

Ingenieurs kan kies en keur, finansiële ghoeroes ding mee om minder poste

# Vaardighede is goedkoper te kry

**RIANA DE LANGE**  
Port Elizabeth

Een van die langste ekonomiese bloeitydperke die laaste paar jaar het noodwendig tot 'n tekort aan vaardighede gelei wat weer gelei het tot 'n styging in salarisse en vergoeding.

Op lang termyn is die hoë vergoeding in die arbeidsmark dikwels onvolhoubaar, en tydens 'n ekonomiese afswaai of resessie bring 'n ooraanbod van vaardighede weer 'n daling in salarisse mee, sê me. Sandra Burmeister, uitvoerende hoof van Landelahni Recruitment Group.

Vaardigheidstekorte neem nou af, en vergoedingspakkette daarmee saam. Die dae van 'n drie-dubbele bonus is verby. Salarisse word bevries en in sommige gevalle selfs verminder.

Daarmee saam verdwyn retensie-bonusse en alle ander bonusse wat nie regstreeks verband hou met die maatskappy se vertoning in die ekonomie nie.

Die enigste manier vir maatskappye om die vergoedingspiraal op lang termyn af te druk, is om te sorg vir die regte balans tussen die vraag en aanbod na vaardighede deur nou te belê in die ontwikkeling van gegradeerde en jong en middelvlak-beroepslui.

Burmeister verduidelik op dié manier sal vergoeding stabiel ge-

hou word en ook meer volhoubaar wees wanneer die volgende ekonomiese opswaai kom.

Dit is nie nou die tyd vir maatskappye om te besnoei op ontwikkelingsprogramme en vaardighedsopleiding nie.

Die premie wat betaal word vir skaars vaardighede is veel hoër as die koste van voortgesette vaardighedsontwikkeling.

Verskeie rolspelers stem hiermee saam, maar volgens me. Estelle Gathercole van die Automotive Industry Development Centre (AIDC) in die Oos-Kaap is dit ongelukkig in baie gevalle een van die eerste gebiede waar wel besnoei word om te spaar.

Burmeister sê in 'n wêreldwye opname in die konstruksiebedryf in 2008 het 49% van die deelnemers gesê vaardigheidstekorte is die grootste hindernis in die pad van groei.

Dié toedrag van sake het daartoe gelei dat vergoedingspakkette vir beroepslui met die nodige vaardighede die afgelope drie jaar in Suid-Afrika en internasionaal verdrie- of vervierdubbel het. Projekbestuurders, ingenieurs en vaklui het onder meer daarby baat gevind.

Die betaling van aansporings vir skaars vaardighede, aandele, langtermyn-aansporings, prestasie-bonusse en bonusse vir die afhandeling van projekte het die

norm geword. Kontrakteurs wat vir hul kundigheid betaal is op 'n projek-tot-projek-grondslag het soveel as 40% tot 140% meer verdien as hul eweknieë wat permanent in diens was.

Enkele gekwalifiseerde beroepsmense wat teruggekeer het na Suid-Afrika nadat bouprojekte weens die resessie in gebiede soos Doebai tot stilstand gekom het, het dalk verligting in die plaaslike mark gebring, maar sal waarskynlik nie 'n baie groot rol speel om die invloed van die voortgesette vaardigheidstekort in dié sektor te versag nie.

Ingenieurs en vaklui wat na Suid-Afrika terugkeer, sal waarskynlik onmiddellik deur plaaslike maatskappye opgeraap word, en teen 'n hoë premie.

Burmeister sê daar moet in gedagte gehou word dat die voormalige minister van finansies, mnr. Trevor Manuel, in vanjaar se begroting infrastruktuurbelegging van miljard rande oor die volgende drie jaar aangekondig het.

Tans is daar \$21,5 miljard se spoor-, pad-, water- en elektrisiteitsprojekte in Afrika aan die gang. Oor die volgende 10 jaar sal ontlukende markte se geskatte infrastruktuurbelegging duisendmiljarde rande beloop.

Aan die ander kant sal werknemers in die finansiële sektor, waar daar wêreldwyd en plaaslik

**Me. Sandra Burmeister, uitvoerende hoof van Landelahni Recruitment Group.**



'n ooraanbod van vaardighede is, en wat van Brittanje en Australië terugkeer, streng mededinging vir beskikbare poste ondervind van hul plaaslike eweknieë wat afgelê is.

Landelahni se raad is dat werkssoekers hul verwagtinge moet aanpas by die heersende omstandighede. Iemand wat afgelê is, kan nie verwag om die arbeidsmark teen dieselfde salaris as vroeër te betree nie.

Dit is onrealisties om van maatskappye wat minder inkomste en wins genereer te verwag om dieselfde salarisse vir vaardige werkers te betaal wat nou meer gereedlik beskikbaar is.

Burmeister sê buigsaamheid is belangrik en kandidate wat bereid is om in 'n ander bedryf of geografiese ligging (byvoorbeeld ander Afrikalande) te werk, het 'n groter kans op sukses.



Groot besteding aan infrastruktuur, soos die nuwe Groenpunt-sokkerstadion in Kaapstad, bring mee dat daar steeds vaardigheidstekorte in die konstruksiebedryf bestaan, maar in ander bedrywe het dié tekorte skerp afgeneem.

