

DIE OPVOEDING VAN BLANKE WERKERS OM SWART WERKERS IN MEER SENIOR POSTE TE AANVAAR*



In this article Prof. Simon Biesheuvel, who is the director of the Graduate School of Business Administration of the University of the Witwatersrand, deals with the conventional problem, and the statutory implications, of the Trades Unions' resistance to the training of Blacks as apprentices and the Whites' reluctance to share skilled jobs with Blacks.

deur S. BIESHEUVEL
NAGRAADSE BEDRYFSKOOL,
UNIVERSITEIT VAN DIE WITWATERSRAND

1. Daar word algemeen aanvaar dat loonverhoging vir Swart werkers wenslik is omdat hulle lewenstandaard deurgaans te laag is. Hoe om dit te bewerkstellig sonder om werkloosheid te veroorsaak, verder tot inflasie by te dra, en weerstand by Blanke werkers te verwek is die probleem.

2. Die oorgrote meerderheid Swart werkers in die bedryfswêreld is ongeskoold en doen arbeiderswerk (68,2% mynwerkers uitgesluit). Hier is daar min geleentheid om produktiwiteit aanmerklik te verhoog. Opleiding en beter werkorganisasie kan iets bydra, maar lone op hierdie vlak kan spoedig onekonomies word en aanleiding gee tot meganisasie by diegene wat dit kan bekostig en by bedrywe waar dit toepaslik is; of dit kan tot opheffing van die bedryf lei, waar dit tevore slegs op die grens van winsgewendheid was.

3. Die enigste ekonomies gesonde manier waarop hierdie probleem opgelos kan word is om Swart werkers in aansienlike getalle in meer produktiewe poste te plaas. Die arbeidstekort verseker dat daar geen gebrek aan werkseleenthede is nie. Moontlik sou daar wel 'n tekort wees aan Swartes wat vandag die nodige kennis, vaardigheid en persoonlikheids-eienskappe (veral vir opsigterswerk) besit; maar dit kan spoedig deur middel van beskikbare aanlegtoetse en nuwe opleidingskemas verhelp word.

4. Daar is egter sowel statutêre as konvensionele hindernisse. Die voorsiening van die Wet op Fisiese Beplanning en Benutting van Hulpbronne beperk vandag die meer uitgebreide indiensneming van Swartes in stedelike bedrywe, want vir elke Blanke wat vervang word deur 'n Swart werker verminder die

totaal van Swartes wat aangestel kan word by die meeste ondernemings. Van groter belang is egter die weerstand van vakunies teen die opleiding van Swartes as vakleerlinge en die huiwering van Blankes om geskoolde werk met Swartes te deel.

5. In hierdie artikel sal ek my hoofsaaklik beperk tot laasgenoemde moeilikhede wat ook indirek 'n rol speel by statutêre beperkings. Die beleid wat deurgaans gevolg word is om Blankes te bevorder, wat gewoonlik beteken dat hulle 'n toesighoudende pos moet beklee; of om die geskoolde taak te verbrokkel sodat die Blanke dan 'n gedeelte, die meer veeleisende aspek van die werk, verrig en die Swartes die ander deel as 'n assistent-ambagsman onder sy toesig.

6. Eerstens moet daar gevra word tot watter mate dit prakties is om take sodanig te verbrokkel, wat die effek gaan wees op werkorganisasie, of die meer beperkte rol van die Blanke ekonomies sal wees in die lig van die loonverhoging wat ook daarby te pas kom, en of dit moontlik is om op die lange duur te voorsien in die Swart werker se aspirasies om ten volle geskoolde werk te doen?

7. Tweedens, en nog belangriker, kan ons verwag dat nie alle Blankes die voortou kan bly behou en steeds 'n stap voor die Swart werker kan bly nie. Ons moet aanvaar dat daar onder enige bevolkingsgroep ter wêreld altyd 'n sekere persentasie mense sal wees wat nie geskik is vir werk op hoër vlakke nie. Hulle leervermoëns is beperk, hulle aanleg vir geskoolde werk is swak, en dit ontbreek hulle aan die persoonlikheids- en karaktereienskappe wat nodig is om leiding te gee of toesig uit te oefen. Sodra werk 'n

*'n Verwerking van 'n referaat gelewer by 'n seminaar oor. "DIE NOODSAK EN VOORDELE VAN BETER GEBRUIKMAKING VAN SWART ARBEID", aangebied deur Die Johannesburgse Afrikaanse Sakekamer, 24 Oktober 1974.

sekere peil bereik, is toesig oor ander werkers gewoonlik onvermydelik.

8. 'n Hoogs betekenisvolle studie met betrekking tot hierdie onderwerp is jare gelede deur die N.I.P.N. uitgevoer.¹ 'n Opname is gemaak van die opvoedkundige en beroepstatus en strewe van jongmense tussen die ouderdom van 17 en 19 jaar. In medewerking met die Departement van Verdediging is 'n vraelys oor hierdie onderwerp gestuur aan alle persone wat op ouderdom 17 jaar moes registreer vir opleiding in die Aktiewe Burgermag.

'n Tweede vraelys is beantwoord deur 'n steekproef wat deur loting vir militêre diens aangewys is. Dit het antwoorde van 16 000 persone opgelewer. Hieruit is 'n verdere steekproef van 5000 getrek waarin voorsiening gemaak is vir vrystelling, mediese afkeuring en ander faktore wat die groep onverteenvoerdigend sou kon gemaak het. Vir hierdie groep is die IK's vasgestel. Omdat dit bekend is watter persentasie seuns op elke IK-vlak st.8 of st.10 kon slaag, was dit ook moontlik om te bereken wat die potensiële skoolastiese kapasiteit van die seuns was en tot watter mate dit ongebruik gebly het. Nieteenstaande die feit dat die gegewens ongeveer 18 jaar gelede versamel is, bly dit nog steeds betekenisvol want die persone wat daarby betrokke was is nou 36 jaar oud en het dus nog heelwat jare van ekonomiese aktiwiteit voor. Baie van hulle is dus juis diegene wat die meeste deur die voorwaartse beweging van die Swartes getref sal word. Die resultate het aangetoon dat nie minder as 1/3 van die totale ouderdomsgroep (die totale Blanke manlike bevolking op hierdie ouderdomsvlak) nie st.8 of 'n gelykstaande klas geslaag het nie, en 70% het nie 'n Senior Sertifikaat behaal nie. Met behulp van die IK-gegewens is bereken watter persentasie van die manlike Blankes nie hulle intellektuele vermoëns ten volle verwesenlik het nie, en dit werk uit op 13% teen die st.8 kriterium en 23% teen die Senior Sertifikaat kriterium. Van dié wat st.VII of minder het, kon byna 2/5 st. VIII behaal het. Verder is gevind at 2/3 van dié wat op die laagste vlak van ons arbeidspiramide staan (1120 seuns vir die ouderdomsgroep vir die bepaalde jaar) geen belangstelling en geen voorneme getoon het om hulle opvoedkundige of beroepsbevoegdheid te verbeter nie. Met die jare word dit 'n gedugte groep Blankes wat slegs geskik is vir ongeskoolde of operateurswerk en wat in die gedrang kom met beter gekwalifiseerde en meer vooruitstrewende Swartes.

Verder het geblyk dat terwyl 25% slegs geskik was vir handarbeid, operateurs- of half-geskoolde werk, net 10% bereid was om hierdie soort werk te verrig. Dis hierdie tipe van persoon wat staatmaak op die beskerming wat deur middel van werkreservering verleen kan word. Inderdaad is hulle swak posisie ten dele te wyte aan statutêre beskerming wat hulle teen Swart mededinging vrywaar, en wat hulle van lone verseker wat oormatig is vir die tipe van werk wat hulle doen. Sonder aansporing is die mens geneig om dinge maar op sy gemak te doen, en dit is beslis die geval met diegene wat as gevolg van hulle persoonlikheidseienskappe en gebrekkig-ontwikkelde waardes nie geneig is om hulself in te span nie.

9. Langenhoven en Verster² het 'n omvattende opname gemaak van arbeidsomset vir Blankes.

In die staal- en ingenieursbedrywe was die omset vir operateurs 79,7%; vir ambagsmanne 58,1%; vir tegnisi 20,2%; en vir ingenieurs 13,7%. Vir 'n wyer beroepsveld was die persentasie vir operateurs nog hoër op 85,3%; vir vroulike personeel 50,9%; ambagsmanne 43,9%; verkoops personeel 28,2%; klerikaal en administratief 26,4%; ingenieurs 18,2%; bestuurs personeel 9,2%. Vir nie-Blankes in dieselfde studie was die omsetpersentasie 37,8%. Arbeidsomset is 'n gevoelige kriterium vir beroeps belangstelling en aanpassing. Die hoë persentasie vir operateurs wat in die meerderheid is op die lae beroepsvlakke, gee 'n besliste aanduiding van lae motivering, ondoeltreffendheid en onbestendigheid. Die hoë syfer vir ambagsmanne weerspieël daarenteen die skaarste aan hierdie werkers, wat hulle in staat stel om rond te soek na werk waar betaling die beste is en werksomstandighede die gunstigste, alhoewel wispelturigheid ook 'n rol speel. Omset kom nie net van die kant van die werknemers nie. Ontslag vir onbevredigende werk is ook 'n belangrike faktor. Langenhoven en Verster het ook die redes vir ontslag en bedanking in die geval van staalwerkers ontleed.

Onbestendigheid is die vernaamste rede onder die operateurs. Betaling, algemene ekonomiese omstandighede, gebrek aan aanleg en verhouding met toesighouers speel ook 'n belangrike rol. Die minder belangrike rede was die beperkte geleentheid vir bevordering. By industrie in die algemeen was die rangorde van die vernaamste redes vir werkbeëindiging: besoldiging eerste, algemene ekonomiese omstandighede tweede, en onbestendigheid derde. Dié bevindings bevestig dus die gevolgtrekking wat gemaak is op grond van die mannekragstudie oor die motiveringspatroon by Blanke werkers op die laer beroepsvlakke.

10. Die mannekragposisie in die boubedryf is ook tekenend van dieselfde ekonomiese en sosiologiese omstandighede. In 'n onlangse verklaring het die "Master Builders Association" geskat dat teen 1975 daar 16 500 geskoolde ambagsmanne benodig sal word maar slegs 10 800 beskikbaar sal wees. Oor die afgelope paar jaar was die aantal vakleerlinge wat by die bedryf aangesluit het totaal ontoereikend. Die N.I.P.N. het tussen 1960 en 1972 'n aantal studies uitgevoer oor die arbeidsposisie en opleidingsvereistes vir die boubedryf.³ Dit blyk duidelik dat die ambagte in die boubedryf 'n onpopulêre beeld het wat gedeeltelik aan werksomstandighede en die aard van die werk toegeskryf moet word. Blanke seuns sien vir hulle geen toekoms in die boubedryf weens die indiensneming van gekleurdes en Swartes vir sekere take. Gevolglik is ambagte soos elektrisiën, passer, motordeskundige gewilder as die tipiese boubedryf-ambagte. 'n Messelaarskursus wat deur tegniese skole aangebied was, is opgehef weens gebrek aan belangstelling. In een van die verslae lees ons:

"The motivation to learn at a technical college is very limited. The temperament of one entering the trowel trades is likely to be such that academic learning could well be anathema to him. Truancy is rife and

tuition not taken sufficiently seriously in many instances."

By 'n ander opname van 66 firmas is weer gevind dat die tekort aan vakleerlinge, in rangorde van belangrikheid, te wyte is aan lae aanvangslone, onbevredigende werksomstandighede, te veel werksgeleenthede op ander gebiede, 'n swak beeld van die boubedryf, die groter aantrekkingskrag van kantoorwerk, en die onwilligheid van Blanke seuns om handearbeid te verrig.

In 'n ander studie het die meerderheid werkgewers (64,2%) die gehalte van vakleerlinge as onbevredigend beskryf as gevolg van lae opvoedkundige kwalifikasies, gebrek aan aanleg, geen belangstelling vir die beroep en onbetroubaarheid van die leerlinge. 'n Aanduiding van die gebiede waarop motivering moontlik verbeter sou kon word, verkry ons uit twee verdere studies: een oor die boubedryf, wat veral die belang van besoldiging, toesig, byvoordele en die fisiese werksomstandighede beklemtoon; die ander oor dagloners in 'n industriële onderneming waar klagtes veral te doen het met kommunikasie (50%), betaling (44%), bevorderingsgeleenthede (37%), werksomstandighede en die aard van die werk (35%), verhouding met toesighouers (33%) en werksgeriewe (29%).

11. Die goudmyne bied ook volop werksgeleenthede vir Blankes met lae skoolkwalifikasies en geen spesifieke vakopleiding nie. Vir jongeres is daar by die Regeringsmynwerkerskole, geleentheid om basiese opleiding te ontvang, maar daar is altyd te min rekrute en die persentasie wat nie die kursus voltooi nie is hoog. Die koste van omset word deur die Kamer van Mynwese op R300 000 per jaar beraam.⁴

Die lone vir Blanke mynwerkers is goed, maar die werksomstandighede ondergronds is nie aantreklik nie — dit is relatief gesproke gevaarlik — en bevordering is slegs oop vir dié wat bereid is om verder te leer.

Gevolglik kry ons ook in hierdie bedryf dieselfde indruk van 'n negatiewe houding by leerlinge, van onstabiliteit en swak aanpassing by werksomstandighede in die algemeen.

12. Op grond van hierdie studies en van praktiese bedryfservaring kry ons 'n beeld van 'n groep met beperkte aanleg of wat nie die moeite wil doen om hulle vermoëns te ontwikkel nie; wat geen ambisie het om verantwoordelike of intrinsiek betekenisvolle werk te verrig nie; wat weinig blyke van deursettingsvermoë gee; wat nogtans 'n lewenstandaard wil handhaaf wat onrealisties is in verhouding tot hul werkprestasies.

Nieteenstaande die bevoorregte posisie waarin hul as Blankes verkeer en die beskerming wat hierdie posisie geniet, ontwikkel hulle tog onsekerheidsgevoelens weens die bewussyn dat die werk wat hulle verrig ewe goed deur Swartes kon gedoen word. Indien ekonomiese kragte vry speling sou kry, dan sou hulle vroeër of later langs, of selfs onder die toesig van,

beter bevoegde Swartes moet werk. Om redes wat diep in die Suid-Afrikaanse geskiedenis en kultuur gewortel is, is hierdie moontlikheid ondenkbaar. Hul selfrespek is ten volle geïdentifiseer met Blankheid, want uiteindelik is dit die enigste standhoudende verskil tussen die twee groepe wat die werksituasie betref. Die voorregte daaraan verbonde sal dus tot die uiterste verdedig word met al die middele — statutêr, landsgebruik, vooroordeel — wat tot hulle beskikking is. Hoe kan hierdie situasie gewysig word op 'n ekonomies-realistiese basis, met erkenning van die Swart bevolking se ontwikkelingsregte en sonder om verhoudings tussen Swart en Wit verder te polariseer?

13. Die oplossing van dergelike probleme kan slegs bemoelijk word indien dit in 'n atmosfeer van onsekerheid en vrees vir die toekoms moet plaasvind. Die huidige vorm van werkreservasie, wat enige groep Blanke werkers in 'n bepaalde arbeidsgebied en streek die reg gee om beskerming te vra, kan nóg op ekonomiese nóg op etniese gronde geregtig word. Nogtans sou dit in 'n gewysigde vorm van nut kan wees om weerstand teen Swart werksvoortgang te verminder van die kant van Blankes wat die meeste bedreig voel omdat hulle nie na geskoolde, klerikale of opsigterswerk kan bevorder word nie.

Ek dink aan die moontlikheid van 'n paar beskermde arbeidsgebiede, bv. laaimeesters, briewebesteller, hekbewaarder, kondukteur. Die lys van dergelike beskermde arbeidstake sou beperk en bepaal wees, en sou slegs gewysig kan word in die lig van 'n ontwikkelende mannekragsituasie. Buite die vasgestelde lys van beskermde werke sou Blankes bereid moet wees om langs Swartes dieselfde arbeid te verrig. Die reg om aansoek te doen om 'n reservasie in enige geval waar 'n groep Blanke werkers bedreig voel sou wegval. Nywerhede sou ook kan saamwerk deur bepaalde werkswinkels, afdelings of selfs fabriekke op die basis van Swart arbeid te organiseer, mits alle Blanke werknemers, indien hulle dit so sou verkies, in 'n afdeling met tradisionele arbeidstruktuur kan aangestel word. Hierdie taakbeskerming sou nie op die geskoolde ambagte, waar ons met Blankes te doen het wat hul posisie op grond van bevoegdheid kan handhaaf en wat ook geskik is om as opsigters op te tree, toegepas word nie. Ons sou dus 'n posisie kry waar die Swart werker verby die Blanke kan gaan, terwyl Wit kolle in 'n andersinds geïntegreerde arbeidsgebied agtergelaat word. Sodoende sou ons 'n minimaal bedreigende situasie skep waar kontak en gewoontevorming geleidelik 'n houdingsverandering sou teweegbring, soos ons dit vandag op die sportgebied kan waarneem.

14. 'n Studie wat in 1959-60 onder leiding van Holleman en Biesheuvel op die kopermyne in Noordelike Rhodesië (nou Zambië) uitgevoer is toon aan dat in die werksituasie as sodanig, aanpassing geen onoorwinbare probleme skep nie.⁵ Die doel van die studie was om uit te vind watter motiewe die Blanke mynwerkers, hoofsaaklik uit Suid-Afrika afkomstig,

*Oor die tydperk 1960/69 het 5 262 uit 9 730 (54%) nie hul opleiding voltooi nie.

daartoe gelei het om maar na die koperstreek te trek, op watter voorwaardes hulle bereid sou wees om daar te bly, en wat aanleiding kon gee tot terugkeer na Suid-Afrika.

Daar is gevind dat daar geen beswaar was teen saamwerk met Swartes op gelyke voet, mits die bestaande loon vir die werk gehandhaaf word. Hulle was ook bereid om maatskaplike integrasie in publieke plekke te aanvaar, dog nie op skole en in woonbuurte nie. Die geldigheid van hierdie opinies is ook deur latere gebeurtenisse en feite gestaaf. Die omstandighede is natuurlik nie heeltemal vergelykbaar nie, maar die hoofpunt is dat Blanke Suid-Afrikaners kan aanpas by 'n geïntegreerde werksituasie. Dit sou alreeds 'n groot stap vooruit wees om gelykheid te erken.

Die oplossing van die toesigsprobleem kan maar tot later wag.

15. In 'n toespraak by die nasionale konvensie van die Instituut vir Personeel Bestuur van Suider Afrika, 1974⁶ het Limerick die verskillende tegnieke vir houdingsverandering en "ontdooiing" bespreek. Die onderwerp is te ingewikkeld om in 'n paar woorde opgesom te word. 'n Belangrike punt is dat 'n aanvang gemaak moet word met houdingsverandering in die gemeenskap voordat dit ten volle effektief kan wees in die bedryf. Wat hier nodig is, is 'n bewussyn by toonaangewende persone in die gemeenskap, in skole, kerke, kulturele en maatskaplike organisasies dat 'n verandering in stereotiepe, suiwer tradisionele standpunte nodig is om uiteindelik rassestryd te vermy. Die gedragswetenskappe kan leiding gee oor die soort aanpassing waarna ons moet streef, en hoe om dit tot stand te bring. Binne bedrywe kan iets bereik word deur organisasieverandering. Die burokratiese struktuur van die meeste bedrywe beklemtoon rang, hiërargie, bevel en gehoorsaamheid. Dis moontlik om 'n meer deelnemende struktuur te skep, met meer spanwerk en minder toesig wat die baas ondergeskikteverhouding beklemtoon. Dit spreek vanself dat dit die saamwerk van Swart en Blank sou vereenvoudig. 'n Beter verstandhouding, minder gevoeligheid vir status, beheer en meerderwaardigheid van posisie sou tot stand kom, met meer wedersydse vertroue. Personeelbestuur kan hierby 'n vernamespeel, veral wanneer Swartes in verantwoordelike posisies in die personeeldepartement geplaas kan word. Oor die algemeen moet dit die beleid wees om wrywingspunte uit die weg te ruim; om geleenthede te skep vir gesamentlike oplossing, eers van produksieprobleme en daarna van menslike verhoudingsprobleme; om deurtastend op te tree in gevalle waar die selfrespek van een of ander rassegroep gekrenk word; om diensvoorwaardes konsekwent toe te pas.

16. Uiteindelik is daar egter geen substituuat vir die opbou van positiewe selfvertroue, van 'n waardigheidsgevoel wat berus op prestasie en van selfrespek wat berus op erkenning van die regte van jou medemens, by die Blanke werker nie. Hoe kan dit gedoen word?

17. By die jongeres kan ons groter belangstelling in

die samelewing en in die beroepslewe aankweek deur bemiddeling van die skool, jeugroepe, deelname aan gemeenskapsaktiwiteite, voorligting, beloning van positiewe aktiwiteite, behandeling of waar nodig bestraffing van negatiewe gedrag.

Ek ag dit as noodsaaklik dat die skool werklike voorbereiding vir die lewe verskaf; dat daar meer voorsiening gemaak word vir beroepsopleiding as deel van ons onderwys, indien nodig met 'n verhoging van die leerpligouderdom; dat ons trag om meer respek vir hande-arbeid op te bou; dat ons ook aandag aan die gedragswetenskappe gee op skool. Hoe min leer ons eintlik in die klaskamer oor die mens en sy geaardheid? Verder moet ons tog ook probeer om ouers meer by skoolaktiwiteite in te trek, en hulle 'n aansporing te gee om verder te ontwikkel.

Nuttige gebruik kan gemaak word van militêre en ander gemeenskapsdienste; maar veral by eersgenoemde is dit so hoogs belangrik dat die taak van positiewe houdingsvorming nie oorgelaat word aan mense wat self geen insig, konstruktiewe waardes, of leierskapeienskappe besit nie. Ek dink veral aan die sukses wat behaal is met die Spesiale Diens Bataljons voor die Tweede Wêreldoorlog. Miskien kan ons ook in Israel 'n paar waardevolle lesse leer.

Met oortuiging moet ons dit by volwassenes tuisbring dat dit nooit te laat is om te leer nie. Al die intelligensie en aanleg ook laag, beteken dit nie dat dit noodwendig onmoontlik is om iets nuttigs daarvan te maak nie. Spesiale aansporingsmetodes en tegnieke is vir dié doel beskikbaar.

'n Voorbeeld van konstruktiewe en suksesvolle benadering word verskaf deur die opleidingsplan vir volwassenes wat vir die boubedryf ingestel is. Persone oor die ouderdom van 21 jaar kan op die werk as messelaars en pleistelaars vir 'n tydperk van 8 maande opgelei word. Hulle kan dan 'n sertifikaat van bevoegdheid van die Boumeestersvereniging verkry en die loon toepaslik op 'n geskoolde vakman verdien. Al hoe meer word die beginsel van intra-industriële opleiding ook aanvaar. Dit moet duidelik aan die nuwe werker gestel word dat die geleentheid vir verdere ontwikkeling beskikbaar is, dat vordering in die bedryf berus op prestasie, en dat daar geen toekoms is nie vir die man wat te onverskillig is om gebruik daarvan te maak. Ongetwyfeld sal ons 'n harde kern van kroniese druiers (drop-outs) vind wat nie sal reageer op konstruktiewe pogings om hulle geskik te maak vir werk wat oopstaan vir Blankes nie. Ons moet nie toelaat dat hulle in die pad staan van redelike pogings om die arbeidsposisie in die Suid-Afrikaanse ekonomie te stabiliseer en om dit op 'n gesonde produktiewe basis te plaas nie.

Van owerheidsweë moet dit duidelik gestel word dat die beskermingsmaatreëls wat voorgestel is in par. 13 slegs bedoel is vir dié wat onmagtig is en nie vir dié wat onwillig is nie. Sover moontlik behoort die hele saak op 'n ekonomiese en maatskaplike basis, en nie op 'n politieke basis nie, gegrond te word.

18. Die werksituasie is feitlik die enigste aspek van die Suid-Afrikaanse samelewing waar Blank en Swart

in noue verbinding met mekaar is, nie vir 'n paar formele oomblikke nie, maar dag na dag in werklikheidsomstandighede wat hoegenaamd nie kunsmatig is nie.

Dis hier dat hulle mekaar kan leer ken. Hier kan wedersydse respek op grond van prestasie en menslike verhoudings ontwikkel word. Hulle is deelnemers aan 'n gemeenskaplike taak waarin die belange van beide op gelyke voet betrokke kan wees. Tweestryd kan slegs tot nadeel van almal lei. Hier is dus die ideale situasie om 'n *modus vivendi* te vind wat tot nut van die Suid-Afrikaanse nasie in sy geheel kan strek. Slaag dit nie in hierdie beperkte situasie nie waar die gemeenskaplike belange so duidelik is en die aangeleentheid vir konflik so min, dan is die toekoms vir 'n vreedsame bestaan in ons land maar duister.

VERWYSINGS

1. S. Biesheuvel: *The manpower resources of the Republic of South Africa and their development*, Witwatersrand University Press, 1962.
2. H.P. Langenhoven & R. Verster: *Labour turnover amongst technical personnel in the South African iron & steel industry*, University of the Orange Free State, P2, 1970.
Follow-up Study on Labour Turnover, P5, 1971.
3. M. Osrin: *Investigation into the shortage of bricklayers and plasterers in the building industry*, N.I.P.N., C/PN1, 1969.
- P.H. Myburgh: *Opinions of building industry employers with regard to the training and recruitment of apprentices – an interview study*, N.I.P.N., C/P 164, 1968.
- I.U.D. Georg: *Postal survey of the opinions of building industry employers with regard to the training and recruitment of apprentices*, N.I.P.N., C/P 152, 1967.
4. Nel, D.C. & Lawrence, A.C.: *An investigation into wastage among trainees at the Government Miners' Training College*.
Human Sciences Laboratory, Chamber of Mines of South Africa Research Report 53/72 September 1972.
5. J.F. Holleman & S. Biesheuvel: "White mine workers in Northern Rhodesia 1959 – 60"
African Social Research Documents – Vol. 6.
Cambridge African Studies Centre, 1973.
6. D.C. Limerick: "Practical strategies for unfreezing attitudes – international experiences".
National Convention "Interface". Institute for Personnel Management (Southern Africa), Johannesburg 1974.