk 7	252
Voorvakleerlingopleiding in die Republiek van Suid-Afrika en die status van die ambagsman — Hoofstuk 8	254
Die koste en finansiering van ambagsmanopleiding — Hoofstuk 9	255
Die wetlike implikasies van hierdie verslag en die toepassing daarvan — Hoofstuk 10	256
LYS VAN AFKORTINGS	259
LYS VAN BYLAES	261

# **DIE RGN/NOR-ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA**

## **HOOFSTUK 1**

### **AGTERGROND VAN DIE ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE**

#### **1.1. DIE VERSOEK VIR DIE ONDERSOEK**

1.1.1 Die Nasionale Opleidingsraad (NOR) het gedurende November 1982 'n versoek aan die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) gerig om 'n omvattende ondersoek na vakleerlingskap en die opleiding van ambagsmanne in te stel. Die versoek was vergesel van 'n memorandum oor die ondersoek wat soos volg gelui het:

#### **NASIONALE OPLEIDINGSRAAD**

##### **MEMORANDUM INSAKE 'N ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN VAKLEERLINGE EN AMBAGSMANNE**

In Deel 2 van sy verslag het die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing (Wiehahn-kommissie) verskeie bevindinge en aanbevelings gestel oor die opleiding van vakleerlinge en ambagsmanne. In wese kom hierdie aanbevelings neer op die bevordering en verbetering van ambagsopleiding om in die behoeftes van die land op die terrein te voorsien. Hierdie aanbevelings is dan ook deurgaans gunstig deur die Regering oorweeg en aanvaar.

Hoewel daar tans geen statutêre belemmering bestaan ten opsigte van die opleiding van vakleerlinge uit alle bevolkingsgroepe nie, blyk uit die jongste Mannekragopname van die Departement van Mannekrag dat daar nog steeds relatief groot tekorte aan ambagsmanne in die meeste beroepsrigtings bestaan. Die toevloei van Swart vakleerlinge tot die beroepslewe is nog relatief gering en die NOR is van mening dat die aangeleentheid verdere aandag behoort te geniet.

In die RGN-ondersoek na die onderwys is kortliks aandag gegee aan nie-formele onderwys. In die lig van die bevindinge uit hierdie ondersoek is besluit om die terrein van nie-formele onderwys verder te ondersoek as 'n voortsettingsprojek van die hoofondersoek.

Vakleerlingopleiding is tans sodanig dat dit saamgestel is uit 'n formele onderwysfaset (bywoning van kursusse aan tegniese kolleges) en 'n nie-formele onderwysfaset (indiensopleiding). Op grond hiervan is dit duidelik dat vakleerlingopleiding 'n belangrike terrein vorm in die ondersoek na die nie-formele onderwys.

Die verskillende komitees van die NOR het gedurende die afgelope jaar sedert 1 November 1981, verskeie behoeftes vir navorsing op die terrein van vakleerlingopleiding geïdentifiseer. 'n Ontleding van hierdie behoeftes dui daarop dat dit nodig is om 'n omvattende ondersoek na verskeie aspekte van vakleerlingopleiding van stapel te stuur. Die volgende fasette het tot dusver na vore gekom.

## **1. Aan die insetkant:**

1.1 Dit blyk dat die beeld van ambagsopleiding en ambagswerk nie deurgaans positief is nie. Daar is dus 'n behoefte aan inligting oor wyses en metodes waarop die opleidingsveld wyer bekend gestel en gepropageer kan word.

1.2 Hoewel die uitvalsyfer onder vakleerlinge relatief laag is, blyk dit dikwels dat persone in rigtings opgelei word wat nie die beste aanpas by hul vermoëns en belangstellings nie. Daar is dus 'n behoefte aan meer effektiewe keuring van vakleerlinge voor toelating tot 'n bepaalde ambagsrigting asook aan 'n herevaluering van toelatingsvereistes.

## **2. Opleiding**

2.1 Verskeie klagtes kom voor met betrekking tot die toepaslikheid van die huidige opleidingstelsel op die behoeftes van die praktyk. Ondersoek behoort dus ingestel te word na die aanpassing van die huidige opleiding by verandering in die praktyk.

2.2 Aanpassings is reeds die afgelope aantal jare gemaak aan die opleidingsperiode. Die vraag bestaan egter of daar wel 'n optimale opleidingstydperk is en indien wel, wat die duur daarvan is.

2.3 Aansluitend by die tydsduur, is die vraag geopper oor die optimale omvang van vakleerlingopleiding. Is die huidige vakkombinasies wat die teoretiese onderbou vorm, die mees geskiktes vir die onderskeie rigtings of ambagte?

2.4 Modulêre opleiding van vakleerlinge word deur verskeie instansies reeds toegepas. Daar is egter nie volle duidelikheid oor die voor- en nadele van modulêre opleiding en oor die wenslikheid om dit as 'n algemene stelsel in te voer nie.

2.5 Hoewel daar van verskeie hulpmiddele tydens vakleerlingopleiding gebruik gemaak word, is daar geen sekerheid oor die effektiwiteit van al die hulpmiddele nie en ook nie oor die moontlikheid om van ander meer geskikte middele en tegnieke gebruik te maak nie.

### **3. Aan die uitsetkant:**

3.1 Die nut en toepaslikheid van die huidige vaktoetsstelsel word dikwels bevraagteken. Die huidige toetsstelsel is gebaseer op vorige behoeftes en ervaring, maar verbeteringe en verandering aan die stelsel mag nodig wees. Onderzoek behoort hierna ingestel te word.

3.2 Die evaluering van die praktiese indiensopleiding van vakleerlinge vind deurgaans ongekontroleerd plaas. Verskeie vrae is reeds geopper oor die moontlikheid om ook duideliker riglyne vir hierdie faset daar te stel. Die nodigheid en wenslikheid hiervan behoort ondersoek te word.

### **4. Algemene oorkoepelende aspekte**

4.1 Hoewel daar tans geen direkte statutêre beleidsbeperkinge bestaan ten opsigte van die opleiding van vakleerlinge nie, mag daar indirekte beperkinge bestaan op nasionale en ondernemingsvlak. Daar is geen duidelikheid oor die mate waarin ondernemingsbeleid en -houdings beperkend mag inwerk op vakleerlingopleiding nie.

4.2 Aansluitend by punt 4.1 is daar na alle waarskynlikheid ook direkte of indirekte faktore vanuit vakbondgeledere wat 'n invloed op vakleerlingopleiding het. 'n Bepaling van die aard en omvang van sulke beperkinge is nodig.

4.3 Die koste van vakleerlingopleiding is na bewering in vergelyking met byvoorbeeld universiteitsopleiding relatief hoog. Onderzoek behoort ingestel te word oor wyses waarop sodanige kostes verminder kan word asook oor die koste-effektiwiteit van vakleerlingopleiding.

4.4 Aanvullend tot die opleiding van vakleerlinge is ook 'n stelsel en sentra ontwikkel vir die opleiding van volwassenes as ambagsmanne. Die effektiwiteit van die huidige stelsel en die nodigheid vir toekomstige aanpassings verg verdere navorsing.

4.5 In die lig van voortdurende tegnologiese veranderinge en wysigings in die behoeftes van die praktyk, behoort aandag geskenk te word aan 'n stelsel waarvolgens tydige aanpassings in vakleerling- en in ambagsopleiding gemaak kan word om aan hierdie behoeftes te beantwoord.

Die voorafgaande punte kom dus in wese neer op 'n algemene en omvattende ondersoek na vakleerling- en ambagsopleiding. Die deursoek

ring van so 'n ondersoek moet wetenskaplik korrek en gekoördineerd plaasvind.

1.1.2 Besprekings tussen die RGN en die NOR het voorts plaasgevind en in Februarie 1983 het die RGN sy gewilligheid aangedui om die navorsing te onderneem. Mnr. A. Pittendrigh is as leier van die projek benoem en 'n klein komitee van vyf persone het daarna bymekaargekom om die projek en hoe dit aangepak sou word, te oorweeg. Daar is besluit dat 'n werkkomitee aangestel sou word wat verteenwoordigend sou wees van die gebiede van grootste belang vir die ondersoek, asook dat 'n omsendbrief opgestel sou word vir verspreiding onder werkgewers van ambagsmanne, diegene wat vakleerlinge oplei en enige ander belanghebbende persone. Hierdie omsendbrief sou kommentaar aanvra insake die opleiding van ambagsmanne onder 'n reeks gestruktureerde hoofde en sou in Junie 1983 versend word met 31 Augustus 1983 as keerdatum. 'n Afskrif van hierdie omsendbrief verskyn as bylae 1.

1.1.3 Alhoewel die lede van die Werkkomitee (WK) deur die RGN aangestel is omdat hulle besondere belange verteenwoordig, is hulle almal in hulle persoonlike hoedanighede aangestel. 'n Lys van hierdie persone volg:

Mnr. A. Pittendrigh	Direkteur van die ondersoek
Dr. J.G. Garbers	President, RGN
Mnr. S.C.M. Naude	Voorsitter, NOR
Dr. S.W.H. Engelbrecht	Direkteur, RGN-onderwysnavorsingsprogram en projekkoördineerder
Dr. N.F. Alberts	Direkteur, Mannekragopleiding, NOR
Mnr. L.E. Davis	Uitvoerende Direkteur, Federasie van Bounywerhede (Suid-Afrika) (BIFSA)
Mnr. P.J. de Bruin	Hoof, Maitlandse Tegniese Kollege
Mnr. J.C. Dreyer	Adjunk-direkteur, Afdeling Kleurlingonderwys, Departement Binnelandse Aangeleenthede
Dr. C.S. Engelbrecht	Senior Hoofnavorsers, Instituut vir Opvoedkundige Navorsing, RGN
Mnr. J.E. Faure	Nasionale Voorsitter, Amalgameerde Ingenieursvakbond van SA. (AEU)
Mnr. W.J. Greeff	Hoof, Westlake Vakopleidingsentrum
Dr. R.S. Loubser	Senior Hoofbestuurder, Atoomenergiekorporasie van SA

Dr. G.J. Malherbe	Afdelingshoof, Onderwys en Opleiding, SA Yster- en Staalkorporasie (Yskor)
Mnr. C.J. Meintjes	Senior lektor (Ekonomie), Universiteit van Pretoria
Dr. D.H. Meiring	Adjunk-direkteur-generaal, Departement Nasionale Opvoeding (DNO)
Mnr. P. Naidu	Streekopleidingsbestuurder, Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid
Mnr. M.C. O'Dowd	Bestuurder, Anglo American-korporasie van Suid-Afrika Bpk.
Dr. A. Solomon	Hoofonderwysbeplanner, Afdeling Indiëronderwys, Departement Binnelandse Aangeleenthede
Mnr. F. Sonn	Rektor, Technikon Skiereiland
Mnr. G. Steyn	Groepopleidingsbeampte, Gold Fields-opleidingsdienste
Mnr. D.L. van Coller	Direkteur, SA Federasie van Staal- en Ingenieursbedrywe (SEIFSA)
Mnr. J.H. van Huyssteen	Algemene Sekretaris, Werkgewersvereniging van die SA Motornywerheid
Mnr. F.P. van Niekerk	Eerste Onderwysbeplanner, Departement Onderwys en Opleiding
Mnr. L.E. van Tonder	Algemene Sekretaris, SA Tipografiese Unie
Mnr. J. Zurich	President, Ambagspersoneelvereniging SA Vervoerdienste.

1.1.4 Gedurende die ondersoek, het dr. Meiring (as gevolg van bykomende verantwoordelikhede na bevordering) hom aan die komitee onttrek en is mnr. J.A. de Jager, Hoofdirekteur, Departement van Nasionale Opvoeding, in sy plek aangestel. Mnr. Dreyer het gedurende 1984 uit Kleurlingonderwys afgetree en sy plek is deur mnr. E. Strydom, Assistent-direkteur, Tegnieese Onderwys van die Afdeling Kleurlingonderwys ingeneem. As gevolg van versoeke deur die Departement van Nasionale Opvoeding van Suidwes-Afrika en die KwaZulu Opleidingstrust, is waarnemerstatus aan prof. A.J.H. Buidendacht, Rektor van die Akademie vir Tersiëre Onderwys, SWA en mnr. B.H. Oosthuizen Bestuurder van Tegnieese Opleiding, KwaZulu, verleen. Dr. A. Solomon is op 1 Oktober 1984 oorlede en is nie deur 'n ander verteenwoordiger van die Afdeling Indiëronderwys op die komitee vervang nie.

1.1.5 Sekretariële werk is deur mev. A. van der Lingen en M. Kennedy van die RGN vir die komitee behartig. By die eerste vergadering van die werkkomitee is 'n Uitvoerende Komitee, bestaande uit mnr. A. Pittendrigh, dr. J.G. Garbers, dr. N.F. Alberts, mnr. L.E. Davis en dr. S.W.H. Engelbrecht, aangestel.

## 1.2 NAVORSINGSMETODES WAT AANGEWEND IS

1.2.1 Voortvloeiend uit die versoek om die indiening van kommentaar oor die opleiding van ambagsmanne, is antwoorde van altesame 161 bronne ontvang. 'n Ontleding van die oorsprong van hierdie antwoorde word in tabel 1.1 gegee.

**Tabel 1.1 Reaksie op die RGN-omsendbrief**

Nywerheid	Werkge- wersorga- nisasies	Vak- unies	Werk- gewers	Individue	Totaal
Lugruim	—	—	1	—	1
Outomobiel	1	—	5	—	6
Bou	10	1	3	2	16
Steenkool	—	—	—	—	—
Diamantslyp	—	—	—	—	—
Elektrisiteitslewering	1	1	—	—	2
Springstof	—	—	4	—	4
Meubel	3	1	—	—	4
Staatsondernemings	—	—	—	—	—
Haarkappers	2	1	2	1	6
Juweliers en goudsmede	—	1	—	—	1
Plaaslike owerhede	—	1	5	—	6
Metaal	5	2	34	5	46
Myn	4	—	6	1	11
Motor	2	1	5	3	11
Drukkers	2	—	—	—	2
Suid-Afrikaanse Vervoerdienste	1	1	4	—	6

*vervolg. . .*

Suikervervaardiging	2	—	3	1	6
Buiteband en rubber	—	—	—	—	—
Ander	2	—	—	1	3
	<u>35</u>	<u>10</u>	<u>72</u>	<u>14</u>	<u>131</u>
Dept van Mannekrag	1				1
Groepopleiding-/ volwasseneopleiding-/ toetssentrums	5				5
Tegniese kolleges/ technikons	14				14
Onderwysdeparte- mente	<u>10</u>				<u>10</u>
	<u>30</u>				<u>161</u>

1.2.2 Die antwoorde wat ontvang is, is ontleed en die navorsingsprogram is in nege projekgebiede verdeel. Die voorlopige ontleding word in bylae 2 aangegee. 'n Projekkomitee (PK) onder voorsitterskap van 'n WK-lid is vir elke projekgebied saamgestel. Die komitees het bestaan uit lede van die WK en persone met kennis van en ondervinding op bepaalde gebiede van ambagsmanopleiding of ander besondere deskundigheid, asook 'n aantal navorsers. Die ondersteuning van die Komitee van Technikonhoofde is verkry en gevolglik is navorsingspanne by sewe teknikons in bepaalde navorsingsgebiede benoem. Mnr. A. Pittendrigh, dr. S.W.H. Engelbrecht, mnr. S.C.M. Naude en dr. N.F. Alberts het op al die PK's gedien. Hierdie komitees, met hul onderskeie voorsitters en navorsers was soos volg saamgestel:

**PK1 Agtergrond van die ondersoek en fundamentele terminologie**

<i>Sameroeper</i>	Mnr. A. Pittendrigh	WK
<i>Lid</i>	Dr. S.W.H. Engelbrecht	WK

**PK2 Ambagsopleidingstelsels**

<i>Sameroeper</i>	Dr. D.H. Meiring opgevolg deur	WK
	Mnr. J.A. de Jager	WK
<i>Lede</i>	Mnr. M.C. O'Dowd	WK
	Mnr. F.R. Schmidt	DNO
	Mnr. J.A. Vorster	BIFSA



*Navorsers* Mnr. D.C. Moody Dept. van Mannekrag  
 Dr. J.H. Beukes Instituut van Mannekragnavorsing, RGN

**PK3 Ambagsmanskap en tendense op die gebied**

*Sameroeper* Mnr. D.L. van Coller WK  
*Lede* Mnr. J.E. Faure WK  
 Dr. A. Solomon WK  
 Mnr. R. Callanan Highveld Steel  
 Mnr. T.M. Davidson Suikermeulenaars-  
 opleidingsentrum  
 Mnr. T. Vogel SA Suikervereniging  
 Mnr. J.A. Vorster BIFSA  
*Navorsers* Mnr. H.F. Coetzer Vrystaatse Technikon  
 Mnr. W.S. du Plessis Kaapse Technikon  
 Prof. P.D. Gerber UNISA  
 Mnr. C.J. Meintjes WK en Universiteit  
 van Pretoria  
 Dr. P.S. Nel UNISA  
 Dr. J. van Rooyen opgevolg deur  
 Mnr. M.H. Human NIPN, RGN

**PK4 Die opleiding van die ambagsman**

*Sameroeper* Dr. R.S. Loubser WK  
*Lede* Mnr. P.J. de Bruin WK  
 Mnr. G. Steyn WK  
 Mnr. J. Zurich WK  
 Mnr. J. Burrows Kamer van Mynwese  
 Mnr. B. Klopper Mynbou  
 Mnr. M.J. Lemmer Chamdor-groep-  
 opleidingsentrum  
 Mnr. G. van der Merwe SA Vervoerdienste  
 Mnr. J.A. Vorster BIFSA  
*Navorsers* Mnr. D.A. Goldsworthy Technikon Natal  
 Mnr. T.W. Engela Vaaldriehoekse Technikon  
 Mnr. J.H. Galloway Yskor  
 Prof. F.A.J. Marais RAU  
 Mej. A. Fourie Technikon Witwatersrand

**PK5 Kwalifisering as 'n ambagsman**

<i>Sameroeper</i>	Dr. N.F. Alberts	WK	
	Mnr. L.E. Davis	WK	
<i>Lede</i>	Mnr. W.J. Greeff	WK	
	Mnr. P. Naidu	WK	
	Mnr. L. Bentley	Pretoria-Wes Tegniese Kollege	
	Mnr. J.W.K. Ehlers	Werkgewersvereniging van die Motornywerheid	
	Mnr. M.J. Smit	Sentrale Organisasie vir Vaktoetsing	
	Mnr. J.A. Vorster	BIFSA	
	<i>Navorser</i>	Mnr. J.F. Snyman	Technikon Pretoria

**PK6 Keuring en Evaluering**

<i>Sameroeper</i>	Dr. G.J. Malherbe	WK	
	Mnr. L.E. van Tonder	WK	
<i>Lede</i>	Mnr. K.W. du Toit	Dept. van Mannekrag	
	Mnr. P.H. Myburg	Yskor	
	Dr. H. Scholtz	Nasionale Mannekrag-kommissie	
	Dr. H.F. Swanepoel	Kamer van Mynwese	
	Mnr. J.A. Vorster	BIFSA	
	<i>Navorser</i>	Dr. H.S. van der Walt	RGN

**PK7 Voorvakeerlingskapopleiding**

<i>Sameroeper</i>	Dr. A. Solomon	WK-	
	Mnr. J.C. Dreyer opgevolg deur		
<i>lede</i>	Mnr. E. Strydom	WK	
	Mnr. F.P. van Niekerk	WK	
	Mnr. J.M. Deane	Natalse Onderwysdepartement	
	Mnr. W.C. Faure	OVS Onderwysdepartement	
	Mnr. F.A. Gerber	Transvaalse Onderwysdepartement	
	Mnr. A.V. Kühn	Kaapse Onderwysdepartement	
	Mnr. W.H. Rogers	Departement van Nasionale Opvoeding	
	Mnr. J.A. Vorster	BIFSA	
	<i>Navorsers</i>	Mnr. D.M. Bezuidenhout	Port Elizabethse Technikon
		Dr. H.J.M. Pelser	Transvaalse Onderwysdepartement
		Prof. A.G. Shakespeare	UNIBO
		Dr. H.J. Steyn	Transvaalse Onderwysdepartement

<b>PK8</b>	<b>Die koste van die opleiding van ambagsmanne</b>		
	<i>Sameroeper</i>	Mnr. C.J. Meintjes	WK
	<i>Lede</i>	Prof. P.D. Gerber	UNISA
		Mnr. J.A. Vorster	BIFSA
	<i>Navorser</i>	Prof. F.G. Steyn	Universiteit van Pretoria
<b>PK9</b>	<b>Opvolgevaluering van opleiding</b>		
	<i>Sameroeper</i>	Mnr. F. Sonn	WK
	<i>Lede</i>	Mnr. P.J. Coetzee	Kempton Parkse Tegniese Kollege
		Prof. A.G. Shakespeare	UNIBO
		Mnr. J.A. Vorster	BIFSA
	<i>Navorsers</i>	Mnr. E.P. Beukus	Technikon Skiereiland
		Mnr. G. Olivier	Nasionale Opleidingsraad

1.2.3 Die volgende getalle persone is hierdeur in regstreekse kontak met die navorsingsprojek gebring:

**Tabel 1.2 Ledetal van komitees**

Projek	WK-Lede	Ander	Navorsers	Lede van navorsing-span	Totaal
PK1	2	—	—	—	—
PK2	6	2	2	—	4
PK3	7	4	6	13	23
PK4	8	5	5	13	23
PK5	8	4	1	—	5
PK6	6	5	1	—	6
PK7	7	6	4	6	16
PK8	5	2	1	—	3
PK9	5	3	2	3	8
		<u>31</u>	<u>22</u>	<u>35</u>	<u>88</u>
WK	25				25
Waarnemers	<u>2</u>				<u>2</u>
	<u>27</u>			<b>Totaal</b>	<u>115</u>

1.2.4 By die eerste vergaderings van die PK's wat gehou is, is elke onderwerp, soos in bylae 3 uiteengesit, ondersoek. Die navorsers het hulle verantwoordelikhede aanvaar en metodes vir die navorsing van elke onder-

werp is oorweeg. Daar is besluit dat die navorsing uitgevoer sou word deur middel van 'n literatuuroorsig, vraelyste en persoonlike besoeke deur die navorsers aan werkgewers, vakunies en opleidingsinstellings. Die volgende vraelyste is opgestel en onder sorgvuldig geselekteerde persone en inrigtings versprei:

- |   |  |
|---|--|
| No.1. Werkgewers van ambagsmanne  | Vraelyste is aan 1 240 werkgewers uitgestuur en 216 is terugontvang. Hierdie 216 werkgewers het egter 23 000 (61,2 %) van die totaal van 37 568 vakleerlinge wat in 1984 geregistreer was, in hulle diens gehad. |
| No.2. Ambagsmanne   | 6 vraelyste vir ambagsmanne is aan elk van 1 240 werkgewers (kyk No. 1) versend — 1 294 is terugontvang.   |
| No.3. Kandidate wat die ambagstoets by die Sentrale Organisasie vir Vaktoetsing (SOVT) afgelê het                           | 769 oor 'n tydperk van twee weke.  |
| No.4. Ambagstoetsbeamptes aan SOVT  | 67 (100 %) vraelyste is ingevul  |
| No.5. Vakunies met ambagsmanne as lede  | 17 uit 35 unies het vraelyste teruggestuur.  |
| No.6. Werkgewersorganisasies  | 9 uit 27 het vraelyste ingevul.  |
| No.7. Vakleerlinge in blokvrystellingskursusse aan tegniese kolleges  | 1 978 uit alle bevolkingsgroepe  |
| No.8. Vakonderwysers aan tegniese kolleges  | 259 uit alle bevolkingsgroepe  |
| Leerlinge in standerds 7 en 10  | 7 494 uit alle bevolkingsgroepe en in alle provinsies het vraelyste ingevul  |
| N.B. Vir die doeleindes van die vraelyste is alle aangewese ambagte in 25 verskillende ambagsgroepe ingedeel. Sien bylae 4. |  |

1.2.5 Na ontvangs van die ingevulde vraelyste is hulle verwerk en die resultate aan al die navorsers en PK-voorsitters beskikbaar gestel. Navorsers het gereeld aan elke PK oor hulle werk verslag gedoen en het in die lig van komiteebesprekings, verbeterings aan hulle verslae aangebring. Die volgende getal PK-vergaderings is gehou.

**Tabel 1.3 Getal vergaderings**

<b>PK</b>	<b>Getal vergaderings</b>	
2	4	
3	5	
4	5	Die verslag is deur 'n subkomitee voltooi wat vyf keer, naamlik na elke nywerheidsimposium, vergader het.
5	4	
6	4	
7	5	Verslag is deur 'n subkomitee wat na die eerste nywerheidsimposium byeengekom het, voltooi.
8	4	
9	2	Verslag is deur 'n subkomitee wat twee keer voor die eerste nywerheidsimposium bymekaargekom het, voltooi.
<b>33</b>		

1.2.6 Die verslae van elke PK is ten slotte onder alle lede van die PK versprei en gevra om hulle aanvaarding daarvan te bevestig. Na mate die werk van die PK voltooiing genader het, is daar besluit om 'n versoek aan sekere nywerhede te rig om 'n reeks simposiums te organiseer en te borg. Die Federasie van Bounywerhede van Suid-Afrika (BIFSA), die Mining Industries Engineering Trades Training Board (MIETTB), die Werkgewersvereniging van die Suid-Afrikaanse Motornywerheid (SAMIEA) en die Suid-Afrikaanse Federasie van Staal- en Ingenieursbedrywe (SEIFSA) het daartoe ingestem. 'n Komitee om hierdie nywerhede te verteenwoordig, tesame met die direkteur van die ondersoek, is aangestel om die simposiums te reël. Vyf simposiums is gedurende Augustus 1984 te Kaapstad, Port Elizabeth, Durban, Vanderbijlpark en Johannesburg gehou. Uitnodigings om die simposiums by te woon is gerig aan die 19 nywerhede wat by vakleerlingopleiding betrokke is asook aan meer as 30 vakunies en organisasies/persone wat by die aanvang van die ondersoek met die RGN geskakel het. Die doel met die simposiums was om vir die PK-voorsitters 'n geleentheid te skep waar hulle die nywerheidswese kon ontmoet, navorsing rakende hul projekte kon bespreek en waar hulle van die nywerhede terugvoering kon verkry ten opsigte van probleme wat hulle ondersoek het, asook die moontlike oplossings wat oorweeg word voordat hulle verslae gefinaliseer sou word. Die bywoning van simposiums word in tabel 1.4 uiteengesit.

1.2.7 'n Besondere verblydende aspek van die simposiums was die goeie bywoning en positiewe reaksie deur die vakunies. Teen die einde van die

laaste simposium was daar klaarblyklik heelwat eensgesindheid aangaande alle sake wat onder bespreking was en daar kan aangeneem word dat die simposium as terugvoermeganisme besonder geslaagd was.

**Tabel 1.4 Bywoning van simposiums**

Nywerheid	Augustus 1984					Totaal
	9	16	21	23	30	
Lugruim	—	—	—	—	4	4
Outomobiel	—	18	1	—	3	22
Bou	12	15	5	3	34	69
Steenkool	—	—	1	5	5	11
Diamantslyp	—	—	—	—	—	—
Elektrisiteitslewering	—	—	—	5	6	11
Springstof	—	—	—	4	1	5
Meubel	—	—	1	—	—	1
Staatsondernemings	—	—	—	—	—	—
Haarkappers	—	—	—	—	—	—
Juweliers en goudsmede	—	—	—	—	—	—
Plaaslike owerhede	—	1	—	2	—	3
Metaal	7	8	24	34	76	149
Myn	4	1	9	8	33	55
Motor	6	7	3	1	4	21
Drukkers	2	—	1	—	2	5
Suid-Afrikaanse Vervoerdienste	—	—	—	—	10	10
Suikervervaardiging	—	—	5	—	6	11
Buiteband en rubber	—	12	—	—	1	13
Landbou	—	—	—	2	1	3
Ander (ambagsmanne in dienshoedanigheid)	3	2	11	7	30	53
Navorsingsinrigtings	2	2	4	4	2	14
Technikons/tegn. kol./univ.	8	8	4	10	6	36
Onderwysdepartemente	3	4	2	3	8	20
Opleidingsrade/ambagstoetsing/ volwasseneopleiding	10	7	11	7	25	60
Departement van Mannekrag	4	5	3	3	4	19
Vakunies	11	5	8	4	33	61
	<b>72</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>102</b>	<b>294</b>	<b>656</b>

### 1.3 AGTERGROND VAN AMBAGSOPLEIDING IN DIE RSA

1.3.1 Die etimologie van die woord "apprentice" het by die Middelenlengse en ou Franse woord "aprentis" ontstaan wat op sy beurt afgelei is van "apprendre" wat beteken om te leer (OED). Die woord "apprenticeship" het mettertyd beteken om in 'n kuns, ambag of vak opgelei te word en wel volgens 'n regsoreenkoms wat sowel die verhouding tussen die meester en leerling as die duur en die voorwaardes van hulle ooreenkoms uiteengesit het. Die huidige vakleerlingstelsel het ontwikkel uit die ou gildes van die Middeleeue en het in baie opsigte ook 'n oorgangstadium verteenwoordig in die ontwikkelingsgang vanaf die tradisionele gemeenskap waar sosiale stand en beroep deur afkoms en oorerwing bepaal is, tot die moderne geïndustrialiseerde gemeenskap.

Lede van die Middeleeuse gildes was daarvoor verantwoordelik om die vaardigheid en bekwaamheid van elke nuweling te verseker en om hom in die gebruike van die gemeenskap in te wy. Die vakleerling het tradisioneel by sy meester ingewoon. Na voltooiing van sy vakleerlingskap word hy 'n "journeyman" of dagloner (Frans "journée"). Hy woon dan nie meer by sy werkgever nie maar reis (journey) elke dag na sy werk. Hy kon dan daarna streef om self 'n meester te word en sy eie vakleerlinge ingevolge die bepalinge van die gilde op te lei.

1.3.2 In Suid-Afrika het vakleerlingskap sy oorsprong hoofsaaklik te danke aan die ontwikkeling van die mynbou en spoorweë. Die eerste tegniese klasse vir vakleerlinge is in 1884 in Durban ingestel in die werkwinkels van die Natalse Staatspoorweë wat gevolg is deur klasse van die Kaapse Staatspoorweë op Soutrivier in 1890 en op Uitenhage en Oos-Londen onderskeidelik in 1895 en 1902, terwyl die Sentrale Suid-Afrikaanse Spoorweë in 1902 by Pretoria en in 1904 by Bloemfontein klasse ingestel het. Destyds het vakleerlingskap onder private kontrak plaasgevind wat later deur die Here- en Diensbodewette beheer is. Die eerste hiervan was die "Rights and Duties of Masters, Servants and Apprentices Act", No. 3 van 1850 in Natal, gevolg deur Wet No. 15 van 1856 van die Kaap die Goeie Hoop, Die Transvaalse Wet No. 13 van 1880 en die Oranje-Vrystaat se Here en Diensbodes Ordonnansie no. 7 van 1904. Vakleerlingskappe in landbou, geskoolde ambagte, kuns en huishouding is ingevolge hierdie wette bepaal.

1.3.3 Verslag SC 9-1913 insake Blanke indiensneming en arbeidsvoorwaardes wat tot die instelling van die Ekonomiese Kommissie in 1913 gelei het, is deur 'n gekose Volksraadkomitee voorgelê. Die "Wet tot Regeling van Lonen, Leerlingen en Ambachtsgezellen 1918" het hieruit gespruit maar aangesien dit min bygedra het tot die bevordering van opleiding vir minderjariges, is dit deur die Loonwet, 1925 herroep. 'n Aantal liggame

het destyds in die welsyn van jeugdiges begin belangstel, veral nadat die Wet op Jeugdiges, 1921 aangeneem is en daar gemeen is dat die Here- en Diensbodekontrakte nie meer die belange van jeugdiges bevorder nie. Vakleerlingskap is as die beste metode beskou om geskoolde werkers tot by ambagsmanstatus op te lei en die mening was dat vakleerlingskap sy regmatige plek in die onderwysstelsel moes inneem. Ten einde aan hierdie behoeftes te voldoen, is die Vakleerlingenwet, 1922 (No. 26 van 1922) aangeneem "Tot regeling van het leerlingschap, en van de naleving van leerlingskontrakten, in zekere bedrijven; om te voorzien in de instelling, bevoegdheden en funkties van komitees om zodanige onderwerpen te regelen; om voorziening te maken voor onderwerpen betrekking hebbende op de opleiding van leerlingen en betreffende andere onderwerpen in verband met leerlingskontrakten".

1.3.4 Hierdie Wet was op die volgende "industrieën" van toepassing: "De Schoenmakerij, het Bouwvak, de Kleremakerij, de Wagenmakerij, de Elektrotechniek, de Voedselbewerking (Bakken, slachten, malen), de Meubel- makerij, de Lederbewerking, de Werktuigbouwkunde en de Drukkerij".

1.3.5 Die Wet het voorsiening gemaak vir die aanwysing van ambagte, 'n vakleerlingkomitee vir elk van die bogenoemde industrieë wat uit 'n gelyke getal werkgewers en werknemers bestaan het, inspekteurs van vakleerlingskap, die vakleerlingskapkontrakte en hulle registrasie by die Minister van Mynwese en Nywerheid, bywoning van tegniese klasse, terugbetaling van klasgelde op grond van bywoning van minstens 75 % gepaard met 'n bevredigende verslag en die vasstelling van lone vir elke jaar van vakleerlingskap. Hierdie Wet is in mindere mate deur Wet No. 15 van 1924 gewysig wat dit as 'n oortreding beskou het om druk op 'n vakleerling uit te oefen om die voorwaardes van sy kontrak te verbreek. In hierdie stadium is daar geen voorsiening gemaak vir koördinasie tussen komitees vir vakleerlinge in verskillende gebiede nie en in 1927, by 'n nasionale kongres van vakleerlingskapkomitees, is die aandag gevestig op die probleme van gebrek aan eenvormigheid en hoe dit 'n belemmering van arbeidsmobiliteit veroorsaak het.

1.3.6 Wet No. 26 van 1922 is weer deur Wet No. 22 van 1930 gewysig en in hierdie stadium is 'n aantal belangrike wysigings aangebring. Die volgende veranderinge het onder andere plaasgevind:

Enige nywerheid kon bygevoeg of verwyder word van die lys van dié wat vir vakleerlingskap geskeduleer is, sonder dat goedkeuring van die Parlement nodig was.

Voorsiening is gemaak vir vrywillig vakleerlingskap in die handel (distribusiehandelsbedryf).



'n Vakleerlingkomitee kon deur die Minister ontbind word indien dit in gebreke gebly het om sy funksies uit tevoer en die funksies het dan vir 'n voorlopige tydperk by 'n inspekteur berus.

Gedurende die eerste twee jaar van vakleerlingskap moes tegniese klasse nie langer as agt uur of minder as vier uur per week duur nie, waarvan die helfte gedurende werksure kon geskied.

Voorsiening is gemaak vir die uitvaardiging van regulasies wat meer geredelik gewysig kon word eerder as om al die besonderhede by die Wet self in te lyf. Die Wet op Vakleerlinge het in hierdie vorm voortbestaan totdat dit in 1944 herroep is.

1.3.7 Nadat die Tweede Wêreldoorlog in 1939 uitbreek het, was duisende geskoolde werkers vir krygstuig, burgerlike beskerming en vir die gewapende magte nodig en die tegniese kolleges is gevra om tegniese opleidingsentrums vir die doel in te stel. Hierdie praktiese opleidingsentrums is ingerig onder toesig van die Sentrale Organisasie vir Tegniese Opleiding (SOTO) wat deur die Direkteur-generaal van Oorlogsvoorrade beheer is en nege tegniese kolleges het aan die skema deelgeneem. Die opleiding het 25 weke van 48 uur per week behels en het met 'n vakoets geëindig. Teen November 1943 was daar 22 417 persone wat deur die skema opgelei is en in 1945 is die klem na die opleiding van oudgediendes vir burgerlike herindiensneming verskuif. Hierdie stelsel het tot 1948 onder die Unie-onderwysdepartement gefunksioneer.

1.3.8 Teen die middel van 1942 is menings deur die bestuurder van SOTO en ook deur die Raad vir Burgerlike Indiensneming uitgespreek dat die ondervinding wat deur SOTO-opleiding opgedoen is, vir die na-oorlogse vakleerlingstelsels aangewend behoort te word. Die Minister van Arbeid het gedurende 1943 'n nasionale kongres insake die na-oorlogse opleiding van vakleerlinge belê en 'n inter-departementele komitee (Arbeid en Onderwys) is aangestel om die Tegniese onderwys van vakleerlinge te ondersoek. Die kongres wat in Oktober 1943 gehou is, het uiteindelik 'n vakleerlingskapwysigingswetsontwerp oorweeg wat gelei het tot die aanname van die Wet op Vakleerlinge, 1944 (No. 37 van 1944) en die herroeping van Wet No. 26 van 1922 soos gewysig. Aangesien hierdie Wet onder andere vir die Nasionale Vakleerlingraad voorsiening gemaak het, is die interdepartementele komitee afgeskaf en is sy pligte na die Nasionale Vakleerlingraad oorgedra. Die Minister van Arbeid was voorsitter van die Raad en die Sekretaris van Arbeid was ondervoorsitter. Behalwe vir die totstandkoming van die Raad, het hierdie Wet ook die pos Registrateur van Vakleerlinge geskep en voorsiening gemaak vir vakleerlingkomitees in enige gebied of nywerheid soos deur die Minister bepaal is.

1.3.9 'n Kommissie van Onderzoek is gedurende 1945 aangestel om oor tegniese en beroepsonderwys verslag te doen (die De Villiers-kommissie). Een van sy opdragte was om verslag te doen oor "die geskikste metodes van nywerheidsopleiding veral met die oog op die rol wat vakleerlingskap en leerlingskap in sodanige opleiding moet speel, en die voorsiening van die fasiliteite daarvoor". Die kommissie het sy verslag in 1948 ingedien en die Minister van Arbeid het daarna 'n Ministerskomitee aangestel om hierdie verslag te bestudeer en om aanbevelings daaromtrent aan die Nasionale Vakleerlingraad te maak. Hierdie komitee het sy verslag in 1950 ingedien en het slegs geringe wysigings van die Wet aanbeveel wat hoofsaaklik daarop gerig was om administratiewe sake te verbeter. Een van die wysigings was die aanstelling van die registrateur van vakleerlinge as voorsitter van die Nasionale Vakleerlingraad aangesien nóg die Minister nóg die Sekretaris van Arbeid tyd kon vind om die vergaderings by te woon. Ander wysigings het voorsiening gemaak vir tegniese klasse op 'n dagvrystellingsbasis en kwalifiserende ambagstoetse. Alhoewel sekere van die groter werkgewers destyds alreeds dagvrystellingsklasse toegelaat het, het dit eers in 1951 algemeen in gebruik gekom en ambagstoetsing het in 1955 'n aanvang geneem. 'n Verdere wysiging deur Wet No. 29 van 1959 het aan skole erkenning verleen onder die Beroepsonderwyswet, 1955 (No. 70 van 1955).

1.3.10 Die Ministerskomitee wat aangestel is om die verslag van die De Villiers-kommissie te oorweeg, het ook aanbevelings insake volwassene-ambagsopleiding onder die loep geneem en die aanbevelings van die komitee het tot die aanname van die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951 (No. 38 van 1951) gelei. Hierdie Wet magtig die Minister van Arbeid daartoe om voorsiening te maak vir die opleiding van volwassenes in ambagte waar die tekort aan ambagsmanne sodanig is dat dit die openbare belang nadelig beïnvloed. Daar was in daardie stadium 'n beweerde tekort van 13 000 ambagsmanne in die bounywerheid. Die Wet het voorsiening gemaak vir een jaar heeltydse intensiewe institusionele opleiding gevolg deur drie jaar opleiding by 'n werkgewer wat deur die Minister van Arbeid goedgekeur is. Deur die slaag van 'n ambagstoets, kon 'n kwekeling sy leertyd met soveel as twee jaar verkort. Die eerste van hierdie kursusse het in 1952 by Diskobolos in Kimberley begin waar daar oorspronklik vir steenmesselwerk/pleisterwerk, houtbewerking en loodgieterswerk voorsiening gemaak is. Daar is ook besluit om hierdie opleiding in 1953 na Olifantsfontein en in 1954 na Westlake uit te brei. Teen 1952 het die Sentrale Organisasie vir Vakoetsing (SOVT) ambagtoetse afgeneem ingevolge die Wet op Indiensneming van Soldate en Oorlogwerkers, 1944, die Wet op Behuising (Noodmagte), 1945, en die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951, maar het toe nog nie ingevolge die Wysigingswet op Vakleerlinge, 1951 getoets nie.

1.3.11 In 1958 was daar weer eens groot ontevredeheid met die vakleerlingstelsel en gevolglik het die Minister van Arbeid die Nasionale Vakleerlingraad versoek om ondersoek in te stel na moontlike hersiening van die Wet. Hulle besondere opdrag was om ondersoek in te stel na: die duur van die leertyd van vakleerlinge met inbegrip van kortings, die doeltreffende opleiding van vakleerlinge in werksinkels, tegniese opleiding en klasbywoning, vakmanstatus deur verloop van tyd, werwing en indiensplasing van vakleerlinge, kwalifikasies vir vakleerlingskap, gebrek aan belangstelling onder werkgewers, ouers en vakleerlinge, kursusse vir tegnisi en administratiewe probleme. Hierdie komitee van sewe persone onder voorsitterskap van die Registrateur van Vakleerlinge het in 1960 aan die Minister verslag gedoen en hulle verslag het tot die Wysigingswet op Vakleerlinge, 1963 (No. 46 van 1963) gelei. Behalwe wysigings om die administrasie van vakleerlinge te verbeter, is daar ook voorsiening gemaak vir "blokvrystellingsklasse", vrywillige bywoning van tegniese klasse na die tweede jaar van vakleerlingskap, vrywillige ambagstoets in die voorlaaste jaar van vakleerlingskap, verlenging van kontraktydperke as gevolg van verlore tyd en 'n logboek vir vakleerlinge. Die Wet op Vakleerlinge het daardie vorm behou totdat dit deur die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (No. 56 van 1981) herroep is.

1.3.12 Die Wet op Opleiding van Ambagsmanne was aan slegs een wysiging onderworpe waardeur sy gesag uitgebrei is om die uitreiking in te sluit van 'n bevoegdheidsertifikaat deur die Registrateur aan 'n persoon wat nie as 'n kwekeling opgelei is nie maar wat die Registrateur deur sy ondervinding oortuig het, of wat 'n ambagstoets geslaag het. Die opleiding by Diskobolos en Olifantsfontein is later afgeskaf as gevolg van 'n gebrek aan opleidingsaanvraag. Bogenoemde wet is ook herroep en is deur die Wet op Mannekragopleiding, 1981 vervang. Vanaf 1951 tot 1979 was daar 3 019 persone wat kragtens die wet ambagsmanstatus as kwekelinge behaal het. Hiervan het 1 560 'n ambagstoets geslaag en 1 459 met verloop van tyd gekwalifiseer terwyl 18 869 ambagsdiplomas uitgereik is aan persone wat nie vakleerlinge of kwekelinge was nie.

1.3.13 Sedert 1960 toe die Nasionale Vakleerlingraad sy verslag uitgereik het, is vakleerlingskap deur verskillende liggame ondersoek. Hieronder was die Ekonomiese Adviesraad wat in 1960 ingestel is en wat in 1968 'n Werkkomitee insake Mannekragopleiding benoem het. Die Werkkomitee is by 'n Komitee vir die Beter Benutting van Mannekrag ingelyf wat met goedkeuring van die Kabinet in 1971 ingestel is.

1.3.14 As gevolg van ontwikkeling op die gebied van nywerheidsopleiding in die Verenigde Koninkryk, byvoorbeeld die Wet op Nywerheidsopleiding, 1964 wat tot die instelling van Nywerheidsopleidingsrade en die implementering van opleidingsheffings op werkgewers gelei het, het SEIFSA 'n hef-

fingskema voorgestel om die opleiding van vakleerlinge te stimuleer en om die finansiële las meer eweredig onder benutters van ambagsmanne te versprei. Dit is in 1967 na die Nasionale Vakleerlingraad vir oorweging verwys. Hulle het aanbeveel dat die inisiatief daarvoor deur die nywerheidsrade geneem moes word ingevolge die Nywerheidsversoeningswet, 1956. In 1969 is die Parlement egter versoek om 'n mosie insake Mannekragopleiding wat deur 'n gewone lid ingedien is, te oorweeg. Hierdie wetsontwerp is afgekeur maar het nietemin aansienlike bespreking oor die tekort aan geskoolde mannekrag uitgelok. Die Wysigingswet op Nywerheidsversoening, 1970 (No. 21 van 1970) is in 1970 aangeneem en het voorsiening gemaak vir die instelling van 'n opleidingskema en opleidingsfonds deur 'n nywerheidsraad, of deur 'n groep of vereniging van werkgewers waar 'n nywerheidsraad nie alreeds bestaan het nie.

1.3.15 'n Komitee van Onderzoek na die Opleiding en Heropleiding van Blankes, Kleurlinge en Asiërs (Naudé-komitee) is in 1975 aangestel en op grond van sy verslag is daar besluit om 'n opleidingsentrum vir volwasse Kleurlinge in die Wes-Kaap (Kasselsvlei), vir Indiërs in Durban (Sastri-kollege) en vir Blankes in die PWV-gebied van die Transvaal (Vereniging) te skep.

1.3.16 Op 8 Julie 1977 is die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing (Wiehahn-kommissie), waarby die Wet op Vakleerlingskap ingesluit is, aangestel en op 18 Augustus 1977 is die Kommissie van Onderzoek na Wetgewing rakende die Benutting van Mannekrag (die Riekert-kommissie) aangestel. Hierdie twee kommissies was bedoel om mekaar aan te vul. Die verslag van die Riekert-kommissie is in 1979 ingedien en het die vereenvoudiging van administratiewe prosedures, die uitskakeling van onverdedigbare diskriminasie tussen bevolkingsgroepe en die ontwikkeling van die vryemarkstelsel aanbeveel. Die Wiehahn-kommissie het sy verslag soos volg ingedien: Deel 1 in Mei 1979, deel 2 in Junie 1980, dele 3 en 4 in November 1980, deel 5 in Augustus 1981 en deel 6 in September 1981.

1.3.17 Hierdie twee kommissies het tot die Wysigingswet op Nywerheidsversoening, 1979 (No. 94 van 1979) gelei waardeur Wet No. 28 van 1956 (nou die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956) en ook die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (No. 56 van 1981) gewysig is en die volgende wette herroep is:

- Die Wet op Vakleerlinge, 1944 soos gewysig,
- Die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951 soos gewysig,
- Die Wet of Indiensopleiding van Swart werknemers, 1976, en
- Die Wet op Indiensopleiding, 1979.

Die Nasionale Mannekragkommissie is in November 1979 en die Nasionale Opleidingsraad in November 1981 ingevolge hierdie nuwe wette

ingestel. Nog 'n belangrike uitwerking van hierdie kommissies was die afskaffing van werkaftakening wat vakleerlingskappe vir sommige bevolkingsgroepe belet het en in 1980 is Swartes vir die eerste keer as vakleerlinge ingeboek.

#### 1.4 DIE VERSLAG VAN DIE WIEHAHN-KOMMISSIE EN DIE WITSKRIF OOR DEEL 2 (W.P. N-80)

1.4.1 Spesifieke aanbevelings oor die Wet op Vakleerlinge, 1944 is deur die Wiehahn-kommissie gedoen en is in die Witskrif wat deur die Minister van Manekrag aan die Parlement voorgelê is, behandel. Sommige aanbevelings het gespruit uit kommer ook faktore wat die inboek van vakleerlinge teenwerk en ook oor die wyse waarop komitees vir vakleerlinge die aansoeke en die inboek van vakleerlinge hanteer. Daar is aanbeveel dat Groepopleidingsentrums benut moet word vir die teoretiese en praktiese opleiding van Swart vakleerlinge en besorgdheid is uitgespreek oor die ontwikkeling van fasiliteite vir Swartes om ambagsmanstatus te verwerf. Daar is ook aanbeveel dat oorweging daaraan gegee word om bestaande geriewe vir teoretiese opleiding te gebruik waar sodanige fasiliteite vir sekere vakleerlinge by sommige sentrums nie gereedlik beskikbaar was nie. Verder is aanbeveel en aanvaar dat, in 'n poging om die gehalte van ambagsmanne te verhoog, verbeterde aansporings ingestel word om vakleerlinge aan te moedig om hoër kwalifikasies, met inbegrip van vakoetsdiplomas te verwerf. Oorweging is ook aan vakoetsing gegee en die daarstelling van 'n vakoetskomitee (vervolgens ingestel) is aanbeveel om desentralisasie van vakoetssentrum en oordrag van die beheer oor die sentrums van Nasionale Opvoeding na die Departement van Manekragbenutting, te ondersoek (Olifantsfontein SOVT is intussen oorgeplaas). Voorts was daar kommer oor die behoorlike beheer van die opleiding van vakleerlinge, en 'n vermeerdering in die aantal departementele inspekteurs en die groter gebruikmaking van Nywerheidsraadagente is aanbeveel. Daar was ook 'n aanbeveling oor die behoefte dat die Vakleerlingraad hom op die hoogte hou van ontwikkelings op die gebied van vakleerlingopleiding, hoër toelatingskwalifikasies en die gereelde nagaan van bestaande aangewese ambagte, om vas te stel of die inhoud nog aan moderne vereistes voldoen en of enige van die werksaamhede as ongeskoold ingedeel moet word en of aangewese ambagte afgeskaf moet word. Daar is verwys na die uitwerking van nasionale diensplig op die opleiding van vakleerlinge, wat geleidelik tot die moontlike uitstel van verpligte militêre opleiding en 'n vermindering van agt maande van vakleerlingskap in bepaalde gevalle. Ander aanbevelings was in verband met die verskaffing van koshuisgeriewe vir vakleerlinge en die instelling van nywerheidsopleidingskemas vir vakleerlinge op 'n streekgrondslag.

1.4.2 Sekere aanbevelings is ook gemaak aangaande die Wet op Opleiding van Ambagsmanne, 1951 waaronder die volgende ingesluit is: Die gebruikmaking van enige bestaande fasiliteite vir volwassene-ambagsopleiding, die verhoging van opvoedkundige toelatingsvereistes, aansporings vir hoër kwalifikasies, deurlopende hersiening van praktiese en teoretiese opleidingsentrums, beheer oor indiensopleiding deur goed-gekeurde werkgewers, goedgekeurde ambagstoetssentrums vir kwekelinge en beheer oor die inname van verskillende kategorieë van kwekelinge.

Ander gevolge van die Wiehahn-verslag was die instelling van die Komitee vir Ambagsmanopleiding onder die Nasionale Opleidingsraad in die plek van die Nasionale Vakleerlingraad en 33 Mannekragopleidingskomitees in plaas van Vakleerlingkomitees met 39 ambagtoetsskakelkomitees op 'n streekgrondslag.

1.4.3 Ambagsopleiding ingevolge die Wet op Mannekragopleiding, 1981 sal weer in hoofstuk 10 van hierdie verslag behandel word.

## 1.5 DIE HUIDIGE AMBAGSARBEIDSKRAGTE

1.5.1 Ten einde die ambagsarbeidskragte met die res van die ekonomie in verband te bring, is dit moontlik om gebruik te maak van statistieke uit Mannekragopname No. 15 wat syfers verstrek soos op 29 April 1983. (Kyk tabel 1.5) Bediendes in privaathuise, persone wat in die privaatlandbou en -boerdery betrokke is en persone wat in Transkei, Bophuthatswana, Venda en Ciskei werksaam is, is uitgesluit.

1.5.2 Die samestelling van hierdie arbeidskragte word in die tabel en diagram hieronder aangegee.

	<b>Totale personeel</b>	<b>Vakant (a)-(e)</b>	<b>Totale poste</b>
<b>A</b> Professionele/besturende/ klerklike/verkoops	1 645 503	52 727	1 698 230
<b>B</b> Mynontginning en steen- groefbewerking	390 412	1 588	392 000
<b>C</b> Ander	2 010 548	71 547	2 082 095
<b>D</b> Arbeiders	1 138 314	45 584	1 183 898
<b>E</b> Ambagsmanne	244 789	12 660	257 449
<b>F</b> Vakleerlinge	69 083	—	69 083
<b>TOTAAL</b>			<b>5 682 755</b>

Tabel 1.5 Mannekrag volgens indiensneming en bevolkingsgroepe 1983

(1)	Werknemers met uitsondering van ambagsmanne en vakleerlinge	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes	Totaal	Vakant
01	Professionele, semi-professionele en tegniese	314 756	49 630	19 394	140 157	523 937	30 865
02	Besturende, uitvoerende en administratiewe	170 491	3 181	3 579	2 860	180 111	4 113
03	Klerklike	437 538	70 210	52 348	116 875	676 971	15 868
04	Verkoops	133 837	27 534	18 903	84 210	264 484	1 881
	Totaal besturende/verkoops- (01 tot 04)	1 056 622	150 555	94 224	344 102	1 645 503 (A)*	52 727 (a)
05	Mynontginning en steengroefbewerking	31 480	5 071	243	353 618	390 412 (B)	1 588 (b)
06	Vervoer, aflewering en kommunikasie	65 837	37 606	11 286	220 640	335 369	29 097
07	Bewerking van metaal, kunshars, masjien-dele motoroperateurs	29 219	33 500	6 472	166 616	235 807	6 960
08	Operateurs, halfgeskooldes in bou- en konstruksiewerk	10 126	14 002	1 638	115 698	141 464	4 167
09	Verwerking — hout, meubels, ens.	930	12 677	1 554	28 248	43 409	269
10	Klere, tekstiele, wassery, ens.	3 472	62 861	30 074	97 142	193 549	518
11	Voedsel, drank, tabak, ens.	4 012	12 567	3 474	50 170	70 223	239
12	Leer, skoene, ens.	518	12 591	7 309	9 051	29 469	48
13	Glas, veselglas, sement, bakstene, teëls, ens.	1 811	6 370	307	36 032	44 520	228
14	Chemiese, rubber, seep, olies, ontplof-fingstowwe, ens.	7 407	7 143	1 925	30 988	47 463	685
15	Drukwerk, papiervervaardiging	2 369	8 901	2 336	10 049	23 655	196
16	Toesighouers, ander geskooldes en halfgeskooldes	79 331	45 265	12 250	189 740	326 586	1 733
17	Dienshoedanighede — openbare, persoonlik, huishoudelik	98 190	56 620	10 984	353 240	519 034	27 407
	Totaal geskooldes en halfgeskooldes (06 tot 17)	303 222	310 103	89 609	1 307 614	2 010 548 (C)	71 547 (c)
18	Arbeiders	858	126 038	8 256	1 003 162	1 138 314 (D)	45 584 (d)

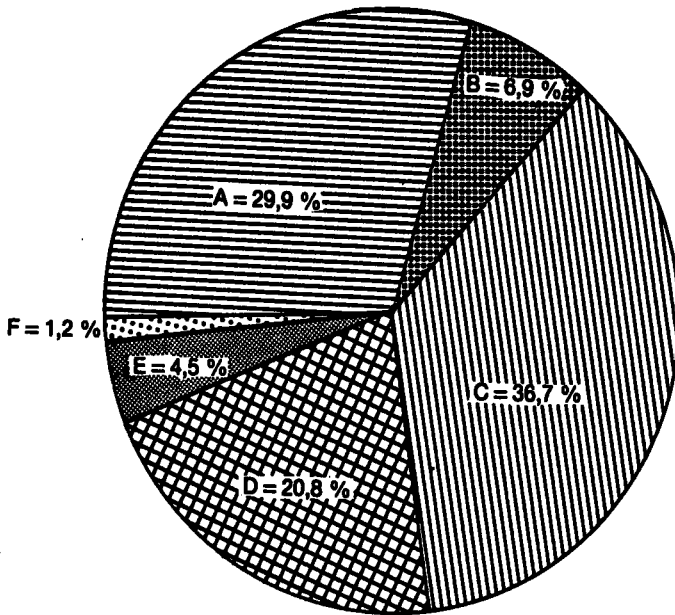
\*(A) tot (F) en (a) tot (e) verwys na par. 1.5.2 en die diagram

Tabel 1.5 vervolg

(2)	AMBAGSMANNE					VAKLEERLINGE				
	Ambagsmanne en vakleerlinge	Blankes	Kleur-linge	Asiërs	Swartes	Totaal	Blankes	Kleur-linge	Asiërs	Swartes
Metaal en ingenieurs	75 513	9 145	2 040	2 324	89 022	18 720	3 548	959	1 498	24 725
Vakant					3 985					
Elektrotegniese	28 123	1 478	602	949	31 152	10 744	957	538	857	13 096
Vakant					2 872					
Motor	29 281	2 734	1 487	909	34 411	7 180	928	393	1 346	9 847
Vakant					2 526					
Bou	21 280	28 131	3 916	3 667	56 994	2 147	4 795	582	7 389	14 913
Vakant					2 134					
Drukkers	7 668	1 461	571	532	10 232	1 125	437	97	122	1 781
Vakant					93					
Meubel	614	4 046	983	801	6 444	115	592	122	422	1 251
Vakant					19					
Voedsel	4 238	469	429	570	5 706	326	147	35	268	776
Vakant					69					
Diamantslyp Juweliers	1 419	110	42	55	1 626	82	16	9	11	118
Vakant					-					
Haarkappers en diverse	8 268	379	326	229	9 202	1 750	681	75	70	2 576
Vakant					962					
<b>Totaal ambagsmanne/ Vakleerlinge</b>	<b>176 404</b>	<b>47 953</b>	<b>10 396</b>	<b>10 036</b>	<b>244 789</b>	<b>42 189</b>	<b>12 101</b>	<b>2 810</b>	<b>11 983</b>	<b>69 083 (F)</b>
<b>Totaal vakant (e)</b>					<b>12 660</b>					
<b>Totaal ambagsman poste (E)</b>					<b>257 449</b>					

Bron: Mannekrageopname no 15, Dept. van Mannekrage, 1983





**Totale poste (mannekrag plus vakante poste) soos op  
29 April 1983 in verskillende hoedanighede**

1.5.3 Mannekragopname No. 15 toon 'n totaal van 69 083 vakleerlinge terwyl die verslag van die Direkteur-generaal van Mannekrag vir die jaar eindigende 31 Desember 1983 — (RP56/1984) aandui dat daar 37 568 kontrakte van vakleerlingskap in werking is by verskillende nywerhede soos op 31 Desember 1983. Daarbenewens is 9 149 kontrakte van vakleerlingskap in 1983 voltooi en 1 986 kontrakte is in dieselfde tydperk herroep, wat 'n totaal van 48 583 kontrakte beloop. Die verskil kan gedeeltelik toegeskryf word aan die insluiting van Voedselambagte in Mannekragopname No. 15 byvoorbeeld Brood- en banketbakker, Mieliemeulenaar, Graanmeulenaar, Kleinhandelslagter/Blokman, wat nie een meer aangewese ambagte is nie (776 vakleerlinge) asook die diverse ambagte, bv. Leer, Kantoortoestelwerktuigkundige en andere wat ook nie aangewese ambagte is nie (648 vakleerlinge).

1.5.4 Hierbenewens is dit ook bekend dat daar 'n groot aantal private vakleerlingkontrakte bestaan wat nie by die Registrateur van Mannekragopleiding geregistreer is nie. Private kontrakte kan in aangewese ambagte aangegaan word waar die indiensneming plaasvind buite die gebied wat

deur die betrokke mannekrageopleidingkomitee beheer word, of waar die betrokke ambag nie een van die aangewese ambagte is nie, of slegs 'n deel van en nie die hele ambag aangewese is nie. Waar 'n aangewese ambag egter betrokke is, maar die werkgewer buite die gebied val wat deur die mannekragekomitee beheer word, is dit verkieslik dat die werkgewer sy vakleerling vrywilliglik onder die beheer van sodanige mannekrageopleidingkomitee plaas. Dit is bekend dat 'n groot deel van die mynbedryf, aangesien dit buite die betrokke landdrosdistrikte geleë is, van private kontrakte gebruik maak.

1.5.5 Tabel 1.6 bied 'n lys van die belangrikste ambagte volgens 'n ontleiding van alle huidige vakleerlingkontrakte soos op 31 Desember 1983. In daardie stadium was daar 'n totaal van 37 568 kontrakte in werking in 183 ambagte onder die 19 nywerhede wat by vakleerlingopleiding betrokke is.

**Tabel 1.6 Die gewildste ambagte soos op 31.12.1983**

Ambag	Getal nywerhede	Getal vakleerlinge	% alle vakleerlinge	Kumulative totaal	Kumulative %
1 Elektrisiën	11	5 388	14,34	5 388	14,34
2 Passer en draaier	11	4 152	11,05	9 540	25,39
3 Motorwerktuigkundige	9	3 256	8,67	12 796	34,06
4 Plaatwerker	4	1 730	4,60	14 526	38,67
5 Passer	3	1 434	3,82	15 960	42,48
6 Dieselwerktuigkundige	7	1 222	3,25	17 182	45,74
7 Skrynwerker	7	1 040	2,77	18 222	48,50
8 Gereedskap-, setmaat- en stempelmaker	2	994	2,65	19 216	51,15
9 Plaatwerker/ketelmaker	6	850	2,26	20 066	53,41
10 Elektrisiën (konstr.)	2	783	2,08	20 849	55,50
11 Motorvoertuigbakhersteller	2	754	2,01	21 603	57,50
12 Sweiser	10	741	1,97	22 344	59,48
13 Loodgieter	7	712	1,90	23 056	61,37
14 Draaier	1	708	1,86	23 764	63,26
15 Passer (insluitende masjinerie)	4	623	1,66	24 387	64,91
16 Haarkapper (dames)	1	613	1,63	25 000	66,55

*vervolg . . .*

Tabel 1.6 (vervolg)

Ambag	Getal nywer- hede	Getal vakleer- linge	% alle vakleer- linge	Kumula- tiewe totaal	Kumula- tiewe %
17 Meulmaker (Elektro- meganies)	3	552	1,47	25 552	68,02
18 Meulmaker	1	530	1,41	26 082	69,43
19 Motorvoertuigmasji- neerder	1	459	1,22	26 541	70,65
20 Intrumentmeganikus (Industriële instrumen- tasie en prosesbeheer)	1	439	1,17	26 980	71,82
21 Messelaar	5	438	1,17	27 418	72,98
22 Draaier (met inbegrip van masjienwerk)	3	414	1,10	27 832	74,08
23 Dieselpasser	3	400	1,06	28 232	75,15
24 Elektrisiën (sinjale)	1	356	0,95	28 588	76,10
25 Lugvaartuigwerktuig- kundige	1	332	0,88	28 920	76,98
26 Elektrisiën (Ingenieurs- wese)	2	330	0,88	29 250	77,86
27 Fotolitografeerder	1	308	0,82	29 558	78,68
28 Litografeerder	1	283	0,75	29 841	79,43
29 Motorelektrisiën	6	283	0,75	30 124	80,19
30 Elektrisiën (Telekommunikasie)	1	272	0,72	30 396	80,91
Balans van 153 ambagte		7 172	19,09	37 568	100,00

1.5.6 In die tabel 1.7 word die aantal aangewese ambagte in elke nywerheid aangegee, asook die verspreiding van vakleerlinge in die ambagte soos op 31 Desember 1983.

1.5.7 Uit tabel 1.7 blyk dat 53,5 % van alle ambagte op 31 Desember 1983 20 of minder ingeboekte vakleerlinge gehad het.

## 1.6 BEGRIPSOMSKRYWING

### 1.6.1 Definisie van terme

Die volgende betekenisse, word aan terme wat in hierdie verslag gebruik word, geheg.

**Tabel 1.7 Registrasie van vakleerlinge soos op 31-12-83**

Nywerheid	Die getal ambagte met die volgende aantal vakleerlinge										
	0	1 – 10	11 – 20	21 – 50	51 – 100	101 – 200	201 – 500	501 – 1 000	1 000 – 2 000	2 000 +	Totaal
Lugruim	10	7	5	3	–	1	–	–	–	–	26
Outomobiel	2	5	–	3	1	2	–	–	–	–	13
Bou	–	1	2	2	3	1	2	3	–	–	14
Steenkool	–	–	–	1	2	–	–	–	–	–	3
Diamantslyp	1	3	–	–	–	–	–	–	–	–	4
Elektrisiteitslewering	6	5	1	2	–	1	1	–	–	–	16
Springstof	5	4	3	4	–	–	–	–	–	–	16
Meubel	2	2	1	2	2	–	1	–	–	–	10
Staatsondernemings	5	27	10	9	3	2	–	–	–	–	56
Haarkappers	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–	2
Juweliers	–	2	2	1	1	–	–	–	–	–	6
Plaaslike besture	1	5	2	1	1	–	–	–	–	–	10
Metaal	1	9	5	7	6	6	6	3	3	1	47
Myn	–	6	2	2	3	1	2	2	1	–	19
Motor	–	1	2	3	2	4	2	1	–	1	16
Drukkers	5	8	2	6	5	–	2	–	–	–	28
SAVD	1	4	1	10	6	8	8	1	1	–	40
Suiker	6	4	2	2	2	–	–	–	–	–	16
Buiteband en rubber	2	1	2	1	–	–	–	–	–	–	6
Walvisbaai	5	1	1	–	–	–	–	–	–	–	7
	52	95	43	60	37	26	24	11	5	2	355
Persentasie van Totaal	14,6	26,8	12,1	16,9	10,4	7,3	6,8	3,1	1,4	0,6	100

## **1.6.2 Akkreditering**

'n Proses van gehaltekontrole en evaluering van die ontwikkeling, doelmatigheid en verbetering van opleidingsinrigtings en/of opleidingsprogramme aan die hand van neergelegde kriteria en standaarde — 'n proses wat kulmineer in die oorhandiging van 'n oktrooi of bevoegdheidsverklaring deur die betrokke akkrediteringsliggaam.

NB. Bogenoemde definisie is geformuleer en aanvaar deur 'n Werkkomitee insake Akkreditering wat onder die Hoofkomitee van die RGN-onderwysnavorsingsprogram werksaam is.

Kyk verdere aantekeninge onder akkreditering aan die einde van hoofstuk 5, paragrawe 5.11.1 en 5.12.1.

## **1.6.3 Ambagsman**

'n Persoon wat as sodanig erken word ingevolge 'n nywerheidsooreenkoms en wat die status verwerf het deur die slaag van 'n ambagstoets, verloop van tyd as 'n vakleerling of ondervinding, of 'n persoon wat in die algemeen geag word die bekwaamhede van 'n ambagsman te besit.

NB.'n Verdere definisie verskyn aan die einde van hoofstuk 5, paragraaf 5.12.2.

## **1.6.4 Assistent van 'n ambagsman**

'n Persoon wat 'n ambagsman met sy pligte behulpsaam is en wat opgelei is om 'n bepaalde soort ambagsmanwerk op 'n laer vlak te verrig en sodoende die ambagsman in staat stel om meer gevorderde werk te verrig.

## **1.6.5 Vakleerling**

'n Persoon wat in diens geneem is kragtens 'n kontrak van vakleerling-skap wat geregistreer is of wat as geregistreer beskou is ingevolge artikel 18(1)(c) of (3) van die Wet op Mannekragopleiding, 1981.

NB.'n Verdere definisie verskyn aan die einde van hoofstuk 5 paragraaf 5.12.3.

## **1.6.6 Atrami**

Artisan Training and Recognition Agreement for the Metal and Engineering Industries.

## **1.6.7 KAO**

Komitee vir Ambagsmanopleiding van die Nasionale Opleidingsraad (NOR).

### **1.6.8 Formele Onderwys**

Onderwys wat aan skole, tegniese kolleges, teknikons, universiteite of ander opvoedkundige inrigtings voorsien word om 'n opvoedkundige serti-fikaat of diploma wat deur of ingevolge enige Wet ingestel is, te verwerf.

### **1.6.9 Groepopleidingsentrum**

'n Sentrum wat as sodanig ingevolge die bepalings van artikel 31(2) van die Wet op Mannekrasopleiding, 1981 as 'n groepopleidingsentrum geregistreer is, met inbegrip van die vorige indiensopleidingsentrums.

### **1.6.10 Geïnstusionaliseerde opleiding**

Uitaaopleiding by 'n sentrum wat vir dié doel voorsien is.

### **1.6.11 Nie-formele onderwys**

Onderwys, behalwe dié wat in die definisie van "Formele onderwys" beskryf is, wat op 'n gestruktureerde grondslag deur enige persoon, groep persone of inrigting voorsien word.

### **1.6.12 Uitaaopleiding**

Gestruktureerde praktiese opleiding wat buite die werksituasie verrig word, bv. by 'n goedgekeurde opleidingsentrum, opleidingskema of inrigting, bv. 'n tegniese kollege.

### **1.6.13 Intaaopleiding**

'n Gestruktureerde leerwyse onder intaaktoestande, in teenstelling met intaakondervinding.

### **1.6.14 Intaakondervinding**

Intaakondervinding is minder gestruktureer as intaakopleiding en behels die versterking van vaardighede wat alreeds geleer is deur middel van toepassing/oefening of herhaling onder praktiese indienstoeestande.

### **1.6.15 Praktiese opleiding**

Gestruktureerde opleiding in taakverwante elemente waarby die verkry-ging/toepassing/integrering van kennis en vaardigheid betrokke is. Dit kan óf 'n intaak- óf 'n uitaaksituasie wees.

### **1.6.16 Private opleidingsentrum**

'n Opleidingsentrum wat as sodanig geregistreer is ingevolge die bepaling van artikel 32 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981.

### **1.6.17 Modulêr/module**

Die ontleding en strukturering van die programinhoud in bepaalbare areas (modules) en die samestelling van modules in 'n aaneenskakelende progressiewe opleidingstelsel waar die vooruitgang daarop gebaseer is om meetbare verrigtingstandaarde in sekere elemente of modules (bekwaamheidsgebaseer) te bereik voordat daar met ander modules voortgegaan word.

(Verdere besonderhede verskyn in bylae 15).

### **1.6.18 Skedule**

Die opleidingskedule vir 'n ambag soos deur die Minister van Mannekrag aangewys en in die Staatskoerant gepubliseer is, of soos deur nywerheidsambagopleidingsrade ingestel is.

### **1.6.19 Ambagsman, spesiale graad**

'n Aangewese graad hoër as dié van ambagsman wat verwerf is deur bykomende geakkrediteerde opleiding en die slaag van 'n verrigtingsevaluering aan die geakkrediteerde inrigting. Die spesiale vaardighede kan 'n hoër vaardigheidsgraad in die ambag van die ambagsman wees, of in 'n verwante ambag wat diagnostiese vermoë, bestuurswese, opleidingsvaardighede, ens. insluit.

### **1.6.20 Gestruktureerde opleiding**

Sistematiese opleiding wat op 'n progressiewe grondslag saamgestel is, deur van modulêre opleiding in die volledig ontwikkelde vorm gebruik te maak.

(Kyk Modulêr).

### **1.6.21 Ambag**

'n Gebied van geskoolde arbeid soos aangewys deur die Minister van Mannekrag ingevolge die Wet op Mannekragopleiding, 1981, of deur 'n gedelegeerde liggaam.

### **1.6.22 Ambagsgroep**

'n Groep verwante aangewese ambagte soos ingestel deur die voorgestelde Gesamentlike Komitee insake Gemeenskaplike Ambagte.

### **1.6.23 Opleidingskema**

'n Intaakopleidingsentrum wat (tans) ingevolge artikel 34 van die Wet op Mannekrageopleiding, 1981 as 'n Opleidingskema geregistreer is en wat goedgekeurde kursusse op 'n intaakgrondslag vir die werknemers van die maatskappy aanbied.

### **1.6.24 Teoretiese opleiding**

Opleiding wat die wette, beginsels, verhoudinge en stelsels insluit wat die grondslag is van die praktiese toepassing van kennis en tans aan 'n tegniese kollege verskaf word.

Sommige van hierdie terme sal in hoofstuk 5 herdefinieer word wanneer voorstelle vir nuwe opleidingstelsels voorgelê word.

## **VERWYSING**

MOODY, D.C. The Apprenticeship Training System in the RSA. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 2.1.



## HOOFSTUK 2

### STELSELS VAN AMBAGSMANOPLEIDING

#### 2.1 AMBAGSMANOPLEIDING IN DIE RSA

##### 2.1.1 Die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (WMO)

Die WMO wat op 1 November 1981 in werking getree het, konsolideer vroeëre wetgewing insake die opleiding van ambagsmanne en bevestig die drieledige betrokkenheid van werkgewers, werknemers en die Staat by mannekragopleiding. Aangesien dit die verklaarde voorneme van die regering is om die vrye ondernemingstelsel te ontwikkel, behoort die verantwoordelikheid vir opleiding hoofsaaklik by die private sektor te berus wat die grootste vryheid moet geniet om opleiding by sy omstandighede en behoeftes aan te pas. Die funksie van die Staat is om 'n wetlike raamwerk vir die bevordering van orde en die koördinerende en handhawende van standaarde in te stel.

##### 2.1.2 Die Nasionale Opleidingsraad (NOR)

Artikel 3(1) van die WMO maak voorsiening vir die instelling van die NOR wat bestaan uit 'n voorsitter, ondervoorsitter en 21 lede asook 10 plaasvervaarders wat die belange van werkgewers, werknemers en die Staat verteenwoordig. Die werksaamhede van die NOR is om opleiding te koördineer, aan te moedig en te vergemaklik of te bevorder en om die Minister van raad te dien aangaande beleidsake na aanleiding van die WMO en enige ander aangeleentheid betreffende opleiding. In die uitvoering van sy pligte kan die NOR navorsing doen, standaarde vasstel en enige persoon opdra om inligting wat vir die navorsing of ondersoek van opleiding benodig word, te verskaf.

##### 2.1.3 Komitees van die NOR

Artikel 5 van die WMO magtig die NOR om komitees aan te stel en dienoreenkommissie het dit die volgende benoem:

- (1) Uitvoerende Komitee (8 lede)
- (2) Komitee vir Navorsing en ontwikkeling (11 lede)
- (3) Indiensopleidingskomitee (13 lede — vervang twee vorige indiensopleidingsrade)
- (4) Ambagsmanopleidingskomitee (15 lede — vervang die Nasionale Vakleerlingraad)
- (5) Streekopleidingskomitees (10 komitees)

**(6) Mannekrageopleidingkomitee (33 komitees wat die vorige vakleerlingkomitees vervang)**

Die mannekrageopleidingkomitees beskik oor 44 onderkomitees waarvan 11 vakoetskakelkomitees is wat sake in verband met vakoetse hanteer.

**2.1.4 Die Komitee vir Ambagsmanopleiding**

Hierdie komitee gee onder andere aandag aan die bevordering van ambagsmanopleiding, die samestelling en hersamestelling van mannekrageopleidingskomitees, die bepaling van vakleerlingskapvoorwaardes, die opleiding van ander persone as minderjariges in ambagsmanskap, die aanwysing van ambagte en voorskrywing van opleidingskedules en skakeling met SOVT aangaande die standaard en inhoud van vakoetse.

**2.1.5 Mannekrageopleidingskomitees (MOK)**

Hierdie komitees word in 'n bepaalde gebied vir 'n bepaalde nywerheid ingestel met 'n gelyke getal verteenwoordigers van onderskeidelik werkgewers en werknemers, terwyl die voorsitter deur die NOR aangestel word. Hulle pligte sluit onder andere in aanbevelings aan die Minister of aan die Registrateur van Mannekrageopleiding met betrekking tot die aanwysing van ambagte, voorwaardes van vakleerlingskap, aansoeke om vakleerlingskap, toesig oor teoretiese en praktiese opleiding, skorsing van vakleerlinge, oorplasing van vakleerlinge en verkorte leertyd van vakleerlinge.

**2.2 DIE OPLEIDING VAN VAKLEERLINGE**

'n Vakleerlingskapkontrak kan nie geregistreer word tensy die ambag aangewys is en voorwaardes van vakleerlingskap voorgeskryf is nie. Hierdie aangewese ambagte en voorwaardes wissel by verskillende nywerhede na gelang van die nywerheid se behoeftes. Die voorwaardes behels die volgende:

**(1) Kwalifikasies vir inboeking van vakleerlinge**

Artikel 13(2)(1) van die WMO laat nie toe dat 'n persoon jonger as vyftien jaar as vakleerling kan inboek nie. 'n Minimum van 16 jaar en standerd 7 word gewoonlik voorgeskryf, maar voorsiening word gemaak vir vrystelling van die minimumkwalifikasies. 'n Sertifikaat van liggaamlike geskiktheid is noodsaaklik en beroepsvoorligting, wat gratis deur die Departement van Mannekrage aangebied word, is raadsaam.

## (2) Duur van die leertyd

Ingevolge die WMO moet 'n bepaalde opleidingstydperk in die kontrak voorgeskryf word. Die gemiddelde tydsduur is vier jaar en die kortste is drie jaar. Hierdie leertyd kan verminder word deur die verkryging van opvoedkundige kwalifikasies of die slaag van 'n ambagstoets. 'n Vakleerling ontvang 'n korting van agt maande vir die eerste twee jaar van nasionale dienspelig en voltooi sy vakleerlingskap drie weke na die laaste dag van sy ambagstoets indien hy slaag. 'n Minimum tydperk van praktiese opleiding wat wissel van 80 tot 93 weke, word egter vereis alvorens 'n vakleerling 'n ambagstoets kan aflê.

## (3) Besoldiging

Die minimumlone vir vakleerlinge wissel volgens verskillende nywerhede en kan op nasionale of streekgrondslag voorgeskryf word. Riglyne is deur die NOR as 'n persentasie van 'n ambagsman se loon aanbeveel, byvoorbeeld:

1ste jaar vakleerling	30 % van 'n ambagsman se loon
2de jaar vakleerling	35 % van 'n ambagsman se loon
3de jaar vakleerling	40 % van 'n ambagsman se loon
4de jaar vakleerling	50 % van 'n ambagsman se loon
5de jaar vakleerling	60 % van 'n ambagsman se loon

Ten einde vakleerlinge aan te spoor om hulle opvoedkundige kwalifikasies te verbeter, is aanvullende lone na verkryging van sekere sertifikate betaalbaar.

### Opvoedkundige kwalifikasies

### Persentasie van vakman se loon

NTS I met ambagsteorie	2 %
NTS II met ambagsteorie	5 - 7 %
NTS III	7 - 8 %
NTS IV	8 - 9 %
NTS V	10 %
NTS VI	11 %
Nasionale Tegniese Diploma	12 %

Indien 'n vakleerling meerderjarig is wanneer hy 'n kontrak van vakleerlingskap aangaan, word die minimumloon met 'n persentasie vermeerder wat na gelang van sy ouderdom, van 10 % tot 27,5 % wissel.

## (4) Tegniese studies

Daar word van vakleerlinge verwag om klasse aan 'n tegniese kollege by te woon, of indien hulle nie binne redelike bereik (20 km) van 'n tegniese

kollege is nie, deur middel van afstandsonderrigkursusse te studeer. Gewoonlik vind verpligte onderrig plaas totdat hulle die NTS I- of die NTS II-ambagsteorie behaal. Bywoning van 'n tegniese kollege vind gewoonlik plaas in die vorm van blokvystelling wat saamgestel word deur elf weke van klasse vyf dae per week en 'n verdere twee weke vir eksamens. So nie kan die bywoning op 'n dagvystellingbasis plaasvind, d.w.s. agt uur van studie op een dag per week vir die duur van die akademiese jaar. Indien 'n vakleerling sy kursus gedurende die eerste jaar van blokvystelling druij, moet hy die kursus vir 'n verdere jaar in sy eie tyd bywoon. Enige vakleerling wat sy sertifikate verkry, kan voortgaan om klasse (blokvystelling) op 'n vrywillige grondslag by te woon, selfs na NTS II.

#### **(5) Gesentraliseerde tegniese opleiding, geïntegreerde kursusse en institusionele opleiding**

Sekere nywerhede het hulle teoretiese opleiding by bepaalde tegniese kolleges gesentraliseer. In sulke gevalle word reis- en verblyf-koste gewoonlik uit die nywerheidsopleidingsfonds betaal.

By ander tegniese kolleges is daar geïntegreerde kursusse waar wiskunde, wetenskap en tekene met die ambagsteorie gekombineer word in plaas daarvan om dit as verskillende vakke te behandel.

By sommige tegniese kolleges bv. in Johannesburg vir die motornywerheid en in opleidingsentrums vir die bou-, metaal-, myn- en meubelnywerheid is die praktiese opleiding geïntegreer eerder as om die "Sit-by-Nellie"-metode van intaakopleiding te volg. In sulke gevalle word die betrokke ambagsteorie saam met die praktiese opleiding behandel bo en behalwe enige teorie wat by tegniese kolleges aangebied word. Die outomobielnywerheid beskik oor 'n voortreflike opleidingsentrum waar 'n tegniese kollege in dieselfde gebou as die praktiese opleidingsentrum opgerig is en ten volle geïntegreerde opleiding vir alle bevolkingsgroepe moontlik is.

#### **(6) Logboeke**

In die kontrak van vakleerlingskap onderneem die werkgewer om die vakleerling van praktiese opleiding te voorsien soos in die opleidingskediule voorgeskryf is en onder die gereelde toesig van 'n bevoegde ambagsman. Ten einde die opleiding wat 'n vakleerling ontvang het, te monitor, word die werkgewer verplig om hom van 'n logboek te voorsien waarin besonderhede van die opleiding wat hy ontvang het, op 'n daaglikse grondslag aangeteken moet word. Die werkgewer moet hierdie inligting, wat ook aan vakleerlingskapinspekteurs beskikbaar is, nagaan sodat opleidingsleemtes herstel kan word.

## **2.3 INDIENSNEMING, INBOEKING VAN VAKLEERLINGE EN REGISTRASIE VAN KONTRAKTE**

2.3.1 'n Werkgewer wat 'n minderjarige in 'n aangewese ambag in diens neem, is wetlik verplig om die betrokke komitee (MOK) binne 14 dae in kennis te stel en 'n kontrak van vakleerlingskap moet binne vier maande aangegaan word. Inboeking van ander persone as minderjariges op 'n vrywillige grondslag is ook toelaatbaar en in so 'n geval is al die bepalings van die leervoordes afdwingbaar. As 'n werkgewer in 'n nywerheid of 'n gebied betrokke is waarvoor 'n ambag nie aangewys is nie, kan hy ook 'n minder- of meerderjarige as 'n vakleerling in 'n aangewese ambag op 'n vrywillige grondslag registreer.

2.3.2 Die komitee sal, nadat dit in kennis gestel is, die aanlegtoetsresultate, sertifikaat van liggaamlike geskiktheid en ander inligting insake die voornemende vakleerling, asook besonderhede van die werkgewer se fasiliteite, personeel en opleidingsgeskiktheid oorweeg. Die komitee sal dan of by die registrateur aanbeveel dat 'n kontrak aangegaan word of die aansoek weier en die redes daarvoor aan die werkgewer verstrek. Indien die registrateur nie die aanbeveling van die komitee aanvaar nie, kan hy dit weier en sal die redes daarvoor aan die werkgewer verskaf word aangesien die werkgewer teen die beslissing van die Minister kan appelleer.

### **2.3.3 Verkorting van leertyd**

'n Vakleerling is geregtig op 'n korting ten opsigte van sy leertyd vir enige tydperk van indiensneming voor die registrasie van sy vakleerlingskap, in die aangewese of 'n aanverwante ambag en indien hy opleiding ondergaan het of diens gedoen het ingevolge die bepalings van die Verdedigingswet of die Polisiewet. Die komitee sal aanbevelings in hierdie verband aan die registrateur voorlê en die tydperk van korting sal by die bepaling van die kontrakdatums in aanmerking geneem word.

### **2.3.4 Opleidingskedules**

Praktiese opleidingskedules word vir elke aangewese ambag gepubliseer en 'n afskrif daarvan word aan die kontrak van vakleerlingskap geheg sodat die werkgewer en die vakleerling bewus is van die opleiding wat gedurende die leertyd verskaf moet word. Die vereistes vir tegniese studies word ook by die besonderhede van die kontrak ingesluit.

### **2.3.5 Opleiding van vakleerlinge as tegnisi**

'n Vakleerling kan van diens vrygestel word om tegniese kursusse vir tegnisi by te woon mits die praktiese opleidingskedules soos vir sy ambag

voorgeskryf is, nagekom kan word en die bywoning van sodanige klasse nie meer as 24 weke per jaar beloop nie. Indien hierdie voorwaardes nie nagekom kan word nie, moet die kontrak van vakleerlingskap gekanselleer word. Indien die betrokke vakleerling in so 'n geval verkies om die tegniese opleidingskursus te verlaat en sy vakleerlingskap te hervat, sal hy by die bepaling van die nuwe kontraktydperk, volle erkenning ontvang vir die opleiding wat hy reeds voltooi het.

### **2.3.6 Ander aspekte van die WMO**

Ander bepalings van die Wet verwys na:

- Diens van vakleerlinge vir "korttyd" of oortyd
- Afwesigheid van werk of van klasse d.w.s. verlore tyd
- Oordrag van kontrakte aan ander werkgewers
- Skorsing van vakleerlinge om dissiplinêre redes
- Herroeping of wysiging van kontrakte
- Appèlle na die registrateur en die Minister
- Vrystellings deur die Minister van enige bepaling van die Wet
- Opleiding van vakleerlinge deur instrukteurs
- Verlofvoorwaardes
- Maksimum en minimum getal vakleerlinge, d.w.s. die verhouding vakleerlinge tot ambagsmanne

### **2.3.7 Inkomstebelastingtoegewings ten opsigte van vakleerlingopleiding**

Vakleerlingopleiding word vir inkomstebelastingdoeleindes ingevolge artikel 11 *sept* van die Wet op Inkomstebelasting, 1962 (No. 58 van 1962) goedgekeur. Dit is van toepassing ten opsigte van uitgawes in verband met nie-produktiewe opleiding soos lone, klas- en eksamengelde terwyl tegniese opleidingsklasse bygewoon word, lone en koste wat aan 'n vrywillige ambagstoets verbonde is, en kan ook met goedkeuring, die lone en koste insluit wat by tydperke van nie-produktiewe opleiding betrokke is soos by 'n groeopleidingsentrum en 'n private opleidingsentrum. Hierdie toegewings is nie van toepassing op werkgewers in die mynbedryf en nutsmaatskappye soos die Suid-Afrikaanse Vervoerdienste en EVKOM, of op plaaslike owerhede nie.

### **2.3.8 Ambagstoetsing**

Ambagstoetsing word nie hier behandel nie aangesien in hoofstuk 6 aangedag daaraan geskenk word.

## **Bylaes**

Die volgende bylaes hou verband met die voorafgaande onderwerpe.

<i>Bylae</i>	<i>Onderwerp</i>
5	Lys van aangewese ambagte, leertye en minimum opvoedkundige kwalifikasies
6	Opvoedkundige kwalifikasies van vakleerlinge van wie kontrakte gedurende 1983 geregistreer is
7	Vakleerlinge wat volgens bevolkingsgroepe geregistreer is 1979-1983
8	Aantal kontrakte wat jaarliks tussen 1923-1983 geregistreer is, aan die einde van elke jaar vir 1979-1983 in werking was, aantal kontrakte wat beëindig of ontbind is in 1979-1983.

### **2.4 DIE OPLEIDING VAN VOLWASSE KWEKELINGE**

2.4.1 Wanneer die Minister daarvan oortuig is dat dit in die openbare belang is, kan hy in oorleg met die Minister van Finansies en die NOR, voorsiening maak vir die opleiding van persone wat nie minderjariges of vakleerlinge is nie in spesifieke ambagte. Hierdie ambagsopleiding word by volwasseneopleidingsentrums in samewerking met die onderwysdepartement van die betrokke groep voorsien. Die opleiding bestaan uit een jaar intensiewe praktiese opleiding gevolg deur twee jaar indiensopleiding by 'n goedgekeurde werkgewer.

Hierdie vorm van opleiding word by die volgende opleidingsentrums aangebied:

Westlake Ambagsopleidingsentrum — Blanke kwekelinge — \*Departement van Nasionale Opvoeding

Vereeniging Ambagsopleidingsentrum — Blanke kwekelinge — \*Departement van Nasionale Opvoeding m.i.v. 12 Januarie 1982

Sastri Tegniese Kollege, Durban — Asiërs — \*Departement van Binnelandse Aangeleenthede, Afdeling Indiëronderwys m.i.v. 1 April 1980

Bellville Ambagsopleidingsentrum — Kleurlinge — \*Departement van Binnelandse Aangeleenthede — Afdeling Kleurlingonderwys m.i.v. 19 Januarie 1981

'n Verdere opleidingsentrum vir Swart kwekelinge word vir die Transvaal in 1985 beplan.

\*Hierdie name was op 31 Augustus 1983 van toepassing voor die implementering van die nuwe staatkundige bedeling.

## 2.4.2 Die verpligtinge van die Departement van Mannekrag behels:

Publikasie en hersiening van ambag- en opleidingspesifikasies  
Reklame van kursusse en werwing van kwekelinge  
Keuring van kwekelinge  
Byhou van dokumentasie  
Betaling van weeklikse toelae  
Koste van oorpakke en gereedskap  
Indiensplasing van indiensopleiding  
Reël van ambagstoetse

## 2.4.3 Die verpligtinge van onderwysdepartemente sluit in die voorsiening van

~~geboue, toerusting en instruksors, praktiese en teoretiese opleiding d.w.s. 32 uur per week praktiese en agt uur per week teoretiese opleiding op NTS I-, II- en III-vlakke, hostelgeriewe, asook oorpakke, gereedskap en gereedskapkaste waar laasgenoemde deur die Departement van Mannekrag betaal word.~~

## 2.4.4 Toelatingsvereistes

'n Minimum van standerd 6 behalwe in die geval van elektrisiens, meulmakers, elktro-meganikusse en radiotrisiens, waar standerd 7 vereis word.

Suksesvolle applikante moet Suid-Afrikaanse burgers en in die RSA woonagtig wees, of moet permanente verblyfpermitte besit, medies geskik en ouer as 21 jaar wees tensy hulle alreeds hulle voltydse nasionale diensplig van twee jaar voltooi het.

Alle applikante is aan die aanlegtoetse en beroepsvoorligting van die Departement van Mannekrag onderworpe.

2.4.5 Na suksesvolle voltooiing van die een jaar intensiewe opleiding, word die kwekeling by 'n goedgekeurde werkgewer vir sy praktiese opleiding geplaas. Sodra 'n kwekeling by 'n werkgewer diens aanvaar het, word albei in kennis gestel van die kwekeling se aangewese ambag, opleidingsdatums, opleidingskedsule en die minimumlone tydens indiensopleiding wat tans soos volg is:

	<b>Bou- en motornywerheid</b>	<b>Metaalnywerheid</b>
Eerste 6 maande	R66 per week	R110 per week
Tweede 6 maande	R69 per week	R115 per week
Derde 6 maande	R72 per week	R120 per week
Vierde 6 maande	R75 per week	R125 per week



Die kwekeling ontvang drie oorpakke, 'n gereedskapkas en gereedskap wat voorsien word uit gelde wat deur die Departement van Mannekrag verskaf word.

#### **2.4.6 Beëindiging van opleiding**

Die opleiding kan voltooi word deur die twee jaar indiensopleiding af te handel, 'n ambagstoets na 12 maande indiensopleiding te slaag, of kan op enige stadium beëindig word weens wangedrag, drostery, kriminele skuldigbevinding of ander aanneembare redes. 'n Kwekeling wat op NTS II-vlak sy ambagsteorie slaag, kan na 12 maande indiensopleiding 'n vrywillige ambagstoets aflê. Indien hy nie ambagsteorie op NTS II-vlak geslaag het nie, kan hy eers na 18 maande van indiensopleiding 'n ambagstoets aflê. Indien 'n kwekeling 'n vrywillige ambagstoets druij, kan hy na 'n verdere ses maande indiensopleiding weer getoets word, of na drie maande as hy tussen 50 % en 59 % in die toets behaal het. In sodanige gevalle word werkgewers in kennis gestel van die toetstake waarin die kwekeling die swakste presteer het sodat hy aanvullende opleiding op daardie gebied kan ontvang. Na voltooiing van die opleiding, reik die Departement van Mannekrag 'n sertifikaat uit waarin die aangewese ambag waarin hy opleiding ondergaan het, vermeld word.

#### **2.4.7 Nuwe grondwetlike bedeling**

Artikel 14 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1983 bepaal onder andere:

(1) Aangeleenthede wat 'n bevolkingsgroep met betrekking tot die behoud van sy identiteit en die handhawing en bevordering van sy lewenswyse, kultuur, tradisies en gebruike spesiaal of afsonderlik raak, is behoudens die bepalings van artikel 16, eie sake met betrekking tot daardie bevolkingsgroep,

en

(2) aangeleenthede wat ressorteer onder die klasse van onderwerpe in bylae 1 beskryf, is, behoudens die bepalings van artikel 16, eie sake met betrekking tot elke bevolkingsgroep.

Bylae 1 sluit onder andere die volgende in:

2. Onderwys op die vlakke met inbegrip van -----(2) ambagsopleiding van volwassenes by sentrums ingestel deur die Staatspresident handelende volgens voorskrif van artikel 19(1)(a).

Volgens die voorafgaande sal die een jaar intensiewe opleiding by 'n sentrum plaasvind wat onder jurisdiksie is van 'n departement wat by "eie

sake" betrokke is. Aan die ander kant vereis artikel 30(1) van die WMO dat die Minister van Mannekrag, in oorleg met die Minister van Finansies, opleiding vir volwassenes in aangewese ambagte moet instel mits "die Minister daarvan oortuig is dat dit in die openbare belang nodig is".

## **B2.1 Daar bestaan vermoedelik 'n wetlike anomalie met betrekking tot die opleiding van volwassenes in aangewese ambagte.**

Hierdie saak sal in hoofstuk 5 in meer besonderhede behandel word.

2.4.8 Bylae 9 verskaf besonderhede van die opleidingskursusse wat vir volwassenes in 1951 — 1983 aangebied is, asook oor dié wat slegs in 1983 aangebied is.

## **2.5 DIE OPLEIDINGSENTRUM VIR AMBAGSMANNE TE BELLVILLE-SUID**

Kleurlingminderjariges word buite die stelsel van vakleerlingskap in die ambagte motorwerktuigkunde en dieselwerktuigkunde by 'n spesiale opleidingsentrum opgelei ingevolge 'n skema wat deur die Afdeling Kleurling-onderrys beheer word. Die skema is gedurende 1974 ingestel as gevolg van die houding van die Blanke vakbonde wat 'n beleid aangeneem het waarvolgens hulle lede nie toegelaat is om Kleurlingvakleerlinge vir die motornywerheid op te lei nie. Destyds het 'n geslote-geledere-klousule in die betrokke Nywerheidsraadooreenkoms geskoolde werk vir lede van die vakbond voorbehou. As gevolg van hierdie beleid het die Kabinet besluit om 'n skema vir die opleiding van Kleurlingminderjariges in die ambag motorwerktuigkunde deur middel van 'n driejarige institusionele kursus in te stel. Die destydse Nasionale Vakleerlingraad is geraadpleeg en ten spyte van teenkanting deur die vakbondlede van die Raad, het die registreur in oorleg met die Minister, besluit dat die opleidingsentrum onder die skema toegelaat sou word om 'n ambagstoets aan die einde van die drie jaar af te lê. Hoewel die slaagpersentasie van die opleidingsentrum in die ambagstoets byna 100 % was, het dit spoedig duidelik geblyk dat, omdat hulle nie aan intaakopleiding blootgestel was nie, hulle nie opgewasse was teen die praktiese daaglikse omstandighede wat in motorherstelwerkplase ondervind word nie. Om hierdie leemte te bowe te kom, is die skema gewysig om voorsiening te maak dat die kwekelinge vir ongeveer ses maande by werkgewers geplaas kon word om hulle in staat te stel om praktiese ondervinding op te doen. Met die oog hierop het die Minister verlof verleen dat vrystelling van die betrokke registrasie toegestaan kan word om sodanige opleiding toe te laat. Heelwat kritiek is teen die skema gerig, nie alleen omdat soortgelyke skemas nie aan ander bevolkingsgroepe beskikbaar is nie, maar ook omdat dit die bepalinge van die WMO betreffende vakleerlingskap weerspreek.

## 2.6 VERKRYGING VAN AMBAGSMANSTATUS DEUR PERSONE WAT NIE VAKLEERLINGE OF KWEKELINGE IS NIE

Ingevolge artikel 27 van die WMO kan die registrateur vaardigheidsertifikate uitreik aan persone wat nie 'n vakleerlingskap of kwekelingskap uitgedien het nie, maar wat die registrateur kan oortuig dat hulle in die loop van hulle diens opleiding ontvang en ondervinding opgedoen het wat na die mening van die registrateur nodig is vir die betrokke ambag. Die registrateur, het, in oorleg met die NOR, bepaal dat dit ondervinding van meer as tien jaar beteken en dat die persoon 45 jaar of ouer moet wees. Waar veiligheidsaspekte betrokke is soos in die geval van 'n elektrisiën, word sodanige sertifikate nie uitgereik nie. Die registrateur kan ook 'n persoon wat nie deur vakleerlingskap of kwekelingskap opgelei is nie, toelaat om 'n kwalifiserende ambagstoets af te lê. In sulke gevalle moes die persoon opleiding ontvang het en ondervinding opgedoen het van minstens dieselfde duur as dié wat op 'n vakleerling van toepassing is, en dieselfde erkenning moes ook gegee word vir enige opvoedkundige kwalifikasies wat daarby betrokke kan wees. Spesiale vergunning is ook verleen aan persone wat deur Sasol, AECI (Johannesburg en Umbogintwini) en die Atoomenergiekorporasie opgelei is om ambagstoetse na voltooiing van hulle gespesialiseerde opleiding af te lê. Sedert 1951 is 3 875 vaardigheidsertifikate sonder ambagstoetse uitgereik (149 in 1983) en die getal vaardigheidsertifikate wat as gevolg van ambagstoetse uitgereik is, word in tabel 2.1 aangegee.

## 2.7 INDIENSOPLEIDING DEUR MIDDEL VAN OPLEIDINGSENTRUMS EN -SKEMAS

**2.7.1 Indiensopleiding en opleidingskemas kan in een van die volgende vorms voorkom wat almal ná registrasie vir inkomstebelastingtoegewings in aanmerking kom.**

1. Groepopleidingsentrums wat ingevolge die WMO geregistreer is. Daar is tans agt sentrums.
2. Private opleidingsentrums wat ingevolge die WMO geregistreer is. Aan die einde van 1983 was daar 517.
3. Opleidingskemas vir 'n werkgewer se eie werknemers. Aan die einde van 1983 was daar 989 skemas.
4. Opleidingskemas vir 'n groep of vereniging van werkgewers wat nie aan die beheer van die Nywerheidsraad onderworpe is nie en gefinansier word deur 'n opleidingsheffing. Ingevolge artikel 39(4) van die WMO word so 'n heffing bindend ten opsigte van alle betrokke werkgewers. Vier skemas is geregistreer.

5. Opleidingskemas ooreenkomstig Nywerheidsraadooreenkomste ingevolge artikel 48 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956. Tien skemas is geregistreer.

**Tabel 2.1 Ambagsertifikate (Artikel 28\*) wat aan persone wat nie kwekelinge of vakleerlinge was nie, uitgereik is, 1951 — 1983**

Nywerheid	1951 — 1978	1979	1980	1981	1982	1983	Totale
Lugruim	334	14	5	12	19	25	409
Bou	6 734	510	555	581	764	403	9 547
Voedsel (slagterye)	18	—	—	—	—	—	18
Meubel	257	11	19	21	8	24	340
Staatsonderne- mings	746	236	260	208	216	234	1 900
Haarkappers	199	15	28	31	17	31	321
Juweliers en goud- smede	15	—	—	—	—	—	15
Metaal	3 064	330	340	354	388	423	4 899
Motor	3 112	221	261	294	319	305	4 512
Drukkers	47	1	3	6	10	2	69
Tikmasjiene en kantoortoestelle	5	—	—	—	—	—	5
<b>TOTALE</b>	<b>14 531</b>	<b>1 338</b>	<b>1 471</b>	<b>1 507</b>	<b>1 741</b>	<b>1 447</b>	<b>22 035</b>

\*Ingevolge die Wet op Mannekragopleiding, 1981.

### 2.7.2 Opleidingskemas onder 4 hierbo

1. Die Opleidingskema vir die bedryfsuitrustingnywerheid (BEATS) is in 1973 ingestel om opleidingskoste meer billik onder werkgewers in die nywerheid te verdeel. Die skema bestaan uit intaak tegniese vaardigheidsopleiding, opleidingskursusse by teknikons en by indiensopleidingsentrums vir Swartes.

2. 'n BIFSA-skema wat soortgelyk aan die BIFSA-skema wat ingevolge 'n nywerheidsraadooreenkoms ingestel is, maar wat van toepassing is op sekere landdrostdistrikte wat nie aan Nywerheidsraadooreenkomste onderworpe is nie.

3. Die Opleidingskema van die Siviele Ingenieursbedryf het op 1 Januarie 1973 in werking getree en bestaan uit tegniese en vaardigheidskursusse wat sentraal deur die opleidingsraad aangebied word, opleidingsraadkursuspakkette, werkgewers se eie intaakkursusse, nasionale kursusse vir vakleerlinge en tegnisi asook opleidingsmateriaal vir gebruik deur groeopleidingsentrums.

4. Die "Mining Industries Engineering Trades Training Board" (MIETTB) het gedurende Mei 1981 ontstaan en streef daarna om vakleerlingskappe in die mynnywerheid te bevorder, 'n bekwaamheidsgerigte onderrigstelsel te ontwikkel, bevredigende ambagstoetsing te verseker en om die status van die ambagsman in die mynnywerheid op te hef.

### **2.7.3 Opleidingskemas ingevolge Nywerheidsraadooreenkomste**

1. Die Metaalnywerheidskema bestaan uit 'n Opvoedkundige en Opleidingsfonds vir die metaal- en ingenieursnywerhede wat in twee afdelings verdeel is, naamlik 'n vakleerling-/ambagsmanskema en 'n operateurskema. In albei gevalle verskaf die fonds toelaes aan werkgewers wat goedgekeurde opleiding aanbied. Daar is ook die SEIFSA Tegnologiese Fonds ter ondersteuning van studente aan teknikons en universiteite en die Artisans Training en Recognition Agreement for the Metal Industry-skema (ATRAMI) vir volwassenes om as ambagsmanne opgelei te word. Die Opvoedkundige en Opleidingsraad vir die metaalnywerheid het onlangs sy eerste opleidingsentrum vir vakleerlinge daargestel.

2. BIFSA beheer die Nasionale Ontwikkelingsfonds vir die bounywerheid en die Werwings- en Opleidingsfonds vir die bounywerheid. Die Ontwikkelingsfonds konsentreer hoofsaaklik op opleiding by teknikons en universiteite en die algemene ontwikkeling van die nywerheid, terwyl die Werwings- en Opleidingsfonds meer spesifiek op die opleiding van ambagsmanne en geskoolde arbeid en die instelling van opleidingsentrums toegespits is. BIFSA beheer nou vier opleidingsentrums in die RSA waar leerlingskapskemas vir alle aangewese ambagte in die bounywerheid aangebied word.

### **3. *Drukkers- en nuusbladnywerheid***

Die Opleidingsfonds vir die Nasionale Nywerheidsraad vir die Drukkers- en Nuusbladnywerheid het gedurende 1973 ontstaan en doen terugbetalings aan werkgewers van wie vakleerlinge blokkrystellingskursusse van 11 weke oor 'n tydperk van drie jaar aan tegniese kolleges bywoon.

#### 4. *Meubelnywerheid*

Die Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid beheer die opleidingsfonds en bied by sy drie opleidingsentrums kursusse aan vir ambagsmanne, operateurs en bestuurspersoneel, asook verskeie ander kursusse na die behoefte van die nywerheid.

#### 5. *Motornywerheid*

Ingevolge die hoofooreenkoms vir die motornywerheid, word voorsiening gemaak vir die insameling van bydraes vir drie opleidingsfondse, naamlik die Motornywerheidsontwikkelingsfonds wat deur die Werkgewersvereniging van die Suid-Afrikaanse Motornywerheid bestuur word, die Moringenieursontwikkelingsfonds (AEDF) wat deur die Nasionale Uitvoerende Komitee van die Moringenieursvereniging van Suid-Afrika beheer word en die opleidingsheffing wat deur die "Motor Industry Combined Workers' Union" beheer word.

Die Motornywerheidsontwikkelingsfonds maak voorsiening vir die opleiding van alle werknemers van die motornywerheid. Vir sover dit spesifiek vakleerlinge aangaan, word die tegniese opleiding in die verskillende aangewese ambagte by sekere tegniese kolleges gesentraliseer. Die fonds betaal die reis- en hostelkoste van vakleerlinge wat kursusse aan hierdie kolleges bywoon en voorsien ook toerusting by opleidingsentrums.

Die AEDF is ingestel vir die praktiese opleiding van motoringenieursvakleerlinge. Besonderhede aangaande die benutting van die fondse wat deur die "Motor Industry Combined Workers' Union" beheer word, was nie beskikbaar ten tye van die voorbereiding van hierdie verslag nie.

#### 6. *Klerasienywerheid*

Die klerasienywerheid beskik oor die Klerasienywerheidsopleidingsraad wat 'n opleidingsfonds en drie opleidingsentrums beheer. Dit maak hoofsaaklik voorsiening vir die opleiding van masjienwerkers en operateurs en ondersteun kursusse vir patroonmakers, ontwerpers en produksietegnici by teknikons.

#### 7. *Motorvervoer*

Die Nywerheidsraad vir die Motorvervoeronderneming (Goedere) het 'n skema vir die opleiding van bestuurders op verskillende vlakke van die professionele vragvervoernywerheid ingestel.

## 8. Kleinhandelvleisbedryf

Die Nywerheidsraad vir die Kleinhandelvleisbedryf (Witwatersrand) bestuur 'n skema vir die sny van vleis wat een jaar duur met indiensopleiding en 'n blokvrystellingskursus van 13 weke, eksamens ingesluit, aan die Johannesburgse Tegniese Kollege.

## 9. Juwelierswarenywerheid

Daar bestaan ook 'n Juwelierswarenywerheidskema vir werkgewers onder die Nywerheidsraad in die Kaap.

**B2.2 Die WMO is 'n instrument wat goeie beginsels vir die opleiding van werknemers, sonder verwysing na bevolkingsgroepe neer lê. Ten spyte van die klem op ordelike en gekoördineerde opleiding wat aan voorgeskrewe standarde moet voldoen, bestaan daar nietemin voldoende vryheid vir streek- of plaaslike behoeftes. In die geval van vakleerlinge kan die eenstemmigheid van doestellings geredelik binne die verskeidenheid van opleidingsprosedures waargeneem word.**

**B2.3 By die administratiewe prosedures wat op vakleerlinge betrekking het, is daar 'n lang pad tussen die vakleerlinge, ouer en werkgewer aan die een kant en die registrateur aan die ander kant, met verskeie partye soos mannekragskomitees wat tussenbei kom. Hierdie toestand lei tot vertraginge en selfs frustrasies aan die kant van werkgewers.**

**B2.4 Die stelsel van logboeke vir vakleerlinge is 'n belangrike beheermeganisme in die proses om die standarde en doeltreffendheid van opleiding te bepaal. Te oordeel aan terugvoer van die simposiums wil dit lyk asof die stelsel tans nie baie doeltreffend is nie.**

Kyk bylae 14 vir 'n goeie voorbeeld van 'n logboek wat op modulêre opleiding gebaseer is.

*A2.1 Verdere oorweging behoort aan die ontwerp, werking en beheer van die logboekstelsel geskenk te word ten einde dit meer doeltreffend te maak.*

## 2.8 DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE IN ANDER LANDE

**2.8.1** In die lig van die studie van die opleiding van ambagsmanne in ander lande kan vier basiese benaderings tot die opleiding onderskei word. Hierdie benaderings hou verband met die relatiewe belangrikheid van vakleerlingskap as die erkende toegangsweg tot ambagsmanskap. Eerstens is daar die stelsel waar *vakleerlingskap* as die *hooftoegangsweg* beskou word vir diegene wat hul verpligte skoolopleiding voltooi het maar nie met gevorderde onderwys wil voortgaan nie. Hierdie benadering is tradisioneel sterk gevestig in lande soos Wes-Duitsland, Oostenryk en Switserland.

Tweedens is daar benaderings ingeolge waarvan *vakleerlingskap* steeds 'n *belangrike toegangsweg* tot geskoolde beroepe is, maar waar 'n ewe groot getal *skoolverlaters regstreeks* en sonder 'n *kontraktuele verpligting* tot die arbeidsmark toetree. Lande waar hierdie benadering van toepassing is, is onder andere Engeland, Ierland en sekere dele van Australië. Derdens is daar lande waar *vakleerlingskap* 'n ondergeskikte posisie beklee ten opsigte van alternatiewe vorms van opleiding, veral *voltydse geïnstitusione-liseerde opleiding*. Lande wat dié benadering volg, sluit in Frankryk, die VSA en in mindere mate ook Nederland en Denemarke. Laastens is daar lande waar die rol van *vakleerlingskap as onbeduidend* beskou word omdat alternatiewe vorms die dominante stelsel is soos in België, Swede en veral Japan.

Figuur 2.1 gee 'n skematiese voorstelling van die relatiewe belangrikheid van hierdie benaderings en in tabelle 2.2 tot 2.4 verskyn verdere besonderhede.

2.8.2 Dit blyk dat die tradisionele benadering tot *vakleerlingskap* in die meeste lande van Europa nie meer as voldoende beskou word om aan die eise van die moderne tyd te voldoen nie. Tegnologiese ontwikkeling en versnelde produksieprosesse is besig om tot die vervaging en gevolglike uitfasering van die rol van die tradisionele ambagsman te lei, 'n ontwikkeling wat baie duidelik tot meer moderne benaderings tot opleiding van geskoolde werkers lei. Veranderinge op die gebied van opleiding van geskoolde werkers wat in verskeie lande aangebring word, word gedoen om in mindere of meerdere mate in te pas by die gevestigde kulturele, ekonomiese en historiese strukture van elke land. Daar kan dus aanvaar word dat *vakleerlingskap* in lande soos Wes-Duitsland, Oostenryk en Switserland nog geruime tyd as dominante stelsel gehandhaaf sal word terwyl lande soos Swede, België, Frankryk en Nederland voort sal gaan om hul onderskeie stelsels van healtydse beroepskole verder te ontwikkel.

2.8.3 Ontwikkelingstendense sover dit ambagsmanopleiding in die verskillende lande van die wêreld betref, kan moeilik veralgemeen word. Wat *vakleerlinge* in die besonder betref, wil dit voorkom of die beoogde uitwerking van veranderinge wat veral die afgelope 10 jaar op dié gebied ingetree het, meer uitdruklik op die bevordering van die belange van die *vakleerling* self as van die nasionale ekonomie van die betrokke land ingestel was. Terselfdertyd het daar 'n merkbare afskaling plaasgevind ten opsigte van die invloed wat die individuele werkgewer op die opleidingsstelsel gehad het, veral in die sin dat dit vir die werkgewer al moeiliker geword het om *vakleerlingskappe* so te manipuleer dat dit sy eie belange eerder as nasionale belange gedien het.



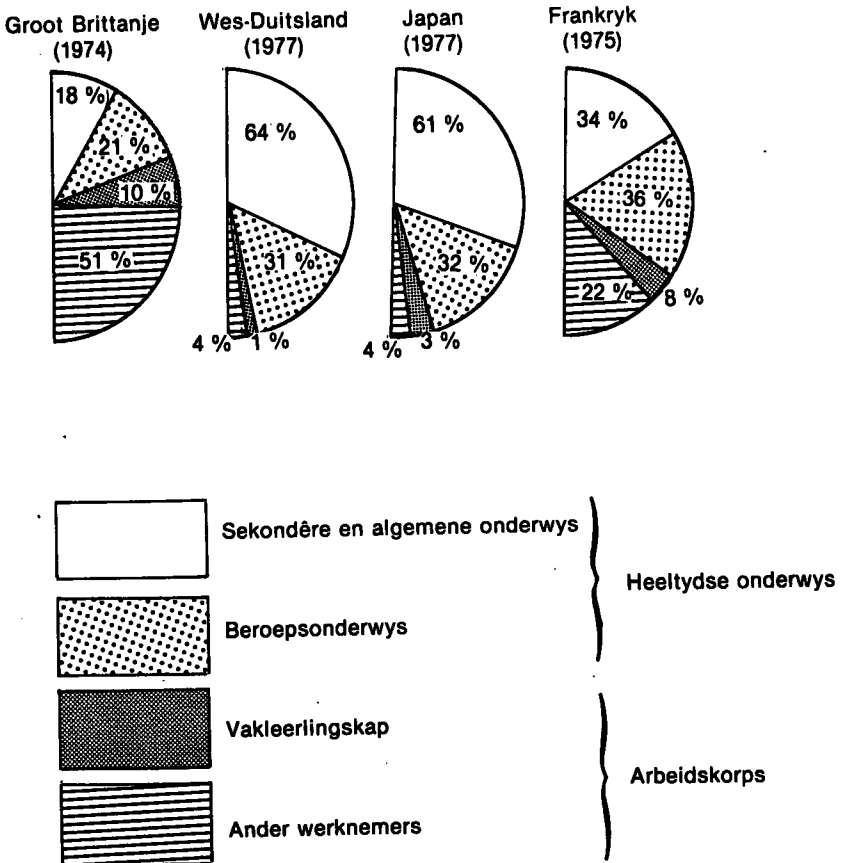
2.8.4 'n Ontwikkelingstendens wat 'n ingrypende effek op die bestaande opleidingstrukture het, is die groeiende sameloop tussen die verskillende stelsels van vakleerlingskappe en heelydse institusionele beroepsonderwys. Die nader beweeg aan mekaar van die verskillende stelsels volg na mate daar groter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

Nogtans is daar lande waar die vakleerlingskapstelsel so goed ontwikkel het dat die wyse waarop die teoretiese opleiding en die praktykervaring gekombineer word, as model gebruik word aan die hand waarvan tradisionele skoolleerplanne gewysig word om ook vir toepaslike werkervaring voorsiening te maak.

2.8.5 Wat vakleerlingstelsels in die besonder betref, kan die volgende hoofontwikkeling waargeneem word: ontwikkeling ten opsigte van die stelsel self of die ontwikkeling van 'n nouer aansluiting tussen die skoolstelsel en vakleerlingskap of die ontwikkeling van nouer aansluitings met ander vorms van beroepsopleiding. Wat die stelsel self betref, is daar die afgelope 10 jaar verskeie maatreëls getref om as aansporing vir die inname van meer vakleerlinge te dien. Wetswysigings om die werkgewers wat vakleerlinge oplei in 'n groter mate tegemoet te kom, finansiële aansporings wat neerkom op marginale finansiering vir die inname van addisionele vakleerlinge, betaling van sekere kostes van vakleerlinge, die voorsiening van opleidingsfasiliteite sodat die werkgewer min of geen uitgawe in dié verband hoef aan te gaan nie, ens., is almal maatreëls wat ingevoer is om die getal vakleerlingskappe te vermeerder. Dit het egter oor die algemeen klaarblyklik nie die beoogde uitwerking gehad nie soos duidelik blyk uit die steeds dalende belangstelling in vakleerlingskappe ten koste van heelydse opleiding. 'n Algemene neiging is om opleidingsprogramme so in te rig dat dit toepaslik is vir 'n versameling van beroepe sodat vakleerlinge in 'n breër kader van vaardighede opgelei kan word, wat gevolglik aan hulle groter mobiliteit verleen om feitlik dwarsdeur hulle beroepsloopbane in verskeie rigtings te spesialiseer. Sommige lande is selfs besig

om sekere van die sogenaamde vakleerlingberoepe met eksaminering en sertifisering te kombineer.

**Figuur 2.1 Skoolverlating — Persentasieverspreiding van jongmense na verpligte onderwys**



Geneem uit die "Economist", Desember 1981:51

**Tabel 2.2 Aktiwiteite van jongmense, Duitsland, 1960 — 1974: verhouding jongmense van die ouderdom 15-18 in elke aktiwiteit**

Jaar	Vakleerling- skap <sup>a)</sup>	Ander werk of werkloos	Heeltydse beroeps- onderwys	Gimnasium	Ander algemene onderwys	Totale getal van ouder- dom 15-18 (000,000)
	%	%	%	%	%	
	1	2	3	4	5	6
1960 .....	46,7	10,7	9,2	7,3	26,1	..
1961 .....	47,6	10,5	9,6	7,4	25,9	..
1962 .....	48,7	10,5	9,8	7,0	24,0	2,7
1963 .....	51,2	11,2	10,1	6,6	20,9	2,7
1964 .....	48,4	10,4	9,8	6,0	25,4	3,0
1965 .....	47,3	10,1	10,0	6,4	26,2	3,1
1966 .....	46,1	9,1	10,3	7,1	27,4	3,2
1967 .....	47,1	8,6	11,3	8,6	24,0	3,2
1968 .....	47,4	8,0	11,8	9,0	23,8	3,2
1969 .....	44,0	7,1	12,6	9,3	27,0	3,2
1970 .....	43,0	6,8	13,3	9,9	27,0	..
1971 .....	41,7	6,2	14,9	10,1	27,1	3,3
1972 .....	41,4	5,8	16,4	10,4	26,0	3,4
1973 .....	42,6	5,8	17,0	11,4	23,2	3,5
1974 .....	41,5	5,3	17,0	11,7	24,5	3,6

**Aantekeninge:** <sup>a)</sup> Sluit Anlernlinge in.  
.. Nie beskikbaar nie.

**Bron:** Federale Duitse Republiek, BMBW. Berufsbildung, Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche in Betrieb und Schule. Bonn. September 1974.

**Tabel 2.2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart, Kohlhammer, jaarliks.**

**Tabel 2.3 Aktiwiteite van jongmense na verpligte skool, Oostenryk 1957, 1960 en 1970/71 tot 1975/1976:  
Verhouding skoolverlaters in elke aktiwiteit**

Jaar	Vakleerling- skap	Ander werk of werkloos	Heeltydse beroeps- onderwys	Akademie onderwys	Totaal skool- verlaters (000)
	%	%	%	%	
	1	2	3	4	5
1957 .....	33,0	40,0	17,5	9,5	
1960 .....	40,0	30,5	18,0	11,5	
1970/71 .....	51,0	16,3	18,7	14,0	105
1971/72 .....	50,4	14,8	19,7	15,2	110
1972/73 .....	50,8	12,3	22,2	15,6	113
1973/74 .....	51,9	10,4	22,4	15,2	115
1974/75 .....	52,4	9,5	23,4	14,7	118
1975/76 .....	52,5	7,4	24,3	14,8	122

**BRONNE:**

1957, 1960, ILO, CIRF Monografië, **European Apprenticeship**, Genève, 1966, bl. 206; 1970/71 tot 1975/76, Österreichischer Gewerkschaftsbund en Österreichischer Arbeitskammertag, **Jugend am Arbeitsmarkt**. Wenen, 1976, tabel 3, bl. 8.

Vgl.: Reukens, B.G., 1979 : 90-92

Tabel 2.4 Totale aantal vakleerlinge as 'n persentasie van totale burgerlike indiensneming, 1977 en 1974

	1977			1974		
	Totale getal vakleerlinge	Totale burgerlike indiensneming (x 1000)	Vakleerlinge as % van totale burgerlike indiensneming	Totale getal vakleerlinge	Totale burgerlike indiensneming (x 1000)	Vakleerlinge as % van totale burgerlike indiensneming
Australië	123 200	6 000	2,05	131 372	5 736	2,29
Kanada	96 835	9 754	0,99	69 386 <sup>a</sup>	9 137	0,76
Groot Brittanje	n.a.	24 550	n.a.	462 940 <sup>b</sup>	24 767 <sup>b</sup>	1,87
Ierland	16 542	1 022	1,72	15 650	1 047	1,49
Nieu-Seeland	32 706	1 215	2,69	32 125	1 180	2,72
Verenigde State	262 586	90 546	0,29	291 049	85 936	0,34
Oostenryk	183 659	2 988	6,15	163 551	3 010	5,43
Duitsland	1 397 429	24 511	5,70	1 330 768	25 689	5,18
Switserland	151 483	2 817	5,38	143 065	2 943	4,86
België	23 600	3 711	0,63	18 164	3 801	0,48
Frankryk	194 373	20 962	0,93	153 855	21 096	0,73
Italië	678 510	19 847	3,42	674 413	18 715	3,60
Nederland	61 417	4 555	1,35	69 112	4 579	1,51
Denemarke	55 362 <sup>c</sup>	2 414	2,29	59 316	2 355	2,52
Finland	3 198	2 101	0,15	2 811	2 220	0,13
Noorweë	10 000(ber.)	1 824	0,55	8 000(ber.)	1 659	0,48
Swede	1 200 <sup>d</sup>	4 099	0,03	900 <sup>d</sup>	3 962	0,02

Bron: Getal vakleerlinge 1977 and 1974 uit nasionale bronne. Totale burgerlike indiensneming 1977 and 1974 uit OECD Observer Jaarverslag van die OESO-lidlande.

a. 12 000 vakleerlinge (na skatting) in Quebec is by die gepubliseerde totaal (wat Quebec uitsluit), gevoeg.

b. Aantal vir 1971 geskat uit: Great Britain, 1971 Census, *Economic Activity*, Deel II, Tabela 2, 10. Londen: HMSO, 1975. Totale burgerlike indiensneming verwys na die Verenigde Koninkryk in 1974.

c. 1976-data.

d. Aantal aangewese om staatsubsidie onder Wet op Vakleerlingopleiding 1959, te ontvang. 'n Onbekende aantal ongesubsidieerde vakleerlinge sou die Sweedse totaal vermeerder.

Vgl.: Briggs, V.M., Foltman, F.F., 1981 : 24

Ook word daar met nuwe opleidingsbenaderings geëksperimenteer: Een daarvan is opleiding deur middel van fases of modules waarvolgens 'n vakleerling na elke jaar/termyn van opleiding 'n kwalifiserende eksamen kan aflê op grond waarvan 'n sertifikaat aan hom uitgereik kan word. Na die tweede en weer na die derde fase kom 'n vakleerling vir verdere kwalifikasies in aanmerking. Telkens kry hy toegang tot 'n hoër vlak van geskooldeheid. Vakbonde in lande soos Duitsland en Oostenryk ondersteun egter nie die neiging nie omdat studente wat die stelsel na voltooiing van die eerste fase verlaat, dikwels moeilik in die praktyk van diegene wat ook 'n tweede fase voltooi het, onderskei kan word. Die argument is dus dat dit op die lang duur tot 'n verlaging van standarde kan lei. In 1974 het die grootste getal vakleerlingkontrakte in Duitsland ook net vir die eerste fase van ambagsmanopleiding voorsiening gemaak.

2.8.6 Nog 'n ontwikkeling wat aanvaar word, is die modulêre benadering wat in Engeland sterk ondersteuning gevind het by die Ingenieursnywerheidsopleidingsraad wat die stelsel ontwikkel het. Sedertdien word dit op eksperimentele grondslag ook in ander lande toegepas. 'n Groot verskeidenheid van modulêre stelsels kom voor. Die stelsel wat in Engeland toegepas word, behels 'n breë algemene opleiding gedurende die eerste jaar op 'n heeltydse grondslag buite die werksituasie met die doel om die persoon 'n basiese oriëntering in 'n verskeidenheid van ambagte te gee. In die daaropvolgende twee jaar voltooi hy dan twee modules of opleidingspakkette voordat hy ambagsmanstatus verwerf. Al die modules is gebaseer op 'n voorgeskrewe program wat uit onderrigmateriaal, leer-materiaal, logboeke en 'n reeks toetse saamgestel is. Die klem val daarop om 'n sekere aantal vaardighede te bemeester en nie om vir 'n voorgeskrewe tydperk aan die kursus blootgestel te word nie. Elk van die modules is ontwerp om deur 'n gemiddelde persoon binne ses maande suksesvol voltooi te word, terwyl meer begaafde persone dit in 'n korter tydperk kan voltooi. Na voltooiing van sy modulêre opleiding word van die vakleerling verwag om ses maande in 'n werksituasie deur te bring ten einde die vaardighede wat hy aangeleer het in die praktyk toe te pas. Die belangrikste eienskap van die stelsel is dat dit die vakleerling in staat stel om na verwerwing van sy ambagsmanstatus, opleiding in verdere modules te ontvang wat of op 'n hoër vlak kan wees of in verwante rigtings, ten einde sy mobiliteit te verhoog. Praktiese opleiding buite die werksituasie in spesiale sentrums (inrigtings) word ook baie gewild. Twee vorms van dié benadering word ontwikkel waarvan die eerste, uit Wes-Duitsland, neerkom op verlenging van skoolbywoning deur 'n spesiale oriënteringskursus te deurloop. (Wes-Duitsland se *Berufgrundbildungsjahr* en die voorambagsmanopleiding van Australië). Die tweede vind in groeopleidingsentrums plaas wat vir 'n familie van nywerhede spesiaal vir die doel van opleiding ingerig word.

Gewoonlik vind die eerste jaar van opleiding op 'n heeltydse grondslag by sodanige sentrums plaas.

2.8.7 Verder is daar 'n neiging om die duur van vakleerlingskappe te verkort. Een rede hiervoor is om jong mense te betrek wat andersins opgesien het teen 'n lang opleiding voordat hulle die salaris van 'n gekwalifiseerde persoon kan ontvang. Die algemene langer tydperk van skoolbywoning het die noodsaaklikheid van korter opleidingstydperke sterk beklemtoon, aangesien die gemiddelde duur van vakleerlingskappe van drie tot vier jaar is.

2.8.8 'n Ander belangrike ontwikkeling is om vakleerlingskappe al hoe meer met formele institusionele onderwys te integreer sodat 'n ten volle geakkrediteerde skakeling tussen verpligte onderwys en die verskillende ander vorms van sekondêre en beroepsonderwys gevorm kan word. Hierdie tendens blyk duidelik uit die neiging om die sentrale administratiewe beheer oor vakleerlinge in toenemende mate in die Ministerie van Onderwys te vestig.

2.8.9 Daar is ook 'n sterk neiging om vakleerlingkursusse meer met algemene onderwyskundige inhoud aan te vul. In sekere *Länder* in Wes-Duitsland word byvoorbeeld beweer dat vakleerlinge toegelaat word om akademiese klasse saam met leerlinge wat universiteitstoelatingskursusse volg, by te woon. Die belangrikste wyse waarop die vakleerlingstelsel aan die onderwysstelsel gekoppel kan word, is om die voltooiing van 'n vakleerlingskap as gelykstaande aan sekondêre onderwys te beskou. Hierdie benadering word in Noord-Europa en Australië gevolg.

2.8.10 Die opvatting word al hoe meer gehuldig dat die vakleerlingstelsel nie as 'n onafhanklike stelsel gesien moet word nie, maar as 'n geïntegreerde deel van 'n groter stelsel van opleiding met die oog op beroepsbekwaamheid. Een van die belangrikste bewyse hiervoor is die neiging om die woord "vakleerling" toenemend te vervang met die konsep aanvangs- of basiese beroepsopleiding en om in plaas van vakleerlingberoepe eerder van opleidingsberoepe te praat. Vakleerlingskappe word wetmatig ook al hoe meer in dieselfde dokument as wetgewing met betrekking tot ander opleiding gehanteer. Verdere integrasie vind ook plaas deur vakleerlinge wat hulle opleiding voltooi het, toegang tot verdere gevorderde opleiding te verleen en ook deur vakleerlingskap aan volwassenes toe te staan in plaas daarvan om dit tot minderjariges te beperk.

**B2.5 Alhoewel oorsese lande uiteenlopende benaderings volg, kan 'n duidelike beweging weg van tradisionele vakleerlingskap en nader aan heeltydse institusionele opleiding waargeneem word.**

**B2.6 Met uitsondering van sekere Engelssprekende lande, is daar 'n algemene neiging tot 'n vermindering van die tydperk van vakleerlingskap met 'n huidige gemiddelde van drie en 'n half jaar.**

**B2.7 Verskeie lande eksperimenteer met, of het oorgeslaan na, 'n stelsel van nuwe opleidingsmetodes waarby 'n modulêre benadering en opleiding in fases ingesluit is.**

**B2.8 Daar is ook 'n neiging tot die wedersydse rasionalisering van opleiding tussen verskillende lande met betrekking tot die inhoud, duur en sertifisering van opleidingsprogramme.**

#### VERWYSINGS

MOODY, D.C. The Apprenticeship Training System in the RSA. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 2.1.

BEUKES, J.H. Die opleiding van ambagsmanne in verskillende lande van die wêreld. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 2.2.



## HOOFSTUK 3

### AMBAGSMANSKAP EN TENDENSE OP DIE GEBIED

#### 3.1 ASPEKTE WAT AANDAG GENIET:

1. Die kenmerke van 'n geskoolde ambag en die verskille tussen 'n ambagsman, 'n tegnikus en 'n geskoolde operateur.
2. Die statistiese situasie wat ambagsmanne en vakleerlinge in die nywerheid betref.
3. Die invloed van die ekonomiese conjunktuur op ambagsopleiding.
4. Die uitwerking van veranderende tegnologie op die opleiding en werk van ambagsmanne.
5. Die rol van vakbonde in ambagsopleiding.

#### 3.2 DIE KENMERKE VAN 'N GESKOOLDE AMBAG EN DIE VERSKILLE TUSSEN 'N AMBAGSMAN, 'N TEGNIKUS EN 'N GESKOOLDE OPERATEUR

3.2.1 Vir 'n geruime tyd het daar 'n mate van verwarring geheers oor die rol en funksies van tegnisi en ambagsmanne, maar sedert die verslag van die Komitee van Ondersoek na die Opleiding, Gebruik en Status van Ingenieurstechnisi in die RSA (Die Goodekomitee) in 1978 verskyn het, bestaan daar groter duidelikheid. Daar is egter steeds nie volkome helderheid in verband met die werkfunksies op die raakvlak tussen geskoolde operateurs en ambagsmanne aan die een kant en ambagsmanne en tegnisi aan die ander kant nie. Paragraaf 3.22.11 van die Wiehahn-verslag beveel soos volg aan:

Die Nasionale vakleerlingraad moet hom op die hoogte hou van ontwikkelings op die gebied van vakleerlingopleiding, veral met betrekking tot hoër toelatingskwalifikasies en die nagaan van bestaande aangewese bedrywe om vas te stel of die inhoud nog aan moderne vereistes voldoen, of enige van hul werksaamhede as ongeskoold ingedeel moet word, en of hul bestaan nog geregverdig is. Die Raad moet sy sienswyses hieroor gereeld voorlê, ook aan die Nasionale Mannekragskommissie.

In die oorspronklike RGN-omsendbrief (bylae 1), is respondente gevra om oor die kenmerke van 'n ambag kommentaar te lewer en in die antwoorde wat ontvang is, het die meeste van die respon-

dente daarop gewys dat die samestelling van tegniese handvaardighede en teoretiese kennis die belangrikste kenmerke van die ambagskategorie is. Dit is egter as onvoldoende beskou omdat, nie alleen 'n eenvoudige definisie nodig is nie, maar ook 'n maatstaf wat in werklikheid die onderskeie rolle van die tegnikus, die ambagsman en die geskoolde operateur duidelik sal afbaken. Sodanige afbakening, indien moontlik, sou aansienlike voordele vir opleiding sowel as nywerheidsverhoudinge inhou.

3.2.2 Na 'n omvattende oorsig van die beskikbare literatuur, het die navorsers besluit om die volgende te bepaal:

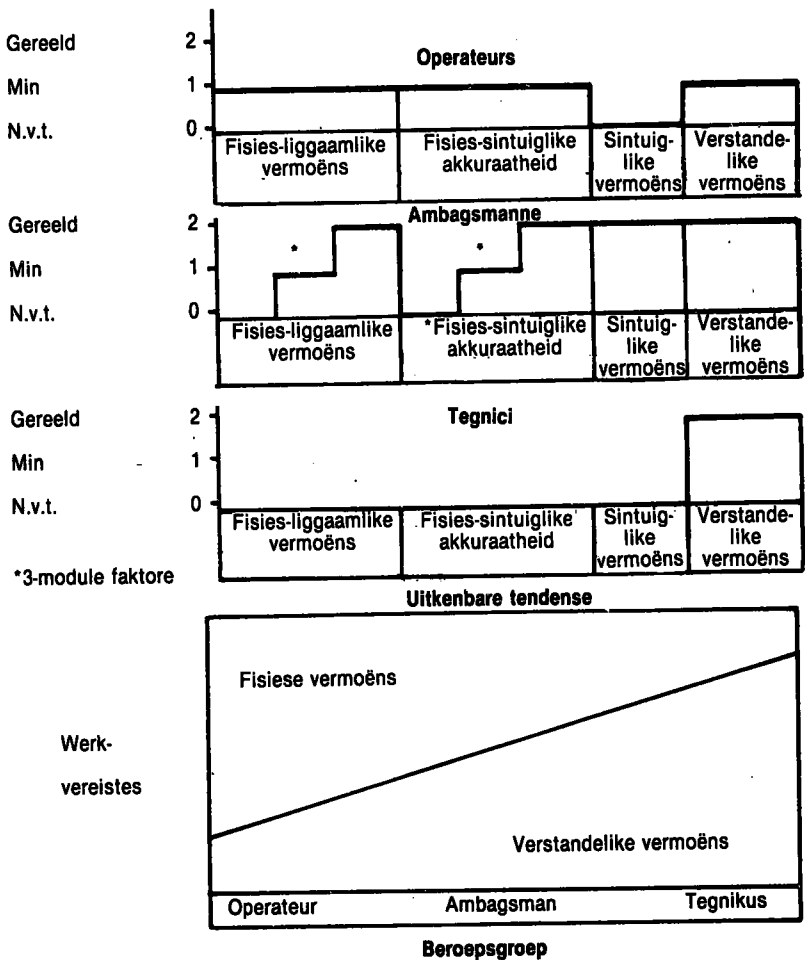
1. Die gehalte van vermoëns en vaardighede wat in die werksituasie deur operateurs, ambagsmanne en tegnici benodig word.
2. Die omvang van die mate waarin die vermoëns en vaardighede in elke arbeidskategorie teenwoordig is.
3. Die moontlikheid daarvan om die werk van operateurs, ambagsmanne en tegnici na aanleiding van die bevindinge in subparagrafe 1 en 2 hierbo, te klassifiseer.
4. Die opleidingsimplikasies van sodanige studie.

Die ondersoek het onder andere onderhoude met 107 persone wat as operateurs, ambagsmanne en tegnici by 'n groot verskeidenheid van werkgewers en nywerhede in diens is, behels. Die respondente het gewissel van 19 tot 61 jaar oud, standaard 6 tot standaard 10, NTS1 tot NTS6 en T1 tot T4. Die besondere navorsingsmetode wat aangewend is, het ook 'n evaluering ingesluit van die mate waarin 22 verskillende fisiese, sintuiglike en geestesvermoëns vereis word deur 33 tegnici-, ambagsman- en operateursposte wat onder 12 verskillende organisasies versprei is. Die doel met die tegniek was om te bepaal of vaardigheidsprofiële ontwikkel kon word waarmee duidelik tussen die drie beroepe onderskei kon word. Die 22 vermoëns en hulle onderafdelings verskyn in bylae 10. In hierdie stadium wil dit, op grond van die projekbevindinge, voorkom asof die navorsingsmetode wat aangewend is wel van waarde is, maar dat veel meer navorsing uitgevoer sal moet word alvorens 'n redelik betroubare maatstaf daargestel kan word. Sodanige navorsing sal op meer beperkte gebiede met betrekking tot die verskeidenheid posisies wat op elke gebied ondersoek word, ingestel moet word en 'n steekproef van veel groter omvang sal betrek moet word as wat in hierdie ondersoek moontlik was. Die bevindinge van die ondersoek kan soos volg opgesom word:

1. Heelwat van die 22 vereiste vermoëns wat ondersoek is, is

algemeen by al drie groepe teenwoordig en daar is aanduidings van die moontlikheid om, wat die aard en vlak van 'n vermoë betref, profiele van die vermoëns vir verskillende soorte werk daar te stel. Kyk figuur 3.1 vir die resultate. Wat tot in hierdie stadium gedoen is, is slegs voorbereidingswerk en veel bly nog oor om gedoen te word.

**Figuur 3.1 Modus histogram van werkvereistes**



2. In die geval van tegnisi speel die geestes- en verstandelike vermoëns 'n veel groter rol as die fisiese en sintuiglike vermoëns.
3. Van 'n ambagsman word 'n groot verskeidenheid van verstandelike, sintuiglike en fisiese vermoëns vereis.
4. Die vaardigheidsvereistes vir operateurs is gewoonlik op 'n laer vlak as vir tegnisi en ambagsmanne, alhoewel operateurs in baie gevalle werk verrig wat voorheen deur 'n ambagsman gedoen moes word. Hulle doen hierdie werk op 'n hoogs herhalende grondslag en met dieselfde mate van vaardigheid as wat 'n ambagsman dit voorheen verrig het.

3.2.3 Wat hierdie werk betref, is 'n besondere nuttige studie in 1977 deur die S.A. Spoorweë (nou die S.A. Vervoerdienste) uitgevoer, naamlik die verslag van Komitee van Ondersoek na sake rakende sekere toelae en bonusverdiensies van ambagspersoneel, die skep van 'n tegnikusraad en die toepassing van werkevaluering. Die bevindinge van hierdie verslag word sedert 1978 in die S.A. Vervoerdienste geïmplementeer en dit maak 'n evaluering van werk op drie vlakke van halfgeskoolde, een vlak van geskoolde en een vlak van hoogsgeskoolde werk moontlik. In hulle geval is 'n gedetailleerde literatuuroorsig uitgevoer en is besluit om die "Geweegde Puntestelsel" van werkevaluering aan te wend. Alle moontlike faktore in die literatuur is oorweeg in die lig van elf kriteria soos: Is die faktor van toepassing en waarom? Kom dit by meeste van die werk voor? Is dit meetbaar en watter meeteenheid kan gebruik word? Dit het tot die keuse van die volgende 10 faktore gelei:

<b>Faktor</b>	<b>Gewig</b>
<i>Geestesvermoë wat vereis word</i>	
1. Oorspronklikheid	100
2. Opvoedkundige	75
3. Praktiese ondervinding	60
4. Organisatories	50
<i>Verantwoordelikheid</i>	
5. Waarde van werk, materiaal, ens.	50
6. Veiligheid	50
7. Betekenisvolheid	40
<i>Fisies</i>	
8. Koördinerings	50
9. Fisiese inspanning	15
10. Werksomstandighede	10
	<b>500</b>

'n Gewig is vir elkeen van hierdie faktore bereken met inagneming van die filosofie van die onderneming, byvoorbeeld waarvoor hulle lone betaal. Die gewig waaroor daar ooreengekom is, word ook aan-gegee. 'n Verdere studie is uitgevoer om die waardevlakke van elke faktor in sy geweegde punte te bepaal in 'n poging om akkurate en betroubare werkevaluering te verseker. 'n Reeks afsny-punte is ingestel en teenoor werklike toestande getoets, wat soos volg gestandaardiseer is:

Spesiale graad ambagsman	— 251 punte en hoër
Ambagsman	— 176 tot 250 punte
Halfgeskoolde groep 3	— 131 tot 175 punte
Halfgeskoolde groep 2	— 81 tot 130 punte
Halfgeskoolde groep 1	— 46 tot 80 punte

Hierna is standaardvorms en -prosedures ontwerp om 'n aanvaarbare beskrywing van 'n taak te verkry en vervolgens ook van die taakevaluering. Dit is deur spanne uitgevoer wat uit 'n ingenieur, 'n tegniese beamppte en 'n administratiewe beamppte bestaan het en wat vir die doel opgelei is. Dit is opmerklik dat uit 654 aktiwiteite wat oorspronklik in sewe departemente geëvalueer is, 603 of 92 % onmiddellik aanvaar is. Figure 3.2 tot 3.4 illustreer hoe die stelsel funksioneer.

**B3.1 Daar is meriete in die “Geweegde Puntestelsel” van evaluering van die SAVD met behulp waarvan beoordelings van die werk van operateurs, ambagsmanne en tegnisi gemaak kan word. Die toepassing van die stelsel by die SAVD vir die afgelope ses jaar het dit bewys.**

*A3.1 Verdere navorsing behoort onderneem te word ten opsigte van 'n werkevalueringstelsel wat by die behoeftes van elke nywerheid aangepas kan word.*

Die komitee is bewus van ander stelsels wat op hierdie gebied in gebruik is, byvoorbeeld die Patterson-stelsel van werkevaluering, en sodaniges behoort gedurende enige verdere navorsing' ook ondersoek te word.

### **3.3 DIE STATISTIESE SITUASIE WAT BETREF AMBAGSMANNE EN VAKLEERLINGE IN DIE NYWERHEID**

**3.3.1** Negentien verskillende nywerhede in Suid-Afrika het die amptelike raamwerk vir die aanwysing van ambagte en opleiding van vakleerlinge ingevolge die WMO ingestel. Hierdie nywerhede kan soos volg in drie kategorieë volgens hulle vakleerlingopleiding ingedeel word:

**Figuur 3.2 Speciale graad ambagsman**

Faktor	Grade						Punte
	1	2	3	4	5	6	
1. Oorspronklikheid	0-10	11-20	21-40	41-60	61-80	81-100	40
2. Opvoedkundig	0-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66-75	60
3. Praktiese ondervinding	0-7	8-14	15-21	22-28	29-36	37-60	36
4. Organisations	0-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	20
5. Koördinerings	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		10
6. Waarde	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		30
7. Veiligheid	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		30
8. Betekenisvolheid	0-13	14-26	27-40				26
9. Fisiese inspanning	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15		2
10. Werkomstandighede	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10		2
						<b>TOTAAL</b>	<b>256</b>

**Figuur 3.3 Ambagsman**

Faktor	Grade						Punte
	1	2	3	4	5	6	
1. Oorspronklikheid	0-10	11-20	21-40	41-60	61-80	81-100	20
2. Opvoedkundig	0-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66-75	35
3. Praktiese ondervinding	0-7	8-14	15-21	22-28	29-36	37-60	36
4. Organisatories	0-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	10
5. Koördinasie	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		10
6. Waarde	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		20
7. Veiligheid	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		20
8. Betekenisvolheid	0-13	14-26	27-40				15
9. Fisiese inspanning	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15		6
10. Werkomstandighede	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10		4
	<b>TOTAAL</b>						<b>176</b>

**Figuur 3.4 Halfgeschoolde operateur — graad 2**

Faktor	Grade						Punte
	1	2	3	4	5	6	
1. Oorspronklikheid	0-10	11-20	21-40	41-60	61-80	81-100	10
2. Opvoedkundig	0-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66-75	35
3. Praktiese ondervinding	0-7	8-14	15-21	22-28	29-36	37-60	7
4. Organisatories	0-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	5
5. Koördinerings	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		21
6. Waarde	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		10
7. Veiligheid	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50		20
8. Betekenisvolheid	0-13	14-26	27-40				7
9. Fisiese inspanning	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15		10
10. Werkomstandighede	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10		6
	TOTAAL						131



(1) Nywerhede wat opleiding in aangewese ambagte verskaf wat tot hulle eie bepaalde nywerheid beperk is.

**Tabel 3.1 Nywerhede in kategorie 1**

Nywerheid	Totale getal vak- leerlinge geregistreer	
	1982	1983
(a) Diamantslyp	32	12
(b) Meubel	465	454
(c) Haarkappery	582	644
(d) Juweliers en goud- smede	115	116
(e) Drukkers	1 121	1 216
<b>TOTAAL</b>	<b>2 315</b>	<b>2 442</b>

(2) Nywerhede wat opleiding verskaf in ambagte wat in hulle eie nywerheid die hoofbedrywigheid behels, maar wat ook in ander nywerhede gevind word.

**Tabel 3.2 Nywerhede in kategorie 2**

Nywerheid	Totale getal vak- leerlinge geregistreer	
	1982	1983
(a) Lugruim	382	312
(b) Bou	2 771	2 867
(c) Metaal	12 969	12 591
(d) Motor	5 353	5 988
(e) S.A. Vervoerdienste	5 288	6 074
<b>TOTAAL</b>	<b>26 736</b>	<b>27 832</b>

(3) Nywerhede wat opleiding verskaf in ambagte wat by kategorie 2 hierbo ingesluit is, maar wat hoofsaaklik 'n instandhoudingsdiens aan hulle hoofbedrywighede voorsien.

**Tabel 3.3 Nywerhede in kategorie 3**

Nywerheid	Totale getal vakleerlinge geregistreer	
	1982	1983
(a) Outomobiel	379	435
(b) Steenkool	240	210
(c) Elektrisiteitslewering	394	624
(d) Springstof	196	218
(e) Staatsondernemings	922	978
(f) Plaaslike owerheid (N.Tvl.)	132	154
(g) Myn	4 015	4 399
(h) Suiker	192	199
(i) Buiteband- en rubbervaardiging	33	57
<b>TOTAAL</b>	<b>6 503</b>	<b>7 274</b>

Bogenoemde nywerhede het altesame 355 ambagte aangewys wat na 183 aparte maar gelyksoortige ambagte herlei kan word indien gelyksoortige ambagte in verskillende nywerhede saamgegroepeer word. Uit die 355 ambagte het ongeveer 190 daarvan oor 20 of minder vakleerlinge beskik wat aan die einde van 1983 ingeboek was en 23 ambagte was vir 75,2 % van alle vakleerlinge verantwoordelik (kyk tabelle 1.5 en 1.6). Indien verwante ambagte saamgegroepeer word, soos in tabel 3.4 uiteengesit, is sewe ambagsgroepe vir 74,2 % van alle vakleerlinge verantwoordelik en as motorvoertuigbakherstellers, loodgieters en dameshaarkappers ingesluit word, dit wil sê deur die boonste 17 ambagte in tabel 1.5 in ag te neem, sal 10 ambagsgroepe 79,7 % van alle vakleerlinge verteenwoordig.

**Tabel 3.4 Rasionalisering van ambagte in verwante ambagte met  
gemeenskaplike faktore (gemeenskaplike modules) asook  
gemeenskaplike spesialisingsgebiede (syfers gebaseer op 37 568  
vakleerlinge soos op 31 Desember 1983)**

<b>Groep</b>	<b>Vakleerlinge</b>	<b>Totaal</b>	<b>%</b>	<b>Totaal % van groep</b>
<b>Groep 1</b>				
Passer en draaier	4 152			
Passer	1 434			
Draaier	708			
Passer (met inbegrip van masjinerie)	623			
Motorvervoermasji- neerder	459			
Draaier (met inbegrip van masjinerie)	414			
Skeeps passer	52			
Masjienpasser (inslui- tende hidroulika)	46			
Grondverskuiwingsma- sjinerie-werktuigkundige	39			
Skaalpasser	25	7 952	21,2	21,2
<b>Groep 2</b>				
Elektrisiën	5 388			
Elektrisiën (konstruksie)	783			
Elektrisiën (ingenieurs- wese)	330			
Motorelektrisiën	283			
Ankerwikkelaar	195			
Huistoestelwerktuigkun- dige	62			
Elektrisiën (ankerwikke- laar)	43	7 084	18,9	40,0
<b>Groep 3</b>				
Motorwerktuigkundige	3 256			
Dieselwerktuigkundige	1 222			
Dieselpasser	400			
Trekkerwerktuigkundige	262			
Motorfiets- en brom- poniewerktuigkundige	159			

Tabel 3.4 (vervolg)

Groep	Vakleerlinge	Totaal	%	Totaal % van groep
Werktuigkundige (aanlegmasjinerie)	158			
Brandstofinspuitpomp-werktuigkundige	70			
Trekker- en landboumasjineriewerktuigkundige	28			
Binneboord/buiteboordenjinwerktuigkundige	5	5 560	14,8	54,8
<b>Groep 4</b>				
Plaatwerker	1 730			
Plaatwerker/ketelmaker	850			
Sweiser	741			
Ketelmaker	118			
Plaatbewerking (met inbegrip van sweiswerk)	6			
Ketelmaker/sweiser	4	3 449	9,2	64,0
<b>Groep 5</b>				
Timmerman	1 040			
Skrynwerker	226			
Timmerman en skrynwerker	91			
Houtwerker (timmer- en skrynwerk)	2	1 359	3,6	67,6
<b>Groep 6</b>				
Gereedskap-, setmaat- en stempelmaker	994			
Stempel- en persgereedskapmaker	132			
Gereedskapmaker	103	1 229	3,3	70,9
<b>Groep 7</b>				
Meulmaker (elektromeganies)	552			
Meulmaker	530			
Elektriese passer (elektriese beweegkrag)	117			
Elektriese passer	39	1 238	3,3	74,2

### B3.2 'n Onnodige onderverdeling van ambagte het in die RSA plaasgevind

3.3.2 Die vraelys aan werkgewers het die volgende interessante inligting ten opsigte van die struktuur van hulle werkkragte na vore gebring.

**Tabel 3.5 Struktuur van werkkragte**

	<b>Getal werknemers</b>	<b>% van totaal</b>
Ingenieurs	3 750	1,1
Tegnici	22 566	3,4
Ambagsmanne	43 703	12,9
Operateurs	40 755	12,0
Arbeiders	127 496	37,5
Ingenieurs-in-opleiding	1 175	0,4
Leerling-tegnici	3 349	1,0
Vakleerlinge	24 447	7,2
Kwekelinge	2 490	0,7
Administratiewe personeel	33 397	9,8
Ander	47 515	14,0

### 3.4 ADMINISTRATIEWE PROBLEME WAT DEUR WERKGEWERS ONDERVIND WORD

3.4.1 Met verwysing na probleme wat deur werkgewers met die administrering van vakleerlingskappe ondervind word, het hulle soos volg op die vraelys te reageer.

**Tabel 3.6 Watter van die volgende probleme ondervind u met vakleerlingkontrakte?**

<b>Tipe probleem</b>	<b>Getal antwoorde</b>	<b>% van alle respondente</b>
Geen probleme	97	44,9
Administratiewe probleme	54	25,0
Prosesse te omslagtig	49	22,7

**Tabel 3.6 (vervolg)**

<b>Tipe probleem</b>	<b>Getal antwoorde</b>	<b>% van alle respondente</b>
Gesentraliseerde hantering van kontrakte	15	6,9
Vertraging in die registrasietyd	77	35,7
Nakoming van kontrakvoorwaardes	15	6,9
Ander	15	6,9

**Tabel 3.7 Watter van die volgende probleme ervaar u met mannekragopleidingkomitees?**

<b>Tipe probleem</b>	<b>Getal antwoorde</b>	<b>% van alle respondente</b>
Geen probleme	143	66,2
Goedkeuring om vakleerlingopleiding aan te bied	9	4,1
Goedkeuring om 'n bepaalde vakleerling in te boek	13	6,0
Opstel van leervoorwaardes	12	5,6
Kontrole met die uitvoer van leervoorwaardes	16	7,4
Opdatering van leervoorwaardes	27	12,5
Minimum opvoedkundige kwalifikasies	11	5,1
Inboek van anderskleuriges	3	1,4
Ander	5	2,3

3.4.2 In die oorspronklike verhoë wat aan die Werkkomitee gerig is en wat by die simposiums bevestig is, is die volgende punte deur 'n aantal organisasies gestel.

**B3.3 Daar bestaan 'n behoefte om die besluitnemingsproses meer vaartbelyn te maak sodat individuele nywerhede oor 'n groter mate van gesag en outonomie kan beskik.**

**B3.4 Daar bestaan 'n dringende behoefte vir rasionalisering van die aangewese ambagte sodat die onnodige onderverdeling van ambagte wat in die verlede plaasgevind het, beëindig kan word.**

**B3.5 Die behoefte bestaan om, as deel van die proses van rasionalisering van die aantal aangewese ambagte, voorsiening te maak vir die behoefte aan spesialisering na die ontvangs van basiese opleiding.**

**3.4.3 Die geskeduleerde loonreëlings vir vakleerlinge in verskeie nywerhede is oorweeg, asook die grondslag waarop lone bepaal word. Lone word gewoonlik as 'n persentasie van die lone van ambagsmanne bepaal, waardeur die aansuiwering van die loonreëlings wat van tyd tot tyd moet geskied, vergemaklik word. Hierdie loonreëlings word volgens 'n vergelykbare basis in tabel 3.8 uiteengesit.**

**Tabel 3.8 Geskeduleerde minimum lone in rand per jaar soos in Desember 1983**

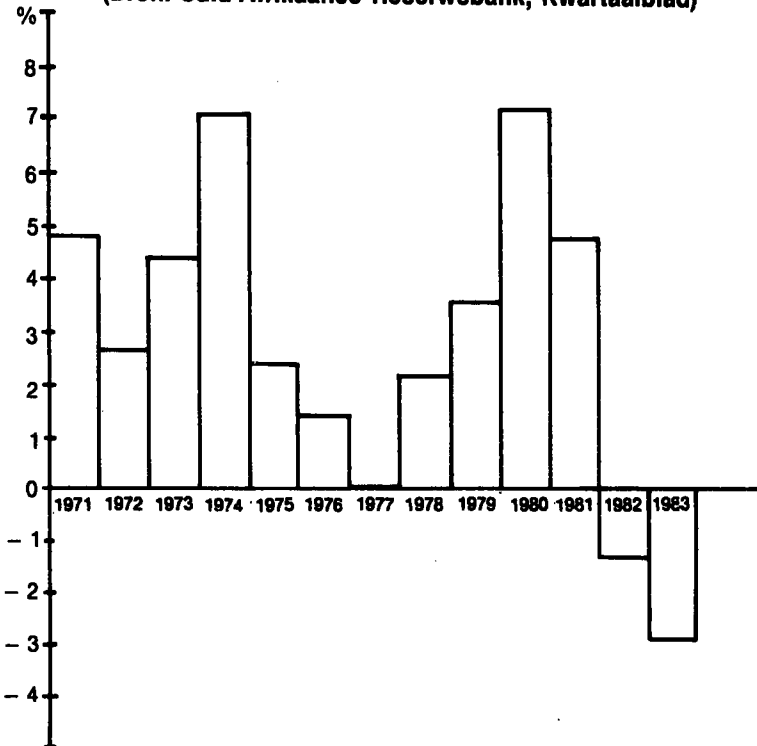
Jaar	Meubel OVS	Haar- kappers JHB	Motor- nywer- heid	Bounywerheid Bloem- fontein	Kimber- ley	Metaal	Myn	SA Ver- voer- dienste
1ste	2 786	1 740	3 560	3 519	2 869	4 468	4 392	4 140
2de	3 344	2 100	4 025	5 027	4 099	5 026	5 028	4 830
3de	3 901	2 520	4 541	6 535	5 328	6 143	6 120	5 520
4de	4 458	—	6 140	8 043	6 558	10 052	7 248	6 210

Die volgende punte moet ten opsigte van tabel 3.8 in aanmerking geneem word:

1. Met uitsondering van die haarkappersbedryf en die meubelnywerheid waar spesiale omstandighede van toepassing is, verskil die geskeduleerde loonreëlings in nywerhede oor die algemeen nie wesenlik nie.
2. Dit is voor-die-hand-liggend dat, waar loonreëlings op 'n streekgrondslag binne 'n nywerheid, bv. bou-, meubel-, haarkappers- en juweliersnywerhede bepaal word, verskille in loonreëlings tussen streke sal voorkom. Dit dui dus daarop dat, waar nywerhede 'n nasionale loon vir vakleerlinge bepaal, die normale markfaktore wel daardeur versteur kan word.

**Figuur 3.5 Die reële groeiakoers in die bruto binnelandse produk sedert 1971**

(Bron: Suid-Afrikaanse Reserwebank, Kwartaalblad)



### 3.5 DIE INVLOED VAN EKONOMIESE SIKLUSSE OP DIE VRAAG NA EN AANBOD VAN DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

3.5.1 Vraag en aanbod by die opleiding van ambagsmanne moet binne die verband van heersende ekonomiese toestande in Suid-Afrika ontleed word en daar moet opgelet word dat daar korttermyn- of sikliese veranderings bestaan wat op langtermyn- of strukturele veranderings superponeer. Veral sedert die vrymaking van die goudprys word die Suid-Afrikaanse ekonomie gekenmerk deur opvallende konjunktuurveranderings, soos in figuur 3.5 gesien kan word.

Die laagkonjunkturfase van die ekonomie word gekenmerk deur 'n afname in die groeiakoers van reële aktiwiteit en gevolglik 'n afplatting in die produksie en indiensnemingsaktiwiteit, terwyl die omgekeerde gedurende die hoogkonjunkturfase plaasvind. In die ekonomiese stelsel is sommige sektore meer konjunktuersensitief



as ander. Dit is veral die geval by die bou-, konstruksie-, staal- en ingenieursbedrywe, wat 'n beduidende aantal ambagsmanne gebruik. Die konjunktuurveranderings in hierdie sektore het 'n belangrike uitwerking op die inname van vakleerlinge.

3.5.2 Die invloed van die konjunktuurveranderings op die vraag na die dienste van ambagsmanne is daarin geleë dat die vraag na die produksiefaktor (ambagsmanne) afgelei is van onder andere die vraag na en pryse van die eindproduk wat in die besondere sektore geproduseer word. Dit het dus 'n direkte invloed op die vraag na ambagsmanne. Sou daar dus 'n afname in die vraag na byvoorbeeld staal plaasvind, sal die vraag na die ambagsmanne se dienste in die yster- en staalbedryf ook afneem. Die vraag na die dienste van ambagsmanne en die gevolglike indiensneming toon dus veral in die konjunktueersensitiewe sektore ook 'n sikliese verloop. Werkgewers is geneig om met 'n sekere tydsloeringseffek op die verloop van die konjunktuur ten opsigte van die indiensneming van ambagsmanne te reageer. Wat die aanbod van ambagsmanne se dienste betref, moet onderskei word tussen twee basiese komponente naamlik bestaande ambagsmanne en die toetrede van nuwe ambagsmanne uit die geledere van vakleerlinge en kwekelinge wat ambagsmanstatus verwerf. Gedurende 'n hoogkonjunktueurfase word 'n groter vraag na mannekrag in die algemeen ondervind en ontstaan groter mededinging wat tot gevolg het dat ander sektore ook 'n vraag na die dienste van bestaande ambagsmanne uitoefen. Die gepaardgaande beter vergoeding en ander werkvoorwaardes kan tot gevolg hê dat die ambagsmanne se dienste as sodanig verlore gaan en dat hulle in bestuurs- en toesighoudende poste aangewend word. Die aanbod van bestaande ambagslui word dus negatief beïnvloed. Werkgewers is geneig om 'n tekort aan ambagsmanne aan te vul deur die indiensneming van groter getalle vakleerlinge in die hoogkonjunktueurfases soos in tabelle 3.9 en 3.10 en figure 3.6 en 3.7 aangetoon word. Die konjunktueurfases word in die figure deur die gearseerde dele aangedui.

Dit blyk uit figuur 3.6 dat 'n aanwas in die inname van vakleerlinge hoofsaaklik tydens (maar met 'n vertraging) die hoogkonjunktueurfases plaasvind en omgekeerd. Die verhouding tussen die wisseling in die konjunktuur en die jaarlikse wisseling in die getal vakleerlinge wat ambagsmanstatus verwerf, word in figuur 3.7 weergege. In hierdie geval word die omgekeerde van die vakleerlinginname weerspieël. Gedurende laagkonjunktuur is daar 'n skerp toename in die getal vakleerlinge wat ambagsmanstatus verwerf. Daar sal opgemerk word dat die verdragings tyd tans ongeveer die

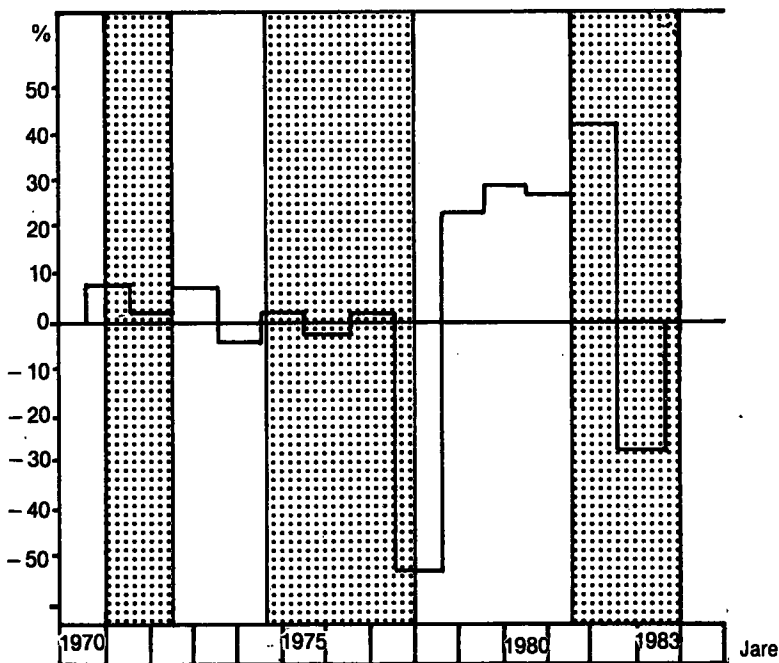
**Tabel 3.9 Jaarlikse groei koerse in persentasie van die getal vakleerlinge nuut ingeboek in drie nywerhede 1970 – 1983**

Jaar	Bou-nywerheid	Metaal-nywerheid	Motor-nywerheid	Totaal
1970 – 71	11,3	9,0	0,6	3,4
1971 – 72	- 4,4	7,6	7,5	0,2
1972 – 73	- 15,7	- 0,3	4,1	3,3
1973 – 74	- 1,8	4,8	- 18,7	- 4,5
1974 – 75	0	18,0	- 16,7	0,9
1975 – 76	- 30,4	- 2,3	25,2	- 1,0
1976 – 77	- 34,4	1,7	4,0	0,3
1977 – 78	- 45,3	- 19,3	- 34,2	- 26,6
1978 – 79	18,6	14,4	- 5,8	11,4
1979 – 80	77,8	13,8	- 4,1	14,5
1980 – 81	19,4	9,5	23,6	13,7
1981 – 82	25,2	31,9	39,1	21,1
1982 – 83	- 7,7	- 35,2	- 11,5	- 13,9

(Bron: Departement van Mannekrag)

helfte so lank as die ekonomiese siklus duur. Uit bogenoemde ontleding wil dit voorkom asof die inname van vakleerlinge in baie gevalle 'n funksie van die werkklading in die nywerheid is, eerder as 'n opleidingsaanvraag. Vakleerlinge – of ten minste die marginale inname van vakleerlinge – word hoofsaaklik vir 'n korttermynmotief ingeneem, naamlik vir hulle produktiewe bydrae, eerder as vir die langtermynmotief om 'n geskoolde werkkrag te verseker wat aan die vereistes van die nywerheid sal voldoen. Die ontleding toon verder dat werkgewers gedurende die laagkonjunktuur die inname van vakleerlinge verminder omdat daar nie werk vir hulle is nie en omdat fondse wat vir opleiding gebruik kan word, beperk is. Die probleem wat hier aan die lig kom, is natuurlik die onvermydelike gevolg daarvan dat opleiding in die werksituasie eerder as deur middel van 'n opleidingsinrigting plaasvind. Hierdie verskynsel hou baie ernstige gevolge in vir die ekonomie en beteken dat, tensy 'n alternatiewe strategie gevind kan word, die groeikrag van die land gedurende elke hoogkonjunkturfase altyd deur skerp tekorte aan geskoolde werkers gekortwiek sal word. Gedurende die simposiums is daar verneem dat die bou-nywerheid ernstige oorgeweging skenk aan die moontlikheid daarvan om vakleerlinge in die toekoms by die nywerheid eerder as by die individuele werkgewer in te boek in 'n poging om die vakleerlinginname by die geprojekteerde aanvraag aan te pas.

**Figuur 3.6** Jaar-op-jaargroeikoerse in die totale getal vakleerlinge in die RSA geregistreer (1970 — 1983)



**B3.6** Daar is bevind dat die inname van vakleerlinge siklies van aard is en volgens die konjunkturfases wissel en dat dit nie in belang van of opleiding van vakleerlinge of die ekonomie is nie.

*A3.2 Daar word aanbeveel dat verdere oorweging geskenk word aan die moontlikheid om vakleerlinge gedurende laagkonjunkturfases by nywerhede eerder as by werkgewers in te boek.*

Uitbreiding van institusionele of uittaakopleidingsfasiliteite sal ook grootliks bydra tot die implementering van die aanbevelings ten opsigte van modulêre opleiding wat in hoofstuk 5 verskyn. Die daarstelling van uittaakopleidingsfasiliteite is egter veral in sommige ambagte, uiters duur ten opsigte van kapitaalbenodigdhede en lopende uitgawes en dit sal noodsaaklik wees om middele ter finansiering van die daarstelling van sodanige sentrums te ondersoek.

**Tabel 3.10** Jaarlikse groeiakoerse in persentasie van die getal vakleerlinge wat ambagsmanstatus in drie groot nywerhede bereik het, 1970 – 1983

Jaar	Bou-nywerheid	Metaal- en ingenieursnywerheid	Motornywerheid	Totaal
1970 – 71	7,5	5,0	14,2	17,8
1971 – 72	36,6	- 11,2	13,0	- 5,3
1972 – 73	1,8	- 6,4	- 3,7	- 3,1
1973 – 74	25,4	7,7	1,0	5,8
1974 – 75	- 3,1	7,9	11,5	7,3
1975 – 76	- 22,9	6,3	- 6,1	0,5
1976 – 77	22,3	77,8	18,6	19,1
1977 – 78	- 18,3	- 27,6	- 29,9	- 19,6
1978 – 79	- 18,5	2,9	- 7,2	4,6
1979 – 80	- 42,8	- 16,6	1,8	- 20,1
1980 – 81	- 46,5	- 8,8	- 13,3	- 9,4
1981 – 82	63,9	21,2	- 3,2	16,0
1982 – 83	76,0	12,6	- 10,8	10,6

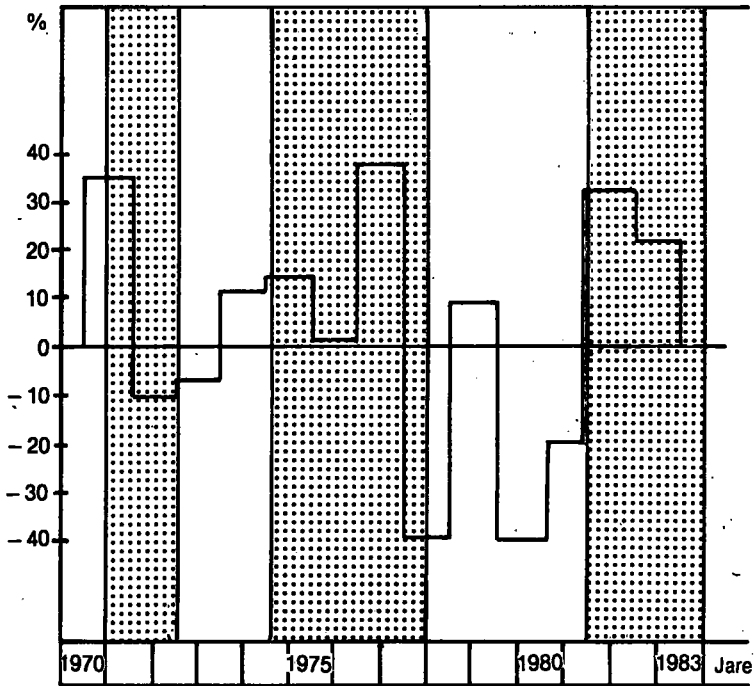
(Bron: Departement van Mannekrag)

3.5.3 'n Verdere negatiewe implikasie van die onstabiele verloop van die vraag-en-aanbodsituasie wat hierbo geskets is, is dat as gevolg van die wyse waarop lone deur kollektiewe bedinging en onderhandelinge in die werksituasie vasgestel is, daar 'n neiging is vir lone om gedurende die hoogkonjunktuur teen 'n buitensporige tempo te styg sonder enige moontlikheid van herstel gedurende die laagkonjunkturfase.

Die kontra-sikliese patroon van die verkryging van ambagsmanstatus deur vakleerlinge word ook weerspieël deur die werkloosheidsyfers vir ambagsmanne. Hoewel daar onsekerheid bestaan met betrekking tot die grondslag waarop werklose ambagsmanne as sodanig geklassifiseer word, neig die syfers desondanks om die patroon te bevestig.

3.5.4 Bo en behalwe die sikliese wisseling van die konjunktuur, het sekere strukturele of meer permanente veranderinge in die Suid-Afrikaanse ekonomie plaasgevind wat 'n invloed op die mark vir ambagsmanne uitoefen. Hierdie veranderinge is volledig beskryf in die Verslag van die Studiegroep oor Strategie vir Nywerheidsontwikkeling (Kleu-verslag) waar die aandag gevestig is op die proses

**Figuur 3.7** Jaar-op-jaargroei koerse in totale getal vakleerlinge wat ambagsmanstatus verwerf het in die RSA, 1970 — 1983 (alle nywerhede)



van kapitaalverdieping as gevolg van relatiewe lae rentekoerse, beleggingtoelaes en loonstygings wat die styging in arbeidsproduktiwiteit oorskry. Kapitaalverdieping word beïnvloed deur die sikliese verskille in die vraag na ambagsmanne en die aanbod van opgeleide vakleerlinge en die werklikheid daarvan dat handelsgelentehede gedurende die hoogkonjunktuur ontstaan en benut moet word. Hierdie faktore het tot groter meganisering en 'n afname in die groei koers van werksgeleentehede relatief tot die vermeerdering in kapitaalbelegging gelei. In die navorsingsverslag insake hierdie onderwerp is gemeld dat daar verwag kan word dat die gevolg hiervan 'n afname in die tempo van ontwikkeling van geleentehede vir ambagsmanne sal wees hoewel geleentehede op hoër tegnologiese vlak as gevolg van die herstrukturering van werk sal voorkom. Navorsing dui daarop dat ambagsmanne in die toekoms slegs 'n klein persentasie van die totale werkkragte sal uitmaak, maar nogtans wat getalle betref, sal toeneem.

**Tabel 3.11 Geregistreeerde werklose ambagsmanne\***

Jaar	Getal ambagsmanne wat as werkloos geregistreer is
1970	424
1971	452
1972	1 134
1973	850
1974	532
1975	1 092
1976	1 756
1977	4 588
1978	5 508
1979	3 974
1980	2 461
1981	1 070
1982	1 450
1983	5 197
1984	3 512

\*Kyk bylae 13 vir verdere besonderhede

3.5.5 In die RGN Nuusbrief 129 van 1983 insake Mannekrag in Suid-Afrika, word die totale vraag na ambagsmanne en vakleerlinge in 1977 op 300 000 geskat, wat ongeveer 210 000 Blankes en 90 000 uit ander bevolkingsgroepe behels. Teen 'n gemiddelde groeikoers van 2,3 % is daar geskat dat die totale vraag in 1987 sowat 360 000 sal wees waarvan 105 000 Asiërs, Swartes of Kleurlinge sal wees en 255 000 Blankes. Aan die ander kant toon Mannekragopname No.15 (tabel 1.4) dat die totale ambagsmankorps in 1983 uit 176 404 Blankes, 47 953 Kleurlinge, 10 396 Asiërs en 10 036 Swartes bestaan het. Tesame met 12 660 vakatures vir ambagsmanne het die vraag na ambagsmanne dus 257 449 beloop.

**B3.7 Dit blyk dat statistieke op verskillende gronddlae en op verskillende tydstippe opgestel word, wat die betekenisvolle vergelyking en interpretering van sekere statistieke bemoeilik.**

*A3.3 Aandag behoort geskenk te word aan die grondslag waarop mannekragstatistieke versamel word ten einde teenstrydigbete te voorkom.*

## 3.6 DIE INVLOED VAN TEGNOLOGIESE VERANDERING OP DIE AMBAGSMAN

3.6.1 Navoring op hierdie gebied is op 'n uitgebreide literatuur-oorsig gebaseer met verwysing veral na die praktyk in byvoorbeeld die VSA en Europa omdat hierdie wêrelddele vir Suid-Afrika ten opsigte van tegnologiese verandering die weg aanwys. Dit is ook gebaseer op besoeke aan nywerhede, 'n seminaar oor tegnologiese verandering wat gedurende Mei 1984 deur die Nasionale Opleidingsraad in Pretoria gehou is, gegewens wat van die vraelyste verkry is en 'n deeglike studie van die Kleu-verslag.

In 'n verslag van hierdie aard is dit nie moontlik om die verskynsel van tegnologiese verandering in besonderhede te bespreek nie. Dit is voldoende om te sê dat die RSA met sy betreklik kort geskiedenis van nywerheidsontwikkeling, baie kan leer uit 'n studie van ontwikkelinge in daardie lande waarvan die RSA tot dusver grotendeels vir sy tegnologie afhanklik is. Die industriële revolusie wat blykbaar nou iets van die verlede is, het 'n opvallende uitwerking veral op ambagte gehad. Dit wil voorkom of die wêreld nou die na-industriële revolusie-dienstydperk binnegaan. In hedendaagse nywerheidslande is 'n beduidende aantal persone by die versameling, verwerking, berging en onttrekking van inligting betrokke. In sulke take word minder ambagsmanarbeid en meer operateursarbeid benodig. Die invloed van die mikroskyfie, miniaturisasie, die rekenaar, lasertegnologie en robotiek word tans sterk gevoel. Terwyl hierdie verskynsels by geïndustrialiseerde handelsvennote van die RSA voorkom, word die RSA se eie ekonomie gekenmerk deur lae produktiwiteit, 'n lae ekonomiese groeikoers, die behoefte aan grootskaalse werkvoorsiening, 'n behoefte om die lewenspeil op alle vlakke te verhoog en die behoefte om uitvoermarkte uit te bou.

3.6.2 Die volgende punte blyk van belang te wees in verband met tegnologiese verandering en die invloed daarvan op die ambagsman.

**B3.8 Terwyl dit duidelik is dat tegnologiese verandering 'n groot verskeidenheid van ambagsmanposisies in Suid-Afrika beïnvloed het, het hierdie veranderinge nie die negatiewe resultate meegebring wat in sommige Westerse lande ten opsigte van botsende nywerheidsverhoudings en die uitgediendheid van ambagsvaardighede voorgekom het nie.**

**B3.9 Ten spyte van die snelle veranderinge wat in die tegnologie plaasvind, is daar 'n algemene opvatting dat vakleerlinge moet aanhou om die basiese opleiding te ontvang wat hulle in die verlede**

**geniet het selfs waar die werkfunksie byvoorbeeld as gevolg van die nuwe tegnologie deur 'n outomatiese masjien verrig word.**

Vir die afsienbare toekoms sal die twee tegnologieë naas mekaar bly voortbestaan en gevolglik sal die opgeleide ambagsman steeds noodsaaklik wees.

**3.6.3** Tegnologiese verandering het oor die algemeen twee gevolge vir die situasie van die ambagsman ingehou:

1. In sommige gevalle het tegnologiese verandering gelei tot groot uitbreiding van die kennis- en vermoëvereistes van die ambagsman. Dit is byvoorbeeld veral die geval op die gebied van elektrisiteit. Hierdie proses sal skynbaar vereis dat toenemende spesialisasie onvermydelik sal wees binne ambagte wat daardeur geraak word. Na aanleiding hiervan ontstaan die vraag oor hoe om doeltreffend aan die behoefte te voldoen dat vakleerlinge wat tot 'n breë studierigting toetree, algemene basiese opleiding en onderrig moet ontvang en daarbenewens ook geleentheid moet hê om vaardigheid in 'n bepaalde rigting te ontwikkel sodat die vereiste diepte van kennis en vermoë verkry kan word. Hierdie proses het natuurlik die neiging om die skeidslyn tussen ambagsmanne en tegnisi selfs verder te vervaag.

2. In ander gevalle het tegnologiese verandering ongetwyfeld daartoe gelei dat die uitvoer van sommige take minder geskoolde vereis, en tans kan 'n outomatiese masjien wat deur 'n geskoolde operateur bedien word, werk van die hoogste gehalte verrig. Bogenoemde neigings word geïllustreer in 'n artikel wat in die *International Labour Review* van Nov. – Des. 1981 verskyn het onder die opskrif *The Microelectronics Training Gap in the Metal Trades* waarin die volgende voorkom:

“There was an increasing demand for electrical fitters, electrical equipment assemblers, electrical instrument fitters, electrical switchgear and control apparatus fitters, electronics fitters and measuring and regulating mechanics. There was a stagnating or declining demand for boring-machine setters, lathe setters, precision mechanics, mechanics, radio and television technicians, turret-lathe operators, draughtsman and milling-machine setters. Thus positive effects on skills can be expected mainly in the electrical and electronic occupations. No evidence was found for the emergence of entirely new occupational specialisations. (p72)”

In Suid-Afrika moet ons egter in ag neem dat bykomende geleenthede vir werkfunksies soos numeriese beheerde programmering en



gevorderde metrologie vir kontrolering en inspeksie wat deur ambagsmanne uitgevoer sal moet word, sal voorkom.

**B3.10 Daar kan verwag word dat bogenoemde tegnologiese ontwikkeling 'n behoefte aan meer hoogs opgeleide en hoogs geskoolde ambagsmanne sal veroorsaak, asook 'n vraag na persone wat opleiding in programmering en gehaltebeheer ondergaan het.**

3.6.4 'n Sterk gevoel het ontstaan dat die vasberadenheid van vakbonde om aan tradisionele ambagsmanwerk vas te kleef, in werklikheid besig is om die optimale benutting van mannekrag te strem, veral waar dit meer doelmatig geword het om sekere take deur geskoolde operateurs in plaas van ambagsmanne te laat verrig.

3.6.5 Tegnologiese verandering bring die vraag oor die bywerking van opleidingskedules sowel as van die ambagsteorie wat by tegniese kolleges aangebied word, na vore.

**B3.11 Die verantwoordelikheid om die verandering van opleidingskedules te inisieer, berus by die private sektor en elke nywerheid moet sy eie prosedures ondersoek om te verseker dat daar op 'n deurlopende grondslag aandag aan hierdie saak geskenk word.**

## 3.7 DIE ROL VAN VAKBONDE IN AMBAGSOPLEIDING

3.7.1 Onderzoek is gedoen na die rol van die vakbonde deur middel van gestruktureerde onderhoude met 15 vakbonde en 'n vraelys wat onder 35 vakbonde versprei is (met inbegrip van bogenoemde 15), wat met die opleiding van ambagsmanne gemoed is. Sewentien vakbonde het op die vraelys reageer en daarby het een respondēt aangedui dat hulle vakbond nie by ambagsopleiding betrokke is nie. Hierdie vakbonde is by die volgende nywerhede betrokke:

### Onderhoude

Bou	5
Chemiese	1
Elektrisiteits	2
Ingenieurs	4
Motor	2
Drukkers	1
	<hr/>
	15

### Vraelyste

Bou	3
Steenkool	5
Diamantslyp	2
Elektrisiteitslewering	5

Springstof	5
Meubel	2
Juweliers en goudsmede	1
Haarkappers	
Plaaslike owerhede	4
Metaal en ingenieurs	6
Myn	7
Motor	3
Drukkers	1
SAVD	2
Suiker	2
	<hr/>
	49*

\*Die totaal dui aan dat sommige vakbonde ambagsmanne van meer as een nywerheid insluit.

Die onderwerpe waaroor onderhoude met die vakbonde gevoer is, is die volgende:

1. Vakbondbetrokkenheid en funksies met betrekking tot opleiding
2. Keuring van vakleerlinge
3. Geskiktheid van werkgewers om op te lei
4. Opleiding van vakleerlinge
5. Verskillende loonvlakke en opleidingsheffings
6. Die ambagstoets
7. Status van die ambagsman
8. Samewerking met ander vakbonde
9. Vakbonde en verhoudinge tussen volksgroepe.

Die aspekte wat in bogenoemde studie gedek is, word by ander hoofstukke in hierdie verslag ingesluit en sal nie hier in besonderhede behandel word nie. Wat wel belangrik is, is dat vakbonde tans 'n betekenisvolle rol op die gebied van arbeidsverhoudinge speel en ook in die toekoms sal moet speel. Om hierdie rede is dit raadsaam om hulle deelname aan enige ontwikkelingsproses te verseker. Die belangstelling van vakbonde in die opleiding van ambagsmanne het duidelik geblyk uit hulle deelname aan die simposiums en hulle reaksie op die vraelyste.

**B3.12 Uit die besprekings sowel as uit sommige van die antwoorde op die vraelyste is dit duidelik dat die vakbonde vasbesiote is om**

by alle aspekte van vakleerlingopleiding betrokke te wees, en dit word as 'n integrerende deel van die funksie van die vakbonde beskou. By die uitoefening van hierdie funksie, word hulle rol soos volg gesien:

- (a) Om standarde in belang van hulle lede te beskerm;
- (b) om te verseker dat slegs persone wat die nodige vermoëns besit om vakleerlingskappe te onderneem, daarvoor ingeboek word;
- (c) om te verseker dat vakleerlinge inderdaad behoorlike opleiding ontvang.

By die vervulling van hierdie rol sien hulle nie hulle funksie, byvoorbeeld by die werwing van vakleerlinge, as eensydig soos dit in sommige ander lande voorkom nie, maar as 'n rol waarin hulle en die werkgewer gesamentlik optree.

3.7.2 Die volgende antwoorde is van vakbonde ontvang:

**Tabel 3.12 Roetes/maniere om ambagsmanstatus te verwerf**

	<b>Antwoorde by onderhoude</b>
Vakleerlingskap	100 %
Volwasseneopleiding (Westlake-tipe)	73 %
Stelsels vir bereiking van ambagsmanstatus	27 %
	<b>Antwoorde op vraelyste</b>
Voltooiing van vakleerlingskap deur ambagstoets te slaag	100,0 %
Voltooiing van volwasseneopleiding en slaag van ambagstoets	70,6 %
Bereiking van ambagsmanstatus en slaag van ambagstoets	70,6 %
Voltooiing van vakleerlingskap deur verloop van tyd	29,4 %
Voltooiing van volwasseneopleiding deur verloop van tyd	11,8 %
Bereiking van ambagsmanstatus deur ervaring	5,9 %

**B3.13 Met betrekking tot die huidige situasie, blyk dit dat die vakbonde die vakleerlingstelsel ten volle ondersteun, maar van mening is dat dit noodsaaklik is dat die opleiding aan 'n ambagsman 'n kwalifikasie verskaf wat dwarsdeur Suid-Afrika aanvaar sal word. Hulle ondersteun nie toestande wat tans in sommige nywerhede bestaan, waarvolgens die kwalifikasie van 'n ambagsman slegs in een nywerheid erken word nie.**

**B3.14 Vakbonde gee ook sterk ondersteuning aan volwassene-opleiding (die Westlake-stelsel) mits dit met die slaag van 'n ambagstoets gepaard gaan.**

**B3.15 Vakbonde ondersteun die instelling van opleidingsfondse deur middel van heffings, veral waar dit aangewend word om klein-skaalse werkgewers met hulle vakleerlingopleiding behulpsaam te wees en met dien verstande dat die fondse slegs vir opleidingsdoel-eindes benut word. In die onderhoude is 100 % steun aan die instelling van fondse gegee, dit wil sê fondse is deur 73 % sterk aanbeveel en deur 27 % aanbeveel terwyl 93 % sterk aanbeveel het en 7 % aanbeveel het dat fondse wat deur werkgewers verkry word, uitsluitlik vir opleiding aangewend moet word en nie aan enige ander behoeftes, byvoorbeeld behuising, toegewys moet word nie.**

**B3.16 Vakbonde is ten gunste daarvan dat beweging in die rigting van kwalifisering alleen deur middel van ambagstoetse moet plaasvind en glo dat daar tot stappe oorgegaan moet word om ambagstoetsing te desentraliseer.**

Die volgende menings is by die onderhoude uitgespreek:

**Tabel 3.13 vakleerlingskap en gesentraliseerde/gedesentraliseerde ambagstoetse**

	<b>% Sterk aanbeveel</b>	<b>% Aanbeveel</b>
Behoud van huidige vakleerling- skap	33	40
Ambagstoetsing moet gedesen- traliseer word	60	20

<b>Terwyl die resultate van die vraelys die volgende aangetoon het:</b>	<b>Ondersteuning</b>
Die huidige periode van vakleerlingopleiding is bevredigend	70,6
Daar moet 'n verpligte ambagstoets wees	100,0
Daar behoort slegs een sentrale ambagstoetsentrum te wees	17,6
Daar behoort streektoetsentrums te wees wat sentraal gekontroleer word	64,7

Daar was minder steun vir ander vorms van toetsentrums maar dit het gedurende die simposiums duidelik geblyk dat dit hoofsaaklik te wyte was aan vrees vir moontlike veronregting van individue deur werkgewers.

Wat die status van ambagsmanne betref, was die antwoorde soos volg:

**Tabel 3.14 Status van ambagsmanne**

<b>Onderhoude</b>	<b>% Sterk ondersteuning</b>	<b>% Ondersteuning</b>	
'n Ambagsman in die RSA geniet 'n hoë status	7	20	
Sy status kan verhoog word deur:			
Hoër lone	67		
Die verpligte slaag van 'n ambagstoets	87		
Beter publisiteit in die pers, oor die radio en op TV	100		
Beter beroepsinligting by skole	100		
<b>Vraelyste</b>	<b>Ja %</b>	<b>Nee %</b>	<b>% Geen antwoord</b>
Die ambagsman geniet 'n hoë status	47,1	52,9	
Sy status kan verhoog word deur:			
Hoër lone	64,7	23,5	11,8
Die verpligte slaag van 'n ambagstoets	70,6	11,8	17,6
Beter publisiteit in die pers, oor die radio en op TV	82,4	5,9	11,8
Beter beroepsvoorligting by skole	76,5	5,9	17,6

**B3.17 Vakbonde is besorg oor die status van die ambagsman in die gemeenskap en glo dat dit verhoog kan word nie alleen deur hoër lone nie, maar ook deur beter publisiteit en deur beroepsvoorligting en -inligting.**

Die volgende resultate is ook van belang as 'n weerspieëling van die verandering in die houding van vakbonde oor die afgelope 20 jaar.

In die onderhoude is dié vraag aan hulle gestel:

Dink u dat Kleurling-, Indiër- en Blanke ambagsmanne bedreig voel deur die opleiding van Swart vakleerlinge?

**Tabel 3.15 Houding teenoor ander bevolkingsgroepe**

	Antwoorde %			
	Stem sterk saam	Stem saam	Stem nie saam nie	Stem glad nie saam nie
Kleurlingambagsmanne	27	13	47	7
Indiërambagsmanne	20	13	33	33
Blanke ambagsmanne	27	20	27	27
Gemiddelde	24	16	36	22

Antwoorde van vraelyste	Ja %	Nee %	% Nie van toepassing
Voel u lede bedreig deur die opleiding van Swart vakleerlinge?	11,8	52,9	23,5
Is u vakbond ten gunste van samewerking met ander vakbonde ten einde ambagsopleiding en -koördinasie te beheer?			
Vakbonde met lede van dieselfde bevolkingsgroep as u vakbond	70,6	17,6	11,8

Vakbonde bestaande uit ander bevolkingsgroep(e) as u vakbond	70,6	11,8	17,6
Vakbonde wat aan 'n ander federasie of raad behoort	82,4	5,9	11,8
Ongeaffilleerde vakbonde in ander nywerhede as dié waarin u vakbond opereer	47,1	23,5	29,4

**Wat is die belangrikste funksie van 'n vakbond in die opleiding van ambagsmanne?**

Bevordering en behoud van standaarde	70,6 %
Beskerming van ambagslede van die vakbond	17,6 %
Beskerming van ambagsmanne-in-opleiding	5,9 %
Bepaling van loonvlakke	5,9 %
<u>Toesighouding oor vakleerlingopleiding</u>	<u>0,0 %</u>

**B3.18 Dit is duidelik dat die vakbonde nie die toelating van alle bevolkingsgroepe tot die geleedere van vakleerlinge as 'n bedreiging vir die een of ander besondere groep beskou nie en dat hulle hoofsaaklik begaan is oor die versekering dat toereikende standaarde in stand gehou sal word en oor die verhoging in die status van hulle lede.**

**VERWYSINGS**

- M.H. Human, R.J. Farnham & A. Duvenage. Vakmanskap, vakopleiding en verbandhoudende vaardigheidseienskappe – Ongepubliseerde verslag WK 3.1.
- H.S. Coetzer. Minimum Prescribed Wages of Apprentices and Artisans – Ongepubliseerde verslag WK 3.2.
- P. Gerber & C.J. Meintjes. Die vraag na en aanbod van ambagsmanne – Ongepubliseerde verslag WK 3.3.
- W.S. du Plessis. 'n Ontleding van die uitwerking van tegnologiese veranderinge op die ambagte – Ongepubliseerde verslag WK 3.4.
- P.S. Nel. Die Rol van Vakbonde in die Opleiding van Ambagsmanne – Ongepubliseerde verslag WK 3.5.

## HOOFSTUK 4

### OPVOLGEVALUASIE VAN OPLEIDING

#### 4.1 TERUGVOER VAN AMBAGSMANNE EN VAKLEERLINGE

Tydens die voorlopige ondersoek en die beplanning van die navorsing was dit opvallend dat die ambagsman en vakleerling in die verlede geensins geken is in die hersiening van opleiding nie. Daar is met ander woorde oor hulle gepraat, maar nie met hulle nie. Dit het aanleiding gegee tot PK 9 waar daar tydens die navorsing gepoog is om nie alleen van werkgewers nie, maar ook van ambagsmanne en vakleerlinge menings te bekom insake die huidige opleidingstelsel en verwante sake. 'n Voorlopige verslag is op antwoorde van vraelyste gebaseer en die finale verslag hieroor is ook beïnvloed deur inligting wat gedurende die simposiums verkry is. Die simposiums het verder geleentheid gebied om misverstande wat onder werkgewers voorgekom het, uit die weg te ruim. Aangesien hierdie navorsing gebaseer is op menings wat deur individue uitgespreek is, is dit veral waardevol as 'n soort kriterium waaraan voorstelle wat uit die res van die verslag voortspruit, getoets kan word.

Die resultate van drie vraelyste is verwerk en word onder die volgende hoofde aangebied:

Statistiese inligting

Praktiese opleiding

Menings en gesindhede van ambagsmanne, werkgewers en toetslinge.

'n Verdere vraelys wat voltooi is deur vakleerlinge wat klasse aan tegniese kolleges bywoon, is nie betyds verwerk om by hierdie hoofstuk ingesluit te word nie.

#### 4.2 STATISTIESE INLIGTING

Toetslinge — 769 by SOVT gedurende ambagstoetse  
Ambagsmanne — 1 294 tot 1 325 (sommige ambagsmanne het  
nie al die vrae beantwoord nie)

Werkgewers — 216

##### 4.2.1 Werkgewers

Nieteenstaande die swak respons van werkgewers (slegs 216



opgawes is ontvang uit 'n totaal van 1 240 wat uitgestuur is) het die respondente ongeveer 23 000 vakleerlinge uit 'n totaal van 37 568 in diens gehad wat meer as 61 % van alle ingeboekte vakleerlinge verteenwoordig. Hierdie antwoorde het opgawes van al die betrokke nywerhede met uitsondering van die buiteband- en rubbernywerheid ingesluit. 'n Ontleding van die antwoorde verskyn in tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Antwoorde van werkgewers**

Nywerheid	% respondente
Metaal	23,6
Myn	16,2
Motor	12,5
Bou	6,0
Staatsondernemings	6,0
Plaaslike owerhede	5,7

#### 4.2.2 Ambagsmanne

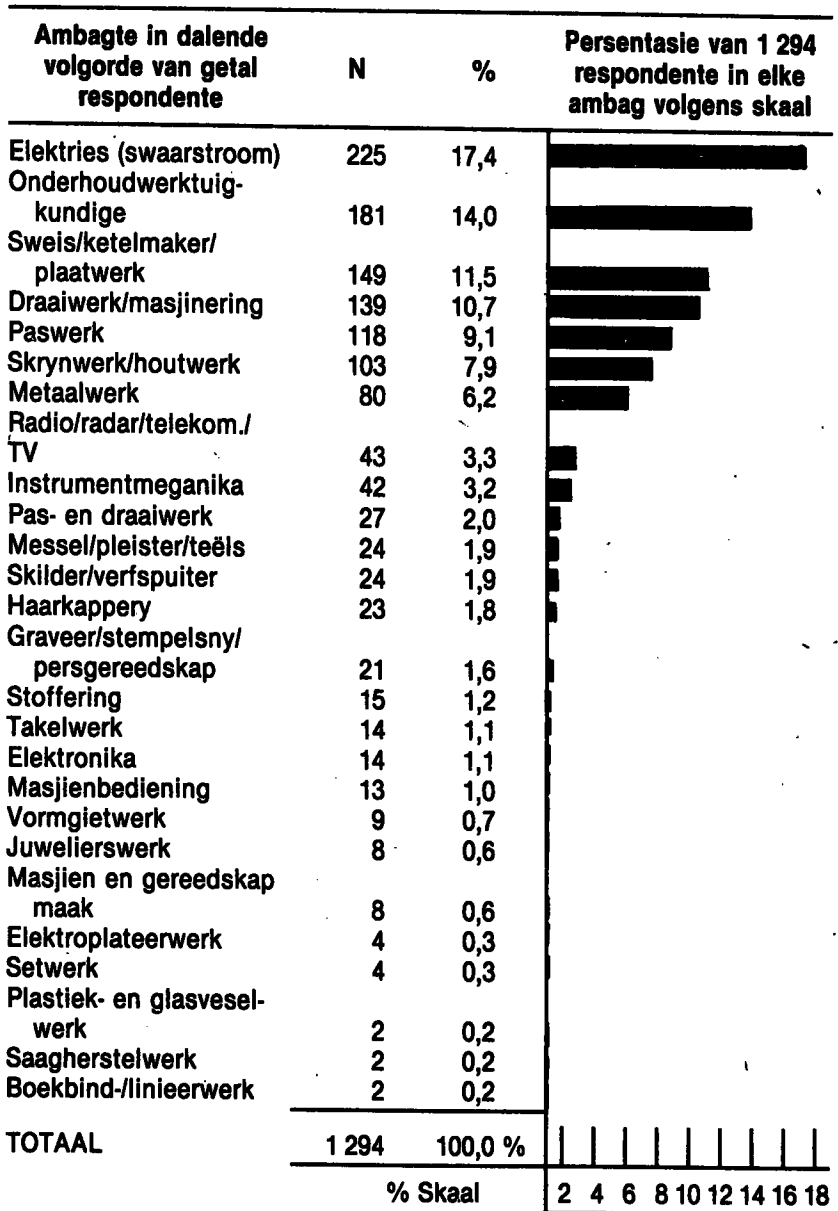
(1) *Ambagte*: Figuur 4.2 gee 'n aanduiding van die antwoorde wat ontvang is en daar sal opgemerk word dat die eerste sewe ambagte 77 % van alle respondente verteenwoordig.

(2) *Ondervinding*: Die jare ondervinding as 'n ambagsman word in figuur 4.1 aangedui:

**Figuur 4.1 Jare ondervinding as ambagsman**

Ondervinding	N	%	Persentasie respondente van elke tydperk wat vergelyk is (volgens skaal)
Minder as 1 jaar	74	5,6	
1 — 5 jaar	284	21,4	
6 — 10 jaar	282	21,3	
11 — 20 jaar	379	28,6	
21 — 30 jaar	192	14,5	
Meer as 30 jaar	114	8,6	
Totaal	1 325	100,0 %	
		% Skaal	10      20      30

**Figuur 4.2 Ambagte verteenwoordig deur ambagsmanne wat vraelyste voltooi het**



### 4.2.3 Toetslinge by SOVT

#### (1) Ouderdomsgroepe van toetslinge

Sewe en sestig persent van alle toetslinge was in-die ouderdomsgroep 21 tot 25 jaar. Die persentasie respondente in die onderskeie ouderdomsgroepe was soos volg:

**Tabel 4.2 Ouderdomsgroepe van toetslinge**

Ouderdomsgroep	% respondente
Onder 21	9,5
21 tot 25	67,4
26 tot 30	12,1
31 tot 35	5,7
36 tot 40	3,4
41 tot 45	1,4
Ouer as 45	0,5

#### (2) Klassifikasie volgens geslag

Agt en negentig persent van die respondente was mans terwyl daar slegs in die geval van die haarkappersbedryf 'n noemenswaardige getal damestoetslinge was.

#### (3) Klassifikasie volgens bevolkingsgroepe

Die grootste getal toetslinge was Blankes, terwyl Swart toetslinge die getal Indiërs oortref het. Swart vakleerlinge is vir die eerste keer in 1980 ingeboek en hulle inname het in 1983 dié van Indiër-vakleerlinge oorskry.

**Tabel 4.3 Klassifikasie van toetslinge volgens bevolkingsgroepe**

Bevolkingsgroepe	%
Blankes	67,6
Kleurlinge	16,6
Swartes	9,7
Indiërs	6,1

(4) *Klassifikasie van toetslinge volgens ambagte*

**Tabel 4.4 Toetslinge volgens ambagte**

<b>Die agt grootste ambagsgroepe was:</b>	<b>%</b>
Elektries (swaarstroom)	20
Draaiwerk (masjinerie)	14
Onderhoudwerktuigkunde	13
Paswerk	11
Sweis/ketelmaak/plaatwerk	9
Metaalwerk	7
Skryfwerk	5
Messel-, pleister- en teëlwerk	5

Dit vergelyk gunstig met die steekproef van ambagsmanne, alhoewel slegs 22 van die 25 groepe verteenwoordig is.

(5) *Klassifikasie van toetslinge volgens nywerheidsgroep*

**Tabel 4.5 Toetslinge volgens nywerheidsgroep**

<b>Die agt grootste nywerheids-groepe was:</b>	<b>%</b>
Metaal	35
Bou	14
Motor	12
Myn	10
SAVD	6
Staatsondernemings	5
Elektrisiteitslewering	4
Steenkool	3

## 4.3 TEORETIESE OPLEIDING

### 4.3.1 Benutting van teoretiese kennis

#### (1) *Benutting van kennis in die algemeen*

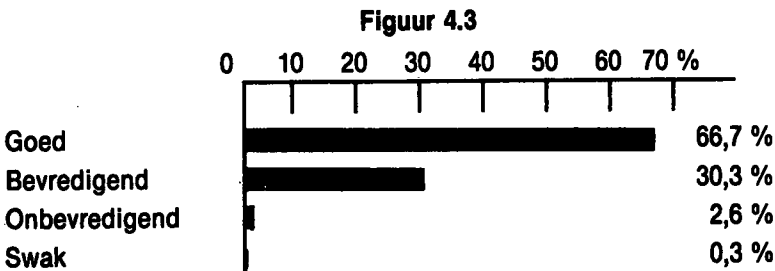
In antwoord op die vraag of die ambagsman werk doen waarvoor hy opgelei is, het 85 % van die ambagsmanne wat vraelyste voltooi het, ja geantwoord. Dit wil dus voorkom of die ambagsmanne wat in die beroep bly, wel hulle opleiding doelmatig benut. Van die ambagsmanne wat nie meer die werk doen waarvoor hulle opgelei is nie, het 32 % aangedui dat hulle tans 'n toesighoudende taak verrig en 4 % beklee middelbestuursposte. Slegs 0,5 % het 'n hoëvlakbestuurspos aangedui. 'n Groot groep van dié wat nie hulle opleiding gebruik nie, naamlik 51 %, het ander redes aangedui wat nie in die vraelys uiteengesit is nie.

Vir sover dit spesifiek om teoretiese kennis gaan, blyk dit dat die meerderheid ambagsmanne (ongeveer 55 %) hulle teoretiese kennis grootliks in hulle werk gebruik, terwyl 34 % gewoonlik die kennis gebruik. Slegs 11 % gebruik selde die kennis en slegs 0,5 % gebruik dit nooit. Dit wil dus voorkom of die teoretiese opleiding wat oor die afgelope aantal jaar verskaf is op die werksituasie van toepassing is.

#### (2) *Opleiding in terme van die werkvereistes*

Antwoorde soos onder aangetoon, dui aan dat die opleiding aan die werkvereistes voldoen.

In antwoord op die vraag: "Hoe pas die opleiding wat u ontvang het aan by die werk wat u werkgewer van u verwag?" was die reaksie soos volg:



### *(3) Besikbaarheid en gehalte van ambagsmankorps*

Bogenoemde siening word klaarblyklik deur die werkgewers bevestig. Dit blyk dat daar genoeg ambagsmanne beskikbaar is aangesien 78 % van die werkgewers voldoende ambagsmanne kon werf. Die antwoorde wat die gehalte van ambagsmanne betref, was egter minder gerusstellend aangesien slegs 21 % van die werkgewers die gehalte as goed en 68 % dit as gemiddeld aangedui het. Die redes waarom ambagsmanne se werk as onbevredigend beoordeel is, was gebrekkige kennis (22 %), gebrekkige vaardigheid (38 %), onvoldoende ondervinding (30 %) en ongespesifiseerde beperkings (10 %).

#### **4.3.2 Verkryging van teoretiese kennis**

Volgens werkgewers ontvang 70 % van die vakleerlinge hul teoretiese kennis aan tegniese kolleges, 19 % aan teknikons en 11 % deur afstandsonderrig.

Die toetslinge vermeld dat 81 % van hulle 'n blokkursus by 'n tegniese kollege gevolg het, 6 % het deelydse klasse by die tegniese kollege bygewoon, 3 % het deur afstandsonderrig gestudeer en 10 % het teoretiese sowel as praktiese opleiding by 'n opleidingsentrum ontvang. Daar moet in gedagte gehou word dat die vakleerlingsteekproef beperk was aangesien dit slegs vakleerlinge by die ambagstoetsentrum ingesluit het.

Die meerderheid ambagsmanne (58 %) was van mening dat ambagsteorie by 'n opleidingsentrum gelyktydig met praktiese opleiding aangebied behoort te word, terwyl 42 % aangedui het dat ambagsteorie by 'n tegniese kollege saam met praktiese opleiding aangebied behoort te word.

Volgens die SOVT-toetslinge het 75 % van hulle hul opleiding deur middel van 'n vakleerlingskapkontrak ontvang, 18 % deur middel van volwasseneopleiding en 7 % het 'n opleidingsentrum bygewoon, terwyl 83 % ambagsmanne as vakleerlinge gedien het, 4,2 % volwasseneopleiding ontvang het en 6,8 % sonder formele opleiding uit ondervinding geleer het.

#### **4.3.3 Aard van opleiding**

Volgens die ambagsmanne behoort die opleiding aan tegniese kolleges verpligtend in die vorm van blokvystelling vir elke jaar van vakleerlingskap te wees en behoort dit algemene opvoeding sowel as teoretiese en praktiese opleiding in te sluit.

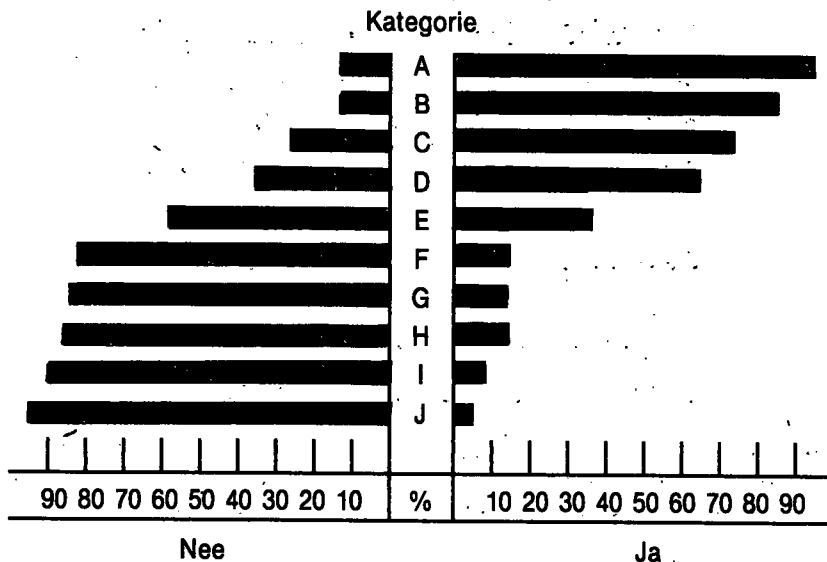
**Figuur 4.4 Vorm van opleiding aan tegniese kolleges waaraan voorkeur gegee word**



Tussen 1 058 en 1 238 menings is oor elke vorm van teoretiese opleiding uitgespreek.

Hierdie antwoorde kan ook beskou word deur die nee-antwoorde teenoor die ja-antwoorde te stel. Dit word in figuur 4.5 uiteengesit vir dieselfde faktore A tot J as wat in figuur 4.4 gebruik is.

**Figuur 4.5** Vorm van opleiding waaraan voorkeur gegee word  
Die vorm wat opleiding aan 'n tegniese kollege behoort aan te neem



#### 4.3.4 Gehalte van teoretiese opleiding

Dit blyk dat die ambagsteorie wat tans aan tegniese kolleges onderrig word, voldoende is vir die werkvereistes. Die antwoorde van ambagsmanne was soos volg:

Die ambagsteorie is:	Ja	Nee
Voldoende vir die werk wat gedoen moet word	69 %	31 %
Toepaslik vir die werk	83%	17 %
Betreklik op datum met nuwe metodes/handleidings/apparaat	53 %	47 %
Nuttig in die werksituasie	88 %	12 %



Dit wil egter voorkom of daar twyfel bestaan dat die ambagsteorie deurlopend bygewerk is.

#### 4.3.5 Ontwerp van kursusse

In antwoord op die vraag oor wie die teoretiese kursusse behoort te ontwerp, het ambagsmanne soos volg gereageer:

**Tabel 4.6 Ontwerp van teoretiese kursusse**

<b>Wie moet kursusse ontwerp?</b>	<b>% Ja</b>	<b>% Nee</b>
Opvoedkundiges	55,1	44,9
Werkgewers	45,0	55,0
Vakbonde	27,1	72,9
Ambagsmanne	58,6	41,4
Vakleerlinge	6,6	93,4
Opleiers	68,2	31,8
'n Kombinasie van bogenoemde	84,0	16,0

Uit bogenoemde resultate is dit duidelik dat 'n kombinasie van instansies geraadpleeg moet word by die ontwerp van kursusse, met die moontlike uitsondering van vakleerlinge self.

#### 4.3.6 Kwalifikasies verwerf

Die grootste groep ambagsmanne, d.w.s. 38 %, het aangedui dat hulle as vakleerlinge tydens opleiding in N2 (ambagsteorie) geslaag het, terwyl 31 % 'n kwalifikasie van N3 tot N6 verwerf het. Die toetslinge se inligting dui daarop dat 16 % N1, 33 % N2, 32 % N3 en 19 % N4 en hoër verwerf het. Dit wil egter voorkom asof ambagsmanne nie studie-georiënteerd is nie, want slegs 15 % het 'n N- of T-kursus geslaag nadat hulle as ambagsman gekwalifiseer het. Van dié 15 % (199 ambagsmanne) het 40 % 'n kwalifikasie van tussen N4 en N6 verwerf, 28 % N3 en 10 % N2 terwyl 21 % T-kwalifikasies behaal het en slegs 14 ambagsmanne T4-vlak bereik het.

#### 4.3.7 Verdere opleiding

Antwoorde van ambagsmanne op die vraag oor watter rigtings hulle graag in verdere studie sou wou volg, word in tabel 4.7 aangegee:

**Tabel 4.7 Rigtings van verdere studie**

Voorman/toesighouer	33 %
Verdere ambagsmanopleiding	15 %
Bestuur	13 %
Staatsertifikate van bevoegdheid	12 %
Heropleiding vir nuwe ontwikkelinge	10 %
Opleiding in opleidingsvaardighede	8 %

Uit bogenoemde kan die belangrikheid van verdere opleiding op die gebied van menseverhoudinge gesien word, in totaal 54 %, terwyl tegniese opleiding 37 % verteenwoordig.

#### **4.3.8 Ander aspekte van teoretiese opleiding**

Sestig persent van die werkgewergroep het aangedui dat hulle bykomende opleiding in ambagsteorie aan hulle vakleerlinge moet bied, terwyl 81 % van die ambagsmangroep van mening was dat teoretiese opleiding gelyktydig met die praktiese opleiding moet geskied.

#### **4.4 PRAKTIESE OPLEIDING**

Van die werkgewers het 55 % aangedui dat hulle 'n eie opleidingsentrum het. Hulle antwoorde het getoon dat praktiese opleiding by die volgende plekke aangebied word:

**Tabel 4.8 Waar praktiese opleiding plaasvind**

Slegs in die werksituasie	41 %
Eie maatskappy-opleidingsentrum	35 %
Nywerheidopleidingsentrum	11 %
Groepopleidingsentrum	8 %
Opleidingsentrum vir filiaalmaatskappy	5 %

Voorkeur word deur driekwart van die respondente gegee aan opleiding in hulle eie opleidingsentrums gepaard met intaakopleiding.

Van die toetslinge het meer as 47 % aangedui dat hulle intaakopleiding ontvang. Behalwe vir die eerste jaar van vakleerlingskap het slegs 15 % opleiding by 'n opleidingsentrum ontvang.

'n Interessante waarneming is dat daar gedurende vakleerlingskap 'n afname in die gebruik van opleidingsentrums is vanaf 35 % van die toetslinge wat hoofsaaklik by 'n sentrum in die eerste jaar van vakleerlingskap opgelei word na 11 % in die tweede jaar, terwyl die getalle by hoofsaaklik intaakopleiding vanaf 47 % in die eerste jaar na 64 % in die tweede jaar styg. In die vyfde jaar ontvang 75 % vakleerlinge hoofsaaklik intaakopleiding. Hieruit blyk die toeneemende benutting van vakleerlinge as produksie-eenhede namate hulle vakleerlingskap vorder.

Van die ambagsmanne het 62 % aangedui dat persone wat deur middel van die volwasseneopleidingskema gekwalifiseer het, ten volle as ambagsmanne aanvaar kan word. Volgens die werkgewers se antwoorde was 26 % tevrede met volwasseneopleiding, 19 % was ontevrede terwyl 55 % aangetoon het dat dit moeilik is om te oordeel.

Met betrekking tot die beheer van die praktiese opleiding, maak slegs 36 % van die werkgewers van instrueteurs gebruik, terwyl die res die volgende menings oor die verskillende praktiese opleidingsstelsels aangedui het:

**Tabel 4.9 Beheer oor praktiese opleiding**

**Wat dink u van die volgende stelsels van praktiese opleiding?**

	<b>Goed</b> %	<b>Aanvaarbaar</b> %	<b>Nie- aanvaarbaar</b> %
In die werksituasie onder 'n ambagsman	60,0	32,2	7,8
In die werksituasie onder 'n instrukteur	56,7	37,1	6,2
In 'n opleidingsentrum plus intaakondervinding	69,2	26,2	4,6
Slegs in 'n opleidingsentrum	5,0	23,2	71,8
Modulêre opleiding in 'n opleidingsentrum met verdere intaakopleiding	39,8	45,4	14,8

Hieruit kan gesien word dat alleenlik opleiding wat slegs in 'n opleidingsentrum plaasvind, onaanvaarbaar was. Ambagsmanne was ook van mening dat die opleidingstydperk nie korter moet wees nie aangesien 84 % aangedui het dat dit onveranderd moet bly.

Die toetslinge se houding oor die volgende aspekte van hulle opleiding was soos volg:

**Tabel 4.10 Houding teenoor opleiding**

<b>Houding teenoor</b>	<b>Tevrede %</b>	<b>Ontevrede %</b>
Geskiktheid van fasiliteite en toerusting	87,5	12,5
Genoeg fasiliteite en toerusting	85,2	14,8
Opleidingspersoneel en instruktors	84,2	15,8
Toesighoudende ambagsmanne	88,3	11,7
Geleenthede vir ervaring	85,3	14,7
Evaluering tydens opleiding	85,9	14,1
Logboekstelsel	79,7	20,3

Hieruit kan gesien word dat vakleerlinge oor die algemeen tevrede is met die stelsel, maar die grootste persentasie ontevredenheid is oor die logboekstelsel uitgespreek.

#### **4.5 MENINGS EN HOUDINGS OOR DIVERSE AANGELEENTHEDE**

##### **4.5.1 Wyse van kwalifisering**

Van die ambagsmanne was 62,3 % van mening dat kwalifisering slegs moet plaasvind deur die slaag van 'n ambagstoets na vakleerlingskap of kwekelingskap of op die basis van ondervinding. Die enigste ander noemenswaardige getal was 32,5 % wat die verwerping van ambagsmanskap deur verloop van tyd verkies het. Die meeste werkgewers (90,6 %) was ten gunste van kwalifisering slegs deur die slaag van 'n ambagstoets.

##### **4.5.2 Werktevredeheid**

Ambagsmanne het aangedui dat, indien hulle weer 'n loopbaan kon

kies, 54 % weer 'n ambagsman in dieselfde rigting sou word, 21 % 'n ambag in 'n ander rigting sou verkies terwyl slegs 26 % glad nie weer ambagsmanne sou wou wees nie. Die meerderheid (82 %) het ook aangedui dat die werk aan hulle verwagtinge beantwoord het. Hierdie siening word bevestig deur die toetslinge aangesien 93 % beoog om in hul huidige ambagte te bly en slegs 7 % aangedui het dat die ambag nie aan hulle verwagtinge voldoen nie.

#### 4.5.3 Tegnologiese verandering

Die gevolge van tegnologiese verandering gedurende die afgelope vyf jaar het die ambagsman se werkvereistes beïnvloed. Hul siening van die volgende aspekte word hieronder weergegee:

**Tabel 4.11 Mate van invloed van tegnologiese verandering**

Invloed op	Geen %	Min %	Redelik %	Groot %
Teoretiese kennis	9,8	18,3	42,1	29,9
Praktiese vaardighede	15,4	20,5	32,6	31,6
Kommunikasievaardighede	19,1	22,6	36,2	22,1
Bestuursvermoë	23,2	22,8	31,7	23,3

Hieruit kan afgelei word dat tegnologiese verandering beslis 'n invloed op ambagte uitoefen.

#### 4.5.4 Die status van die ambagsman

Die reaksie van ambagsmanne op vrae oor hulle status was soos volg: goed 29 %, bevredigend 30 %, onbevredigend 26 % en swak 15 %. Hulle is gevra om sekere beroepe in rangorde van status te rangskik en die resultaat was soos volg:

**Tabel 4.12 Statusrangorde van beroepe**

Rang	Beroep	%
1	Onderwyser	84,0
2	Ambagsman	79,0
3	Tegnikus	78,2
4	Gesondheidsinspekteur	63,4
5	Bankklerk	47,5

6	Kantoorwerker	46,6
7	Fabriekswerker	41,6
8	Verkeerskonstabel	36,7
9	Winkelassistent	25,7

Hieruit blyk dat 'n ambagsman redelik tevrede is met sy status. Die omstandighede waaronder sy status na sy mening verhoog kan word, word vervolgens in volgorde van belangrikheid aangegee.

**Tabel 4.13 Omstandighede wat status beïnvloed, volgens toetslinge**

Hoër lone	91 %
Verpligte registrasie as 'n ambagsman	82 %
Meer verantwoordelikheid	81 %
Verpligte slaag van 'n ambagstoets vir registrasie	79 %
Meer publikasies oor ambagsmanne	79 %
Koerant-, radio- en televisiepublisiteit	55 %

#### 4.5.5 Ander sake

Die grootste probleme van ambagsmanne in die huidige stelsel van vakleerlingskap is, volgens hulle, die kontrolering en dissiplinerings van vakleerlinge (21 %), terwyl werkgewers probleme ondervind met die vertraging in registrasietyd (24 %). Toetslinge was tevrede met die stelsel van vakleerlingkontrakte (86 %).

In antwoord op die vraag aan ambagsmanne of daar verskillende vlakke van ambagsmanne met verskillende loonvlakke behoort te wees, het 73 % bevestigend gereageer en 88 % was van mening dat sommige ambagte moeiliker as ander is. In die lig van hierdie antwoorde kan afgelei word dat daar geleentheid is vir differensiasie binne die ambagsgroepe ten opsigte van werkinhoud, lone en moeilikhedsgraad van die werk. Hulle het ook 'n duidelike onderskeid gesien tussen die beroepsgroepe van ambagsman en operateur (91 %) aan die een kant en in mindere mate tussen die ambagsman en tegnikus (65 %) aan die ander kant. Op die stelling dat BIFSA ambagsmanne in drie vlakke verdeel, naamlik ambagsman (verloop van tyd), "craftsman" (ambagstoets geslaag plus geïdentifiseerde minimum N-sertifikaatvlak) en "master craftsman" (verdere ervaring) is aangetoon dat die verdeling deur 41 % as goed en deur 45 % as aanvaarbaar beskou word.

Die siening van toetslinge insake die invloed van nasionale diensplig op die vakleerling, kan soos volg opgesom word:

**Tabel 4.14 Invloed van nasionale diensplig**

Toename in verantwoordelikeheidsin	86 %
Goeie aanpassing by werksituasie na diensplig	85 %
Gunstige effek op volharding	74 %
Verhoging in motivering	70 %

Hiervan kan afgelei word dat nasionale diensplig 'n gunstige invloed op die vakleerling uitoefen.

#### **4.6 OPSOMMING VAN MENINGS WAT VERKRY IS**

##### **4.6.1 Ambagsmanne**

**B4.1 Die meerderheid ambagsmanne dui aan dat hulle kennis ten volle deur die nywerheid benut word.**

**B4.2 Die meerderheid ambagsmanne is ten gunste van tegniese opleiding deur blokvystelling aan tegniese kolleges. Hierdie opleiding moet algemene opvoeding insluit en ambagsteorie moet saam met die praktiese opleiding aangebied word.**

**B4.3 Die teorie wat aangebied word, is toepaslik en nuttig in die werksituasie. Daar bestaan egter probleme ten opsigte van handleidings en toerusting wat verouderd is en hersien moet word.**

**B4.4 Opleiers, ambagsmanne en opvoedkundiges moet betrek word by die ontwerp van leerplanne vir ambagsteorie.**

**B4.5 Die grootste behoefte aan verdere opleiding van ambagsmanne is op die gebied van voormanskap en bestuur.**

**B4.6 Tegnologiese verandering bring 'n behoefte aan verdere teoretiese en praktiese opleiding mee.**

**B4.7 Voorkeur word gegee aan die voltooiing van vakleerlingskap deur die verpligte slaag van 'n ambagstoets en 'n reeks toetse word bo 'n enkele toets verkies.**

**B4.8 Daar is steun vir praktiese opleiding wat aan beide 'n opleidingsentrum en by die werk geskied. Opleiding wat slegs in 'n opleidingsentrum plaasvind, word nie ondersteun nie.**

**B4.9 Die huidige vakleerlingtydperk is aanvaarbaar.**

**B4.10 Kontrolering en dissiplinerig van vakleerlinge is die grootste probleem met betrekking tot die toepassing van vakleerlingkontrakte.**

**B4.11 Ambagsmanne het 'n positiewe siening van die status van hulle beroep in verhouding tot ander beroepe.**

**B4.12 Daar bestaan geleentheid vir differensiasie binne die ambagsberoep ten opsigte van werkinhoud, lone en moeilikheidsgraad van die werk.**

#### **4.6.2 Ambagstoetslinge**

**B4.13 Veel meer aandag sal aan beroepsvoorligting en leiding in verband met vakleerlingskappe bestee moet word.**

**B4.14 Die meerderheid is tevrede met die huidige opleidingsperiodes.**

**B4.15 Die meeste opleiding vind tans by die werkplek plaas.**

**B4.16 Daar is algemene tevredeheid oor alle aspekte van vakleerlingopleiding. Die grootste persentasie ontevredeheid is oor die logboekstelsel uitgespreek.**

**B4.17 'n Groot aantal toetslinge doen gedurende hulle vakleerlingenskap werk van 'n herhalende aard vir produksiedoeleindes.**

**B4.18 Die meerderheid toetslinge is tevrede met hul ambag en sal aanhou om dit te beoefen.**

**B4.19 Nasionale diensplig het 'n positiewe invloed op opleiding in 'n ambag.**

### **VERWYSING**

**BEUKES E.P., OLIVIER, G. 'n Opvolgevaluasie oor alle aspekte van opleiding by vakleerlinge, ambagsmanne en werkgewers. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 9.1.**



## HOOFSTUK 5

### DIE OPLEIDING VAN DIE AMBAGSMAN

#### 5.1 OMVANG EN METODE VAN NAVORSING

In hierdie hoofstuk sal aandag aan die volgende bestee word:

Die praktiese en teoretiese opleiding van die ambagsman.

Alternatiewe opleidingsmetodes soos die huidige volwassene-opleidingstelsels.

Volwasseneopleidingsprosesse met betrekking tot persone wat reeds hulle nasionale diensplig voltooi het.

Heropleiding en bevordering van ambagsmanne, veral gedurende verskillende konjunkturfases.

Kriteria vir akkreditering van opleiding deur werkgewers en ambagsmanne en van fasiliteite.

By die uitvoer van die ondersoek is hierdie projek in vier onderafdelings verdeel. 'n Navorser en navorsingspan is vir elke afdeling aangestel om die gebied wat aan hulle toegewys is, na te vors. Alle memoranda en beskikbare literatuur wat bekom is, is sorgvuldig bestudeer. Omvattende besoeke is by opleidingsinrigtings, die werkgewers van vakleerlinge en opleidingsbeamptes afgelê en daar is gebruik gemaak van die antwoorde op al die vraelyste. 'n Werkgroep is ten slotte aangestel om na afloop van elk van die simposiums te vergader en om 'n verslag oor die hele projek op te stel.

In die loop hiervan het duidelik geblyk dat opleidingsmetodes vir ambagsmanne 'n uitermate wye veld dek en dat vereistes dikwels teenstrydig is as gevolg van die verskeidenheid ambagte en nywerhede waarin hulle toegepas word. Met die aanbevelings word dus gekonsentreer op die daarstelling van 'n organisatoriese stelsel wat die fyner besonderhede sou kan behartig, sodat hierdie beperking in 'n sekere sin onbelangrik geword het.

#### 5.2 MEMORANDA WAT IN ANTWOORD OP DIE OORSPRONKLIKE RGN-OMSEND BRIEF VOORGELEË IS

'n Gedetailleerde studie van die memoranda het die volgende algemene samevatting van menings na vore gebring:

## 5.2.1 Opleiding deur vakleerlingskap

### (a) *Praktiese opleiding*

Respondente was sterk ten gunste van geïnstitutionaliseerde praktiese opleiding op 'n streekgrondslag en het ook steun uitgespreek vir kriteriumverwysde modulêre opleiding wat deur gestruktureerde intaakopleiding en -ondervinding opgevolg word. Heelparty het verwys na die behoefte daarvan dat die intaakkomponent deur opleidingsinstrukteurs wat al hulle tyd aan opleiding bestee, beheer moet word. Daar was ook 'n versoek dat die stelsel liever van die huidige tydverwysde grondslag na 'n bekwaamheidsverwysde grondslag verander moet word. Institusionele opleiding is veral nuttig vir kleiner ondernemings wat nie oor 'n volledige reeks van werksaamhede en fasiliteite beskik nie. Verder het die SOVT gerapporteer dat 'n groter proporsie persone wat geïnstitutionaliseerde opleiding ontvang het, hul ambagstoetse geslaag het in vergelyking met persone wat nie so opgelei is nie. Spesiale gevalle waarna verwys is, was die kursusse van drie weke per jaar aan 'n opleidingsentrum van die meubelnywerheid; die groepopleiding van 30 weke van die mynnywerheid wat uit basiese opleiding, gevorderde opleiding en ambagstoetsvaardighede bestaan; asook die haarkappersbedryf, wat voorgestel het dat die tegniese kolleges praktiese sowel as teoretiese opleiding voorsien; en die SAW wat sedert die Tweede Wêreldoorlog basiese opleidingsentrums aan tegniese kolleges suksesvol gebruik. Daar is ook verwys na die eksperiment van praktiese opleiding aan die Johannesburgse Tegniese Kollege deur die motornywerheid. Die mening was dat alhoewel intaakopleiding noodsaaklik is, dit heel dikwels verwaarloos word en nie doeltreffend is nie. Die mynnywerheid het daarop gewys dat aangesien daar slegs ongeveer 90 weke vir praktiese opleiding beskikbaar is nadat tyd vir teoretiese onderrig, nasionale dienspilig en jaarlikse vakansieverlof afgetrek is, geïnstitutionaliseerde modulêre opleiding noodsaaklik is. Hierdie antwoorde word in tabel 5.1 saamgevat.

### (b) *Teoretiese opleiding*

Sterk ondersteuning is ook ontvang vir blokvrystellingkursusse aan tegniese kolleges, maar die sterkste kritiek daarteen het van die meubelnywerheid gekom wat verklaar het dat tegniese kolleges in daardie nywerheid geloofwaardigheid verloor het. Daar was ook 'n sterk aanduiding van 'n behoefte by werkgewers om die ambagsteorie wat aan tegniese kolleges onderrig word, gedurende tye van praktiese opleiding aan te vul. Die behoefte aan voortdurende

**Tabel 5.1 Antwoorde insake verskillende vorms van opleiding**

	Ja %	Nee (N = 161) %
Intaakopleiding/ondervinding	20,5	1,2
Uitaaopleiding	41,6	0,6
Modulêre opleiding	23,6	1,2
Praktiese opleiding aan 'n tegniese kollege	32,3	1,2
Ambagsteorie benodig bywerking	14,3	0

bywerking van die inhoud van ambagsteorie is uitgespreek, asook aan 'n stelsel waardeur die nywerheid 'n bydrae tot die bywerkingsproses kon lewer. Sommige respondente het die behoefte daaraan beklemtoon dat dosente aan tegniese kolleges van tyd tot tyd na die nywerheid moet terugkeer vir opknapping en ook dat kursusse meer ambagsgeoriënteer moet wees met minder akademiese inhoud. Een van die nywerhede het die teoretiese slaagkoerse ontleed en soos volg bevind: N1 38,2 %, N2 39,7 %, N4 30 % en N6 17,7 %. Ander menings was dat ambagsteorie en praktiese opleiding naas mekaar in dieselfde inrigting aangebied moet word en ontevredenheid is uitgespreek oor fasiliteite aan tegniese kolleges vir ander vakleerlinge behalwe Blankes.

### **5.2.2 Opleiding deur ander metodes behalwe vakleerlingskap**

Die opleiding ingevolge artikel 30 van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, van persone wat nie vakleerlinge of minderjariges is nie, is sterk ondersteun. Van die 161 memoranda wat ontvang is, was daar 73 antwoorde – hoofsaaklik van groter ondernemings/werkgewers – insake alternatiewe vakleerlingskap. Besonderhede hieroor verskyn in tabel 5.2.

Diegene wat volwasseneopleidingstelsels gesteun het, het gewys op die hoë motivering van volwassenes en die moontlike gebruik van die stelsel vir Swartes, terwyl sommige, soos die juweliersnywerheid, aangedui het dat hulle slegs ambagsmanne wat 'n vakleerlingskap deurloop het, aanvaarbaar vind. Ander alternatiewe opleidingstelsels waarna verwys is, was die BIFSA-skema, die driejarige institusionele opleiding vir Kleurlingmotorwerktuigkundiges, die opleiding van langtermyngevangenes deur die Gevangenis-

**Tabel 5.2 'n Ontleding van 73 antwoorde oor alternatiewe vir vakleerlingskap**

	Ja	Nee	Geen antwoord
Opleiding op ander wyses as vakleerlingskap	66	7	0
Institusionele opleiding gebaseer op 'n modulêre stelsel met bekwaamheidstoetse op verskillende vlakke met inbegrip van 'n interne ambagstoets	24	2	47
Volwasseneopleiding met spesifieke verwysing na Westlake-opleidingsentrum	33	3	37
Opleiding op ander wyses as vakleerlingskap met spesiale verwysing na ATRAMI	12	0	61

dienste, die opleiding by Sasol, Yskor en Krygkor, 'n driejaarloopbaanskool, die skema van die Tegniese Kollege Pretoria-Wes en 'n nuwe werkstruktuur van Tegniker in sewe klasse vanaf operateur tot by voorman.

### 5.3 ANTWOORDE OP VRAELYTE

Soos reeds aangedui, is antwoorde ontvang van 17 vakbonde, 216 werkgewers wat ongeveer 23 000 vakleerlinge in diens gehad het en nege werkgewersorganisasies soos BIFSA en SEIFSA. Die omvang en verskillende belange van hierdie ondernemings word verder aan uiteengesit.

5.3.1 Die *vakbonde* wat geantwoord het, is by alle nywerhede uitgesonder die lugruim-, outomobiel-, buiteband- en rubbernywerhede en staatsondernemings, betrokke en die ambagsmanne wat lede van hierdie vakbonde is, is verteenwoordigend van al 25 ambagsgroepe in bylae 4. Hierdie vakbonde se totale lidmaatskap kom te staan op 533 422 waarvan 146 722 of 27,5 % ambagsmanne is, 10 385 of 2,0 % vakleerlinge en 235 volwasse kwekellinge. Die samestelling volgens bevolkingsgroep is soos volg:

- 8 het Asiërlede
- 6 het Swart lede
- 11 het Kleurlingledede en
- 13 het Blanke lede.

Die *werkgewers* wat geantwoord het, was verteenwoordigend van alle nywerhede behalwe die buiteband- en rubbervervaardigers en hulle personeelstruktuur is reeds in tabel 3.5 ontleed.

'n Ontleding van vakleerlinge in ambagsgroepe toon aan dat die nege gewildste gebiede die volgende was:

**Tabel 5.3 Ambagsgroepe as persentasie van die totale steekproef**

<b>Ambagsgroepe</b>	<b>Getal</b>	<b>%</b>
Elektrisiën (swaarstroom)	7 397	30,3
Draaier/masjinis	4 174	17,1
Sweiser/plaatwerker/ketel- maker	2 508	10,3
Instandhoudingswerktuig- kundiges	2 372	9,7
Passer	2 063	8,4
Radio/radar/kommunikasie	1 358	5,6
Instrumentwerktuigkundiges	1 086	4,4
Metaalwerk	816	3,3
Skrynerwerk/houtwerk	587	2,4
<b>TOTAAL</b>	<b>22 361</b>	<b>91,5</b>

Behalwe die vraelyste wat aan individuele ondernemings gestuur is, is 'n ander vraelys aan werkgewersorganisasies gestuur. Die doel hiermee was om menings van die georganiseerde nywerheid te verkry wat moontlik van dié van individuele werkgewers kon verskil.

*Die werkgewersorganisasies* het alle ambags- en bevolkingsgroepe ingesluit en het 124 017 ambagsmanwerknemers onder hulle lidmaatskap getel, asook 11 892 vakleerlinge en 4 720 volwasse opleidinge in hulle opleidingsentrums.

5.3.2 Die belangrikste antwoorde van die *vakbonde* aangaande die opleidingstelsel word in tabel 5.4 opgesom.

**Tabel 5.4 Antwoorde van vakbonde aangaande praktiese opleidingstelsels**

	<b>Baie goed</b>	<b>Goed</b>	<b>Bevredigend</b>	<b>Onbevredigend</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Uitsluitlik intaak onder 'n gekwalifiseerde ambagsman	23,5	11,8	11,8	47,1
Uitsluitlik intaak onder 'n instrukteur	11,8	23,5	29,4	29,4
'n Samestelling van die eerste twee	47,1	17,6	23,5	11,8
Uitmaak slegs in 'n opleidingsentrum	5,9	5,9	17,6	64,7
Uitmaakopleiding plus intaakopleiding	41,2	17,6	29,4	11,8
Uitmaakopleiding plus intaakopleiding plus intaakondervinding	41,2	23,5	0	23,5
Uitmaak modulêre opleiding	0	11,8	17,6	52,9
Uitmaak modulêre opleiding met toetse aan die einde van elke module wat toegang tot die volgende module verleen	0	29,4	11,8	41,2
Modulêre kriterium gebaseerde onderrig	23,5	17,6	5,9	41,2

Die reaksies ten opsigte van tevredenheid met die huidige procedure vir die instelling van opleidingskedules was 76,5 % ja, 11,8 % nee, en tevredenheid met die huidige ambagsteorie aan tegniese kolleges: 9,4 % baie tevrede, 47,1 % tevrede, 23,4 % ontevrede. In antwoord op die vraag of die vakke, ambagsteorie uitgesluit, wat by tegniese kolleges aangebied word, van toepassing is op vakleerlinge het 70 % ja geantwoord en 17,6 % nee. Die reaksie op die vraag oor opleiding van vakleerlinge by tegniese kolleges was:

slegs opleiding 5,9 % ja, slegs opvoeding 17,6 % ja en opvoeding en opleiding 76,5 % ja.

Die reaksie op die keuse van vakke, behalwe ambagsteorie, wat by tegniese kolleges aangebied moet word, word in tabel 5.5 weer-gegee.

**Tabel 5.5 Vakkeuse volgens vakbonde**

Wiskunde	76,5 %
Tegniese kursusse	70,6 %
Wetenskap	67,7 %
Kommunikasie (mondeling en skriftelik)	67,7 %
Tekene en/of sketswerk	58,8 %
Gebruik van die rekenaar	52,9 %
Opleiding as voorman of toesighour	52,9 %
Staatsertifikaat van bevoegdheid	47,1 %

Die volgende was beskou as die geskikste stelsels vir die onderrig van ambagsteorie:

Blokvrystelling 58,8 %, teorie en prakties tegelyk by 'n vakleerling-opleidingsentrum 35,3 %, terwyl praktiese voor teoretiese opleiding slegs deur 5,9 % ondersteun is en daar geen steun vir teoretiese voor praktiese opleiding was nie.

5.3.3 Die antwoorde van *werkgewersorganisasies* insake verwante aangeleenthede word hieronder aangegee.

**Tabel 5.6 Keuse van roetes tot ambagsmanstatus**

Roetes	Ondersteuning %
Vakleerlingskap	100,0
Volwassenekwekelingskap	44,4
Skema vir die erkenning van vakmanne	33,3
Ander	44,5

**Tabel 5.7 Geskiktheid van die volgende vorms van praktiese opleiding**

<b>Praktiese opleiding</b>	<b>Baie goed %</b>	<b>Bevredigend %</b>	<b>Onbevredigend %</b>
Uitsluitlik intaak onder 'n ambagsman	0	11,1	88,9
Uitsluitlik intaak onder 'n instrukteur	0	44,4	55,6
'n Samestelling van voorge-noemde twee	22,2	77,9	0
Slegs uittaakopleiding	0	0	100,0
Uitaaopleiding plus 'n same-stelling van die eerste twee	77,8	22,2	0
Uitaa modulêre opleiding	11,1	44,5	22,2
Uitaa modulêre opleiding met toetse aan die einde van elke module wat toegang tot die volgende module gee	11,1	44,5	22,2
Modulêre kriteriumgebaseerde opleiding	44,5	11,1	22,2

Van al die werkgewersorganisasies het 77,8 % die proses van verpligte uitaa praktiese opleiding gesteun.

Reaksie op die huidige ambagsteorie aan tegniese kolleges was: goed 33,3 %, toepaslik 55,5 %, bevredigend 44,4 %. Hulle het ook die beginsel van opvoeding en opleiding aan tegniese kolleges met 88,9 % gesteun en hul vakkouse word in tabel 5.8 weergegee.

**Tabel 5.8 Vakkouse volgens werkgewersorganisasies**

	<b>Ja %</b>	<b>Nee %</b>	<b>% Geen antwoord</b>
Skriftelike/mondelinge kommunikasie	77,8	22,2	0
Wiskunde	66,7	33,3	0



Wetenskap	66,7	22,2	11,1
Rekenaarbewustheid/-geletterdheid	44,4	44,4	11,2
Bevoegdheidsertifikaat	33,3	33,3	33,4

Die respondente (werkgewersorganisasies) was van mening dat die nywerheid op die volgende gebiede seggenskap moet hê:

**Tabel 5.9 Sake ten opsigte waarvan die nywerheid seggenskap moet hê**

	Ja %	Nee %	% Geen antwoord
Inhoud en ontwerp van teoretiese kursusse	100,0	0	0
Die finale standaarde van ambagsteoriekursusse	100,0	0	0
Eksaminering van kursusse	77,8	11,1	11,1
Standaard van onderrig	77,8	11,1	11,1

Verder het 77,8 % van die werkgewerorganisasies blokvystellingskursusse gesteun.

5.3.4 'n Opsomming van kommentaar wat deur *werkgewers* aangaande die teoretiese en praktiese opleiding van vakleerlinge gelewer is, word vervolgens verskaf. Daar moet egter in gedagte gehou word dat die antwoorde grotendeels dié van die vernaamste werkgewers van vakleerlinge was, d.w.s 216 werkgewers wat ongeveer 23 000 vakleerlinge in diens gehad het.

#### **Antwoorde op vrae wat aan werkgewers gestel is**

**Watter van die volgende probleme het u met vakleerlingkontrakte ervaar?**

Geen probleme	44,9 %
Administratiewe rompslomp	25,0 %
Proses te omslagtig	22,7 %
Gesentraliseerde hantering van kontrakte	6,9 %
Vertraging in die registrasietyd	35,7 %
Nakoming van kontrakvoorwaardes	6,9 %

## **Watter van die volgende probleme ervaar u met die Departement van Mannekrag?**

Geen probleme	66,2 %
Goedkeuring om vakleerlingopleiding aan te bied	4,2 %
Goedkeuring om 'n bepaalde vakleerling in te boek	6,0 %
Opstel van leervoordes	5,6 %
Kontrole met die uitvoer van leervoordes	7,4 %
Bywerking van leervoordes	12,5 %
Minimum opvoedkundige kwalifikasies	5,1 %
Inboek van anderskleuriges	1,4 %

## **Waar vind die praktiese opleiding van u vakleerlinge plaas?**

Nywerheidopleidingsentrums (bv. BIFSA, SEIFSA)	10,8 %
Opleidingsentrum vir filiaalmaatskappye (bv. Goldfields)	5,0 %
Groepopleidingsentrums (bv. Chamdor)	7,6 %
Eie maatskappyopleidingsentrum	35,3 %
Slegs intaak	41,4 %

Watter vorm van leiding ontvang die vakleerlinge tydens intaak praktiese opleiding? Van 'n instrukteur 33,3 %, van 'n ambagsman 57,4 %, sonder spesifieke leiding 9,3 %.

Waar ontvang vakleerlinge teoretiese onderrig? Teknikon 18,7 %, tegniese kollege 69,8 %, afstandsonderrig 11,5 %.

Benewens die teoretiese opleiding in die tegniese kolleges, bied u bykomende intaak teoretiese opleiding aan: 55,1 % ja, 42,1 % nee en geen antwoord van die res.

Van die maatskappye het 49,5 % hulle eie opleidingsentrums en 43,7 % het voldoende toerusting om alle aspekte van die opleidingsvoorordes in hulle eie opleidingsentrums te behartig.

By daardie maatskappye wat slegs intaakopleiding voorsien, word die opleiding soos volg hanteer: uitsluitlik deur instrukteurs wat net vir die doel aangestel is 2,3 %, ambagsmanne doen die opleiding 64,2 %, ambagsmanne neem saam met instrukteurs die opleiding waar 22,5 %, ander metodes 11 %.

5.3.5 Uit 'n ontleding van hierdie resultate wil dit voorkom of die vakleerlingstelsel ondersteun word as die hooftoevoerroete vir die voorsiening van ambagsmanne. Dit blyk egter ook dat daar misverstande en onkunde voorgekom het oor van die terminologie wat in die vraelyste gebruik is, asook kommer oor die moontlikhede dat vakleerlinge in sommige stelsels deur werkgewers veronreg kon word. Daar was ook 'n vrees vir fragmentering en vir 'n gevolg-

like daling in standaarde van ambagte indien sommige van die nuwe idees met betrekking tot uitmaak- en veral modulêre opleiding in oorweging geneem sou word.

### 5.3.6 Die simposiums

In die loop van die simposiums was dit moontlik om openhartige besprekings met die afgevaardigdes te voer oor talle nuwe idees in verband met opleiding en oor ontwikkelinge buite sowel as binne die RSA. Namate die simposiums gevorder het, het dit duidelik geword dat die konsepte uitmaak-, institusionele en modulêre opleiding beter begryp word, asook opleiding wat verrigtinggebaseer eerder as tydgebaseer is. In die lig van hierdie beter wedersydse begrip was die komitee in staat om met die oorweging van 'n moontlike toekomstige opleidingstelsel voort te gaan.

## 5.4 DIE HUIDIGE AMBAGSMANOPLÉIDINGSTELSELS

### *Die wetlike raamwerk*

Die raamwerk waarbinne die opleiding tot ambagsmanstatus plaasvind, word bepaal deur die Wet op Mannekrageopleiding, 1981 (Wet 56 van 1981) soos in hoofstuk 2 behandel.

### 5.4.1 Vakleerlingopleiding

Wat opleiding betref, is die hooftoevoer tot ambagsmanstatus in die RSA vakleerlingopleiding. Daar bestaan 'n groot verskeidenheid benaderings, wat wissel van 'n algeheel ongestruktureerde tot 'n hoogs gestruktureerde uitgangspunt. 'n Opsomming hiervan, in volgorde van toenemende strukturering, verskyn in tabel 5.10.

**Tabel 5.10 Bestaande benaderings tot vakleerlingopleiding**

- 
1. Saam met 'n ambagsman: "sit-by-Nellie"
  2. Saam met 'n ambagsman: "sit-by-Nellie", bygestaan deur instrukteur
  3. Opleidingsentrum en intaakondervinding
  4. Opleidingsentrum en intaakopleiding
  5. Opleidingsentrum en intaakopleiding en intaakondervinding
  6. Institusionele opleiding en intaakopleiding en -ondervinding
  7. Institusionele opleiding, met gebruik van 'n modulêre stelsel en gereelde verrigtingevaluering wat met gestruktureerde intaakopleiding en -ondervinding gekoppel is.
-

Op grond van navorsing, besoeke aan nywerhede en opleidingsentrums gepaard met die terugvoer vanaf die simposiums, kan die volgende bevindinge gemaak word:

**B5.1 Die uiteenlopende behoeftes van die nywerheid noodsaak 'n groot verskeidenheid tipes vakleerlingopleiding in die praktyk.**

**B5.2 Onvanpaste benaderings tot vakleerlingopleiding word egter dikwels toegepas, as gevolg waarvan ambagsmanne van 'n swak gehalte gelewer word.**

**B5.3 Behoorlik gestruktureerde en deeglik geprogrammeerde opleiding het in die meeste gevalle die hoogste standarde binne 'n gegewe opleidingstydperk gelewer.**

**B5.4 Sedert die ambagstoetsstelsel ingestel is, word die swakker gehalte ambagsman dikwels geassosieer met die verkryging van ambagsmanstatus deur verloop van tyd.**

**B5.5 Die huidige stelsel wat so te sê geheel en al tydgebaseer is, hou nie rekening met die verskil in leertempo van vakleerlinge nie en ook nie met verskille in die inhoud van kursusse nie. Die duur van die vakleerlingskap (verloop van tyd) wissel tussen drie en vyf jaar, na gelang van die ambag en die nywerheid, terwyl die kortste termyn van praktiese opleiding wat deurloop moet word alvorens 'n vrywillige ambagstoets onderneem kan word, op ongeveer 80 tot 90 weke te staan kom.**

**B5.6 As gevolg van ontoereikende fasiliteite in die verloop van die werk/produksie wat deur sommige werkgewers beskikbaar gestel word, geniet alle vakleerlinge nie die voorreg van opleiding oor die volle spektrum van hulle ambag nie.**

**B5.7 In die praktyk word opleiding deur 'n baie sporadiese stelsel beheer wat daarop neerkom dat gevalle van swak opleiding wat tot nadeel van die vakleerling is, nie waargeneem word nie.**

'n Ondersoek na hierdie aangeleentheid het aan die lig gebring dat doeltreffende gestruktureerde opleidingsbenaderings reeds deur sommige nywerhede en deur sommige werkgewers onder die bestaande bepalinge van die Wet op Mannekragopleiding in die RSA gebruik word. Op grond van ondervinding wat tot op hede opgedoen is, kan die volgende afgelei word:

**B5.8 Die beginsel dat 'n meer gestruktureerde benadering tot opleiding ingestel moet word waar dit nie alreëds bestaan nie, word alom gesteun.**

Met inagneming daarvan dat opleidingsmetodes verder uitgebrei sal moet word indien 'n volledig gestruktureerde benadering gevolg gaan word en dat dit moontlik ook vir die besondere behoeftes van elke nywerheid en ambag aangepas sal moet word, het die opvatting ontstaan dat die huidige betreklik omslagtige organisatoriese stelsel wat onder die WMO funksioneer, verbeter moet word ten einde 'n snelle ontwikkeling van geskikte nuwe stelsels te weeg te bring. Dit sou beteken dat besluitneming insake die implementering van skemas by 'n liggaam behoort te berus wat regstreeks vir opleiding verantwoordelik is en dat dit saamgestel moet word uit staatsverteenwoordigers, verteenwoordigers van werknemers (vakbonde) en van georganiseerde nywerhede, waar laasgenoemde in opleidingverwante sake die leiding sal neem. Die komitee het bevind:

**B5.9 Daar bestaan 'n behoefte aan nywerheidsgebaseerde beheerliggame wat in staat sal wees om vinnig op die veranderende behoeftes van elke nywerheid te reageer wat betref alle aspekte van opleiding.**

**B5.10 Die nodige gesag sal aan hierdie beheerliggame oorgedra moet word sodat hulle voorstelle sal kan toepas. Dit impliseer dat die vakbonde, die Staat en die nywerhede op elke beheerliggaam verteenwoordig moet wees.**

#### **5.4.2 Alternatiewe roetes tot ambagsmanstatus**

Gedurende die navorsing oor alternatiewe metodes van ambagsmanopleiding, is inligting ingewin in verband met 'n aantal belangrike opleidingskemas wat tot ambagsmanstatus lei. 'n Verdere moontlikheid is om toelating tot 'n ambagstoets te verkry slegs op grond van ondervinding, dit wil sê sonder formele opleiding. Die volgende opleidingskemas is ondersoek:

#### **A Skemas vir volwassenes**

1. *Volwasseneopleidingsentrums* te Westlake, Vereeniging, Sastrikkollege en Bellville word bestuur ingevolge artikel 30 van die WMO.

2. *Die opleidingskema van die Secunda-steenkoolmyn* (Secunda colliery trainee scheme) lei volwassenes (ouer as 21 jaar en met standaard 8) op in vier elektrotegniese en werktuigkundige ambagte wat eie is aan Secunda. Die opleidingstydperk is 30 tot 40 maande en opleideling moet 'n interne ambagstoets slaag. Na 18 maande kan die opleideling 'n vrywillige ambagstoets ondergaan mits hulle N3 vir elektrotegniese ambagte en N2 vir werktuigkundige

ambagte aan 'n tegniese kollege behaal het. Alle opleidinge moet 'n ambagstoets slaag alvorens hulle as ambagsman aangestel kan word. Veertig persent van die opleidingstyd word in die opleidingsentrum deurgebring, waar 30 % van die tyd aan teorie en 70 % aan praktiese modulêre opleiding bestee word. Die intaakopleiding vind onder beheer van die opleidingsbeamptes by die myne plaas en daar is volledige opleidingsprogramme wat spesifiek op die myntoerusting toegespits is. Hierdie skema het in 1978 'n aanvang geneem.

3. *ATRAMI*. Die Skema vir Opleiding en Erkenning van Vakmanne vir die Metaalnywerheid (ATRAMI). Hierdie skema stel volwassenes in staat om indiensopleiding te ontvang en om as 'n ambagsman werksaam te wees vir 'n kontraktydperk van 28 tot 120 weke vir opleiding in ongeveer 20 metaal- en ingenieursambagte. Opleidingsopleiding ontvang lone gelyk aan dié van 'n ambagsman gedurende die opleiding en moet ouer as 20 jaar wees en minstens standerd 6 geslaag het. Alhoewel daar geen formele opleiding bestaan nie, is die stelsel op modules gebaseer met toetsing as 'n deel van elke module. 'n Opleiding kan 'n kwalifiserende ambagstoets aan die einde van die tydperk ondergaan indien hy dit verkies.

## **B Skemas wat nie tot volwassenes beperk is nie**

1. *Meubelnywerheid*. Die opleidingstelsel vir die meubelnywerheid neem persone aan wat standerd 4 geslaag het. Nadat hulle aan die vereistes van die keuringsprosedure voldoen het, woon hulle vyf blokke praktiese opleiding van drie of vier weke elk in die opleidingsentrums van die nywerheid by. Hierdie blokke is op 'n modulêre basis gestruktureer en sluit die nodige ambagsteorie in. Die blokke word een keer elke ses maande aangebied en intaakopleiding en -ondervinding vind om die beurt met teoretiese onderrig plaas. Geen voorsiening word gemaak vir teoretiese onderrig aan 'n tegniese kollege nie. 'n Praktiese kriteriumtoets word na elke module afgelê en die opleiding kan nie die volgende module aanpak alvorens hy die kriteriumtoets geslaag het nie. Aan die einde van die tydperk reik die nywerheid sy eie bekwaamheidsertifikaat uit. Die stelsel is vanaf 1982 in werking. Opleidingsopleidinge wat nie die kursus voltooi nie, kan in fabriek as operateurs gebruik word.

2. *Sasol* Die Sasol-skema is in 1968 ingestel ten einde werkers spesifiek vir Sasol se behoeftes op te lei. Daar is 'n ernstige leemte in die stelsel aangesien dit die mobiliteit van opgeleide personeel beperk. Dit is van toepassing op agt ambagte en na gelang van die

ambag, duur die opleiding 18 maande tot twee jaar. Toelatingsver-  
eistes is standerd 10 of N3 vir instrumentasie, standerd 9 of N2  
vir elektrisiëns en standerd 8 of N1 vir ander ambagte, en die skema  
sluit bywoning van 'n tegniese kollege in tot by N3. Die opleiding  
bestaan uit 'n hoogs gestruktureerde modulêre stelsel wat op groot  
skaal van simulators en gestruktureerde intaakopleiding gebruik  
maak. Die opleidingsentrum moet interne ambagstoets ondergaan en  
kan 'n kwalifiserende ambagstoets aflê.

3. *Die Opleidingsentrum vir Kleurlingmotor- en dieselmotorkundiges* het in 1974 by Bellville begin. Die toelatingskwalifikasie vir  
hierdie driejarige heeltydse kursus is standerd 8 en 'n ouderdom  
van tussen 16 en 21 jaar. Elke jaar word veertig opleidings-  
sentrum na sorgvuldige keuring aanvaar en hulle kursus bestaan uit 40 weke  
van 40 uur teoretiese en praktiese opleiding per week. Die teore-  
tiese onderrig geskied deur middel van die N1- en N2-geïntegreerde  
kursusse en die praktiese opleiding is van modulêre aard gepaard  
met periodieke toetsing. Die opleidingsentrum word vir 'n verdere tyd-  
perk van minstens 20 weke by goedgekeurde werkgewers geplaas,  
waarna hulle die sentrale ambagstoets aandurf. Gedurende die  
kursus ontvang hulle gereedskap en oorpakke asook 'n weeklikse  
toelae en 'n aansporingsbonus.

### **C Voorgestelde institusionele opleidingskema**

'n Voorgestelde institusionele opleidingskema by die Tegniese  
Kollege Pretoria-Wes word tans amptelik oorweeg. Hierdie skema  
sal daargestel word vir persone wat nie meer aan verpligte skool-  
bywoning onderworpe is nie en daar sal aanvanklik ongeveer agt  
aangewese ambagte aangebied word. Studente wat in besit is van  
standerd 10 of N3, kan na twee en 'n half jaar 'n ambagstoets aflê,  
terwyl die res dit na drie jaar kan onderneem, maar hulle moet die  
toets slaag om te kwalifiseer. Hulle sal klasse by die tegniese  
kollege bywoon wat uit drie tegniese vakke plus een algemene vak  
op N1- of N2-vlak sal bestaan en vier tegniese vakke op N3-vlak.  
Hulle sal saans klasse in die amptelike landstale kan bywoon en  
moontlik hulle senior sertifikaat (N3-vlak) kan behaal. 'n Derde van  
die tyd sal by die kollege deurgebring word en die res, bestaande  
uit 36 weke van 40 uur per week sal in die werkwinkels van die Yskor  
Vakleerlingopleidingsentrum deurgebring word waar hulle modu-  
lêre praktiese opleiding sal ontvang. Alhoewel oorspronklik voorge-  
stel is dat daar geen intaakkomponent voor die ambagstoets sou  
wees nie, word verwag dat hulle nou 'n tydperk van intaakopleiding  
ondergaan alvorens hulle 'n kwalifiserende ambagstoets kan aflê.

Belangrike kenmerke van hierdie sewe opleidingskemas behels die voorsiening van opleiding vir maatskappy/nywerheidverwante behoeftes en die voorsiening wat hulle maak vir volwassenes sowel as vir persone onder die ouderdom van 21 jaar wat nie vir vakleerlingskap in aanmerking kom nie. 'n Institusionele opleidingskema is voorgestel en is gemik op jongmense wat nie meer skoolpligtig is nie. Die duur van die verskillende opleidingskemas wissel van 11 maande tot drie jaar terwyl toelatingvereistes vanaf geen kwalifikasies tot standerd 10 kan wees.

Die opleiding is in sommige gevalle geheel en al ongestruktureer, maar in beginsel kan gestruktureerde opleiding vir hulle ontwikkel word. Oor die algemeen lewer die alternatiewe opleidingskemas 'n belangrike bydrae tot die aanbod van ambagsmanne, aangesien byna 2 000 persone tans in opleiding is.

Bevindings:

**B5.11 Etlieke alternatiewe opleidingstelsels behalwe dié vir vakleerlinge, bestaan reeds in die RSA en hulle vorm 'n waardevolle bron van gekwalifiseerde ambagsmanne.**

**B5.12 Volwasseneopleiding het onder die Departement van Mannekrag en die Departement van Nasionale Opvoeding 'n aanvang geneem en tot 1980 het dit geen probleme veroorsaak nie. Sedertdien het die Afdeling Kleurlingonderwys en die Afdeling Indiëronderwys betrokke geraak. Aangesien ambagsmanopleiding by so 'n volwasseneopleidingsentrum as 'n eie saak gedefinieer is, is daar bepaal dat die beheer van die opleidingsentrums elk na sy eie Departement van Onderwys en Kultuur oorgeplaas sal word, terwyl vakleerlingopleiding 'n algemene saak onder beheer van die Departement van Mannekrag bly. Sodanige verdeelde beheer van institusionele praktiese opleiding onder vier verskillende departemente word as ongewens beskou.**

**B5.13 Mits die probleem wat in B5.12 genoem is, opgelos kan word, bestaan die moontlikheid dat al die opleidingstelsels uitgebrei kan word om volledig gestruktureerde opleidingsmetodes te gebruik wat op gelyke voet staan met dié wat vir vakleerlingopleiding voorgestel is, sodat ambagsmanne van gelyke gehalte deur albei stelsels gelewer kan word.**

*A5.1 Daar behoort dringend aandag gegee te word aan die konstitusionele probleem van die departemente wat in beheer is van die praktiese opleidingsentrums vir volwassenes, sodat hierdie funksie na die Departement van Mannekrag oorgeplaas kan word.*



**B5.14 Die skema wat vir die Tegniëse Kollege Pretoria-Wes voorgestel is, is verdienstelik, veral as 'n middel ter bekamping van die gevolge wat die wisselende konjunktuur vir opleiding inhou. Daar is egter 'n behoefte om beheer uit te oefen oor die ambagte wat betrokke is en die Departement van Mannekrag behoort op hierdie gebied sy invloed te laat geld.**

*A5.2 Indien die skema van die Tegniëse Kollege Pretoria-Wes of dergelike skemas ingestel sou word, sal die betrokke tegniëse kollege verplig moet word om by die Departement van Mannekrag aansoek te doen om goedkeuring vir opleiding in enige besondere ambag voordat sodanige opleiding in werking kan tree.*

## **5.5 VOORGESTELDE OPLEIDINGSTELSEL VIR VERWERWING VAN AMBAGSMANSTATUS**

### **5.5.1 Basiese beginsels**

By die ontwerp van 'n voorgestelde opleidingstelsel vir die verwerwing van ambagsmanstatus moet die volgende aanbevelings oorweeg word:

*A5.3 Daar word aanbeveel dat die nodige stappe gedoen word om die huidige vakleerlingopleidingstelsel te omskep in 'n stelsel van modulêre verrigtinggebaseerde institusionele opleiding, aangevul deur gekontroleerde intaakopleiding en ondervinding.*

*A5.4 Die omskepping wat in A5.3 aanbeveel is, behoort oor 'n geskikte tydperk geleidelik ingefaseer te word en dit behoort onder beheer van die Komitee vir Ambagsmanopleiding van die NOR en van die Nywerheidsrade vir die Opleiding van Ambagsmanne te geskied.*

*A5.5 Dit word sterk aanbeveel dat dringende oorweging geskenk word aan 'n stelsel van devolusie van besluitneming in die vakleerlingstelsel na die liggaam wat die opleiding beheer, dit wil sê die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding, mits die vennootskap van nywerheid, werkgewers, werknemers en die Staat gehandhaaf word.*

### **5.5.2 Voorgestelde organisatoriese struktuur vir vakleerlingopleiding**

In figuur 5.1 word die voorgestelde organisatoriese struktuur vir vakleerlingopleiding uiteengesit.

#### **1. Algemene struktuur**

Met inagneming van bogenoemde bevindings, word soos volg aanbeveel:

**A5.6** Die hoofkoördinerings- en -beheer van ambagsmanopleiding behoort deur die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding (NORKAO) plaas te vind, wat die volgende samestelling en funksies behoort te besit:

(a) Samestelling: Verteenwoordiging van:

- Die Nasionale Opleidingsraad
- Tegniese kolleges
- Werkgewersorganisasies
- Werknemersorganisasies

(b) Die volgende funksies behoort by die bestaande funksies van die NORKAO gevoeg te word:

Die opstel van riglyne en vereistes vir akkreditering van modules en kursusse vir ambagsmanopleiding by opleidingsentrums en kolleges  
Die opstel van riglyne en vereistes vir akkreditering van opleidingsentrums en toetsentrums

Goedkeuring van kriteria vir finale evaluering

Die monitor van toetsing

Koördinerings- en gemeenskaplike ambagte

Skakeling met tegniese kolleges

Die hantering van enige ander aspekte van ambagsmanopleiding wat geïdentifiseer is en waar 'n beherende / koördinerende funksie benodig word.

**A5.7** Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding (NRAO) wat die funksies van die Mannekrasopleidingskomitees oorneem, behoort vir elke nywerheid ingestel te word, soos volg saamgestel te word en behoort die volgende funksies te besit:

(a) Samestelling: Verteenwoordiging van werkgewers- en werknemersorganisasies en 'n verteenwoordiger van die Departement van Mannekrag / NOR. In beginsel behoort hulle deur die georganiseerde nywerheid in oorleg met die NOR ingestel te word en hulle behoort aan die beheerliggaam van die betrokke nywerheid en ook aan die Komitee vir Ambagsmanopleiding verantwoordelik te wees.

(b) Funksies:

Die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding sal die liggaam wees wat die opleidingsprogramme sal moet inisieer en monitor. Hulle verantwoordelikhede behoort die volgende te behels: Die ontleding van ambagte binne die nywerheid; die bepaling en opstel van kriteria vir modules en finale evaluering (vir goedkeuring deur die NORKAO); om die opstel van leerplan- en module-inhoud te inisieer en te monitor; om gereelde hersiening van die inhoud te verseker; om standarde te monitor; die instelling en administrasie van die akkreditering van oplei-

*dingsinrigtings en werkgewers wat opleidingsprogramme aanbied; skakeling met tegniese kolleges en ander rade insake die inhoud, standarde en dergelike sake van gemeenskaplike belang; finansiering van opleiding; ander aangeleenthede met betrekking tot die opleiding van ambagsmanne.*

**A5.8** *Die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding behoort 'n gesamentlike verteenwoordiger op die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding te hê*

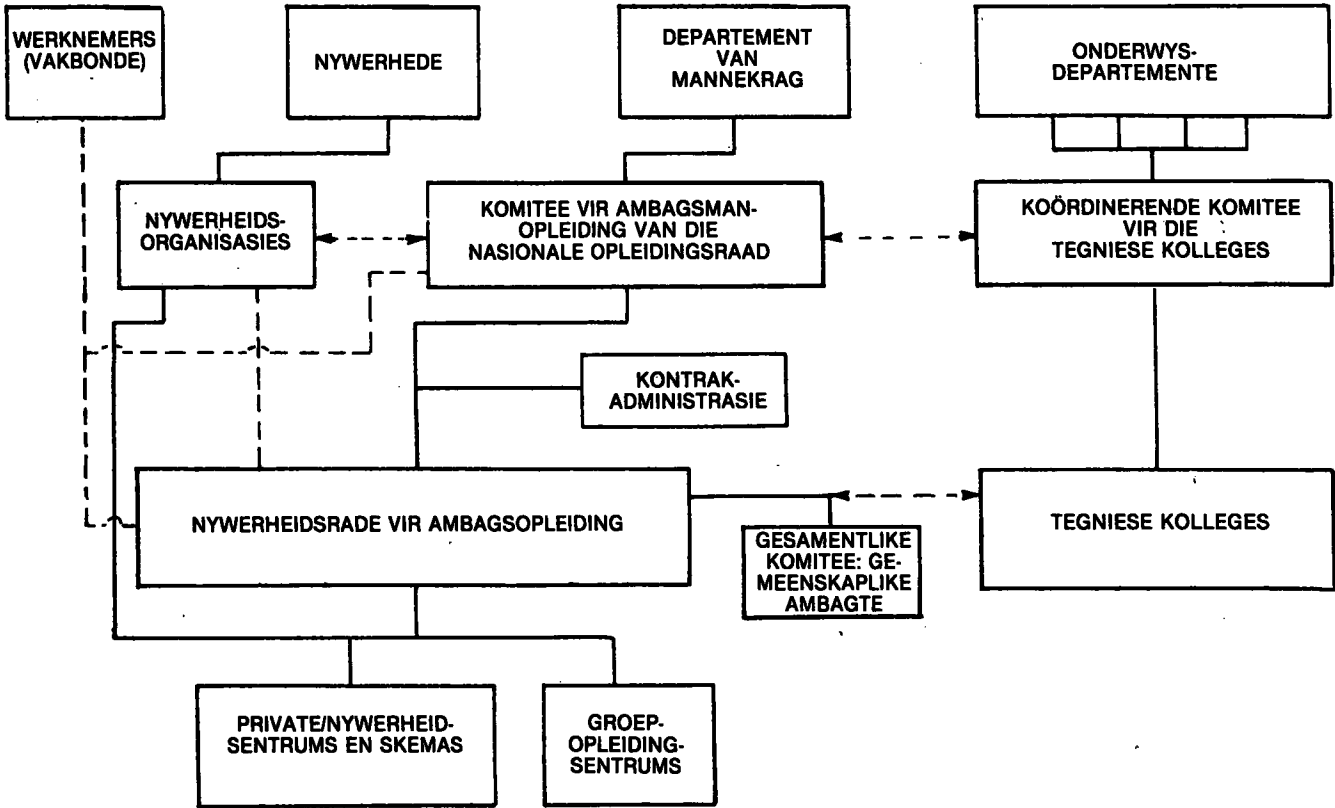
Die mening word gehuldig dat gesamentlike komitees benodig sal word waar verskillende nywerhede ambagte met mekaar gemeen het, alhoewel dit moontlik is dat in sulke gesamentlike komitees, besluite insake die inhoud van gemeenskaplike ambagte moeilik bereik sal word. Met die oog hierop moet daar gepoog word om of die nywerheid waar 'n ambag sy oorsprong gehad het, of die nywerheid wat die hoofwerkgewer van sodanige ambag is, te bepaal. Hierdie nywerhede sal dan as "moedernywerhede" beskou word en sal 'n leidende aandeel ten opsigte van sodanige ambagte neem. Die motornywerheid kan byvoorbeeld 'n moedernywerheid vir motorwerktuigkundiges wees, die bounywerheid vir timmermanne en die metaalnywerheid vir passers, ens.

**A5.9** *Waar nywerhede ambagte met mekaar gemeen het, behoort die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding gesamentlike komitees onder Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding in te stel sodat gemeenskaplike opleidingskedules opgestel kan word vir die basiese opleiding, die algemene vaardigheidsopleiding en ambaggeoriënteerde vaardigheidsvereistes, met voorsiening vir spesialisasie bo en behalwe die basiese opleiding. Hulle behoort ook moedernywerhede aan te stel wat vergaderings van gesamentlike komitees sal saamroep en wat, in die geval van 'n dooie punt, 'n beslissende stem sal hê.*

**A5.10** *Die voorgestelde gesamentlike komitees vir gemeenskaplike ambagte, behoort alles in hulle vermoë te doen om opleiding te rasionaliseer ten einde die aantal aangewese ambagte te verminder.*

**A5.11** *Die Departement van Mannekrag en die onderskeie onderwysdepartemente behoort die instelling van 'n koördinerende komitee te oorweeg wat tegniese kolleges vir alle bevolkingsgroepe sal verteenwoordig. Hierdie komitee behoort op die NORKAO verteenwoordig te word.*

**A5.12** *Gesamentlike tegniese kollege- en nywerheidssubkomitees behoort op die vlak van die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding ingestel te word om werksaamhede in verband met die leerplaninhoud*



Figuur 5.1 Voorgestelde organisatoriese struktuur: Vakleerlingopleiding

*van kursusse en vakke, die bywerk van leerstof en ander sake aangaande die tegniese opleiding van vakleerlinge by tegniese kolleges, te behartig.*

Gedurende die aanvanklike instellingsfase van die voorgestelde stelsel, sal van hierdie liggame verwag word om kort-kort te vergader. Sodra die stelsel gevestig is, sal hulle minder dikwels byeen hoef te kom aangesien hulle rol dan sal oorgaan tot 'n funksie van bywerking en om as monitor op te tree.

## 5.6 VOORGESTELDE VAKLEERLINGOPLEIDINGSKEMA

Die voorgestelde vakleerlingopleidingskema word diagrammaties in figuur 5.2 geïllustreer. Sien bylae 15 vir inligting insake modulêre verrigtinggebaseerde opleiding. Die volgende aanbevelings word gemaak:

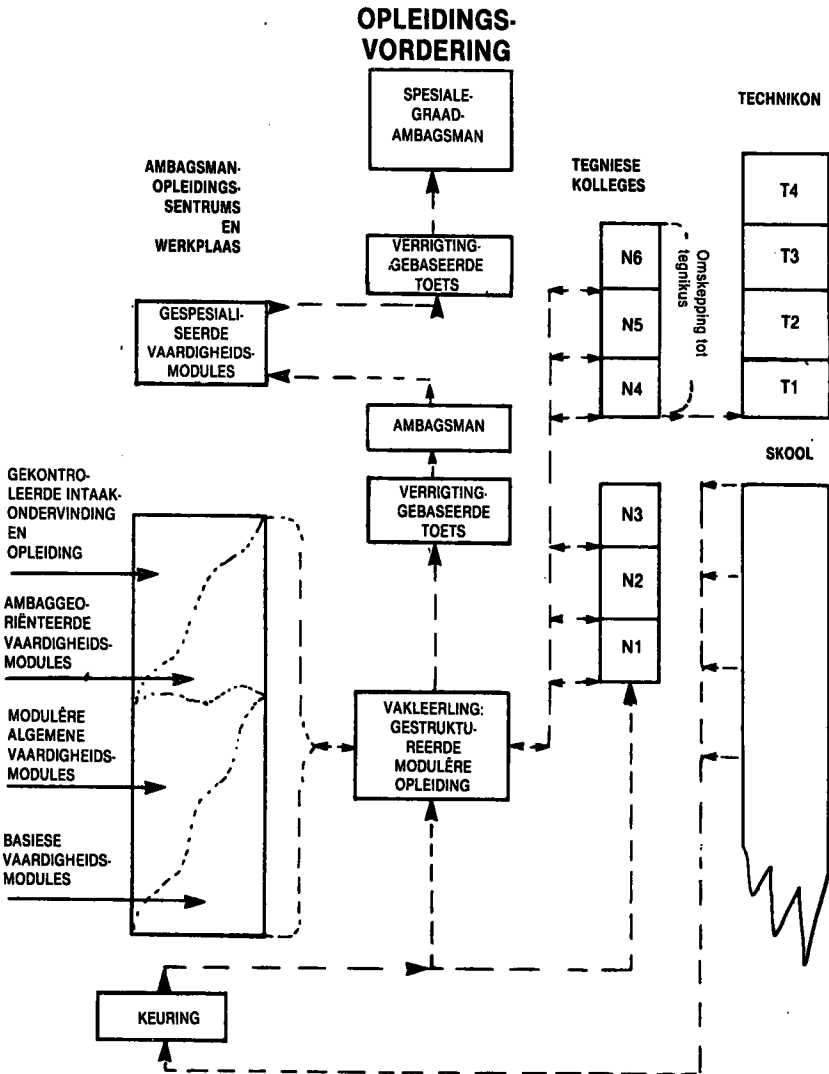
*A5.13 Praktiese opleiding behoort van 'n stelselmatige modulêre aard te wees met verrigtingevaluering as 'n deel van elke module. Die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding sal egter beperkings moet stel ten opsigte van die langste en kortste tydperk en die maksimum aantal herhalings wat toegelaat sal word in die loop van die opleiding se vordering met die modules. Indien 'n vakleerling nie aan die bekwaamheidsvereistes kan voldoen nie, sal hy nie meer in die stelsel geakkommodeer kan word nie. Gesertifiseerde ambagsmanstatus behoort behaal te word deur die voltooiing van 'n geakkrediteerde opleidingsprogram en die slaag van 'n finale verrigtingevaluering aan 'n geakkrediteerde toetsentrum.*

*A5.14 Praktiese opleiding behoort toegespits te wees op die bemeestering van basiese en ambaggeoriënteerde vaardighede wat 'n familie van ambagte met mekaar gemeen het, tesame met slegs 'n geringe hoeveelheid opleiding ten opsigte van aspekte wat spesifiek op 'n bepaalde werkgewer van toepassing is. Spesifieke vaardighede behoort slegs ontwikkel te word nadat basiese, algemene en ambaggeoriënteerde vaardighede doeltreffend bemeester is.*

*A5.15 In gevalle waar ambaggeoriënteerde vaardighedsmodules nie by 'n opleidingsentrum aangebied kan word nie, behoort hulle op 'n intaakbasis voorsien te word, veral waar spesiale toerusting wat redelikerwys nie by 'n opleidingsentrum beskikbaar is nie, gebruik moet word. Voorsiening behoort in albei gevalle gemaak te word vir toereikende strukturering van en toesig oor sodanige opleiding en dit behoort deur die betrokke NRAO geakkrediteer te word.*

*A5.16 'n Tydperk van intaakondervinding om die vakleerling vertrouwd te maak met die werkomstandighede wat ambagsmanne ondervind en*

**Figuur 5.2 Voorgestelde modulêre opleidingskema**



met werklêke produksie- en instandhoudingstoestande, is noodsaaklik teen die einde van sy vakleeringskap en die minimum omvang hiervan behoort deur die NRAO bepaal te word, maar behoort nie minder as 26 weke te wees nie.

A5.17 Gedurende vakleeringskap behoort onderrig in die toepaslike ambagstoele en praktiese opleiding aan 'n opleidingsringing voorsten te word en die teoretiese onderrig behoort om die deurt met praktiese opleiding aangebied te word ten einde die beste gekoördineerde resultate te verkry.

A5.18 Waar daar 'n behoefte aan spesialisering op na-ambagsmanlike vir 'n bepaalde ambag of nywerheid ontstaan, byvoorbeeld op die gebied van gespesialiseerde vaardighede, toesighoudende en bestuur-tegniese, behoort dit deur die nywerheid erken te word en 'n gepaste opleiding- en evalueringstelsel behoort vir die doel ingestel te word. Dit sluit ook die opleiding in wat benodig kan word om aan die behoeftes van tegnologiese verandering te voldoen.

A5.19 Waar probleme voorkom as gevolg van onvoldoende fasiliteite by plaaslike tegniese kolleges vir meer as een bevolkingsgroep, behoort ander reëlings geres tot te word soos:

1. Die werkgewer rig sy eie tegniese kollege op
2. 'n Tak van 'n tegniese kollege word geopen op 'n perseel wat vir die doel by die opleidingsentrum verskaf word
3. Die personeel van die opleidingsentrum verskaf onderrig in ambagstoele aan hulle opleiding wat dan die nasionale eksamens afle.

A5.20 Stels wanneer geen ander alternatief moonnik is nie, behoort die toewig na afstandsonderrig geneem te word.

A5.21 Indien vakleerlinge besondere talent aan die dag lê by die bemeeistering van die N-baanvake en met die T-baanvake wil aangaan, behoort hulle daartoe aangespoort te word, maar gewoonlik stels indien

- (a) hulle die aanleg het en graag tegnisi wil word,
- (b) hulle praktiese opleiding na die van 'n kwekling-tegnikus omskep word en hulle kontrak van vakleeringskap beëindig word, en
- (c) die omskewing na 'n tegniskursus reeds vroeg gedurende hulle vakleeringskap plaasvind.

A5.22 Die voorstening vir die voltooiing van 'n vakleeringskap deur verhoop van tyd is nie meer aanvaarbaar nie en behoort so gou as moontlik uitgeskakel te word. Vakleerlinge wat onder die huidige stelsel ingeboek is, moet egter nie benadeel word nie.

## 5.7 ALTERNATIEWE ROETES TOT AMBAGSMANSKAP

### 5.7.1 Basiese beginsels

Die voorgestelde alternatiewe roetes van opleiding tot ambagsmanstatus behoort die volgende basiese beginsels te behels:

*A5.23 Alle alternatiewe roetes tot vakmanskap behoort aan die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding vir akkreditering voorgelê te word voordat dit geïmplementeer word. Die modulêre metode, standaard en evalueringsmetode moet dieselfde wees as dië vir vakleerlingopleiding en tegniese onderwys behoort ingesluit te word sodat die alternatiewe roete erkenning in die bepaalde nywerheid verkry. Vir erkenning buite die bepaalde nywerheid sal sodanige opleiding ook deur die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding in oorweging geneem moet word.*

### 5.7.2 Institusionele vooropleiding

Persone wat die arbeidsmark op tegniese gebied wil betree, moet toegelaat word om daarmee voort te gaan deur van vooropleiding aan inrigtings soos byvoorbeeld die groeopleidingsentrums gebruik te maak.

Dit spreek vanself dat hierdie inrigtings, sodra hulle geakkrediteer is om geïdentifiseerde tegniese opleiding aan te bied, hulle kursusse volgens 'n modulêre stelsel sal laat uitwerk.

*A5.24 Na institusionele vooropleiding behoort 'n voornemende opleideling die geleentheid gebied te word om 'n ooreenkoms vir 'n vakleerlingskap of vir toetreding tot 'n nywerheidsopleidingskema met 'n werkgever aan te gaan. Erkenning in die vorm van vrystelling van die betrokke en toepaslike modules wat alreeds voltooi is, behoort toegestaan te word ten einde duplisering in sy opleiding te voorkom. 'n Minimum tydsduur behoort egter vir die finale opleidingskema vasgestel te word om te verseker dat die opleideling die vereiste intaakopleiding en -ondervinding ontvang alvorens hy ambagsmanstatus verwerf.*

### 5.7.3 Institusionele opleiding binne tegniese kolleges

Institusionele opleiding moet in die eerste plek gemik wees op toevoer na die vakleerlingstelsel alhoewel voorsiening ook gemaak moet word vir toevoer na 'n nywerheidstipe-opleidingskema. 'n Voorbeeld van sodanige institusionele opleidingskema is waar 'n tegniese kollege naby 'n geakkrediteerde opleidingsentrum geleë is soos die Tegniese Kollege Pretoria-Wes en die vakleerlingopleidingsentrum by Yskor. Die "leerder" of student sou die tegniese kollege volgens 'n blokvrystellingstelsel van een blok per jaar vir



die drie jaar bywoon en poog om die Nasionale Tegniese Sertifikaat III (N3) te voltooi. Die oorblywende tyd sal by die opleidingsentrum deurgebring word waar die student die voorgeskrewe praktiese opleiding op 'n modulêre basis ondergaan. Na afloop van die drie jaar word die student in diens geneem, of as 'n vakleerling of as 'n kwekeling. Na 'n minimum tydperk van 26 weke indiensopleiding, kan die kandidaat aansoek doen vir die aflegging van 'n finale verrigtinggebaseerde toets en na die suksesvolle voltooiing daarvan word hy 'n ambagsman.

## **5.8 NYWERHEIDSOPLEIDINGSKEMAS**

Alle skemas, dié wat voorgestel is en dié wat tans deur individuele werkgewers of selfs nywerhede (bv. ATRAMI) benut word, moet aan die volgende kriteria voldoen:

### **5.8.1 Ambagte waarin opleiding moet plaasvind**

Opleiding moet vir enige erkende ambag plaasvind, of sodanige ambag vir die nywerheid aangewys is, al dan nie. Hierdie ambagte kan by die onderskeie nywerheidsraadooreenkomste as ambagsmantipe werk ingeskryf word. Die werklike ambagte waarvoor opleiding verskaf word, moet egter by die behoeftes van die bepaalde nywerheid/werkgewer aansluit.

### **5.8.2 Duur van die opleidingsprogram**

Die klem moet gelê word op die suksesvolle voltooiing van die volledige opleidingsprogram met 'n minimum tydgrens om voldoende ondervinding te verseker en 'n maksimum tydbepערking waarna die opleiding van die skema oóttrek word. As hy nie die finale verrigtingstoets met sukses kan voltooi nie, kan hy enige ander tipe werk behalwe dié van 'n ambagsman aangebied word.

### **5.8.3 Die opleiding van ambagsman-assistente**

Voorsiening moet gemaak word vir daardie persone wat graag op tegniese gebied opgelei wil word, maar wat nie die nodige tegniese agtergrond besit nie. Dit kan bereik word deur sulke mense toe te laat om opleiding te ondergaan in basiese vaardighede wat betrekking het op hulle potensiële studieveld terwyl hulle ambagsmantipe werk verrig. 'n Sekere mate van opleiding in algemene vaardighede kan ook later daaraan toegevoeg word.

Mits die opleiding in die basiese en algemene vaardigheidsgebiede op 'n modulêre basis plaasvind en verwant is aan die geakkredi-

teerde opleidingsleerplan vir daardie bepaalde ambag, kan erkenning toegestaan word in die vorm van 'n afslag wanneer die persoon of 'n nywerheidsopleidingskema of 'n vakleerlingskap betree.

#### **5.8.4 Toelatingsvereistes**

Die toelatingsvereistes vir sodanige opleidingskema moet op die volgende gebaseer word: Die opleiding moet nie van skoolgaande ouderdom wees nie en moet 'n minimum van standerd 7 geslaag het of moet ekwivalente toepaslike getoetste vermoëns besit. Daar moet van 'n goedgekeurde keuringstoets gebruik gemaak word.

#### **5.8.5 Opleidingstruktuur**

Ambagsteorie en formele onderwys moet deel van die opleidingskema wees en die vlak daarvan moet deur die betrokke Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding bepaal word.

Praktiese uittaakopleiding moet modulêr gestruktureer wees met verrigtinggebaseerde toetsing wat na die voltooiing van elke module ondergaan moet word.

Praktiese intaakopleiding moet ook op 'n modulêre basis gestruktureer wees en moet volledig beheer word deur die persoon wat vir die opleiding verantwoordelik is.

#### **5.8.6 Kwalifiseringsvereistes**

Die enigste weg waarlangs sodanige opleiding ambagsmanstatus kan verwerf, is deur die suksesvolle voltooiing van 'n geakkrediteerde opleidingsprogram en die slaag van 'n finale verrigtings-evaluering (toets). Die standaard wat in die toets behaal moet word, moet in samewerking met die betrokke voorgestelde Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding opgestel word. Hierdie toets moet voldoen aan dieselfde standaard as dié wat vir die gewone vakleerlingskapstelsel opgestel is en kan slegs by 'n geakkrediteerde toetssentrum afgelê word.

#### **5.8.7 Beherende liggaam**

Die beherende liggaam van die besondere skema moet of die voorgestelde Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding wees, of waar dit nie moontlik is nie, 'n raadgewende komitee met verteenwoordigers van die nywerheid, Departement van Mannekrag en van werknemers. Voordat 'n opleiding onder sodanige skema

ambagsmanstatus kan verwerf, sal die skema deur 'n Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding geakkrediteer moet word.

## 5.9 VOLWASSENEOPLEIDINGSENTRUMS

Die Departement van Mannekrag is die liggaam wat direk met die nywerheid skakel en tegnologiese ontwikkeling in aanmerking neem en moet vir alle praktiese opleiding verantwoordelik bly. Dit sou voordelig wees indien die ambagsopleiding van volwassenes ook as 'n algemene saak gedefinieer word omdat koördinering tussen die verskillende sentrums dan sonder moeite deur die Departement van Mannekrag onderneem kan word.

Omdat formele onderwys as 'n eie saak gedefinieer is, behoort meer koördinering tussen die verskillende departemente wat vir hierdie komponent verantwoordelik is, plaas te vind en dit word gesien as 'n funksie van die koördinerende komitee wat in A5.41 aanbeveel is. Plaaslike komitees bestaande uit verteenwoordigers van die nywerheid, die Departement van Mannekrag, werknemers en die onderskeie onderwysdepartemente, moet deur die Departement van Mannekrag aangestel word om alle opleiding te beheer, om die program te monitor en om voortdurende evaluering en bywerking van die praktiese opleidingskomponent te verseker. Meer klem moet gelê word op die gebruik van volwasseneopleidingsentrums vir jong volwassenes wat hulle nasionale diensplig voltooi het eerder as die huidige stelsel waar 'n afslag van tot agt maande op 'n vakleerlingskap toegestaan kan word na voltooiing van die aanvanklike nasionale dienspligtydperk.

---

### Aanbevelings

Daar word aanbeveel dat

*A5.25 die basiese beginsels wat onder A5.23 gestipuleer is, aanvaar behoort te word as die beginsels waarvolgens alle alternatiewe roetes tot ambagsmanstatus in die toekoms geïmplementeer moet word.*

*A5.26 (a) Die huidige groeopleidingsentrums behoort uitgebrei en hergradeer te word om as volwasseneopleidingsentrums in die toekoms te dien.*

*(b) Alle opleiding behoort op 'n modulêre basis gestruktureer te word en erkenning behoort aan alle modules wat met sukses voltooi is, verleen te word.*

*(c) 'n Minimum tydperk van ses maande behoort in die nywerheid deurgebring te word om intaakopleiding en ondervinding te verkry*

*alvorens 'n opleiding toegelaat word om die finale verrigtingsevaluering te ondergaan.*

## 5.10 LEERPROSESE BY VOLWASSENES EN DIE INVLOED VAN NASIONALE DIENSPLIG OP DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

Die navorsingsgroep het bestaande navorsingsresultate insake persone aan die Randse Afrikaanse Universiteit wat alreeds hulle diensplig voltooi het, bestudeer. Verder is empiriese navorsing oor vakleerlinge en hulle dosente aan vier tegniese kolleges, kwekelinge en hulle instruksors en ambagsmanne onderneem. Die tegniese kolleges wat gekies is, was dié te Maitland, Vereeniging, Johannesburg en Pretoria omdat die taalverdeling van dié vakleerlinge ooreenstem met die taalverhouding van die Blanke bevolking in die RSA. Persone van 23 jaar en ouer is by die vakleerling- en kwekelingsteekproef uitgeskakel en aangesien immigrante op daardie tydstip nie aan nasionale diensplig onderworpe was nie, is hulle ook uitgeskakel. Hierdie keuring het daarop uitgeloop dat voltooide vraelyste ontvang is van 79 kwekelinge en 1 330 vakleerlinge waarvan 938 persone reeds diensplig voltooi het.

Die terreine wat ondersoek is, was die volgende:

1. Hoe die persoon wat diensplig voltooi het, by die algemene werksituasie aanpas.
2. Hoe hy by die opleidingsituasie aanpas.
3. Of daar probleme in sy interpersoonlike verhoudings bestaan.
4. Sy houding teenoor gesagsfigure.
5. Sy vlak van volwassenheid: motivering om te studeer  
om hoër kwalifikasies te behaal  
selfdisipline  
selfvertroue  
volharding/deursettingsvermoë  
verantwoordelikhedsin.
6. Hoe hy in sy werk en opleiding presteer het en hoe die tydperk van sy opleiding daardeur beïnvloed is.
7. Sy aanvaarding van volwasseneopleidingskemas en die werwing van persone wat hulle diensplig voltooi het vir sulke skemas.

Uit 'n ontleding van die vraelyste en 'n vergelyking van hierdie resultate met dié van die navorsing wat by die RAU verkry is, waar onder andere van die volgende gebruik gemaak is: onderhoude, die Persoonlikheidsfaktorvraelys, die Nuwe Suid-Afrikaanse Groep-toets, die Persoonlike, Huislike, Sosiale en Formele Verhoudings-

vraelys, die IPAT-angsskaal en vier biografiese vraelyste, is die volgende bevindinge verkry:

**B5.15 Die nasionale dienspligtige pas goed aan by die werk- sowel as die opleidingsituasie.**

**B5.16 Persone wat reeds hulle diensplig voltooi het, ondervind min probleme met interpersoonlike verhoudings of met hulle houding teenoor gesagsfigure.**

**B5.17 Alle maatstawwe van volwassenhedsvlakke het aangedui dat persone wat hulle diensplig voltooi het, meer volwasse is as diegene wat nie hulle nasionale diensplig voltooi het nie.**

**B5.18 Kwekelinge, vakleerlinge, ambagsmanne en dosente/instrukteurs is dit oor die algemeen eens dat die duur van die opleidingstydperk nie as gevolg van nasionale diensplig verkort behoort te word nie.**

**B5.19 Ambagsmanne aanvaar die gekwalifiseerde kwekelinge as opgeleide ambagsmanne.**

**B5.20 Min persone wat hulle diensplig voltooi het, was bewus van die bestaan van die volwasseneopleidingskemas.**

In die lig van bogenoemde bevindings, die literatuurstudie sowel as vorige projekte wat insake die volwassenhed van persone wat hulle diensplig voltooi het, uitgevoer is, word die volgende aanbevelings aan die hand gedoen:

*A5.27 Persone wat reeds hulle diensplig voltooi het, is meer volwasse en in die lig van hulle volwassenhed is hulle leerbehoefte verskillend. By voorkeur behoort dit vir hulle moontlik te wees om 'n stelsel te volg waarvolgens hulle die kursus in 'n korter tyd kan voltooi. In hierdie opsig behoort daar meer gebruik gemaak te word van die opleidingsentrums vir volwassenes soos dié by Westlake en Vereeniging, wat voor siening maak vir die behoeftes van die volwasse leerder.*

*A5.28 Volwasseneopleidingsentrums soos dié by Westlake en Vereeniging behoort wyer bekend gestel te word onder diegene wat reeds hulle basiese nasionale diensplig voltooi het.*

*A5.29 Waar persone wat hulle diensplig voltooi het by die voorgestelde modulêre vakleerlingskapstelsel inskakel, behoort dit van 'n leerder-beheerde aard te wees om dit vir hulle moontlik te maak om teen hulle eie (vinniger) tempo te vorder. Daar behoort egter geen verkorting van die leertyd op grond van nasionale diensplig aan hulle toegestaan te word nie.*

## 5.11 KRITERIA VIR AKKREDITERING

Akkreditering, eerder as inspeksie van al die belangrike aspekte van opleiding, behoort in die toekoms die aanvaarde metode vir die versekering van standarde te wees indien die beginsels wat in die voorafgaande afdelings voorgestel is, goedgekeur word.

Besonderhede aangaande kriteria waarvolgens standarde vir opleiding gestel kon word, is ondersoek deur middel van 'n reeks besoeke aan uitgesoekte opleidingsentrums en 'n evaluering van vraelyste, veral dié wat deur werkgewers voltooi is. Die ondersoek was toegespits op daardie aspekte waarvoor 'n ruim basis van ondervinding bestaan by opleidingsentrums in die land, byvoorbeeld

1. die verhouding van die getal opleidingsinstansies per instrukteur in die ambagte;
2. die vloerspasie per opleidingsinstansie;
3. die tipe toerusting wat gebruik word;
4. kriteria vir instrukteurs.

Daar is gevind dat aansienlike variasie in die gegewens voorkom, selfs vir 'n bepaalde ambag by verskillende sentrums, en na gelang van onder andere die opleidingsmetode wat gebruik word. In die algemeen kan akkrediteringsgroepe 'n goeie basis verkry waarop standarde gestel kan word deur die navorsingsverslag WK 4.1.5 te raadpleeg, maar oor die geheel word die volgende aanbeveel:

*A5.30 Nywerheidsrade vir Ambagsopleiding behoort akkrediteringstandaarde tot stand te bring wat van toepassing is op sentrums, toerusting, verrigtingsevaluering en opleidingsprogramme wat op elke besondere tipe opleiding en leerplan gebaseer is.*

Daar is 'n groot mate van eenstemmigheid oor die basiese kriteria vir instrukteurs en derhalwe word die volgende aanbeveel:

*A5.31 Instrukteurs moet ambagsmanstatus bereik deur 'n ambagstoets te slaag, ondervinding opdoen deur vir 'n tydperk as ambagsman werkzaam te wees, moet 'n aanvaarbare opvoedkundige vlak besit, moet deur middel van geskikte toetse gekeur word om te verseker dat hulle oor die vereiste aanleg beskik en moet 'n kursus oor onderrigmetodes, soos bv. kriteriumgekoppelde onderrig, ondergaan voordat hulle aangestel word of kort daarna, om hulle vir hulle taak voor te berei.*

## 5.12 DEFINISIE VAN TERME

Met die oog op die veranderde stelsel wat in hierdie hoofstuk voorgestel word, het dit nodig geword om sommige van die terme wat in hoofstuk 1 omskryf is, te herdefinieer.

**5.12.1 Akkreditering** Met akkreditering word ingevolge definisie 1.6.2 asook die inhoud van hierdie hoofstuk bedoel akkreditering vir die opleidingsfunksie in die geheel of 'n gedeelte daarvan en/of bekwaamheidstoetsing met inbegrip van die finale bekwaamheidstoets.

**5.12.2 Ambagsman** Iemand wat 'n geakkrediteerde opleidingsprogram met sukses afgelê het en wat 'n goedgekeurde finale verrigtingevaluering geslaag het.

**5.12.3 Vakleerling** 'n Persoon wat deur 'n werkgewer of 'n inrigting (die kontrakteur) geregistreer is ingevolge die Wet op Mannekrag-opleiding (gewysig) waardeur die verantwoordelikheid op die kontrakteur berus om voorsiening te maak, of reëlings te tref vir toereikende opleiding en ondervinding in 'n ambag waarvoor ooreengekom is, onderworpe aan teenprestasie deur die vakleerling kragtens sy verpligtinge onder die kontrak, totdat die vakleerling die finale verrigtingevaluering slaag.

## VERWYSINGS

- Galloway, J.H. en ander. Opleiding van ambagsmanne: Alternatiewes tot vakleerlingskap. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 4.1.3.
- Goldsworthy, D.A. en ander. The practical and theoretical training of the artisan in the RSA. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 4.1.1 en 4.1.2.
- Marais, F.A.J. en Fourie A.C. Die invloed van Nasionale Diensplig op ambagsopleiding in die RSA. Ongepubliseerde navorsingsverslag WK 4.1.4.
- Engela, T.W., Drotsky, J.C. en Van Staden, J. Kriteria vir akkreditering WK 4.1.5.

## HOOFSTUK 6

### KWALIFISERING AS 'N AMBAGSMAN

#### 6.1 INLEIDING

6.1.1 Die bepaling van die mate waarin opleiding geslaagd was, vind gewoonlik deur middel van een of ander vorm van toetsing plaas. So geld die ambagstoets dan as maatstaf vir die bepaling van die "sukses" van vakleerlingopleiding asook van ander wyses van ambagsmanopleiding.

Dit is egter so dat enige toets of eksamen gewoonlik net 'n klein deeltjie van die totale opleidingspektrum kan dek en toetsing kan dus gesien word as die beoordeling van 'n monster van gedrag. Die aard en omvang van die monster wat betrek word asook die verteenwoordigheid daarvan sal die doeltreffendheid vir uiteindelelike evaluering bepaal.

Tydens die opleiding van ambagsmanne via die onderskeie metodes is daar gewoonlik teoretiese en praktiese insette ter sprake. In hierdie ondersoek is die aandag hoofsaaklik toegespits op die evaluering van praktiese opleiding, hoewel die teoretiese komponent ook 'n belangrike rol in die ambagstoets speel, maar nie afsonderlike getoets word nie.

As onderdeel van die totale ondersoek, asook op grond van verskeie punte van kommentaar en menings wat oor die huidige ambagstoets en die onderhawige toetssentrum (SOVT) te Olifantsfontein uitgespreek is, is daar pertinent aan die beoordeling van die opgeleide persoon deur middel van die ambagstoets aandag gegee.

#### 6.1.2 Die Verslag van die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing (Verslag van die Wiehahn-kommissie)

In deel 2 van die Wiehahn-verslag, paragraaf 3.12 word gestel dat

die meeste werkgewersorganisasies die mening gehuldig (het) dat ambagsmanstatus verwerf behoort te word slegs deur in 'n vakoets te slaag en nie deur verloop van tyd nie. As 'n kwekeling nie 'n vakoets met welslae aflê nie, behoort hy as 'n "verbeteraar" of "ongesertifiseerde ambagsman" geklassifiseer te word. Sommige getuies het egter gevoel dat vakoetse bogemiddelde vakleerlinge in staat stel om gouer te kwalifiseer, maar dat dit nie verpligtend behoort te wees nie, omdat dit jeugdige kan



ontmoedig om hulle te laat inboek, en dit veral op 'n tydstip wanneer daar so 'n tekort aan ambagsmanne is. Hoe dit ook al sy, die uiteindelijke maatstawwe vir die verwerwing van ambagsmanstatus behoort nie 'n verpligte vaktoets te wees nie, maar eerder behoorlike beheer oor die opleiding van vakleerlinge. Blykens syfers wat aan die Kommissie voorgelê is, het daar in 1976 slegs 44 persent van die vakleerlinge in die vaktoetse geslaag.

**Die Kommissie het dan soos volg bevind:**

**3.21.10** Die hele vaktoetsstelsel vereis hersiening in die lig van veranderende omstandighede, en met hierdie doel voor oë behoort daar onder die beskerming van die Nasionale Vakleerlingraad 'n vaktoetskomitee ingestel te word wat bestaan uit verteenwoordigers van die Staat, werkgewers- en werknemersorganisasies. Aspekte wat besondere aandag vereis, is, onder andere, die volgende: Die desentralisasie van vaktoetsentrums; die tipe toerusting wat verskaf moet word; alleenbeheer oor hierdie sentrums deur die Departement van Mannekragbenutting, en enige verwante aangeleentheid (paragraaf 3.11).

**Insake die kwessie van kwalifisering deur verloop van tyd, verklaar die verslag soos volg,**

**3.21.11** Op hierdie bepaalde tydstip skyn dit asof pogings eerder aangewend behoort te word om streng en behoorlike beheer uit te oefen oor die opleiding van vakleerlinge wat by werkgewers diens doen. Die Nasionale Vakleerlingraad moet egter versoek word om hierdie saak in oënskou te hou en om te werk in die rigting van 'n ideaal van vaktoetse as die enigste middel om ambagsmanstatus te verwerf. Die Nasionale Vakleerlingraad moet, in samewerking met komitees vir vakleerlinge, ook ingaan op die moontlikheid van die instelling van intermediêre en daaropvolgende toetse.

**Hierdie bevindinge het voorts tot aanbeveling 3.22.8 gelei wat die aanbeveling insluit dat 'n vaktoetskomitee gestig word,**

**wat besondere aandag moet gee aan die desentralisasie van vaktoetsentrums, die toerusting van sodanige sentrums, die oordrag van beheer oor die sentrums aan die Departement van Mannekragbenutting, die strukturering en inhoud van vaktoetse, eenvormigheid van toetsstandaarde en die monitering van toetsstandaarde deur eksterne eksaminatore.**

**In die Witskrif oor deel 2 van die Wiehahn-verslag (par. 4.1.7) het die Regering hierdie beginsels aanvaar en is dit na die Nasionale**

Vakleerlingraad verwys vir verdere verslag aan die Minister. Die Nasionale Vakleerlingraad het aandag aan die saak geskenk en op 4 Oktober 1981 aan die Minister verslag gedoen. In sy verslag (bylae 11) het hy die instelling van 'n vakoetskomitee en skakelkomitees vir aparte nywerhede aanbeveel, maar nie desentralisasie van vakoetsentrums gesteun nie. Sy redes daarvoor is hoofsaaklik gegrond op die koste van geboue en toerusting en die jaarlikse uitgawe asook die tekort aan mannekrag en die probleem met die handhawing van toetsstandaarde. Hy het ook nie desentralisasie by werkwinkels in die nywerhede gesteun nie omdat hy van mening was dat sodanige werkwinkels nie te eniger tyd beskikbaar sou wees nie, asook vanweë beheer oor toerusting, moontlike beskadiging van toerusting en die duur van toetse. Hy het ook nie 'n stelsel van eksterne eksaminators vir vakoetse gesteun nie op grond van die groot getal toetse, naamlik 18 000 kandiate jaarliks in 200 verskillende ambagte uit 18 verskillende nywerhede en omdat elke nywerheid eksterne eksaminators sal wil aanstel en die vraestelle dan nie meer vertroulik sal wees nie weens die groot aantal persone wat by die eksamen betrokke sal wees. Hy het egter wel die oordrag van SOVT aan die Departement van Mannekrag aanbeveel.

Na ontvangs van hierdie verslag is SOVT aan die beheer van die Departement van Mannekrag oorgedra en 'n aantal vakoetskomitees en skakelkomitees is ingestel om klagtes in verband met defektiewe gereedskap en toerusting, ondoelmatige materiaal en die toepaslikheid van ambagstoetse met betrekking tot opleidingskodes te oorweeg. Die skakelkomitees doen verslag aan die Mannekragopleidingskomitees en, indien nodig, aan die Ambagsmanopleidingskomitee.

## **6.2 DIE HUIDIGE SITUASIE**

### **6.2.1 Wetlike bepalings van die WMO op ambagstoetse**

Hoofstuk 2 (artikels 13 tot 29) van die Wet op Mannekragopleiding, 1981, bevat die wetlike bepalings vir sover dit die opleiding van vakleerlinge en die verwerwing van ambagsmanstatus betref. Volgens artikel 13(2)(h) kan die Minister voorskryf watter "toetse of eksamens, hetsy prakties of teoreties of albei, met inbegrip van kwalifiserende ambagstoetse" vakleerlinge kan of moet aflê. Verder word die stadium van toetsing asook moontlike vrystelling daarvan op dieselfde wyse gedek. Artikel 13(12) bepaal verder dat

indien 'n vakleerling in 'n kwalifiserende ambagstoets of

eksamen voorgeskryf ingevolge artikel (2)(h) slaag, moet die registrateur 'n sertifikaat te dien effekte in die voorgeskrewe vorm aan hom uitreik en word sy kontrak van vakleerlingskap geag deur tydsverloop beëindig te wees vanaf 'n datum een en twintig dae na die laaste dag van die toets of eksamen.

Volgens artikel 27(1) kan

die registrateur . . . op aansoek van enige persoon wat nie sy opleiding as 'n kwekeling . . . voltooi het nie of wat nie sy vakleerlingskap . . . uitgedien het nie, maar wat die registrateur oortuig dat hy in die loop van diens opleiding ontvang en onder-vinding opgedoen het van 'n aard en vir 'n tydperk of totale tyd-perk wat na die mening van die registrateur nodig is vir vaardig-heid in die ambag in die gebied waarin hy in diens was, 'n vaardigheidsertifikaat in die voorgeskrewe vorm aan die persoon uitreik.

Die registrateur kan egter ook 'n toets of toetse vereis voordat die sertifikaat uitgereik word.

Volgens artikel 28(1) kan die registrateur onder sekere voorwaardes ten opsigte van opleiding, 'n persoon toelaat om 'n ambagstoets af te lê. Verdere besonderhede oor die aansoek om ambagstoetsing, prosedures en die uitreiking van 'n sertifikaat, verskyn in die regulasies by die Wet.

### 6.2.2 Bepalings van die regulasies van die WMO

'n Verpligte ambagstoets word deur regulasie vereis in 'n stadium hieronder vermeld afhangelend van die duur van die voorgeskrewe vakleerlingskaptermyn.

<b>Termyn</b>	<b>Verpligte toets</b>
5 jaar	So vroeg moontlik voor die einde van die vierde jaar
4 jaar	So vroeg moontlik voor die einde van die derde jaar
3 jaar	So vroeg moontlik voor die aanvang van die laaste ses maande van die leertyd

Sodra 'n vakleerling 'n N2 of gelykwaardige of hoër kwalifikasie verwerf, of in N2-ambagsteorie of T1-werkwinkeltegnologie slaag, kwalifiseer hy vir die vergunning om 'n vrywillige ambagstoets op 'n vroeër tydstip af te lê. Die ambagstoets kan op die vroegste na 'n leertyd van drie jaar by 'n ambag van vyf jaar, of na twee en 'n half jaar in 'n ambag van drie of vier jaar afgelê word. Hy moes egter

'n minimum van 80 weke praktiese opleiding, met uitsondering van teoretiese studie aan 'n tegniese kollege, ondergaan het alvorens hy 'n vrywillige ambagstoets kan aflê. Sekere nywerhede maak ook voorsiening vir 'n verdere vrywillige ambagstoets gedurende of die finale jaar of die laaste ses maande van die leertydperk, ongeag die opvoedkundige kwalifikasies van die vakleerling. 'n Bedrag van R6,00 wat aan hersiening onderworpe is, is deur die vakleerling betaalbaar ten opsigte van die tweede of enige daaropvolgende vrywillige ambagstoets. 'n Vakleerling ontvang sy gewone besoldiging van die werkgewer vir enige tydperk wat hy afwesig is van sy werk om 'n vrywillige of verpligte ambagstoets af te lê.

Aansoek om ambagstoetse word deur werkgewers by die distrikskantoor van die Departement van Mannekrag ingedien, wat die nodige reëlins vir die toets tref en die vakleerling van die datum en duur van die toets verwittig. Die koste verbonde aan die eerste vrywillige of verpligte ambagstoets, asook die reiskoste, word deur die Staat betaal. Gratis vervoer tussen Olifantsfonteinstate en SOVT word gereël, koshuisgeriewe is by SOVT beskikbaar en die betrokke onkoste vir 'n eerste vrywillige en die verpligte ambagstoets is van die Staat verhaalbaar.

By die ontwerp van ambagstoetse word daar van die gepubliseerde opleidingskedules gebruik gemaak en daar word gepoog om voorbeelde te neem van die belangrikste take vir die bepaalde ambag wat in die skedules voorkom en om toetse sodanig op te stel dat dit objektief nagesien kan word. Die slaagsyfer word op 60 % gestel en toetse moet binne die voorgeskrewe tydperk, wat van een tot vyf dae kan wissel, voltooi word. Geen toetse word spesifiek oor ambagsteorie gestel nie, maar kennis daarvan word vereis om die toetse te kan voltooi.

### **6.2.3 Sentrale Organisasie vir Vakoetsing, Olifantsfontein (SOVT)**

Na 'n aanvanklike tydperk waarin die SOVT as opleidingsentrum gedien het, is dit in 1952 omskep in 'n vakoetssentrum en op 1 April 1982 vanaf die Departement van Nasionale Opvoeding onder die jurisdiksie van die Departement van Mannekrag geplaas. Die sentrum bestaan uit 54 werkwinkele, administratiewe kantore, 20 personeelwoninge en twee koshuise vir foetslinge. SOVT beskik oor apparaat om ambagstoetse in bykans 300 ambagte uit te voer en in 1983 alleen is toerusting ter waarde van R503 000 aangekoop. Die jaarlikse bedryfskoste van die organisasie beloop ongeveer R3,4 miljoen.

## 6.3 TOETSPROSEDURE

6.3.1 Uit vraelyste wat deur toetslinge ingevul is, blyk die volgende:

**Tabel 6.1 Periode tussen datum van ambagstoets en datum waarop toetslinge daarvoor ingelig is**

<b>Tydsduur</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Minder as twee weke	38	4,9
2 – 4 weke	139	18,1
4 – 8 weke	259	33,7
8 – 12 weke	183	23,8
Meer as 12 weke	150	19,5
<b>TOTAAL</b>	<b>769</b>	<b>100,0</b>

**Tabel 6.2 Houding van toetslinge teenoor vervoerreëlings**

<b>Houdings</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ek is baie tevrede met reëlings	392	51,1
Ek het probleme ondervind met reëlings	32	4,2
Geen vervoer was beskikbaar nie	19	2,5
Het van eie vervoer gebruik gemaak	323	42,2
<b>TOTAAL</b>	<b>766</b>	<b>100,0</b>

Die grootste persentasie kandidate (93 %) was tevrede met die vervoerreëlings of het van eie vervoer gebruik gemaak.

### 6.3.2 Vaktoetspersoneel

Sewe en sestig vaktoetsbeamptes het die vraelys te SOVT voltooi. Hulle is primêr verantwoordelik vir die afneem en nasien van die ambagstoetse en enkele besonderhede oor hierdie personeel is van belang. Al die toetsbeamptes is gekwalifiseerde ambagslui en hul ouderdomme wissel van 30 tot ouer as 60 jaar met die hoogste persentasies in die ouderdomsgroepe 30 – 34 (16 %), 35 – 39 (18 %), 40 – 44 (18 %) en 50 – 54 jaar (21 %). Nagenoeg 80 % van

die toetsbeamptes het tussen 6 en 20 jaar as ambagsmanne gewerk voordat hulle as toetsbeamptes aangestel is. Hul kwalifikasies wissel van N3 tot NTD met die grootste persentasie (67 %) met 'n N3. Net meer as die helfte van die toetsbeamptes het verdere teoretiese opleiding ontvang na hul aanstelling by SOVT.

Wat werklading betref, het 3 % aangedui dat dit lig is, terwyl 33 % 'n matige, 49 % 'n redelike swaar en 15 % baie swaar werklas aangedui het. Die getal toetslinge wat 'n toetsbeampte per week hanteer het, het gewissel van 1 – 5 tot meer as 25. Die hoogste persentasies het voorgekom by 6 – 10 per week (45 %) en die tweede hoogste was 11 – 15 (18 %) per week. Die enkeles wat meer as 25 per week hanteer het, was hoofsaaklik in toesighoudende en kontrolerende hoedanigheid werksaam. Feitlik al die toetsbeamptes (99 %) het aangedui dat die huidige fasiliteite nie 'n toename in toetslinge sal kan akkommodeer nie. Drie en dertig persent van die toetsbeamptes het aangedui dat hulle een of ander behoefte aan verdere opleiding het. Die meeste hiervan het periodieke opleiding ten einde op die hoogte van die nuwe tegnologiese ontwikkelinge te bly, as hul sterkste behoefte gestel (68 % van die 22 wat 'n verdere opleidingsbehoefte aangedui het).

### **6.3.3 Ambagstoetse en suksesse**

Gedurende die afgelope drie jaar het die getal ambagstoetse wat afgeneem is in die orde van 20 000 per jaar gebly. Nagenoeg 56 % van die kandidate slaag hul ambagstoetse. Uit die groep toetslinge wat in die huidige ondersoek betrek is, het 80 % vir die eerste keer, 17 % vir die tweede keer en slegs 3 % vir die derde keer die ambagstoets aangedurf. (Dit is egter nie prakties moontlik om hier oor die volledige verslag van die ondersoekgroep te rapporteer nie.) 'n Uiteensetting van die uitslae van ambagstoetse in 1982 en 1983 verskyn in tabel 6.3 en bylae 12 toon die uitslae vir die tydperk 1978 – 1983.

### **6.3.4 Enkele kostefaktore**

Benewens die lopende kostes en die aankoop van toerusting wat reeds vermeld is, is die volgende koste-gegewens vir 1983 van belang: Personeel R2 892 000, administrasie-uitgawes (telefoon, skryfbehoeftes) R132 000, voorrade (toetsmateriale, koshuise) R413 000, toerusting (masjiene en gereedskap) R874 000, professionele dienste (tydelike eksaminatore en buite-toetslokale) R58 000.

**Tabel 6.3 Uiteensetting van uitslae van ambagstoetse  
in 1982 en 1983**

	Getal vakleerlinge getoets		Getal geslaag		Persentasie geslaag	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Bou	576	871	223	234	38	27
Buiteband en rubber	—	—	—	—	—	—
Diamantslyp	30	26	23	22	76	85
Drukkers	262	319	201	261	76	82
Elektrisiteitslewerings- onderneming	164	196	140	155	85	79
Haarkappers	285	249	84	99	29	40
Juweliers en goudsmede	54	32	38	24	70	75
Lugruim	365	281	253	195	69	69
Metaal (ingenieurs)	4 154	5 360	1 900	2 343	45	44
Meubel	69	98	30	34	43	35
Motor	1 329	1 411	770	731	57	52
Myne	1 229	1 428	814	885	65	62
Outomobiel	94	136	62	77	65	57
Plaaslike owerhede	36	47	22	27	61	57
Springstof- en verwante nywerhede	86	71	67	47	77	66
Staatsondernemings	275	325	161	161	58	50
Steenkoolnywerheid	—	—	—	—	—	—
Suid-Afrikaanse Vervoer- dienste	1 567	1 868	1 080	1 205	68	65
Suikervervaardiging	29	39	24	31	82	79
Ander	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAAL</b>	<b>10 604</b>	<b>12 757</b>	<b>5 892</b>	<b>6 531</b>	<b>56</b>	<b>51</b>

## 6.4 RESULTATE EN BESPREKING

Binne die bestek van hierdie verslag is dit slegs moontlik om aan die belangrikste resultate aandag te gee en derhalwe word alle inligting oor vakoetsing wat tydens die ondersoek ingewin is, nie behandel nie. Verder was dit nie prakties moontlik om beskouinge oor elke aangeleentheid van elke ondersoekgroep te bekom nie. Verbandhoudende gegewens word gevolglik saamgegroepeer ten einde sekere gevolgtrekkings en aanbevelings te maak.

### 6.4.1 Leemtes by SOVT

Werkgewers het al dikwels bewerings gemaak dat daar sekere leemtes by die SOVT bestaan en dat skakeling in dié verband moet verbeter. In tabel 6.4 word die werkgewers se reaksie op aspekte waarmee moontlike probleme ondervind kon word, weergegee.

**Tabel 6.4 Leemtes by SOVT volgens werkgewers**

**In watter mate het u met die volgende sake aangaande die vakoetsentrum probleme ondervind?**

Tipe leemte	Baie/redelik		Min/geen	
	N	%	N	%
Reëlings vir toetse	38	24	120	76
Wagtyd voor toetsing	94	57	72	43
Toepaslikheid van toetse	76	50	75	50
Geskiktheid van beskikbare masjiene	59	39	94	61
Beskikbaarheid van gereedskap	44	30	104	70
Terugvoer na ambagstoetsing	76	48	84	52

In tabel 6.4 word slegs die persentasies van al die nywerhede gesamentlik gegee. Uit 'n ontleding van die gegewens per nywerheid blyk dat daar groot onderlinge wisseling voorkom ten opsigte van vermelde leemtes.

**B6.1 Dit blyk dat die wagtyd voor toetsing ('n lading- en skeduleringsprobleem), die toepaslikheid van toetse en die terugvoering van resultate ná die toetsing sake is waaraan verdere aandag gegee sal moet word.**



**B6.2 'n Objektiewe evaluering van die fasiliteite en toerusting by die SOVT is nodig ten einde die geskiktheid van die sentrum vir voortgesette ambagstoetsing te bepaal. Die ontleding behoort per nywerheidskategorie uitgevoer te word.**

**B6.3 Kommunikasieprobleme kom soms tussen toetslinge en toetsbeamptes voor. Die gevolg hiervan is dat toetslinge nie altyd seker is wat presies van hulle verwag word nie. Die toetsvrae is volgens die toetslinge en hulle werkgewers, soms nie duidelik gestel en/of geformuleer nie.**

#### **6.4.2 Voorbereiding vir ambagstoetse**

Uit samesprekings met werkgewers en toetslinge het geblyk dat veral vakleerlinge soms kort voor die ambagstoets 'n kort periode van afrigting ontvang met die oog op die suksesvolle aflegging van die toets. Uit die navorsingsresultate blyk dat 469 (61 %) van die toetslinge wat by SOVT vraelyste voltooi het, aangedui het dat hulle sodanige gespesialiseerde opleiding voor die ambagstoets ontvang het.

**B6.4 Daar bestaan geen beswaar teen hersiening van werk voor die ambagstoets nie, maar afrigting ten einde die toets te slaag kan nie as 'n gesonde praktyk aanvaar word nie en behoort so gou as moontlik uitgeskakel te word. Verbetering van die opleiding en evalueringsmetodes kan sodanige afrigting oorbodig maak.**

#### **6.4.3 Nodigheid vir 'n ambagstoets**

In die lig van die voorgenoemde leemtes kan die vraag met reg gevra word of 'n ambagstoets wel nodig is. Die reaksie van die onderskeie ondersoekgroepe word in tabel 6.5 gegee.

**Tabel 6.5 Nodigheid vir ambagstoetse**

Groep	Is ambagstoetse noodsaaklik?			
	Ja		Nee	
	N	%	N	%
Werkgewers	125	96	5	4
Ambagsmanne	1 229	95	65	5
Toetslinge	607	79	161	21

Vaktoetsbeamptes	66	98	1	2
Vakbonde	17	100	0	0
Werkgewersorganisasies	10	91	1	9

Uit hierdie tabel blyk dat 'n ambagstoets deur die oorgrote meerderheid van die respondente as noodsaaklik beskou word. Daar is dus nie 'n probleem met betrekking tot die beginsel van toetsing nie, maar moontlik wel wat betref die wyse van toetsing. Hieraan word later in hierdie hoofstuk aandag gegee.

**B6.5 Aandag moet gegee word aan die toelatingsvereistes vir die aflegging van 'n ambagstoets asook die wenslikheid van die saam bestaan van 'n vrywillige en 'n verpligte ambagstoets.**

#### 6.4.4 Kwalifisering deur verloop van tyd

Hierdie praktyk waarvoor die WMO voorsiening maak, kan een van die leemtes van die huidige wyse van kwalifisering wees. Tabel 6.6 gee die antwoorde op die vraag of die stelsel van kwalifisering deur verloop van tyd een van die leemtes is en of dit nog moet bly voort bestaan.

**Tabel 6.6 Is u ten gunste van verwerwing van ambagsmanstatus deur verloop van tyd?**

Groep	Ja		Nee	
	N	%	N	%
Werkgewers	8	6	121	94
Ambagsmanne	880	68	420	32
Toetslinge	79	10	690	90
Vaktoetsbeamptes	5	7	62	93
Vakbonde	2	12	15	88
Werkgewersorganisasies	0	0	11	100

**B6.6 Die meeste groepe is sterk teen die verwerwing van ambagsmanstatus deur verloop van tyd gekant. Slegs die ambagsman-groep is ten gunste daarvan.**

Die rede hiervoor is moontlik geleë in die feit dat 'n groot getal ambagsmanne gekwalifiseer het voordat die ambagstoetsstelsel in die laat vyftigerjare ingestel is. Hulle sal dus geneig wees om ten gunste te wees van die stelsel "deur-verloop-van-tyd" aangesien hulle self so gekwalifiseer het.

#### 6.4.5 Toetsing in stadia

'n Verdere punt van kritiek is die stadium waarop die ambagstoets afgeneem word. Tans word een toets aan die einde van die opleidingsperiode afgelê. Wat die teoretiese opleiding betref, is daar egter toetse aan die einde van elke fase, na N1, N2 of N3 alhoewel dit nie 'n voorvereiste is vir kwalifisering nie. Aansluitend by 'n moontlike stelsel van modulêre opleiding, is die vraag aan die onderskeie groepe gestel oor die wenslikheid van toetsing op verskillende stadiums tydens opleiding. In tabel 6.7 word 'n uiteensetting van hul standpunte gegee.

**Tabel 6.7 Moet 'n aantal kort, afsonderlike ambagstoetse afgelê word?**

Groep	Ja		Nee	
	N	%	N	%
Werkgewers	64	52	59	48
Ambagsmanne	776	61	491	39
Toetslinge	197	26*	456	61
Vaktoetsbeamptes	20	33	41	67
Vakbonde	8	47	9	53

\*Ander alternatiewe is deur 13 % gekies.

Dit blyk dat gereelde toetsing of toetsing na elke module nie sterk gesteun word nie. Ambagsmanne en die vaktoetsbeamptes toon 'n redelike mate van weerstand daarteen.

Enkele moontlike redes vir hierdie reaksie het tydens die simposiums duidelik geblyk toe die modulêre opleidingstelsels sowel as die gepaardgaande bekwaamheidsgebaseerde toetsing volledig bespreek is. Voor die simposium was daar heelwat misverstand en wantroue in verband met die stelsel. Na verdere bespreking is veral van die werkgewers se kant af 'n sterk positiewe standpunt uitgespreek. Vir toetslinge en vaktoetsbeamptes mag toetsing in

**Tabel 6.12 Standpunte oor vlakke van kwalifisering**

Groep	Persentasie	
	Ten gunste	Daar teen
Werkgewers	40	60
Ambagsmanne	73	27
Vakbonde	71	29

Werkgewers sien moontlik 'n implikasie van hoër salarisse vir hoër gegradeerde ambagsmanne terwyl ambagsmanne self en vakbonde dit as 'n bate en bevorderingsmoontlikheid beskou. Die standpunt wat veral tydens onderhoude en besprekings gestel is, is dat sulke hoër graderings beslis aan die hand van 'n objektiewe maatstaf en toetse of verdere opleiding bepaal moet word indien dit ingestel sou word.

#### **6.4.9 Rasionalisering van ambagstoetse**

Die groot verskeidenheid ambagstoetse wat toegepas moet word, is die resultaat van die verskeidenheid leervoorwaardes en aangewese ambagte. Nywerhede is geneig om in 'n bepaalde ambag verskeie fasette in te bou wat eie aan daardie nywerheid is en derhalwe moet 'n unieke toets vir die doel ontwerp word. Dit bring nie alleen 'n groter werkslading vir toetsbeamptes mee nie, maar verg ook meestal meer gespesialiseerde toerusting.

Die vraag wat hieruit voortvloei, is of aangewese ambagte nie vir opleiding en toetsdoeleindes gekonsolideer moet word in groepe waarin die basiese kennis en vaardighede ontwikkel kan word en by wyse van 'n ambagstoets van 'n redelike algemene standaard geëvalueer kan word nie.

Ten einde die vraag te probeer beantwoord, is enkele vrae aan veral werkgewers en ambagsmanne gestel. Die resultate word nie as baie betroubaar beskou nie aangesien interpretasiefoute voorgekom het. Tydens die onderhoude en simposiums het geblyk dat die meeste nywerhede ten gunste van 'n mate van rasionalisering is, maar dat dit by wyse van opleiding en toetsing op 'n modulêre basis verder geëvalueer moet word.

### **6.5 EVALUERINGSSTANDAARD**

#### **6.5.1 Uit die terugvoer vir die beplanning van die ondersoek sowel**

as tydens die onderhoude en streeksimposiums het een standpunt baie sterk na vore gekom, naamlik dat standarde van opleiding en evaluering deurgaans gehandhaaf en waar moontlik, verbeter moet word. Die vergelykbaarheid en handhawing van standarde by gedesentraliseerde ambagstoetsing het veral onder die soeklig gekom. 'n Aantal alternatiewe stelsels is geopper en verdien kortliks vermelding.

### **6.5.2 Behoud van gesentraliseerde toetsing by SOVT**

Soos vroeër aangedui, is daar verskeie leemtes in die huidige stelsel. Verder is dit so dat die koste verbonde aan voortdurende modernisering van toetstoerusting baie hoog is en jaarliks voorkom. Die groot verskeidenheid toetse verg ook dikwels uiteenlopende en gespesialiseerde toerusting.

Volgens die toetslinge by SOVT is daar ook 'n verskeidenheid faktore wat hul prestasies beïnvloed het. Enkele hiervan is die vreemdheid van die sentrum en die toerusting, die gemoedstoestand van toetsbeamptes, kommunikasiegapings, vermoeidheid as gevolg van lang reise en die relatiewe finaliteit van die enkele ambagstoets. Hierdie faktore is onder andere verantwoordelik vir wisseling in prestasies en in die standaard van gemete bekwaamheid.

### **6.5.3 Gedesentraliseerde toetssentrums**

'n Tweede moontlikheid is geleë in die oprigting van sentrums soortgelyk aan SOVT in enkele ander dele van die RSA. Met inagneming van die kapitaal- en bedryfskoste hieraan verbonde, kan dit nie as 'n aanvaarbare alternatief beskou word nie. Hierbenewens sal sodanige desentralisering nie die handhawing van eenvormige standarde waarborg nie.

### **6.5.4 Gedesentraliseerde en gemodereerde toetsing op nywerheidsgrondslag**

Enkele georganiseerde nywerhede het reeds goed toegeruste opleidingsentrums tot stand gebring en die moontlikheid bestaan dat sulke sentrums ook vir ambagstoetsdoeleindes aangewend kan word. Ten einde standarde te handhaaf, kan daar van 'n moderingstelsel gebruik gemaak word. Standaarditems wat elke besondere toetsterrein dek, kan opgestel en deur toetslinge voltooi word, terwyl steekproewe van hulle werk en uitslae vergelyk kan word ten einde standarde te handhaaf. So 'n stelsel het ook sy leemtes en die belangrikste hiervan is die feit dat items of vrae

in hoofsaak die kennisterrein dek en nie vaardigheid en houding ook nie.

#### **6.5.5 Toetsing by geakkrediteerde nywerheidsopleidingsentrums**

Die beginsel van akkreditering berus daarop dat spesifieke vereistes en standarde deur die drie betrokke partye, werkgewers, werknemersorganisasies (vakbonde) en die staat, saamgestel word.

Nywerheidsopleidingsentrums kan vir opleidings- en toetsdoeleindes geëvalueer word en as hulle aan die vereistes beantwoord, ontvang hulle bewys van akkreditering. Elke nywerheid sal dan deur die voorgestelde Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding (NRAO) self verantwoordelik wees vir die handhawing van standarde vir daardie nywerheid, maar periodieke moderering en evaluering sal wel deur die drieledige liggaam wat die vereistes gestel het, gedoen word. Die toetsing van kandidate kan eenmalig of op 'n modulêre basis geskied.

#### **6.5.6 Bekwaamheids- of verrigtingstoetsing op gedentraliseerde grondslag**

Die daarstelling van 'n verrigtingstandaard ("performance standard") per ambag vorm die grondslag van so 'n evalueringstelsel. Dié tipe toetsing is veral effektief as dit aan modulêre opleiding gekoppel is waar 'n leerder aan die einde van elke module op 'n sekere peil van bekwaamheid moet wees voordat hy voortgaan met 'n volgende module. So 'n stelsel kan op 'n nywerheidsgrondslag of selfs vir geakkrediteerde ondernemings wat hul eie opleidingsentra het, funksioneer. Die stel en handhawing van standarde is die verantwoordelikheid van die NRAO self.

#### **6.5.7 Gekombineerde evalueringstelsels**

Soos uit tabel 6.9 blyk, is daar 'n verskeidenheid stelsels wat steun geniet. Uit veral die streeksimposiums was dit ook duidelik dat 'n rigiede stelsel nie werkbaar of aanvaarbaar sal wees nie. Daar is dus volgens die verkreë resultate, 'n behoefte aan 'n gekombineerde en buigbare stelsel van ambagstoetsing. Sommige nywerhede en veral die kleineres, sal nog steeds van die SOVT gebruik wil maak, terwyl die groter en georganiseerde nywerhede na hul eie opleiding en toetsing sal wil omsien.

### **6.6 RESULTATE VAN DIE STREEKSIMPOSIUMS**

Uit kommentaar en samesprekings tydens die vyf nywerheid-

simposiums, het die volgende bykomstige sake met betrekking tot evaluering en kwalifisering ter sprake gekom en is dit by die opstel van aanbevelings in aanmerking geneem.

**B6.12** Indien toevoegings tot die opleiding van vakleerlinge en kwekelinge se kursusse gemaak word om aspekte soos arbeidsverhoudinge, toesighouding en onderrigvaardighede in te sluit, behoort sodanige opleiding ook op 'n toepaslike wyse geëvalueer te word.

## 6.7 AANBEVELINGS OOR AMBAGSTOETSING

Die volgende dringende aangeleenthede kom uit die voorafgaande uiteensetting na vore en word beskou as sake waaraan aandag gegee behoort te word.

**A6.1** 'n *Objektiewe ontleding van die huidige situasie by SOVT behoort gedoen te word ten einde te bepaal op watter wyse verdere verbeteringe aangebring kan word om 'n verbeterde stelsel van ambagsopleiding en -toetsing in die hand te werk. Fasiliteite en ambagstoetse moet ondersoek word asook die werklading van toetsbeamptes, programmeringsaangeleenthede en terugvoer van toetsuitslae.*

**A6.2** 'n *Stelsel en kriteria behoort ontwikkel te word waarvolgens 'n evaluering gemaak en erkenning verleen kan word aan ambagskwalifikasies wat buite die RSA verwerf is. Dit word gesien as 'n spesifieke toekomstige rol van SOVT.*

**A6.3** *Ten einde groter verantwoordelikheid vir opleiding en evaluering aan die privatektor oor te dra, behoort ambagstoetsing op nywerheidsgrondslag gedentraliseer te word. Die SOVT moet egter bly funksioneer om nywerhede wat nie self toetsing doen nie, te bedien.*

**A6.4** *Ambagstoetsstandaarde, eenvormigheid en onpartydigheid moet gehandhaaf word en as 'n saak van uiterste belang behoort toetsing op so 'n wyse uitgevoer te word dat die onpartydigheid van die stelsel bo alle redelike twyfel vasgestel kan word.*

**A6.5** *Die handhawing van standaarde van gedentraliseerde toetse behoort verseker te word deur middel van 'n akkrediteringsstelsel wat van tyd tot tyd op verskillende vlakke gemonitor sal word, dit wil sê op vlak van die NRAO en op NORKAO-vlak maar die georganiseerde nywerheid behoort self vir die handhawing van standaarde verantwoordelik te wees. Vir hierdie doel sal 'n oorhoofse beheerende en kontrolerende stelsel vir gedentraliseerde ambagstoetsing ingestel en gehandhaaf moet word.*

A6.6 Enige appél op grond van beweerde wanpraktyke by die afneem van ambagstoetse of modulêre evaluerings behoort aan die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding gerig te word en indien dit nie bevreëdigend opgelos word nie, aan die Registrateur van Mannekragopleiding.

A6.7 Ten einde die koste van desentralisasie van ambagstoetsing te beperk, kan plaaslike geriewe soos tegniese kolleges, groeppopleidingsentrums en nywerheidsopleidingsentrums, na voldoening aan die vereiste standaarde, ook as gedesentraliseerde toetsentrums benut word.

A6.8 Gereelde bekwaamheidstoetsing van opleidelinge sal plaasvind wanneer 'n modulêre opleidingstelsel ingestel word. Vir kandidate wat ambagsmanstatus slegs op grond van ondervinding wil bekom, sal nog steeds 'n eenmalige toets vereis word wat by SOVT of 'n geakkrediteerde toetsentrum afgelê moet word, en sodanige toetse behoort meer omvattend te wees as wat die geval met die huidige ambagstoetse is.

A6.9 Die toets van bekwaamheid na elke module sal ook aangepas moet word by enige pogings tot rasionalisering van die opleiding van ambagsmanne en waar moontlik ook by die saamgroepering van verwante ambagte.

A6.10 Die toelating van 'n kandidaat tot finale evaluering behoort gegrond te wees op die behaling van die vereiste bekwaamheidsstandaard en die minimum tyd vir intaakondervinding. Hierby behoort die vlak van teoretiese opleiding ook in aanmerking geneem te word.

A6.11 Daar behoort voorsiening gemaak te word vir die uitreiking van Nasionale Sertifikate op grond van gedesentraliseerde evaluering aan 'n geakkrediteerde toetsentrum en die beskerming van die benaming Gesertifiseerde Ambagsman vir houers van sodanige Nasionale Sertifikate.

A6.12 Opleiding in die beginsels en tegnieke van evaluering behoort beskikbaar gestel te word aan ambagstoetsbeamptes en alle persone wat ambagsevaluering en -toetsing uitvoer.

A6.13 Verdere ondersoek na die vaardigheidsvereistes van die werk van die ambagsman word benodig ten einde 'n moontlike stelsel van kwalifiserende vlakke vir ambagsmanne te implementeer. Hiervoor sal verdere opleiding nodig wees en die verwerwing van sulke verdere kwalifikasies na verwerwing van ambagsmanstatus behoort deur middel van toepaslike evaluering plaas te vind.

A6.14 Verdere opleiding van gekwalifiseerde ambagsmanne op bepaalde spesialisingsgebiede kan te enige tyd na kwalifikasie raadsaam wees en dit sal vir werkgewers noodsaaklik word om steun en erkenning aan sulke opleiding te verleen.



6.8 In die lig van die aanbevelings van hierdie hoofstuk asook van vorige hoofstukke, sal dit nodig wees om die Wet op Mannekragopleiding, 1981, te wysig. Hierdie aangeleentheid sal in Hoofstuk 10 bespreek word.

### **VERWYSINGS**

Snyman, J.F. Projek no. 5 – Kwalifisering; Projek no. 5 – Akkreditering. Ongepubliseerde navorsingsverslae WK 5.

## HOOFSTUK 7

# KEURINGSPROSEDURES EN EVALUERING VAN KANDIDATE VIR OPLEIDING

### 7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word aandag gegee aan die keuringsprosedures en die evaluering van eienskappe van applikante vir vakleerling-/kwekelingskappe ten einde aanbevelings insake keuringsriglyne te maak ter verbetering van die keuringsproses en om verlaging in die uitsak- en druipeysfers tydens opleiding te weeg te bring.

### 7.2 METODE

Bo en behalwe navorsingsmetodiek wat in hoofstuk 1 uiteengesit is en ten einde betroubare kwalitatiewe en kwantitatiewe inligting in te win, is 'n twintigtal geselekteerde ondernemings besoek. Tydens die besoeke is 'n gestruktureerde vraelys gebruik om tersaaklike inligting in te win. Onderhoude is ook gevoer met 'n aantal verteenwoordigers van werkgewerorganisasies en vakbonde.

### 7.3 KEURING

#### 7.3.1 Definisie en rasionaal

Vir die doeleindes van hierdie verslag word keuring beskou as die proses waardeur 'n kleiner groep persone uit 'n groter groep geselekteer word op grond van sekere vooraf opgestelde vereistes en maatstawwe.

Die beginsel van keuring berus op die rasionaal dat verskillende beroepe of take verskillende eise aan die persone wat dit beoefen, stel. Aan die ander kant beskik die mens oor meetbare hoedanighede wat van persoon tot persoon verskil. Hierdie menslike hoedanighede hou individueel en gesamentlik verband met die mate waarin 'n persoon geskik is of geskik gemaak kan word vir die uitvoering van 'n bepaalde taak of beroep. Hoe groter die ooreenstemming tussen die beroepsvereistes en die menslike hoedanighede, hoe beter sal die persoon hom leen vir opleiding en toetrede tot daardie beroep.

#### 7.3.2 Inligting vir keuringsdoeleindes

Ten einde die genoemde beginsel van keuring prakties deur te voer, is twee stappe gegewens nodig, naamlik inligting oor die kenmerke

en vereistes van beroepe en take binne daardie beroepe en inligting oor die tersaaklike kenmerke van die individu. Die eersgenoemde stel gegewens word normaalweg uit werkontledings en werkbeskrywings verkry, terwyl persoonsinligting by wyse van onderhoude, biografiese gegewens en sielkundige toetse verkry word. Benewens keuring vir plasing en beroepsbeoefeningdoeleindes, kan daar ook keuring vir opleiding plaasvind. In hierdie geval is die maatstaf waarteen die individu en sy persoonskenmerke gemeet word, gewoonlik die prestasie wat hy tydens of aan die einde van die opleidingsperiode behaal. Die geskiktheid en effektiwiteit van die hulpmiddels (onderhoude, biografiese gegewens, skoolprestasie en sielkundige toetse) wat gewoonlik vir keuringsdoeleindes gebruik word, word aangedui in die vorm van geldigheidsindekse en dikwels spesifiek as voorspellingsgeldigheid. Dit is egter so dat 'n verskeidenheid faktore buite die individu en die opleidingsituasie ook 'n wesenlike invloed op die geldigheidswaardes het en derhalwe word die nut van sulke voorspellingshulpmiddels soms betwyfel. Uit verskeie ondersoeke in dié verband is 'n aantal voordele van effektiewe keuring geïdentifiseer.

### **7.3.3 Voordele vir die organisasie**

Volgens Bahn (1970) is 'n onderneming se personeel sy waardevolste hulpbron, maar word dikwels met minder sorg as ander hulpbronne (bv. finansies) gehanteer. Hy meld dat foutiewe keuring nie net geweldige onmiddellike koste-implikasies het nie, maar dat die invloed daarvan vir 'n lang tyd in die toekoms voortduur. Tenopyr (1981) sluit by die gedagte aan en is van oordeel dat die daling in die produktiwiteitskoers in die VSA onder andere aan ondoeltreffende keuring toegeskryf kan word. Omdat die waarde van 'n keuringsprogram nie maklik in ekonomiese terme weergegee kon word nie, is dit in die verlede dikwels onderskat.

'n Gerieflike skattingsformule is egter in die jongste tyd ontwikkel (Schmidt, Hunter, McKenzie en Muldrow 1979 asook Hunter en Schmidt 1983). 'n Skatting van die omvang wat verbeterde keuringsprosedures op die produktiwiteit kan hê, beloop ongeveer R31 miljoen vir een groep vakleerlinge (12 400) oor 'n tydperk van drie jaar. Vele ander studies waarin ondersoek ingestel is na die koste-effektiwiteit van verbeterde keuringsprosedures dui aan dat die finansiële implikasies so omvangryk is dat dit slegs tot voordeel van enige onderneming en land sal wees.

standaards 'n baie groter lading van voorbereiding en werk impliseer en vandaar die redelike mate van teenstand. Vaktoetsbeampies is moontlik ook bekommerd oor hulle eie werksekuriteit.

#### 4.6 Desentralisering van ambagstoetsing

Die moontlikheid om ter wille van verskeie redes ambagstoetsing op 'n gedentraliseerde grondslag te laat plaasvind, is al dikwels deur werkgewers geopper. Ten einde meer duidelikheid oor die onderskeie standpunte in dié verband te verkry, is 'n aantal vrae aan die verskillende ondersoekgroepe gestel. Die antwoorde is sodanig verwerk dat 'n aanduiding verkry kon word van die getal en persentasie binne elke groep wat ten gunste van 'n gesentraliseerde vorm van vaktoetsing is (huidige stelsel) en dié wat ten gunste van vaktoetsing op 'n gedentraliseerde grondslag is. In tabel 6.8 word die twee standpunte teenoor mekaar gestel, terwyl tabel 6.9 die beskouinge van werkgewers uit die verskillende nywerhede en die antwoorde van werkgewersorganisasies, vakbonde en vaktoetsbeampies weergee met betrekking tot 'n enkele plek vir ambagstoetsing.

**Tabel 6.8 Desentralisering van ambagstoetsing**

Groep	Ten gunste		Daarteen		Onseker	
	N	%	N	%	N	%
Werkgewers	144	67	32	15	40	18
Ambagsmanne*	708	57	—	—	—	—
Vaktoetsbeampies	20	30	44	66	3	4
Werkgewersorganisasies	7	73	2	18	1	9
Vakbonde	11	65	4	24	2	11

\*Slegs 'n keuse tussen alternatiewe is gevra en nie 'n keuse tussen sentralisering en desentralisering nie.

Met die uitsondering van vaktoetsbeampies was alle ander groepe ten gunste van die desentralisering van ambagstoetsing.

Uit tabel 6.9 blyk egter dat daar 'n verskeidenheid van en selfs uiteenlopende standpunte bestaan oor die wyse waarop gedentraliseerde vaktoetsing behoort plaas te vind. Dit sal dus gerade wees om in dié opsig verskillende alternatiewe te oorweeg en plooibaar-

heid in die stelsel in te bou. Hierdie benadering is tydens die streek-simposiums sterk gesteun.

Verdere inligting wat die aanbeveling oor moontlike desentralisering van ambagstoetsing kan beïnvloed, het betrekking op die afstande wat toetslinge moes reis om hul ambagstoets by Olifantsfontein (SOVT) te kom aflê. 'n Samevatting van die reisafstande verskyn in tabel 6.10.

**Tabel 6.9 Standpunte ten opsigte van desentralisering van vakoetsing**

Nywerheid	Aantal respondente					
	1	2	3	4	5	6
Lugruim	0	0	1	1	0	0
Outomobiel	1	3	2	0	1	1
Bou	1	8	1	1	0	2
Steenkool	0	2	2	1	1	1
Diamantslyp	0	0	0	0	0	1
Elektrisiteitslewering	2	2	1	0	0	0
Springstof- en verwante	1	2	1	0	0	2
Meubel	0	2	1	0	0	2
Staatsondernemings	1	5	1	0	0	6
Haarkappers	2	2	1	1	0	4
Juweliers en goudsmede	0	0	1	0	0	0
Plaaslike owerhede	0	7	1	1	0	3
Metaal (ingenieurs)	7	21	9	1	6	7
Myne	7	8	8	5	3	4
Motor	5	6	6	1	3	6
Drukkers	0	3	2	1	1	0
S.A. Vervoerdienste	5	1	1	0	0	1
Suikervervaardiging	0	3	2	0	0	0
Subtotaal	32	75	41	13	15	40
Werkgewerorganisasies	2	5	6	7	4	
Vakbonde	3	11	4	2	4	
Vakoetsbeampte	50	20	9	7	4	
<b>TOTAAL</b>	<b>87</b>	<b>111</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	

- Sleutel: 1 — Alle toetse moet by SOVT afgeneem word  
 2 — Vaktoetssentrums soos SOVT moet by gedentraliseerde punte ingestel word  
 3 — Geakkrediteerde nywerheidsopleidingsentrums moet vir vaktoetsing gebruik word  
 4 — Geakkrediteerde opleidingsentrums van 'n groep ondernemings moet gebruik word  
 5 — Geakkrediteerde opleidingsentrums van 'n spesifieke maatskappy moet gebruik word  
 6 — Geen antwoord

**Tabel 6.10 Reisafstand van toetslinge**

<b>Afstand in km</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Minder as 100	262	34
100 – 499	198	26
500 – 999	151	19
1 000 en meer	158	21
<b>TOTAAL</b>	<b>769</b>	<b>100</b>

Naas die koste-implikasies van hierdie reisafstande en veral dié van 100 km en verder, speel die vermoeidheidsfaktor sekerlik ook 'n rol by die toetslinge.

**B6.7 Die koste-implikasies van 'n gedentraliseerde toetsstelsel moet eers deeglik ontleed word voordat besluite in dié verband geneem word.**

**B6.8 Indien 'n stelsel van gedentraliseerde ambagstoetsing ingestel sou word, moet aandag gegee word aan 'n oorhoofse beheer- en monitorstruktuur.**

**B6.9 In 'n moontlike stelsel van gedentraliseerde ambagstoetsing moet uitsluitel gegee word oor die wyse waarop en die persoon of liggaam aan wie 'n appèl gerig kan word indien ontevredenheid met ambagstoetse en toetsresultate sou ontstaan.**

**B6.10 By die oorweging van 'n akkrediteringstelsel moet aandag ook gegee word aan die wyses waarop en maatstawwe waarvolgens erkenning aan ambagsmankwalifikasies wat buite die RSA verwerf is, gegee sal word.**

### 6.4.7 Druiping van ambagstoets

Daar kan verskeie oorsake vir die druiping van die ambagstoets wees. (Kyk tabel 6.3 vir die slaagsyfers per nywerheid.) Ten einde ietwat meer lig op die aangeleentheid te werp, is die vakoets-beamptes by die SOVT gevra om enkele oorsake van druiping volgens hulle mening aan te dui. Die resultate van die versoek is in tabel 6.11 vervat.

**Tabel 6.11 Oorsake van druiping volgens vakoetsbeamptes**

<b>Leemtes in</b>	<b>Ja</b>	<b>%</b>	<b>Nee</b>	<b>%</b>
Teoretiese opleiding	32	48	35	52
Praktiese opleiding	52	78	15	22
Voorgeskrewe leerplanne	49	73	18	27

Dit blyk dat praktiese opleiding sowel as die voorgeskrewe leerplanne en die aanbieding van opleiding wat nie met die leerplanne ooreenstem nie, as die hoofredes vir druiping onder ambagstoetslinge gesien word. Uit onderhoude en verdere terugvoer blyk ook dat die relatiewe lae geletterdheidsvlak van sommige toetslinge daartoe bydra dat hulle nie toetsinstruksies en/of planne effektief begryp nie. Alle gegewens dui daarop dat 'n deeglik saamgestelde opleidingsprogram beter toetsuitslae behoort te lewer.

**B6.11 Voorsiening sal gemaak moet word vir hertoetsing of alternatiewe loopbane vir vakleerlinge wat in 'n modulêre stelsel toetse druip of die finale toets voor verwerwing van ambagsmanstatus druip.**

### 6.4.8 Verskillende vlakke van kwalifisering

Oorsee en in Suid-Afrika kom enkele gevalle voor waar onderneemings of nywerhede verskillende grade van ambagsmanne oplei. As voorbeeld kan die bounywerheid se "artisan", "craftsman" en "master craftsman" genoem word. Sulke vlakke van kwalifisering impliseer noodwendig ook verskillende vlakke van evaluering en toetsing. Ten einde die standpunte van werkgewers, ambagsmanne en vakbonde hieroor te verkry, is tersaaklike vrae aan elk van die groepe gestel. Die werkgewers se gegewens is verkry uit die aanvanklike versoek om kommentaar en nie uit die latere vraelys nie.

### **7.3.4 Voordele vir die werknemer**

'n Werker bestee ongeveer 'n derde van die tyd wat hy wakker is aan sy werk. Dit is dus belangrik dat die werker ook in hierdie terrein van sy lewe sy behoeftes sal kan bevredig, anders sal hy nie geestelik gesond kan wees nie. Hierdie behoeftebevrediging sal beter kan geskied indien die werk by sy behoeftes en vermoëns pas.

### **7.3.5 Voordele vir die samelewing**

Voordele vir die onderneming en die werknemer is ook ten bate van die samelewing in sy breër verband. Langenhoven (1973) meld hieroor dat die ryk hulpbronne van die land slegs ten beste ontwikkel kan word as almal toegewyd werk en dat dit die doeltreffendste bereik kan word as elkeen in 'n pos geplaas is waar hy 'n redelike kans op sukses het.

### **7.3.6 Menslike hoedanighede en werkprestasie**

Menslike hoedanighede is kompleks van aard en die kognitiewe, affektiewe en konatiewe aspekte is nie uiterlik waarneembaar nie. Hierdie indirek waarneembare hoedanighede word gewoonlik op 'n steekproefbasis met behulp van sielkundige toetse geëvalueer. Aanvullend hiertoe word subjektiewe oordeel ook gebruik, byvoorbeeld tydens onderhoudvoering en die interpretasie van biografiese gegewens. Werkprestasie, soos menslike kenmerke, is multidimensioneel van aard. Hier word dus ook van substitute (steekproewe van vereistes) gebruik gemaak. Benewens die uiteenlopende vereistes wat deur verskillende beroepe of take gestel word, is dit ook dinamies van aard en tegnologiese en ander veranderinge lei daartoe dat die gedrag wat nodig is vir die suksesvolle beoefening daarvan oor tyd verander.

By die bepaling van die verband tussen menslike hoedanighede en werkprestasie is daar dus verskeie faktore wat in aanmerking geneem moet word. Faktore soos doelbewuste seleksie, grootte van die ondersoekgroep, die kompleksiteit van menslike gedrag en hoedanighede, die toepaslikheid en gehalte van opleiding en die effek van die werkomgewing op prestasie, oefen 'n invloed uit. As gevolg van hierdie faktore is die verwagte verbande tussen menslike hoedanighede en werkprestasie nie gevind nie. Schmidt en Hunter (1981) het egter gevind dat indien deur middel van meta-ontledings vir die ongewenste faktore gekorrigeer word, daar in werklikheid goeie ooreenkomste is. Uit die meta-ontledings is gevind dat ongeveer 70 % van die variansie van geldigheidskoëf-



fisiënte verklaar word deur steekproeffoute (klein groepe), verskille in toetsbetroubaarheid tussen studies, verskille in kriteriumbetroubaarheid asook deur beperkings in die omvang van verdelings. Steekproeffoute was die enkele grootste sondebok.

Tydens ondersoeke na die verband tussen menslike hoedanighede en werkprestasie moet rekening gehou word met die invloed van ongewenste faktore en resultate behoort in die lig van die bevindinge van meta-ontledings geïnterpreteer te word.

## 7.4 LITERATUUROORSIG

### 7.4.1 Inleiding

Vir besprekingsdoeleindes word die inligting wat oor menslike hoedanighede bekom is in die volgende vier groepe ingedeel, naamlik (1) biografiese gegewens, (2) onderhoudgegewens, (3) referentineligting, en (4) sielkundige toetsgegewens.

### 7.4.2 Biografiese gegewens

Biografiese gegewens sluit aspekte in soos ouderdom, geslag, huwelikstatus, volksgroep, asook ander feitlike gegewens oor opleiding- en werkprestasie asook algemene gedrag, byvoorbeeld kriminele rekord.

Biografiese gegewens word blykbaar redelik korrek deur kandidate verskaf, want Cascio (1975) vind tussen die verskafte en gekontroleerde gegewens korrelasies wat wissel tussen 0,40 to 1,00 met 'n mediaan van 0,94.

Verskeie studies is gedoen om die invloed van biografiese gegewens op werk- en opleidingsukses te ondersoek (kyk Botha 1976, Enslin 1982, Harrison 1972, Reilly en Chao 1982, Terblanche 1981, Theron 1977 en Van der Walt 1980). Uit die studies blyk dat biografiese gegewens 'n redelike verband met werkprestasie toon en sodanige gegewens behoort dus nuttig in 'n keuringsprogram gebruik te kan word. Hierdie inligting moet veral om drie redes met versigtigheid geïnterpreteer word, naamlik dat

- (1) verandering of verbetering van sommige kenmerke nie prakties moontlik is nie;
- (2) omstandighede nie staties is nie en gevolglik periodiek gemonitor moet word;
- (3) weens die aard van die tipe biografiese skale dit tot onregverdig diskriminasie teen groepe kan lei.

### 7.4.3 Onderhoudgegewens

Die onderhoud is waarskynlik die tegniek wat die meeste gebruik word om inligting te bekom vir evaluering van kandidate by aanstelling. Resultate van ondersoeke oor die waarde van die onderhoud wissel en strek van positief tot negatief.

Die aard van die inligting wat op hierdie wyse verkry word, hang onder andere van die opleiding en vooroordele van die onderhoudvoerder af. Fraser (1970) som die situasie goed op as hy sê dat die onderhoud wel waarde het as dit reg gebruik word. Die waarde blyk egter oor die algemeen nie hoog te wees nie.

### 7.4.4 Referentinligting

Referentinligting verwys na gegewens wat oor 'n kandidaat verkry word deur die mening te vra van persone wat die kandidaat goed ken. Inligting van referente is oor die algemeen altyd positief en daarom bestaan daar bedenkinge oor die gebruik van dié tipe inligting. Ofskoon studies aangetoon het dat die inligting nie van besondere waarde vir keuringsdoeleindes is nie, is positiewe resultate wel in enkele ondersoeke teengekom.

Referentinligting toon oor die algemeen 'n beperkte verband met werkprestasie. Die feit dat inligtinginwinning by referente moeilik gestandaardiseer kan word en dat wisselende resultate verwag kan word asook die feit dat probleme soms ondervind word om menings van referente te verkry, plaas beperkinge op die waarde van dié tegniek vir gebruik in 'n keuringsprogram.

### 7.4.5 Sielkundige toetsgegewens

Weens die kompleksiteit van menslike hoedanighede (kyk paragraaf 7.3.6) is dit nodig dat die menslike handeling of gedrag in sy totaliteit beskou moet word en gevolglik is dit wenslik om verskeie hoedanighede tydens evaluering in ag te neem. Menslike hoedanighede kan gerieflikheidshalwe deur drie tipes toetse gemeet word, naamlik toetse vir fisieke vermoëns, vir verstandelike vermoëns, en vir nie-kognitiewe aspekte soos temperament, houding, waardes en belangstelling.

#### (1) *Fisieke en psigomotoriese vermoëns*

Dit blyk dat 'n werker se liggaamlike gesondheidstoestand moet voldoen aan sekere minimumstandaarde wat bepaal word deur die vereistes van die werk (Tenopyr en Oeltjen 1982, Campion 1983).

Afgesien van die rol van suiwer liggaamlike vereistes, kan psigomotoriese vereistes ook 'n belangrike invloed op werkprestasie uitoefen. Verskeie studies is gedoen om hierdie aangeleentheid te ondersoek. 'n Onlangse studie van Hunter (1981) dui aan dat volgens 'n aantal ondersoeke die gemiddelde verband van die psigomotoriese toetse van die General Aptitude Test Battery (GATB) 0,48 met opleiding- en 0,40 met werkprestasie vir laevlakberoepe is. Verder is bevind dat die verband afneem na gelang die vlak van beroepe styg. Die bevinding geld veral ten opsigte van werkprestasie. Dit blyk dat liggaamlike gesondheidstoestand en ook psigomotoriese hoedanighede 'n rol in werkprestasie kan speel en dié aspekte behoort by oorweging van 'n keuringsprogram in ag geneem te word.

## (2) Verstandsvermoëns

Vele studies is al uitgevoer om die verband tussen verstandsvermoëns en werkprestasie te ondersoek. Algemene tendense wat na vore gekom het, is dat

(1) intelligensietoetstellings 'n bevredigende verband met werk- en opleidingsprestasie toon;

(2) werkprestasie oor die algemeen beter deur 'n kombinasie van toetse voorspel word soos blyk uit bevindings van Lawshe en Balma (1966), Barnard (1969) en Van der Walt (1980). Dit is belangrik om in hierdie verband te let op meta-ontledings wat deur Hunter en Schmidt (1983) uitgevoer is op die gegewens van 515 studies wat deur die U.S. Employment Service oor baie jare met die General Aptitude Test Battery (GATB) onderneem is. Die 515 studies het beroepe gedek wat as 'n gestratifiseerde steekproef van al die beroepe in die Amerikaanse ekonomie beskou word. Daar is gevind dat die toetse van die GATB in drie groepe verdeel, naamlik algemene verstandsvermoë (GVN), algemene perseptuele vermoë (SPQ) en algemene psigomotoriese vermoë (KFM) en dat *al drie die groepe geldige voorspellers ten opsigte van opleiding- en werkprestasie van enige werk is*. Deur middel van regressieontleding is 'n optimale kombinasie van die drie groepe bepaal. Vir dié doel is werke volgens kompleksiteit in vyf vlakke verdeel en korrelasies is verkry wat oor die vyf vlakke van 0,49 tot 0,59 strek met 'n gemiddelde van 0,53. Verder is bevind dat die perseptuele faktor (SPQ) eintlik nie bykomend tot die ander twee faktore 'n bydrae lewer nie, behalwe op die heel ingewikkeldste vlak. In dié geval is die bydrae egter ook maar gering.

### *(3) Nie-kognitiewe hoedanighede*

Werkprestasie word nie net deur verstandsaspekte beïnvloed nie, maar ook deur 'n nie-kognitiewe aspek soos die wil om die taak te verrig. Hierdie aspek het byvoorbeeld 'n invloed op die ywer en volharding waarmee 'n taak verrig word. Sekere take vereis ook 'n hoë mate van nie-kognitiewe vermoëns in die direkte uitvoering daarvan, byvoorbeeld die vermoë om saam met ander te werk of ander te beïnvloed of te oorreed.

Die opsommende resultate van Ghiselli (1973), Reilly en Chao (1982) en Hunter en Schmidt (1983) dui op relatief lae gemiddelde geldigheidskoëffisiënte van tussen 0,10 en 0,29. Uit sommige ondersoeke het geblyk dat die nie-kognitiewe aspekte waarskynlik geskikter is vir die identifisering van kandidate met hoër verstandsvermoëns wat probleme gaan ondervind, terwyl verstandsvermoëns die geskikste is om diegene te identifiseer wat waarskynlik op grond van lae vermoëns probleme gaan ondervind.

#### **7.4.6 Samevatting van literatuurinligting**

Uit die voorafgaande bespreking blyk dat die waarde van die verskillende soorte inligting vir keuringsdoeleindes wissel. Reilly en Chao (1982) meld dat onderhoude, selfbeoordelings, referente, akademiese prestasie, deskundige beoordelings en projektiewe tegnieke oor die algemeen laer geldigheid as toetse toon. Verder bevind hulle dat waar inligting bekom kan word daar ook nie duidelike aanduidings is dat die tegnieke minder nadelige gevolge as toetse op minderheidsgroepe het nie. Op grond van gemiddelde geldigheidskoëffisiënte wat uit 'n groot verskeidenheid ondersoeke in verband met toetredingsposte bereken is (Hunter en Schmidt 1983), kan die inligtingsbronne soos volg gerangskik word: kombinasie van toetse (0,53), werksteekproef (0,44), biografiese gegewens (0,37), referente (0,26), skoolprestasie (0,21), ondervinding (0,18), onderhoud (0,14), beoordelings van opleiding en ondervinding (0,13), belangstelling (0,10). Hunter en Schmidt (1983) asook Reilly en Chao (1982) vind dat toetse die grootste waarde inhou en hiermee sal rekening gehou moet word by die stel van riglyne vir 'n keuringsprogram.

#### **7.5 RESULTATE**

Die resultate van die onderhoude en besoeke aan werkgewers en werkgewersorganisasies word hier geïntegreer met die resultate

van die vraelysgegewens. Verder word die resultate ten opsigte van vakleerlinge en kwekelinge afsonderlik aangebied.

### 7.5.1 Vakleerlinge

#### (a) *Werwing van kandidate vir opleiding*

Die aanbod van kandidate vir vakleerlingskappe is oor die algemeen baie goed. Die 23 ondernemings wat besoek is, dui aan dat hulle baie meer aansoeke ontvang as die getal opleidingvakatures wat beskikbaar is en hul werwingspogings word hiervolgens uitgevoer. Die oorwig aansoekers is meestal Swartes, Indiërs en Kleurlinge. Baie van die aansoekers beantwoord egter nie aan die minimum toelatingsvereistes nie en soms word probleme ondervind om genoeg kandidate wat geskik is vir opleiding te kry.

Op die vraag oor die geskatte persentasie aansoeke uit verskillende tipes skole dui die onderskeie nywerhede die situasie aan soos in tabel 7.1 uiteengesit. Uit tabel 7.1 blyk dat met enkele uitsonderings die grootste aanbod van kandidate vir opleiding as vakleerlinge uit akademiese skole gekom het.

**Tabel 7.1 Gemiddelde geskatte persentasie aansoeke per tipe skool**

Nywerheid	Geskatte persentasies			
	Akademiese	Tegniese	Nywerheid	Ander
Lugruim	35	35	0	30
Outomobiel	38	29	22	— *
Bou	23	24	18	45
Steenkool	45	35	10	—
Diamantslyp	51	—	—	32
Elektrisiteitslewering	42	43	—	—
Springstof	56	20	10	—
Meubel	31	3	35	15
Staatsonderneming	32	48	—	10
Haarkappers	27	60	—	—
Juweliers	nie beantwoord nie			

Plaaslike owerhede	22	51	27	0
Metaal	38	39	16	7
Myn	43	39	10	8
Motor	46	34	10	10
Drukkers	75	–	–	25
SAVD	63	21	–	–
Suikervervaardiging	68	10	–	10

\*Sommige nywerhede het nie vir alle alternatiewe ramings gemaak nie

Op die vraag of die werkgewers doelbewus vakleerlingkandidate by skole probeer werf, het 88 (43%) bevestigend en 119 (57 %) ontkennend geantwoord. Die vraag is dus watter metodes werklik vir werwing gebruik word en 'n aanduiding hiervan word in tabel 7.2 gegee.

**Tabel 7.2 Wysies waarop kandidate gewerf word**

<b>Werwingswyse</b>	<b>Getal ondernemings</b>
Besoeke aan skole	52
Brosjures	33
Advertensies	37
Leerlinge besoek onderneming	28
Werwing deur werknemers	25

Uit tabel 7.2 blyk dat verskeie metodes in mindere of meerdere mate gebruik word. Verskeie ondernemings het aangedui dat hulle van meer as een metode gebruik maak.

**B7.1 Hoewel daar 'n relatief groot aanbod van kandidate vir vakleerlingskappe bestaan, wend heelwat ondernemings doelbewuste pogings aan om op 'n verskeidenheid wyses kandidate wat aan hulle vereistes beantwoord, te werf.**

*(b) Toelating en toetreding tot vakleerlingskap*

Uit die onderhoude met werkgewers blyk dat tegnologiese verandering dit reeds in 'n aantal ambagte nodig gemaak het om standaard 10 as toelatingskwalifikasie te stel. Wiskunde en Natuur-

en Skeikunde (Wetenskap) word deurgaans as noodsaaklike vakke beskou. Bykans al die betrokke werkgewers was van mening dat die voorgeskrewe toelatingsvereistes te laag is. Ambagte behoort volgens hulle in vlakke verdeel te word en standerd 7 behoort vir slegs 'n geringe getal ambagte as toelatingsvereiste te geld. Standerd 8 met Wiskunde as vak word algemeen beskou as die minimum toelatingsvereiste vir die meeste ambagte. Hierdie standpunt van werkgewers word sterk ondersteun deur die vyf werkgewersorganisasies wat besoek is.

Uit die resultate van die vraelyste blyk verder dat slegs 21 % van die responderende ondernemings van 'n toelatingseksamen gebruik maak.

Wat vakbonde betref, is 83 % van die betrokke groep van mening dat vakbonde in groot mate 'n sê behoort te hê in die keuring en seleksie van persone vir vakleerlingopleiding, terwyl 12 % aandui dat hulle 'n beperkte inspraak behoort te hê. Verder dui die vakbonde hul standpunt soos in tabel 7.3 uiteengesit aan ten opsigte van hulpmiddels en kriteria wat aangewend moet word vir toelating of keuringsdoeleindes.

**Tabel 7.3 Hulpmiddels en kriteria vir toelating tot opleiding**

Hulpmiddel of kriterium	Getal vakbonde		
	Ja	Nee	Geen antwoord
Minimum onderwyskwalifikasie	14	0	3
Sielkundige toetsing	8	2	7
Praktiese toetsing	15	0	2
Toelatingseksamen	5	5	7
Onderhoude	10	1	6
Bevolkingsgroep	0	7	10
Ouer se beroep	0	7	10

Vakbonde is dus sterk ten gunste van minimum onderwyskwalifikasies, praktiese toetsing en onderhoude as keuringsmaatstawwe vir toelating tot opleiding as vakleerlinge.

Ten slotte is bepaal wat die werklike toetreekwalifikasies van 'n groep vakleerlinge was, asook die tipe skool waaruit hulle gekom het. Die spesifieke groep het bestaan uit die toetslinge wat by SOVT betrek is en die gegewens verskyn in tabel 7.4.

**Tabel 7.4 Toetreekwalifikasies en soort skool van toetslinge**

Soort skool	St. 7	St. 8	St. 9	St. 10
Akademies	53	159	55	177
Tegnies	14	101	24	102
Landbou	2	2	4	4
Handel	2	2	0	2
Nywerheid	1	6	2	0
Tegniese kollege	4	11	10	6
Ander	8	12	1	7

Die toetrede tot vakleerlingopleiding vanuit akademiese skole op standerd 8- en standerd 10-vlak toon die hoogste frekwensies. Ook op standerd 7- en 9-vlak lewer akademiese skole proporsioneel die grootste getal toetreders binne die onderhawige steekproef.

**B7.2 Die toelatingsvereistes vir vakleerlingskap is grootliks in ooreenstemming met die vereistes wat deur werkgewers, werkgewersorganisasies en vakbonde gestel word.**

**B7.3 Die grootste aantal vakleerlinge op standerd 7- tot 10-vlak kom uit akademiese skole. Toetredes uit tegniese skole is heelwat laer as dié uit akademiese skole.**

*(c) Keuringsproses en -personeel*

Al die werkgewers wat besoek is, volg 'n keuringsproses vir vakleerlinge waarin 'n aansoekvorm, toetse en onderhoude op een of ander wyse ingesluit word. Wat die onderhoude betref, is meer as een persoon gewoonlik daarby betrokke en die persone kom meestal uit die personeelafdeling. Uit die vraelysresultate van werkgewers blyk dat 69 % van voormanne, lynpersoneel en personeel-beamptes gebruik maak vir die voer van persoonlike onderhoude met opleidingskandidate. Behalwe die juweliers- en goudsmidnywerheid gebruik al die ander responderende nywerhede sielkundige toetse vir keuringsdoeleindes. Uit die 202 werkgewers wat die



vraag in dié verband beantwoord het, maak 126 of 62 % van sielkundige toetse gebruik. Agt en veertig persent van die ondernemings gebruik toetse wat deur die NIPN ontwikkel is, 34 % gebruik RGN-toetse, 23 % het hul eie toetse ontwikkel en slegs 4 % maak van oorsese toetse gebruik. Die oorblywende 11 % gebruik ander toetse. Wat die toepassing van sielkundige toetse betref, dui 82 ondernemings aan dat hul eie personeel die toetse toepas. Twee en sewentig persent van hierdie ondernemings het personeel wat spesiaal vir die doel aangestel is. Slegs 21 van die ondernemings wat hul eie personeel vir toetstoepassing gebruik, het die kwalifikasies van dié personeel aangedui. Slegs 11 of nagenoeg 52 % van die betrokke persone het oor 'n graad of 'n toepaslike kwalifikasie beskik.

**B7.4 Hoewel 'n relatief groot persentasie responderende ondernemings van veral Suid-Afrikaanse sielkundige toetse gebruik maak, is die personeel wat vir toetstoepassing verantwoordelik is nie genoegsaam gekwalifiseer om die spesifieke taak te verrig nie.**

*(d) Houding teenoor en leemtes ten opsigte van sielkundige toetse*

Agt en sewentig persent van die werkgewers wat hul mening uitgespreek het, is sterk of redelik ten gunste van die gebruik van sielkundige toetse vir keuringsdoeleindes. Slegs 5 % van die respondente is nie ten gunste daarvan nie. Die meerderheid werknemersverenigings openbaar 'n neutrale houding teenoor die gebruik van sielkundige, opleibaarheids- en bekwaamheidstoetse as deel van 'n keuringsbattery. Uit onderhoude blyk dat hierdie houding moontlik grootliks op vroeëre ervaring met toetse gebaseer is eerder as op die huidige situasie in die praktyk.

Vakbonde gee voorkeur aan praktiese toetsing en persoonlike onderhoude bo sielkundige toetse.

Aan werkgewers is die geleentheid gegee om hulle standpunt uit te spreek oor leemtes ten opsigte van die beskikbaarheid van Suid-Afrikaanse sielkundige toetse vir keuringsdoeleindes. Vier en twintig persent het aangedui dat hulle probleme in die verband ondervind, terwyl bykans 50 % nie 'n mening uitgespreek het nie. Die ander 25 % het nie probleme ondervind nie. Uit 'n ontleding van hierdie antwoorde per sektor blyk dat in die myn- en metaalnywerhede die grootste getalle ondernemings voorgekom het wat leemtes aangedui het.

**B7.5 Werkgewers openbaar 'n sterk positiewe houding teenoor sielkundige toetse as keuringshulpmiddel, maar daar is sekere sektore wat probleme met die beskikbaarheid van toetse ondervind.**

*(e) Toetsing en keuring van verskillende bevolkingsgroepe*

Sestien van die twintig organisasies wat besoek is en wat self psigometriese toetse toepas, gebruik dieselfde toetse en toetstye vir toetsing van kandidate uit die verskillende bevolkingsgroepe, een gebruik gedifferensieerde toetstyd by Swartes en drie gebruik afsonderlike toetse vir Swartes. Ofskoon meta-ontleding deur Hunter en Schmidt (1983) aantoon dat kognitiewe psigometriese toetse in die VSA nie onregverdig teen minderheidsgroepe diskrimineer nie, is die omstandighede in Suid-Afrika, veral wat die Swartes betref, nie vergelykbaar nie. Behalwe kultuurverskille is daar ook geen gemeenskaplike taal nie, wat die saak verder kompliseer.

By die interpretasie van die toetstellings gebruik ongeveer twee derdes van die groep wat die metode van dieselfde toetse en toetstye volg, dieselfde norms vir al die bevolkingsgroepe, en die ander derde gebruik norms wat afsonderlik vir elke bevolkingsgroep bereken is. Om die moontlikheid van diskriminasie te verminder, kan gepoog word om die groepe se toetsgesofistikeerdheid in groter mate gelyk te stel deur buffertoetse te gebruik.

Snypte op grond van minimum toetstellings is egter wenslik aangesien bevredigende werkprestasie op hierdie wyse in die hand gewerk kan word. Die vereistes wat die verskillende ambagte stel, is egter nie dieselfde nie en werkontledings blyk in hierdie opsig wenslik te wees. Die Position Analysis Questionnaire (PAQ) kan onder andere vir die doel gebruik word. Verder moet gepoog word om aan die voornemende vakleerling inligting te verskaf oor die spesifieke vereistes waaraan hy moet voldoen (soos deur die werkontleding bepaal) sodat hy 'n realistiese beeld van onder andere die aard en omvang van die ambag sal hê. In hierdie verband is dit egter belangrik om daarop te let dat daar nie 'n duidelike afbakening van die werksaamhede van tegnisi en ambagsmanne bestaan nie. Hierdie waarneming word bevestig deur 'n soortgelyke standpunt wat deur die ambagsmanne wat in die ondersoek betrek was, uitgespreek is. Heelwat take wat ambagsmanne in onder meer die elektroniese rigting op 'n hoër vlak uitvoer, sou ook as werk op tegnisi-vlak beskou kan word. 'n Groot persentasie tegnisi word ook uit die ambagsgeledere gewerf, wat beteken dat hulle eers as ambagsmanne opgelei word. Die benutting van ambagspersoneel op hierdie wyse kan groot ekonomiese implikasies vir 'n onderneming inhou aangesien dit die beskikbaarheid van ambagsmanne raak en ook omdat die werknemer vir 'n tweede keer, nou as tegnikus, opgelei moet word. 'n Verdere implikasie hiervan is dat

die voornemende vakleerling aan hoër vereistes sal moet voldoen as wat van 'n deurbeweging na tegnisi-vlak vereis word.

**B7.6 Verskeie probleme en onsekerhede wentel om die kwessie van dieselfde toetse en norms vir verskillende bevolkingsgroepe. Dit raak ook die snytpunte vir keuringsdoeleindes en die oorvleueling tussen ambagsmanne en tegnikusvlakke. Verdere navorsing in dié verband blyk nodig te wees.**

*(f) Enkele verdere gegewens*

Tydens die besoeke wat aan werkgewers en werkgewerorganisasies gebring is, is 'n aantal stellings gemaak wat vermelding verdien en moontlik verdere aandag sal moet geniet.

(1) Verblyffasiliteite vir dames tydens opleiding en vir Swartes by verskeie ondernemings en by die vakttoetsentrum dra onder andere daartoe by dat slegs 'n beperkte aantal persone uit hierdie twee groepe tot ambagsopleiding toetree.

(2) Slegs enkele organisasies het self statistiese studies onderneem om die geldigheid van die toetse vir die keuring van vakleerlinge te evalueer. Die meerderheid gebruik die toetse op grond van gegewens van die toetsverskaffer. Die werkgewers is oor die algemeen baie tevrede met en ten gunste van toetsing aangesien hulle in die praktyk vind dat die gekeurde vakleerlinge beter presteer en ook minder aanpassingsprobleme lewer.

(3) Die werkgewers het aangedui dat hulle aanleg en vaardigheid as die belangrikste menslike eienskappe in die evaluering van 'n kandidaat se geskiktheid vir vakleerlingopleiding beskou. Waar fisiese aspekte op 'n spesifieke ambag van toepassing is, is dit ook as uiters belangrik aangedui. Wat die toekoms betref, bly voorgenoemde van krag, terwyl verstandsvereistes 'n belangriker rol gaan speel as wat tans die geval in die keuringsprogram is. Die groter klem wat op intelligensie geplaas gaan word, kan grootliks aan die invloed van die elektronika toegeskryf word. Die verwagting is dat hierdie aspek die grootste verandering op tegnologiese gebied tot gevolg gaan hê en 'n ambagsman met 'n hoër vlak van opleiding noodsaaklik gaan maak.

*(g) Dienste van die Departement van Mannekrag*

Werkgewers wat van die toetsbattery en fasiliteite van die Departement van Mannekrag gebruik maak, het heelwat tevredenheid daarmee uitgespreek.

## 7.5.2 Kwekelingkeuring

Kwekelingopleiding word by vier staatsopleidingsentrums, naamlik Westlake en Vereeniging (Blankes), Bellville (Kleurlinge) en Sastri Kollege (Indiërs) gedoen. Die Departement van Mannekrag neem die keuring van kwekelinge waar. Kandidate wat aan die minimum skolastiese vereistes van standerd 6 voldoen en wat nie ernstige aanpassings- of gesondheidsprobleme het nie, word aan 'n psigologiese toetsbattery, naamlik die Toetsbattery van die Departement van Mannekrag onderwerp. 'n Minimum stanege van vyf word as 'n vereiste vir die onderskeie toets gestel. Geen onderskeid word tussen die bevolkingsgroepe gemaak sover dit toetsing betref nie. Na die toetsessie word 'n onderhoud met die kandidaat gevoer. Hierdie inligting word saam met die toetsresultate gebruik om 'n finale aanbeveling te maak.

Van die groep kwekelinge wat vir 1983 as geskik vir opleiding beskou is, het 90 % die kursus suksesvol voltooi. Dit blyk dus dat die Departement van Mannekrag goed daarin slaag om geskikte kandidate deur middel van toets- en onderhoudgegewens te keur.

Die werwingsmetodes blyk vir die huidige voldoende te wees aangesien meer aansoeke ontvang word as wat die inrigtings kan akkommodeer. 'n Ontleding deur die Departement van Mannekrag toon dat vriende, ouers en ander familie die doeltreffendste werwingsmedia is, tesame met die bekendstellingsbrief wat aan dienspligtiges gestuur word. Net soos in die geval van vakleerlinge blyk die kwaliteit van aansoekers vir kwekelingopleiding ook hier nie deurgaans na wense te wees nie.

Op grond van die onderhoude wat met werkgewers gevoer is, is vasgestel dat die enkeles wat wel kwekelinge in diens neem hulle weer aan 'n interne toetsbattery onderwerp. Geen onderskeid word tussen die kwekelinge en vakleerlinge gemaak nie en dieselfde keuringsbattery word vir albei groepe by indiensneming gebruik.

Die opleiding- en werkvereistes van die kwekelinge is soortgelyk aan die van die vakleerlinge en die riglyne wat vir die vakleerlinge aangedui word, behoort ook op die kwekelinge van toepassing te wees. Die grootste verskil kan in die ouderdom van die twee groepe geleë wees. Die aspek behoort egter nie keuringsriglyne ongeldig te maak nie, maar behoort wel by die interpretasie van toestellings in ag geneem te word.

## 7.6 SAMEVATTING

7.6.1 Die literatuurondersoek het aangetoon dat 'n keurings-program groot voordeel vir die werkgewers, werknemers en die gemeenskap as geheel inhou. Daar is bevind dat volgens die resultate van meta-ontledings waar vir ongewensthede gekorrigeer word, kognitiewe toetse geldige voorspellers van opleiding- en werkprestasie in alle beroepe is. Die relatiewe waarde van inligtingsbronne vir keuringsdoeleindes vir intreeberoepe is volgens gemiddelde geldigheidskoëffisiënte 'n kombinasie van toetse (0,53); werksteekproef (0,44); biografiese gegewens (0,37); referente (0,26); skoolprestasie (0,21); ondervinding (0,18); onderhoude (0,14); beoordelings van vorige opleiding en ondervinding (0,13) en belangstelling (0,10) (Hunter en Schmidt, 1983).

Die 23 werkgewers wat besoek is, ontvang oor die algemeen veel meer aansoeke as die getal vakatures wat beskikbaar is, maar die aansoekers is nie altyd van die vereiste gehalte nie. 'n Positiewe gesindheid is by werkgewers aanwesig ten opsigte van toetsing en dié wat nie sielkundiges in diens het nie, bedryf hulle programme onder leiding van die toetsverskaffers of maak van die diens van die Departement van Mannekrag gebruik. Werkgewers beskou aanleg as die belangrikste aspek by keuring en meen verder dat die minimum skolastiese vereistes wat volgens regulasie voorgeskryf word, te laag is. Oor die algemeen verwag werkgewers dat veral die elektronika die aard van vele ambagte gaan beïnvloed en dat hoër verstandelike en skolastiese vereistes in die toekoms gestel gaan word.

Die vyf werknemerverenigings wat besoek is, is bewus van die invloed van tegnologiese ontwikkeling op die aard van ambagte en aanvaar dat hoër vereistes daarmee gepaard sal gaan. Die verenigings dra oor die algemeen goedkeurend kennis dat ondernemings hoër skolastiese toelatingsvereistes stel as wat volgens regulasie voorgeskryf is en meen dat aanleg die belangrikste aspek by keuring behoort te wees. Die verenigings is positief of neutraal teenoor 'n psigometriese keuringsprogram ingestel. Al die verenigings meen dat geen onderskeid in toetsvereistes tussen bevolkingsgroepe gemaak behoort te word nie.

Die aanbod van kwekelinge is baie meer as die kapasiteit van die opleidingsinrigtings, maar die gehalte is nie altyd na wense nie.

## 7.7 AANBEVELINGS

Op grond van die voorafgaande uiteensetting en die bevindinge

insake keuringsaangeleenthede word die volgende aanbevelings gemaak.

*A7.1 Beperkende faktore soos gebrekkige behuising, vooroordele, ens. moet geïdentifiseer en teengewerk word ten einde meer dames en lede van die Swart bevolkingsgroep vir vakleerlingskappe in diens te neem en op te lei.*

*A7.2 'n Ondersoek na die voorgeskrewe minimum skoolastiese en vakvereistes vir toelating tot vakleerlingskappe in die verskillende ambagte behoort onderneem te word aangesien die bestaande vereistes blykbaar nie meer in alle gevalle die behoeftes bevredig nie.*

*A7.3 Die spesifieke wenslike vereistes waaraan vakleerlinge behoort te voldoen, behoort deur middel van werkontledings bepaal te word.*

*A7.4 'n Doeltreffende keuringsprogram behoort by die evaluering van kandidate om vakleerlingskappe gebruik te word aangesien dit tot voordeel van die kandidaat en die onderneming is. Toetse van kognitiewe vermoëns is van die beste enkele inligtingsbronne oor verwagte opleiding- en werkprestasie en behoort in die keuringsprogram ingesluit te word.*

*A7.5 Ondernemings wat nie oor gekwalifiseerde personeel beskik om toetse te gebruik nie, behoort aangemoedig te word om hulle personeel sodanig te laat oplei. Huidige personeel wat nie aan die gestelde vereistes voldoen nie, moet ook toepaslike opleiding ontvang.*

In gevalle waar dit nie moontlik is nie, kan die dienste van die Departement van Mannekrag of konsultsielkundiges gebruik word, of reëlings kan met ondernemings getref word wat oor gekwalifiseerde personeel beskik.

*A7.6 Pogings behoort aangewend te word om te verseker dat die voornemende vakleerling 'n realistiese beeld van die aard, werksomstandighede en vorderingsmoontlikhede van die vakleerlingskap en ambag het ten einde onttrekkings teen te werk.*

*A7.7 Die voordeel van 'n lae seleksieverhouding behoort in die keuringsproses benut te word deur aan die beste aansoekers voorkeur te gee, ongeag bevolkingsgroep of geslag.*

*A7.8 Toetse vir meting van toepaslike psigomotoriese vermoëns behoort ontwikkel/aangepas te word vir gebruik in die RSA. Indien moontlik behoort die toetse ook vir toepassing op groepe geskik gemaak te word.*

Hierdie aanbeveling kan moontlik aan die NIPN as 'n studieveld vir verdere navorsing voorgelê word.

A7.9 *Navorsing behoort onderneem te word oor die invloed van kultuurverskille op keuringsinstrumente in samehang met ongelykhede in toetsgesofistikeerdheid, ten einde die regverdige gebruik van toetse in die RSA met sy eiesoortige bevolkingsamestelling te verseker. Dit behoort ook navorsing oor opleibaarheidstoetsing van Swartes in te sluit.*

A7.10 *Die klem behoort ook gelê te word op toetskriteria wat die moontlikheid van sukses as ambagsman eerder as slegs sukses in die opleidingsituasie aantoon.*

## BRONNELYS

- BAHN, C. The economy of scientific selection. *Personnel Journal* 49, 1970: 651 – 654.
- BARNARD, C.J. *Die keuring van leerlingtegnici vir opleiding aan Tegniese Kolleges*. Ongepubliseerde D. Phil.-proefskrif, Universiteit van die Oranje-Vrystaat, 1969.
- BOTHA, W.C. *Die ontwikkeling van 'n toetsbattery vir die keuring van hoë-vlak Bantowerknemers vir meganiese en tegniese werksoorte*. Ongepubliseerde D. Phil.-proefskrif, Universiteit van die Oranje-Vrystaat, 1976.
- CAMPION, M.A. Personnel Selection for Physically Demanding Jobs: Review and Recommendations. *Personnel Psychology* 36, 1983: 527 – 550.
- CASCIO, W.F. Accuracy of verifiable biographical information blank responses. *Journal of Applied Psychology* 60, 1975: 767 – 769.
- ENSLIN, P.J.S. *'n Bedryfsielkundige ondersoek na die rol van biografiese en motiveringsfaktore in die keuring van vakleerlinge*. M.Com.-verhandeling, RAU, 1982.
- FRASER, J.M. The case for the interview. *Personnel Management*, 1, 1970: 26 – 28.
- GHISELLI, E.E. The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology* 26, 1973: 461 – 477.
- HARRISON, B.A.O. 'C. *Die voorspelling van sukses van vakleerling-passers gedurende die opleidingstydperk*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Suid-Afrika, 1972.
- HUNTER, J.E. *The validity and utility of alternative predictors of job performance*. Michigan State University, 1981.
- HUNTER, J.E. & SCHMIDT, F.L. Quantifying the efforts of psychological interventions on employee job performance and work-force productivity. *American Psychologist*, 1983: 473 – 478.
- LANGENHOVEN, H.P. *Die keuring van personeel*. Referaat: Twaalfde kongres van SIRSA, Pretoria, September 1973.

- LAWSHE, C.H. & BALMA, M.J. *Principles of personnel testing* (2nd Ed.) New York, McGraw-Hill, 1966.
- REILLY, R.R. & CHAO, G.T. Validity and Fairness of some alternative employee selection procedures. *Personnel Psychology* 35, 1982: 1 – 62.
- SCHMIDT, F.L. & HUNTER, J.E. Employment testing: Old theories and new research findings. *American Psychologist* 36(10), 1981: 1128 – 1137.
- SCHMIDT, F.L., HUNTER, J.E., MCKENZIE, R., MULDROW, T. The impact of valid selection procedure on workforce productivity. *Journal of Applied Psychology* 64, 1979: 609 – 626.
- SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). *Departement van Mannekrag: Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1983 (RP 56/1984)*. Staatsdrukker, Pretoria, 1984.
- TENOPYR, M.L. Trifling he stands. *Personnel Psychology* 34, 1981: 1 – 17.
- TENOPYR, M.L. & OELTJEN, P.D. Personnel selection and classification. *Annual Review of Psychology* 33, 1982: 581 – 618.
- TERBLANCHE, S.S. *An analysis of the macro manpower demand and supply situation (1977 to 1987) in the RSA: Aid to manpower planning at organizational level*. Report MM-83. Pretoria, HSRC, 1981.
- THERON, H.S. *Voorspelling van kollegeprestasie van leerling-tegnici*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, UPE, Port Elizabeth, 1977.
- VAN DER WALT, H.S. Die wetenskaplike gebruik van inligting by voorligting en keuring vir vakleerlingopleiding. *Humanitas* RSA 6(2), 1980: 85 – 96.
- VAN DER WALT, H.S. & ESTERHUISE, K.G.F. Opleiding van Ambagsmanne in die RSA: Keuringsprosedures en evaluering van werkvermoëns – WK 6 – nie gepubliseer nie.



## **HOOFSTUK 8**

# **VOORVAKLEERLINGOPLEIDING IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA EN DIE STATUS VAN DIE AMBAGS- MAN**

### **8.1 INLEIDING**

#### **8.1.1 Doel**

Die doel met hierdie hoofstuk is om die volgende drie aspekte wat implikasies vir die opleiding van ambagsmanne inhou, te ondersoek en 'n uiteensetting daarvan te gee:

- (1) Voorvakleerlingskapopleiding
- (2) Oorbrugging van kulturele "gapings"
- (3) Die status van die ambagsman

Bo en behalwe die inligtingsbronne wat alreeds genoem is, is gestruktureerde onderhoude, persoonlike navrae en werkseminare in die ondersoek gebruik.

#### **8.1.2 Voorvakleerlingopleiding**

Voorvakleerlingopleiding verwys na formele onderwys en opleiding wat binne die onderwysstelsel aan leerlinge verskaf word voordat hulle die formele skoolstelsel verlaat om as ambagsmanne opgelei te word. Voorvakleerlingopleiding bestaan uit loopbaangerigte hoërskoolonderwys of die meer indirekte voorbereiding wat algemeen vormende onderwys bied. Vir die doeleindes van hierdie hoofstuk word dus aandag gegee aan aspekte van voor-basiese, basiese en na-basiese onderwys soos in die RGN-onderwysverslag van 1981 gedefinieer word.

#### **8.1.3 Kulturele "gapings"**

Beide die skaal waarop en die tempo waarteen opleiding vir tegniese beroepe in die Republiek van Suid-Afrika geskied, word ingrypend beïnvloed deur die kulturele agtergrond en milieu-inge-steldheid van die jeug wat daarin belangstel om hulle vir sulke loopbane te bekwaam. Opleiding vir tegniese beroepe in 'n Westerse, geïndustrialiseerde samelewing vereis nie alleen 'n groot mate van vereenselwiging met die ekonomiese doelstellings nie, maar kan alleenlik effektief geskied indien voornemende kandidate toegerus is met die kundighede, vaardighede en tegniese geletterd-

heid wat as voorvereistes vir die opleiding gestel word. In die Republiek van Suid-Afrika met sy diverse bevolkingsamestelling en sy duidelike onderskeid tussen stedelike en plattelandse omgewingsmilieu, kom kultuurverskille voor wat wissel van die tradisionele tot wat as modern geïndustrialiseerd bestempel kan word. Diegene wat nog oorwegend tradisioneel kultuurgebonde is, moet dus eers in die "kultuur" van die Westerse wêreld georiënteer word, voordat hulle op betekenisvolle wyse vir tegniese beroepe opgelei kan word. In hierdie verband het Harry Oppenheimer die volgende stelling gemaak:

"The problem of technological training in South Africa is especially a problem of technological training for Black people, most of whom have been brought up in a quite different sort of society from the Whites and who, in order to realise their potential in a technically orientated society, have to cross a wide cultural gap such as was crossed by the people of Western Europe over a period of many generations."\*

#### **8.1.4 Die status van die ambagsman**

Die aansien en status van die ambagsman in die samelewing word deur 'n verskeidenheid faktore bepaal, insluitende die salaris verbonde aan die beroep, die houding van die breë samelewing ten opsigte van 'n ambagsman en die siening wat die ambagsman van homself het. Verder kan die status van 'n beroep gesien word as 'n relatiewe begrip, want elke persoon ken 'n sekere mate van status toe aan elkeen van die verskillende beroepe en stel sodoende 'n rangorde op. Vir die een persoon het die ambagsman 'n relatiewe hoë status omdat hy byvoorbeeld 'n goeie inkomste het en 'n hoë gehalte werk lewer terwyl, vir 'n ander persoon die ambagsman lae status het omdat hy byvoorbeeld swak gehalte werk lewer, lang ure werk of by die werk sy hande en klere vuilsmeer. Vir die potensiële vakleerling is dit belangrik om 'n positiewe beeld van die status van die ambagsman te hê, want belangstelling in enige beroep berus op die vooruitsig dat ambisie en selfverwesenliking in daardie besondere beroep met trots nagestreef kan word.

### **8.2 HUIDIGE VOORVAKLEERLINGOPLEIDING IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA**

#### **8.2.1 Informele, formele en nie-formele onderwys**

'n Stelsel van onderwysvoorsiening in 'n moderne en modernise-

\*Oppenheimer, H. Verrigtinge van die 1981 Kongres: Tegniese en Beroeps-  
onderwys in Suid-Afrika. Openingsrede, bl. 9.

rende samelewing bestryk drie interafhanklike, maar tog duidelik onderskeibare terreine, naamlik informele, formele en nie-formele onderwys.

*Informele onderwys* is onderwys wat in lewensituasies ervaar word en wat spontaan na vore tree, byvoorbeeld uit die omgang in die gesin, die buurtlewe, ens. *Formele onderwys* is beplande onderwys in erkende onderwysinrigtings soos skole, kolleges, teknikons, universiteite, ens. *Nie-formele onderwys* is beplande onderwys wat hoogs aanpasbaar verloop in inrigtings, organisasies en situasies wat buite die formele onderwys- en informele onderwysvoorsiening val, byvoorbeeld indiensopleiding in die werksituasie.

**Formele onderwys.** Die RGN-onderwysverslag beveel aan dat onderwys in drie opvolgende fases aangebied word: in 'n voor-basiese, basiese en na-basiese fase; dat voor-basiese onderwys gerig word op skoolgereedheid, dat basiese onderwys primêr gerig word op basiese geletterdheid en die vestiging daarvan en dat na-basiese onderwys op gedifferensieerde onderwysbehoefte gerig word.

Voor-basiese onderwys begin met geboorte en eindig met toetreding tot basiese onderwys op ongeveer 6- tot 7-jarige leeftyd. Die doel met basiese onderwys is om daardie omvang van onderwys te voorsien wat enersyds by moontlike uittrede uit formele onderwys 'n basiese geletterdheid en werklikheidsoriëntasie verseker sodat opleibaarheid in die beroep daarop kan steun of voordeel uit nie-formele beroepsgerigte onderwys geput kan word en andersyds voortgang in na-basiese formele onderwys moontlik maak vir diegene wat oor die vermoëns beskik en dit kies. Na-basiese onderwys word gekenmerk deur 'n hoë graad van strukturele differensiasie en word in sekondêre skole en in instansies vir naskoolse en tersiêre onderwys aangebied.

### 8.2.2 Basiese onderwys

#### *Primêre skole*

Die voorsiening vir primêreskoolonderwys is min of meer dieselfde vir alle bevolkingsgroepe. Die uiteensetting wat volg, sal egter aandui dat wat tegniese gerigte onderwysprogramme betref, daar enkele verskille bestaan. Vanaf standerd 2 tot 4 neem alle Blanke, Kleurling- en Indiër-leerlinge die vak Handwerk of Basiese Tegnieke. Dit behels 'n verskeidenheid van aktiwiteite soos kartonwerk, leerwerk, houtwerk, metaalwerk, elektriese werk en tekene wat geleidelik tot en met standerd 5 ingestel word. Die gesindheid

van die handwerkonderwyser is gewoonlik positief teenoor sy vak. Die deursnee primêreskoolonderwyser is egter gemoeid met basiese opleiding en gevolglik word daar nie veel oor loopbane, tegniese of andersins, gepraat nie. In die geval van Swart primêreskoolkinders kan departementele tegniese sentrums vir tegniese oriëntasie vir twee en 'n half uur per week bygewoon word. Vakke waarmee kennis gemaak word, sluit Elektriese Werk, Houtwerk, Metaalwerk en Messelaarswerk in. Die skoolkurrikula is akademies gerig, maar daar is wel geleentheid om twee van bogenoemde vakke in standerd 5 vir ses maande elk te neem. Twee ander kan voorts in standerd 6 geneem word. Beroepsvoorligting word nie in die primêre skool voorsien nie.

### 8.2.3 Na-basiese onderwys (sekondêre skole)

Alhoewel daar 'n mate van ooreenstemming tussen die voorsiening ten opsigte van Blankes en die ander bevolkingsgroepe bestaan, bestaan daar soveel verskille in onderrigprogramme dat 'n afsonderlike uiteensetting ten opsigte van elke groep wenslik is.

#### (1) Blankes

##### *Hoër tegniese skole en tegniese studierigtings*

Die tegniese studierigting word soos volg omskryf: 'n Studierigting waarin, benewens die twee amptelike tale, minstens die helfte van die oorblywende vakke tegniese vakke is. Die doel van hierdie skool is om leerlinge hoofsaaklik op te lei vir toelating tot tersiêre onderwysinrigtings, tegniese kolleges en die nywerheid gefundeer op 'n breë algemene opvoedende grondslag.

##### *Kurrikulum*

##### *Juniorsekondêreskoolfase: (standerds 6 en 7)*

Benewens die gewone nie-eksamenvakke soos aan alle sekondêre skole, is die volgende vakke verpligtend: Beide landstale, Wiskunde, Algemene Wetenskap, Geskiedenis, Aardrykskunde, Tegniese Tekene en basiese opleiding in Werkwinkelteorie en -praktyk.

##### *Seniorsekondêreskoolfase: (standerds 8 tot 10)*

Verpligte vakke: Beide amptelike landstale, Wiskunde, Natuur- en Skeikunde, Tegniese Tekene en Ambagsteorie en -praktyk in een van die volgende vakke: Motorwerktuigkunde, Elektriese Werk,

Pas- en draaiwerk, Houtbewerking, Radiotrisiënswerk, Loodgietry en plaatmetaalwerk, Steenmessel- en pleisterwerk en Motorbakherstelwerk. Van die beskikbare onderrigtyd word ongeveer 7 uur per week tydens standers 6 en 7 aan werkwinkelpraktyk en -teorie bestee en ongeveer ses en 'n half uur per week tydens standers 8 tot 10.

**Tabel 8.1 Inskrywings t.o.v. 1980  
(gewone en praktiese tegniese studierigting)**

Provinsie	Totale inskrywings sekondêre skole	Inskrywings vir tegniese studierigting	% van totale inskrywings	Gewone skole wat tegniese studierigting aanbied
Kaap	88 867	5 535	6,2	11
Natal	37 118	2 456	6,6	4
OVS	26 107	3 138	12,0	5
Transvaal	175 469	23 607	13,5	48
<b>TOTAAL</b>	<b>327 561</b>	<b>34 736</b>	<b>10,6</b>	<b>68</b>

Bron: Die SA Stigting vir Loopbaanonderwys (1981:90)

### *Keuring van leerlinge*

Voornemende leerlinge van tegniese sekondêre skole moet reeds in standerd 5 hulle keuse maak. Sodanige leerlinge word die geleentheid gegee om eers 'n aanlegtoets af te lê en om advies in te win van die onderwyser-sielkundige/voorligter van 'n tegniese sekondêre skool.

### *Sekondêre skole sonder 'n tegniese studierigting*

#### *Doelstelling*

Beide in die juniorsekondêreskoolfase (standerd 5 tot 7) en die seniorsekondêreskoolfase (standerd 8 tot 10) word relatief min voorsiening gemaak vir 'n tegniese beroep. Die doel van hierdie tipe skool is om kinders hoofsaaklik vir tersiêre onderwystoelating, die breë beroepslewe en ander naskoolse opleiding voor te berei en om 'n breë algemeen vormende grondslag te lê waarop spesialisasie en beroepsvoorbereiding na voltooiing van die skoolloopbaan kan volg.

## *Kurrikulum*

Die volgende vakke waarvoor hierdie tipe skole onder andere voorsiening maak, te wete Wiskunde, Natuur- en Skeikunde, Houtwerk en Metaalwerk, hou in geringe mate verband met 'n moontlike toekomstige tegniese gerigte loopbaan en kan bydra tot die kweek van 'n belangstelling in ingenieurs-, tegnisi- en ambagsberoepes. Oriëntasie en beklemtoning in hierdie skole is egter oorwegend akademies van aard en relatief min word doelbewus gedoen om 'n positiewe gesindheid teenoor tegniese gerigte beroepes te bevorder.

## *Voorligting*

Onderwyser-sielkundiges/voorligters is in die meeste gevalle akademies geskoolde persone wat oor min eerstehandse kennis van tegniese beroepes soos ambagte beskik. Voorligtingsprogramme maak egter voorsiening vir die verskaffing van inligting en advies oor die breë spektrum van loopbane, insluitende tegniese gerigte beroepes.

## *Spesiale skole (sekondêr)*

### *Doelstelling*

Spesiale skole is ingestel om vir die leerling in die spesiale klas van die primêre skool voorsiening te maak vir verdere opleiding tot op jaarvlak 5. Minder klem word op akademiese aspekte gelê sodat meer tyd aan praktiese werk gewy kan word. Op hierdie wyse word beoog om die oorgang vanaf die formele onderwys na die praktiese werksituasie te vergemaklik.

### *Toelating*

Seuns en meisies wat in die spesiale klasse in die primêre skool was en 12 – 14 jaar oud is, kan tot spesiale skole toegelaat word.

## *Kurrikulum*

Die kurrikulum sluit die volgende in: Amptelike tale, Spesiale Wiskunde, Geskiedenis en Aardrykskunde, Algemene Wetenskap, een praktiese vak uit die volgende: Motorwerktuigkunde, Duikklop, Spuitverfwerk, Plaatmetaalwerk, Houtbewerking, Sweis, Letter-skilder/vensteruitrusting, Kopieertik, Dameshaarkappery, Inrigtingsbestuur (aspekte van verpleging, kookkuns en huisbestuur). Daar word deurlopend in die praktiese vak onderrig gegee en soveel

tyd word hieraan toegestaan dat dieselfde gewig daaraan toegeken word as aan die totaal van die akademiese gedeelte van die kursus.

**(2) Voorsiening deur Administrasie van Onderwys en Kultuur (Raad van Afgevaardigdes en Raad van Verteenwoordigers)\***

*Onderwysbeleid*

Die beleid is om nie afsonderlike tegniese sekondêre skole op te rig nie, maar om in komprehensiewe skole vir 'n tegniese studierigting beneëns die akademiese gerigte studierigtings voorsiening te maak. Tans bestaan daar vier skole vir Indiërs en tien skole vir Kleurlinge waar die tegniese gerigte studierigting aangebied word.

*Kurrikulum*

Die kurrikulum is soos vir tegniese sekondêre skole vir Blankes, en voorsiening word ook vir die volgende tegniese gerigte vakke gemaak: Houtbewerking, Sweis en Metaalbewerking, Elektriesienwerk, Tegniese Tekene, Motorwerktuigkunde, Messelwerk, Pas- en Draaiwerk, Radiotrisiënwerk.

**(3) Voorsiening deur die Departement Onderwys en Opleiding (vir Swart leerlinge) met betrekking tot sekondêre tegniese onderwys**

*Departementele tegniese sentrums*

*Doel*

Die doel met hierdie sentrums is om standerd 5- en 6-leerlinge ten opsigte van tegniese onderwys te oriënteer en om aan hulle die geleentheid te gee om opleiding te ontvang in die vaardighede van die tegniese vak wat hulle van voorneme is om gedurende standerd 7 en 8 te volg. Elk van die sentrums bedien 'n aantal hoër primêre en sekondêre skole in die omgewing daarvan. Agttien sentrums bestaan reeds en 'n verdere drie word tans opgerig. In 1983 was die gemiddelde leerlingstal 33 098 en dit neem steeds toe.

*Sekondêre tegniese onderwys*

*Beleid*

Die Departement van Onderwys en Opleiding het besluit om voorsiening te maak vir sekondêre tegniese onderwys deur middel van

\*Voorheen die Departement van Binnelandse Aangeleenthede (Indiërs en Kleurlinge)

komprehensiewe skole en vir 1984 was sy amptelike standpunt soos volg:

Dit het nodig geword om komprehensiewe skole te stig, ener syds om die hoogste mate van differensiasie te bereik en ander syds om tegniese onderwys in te sluit. Deur die byvoeging van werkwinkels en ander fasiliteite is bestaande sekondêre skole aangepas sodat hulle, behalwe ander studierigtings, ook die tegniese studierigting kan aanbied.

Sedert 1982 is 12 komprehensiewe skole geopen en 'n verdere nege skole behoort teen 1985 in gebruik te wees.

### *Doelstelling*

Die vernaamste oogmerk met die sekondêre tegniese onderwys-program is om leerlinge met die nodige agtergrondkennis toe te rus om na verwerwing van 'n matrikulasiesertifikaat hulle studies in 'n tegniese rigting by 'n technikon of 'n universiteit voort te sit.

### *Kurrikulum*

Die kurrikulum is soos vir tegniese sekondêre skole vir Blankes voorgeskryf. Die leerlinge skryf die voorgeskrewe eksamen ten opsigte van die Nasionale Senior Sertifikaat (tegnies).

### *Inskrywings*

In 1983 het 6 820 leerlinge vir tegniese studierigtings ingeskryf. Die inskrywings per vak word in tabel 8.2 aangegee.

**Tabel 8.2 Getal Swart leerlinge in tegniese studierigtings – 1983**

<b>Vak</b>	<b>Getal leerlinge</b>
Boukonstruksie	155
Elektriese werk	646
Motorwerktuigkunde	224
Loodgieters- en plaatmetaalwerk	43
Sweis- en metaalwerk	1 062
Tegniese Tekene	2 715
Steenmesselwerk	365
Motorbakherstelwerk.	97



Elektronika	815
Houtbewerking	599
Pas- en masjienwerk	99
<b>TOTAAL</b>	<b>6 820</b>

(Bron: Departement Onderwys en Opleiding, Januarie 1984)

#### (4) Leerlinginskrywings

Die leerlinginskrywings ten opsigte van Indiërs, Kleurlinge en Swartes in gewone en tegniese studierigtings in 1980 word in tabel 8.3 aangegee.

**Tabel 8.3 Inskrywings t.o.v. 1980  
(gewone en praktiese tegniese studierigting)**

Bevolkings- groep	Totale sekondêre inskrivings	Inskrywings vir tegniese studie- rigting	% van totale inskrivings	Getal skole wat tegniese studies aanbied
Swartes	555 138	1 281	0,2	5
Kleurlinge (1979)	129 698	736	0,6	6
Indiërs	67 244	1 804	2,7	4
<b>TOTAAL</b>	<b>752 080</b>	<b>3 821</b>	<b>0,5</b>	<b>15</b>

(Bron: Departementele Jaarverslae)

#### (5) Onderwysers

Die meeste onderwysers van tegniese vakke is Blankes waarvan 'n aansienlike aantal reeds oor 'n Nasionale Onderwysdiploma (Werkwinkel) beskik.

#### 8.2.4 Nabasiese onderwys. Tegniese kollege-voorbereidingskursus

Indien 'n persoon tot 'n ambag wil toetree, maar nie oor die nodige toelatingsvereistes beskik nie, kan 'n oorbruggingskursus van drie maande by 'n tegniese kollege vir Blankes, Indiërs of Kleurlinge bygewoon word. Wiskunde en Wetenskap, onder andere, word tot op standaard 7-vlak geneem sodat die persoon oor die nodige agter-

grond sal beskik vir toelating tot N1. Die tegniese kolleges vir Swartes lei onder andere leerlinge op in voorvakleerlingskapkursusse ten einde hulle in staat te stel om tot 'n ambag toe te tree. Hierdie is 'n eenjarige kursus met twee derdes praktiese en een derde teoretiese opleiding en die leerling kan 'n N1-sertifikaat met teorie en prakties verwerf. Wanneer hy met 'n vakleerlingskap begin, begin hy by N2.

### **8.2.5 Nie-formele onderwys**

#### *Indiensopleidingsentrums*

Benewens onderrig by tegniese kolleges, is daar ook sekere werkgewers wat in hulle indiensopleidingsentrums soortgelyke voorvakleerlingskapopleiding aanbied. 'n Voorbeeld hiervan word in die outomobielnywerheid te Port Elizabeth gevind.

Kandidate vir hierdie kursus moet oor standerd 8 met Wiskunde of Wetenskap beskik. Hulle word onderwerp aan opleibaarheids- en aanlegtoetsing en moet nie ouer as 24 jaar wees nie. Die opleiding bestaan uit een week induksie, 12 weke basiese opleiding in tegniese tekene insluitend die bou van modelle, 12 weke blokvrystellingskursus en 10 weke projekwerk en oriëntasie in sweis-, masjien-, elektriese en motorwerk. Daarna begin 'n kandidaat wat geslaag het sy vakleerlingskap sonder enige korting van die duur van sy vakleerlingskapperiode.

**B8.1 Dit is duidelik dat te min leerlinge tans loopbaangerigte kursusse op skool volg.**

### **8.2.6 Voorgestelde beroepskool**

Die Suid-Afrikaanse Stigting vir Loopbaanonderwys het voorgestel dat 'n beroepskool vir Swart leerlinge met private kapitaal in Vereeniging gebou moet word. Leerlinge sal in hierdie skool as elektrisiëns en passers opgelei word en sal hoofsaaklik uit tradisionele kultuurgroepe afkomstig wees en standerd 7 met Wiskunde en Wetenskap as vakke geslaag het. Die opleiding sal oor 'n tydperk van drie jaar strek met indiensondervinding in die vierde jaar wat onder toesig van die skool sal wees. Twee trimesters van elke jaar sal in die skool deurgebring word waar 50 % van die tyd in werkwinkels deurgebring sal word. Gedurende die derde trimester van elke jaar sal ondervinding in die nywerheid opgedoen word, maar wel onder beheer van die skoolpersoneel. Die opleiding sal modulêr van aard wees volgens die beginsels van kriteriumgebaseerde onderrig en die materiaal van die N-kursus sal by die praktiese

opleiding geïntegreer word. Die leerling sal die kwalifiserende ambagtoetse na voltooiing van die opleiding aflê. Gedurende die kursus sal daar veral aan “kulturele gapings”, kommunikasie en kognitiewe vaardighede aandag gegee word. Daar sal weer in paragraaf 8.7 hierna verwys word.

### **8.3 DIE STATUS VAN DIE AMBAGSMAN**

Die navorsing wat in verband met die status van die ambagsman gedoen is, bestaan uit onderhoude wat met senior beamptes in die nywerheid en onderwys gevoer is en die bestudering van die *curricula vitae* van 'n aantal bekende leiers. Persone waarmee onderhoude gevoer is, het almal hul beroepslewe as vakleerlinge begin en ambagsmanne geword waarna hulle tot senior poste bevorder is. Die volgende samevattende afleidings kan van die onderhoude en ondersoek gemaak word:

Die ekonomie in die veertiger- en vyftigerjare het hoofsaaklik die toetrede van hedendaagse suksesvolle persone tot 'n vakleerling-skap bepaal.

Die behoefte aan bevordering wat inherent aan elke mens is, is vandag nog net so 'n sterk dryfveer as wat dit in die verlede was.

Vir die beroepsbewuste jeug het die Suid-Afrikaanse nywerheid nog altyd (tans en in die verlede) 'n magdom van moontlikhede gebied.

Die aanvanklike afwesigheid van hoër opvoedkundige kwalifikasies was vir hierdie persone nie 'n struikelblok op pad na hul sukses nie.

Die verbetering in die status van die ambagsman behoort eerstens vanuit die ambagsman self en tweedens vanuit die nywerheid te kom. Die ambagsman behoort so te lewe dat hy deur middel van sy selfrespek, toewyding, kundigheid, gedrag, voorkoms, kleredrag en kommunikasie die samelewing van sy status oortuig.

Die nywerheid kan die status van die ambagsman bevorder deur realistiese lone te betaal, bevorderingsgeleenthede te skep (binne en buite die ambagsfunksie) en verdere studie en kennisvernuwing aan te moedig.

#### **8.3.1 Vraelyste**

Om die huidige sienswyse van leerlinge in Suid-Afrikaanse skole met betrekking tot die status van die ambagsman te bepaal, is 'n vraelys deur 7 494 standerd 7- en standerd 10-leerlinge aan vier,

sekondêre skole (twee met 'n tegniese studierigting en twee daarsonder) in elke onderwysdepartement voltooi (kyk tabel 8.4).

**Tabel 8.4 Leerlinge in verskillende departemente wat die vraelys voltooi het**

<b>Departement</b>	<b>Getal leerlinge</b>	<b>%</b>
<b>Binnelandse aangeleent- hede:</b>		
Indiërs	1 685	22,5
Kleurlinge	956	13,0
Kaapprovinsie	920	12,0
Nasionale Opvoeding	168	2,0
Natal	668	9,0
Onderwys en Opleiding	1 490	20,0
Oranje-Vrystaat	586	8,0
Transvaal	1 021	13,5
<b>TOTAAL</b>	<b>7 494</b>	<b>100,0</b>

Van hierdie leerlinge was 59,2 % in standerd 7 en 40,8 % in standerd 10, terwyl 63,7 % seuns en 36,3 % dogters was. Hiervan het 35,9 % 'n tegniese studierigting gevolg en van hulle het 5,4 % hul skoolvakke in die laer graad geneem, 50,9 % in die standaardgraad en 43,7 % in die hoër graad.

Enkele gegewens oor en standpunte van leerlinge word in tabel 8.5 geskets.

**Tabel 8.5 Gegewens oor en standpunte van leerlinge**

	<b>Persentasie</b>	
	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>
Het ambagsmanne 'n belowende toekoms?	84,6	15,4
Oorweeg u om 'n ambagsman te word?	44,3	55,7
Is u vader 'n ambagsman?	26,0	74,0
Was u vader voorheen 'n ambagsman gewees?	33,2	66,8
Het u alreeds 'n beroepskeuse gemaak?	69,4	30,6

Vrae wat in tabel 8.5 uiteengesit is, het tot 'n verdere reeks vrae gelei. Leerlinge wat aangedui het dat hulle nie ambagsmanne wou word nie, is gevra om redes daarvoor te verstrek. Tabel 8.6 toon die reaksie op hierdie vraag.

**Tabel 8.6 Siening oor die status van die ambagsman**

	<b>Getal</b>	<b>Ja %</b>
Die status van 'n ambagsman is te laag	422	6,4
Ambagsmanne behoort uit 'n ander bevolkingsgroep te kom	118	1,8
Die werk van 'n ambagsman is te veel-eisend	682	10,3
Ambagsmanne se voorkoms is te onnet	337	5,1
My aanleg strook nie met die van 'n ambagsman nie	1 772	26,8
'n Ambagsman verdien nie genoeg geld nie	785	11,8
Nie een van bogenoemde nie	2 499	37,8
<b>TOTAAL</b>	<b>7 494</b>	<b>100,0</b>

Dié wat alreeds 'n beroepskeuse gedoen het, gee die volgende aanduiding van wie hulle die meeste in hul keuse beïnvloed het.

**Tabel 8.7 Beroepskeuse-faktore**

	<b>Getal</b>	<b>%</b>
Ouers	1 579	19,7
Vakonderwyser	192	2,4
Voorligteronderwyser	581	7,3
Familielid	388	4,8
Vriende	255	3,2
Predikant	21	0,3
Skoolhoof	66	0,8
Eie besluit	4 617	57,6
Nie een van bogenoemde nie	310	3,9
<b>TOTAAL</b>	<b>7 494</b>	<b>100,0</b>

Dit is opvallend dat die leerling en die ouer 'n oorweldigende rol speel in loopbaan-besluitneming (77 %) en daar behoort dus baie

meer aandag geskenk te word aan loopbaan-inligtingsbronne om hulle (die ouer en die kind) in die besluitnemingsproses te onderskraag. Hierdie gebrek word verder toegelig in antwoorde betreffende die faktore wat hoofsaaklik vir probleme in beroepskeuse verantwoordelik is, soos in tabel 8.8 uiteengesit.

**Tabel 8.8 Probleme met beroepskeuse**

<b>Tipe probleem</b>	<b>Getal</b>	<b>%</b>
Onkunde i.v.m. my vlak van intelligensie	880	11,7
Onkunde i.v.m. beroepsvereistes	786	10,4
Onkunde i.v.m. beroepsvooruitsigte	501	6,7
Besluiteloosheid	1 548	20,5
Swak voorbeelde gestel deur beroeps- groep	369	4,9
Ek het geen probleem ondervind nie	2 302	30,5
Nie een van bogenoemde nie	1 157	15,3
<b>TOTAAL</b>	<b>7 543*</b>	<b>100,0</b>

\*Sommige leerlinge het meer as een probleem aangedui.

Om die relatiewe status van die ambagsman soos deur leerlinge gesien, te bepaal, is hulle gevra om verskillende beroepe in 'n statusvolgorde te plaas. Besonderhede hiervan word in tabel 8.9 gegee.

**Tabel 8.9 Rangorde van enkele beroepsgroepe volgens  
sekondêreskoolleerlinge**

<b>Beroepsgroepe</b>	<b>Blankes*</b>	<b>Rangorde</b>			<b>To- taal**</b>
		<b>In- diërs</b>	<b>Kleur- linge</b>	<b>Swar- tes</b>	
Mediese dienste	2	1	1	1	1
Onderwys	6	2	2	3	2
Handel	4	4	3	2	3
Ambagsman (elektries/ elektronika)	3	3	4	5	4
Ingenieur	1	7	7	6	5
Beskermingsdienste (Polisie, Weermag, ens.)	7	5	5	9	6
Ambagsman (meganies en motor)	5	6	9	8	7

Tegnikus	8	8	6	7	8
Juridiese dienste (advokate, landdroste)	10	9	8	4	9
Ambagsman (siviel, bou)	9	10	10	10	10

\*Om praktiese redes is syfers vir Blankes net vir Transvaal aangegee.

\*\*Rangorde deur alle antwoorde saam te tel.

Hierdie syfers is baie interessant veral wanneer daar na die menings van die verskillende bevolkingsgroepe gekyk word. Oor die algemeen versterk dit die besef dat loopbaaninligting in alle skoolstelsels dringend benodig word. Dit wil voorkom asof die menings van die verskillende bevolkingsgroepe sterk deur hulle kultuur beïnvloed word.

## 8.4 ENKELE FAKTORE WAT AANLEIDING GEE TOT DIE TEKORTE AAN TEGNIESE MANNEKRAG

Verskeie redes kan aangevoer word vir die nypende tekort aan tegniese mannekrag in die Republiek van Suid-Afrika.

### 8.4.1 Die huidige onderwysstelsels

Een van die belangrikste oorsake vir die nypende tekort aan tegniese en tegnologies opgeleide werkers in die Republiek van Suid-Afrika word aan die deur van die huidige onderwysstelsels gelê. Daar word aangevoer dat die onderwys nie daarin slaag om harmonie te skep tussen die leerlinge wat hy opvoed aan die een kant en die maatskappy se behoefte aan mannekrag aan die ander kant nie. Volgens die RGN-onderwysverslag is die opvallendste voorbeeld in hierdie verband die huidige en steeds groeiende tekort aan tegniese en tegnologies opgeleide persone en die weerstand wat daar bestaan teen onderwys en opleiding met 'n sterker tegnologiese inslag.

Die groot klag teen die onderwysstelsel is dan ook die akademiese inslag daarvan aangesien dit nog altyd daarop ingestel was om studente vir universiteitstoelating voor te berei. Op dié wyse word die aksent dus op akademies gerigte algemeen vormende onderwys geplaas, wat 'n skromelike verwaarloosing van loopbaangerigte algemeen vormende onderwys meegebring het. Dit het tot gevolg dat persone tot die beroepswêreld toetree sonder voldoende beroepsopleiding, vaardighede of 'n gepaste waardesisteem. 'n Kenmerk van die 'akademiese' waardestelsel is dat die abstrakte ideewêreld dikwels hoër as die konkrete wêreld geag word. Dit bring ook dikwels mee dat op handewerk en handvaardighede neergesien word.

## **B8.2 Die sterk akademiese ingesteldheid van die onderwysstelsel het nadelige gevolge vir die uitbouing van tegniese mannekrag.**

### **8.4.2 Ontoereikende voorligting**

Alhoewel daar op alle vlakke heelwat aandag aan voorligting gegee word, word daar nogtans baie verkeerde en onrealistiese onderwys- en beroepskeuses gedoen wat lei tot die uiteindelijke onder- en wanbenutting van mannekrag in die algemeen. Die Verslag van die Nasionale Mannekragkommissie insake Hoëvlakmannekrag in Suid-Afrika, Verslag 1/80, wys daarop dat die verhouding tussen die getal persone wat voorligting nodig het en die getal gekwalifiseerde voorligters sodanig is dat min diepte in die proses bereik kan word. Daar was in 1980 slegs 218 geregistreerde voorligtingsielkundiges vir die nagenoeg 24 miljoen inwoners van die Republiek van Suid-Afrika. Op skoolvlak waar elke leerling gelei moet word tot die regte keuse van 'n kursus, studierigting, vakke, vlak van vakke, naskoolse opleiding en/of beroepskeuse is daar ook leemtes in die voorligting wat aangebied word. Die Verslag van die Nasionale Mannekragkommissie insake Hoëvlakmannekrag dui aan dat in die meeste gevalle slegs een voorligteronderwyser vir ongeveer 600 Blanke leerlinge beskikbaar is. Die situasie ten opsigte van die ander bevolkingsgroepe is baie swakker en verhoudings van een tot 3 000 en meer is algemeen. Die verslag van die Werkkomitee: Voorligting van die RGN-ondersoek na die Onderwys, verslag no. 7 (1981), wys op verskeie tekortkominge in skoolvoorligting. Veral vir Kleurlinge is die voorsiening van skoolvoorligting heeltemal ontoereikend, terwyl daar vir Swartes baie min of geen voorsiening is nie ten spyte van wetgewing om dit moontlik te maak.

In die lig van bogenoemde verslae kan tereg verklaar word dat by gebrek aan 'n doeltreffend funksionerende voorligtingsprogram by skole word die voorkomings-, uitkennings-, hulpverlenings-, verwysings- en deskundige beroepsoriënteringstaak van skoolvoorligting nie verwesenlik nie. Daar word nie tot die sinvolle begryping van elke individuele leerling gekom nie en elke leerling kan dus nie toereikend gehelp word om sy vermoëns te verwerklik met die oog op sy beroepstoekoms nie. Te meer, leerlinge word onder hierdie omstandighede ook nie op 'n sinvolle wyse gelei tot die keuse van 'n kursus, studierigting, vakke, vlak van vakke, naskoolse opleiding en/of beroep nie. Op die wyse slaag voorligting dan ook nie daarin om in die mannekragbehoefte te voorsien nie en sodoende tot die positiewe ontwikkeling van die land by te dra nie.



### **8.4.3 Ontoereikende beroepsinligting**

'n Multisydige beroepstruktuur eiesoortig aan 'n tegnologie gevorderde samelewing is 'n doolhof waarin selfs die volwassene verstrik kan raak. Deur middel van geordende en sistematiese beroepsinligtingsbronne kan die skolier, die student, die voorligtingonderwyser en die werksoeker 'n oorsig kry oor die oorhoofse beroepstruktuur en 'n insig in individuele beroepe. Veral ook met betrekking tot tegnologiese beroepe is dit van die uiterste belang dat die potensiële toetreders oor inligting soos die volgende beskik:

Watter beroepe van tegnologiese aard bestaan daar?

Wat behels elk hiervan?

Watter skoolvakke is verkieslik of verpligtend om toelating daartoe te verkry?

Watter opleiding is nodig, waar word dit aangebied, ens.?

Sonder toepaslike inligting kan enige persoon beswaarlik 'n sinvolle opleidings- en/of beroepskeuse doen. Ten spyte van verskeie pogings van staats- en semi-staatsinstansies om beroepsinligting te versamel en tot die beskikking van die jeug en voorligters te stel, leer die praktyk dat daar nog steeds 'n gebrek aan geordende en gesistematiseerde inligting bestaan. Die tekort aan tegniese mannekrag kan uit die aard van die saak ook aan gebrekkige inligting oor opleiding en beroepe toegeskryf word.

**B8.3 Ontoereikende beroepsvoorligting en -inligting op skoolvlak word gesien as een van die belangrikste oorsake van die nypende tekort aan tegniese en tegnologiese opgeleide mannekrag.**

### **8.4.4 Ontoereikende beroepsopleiding in die gesinsituasie**

Dat ouers in baie gevalle 'n deurslaggewende rol in die beroeps-toekoms van hulle kinders speel, is nie te betwyfel nie. Ouers kies soms vir hulle kinders die soort sekondêre skool, die vakke, die vlak van vakke asook hulle naskoolse opleiding of beroep. Hierdie keuses wat namens die kinders gedoen word, geskied dikwels sonder die nodige kennis van die totale opleidings- en beroepswerklikheid. Hiermee saam kan ook gestel word dat ouers dikwels 'n negatiewe konnotasie aan bepaalde beroepsrigtings soos ambagsmanne heg en dat hulle hul kinders dienooreenkomstig beïnvloed.

**B8.4 Daar bestaan 'n gebrek aan inligting aangaande opleiding en beroepswerklikhede om ouers behulpsaam te wees wanneer hulle kinders beroepsbesluite neem.**

#### **8.4.5 Die gebrek aan sosiale status by die ambagsman**

Die maatskaplike posisie of status van die ambagsman in die Republiek van Suid-Afrika laat in sommige kringe veel te wense oor. Enersyds is die kwaliteit van dienslewering deur die ambagsman onder verdenking en andersyds word die aard van sy werk of weens onkunde of weens vooroordeel nie in die regte perspektief geplaas nie. Die tekort aan ambagsmanne kan direk ook aan die gebrek aan sosiale status by hierdie beroepsgroep toegeskryf word.

### **8.5 TEKORTKOMINGE VAN DIE HUIDIGE ONDERWYSVOORSIENING**

#### **Inleiding**

Tekortkominge vir sover daar leemtes bestaan wat direk of indirek met die doeltreffendheid van voorvakleerlingopleiding verband hou, word onder die volgende hoofde aangedui:

#### **Voorligting**

Gesindheidsvorming en oriëntering

Intensionele voorvakleerlingopleiding en erkenning daarvan

Kulturele oorbrugging

Status van die ambagsman

#### **8.5.1 Voorligting**

##### *(1) Ten opsigte van primêreskoolfase*

Veral die standerd 5-leerling het 'n behoefte aan voorligting, want hy moet reeds 'n keuse doen of hy vanaf standerd 6 'n algemeen gerigte, tegniese, of ander studierigting in die sekondêre skool wil volg.

**B8.5 In sekere onderwysdepartemente word daar tans min of geen voorsiening vir voorligting tydens die primêreskoolfase gemaak nie en onderwyser-sielkundiges/voorligters word net aan sekondêre skole toegeken.**

##### *(2) Ten opsigte van sekondêreskoolfase*

Alle onderwyser-sielkundiges/voorligters is hoofsaaklik akademies opgelei en het min kennis van of kontak met die tegniese beroepswêreld. In die geval van algemeen gerigte sekondêre skole is die skoolmilieu ook gewoonlik nie bevorderlik vir voorligting in verband met tegniese beroepe op die vlak van die ambagsman nie.

**B8.6 Alle onderwyser-sielkundiges/voorligters skenk nie genoegsame aandag aan voorligting in verband met tegnies gerigte beroepe soos dié van die ambagsman nie.**

### **8.5.2 Gesindheidsvorming en oriëntering met betrekking tot die tegniese wêreld (voorligting uitgesonderd)**

#### *(1) Ten opsigte van primêreskoolfase*

Die basiese doelwitte van primêre skole is om die kind in staat te stel om basiese vaardighede en kundighede wat vir sy lewe en verdere onderwys benodig word, te bemeester. Gedurende hierdie delikate vormende kinderjare speel die voorkeure, invloed en waardeoordele van die ouer, skoolhoof en onderwysers 'n belangrike rol ten opsigte van die gesindhede wat in verband met lewens-take ontwikkel word. Alhoewel die onderrig- en leerprogramme in primêre skole reeds doelbewus voorsiening maak vir 'n belangstelling in en bewuswording van tegnies georiënteerde beroepe, wek die volgende nog kommer:

#### *(a) Handwerk en basiese tegnieke*

**B8.7 Die sillabus-inhoude van die vakke Handwerk en basiese tegnieke is voldoende, maar meer tyd in die skoolprogram word benodig om dit tot sy volle reg te laat kom.**

#### *(b) Onderwysers*

**B8.8 Alhoewel die opleidingsprogram van onderwysers vir primêre skole voorsiening maak vir die insluiting van algemene voorligting, word relatief min aandag gegee aan doelbewuste oriëntering ten opsigte van die tegnies gerigte beroepswêreld.**

**B8.9 Die gesindheid van die Handwerkonderwyser is gewoonlik positief teenoor sy vak, maar die deursnee laerskoolonderwyser is egter gemoeid met basiese onderrig en gevolglik word daar nie veel oor loopbane, tegnies of andersins, gepraat nie.**

**B8.10 Dit wil voorkom asof primêreskoolonderwysers gewoonlik swak ingelig is oor die tegniese beroepswêreld en geneig is om 'n positiewe gesindheid ten opsigte van akademies gerigte loopbane te openbaar maar negatief of relatief onbelangstellend teenoor die tegnies gerigte beroepswêreld te staan.**

**B8.11 Daar is aanduidings dat onderwysers en skoolhoofde uit onkunde soms swak presteerders op primêre skool aanmoedig om**

**liever 'n tegniese as 'n ander studierigting op sekondêre skool te volg.**

*(c) Biblioteke*

**B8.12 Primêreskoolbiblioteke beskik oor min literatuur wat met die tegniese beroepswêreld verband hou.**

*(2) Ten opsigte van sekondêreskoolfase*

**B8.13 Die teenwoordigheid van 'n tegniese studierigting in 'n sekondêre skool bevorder 'n positiewe gesindheid ten opsigte van die tegniese beroepswêreld by leerlinge en leerkragte.**

*(3) Sekondêre tegniese skole en ander sekondêre skole wat 'n tegniese studierigting aanbied*

Min krediet word aan 'n vakleerling verleen vir die praktiese opleiding wat hy as leerling aan 'n sekondêre tegniese skool of in die tegniese studierigting by 'n ander sekondêre skool ontvang het.

**B8.14 Die vernaamste probleme en leemtes wat in hierdie opsig geïdentifiseer is, hou verband met die onvoldoende erkenning wat tans aan intensionele voorvakleerlingopleiding verleen word.**

**B8.15 Daar is tans geen voorsiening vir oorgangsprogramme vanaf 'n akademiese na 'n tegniese studierigting nie, selfs nie eers na standaard 6 nie.**

### **8.5.3 Kulturele oorbrugging**

In die Republiek van Suid-Afrika kom kultuurverskille voor wat wissel van die tradisionele tot dié wat as modern bestempel kan word. Soos voorheen aangedui, moet diegene wat nog oorwegend tradisioneel gebonde is, eers in die "kultuur" van die Westerse wêreld georiënteer en geskool word, voordat hulle op effektiewe wyse vir tegniese beroepe opgelei kan word.

**B8.16 Modernisering van kulture kan alleenlik effektief geskied indien die onderwysstelsel doelbewus daarvoor voorsiening maak. Hierdie oogmerke kan nie uitsluitlik aan formele onderwys oorge-laai word nie, maar 'n belangrike aanvullende rol moet deur die nie-formele en informele onderwys gespeel word.**

## 8.6 MOONTLIKE OPLOSSINGS VIR BOGENOEMDE GEÏDENTIFISEERDE PROBLEME

### 8.6.1 Effektiewe voorligting

Beroepsopvoeding is opvoeding tot realistiese voorstellings en positiewe gesindhede met betrekking tot die tegniese beroepswêreld en die leerlinge moet derhalwe deur voorligting gehelp word om die betekenis van die tegniese beroepswêreld as moontlikheid tot selfaktualisering te ontdek.

Voorligting wat die verhoging van die status van die ambagsman ten doel het, impliseer toereikende en doeltreffende loopbaanverkenning sodat onkunde en vooroordeel ook ten opsigte van die ambagsman uitgeskakel kan word. Die voorsiening van toereikende tegniese mannekrag vereis die implementering van 'n verantwoordbare voorligtingsprogram. Dit sluit in die loodsing van 'n gekoördineerde en goed beplande identifiseringsprogram in beide die primêre en sekondêre skool. Dit sal verseker dat leerlinge gehelp word om hulle vermoëns, aanleg en belangstelling vir die tegniese te ontdek en so sal voorkom word dat leerlinge in beroepe beland waarin hulle hulself nie toereikend kan aktualiseer nie.

Daar bestaan geen twyfel dat die ouer direk of indirek 'n deurslaggewende rol in die beroepskeuse van die kind speel nie. Korrekte inligting rakende die tegniese studierigting, die eise wat dit stel asook landsbehoefte in hierdie verband, moet aan die ouers verskaf word.

Skoolhoofde en onderwyspersoneel moet georiënteer word met betrekking tot die plek en waarde van die tegniese beroepsrigting. Neutrale en negatiewe houdings oor die tegniese beroepsrigting en in besonder die beroep van die ambagsman moet reggestel word. Voorligtingonderwysers moet met die nodige kennis en middele toegerus word vir hulle taak om leerlinge en ouers van die plek en waarde van die tegniese studierigting en die verbandhoudende vakke bewus te maak. Voldoende fisiese fasiliteite en hulpmiddels soos literatuur, video's en films moet vir hierdie doel aan die voorligtingsonderwyser beskikbaar gestel word. Voorligtingsonderwysers moet opgelei word om op hoogte te wees aangaande die geleenthede en vereistes wat die tegniese beroepswêreld bied, in besonder wat die ambagsman betref.

*A8.1 Effektiewe voorligting aan onderwyspersoneel in die algemeen en die voorligtingonderwyser in die besonder met betrekking tot die*

*tegniese beroepswêreld en die moontlikhede wat dit vir die kind bied, sowel as die landsbehoefte in hierdie verband, is noodsaaklik vir die bevordering van die status van die ambagsman. Die NOR, in oorleg met die Komitee van Onderwysdepartementshoofde (KOH) behoort dringend aandag hieraan te gee.*

**A8.2** *Inligting aangaande bestaande tegniese beroepe en die belangrikheid van die ambagsman in die gemeenskap kan onder andere op die volgende wyses beskikbaar gestel word:*

*Televisie- en radioprogramme wat eerste-handse inligting oor byvoorbeeld die opleiding en dagtaak van ambagsmante verskaf, kan saamgestel en vir algemene verspreiding aan die algemene publiek en vir benutting deur die formele onderwys, beskikbaar gestel word.*

*Loopbaanuitstallings wat tegniese beroepe realisties voorstel en wat gepaard gaan met die verskaffing van verbandhoudende inligting en beroepsvoorligting kan in bepaalde sentrums voorsien word. Die NOR behoort in samewerking met die SAUK en NRAO aandag hieraan te gee.*

### **8.6.2 Gesindheid ten opsigte van tegniese en beroepsonderwys**

Nie-formele onderwysprogramme kan doeltreffend gebruik word om 'n positiewe beeld van tegniese en beroepsonderwys te bevorder.

**A8.3** *Nouer samewerking tussen die formele en nie-formele onderwys ten opsigte van kurrikulumontwerp en die implementering daarvan is dus nodig om meer geloofwaardigheid aan hierdie tipe voorvakleerlingopleiding te gee. Indien 'n skoolstelsel erkenning soek vir praktiese werk wat by 'n skool voor vakleerlingskap uitgevoer is, sal sodanige stelsel goedgekeurde modules en standaarde by die stelsel moet inlyf. Erkenning kan dan gegee word vir voltooides modules mits die voorgeskrewe standaard gehandhaaf word.*

**A8.4** *Die NOR behoort samesprekings met die KOH te voer insake die nodige middele om beroepsonderwys en 'n positiewe gesindheid teenoor tegnies gerigte beroepe, waaronder dié van die ambagsman, te bevorder. Veel sal vermag kan word deur doelbewus in die opleidingsprogramme van alle onderwysers (primêre sowel as sekondêre skole) voorsiening te maak vir 'n groter mate van bewustheid en oriëntering ten opsigte van die tegniese beroepswêreld.*

**A8.5** *Die onderwysdepartemente behoort so gou moontlik strukture daar te stel om 'n groter persentasie van hul leerlinge by die tegniese studierigting betrokke te kry in vakke wat vir vakleerlingskapdoeleindes geakkrediteer kan word.*

**FIGUUR 8.1 SAMEVATTING: 'N MODULÊRE ONDERWYSKUNDIGE STRUKTUUR VIR DEURSTROMING BINNE FORMELE ONDERWYS**

Ouderdom van leerder (ideaal)	Vlakke: Huidige	Nuwe	Posisie in 'n modulêre stelsel	ONDERWYS-FASE
22 of 24	4e jr.	16		<p><i>Sleutel:</i></p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 10px; margin-right: 5px;"></div> <span>module</span> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 10px; margin-right: 5px; background-color: #e0e0e0;"></div> <span>afroondings-module</span> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="border-bottom: 1px dashed black; width: 20px; margin-right: 5px;"></div> <span>verlatingsmoontlikhede</span> </div>
21 of 23	3e jr.	15		
20 of 22	2e jr.	14		
19 of 21*	1e jr.	13		
*Afhangende van militêre diensplig				
18	St. 10	12		<p>NA-BASIESE ONDERRIG</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="border-left: 1px dashed black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border-right: 1px dashed black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> </div> <p>Basiese onderrig</p> <p>Voor-basiese onderrig</p>
17	St. 9	11		
16	St. 8	10		
15	St. 7	9		
14	St. 6	8		
13	St. 5	7		
13/14				
12	St. 4	6		
11	St. 3	5		
10	St. 2	4		
9	St. 1	3		
8	Gr. 2	2		
7	Gr. 1	1		
6	Voorskools			

**FIGUUR 8.2 AFVOERPUNTE NA NIE-FORMELE ONDERWYS**

Ouderdom van leerder (ideaal)	Vlakke: Huidige	Nuwe	Posisie in 'n modulêre stelsel
24	4e jr.	16	
23	3e jr.	15	
22	2e jr.	14	
19 of 21*	1e jr.	13	
18	St. 10	12	
17	St. 9	11	
16	St. 8	10	
15	St. 7	9	
14	St. 6	8	
13	St. 5	7	
12	St. 4	6	
11	St. 3	5	
10	St. 2	4	
9	St. 1	3	
8	Gr. 2	2	
7	Gr. 1	1	
6	Voorskools		

NIE-FORMELE ONDERWYS



## 8.7 DEURSTROMING VAN DIE TOEKOMSTIGE FORMELE ONDERWYSSTELSEL NA DIE NIE-FORMELE STELSEL

Die RGN-onderwysverslag maak aanbevelings ten opsigte van basiese en na-basiese onderwys, ses jaar skoolplig en nege jaar verpligte onderwys en stroming deur die formele onderwysstelsel na die nie-formele sektor. Hierdie aanbevelings is in hoofsaak in die Regering se Witskrif oor Onderwysvoorsiening in die RSA aanvaar. Die deurstroming word in figure 8.1 en 8.2 (wat inderdaad figure 4.6 en 4.7 van die RGN-onderwysverslag is), weergegee.

Uit hierdie figure kan gesien word dat daar 'n deurstroming van formele onderwys na die nie-formele sektor by punte A tot H voorkom. Deurstroming vanaf D, E, F, G en H veroorsaak nie werklik 'n probleem nie aangesien dit die huidige posisie, dit wil sê 'n minimum ouderdom van 15 jaar en standerd 7, voorstel. Gegaardgaande met 'n groter persentasie loopbaanonderwys in die formele onderwysstelsel, behoort die gehalte van die leerlinge wat op hierdie vlakke beskikbaar word, ook te verbeter mits die algemeen vormende opvoedkundige aspekte teenwoordig is. Die opbrengs by D sou ook by die begrip van die driejaarloopbaanskool aanpas en hierdie ontwikkeling behoort aangemoedig te word op voorwaarde dat die algemeen vormende onderwysaspekte deurgaans teenwoordig is.

Die uittrede by punt A, B en C is egter nie vir vakleerlingskap geskik nie omrede die ouderdom, naamlik twaalf jaar, asook die onderwysvlak wat aan die huidige standerds drie en vier gelykstaan. Oorweging sal aan die opname van hierdie soort leerling in tegniese kolleges of in ander inrigtings van die nie-formele onderwys gegee moet word, tot tyd en wyl hulle oud genoeg is en 'n aanvaarbare onderwysvlak bereik het om tot die vakleerlingskapstelsel toegelaat te word.

**B8.17** **Leerlinge wat die formele skoolstelsel op die nuwe vlak 9 (huidige standerd 7) verlaat, kan tot 'n "driejaarloopbaanskool" toegelaat word.**

*A8.6 Die idee van 'n driejaarloopbaanskool wat op vlak 10 (standerd 8) begin, word ondersteun maar voorsiening moet vir algemeen vormende opvoedende aspekte gemaak word.*

*A8.7 Leerlinge wat die skoolstelsel op, of voor, die toekomstige vlak 6 (standerd 4) verlaat, kan nie vir 'n vakleerlingskap aanvaar word nie en hulle behoort in tegniese kolleges of ander sektore van nie-formele onderwys opgeneem te word totdat hulle oud genoeg is en die nodige*

*onderwysstandaard bereik het om tot 'n vakleerlingskap toegelaat te word, indien dit hulle mikpunt is.*

### **VERWYSINGS**

**BEZUIDENHOUDT, D.M., PELSER, H.J.M., STEYN, H.J. en SHAKESPEARE, A.G.** Voorvakleerlingopleiding in die RSA en die status van die ambagsman. WK 7 – nie gepubliseer nie.

## **HOOFSTUK 9**

# **DIE KOSTE EN FINANSIERING VAN AMBAGSMANOPLEIDING**

### **9.1 METODE**

Behalwe die navorsingbronne waarna in hoofstuk 1 verwys is, is tersaaklike inligting ook deur middel van die volgende ingewin:

Persoonlike besoeke aan en telefoniese kontak met werkgewers, werkgewers- en werknemersorganisasies, staatsinstellings en individue.

Die gegewens insake die koste en finansiering van vakleerlingopleiding het hoofsaaklik op 1983 betrekking. Die beskikbaarheid en gehalte van gegewens was in die meeste gevalle 'n wesenlike probleem en in sommige gevalle moes van ramings gebruik gemaak word.

### **9.2 INLEIDING**

Die belangrikheid van die interafhanklikheid tussen die vraag na en aanbod van ambagsmanne as produksiefaktor en die vraag na en aanbod van ambagsopleiding is in hoofstuk 3 uiteengesit. Primêr word die aanbod van opleidingsgeleenthede deur werkgewers en die owerheid bepaal op grond van die koste en finansiering van vakleerlingopleiding. Die verband tussen die aanbod en die koste van opleiding word hier verder toegelig en ontleed.

#### **9.2.1 Die interafhanklikheid tussen die twee markstelsels**

Die opleiding van vakleerlinge in Suid-Afrika is 'n faset wat 'n geïntegreerde deel vorm van die algemene arbeidsmarkstruktuur. Hierdie faset het verder direkte verbande met die markte vir ambagsmanne en vir opleidingsgeleenthede. Verskillende faktore bepaal die vraag-aanbodsituasie in elk van die markte en moet in gedagte gehou word by enige veranderings en/of aanpassings wat in die huidige opset van vakleerlingopleiding oorweeg word.

Die mark vir opleidingsgeleenthede is 'n weerspieëling van die langtermynfaktore wat opleiding beïnvloed, aangesien opleiding van vakleerlinge primêr as investeringsbesluite in menslike kapitaal gesien moet word. Alle faktore wat die opleiding van vakleerlinge beïnvloed, word in die marksituasie weerspieël. Die mark vir ambagsmanne verdiskonteer die korttermynfaktore en/of resultate

wat uit die afsonderlike maar interafhanklike mark vir opleidingsgeleenthede voortspruit.

Die koste en finansiering van vakleerlingopleiding het eerstens 'n invloed op die mark vir opleidingsgeleenthede en daarna spoel die effekte oor na die mark vir ambagsmanne. Enige veranderings en/of aanpassings in die opleidingstruktuur het koste- en finansiële implikasies wat op hul beurt in die mark vir opleidingsgeleenthede neerslag vind. Die verband en interafhanklikheid tussen die twee markte word skematies in figuur 9.1 geïllustreer.

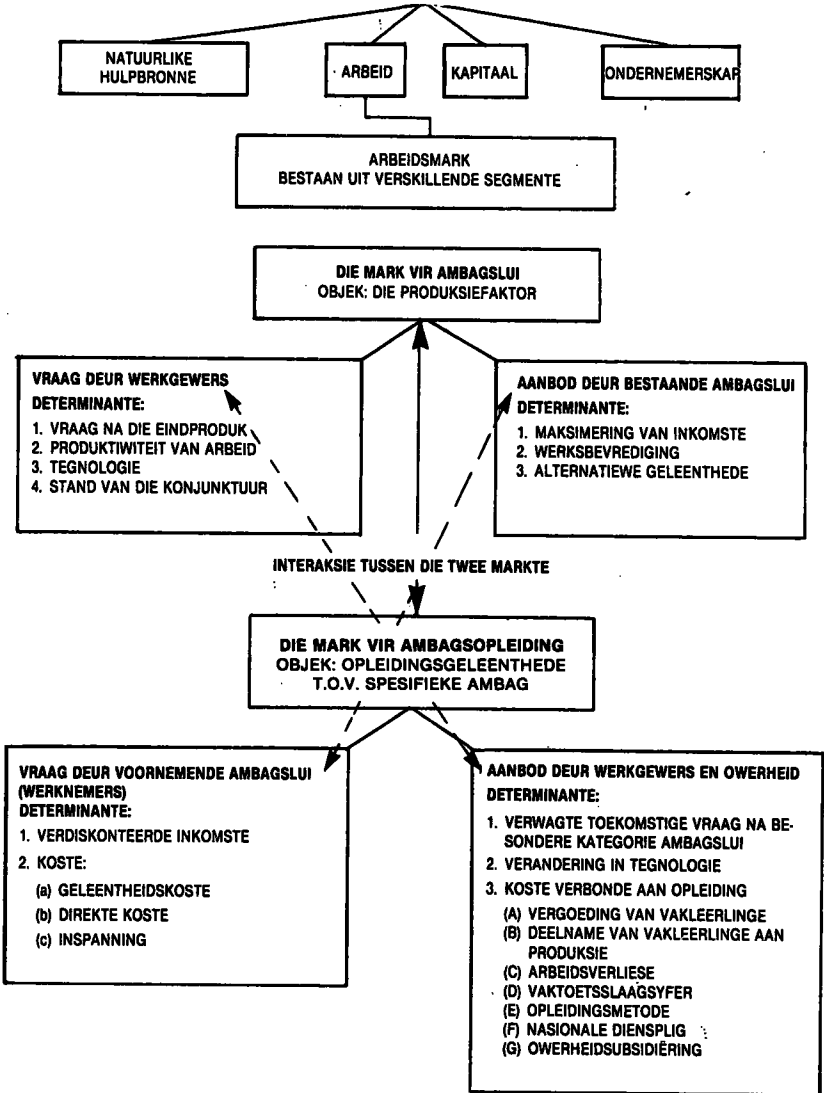
### 9.2.2 Koste

Koste speel 'n deurslaggewende rol as werkgewers oorweging moet skenk om vakleerlinge op te lei of nie. So byvoorbeeld kan die werkgewers besluit om in plaas van vakleerlingopleiding eerder ambagsmanne in die mark, plaaslik of van die buiteland te verkry. Al die aspekte wat geleentheidskoste van vakleerlingopleiding bepaal, is deur hierdie ondersoek gedek. Sommige van die aspekte is direk kwantifiseerbaar, terwyl ander op 'n meer indirekte en moeilik meetbare manier die geleentheidskoste beïnvloed.

### 9.2.3 Bruto en netto koste

Dit is op dié stadium belangrik om die onderskeid tussen *bruto en netto koste van vakleerlingopleiding* te tref omdat dit belangrike implikasies mag inhou. Uit 'n nasionale oogpunt beskou, is daar drie ekonomiese groepe, naamlik die owerheid, private werkgewers en vakleerlinge by die koste van vakleerlingopleiding betrek. Histories beskou, het die grootste gedeelte van die bruto koste van opleiding van vakleerlinge na die werkgewers en in onlangse tye na die owerheid verskuif soos later bespreek word. Die bruto koste van opleiding word uit 'n nasionale oogpunt met die direkte produktiewe bydraes van vakleerlinge tydens hulle opleiding verminder. Indien sodanige bydraes teen die bruto koste van opleiding verreken word, word die netto koste van opleiding verkry wat vir nasionale beleidsdoeleindes van kardinale belang is. Net so is die bruto en netto kostebegrippe vir veral die werkgewers van groot belang. Vir besluitneming ten opsigte van opleiding van vakleerlinge van *werkgewerskant* af, is die netto kostebegrip belangrik. *Bruto koste* van vakleerlingopleiding omvat in die algemeen al die faktore wat direkte (kort- en langtermyn-) koste-implikasies) vir opleiding inhou, byvoorbeeld salarisse en lone van vakleerlinge en instruktors, ander direkte opleidingsuitgawes (gereedskap, teoretiese opleiding, verbruikbare opleidingsmateriale, voorsiening vir

**Figuur 9.1 Die interafhanklikheid tussen die twee markte**  
**WELVAART VAN GEMEENSAP WORD BEPAAL DEUR OMVANG**  
**EN VERDELING VAN DIE BRUTO BINNELANDSE PRODUK (BBP)**



waardevermindering, huur), opleidingstelsels, opleidingstydperke, nasionale diensplig, vakoetsing en slaagsyfers, vakleerlingomsetkoerse, werwing- en keuringsmetodes. Die *netto koste* daarenteen word afgelei van die bruto koste van opleiding deur voorsiening te maak vir onder andere die positiewe invloed van die bydrae tot produksie van vakleerlinge gedurende opleiding, netto verhalings van opleidings- en ontwikkelingsfondse, owerheidssubsiëring van opleiding (soos belastingkonsessies ten opsigte van opleidingsuitgawes en kontanttoelaes). Laasgenoemde items verminder die bruto koste van opleiding en die netto koste is die relevante maatstaf vir besluitnemingsdoeleindes deur werkgewers.

#### **9.2.4 Netto koste**

Die netto koste van opleiding moet uit die aard van die saak opgeweeg word teenoor die langtermynvoordele wat ambagsmanne vir werkgewers en die land in die algemeen inhou. Die netto koste verteenwoordig basies die korttermynbelegging in menslike kapitaal. Hierteenoor is die alternatief vir die plaaslike opleiding van vakleerlinge oor die lang termyn onder andere die koste van ingevoerde ambagsmanne en/of die "roofkoop" van plaaslike ambagsmanne. Hierdie soort van besluite van die werkgewers word verder in die algemeen beïnvloed deur toestande op ander mededingende arbeidsmarkte asook deur strukturele en konjunktorele faktore in die ekonomie.

**B9.1 Die koste en finansiering van vakleerlingopleiding het eerstens 'n invloed op die mark vir opleidingsgeleenthede en daarna spoel die effekte oor na die mark vir ambagsmanne. Enige veranderings en/of aanpassings in die opleidingstruktuur beïnvloed die koste- en finansieringsimplikasies en dus ook die mark vir opleidingsgeleenthede.**

### **9.3 FAKTORE WAT DIE BRUTO KOSTE VAN VAKLEERLINGOPLEIDING VIR WERKGEWERS BEPAAL**

#### **9.3.1 Vergoeding van vakleerlinge**

Die vergoeding van vakleerlinge is 'n belangrike element in die opleidingskontrak wat tussen 'n werkgewer en 'n vakleerling aangegaan word en dit het verskillende betekenis vir elk van hulle.

Vir die werkgewer is die vergoeding van vakleerlinge 'n belangrike koste-element in die besluit om 'n belegging of investering in menslike kapitaal te maak. Die besluit van die werkgewer neem die risiko's in ag dat onder andere die vakleerling nie bekwaam

genoeg is om te kwalifiseer nie, dat die vakoets gedruip sal word, die kontrak verbreek kan word en die opleidingsperiode deur nasionale diensplig onderbreek kan word. Hierteenoor verwag die werkgewer dat hy na 'n sekere kontrakperiode oor 'n opgeleide ambagsman sal beskik wat oor die lang termyn 'n opbrengs sal lewer wat die aanvanklike belegging van die werkgewer sal regverdig.

Die vakleerling beskou die “betaalde” opleidingsgeleentheid as 'n werkgeleentheid oor die kort termyn, 'n “goedkoop” manier om homself oor die lang termyn as 'n ambagsman te bekwaam, om in die toekoms 'n relatief hoër monetêre vergoeding te verdien. Die vergoedingspakket wat die vakleerling gedurende sy opleidings-termyn gaan ontvang, met ander woorde sy inkomste en die huidige verdiskonterde waarde van sy toekomstige verwagte inkomste, word opgeweeg teenoor sy geleentheidskoste van ander alternatiewe werksgeleenthede (oor die kort sowel as die lang termyn) en die koste van inspanning en opoffering wat met sy opleiding gepaard gaan.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat die werkgewer in sy besluite om vakleerlinge te kontrakteer, 'n aanbod van opleidingsgeleenthede beskikbaar stel, terwyl die vakleerling op grond van sy oorwegings 'n vraag na opleidingsgeleenthede uitoefen. In beide gevalle is die vergoedingspakket van die vakleerling van deurslaggewende belang aangesien dit gemiddeld meer as 60 % van die totale lopende opleidingskoste uitmaak.

### **9.3.2 Botsende belange**

In Suid-Afrika word die minimum vergoedingskale van vakleerlinge gedurende opleiding basies deur nywerheidsraadooreenkomste bepaal wat deur onderhandelinge tussen werkgewersorganisasies en vakbonde vasgestel word. In dié opsig is daar botsende belange ter sprake – 'n soort van bilaterale monopoliesituasie. Werkgewers streef na die optimale opbrengs van hulle investering deur te poog om die vergoeding van vakleerlinge en ambagsmanne so laag as moontlik te hou. Hierteenoor is die uitgangspunt van die vakbonde om die allerbeste kort- en langtermynvoordele vir ambagsmanne te beding. Interessant is om ook daarop te let dat vakbonde as basies geslote organisasies in die bedingingsproses met botsende belange te doen kry. Enersyds moet die belange van vakleerlinge gehanteer word deur die aanvanklike vergoeding van vakleerlinge as persentasie van die bestaande ambagsmanne so hoog as moontlik te beding, wat op sy beurt teenreaksies van werkgewers

en bestaande ambagsmanne kan uitlok. Andersyds moet vakbonde die bedingingsposisie ten opsigte van vergoeding van hul bestaande lede beskerm en 'n groter toetrede tot hul geleedere kan die posisie verswak. Ook sal die omstandighede in die algemene arbeidsmark en in die ambagsmanmark die relatiewe vergoeding van vakleerlinge beïnvloed.

Met die huidige vakleerlingstruktuur in Suid-Afrika is dit moontlik dat werkgewers hul opleidingsfunksies inkort. Die strategie is om te poog om die vergoeding van vakleerlinge grotendeels te verhaal en sodoende koste te minimiseer deur vakleerlinge so gou en vir so lank as moontlik vir produktiewe werksaamhede te gebruik. Dit kan dikwels ten koste van die opleidingstaak geskied. Verder word hierdie benadering van 'n werkgewer versterk deur die moontlikheid dat die vakleerling na suksesvolle voltooiing van sy kontraktermyn die werkgewer se diens kan verlaat.

### **9.3.3 Salarisse en vergoeding van opleidingspersoneel**

Onder die huidige opleidingstruktuur in Suid-Afrika word baie vakleerlinge in opleidingsentrums opgelei en word opleidingspersoneel by die funksie betrek. In dié geval vorm die vergoeding van opleidingspersoneel 'n geïntegreerde deel van die bruto koste van opleiding. Die vergoedingspakket van opleidingspersoneel word op sy beurt deur die basiese vraag-aanbodsituasie in die mark vir opleidingspersoneel bepaal. In dié verband is onder andere die gehalte van die instruktors, skepping en beskikbaarheid van opleidingsfasiliteite, die aantal vakleerlinge per instrukteur, opleiding en heropleiding van instruktors en die geleentheidskoste/lone van instruktors ten opsigte van alternatiewe werksgeleenthede ter sprake. Dit blyk uit getuienis dat in Suid-Afrika 'n tekort aan geskikte en goed opgeleide instruktors bestaan. 'n Ambagsman is nie altyd geneë om sy produksie-werksgeleentheid vir 'n posisie in die opleidingsgebied te verruil nie. Die uitdagings om tegniese kennis in 'n sentrum aan vakleerlinge oor te dra, weeg nie altyd op teen die verlies aan bonus- en oortyd betalings nie, wat dan ook koste-implikasies mag inhou.

Ondernemings wat nie oor hul eie opleidingsfasiliteite beskik nie, moet van ander se opleidingsfasiliteite vir die praktiese opleiding van vakleerlinge gebruik maak. Die argument kan dan aangevoer word dat die geld wat hiervoor betaal word, ook voorsiening maak vir die vergoeding van opleidingspersoneel. Verder word ten opsigte van indiensopleiding 'n deel van die tyd en kundigheid van



bestaande ambagsmanne vir die opleiding van vakleerlinge betrek. Die verlies aan produksie kan ook as 'n koste-element beskou word.

#### **9.3.4 Ander lopende opleidingskoste**

Die verpligting om klasse by 'n tegniese kollege by te woon wat op die vakleerling rus, bring vir die werkgewer noodwendig koste mee (alhoewel hy dit van die staat kan verhaal). Die koste-elemente wat hier te sprake is, is onder andere die vergoeding van die vakleerling gedurende klasbywoning, klasgelde, boeke, vervoer, huisvesting, skryfbehoeftes en eksamengelde.

Sekere opleidingstelsels soos die kwekelingstelsels integreer die teoretiese en formele praktiese aspekte van onderrig. Kostebesparende voordele wat vir die stelsel van kombinerende van die klas-kamer- en werksituasie aangegee word, is 'n beter benutting van opleidingsfasiliteite en -personeel, die relatief hoër slaagsyfer ten opsigte van die uiteindelijke ambagstoetsing en die verkorting van die opleidingstydperk.

Gedurende die opleidingsperiode word van verskeie soorte opleidingsmateriale gebruik gemaak. Die relatiewe opleidingskostever-skilte wat tussen ambagsgroepe voorkom, kan in groot mate aan dié kostefaktor gekoppel word. Die bruto koste van opleiding word verder verhoog deur administratiewe koste-elemente wat gevolglik op 'n pro rata-grondslag toegereken word en wat die aantal vakleerlinge in opleiding ook 'n kostefaktor maak.

Die skepping en instandhouding van opleidingsfasiliteite bring kapitaalkoste vir die werkgewers mee. Dit sluit items in soos voorsiening vir waardevermindering, huur en/of rentedelging van geboue, masjinerie, gereedskap en voertuie. Die vastekostekomponent van opleiding is direk gekoppel aan die kapasiteit van die fasiliteite wat geskep en/of benut word. Dit moet verder in gedagte gehou word dat lopende kapitaalkoste 'n belangrike faktor mag wees om verskille tussen bruto opleidingskoste van verskillende sentrums te verklaar.

Daar kan ook ander diverse kostes ter sprake wees, soos gelde vir ambagstoetsing, werwing- en keuringskoste, netto vergoeding vir termyn van nasionale diensplig en bydraes tot opleidings- en/of ontwikkelingsfondse.

#### **9.3.5 Bruto koste van opleiding vir werkgewers**

Die elemente van opleidingskoste is in paragrawe 9.3.1 tot 9.3.4 hierbo geïdentifiseer. Daar moet in gedagte gehou word dat die

werkgewer sy investeringsbesluite in menslike kapitaal eerder op netto as bruto koste behoort te baseer. Die bruto-kostestruktuur verskil heelwat van werkgewer tot werkgewer maar dit is duidelik uit opnames dat die salarisse en lone van vakleerlinge en opleidingspersoneel verreweg die belangrikste kostekomponente is. Laastens moet onthou word dat al die elemente van die bruto koste van opleiding in meerdere of mindere mate deur konjunkturele en ekonomiese, strukturele, tegnologiese en algemene arbeidsmarkomstandighede beïnvloed word.

#### **9.4 FAKTORE WAT DIE VERBAND TUSSEN BRUTO EN NETTO KOSTE VAN OPLEIDING VIR WERKGEWERS BEÏNVLOED**

Die twee belangrikste faktore wat oor die kort termyn tot 'n aansienlike laer netto as bruto koste van opleiding lei, is eerstens die bydrae van die vakleerling tot produksie gedurende opleiding en tweedens die metodes van finansieringshulp van vakleerlingopleiding.

##### **9.4.1 Produktiewe bydrae van vakleerlinge**

Die werkgewer het bepaalde kontraktuele verpligtings teenoor die vakleerling se opleiding wat nagekom moet word en wat veral die praktiese opleidingskedules insluit. Vanaf 'n vroeë stadium van sy opleiding word 'n vakleerling dus by die produksiefunksies van die werkgewer betrek en daardeur verhaal die werkgewer 'n deel van sy bruto koste van opleiding. Namate die opleiding van die vakleerling vorder, raak hy tegnies meer vaardig en kundig en word in 'n toenemende mate by die lewering van produksie betrek. Dit hoef nie noodwendig te beteken dat die opleidingstaak in die proses skade ly nie, maar dit is duidelik dat die werkgewer uiteindelik netto voordele uit die produksiebydrae van vakleerlinge kan en wil ontvang. Die gevaar is egter dat werkgewers die vakleerling as "goedkoop" arbeid kan beskou en gebruik.

Die netto voordele wat 'n werkgewer uit die produksiebydrae van vakleerlinge kan ontvang, is die verskil tussen die kontraktuele vakleerlingvergoeding en die produksiebydrae van die vakleerling wat teen ambagsmanvergoedingspeile gewaardeer word. Die verskil is gewoonlik in die guns van die werkgewer.

Aangesien die werkgewer na die suksesvolle verstryking van die vakleerlingkontrak, min versekering het dat die vakleerling in sy diens sal bly, kan dit by die werkgewer "botsende" kort- en langtermynbelange veroorsaak. Hy kan dus poog om sy belegging in die vakleerling oor die kort termyn te verhaal. Indien die werkgewer

kontraktueel die vakleerling na voltooiing van sy kontrak vir 'n periode kon behou, sou dit 'n aansporing tot die verhoging van die kwaliteit van sy opleiding wees.

Dit is duidelik dat die werkgewer se netto opleidingskoste laer as die bruto koste is weens die feit dat vakleerlinge se produksiebydraes in groot mate hul vergoeding delg. Laasgenoemde bedra meer as 60 % van die bruto koste van opleiding.

#### **9.4.2 Finansieringshulp ten opsigte van vakleerlingopleiding.**

'n Tweede belangrike faktor wat tot 'n laer koste van vakleerlingopleiding vir werkgewers lei, is die finansieringshulp wat beskikbaar is. In dié verband kan owerheidshulpprogramme en private opleiding- en/of ontwikkelingsfondse onderskei word. Die belangrikste aspekte van genoemde programme sal vervolgens kortliks ondersoek word.

Die owerheid het ter ondersteuning van sy verklaarde beleid van 'n groter (en hoër gehalte) stroom van opgeleide mannekrag, direkte toegewings in verskillende vorme aan werkgewers vir opleiding geïmplementeer. Die twee belangrikste vorme van finansieringshulp deur die owerheid is toegewings onder die Inkomstebelastingwet, 1962 en die Wet op Mannekragopleiding. Ingevolge die bepalings van die Inkomstebelastingwet kan werkgewers benewens die werklike opleidingsuitgawes, 'n verdere 50 % van die opleidingsuitgawes van belasbare inkomste aftrek. Voor 1 September 1984 het die belastingtoegewing 100 % beloop en ten opsigte van nyweraars in streekontwikkelingsgebiede was die konsessie 125 %. Vir laasgenoemde is die konsessie verder uitgebrei deurdat die effektiewe belastingebesparing ten opsigte van die opleidingstoelae van 125 % as 'n nie-belasbare kontanttoekenning vergoed is. Die kontanttoekenning is gebaseer op 125 % van die opleidingskoste bereken teen die heersende koers van maatskappybelasting. Opleidingskoste word in die Inkomstebelastingwet bepaal en hierdie konsessies sluit onder andere ook die onkoste van werkgewers in indien hulle hul vakleerlinge vir opleidingskursusse by tegniese kolleges of ander opleidingsentrums stuur. Indien werkgewers oor hul eie opleidingsfasiliteite beskik, is die koste verbonde aan die bedryf daarvan volgens die toegewing vir belastingdoeleindes aftrekbaar. Alhoewel hierdie belastingkonsessies eers aan die einde van die belastingjaar aan werkgewers toekom (en wat dus kontantvloei probleme kan meebring), beteken dit dat die werklike koste van opleiding van werkgewers direk verminder word. Die owerheid speel dus 'n baie belangrike rol in die finansiële ondersteuning van die opleiding van mannekrag.

'n Tweede vorm van regeringshulp ten opsigte van opleiding is die verskaffing van lenings aan opleidingsentrums en -skemas uit die Mannekragontwikkelingsfonds. Die lenings word teen markverwante voorwaardes aangebied, maar die rente op sodanige lenings is vir belastingdoeleindes aftrekbaar.

### 9.4.3 Opleidingsfondse

'n Faktor wat definitiewe voordele inhou vir werkgewers wat vakleerlinge oplei, is kontantbydraes vanaf opleiding- en/of ontwikkelingsfondse. In die algemeen onderneem werkgewers om volgens vasgestelde bydraes, gegrond op onder andere ambagsmangetalle, tot sodanige fondse by te dra. Sodra vakleerlinge hul ambagstoetse suksesvol afgelê het, word vasgestelde kontantbedrae per vakleerling aan werkgewers uitbetaal. Sodanige kontantvoordele oorskry gewoonlik die totale bydraes wat werkgewers gedurende die opleidingstermyn bygedra het. Dit beteken in effek dat die koste van opleiding hierdeur verminder word. Hierdie soort private finansieringshulp hou vir werkgewers wat opleiding ernstig benader, groot voordele in deur die verligting van die finansiële laste van opleiding. Hierteenoor moet in gedagte gehou word dat werkgewers wat geen vakleerlingopleiding onderneem nie en op roofkoop aangewese is, effektief hulle bydraes inboet. Hierdeur word die opleidingskoste onder werkgewers versprei. Verder ontvang sekere groeopleidingsentrums 'n inkomste in die vorm van heffings wat van werkgewers gevorder word en wat vir die finansiering van die opleidingsgeriewe aangewend word. Volgens die jongste besluit sal groeopleidingsentrums 25 % van kursusgelde by werkgewers en 75 % van die staat verhaal en die heffingstelsel laat verval. Sonder sodanige maatreëls sou kursusgelde heelwat hoër gewees het. 'n Ander vorm van finansieringshulp wat ten slotte 'n invloed op die koste van opleiding het, is skenkings van verskeie aard van die privaatsektor aan openbare en/of private opleidingsentrums en wat 'n kostebesparende effek vir ander werkgewers het.

**B9.2 Dit is duidelik dat die bruto koste van vakleerlingopleiding vir werkgewers verminder word veral deur konsessies onder die Inkomstebelastingwet en deur netto voordele wat uit opleidings- en/of ontwikkelingsfondse ontvang word, asook deur die produktiewe bydrae van vakleerlinge. Indien die aanpassings in die bruto koste aangebring word, word die netto koste van opleiding die relevante maatstaf wat vir besluitnemings- en beleidsdoeleindes vir werkgewers en die Staat ter sprake is.**

**B9.3 Die onderskeid tussen bruto en netto koste van opleiding van vakleerlinge is sowel uit die nasionale (makro-) as die individuele (mikro-) oogpunte van kardinale belang veral in die lig van moontlike beleidsaanpassings wat uit die ondersoek mag voortvloei.**

## **9.5 ANDER FAKTORE WAT ALGEMENE KOSTE-IMPLIKASIES VIR VAKLEERLINGOPLEIDING INHOU**

Daar is vele ander fasette van vakleerlingopleiding wat vir die owerheid en werkgewers koste-implikasies mag inhou.

**B9.4 Opleidingstelsels en -metodes van vakleerlingopleiding het direkte koste-implikasies en dit wil voorkom asof die kwekeling- en groeopleidingstelsel en modulêre opleidingsmetodes in toenemende mate in die toekoms gebruik sal word.**

**B9.5 Enige verkorting van die opleidingstermyn hou belangrike implikasies in vir die gemeenskap, owerheid, werkgewers en vakleerlinge. Dit sou ook die opleidingsfunksie weer herbeklemtoon en indien die kontrak voorsiening sou maak vir 'n verdere verpligte dienstermyn van vakleerlinge na kwalifisering, sou dit die risiko's van arbeidsverliese vir werkgewers verminder.**

Arbeidsomsetkoerse kan deur verskeie omstandighede (bedankings, kontrakbreuk, beserings en dood) bepaal word. Indien vakleerlinge gedurende hulle opleidingstermyn die diens van werkgewers verlaat, beteken dit vir werkgewers 'n finansiële verlies op hulle investeringsbesluit. Gewoonlik is die arbeidsomsetkoers by vakleerlinge die hoogste in hul aanvanklike opleidingsjare en dit beklemtoon die belangrikheid van doeltreffende keuring en seleksie. Na behaling van ambagsmanstatus is die verliese van ambagsmanne vir werkgewers (byvoorbeeld as gevolg van roofkoop deur ander werkgewers) ekonomies ernstiger. In dié verband kan algemene ekonomiese faktore 'n invloed op die mobiliteit van ambagsmanne uitoefen.

Koördinasie van die mannekragbehoefte van die Weermag (nasionale dienspligstelsel) met dié van die res van die ekonomie is van wesenlike belang by die probleem van die doeltreffende voorsiening en benutting van opgeleide mannekrag. Nasionale dienspligskep vir die werkgewer en vakleerlinge sekere probleme wat direkte implikasies vir die opleiding van vakleerlinge, werkgewers en die arbeidsmark in die algemeen inhou. Afhangende van die duur en die tydstop van die onderbreking van opleiding, ondervind die vakleerlinge dat hulle kennis en vaardighede wat reeds opgedoen is in 'n groot mate verlore gaan. Vir die werkgewer kan die

nasionale diensplig allerlei komplikasies meebring. Dikwels word die werkgewers se opleidingspersoneel by nasionale diensplig betrek met gevolglike nadelige effekte op die opleidingsprogram. Die werkgewer moet gewoonlik instaan vir die verskil tussen 'n dienspligtige se vergoeding en dit wat hy van die Weermag ontvang, wat 'n direkte uitgawe vir die werkgewer meebring.

In beginsel sou die probleem van onderbreking van opleiding verminder kon word indien die Weermag sover as moontlik die mensemateriaal in die regte rigtings kon aanwend en dus 'n voortsetting van opleiding in die Weermag meebring. Ten slotte moet daarop gewys word dat die dienspligstelsel slegs op Blankes van toepassing is, terwyl ander bevolkingsgroepe, wat op 'n al groter skaal tot vakleerlingopleiding toetree, nie aan die stelsel onderhewig is nie. Dit kan allerlei besware en wrywings in die vakleerlingopleidingsarea meebring met uiteindelijke koste-implikasies vir die gemeenskap en werkgewers.

**B9.6 Die bruto opleidingskoste word hoofsaaklik deur die vergoeding aan vakleerlinge en instrukteurs bepaal (wat gemiddeld meer as 65 % van die bruto koste beloop) terwyl ander direkte opleidingsuitgawes 'n relatief kleiner rol speel. Die netto koste word verkry deur verrekenings teen die bruto koste van opleiding vir die produktiewe bydrae van vakleerlinge te maak, asook deur netto verhalings uit opleidings- en/of ontwikkelingsfondse en owerheid-subsidiëring van opleidingsuitgawes.**

**B9.7 Die vergoedingspakket van vakleerlinge is die grootste bruto kostekomponent en het belangrike implikasies vir die optrede en besluite van werkgewers, vakbonde en vakleerlinge. Vir die werkgewers moet die vergoeding van vakleerlinge 'n balans tussen die opleidingsverantwoordelikhede van werkgewers en produktiewe bydraes van vakleerlinge handhaaf. Die primêre doel van die werkgewers behoort die bevordering van die opleiding van vakleerlinge te wees, maar indien die risiko's van opleiding te hoog raak, word 'n korttermynopleidingsfunksie gevolg.**

**B9.8 Die optrede van vakbonde is basies om die beste kort- en langtermynvoordele vir vakleerlinge te beding. In dié verband het vakbonde met botsende belange te doen, naamlik dié van vakleerlinge en dié van bestaande ambagsmanne. Hierdie konflik kan nadelige gevolge vir vakleerlingopleiding meebring.**

**B9.9 Die vergoedingsvlakke van opleidingspersoneel bepaal in 'n groot mate die kwaliteit van die opleidingsfunksie. In Suid-Afrika wil dit voorkom of daar 'n tekort aan geskikte en goed opgeleide**

**instrukteurs bestaan, wat op sy beurt nadelige implikasies vir opleiding kan inhou.**

## **9.6 DIE ROL EN KOSTE VAN DIE OWERHEID TEN OPSIGTE VAN VAKLEERLINGOPLEIDING**

Wanneer na die rol en koste van die owerheid se betrokkenheid ten opsigte van opleiding gekyk word, moet die volgende punte in gedagte gehou word.

**9.6.1 Algemene opleiding genereer basiese koste en voordele vir drie groepe, naamlik die individu, die werkgewer en die owerheid. Na aanleiding hiervan is die sleutelvraag hoe die koste en voordele op 'n doeltreffende en billike basis toegewys en verdeel moet word. Die toenemende rol wat arbeidsprobleme in die ekonomiese welvaart speel, het 'n groter betrokkenheid en ingryping deur die owerheid meegebring. Verskeie staatsdepartemente word by die opleidingstaak van vakleerlinge betrek en uit die aard van die saak gaan die uitvoering van die opleidingsfunksies van genoemde owerheidsinstellings met koste vir die gemeenskap gepaard. Sommige van die beleidsmaatreëls wat die owerheid tans gebruik, hou groot finansiële implikasies vir die gemeenskap in. Finansiële ondersteuning van opleiding wat aan verskeie instansies en in verskillende vorme deur die owerheid verskaf word, maak die owerheid 'n senior vennoot in die opleidingsveld. Dit sluit byvoorbeeld leningshulp, belastingkonsessies, kontant- en ander toelaes, beurse en lenings in. Op grond van empiriese gegewens sal gepoog word om die omvang van die owerheid se finansiële betrokkenheid ten opsigte van vakleerlingopleiding in Suid-Afrika uiteen te sit.**

**B9.10 Uit 'n nasionale oogpunt beskou, moet die belange van die owerheid, private werkgewers en vakleerlinge duidelik onderskei word. Tans het die grootste deel van die finansiële las van vakleerlingopleiding vanaf die werkgewers en vakleerlinge na die owerheid verskuif. Die bruto koste van opleiding word op 'n nasionale grondslag verminder met die direkte bydraes van vakleerlinge tot die produksie van goedere en dienste en die eksterne bydraes tot gemeenskapsontwikkeling. Indien die bydraes teen die bruto koste van opleiding verreken word, word die netto koste verkry wat vir nasionale beleidsdoeleindes van kardinale belang is.**

**B9.11 Voordele ontvang uit private opleidings- en/of ontwikkelingsfondse kan die probleme van roofkoop vir werkgewers verminder en die opleidingslas meer eweredig onder werkgewers versprei. Die belastingkonsessies kan veral vir die kleiner onderneming**

**kontantvloeiprobleme inhou indien hulle tot die opleidingsveld toetree.**

**B9.12 Die nasionale dienspligstelsel vereis dat opnuut na die koördinasie tussen die behoeftes van die private sektor en die Weermag gekyk word. Diskriminasie teenoor die Blanke vakleerling word in hierdie verband 'n toenemende probleem.**

**B9.13 In Suid-Afrika speel die owerheid 'n bepalende en deurslaggewende rol in die opleidingsgebied en die verdeling van kostes en voordele van opleiding bly van uiterste belang. Afgesien van die owerheid se funksie ten opsigte van die formulering en toepassing van die mannekragbeleid, is owerheidssubsiëring en -hulp van groot belang asook die skepping en handhawing van die regte en gesonde opleidingsklimaat.**

## **9.7 EMPIRIESE RESULTATE VAN DIE KOSTE EN FINANSIERING VAN VAKLEERLINGOPLEIDING IN SUID-AFRIKA**

### **9.7.1 Gehalte van empiriese gegewens**

Uit hierdie deel van die ondersoek het geblyk dat die kwaliteit van die empiriese gegewens nie altyd so volledig en betroubaar was soos verkies sou word nie.

(1) In die algemeen wou dit voorkom asof werkgewers nie ernstig daarin belangstel om kostesyfers oor vakleerlingopleiding te bepaal nie, want meestal was daar geen of min basiese gegewens beskikbaar en in baie gevalle moes syfers self afgelei of "geproduceer" word. Vir dié toedrag van sake kan vele redes bestaan soos geen of onvolledige rekenkundige stelsels, die "wingsgewende" aard van opleiding of ongeneënthed om die gegewens te verskaf en/of bekend te maak.

(2) Verder is die kostebegrip vatbaar vir verskillende interpretasies en die verskil tussen bruto en netto koste het nog geen betekenis of inslag gevind nie.

(3) Die onderskeid tussen lopende en kapitaaluitgawes van opleiding is nie konsekwent nagevolg nie.

(4) Probleme is ondervind om totale opleidingskoste tussen vakleerling- en ander opleiding te verdeel, bv. die opleiding van tegnisi en operateurs.

(5) Ten spyte van hierdie en ander probleme wat die gehalte van die gegewens beïnvloed, is gepoog om "gemiddelde" kostesyfers



te identifiseer en is dit van belang om eerder op die orde en tendense van die gegewens as die absolute syfers te let. Die syfers is op die situasie soos in 1983 gegrond.

Soos reeds aangedui, is dit belangrik om die finansiële bydrae van die owerheid tot vakleerlingopleiding te kwantifiseer. Hierdie is 'n uiters moeilike berekening aangesien geen konkrete gegewens verkrygbaar en/of beskikbaar is nie. Nogtans is gepoog om op grond van diverse gegewens so 'n berekening te maak.

#### **B9.14 Die beskikbaarheid en gehalte van gegewens oor die koste en finansiering van vakleerlingopleiding was deurgaans problematies.**

'n Opsomming van die vernaamste empiriese resultate van verskillende sektore/nywerhede in die RSA word in tabel 9.1 aangetoon.

#### **9.7.2 Motornywerheid**

Die koste van vakleerlingopleiding in die motornywerheid word basies beïnvloed deur die aard van die opleidingstelsels en -metodes wat toegepas word. Aan die een kant is die outomobielnywerheid (vervaardigers) wat oor eie opleidingsentrums beskik en hulle eie vakleerlingopleiding en dié van hul handelaars in die fasiliteite akkommodeer. Aan die ander kant word vakleerlingopleiding gehanteer deur die motornywerheid wat oor hul eie opleidingsfasiliteite beskik en/of van groepopleiding- en/of motorvervaardigersentrums gebruik maak. Die finansiering van vakleerlingopleiding toon dat binne die genoemde twee groepe verskillende praktyke toegepas word. So byvoorbeeld hanteer sommige vervaardigers hul handelaars se vakleerlingopleiding op 'n geenkoste basis, terwyl sommige van die handelaars se opleidingsuitgawes deur die Motorindustrie Federasie (MIF) gefinansier word.

Ten slotte moet daarop gewys word dat die kleinhandelaars tot twee ontwikkelingsfondse bydra, te wete die Motornywerheidsontwikkelingsfonds en die Motoringenieursontwikkelingsfonds. Elke werkgewer in die motornywerheid moet 'n bepaalde heffing (wat tussen twee tot twaalf sent per werknemer per week volgens streke kan wissel) tot die fonds bydra. Primêr word die fondse vir die skepping en finansiering van opleidingsfasiliteite vir alle bevolkingsgroepe aangewend. Werkgewers het dus geen koste indien hulle vakleerlinge van sodanige en ander goedgekeurde opleidingsfasiliteite gebruik maak nie. Verblyf- en reiskoste van vakleerlinge vir die bywoning van blokvystellingklasse word ook uit die Ontwikkelingsfonds gefinansier.

Tabel 9.1 Opsomming van die vernaamste empiriese resultate ten opsigte van sekere nywerhede/sectore in die RSA

Nywerheid/sector	Bruto koste per vakleerling per jaar	Vergoeding aan vakleerling as persentasie van bruto opleidingskoste	Produktiewe bydrae van vakleerling gedurende opleiding	Netto kostevoordeel per jaar	Gemiddelde opleidingstermyn in jare	Deelname aan opleidings-/ontwikkelingsfonds
(1) Outomobielnywerheid	± R8 600	Meer as 60 %	10-15 % in 1e jaar tot 80-90 % in finale jaar	Netto voordeel = R1 400	3	Geen
(2) Motor nywerheid	R15 000 – R17 000	70-80 %		Varieer van netto koste = R400 tot moontlike netto voordeel	3	Ja — Motornywerheids- en motoringe-nieurs-ontwikkelingsfondse
(3) SAVD	R 7 000 – R10 000	± 70 %	± 55 % in 2e jaar en 70 % daarna	Netto koste relatief laag	2 — 3	Geen
(4) Mynbou	R 6 300 – R 8 000	Meer as 65 %	45 % en hoër	Netto voordeel	2 — 3	Ja — Mining Industry Engineering Trades Development and Training Fund
(5) EVKOM	R10 000	54 %	± 35 %	Moontlike netto voordeel	2 — 3	Geen
(6) Bounywerheid	R 6 700	65 — 70 %	—	Netto voordeel	3	Ja — Ontwikkelingsfonds van BIFSA
(7) Drukkersnywerheid	R 8 000 – R 8 500	± 50 %	25 % in 1e jaar tot 100 % in finale jaar	Relatief lae netto koste	3	Ja — Opleidingskema-fonds van die Nasionale Nywerheidsraad vir die drukkers- en nuusbladnywerheid

### 9.7.3 Suid-Afrikaanse Vervoerdienste (SAVD)

SAVD het dwarsdeur die land opleidingsfasiliteite geskep en in 1984 het hulle meer as 8 300 geregistreerde vakleerlinge gehanteer, wat hulle verreweg die grootste enkele opleidinginstelling in Suid-Afrika maak. Die bydrae van SAVD tot die korps van opgeleide ambagsmanne in die land word ook bevestig deur die relatief groot ambagsmanverliesyfer wat hulle ondervind. In die algemeen het die SAVD ook aangedui dat die roofkoop van vakleerlinge die koste van opleiding vir hulle 'n "duur" onderneming maak en dit sonder dat enige toegewings (konsessies) van of die private of owerheidssektore ontvang word. Die oplossing van die probleem kan volgens hulle gedeeltelik geleë wees in die binding van vakleerlinge vir 'n periode na aflegging van vakoetse. Dit sou meebring dat die werkgewer meer sekerheid oor sy investeringsbesluite in menslike kapitaal het. Soos vroeër aangedui, kom die SAVD nie vir belastingkonsessies onder die Inkomstebelastingwet in aanmerking nie.

### 9.7.4 Mynbousektor

Die Kamer van Mynwese hanteer die opleidingsfunksie binne die mynbousektor en in dié verband speel die Mining Industry Engineering Trades Development and Training Fund 'n deurslaggewende rol. Opleiding vind of in 'n myngroep se eie opleidingsfasiliteit (byvoorbeeld Goldfields) of by die mynbousektor se opleidingsfasiliteite (byvoorbeeld Opleidingskollege vir die Steenkoolnywerheid (CTC) by Witbank) plaas. Al die opleidingsfunksies staan basies onder die beheer van die Kamer van Mynwese. Die verskillende lede van die sektor dra by tot die finansiering van opleidingsfasiliteite en/of betaal die fooie indien van die dienste van 'n ander groep se opleidingsentrum gebruik gemaak word. Die bruto kostesyfers word in 'n groot mate deur die voorsiening van kapitaaluitgawes en kosprysberekeningstelsels bepaal. Gedurende die afgelope drie jaar het die mynbousektor ongeveer R10 miljoen aan kapitaaltoerusting en/of -fasiliteite bestee.

*Die mynbousektor is uitgesluit van die voordele wat onder die Inkomstebelastingwet vir opleiding toegestaan word en het sterk verhoë tot die owerbiede in dié verband gerig. Die enigste faktor wat 'n dempende invloed op die bruto opleidingskoste het, is die produksiebydrae van vakleerlinge. Indien aangeneem word dat 40 % van die gemiddelde opleidingstydperk (drie jaar) van vakleerlinge deur produktiewe werk (wat natuurlik ook 'n opleidingskomponent bevat) in beslag geneem word, kan dit eerder 'n netto voordeel vir werkgewers meebring. Die bydrae wat werkgewers tot die ontwik-*

kelings- en opleidingsfonds maak, word in die algemeen tot die voordeel van werkgewers vir opleidingsdoeleindes aangewend en die heffings is blykbaar tans te laag om 'n direkte finansiële voordeel aan werkgewers te betaal (soos in die geval van die SEIFSA-stelsel). Die mynbosektor het in 'n groot mate die modulêre stelsel van opleiding ingevoer om sodoende onder andere die opleidings-tydperk en koste van opleiding te verminder.

#### **9.7.5 Elektrisiteitsvoorsieningskommissie (EVKOM)**

EVKOM maak hoofsaaklik van sy eie opleidingsfasiliteite gebruik en op 'n beperkte skaal van buite-instansies (byvoorbeeld Yskor). Die modulêre stelsel van opleiding word reeds gebruik en verder ontwikkel. EVKOM se vakoetsslaagsyfer is gemiddeld meer as 75 % en die grootste arbeidsverliese, afgesien van vakmanne, is tydens die eerste jaar van opleiding (ongeveer 5 tot 10 %). *EVKOM kwalifiseer nie vir belastingkonsessies ten opsigte van sy opleidingsuitgawes nie.*

**B9.15 Behalwe vir die goud- en diamantmynnywerhede, ontvang die res van die mynnywerheid met inbegrip van die nutsbedrywe (SAVD, EVKOM, ens.) geen belastingtoegewings nie.**

#### **9.7.6 Bounywerheid**

Alle lede van BIFSA is verplig om hul vakleerlinge vir 12 weke in die eerste jaar en drie weke in die tweede en derde jare vir kursusse na die BIFSA-opleidingsentrums te stuur. Afgesien van hierdie opleidingsfasiliteite maak werkgewers van hul eie opleidingsfasiliteite gebruik. Die finansiering van die BIFSA-opleidingsentrums geskied deur heffings wat van werkgewers gevorder word en in ruil ontvang hulle sekere finansiële voordele uit die gebruik van die opleidingsentrums. Die bounywerheid sien roofkoop ook as 'n wesenlike probleem en dit kan daartoe lei dat werkgewers oor die kort termyn poog om vakleerlinge produktief aan te wend om die koste van hulle opleiding te verhaal. Dit moet onthou word dat die heffings wat werkgewers tot die Ontwikkelingsfonds maak en die finansiële voordele wat uit die fonds ontvang word, heel waarskynlik tot die voordeel van werkgewers kan wees, wat dus die bruto koste van opleiding verder kan verlaag.

#### **9.7.7 Drukkersnywerheid**

Die Nasionale Nywerheidsraad vir die Drukkers- en Nuusbladnywerheid van Suid-Afrika is die beheerende liggaam oor alle funksies en die hele organisasie insluitende die opleiding van

vakleerlinge in die nywerheid. Een van die doelstellings van die Raad is om fondse van alle lede in te vorder en ter bevordering van die belange van werkgewers en werknemers aan te wend. Fondse word verkry deur heffings soos deur die Raad bepaal op werkgewers en/of werknemers te plaas. In 1984 is bepaal dat werkgewers R5,00 per week vir elke geskoolde werknemer in hulle diens tot die Opleidingskema-fonds van die nywerheid moet bydra. Die huidige doel van die fonds is om werkgewers vir die volgende opleidingsuitgawes ten opsigte van die bywoning van klasse by tegniese kolleges of ander inrigtings te vergoed:

- (1) registrasie-, klas-, eksamen-, boek- en ander gelde;
- (2) minimum besoldiging, verlofbesoldiging, vakansiebonus, werkgewersbydraes aan die Raad en 'n bedrag van R15 per week vir die duur van die kursusse;
- (3) reis- en verblyfkoste, en
- (4) minimum besoldiging tydens die afneem van ambagstoetse.

#### **9.7.8 Metaalnywerheid**

Uit die aard van die samestelling van die nywerheid bestaan daar 'n groot verskeidenheid van opleidingstelsels en -metodes wat gevolg word asook wye verskille tussen die omvang van die opleiding van vakleerlinge. Groot ondernemings gebruik in die algemeen hul eie opleidingsfasiliteite terwyl die kleiner ondernemings of op eksterne fasiliteite aangewese is of glad nie opleiding onderneem nie.

Die metaalnywerheid het 'n besondere heffingstelsel wat direk die finansiering van vakleerlingopleiding beïnvloed. Lede van SEIFSA moet maandeliks heffings per werknemer aan die Opvoedkundige en Opleidingsfonds vir die Metaal- en Ingenieursnywerhede (en Aanvullende Skema) betaal. Die heffing per werknemer is volgens die verhouding van vakleerlinge tot werknemers op 'n glykskaal gebaseer. So byvoorbeeld bring 'n verhouding van een vakleerling tot en met vyf werknemers 'n maandelikse heffing per werknemer van R11,70 vir die werkgewer mee, terwyl 'n verhouding van een vakleerling tot meer as 15 werknemers 'n maandelikse heffing per werknemer van R46,80 bedra. Die bydrae tot die Aanvullende Skema is 'n vaste wekelijkse tarief van 30 sent per werknemer. Die glykskaal van heffings is ontwerp om die werkgewer wat opleiding ernstig beskou, te bevoordeel en gewoonlik is dit ook tegelykertyd die groot werkgewer. Roofkoop word dus vir werkgewers minder van 'n probleem aangesien die opleidingsklas nou onder al die lede

van SEIFSA versprei word. 'n Lid ontvang 'n bydrae van R6 100 per vakleerling (1984) uit die Fonds na suksesvolle voltooiing van sy ambagstoets en R4 000 per vakman as hy met verloop van tyd gekwalifiseer het. Die heffingsinkomste van lede van SEIFSA beloop nagenoeg R15 miljoen per jaar wat tot voordeel van sy lede aangewend word. Uit hierdie fonds word die SEIFSA-opleidingsentrum te Benoni (vanaf 1982) gefinansier en werkgewers wat hul vakleerlinge vir 'n periode van 36 weke na die sentrum stuur, se koste sal R5 400 beloop (vir belastindoeleindes aftrekbaar). SEIFSA het beraam dat die totale kapitaalkoste om 'n institusionele opleidingsentrum op te rig, tussen R10 000 en R15 000 per vakleerling beloop en om fasiliteite vir alle vakleerlinge in die nywerheid te skep, sal in die orde van R30 tot R40 miljoen nodig wees. Op grond van getuienis wat ingewin is, wil dit voorkom asof werkgewers wat opleiding onderneem, groot netto voordele uit die SEIFSA-skema ontvang, wat op sy beurt die bruto koste van opleiding verminder. Ten slotte word die bruto koste van opleiding direk met die belastingkonsessies wat van owerheidsweë gegee word, verminder. Daar moet egter opgemerk word dat vergunnings vir opleidingskemas van bruto koste afgetrek moet word alvorens die bedrag vir belastingtoegewings berekan word. Dit doen in 'n mate afbreuk aan ondersteuning vir opleidingskemas. Die nywerheid ondersteun in die algemeen dié soort van owerheidstoegewing, maar het aangedui dat die opleiding, veral vir die kleiner werkgewers, 'n kontantvloeioprobleem meebring en dat die konsessies eerder in 'n kontant-rabatvorm uitbetaal moet word. Indien die die produktiewe bydrae van die vakleerling, die SEIFSA-toekenning en belastingkonsessies van die bruto koste afgetrek word, kan dit eerder netto voordele vir die werkgewer wat vakleerlingopleiding onderneem, meebring.

### **9.7.9 Kwekelingopleidingsentrums**

Alhoewel die kwekelingopleidingsentrums tans nog op 'n relatiewe klein skaal ambagsmanne oplei, wil dit voorkom asof die stelsel uit 'n beleids- en koste-oogpunt baie voordele vir opleiding in die algemeen inhou. Die koste vir die owerheid ten opsigte van kwekelingopleiding is relatief laag – in die omgewing van R6 000 tot R8 000 per kwekeling en basiese administratiewe uitgawes word deur die onderwysdepartemente gedra, terwyl die kwekelingtoelaes, vervoerkoste, oorpakke en gereedskap vir die rekening van die Departement Mannekrag is. Salarisse en lone van die sentrum-personeel en kwekelingtoelaes bedra gemiddeld meer as 70 % van die totale uitgawes.

Die opleidingskapasiteit van die vier betrokke inrigtings is tans nog onvoldoende om in al die aansoekers se behoeftes te voorsien en dit het 'n direkte invloed op die eenheidskoste om die soort opleiding te verskaf. Dit is opvallend dat sekere private instansies, byvoorbeeld SASOL, EVKOM en USKO soortgelyke opleidingstelsels toepas. Gesien in die lig van die gehalte van mense-materiaal wat by sentrums opgeneem word, is die slaagsyfers van die praktiese en teoretiese kursusse besonder hoog en vakoetsuit-slae toon ook die hoë sukseskoers.

#### **9.7.10 Groepopleidingsentrums**

Op grond van die aanbevelings van die Van Zyl-kommissie (1973) en op aandrang van die nywerheid, het die owerheid besluit om toepaslike opleidingsfasiliteite te skep om in die behoeftes van die werkerskorps in die algemeen te voorsien. Onder andere is besluit om agt groepopleidingsentrums daar te stel deur aanvanklike finansiering van R250 000 aan elke sentrum te voorsien om die nodige grond, geboue en basiese toerusting aan te skaf, en die nywerheidsektor het onderneem om die jaarlikse lopende koste en uitbreidingsfinansiering te verskaf. Die aanvanklike gedagte was om slegs Swart industriële werkers in Blanke gebiede te akkommodeer, maar in 1980 is die sentrums vir alle bevolkingsgroepe oopgestel. Die owerheid het ook die opleidingspoging ondersteun deur aan werkgewers wat hul werknemers by die sentrums laat oplei, uitgebreide belastingkonsessies vir opleidingsuitgawes onder die Inkomstebelastingwet toe te staan. Die sentrums bied 'n verskeidenheid opleidingskursusse aan. In sommige gevalle onderneem groot ondernemings die finansiering van spesifieke afdelings van die sentrums, wat dan ondernemingsgespesialiseerde opleiding beteken. Die sentrums is ook uiters geskik vir kleiner ondernemings wat nie oor hul eie opleidingsfasiliteite beskik of dit kan bekostig nie. Die funksionering van die sentrums het ook die voordeel dat hulle in direkte kontak met hulle plaaslike nywerhede se opleidingsbehoefte staan. Verder staan die owerheid ook simpatiek teenoor die kapitaalfinansieringsbehoefte van die sentrums en tot op datum is leningshulp van ongeveer R23 miljoen aan hulle verskaf. In 1982 is die Nagraadse Bestuurskool van die Universiteit van Pretoria opdrag gegee om die skepping van 'n gesonde finansieringstruktuur vir groepopleidingsentrums te ondersoek (die sogenaamde Zevenbergen-verslag). Volgens hierdie ondersoek is die vernaamste bronne van inkomste soos volg geïdentifiseer:

Kursus- en losiesgelde	R3,081 miljoen ( 78,0 %)
Skenkings	R0,288 miljoen ( 7,3 %)
Heffings	R0,515 miljoen ( 13,0 %)
Diverse inkomste	R0,066 miljoen ( 1,7 %)
Totale inkomste	R3,950 miljoen (100,0 %)

Die gemiddelde uitgawestruktuur en netto oorskot is soos volg bereken:

Salarisse en lone	R1,934 miljoen (49,0 %)
Opleidingskoste	R0,692 miljoen (17,5 %)
Waardevermindering, huur, ens.	R0,132 miljoen ( 3,3 %)
Ander koste	R0,650 miljoen (16,5 %)
Totale uitgawes	R3,408 miljoen (86,3 %)
Oorskot	R0,542 miljoen (13,7 %)

Soos vroeër aangedui is, <sup>die</sup> ~~verskaf~~ <sup>verskaf</sup> die owerheid ook verdere lenings-hulp, onder andere uit die Mannekragontwikkelingsfonds, en in 1982 en 1983 is reeds hulp van ongeveer R1,7 miljoen uit die Fonds verskaf, terwyl aansoeke om lenings van ongeveer R4,2 miljoen tans oorweeg word. Die fonds het op 31 Desember 1983 'n batige saldo van meer as R10 miljoen gehad. 'n Probleem wat die sentrums tans ondervind, is die onderbenutting van fasiliteite en kursusse wat aangebied word. Werkgewers wat hul werknemers na sekere van die sentrums vir vakleerlingopleiding stuur, kan 'n groot deel van die uitgawes soos bepaal deur die Inkomstebelastingwet by wyse van belastingtoegewings verhaal. In die 1983/84-fiskale jaar sou dit beteken dat werkgewers vir slegs ongeveer 8 % van die uitgawes hoef in te staan.

Die kursusgelde vir vakleerlingopleiding het van R100 tot R225 per kursusweek gewissel. Selfs teen die hoogste kursusfooi wil dit voorkom asof dit vir werkgewers voordelig sou wees om van die sentrums se vakleerlingopleidingskursusse gebruik te maak. Indien 'n werknemer 'n tydperk van 42 weke (wat sy teoretiese en praktiese opleidingsfasette insluit) by die sentrum voltooi en byvoorbeeld vir 'n verdere 51 weke by die werkgever indiensopleiding ontvang, kan hy binne die tydperk van 93 weke sy vaktoets aandurf. Met inagneming van slegs die belastingkonsessies, sou die koste vir die werkgever (insluitende die vakleerling se vergoeding) oor die tydperk ongeveer R8 000 per vakleerling beloop. Indien verder vir die produktiwiteit van die vakleerling voorsiening gemaak word, reduseer die koste aansienlik en kan dit selfs 'n netto voordeel vir werkgewers meebring. Indien die kontantvloeiprobleme van kleiner werkgewers opgelos kan word deur byvoorbeeld die belastingkon-



sessies in kontantbetalings te omskep, sou die groeopleidingsentrums die aangewese opleidingsfasiliteite wees om te benut. Die Zevenbergen-verslag het ook voorgestel dat die owerheid ooreweging daaraan skenk om 'n rabattstelsel vir opleidingskoste vir werkgewers in te stel met die doel om die kontantuitgawes van opleiding vir die werkgewers te verminder. Met die toepassing hiervan beteken dit dat die kursusgelde na 25 % verminder is en dat die Departement van Mannekrag nou 75 % daarvan sal dra. Verder stel genoemde verslag voor dat 'n algemene subsidie deur die owerheid aan die sentrums betaal word indien finansiële tekorte (sonder heffings en skenkings) ondervind sou word. Die Verslag is verder van mening dat skenkings van die privaatsektor aan die sentrum eerder vir uitbreidings van geboue en toerusting as vir lopende uitgawes aangewend word en dat sodanige skenkings ook vir inkomstebelastingdoeleindes geëis kan word. Bogenoemde voorstelle sou 'n totale koste van R4,5 miljoen per jaar (rabattsubsidie van R2,8 miljoen en algemene subsidie van R1,7 miljoen) vir die owerheid meebring. Die voordele wat uiteindelik in terme van meer geskoolde mannekrag vir die gemeenskap hieruit kan voortvloei, kan 'n regverdiging vir die owerheidsuitgawes in dié verband wees.

---

**B9.16 Die fasiliteite van groeopleidingsentrums is tans onderbenut en hulle kan vir praktiese opleidingsmodules vir vakleerlinge aangewend word.**

#### **9.7.11 Vakleerlingopleiding buite die Wet op Mannekragopleiding, 1981**

Daar is verskeie instansies (byvoorbeeld die Weermag, Poskantoor, SASOL en Gevangensdiens) wat opleiding van 'n tegniese aard onderneem wat buite die Wet op Mannekragopleiding gedoen word en wat 'n invloed op die markte vir ambagsmanne en opleidingsgeleenthede het. Dié instansies se opleidingskostestrukture verskil nie wesenlik van dié in die privaatsektor nie. Die arbeidsverliesyfers van die instansies (veral van die Weermag) impliseer dat 'n relatief groot toevoeging tot die arbeidskorps gemaak word. Teen minimale koste kan hierdie vakleerlinge hulle vaktoetse by die SOVT onderneem en as ambagsmanne kwalifiseer. Die Weermag het byvoorbeeld in 1983 'n innamesyfer van vakleerlinge van nagenoeg 670 gehad en hier word dieselfde opleidingsprogramme as aan ander vakleerlinge aangebied. In totaal het die Weermag in 1983 ongeveer 3 000 vakleerlinge in opleiding gehad. Vir die bestuur en handhawing van die stabiliteit in die ambagsmanmark kan dié toevoer tot die mark nie geïgnoreer word nie, aangesien

dit 'n invloed op die arbeidsaanbod, vraagomstandighede en loon-bepaling in die mark het. Ten einde die mobiliteit van arbeid te beperk, neig die instansies om hul opleiding gespesialiseerd van aard te maak.

**B9.17 Die bruto koste van opleiding varieer tussen R7 000 en R10 000 per vakleerling per jaar met 'n mediaan van R8 000 per jaar as 'n goeie bruto koste-indikator in die algemeen. Die gemiddelde opleidingstermyn varieer tussen drie en drie en 'n half jaar. Kostever-sille tussen en binne sektore kan toegeskryf word aan onder andere die opleidingstelsel en -metode, kapitaalbelegging in en ouderdom van fasiliteite en grootte van individuele ondernemings.**

**B9.18 Sektorale opleidings- en/of ontwikkelingsfondse vervul 'n belangrike funksie as private finansieringshulpmiddel by vakleer-lingopleiding, versprei die koste van opleiding meer eweredig tussen werkgewers, verminder die nadele van roofkoop vir werk-gewers en verminder die werkgewers se bruto opleidingskoste.**

*A9.1 Die beste eienskappe van skemas wat op byvoorbeeld die me-taal-, bou-, motor- en drukkersnywerhede van toepassing is, behoort dwarsdeur die privaatsektor aangewend te word. Die skemas moet egter die belange van die kleiner onderneming in gedagte hou en die voordele moet nie net aan die groot ondernemings toekom nie.*

*A9.2 Enige uitbreiding van die opleidingsfondse behoort ook alle werkgewers van ambagsmanne te betrek want sekere werkgewers in die privaatsektor maak gebruik van die dienste van ambagsmanne, maar omdat hulle buite die opleidende nywerheid staan, lewer hulle geen finansiële bydrae tot die opleidingsfunksie nie. Hierdie saak word vir ondersoek en implementering na die NOR verwys.*

**B9.19 Owerheidssubsiëring deur veral belastingkonsessies dien as 'n groot aansporingsmaatreël vir opleiding en het tot dusver die owerheid se erns en groot bydrae op dié gebied bewys. Daar moet egter gewaak word teen die misbruik van hierdie finansieringshulp-middel deur die privaatsektor.**

*A9.3 Geborgde finansiële opleidingsbystand deur die staat behoort ook vir die mynwyse en die openbare nutsbedryf ingestel te word.*

**B9.20 Die risiko van ambagsmanverliese kan moontlik verminder word deur vakleerlinge kontraktueel vir 'n tydperk nadat hulle gekwalifiseer het, aan hulle werkgewers te verbind. Hierdeur kan die probleem van roofkoop uitgeskakel word en die klem op die opleidingsfunksie geplaas word.**

A9.4 'n Groter poging behoort aangewend te word om inligting aangaande die rol en aktiwiteite van kwekeling- en groeopleidingsstelsels beter bekend te stel en die voordele van belastingtoegewings of kontanttoelaes moet meer reklame geniet. Sodoende kan die huidige relatiewe onderbenutting van hierdie fasiliteite aansienlik, tot voordeel van die gemeenskap, verbeter word.

A9.5 Die invloed van instansies soos die Weermag en Poswese wat vakleerlingopleiding buite die Wet op Mannekragopleiding onderneem, se bydrae tot die korps geskoolde mannekrag in die ekonomie, behoort deeglik by die formulering en toepassing van die mannekragbeleid in ag geneem te word (hierdie instansies toon aansienlike ambagsman-verliese).

A9.6 Die struktuur van belastingtoegewings of kontanttoelaes behoort ondersoek te word met die doel om dit aan te wend om die instelling en benutting van uittaakopleidingsfasiliteite te vergemaklik.

## 9.8 BERAMING VAN TOTALE OWERHEIDSUITGAWES TEN OPSIGTE VAN VAKLEERLINGOPLEIDING IN SUID-AFRIKA

Die rol en uitgawe van die owerheid ten opsigte van vakleerlingopleiding is reeds geïdentifiseer. Dit wil voorkom of die owerheid huidig die grootste gedeelte van die totale koste van vakleerlingopleiding in Suid-Afrika dra. Ten aanvang moet dit duidelik gestel word dat om die finansiële las van die owerheid te kwantifiseer, die berekenings op verskeie aannames berus en ook nie alle fasette van owerheidsbetrokkenheid dek nie. Die gedagte is om slegs 'n ordegrootheid van owerheidsuitgawes te beraam.

### 9.8.1 Aannames

Die totale owerheidsuitgawes word vir beramingsdoeleindes in twee hoofkomponente verdeel, naamlik administrasie- en teoretiese onderrigkoste en belastingkonsessies onder die Inkomstebelastingwet. Die volgende aannames onderlê die beraming:

- (1) Die aantal vakleerlinge wat blokvrystellingklasse in 1983 bygewoon het, word op 20 000 gestel.
- (2) Die blokvrystellingtermyn beloop 12 klasweke per jaar.
- (3) Die netto koste per vakleerling wat teoretiese onderrig ontvang, word op R1 000 gestel (dit is nadat voorsiening gemaak is vir die betaling van blokvrystellingsklasgelde deur werkgewers).
- (4) Die gemiddelde salaris per vakleerling beloop R70 per week.

(5) Die koste van blokvystellingsklasbywoning is R120 per blok per vakleerling.

(6) Vyftien duisend vakleerlinge ontvang gedurende hul opleiding vir 'n gemiddelde periode van 12 weke per jaar praktiese opleiding by 'n opleidingsentrum (openbaar en/of privaat).

(7) Die gemiddelde koste van praktiese opleiding by 'n sentrum beloop R150 per week.

### 9.8.2 Beraamde owerheidsuitgawes

Die beraming van totale owerheidsuitgawes is dan soos volg:

#### (1) *Administrasie- en teoretiese onderrigkoste*

	R (miljoen)
Departement van Mannekrag (direk verkry)	8,0
Departement van Onderwys en Opleiding (direk verkry)	5,4
Departement van Binnelandse Aangeleenthede: Kleurlingsake (direk verkry)	5,4
Indiërsake (raming)	1,0
Departement van Nasionale Opvoeding: (20 000 vakleerlinge teen R1 000 per vakleer- ling)	<u>20,0</u>
Totale administrasiekoste en teoretiese onder- rigkoste	<u>39,8</u>

#### (2) *Belastingkonsessies*

##### (a) Belastingeise vir teoretiese onderrigkoste deur werkgewers:

Lone van vakleerlinge vir 12 weke teen R70 per week vir 20 000 vakleerlinge

16,8

Klasgelde van 20 000 vakleerlinge teen R120 per blok

2,4

##### (b) Belastingeise vir koste van uitmaak praktiese onderrig deur werkgewers:

12 weke teen R150 per week (opleidings-  
koste) plus R70 per week (salaris) vir 15 000  
vakleerlinge

39,6

Totale belastingkonsessie (100 % toeweging)

58,8

(3) <i>Totale koste (1) + (2)</i>	98,6
(4) <i>Opleidingskoste aangegaan deur die Weermag: 3 000 vakleerlinge teen 'n gemiddelde netto koste van R3 500 per vakleerling per jaar</i>	<u>10,5</u>
(5) <i>Totale koste (1) + (2) + (4)</i>	<u>109,1</u>

9.8.3 Neem by die bostaande beraming in aanmerking dat:

- (1) nie alle sentrale owerheidsinstellings ingesluit is nie (hoofsaaklik as gevolg van 'n gebrek aan gegewens);
- (2) die leningshulp uit byvoorbeeld die Mannekragontwikkelingsfonds nie ingesluit is nie, en
- (3) belastingkonsessies geëis deur private (geregistreerde) opleidingsentrums vir opleidingsuitgawes uitgesluit is, asook die konsessies ten opsigte van nywerhede en gedentraliseerde gebiede.

Die mening is ook deur sommige woordvoerders uitgespreek dat werkgewers (veral kleiner ondernemings) nie bewus is van die toegewings onder die Inkomstebelastingwet nie en gevolglik nie belastingeise indien nie. Verder kan die raming, gesien in die lig van die faktore wat reeds genoem is, as konserwatief beskou word.

**B9.21 Die totale uitgawes van die owerheid ter ondersteuning van vakleerlingopleiding beloop tans na raming meer as R100 miljoen per jaar.**

*A9.7 Dit kan wenslik en meer doeltreffend wees om die belastingkonsessies ten opsigte van opleiding, wat tans deur die Ontvanger van Inkomste hanteer word, om te skakel in kontanttoegewings en dit dan ten volle na die Departement van Mannekrag oor te plaas. Laasgenoemde departement is heel waarskynlik in 'n beter posisie om hierdie belangrike funksie te beoordeel en doeltreffend te administreer.*

## VERWYSINGS

STEYN, F.G. en MEINTJES, C.J. Die koste en finansiering van vakleerlingopleiding. Navorsingverslag WK 8. Nie gepubliseer nie.

## HOOFSTUK 10

# DIE WETLIKE IMPLIKASIES VAN HIERDIE VERSLAG EN DIE TOEPASSING DAARVAN

### 10.1 OPSOMMING

Hierdie hoofstuk bevat 'n kort oorsig oor die implikasies van sommige van die hoofaanbevelings in die verslag met betrekking tot die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (no. 56 van 1981)(WMO) soos gewysig, asook die regulasies kragtens die Wet soos uitgevaardig in kennisgewing no. R.2366 van 2 November 1981. Die aanbevelings sal onder die volgende opskrifte beskou word:

1. Kwalifisering deur verloop van tyd
2. Gedentraliseerde ambagstoetsing
3. Modulêre opleidingstelsels en institusionele opleiding
4. Akkreditering
5. Devolusie van besluitneming
6. Kwekelinge

### 10.2 KWALIFISERING DEUR VERLOOP VAN TYD

Aansienlike reaksie is verkry in verband met die kwessie van kwalifisering deur verloop van tyd wat tot aanbeveling A5.22 gelei het waarin voorgestel word dat kwalifisering deur verloop van tyd uitgefaseer moet word. Daar is ook verslag gedoen dat die huidige stelsel van vakleerlingskap op tyd gebaseer is en daar word aanbeveel dat die stelsel verander moet word om eerder op verrigting as op tyd gebaseer te wees. Kyk byvoorbeeld aanbeveling A5.13 en bevinding B6.5.

10.2.1 Die volgende artikels van die WMO bepaal die huidige tyd-basis van die vakleerlingstelsel. (Die kursivering is nie deel van die WMO nie en kernaspekte word daardeur beklemtoon.)

**Artikel 13(2)(b)** bepaal dat "... die Minister kan, met inagneming van die bepaling van subartikel (4), op aanbeveling van die raad en na oorleg met die betrokke komitee, by kennisgewing in die Staatskoerant - ... voorskryf ... *die duur van die leertyd* en die mate waarin en die omstandighede waaronder dit verkort of verleng mag word".

**Artikel 13(12)** verklaar dat "Indien 'n vakleerling in 'n kwalifiserende ambagstoets of eksamen voorgeskryf ingevolge subartikel (2)(h) slaag, moet die registrateur 'n sertifikaat te dien effekte in die voorgeskrewe vorm aan hom uitreik en word sy kontrak van vakleer-

lingskap *geag deur tydsverloop beëindig te wees* vanaf 'n datum een-en-twintig dae na die laaste dag van die toets of eksamen”.

**Artikel 16(3)(d)** bepaal dat “... die tydperk ... waartydens die minderjarige sonder 'n skriftelike kontrak ... in diens was ... bygetel word as deel *van die leertyd* ...”.

**Artikel 16(4)(a)** verwys na “... 'n minderjarige wat *die toepaslike leertyd* ... *voltooi het*”.

**Artikel 17(3)** verklaar dat “Enige minderjarige kan hom aldus verbind om die *leertyd* wat ... voorgeskryf is ...”.

**Artikel 18(6)** bepaal dat “... *die leertyd* wat ... *voorgeskryf is* ... verkort word met 'n *tydperk gelyk aan* die geheel of 'n gedeelte van die *tydperk* waartydens ... aldus in diens was ...”.

**Artikel 21(1)(a)** aangaande afwesigheid uit werk of van klasse of kursusse: “... moet 'n vakleerling die *volle leertyd* uitdien ... en sodanige *leertyd* moet *verleng word* met een dag ...” terwyl artikel 21(2)(a) neerlê dat “... *die leertyd van 'n vakleerling* verleng word met 'n *vermelde tydperk* van hoogstens ...”.

**Artikel 27(1)** stel die registrateur in staat om 'n vaardigheidsertifikaat uit te reik aan 'n persoon wat hom oortuig dat “... hy in die loop van diens opleiding ontvang en ondervinding opgedoen het ... *vir 'n tydperk of totale tydperk* wat ... *nodig is vir vaardigheid* in die ambag ...”.

10.2.2 Regulasie 7(4) is ook belangrik en kan natuurlik met minder moeite as die bepalings van die WMO gewysig word. Dit verklaar: “By *voltooiing* van 'n kontrak van vakleerlingskap deur *verloop van tyd* moet die werkgewer ... die sertifikaat van voltooiing van die kontrak invul en onderteken ... Die *voltooiëde* kontrak moet ... as sy eiendom aan die persoon wat sy leerlingskap ... *voltooi het* ... gestuur word”.

Bylae 4 van die Regulasies is 'n weergawe van die kontrak van vakleerlingskap en paragraaf 1(a) gee besonderhede van die duur en datums van die kontraktydperk.

10.2.3 Al hierdie artikels waarna verwys is, sal die oorweging van die Minister benodig en daar word aanbeveel dat hulle gewysig word na 'n vereiste dat die vakleerling die verlangde vaardigheidsertifikaat in sy ambag op elke toetsvlak soos wat deur die opleidingskedules voorgeskryf word, moet behaal. As daar op enige toetsvlak gevind word dat die vakleerling, na herhaling, nie in staat is om die vereiste vaardigheidstandaard te bereik nie, dit as basis vir die beëindiging van die kontrak sal dien.

Artikels 27 en 28 van die WMO bepaal dat 'n vaardigheidsertifikaat uitgereik kan word aan 'n persoon wat ingevolge die Wet nie 'n vakleerlingskap uitgedien het nie, of dat persone wat ingevolge die Wet nie hul opleiding as kwekelinge voltooi het nie, toegelaat kan word om 'n ambagstoets af te lê indien hulle die registrateur onder sekere voorwaardes tevrede stel. Hierdie artikels sal ook gewysig moet word om aan te pas by die nuwe opvatting van 'n persoon wat opleiding in al die modules van die opleidingskedules ondergaan het en die vereiste vaardigheidsvlak daarin bereik het. Dit behoort nie vir 'n persoon moontlik te wees om 'n vaardigheidsertifikaat te verwerf sonder dat hy sy bekwaamheid bewys het nie.

*A10.1 Aandag behoort geskenk te word aan die wysiging van die Wet op Mannekragopleiding, 1981 sodat dit van die huidige tydbasis na 'n verrigtingsbasis omgeskakel kan word.*

### 10.3 GEDESENTRALISEERDE AMBAGSTOETSING

Die WMO maak voorsiening vir ambagstoetsing in die volgende artikels:

**Artikel 12(2)(h)** verklaar dat die Minister "...die toetse of eksamens, hetsy prakties of teoreties of albei, met inbegrip van kwalifiserende ambagstoetse, wat vakleerlinge moet of kan aflê, die stadium of stadiums gedurende die leertyd waarop sodanige toetse of eksamens afgelê moet of kan word en die omstandighede waaronder 'n vakleerling van so 'n toets of eksamen of van 'n deel daarvan vrygestel kan word" kan voorskryf.

**Artikel 13(12)** is in paragraaf 10.2.1 hierbo volledig aangehaal, terwyl artikels 27(2) en 28 waarna in paragraaf 10.2.3 verwys is die registrateur magtig om persone wat nie vakleerlinge of kwekelinge is nie, toe te laat om 'n kwalifiserende ambagstoets af te lê.

**Artikel 29:** "Die registrateur moet van tyd tot tyd die raad raadpleeg aangaande die standarde wat toegepas moet word by die vasstelling van die opleiding en ondervinding wat, by die toepassing van artikel 27, nodig is vir die vaardigheid in enige bepaalde ambag, of van die ondervinding wat, by die toepassing van artikel 28, voldoende is vir toelating tot 'n ambagstoets bedoel in daardie artikel."

Na oorweging van hierdie artikels kan daar tot dié gevolgtrekking gekom word:

**B10.1 Dit wil voorkom of daar geen wetlike rede is waarom ambagstoetse, soos alreeds aanbeveel, nie gedesentraliseer kan word nie.**



## 10.4 MODULÊRE OPLEIDINGSTELSELS EN INSTITUSIONELE OPLEIDING

Sterk ondersteuning vir 'n modulêre stelsel wat op verrigting gebaseer is, met inbegrip van uittaakopleiding, kom in hoofstuk 5 voor en veral ook in paragraaf 5.6 met sy aanbevelings A5.13 tot A5.22 en in minder mate in paragraaf A5.7 oor alternatiewe roetes na ambagsmanskap. Die artikels van die WMO wat hierop betrekking het, is die volgende:

**Artikel 1(xxviii)** definieer “opvoedkundige inrigting” as “ 'n inrigting waar onderwys, *wat opleiding kan insluit*, verskaf word en wat deur 'n staatsdepartement of 'n provinsiale administrasie in stand gehou, bestuur, beheer of gesubsidieer word”.

**Artikel 13(2)(d)** stel die Minister in staat om “. . . die klasse wat vakleerlinge moet bywoon, die getal dae waarop, die tye waar-tussen, en die getal ure wat hulle . . . gedurende enige week in enige jaar moet bywoon” voor te skryf, en ingevolge artikel 13(2)(f) “. . . die voltydse tegniese opleidingskursusse of ander kursusse wat vakleerlinge moet bywoon, die tydperk of tydperke van die bywoning en die tussenpose waarmee daardie kursusse bygewoon moet word”.

**Artikel 13(2)(g)** stel die Minister in staat om “. . . die soorte werk waarin die werkgewer praktiese opleiding aan vakleerlinge moet verskaf, en die deel van die werkure waartydens en die stadiums gedurende die leertyd waarop hy bedoelde opleiding in elke soort werk moet verskaf” voor te skryf.

**Artikel 13(2)(s)** laat die Minister ook toe om “. . . enige ander leer-voorwaarde hoegenaamd wat hy raadsaam ag . . .” voor te skryf.

**Artikel 13(8):** “Die registrateur kan, onderworpe aan die voorwaardes wat hy na oorleg met die betrokke komitee mag bepaal, goedkeuring verleen aan die opleiding van vakleerlinge deur of namens enige werkgewer ooreenkomstig enige stelsel waarvolgens die vakleerlinge hul opleiding vir 'n vermelde deel van hul leertye sal ontvang onder voortdurende toesig van instrukteurs”.

**Artikel 18(6)** bepaal dat die registrateur na oorleg met die betrokke komitee onder andere enige tyd voor die registrasie van die vakleerlinge se kontrak van vakleerlingskap kan erken waar hy “. . . opleiding in sodanige ambag of beroep ontvang het aan enige opvoedkundige of opleidingsinrigting”.

**B10.2 Na oorweging van die bepalings van die WMO kom dit voor of daar geen rede is waarom modulêre opleiding op 'n verrigtings-**

**basis en geïnstitusioneerde opleiding soos beoog, nie ingestel kan word nie.**

## 10.5 AKKREDITERING

Volgens die voorgestelde opleidingstelsel vir verwerwing van ambagsmanstatus paragraaf 5.5 en die aanbevelings oor ambagstoetsing, paragraaf 6.7, word daar voorsien dat akkreditering by 'n Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding sal plaasvind volgens maatstawwe wat deur die Ambagsmanopleidingskomitee van die NOR voorgeskryf is. Hierdie akkreditering sal op die volgende van toepassing wees:

'n Werkgewer

'n Opleidingsentrum vir intaak of uittaak modulêre opleiding

'n Sentrum vir ambagstoetsing

10.5.1 Daar kom min in hierdie verband in die WMO voor, behalwe in artikel 13(8) wat in paragraaf 10.4 hierbo aangehaal is. Daar is paragrafe soos dié in artikel 15, wat handel oor die indiensneming van minderjariges as vakleerlinge in aangewese ambagte, artikel 16 oor indiensneming en vakleerlingskap wat die registrateur magtig om te weier om 'n kontrak te registreer en artikel 18 oor die registrasie van kontrakte van vakleerlingskap. Dan is daar ook artikel 19 oor die opleiding van vakleerlinge wat die registrateur na oorleg met die betrokke komitee magtig om "... die werkgewer van die vakleerling (te) beveel om ... stappe te doen ... ten einde te verseker dat die vakleerling geskikte opleiding sal ontvang ...".

**B10.3 Dit blyk dat die WMO tans nie voldoende voorsiening maak vir die akkrediteringsprosesse wat in hierdie verslag beoog word nie.**

*A10.2 Daar word aanbeveel dat oorweging gegee moet word aan gepaste wysiging van die WMO ten einde voorsiening te maak vir akkrediteringsprosedures wat vereis word vir die instelling van die nuwe stelsels wat in hierdie verslag beoog word.*

## 10.6 DEVOLUSIE VAN BESLUITNEMING

Een van die verklaarde doelwitte van hierdie verslag is 'n devolusie van besluitneming, vir sover dit moontlik is, na nywerheidsvlak in ooreenstemming met die stelsel van vrye ondernemerskap. In hierdie verband is dit weer eens nodig om na paragraaf 5.5 te verwys en veral na die organisatoriese struktuur wat in figuur 5.1 uiteengesit is. Die bedoeling is dat besluitneming hoofsaaklik by die

Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding moet berus, en op maatstawwe gebaseer moet wees wat deur die Ambagsmanopleidingskomitee van die Nasionale Opleidingsraad bepaal is. In werklikheid is hierdie voorstel nie so 'n ingrypende afwyking van die *status quo* as wat dit op die oog af voorkom nie. 'n Groot aantal artikels van die Wet het betrekking op hierdie onderwerp en eerstens moet die betekenis van "raad", "komitee" en "die betrokke komitee" soos dit in die WMO gedefinieer is, beskou word. Artikel 1(xxxi) definieer "raad" as die Nasionale Opleidingsraad, "komitee" beteken 'n komitee wat deur die raad ingestel is en ook die beamppte(s) aan wie die "bevoegdheids- en werksaamhede van die komitee" opgedra is, terwyl die "betrokke komitee" verwys na 'n komitee wat ten opsigte van 'n bepaalde nywerheid in 'n bepaalde gebied ingestel word, dit wil sê 'n streekmannekragopleidingskomitee soos vroeër in die verslag beskryf is. Dit kan ook verwys na 'n beamppte aan wie die werk van die "betrokke komitee" toegewys is.

#### 10.6.1 Klousules in die WMO wat na hierdie kwessie verwys

Die raad kan komitees instel, artikel 5, wat volgens artikel 6 saamgestel is en wat uitvoerende, mannekragopleidings- en ander komitees kan wees. Artikel 7 handel die werksaamhede van sodanige komitees en artikel 7(1) verleen bevoegdheid aan 'n komitee om werksaamhede te verrig wat deur die WMO aan hom opgedra word asook die werksaamhede van die raad wat die raad aan hom opdra. Ingevolge artikel 7(2) kan 'n komitee onderkomitees instel en sekere van sy werksaamhede wat die raad bepaal aan die onderkomitee delegeer. Artikel 8 handel oor die samestelling van onderkomitees wat 'n betreklike oop lidmaatskap toelaat. Die raad kan enige komitees ontbind indien dit versuim om sy werksaamhede te verrig en die Direkteur-generaal kan ingevolge artikel 9 die werksaamhede van 'n komitee aan 'n beamppte toewys. Die Direkteur-generaal kan ingevolge artikel 11 'n beamppte van die Departement of enige ander persoon aanwys om die sekretariële werk verbonde aan 'n komitee of onderkomitee te verrig en ingevolge artikel 12 kan die registrateur "... enige beamppte magtig om, onderworpe aan sy voorskrifte, enige handeling te verrig wat die registrateur bevoeg is om te verrig". Daar word heelwat werksaamhede deur die WMO aan die registrateur toegewys soos byvoorbeeld in artikels 13(8), 13(12), 16(2), 16(3), 17(4), 18, 19, 27, 28 en 29. Ander bevoegdhede wat aan die registrateur verleen is, het betrekking op minder as gewone werktyd en leen van dienste van vakleerlinge (20), skorsing van vakleerlinge (21) en (23), verplasing van

vakleerlinge (22), ontbinding van kontrakte (24) en wysiging van kontrakte (25).

**B10.4 'n Groot mate van buigsaamheid bestaan alreeds in die WMO en selfs sonder wysiging sou 'n groot gedeelte van die voorgestelde stelsel geïmplementeer kan word.**

**B10.5 Die registrateur is nie daartoe gemagtig om enige van sy funksies aan ander persone behalwe beamptes van die Departement oor te dra nie en as gevolg daarvan bestaan daar wel 'n mate van onbuigsaamheid in die huidige stelsel.**

*A10.3 Die registrateur behoort in staat gestel te word om sekere van sy werksaamhede of aan die Ambagsmanopleidingskomitee van die NOR of aan die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding oor te dra ten einde die voorgestelde devolusie van besluitneming moontlik te maak.*

## **10.7 OPLEIDING VAN KWEKELINGE**

### **10.7.1 Verloop van tyd**

Heelparty van die probleme wat reeds in die paragraawe met betrekking tot vakleerlinge en verloop van tyd oorweeg is, bestaan ook met betrekking tot kwekelinge. Dit kan gevind word in artikels 30(1)(b), 30(1)(c), 30(3)(a), 30(4), 30(5), 30(6) en 30(7) wat voorsiening maak vir kwalifisering deur verloop van tyd.

*A10.4 Die opleiding van kwekelinge behoort ook op dieselfde modulare verrigtingsbasis as dié van vakleerlinge geplaas te word deur middel van toepaslike wysiging van die WMO, en die bepalinge van die WMO sodat kwalifisering deur verloop van tyd ook uitgeskakel word.*

*A10.5 Die opleidingsinrigtings, opleidingskursusse en akkreditering van werkgewers met betrekking tot kwekelinge, behoort in ooreenstemming gebring te word met die opleiding van vakleerlinge en behoort onder die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding te funksioneer.*

## **10.8 ALGEMENE IMPLEMENTERING**

*A10.6 Daar word aanbeveel dat 'n drieledige bestuurskomitee bestaande uit werkgewers, werknemers en die Departement van Mannekrag ingestel word om al die aanbevelings van hierdie verslag wat vir die Staat aanvaarbaar is, in oorweging te neem en te implementeer.*

## **VERWYSINGS**

**Wet op Mannekrag, 1981 (no. 56 van 1981) soos gewysig deur Wet no. 1 van 1981. Staatskoerant No. 7762, Kaapstad, 9 September 1981.**

**Wet op Mannekrag (56/1981): Regulasies. Staatskoerant, Pretoria, 2 November 1981.**

## HOOFSTUK 11

### OPSOMMING VAN AANBEVELINGS

## HOOFSTUK 2

### STELSELS VAN AMBAGSMANOPLEIDING

*A2.1 Verdere oorweging behoort aan die ontwerp, werking en beheer van die logboekstelsel geskenk te word ten einde dit meer doeltreffend te maak.*

p. 47

## HOOFSTUK 3

### AMBAGSMANSKAP EN TENDENSE OP DIE GEBIED

*A3.1 Verdere navorsing behoort onderneem te word ten opsigte van 'n werkevalueringstelsel wat by die behoeftes van elke nywerheid aangepas kan word.*

p. 61

*A3.2 Daar word aanbeveel dat verdere oorweging geskenk word aan die moontlikheid om vakleerlinge gedurende laagkonjunkturfases by nywerhede eerder as by werkgewers in te boek.*

p. 75

*A3.3 Aandag behoort geskenk te word aan die grondslag waarop mannekragstatistieke versamel word ten einde teenstrydigbete te voorkom.*

p. 78

## HOOFSTUK 5

### DIE OPLEIDING VAN DIE AMBAGSMAN

*A5.1 Daar behoort dringend aandag gegee te word aan die konstitusionele probleem van die departemente wat in beheer is van die praktiese opleidingsentrums vir volwassenes, sodat hierdie funksie na die Departement van Mannekrag oorgeplaas kan word.*

p. 122

A5.2 Indien die skema van die Tegniese Kollege Pretoria-Wes of dergelike skemas ingestel sou word, sal die betrokke tegniese kollege verplig moet word om by die Departement van Mannekrag aansoek te doen om goedkeuring vir opleiding in enige besondere ambag voordat sodanige opleiding in werking kan tree.

p. 123

A5.3 Daar word aanbeveel dat die nodige stappe gedoen word om die huidige vakleerlingopleidingstelsel te omskep in 'n stelsel van modulêre verrigtinggebaseerde institusionele opleiding, aangevul deur gekontroleerde intaakopleiding en ondervinding.

p. 123

A5.4 Die omskepping wat in A5.3 aanbeveel is, behoort oor 'n geskikte tydperk geleidelik ingefaseer te word en dit behoort onder beheer van die Komitee vir Ambagsmanopleiding van die NOR en van die Nywerheidsrade vir die Opleiding van Ambagsmanne te geskied.

p. 123

A5.5 Dit word sterk aanbeveel dat dringende oorweging geskenk word aan 'n stelsel van devolusie van besluitneming in die vakleerlingstelsel na die liggaam wat die opleiding beheer, dit wil sê die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding, mits die vennootskap van nywerheid, werkgewers, werknemers en die Staat gehandhaaf word.

p. 123

A5.6 Die hoofkoördinerings- en -beheer van ambagsmanopleiding behoort deur die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding (NORKAO) plaas te vind, wat die volgende samestelling en funksies behoort te besit:

(a) Samestelling: Verteenwoordiging van:

- Die Nasionale Opleidingsraad
- Tegniese kolleges
- Werkgewersorganisasies
- Werknemersorganisasies

(b) Die volgende funksies behoort by die bestaande funksies van die NORKAO gevoeg te word:

Die opstel van riglyne en vereistes vir akkreditering van modules en kursusse vir ambagsmanopleiding by opleidingsentrums en kolleges  
Die opstel van riglyne en vereistes vir akkreditering van opleidingsentrums en toetsentrums

Goedkeuring van kriteria vir finale evaluering

Die monitor van toetsing

Koördinerings van gemeenskaplike ambagte

Skakeling met tegniese kolleges

*Die hantering van enige ander aspekte van ambagsmanopleiding wat geïdentifiseer is en waar 'n beherende / koördinerende funksie benodig word.*

p. 124

*A5.7 Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding (NRAO) wat die funksies van die Mannekragopleidingskomitees oorneem, behoort vir elke nywerheid ingestel te word, soos volg saamgestel te word en behoort die volgende funksies te besit:*

*(a) Samestelling: Verteenwoordiging van werkgewers- en werknemers-organisasies en 'n verteenwoordiger van die Departement van Mannekrag / NOR. In beginsel behoort hulle deur die georganiseerde nywerheid in oorleg met die NOR ingestel te word en hulle behoort aan die beheerliggaam van die betrokke nywerheid en ook aan die Komitee vir Ambagsmanopleiding verantwoordelik te wees.*

*(b) Funksies:*

*Die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding sal die liggaam wees wat die opleidingsprogramme sal moet inisieer en monitor. Hulle verantwoordelikhede behoort die volgende te behels: Die ontleding van ambagte binne die nywerheid; die bepaling en opstel van kriteria vir modules en finale evaluering (vir goedkeuring deur die NORKAO); om die opstel van leerplan- en module-inhoud te inisieer en te monitor; om gereelde hersiening van die inhoud te verseker; om standaarde te monitor; die instelling en administrasie van die akkreditering van opleidingsinrigtings en werkgewers wat opleidingsprogramme aanbied; skakeling met tegniese kolleges en ander rade insake die inhoud, standaarde en dergelike sake van gemeenskaplike belang; finansiering van opleiding; ander aangeleenthede met betrekking tot die opleiding van ambagsmanne.*

p. 124

*A5.8 Die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding behoort 'n gesamentlike verteenwoordiger op die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding te hê*

p. 125

*A5.9 Waar nywerhede ambagte met mekaar gemeen het, behoort die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding gesamentlike komitees onder Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding in te stel sodat gemeenskaplike opleidingskedules opgestel kan word vir die basiese opleiding, die algemene vaardigheidsopleiding en ambaggeoriënteerde vaardigheidsvereistes, met voorsiening vir spesialisasie bo en behalwe die basiese opleiding. Hulle behoort ook moedernywerhede aan te stel wat vergade-*



*rings van gesamentlike komitees sal saamroep en wat, in die geval van 'n dooie punt, 'n beslissende stem sal hê.*

p. 125

*A5.10 Die voorgestelde gesamentlike komitees vir gemeenskaplike ambagte, behoort alles in hulle vermoë te doen om opleiding te rasionaliseer ten einde die aantal aangewese ambagte te verminder.*

p. 125

*A5.11 Die Departement van Mannekrag en die onderskeie onderwysdepartemente behoort die instelling van 'n koördinerende komitee te oorweeg wat tegniese kolleges vir alle bevolkingsgroepe sal verteenwoordig. Hierdie komitee behoort op die NORKAO verteenwoordig te word.*

p. 125

*5.12 Gesamentlike tegniese kollege- en nywerheidssubkomitees behoort op die vlak van die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding ingestel te word om werksaamhede in verband met die leerplaninhoud van kursusse en vakke, die bywerk van leerstof en ander sake aangaande die tegniese opleiding van vakleerlinge by tegniese kolleges, te behartig.*

p. 125

*A5.13 Praktiese opleiding behoort van 'n stelselmatige modulêre aard te wees met verrigtingevaluering as 'n deel van elke module. Die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding sal egter beperkings moet stel ten opsigte van die langste en kortste tydperk en die maksimum aantal herhalings wat toegelaat sal word in die loop van die opleiding se vordering met die modules. Indien 'n vakleerling nie aan die bekwaamheidsvereistes kan voldoen nie, sal hy nie meer in die stelsel geakkommodeer kan word nie. Gesertifiseerde ambagsmanstatus behoort behaal te word deur die voltooiing van 'n geakkrediteerde opleidingsprogram en die slaag van 'n finale verrigtingevaluering aan 'n geakkrediteerde toetsentrum.*

p. 127

*A5.14 Praktiese opleiding behoort toegespits te wees op die bemeestering van basiese en ambaggeoriënteerde vaardighede wat 'n familie van ambagte met mekaar gemeen het, tesame met slegs 'n geringe hoeveelheid opleiding ten opsigte van aspekte wat spesifiek op 'n bepaalde werkgewer van toepassing is. Spesifieke vaardighede behoort slegs ontwikkel te word nadat basiese, algemene en ambaggeoriënteerde vaardighede doeltreffend bemeester is.*

p. 127

A5.15 *In gevalle waar ambaggeoriënteerde vaardigheidsmodules nie by 'n opleidingsentrum aangebied kan word nie, behoort hulle op 'n intaakbasis voorsien te word, veral waar spesiale toerusting wat redelikerwys nie by 'n opleidingsentrum beskikbaar is nie, gebruik moet word. Voorsiening behoort in albei gevalle gemaak te word vir toereikende strukturering van en toesig oor sodanige opleiding en dit behoort deur die betrokke NRAO geakkrediteer te word.*

p. 127

A5.16 *'n Tydperk van intaakondervinding om die vakleerling vertrouwd te maak met die werkomstandighede wat ambagsmanne ondervind en met werklike produksie- en instandhoudings toestande, is noodsaaklik teen die einde van sy vakleerlingskap en die minimum omvang hiervan behoort deur die NRAO bepaal te word, maar behoort nie minder as 26 weke te wees nie.*

p. 127

A5.17 *Gedurende vakleerlingskap behoort onderrig in die toepaslike ambagsteorie en praktiese opleiding aan 'n opleidingsinrigting voorsien te word en die teoretiese onderrig behoort om die beurt met praktiese opleiding aangebied te word ten einde die beste gekoördineerde resultate te verkry.*

p. 129

A5.18 *Waar daar 'n behoefte aan spesialisering op na-ambagsmanvlak vir 'n bepaalde ambag of nywerheid ontstaan, byvoorbeeld op die gebied van gespesialiseerde vaardighede, toesighoudende en bestuurs- tegnieke, behoort dit deur die nywerheid erken te word en 'n gepaste opleiding- en evalueringstelsel behoort vir dié doel ingestel te word. Dit sluit ook die opleiding in wat benodig kan word om aan die behoeftes van tegnologiese verandering te voldoen.*

p. 129

A5.19 *Waar probleme voorkom as gevolg van onvoldoende fasiliteite by plaaslike tegniese kolleges vir meer as een bevolkingsgroep, behoort ander reëlings getref te word soos:*

1. *Die werkgewer rig sy eie tegniese kollege op*
2. *'n Tak van 'n tegniese kollege word geopen op 'n perseel wat vir dié doel by die opleidingsentrum verskaf word*
3. *Die personeel van die opleidingsentrum verskaf onderrig in ambagsteorie aan hulle opleidlinge wat dan die nasionale eksamens aflê.*

p. 129

*A5.20 Slegs wanneer geen ander alternatief moontlik is nie, behoort die toevlug na afstandsonderwys geneem te word.*

p. 129

*A5.21 Indien vakleerlinge besondere talent aan die dag lê by die bemeestering van die N-baanvakke en met die T-baanvakke wil aangaan, behoort hulle daartoe aangespoor te word, maar gewoonlik slegs indien*

*(a) hulle die aanleg het en graag tegnisi wil word,*

*(b) hulle praktiese opleiding na dié van 'n kwekeling-tegnikus omskep word en hulle kontrak van vakleerlingskap beëindig word, en*

*(c) die omskakeling na 'n tegnikuskursus reeds vroeg gedurende hulle vakleerlingskap plaasvind.*

p. 129

*A5.22 Die voorsiening vir die voltooiing van 'n vakleerlingskap deur verloop van tyd is nie meer aanvaarbaar nie en behoort so gou as moontlik uitgeskakel te word. Vakleerlinge wat onder die huidige stelsel ingeboek is, moet egter nie benadeel word nie.*

p. 129

*A5.23 Alle alternatiewe roetes tot vakmanskap behoort aan die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding vir akkreditering voorgelê te word voordat dit geïmplementeer word. Die modulêre metode, standaard en evalueringsmetode moet dieselfde wees as dié vir vakleerlingopleiding en tegniese onderwys behoort ingesluit te word sodat die alternatiewe roete erkenning in die bepaalde nywerheid verkry. Vir erkenning buite die bepaalde nywerheid sal sodanige opleiding ook deur die NOR-komitee vir Ambagsmanopleiding in oorweging geneem moet word.*

p. 130

*A5.24 Na institusionele vooropleiding behoort 'n voornemende opleiding die geleentheid gebied te word om 'n ooreenkoms vir 'n vakleerlingskap of vir toetrede tot 'n nywerheidsopleidingskema met 'n werkgever aan te gaan. Erkenning in die vorm van vrystelling van die betrokke en toepaslike modules wat alreeds voltooi is, behoort toegestaan te word ten einde duplisering in sy opleiding te voorkom. 'n Minimum tydsduur behoort egter vir die finale opleidingskema vasgestel te word om te verseker dat die opleiding die vereiste intaakopleiding en -ondervinding ontvang alvorens hy ambagsmanstatus verwerf.*

p. 130

A5.25 Die basiese beginsels wat onder A5.23 gestipuleer is, behoort aanvaar te word as die beginsels waarvolgens alle alternatiewe roetes tot ambagsmanstatus in die toekoms geïmplementeër moet word.

p. 133

A5.26 (a) Die huidige groepopleidingsentrums behoort uitgebrei en hergradeer te word om as volwasseneopleidingsentrums in die toekoms te dien  
(b) Alle opleiding behoort op 'n modulaire basis gestruktureer te word en erkenning behoort aan alle modules wat met sukses voltooi is, verleen te word.  
(c) 'n Minimum tydperk van ses maande behoort in die nywerheidsdeurgedring te word om intakopleiding en onderwinding te verkry alvorens 'n opleiding toegelaat word om die finale vermgingsevaluering te ondergaan.

p. 133

A5.27 Persone wat reeds hulle dienspang voltooi het, is meer volwassene in die lig van hulle volwassensheid is hulle leerbehoefes verskillend. By voorkeur behoort dit vir hulle moonklik te wees om 'n stelsel te volg waarvolgens hulle die kursus in 'n korter tyd kan voltooi. In hierdie opsig behoort daar meer gebruik gemaak te word van die opleiding-sentrums vir volwassenes soos die by Westlake en Vereniging, wat voorsteuning maak vir die behoeftes van die volwasse leerder.

p. 135

A5.28 Volwasseneopleidingsentrums soos die by Westlake en Vereniging behoort wyer bekend gestel te word onder diegene wat reeds hulle basiese nasionale dienspang voltooi het.

p. 135

A5.29 Waar persone wat hulle dienspang voltooi het by die voorge-stelde modulare vakleeringskapsstelsel inskakel, behoort dit van 'n leerder-beheerde aard te wees om dit vir hulle moonklik te maak om teen hulle eie (vinniger) tempo te word. Daar behoort egter geen verkorting van die leertyd op grond van nasionale dienspang aan hulle toegestaan te word nie.

p. 135

A5.30 Nywerheidsrade vir Ambagsopleiding behoort akkrediteringsstandaarde tot stand te bring wat van toepassing is op sentrums, toerusting, vermgingsevaluering en opleidingprogramme wat op elke besondere tipe opleiding en leerplan gebaseer is.

p. 136

249

*A5.31 Instrueteurs moet ambagsmanstatus bereik deur 'n ambagstoets te slaag, ondervinding opdoen deur vir 'n tydperk as ambagsman werksaam te wees, moet 'n aanvaarbare opvoedkundige vlak besit, moet deur middel van geskikte toetse gekeur word om te verseker dat hulle oor die vereiste aanleg beskik en moet 'n kursus oor onderrigmetodes, soos byvoorbeeld kriteriumgekoppelde onderrig, ondergaan voordat hulle aangestel word of kort daarna, om hulle vir hulle taak voor te berei.*

p. 136

## HOOFSTUK 6

### KWALIFISERING AS 'N AMBAGSMAN

*A6.1 'n Objektiewe ontleding van die huidige situasie by SOVT behoort gedoen te word ten einde te bepaal op watter wyse verdere verbeteringe aangebring kan word om 'n verbeterde stelsel van ambagsopleiding en -toetsing in die hand te werk. Fasiliteite en ambagstoetse moet ondersoek word asook die werklading van toetsbeamptes, programmeringsaangeleenthede en terugvoer van toetsuitslae.*

p. 158

*A6.2 'n Stelsel en kriteria behoort ontwikkel te word waarvolgens 'n evaluering gemaak en erkenning verleen kan word aan ambagskwalifikasies wat buite die RSA verwerf is. Dit word gesien as 'n spesifieke toekomstige rol van SOVT.*

p. 158

*A6.3 Ten einde groter verantwoordelikheid vir opleiding en evaluering aan die privaatsektor oor te dra, behoort ambagstoetsing op nywerheidsgrondslag gedentraliseer te word. Die SOVT moet egter bly funksioneer om nywerhede wat nie self toetsing doen nie, te bedien.*

p. 158

*A6.4 Ambagstoetsstandaarde, eenvormigheid en onpartydigheid moet gehandhaaf word en as 'n saak van uiterste belang behoort toetsing op so 'n wyse uitgevoer te word dat die onpartydigheid van die stelsel bo alle redelike twyfel vasgestel kan word.*

p. 158

*A6.5 Die handhawing van standaarde en gedentraliseerde toetse behoort verseker te word deur middel van 'n akkrediteringstelsel wat van tyd tot tyd op verskillende vlakke gemonitor sal word, dit wil sê op vlak van die NRAO en op NORKAO-vlak, maar die georganiseerde*

nywerheid behoort self vir die handhawing van standaard verantwoordelike te wees. Vir hierdie doel sal 'n oorhoofse beherende en kontrole- rende stelsel vir gedesentraliseerde ambagsvoetsing ingestel en gehand- haaf moet word.

p. 158

A6.6. Enige appél op grond van beweerde wanpraktieke by die afneem- raad vir ambagsmaanopleiding gerg te word en indien dit nie bevre- digend opgelos word nie, aan die Registraat vir Mannekragopleiding.

p. 159

A6.7. Ten einde die koste van desentralisasie van ambagsvoetsing te beperk, kan plaaslike gernewe soos tegniese kolleges, groepopleiding- sentrums en nywerheidsopleidingssentrums, na voltooiing aan die vereiste standarde, ook as gedesentraliseerde toetsentrums benuut word.

p. 159

A6.8. Gereelde bekwaamheidsvoetsing van opleidlinge sal plaasvind wanneer 'n modulare opleidingsstelsel ingestel word. Vir kandidate wat ambagsmanstatus slegs op grond van onderwinding wil bekom, sal nog steeds 'n eenmalige toets vereis word wat by SOLT of 'n geakkrediteerde toetsentrum afgele moet word, en sodanige toets behoort meer omvattend te wees as wat die geval met die huidige ambagsvoets is.

p. 159

A6.9. Die toets van bekwaamheid na elke module sal ook aanpas moet word by enige pogings tot rasionalisering van die opleiding van ambagsmanne en waar moontlik ook by die saamgroepering van verwante ambagte.

p. 159

A6.10. Die toelating van 'n kandidaat tot finale evaluering behoort gegronde te wees op die behalving van die vereiste bekwaamheidsstandaard en die minimum tyd vir intakonderwinding. Hierby behoort die vlak van teoretiese opleiding ook in aanmerking geneem te word.

p. 159

A6.11. Daar behoort voorsiening gemaak te word vir die uitreiking van Nasionale Sertifikaat op grond van gedesentraliseerde evaluering aan 'n geakkrediteerde toetsentrum en die beskerming van die benaming 'n Gesertifiseerde Ambagsman vir bouers van sodanige Nasionale Sertifikaat.

p. 159

*A6.12 Opleiding in die beginsels en tegnieke van evaluering behoort beskikbaar gestel te word aan ambagstoetsbeamptes en alle persone wat ambagsevaluering en -toetsing uitvoer.*

p. 159

*A6.13 Verdere ondersoek na die vaardigheidsvereistes van die werk van die ambagsman word benodig ten einde 'n moontlike stelsel van kwalifiserende vlakke vir ambagsmanne te implementeer. Hiervoor sal verdere opleiding nodig wees en die verwerwing van sulke verdere kwalifikasies na verwerwing van ambagsmanstatus behoort deur middel van toepaslike evaluering plaas te vind.*

p. 159

*A6.14 Verdere opleiding van gekwalifiseerde ambagsmanne op bepaalde spesialisingsgebiede kan te enige tyd na kwalifikasie raadsaam wees en dit sal vir werkgewers noodsaaklik word om steun en erkenning aan sulke opleiding te verleen.*

p. 159

## HOOFSTUK 7

### KEURINGSPROSES EN EVALUERINGS VAN KANDIDATE VIR OPLEIDING

*A7.1 Beperkende faktore soos gebrekkige behuising, vooroordele, ens. moet geïdentifiseer en teengewerk word ten einde meer dames en lede van die Swart bevolkingsgroep vir vakleerlingskappe in diens te neem en op te lei.*

p. 177

*A7.2 'n Ondersoek na die voorgeskrewe minimum skoolstudies en vakvereistes vir toelating tot vakleerlingskappe in die verskillende ambagte, behoort onderneem te word aangesien die bestaande vereistes blykbaar nie meer in alle gevalle die behoeftes bevredig nie.*

p. 177

*A7.3 Die spesifieke wenslike vereistes waaraan vakleerlinge behoort te voldoen, behoort deur middel van werkontledings bepaal te word.*

p. 177

*A7.4 'n Doeltreffende keuringsprogram behoort by die evaluering van kandidate om vakleerlingskappe gebruik te word aangesien dit tot voordeel van die kandidaat en die onderneming is. Toetse van kogni-*

*tiewe vermoëns is van die beste enkele inligtingsbronne oor verwagte opleiding- en werkprestasie en behoort in die keuringsprogram ingesluit te word.*

p. 177

*A7.5 Ondernemings wat nie oor gekwalifiseerde personeel beskik om toetse te gebruik nie, behoort aangemoedig te word om hulle personeel sodanig te laat oplei. Huidige personeel wat nie aan die gestelde vereistes voldoen nie, moet ook toepaslike opleiding ontvang.*

p. 177

*A7.6 Pogings behoort aangewend te word om te verseker dat die voornemende vakleerling 'n realistiese beeld van die aard, werksomstandighede en vorderingsmoontlikhede van die vakleerlingskap en ambag het ten einde onttrekkings teen te werk.*

p. 177

*A7.7 Die voordeel van 'n lae seleksieverhouding behoort in die keuringsproses benut te word deur aan die beste aansoekers voorkeur te gee ongeag bevolkingsgroep of geslag.*

p. 177

*A7.8 Toetse vir die meting van toepaslike psigomotoriese vermoëns behoort ontwikkel/aangepas te word vir gebruik in die RSA. Indien moontlik behoort die toetse ook vir toepassing op groepe geskik gemaak te word.*

p. 177

*A7.9 Navorsing behoort onderneem te word oor die invloed van kultuurverskille op keuringsinstrumente in samehang met ongelykhede in toetsgesofistikeerdheid, ten einde die regverdigte gebruik van toetse in die RSA met sy eiesoortige bevolkingsamestelling te verseker. Dit behoort ook navorsing oor opleibaarheidstoetsing van Swartes in te sluit.*

p. 178

*A7.10 Die klem behoort ook gelê te word op toetskriteria wat die moontlikheid van sukses as ambagsman eerder as slegs sukses in die opleidingsituasie aantoon.*

p. 178



## HOOFSTUK 8

### VOORVAKLEERLINGOPLEIDING IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA EN DIE STATUS VAN DIE AMBAGSMAN

*A8.1 Effektiewe voorligting aan onderwyspersoneel in die algemeen en die voorligtingonderwys in die besonder met betrekking tot die tegniese beroepswêreld en die moontlikhede wat dit vir die kind bied, sowel as die landsbehoefte in hierdie verband, is noodsaaklik vir die bevordering van die status van die ambagsman. Die NOR, in oorleg met die Komitee van Onderwydepartementshoofde (KOH) behoort dringend aandag hieraan te gee.*

p. 201

*A8.2 Inligting aangaande bestaande tegniese beroepe en die belangrikheid van die ambagsman in die gemeenskap kan onder andere op die volgende wyses beskikbaar gestel word:*

*Televisie- en radioprogramme wat eerstehandse inligting oor byvoorbeeld die opleiding en dagtaak van ambagsmanne verskaf, kan saamgestel en vir algemene verspreiding aan die algemene publiek en vir benutting deur die formele onderwys, beskikbaar gestel word.*

*Loopbaanuitstallings wat tegniese beroepe realisties voorstel en wat gepaard gaan met die verskaffing van verbandhoudende inligting en beroepsvoorligting kan in bepaalde sentrums voorsien word. Die NOR behoort in samewerking met die SAUK en NRAO aandag hieraan te gee.*

p. 202

*A8.3 Nouer samewerking tussen die formele en nie-formele onderwys ten opsigte van kurrikulumontwerp en die implementering daarvan is dus nodig om meer geloofwaardigheid aan hierdie tipe voorvakleerlingopleiding te gee. Indien 'n skoolstelsel erkenning soek vir praktiese werk wat by 'n skool voor vakleerlingskap uitgevoer is, sal sodanige stelsel goedgekeurde modules en standaarde by die stelsel moet inlyf. Erkenning kan dan gegee word vir voltooide modules mits die voorgeskrewe standaard gehandhaaf word.*

p. 202

*A8.4 Die NOR behoort samesprekings met die KOH te voer insake die nodige middele om beroepsonderwys en 'n positiewe gesindheid teenoor tegniese gerigte beroepe, waaronder dié van die ambagsman, te bevorder. Veel sal vermag kan word deur doelbewus in die opleidingsprogramme van alle onderwysers (primêre sowel as sekondêre skole)*

*voorsiening te maak vir 'n groter mate van bewustheid en oriëntering ten opsigte van die tegniese beroepswêreld.*

p. 202

*A8.5 Die onderwysdepartemente behoort so gou moontlik strukture daar te stel om 'n groter persentasie van hul leerlinge by die tegniese studierigting betrokke te kry in vakke wat vir vakleerlingskapdoeleindes geakkrediteer kan word.*

p. 202

*A8.6 Die idee van 'n driejaarloopbaanskool wat op vlak 10 (standerd 8) begin, word ondersteun maar voorsiening moet vir algemeen vormende opvoedende aspekte gemaak word.*

p. 205

*A8.7 Leerlinge wat die skoolstelsel op, of voor, die toekomstige vlak 6 (standerd 4) verlaat, kan nie vir 'n vakleerlingskap aanvaar word nie en hulle behoort in tegniese kolleges of ander sektore van nie-formele onderwys opgeneem te word totdat hulle oud genoeg is en die nodige onderwysstandaard bereik het om tot 'n vakleerlingskap toegelaat te word, indien dit hulle mikpunt is.*

p. 205

## HOOFSTUK 9

### DIE KOSTE EN FINANSIERING VAN AMBAGSMANOPLEIDING

*A9.1 Die beste eienskappe van skemas wat op byvoorbeeld die metaal-, bou-, motor- en drukkersnywerhede van toepassing is, behoort dwarsdeur die privaatsektor aangewend te word. Die skemas moet egter die belange van die kleiner onderneming in gedagte hou en die voordele moet nie net aan die groot ondernemings toekom nie.*

p. 230

*A9.2 Enige uitbreiding van die opleidingsfondse behoort ook alle werkgewers van ambagsmanne te betrek, want sekere werkgewers in die privaatsektor maak gebruik van die dienste van ambagsmanne, maar omdat hulle buite die opleidende nywerheid staan, lewer hulle geen finansiële bydrae tot die opleidingsfunksie nie. Hierdie saak word vir ondersoek en implementering na die NOR verwys.*

p. 230

*A9.3 Geborgde finansiële opleidingsbystand deur die staat behoort ook vir die mynwyse en die openbare nutsbedryf ingestel te word.*  
p. 230

*A9.4 'n Groter poging behoort aangewend te word om inligting aangaande die rol en aktiwiteite van kwekeling- en groepopleidingsstelsels beter bekend te stel en die voordele van belastingtoegewings of kontanttoelaes moet meer reklame geniet. Sodoende kan die huidige relatiewe onderbenutting van hierdie fasiliteite aansienlik, tot voordeel van die gemeenskap, verbeter word.*  
p. 231

*A9.5 Die invloed van instansies soos die Weermag en Poswese wat vakleerlingopleiding buite die Wet op Mannekrageopleiding onderneem, se bydrae tot die korps geskoolde mannekrag in die ekonomie, behoort deeglik by die formulering en toepassing van die mannekragbeleid in ag geneem te word (hierdie instansies toon aansienlike ambagsmanverliese).*  
p. 231

*A9.6 Die struktuur van belastingtoegewings of kontanttoelaes behoort ondersoek te word met die doel om dit aan te wend om die instelling en benutting van uittaakopleidingsfasiliteite te vergemaklik.*  
p. 231

*A9.7 Dit kan wenslik en meer doeltreffend wees om die belasting-koncessies ten opsigte van opleiding, wat tans deur die Ontvanger van Inkomste hanteer word, om te skakel in kontanttoegewings en dit dan ten volle na die Departement van Mannekrag oor te plaas. Laasgenoemde Departement is heel waarskynlik in 'n beter posisie om hierdie belangrike funksie te beoordeel en doeltreffend te administreer.*  
p. 233

## HOOFSTUK 10

### DIE WETLIKE IMPLIKASIES VAN HIERDIE VERSLAG EN DIE TOEPASSING DAARVAN

*A10.1 Aandag behoort geskenk te word aan die wysiging van die Wet op Mannekrageopleiding, 1981, sodat dit van die huidige tydbasis na 'n verrigtingsbasis omgeskakel kan word.*  
p. 237

*A10.2 Daar word aanbeveel dat oorweging gegee moet word aan gepaste wysiging van die WMO ten einde voorsiening te maak vir akkrediteringsprosedures wat vereis word vir die instelling van die nuwe stelsels wat in hierdie verslag beoog word.*

p. 239

*A10.3 Die registrateur behoort in staat gestel te word om sekere van sy werksaamhede of aan die Ambagsmanopleidingskomitee van die NOR of aan die Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding oor te dra ten einde die voorgestelde devolusie van besluitneming moontlik te maak.*

p. 241

*A10.4 Die opleiding van kwekelinge behoort ook op dieselfde modulêre verrigtingsbasis as dié van vakleerlinge geplaas te word deur middel van toepaslike wysiging van die WMO, en die bepalings van die WMO, sodat kwalifisering deur verloop van tyd ook uitgeskakel word.*

p. 241

*A10.5 Die opleidingsinrigtings, opleidingskursusse en akkreditering van werkgewers met betrekking tot kwekelinge, behoort in ooreenstemming gebring te word met die opleiding van vakleerlinge en behoort onder die Nywerheidsrade vir Ambagsmanopleiding te funksioneer.*

p. 241

*A10.6 Daar word aanbeveel dat 'n driedelige bestuurskomitee bestaande uit werkgewers, werknemers en die Departement van Mannekrag ingestel word om al die aanbevelings van hierdie verslag wat vir die Staat aanvaarbaar is, in oorweging te neem en te implementeer.*

p. 241

## AFKORTINGS

<b>AECI</b>	<b>African Explosives and Chemical Industry</b>
<b>AEDF</b>	<b>Motoringenieursontwikkelingsfonds</b>
<b>AEU</b>	<b>Amalgameerde Ingenieursvakbond van Suid-Afrika</b>
<b>ATRAMI</b>	<b>Die Skema vir Opleiding en Erkenning van Vakmanne in die Metaalnywerheid</b>
<b>BEATS</b>	<b>Opleidingskema vir die Bedryfsuitrustingnywerheid</b>
<b>BIFSA</b>	<b>Die Federasie van Bounywerhede van Suid-Afrika</b>
<b>CTC</b>	<b>Opleidingskollege vir die Steenkoolnywerheid (Witbank)</b>
<b>DNO</b>	<b>Departement van Nasionale Opvoeding</b>
<b>EVKOM</b>	<b>Elektrisiteitsvoorsieningskommissie</b>
<b>FITB</b>	<b>Opleidingsraad vir die Meubelnywerheid</b>
<b>GATB</b>	<b>General Aptitude Test Battery</b>
<b>GVN</b>	<b>Algemene Verstandsvermoë</b>
<b>JRS</b>	<b>Die Skema vir Erkenning van Vakmanne</b>
<b>KFM</b>	<b>Algemene Psigometriese Vermoë</b>
<b>KOH</b>	<b>Komitee van Onderwyshoofde</b>
<b>KRYGKOR</b>	<b>Krygstuigkorporasie van Suid-Afrika</b>
<b>KGO</b>	<b>Kriteriumgebaseerde Opleiding</b>
<b>MIF</b>	<b>Motorindustrie-Federasie</b>
<b>MIETTB</b>	<b>The Mining Industries' Engineering Trades Training Board</b>
<b>MOK</b>	<b>Mannekrageopleidingskomitee</b>
<b>NIPN</b>	<b>Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing</b>
<b>NOR</b>	<b>Nasionale Opleidingsraad</b>
<b>NORKAO</b>	<b>Die Nasionale Opleidingsraad se Komitee vir Ambagsmanopleiding</b>
<b>NTD</b>	<b>Nasionale Tegniese Diploma</b>
<b>NTS (of N)</b>	<b>Nasionale Tegniese Sertifikaat</b>
<b>NRAO</b>	<b>Nywerheidsraad vir Ambagsmanopleiding</b>
<b>OED</b>	<b>Oxford English Dictionary</b>
<b>PAQ</b>	<b>Position Analysis Questionnaire</b>
<b>PK</b>	<b>Projekkomitee van die RGN/NOR-ondersoek na die Opleiding van Ambagsmanne</b>
<b>RAU</b>	<b>Randse Afrikaanse Universiteit</b>
<b>RGN</b>	<b>Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing</b>
<b>RSA</b>	<b>Die Republiek van Suid-Afrika</b>
<b>SAMIEA</b>	<b>Werkgewersvereniging van die Suid-Afrikaanse Motornywerheid</b>

SASOL	Suid-Afrikaanse Steenkool-, Olie- en Gaskorporasie
SAUK	Suid-Afrikaanse Uitsaaikorporasie
SAVD	Suid-Afrikaanse Vervoerdienste
SAW	Suid-Afrikaanse Weermag
SEIFSA	Die Federasie van Staal- en Ingenieursnywerhede van Suid-Afrika
SOTO	Sentrale Organisasie vir Tegniese Opleiding (tot 1948)
SOVT	Sentrale Organisasie vir Vaktoetsing
SPQ	Algemene Perseptuele Vermoë
T1 tot T4	Tersiëre kursusse vir tegnisi wat slegs aan teknikons aangebied word
UNIBO	Die Universiteit van Bophuthatswana
UNISA	Die Universiteit van Suid-Afrika
USKO	Unie Staalkorporasie
WK	Werkkomitee van die RGN/NOR-onderzoek na die Opleiding van Ambagsmanne
WMO	Wet op Mannekragopleiding, 1981 (no. 56 van 1981)
YSKOR	Suid-Afrikaanse Yster- en Staalkorporasie

## BYLAES

1. Die oorspronklike RGN-omsendbrief
2. The report on responses to the original circular made to the first meeting of the work committee
3. Details of the organization into project committees and projects
4. Lys van ambagsgroepe
5. Lys van aangewese ambagte, toelatingsvereistes en leertyd
6. Opvoedkundige kwalifikasies van vakleerlinge wie se kontrakte gedurende 1983 geregistreer is
7. Vakleerlinge volgens bevolkingsgroep geregistreer: 1978 – 1983
8. Getal kontrakte van vakleerlingskap jaarliks geregistreer: 1923 – 1983
9. Opleidingskursusse vir kwekelingambagsmanne aangebied en/of voltooi: 1951 – 1983
10. Omskrywing van dimensies gemeet deur NIPN – Vermoëns- en vaardigheidsvraelys
11. Verslag aan Sy Edele die Minister van Mannekragbenutting deur die Nasionale Vakleerlingraad
12. Opsomming van vakoetsuitslae, 1978 – 1983
13. Sektorale indeling van werklose ambagsmanne: Mei 1970 – 1977
14. Apprentice logbook – Autobody repairer and spray painter
15. An outline of modular competence based training

## BYLAE 1

raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing  
Human Sciences Research Council

Privaatsak X41  
0001 Pretoria  
Republiek van Suid-Afrika  
Telefoon (012)283944

Private Bag X41  
0001 Pretoria  
Republic of South Africa  
Telephone (012)283944

Kantoor van die President

Office of the President



RGN-HSRC

1983-07-28

### AAN ALLE BELANGHEBBENDES BETROKKE BY DIE OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

#### RGN/NOR-ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGS- MANNE IN DIE RSA

Die RGN-ondersoek na die Onderwys het uitgedop op die publikasie van die RGN-onderwysverslag: "Onderwysvoorsiening in die RSA" (De Lange-verslag). 'n Tweede fase van die ondersoek is nou bereik met die operasionalisering van die RGN-onderwysnavorsingsprogram en navorsing oor sekere prioriteitsgebiede, soos die opleiding van ambagsmanne, rekenaarondersteunde onderwys, die nie-formele onderwys en onderwys vir die hoogs begaafde kind word tans onderneem.

Ten einde die opleiding van ambagsmanne en alle aspekte wat daarmee in verband staan deeglik te ondersoek, het die RGN 'n navorsingspan vir dié doel saamgestel met prof. A. Pittendrigh, voormalige Direkteur van die Technicon Natal, as voorsitter.

Aspekte wat ondersoek sal word, is onder andere die volgende: Die kenmerke van 'n ambag, die teoretiese en praktiese opleiding van ambagsmanne en die evaluering van sodanige opleiding, die toelatingsvereistes tot opleiding, voorvakleerlingskapopleiding en die koste verbonde aan die opleiding van vakleerlinge. Meer besonderhede hieroor verskyn in die aangehegte stuk.

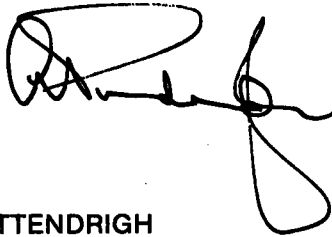


Die aangehegte memorandum dien as 'n uitnodiging aan u om kommentaar te lewer op die ondersoek en die aspekte wat daarin vir navorsing geïdentifiseer is. Dit is 'n ope uitnodiging en u kan so kort of uitgebreid kommentaar lewer as wat u verkies en ook oor alle of slegs oor sommige aspekte. U kan ook sake opper wat na u oordeel ondersoek moet word, maar wat nie genoem is nie. U bydrae tot hierdie ondersoek word op hierdie stadium as van besondere belang geag, veral ten opsigte van die opheldering van sommige van die knelpunte wat in die huidige stelsel geïdentifiseer is. Dit is moontlik dat ons u op 'n latere stadium weer om verdere hulp sal nader. Dit sal op prys gestel word indien u kommentaar voor 31 Augustus 1983 aan die adres in die memorandum vermeld, teruggestuur kan word.

Met agting en dank



J.G. GARBERS  
PRESIDENT



A. PITTENDRIGH  
VOORSITTER: NAVORSINGSPAN  
OPLEIDING VAN AMBAGS-  
MANNE

## BYLAE 1a

### RGN/NOR-ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSLUI IN DIE RSA

Die Minister van Mannekrag, Sy Edele S.P. Botha, het op 2 Junie 1983 aangekondig dat daar 'n omvattende ondersoek ingestel gaan word na die opleiding van vakleerlinge en ambagsmanne. Die RGN sal die ondersoek in samewerking met die Nasionale Opleidingsraad onderneem en 'n multidissiplinêre navorsingspan is vir die doel aangestel. Die verwagte voltooiingsdatum is die einde van 1984.

Ten einde die ondersoek op 'n gesonde basis te beplan en te struktureer, is besluit om 'n algemene versoek vir kommentaar en voorstelle aan alle belanghebbendes te rig. U kommentaar oor die huidige stelsel asook enige voorstelle ter verbetering daarvan moet voor die einde van Augustus 1983 aan die volgende adres gerig word:

Die Koördineerder  
RGN/NOR-ONDERSOEK NA DIE OPLEIDING VAN AMBAGSLUI  
Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing  
Privaatsak X41  
PRETORIA  
0001

Telefoniese of skriftelike navrae kan gerig word aan dr. S.W. Engelbrecht by (012) 21-7181 of bogenoemde adres.

Dit sal op prys gestel word indien kommentaar waar moontlik onder die volgende opskrifte voorsien kan word:

#### 1. AMBAGTE

Wat is die kenmerke van 'n ambag?

Kan ambagte in verskillende vlakke ingedeel word?

Behoort alle aangewese ambagte steeds aangewese ambagte te wees?

Behoort ambagte op 'n nywerheidsbasis aangewys te word?

Fragmentasie van aangewese ambagte en instelling van nuwe ambagte.

Die vraag- en/of aanbodposisie van ambagsmanne in die RSA met inbegrip van tekorte of ooraanbod in spesifieke ambagte.

Vind daar tans tegnologiese of ander veranderinge plaas wat nuwe ambagte tot stand sal laat kom en bestaendes oorbodig kan laat raak?

## 2. OPLEIDING VAN AMBAGSMANNE

Praktiese opleiding van vakleerlinge

- inrigtinggebaseerde opleiding vir 'n nywerheidsgroep
- inrigtinggebaseerde opleiding vir 'n spesifieke onderneming
- intaakopleiding
- intaakervaring
- modulêre opleiding

Teoretiese opleiding van vakleerlinge

- aan 'n tegniese kollege
- studie deur middel van afstandsonderrig
- doeltreffendheid en toepaslikheid van teoretiese opleiding

Ander opleiding as deur middel van vakleerlingskap

- volwasseneopleiding/kwekelinge (Westlake-tipe)
- ander moontlikhede wat bestaan of wat geskep behoort te word

Maatstawwe vir opleiding

- watter kriteria en opleiding moet beskikbaar wees vir ambagsmanne, instrukteurs en werkgewers wat ambagsmanne oplei?

## 3. EVALUERING VAN AMBAGSMANOPLEIDING EN KWALIFISERING

Ambagstoetse

- gesentraliseer
- gedesentraliseer
- toepaslikheid
- stadium of stadia waarop evaluering moet plaasvind

Verwerwing van ambagsmanstatus met tydsverloop

- wenslik al dan nie

## 4. TOELATINGSVEREISTES

Maatstawwe vir toelating tot vakleerlingskap

Keuringsprosedures

Aanleg- en ander toetse

## 5. VOORVAKLEERLINGSKAPOPLEIDING

Op primêreskoolvlak vir alle rasse

**Op sekondêreskoolvlak vir alle rasse  
Op tegniese kolleges vir alle rasse**

## **6. KOSTE VAN VAKLEERLINGSKAPOPLEIDING**

**Werklike opleidingskoste**

**Aanpassing van opleidingskoste**

**Effektiwiteit van aansporingsmaatreëls (bv. belastingtoegewings  
en SEIFSA-tipe)**

## **7. BEPERKENDE FAKTORE**

**Geriewe**

**Fondse**

**Gesindheid van werkgewers en ander betrokkenes**

**Gebrek aan inligting of reklame**

**Gebrek aan mobiliteit van werknemers**

## **8. ENIGE ANDER TOEPASLIKE SAKE**

**REPORT ON THE FIRST MEETING OF THE HSRC/NTB  
COMMITTEE ON THE TRAINING OF ARTISANS**

**Analysis of responses to the memorandum on the training of  
artisans in the RSA**

**1. Responses**

The 139 responses received may be analysed as follows. These were in response to about 700 letters sent out.

<b>Industry</b>	<b>Organizations</b>	<b>Employers</b>	<b>Individuals</b>	<b>Total</b>
Aerospace	—	1	—	1
Building	8	3	2	13
Electricity supply	2	—	—	2
Explosives	—	2	—	2
Furniture	2	—	—	2
Hairdressing	3	2	1	6
Jewellery	1	—	—	1
Local authority	—	6	—	6
Metal	8	33	4	45
Motor	3	7	5	15
Mining	3	7	1	11
Steel manuf.	—	1	—	1
Sugar	1	3	1	5
Transport	1	5	—	6
Dept of Manpower				1
Education Depts				9
Training Centres				1
Technical Col- leges/Technikons				15
Trade training/ Testing centres				2
SA Foundation for Career Educ.				1
Non-specific			1	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>146</b>

## **2. The Memorandum**

A structured list of topics for the investigation was drawn up and discussed with representatives of the HSRC and NTB.

1. A description of artisan training in the RSA and comparative study with Europe, USA, Japan and developing countries.
2. Artisanship. The characteristics of a trade relative to other occupations. Differentiation between artisan levels. A survey of artisans in the RSA and training systems. Shift in skills and fragmentation of trades.
3. The training of the artisan
  - Practical — institutional and in-service
  - Practical experience
  - Theoretical training
  - Alternatives to apprenticeship
4. Qualifications of artisans
5. Selection and aptitude testing
6. Pre-apprenticeship training
7. The cost of apprenticeship training
8. Conclusions and recommendations.

After further discussions the memorandum was drawn up for circulation to all interested parties.

## **3. Comments on the responses**

### *(1) Trades*

Most respondents attempted to define an artisan on a basis such as the ability to perform manual skills to a measureable standard combined with technical knowledge and conceptual thinking. Some saw these as a spectrum of skills varying in degree for different levels of employee from labourer to engineer.

Various respondents agreed that it is possible to split trades into various levels either within the trade (vertically) or between different trades (horizontally). A vertical split could be such as BIFSA's "Artisan – Craftsman – Master Craftsman" or the Department of Transport's semi-skilled, skilled, highly skilled. Those in favour of this, indicated that it should be based on a work study of factors such as the degrees of training required, both practical and theoretical, sophistication of skills required and decision making

involved. Others felt that horizontal demarcation between trades could be based on the technology and skills involved i.e. low technology plus low skills at one level and high technology and high skills at the other extreme.

There were mixed views on the trades being designated nationally or for specific industries. It was pointed out that some trades were common to more than one industry while others were specific to only one industry. It was also contended that basic trades and often lower level trades were common to several industries.

It was stated by many respondents that the present designated trades should remain while others pointed out that some trades had already disappeared and that new trades were emerging. A warning note was sounded that any changes would have to be carefully implemented because of artisans in the work force, apprentices in training and co-operation with the trade unions.

There seems to be a clear indication that a study should be made, using a system such as the Patterson System, of horizontal and vertical job differentiation. Grading horizontally between trades such as bricklayers or painters on the one hand and millwrights or electricians in electronics or computers on the other hand and also vertical grading between operators, artisans and technicians. Some work in this regard has already been done by various organizations.

It is also clear that responses varied from industry to industry depending on their nature i.e. hairdressing-art, furniture manufacture – mass production, building-construction, metal-maintenance. The question on supply and demand tends to indicate a shortage in the quality of artisans and the quality of trainees available and not a shortage of the total supply of artisans.

## *(2) Training*

The concept of practical training, practical experience and theoretical training was well understood.

### *Practical training*

Respondents gave very strong support for institutionalised practical training being provided on a regional basis. This being possibly on a modular basis and criterion referenced, to be followed by structured on-the-job training and experience which needed to be carefully monitored. Many referred to the need for the on-the-job component to be controlled by trained instructors

who could devote their full time to training. There was a strong plea for the system to become performance based rather than time based as at present. The industry institutional training was favoured especially for basic training with the possibility of common trades being offered to other industries. Institutional training was considered useful for smaller companies who lacked the total facilities required. The COTT stated that more persons passed trade tests from institutionalised training than from straight on-the-job training. Some pointed out that a manufacturing trade such as a turner could be wholly institutionalised training while one employer complained that institutionalised training was non-productive. Institutionalised in-company training was only favoured where the company was large enough. Special cases were quoted such as the furniture industry with 3 weeks group training per annum, mining with 30 weeks group training, hairdressing who looked to the Technical College to provide the practical training and the SADF who have had successful basic training centres at two technical colleges since 1945. Reference was also made to experimental practical training for the motor industry at Pretoria and Johannesburg technical colleges.

On-the-job training, although considered necessary, was often neglected and not effective. It should be structured, follow institutional training and be controlled and monitored. Most favoured some degree of modular performance referenced training. The mines point out that in the minimum period with theoretical training, military training and annual leave there are only  $\pm 90$  weeks for practical training and therefore institutionalised training is essential.

### *Theoretical training*

There was strong support for block release theoretical training at technical colleges. However, the Furniture Industries Training Board stated that the technical colleges had lost credibility with employers and apprentices while other employers stated that they supplemented the theoretical training with their own during practical training. Some industries wanted the industry to manage the technical college so as to keep the theory up-to-date and relevant. The need for continuous updating of the theory was often stressed with a plea for greater liaison between technical colleges and industry, leading to a greater industries' input to the subject content. Some respondents stressed the need for teachers to return to industry periodically to up-date themselves. Another strong plea was made for the theoretical training to be more craft



and skills orientated and less academic. One industry analysed theoretical pass percentages and quoted N1 as 38,2 %, N2 as 39,7 %, N4 as 30 % and N6 as 17,7 %. Some views were that theory and practical training should run parallel and also that they should be done together in one institution.

There was often reference to poor facilities for non-white apprentices and a call for all facilities to be opened for all race groups. A call was made for a detailed study on whether the training is not more effective if theory and practical are integrated and offered in the same institution.

### *Training other than by apprenticeship*

#### *Adult training*

Strong support exists for the Westlake type of training especially for basic training. There is however a plea for greater co-ordination with industry to ensure relevancy. The training centre (Westlake) made a plea for the more experienced trainees to be able to write a trade-test in less than a year of in-service training and for an increase in personal allowances above R35 per week.

Adult training received general support providing that it did not detract from apprentice training. It was favoured as adults are often more highly motivated, it can be used for persons, especially Black trainees, who do not have the necessary entrance qualifications, while the jewellery industry stated that they wanted apprenticeship training only.

Other training referred to was: BIFSA's adult training scheme, Coloured Education's 3 year full-time institution for artisan training, the Prison Department's training, large firms with their own training such as SASOL, ISCOR and ARMSCOR, the training of major apprentices who do no technical training, the F.I.T.B.'s modular training in skills of persons without the minimum qualifications, the Artisan Training and Recognition Agreement of the Metal Industry (ATRAMI) Scheme, Journeyman Recognition Scheme (JRC). There were recommendations for a career school which in 3 years full-time with one trimester of in-service training per year followed with further in-service training up to passing the trade test qualifies persons as artisans, and also a request to replace apprenticeship training with a scheme of training for positions of tegniker in 7 grades from operator to foreman levels.

On the criteria for training, the general opinion was that only the

suitably experienced and knowledgeable artisan (the master craftsman) should be allowed to train apprentices. He should undergo training in communication and instructing skills before undertaking training of apprentices and no firm not employing such an artisan should be permitted to train apprentices.

### *(3) Evaluation of artisans — trade testing*

By far the majority of respondents recommended decentralized trade tests and some industries such as sugar, mines, motor and BIFSA have already formally requested this, saying it was supported by part 2 of the Report of the Commission of Inquiry into Labour Legislation and also the White Paper on this report. Concern was felt by many respondents, however, regarding the uniformity of standards in a decentralized system. Some recommended centralized control and other control by employers or the unions or the Department of Manpower. Decentralization was visualized as being decentralized to training centres such as BIFSA or group training centres. The motor representation showed a possible reduction in costs from R26 644 to R12 160 for 70 apprentices by decentralized tests as well as a loss of R40 540 to 33 apprentices because of delays in centralized testing as well as an additional R20 592 for further training of apprentices awaiting testing.

The validity of tests was questioned by saying that the test measures the wrong skills, or not the important skills, or not enough of the total skills. These tests require continuous updating as well as a change to modern equipment. Generally the one-off centralized testing was not favoured. It was also stated that persons could easily be trained to pass the trade test without being true artisans.

The main call was for a system of decentralized continuous testing throughout apprenticeship which was performance related. This needed tests on a go/no-go basis for promotion with adequate feedback of weaknesses to the training institution. There was very little support for qualification by effluxion of time, many saying that with continuous criterion referenced go/no-go testing, there was no need for this.

The COTT gave its own report which reviewed trade testing which started in the late 40's and was decentralized until 1958. After 1958 it was centralized for uniformity i.e. some conditions, standards, tools or machinery. Five thousand tests in 1960 have grown to 20 000 in 1982. If decentralized on a provincial basis, the cost per

centre could be: buildings R10 million, equipment R8 million and R4 million per annum for running costs. If decentralized there will still be a need for centralized overall control.

#### *(4) Admission requirements*

Many respondents supported the present Std 7 and others asked for an increase to Std 8 or reduction to Std 6 in the unpopular trades. Some asked for a variable standard with Std 10 for the highest trades. There was good support for the Department of Manpower's aptitude testing and a call for scientific research into the production of a battery of tests for a specific trade. Tests mentioned were dexterity, trainability, aptitude, colour blindness, reasoning ability, spatial relations. The Department of Transport referred to their selection procedures using e.g. reading comprehension, numeracy, technical knowledge and insight, space perception followed by an interview and merit rating. Many calls were made for much better and wider career guidance and counselling at schools.

#### *(5) Pre-apprenticeship training*

Almost all respondents supported some form of pre-apprenticeship training. At primary school level this was generally seen as basic handicrafts only. At secondary school level there was very strong support and many favoured the technical high school. Good reference was made to the HSRC Education Report and its recommendation on a far greater level of career education in the school system. Some respondents saw pre-apprenticeship as being ideally given postschool at a technical college and the jewellery and hair-dressing industries asked for all pre-apprenticeship training to be given in a technical college.

There was a strong call for more orientation for Black pupils while the Department of Education and Training drew attention to its 18 technical centres (42 by 1986) which gave technical orientation to 31 000 pupils in 1982. They also mentioned 3 year courses in the homelands leading to N1, N2 and N3 with practical training as pre-apprenticeship training while one Black technical college drew attention to its one year full-time pre-apprenticeship course.

#### *(6) Costs of apprenticeship training*

Costs of training were estimated at between R20 000 and R40 000 per apprentice with an average of about R25 000. Many respondents considered costs as not being vital as they could not do

without training. Very strong support was given for training levy/grant systems such as BIFSA, BIRT, SEIFSA and one respondent considered that with in-service training schemes, levy/grant systems and tax incentives, a training system could come close to break-even point. While tax incentives were considered very helpful, there was a plea from some respondents for a more direct system and local authorities felt a levy/grant system was necessary as tax incentives did not apply to them. One respondent pointed out that with CRI instead of time based apprenticeships, shorter training periods could be achieved with a correspondent cost reduction.

*(7) Limiting factors*

A number of limiting factors were referred to. In the case of Black apprentices the lack of technical training facilities, housing, Group Areas Act and the Urban Areas Consolidation Act were referred to.

The cost of training facilities and the lack of suitable facilities were referred to with the mines stating that they had spent R10 million on training facilities over the last 3 years.

The shortage of good trainers and lack of facilities especially for practical training at technical colleges was referred to.

A lack of information on training and procedures as well as career information at schools was considered a factor. Other factors were the rigidity of the system, the need to decentralize registration and disciplinary measures. Mention was also made of the status of the artisan and his image as well as the lack of a well-defined career path as well as confusion between artisan/technician, technical college/technikon and N/T courses.

Other factors were resistance to training of non-whites, interruption for military training and the cyclical nature of some industries.

**HSRC/NTB INVESTIGATION INTO THE TRAINING OF ARTISANS**

**Project**

1. **Fundamental orientation and definition of terminology.** Definition such as artisan, trainee, apprentice, formal and non-formal education.  
The position of the artisan in the total economy of the RSA.
2. **Artisan training systems** — Mr. D.C. Moody — Researcher
- 2.1 The apprenticeship training system in the RSA. A description of the present system under the Manpower Training Act of 1981. Also training of persons other than apprentices such as adult trainees and the attainment of artisan status by passing a qualifying trade test.
- 2.2 — Dr J.H. Beukes — Researcher  
**Artisan training in other countries.** A comparative study with selected systems from countries which have economies comparable with the RSA.  
Suggestions for the improvement of the SA system.
3. **Artisanship. Trends in the field of artisanship**  
Dr J. van Rooyen — Researcher
- 3.2 The characteristics of a skilled trade as opposed to other skilled or semi-skilled occupations.  
The differences between an artisan and the technician on the one hand and the skilled operator on the other.  
An empirical study into the grading of labour according to skills, content and responsibility of work i.e. work already done by the Commission for Administration on differentiation of salaries for artisans and BIFSA's grading of artisan/craftsman/master craftsman.
- 3.2 The position of artisans in the RSA.  
— Mr H.F. Coetzer — Researcher  
A survey of all industries and designated trades.

An analysis of all training facilities, their size and training systems, i.e. SEIFSA, BIFSA, Dept of Transport, motor, mines, printing, etc. Wages and the determination of wages.

- 3.3 — Mr C.J. Meintjes and Prof. P.D. Gerber —  
Researchers

The influence of economic cycles; on training and retraining of artisans; supply and demand of artisans; technological change.

An analysis of the quality of persons presently registered as unemployed in the RSA.

- 3.4 — Mr W.S. du Plessis — Researcher

An analysis of the shift in skills and transfer of technology.

Should all the present designated trades remain or are new trades emerging. What is happening in the fragmentation of trades such as the repair shop assistant, the conduit erector, cable joiner ect. Is further fragmentation desirable or necessary?

- 3.5 — Dr P.S. Nel — Researcher

The role of the trade unions in the training of artisans.

#### 4. **The training of the artisan**

- 4.1 A study of the present systems of training of artisans and an analysis of their shortcomings or advantages and recommendations for improvement of the systems.

- 4.1.1 Practical training — Mr. D. Goldsworthy —  
Researcher

Off-the-job in industry, group or company centres.  
On-the job.

Modular.

Practical experience in activities in which there has been previous training.

General training as well as specialist training for a particular employer.

Systems of accreditation of training centres, firms and trainers applied either formally or non-formally.

- 4.1.2            **Theoretical training — Mr D. Goldsworthy —  
Researcher**  
 Technical colleges and correspondence courses.  
 Effectiveness and relevance of theoretical training.  
 Mechanisms for designing theoretical training and  
 co-ordinating it with practical training.
- 4.1.3                       **— Mr J.H. Galloway — Researcher**  
 To investigate the present alternatives to appren-  
 ticeship as a means of attaining artisan status,  
 including an analysis of their shortcomings and  
 advantages and to make relevant recommenda-  
 tions.  
 Adult traineeship and its practical and theoretical  
 training and in-service training.  
 Systems of accreditation of training centres, firms  
 and trainers applied either formally or non-formally.
- 4.1.4            **Mature adult learning processes as opposed to  
young adult learning processes. How do these  
affect training systems at pre-apprenticeship,  
during apprenticeship or in adult traineeship?**
- 4.1.5            **Retraining and upgrading of artisans especially  
during different phases of economic cycles. The  
rounding off of the artisan especially as a super-  
visor, manager and trainer.**
- 4.1.6            **National service and training of artisans.  
— Prof. F.A.J. Marais and Miss A. Fourie — Re-  
searchers**
- 4.1.7                       **— Mr T.W. Engela — Researcher**  
 Criteria for the future accreditation, with reference  
 to the role, needs and the suitability of the employ-  
 er, the apprentice trainer and the artisan involved  
 in training of artisans.
5.                **Qualification of artisans**  
                     **— Mr J.F. Snyman — Researcher**
- 5.1               **Trade testing**  
 Validity of test for actual work situation  
 Centralization versus decentralization

Stages of testing  
Maintenance of standards

- 5.2 Qualification by effluxion of time.
- 5.3 Accreditation of artisan qualifications earned outside the RSA
6. **Apprentice selection and evaluation procedures**  
— Dr H.S. van der Walt — Researcher
- 6.1 Entrance requirements for apprenticeship/ traineeship  
Academic  
Personality  
Aptitude
- 6.2 The establishment and validation of tests
7. **Pre-apprenticeship training**  
— Mr D.M. Bezuidenhout — Researcher
- 7.1 An overview of the present pre-apprenticeship systems.
- 7.2 Bridging "cultural" gaps in introducing pupils to the western industrialized society.
- 7.3 Proposals for pre-apprenticeship training (in the light of HSRC Education Report at primary and secondary schools and at technical colleges.
- 7.4 Recognition to be given to pre-apprenticeship training towards completion of an apprenticeship.
- 7.5 — Dr H.J.N. Pelser and Prof. A.G. Shakespeare —  
Researchers
- The status of the artisan and means, including career guidance and counselling, to enhance this status.
8. **The cost and financing of apprenticeship training**  
— Dr F.G. Steyn — Researcher
- The real costs of training and possibilities of reduction in this cost.  
Who should bear the cost of training?  
Grant/levy schemes and training funds.



9.

**Follow-up evaluation of training**

— Mr G. Olivier and Mr E.P. Beukes — Researchers

A study of the views of apprentices, artisans, employers and other interested parties on the present system of training and all of its aspects.

## LYS VAN AMBAGSGROEPE

AMBAGSGROEP	AMBAG
1. Boekbind/linieerwerk	Boekbindwerk Boekbindwerk/linieerwerk Drukkerspakhuiswerk (m.i.v. snywerk) Linieerwerk
2. Draaiwerk/masjinerig	Masjiengereedskapopstelwerk Masjien- en gereedskapopsteller Meulmaker Motorvervoermasjineerder Motorvervoermasjineerder en -passer Passer Passer en draaier Passer (m.i.v. masjinerig) Paswerk (m.i.v. masjienwerk) Walsdraaier
3. Elektries (swaarstroom)	Ankerwikkelaar Diesel-elektriese passer Drukkerselektrisiën Elektriese draadwerker Elektriese passer Elektriese passer (elektriese bewegkrag) Elektrisiën Elektrisiën (ankerwikkeling) Elektrisiën (ingenieurswerk) Elektrisiën (konstruksie) Meulmaker (elektromeganikus) Motorelektrisiën
4. Elektronika	Elektronika-meganikus Lugvoertuigelektrisiën
5. Elektroplateerwerk	Elektroplateerder
6. Gietvormwerk	Gietvormmaker Vormgieter

- |  |  |
|--|--|
| <b>7. Graveer-/stempelsnywerk</b>      | Fotoblokmaak<br>Fotogravuregraving<br>Fotolitografie   |
| <b>8. Haarkapperij</b>                 | Haarkapper (dames en mans)   |
| <b>9. Instrumentwerktuigkundige</b>    | Instrumentmaker<br>Instrumentmeganikus<br>Instrumentmeganikus (industriëel)<br>Instrumentmeganikus (industriële instrumentasie en prosesbeheer)<br>Instrumentmeganikus (prosesbeheerstelsels)<br>Lugvaartuiginstrumentmeganikus  |
| <b>10. Juwelierswerk</b>               | Bewerking van edelmetale en montering<br>Diamantbriljanteerwerk<br>Diamantkruiswerk<br>Diamantsaagwerk<br>Diamantsnywerk<br>Graveer<br>Montering en bewerking van edelmetale<br>Set van diamante en juwele<br>Set van diamante en juwele (uitgesonderd set van markasiet)  |
| <b>11. Masjienbediening</b>            | Bediening van diepdrukmasjien<br>Drukpersbediening vir kettingskryfbehoeftes<br>Hoogdrukpersbediening<br>Kartonvervaardiging<br>Litografie<br>Masjienbediening (pakgoedvervaardiging)<br>Masjienbediening (m.i.v. setwerk)<br>Riffelbord- en lonermasjienbediening<br>Rotasiehoogdrukpersbediening<br>Rotasierubberdrukpersbediening<br>Skryfbehoeftes- en koevertmasjienbesteller |
| <b>12. Masjien- en gereedschapmaak</b> | Masjien- en gereedschapsteller<br>Walsgereedschap- en -patroonmaker  |

- 13. Messel/pleister/teëllê** Klipmesselaar  
 Messelaar  
 Messelaar (chemies)  
 Messelaar en pleisteraar  
 Messelaar (vuurvaste stene)  
 Muur- en vloerteëllêer  
 Pleisteraar
- 14. Metaalwerk** Argitektoniese metaalwerker  
 Boner van motorvoertuigbakke  
 Chemiese loodgieter (m.i.v. plaatmetaalwerk)  
 Kopersmid  
 Loodgieter  
 Lugvaartuigplaatmetaalwerk  
 Motorvoertuigbakhersteller  
 Paneelklopper (m.i.v. spuitverfwerk)  
 Passasierswa- en trokpasser  
 Plaatmetaalwerker  
 Skeepsnyppasser  
 Vliegtuigmetaalwerker  
 Voertuigbakhouer (metaal)  
 Winkeluitruster
- 15. Onderhoudswerktuig-kunde** Binneboord/buiteboord enginwerktuigkundige  
 Brandstofinspuitpompwerktuigkundige  
 Dieselwerktuigkundige  
 Drukkerswerktuigkundige  
 Grondverskuiwingsmasjineriewerktuigkundige  
 Huistoestelwerktuigkundige  
 Hyserwerktuigkundige  
 Lugvaartuigonderhoudswerktuigkundige  
 Motorfiets- en bromponiewerktuigkundige  
 Motorwerktuigkundige  
 Skaalpasser  
 Trekker- en landboumasjineriewerktuigkundige  
 Trekkerwerktuigkundige  
 Verkoelingsmeganikus

- Verkoelingswerktuigkundige  
(kommersiële)
- 16. Paswerk** Dieselpasser  
Lugraampaswerk  
Lugvaartuigenjinpaswerk  
Masjienpasser (insluitend hidroulika)  
Monteur (ligte wapentuig)  
Motorvoertuigenjinmonteur  
Passer  
Skeeps passer  
Wapenmonteur  
Werktuigkundige (aanlegmasjinerie)
- 17. Plastiek- en veselglas-  
werk** Plastiek- en veselglaswerker  
Voertuigbakhouer (saamgesteld)
- 18. Radio, radar, telekom-  
munikasie en televisie** Elektrisiën (sinjale)  
Elektrisiën (telekommunikasie)  
Huisradiotrisiën  
Kommunikasieradiotrisiën  
Lugvaartuig-radarmeganikus  
Lugvaartuig-radiomeganikus  
Lugvaartuig-radar/radiotrisiën  
Radiokommunikasiediensman  
Radio- en televisiemeganikus  
Radiotrisiën (oudio)  
Radiotrisiën (kommunikasie)  
Telekommunikasie-elektrisiën  
Telekommunikasiemeganikus  
Vliegtoegradiotrisiën
- 19. Saagherstelwerk** Saagherstelwerk
- 20. Setwerk** Bedienerwerktuigkundige (Monotiep-  
gietmasjiene)  
Setwerk  
Setwerk (m.i.v. masjienbediening)  
Stereotik
- 21. Skrynerwerk/houtwerk** Boot- en skeepbouer (hout)  
Fineerwerk  
Houtbewerker (timmer- en skryner-  
werker)  
Houtmasjienwerker  
Houtsnywerk  
Houtsneewerk (hand)

- Masjinis (hout)
- Masjienbewerking van meubels
- Meubelmaker
- Meubelmakery (m.i.v. fineerwerk)
- Meubelmakery (m.i.v. raammakery)
- Modelmaker
- Poleer van meubels
- Raammakery (m.i.v. stoelmakery)
- Skeepsbouer
- Skrynwerker
- Skeepstimmerman
- Timmerman
- Timmerman en skrynwerker
- Winkeluitruster (hout)
  
- 22. Skilder/verfspuitwerk** Letterskilder
- Lugvaartuigverfspuitwerk
- Skilder
- Skilder en versierder
- Spuitverwer
  
- 23. Stoffering** Bekleër
- Motorvoertuigbekleder
- Seilmaker en bekleder
- Stoffeerwerk
  
- 24. Sweis/ketelmaak/  
plaatwerk** Grofsmid
- Ketelmaker
- Ketelmaker/sweiser
- Lugvaartuigswaiswerk
- Plaatwerker
- Plaatwerker/ketelmaker
- Plaatwerker (m.i.v. sweiser)
- Sweiser
  
- 25. Takelwerk** Takelaar
- Touwerker

## WET OP MANNEKRAGOPLEIDING, 1981

## LYS VAN AANGEWESSE AMBAGTE

## LUGRUIMNYWERHEID

Ambagte aangewys by G.K. R.1945 van 25.10.74 (soos toegepas by G.K. R.10 van 3.1.75) en R.1141 van 24.6.77 (soos toegepas by G.K. R.1810 van 9.9.77).

Minimum leeftyd: 16 jaar

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerling-skap te begin
1. Draaiwerk (m.i.v. masjienwerk)	4 jaar	Std 8
2. Elektrisiën	4 jaar	Std 8
3. Elektronika-meganikus	4 jaar	Std 8
4. Elektroplaatwerk (16)	3 jaar	Std 8
5. Gereedskap- en setmaatver- vaardiging	4 jaar	Std 8
6. Lugraampaswerk	4 jaar	Std 8
7. Lugvaartuigelektrisiën	4 jaar	Std 8
8. Lugvaartuigelektronisiën	4 jaar	Std 9 met Wisk.
9. Lugvaartuigenjinpaswerk	4 jaar	Std 8
10. Lugvaartuiginstrumentmega- nikus	4 jaar	Std 8
11. Lugvaartuigonderhoudswerk- tuigkundige	4 jaar	Std 8
12. Lugvaartuigplaatmetaalwerk	4 jaar	Std 8
13. Lugvaartuig-radarmeganikus	4 jaar	Std 8
14. Lugvaartuig-radiomeganikus	4 jaar	Std 8
15. Lugvaartuig-radar/radiotrisiën	4 jaar	Std 9 met Wisk.
16. Lugvaartuigswaiswerk	3 jaar	Std 8
17. Lugvaartuigverfspuitwerk	3 jaar	Std 8
18. Masjiengereedskapopstelwerk	4 jaar	Std 8
19. Meulmaker (elektro-megani- kus)	4 jaar	Std 8
20. Modelvervaardiging	4 jaar	Std 8

21. Monteur (ligte wapentuig)	4 jaar	Std 8
22. Pas- en draaiwerk	4 jaar	Std 8
23. Paswerk (m.i.v. masjienwerk)	4 jaar	Std 8
24. Plaatwerk	4 jaar	Std 8
25. Plastiek- en glasveselwerk	4 jaar	Std 8
26. Timmerwerk	4 jaar	Std 8

## OUTOMOBIELNYWERHEID

### PORT ELIZABETH EN UITENHAGE

**Ambagte aangewys by G.K. R.1524 van 30.8.74 (soos toegepas by G.K. R.2198 van 22.11.74) en van tyd tot tyd gewysig.**

1. Draaier (insluitende masjinerie)
  2. Elektrisiën
  3. Elektronika-meganikus
  4. Gereedskap- en setmaatmaker
  5. Masjienpasser (insluitende hidroulika)
  6. Modelmaker
  7. Motorelektrisiën
  8. Motorvervoermasjineerder en -passer
  9. Motorwerktuigkundige
  10. Passer en draaier
  11. Stempelmodelmaker
  12. Stempel- en persgereedskapmaker
  13. Sweiser
- Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en std. 7.  
Die leertyd is 5 jaar in al die aangewese ambagte.

## OUTOMOBIELNYWERHEID

### NOORD-TRANSVAAL

**Ambagte aangewys by G.K. 1700 van 5 Augustus 1983.**

1. Dieselwerktuigkundige
  2. Draaier (insluitende masjinerie)
  3. Elektrisiën (ingenieurswese)
  4. Elektronika-meganikus
  5. Masjiengereedskap-meganikus
  6. Masjienpasser (insluitende hidroulika)
- Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasies om met vakleerskap te begin is 16 jaar en std. 7.  
Die leertyd is 4 jaar vir



7. Meulmaker
8. Motorelektrisiën
9. Motorvoertuigbakhersteller
10. Motorwerktuigkundige
11. Passer
12. Persgereedskapmaker
13. Plaatwerker/ketelmaker
14. Setmaatmaker
15. Stempelmodelmaker
16. Sweiser

al die ambagte. Met dien verstande dat die leertyd ingevolge klousule 6(4) verleng word indien 'n vakleerling nie in 'n kwalifiserende vaktoets in die praktyk van die ambagte waarvoor hy ingeboek is, slaag nie.

### **BOUNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.1875 van 31.8.79 (soos toegepas by G.K. R.2454 van 2.11.79)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Elektrisiën (konstruksie)	4 jaar	Std 7
2. Houtmasjineerder	3 jaar	Std 7
3. Klipmesselaar	3 jaar	Std 7
4. Letterskilder	3 jaar	Std 7
5. Loodgieter	3 jaar	Std 7
6. Messelaar	3 jaar	Std 7
7. Messelaar en pleisteraar	3 jaar	Std 7
8. Muur- en vloerteëllêer	3 jaar	Std 7
9. Pleisteraar	3 jaar	Std 7
10. Skilder en versierder	3 jaar	Std 7
11. Skrynwerker	3 jaar	Std 7
12. Timmerman	3 jaar	Std 7
13. Timmerman en skrynwerker	3 jaar	Std 7
14. Winkeluitruster	3 jaar	Std 7

### **STEENKOOLNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.1615 van 19.8.77 (soos toegepas by G.K. R.2213 van 28.10.77)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
2. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
3. Plaatwerker (ketelmaker)	4 jaar	Std 7

### **DIAMANTSLYPNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.60 van 15.1.71 (soos toegepas by G.K. R.749 van 7.5.71)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Diamantbriljanteerwerk	5 jaar	Std 8
2. Diamantkruiswerk	5 jaar	Std 8
3. Diamantsaagwerk	5 jaar	Std 8
4. Diamantsnywerk	5 jaar	Std 8

### **ELEKTRISITEITSLEWERINGSNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.1926 van 22.9.78 (soos toegepas by G.K. R.2568 van 22.12.78) en gewysig by G.K. R.1218 van 13.7.80 (soos toegepas by G.K. R.1747 van 22.8.80)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
2. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
3. Grofsmid	4 jaar	Std 7
4. Instrumentwerktuigkundige (industrieel)	4 jaar	Std 7
5. Loodgieter	3 jaar	Std 7
6. Messelaar	3 jaar	Std 7
7. Messelaar (vuurvaste stene)	3 jaar	Std 7
8. Modelmaker	4 jaar	Std 7

9. Motorelektrisiën	4 jaar	Std 7
10. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
11. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
12. Plaatwerker (ketelmaker)	4 jaar	Std 7
13. Skilder en versierder	3 jaar	Std 7
14. Sweiser	4 jaar	Std 7
15. Takelaar	3 jaar	Std 7
16. Timmerman en skrynwerker	3 jaar	Std 7

## SPRINGSTOF EN VERWANTE NYWERHEDE

Ambagte aangewys by G.K. R.1173 van 4.8.67 (soos toegepas by G.K. R.1731 van 27.10.67). Ambagte gewysig by G.K. R.1869 van 20.10.72 (soos toegepas by G.K. R.2308 van 15.12.72). G.K. R.368 van 25.2.83 soos op 14.3.82.

Minimum leeftyd: 16 jaar

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin
1. Chemiese loodgieter (m.i.v. plaatmetaalwerk)	4 jaar	Std 7
2. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
3. Draaier (m.i.v. masjinerie)	4 jaar	Std 7
4. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
5. Grofsmid	4 jaar	Std 7
6. Houtbewerker (timmer- en skrynwerk)	4 jaar	Std 7
7. Houtmasjienwerker	4 jaar	Std 7
8. Instrumentmeganikus (proses-beheerstelsels)	4 jaar	Std 7
9. Ketelmaker/sweiser	4 jaar	Std 7
10. Ketelmaker	4 jaar	Std 7
11. Messelaar (vuursteen en/of chemies)	4 jaar	Std 7
12. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
13. Passer (m.i.v. masjinerie)	4 jaar	Std 7
14. Skilder	4 jaar	Std 7
15. Sweiser	4 jaar	Std 7
16. Takelaar	3 jaar	Std 7

## MEUBELNYWERHEID

### PORT ELIZABETH

**Ambagte aangewys by OVS – G.K. R.793 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K. R.1510 van 30.6.68) PE – G.K. no. R223 van 12.2.82 toegepas vanaf 1.3.82.**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Houtsneewerk (hand)	4 jaar	Std 7
2. Meubelmasjienbewerker	4 jaar	Std 7
3. Meubelpoleerder	4 jaar	Std 7
4. Raammaker (m.i.v. stoelmakery)	4 jaar	Std 7
5. Skrynwerker	4 jaar	Std 7
6. Stoffeerder	4 jaar	Std 7

### OOS-LONDEN

**Ambagte aangewys by G.K. R.391 van 14.3.69 (soos toegepas by G.K. R.1191 van 11.7.69)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Fineerwerk	4 jaar	Std 6
2. Houtsnywerk (hand)	4 jaar	Std 6
3. Masjienbewerking van meubels	4 jaar	Std 6
4. Meubelmakery (m.i.v. stoelmakery en raammakery)	4 jaar	Std 6
5. Poleer van meubels	4 jaar	Std 6
6. Stoffeerwerk	4 jaar	Std 6

### BLOEMFONTEIN

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Houtsnywerk (hand)	4 jaar	Std 7
2. Masjienbewerking van meubels	4 jaar	Std 7
3. Meubelmakery (m.i.v. fineerwerk)	4 jaar	Std 7
4. Poleer van meubels	4 jaar	Std 7
5. Raammakery (m.i.v. stoelmakery)	4 jaar	Std 7
6. Stoffeerwerk	4 jaar	Std 7

#### **KAAPSE AFDELING**

**Ambagte aangewys by G.K. R.793 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K. R.1510 van 30.8.68)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Fineerwerk	4 jaar	Std 7
2. Houtsnywerk	4 jaar	Std 7
3. Masjienbewerking van meubels	4 jaar	Std 7
4. Meubelmakery	4 jaar	Std 7
5. Poleer van meubels	4 jaar	Std 7
6. Raammakery (m.i.v. stoelmakery)	4 jaar	Std 7
7. Saagherstelwerk	4 jaar	Std 7
8. Stoffeerwerk	4 jaar	Std 7

#### **NATAL**

**Ambagte aangewys by G.K. R.791 van 10.5.68 (soos toegepas by G.K. R.2208 van 6.12.68)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Houtsnywerk (hand)	4 jaar	Std 6
2. Masjienbewerking van meubels	4 jaar	Std 6
3. Meubelmakery (m.i.v. fineerwerk)	4 jaar	Std 6
4. Poleer van meubels	4 jaar	Std 6
5. Raammakery (m.i.v. die maak van rame vir stoele wat gestoffeer moet word)	4 jaar	Std 6
6. Stoffeerwerk	4 jaar	Std 6

## **TRANSVAAL**

**Ambagte aangewys by G.K. R.2857 van 28.12.79 (soos toegepas by G.K. R.1021 van 16.5.80)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Houtsneewerker	3 jaar	Std 7
2. Meubelmasjienbewerker	3 jaar	Std 7
3. Meubelmaker	4 jaar	Std 8
4. Meubelpoleerder	3 jaar	Std 7
5. Raammaker (m.i.v. stoelmakery)(2)	3 jaar	Std 7
6. Skrynwerker	3 jaar	Std 7
7. Stoffeerder	3 jaar	Std 7

## **STAATSONDERNEMINGS**

**Ambagte aangewys by G.K. R.1780 van 9.9.77 (soos toegepas by G.K. R.2326 van 11.11.77)**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dieselpasser	4 jaar	Std 7
2. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
3. Draaier (m.i.v. masjinerie)	4 jaar	Std 7
4. Elektriese draadwerker	5 jaar	Std 7
5. Elektriese draadwerker	5 jaar	Std 7
6. Elektroniese passer	5 jaar	Std 7
7. Elektronika-meganikus	5 jaar	Std 7
8. Fyn optikus	4 jaar	Std 7
9. Gereedskap- en setmaatmaker	4 jaar	Std 7
10. Grofsmid	4 jaar	Std 7
11. Instrumentmaker	5 jaar	Std 7
12. Instrumentmeganikus	5 jaar	Std 7
13. Kopersmid	4 jaar	Std 7
14. Letterskilder	3 jaar	Std 7
15. Loodgieter	4 jaar	Std 7
16. Masjien- en gereedskapsteller	4 jaar	Std 7
17. Messelaar	3 jaar	Std 7
18. Meulmaker (elektromeganies)	5 jaar	Std 7
19. Modelmaker	4 jaar	Std 7
20. Motorelektriese	4 jaar	Std 7
21. Motorvoertuigmasjineerder en -passer	4 jaar	Std 7
22. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
23. Paneelklopper (m.i.v. spuitverfwerk)	4 jaar	Std 7
24. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
25. Passer (m.i.v. masjinerie)	4 jaar	Std 7
26. Plaatmetaalwerker	4 jaar	Std 7
27. Plaatwerker	4 jaar	Std 7
28. Plaatwerker/ketelmaker	4 jaar	Std 7
29. Plaatwerker (m.i.v. sweiswerk)	4 jaar	Std 7
30. Pleisteraar	3 jaar	Std 7
31. Radio- en televisiemeganikus	5 jaar	Std 7
32. Radiotrië (oudio)	5 jaar	Std 7
33. Radiotrië (kommunikasie)	5 jaar	Std 7
34. Seilmaker en bekleder	4 jaar	Std 7
35. Skeepsbouer	4 jaar	Std 7
36. Skeepspasser	4 jaar	Std 7
37. Skeepspeypasser	4 jaar	Std 7

38. Skilder en versierder	3 jaar	Std 7
39. Skryner	3 jaar	Std 7
40. Stempelsnyer en graveerder	4 jaar	Std 7
41. Sweiser	4 jaar	Std 7
42. Takelaar	4 jaar	Std 7
43. Timmerman	3 jaar	Std 7
44. Timmerman en skryner	4 jaar	Std 7
45. Verkoelingsmeganikus	4 jaar	Std 7
46. Vormgieter	4 jaar	Std 7
47. Wapenmonteur	4 jaar	Std 7
48. Werktuigkundige (aanleg- masjinerie)	4 jaar	Std 7
49. Winkeluitruster (hout)	4 jaar	Std 7

## HAARSNYERSBEDRYF

(KAAPSTAD, OOS-LONDEN, DURBAN EN SUID- EN WES-  
TRANSVAAL)

### KAAPSTAD

**Ambagte aangewys** by G.K. R.53 van 12.12.73 (soos toegepas by G.K. R.434 van 23.3.73) en van tyd tot tyd gewysig.

### DURBAN

**Ambagte aangewys** by G.K. R.2141 van 1.12.72 (soos gewysig by G.K. R.524 van 5.4.73) en van tyd tot tyd gewysig.

### OOS-LONDEN

**Ambagte aangewys** by G.K. R.1972 van 29.10.76 (soos gewysig by G.K. R.188 van 11.2.77) en van tyd tot tyd gewysig.

### SUID- EN WES-TRANSVAAL

**Ambagte aangewys** by G.K. R.722 van 5.5.72 (soos gewysig by G.K. R.1196 van 7.7.72) en van tyd tot tyd gewysig.

**Minimum leeftyd:** 16 jaar

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin
1. Dameshaarkappery	3 jaar	Std 8
2. Manshaarkappery	3 jaar	Std 8



(BLOEMFONTEIN)

**Ambagte aangewys** by G.K. R.764 van 10.4.81 (soos toegepas by G.K. R.1261 van 19.6.81)

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dameshaarkappery	3 jaar	Std 8
2. Manshaarkappery	3 jaar	Std 8

(PORT ELIZABETH)

**Ambagte aangewys** by G.K. R.1808 van 4.10.68 (soos toegepas by G.K. R.591 van 18.4.69)

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dameshaarkappery	3 jaar	Std 7
2. Manshaarkappery	3 jaar	Std 7

(PRETORIA)

**Ambagte aangewys** by G.K. R.1860 van 12.9.80 (soos toegepas by G.K. R.2349 van 14.11.80)

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dameshaarkappery	3 jaar	Std 8
2. Manshaarkappery	3 jaar	Std 8

**L.W.** 'n Vakleerling wat in besit is van 'n sertifikaat wat deur 'n staatsondersteunde inrigting uitgereik is, waarin verklaar word dat hy 'n eenjarige intensiewe kursus in die ambag waarvoor hy ingeboek gaan word, met sukses deurloop het, geag word een jaar van gemelde leertyd te voltooi het.

**JUWELIERS- EN GOUDSMIDNYWERHEID**  
(DIE KAAP)

**Ambagte aangewys** by G.K. R.1027 van 17.11.61 en G.K. R.1367 van 4.9.64 (soos toegepas by G.K. R.1943 van 27.11.64)

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Bewerking van edelmetale en montering (m.i.v. die set van diamante maar uitgesonderd die set van markasiet)	5 jaar	Std 7
2. Graveer	4 jaar	Std 7
3. Set van diamante en juwele (uitgesonderd set van markasiet)	4 jaar	Std 7

**(WITWATERSRAND)**

**Ambagte aangewys by G.K. R.886 van 27.5.77 (soos toegepas by G.K. R.1588 van 12.8.77)**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Bewerking van edelmetale en montering (m.i.v. set van diamante)	5 jaar	Std 7
2. Graveer	4 jaar	Std 7
3. Montering en bewerking van edelmetale	3 jaar	Std 7
4. Set van diamante en juwele	4 jaar	Std 7

**PLAASLIKE BESTUURSONDERNEMING  
NOORD-TRANSVAAL**

**Ambagte aangewys by G.K. R.2858 van 28.12.79 (soos toegepas by G.K. R.706 van 11.4.80)**

<b>Ambagte</b>	
1. Dieselwerktuigkundige	Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en std. 8.
2. Elektrisiën	
3. Loodgieter	
4. Motorbakhersteller	
5. Motorelektrisiën	
6. Motorwerktuigkundige	

7. Passer
8. Passer en draaier
9. Sweiser\*
10. Timmer en skrynwerker

Die leertyd is 4 jaar in al die aangewese ambagte.

\*Net van toepassing in Natal.

## METAALNYWERHEID

Ambagte aangewys by G.K. R.1043 van 25.5.84.

Minimum leeftyd: 16 jaar

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin
1. Ankerwikkelaar	4 jaar	Std 7
2. Argitektoniese metaalwerker	4 jaar	Std 7
3. Binneboord-/buiteboordenjin-werktuigkundige	4 jaar	Std 7
4. Bootbouer	4 jaar	Std 7
5. Dieselpasser	4 jaar	Std 7
6. Draaier	4 jaar	Std 7
7. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
8. Elektrisiën (ingenieurswerk)	4 jaar	Std 7
9. Elektrisiën (konstruksie)*	4 jaar	Std 7
10. Elektroniese-uitrustingmeganikus	4 jaar	Std 7
11. Elektroplateerder	4 jaar	Std 7
12. Gereedskap-, setmaat- en stempelmaker	4 jaar	Std 7
13. Grofsmid	4 jaar	Std 7
14. Grondverskuiwingsmasjinerie-werktuigkundige	4 jaar	Std 7
15. Huisradiomeganikus	4 jaar	Std 7
16. Huisradio- en televisiemeganikus	4 jaar	Std 7
17. Huistoestelmeganikus	4 jaar	Std 7
18. Hyserwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
19. Instrumentmeganikus (industriële instrumentasie en prosesbeheer)	4 jaar	Std 7
20. Ketelmaker	4 jaar	Std 7
21. Kopersmid	4 jaar	Std 7

22. Loodgieter	4 jaar	Std 7
23. Messelaar (vuurvaste stene)	4 jaar	Std 7
24. Meulmaker	4 jaar	Std 7
25. Modelmaker	4 jaar	Std 7
26. Motorvoertuigmasjineerder en -passer	4 jaar	Std 7
27. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
28. Passer	4 jaar	Std 7
29. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
30. Plaatmetaalwerker	4 jaar	Std 7
31. Radiokommunikasiemeganikus	4 jaar	Std 7
32. Skaalpasser	4 jaar	Std 7
33. Stempelsnyer en graveerder	4 jaar	Std 7
34. Struktuurplaatwerker	4 jaar	Std 7
35. Sweiser	4 jaar	Std 7
36. Takelaar	4 jaar	Std 7
37. Telekommunikasie-elektrisiën	4 jaar	Std 7
38. Telekommunikasiemeganikus	4 jaar	Std 7
39. Timmerman	4 jaar	Std 7
40. Trekkerwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
41. Verkoelingswerktuigkundige (industrieel)	4 jaar	Std 7
42. Voertuigbakbouer (metaal)	4 jaar	Std 7
43. Voertuigbakbouer (saamgesteld)	4 jaar	Std 7
44. Vormgieter	4 jaar	Std 7
45. Walsdraaier	4 jaar	Std 7
46. Walsgereedskap- en -patroonmaker	4 jaar	Std 7

\*Net van toepassing in Natal

## MYNNYWERHEID

**Ambagte aangewys** by G.K. R.1699 van 25.8.78 (soos toegepas by G.K. R.2266 van 17.11.78) soos gewysig by G.K. R.16 van 4.1.80 (soos toegepas by G.K. R.523 van 21.3.80)

**Minimum leeftyd:** 18 jaar in die ambag takelaar en touwerker  
16 jaar in alle ander ambagte

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin
1. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
2. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
3. Grofsmid	4 jaar	Std 7
4. Instrumentwerktuigkundige (industrieel)	4 jaar	Std 7
5. Loodgieter	4 jaar	Std 7
6. Messelaar	4 jaar	Std 7
7. Modelmaker	4 jaar	Std 7
8. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
9. Passer en draaier	4 jaar	Std 7
10. Passer (m.i.v. masjinerie)	4 jaar	Std 7
11. Plaatmetaalwerker	4 jaar	Std 7
12. Plaatwerker	4 jaar	Std 7
13. Plaatwerker (ketelmaker)	4 jaar	Std 7
14. Skilder en versierder	4 jaar	Std 7
15. Sweiser	4 jaar	Std 7
16. Takelaar en touwerker	3 jaar	Std 7
17. Timmerman	4 jaar	Std 7
18. Timmerman en skrynwerker	4 jaar	Std 7
19. Vormgieter	4 jaar	Std 7

## MOTORNYWERHEID

Ambagte aangewys by G.K. R.1500 van 24.8.73 (soos toegepas by G.K. R.2156 van 16.11.73) en van tyd tot tyd gewysig. G.K. R.1461 van 16.7.82. Soos op 2.8.82.

Minimum leeftyd: 16 jaar

Ambagte	Leertyd	Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin
1. Brandstofinspuitwerktuigkundige	3 jaar	Std 8
2. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 8
3. Gereedskap-, setmaat- en stempelmaker	4 jaar	Std 8
4. Motorfiets- en bromponie-werktuigkundige	4 jaar	Std 8

5. Motorvoertuigbakhersteller	4 jaar	Std 7
6. Motorvoertuigbekleder	3 jaar	Std 7
7. Motorvoertuigelektrisiën	4 jaar	Std 8
8. Motorvoertuigenjinmonteur	4 jaar	Std 7
9. Motorvoertuigmasjienwerker	4 jaar	Std 8
10. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 8
11. Passer en draaier	4 jaar	Std 8
12. Spuitverwer	3 jaar	Std 7
13. Trekker- en landboumasjine- riewerktuigkundige	4 jaar	Std 7
14. Trekkerwerktuigkundige	4 jaar	Std 8
15. Voertuigbakbouer	4 jaar	Std 7

## DRUKKERSNYWERHEID

**Ambagte aangewys by G.K. R.431 van 6.3.81 (soos toegepas by G.K. R.1033 van 15.5.81)**

Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en Std 8 ten opsigte van die ambagte met 'n \* gemerk, andersins std 7 en std 10 in die geval van elektroniese setwerk. Die leertyd is 4 jaar in al die aangewese ambagte.

### Ambagte

- \* 1. Bedienerwerktuigkundige (monotiepgietmasjiene)
- \* 2. Bediening van diepdrukmasjien
  - 3. Boekbindwerk
  - 4. Boekbindwerk/liniëerwerk
- \* 5. Drukkerselektrisiën
- 6. Drukkerspakhuiswerk (m.i.v. snywerk)
- \* 7. Drukkerswerktuigkundige
- \* 8. Drukpersbediening vir kettingskryfbehoeftes
- 9. Elektroniese setwerk
- \*10. Fotoblokmaak
- \*11. Fotogravuregraving
- \*12. Fotolitografie
- 13. Graveer- en stempelsnywerk
- 14. Hoogdrukpersbediening
- 15. Kartonvervaardiging
- 16. Liniëerwerk
- \*17. Litografie
- 18. Masjienbediening (pakgoedvervaardiging)
- 19. Masjienbediening (m.i.v. setwerk)
- 20. Riffelbord- en houermasjienbediening

- 21. Rotasiehoogdrukpersbediening
- \*22. Rotasierubberdrukpersbediening
- \*23. Setwerk
- 24. Setwerk (m.i.v. masjienbediening)
- 25. Skryfbehoeftes- en koevertmasjiënversteller
- 26. Stereotik

## **SUID-AFRIKAANSE VERVOERDIENSTE**

**Ambagte aangewys by G.K. R.1063 van 26.5.78 (soos toegepas by G.K. R.1516 van 21.7.78)**

### **Ambagte**

- 1. Bekleër
- 2. Bouer van motorvoertuigbakke
- 3. Diesel-elektrotegniese passer
- 4. Draaier en masjinië
- 5. Elektrië
- 6. Elektrië (ankerwikkeling)
- 7. Elektrië (sinjale)
- 8. Elektrië (telekommunikasie)
- 9. Elektriese passer (elektriese beweegkrag)
- 10. Elektroplateerder
- 11. Gereedskapmaker
- 12. Gietvormmaker
- 13. Grofsmid
- 14. Instrumentwerktuigkundige
- 15. Ketelmaker
- 16. Kommunikasieradiotrië
- 17. Loodgieter
- 18. Masjinië (hout)
- 19. Messelaar
- 20. Meulmaker
- 21. Modelmaker
- 22. Motorwerktuigkundige
- \*23. Passasierswa- en trokpasser
- 24. Passer
- 25. Plaatmetaalwerker
- \*26. Plastiek- en glasveselwerker
- 27. Skaalpasser
- 28. Skeepstimmerman
- 29. Skilder

Die minimum leeftyd en opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerlingskap te begin is 16 jaar en std 7.

Die leertyd is 4 jaar in al die aangewese ambagte.

30. Sweiser
31. Timmerman
32. Touwerker
33. Vliegtuigelektrisiën
34. Vliegtuiginstrumentwerktuig-  
kundige
35. Vliegtuigmetaalwerker
36. Vliegtuigradiotrisiën
37. Vliegtuigwerktuigkundige
38. Voertuigbouer
39. Werktuigkundige (aanlegmasjine-  
rie)

\*Gewysig by G.K. R.1210 van 8 Junie 1979 (soos toegepas by G.K. R.1823 van 24 Augustus 1979)

## **SUIKERVERVAARDIGINGS- EN RAFFINEERNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.694 van 8.5.70 (soos toegepas by G.K. R.1227 van 31.7.70) en van tyd tot tyd gewysig.**

**Minimum leeftyd: 16 jaar**

<b>Ambagte</b>	<b>Leertyd</b>	<b>Opvoedkundige kwalifikasie om met vakleerling-skap te begin</b>
1. Dieselpaswerk	4 jaar	Std 7
2. Dieselwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
3. Draaiwerk (m.i.v. masjienwerk)	4 jaar	Std 7
4. Elektrisiën	4 jaar	Std 7
5. Elektronika-meganikus	4 jaar	Std 7
6. Grofsmidswerk	4 jaar	Std 7
7. Instrumentwerktuigkundige (nywerheids)	5 jaar	Std 7
8. Messel- en pleisterwerk	4 jaar	Std 7
9. Motorelektrisiën	4 jaar	Std 7
10. Motorwerktuigkundige	4 jaar	Std 7
11. Paswerk (m.i.v. masjienwerk)	4 jaar	Std 7
12. Plaatwerk/ketelmakery	4 jaar	Std 7
13. Radiokommunikasiediensman	4 jaar	Std 7
14. Sweiswerk	4 jaar	Std 7
15. Timmerwerk	4 jaar	Std 7
16. Vormgietwerk	4 jaar	Std 7



## **BUIEBAND- EN RUBBERNYWERHEID**

**Ambagte aangewys by G.K. R.376 van 5 Maart 1982.**

### **Ambagte**

1. Elektrisiën (ingenieurswese)
2. Instrumentmeganikus (industriële instrumentasie en proses-beheer)
3. Masjienpasser (insluitende hidroulika en druklugkunde)
4. Passer en draaier
5. Sweiser
6. Pyppasser

## **WALVISBAAI**

**Sewentig ambagte in sewe verskillende nywerhede is aangewys by G.K. R.2473 van 21 Desember 1973.**

**OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES VAN VAKLEERLINGE WIE SE KONTRAKTE GEDURENDE 1983 GEREГИSTREER IS**

Nywerheid/bedryf	Minimum voorgeskrewe opvoedkundige kwalifikasies (standerd)	Standaard										Totale
		Onder VI	VI	VII	VIII	IX-X	NI	N2	N3	N4	N5	
Bou	VII	13	63	256	464	291	37	25	9	2	-	1 160
Bulteband en Tubber	VII	-	-	-	8	17	-	-	-	1	-	26
Diamantslyp	VIII	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	3
Drukkers	VII & VIII	-	-	8	197	231	4	3	10	-	-	453
Elektrisiteitslewerings-onderneming	VII	-	-	5	52	301	12	22	10	1	-	403
Haarkappers	VII & VIII	7	12	35	181	97	18	17	1	-	-	368
Juweliers en goudsmede	VII	4	2	2	10	16	-	-	-	-	-	34
Lugruim	VIII & IX	-	-	1	13	158	-	1	-	-	-	173
Metaal (ingenieurs)	VII	42	48	211	1 116	1 485	97	126	72	11	5	3 573
Meubels	VI, VII & VIII	-	9	33	34	13	-	-	-	-	-	89
Motor	VII & VIII	51	47	145	942	654	65	39	14	-	-	1 957
Myn	VII	26	4	74	515	863	52	48	23	3	-	1 608
Outomobil	VII	-	-	-	29	83	23	11	2	3	-	151
Plaaslike Bestuursonderneming (N-Tvl)	VIII	3	-	3	27	35	-	-	-	-	-	68
Springstof- en verwante nywerhede	VII	-	-	10	24	41	5	4	5	-	-	89
Staatsondernemings	VII	1	1	10	107	188	-	-	-	-	-	307
Steenkoolmyne	VII	-	-	2	27	36	-	-	-	-	-	65
S.A. Vervoerdienste	VII	4	3	87	634	1 182	1	-	-	-	-	1 910
Suikervervaardiging en raffinering	VII	-	-	-	11	31	1	3	2	-	-	48
<b>Totale</b>		<b>151</b>	<b>189</b>	<b>882</b>	<b>4 393</b>	<b>6 083</b>	<b>314</b>	<b>299</b>	<b>148</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>12 485</b>

Bron: Departement van Mannekrag, verslag van die Direkteur-generaal vir die jare geëindig 31 Desember 1983.

VAKLEERLINGE VOLGENS BEVOLKINGSGROEPE GEREGISTREER 1979-1983

Nywerheid/bedryf	1979			1980				1981				1982				1983				Totaal 1983
	Blankes	Kleur- linge	Asiërs	Blankes	Kleur- linge	Asiërs	Lede van die Swart bevol- kings- groepe	Blankes	Kleur- linge	Asiërs	Lede van die Swart bevol- kings- groepe	Blankes	Kleur- linge	Asiërs	Lede van die Swart bevol- kings- groepe	Blankes	Kleur- linge	Asiërs	Lede van die Swart bevol- kings- groepe	
Bou	203	236	34	266	461	100	14	323	458	110	113	366	593	137	161	427	510	88	135	1 160
Buiteband en rubber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	9	2	4	13	11	-	2	26
Diamantslyp	26	-	-	18	-	-	-	7	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	-	3
Drukkers	196	37	12	256	66	13	-	260	119	22	9	332	147	42	24	354	74	14	11	453
Elektrisiteitsvoorsiening	99	-	-	101	-	-	-	114	-	10	-	192	3	11	-	344	8	51	-	403
Haarkappers	375	15	7	342	11	6	1	240	19	5	-	301	25	3	2	347	17	4	-	368
Juweliers en goudsmede	29	5	1	30	7	-	-	38	6	-	1	12	14	1	-	31	3	-	-	34
Lugruim	289	13	6	323	-	11	-	151	2	5	3	118	-	-	1	170	-	3	-	173
Metaal (ingenieurs)	2 979	278	101	3 145	439	211	27	3 115	534	297	238	3 894	807	426	390	2 723	383	176	295	3 577
Meubels	7	79	11	21	113	15	-	22	104	24	8	20	75	17	1	14	62	10	3	89
Motor	1 149	137	55	988	208	85	5	1 159	240	139	52	1 567	386	178	80	1 470	239	122	122	1 953
Mynbou en bou-myne	1 106	10	-	1 097	27	-	-	1 316	39	-	24	1 577	22	2	38	1 529	34	3	42	1 608
Outomobiel	50	27	3	59	27	8	35	44	17	5	20	71	48	5	19	74	57	3	17	151
Plaaslike bestuursonderneming (N-Tv)	-	-	-	81	-	-	-	71	-	-	-	64	-	-	-	68	-	-	-	68
Springstof- en verwante nywerhede	60	-	-	65	-	1	-	88	-	2	4	83	4	1	10	70	2	-	17	89
Staatsondernemings	227	27	-	211	43	8	-	272	50	2	-	292	72	2	1	253	47	4	3	307
Steenkoolmyne	59	-	-	77	-	-	-	98	-	-	-	80	1	15	-	52	2	11	-	65
Suid-Afrikaanse Vervoerdienste	1 197	-	-	1 468	-	-	-	1 888	-	-	-	1 640	-	4	3	1 906	1	1	2	1 910
Suikervervaardiging en raffine- ring	27	3	17	20	4	13	-	26	7	24	23	28	13	32	7	19	5	17	7	48
<b>TOTAAL</b>	<b>8 078</b>	<b>867</b>	<b>247</b>	<b>8 568</b>	<b>1 406</b>	<b>471</b>	<b>82</b>	<b>9 232</b>	<b>1 595</b>	<b>645</b>	<b>495</b>	<b>10 659</b>	<b>2 219</b>	<b>878</b>	<b>741</b>	<b>9 867</b>	<b>1 455</b>	<b>507</b>	<b>656</b>	<b>12 485</b>

Bron: Departement van Mannekrag, Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1983.

GETAL KONTRAKTE VAN VAKLEERINGSKAP JAARLIKS IN DIE VERSKILLENDE NYWERHEDE INGEVOLGE DIE WET OP MANNEKROPLEIDING GEREGISTREER, 1923-1983

Jaar	Bou	Buibe hand en rubber	Diamant- stip	Drukkers	Elektriese bedrywe- ring- dennemng	Huiskappers	Jewelliers en goudsmede	Lugtuim	Metaal (ingepiensie)	Meubel	Motor	Myn	Outomo- biel (P.E. en N-10)	Prasiesite bestuurs- sist en ondome- wante mings tuwe-	Spring- stelsel	Staatse stiel en ondome- wante mings	Staanstool- nywe	S.A. Vervoer- dienste	Suiker- vervoer- diging en raffineriing	Ander	Totale
1923																717		35 000	974	4 871	331 690
1978	54 789	-	2 121	14 413	1 871	16 656	728	2 522	100 522	11 378	54 116	21 684	254	-	948	7 288					
1979	472	-	26	245	99	397	35	308	3 359	97	1 341	1 116	80	-	60	254	59	1 197	47		9 192
1980	841	-	18	335	101	360	37	334	3 822	149	1 208	1 124	129	81	66	262	77	1 468	37		10 527
1981	1 004	-	7	410	124	264	45	181	4 184	158	1 500	1 379	86	71	94	324	98	1 888	80		11 887
1982	1 257	34	3	545	206	331	27	119	5 517	113	2 211	1 659	143	64	98	367	96	1 647	60		14 697
1983	1 190	26	3	453	403	368	34	173	3 573	89	1 957	1 608	151	68	89	507	65	1 910	48		12 465

GETAL GELDENDE KONTRAKTE VAN VAKLEERINGSKAP IN DIE VERSKILLENDE NYWERHEDE, 31 DESEMBER 1979-1983

1979	1 483	-	144	910	343	776	135	579	9 424	396	5 111	2 713	199	-	131	722	122	4 799	122	-	28 089
1980	1 626	-	106	864	322	712	121	669	10 002	391	4 571	2 947	285	65	131	742	154	5 098	105	-	28 911
1981	2 196	-	65	879	337	625	126	558	11 033	450	5 253	3 482	329	106	178	782	216	5 653	149	-	31 757
1982	2 771	33	32	1 121	394	592	115	382	12 863	465	5 599	4 015	379	132	196	922	240	5 795	192	-	36 098
1983	2 867	57	12	1 216	624	644	116	312	12 604	454	5 995	4 369	435	154	218	978	210	6 074	198	-	37 569

GETAL KONTRAKTE VAN VAKLEERINGSKAP VOLTOOI, 1979-1983

1979	1 012	-	30	303	149	227	40	207	3 125	112	1 305	1 016	51	-	40	351	51	1 681	73	-	9 754
1980	519	-	24	312	116	256	35	227	2 807	123	1 328	724	38	13	56	203	33	1 025	51	-	7 790
1981	510	-	30	315	103	208	33	241	2 378	66	1 151	711	38	21	35	217	29	1 156	34	-	7 104
1982	508	-	21	281	141	303	27	251	2 893	57	1 114	900	82	32	71	282	40	1 360	32	-	8 272
1983	894	1	16	278	158	239	28	222	3 248	72	984	1 043	81	40	61	216	77	1 448	33	-	9 149

GETAL KONTRAKTE VAN VAKLEERINGSKAP ONTBIND, 1979-1983

1979	138	-	31	84	10	110	3	19	604	27	433	107	8	-	7	33	11	130	5	-	1 758
1980	99	-	32	69	6	128	16	17	637	31	498	166	5	3	10	39	12	144	3	-	1 915
1981	124	-	18	80	6	83	7	31	775	33	387	163	6	9	12	67	7	177	2	-	1 987
1982	174	1	15	72	8	71	11	34	684	41	361	176	11	6	9	25	25	155	5	-	1 884
1983	170	1	7	80	15	67	5	21	704	28	327	181	14	6	6	35	18	173	8	-	1 866

Bron: Departement van Manskrag, Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar getoëndig 31 Desember 1983.

OPLEIDINGSKURSUSSE VIR KWEKELINGAMBAGSMANNE AANGEBIED EN/OF VOLTOOI

(a) Kursusse gedurende die tydperk 1951-1983 aangebied:

Ambag	Innens van kwekings sedert instelling van opleiding in 1951	Kwekings wat ontstaan is		Kwekings wat in bedryfsstoets geslaag het		Kwekings wat anbagmanstatus deur verloop van tyd verwerf het		Kwekings wat op 31.12.1983 opleiding in diens ontvang het	Kwekings wat op 31.12.1983 nog nie in diens plaas is nie
		1951 tot 31.12.1982	gedurende 1983	1951 tot 31.12.1982	gedurende 1983	1951 tot 31.12.1982	gedurende 1983		
(i)									
+ Elektriesen/elektriesen (konstruksie)	1 004	84	4	304	24	377	24	87	51
Elektronika-meganikus	57	4	1	11	6	8	4	27	2
Loodgieter	388	127	-	117	7	102	1	17	3
Messel- en pleisteraar	538	278	-	149	-	111	-	-	-
Motor-dieselwerktuigkundige	746	98	2	456	32	56	4	56	18
Paneelklopper (insluitende spuitverwerk)/motorbakerhersteller	484	145	3	157	19	86	1	33	9
Passer en draaier	970	126	3	202	21	429	34	63	49
Plaatwerker/ketelmaker	244	19	-	26	9	62	10	31	44
• Radiotriësen	70	21	-	8	2	25	-	2	17
Sweiser	583	115	3	207	-	242	4	4	15
Timmerman en skrynerker	525	177	1	195	4	126	-	4	3
<b>TOTAAL</b>	<b>5 609</b>	<b>1 194</b>	<b>17</b>	<b>1 832</b>	<b>124</b>	<b>1 624</b>	<b>82</b>	<b>324</b>	<b>211</b>
(ii)									
Dieselwerktuigkundige	-	-	-	92	25	9	3	-	-
Elektriesen	-	-	-	178	24	312	23	-	-
+ Elektriesen (konstruksie)	-	-	-	126	-	65	1	-	-
Motorbakerhersteller	-	-	-	143	12	72	-	-	-
Motorwerktuigkundige	-	-	-	364	7	47	1	-	-
Paneelklopper (insluitend spuitverwerk)	-	-	-	14	7	14	1	-	-

Opmerking: Die ambagte elektriesen en elektrisiën (konstruksie), motorwerktuigkundige en dieselwerktuigkundige, en motorbakerhersteller en paneelklopper (insluitende spuitverwerk) is saamgegroeper onder subhoof (i) omdat kwekings in die saamgegroeperde ambagte dieselfde kursus aan die sentrums volg en daarna in enige van die betrokke twee ambagte uitgeplaas word. Onder subhoof (ii) word besonderhede van kwekings in hierdie ses ambagte wat in bedryfsstoets geslaag het of ambagmanstatus deur verloop van tyd verwerf het, afsonderlik verstrek.

+ Die ambagsbenaming elektriesen (konstruksie) sluit ook die ambag elektrogetegiese draadwerker in.

\* Die ambagsbenaming radiotriësen sluit ook die ambag huisradiotriësen in.

(b) Kursusse gedurende 1983 aangebied:

Ambag	Kwekings wat hulle vir opleiding aangemeld het					Kwekings ontstaan					Kwekings wat op 31.12.1983 opleiding by sentrums ontvang het				
	West-lake	Bell-ville	Sastril	Vereeniging	Totaal	West-lake	Bell-ville	Sastril	Vereeniging	Totaal	West-lake	Bell-ville	Sastril	Vereeniging	Totaal
Elektriesen/elektriesen (konstruksie)	59	27	12	18	116	-	2	-	6	8	59	25	12	12	108
Elektronika-meganikus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Loodgieter	15	-	-	-	15	-	-	-	-	-	15	-	-	-	15
Motor-dieselwerktuigkundige	40	-	12	15	67	3	-	1	6	10	37	-	11	9	57
Paneelklopper (insluitende spuitverwerk)/motorbakerhersteller	22	22	-	6	50	-	1	-	3	4	22	21	-	3	46
Passer en draaier	40	24	12	12	88	2	1	3	3	9	38	23	9	9	79
Plaatwerker/ketelmaker	18	24	12	12	66	-	2	4	4	10	16	22	8	8	56
Timmerman en skrynerker	8	-	-	-	8	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8
Radiotriësen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sweiser	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAAL</b>	<b>202</b>	<b>97</b>	<b>48</b>	<b>63</b>	<b>410</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>197</b>	<b>91</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>369</b>

Bron: Departement van Mannekrag, Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1983

**OMSKRYWING VAN DIMENSIES GEMEET DEUR NIPN-  
VERMOËNS- EN VAARDIGHEIDSVRAELYS**

**1. GEHEUE**

**1.1** Sensoriese berging: Kortstondige fisiologiese en/of sintuiglike geheue

**1.2** Korttermyngeheue: Die herroeping van resente intellektuele inligting geberg vir vlugtige periodes.

**1.3** Langtermyngeheue: Die herroeping van inligting wat verwerf is en geberg word oor 'n lang termyn.

**2. REDENEERVERMOË**

**2.1** Deduktief: Die vermoë om op grond van algemene verskynsels gevolgtrekkings oor 'n spesifieke verskynsel te maak.

**2.2** Induktief: Die vermoë om op grond van 'n enkele verskynsel gevolgtrekkings oor die algemene te maak.

**3. KREATIWITEIT**

Skeppingsvermoë, d.w.s. om iets nuuts te skep vanuit die bestaande of die onbekende om probleme op nuwe maniere op te los, om innoverend te wees.

**3.1** Kwantitatief: Die hoeveelheid, omvang of frekwensie kreatiwiteit betrokke.

**3.2** Kwalitatief: Die gehalte, waarde of aard van die kreatiwiteit betrokke.

**4. PROBLEEMSENSITIWITEIT**

Die fyn ingesteldheid, bewuswording, interpretering, diagnose en regstelling van probleme en/of foute asook gepaardgaande evaluasie en korrektiewe opvolgaksies.

**5. LEES EN SKRYF**

**5.1** Leesbegrip: Die kennis, interpretasie, integrasie en reproduksie van geskrewe materiaal.

**5.2** Skryfvermoë: Die reproduksie van denkpatrone in geskrewe vorm.

## **6. WOORDVLOTHEID**

**6.1 Woordvlotheid — vaktaal:** Die vermoë om die tegniese terme van 'n bepaalde beroep verbaal te benut.

**6.2 Woordvlotheid — algemeen:** Die vermoë om algemene denkpattrone op 'n verbale wyse te reprodukeer en te benut.

## **7. SYFERVERMOË**

**7.1 Syfervermoë — rekenkundig:** Die vermoë om met syfers die vier elementêre berekeninge te kan uitvoer, naamlik optel, aftrek, deel en vermenigvuldig.

**7.2 Syfervermoë — wiskundig:** Die vermoë om met syfers en verwante konsepte meer abstrakte berekeninge uit te voer waarby byvoorbeeld algebraïese, trigonometriese en meetkundige beginsels betrokke is.

## **8. RUIMTELIKE VERMOËNS**

**8.1 Ruimtelike oriëntasie:** Die waarneming deur enigeen van die sintuie van die posisie, rigting, grootte, vorm, diepte en afstand van 'n objek relatief tot die posisie van 'n persoon wat homself binne dieselfde ruimte as die objek bevind.

**8.2 Ruimtelike visualisering:** Die visuele persepsie en voorstelling van die posisie, rigting, grootte, vorm, diepte, afstand *asook* beweging van 'n objek in 'n ruimte waarbuite 'n persoon homself bevind.

## **9. SPOED**

**9.1 Waarnemingspoed:** Die snelheid of tempo van bewuswording van relevante stimuli deur een of meer sintuie van 'n persoon.

**9.2 Reaksiespoed:** Die snelheid, tempo of tydsduur van toepaslike en geïntegreerde response na die aanbieding van een of meer sinuïglike stimuli.

## **10. AKKURAATHEID**

**10.1 Akkuraatheid — waarneming:** Die noukeurigheid en presiesheid van sinuïglike persepsie betrokke by die uitvoer van 'n taak.

**10.2 Akkuraatheid — handeling:** Die noukeurigheid en presiesheid van response betrokke by die uitvoer van 'n taak.

**10.3 Akkuraatheid — kwaliteit:** Die gehalte, waarde, aard, toleransie of mate van noukeurigheid en presiesheid betrokke by die uitvoer van 'n taak.

10.4 Akkuraatheid — kwantiteit: Die hoeveelheid, aantal, omvang of frekwensie van noukeurige en presiese response betrokke by die uitvoer van 'n taak.

## 11. KONSENTRASIEVERMOË

11.1 Konsentrasievermoë — stabiliteit: Die uitsluitlike en volgehoue aandag wat aan 'n voorwerp, taak of saak vir lang en onderbroke periodes gewy word.

11.2 Konsentrasievermoë — fluktuasie: Die uitsluitlike en volgehoue aandag wat aan 'n voorwerp, taak of saak vir korter en onderbroke periodes gewy word.

11.3 Selektiewe aandag: Die aktiewe waarneming deur een of meer sintuie van 'n bepaalde stimulus of reeks stimuli wat deel is van 'n komplekse stimulusituasie.

## 12. LIGGAAMSKRAG

12.1 Liggaamskrag — staties: Die graad van spierkrag uitgeoefen teen 'n eksterne objek ten einde dit te trek, stoot of op te lig.

12.2 Liggaamskrag — momenteel: Die vermoë om energie te mobiliseer en te benut in een of 'n reeks kortstondige spieraksies.

12.3 Liggaamskrag — dinamies: Die herhalende of voortdurende inspanning van spiere ten einde die liggaam se eie gewig te ondersteun.

## 13. FISIESE UITHOUVERMOË

13.1 Fisiese uithouvermoë — kwaliteit: Die gehalte, aard en waarde van volgehoue fisiese aktiwiteite oor lang periodes.

13.2 Fisiese uithouvermoë — kwantiteit: Die hoeveelheid of frekwensie van volgehoue fisiese aktiwiteite oor lang periodes.

## 14. KOÖRDINERING VAN LIGGAAMSBEWEGINGS

Die bewuste of onbewuste harmonieuse en verbandhoudende interaksie tussen verskillende ledemate, dele van die liggaam en sintuie tydens die uitvoer van 'n handeling of die manipulasie van 'n objek.

14.1 Arm-hand-vinger (met of sonder sekere sintuie).

14.2 Voet-been (met of sonder sekere sintuie).



**14.3 Arm-been (met of sonder sekere sintuie).**

**14.4 Ander kombinasies, insluitende rug, nek, bolyf, onderlyf, kop, en so meer (met of sonder sekere sintuie).**

## **15. SPOED VAN LIGGAAMSBEWEGINGS**

Die snelheid, tempo of tydsduur van diskrete response van verskillende ledemate, dele en sintuie van die liggaam tydens die uitvoer van 'n handeling of die manipulasie van 'n objek.

**15.1 Arm-hand-vinger (met of sonder sekere sintuie).**

**15.2 Voet-been (met of sonder sekere sintuie).**

**15.3 Arm-been (met of sonder sekere sintuie).**

**15.4 Ander kombinasies insluitende rug, nek, bolyf, onderlyf, kop, en so meer (met of sonder sekere sintuie).**

## **16. LIGGAAMSEWEWIG**

Die vermoë om opponerende liggaams- en eksterne omgewingsgravitasiekragte in ewilbrium te bring ten einde fisiese liggaamsbalans te herwin of te handhaaf. (Homeostase hierby uitgesluit.)

## **17. VISIE**

**17.1 Visie — kleurkennis:** Die kennis van die name van verskillende kleure soos waargeneem deur die oog.

**17.2 Visie — kleurdiskriminering:** Die vermoë om te kan onderskei tussen verskillende kleure soos waargeneem deur die oog.

**17.3 Visie — visieveld:** Die kwantitatiewe grootte van die spektrum wat visueel waargeneem word.

## **18. GEHOOR**

**18.1 Gehoor — variasiediskriminering:** Die vermoë om te kan onderskei tussen verskillende klanke op grond van frekwensie of toonhoogte met behulp van die ore.

**18.2 Gehoor — intensiteitsdiskriminering:** Die vermoë om met die ore te kan onderskei tussen verskillende vlakke van luidheid van 'n bepaalde klank.

## **19. REUK**

**19.1 Reuk — variasiediskriminering:** Die vermoë om met die reuk-sintuig te kan onderskei tussen verskillende tipes reuke.

19.2 Reuk — intensiteitsdiskriminering: Die vermoë om met die reuksintuig te kan onderskei tussen verskillende vlakke van sterkte van 'n bepaalde reuk.

## 20. SMAAK

20.1 Smaak — variasiediskriminering: Die vermoë om met die smaaksintuig te kan onderskei tussen verskillende tipes smake.

20.2 Smaak — intensiteitsdiskriminering: Die vermoë om met die smaaksintuig te kan onderskei tussen verskillende vlakke van sterkte van 'n bepaalde smaak.

## 21. GEVOEL

21.1 Gevoel — temperaturoordiskriminering: Die vermoë om met die gevoelsintuig te kan onderskei tussen verskillende temperature.

21.2 Gevoel — oppervlakdiskriminering: Die vermoë om met die gevoelsintuig te kan onderskei tussen verskillende tipes oppervlaktes wat varieer van baie glad tot baie grof.

21.3 Gevoel — materiaaltekstuurdiskriminering: Die vermoë om met die gevoelsintuig te kan onderskei tussen die tekstuur van materiale, byvoorbeeld hard, sag, bros.

21.4 Gevoel — gewigdiskriminering: Die vermoë om met die gevoelsintuig te kan onderskei tussen verskillende voorwerpe op grond van hulle gewig.

21.5 Gevoel — vormdiskriminering: Die vermoë om met die gevoelsintuig te kan onderskei tussen verskillende voorwerpe op grond van hulle driedimensionele vorms, byvoorbeeld rond, vierkantig, driehoekig, ens.

## 22. SEINBESPEURING

22.1 Seinbespeuring — persepsie: Die bewuswording en persepsie deur een of meer sintuie van 'n relatiewe swak sein of seine in 'n geruis-situasie.

22.2 Seinbespeuring — reaksie: Die psigosomatiese respons op 'n relatiewe swak sein of seine in 'n geruis-situasie.

**VERSLAG AAN SY EDELE DIE MINISTER VAN MANNEKRAG-  
BENUTTING DEUR DIE NASIONALE VAKLEERLINGRAAD**

**INSTELLING VAN 'N VAKTOETSKOMITEE (PARAGRAAF 4.1.7  
VAN DIE WITSKRIF OOR DEEL 2 VAN DIE VERSLAG VAN DIE  
KOMMISSIE VAN ONDERSOEK NA ARBEIDSWETGEWING)**

**A. INLEIDING**

1. In paragraaf 3.22.8 van die Verslag van die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing, deel 2, beveel die Kommissie soos volg aan:

“ 'n Vaktoetskomitee moet onder die beskerming van die Nasionale Vakleerlingraad gestig word —

(i) waarin die Staat en die betrokke werkgewers- en werknemers-organisasies verteenwoordig is;

(ii) wat besondere aandag moet gee aan die desentralisasie van vaktoetsentrums, die toerusting van sodanige sentrums, die oordrag van beheer oor die sentrums aan die Departement van Mannekragbenutting, die strukturering en inhoud van vaktoetse, eenvormigheid van toetsstandaarde en die monitering van toetsstandaarde deur eksterne eksaminatore.”

2. Die Regering se standpunt oor die Kommissie se aanbeveling, soos vervat in paragraaf 4.1.7 van die genoemde Witskrif is soos volg:

“Die Regering aanvaar die beginsel in hierdie aanbeveling, maar wil daarop wys dat die basis waarop die komitee moet funksioneer asook die bepaling van sy funksies agterweë gelaat moet word tot tyd en wyl die Nasionale Vakleerlingraad die geleentheid gehad het om die saak te ondersoek en met belanghebbende partye in dié verband oorleg gepleeg en aan die Minister van Mannekragbenutting verslag gedoen het. Dit sal die Minister uiteraard vrystaan om die Raad se verslag aan die Nasionale Mannekragkommissie vir 'n aanbeveling voor te lê.”

**B. MODUS OPERANDI**

3. 'n Spesiale Subkomitee van die Nasionale Vakleerlingraad wat verteenwoordigers van die Staat en werkgewers- en werknemers-

organisasies insluit, is deur die raad aangestel om die Kommissie se aanbevelings te ondersoek en voorstelle aan die Raad voor te lê.

### **C. BEVINDINGS EN AANBEVELINGS VAN DIE RAAD**

4. Na oorweging van die Spesiale Subkomitee se voorstelle doen die raad die volgende aanbevelings:

#### **5. Vaktoetskomitee**

5.1 Die Kommissie se aanbeveling dat 'n vaktoetskomitee onder beskerming van die Nasionale Vakleerlingraad gestig word, word deur die raad gesteun maar met die voorbehoud dat daar vir elke nywerheid 'n vaktoetsskakelkomitee ingestel word. Die raad grond sy standpunt op die feit dat vakleerlingskap in 18 verskillende nywerhede en in meer as 200 verskillende ambagte gedien kan word en dat vanweë die uiteenlopende aard van die verskillende ambagte dit haas onmoontlik vir een komitee sal wees om ten opsigte van al die nywerhede en ambagte doeltreffend te kan funksioneer. Vaktoetsskakelkomitees is reeds vir die bou-, motor- en metaalnywerhede ingestel en bestaan uit lede van die betrokke Nasionale Vakleerlingskapkomitees. Hierdie komitees funksioneer nie as komitees van die Nasionale Vakleerlingraad nie. Hulle is op versoek van die onderskeie nywerhede daargestel en dien in werklikheid as skakel tussen die Nasionale Vakleerlingskapkomitees, die betrokke nywerhede en die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse en vervul 'n belangrike kommunikasiediens.

5.2 Omdat die Wet op Vakleerlinge nie voorsiening maak vir die instelling van komitees van die Nasionale Vakleerlingraad nie, beveel die raad voorts aan dat die aanbeveling in verband met die instelling van 'n vaktoetskomitee en skakelkomitees, indien dit aanvaar sou word, geïmplementeer word wanneer die beoogde Wet op Mannekragopleiding in werking tree. Laasgenoemde Wet maak wel vir die instelling van komitees (ten opsigte van die Nasionale Opleidingsraad) voorsiening.

#### **6. Desentralisasie van die vaktoetssentrums**

Die raad het op 'n vergadering gehou op 29 November 1979 weer eens die standpunt herhaal dat persone van al die bevolkingsgroepe by die Sentrale Organisasie vir Vaktoetse te Olifantsfontein getoets moet word en dat dié sentrum so ingerig behoort te word om die nodige fasiliteite daar te stel om alle rasse te laat toets. Blankes, Kleurlinge en Asiate word almal by Olifantsfontein

getoets. Die vakoetsingsfunksie ten opsigte van Swartes is na die Departement van Nasionale Opvoeding verskuif ingevolge 'n Kabinetsbesluit van 3 Desember 1979 (Verslag no. 3/8: Fase 3 van die Organisasoriese Rasionaliseringsproses: Subverslag (8)) en Swartes word nou ook by die vakoetssentrum getoets ooreenkomstig die wense van die raad.

6.1 Die voorgenoemde sentrum word soos volg deur die Departement van Nasionale Opvoeding bedryf:

Perseel — 15 hektaar

Personeel — 110 Blankes en 162 Swartes

Geboue — 5 miljoen Rand in waarde

Toerusting — 5 $\frac{1}{2}$  miljoen Rand in waarde

Bedryfskoste — 3 miljoen Rand jaarliks

6.2 Die raad het die volgende aktuele aspekte oorweeg sou desentralisasie van die vakoetssentrum plaasvind:

(a) Deur te desentraliseer sal daar by elke sentrum voorsiening gemaak moet word vir al die aangewese ambagte en nie slegs 'n paar populêre ambagte nie anders sal dit die hele oogmerk met desentralisasie afwater. Teen huidige koste mag die geboue by elke sentrum R10 miljoen oorskry.

(b) Personeel sal gewerf moet word om die poste te beman. Daar word tans 'n geweldige personeeltekort aan vakoetsbeamptes ondervind en met die huidige mannekragtekort sal dit in alle waarskynlikheid nie moontlik wees om die hoogs geskoolde en goed opgeleide vakmanne vir hierdie doel te werf nie.

(c) Toerusting en masjinerie ter waarde van ongeveer R8 miljoen sal benodig word om 'n sentrum funksioneerbaar te maak.

(d) Teen die huidige koste sal dit jaarliks ongeveer R3 miljoen kos vir die bedryf van elke sentrum.

(e) Deur te desentraliseer sal dit moeilik wees om eenvormigheid van toetsstandaarde te handhaaf en die monitering daarvan te bewerkstellig.

(f) Betreffende die moontlikheid van desentralisasie deur vakoetse by die bedryfsinrigtings van werkgewers te bewerkstellig, is die volgende probleme voorsien:

(i) Vakoetse moet soms maande vooruit gereël word en die persele sal nie te eniger tyd, soos benodig mag word vir die afneem van vakoetse, beskikbaar wees nie;

(ii) daar sal geen beheer oor die betrokke toerusting en masjinerie wees nie met die gevolg dat die gehalte daarvan, verskeidenheid toerusting, ens. moontlik nie na wense sal wees nie;

(iii) beskadiging van toerusting moet altyd in gedagte gehou word veral waar onopgeleide, of persone met relatief min ervaring, getoets word; en

(iv) sommige toetse neem tot vyf dae waarin die werkgewer nie met sy gewone werksaamhede sal kan voortgaan nie.

6.3 Na oorweging van die voorgaande en die praktiese uitvoerbaarheid van die desentralisasie van die vakoetssentrum, *beveel* die raad aan dat die *status quo* gehandhaaf word. In gevalle waar vakoetse wel op werkgewers se persele afgeneem kan word, soos byvoorbeeld in sekere ambagte in die spoorwegonderneming waar 'n enkele apparaat miljoene rand kan kos, beveel die raad aan dat daar voortgegaan word met hierdie reëlings. Gevalle van hierdie aard is egter in die minderheid en daar word slegs in buitengewone gevalle sodanige reëlings getref.

## **7. Toerusting van sentrums, die strukturering en inhoud van vakoetse en eenvormigheid van toetsstandaarde**

Deur die instelling van 'n vakoetskomitee onder beskerming van die raad sal bogenoemde aspekte gereeld aandag ontvang. Die leervoorwaardes en veral die praktiese opleidingskursusse word deur die verskillende nywerhede self opgestel en die vakoets word daarop geskoei. Elke nywerheid se vakoetsskakelkomitee sal hier 'n belangrike rol speel en sal aan die vakoetskomitee van tyd tot tyd kan rapporteer. Die raad is tevrede met die huidige reëlings en behalwe vir die instelling van 'n vakoetskomitee en skakelkomitees word geen veranderings voorgestel nie.

## **8. Monitering van toetsstandaarde deur eksterne eksaminators**

8.1 Dit is beleid dat die vakoetssentrum personeel werf met die nodige vereiste kwalifikasies, ondervinding en bedrewenheid in hul onderskeie vakrigtings soos deur die Kommissie vir Administrasie bepaal. Genoemde beamptes ondergaan hierna opleiding vir 'n tydperk waarin hulle vertrouwd kan raak met vakoetsmetodes, die opstel van toetstake en merkstate. Indien buite-eksaminators hierby betrokke raak, word 'n sekere mate van beheer prysgegee.

8.2 Voorsiening word gemaak om jaarliks 18 000 kandidate in ongeveer 200 verskillende ambagte te toets. Die genoemde kandi-

date is ook samevattend uit 18 verskillende nywerhede met hulle eie opleidingskursusse.

8.3 Indien daar van die beginsel uitgegaan word dat van eksterne eksaminators gebruik gemaak word, sal elke nywerheid inspraak wil hê t.o.v. elke ambag onder sy vleuels. Dit kan tot gevolg hê dat van die dienste van groot getalle eksterne eksaminators gebruik gemaak moet word wat dan ook aan die neergelegde kwalifikasies, ondervinding en bedrewenheid moet voldoen.

8.4 Indien eksterne eksaminators wat verteenwoordigend van die nywerheid is ook insae en kontrole uitoefen oor die inhoud van die eksamen dan verloor die stelsel sy doelwit omdat die vraestelle dan nie meer vertroulik is nie.

8.5 Die huidige stelsel van kommunikasie tussen die departement, die vakoetssentrum en die verskillende vakoetsskakelkomitees en vakleerlingskapkomitees is beproef en met inagneming van die redes hierbo uiteengesit, spreek die raad sy bedenkinge uit of dit nodig of wenslik is vir die monitering van toetsstandaarde deur eksterne eksaminators.

## **9. Oordrag van beheer oor die vakoetssentrums aan die Departement van Mannekragbenutting**

9.1 Na aanleiding van die Wiehahn-kommissie se aanbeveling dat aandag gegee moet word aan die oordrag van beheer oor die vakoetssentrum aan die Departement van Mannekragbenutting is die aangeleentheid deur die raad, wat ook reeds met die Departement van Nasionale Opvoeding en die vakoetssentrum oorleg gepleeg het, tentatief ondersoek. Die Departement van Nasionale Opvoeding, onder wie die sentrum ressorteer, het 'n memorandum ingedien en voorgestel dat die aangeleentheid eers verder deur 'n verteenwoordiger elk van die Departemente van Mannekragbenutting en Nasionale Opvoeding asook die Sentrale Organisasie vir Vakoetse, ondersoek word voordat 'n finale aanbeveling oor hierdie aangeleentheid gedoen word.

9.2 Die raad gaan hiermee akkoord en 'n verdere verslag in hierdie verband sal mettertyd voorgelê word.

OPSOMMING VAN VAKTOETSUITSLAE, 1978-1983

NYWERHEID	Getal vak-leerlinge getoets		Getal geslaag		Persentasie geslaag		Getal vak-leerlinge getoets		Getal geslaag		Persentasie geslaag		Getal vak-leerlinge getoets		Getal geslaag		Persentasie geslaag	
	1978	1979	1978	1979	1978	1979	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Bou	1 012	584	394	251	39	43	277	272	145	135	52	48	576	871	223	234	38	27
Buiteband en rubber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diamantslyp	35	32	25	24	71	75	29	32	23	28	79	87	30	26	23	22	76	85
Drukkers	426	350	292	246	69	70	355	277	258	191	73	68	262	319	201	261	76	82
Elektrisiteitslewerings- onderneming	106	179	100	169	94	94	111	140	105	123	95	87	164	196	140	155	85	79
Haarkappers	276	318	73	78	26	25	329	354	104	125	32	35	285	249	84	99	29	40
Juweliers en goudsmede	53	48	38	32	72	67	37	30	24	19	65	63	54	32	38	24	70	75
Lugruim	161	269	118	203	73	75	277	299	214	237	77	79	365	281	253	195	69	69
Metaal (ingenieurs)	4 652	4 023	1 822	1 714	39	43	3 302	3 552	1 534	1 700	46	47	4 154	5 360	1 900	2 343	45	44
Meubel	145	120	51	36	35	30	118	57	38	25	32	43	69	98	30	34	43	35
Motor	1 754	1 785	842	851	48	48	1 624	1 346	876	795	54	59	1 329	1 411	770	731	57	52
Myne	1 046	1 281	693	832	66	65	960	984	647	675	67	69	1 229	1 428	814	885	65	62
Outomobiel	-	45	-	24	-	53	36	49	18	28	50	57	94	136	62	77	65	57
Plaaslike bestuursonderneming (N-Tv)	-	-	-	-	-	-	9	24	8	17	89	70	36	47	22	27	61	57
Springstof- en verwante nywerhede	49	50	35	36	71	72	57	60	45	43	79	71	86	71	67	47	77	66
Staatsondernemings	422	477	210	276	50	58	280	269	162	174	58	64	275	325	161	161	58	50
Suid-Afrikaanse Vervoerdienste	1 836	1 754	1 257	1 219	68	69	1 178	1 313	803	954	68	72	1 567	1 868	1 080	1 205	68	65
Suikervervaardiging en -raffinerig	81	71	56	57	69	80	37	40	29	32	78	80	29	39	24	31	82	79
Ander	1	-	1	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>12 055</b>	<b>11 386</b>	<b>6 007</b>	<b>6 048</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>9 016</b>	<b>9 098</b>	<b>5 033</b>	<b>5 299</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>10 604</b>	<b>12 757</b>	<b>5 892</b>	<b>6 531</b>	<b>56</b>	<b>51</b>

Bron: Departement van Mannekrag, Verslag van die Direkteur-generaal vir die jaar geëindig 31 Desember 1983



**SEKTORALE INDELING VAN WERKLOSE AMBAGSMANNE:  
TOTAAL: BLANKES, KLEURLINGE & ASIËRS (VOLWASSE MANS); MEI 1970-1977**

<b>Bedryf</b>	<b>1970</b>	<b>1971</b>	<b>1972</b>	<b>1973</b>	<b>1974</b>	<b>1975</b>	<b>1976</b>	<b>1977</b>
<b>Algemene Ingenieursbedryf</b>								
1. Elektriesiëns	4	2	11	14	10	10	26	80
2. Monteurs en/of draaiers	22	18	47	30	16	41	22	135
3. Sweisers	21	25	99	67	32	55	76	209
4. Plaatwerkers (ketelmakers)	8	7	17	7	4	9	10	63
5. Ander	15	23	27	24	10	39	47	110
<b>Subtotaal</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>201</b>	<b>142</b>	<b>72</b>	<b>154</b>	<b>181</b>	<b>597</b>
<b>Motoringenieursbedryf</b>								
1. Werktuigkundiges	10	11	30	23	14	18	26	94
2. Ander	12	18	41	47	48	26	29	89
<b>Subtotaal</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>183</b>
<b>Boubedryf</b>								
1. Elektrotegniese draadwerkers	-	1	6	-	1	3	1	15
2. Loodgieters	4	1	13	10	16	23	49	122
3. Messelaars	23	23	126	95	47	227	416	1 210
4. Pleisteraars	3	2	21	25	14	68	142	246
5. Timmermans en Skrynwerkers	10	26	119	94	46	130	314	928
6. Skilders	176	128	282	233	135	193	259	457
7. Ander	23	25	69	60	55	107	97	286
<b>Subtotaal</b>	<b>239</b>	<b>206</b>	<b>636</b>	<b>517</b>	<b>308</b>	<b>751</b>	<b>1 278</b>	<b>3 264</b>
<b>Ander bedrywe</b>	<b>93</b>	<b>142</b>	<b>226</b>	<b>121</b>	<b>90</b>	<b>143</b>	<b>242</b>	<b>544</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>424</b>	<b>452</b>	<b>1 134</b>	<b>850</b>	<b>532</b>	<b>1 092</b>	<b>1 756</b>	<b>4 588</b>

**SEKTORALE INDELING VAN WERKLOSE AMBAGSMANNE:  
(VOLWASSE MANS): TOTAAL 1978-1984 (MEIMAAND)**

<b>Bedryf</b>	<b>1978</b>	<b>1979</b>	<b>1980</b>	<b>1981</b>	<b>1982</b>	<b>1983</b>	<b>1984</b>
<b>Algemene Ingenieursbedryf</b>							
1. Elektriesiëns	106	88	62	35	45	222	188
2. Monteurs en/of draaiers	135	146	96	54	64	543	438
3. Sweisers	214	224	137	101	178	552	450
4. Plaatwerkers (ketelmakers)	81	66	39	17	44	339	240
5. Ander	174	180	129	83	146	479	320
<b>Subtotaal</b>	<b>710</b>	<b>704</b>	<b>463</b>	<b>290</b>	<b>477</b>	<b>2 135</b>	<b>1 636</b>
<b>Motoringenieursbedryf</b>							
1. Werktuigkundiges	169	160	106	56	56	256	250
2. Ander	113	135	110	46	58	204	161
<b>Subtotaal</b>	<b>282</b>	<b>295</b>	<b>216</b>	<b>102</b>	<b>114</b>	<b>460</b>	<b>411</b>
<b>Boubedryf</b>							
1. Elektrotegniese draadwerkers	25	19	3	9	14	26	21
2. Loodgieters	162	113	66	12	29	94	65
3. Messelaars	1 377	836	436	64	152	463	234
4. Pleisteraars	361	268	149	22	30	105	60
5. Timmermans en skrynerkers	1 203	724	356	67	102	495	261
6. Schilders	507	379	316	240	225	485	360
7. Ander	260	162	124	73	74	255	130
<b>Subtotaal</b>	<b>3 395</b>	<b>2 501</b>	<b>1 449</b>	<b>487</b>	<b>626</b>	<b>1 923</b>	<b>1 131</b>
<b>Ander bedrywe</b>	<b>621</b>	<b>474</b>	<b>333</b>	<b>191</b>	<b>233</b>	<b>679</b>	<b>334</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>5 508</b>	<b>3 974</b>	<b>2 461</b>	<b>1 070</b>	<b>1 450</b>	<b>5 197</b>	<b>3 512</b>

**Apprentice Logbook  
AUTO BODY REPAIRER AND SPRAY PAINTING**

**KWAZULU  
TRAINING  
TRUST**

**NAME OF APPRENTICE:**

**DATE OF BIRTH:**

**TYPE OF APPRENTICESHIP:**

**DATE APPRENTICESHIP COMMENCED:**

**APPRENTICESHIP CONTRACT NUMBER:**

**DATE APPRENTICESHIP COMPLETED:**

**NAME AND ADDRESS OF EMPLOYER:**

**Note: In cases where the apprentice is transferred to another employer during the apprenticeship, the following must be completed:**

**NAME AND ADDRESS OF NEW EMPLOYER:**

**DATE OF TRANSFER:**

# **1. INTRODUCTORY NOTES FOR APPRENTICE LOGBOOKS**

## **1.1 General**

The logbook will be allocated to the apprentice during his induction training. The logbook will be retained and maintained by the employer or his nominee. (Normally the manager of the workplace.)

The employer should explain the purpose of the logbook, what it contains and how it is maintained.

The apprentice must bring the logbook along whenever he attends training at the training centre during which period the logbook will be maintained by the training centre.

On completion of each phase of training and practical work the apprentice will ensure that his logbook is duly completed and handed back to his employer.

The apprentice should have reasonable access to the logbook.

The logbook, when complete will state the total training and education received. It will also show the training objectives achieved by the apprentice during the overall period of training.

On satisfactory completion and success in the final trade test, a logbook endorsement certificate will be issued by the employer.

On completion of the apprenticeship the logbook becomes the property of the apprentice. It should be completed and handed over to the apprentice as an accurate record of achievement.

In the event of an apprentice changing employment, the logbook should be completed to date and handed to the apprentice for forwarding to the new employer. Provision is made to record transfer details and further induction requirements by the new employer.

Provision is also made for new workplace if apprentice is transferred within the company.

## **1.2 Entries**

The training pages list the aims and objectives to cover the syllabus. Full details of the training requirements are contained in the Manpower Development Guide.

Training in additional subjects should be recorded on the pages provided.

The achievement of objectives within each year of training must be certified by a person of managerial status in the employment of the company of training centre.

When an objective has been achieved within a year of training, this should be certified by endorsing in the box provided on the certificate and endorsement page at the end of each phase.

In some instances, for example, due to physical disability an apprentice may not achieve a particular objective. In these instances brief details of the reasons should be provided on the certificate and endorsement page under "Remarks".

Attendance at integrated, further education, manufacturer's and/or other "off the job" courses should be recorded on the appropriate pages.

Provision is made for apprentice test certificates after each phase of training.

The apprentice's performance and progress, together with detailed records may be checked periodically by the KwaZulu Training Trust as well as the Inspector of Apprentices appointed by the KwaZulu Government.

Entries in the logbook will be periodically checked by the Inspector of Apprentices who will countersign the satisfactory completion of training.

All entries in the logbook as to performance of the apprentice will be done either at the end of a training course at the training centre or at the end of a training phase of the nominated employer.

### **1.3 Explanation of standard achievement code**

To enable the training department to access the achievement standard for future training or follow up, it is essential that a uniform rating is used.

Explanation of the rating system is as follows:

**A** = Apprentice has *good theoretical knowledge* of task, procedures or operation of equipment and/or parts and *can perform* task, repairs or operation without or with *very little* supervision.

**B** = Apprentice has *fair theoretical knowledge* and can perform task, repair operation *under supervision*.

**C** = Apprentice has *no theoretical knowledge* and *cannot perform* task repair operation even under supervision.

Whenever "C" symbols are used an explanation must be given in the "Remarks" column:

## **SECOND YEAR SAFETY, TOOLS AND PANELBEATING**

### **P1 — SAFETY, PANELBEATING, TOOLS AND EQUIPMENT AND THEIR USE**

- OBJECTIVES:**
- (a) Safety. The ability to:  
Identify by name and describe the use of highly flammable substances such as laquers, enamels, thinners, etc.  
Apply the safety rules regarding these substances.  
Apply good housekeeping rules in a panelbeating shop.  
Apply safety rules regarding tools and equipment used.
- (b) Tools. The ability to:  
Identify by name, select and use panelbeating tools correctly, e.g. hammers, dollies, picktools, files, solder paddles, etc.

### **P2 — PANELBEATING**

- OBJECTIVES:**
- (a) Body parts. The ability to:  
Identify by name, disassemble, assemble all body parts e.g. doors, fenders, roof, bonnet, ect.
- (b) Assess damage. The ability to:  
Distinguish the difference between direct damage and resulting indirect damage.  
Determine direction of damage.
- (c) Application of theory. The ability to:  
Apply the basic rules when straightening damaged metal parts.
- (d) Alignment operation. The ability to:  
Apply the different steps and theories when aligning doors, strike plate, front end, etc.  
Align welded parts.

Seal water leaks.  
Apply correct procedures and steps when aligning collision damage.

(e) Panel replacement.

The ability to:  
Replace a panel in every detail, sections of a panel in small areas, partial panel replacement and do metal shrinking.

**P3 — FILLING AND REPAIRS**

(a) Preparation.

**OBJECTIVES:**  
The ability to:  
Remove paints, scratches and chips using the appropriate tools, equipment and methods.

(b) Filling.

The ability to:  
Fill dents with solder, plastics, glass fibre.  
Wipe, file or grind filling using correct tools and equipment.  
Repair glass fibre bodies.

**SECOND YEAR ASSESSMENT**

**TRAINING CENTRE**

P 1	P 2	P 3

**OBJECTIVES ACHIEVED**

**STANDARD ACHIEVED**

**REMARKS:**

**NOMINATED EMPLOYER:**

**ASSESSOR:**

**OBJECTIVES ACHIEVED**


**STANDARD ACHIEVED**

**REMARKS:**



**NOMINATED EMPLOYER:**

**ASSESSOR:**

**OBJECTIVES ACHIEVED**


**STANDARD ACHIEVED**

**REMARKS:**

**PRACTICAL ASSESSMENT TEST**

**SECOND YEAR**

**ASSESSOR:**

**DATE:**

**REMARKS:**

**Note:** This page will be endorsed upon the satisfactory achievement of an end of a phase and practical skills assessment.

## **AN OUTLINE OF MODULAR COMPETENCE BASED TRAINING**

### **1. INTRODUCTION**

Competence Based Training is a system which is designed, developed, implemented and maintained in order to enable trainees to achieve a defined level of competence in performing job related tasks.

The general aim of CBT is to serve a company and its employees in an acceptable and cost-effective manner. If any part of the CBT system does not meet the above requirements, it should be replaced or improved in conjunction with the other parts of the system.

This paper aims to provide a brief overview of the main features of CBT, while the annexure contains samples of CBT system components related to training in basic mechanical skills.

### **2. MAIN FEATURES OF COMPETENCE BASED TRAINING**

#### **2.1 Job related performance objectives**

Performance objectives form the heart of the CBT system, and as such it is essential that they must be:

- Based on actual job or task performance needs and standards.
- Approved by line management.
- Known to trainees and their supervisors.
- Attainable by all trainees who meet pre-training selection criteria.
- Used as the basis for all performance testing, both during and after training.
- Measurable on a 'go/no-go' basis.

For cost-effective training, selected objectives should cover at least the 20 % of the job content to which workers tend to devote 80 % of their time.

#### **2.2 Continuous performance testing**

Ongoing performance testing ensures quality control in a CBT system. In the first instance, the trainee must be able to carry out self-checks while executing the steps in a task, by comparing personal performance with predetermined performance standards. This type of self-check is a measurement of the extent to which

process standards are being met. Secondly, after completing a task, a trainee must be able to carry out a further self-check to ensure that the output standards of the task have been achieved. In both instances the system must ensure adequate feedback on performance in relation to standards, and adequate resources to assist the trainee to rectify defective performances. No formal performance testing takes place until these self-checks have been completed.

This approach ensures quality control at the 'micro system' level, as it is based on the concept that people tend to be their own most severe critics. It also applies to management principles that the most effective type of control tends to be self control, and that the most effective point of control tends to be where the action takes place.

Formal performance testing is carried out at the end of each task module, module series, course, programme phase, and finally at the end of the programme. The following are the main concepts related to performance testing:

- As all tasks included in a programme are important, a minimum of sampling is done — preferably none.
- Performance tests at all levels require only that the trainee achieves the objectives. Self-checks and formal performance tests should therefore ideally be identical.
- No grading system, such as marks or symbols, is applied at the conclusion of a performance test. The trainee either achieves the objective on a 'go/no go' basis, or is regarded as not yet competent, and in need of further practice or training.

### **2.3 Mastery learning**

This refers to the approach whereby a trainee is not permitted to proceed to the next module in a series until competence has been demonstrated in the present module. In a CBT system, mastery learning is attained by:

- Ensuring that all trainees meet the entry requirements of the programme.
- Providing trainees with performance objectives and test standards for each module.
- Basing performance tests entirely on these objectives and standards, with no manipulation of the difficulty level.
- Using self-check type performance tests as diagnostic

measures so that corrective action can be taken until mastery is achieved.

- Making instructors and other learning resources available on demand so that the trainee's individual needs are met.
- Varying learning time to suit individual trainees.

## **2.4 Progressive modular programme structure**

CBT programmes are designed in a modular format, for the following main reasons:

- The flexibility of a programme is maximised, allowing it to cater for individual needs and situations.
- A progressive learning structure is established, from the start to the end of a programme, enabling systematic advancement in steps and phases.
- Individual modules can easily be modified to either improve their effectiveness, or to incorporate changes which have taken place in the job situation.
- Successful completion of each module creates a feeling of achievement and definite progress, which is a powerful motivator for trainees.
- The modular format ensures the achievement of identified skills even if a trainee does not complete the entire programme.

The inter-relationships between items 2.1 to 2.4 are illustrated in the simplified system model in Figure 1 which is directly relatable to a learning module.

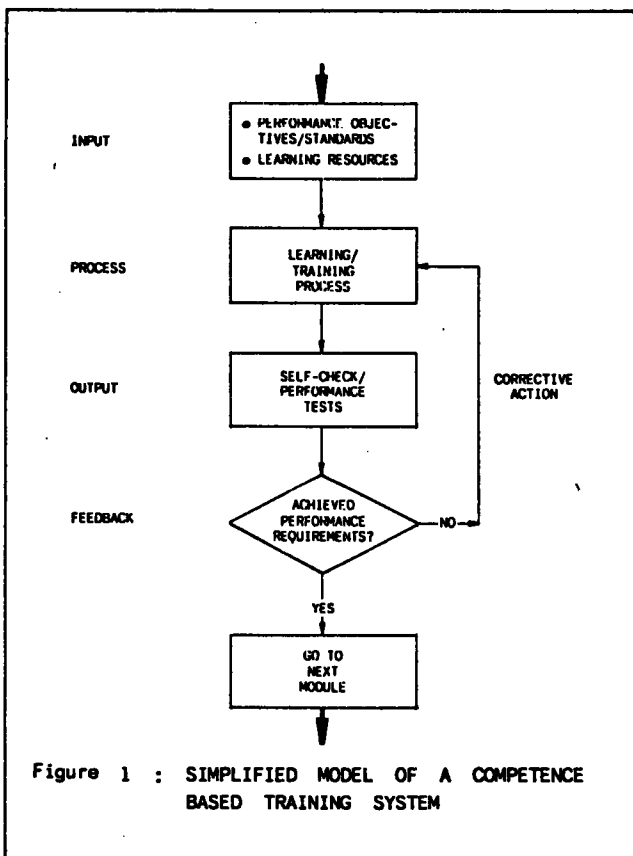
## **2.5 The changed role of the trainer**

When compared with traditional training systems, the role of the instructor changes entirely. Rather than being the main or only resource available to trainees, the instructor becomes:

- A facilitator/manager/administrator of a learning process which aims at continuous mastery learning.
- One of a number of resources available to trainees to assist them according to their individual needs.
- A motivator of trainees, by personal contact and support.

The role of the instructor in CBT is illustrated in Figure 2.

Quality control becomes a key word in the day-to-day job of the instructor. The achievement of programme objectives, for which the instructor is held accountable, is facilitated by the fact that these objectives are clearly stated and are measurable.

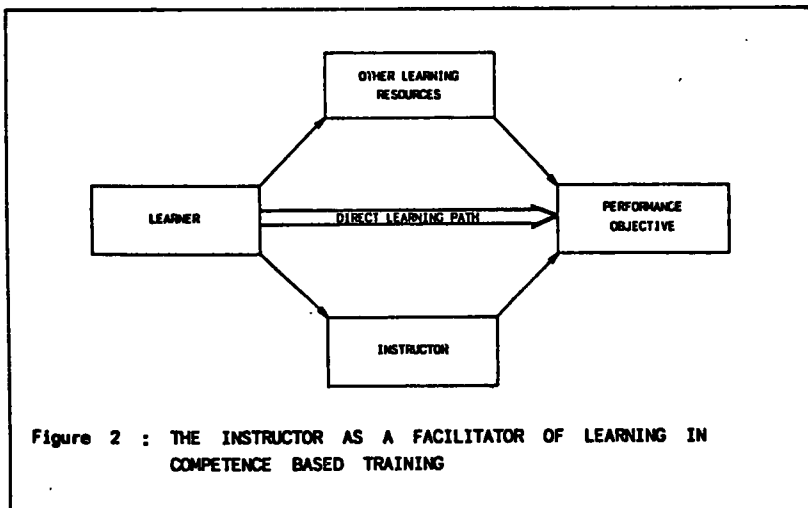


### 3. EVALUATION SYSTEM OF COMPETENCE BASED TRAINING

Modern training systems are normally evaluated according to the following accepted criteria:

- *Learner reaction* — How satisfied the trainees are with their training.
- *Learning success* — How well the trainees learn the course content.
- *Relevance of training* — To what extent the training content matches actual job requirements.
- *Return on investment* — To what extent the company gains from the training.

A CBT system tends to facilitate evaluation in all four areas, because of the following factors:



There is an ongoing monitoring of *learner reaction* due to the trainer/trainee contact which the system ensures. In practice learner reaction tends to be extremely positive due to the individualised nature of training, the ongoing feedback provided, and the reinforcement which trainees receive throughout the programme as objectives are achieved. The term 'motivation by success' is highly applicable to CBT.

A CBT system facilitates *learning success* by specifically defining performance requirements, by making all the necessary resources available to trainees, and by varying training time to cater for individual learning rates. Learning success is measurable on a 'go/no go' basis, and is measured throughout a CBT programme.

*Relevance of training content* is assured by the fact that training objectives are based on actual tasks performed in the job situation. The fact that these tasks have to be analysed in detail in order to implement CBT provides task descriptions which can be readily validated, and updated when necessary, using simple techniques such as task observation.

It is generally accepted that *return on investment* is the most difficult evaluation criterion to measure in practice. One of the major factors in favour of CBT in this area is the demonstrated fact that learning times tend to be drastically reduced, when compared to other training systems. It is also highly likely that a CBT system, with its built-in characteristics of trainee motivation, learning

success and relevance of training, will produce a more competent and productive employee than training systems which do not provide for self-correcting mechanisms such as are incorporated in mastery learning.

#### 4. APPLICABILITY OF COMPETENCE BASED TRAINING

CBT is suitable, or can be adapted for use in all industrial training situations provided that:

- Job performance requirements can be stated in the form of performance objectives.
- Standards can be specified for each performance, to enable measurement on a 'go/no go' basis.

The above are prerequisites for a specific definition of desired trainee performance, and for an objective measurement of actual trainee performance.

While it is accepted that CBT will be easier to apply in some training situations than in others, it should not be rejected merely because some adaptation will be required to implement the system.

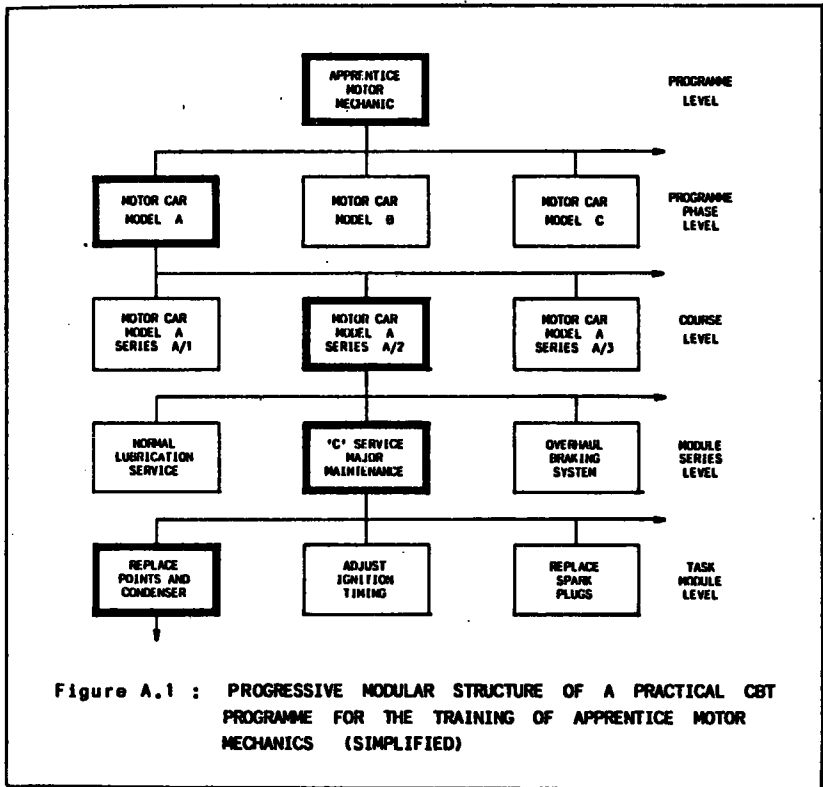
In conclusion, it should be realised that CBT is not a training *method*, but rather a *total systems approach*, which aims to incorporate all the most effective features of modern training technology.

**ANNEXURE TO: "AN OUTLINE OF MODULAR COMPETENCE BASED TRAINING"**

**Figure A1: Progressive modular structure of a practical CBT Programme**

**Figure A2: Typical procedure for working through a task module in CBT**

**Figures A1 and A2 are simplified basic systems models.**





The diagram on the preceding page serves to illustrate a number of points. Firstly it should clarify the various levels of a CBT programme which were referred to in Paragraph 2.2 of the accompanying paper. Secondly it serves to highlight the areas to which some of the samples which follow are related, and finally it emphasises the fact that the learning level in CBT is the task level.

The basic learning unit in CBT is the Task Module, and the diagram which follows illustrates the procedure which a trainee follows when working through a task module in a CBT programme.

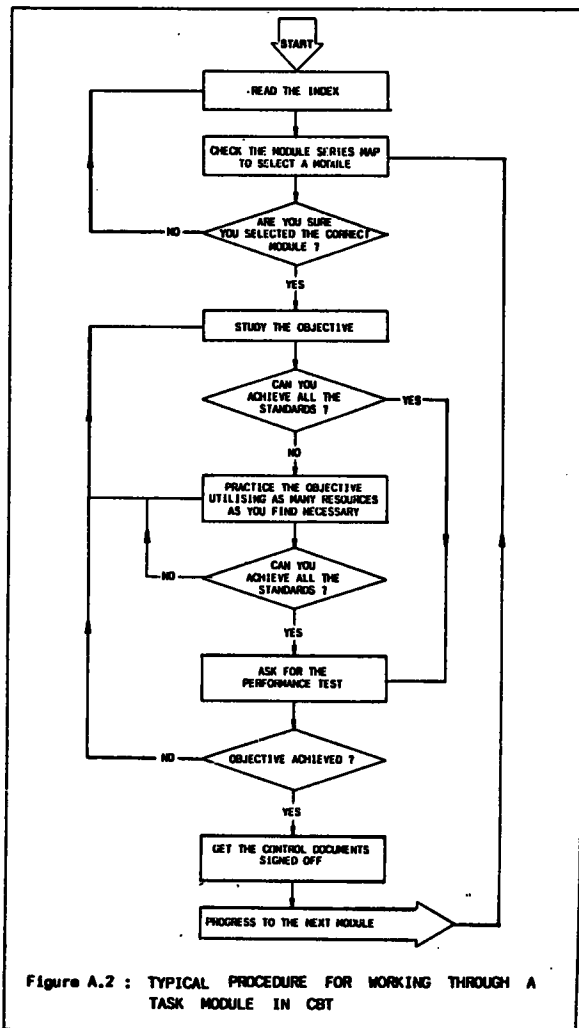


Figure A.2 : TYPICAL PROCEDURE FOR WORKING THROUGH A TASK MODULE IN CBT

Doc no. 88415

Copy no 88417