
Die arbeidsituasie van Kleurlinge en Swartes in die Paarl en Wellington

P.C. Smit



RGN · HSRC

001.3072068 HSRC
MM 110

BIBLIOTEK LIBRARY

RGN

RAAD VIR
GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING

HSRC

HUMAN
SCIENCES RESEARCH
COUNCIL



RGN · HSRC



SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN
INLIGTINGSDIENSTE
CENTRE FOR LIBRARY AND
INFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

21			
----	--	--	--

0 0 0 0 8 3 2 2 4 6



2844363866



**Die arbeidsituasie van
Kleurlinge en Swartes
in die Paarl en Wellington**

Verslag MM-110

Die arbeidsituasie van Kleurlinge en Swartes in die Paarl en Wellington

P.C. Smit

RGN		BIBLIOTEEK	HSRC
		LIBRARY	
1985 -06- 25			
STANDKODE	REGISTERNOMMER		
001.3072068	067039		
HSRC MM 110			
BESTELNOMMER			
R/0			

P.C. Smit, B.Sc. (Hons.), M.A., Adjunk-direkteur

Instituut vir Mannekragnavorsing
 Uitvoerende Direkteur: S.S. Terblanche

ISBN 0 7969 0218 6

Prys: R14,10
 (AVB uitgesluit)

© Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1985

Gedruk deur Kitskopié (Edms.) Bpk.

VOORWOORD

Die vinnige bevolkingsaanwas van die Swart en Kleurlingbevolkings van die RSA plaas geweldige druk op die ekonomie van die land. Die groeiende bevolking moet enersyds in die arbeidsmag geakkommodeer word en andersyds moet tred gehou word met die groeiende vraag na goedere en dienste.

Hierdie navorsing is deur die munisipaliteite van die Paarl en Wellington versoek en finansieël ondersteun. Die doel is breedweg om verskillende fasette van die arbeidsituasie van Kleurlinge en Swartes te ondersoek en moontlike knelpunte te identifiseer.

Die 377 werkgewers wat inligting verstrek het, asook die 737 Kleurlinge en 262 Swartes wat deelgeneem het, word bedank vir hul samewerking. Die Buro vir Ondersteunende Navorsingsdienste (BOND) en die Weskaapse Streekkantoor sowel as die Administrasie van die RGN word ook bedank vir onder andere hulp met die veldwerk, rekenaarverwerkings, taalversorging en drukwerk. 'n Besondere woord van dank aan al die medewerkers wat die onderhoude gevoer het.



UITVOERENDE DIREKTEUR

April 1985

INHOUD

	BLADSY	
1	INLEIDING	1
1.1	Agtergrond en doel	1
1.2	Metode en ondersoekgroepe	3
1.3	Realisasie van die steekproewe	9
1.4	Opset van verslag	14
2	ARBEIDSMAG VAN DIE PAARL EN WELLINGTON	15
2.1	Inleiding	15
2.2	Raming van die totale arbeidsmag	15
2.3	Arbeidstekorte	23
2.4	Veranderinge in die samestelling van die arbeidsmag	29
2.5	Verwagte groei in werkgeleenthede tot 1987	37
3	EIENSKAPPE VAN DIE SWART EN KLEURLINGBEVOLKINGS	39
3.1	Inleiding	39
3.2	Biografiese eienskappe	40
3.3	Werkpatroon	46
4	SWART EN KLEURLINGBEROEPSBEVOLKING	58
4.1	Inleiding	58
4.2	Biografiese eienskappe	58
4.3	Opleiding	61
4.4	Beroepsbeoefening	64
4.5	Raming van die groei van die beroepsbevolking	68
5	WERKSITUASIE VAN KLEURLINGE EN SWARTES	73
5.1	Inleiding	73
5.2	Werkgewer en beroep	73
5.3	Besoldiging	76
5.4	Veranderlikes wat 'n rol speel in lone	83
5.5	Behuising	91
5.6	Vervoer	97
5.7	Werkloosheid	101
6	SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS	103
7	SUMMARY AND CONCLUSIONS	123
	BYLAE: VRAELYSSTE	143
	BRONNELYS	168

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.1 AGTERGROND EN DOEL

Die vinnige bevolkingsaanwas van die Swart en Kleurlingbevolkings van die RSA plaas geweldige druk op die ekonomie van die land. Nie alleen moet voldoende werkgeleenthede verskaf word nie, maar daar moet ook toegesien word dat daar voldoende voedsel vir die bevolking is, dat die bes moontlike behuising voorsien word, voldoende vervoergeriewe en sport- en ontspanningsfasiliteite daargestel en 'n veelheid ander dienste gelewer word.

Die bevolking van die land is verder nie homogeen versprei nie en 'n veelheid faktore werk op geografiese mobiliteit in, waarvan beskikbaarheid van werk en behuising waarskynlik van die belangrikstes is. Volgens die syfers van die 5 %-steekproef van die 1980-bevolkingsensus was die werkloosheidsyfer vir Kleurlinge 12,4 % en vir Swartes 18,5 % in 1980. Hoedanig hierdie syfer van streek tot streek verskil is nie bepaal nie, maar daar kan aanvaar word dat gebiede met relatief groot ekonomiese bedrywighede, betreklik groot getalle werksoekers van elders sal lok en dat op dié wyse buitengewone druk op voorsiening van dienste geplaas sal word. Verder kan verwag word dat indien die nodige fasiliteite nie in die betrokke gebied beskikbaar is nie, daar uitgewyk sal word na nabygeleë gebiede vir byvoorbeeld akkommodasie, op welke wyse daar 'n addisionele las geplaas word op laasgenoemde gebiede. Dorpsontwikkeling en die dienste wat daarmee gepaard gaan, word normaalweg deur die munisipaliteit self voorsien en gefinansier. Die aanwesigheid van groot getalle persone in 'n bepaalde gebied, wat in 'n ander gebied werk, kan 'n probleem veroorsaak indien 'n groot deel van hul inkomste ook buite die gebied bestee word. Hierdie toedrag van sake kan buitengewoon hoë munisipale belastingtariewe tot gevolg hê, wat weer negatief inwerk op nywerheidsvestiging en uitbreiding van bestaande nywerhede.

Die Paarl en Wellington is naby die Kaapse Skiereiland geleë en voorstedelike treindienste tussen hierdie gebiede is besonder goed. Inligting wat van die spoorwegstasies in die Paarl verkry is, toon dat daar gedurende Januarie 1984 gemiddeld daaglik ongeveer 2600 gereelde pendelaars per trein vanuit die Paarl op die roete na Kaapstad gereis het. Hierdie syfer sluit slegs week- en maandreiskaartjies in en 'n verdere ongeveer 400 retoerreise word gemiddeld daaglik op dieselfde roete onderneem. 'n Gedeelte van laasgenoemde groep sal ook pendelaars wees, wat normaalweg van ander vervoer, byvoorbeeld motor of busvervoer gebruik maak.

Die Paarlse munisipaliteit het verder die probleem dat daar nie veel grond beskikbaar is vir ontwikkeling van nuwe woongebiede vir Kleurlinge nie, terwyl daar 'n waglys bestaan van Kleurlingwerkers in die Paarl wat nie reeds daar huisvesting het nie.

Teen die agtergrond wat hierbo geskets is, het die munisipaliteit van die Paarl die RGN versoek om ondersoek in die verband in te stel en verslag aan die munisipaliteit te doen. Wellington se munisipaliteit is vanweë die gemeenskaplikheid van die problematiek gedurende die onderhandelings betrek en daar is gevolglik besluit om die navorsing ook in dié gebied te onderneem. Die twee dorpe is slegs 14 kilometer van mekaar en word deur een Swart woongebied (Mbekweni) bedien.

In oorleg met die genoemde twee munisipaliteite is die doelstellings met die navorsing soos volg in operasionele terme geformuleer:

Om binne die geografiese grense van die twee munisipaliteite te bepaal

- (a) wat die aard en omvang van bestaande werkgeleenthede is (vraag na arbeid),
- (b) wat die omvang en aard is van die Swart en Kleurlingmannekrag (aanbod van arbeid),
- (c) hoe lone van plaaslike werkers vergelyk met dié van werkers in ander gebiede en

(d) wat die vernaamste knelpunte is sover dit doelstellings (a) tot (c) aanbetref.

1.2 METODE EN ONDERSOEGGROEPE

Samesprekings met belanghebbende instansies en 'n aantal groot werkgewers is vooraf gevoer terwyl die benodigde inligting vir die trek van steekproewe ook vooraf verkry is. Hieruit het geblyk dat drie steekproewe vir die navorsing getrek moet word, naamlik:

- (a) 'n Steekproef van werkgewers in die Paarl en Wellington.
- (b) 'n Steekproef van Kleurlinghuisgesinne en
- (c) 'n steekproef van Swart gesinne in Mbekweni.

1.2.1 Vraelyste

Benewens die beskikbaarheid van werk en werkers is daar 'n reeks faktore wat 'n rol speel in die vraag na en aanbod van arbeid. Van die kant van die werkgewer speel die aard van die aktiwiteit verbonde aan 'n bepaalde pos, werkomstandighede, beskikbaarheid van vervoer, behuising, werwingsmetode en die diensvoorwaardes verbonde aan die pos, 'n rol. Hiermee saam speel moontlike voorkeure vir sekere groepe werkers, hul opleiding, ouderdom en 'n veelheid ander faktore 'n rol in die werkgewer se seleksie van werkers.

Vir elke steekproef is 'n vraelys opgestel en die vraelys is so opgestel dat dit die tersaaklike inligting vir die betrokke steekproef lewer. Die vraelys aan werkgewers verskaf byvoorbeeld inligting oor verskillende aspekte van indiensneming, tekorte, voorkeure vir sekere groepe, behuising, vervoer en werwing. 'n Beoordeling van verskillende groepe werkers is ook van die werkgewer verkry oor persoonlikheidsaspekte soos hardwerkendheid, beleefdheid, lojaliteit en verantwoordelikheid.

Alhoewel verskillende vraelyste gebruik is om inligting van Swart en Kleurlinghuishoudings te verkry, verskaf die twee vraelyste basies dieselfde inligting. Die vraelyste verskil van mekaar slegs daarin dat elke vraelys aangepas is by die omstandighede van die betrokke groep. Aan Kleurlinge is byvoorbeeld gevra hoe lank hulle reeds in die Paarl of Wellington woon, terwyl aan Swartes gevra is hoe lank hulle in Mbekweni woonagtig is. Die vraelyste aan Kleurlinge en Swartes verskaf statistiek oor die werkpatroon van alle lede van die huishoudings wat betrek is, terwyl dieper ingegaan word op die werksituasie van een ewekansig gekose lid. Al drie vraelyste, dit wil sê die vraelyste aan werkgewers en Swart en Kleurlinghuishoudings is gedurende 'n-vooronderzoek uitgetoets. Die vraelys is ook voorgelê aan 'n ad hoc-komitee wat bestaan het uit verteenwoordigers van die munisipaliteite van die Paarl en Wellington en die Ontwikkelingsraad. Wysigings wat nodig geblyk het, is aangebring en 'n paslike dekkingsbrief is opgestel vir elke vraelys. Al drie vraelyste is in beide die amptelike tale voorberei en die vraelys aan Swart huishoudings is ook in Xhosa vertaal. 'n Afrikaanse kopië van al hierdie dokumente verskyn in die bylae.

1.2.2 Steekproewe

In hierdie paragraaf word aandag gegee aan die metode waarop die verskillende steekproewe getrek is en die struktuur van elke steekproef word aangedui.

(a) Steekproef van werkgewers

Die beste beskikbare bron van inligting omtrent die universum van werkgewers in die Paarl en Wellington is die handelslisensieafdelings van die munisipaliteite van die twee dorpe. Besighede wat gedurende November 1983 gelisensieer was, het in aanmerking gekom vir opname in die steekproef asook werkgewers wat op genoemde datum bedrywig was en nie onderhewig is aan lisensiëring nie, byvoorbeeld owerheidsinstellings en boere binne die munisipale grense. Naamlyste van laasgenoemde groepe is ook van die munisipaliteite verkry. Private huishoudings is nie by die ondersoek betrek nie.

Die aard van die bedrywighede van elke werkgewer en die grootte in terme van indiensneming is belangrike faktore vir die doel van hierdie ondersoek en is by die trek van die steekproef in aanmerking geneem. Alle groot werkgewers sowel as werkgewers met 'n eiesoortige aktiwiteit is ingesluit, terwyl 'n steekproef van kleiner werkgewers en werkgewers waarvan daar meer as een bestaan met min of meer dieselfde aktiwiteit, getrek is. Die getal werkgewers van elke soort en die mate van verwagte ooreenstemming van die aktiwiteite het verder daartoe gelei dat verskillende persentasies van verskillende groepe getrek moes word. Die groot mate van ooreenstemming tussen handelaars in die verskillende kategorieë (bv. apteke, kafees en bakkerie) sover dit grootte betref, het daartoe gelei dat slegs 10 % as mikpunt vir opname in die steekproef gestel is. Groter variasie in omvang en aard het aanleiding daartoe gegee dat 25 % van die boukontraakteurs, finansiële instellings en werkgewers in die professionele-dienstesektor ingesluit is. Nywerhede, plase en owerheidsinstellings is as gevolg van eiesoortigheid almal ingesluit. Tabel 1.1 toon die totale getal werkgewers volgens ekonomiese sektor vir die Paarl en Wellington afsonderlik, sowel as die getal wat vir opname in die steekproef as mikpunt gestel is. By die trek van die steekproef is daar egter in die sektore wat nie in geheel ingesluit is nie, effens meer werkgewers getrek omdat verwag is dat almal nie sal realiseer nie.

TABEL 1.1
WERKGEWERS VOLGENS EKONOMIESE SEKTOR

Sektor	Paarl		Wellington	
	Universum	Steekproef	Universum	Steekproef
Nywerhede	75	75	45	45
Plase	33	33	15	15
Owerheidsinstellings	17	17	15	15
Handel (gestratifiseer volgens tipe lisensie)	1019	102(10 %)	299	30(10 %)
Bou en konstruksie	88	22(25 %)	32	8(25 %)
Finansiële instellings	32	8(25 %)	8	2(25 %)
Professionele dienste (medies, regte, ens.)	88	22(25 %)	18	5(25 %)
TOTAAL	1352	279	432	120

(b) Steekproef van Kleurlinghuishoudings

Volgens inligting wat van die munisipaliteite van die Paarl en Wellington verkry is, was daar gedurende November 1983 in die Paarl 5900 wooneenhede vir Kleurlinge beskikbaar en 1792 in Wellington. In beide gevalle is daar 'n 100 % besetting. Vir die doel van hierdie deel van die opname, naamlik om inligting te verkry oor die aard en omvang van die aanbod van Kleurlingarbeid, is dit nodig om die steekproef te stratifiseer volgens tipe huisvesting. Tabel 1.2 toon die getal wooneenhede volgens soort in die universum en steekproef vir die Paarl en Wellington afsonderlik.

TABEL 1.2
KLEURLINGWOONEENHEDE VOLGENS SOORT

Soort behuising	Paarl		Wellington	
	Universum	Steekproef	Universum	Steekproef
Woonhuise: Ekonomies	433	43	254	25
Sub-ekonomies	980	98	741	74
Privaat	2353	235	710	71
Woonstelle: Ekonomies	510	51		
Sub-ekonomies	1624	162		
Werkgewerbehuising			87	9
TOTAAL	5900	589	1792	179

Kaarte van die Kleurlingwoongebiede van die Paarl en Wellington is verkry, waarop die inligting van die universum van wooneenhede, soos in tabel 1.2 gegee is, aangedui is. Hierdie kaarte is gebruik vir die trek van die steekproef om sodoende te verseker dat die eenhede wat ingesluit word, die hele woongebied dek. Die wooneenhede wat ingesluit is, is op die kaarte gemerk. Alhoewel die straatnommers nie op die kaarte aangedui word nie, kon die besoekpunte gedurende die veldwerk maklik geïdentifiseer word volgens die ligging daarvan en die erfnummer. Praktiese probleme het verhinder dat sakepersele vooraf uitgeskakel kon word, maar om hierdie probleem te oorbrug, is een uit elke nege erwe (11 %) getrek in plaas van een uit elke tien (10 %).

(c) Steekproef van huishoudings in Mbekweni

Die steekproef van Swart huishoudings in Mbekweni is op min of meer dieselfde wyse getrek as dié van Kleurlinghuishoudings. Die benodigde inligting is van die plaaslike kantoor van die Weskaapse Ontwikkelingsraad verkry. Presiese inligting oor die getal plakkereenhede in Mbekweni kon nie verkry word nie en die syfers wat gebruik is, is gebaseer op ramings van die Ontwikkelingsraad. Tabel 1.3 toon die totale getal wooneenhede volgens soort asook die getal wat in die steekproef ingesluit is. Die mikpunt is gestel op 'n 20 %-steekproef omdat 'n 10 %-steekproef numeries te klein is om geldige resultate te verwag.

TABEL 1.3

SWART WOONEENHEDE IN MBEKWENI VOLGENS SOORT

	Universum	Steekproef
Enkelkwartiere	254	50
Gesinshuise	622	124
Werkgewerbehuising	40	8
Plakkers in plakkerarea	121	24
Plakkers in agterplase	900	180
TOTAAL	1937	386

Alhoewel daar soos uit tabel 1.3 blyk, beoog is om 180 plakkereenhede in agterplase van ander wooneenhede in te sluit, was dit nie prakties moontlik om 'n ewekansige steekproef van hierdie groep te trek nie. Die rede is dat die presiese ligging van hierdie eenhede nie bekend is nie. Hierdie probleem is oorkom deur alle plakkereenhede op standplase wat in die ander strata ingesluit is, as deel van die steekproef te beskou.

1.2.3 Veldwerk

Al die inligting is ingewin deur middel van gestruktureerde onderhoude. Sodoende is verseker dat volledige inligting so korrek en eenvormig as moontlik, vir alle respondente op alle vrae verkry is. 'n Span van 12 voltydse personeel van die RGN is gebruik om onderhoude met werkgewers te voer. Vir die onderhoude met Kleurlinge is 34 tydelike

Kleurlingveldwerkers plaaslik gewerf. Die reëlings vir hierdie deel van die ondersoek is getref deur die Wes-Kaapse Streekkantoor van die RGN, en 'n groot groep van die veldwerkers was reeds voorheen by veldwerk vir RGN-ondersoeke betrokke en is dus ervare. Die onderhoude met Swartes is gevoer deur 13 Swart veldwerkers, wat deur bemiddeling van die Weskaapse Ontwikkelingsraad gewerf is en oorwegend uit onderwysers bestaan het. Die onderhoude is gevoer in die taal wat die respondent verkies, dit wil sê Afrikaans of Engels in die geval van Blankes en Kleurlinge en meestal Xhosa in die geval van Swartes.

Afsonderlike veldwerkhandleidings is opgestel vir gebruik by elk van die steekproewe en 'n kopië hiervan tesame met 'n vraelys is vooraf aan elke veldwerker voorsien. Die veldwerkers is verder versoek om na bestudering van die vraelys en handleiding 'n onderhoud met 'n respondent van hul eie keuse te voer. Hierna is die veldwerkers opgelei en probleme wat veldwerkers gedurende die onderhoud ervaar het, is op 'n individuele grondslag opgelos.

Elke veldwerker is gedurende die opleidingsessie voorsien van identifiserende besonderhede omtrent die besoekpunte en in geval van die steekproewe van Swart en Kleurlinghuishoudings, ook besonderhede omtrent die keuse van die respondent binne die huishouding. (Kyk p. 2 van omslag-vraelys in die bylae.) Die respondent is op ewekansige wyse gekies uit alle werkendes en werksoekers wat permanent in die eenheid woon. Permanente woonplek is vir dié doel gedefinieer as die plek waar die persoon normaalweg van Maandag tot Vrydag oornag. Kontrakwerkers aan wie werkgewers behuising voorsien binne die grense van die munisipale woongebied in die geval van Kleurlinge of binne Mbekweni in die geval van Swartes, is hierby ingesluit. Werkers wat egter elders gehuisves word, byvoorbeeld huisbediendes, geboueskoonmakers, terreinpersoneel van skole en werkers van hotelle en hospitale wat op die perseel van die werkgewer woon, is om praktiese redes uitgesluit.

Die veldwerk by Swart en Kleurlinghuishoudings is na werksure gedoen gedurende die tweede helfte van Januarie 1984, terwyl die inligting by werkgewers binne normale werkure en in die laaste week van Januarie 1984 ingesamel is. Veldkontrolle het op 'n daaglikse basis plaasgevind

en terugvoering is waar nodig so gou moontlik gegee. Hierdie aksies vir die steekproef van Kleurlinge is deur permanente personeel van die Wes-Kaapse Streekkantoor van die RGN gedoen terwyl die projekleier self vir die beheer van en kontrole oor die veldwerk by Swart huishoudings en hulle werkgewers verantwoordelik was.

Die veldwerk het oor die algemeen vlot verloop en slegs enkele weierings het voorgekom. Ongeveer halfpad deur die insamelingsproses by Swartes het daar egter probleme ontstaan wat daartoe gelei het dat hierdie deel van die veldwerk gestaak is. Gedurende die naweek in die middel van die veldwerk is op 'n vergadering in Mbekweni wat bygewoon is deur 'n groep Swart vroue, navraag gedoen oor die navorsing. Die behuisingsnood, hoë werkloosheidsyfer en onwettige teenwoordigheid van sommige Swartes in Mbekweni is by die geleentheid deur 'n vakbond gebruik om agterdog by die inwoners te wek. Aangesien die geldigheid en betroubaarheid van die inligting hierdeur aangetas kan word, is besluit om nie voort te gaan nie. Die mate waarin die onderhoude wat wel afgehandel is as verteenwoordigend gesien kan word van die hele woonbuurt, word in die volgende paragraaf ondersoek.

1.3 REALISASIE VAN DIE STEEKPROEWE

Die mate waarin die onderskeie steekproewe gerealiseer het in ooreenstemming met die getrekte steekproewe, soos in tabelle 1.1 tot 1.3 aangedui is, word vervolgens ondersoek.

1.3.1 Steekproef van werkgewers

Van die beoogde 279 onderhoude in die Paarl en 120 in Wellington is 265 en 112 onderskeidelik gevoer. Die afwykings is te wyte aan die volgende faktore:

(a) 'n Aantal werkgewers wat bedrywig was, volgens die data wat vir die trek van die steekproef gebruik is (November 1983) het nie meer bestaan nie toe die veldwerk plaasgevind het (Januarie 1984), of het van adres verander en kon nie opgespoor word nie.

(b) Sommige werkgewers wat ingesluit is, is deel van 'n groter onderneming en in hierdie gevalle is slegs een vraelys vir die hele onderneming ingevul.

(c) Enkele persone was vir die volle tydperk van die veldwerk nie beskikbaar nie as gevolg van uitstедigheid of siekte. In die geval van groot werkgewers kon 'n alternatiewe persoon egter wel die inligting verstrek en die voorkoms hiervan is dus beperk tot klein werkgewers.

(d) 'n Paar werkgewers wat genader is, het weens praktiese redes nie hul weg oopgesien om die inligting te verstrek nie.

In tabel 1.4 is die steekproef, soos dit gerealiseer het, vergelyk met die universum, soos op datum van die veldwerk.

TABEL 1.4

REALISASIE VAN DIE STEEKPROEF VAN WERKGEWERS VOLGENS BELANGRIKSTE AKTIWITEIT

Aktiwiteit	Universum	Steekproef*	% van N*
	N*	N	
Nywerheid	120	73	60,8
Boerdery	48	37	77,1
Owerheidsdiens	32	31	96,9
Handel	1302	195	15,0
Bou en konstruksie	116	14	12,1
Finansiële instelling	40	13	32,5
Professionele diens	106	13	12,3
TOTAAL	1764	376	21,3

Nie aangedui nie

1

*Ondernemings wat onder meer as een naam bedryf word, maar gesamentlik bestuur word, is as een gereken in die steekproef terwyl in die universum sulke gevalle afsonderlik getel is omdat hul afsonderlik gelisen-sieer is.

Alvorens die realisasie van die steekproef bespreek word, is dit nodig om daarop te wys dat, alhoewel daar onderskeidelik net 60,8 % en 77,1 %

van die beoogde getal onderhoude met nyweraars en boere gevoer is, alle aktiwiteite in die genoemde twee sektore gedek word. Die oënskynlike lae realisasiepersentasie is toe te skryf daaraan dat 'n aantal nywerhede en plase, alhoewel dit onder verskillende name bedryf word, gesamentlik bestuur word. Die aangewese wyse om die inligting vir sulke organisasies te verkry, was deur een vraelys vir beide ondernemings in te vul. In vergelyking met die inligting wat van die universum in genoemde twee sektore verkry is, is nie 'n enkele organisasie uitgelaat nie en die realisasie van nywerhede en boerderye was dus 100 %. Wat die ander sektore betref, was die realisasie in die handel en finansiële sektor hoër as die gestelde mikpunt en in die oorblywende sektore laer. Die relatief groot verskil tussen die beoogde 25 % in beide die bou- en konstruksie- en die professionele dienstesektor is grootliks die gevolg daarvan dat die meeste van hierdie ondernemings klein werkgewers is en indien die bestuurder of eienaar nie beskikbaar was nie, het geen ander persoon oor die benodigde inligting beskik nie. Die onderhoud kon dus nie gevoer word nie. Baie boukontraakteurs opereer verder vanuit hul wonings en het dus nie 'n permanente kantoor waar hul maklik opgespoor kan word nie, terwyl hul gedurende kantoorure normaalweg nie tuis is nie. In die professionele dienstesektor het 'n redelik algemene gebruik om personeel te deel die responspersentasie verlaag. Twee of meer medici, alhoewel hul nie in vennootskap funksioneer nie, maak byvoorbeeld van dieselfde dame as telefonis/ontvangsdame gebruik en in hierdie gevalle is net een onderhoud gevoer.

Oor die algemeen gesproke is die realisasie van die steekproef bevredigend. In die raming van die totale werkgeleentheid word die syfers verhef met 'n faktor wat bereken is deur gebruikmaking van die gerealiseerde en nie die getrekte getal werkgewers nie en die raming word dus nie beïnvloed deur afwykings in die realisasie nie. In die verdere bespreking word so ver nodig aandag gegee aan die sektore afsonderlik, byvoorbeeld sover dit ondersteuning van werkers met vervoer en behuising betref. Ook in dié verband sal afwykings in die realisasie dus nie die bevindinge beïnvloed nie.

1.3.2 Steekproef van Kleurlinghuishoudings

Besonderhede oor die getal huishoudings wat volgens soort behuisung getrek is, is reeds in paragraaf 1.2.2 bespreek. Tabel 1.5 verskaf besonderhede oor die realisasie van hierdie steekproef. Soos genoem is, is een uit elke nege eenhede getrek om te verseker dat die gerealiseerde steekproef op ongeveer 10 % te staan kom. Volgens tabel 1.5 het 737 van die verwagte 768 (96,0 %) onderhoude gerealiseer, maar by slegs 652 wooneenhede. Indien hierdie getal vergelyk word met die totale aantal wooneenhede volgens tabel 1.2 (7692) kom die grootte van die gerealiseerde steekproef op 8,5 % te staan.

TABEL 1.5

REALISASIE VAN STEEKPROEF VAN KLEURLINGHUISHOUDINGS

Soort behuisung	Huishoudings			
	Getrek		Gerealiseer	
	N	%	N	%
Woonhuise: Ekonomies	68	8,9	95	12,9
Sub-ekonomies	172	22,4	194	26,3
Privaat	306	39,8	223	30,3
Woonstelle: Ekonomies	51	6,6	83	11,3
Sub-ekonomies	162	21,1	142	19,3
Werkgewerbehuisung	9	1,2		
TOTAAL	768	100	737	100
Weerings/leë erwe			116	

Dit is belangrik om daarop te let dat terwyl 116 besoekpunte (15,1 %) nie in onderhoude gerealiseer het nie, die getal onderhoude wat gevoer is slegs 31 (4,0 %) minder is as die beoogde 768. Die rede hiervoor is dat daar in sommige wooneenhede meer as een huishouding aangetref is en in sulke gevalle is 'n onderhoud met 'n lid van elke huishouding gevoer. Dit is ook die belangrikste rede hoekom daar verskille is in die struktuur van die gerealiseerde steekproef en die getrekte steekproef sover dit soort behuisung betref. Die verskynsel is in groter mate aangetref by ekonomiese en sub-ekonomiese woonhuise asook by ekonomiese woonstelle. Sub-ekonomiese woonstelle is

waarskynlik te klein om meer as een huishouding te akkommodeer terwyl die beter sosio-ekonomiese omstandighede van gesinne in privaatwonings in dié geval die waarskynlike faktor is wat die voorkoms van meer as een huishouding in een woning beperk. Onbeboude persele het ook in sekere privaatwoonbuurte voorgekom, wat 'n verdere verlies ten opsigte van privaatwonings tot gevolg gehad het.

Gloobaal gesien, kan gesê word dat alhoewel die gerealiseerde steekproef afwykings toon van die getrekte steekproef, hierdie afwykings grootliks veroorsaak is deur verskynsels wat in die praktyk voorkom, maar waaroor daar by die trek van die steekproef nie inligting beskikbaar was nie. Hierdie verskille bring dus die gerealiseerde steekproef nader aan die werklike praktiese opset deurdat veranderlikes waarvoor daar nie in die getrekte steekproef voorsien kon word nie, daarin ingebou is. Die steekproef van Kleurlinghuishoudings behoort dus 'n verteenwoordigende beeld van die Kleurlingarbeidsmag van die Paarl en Wellington te gee.

1.3.3 Steekproef van inwoners van Mbekweni

In paragraaf 1.2.3 is genoem dat die veldwerk in Mbekweni gestaak is as gevolg van omstandighede buite die beheer van die RGN. Tabel 1.6, waarin die gerealiseerde steekproef vergelyk word met die getrekte steekproef volgens soort behuising, toon dan ook groot verskille. Relatief baie woonhuise en min enkelkwartiere en plakkereenhede en geen werkgewerbehuisingseenhede nie, is in die steekproef opgeneem. Die steekproef verteenwoordig dus in 'n groter mate die permanente inwoners as kontrakwerkers en trekwerkers, wat meestal in enkelkwartiere en werkgewerbehuisingseenhede geakkommodeer word. Hierdie steekproef kan daarom nie as 'n verteenwoordigende steekproef van die Swart bevolking van Mbekweni aanvaar word nie. By interpretasie van die syfers wat vir hierdie steekproef gegee word, moet die moontlikheid van sydigheid dus deurgaans in gedagte gehou word. Die resultate word waar moontlik ook getoets teen ander bestaande syfers om sodoende 'n aanduiding te probeer kry van die mate waarin dit sydig ten opsigte van sekere veranderlikes is.

TABEL 1.6

REALISASIE VAN STEEKPROEF VAN INWONERS VAN MBEKWENI

Soort behuising	Steekproef			
	Getrek		Gerealiseer	
	N	%	N	%
Enkelkwartiere	50	13,0	11	4,3
Woonhuise	124	32,1	158	61,5
Plakkers	204	52,8	88	34,2
Werkgewerbehuising	8	2,1		
TOTAAL	386	100	257	100

Weierings

5

1.4 OPSET VAN VERSLAG

In hoofstuk 2 word die inligting wat van die steekproef van werkgewers verkry is, gebruik om die totale arbeidsmag van die Paarl en Wellington te raam. Enkele eienskappe van die Swart en Kleurlingbevolking word in hoofstuk 3 bespreek terwyl in hoofstuk 4 die beroepsbevolking beskryf word. Hoofstuk 5 handel oor enkele belangrike aspekte in verband met die werksituasie van Kleurlinge en Swartes in die twee dorpe. Die samevatting en gevolgtrekkings verskyn in hoofstuk 6.

HOOFSTUK 2

ARBEIDSMAG VAN DIE PAARL EN WELLINGTON

2.1 INLEIDING

Hierdie hoofstuk vind aansluiting by doelstelling (a), naamlik om die aard en omvang van bestaande werkgeleenthede te beskryf. In die hoofstuk word 'n raming gemaak van die totale arbeidsmag van die Paarl en Wellington, met die werkgeleenthede by die steekproef van werkgewers wat by hierdie ondersoek betrek is, as basis. Die geraamde arbeidsmag word verder ontleed volgens verskillende veranderlikes, byvoorbeeld ekonomiese sektor, beroep, bevolkingsgroep en geslag. Aandag word ook gegee aan arbeidstekorte en veranderinge wat besig is om in die samestelling van die arbeidsmag in te tree. Die verwagte groei in werkgeleentheid tot 1987 word ook bespreek. Die bespreking in hierdie hoofstuk sluit nie huisbediendes in nie en het slegs betrekking op werkgeleenthede binne die munisipale grense van die twee dorpe. Die SAP en Kaaplandse Provinsiale Onderwysdepartement is ook uitgesluit.

2.2 RAMING VAN DIE TOTALE ARBEIDSMAG

In hoofstuk 1 is genoem dat alle sektore nie in dieselfde mate in die steekproef verteenwoordig is nie. 'n Verheffingsfaktor is daarom bereken vir elke sektor om 'n raming te maak van die totale arbeidsmag in die onderskeie sektore. Die persentasie wat die gerealiseerde steekproef van 'n bepaalde sektor verteenwoordig, is gebruik om die indiensneming te verhef tot 100 %. Hierdie metode berus op die aanname dat die indiensneming by werkgewers wat nie in die steekproef ingesluit is nie, identies sal wees aan dié wat wel ingesluit is, wat nie noodwendig die geval is nie. Verskillende groottes steekproewe in die verskillende sektore is egter juis getrek om die werkgewers met groter variasie in grootte en struktuur in 'n groter mate te betrek as dié waarby 'n meerdere mate van ooreenstemming verwag word.

Tabel 2.1 toon besonderhede omtrent die verheffingsfaktore wat gebruik is.

TABEL 2.1
 VERHEFFINGSFAKTOR VOLGENS SEKTOR

Sektor	Steekproef (%)	Faktor
Nywerhede	100	1,0
Boerderye	100	1,0
Owerheidsdienste*	100	1,0
Handel	15,0	6,7
Bou en konstruksie**	12,1	4,7
Finansiële dienste	32,5	3,1
Professionele dienste	12,3	8,2

*SAP en KPA (Onderwys) uitgesluit.

**Die verheffingsfaktor is aangepas omdat relatief baie groot en min klein boukontraakteurs ingesluit is.

Die enigste sektor waarin noemenswaardige afwykings in die raming moontlik is, is die bou- en konstruksiesektor omdat daar baie variasie in grootte verwag kan word en daar met 'n relatief klein steekproef gewerk word. Die rede hoekom die steekproef nie groter is nie is aan praktiese probleme tydens die veldwerk te wyte en in hoofstuk 1 bespreek. Die moontlike invloed hiervan op die raming word later ondersoek.

In die volgende paragrafe word die struktuur van die geraamde arbeidsmag volgens verskillende veranderlikes bespreek. Omdat die verhefde syfer nie altyd op 'n heelgetal te staan kom nie, is dit benader tot heelgetalle en gevolglik is daar geringe verskille in die totale van die verskillende tabelle.

Tabel 2.2 toon die geraamde arbeidsmag vir die Paarl en Wellington gesamentlik volgens bevolkingsgroep, geslag en sektor. Volgens die tabel was daar gedurende die veldwerk (Januarie 1984) in die twee dorpe gesamentlik 42409 gevulde poste waarvan 27181 (64,1 %) deur mans en 15228 (35,9 %) deur vroue gevul was.

TABEL 2.2
RAMING VAN DIE WERKGELEENTHEDE IN DIE PAARL EN WELLINGTON GESAMENTLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP, GESLAG EN EKONOMIESE SEKTOR

Sektor	Blank		Kleurling		Swart		Asiër		Totaal										
	Mans		Vroue		Mans		Vroue		Mans		Vroue								
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%							
Vervaardiging	1797	29,4	588	13,3	4637	27,8	4095	41,7	1597	36,7	724	74,9	13438	31,7					
Landbou	159	2,6	8	0,2	526	3,2	1580	16,1	17	0,4	42	4,3	2332	5,5					
Owerheidsdienste	870	14,2	566	12,8	1626	9,7	800	8,1	280	6,4	20	2,1	4162	9,8					
Bou en konstruksie	307	5,0	17	0,4	4086	24,5	25	0,3	532	12,2			4967	11,7					
Finansiële dienste	508	8,3	418	9,4	59	0,4	56	0,6	6	0,1			1047	2,5					
Professionele dienste	189	3,1	246	5,6	49	0,3	82	0,8	33	0,8			599	1,4					
Handel	2292	37,4	2586	58,4	5702	34,2	3182	32,4	1882	43,3	180	18,6	15864	37,4					
TOTAAL	N	6122	100	4429	100	16685	100	9820	100	4347	100	966	100	27	100	13	100	42409	100
	%	14,4		10,4	39,3		23,2		10,3		2,3		0,1		0,0				100

Die bevolkingsgroep en geslagstruktuur vergelyk goed met dié van die 1980-bevolkingsensus. In 1980 was 62,0 % van die arbeidsmag mans teenoor die 64,1 % in die huidige opname. Kleurlinge wat getalsgewys die grootste groep is, het in 1980 61,3 % van die totale ekonomies bedrywige bevolking verteenwoordig teenoor die huidige 62,5 %. Hiervolgens lyk dit of daar nie veel fout te vind is met die bevolkingsgroepsamestelling en geslagstruktuur nie en die verskil tussen die twee stelle gegewens kan aan werklike veranderinge te wyte wees. Aan die ander kant is dit moontlik dat minstens 'n deel van die verskil te wyte kan wees aan 'n te hoë raming vir veral Kleurlingmans in die bou- en konstruksiesektor.

Daar is aanvaar dat die syfers wat in die volgende reeks tabelle behandel word, 'n goeie weergawe van die werkgeleentede in die Paarl en Wellington sal gee.

Tabel 2.2 toon dat in ongeveer twee derdes van die gevulde poste daar Kleurlinge in diens is (62,5 %) en dat daar bykans dubbel soveel Kleurlingmans as Kleurlingvroue in die Paarl en Wellington werksaam is. Die handel en vervaardigingsektore is in genoemde volgorde die grootste werkgewers en verskaf onderskeidelik 37,4 % en 31,7 % van die totale werkgeleentede in die twee dorpe. Die bou- en konstruksiesektor en owerheidsdienste is verder belangrike werkgewers en voorsien gementlik 21,5 % van die totale werkgeleentheid. Daar is verder groot variasie in die getal werkgeleentede in elke sektor volgens bevolkingsgroep en geslag. Ongeveer driekwart van die werkgeleentede vir Swart vroue is byvoorbeeld in die vervaardigingsektor (74,9 %). Vir die ander groepe is die vervaardigingsektor nie so 'n belangrike werkgewer as vir Swart vroue nie. Ongeveer een kwart van die Kleurlingmans word byvoorbeeld van werk voorsien deur die bou- en konstruksiesektor. Relatief baie Blanke vroue word in die handel geakkommodeer (58,4 %).

Tabel 2.3 gee inligting omtrent die struktuur van die geraamde arbeidsmag vir die Paarl en Wellington afsonderlik volgens bevolkingsgroep en sektor. Hieruit blyk dat die relatiewe belang van sommige sektore vir die twee dorpe aansienlik verskil terwyl dit vir ander sektore weer goed

TABEL 2.3

RAMING VAN DIE WERKGELEENTHEDE IN PAARL EN WELLINGTON AFSONDERLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP EN EKONOMIESE SEKTOR

Sektor	Paarl					Wellington					Totaal										
	Blank		Kleurling		Swart		Asiër		Totaal				Blank		Kleurling		Swart		Totaal		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Vervaardiging	2107	26,4	6757	31,4	1925	43,8			10789	31,8	278	10,8	1975	39,6	396	43,2	2649	31,2	13438	31,7	
Landbou	113	1,4	1747	8,1	32	0,7			1892	5,6	54	2,1	359	7,2	27	2,9	440	5,2	2332	5,5	
Owerheids- dienste	1246	15,6	2019	9,4	299	6,8			3564	10,5	190	7,4	407	8,2	1	0,1	598	7,1	4162	9,8	
Bou en konstruksie	316	4,0	4011	18,6	515	11,7			4842	14,3	8	0,3	100	2,0	17	1,9	125	1,5	4967	11,7	
Finansiële dienste	855	10,7	103	0,5	6	0,1			964	2,8	71	2,8	12	0,2			83	1,0	1047	2,5	
Professionele dienste	319	4,0	82	0,4	33	0,8			434	1,3	115	4,5	49	1,0			164	1,9	598	1,4	
Handel	3022	37,9	6794	31,6	1587	36,1	40	100,0	11443	33,7	1856	72,2	2090	41,9	475	51,9	4421	52,1	15864	37,4	
TOTAAL	N	7978	100	21513	100	4397	100	40	100	33928	100	2572	100	4992	100	916	100	8480		42408	
	%		23,5		63,4		13,0		0,1		100		30,3		58,9		10,8		100		100

ooreenstem. Die Paarl bied meer as vier keer die getal werkgeleenthede wat Wellington bied. In totaal is die handelsektor 'n relatief groter werkgever in Wellington as in die Paarl terwyl die omgekeerde geld vir die bou- en konstruksie- en owerheidsdienste. Die handelsektor in Wellington verskaf bykans driekwart van die werkgeleenthede vir Blankes (72,2 %) maar is ook vir Kleurlinge en Swartes in verhouding 'n groter werkverskaffer as wat die geval in die Paarl is. 'n Opvallende verdere verskil in die struktuur van die arbeidsmag van die Paarl en Wellington is die relatiewe belang van die bou- en konstruksiesektor as werkverskaffer. Hierdie sektor bied ongeveer 15 % van die totale werkgeleentheid in die Paarl terwyl dit in Wellington 'n geringe rol speel (1,5 % van die totale werkgeleentheid). Die vervaardigingsektor sowel as die owerheids- en finansiële dienste-sektore is in die Paarl relatief belangriker as werkverskaffer vir Blankes as wat die geval is in Wellington.

Tabelle 2.4 en 2.5 verstrek besonderhede omtrent die geraamde werkgeleentheid volgens beroep onderskeidelik vir die twee dorpe gesamentlik en afsonderlik. Tabel 2.4 toon dat in totaal ongeveer die helfte van die mans in die produksiewerker- en arbeiderberoepes in diens is terwyl die genoemde beroepsgroepe tesame met klerklike beroepes ook die belangrikste beroepes vir vroue is. Die beroepstruktuur verskil aansienlik volgens bevolkingsgroep en geslag. Werkgeleentheid in die administratiewe, uitvoerende en bestuursberoepsgroep is 'n belangrike komponent van die werkgeleentheid vir Blanke mans en die verskillende beroepes in hierdie groep verteenwoordig bykans een derde (30,4 %) van die totale werkgeleentheid vir Blanke mans. Bykans drie-kwart van die Blanke vroue is in klerklike en verkoopsberoepes werksaam (73,0 %). Werkgeleentheid vir Swart en Kleurlingmans en -vroue in die produksiewerker- en arbeiderberoepes vorm weer die belangrikste komponent van die geraamde werkgeleentheid vir dié groepe. Plaaswerker, diensberoepes en klerklike beroepes is naas die voorgenoemde beroepsgroepe ook beroepes waarin groot getalle Kleurlingvroue werksaam is. Werkgeleentheid in diens- en vervoerberoepes is verder ook vir Swart mans van groter belang as vir ander groepe.

TABEL 2.4

RAMING VAN WERKGELEENTHEDE IN DIE PAARL EN WELLINGTON GESAMENTLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP, GESLAG EN BEROEP

Beroep	Blank			Kleurling			Asiër			Swart			Totaal			
	Manlik		Vroulik	Manlik		Vroulik	Manlik		Vroulik	Manlik		Vroulik	Manlik		Vroulik	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<u>Professionele en tegniese beroepe</u>																
Ingenieurs, argitekte, bou-rekenaars	114	1,9			1										115	0,4
Natuurwetenskaplikes	70	1,1	3	0,1	8										78	0,3
Tegnici	259	4,2	28	0,6	83	0,5	109	1,1							361	1,3
Medici en paramedici	109	1,8	420	9,5	248	1,5	357	3,6							357	1,3
Onderwysers, lektore, opleidings-beamptes	15	0,2	45	1,0	94	0,6	113	1,2							109	0,4
Geesteswetenskaplikes	164	2,7	39	0,9	7		4								172	0,6
Kuns-, sport- en vermaaklikheids-werkers	2		5	0,1	13	0,1									15	0,1
<u>Administratiewe, uitvoerende en bestuursborepe</u>																
Bestuurders	1437	23,5	170	3,8	83	0,5	40	0,4	13	50,0					1533	5,6
Administratiewe werkers	123	2,0	13	0,3	8										131	0,5
Eienaars/bestuurders	298	4,9	82	1,9	80	0,5	7	0,1	13	50,0	13	100,0			398	1,5
Klerlike en verkoopsberoep																
Klerke	1026	16,8	2679	60,5	510	3,1	1020	10,4							1579	5,8
Verkoopswerkers	532	8,7	553	12,5	620	3,7	893	9,1							1259	4,6
<u>Vervoer-, aflewering- en kommunikasieberoep</u>																
Vervoerwerkers	143	2,3			728	4,4	2								1342	4,9
Kommunikasiewerkers	20	0,3	1		255	1,5									282	1,0
Diensberoep	190	3,1	2		431	2,6	7	0,1							666	2,5
Uniformpersoneel	111	1,8	251	5,7	864	5,2	1318	13,4							1649	6,1
Ander																
<u>Boerdery- en plaaswerkers</u>																
Boere, plaasbestuurders	47	0,8			30	0,2									47	0,2
Plaasvoormanne	3				539	3,2	1581	16,1							33	0,1
Ander plaaswerkers	2														613	2,3
Ambagsmanne en vakleerlinge																
Ambagsmanne	640	10,5	24	0,5	951	5,7	18	0,2							1624	6,0
Vakleerlinge	175	2,9	7	0,2	138	0,8									313	1,2
Nie-gekwalifiseerde ambagsmanne	14	0,2			197	1,2									228	0,8
<u>Produksiewerkers en arbeiders</u>																
Voormanne	463	7,6	1		246	1,5	46	0,5							812	3,0
Operateurs	149	2,4	55	1,2	2380	14,3	2005	20,4							3128	11,5
Arbeiders, handlangers	1				8128	48,7	2187	22,3							10278	37,8
Deeltydse werkers	10	0,2	50	1,1	40	0,2	113	1,2							50	0,2
TOTAAL	6117	100	4428	100	16682	100	9820	100	26	100	13	100	4357	100	27172	100
	22,5		29,1		61,4		64,5		0,1		0,1		16,0		6,3	

TABEL 2.5

RAMING VAN DIE WERKGELEENTHEDE IN DIE PAARL EN WELLINGTON AFSONDERLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP EN BEROEP

Beroep	Paarl										Wellington									
	Blank		Kleurling		Swart		Asiër		Totaal		Blank		Kleurling		Swart		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Professioneel en tegniese beroepe	94	1,2	1						95	0,3	19	0,7					19	0,2		
Ingenieurs, argitekke, bourekenaars	38	0,5	8					46	0,1		35	1,4					35	0,4		
Natuurwetenskaplikes	264	3,3	191	0,9	28	0,6		483	1,4		24	0,9	1				25	0,3		
Tegnici	407	5,1	584	2,7	1			992	2,9		121	4,7	21	0,4			142	1,7		
Medici en paramedici	29	0,4	9					38	0,1		31	1,2	198	4,0			229	2,7		
Onderwysers, lektore, opleidingsbeamptes	155	1,9	11	0,1	2			168	0,5		50	1,9					50	0,6		
Geesteswetenskaplikes	7	0,1	13	0,1				20	0,1											
Kuns, sport- en vermaaklikheidswerkers																				
Administratiewe, uitvoerende en																				
bestuursberoepe																				
Bestuurders	1104	13,8	112	0,5			13	33,3	1229	3,6	502	19,5	10	0,2			512	6,0		
Administratiewe werkers	108	1,4	8					116	0,3		28	1,1					28	0,3		
Eienaars/bestuurders	299	3,7	61	0,3	7	0,2	26	66,7	393	1,2	81	3,2	27	0,5			108	1,3		
Klerklike en verkoopsberoepe																				
Klerke	2700	33,9	1310	6,1	51	1,2		4061	12,0		1005	39,1	220	4,4	8	0,9	1233	14,5		
Verkoopswerkers	960	12,0	1220	5,7	127	2,9		2307	6,8		125	4,9	293	5,9	20	2,2	438	5,2		
Vervoer-, aflewering- en kommunikasie-beroepe																				
Vervoerwerkers	103	1,3	486	2,3	389	8,8		978	2,9		41	1,6	244	4,9	83	9,1	368	4,3		
Kommunikasiewerkers	1		228	1,1	7	0,2		236	0,7		20	0,8	27	0,5			47	0,6		
Diensberoepe																				
Uniformpersoneel	190	2,4	429	2,0	43	1,0		662	2,0		2	0,1	9	0,2	3	0,3	14	0,2		
Ander	212	2,7	1689	7,9	620	14,1		2521	7,4		150	5,8	492	9,9	148	16,1	790	9,3		
Boerdery- en plaaswerkers																				
Soere, plaasbestuurders	35	0,4						35	0,1		12	0,5					12	0,1		
Plaasvoormanne	1		29	0,1				30	0,1		2	0,1	1				3			
Ander plaaswerkers	2		1761	8,2	28	0,6		1791	5,3				359	7,2	86	9,4	445	5,2		
Ambagsmanne en vakleerlinge																				
Ambagsmanne	529	6,6	900	4,2	30	0,7		1459	4,3		135	5,3	69	1,4	3	0,3	207	2,4		
Vakleerlinge	155	1,9	130	0,6				285	0,8		28	1,1	8	0,2			36	0,4		
Nie-gekwalifiseerde ambagsmanne	14	0,2	145	0,7				159	0,5				52	1,0	17	1,9	69	0,8		
Produkstiewerkers en arbeiders																				
Voormanne	387	4,9	198	0,9	93	2,1		678	2,2		77	3,0	95	1,9	10	1,1	182	2,1		
Operateurs	167	2,1	2889	13,4	497	11,3		3553	10,5		37	1,4	1495	29,9	265	28,9	1797	21,2		
Arbeiders, handlangers	1		8943	41,6	2474	56,3		11418	33,7		46	1,8	1371	27,5	274	29,9	1645	19,4		
Deeltydse werkers	14	0,2	153	0,7				167	0,5								46	0,5		
TOTAAL	7976	100	21508	100	4397	100	39	100	33920	100	2571	100	4992	100	917	100	8480	100		

Volgens tabel 2.5 verskil die beroepstruktuur van die totale arbeidsmag van die Paarl en Wellington nie ingrypend van mekaar nie. Die enigste redelike groot verskil kom voor by die persentasies wat operateurs en arbeiders uitmaak. Die Paarl het in verhouding minder operateurs en meer arbeiders as Wellington. Dit hang waarskynlik saam met die relatief belangriker rol wat die bou- en konstruksiesektor in die Paarl as in Wellington speel. Hierdie sektor het baie min werkgeleenthede vir operateurs en bied hoofsaaklik werk aan ambagsmanne en ongeskoolde arbeiders.

2.3 ARBEIDSTEKORTE

Tabelle 2.6 en 2.7 verskaf besonderhede omtrent arbeidstekorte, onderskeidelik volgens ekonomiese sektor en beroep. In totaal word geraam dat daar ten tyde van die ondersoek 611 (1,3 %) vakante poste bestaan het in die Paarl en Wellington gesamentlik. 'n Vakaturekoers van 3 % op enige tydstop word aanvaar as 'n situasie van volle indienseneming. Die tekort van 1,3 % val dus binne die grens en is dus nie 'n werklike tekort nie. Tabel 2.6 toon egter dat die bou- en konstruksiesektor wel 'n tekort van 3,0 % ondervind en dat die tekort aan Blankes in hierdie sektor 9,2 % is. 'n Moontlike rede hoekom die bou- en konstruksiesektor groter tekorte, veral aan Blankes, ondervind as ander sektore is dat hierdie sektor baie gevoelig is vir ekonomiese fluktuasies en dat persone wat die bedryf verlaat as gevolg van swak toestande nie weer terugkeer wanneer projekgebonde indienseneming gedoen word nie. Hierdie verskynsel is volgens 'n onlangse ondersoek van die RGN (Terblanche en Jacobs 1983) 'n algemene verskynsel en dus nie uniek aan die Paarl en Wellington nie. Die relatief groot tekort aan Blankes in die owerheidssektor is ook volgens genoemde verslag 'n algemene verskynsel. Tabel 2.6 toon verder dat die tekorte in totaal groter is in die Paarl as in Wellington.

Uit tabel 2.7 blyk dat die tekort aan vakleerlinge die enigste ernstige tekort volgens beroep is. In totaal is meer as 'n kwart (27,6 %) van die totale aantal poste vir vakleerlinge vakant. Hierdie toedrag van sake is te wyte aan die groot tekort aan Kleurlingvakleerlinge in die Paarl, waar meer as die helfte van die bestaande poste vir vakleerlinge

TABEL 2.6

RAMING VAN VAKATURES IN DIE PAARL EN WELLINGTON AFSONDERLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP EN EKONOMIESE SEKTOR

Sektor	Paarl						Wellington						Paarl + Wellington						Totaal	
	Blank		Kleurling		Swart		Blank		Kleurling		Totaal		Blank		Kleurling		Swart		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Vervaardiging	13 (0,6)*	8,0	46 (0,7)	11,5	59 (0,5)	10,0	2 (0,7)	10,0	3 (0,2)	100,0	5 (0,2)	21,7	15 (0,6)	8,2	49 (0,6)	12,2	27 (1,3)	100,0	64 (0,5)	10,5
Landbou	4 (3,4)	2,5	22 (1,2)	5,5	26 (1,4)	4,4							4 (2,3)	2,2	22 (1,0)	5,5	4 (1,1)	100,0	26 (1,1)	4,3
Owerheidsdienste	58 (4,4)	35,8	28 (1,4)	7,0	86 (2,4)	14,6	11 (5,5)	55,0			11 (1,8)	47,8	69 (4,6)	37,9	28 (1,1)	7,0	97 (2,3)	100,0	97 (2,3)	15,9
Bou en konstruksie	33 (9,5)	20,4	216 (3,0)	54,1	249 (3,1)	42,3							33 (9,2)	18,1	216 (2,9)	53,7	249 (3,0)	100,0	249 (3,0)	40,8
Handel	54 (1,8)	33,3	87 (1,3)	21,8	168	28,6	7 (0,4)	35,0			7 (0,1)	30,4	61 (1,2)	33,5	87 (1,0)	21,6	27 (1,3)	100,0	175 (1,1)	28,6
TOTAAL % tekort	162 (1,8)	100	399 (1,6)	100	588 (1,6)	100	20 (0,8)	100	3 (0,1)	100	23 (0,3)	100	182 (1,7)	100	402 (1,3)	100	27 (0,5)	100	611 (1,3)	100

*Die syfer tussen hakies toon die persentasie tekort vir die verskillende subgroepe

TABEL 2.7

RAMING VAN VAKATURES IN DIE PAARL EN WELLINGTON AFSONDERLIK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP EN BEROEP

Beroep	Paarl						Wellington				
	Blank		Kleurling		Swart		Blank		Kleurling		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<u>Professioneel en tegnies</u>											
Ingenieurs	3	1,9									
	(3,1)*										
Natuurwetenskaplikes	1	0,6									
	(2,6)										
Tegnici	19	11,7									
	(6,7)										
Medici en paramedici	2	1,2									
	(0,5)										
Geesteswetenskaplikes	2	1,2	2	0,5							
	(1,3)		(15,4)								
<u>Bestuurs-, uitvoerende en administratiewe beroepe</u>											
Bestuurders	2	1,2					8	40,0			
	(0,2)						(1,6)				
Administratiewe werkers	4	2,5									
	(3,6)										
<u>Klerklike en verkoopsberoepe</u>											
Klerklike werkers	19	11,7	14	3,5			1	5,0	1	33,3	
	(0,7)		(1,1)				(0,1)		(0,5)		
Verkoopswerkers	33	20,4	27	6,8	7	25,9	7	35,0			
	(3,3)		(2,3)		(5,2)		(5,3)				
<u>Vervoer-, aflewering- en kommunikasie-beroepe</u>											
Vervoerwerkers	5	3,1	14	3,5							
	(4,6)		(2,5)								
<u>Diensberoepe</u>											
Uniformpersoneel/sekuriteit	14	8,6									
	(6,9)										
Ander	9	5,6	20	5,0	7	25,9					
	(4,1)		(1,2)		(1,1)						
<u>Boerdery- en plaaswerkers</u>											
Ander plaaswerkers			18	4,5							
			(1,0)								
<u>Ambagsmanne en vakleerlinge</u>											
Ambagsmanne	7	4,3	69	17,3			1	5,0			
	(1,3)		(4,0)				(0,7)				
Vakleerlinge	6	3,7	116	29,1							
	(3,7)		(52,8)								
Nie-gekwalifiseerde ambagsmanne			2	0,5							
			(1,4)								
<u>Produksiewerkers en arbeiders</u>											
Voormanne	35	21,6					2	10,0			
	(8,3)						(2,5)				
Operateurs	1	0,6	22	5,5	13	48,1	1	5,0	2	66,7	
	(0,6)		(0,7)		(2,5)		(2,6)		(0,1)		
Arbeiders, handlangers			94	23,6							
			(0,8)								
TOTAAL	162	100	398	100	27	100	20	100	3	100	
	(2,0)		(1,6)		(0,6)		(0,8)		(0,1)		

*Die syfer tussen hakies toon die persentasie tekort vir die verskillende subgroepe.

TABEL 2.7 (VERVOLG)

Beroep	Paarl + Wellington							
	Blank		Kleurling		Swart		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<u>Professioneel en tegnies</u>								
Ingenieurs	3	1,6					3	0,5
	(2,3)						(2,5)	
Natuurwetenskaplikes	1	0,5					1	0,1
	(1,4)						(1,2)	
Tegnici	19	10,4					19	3,1
	(6,2)						(3,6)	
Medici en paramedici	2	1,1					2	0,3
	(0,4)						(0,2)	
Geesteswetenskaplikes	2	1,1	2	0,5			4	0,7
	(1,0)		(15,4)				(1,8)	
<u>Bestuurs, uitvoerende en administratiewe beroepe</u>								
Bestuurders	10	5,5					10	1,6
	(0,6)						(0,6)	
Administratiewe werkers	4	2,2					4	0,7
	(2,9)						(2,7)	
<u>Klerklike en verkoopsberoep</u>								
Klerklike werkers	20	11,0	15	3,7			35	5,7
	(0,5)		(1,0)				(0,7)	
Verkoopswerkers	40	22,0	27	6,7	7	25,9	74	12,1
	(3,6)		(1,8)		(4,5)		(2,6)	
<u>Vervoer, aflewering en kommunikasie beroepe</u>								
Vervoerwerkers	5	2,7	14	3,5			19	3,1
	(3,4)		(1,8)				(1,3)	
<u>Diensberoep</u>								
Uniformpersoneel/sekuriteit	14	7,7					14	2,3
	(6,8)						(2,0)	
Ander	9	4,9	20	5,0	7	25,9	36	5,9
	(2,4)		(0,9)		(0,9)		(1,1)	
<u>Boerdery- en plaaswerkers</u>								
Ander plaaswerkers			18	4,5			18	3,0
			(0,8)				(0,8)	
<u>Ambagsmanne en vakleerlinge</u>								
Ambagsmanne	8	4,4	69	17,2			77	12,6
	(1,2)		(3,9)				(3,1)	
Vakleerlinge	6	3,3	116	28,9			122	20,0
	(3,2)		(45,7)				(27,6)	
Nie-gekwalifiseerde ambagsmanne			2	0,5			2	0,3
			(1,0)				(0,9)	
<u>Produksiewerkers en arbeiders</u>								
Voormanne	37	20,3					37	6,1
	(7,4)						(3,8)	
Operateurs	2	1,1	24	6,0	13	48,1	39	6,4
	(1,0)		(0,5)		(1,7)		(0,7)	
Arbeiders, handlangers			94	23,4			94	15,4
			(0,7)				(0,6)	
TOTAAL	182	100	401	100	27	100	610	100
	(1,7)		(1,3)				(1,3)	

nie gevul is nie. Die tekort aan Blanke tegnisi (6,7 %), sekuriteitspersoneel (6,9 %) en voormanne (8,3 %) in die Paarl is verder noemenswaardig.

Van die 377 werkgewers wat aan die ondersoek deelgeneem het, het 92 (24,4) aangedui dat hul probleme het om geskikte Kleurlingwerkers te werf terwyl 64 (17,0 %) en 22 (5,8 %) onderskeidelik probleme ondervind om Blankes en Swartes te werf. Tabel 2.8 toon besonderhede omtrent die beroepe waarin probleme ondervind word om geskikte personeel te werf. Bestuurders, uitvoerende beamptes en administratiewe personeel en ambagsmanne en vakleerlinge is vir die drie bevolkingsgroepe gesamentlik die beroepe waarmee die meeste probleme ondervind word. Hierdie twee beroepsgroepe verteenwoordig gesamentlik bykans die helfte van al die beroepe wat genoem is. Produksiewerk is 'n verdere belangrike beroep wat probleme met werwing van geskikte personeel lewer en die tekort aan voormanne (soos blyk uit tabel 2.7) wat by die groep ingedeel is, vorm waarskynlik die belangrikste komponent van probleme met die groep. Werkgewers wat genoem het dat hulle probleme ondervind met werwing in alle beroepe is hoofsaaklik klein werkgewers wat gevolglik ook min werkers in diens het. Wat Blankes betref, toon tabel 2.8 dat probleme met werwing van bestuurspersoneel relatief meer ondervind word as wat die geval is vir die ander bevolkingsgroepe, terwyl heelwat werkgewers ook probleme het met werwing van professionele en semi-professionele Blankes, wat nie vir die ander bevolkingsgroepe geld nie. Die grootste probleme met werwing van Kleurlinge kom voor in die bestuur- en ambagsmanberoepe. Relatief min werkgewers het probleme met werwing van Swartes en die probleme wat wel ondervind word, is op die produksiewerke- en arbeidervlak.

Gesien die lae vakaturekoers, moet by probleme wat ondervind word, die klem op geskik, geplaas word, want volgens die werkgewers wat aangedui het dat hul probleme ondervind, is gebrek aan opleiding die belangrikste rede en dit geld vir al drie bevolkingsgroepe. Werkgewers noem ook onbetroubaarheid by veral die Kleurlinge en registrasie en administrasie van Swart arbeid as probleemgebiede.

TABEL 2.8

BEROEPE WAARIN PROBLEME ONDERVIND WORD

Beroep	Blank		Kleurling		Swart		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Professioneel en semi-professioneel	15	21,1	1	1,0			16	8,2
Bestuur, uitvoerend administratief	24	33,8	19	18,4	1	5,0	44	22,7
Vervoer, aflewering en kommunikasie			3	2,9	1	5,0	4	2,1
Diens	9	12,7	5	4,9	4	20,0	18	9,3
Plaaswerk	3	4,2	15	14,6	2	10,0	20	10,3
Ambag*	17	23,9	23	22,3			40	20,6
Produksiewerk en ongeskoolde arbeid	1	1,4	23	22,3	11	55,0	35	18,0
Alle beroepe: Alle vlakke	1	1,4	14	13,6	1	5,0	16	8,2
Senior poste	1	1,4					1	0,5
TOTAAL	71	100	103	100	20	100	194	100

*Hierby word ingesluit persone wat nog besig is met opleiding vir 'n ambag.

Tabel 2.9 verskaf besonderhede omtrent die metode wat werkgewers gebruik om nuwe personeel te werf. Hiervolgens blyk dat koerantadvertensies, die gebruik van eie werkers om vakatures te adverteer en die indiensplasing van werksoekers wat uit hul eie kom aanklop, die drie belangrikste metodes is. Die relatiewe belang van die verskillende metodes verskil vir die verskillende bevolkingsgroepe. In die werwing van Blankes word in meerdere mate gebruik gemaak van koerantadvertensies as wat die geval is vir Kleurlinge en Swartes. Die gebruik van eie werkers en indiensplasing van werksoekers wat self aanmeld, is meer algemene gebruik om Kleurlinge en Swartes te werf as wat die geval met Blankes is. Dit is verder opvallend dat die dienste van die Departement van Mannekrag in die geval van Blankes en Kleurlinge en dié van die arbeidsburo's in die geval van Swartes slegs deur enkele werkgewers gebruik word. Uit vorige navorsing van die RGN is dit egter duidelik dat die indiensplasingfunksie van die arbeidsburo's van ontwikkelingsgrade nie na wense funksioneer nie (Smit 1980 en Smit en Herbst 1983).

TABEL 2.9

WERWINGSMETODE WAT WERKGEWERS GEBRUIK

Metode	Blank		Kleurling		Swart		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Koerantadvertensies	130	54,6	103	26,8	14	11,9	247	33,4
Eie werkers	40	16,8	126	32,8	31	26,3	197	26,6
Agente	9	3,8	3	0,8	3	2,5	15	2,0
Departement Mannekrag/ Arbeidsburo	5	2,1	10	2,6	6	5,1	21	2,8
Soek self	24	10,1	116	30,2	37	31,4	177	23,9
Ander	30	12,6	26	6,8	27	22,9	83	11,2
TOTAAL*	238	100	384	100	118	100	740	100

*Die totale getal response is meer as die getal werkgewers omdat sommige werkgewers meer as een metode gebruik.

Dit is verder belangrik om daarop te let dat bykans 'n kwart van die werkgewers wat Swartes in diens het (22,9 %) van 'n ander metode as dié wat in tabel 2.9 aangedui is, gebruik maak. Werwing van trekwerkers in Ciskei en Transkei is die enigste metode wat in die kategorie ressorteer. Die redes hoekom hierdie 27 werkgewers trekwerk gebruik, is uiteenlopend maar die belangrikste is dat Swartes vir die betrokke soort werk meer geskik is of dat daar tradisioneel van Swartes gebruik gemaak word. Die groter houvas wat die werkgewer op 'n kontrakwerker het deurdat hul onder andere deur die werkgewer gehuisves word, speel waarskynlik 'n belangrike rol in die toedrag van sake. Uit die oogpunt van die plaaslike bevolking is dit egter nie 'n gesonde toestand nie, veral as in aanmerking geneem word dat daar reeds hoë werkloosheid onder Kleurlinge in die Paarl en Wellington is. In totaal is daar 196 poste by die 27 werkgewers waarin Swartes gebruik word. In hoofstuk 5 word werkloosheid en die implikasies daarvan vollediger behandel.

2.4 VERANDERINGE IN DIE SAMESTELLING VAN DIE ARBEIDSMAG

Een van die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing (1980) is dat wetlik diskriminerende maatreëls sover dit indiensneming van sekere groepe werkers betref, verwyder moet word.

Van owerheidskant is daar gedurende die afgelope jare baie gedoen om indiënsneming sover moontlik volgens die normale vrye-markmeganismes te laat plaasvind en dit so min as moontlik deur statutêre maatreëls te probeer reguleer. Die mannekragopnames van die Departement van Mannekrag toon ook dat die samestelling van veral die middelvlakmannekrag (klerklike en verkoopsberoepe, voormanne en toesighouers en ambagsmanne en vakleerlinge) sover dit geslagsverdeling en bevolkingsgroepsamestelling betref, groot veranderinge ondergaan het (Terblanche en Jacobs 1983). Die persentasie Blanke mans in die klerklike beroepe het drasties afgeneem terwyl die persentasie Asiërvroue en Swart mans 'n groot toename ondergaan het. Die verkoopsberoepe toon 'n swaai ten gunste van vroue, veral vanweë die groter mate van betrokkenheid van Kleurling-, Swart en Asiërvroue in dié beroepsgroep. 'n Dalende persentasie Blankes en 'n toename in die persentasie Asiërs, Kleurlinge en Swartes is by voormanne en toesighouers asook by ambagsmanne en vakleerlinge waarneembaar.

Om 'n aanduiding te kry van hoe die situasie in die Paarl en Wellington daar uitsien, is 'n reeks vrae hieroor in die vraelys ingesluit. Tabel 2.10 toon besonderhede omtrent beroepe waarin slegs sekere bevolkingsgroepe in diens geneem word. As in aanmerking geneem word dat daar 377 werkgewers by die ondersoek betrek is en by elke werkgewer 'n reeks beroepsmoontlikhede bestaan, blyk uit tabel 2.10 dat voorkeure vir sekere bevolkingsgroepe in sekere beroepe nie 'n groot rol in die Paarl en Wellington speel nie. Die groep wat aangedui het dat alle beroepe gereserveer is vir een van die drie betrokke bevolkingsgroepe verteenwoordig grootliks die kleiner familie-besigheid. Die reservering van verkoopsberoepe vir 'n bepaalde bevolkingsgroep hang gewoonlik saam met die bevolkingsgroep van die meerderheid klante wat bedien moet word. Verder word die voorkeur vir Blankes in senior poste asook in professionele beroepe sterk beïnvloed deur die gebrek aan Kleurlinge en Swartes wat vir die poste kwalifiseer. Samevattend kan dus gesê word dat formele werkreservering by wyse van organisasiebeleid reeds by die meerderheid werkgewers in beginsel geskrap is.

TABEL 2.10

BEROEPE WAARIN SLEGS SEKERE BEVOLKINGSGROEPE IN DIENS GENEEM WORD

Beroep	Getal werkgewers					
	Blankes		Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%	N	%
Alle beroepe	13	14,4	12	14,0	5	14,3
Senior poste	14	15,6			1	2,9
Ingenieurs, argitekte, bourekenaars	1	1,1				
Tegnici	3	3,3				
Medici en paramedici	2	2,2	1	1,2		
Onderwysers, lektore, opleidings-beamptes			1	1,2		
Geesteswetenskaplikes	2	2,2				
Bestuurders	10	11,1				
Administratiewe werkers	1	1,1				
Klerke	14	15,6	3	3,5	4	11,4
Verkoopswerkers	13	14,4	11	12,8	3	8,6
Vervoerwerkers	1	1,1	5	5,8	2	5,7
Kommunikasiewerkers			1	1,2		
Uniformpersoneel			2	2,3	1	2,9
Ander dienswerkers	4	4,4	11	12,8	6	17,1
Boere, plaasbestuurders	4	4,4				
Plaasvoormanne	2	2,2	1	1,2		
Ander plaaswerkers			15	17,4	2	5,7
Ambagsmanne	4	4,4	7	8,1	2	5,7
Nie-gekwalifiseerde ambagsmanne			2	2,3		
Voormanne	2	2,2				
Operateurs			5	5,8	1	2,9
Arbeiders, handlangers			9	10,5	8	22,9
TOTAAL	90	100	86	100	35	100

Tabel 2.11 toon dan ook dat heelparty (66 of 17,5 %) werkgewers oor die jaar wat die navorsing voorafgegaan het Kleurlinge aangestel het in poste waarin Blankes voorheen gebruik is, terwyl vier werkgewers Swartes aangestel het in poste waarin Blankes was. Die grootste groep werkgewers wat in hierdie kategorie ressorteer, het egter slegs in 'n beperkte aantal poste op dié wyse nuwe werkgeleenthede vir Kleurlinge

en Swartes geskep en in totaal is 253 Blankes vervang. In terme van die totale werkgeleentheid by die steekproef van werkgewer, verteenwoordig hierdie getal 1 %. Dit is verder interessant dat meer as twee derdes van die werkgewers wat Blankes vervang het deur Kleurlinge of Swartes, hoër produktiwiteit aangevoer het as die belangrikste rede wat aanleiding gegee het tot die verandering. Vir die oorblywende derde was die tekort aan Blankes en bevordering volgens meriete die oorweging wat hiertoe aanleiding gegee het.

TABEL 2.11

GETAL WERKGEWERS WAT DIE AFGELOPE JAAR BLANKES VERVANG HET MET KLEURLINGE OF SWARTES

Getal Blankes vervang	Kleurlinge		Swartes		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
1-4	56	84,8	3	75,0	59	84,3
5-9	9	13,6	1	25,0	10	14,3
10-14	1	1,6			1	1,4

Tabel 2.12 toon die beroepe waarin Blankes vervang is deur Kleurlinge of Swartes. In die klerklike en administratiewe beroepsgroep asook ambagsman- en toesighouerberoep is elk by tien of meer werkgewers omgeskakel na Kleurlinge of Swartes. Die tabel toon verder dat, alhoewel die omvang klein is, die indiensneming van Kleurlinge en Swartes in poste wat voorheen deur Blankes gevul was, regdeur die beroepshiërargie strek. Ses werkgewers employeer byvoorbeeld Kleurlinge in professionele poste wat 'n jaar tevore deur Blankes gevul was en vyf werkgewers het Kleurlinge in bestuurs- en ander senior poste aangestel.

Die inligting wat sover in hierdie paragraaf aangebied is, toon dat daar 'n mate van beroepsmobiliteit voorkom, alhoewel daar nog by sommige werkgewers in sekere beroepe voorkeur gegee word aan 'n sekere bevolkingsgroep. Die reservering wat wel nog bestaan, is meestal op praktiese oorwegings of selektiewe beskikbaarheid van personeel gegrond. Werkgewers het genoem dat geleenthede bestaan vir Kleurlinge wat aan die vereistes voldoen om opwaarts in die beroepshiërargie van die meeste organisasies te vorder. Gebrek aan opleiding is egter nog

TABEL 2.12

BEROEPE WAARIN BLANKES DEUR KLEURLINGE OF SWARTES VERVANG IS

Beroep	Kleurlinge		Swartes		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Professioneel	6	9,0			6	8,5
Tegnies	1	1,5			1	1,4
Bestuur en ander senior poste	5	7,5			5	7,0
Administratief, klerklik	16	23,8	1	25,0	17	23,9
Verkoopswerk	6	9,0			6	8,5
Toesighouding	10	14,9	3	75,0	13	18,3
Ambag	16	23,8			16	22,5
Operateur en halfgeskoolde werk	5	7,5			5	7,0
Ander	2	3,0			2	2,8
TOTAAL	67	100	4	100	71	100

'n belangrike beperkende faktor. Die vraag ontstaan egter hoedanig die Swart en Kleurlingwerker na die mening van werkgewers oor die potensiaal beskik om hierdie geleentheid te benut. Vir die doel is 'n evalueringsvraelys oor 'n aantal eienskappe gebruik (kyk bylae). Werkgewers is versoek om die gemiddelde Swart en Kleurlingwerker te beoordeel op 'n vyf-puntskaal ten opsigte van agt eienskappe in die vorm van 'n semantiese differensiaal. Die beoordeling is vir die twee bevolkingsgroepe en vir mans en vroue afsonderlik gedoen. Die beoordeling is slegs gedoen vir die groep of groepe waarvan elke betrokke werkgewer ruim ervaring het en werkgewers wat byvoorbeeld slegs Kleurlingmans in diens het, het nie die beoordeling vir die ander groepe gedoen nie. Die heel klein werkgewers soos kafees is ook uitgesluit omdat hul beoordeling individu-gebonde kan wees.

Die beoordeling is uit die aard van die saak subjektief, maar hoe gunstiger die beoordeling hoe makliker sal mobiliteit kan plaasvind.

Die gemiddelde waardes en standaardafwykings wat uit hierdie beoordeling verkry is, verskyn in tabel 2.13. Waardes kleiner as 3,0

weerspieël 'n positiewe beoordeling terwyl groter waardes 'n negatiewe beoordeling aandui. Die gemiddelde waardes van tabel 2.13 is in figuur 2.1 grafies voorgestel. Die inligting van Swart en Kleurlingmans is op dieselfde asse voorgestel en dié vir die twee groepe vroue op 'n ander assestelsel. Dit is gedoen omdat vir die meeste beroepe mans en vroue nie met mekaar kompeteer nie terwyl vir Kleurlinge en Swartes van dieselfde geslag dit wel dikwels die geval is.

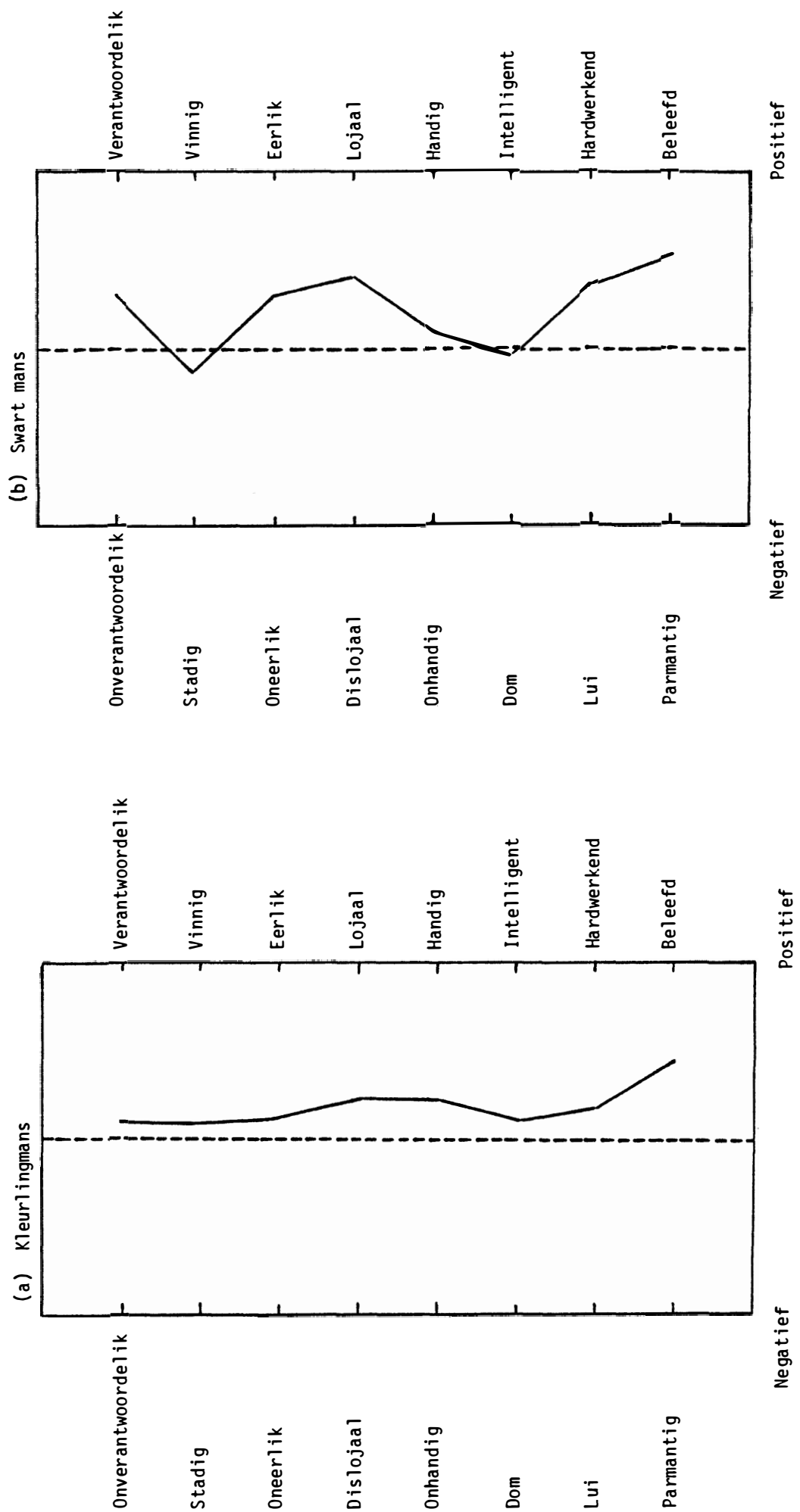
TABEL 2.13

GEMIDDELDE BEOORDELING VAN SWART EN KLEURLINGWERKERS VOLGENS GESLAG

Eienskap	Kleurlinge				Swartes			
	Mans		Vroue		Mans		Vroue	
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Beleefd - Parmantig	2,0	0,9	2,0	0,9	1,9	0,8	2,1	0,7
Hardwerkend - Lui	2,6	0,9	2,3	0,9	2,2	0,9	2,1	0,8
Intelligent - Dom	2,7	0,8	2,6	0,9	3,1	0,9	2,8	1,0
Handig - Onhandig	2,5	0,9	2,4	0,8	2,8	1,0	3,0	1,1
Lojaal - Dislojaal	2,5	1,1	2,3	1,1	2,1	1,0	2,4	1,1
Eerlik - Oneerlik	2,7	1,1	2,4	1,1	2,3	1,0	2,5	0,8
Vinnig - Stadig	2,8	0,9	2,6	0,9	3,3	1,0	3,3	1,1
Verantwoordelik - Onverantwoordelik	2,8	1,1	2,5	1,1	2,4	0,9	2,6	0,7
N	139		117		59		19	

Vanweë die moontlike subjektiwiteit van die beoordeling moet daar nie te veel waarde geheg word aan die eksakte gemiddelde waardes nie maar eerder gelet word op die onderlinge verhoudings van die waardes tot mekaar vir 'n bepaalde groep en vir die groepe onderling. Daar kan egter wel gesê word dat werkgewers ten opsigte van die meeste eienskappe 'n positiewe beeld van hul Swart en Kleurlingwerkers het. Die vergelyking in figuur 2.1 van Swart en Kleurlingmans toon 'n interessante patroon. Kleurlinge word ten opsigte van drie van die agt eienskappe beter en vyf swakker geëvalueer as Swartes. Die verskille is egter nie groot nie, en gemeet aan die grootte van die standaardafwyking kan dit met die uitsondering van werkspoed as onbeduidend beskou word.

FIGUUR 2.1
 GEMIDDELTE BEOORDELING VAN KLEURLING- EN SWART WERKERS VOLGENS GESLAG



(Vervolg)

TABEL 2.14

VERWAGTE GETAL NUWE WERKGELEENTHEDE VOLGENS BEVOLKINGSGROEP TOT 1987

Sektor	Getal werk- gewers	Nuwe werkgeleenthede							
		Blank		Kleurling		Swart		Totaal	
		N	% ¹⁾	N	% ¹⁾	N	% ¹⁾	N	% ¹⁾
Nywerhede	73	48	24,7	303	34,2	14	6,8	365	21,9
Boerdery	37	4	8,1	91	27,0	15	2,7	110	12,6
Owerheidsinstellings	31	15	16,1	109	25,8	7	6,5	131	16,1
Bou en konstruksie	14	17	14,3	374	28,6	17	14,3	408	19,1
Finansiële instellings	13	115	38,5	56	38,5			171	38,5
Professionele dienste	13	49	23,1	25	15,4			74	19,3
Handel	195	201	9,7	884	19,0	127	4,1	1212	10,9
TOTAAL	376	449	14,6	1842	24,2	180	7,2	2471	15,4
% groei		4,3		6,2		3,4		5,4	

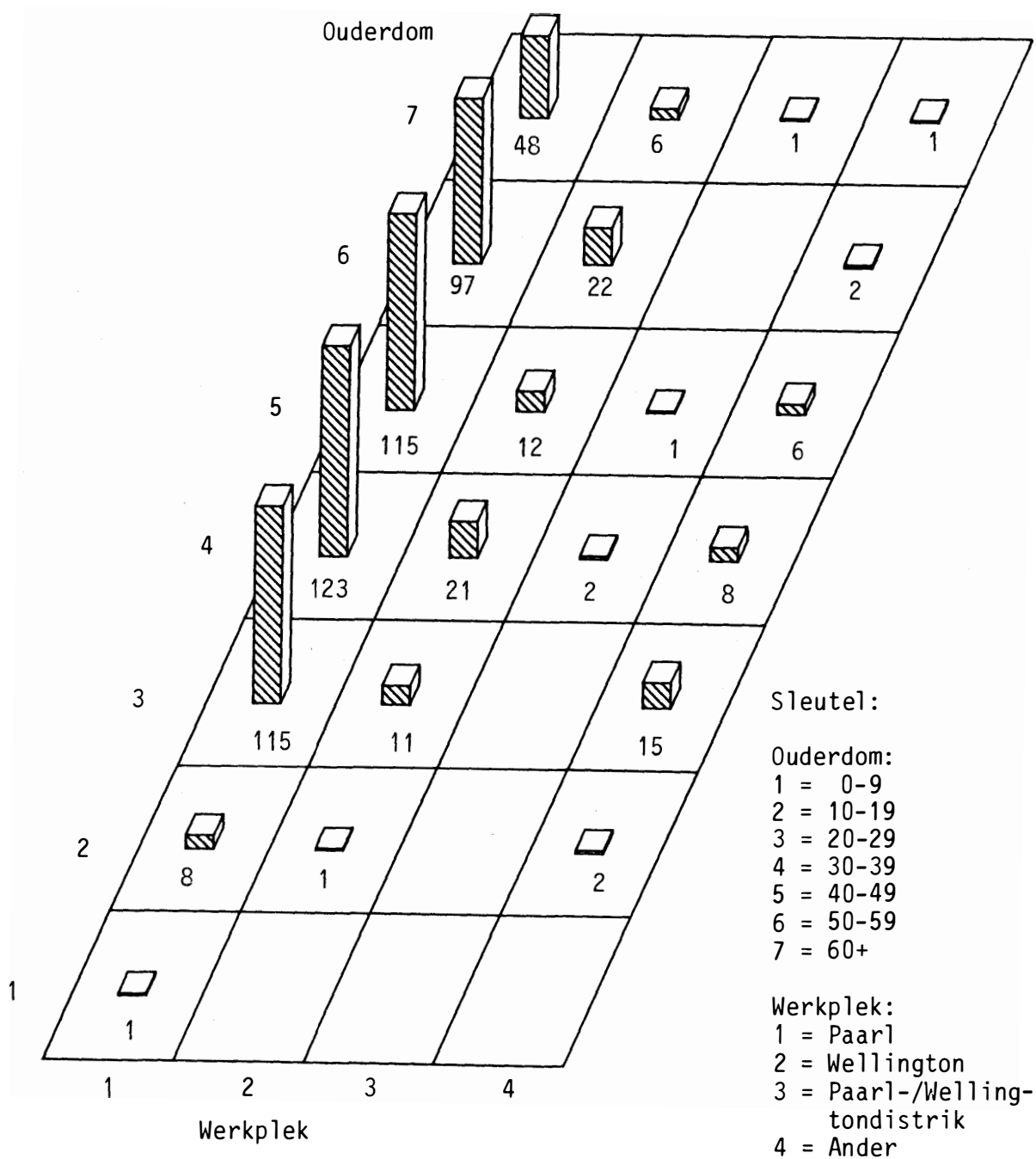
¹⁾Die % toon die persentasie werkgewers wat uitbreiding beoog.

Volgens tabel 2.14 word geraam dat daar tot 1987 2471 nuwe werkgeleenthede geskep sal word. Dit kom te staan op 'n groei van 5,4 % oor die volle driejaarperiode of gemiddeld op 1,8 % per jaar, wat veel laer is as die bevolkingsgroei. Dit is verder opvallend dat min werkgewers beoog om hul diensstaat te vergroot (15,4 %). In verhouding tot ander werkgewers is die verwagte groei in die finansiële sektor die grootste. Die getal werkgewers in hierdie sektor wat deelgeneem het, is egter klein en die syfer sal dus sterk beïnvloed word deur individuele response. Dit is byvoorbeeld moontlik dat een instansie 'n nuwe tak of aansienlike uitbreiding beoog en dat met die verheffing hierdie syfer oorskakel is. Die relatief groot getal nuwe werkgeleenthede wat in die handel verwag word is verder opvallend. Dit is verder duidelik dat daar relatief meer groei in die Kleurlingarbeidsmag voorsien word as wat die geval is vir Blankes en Swartes.

Die beplanningsafdelings van die munisipaliteite is onbewus van moontlike vestiging van nuwe nywerhede.

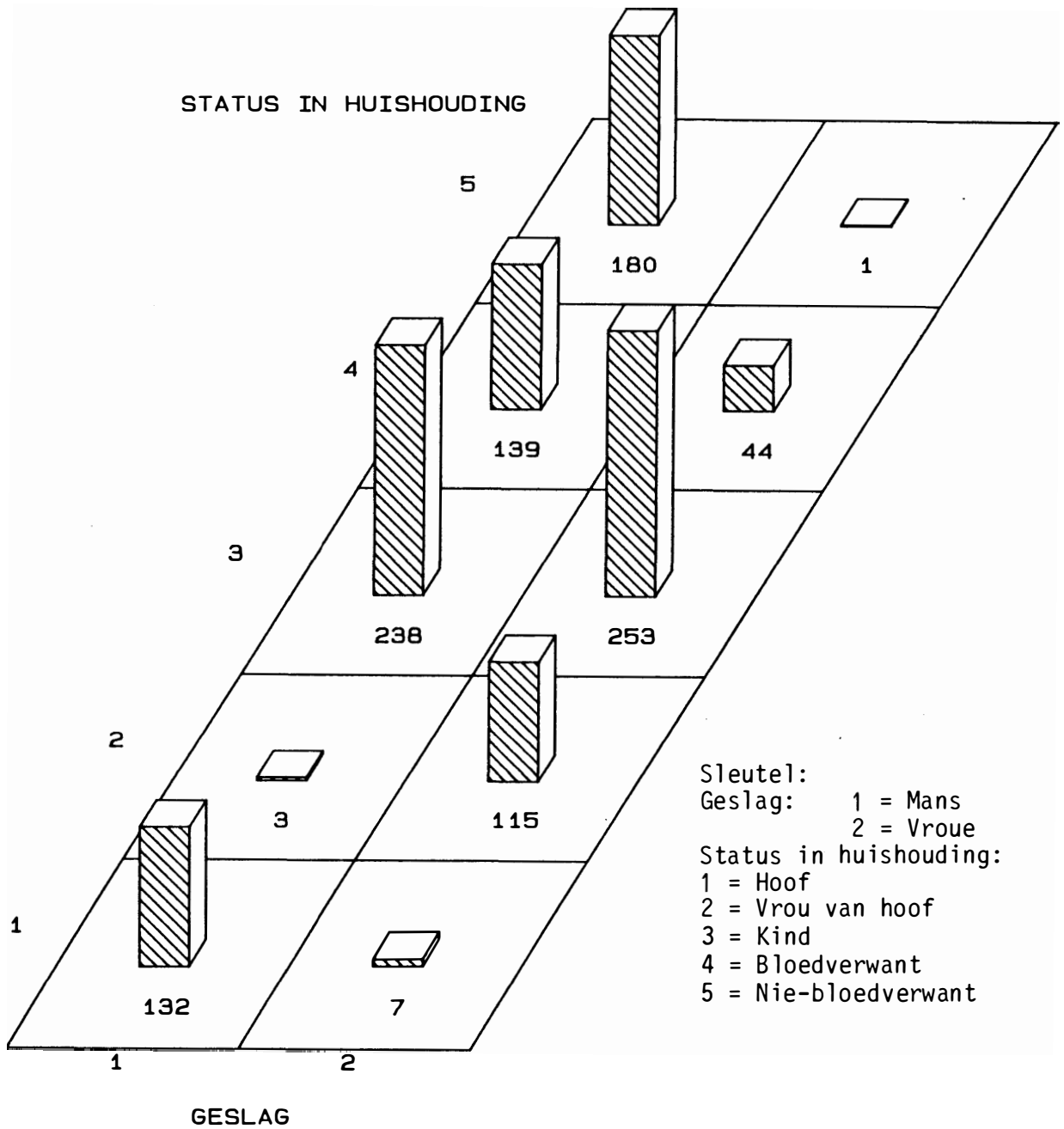
FIGUUR 3.5 (VERVOLG)

b) Swartes



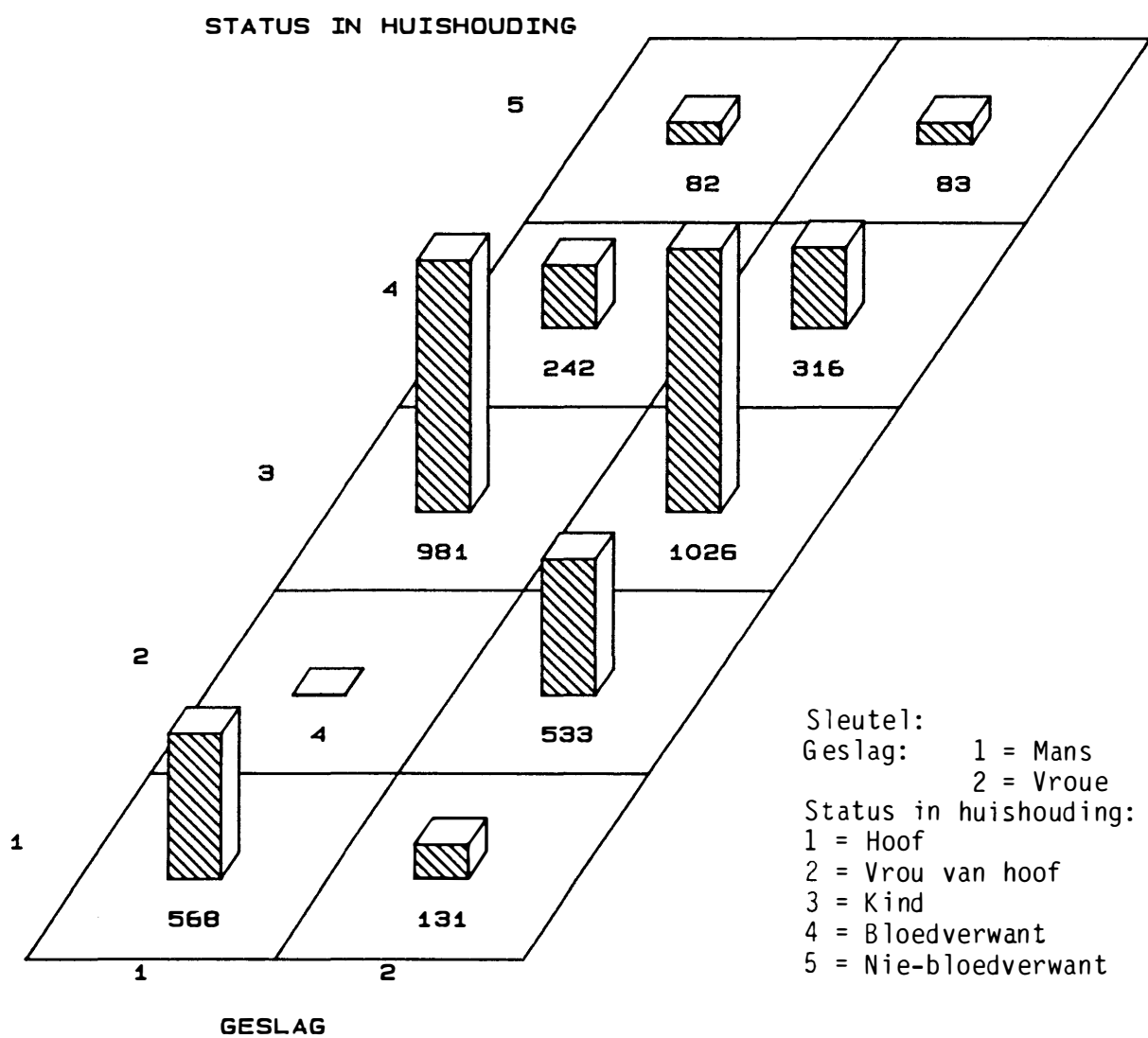
FIGUUR 3.2 (VERVOLG)

b) Swartes



FIGUUR 3.2
STATUS IN HUISHOUDING VOLGENS GESLAG

a) Kleurlinge



(Vervolg)

Die mediaanouderdom kom te staan op 22,3 jaar terwyl volgens die 1980-bevolkingsensusyfer, hierdie waarde vir die totale stedelike Kleurlingbevolking 19,3 jaar was. Dit kom dus voor of die Kleurlingbevolking van die Paarl en Wellington nie teen dieselfde tempo aanwas as wat die geval in die meeste ander gebiede is nie. Die figuur toon nie veel verskil tussen die ouderdom van mans en vroue nie.

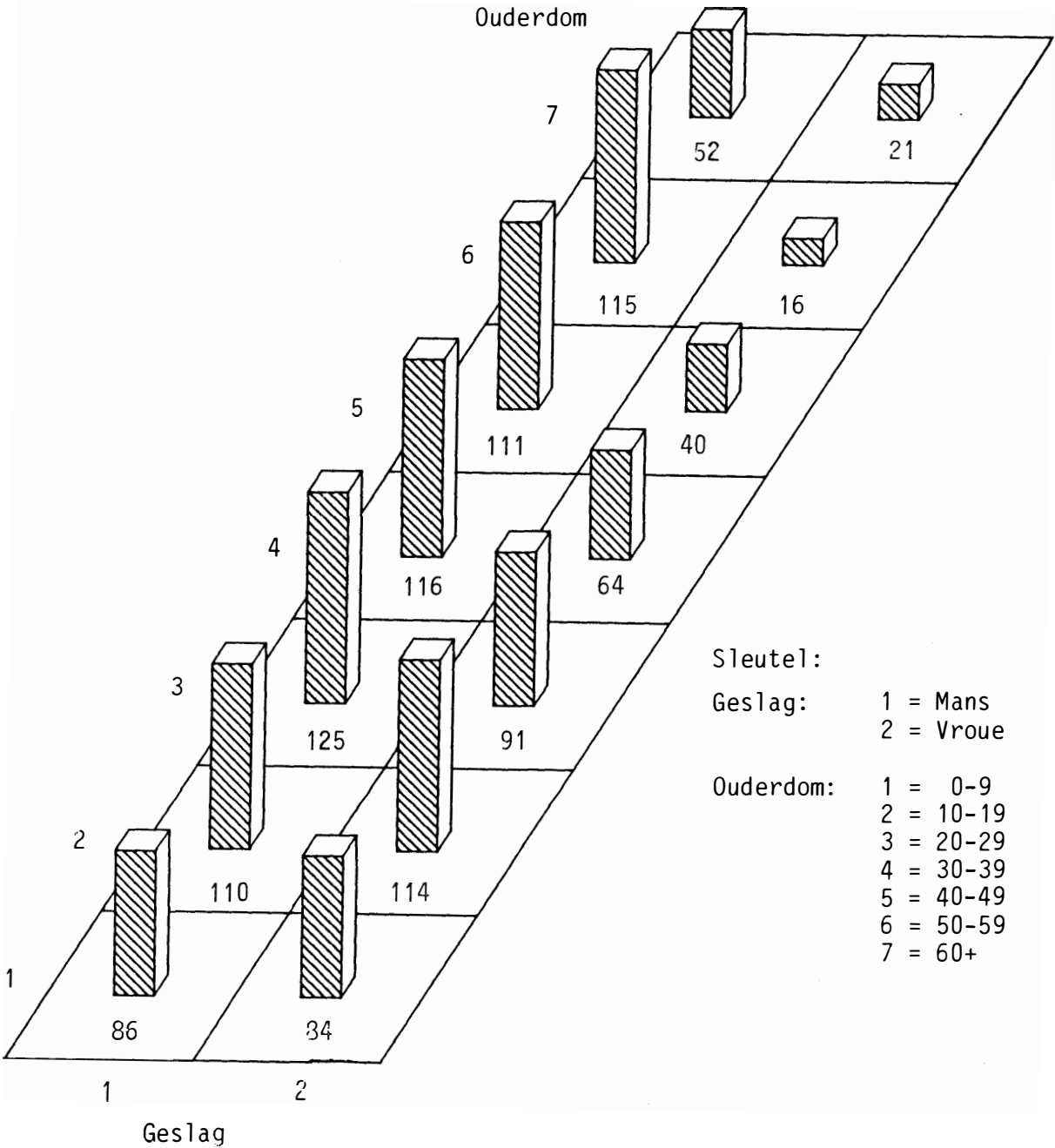
Wat Swartes betref, verskil die ouderdomstruktuur ingrypend van dié van Kleurlinge en is daar ook relatief gesproke aansienlik meer mans as vroue in die meeste kategorieë. Die aanwesigheid van kontrakwerkers in die gebied asook van werkers wat alleen in Mbekweni woon omdat hulle daar werk, is waarskynlik die belangrikste redes hiervoor. Hierdie werkers, wat hoofsaaklik mans is, se gesinne woon elders, met die gevolg dat daar relatief baie mans in die ouderdomme 20 tot 65 in die gebied is. Volgens Smit en Booyen (1983) is hierdie 'n algemene verskynsel in stedelike gebiede, terwyl die plattelandse gebiede weer relatief min mans in die genoemde ouderdomsgroep het. Die ouderdomstruktuur van Swart vroue stem egter in groter mate as dié van mans ooreen met dié van Kleurlinge.

Wat die samestelling van die huishoudings betref (figuur 3.2), is dit duidelik by Kleurlinge dat die hoof van die huisgesin, sy vrou en hul kinders die belangrikste komponente vorm. Daar woon egter ook 'n aansienlike groep familieledes by die gesinne in die steekproef in en 12,9 % van die mans en 15,1 % van die vroue is nie 'n lid van die huisgesin nie, maar wel familie. Daar is ook 'n groepie wat nie familie is nie en waarskynlik loseer.

Weer eens verskil die inligting van Swartes aansienlik van dié vir Kleurlinge en is dit hoofsaaklik ook te wyte aan verskille by mans. Mans wat nie lid van die normale huisgesin is nie, vorm 'n relatief groter gedeelte van die bevolking as wat die geval by Kleurlinge is en die groep wat nie familie is nie, is groter as dié wat wel familie is. Dit moet egter onthou word dat daar heelwat "enkelkwartiere" in Mbekweni is, wat in werklikheid nie enkelkwartiere is nie, maar eerder kampongs, waarin enkellopers gesamentlik gehuisves word. Uit

FIGUUR 3.1 (VERVOLG)

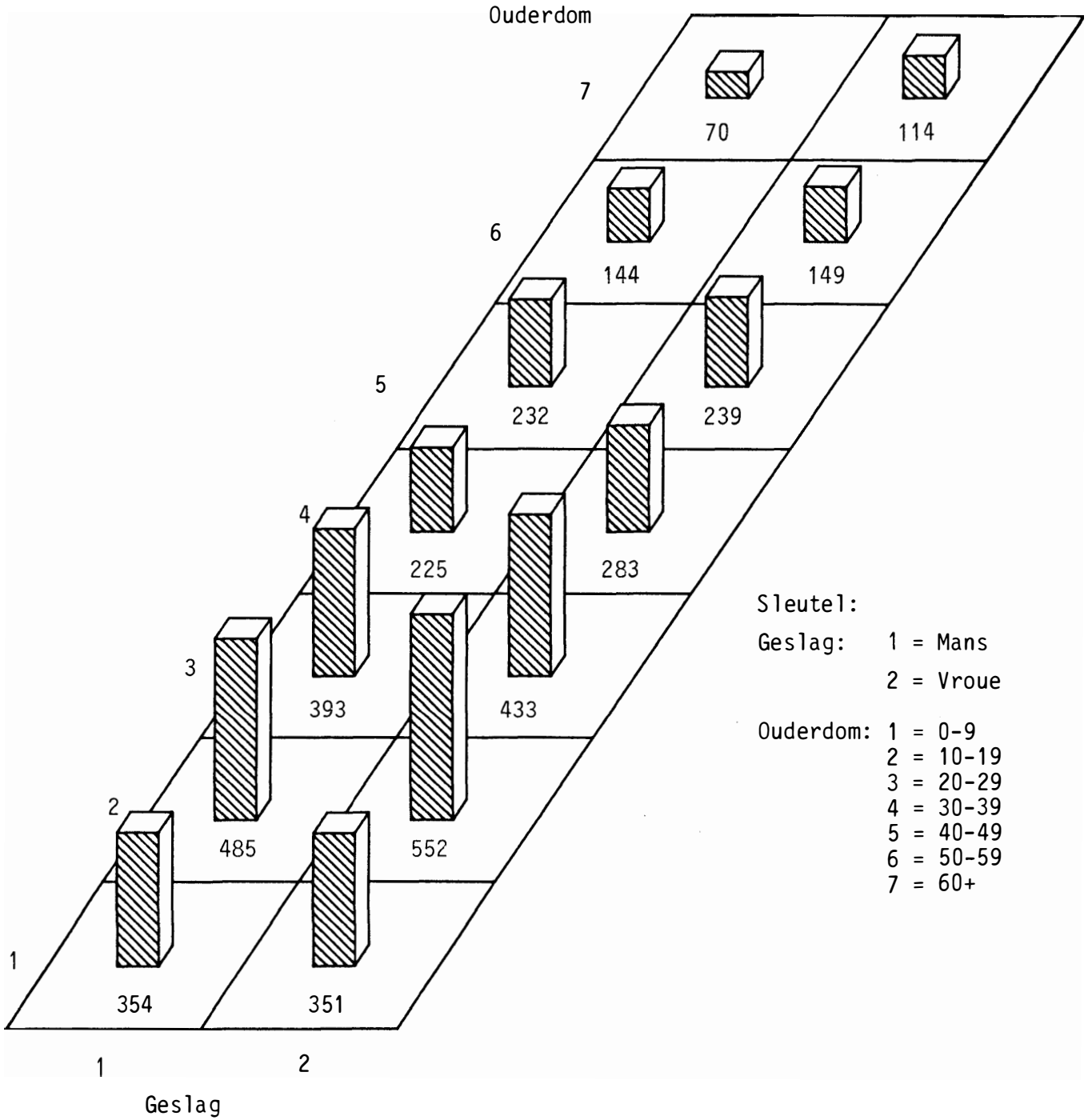
b) Swartes



FIGUUR 3.1

OUDERDOM VAN BEVOLKING VOLGENS GESLAG

a) Kleurlinge



(Vervolg)

In hoofstuk 1 (par. 1.2.3) is genoem dat daar probleme ondervind is met die veldwerk by Swartes en dat die veldwerk gestaak is voordat al die steekproefpunte besoek is. Gevolglik is net 257 (66,6 %) van die beoogde 386 onderhoude afgehandel. Die steekproef verteenwoordig 13,3 % van die geraamde universum en indien die getal persone waarvan inligting op die omslagvraelys verkry is, verhef word, word die Swart bevolking van Mbekweni geraam op ongeveer 9 000 persone tydens die ondersoek. Volgens die 1980-bevolkingsensus was daar net minder as 8000 inwoners in Mbekweni. Die werkende bevolking van Mbekweni het in 1980 op 5260 te staan gekom volgens die bevolkingsensus terwyl volgens die huidige ondersoek hierdie syfer op ongeveer 4700 geraam word. Die werkloosheidsyfer is egter volgens die huidige opname 14,4 % teenoor die 8,4 % volgens die bevolkingsensus. Die geslagsamestelling en ouderdomstruktuur stem ook goed ooreen en dit kom voor of die steekproef, alhoewel dit nie ten volle gerealiseer het nie, tog 'n goeie weergawe van die bevolking asook van die arbeidsmag van Mbekweni sal gee.

In die volgende paragraaf word enkele biografiese eienskappe van die Swart en Kleurlingbevolking aan die hand van 'n aantal figure beskryf.

3.2 BIOGRAFIESE EIENSKAPPE

In figure 3.1 tot 3.4 word ouderdom, geslag, status in die huishouding en opleiding op tweedimensionele wyse teenoor mekaar voorgestel. So-doende word 'n beeld verkry van hoe die Swart en Kleurlingbevolking volgens die genoemde veranderlikes saamgestel is asook van hoe die betrokke veranderlikes onderling saamhang. Die inligting word nie breedvoerig bespreek nie omdat dit enersyds as agtergrondinligting beskou kan word en andersyds omdat die figure as selfverduidelikend beskou word. Slegs die belangrikste eienskappe van die Kleurling- en Swart bevolking word uitgewys.

Die ouderdomstruktuur van Kleurlinge in die Paarl en Wellington (figuur 3.1) toon dat die jonger kategorieë relatief groter is as die ouer kategorieë. Die jeugdigheid van die bevolking is tipies van vinnig groeiende bevolkings.

HOOFSTUK 3

EIENSKAPPE VAN DIE SWART EN KLEURLINGBEVOLKINGS

3.1 INLEIDING

Een van die breë doelstellings met hierdie navorsing is om die omvang en aard van die Swart en Kleurlingmannekrag van die twee dorpe te beskryf (doelstelling b) in par. 1.1). Die eienskappe van die aanbod van arbeid word egter in 'n sekere mate bepaal deur die eienskappe van die bevolking. Dit is gevolglik gewens om voordat die Swart en Kleurlingarbeidsmagte beskryf word, aandag te gee aan sekere basiese eienskappe van die bevolking. Sodoende kan die eienskappe van die arbeidsmag in perspektief geplaas word en omdat inligting ook van die potensiële aanbod beskikbaar is (voorskoolse en skoolgaande jeug) kan 'n vooruitskouing gemaak word en sekere tendense uitgewys word.

Die inligting wat in hierdie ontledings gebruik word, is verkry uit die omslagvraelys (kyk bylae) en is vir Kleurlinge en Swartes dieselfde. Die omslagvraelys lewer inligting oor die ouderdom, verwantskap, opleiding, geslag, werkstatus en werkplek van alle lede van die huishoudings van respondente. Die 737 Kleurlinghuishoudings wat by die navorsing betrek is (weierings en leë erwe uitgesluit) verteenwoordig 4038 persone, wat te staan kom op 'n gemiddeld van 5,5 persone per huishouding. In hoofstuk 1 (par. 1.3.2) is genoem dat die steekproef op 8,5 % geraam word. Hiervolgens word geraam dat die stedelike Kleurlingbevolking van die twee dorpe gesamentlik op ongeveer 48 000 te staan gekom het tydens die ondersoek. Alhoewel dit heelwat laer is as die stedelike bevolking van die twee dorpe volgens die bevolkingsensussyfers van 1980 (53 000), moet onthou word dat persone wat op die perseel van die werkgewer gehuisves word, nie by die huidige raming ingesluit is nie. Landbouwerkers binne die munisipale gebied wat op die plaas woon en huisbedienendes, hotel-, hospitaal- en skoolwerkers wat op die perseel van die werkgewer slaap, is dus uitgesluit. Die steekproef behoort dus 'n goeie aanduiding van die struktuur van die stedelike Kleurlingbevolking van die twee dorpe te gee.

FIGUUR 3.6

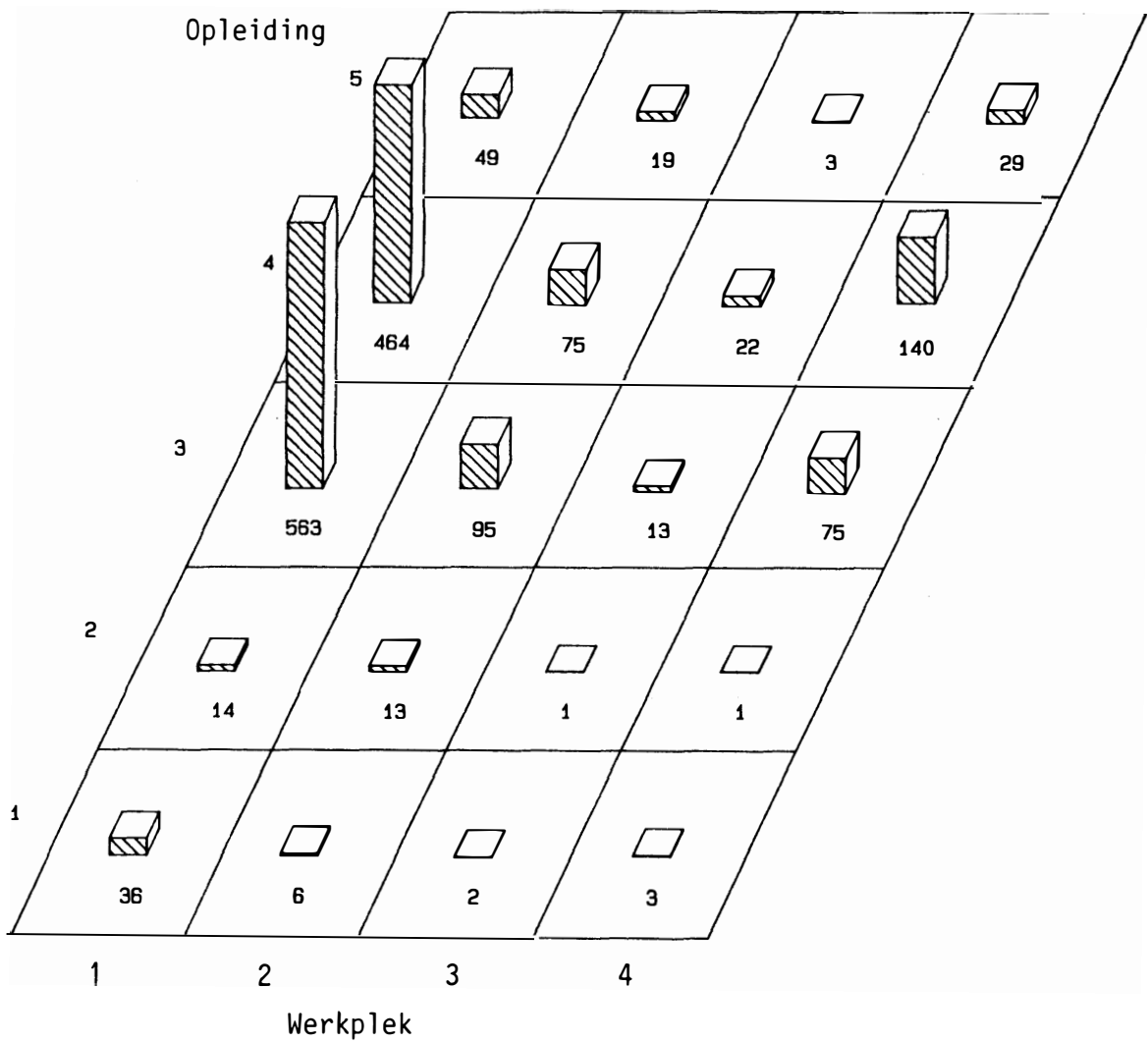
WERKPLEK VOLGENS OPLEIDING

a) Kleurlinge

Sleutel:

Opleiding: 1 = Geen
 2 = Lees/skryf
 3 = Laerskool
 4 = Hoërskool
 5 = Naskool

Werkplek: 1 = Paarl
 2 = Wellington
 3 = Paarl-/Wellingtondistrik
 4 = Ander



(Vervolg)

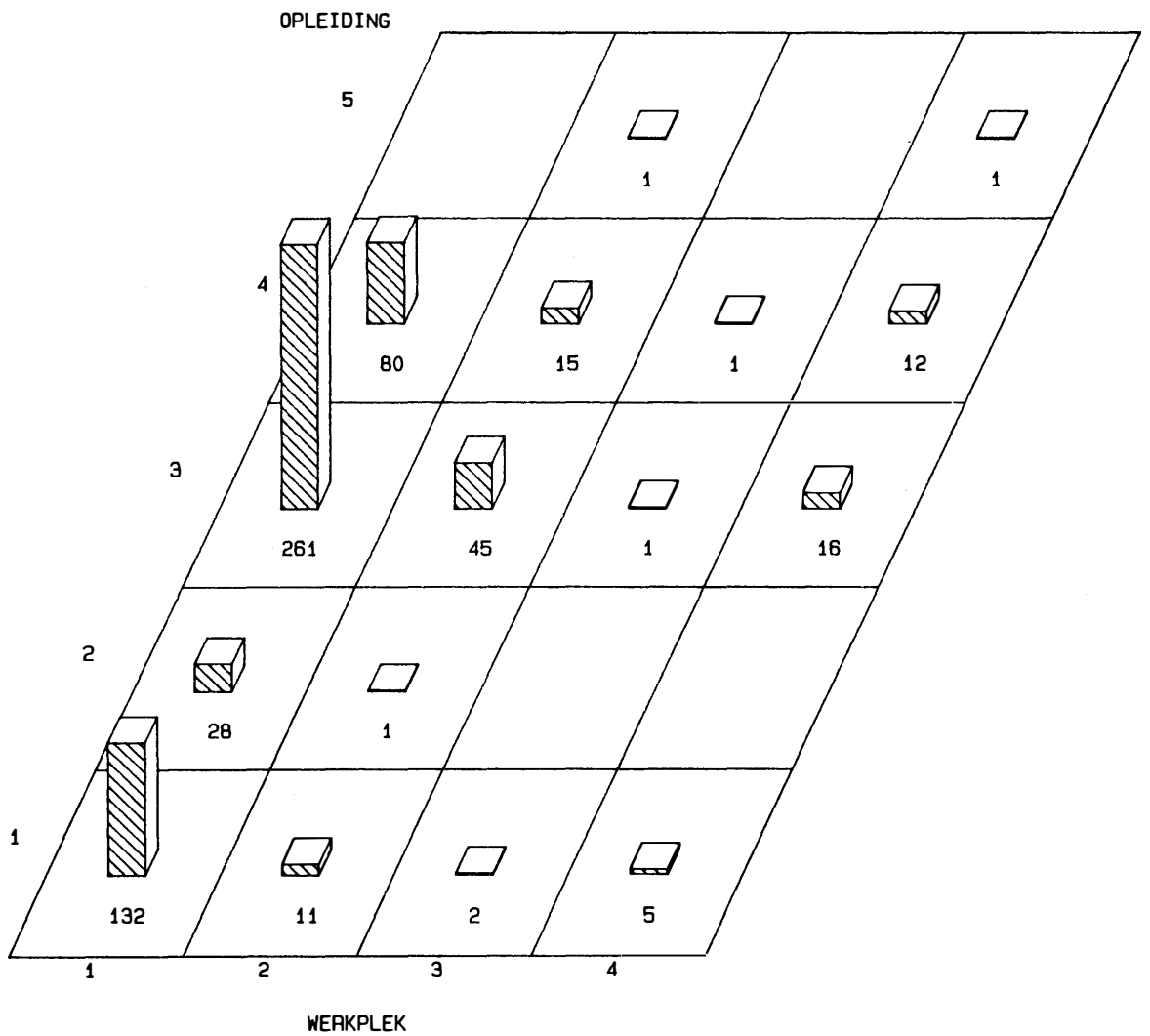
FIGUUR 3.6 (VERVOLG)

b) Swartes

Sleutel:

Opleiding: 1 = Geen
 2 = Lees/skryf
 3 = Laerskool
 4 = Hoërskool
 5 = Naskool

Werkplek: 1 = Paarl
 2 = Wellington
 3 = Paarl-/Wellingtondistrik
 4 = Ander



FIGUUR 3.7

WERKSTATUS VOLGENS OPLEIDING

a) Kleurlinge

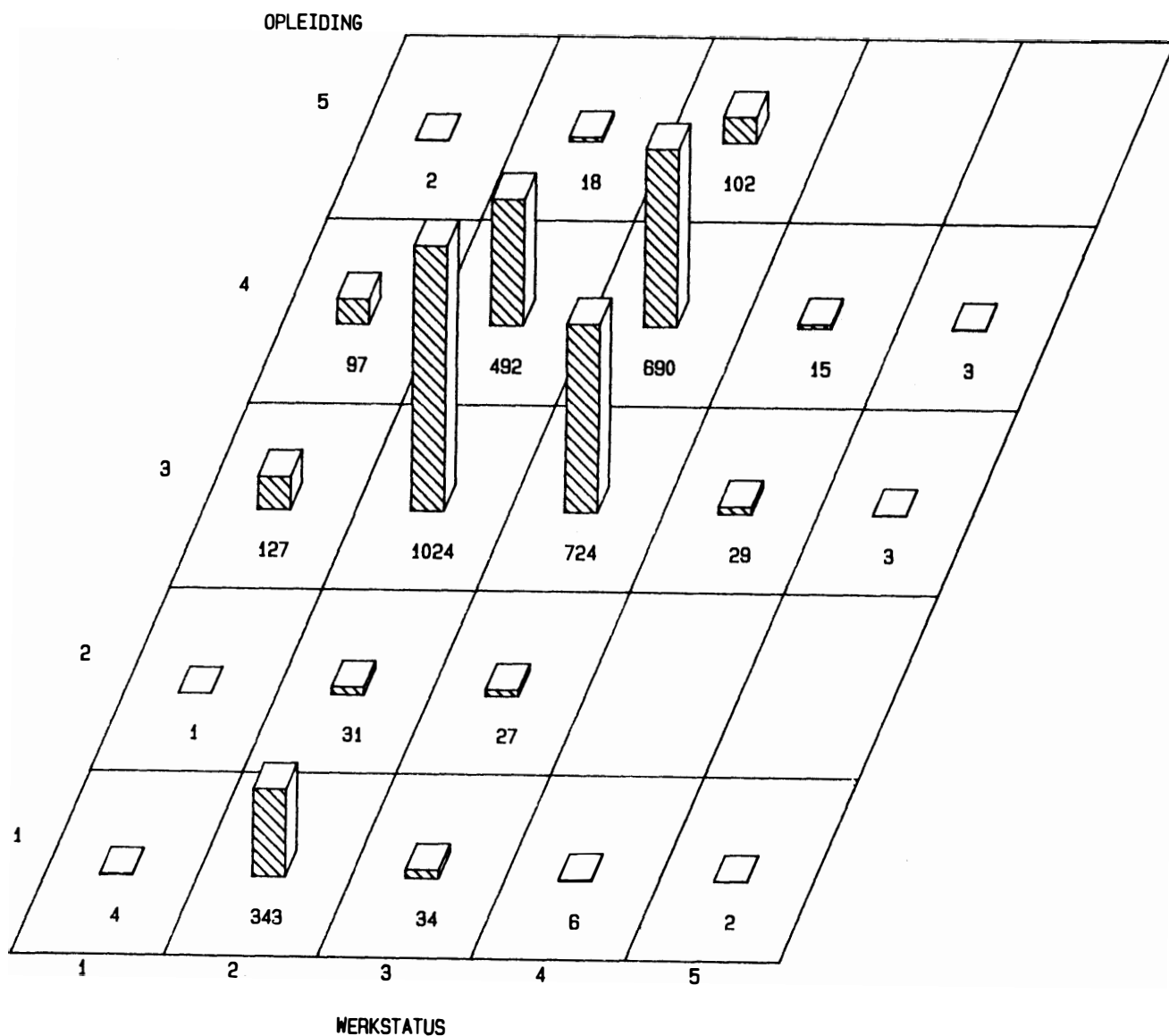
Sleutel:

Werkstatus:

- 1 = Soek werk
- 2 = Soek nie werk nie
- 3 = Werk 5 of meer dae
- 4 = Werk minder as 5 dae
- 5 = Kontrak-/stukwerk

Opleiding:

- 1 = Geen
- 2 = Lees/skryf
- 3 = Laerskool
- 4 = Hoërskool
- 5 = Naskool



(Vervolg)

FIGUUR 3.7 (VERVOLG)

b) Swartes

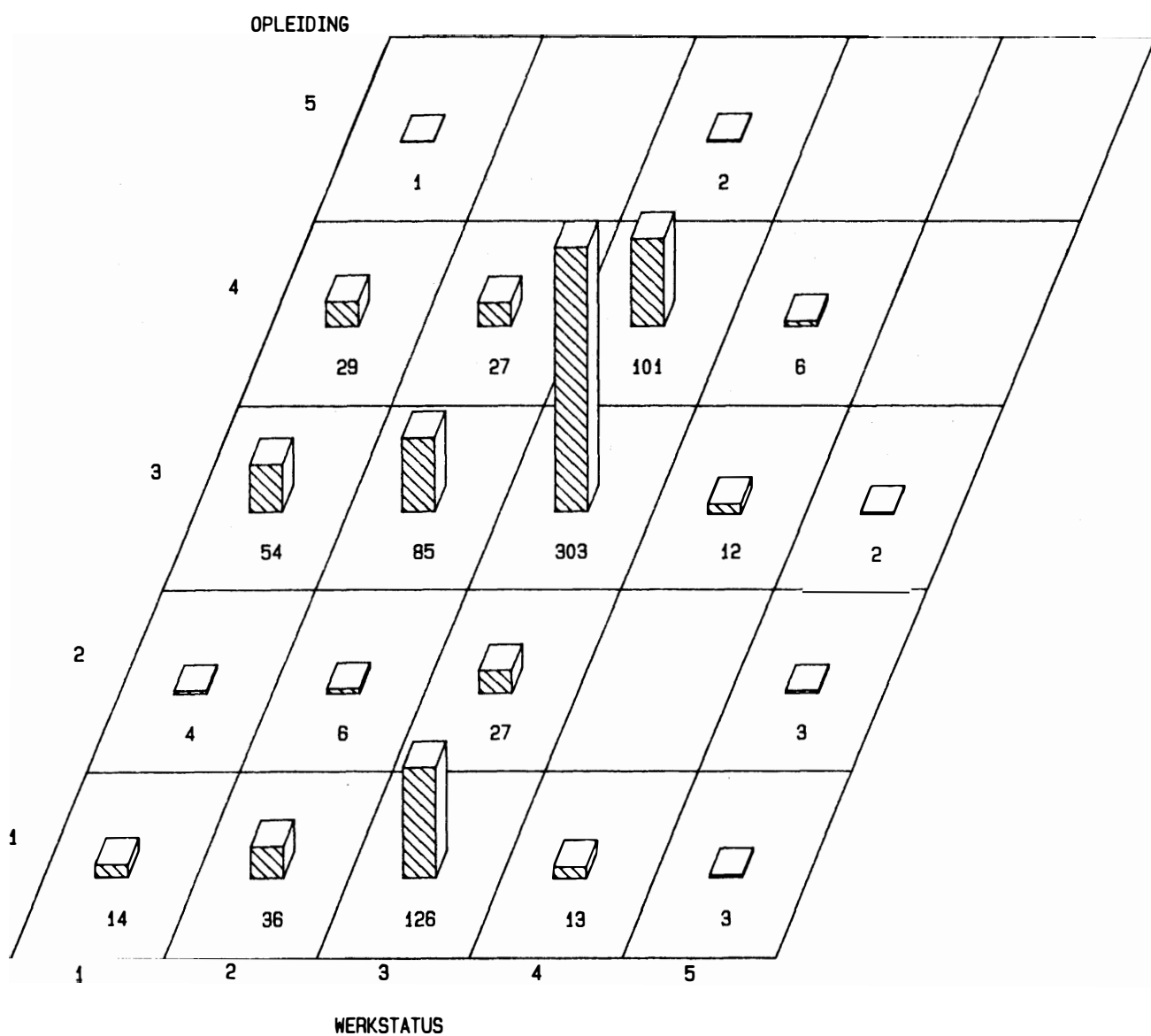
Sleutel:

Werkstatus:

- 1 = Soek werk
- 2 = Soek nie werk nie
- 3 = Werk 5 of meer dae
- 4 = Werk minder as 5 dae
- 5 = Kontrak-/stukwerk

Opleiding:

- 1 = Geen
- 2 = Lees/skryf
- 3 = Laerskool
- 4 = Hoërskool
- 5 = Naskool



groepe nie maar kom wel in 'n meerdere mate voor by jonger as by ouer werkers. Veral by Kleurlinge kom die verskynsel in 'n meerdere mate volgens figuur 3.6 voor by persone met hoërskool en naskoolse opleiding as by swakker opgeleides. In die volgende hoofstuk word vollediger ingegaan op aspekte soos hoekom hierdie persone elders werk asook hoekom hulle in die Paarl of Wellington en nie nader aan hul werkplek woon nie.

Figuur 3.7 gee 'n aanduiding van die omvang van werkloosheid volgens opleiding vir Kleurlinge en Swartes afsonderlik. Die figuur toon dat alhoewel die groep Kleurlinge met hoërskoolopleiding heelwat kleiner is as dié met laerskoolopleiding, bykans net soveel van eersgenoemde as van laasgenoemde groep werkloos is. Die omvang van werkloosheid by Swartes met hoërskoolopleiding is ook relatief groter as by die groep wat slegs oor laerskoolopleiding beskik. In hoofstuk 5 word egter volledig aandag gegee aan die problematiek van werkloosheid en daar word voorlopig nie verder hierop ingegaan nie.

Die inligting wat in hierdie hoofstuk aangebied is, moet gesien word as 'n breër oriëntasie met betrekking tot enkele belangrike eienskappe van die Swart en Kleurlingbevolkings van die ondersoekgebied. Dit behoort die eienskappe van die beroepsbevolking, wat in die volgende hoofstuk bespreek word, in perspektief te plaas.

HOOFSTUK 4

SWART EN KLEURLINGBEROEPSBEVOLKING

4.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is 'n aantal belangrike eienskappe van die Swart en Kleurlingbevolkings van die Paarl en Wellington bespreek om sodoende 'n verwysingsraamwerk te skep waarteen die eienskappe van die beroepsbevolking, of aanbod van arbeid, in perspektief geplaas kan word. In hierdie hoofstuk word die beroepsbevolking beskryf aan die hand van 'n aantal biografiese veranderlikes, veranderlikes in verband met opleiding en die beroepsbeoefening van die ondersoekgroepe. Sover moontlik word die beroepsbevolking ook vergelyk met die totale bevolking en belangrike afwykings sodoende uitgewys.

4.2 BIOGRAFIESE EIENSKAPPE

Tabel 4.1 toon die geslagsamestelling van die Swart en Kleurlingondersoekgroepe. Uit die vorige hoofstuk blyk dat daar relatief meer Swart mans in die bevolking is as vroue en dit word toegeskryf aan mans wat sonder hul gesinne in die gebied aanwesig is omdat hul daar werk. Vir Kleurlinge was die verhouding ongeveer gelyke getalle mans en vroue. Tabel 4.1 toon dat relatief meer van die Swart as van die Kleurlingarbeidsmag uit mans bestaan. Hierdie syfers ondersteun dus die genoemde afleiding.

TABEL 4.1
GESLAG VOLGENS BEROEPSBEVOLKING

Geslag	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Manlik	412	59,1	160	64,5
Vroulik	285	40,9	88	35,5
TOTAAL	697	100	248	100

In hoofstuk 3 is aangedui dat daar relatief meer jonger as ouer persone in die Kleurlingbevolking is, terwyl wat Swartes betref, daar weer relatief baie mans aanwesig is in die ouderdomsgroep 20 tot ongeveer 60 jaar. Dit is ook toegeskryf aan migrantemans. Tabel 4.2, waarin die ouderdom van die steekproef volgens bevolkingsgroep en geslag gegee is, toon dat Kleurlingwerkers se mediaanouderdom heelwat laer is as dié van Swartes. Die frekwensies in elke ouderdomskategorie toon verder dat relatief groot groepe Kleurlingwerkers in die jonger kategorieë ressorteer en kleiner groepe in die ouer kategorieë. Hierdie neiging is nie duidelik by Swartes waarneembaar nie. Daar is verder ook gevind dat die frekwensies van die syfers wat deelbaar is deur tien, veral by die ouer Swartes, hoër is as dié vir ouderdomme wat nie deelbaar is deur tien nie, omdat heelwat ouer Swartes nie presies seker is van hul ouderdom nie en dan 'n ronde syfer verskaf.

TABEL 4.2
 OUDERDOM VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Ouderdom	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
-19	34	4,9	4	1,6
20-24	112	16,1	26	10,7
25-29	113	16,2	31	12,7
30-34	105	15,1	29	11,9
35-39	85	12,2	21	8,6
40-44	87	12,5	26	10,7
45-49	80	11,5	22	9,0
50-54	46	6,6	31	12,7
55-59	23	3,3	19	7,8
60+	12	1,7	35	14,3
TOTAAL	697	100	244	100

Me 33,8 41,6

Die inligting van tabel 4.3 gee 'n aanduiding van hoe sterk die migrasiefaktor vir Kleurlinge en Swartes in die ondersoekgroep is. As almal

in die ondersoekgebied gebore is, sou die mediaanwaardes van tabel 4.3 goed moet ooreenstem met dié van tabel 4.2. Vir beide groepe is die mediaantydperk in die ondersoekgebied woonagtig egter kleiner as die ooreenstemmende mediaanwaarde van hul ouderdomme. Dit beklemtoon dat beide groepe persone insluit wat nie sedert geboorte daar woonagtig is nie. Die omvang hiervan is baie groter by Swartes as by Kleurlinge omdat die verskil tussen die twee waardes onderskeidelik te staan kom op 21,7 en 4,9 jaar.

TABEL 4.3

TYDPERK WOONAGTIG IN ONDERSOEKGEBIED VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Jare	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
- 4	12	1,7	35	14,2
5- 9	25	3,6	19	7,7
10-14	39	5,6	52	21,1
15-19	51	7,3	12	4,9
20-24	130	18,7	58	23,6
25-29	103	14,8	27	11,0
30-34	89	12,8	18	7,3
35-39	67	9,6	11	4,5
40-44	63	9,1	5	2,0
45-49	59	8,5	4	1,6
50-54	33	4,7	3	1,2
55-59	15	2,2		
60+	10	1,4	2	0,8
TOTAAL	696	100	246	100

Me 28,9 19,9

Tabel 4.4 toon besonderhede oor vorige woonplek en dit blyk dat 79,4 % van die Kleurlinge teenoor die 27,1 % van die Swartes sedert geboorte in die ondersoekgebied woonagtig is en dus aangedui het dat hulle geen vorige woonplek gehad het nie. Die tabel toon verder dat onderskeidelik 4,7 % van die Kleurlinge en 31,7 % van die Swartes vanuit die Skiereiland na die ondersoekgebied migreer het. Die ontruiming van plakkerskampe oor die afgelope aantal jare het 'n belangrike rol

gespeel in die migrasie van Swartes en is waarskynlik die belangrikste rede hoekom die persentasie Swartes wat vanuit die Skiereiland na die ondersoekgebied verhuis het, soveel groter is as die ooreenstemmende syfer vir Kleurlinge. Dit blyk verder dat verhuising vanuit die hele Kaapprovinsie na die ondersoekgebied 'n belangrike rol speel en in die geval van Swartes is heelwat van Transkei en Ciskei afkomstig.

TABEL 4.4
VORIGE WOONPLEK VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Woonplek	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Geen	585	79,4	71	27,1
Skiereiland	35	4,7	83	31,7
Res van Kaap	103	14,0	55	21,0
Transkei en Ciskei			28	10,7
Ander	12	1,6	20	7,6
Ongespesifiseerd	2	0,3	5	1,9
TOTAAL	737	100	262	100

Volgens tabel 4.5, waarin die belangrikste redes vir verhuising gegee word, blyk dat aspekte rondom die werksituasie die belangrikste is vir sowel Kleurlinge as Swartes. Verhuising van ouers en huwelike is verdere belangrike faktore by Kleurlinge wat daartoe lei dat migrasie na die ondersoekgebied plaasvind.

4.3 OPLEIDING

Van die belangrikste mannekragprobleme van die RSA is die tekort aan hoëvlakmannekrag en 'n werkloosheid onder swakker geskoolde werkers. Hierdie probleem kan ook nie oornag reggestel word nie omdat opleiding enersyds 'n langtermynproses is en andersyds baie duur is. Tegnologiese ontwikkeling en meganisasie dra verder by tot die versteuring van die balans aangesien dit gewoonlik werkgeleenthede op 'n laer vlak vervang terwyl dit nuwe werkgeleenthede op 'n hoër vlak skep. Die opleidingspeil van die verskillende bevolkingsgroepe verskil ook en Kleurlinge en Swartes is gemiddeld nie so goed geskool as wat die geval is

TABEL 4.5

REDE VIR VERHUISING NA ONDERSOEKGEBIED VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Rede	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Beter behuising	3	2,0	15	8,0
Gesondheidsredes	1	0,7	1	0,5
Het huis gekoop/gebou	6	3,9		
Wou graag op die dorp woon	2	1,3		
Werk gekry	57	37,5	60	31,9
Geriefliker t.o.v. werk, kerk, ens.	4	2,6	1	0,5
Ouers dood, moes by familie woon	6	3,9	9	4,8
Ouers verhuis	27	17,8		
Losies in Kaapstad skaars	1	0,7		
Verplaas	6	3,9	11	5,9
Vooruitsigte beter	9	5,9	85	45,2
Huwelik	30	19,7	6	3,2
TOTAAL	152	100	188	100

met Asiërs en Blankes nie. Gevolglik kan verwag word dat streke wat hoë konsentrasies van die eersgenoemde twee groepe het in 'n groter mate te kampe sal hê met tekorte aan hoëvlakmannekrag en gevolglik ook 'n relatief hoë werkloosheidsyfer sal ervaar.

In hoofstuk twee is geraam dat ongeveer twee derdes van die arbeidsmag van die Paarl en Wellington uit Kleurlinge bestaan terwyl Swartes verder net meer as 10 % vorm. In ongeveer drie uit elke vier poste is daar dus 'n Kleurling of Swarte in diens. In hierdie paragraaf word aandag gegee aan enkele aspekte in verband met hul opleiding, soos deur die twee steekproewe weerspieël word.

Die hoogste skoolstanderd wat respondente geslaag het, word in tabel 4.6 gegee vir die twee bevolkingsgroepe afsonderlik. Hiervolgens blyk dat Kleurlinge heelwat beter geskool is as Swartes. Slegs 5,9 % van die Kleurlinge het geen skoolopleiding ontvang nie teenoor die 16,3 % van die Swartes. Net meer as eenderde van die Kleurlinge (36,9 %) en bykans helfte van die Swartes (49,6 %) beskik slegs oor laerskooloplei-

ding. Dit is egter duidelik dat vir sowel Kleurlinge as Swartes persone wat wel skoolopleiding (laerskool of hoërskool) ontvang het die oorgrote meerderheid vorm. Dit stem ooreen met die inligting van die Swart en Kleurlingbevolking van die ondersoekgebied, soos in figuur 3.3 voorgestel is. Uit die genoemde figuur blyk ook dat relatief meer van die jonger as van die ouer groepe wel skoolopleiding ondergaan het en daar kan dus verwag word dat die opleidingspeil van die aanbod van beide bevolkingsgroepe gaandeweg sal verbeter.

TABEL 4.6

HOOGSTE SKOOLSTANDERD VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Kwalifikasie	Kleurling		Swart	
Geen	41	5,9	40	16,3
Laerskool	257	36,9	122	49,6
St. 6-8	302	43,4	71	28,9
St. 9-10	96	13,8	13	5,3
TOTAAL	696	100	246	100

In vergelyking met die totale bevolking van die RSA, soos weerspieël word deur die 1980-bevolkingsensussyfers is die ekonomies bedrywige Swart sowel as Kleurlingbevolkings van die Paarl en Wellington relatief goed geskool. Volgens die genoemde bron het in 1980 16,9 % van die ekonomies bedrywige Kleurlingbevolking geen skoolopleiding gehad nie, terwyl slegs 3,4 % oor naskoolse opleiding beskik het. Meer as een-derde (34,6 %) van die ekonomies bedrywige Swart bevolking van die RSA het geen opleiding gehad nie, terwyl slegs 1,4 % oor naskoolse opleiding beskik het. Die twee stelle gegewens is egter nie volkome vergelykbaar nie omdat slegs die stedelike bevolkings van die Paarl en Wellington betrek is terwyl die 1980-sensussyfers ook die platteland insluit. In 'n onlangse ondersoek van die RGN in verband met plaasarbeid (Smit en Herbst 1983) is bevind dat ongeveer 90 % van die werkgeleenthede op plase gewone arbeiderswerk behels en dat persone wat opleiding ontvang het gevolglik nie hul opleiding daar kan gebruik nie maar geneig is om te verstedelik. Ongeveer tweederdes van die werkgewers wat by hierdie ondersoek betrek is, het dan ook aangedui dat hul Swart of Kleurling-

werkers in diens het wat buite die munisipale grense van die dorpe woonagtig is.

Tabel 4.7 toon dat bykans 20 % van die Kleurlinge oor 'n ander vorm van opleiding beskik, waarvan onderwys en ambagsopleiding die belangrikste is. Wanneer hierdie inligting vergelyk word met die werkgeleentheid vir Kleurlinge volgens beroep, soos in tabel 2.4, blyk dat daar nog 'n tekort aan gekwalifiseerde Kleurlingambagsmanne is, wat werkgewers verplig om van nie-gekwalifiseerde persone gebruik te maak, soos tabel 2.4 ook toon.

TABEL 4.7

ANDER VERDERE OPLEIDING VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Kwalifikasie	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Geen	588	81,2	231	97,5
Ambagsman	33	4,6	2	0,8
NTS III	5	0,7		
Onderwys	54	7,5	1	0,4
Verpleging	10	1,4	1	0,4
Graad en nagraads	19	2,6		
Ander	15	2,1	2	0,8
TOTAAL	724	100	237	100

4.4 BEROEPSBEOEFENING

Daar is reeds meer as een keer verwys na die problematiek waarmee die Paarl en Wellington te kampe het, naamlik dat persone wat in die gebied woonagtig is elders werk. In hierdie paragraaf word 'n paar aspekte omtrent hierdie problematiek verder ondersoek.

Tabel 4.8 toon die werkplek van die ondersoekgroep vir Kleurlinge en Swartes afsonderlik. Die tabel toon dat die omvang van persone wat nie binne die munisipale gebied werk nie groter is by Kleurlinge as by Swartes. Ongeveer 15 % van eersgenoemde teenoor net meer as 7 % van laasgenoemde groep ressorteer in dié kategorie. Vir beide groepe

is Kaapstad, Bellville, Stellenbosch en Somerset-Wes en aanliggende gebiede die belangrikste werkplek. Na al die genoemde plekke is daar 'n goeie voorstedelike treindiens, wat waarskynlik 'n belangrike rol speel in die toedrag van sake. Tabel 4.9 toon dat die woonplek van ouers of die man of vrou tesame met die beskikbaarheid en koste van behuising die belangrikste redes is wat respondente aanvoer hoekom hulle in die Paarl of Wellington woon maar elders werk.

TABEL 4.8
WERKPLEK VAN KLEURLINGE EN SWARTES

Werkplek	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Paarl dorps-/nywerheidsgebied	441	70,2	165	78,9
Wellington dorps-/nywerheidsgebied	94	15,0	29	13,9
Plaas - Wellingtondistrik	2	0,3	1	0,5
Plaas - Paarl distrik	5	0,8		
Bellville en omgewing	36	5,7	4	1,9
Stellenbosch/Somerset-Wes en omgewing	11	1,8	3	1,4
Kaapstad en omgewing	28	4,5	7	3,3
Ander	11	1,8		
TOTAAL	628	100	209	100

TABEL 4.9
REDE HOEKOM RESPONDENTE IN PAARL/WELLINGTON WOON MAAR ELDERS WERK

Rede	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Ouers/man/vrou woon daar	50	64,9	5	45,5
Beskikbaarheid/koste van behuising	16	20,8	6	54,5
Ander	11	14,3		
TOTAAL	77	100	11	100

Om 'n aanduiding te kry van die relatiewe belang van 'n aantal biografiese faktore in die werkplek van die Kleuringgemeenskap van die

ondersoekgebied, is 'n CHAID-analise uitgevoer. Die datastel vir Swartes is te klein om 'n soortgelyke ontleding daarop uit te voer. Die gegewens van die omslagvraelys, dit wil sê inligting verkry vir die totale huisgesin, word hier gebruik.

Die CHAID-rekenaarontleding is 'n meervoudige ontledingstegniek wat die relatiewe invloed van 'n reeks voorspellers (biografiese veranderlikes in hierdie geval) op 'n afhanklike veranderlike (werkplek in hierdie ontleding) bepaal. Die CHAID-program gaan deur 'n hele aantal stappe, wat soos volg opgesom kan word:

(a) Die kategorieë van elke voorspeller (biografiese veranderlike in dié geval) word nagegaan om vas te stel of die verband tussen die verskillende kategorieë en die afhanklike veranderlike wel verskil. Hergroepering van die kategorieë van die betrokke veranderlike word vervolgens gedoen sodat daar wel statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die nuutgevormde kategorieë. Veronderstel byvoorbeeld dat hoogste skoolopleiding in die volgende kategorieë in die program ingevoer word: Geen; lees en skryf; laerskool; hoërskool, naskool. Indien daar gevind sou word dat die persentasie van die groep wat geen opleiding ontvang het nie en wat onderskeidelik in die Paarl, Wellington, ensovoorts werk (die kategorieë van die afhanklike veranderlike) nie beduidend verskil van die ooreenstemmende persentasies vir die lees en skryf-groep nie, sal die twee kategorieë dus saamgegroepeer word. Die eindresultaat is gevolglik minder kategorieë, wat wel betekenisvol van mekaar verskil sover dit die waardes van die afhanklike veranderlike betref (werkplek in die voorbeeld).

(b) Elkeen van die voorspellers word, nadat dit op bogenoemde wyse herkategoriseer is, nagegaan om te bepaal watter voorspeller die meeste variasie in die afhanklike veranderlike verklaar. Die veranderlike wat die meeste variasie verklaar, word vervolgens gebruik om die datastel in substelle te verdeel, waarna die prosedure vir elke substel herhaal word, totdat geeneen van die voorspellers meer 'n beduidende bydrae maak nie of die subgroepe te klein word om beduidende verdere verdellings te maak. Die eindresultaat word grafies voorgestel in 'n dendrogram (afgelei van die Griekse woord dendro = boom). Volledige besonderhede oor die CHAID-analise kan verkry word in die werk van Kass (1980).

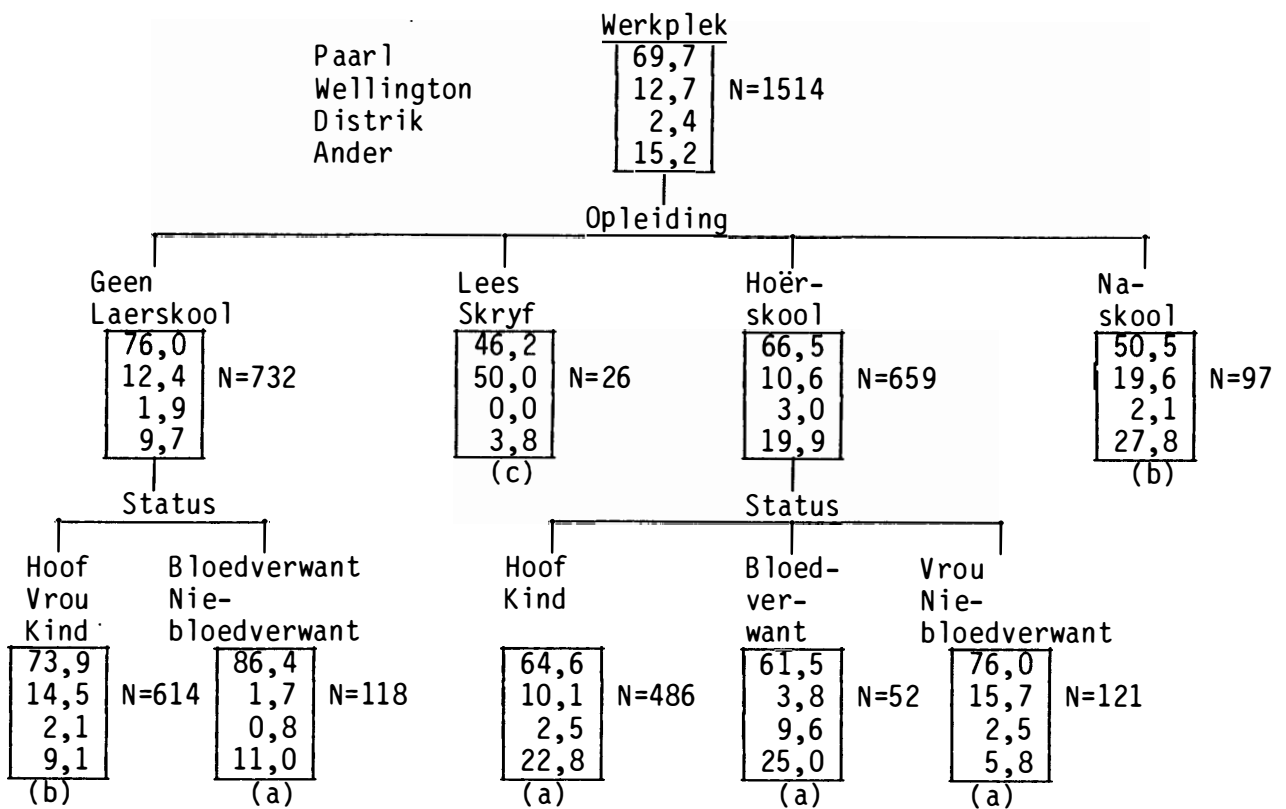
Die volgende biografiese veranderlikes is in hierdie ontleding gebruik as voorspellers van werkplek:

- (i) ouderdom
- (ii) geslag
- (iii) opleiding
- (vi) status van huishouding

Die ontleding waarvan die resultate in dendrogram 4.1 verskyn, toon dat opleidingsvlak die belangrikste rol speel en wel sodanig dat persone wat ongeskool of swak geskool is, meer geneig is om in die Paarl en Wellington te werk terwyl beter geskooldes meer geneig is om elders te gaan werk. Van die ongeskooldes en persone met laerskoolopleiding werk net meer as 10 % buite die Paarl en Wellington terwyl hierdie syfer vir naskoolse opgeleides op ongeveer 30 % te staan kom. Hiernaas kom verwantskap met die gesin en word 'n ander patroon aangetref vir ongeskooldes en laerskool opgeleides as vir persone met hoërskoolopleiding, soos in die dendrogram weerspieël word.

DENDROGRAM 4.1

FAKTORE WAT 'N ROL SPEEL IN DIE WERKPLEK VAN KLEURLINGE



- (a) = Geen voorspellings moontlik nie.
- (b) = Voorspeller is nie beduidend nie.
- (c) = N te klein om verder te verdeel.

4.5 RAMING VAN DIE GROEI IN DIE BEROEPSBEVOLKING

In hoofstuk 2 is geraam dat werkgeleenthede in die ondersoekgebied na verwagting met ongeveer 1,8 % per jaar sal groei. Die vraag is of hierdie groei voldoende sal wees om die groei in die bevolking te akkommodeer sowel as die huidige werkloosheid te absorbeer. Hierdie aspek word vervolgens ondersoek. Tabel 4.10 toon besonderhede omtrent die verwagte groei in die Kleurlingberoepsbevolking. Die raming is gebaseer op inligting wat van die steekproewe van die bevolking verkry is. Die invloed van migrasie is dus nie in aanmerking geneem nie. Die oorlewingsindeks is bereken uit die jongste bevolkingsramings van die RGN (Mostert en van Tonder 1982). Die indeks dui aan watter gedeelte van elke 5-jaar-ouderdomsgroep na verwagting oor 'n periode van vyf jaar nog sal leef. Die deelname-indeks toon watter gedeelte van die betrokke ouderdomsgroep wat die vyf jaar oorleef, in die arbeidsmag sal wees. Hierdie syfer is bereken uit inligting wat van die huidige steekproewe verkry is en verteenwoordig die gedeelte wat tans in die ouderdomsgroep is en ekonomies aktief is. Twee verdere aanvaardings is dus gemaak, naamlik dat

(a) die invloed van sterftes in die Paarl en Wellington dieselfde sal wees as wat die geval vir die RSA in geheel is;

(b) die deelnamepatroon wat by die steekproewe geld vir die volgende vyf jaar nie sal verander nie.

Volgens tabel 2.14 word geraam dat werkgeleenthede vir Kleurlinge met ongeveer 2,1 % per jaar sal vermeerder. Die geraamde groei in die aanbod van 1,8 en 2,0 % vir Kleurlingmans en -vroue onderskeidelik behoort dus almal in die arbeidsmag geakkommodeer te kan word. Om egter die huidige werkloosheidsyfer van 12,3 % oor 'n periode van vyf jaar uit te wis, moet werkgeleenthede na raming met 4,4 % per jaar aangroei, wat nie tans moontlik lyk nie. Alhoewel dit dus voorkom of werkloosheid in die Paarl en Wellington in die korttermyn nie noemenswaardig sal verhoog nie, lyk dit ook nie moontlik om dit uit die weg te ruim nie.

Indien dieselfde metode wat vir Kleurlinge gebruik is op die steekproef van Swartes toegepas word, word geraam dat die mans tot 1989 sal afneem met 2,4 % per jaar en dat hulle sal toeneem met 0,6 % per jaar. Dit toon eintlik maar net dat migrasie die dominante faktor is en dat die Swart bevolking nie 'n "normale" bevolking is nie. Die toekomstige grootte van die Swart bevolking gaan afhang van migrasie en owerheidsbeleid.

Wat Swartes aanbetref, moet die syfers van tabel 4.10 versigtig geïnterpreteer word. Die rede is dat migrasie in die verlede 'n belangriker rol gespeel het as natuurlike bevolkingsaanwas en die groei van die aanbod van Swart mans. Die abnormale samestelling van die Swart bevolking as gevolg van die groot persentasie alleenlopende Swart mans, is die belangrikste rede hoekom daar 'n negatiewe groei in die aanbod van Swart mans geraam word. Daar kan dus nie hieruit afgelei word dat die natuurlike aanwas nie meer groter as vervangingswaarde is nie. Geen syfers bestaan egter waarop die invloed van migrasie oor die volgende vyf jaar geraam kan word nie. Die syfers van die opname dui egter dat die nettowins aan migrante Swart mans oor die afgelope aantal jare nagenoeg op 2 % per jaar te staan kom. Indien hierdie tendens sou voortduur sal die aanbod van Swart mans ongeveer konstant bly, terwyl daar 'n effense groei (0,6 % p.j.) in die aanbod van Swart vroue verwag word. In vergelyking met die verwagte groeikoers in die werkgeleenthede van 1,1 % vir Swartes, kom dit dus voor of werkloosheid effens sal afneem. Werkgeleenthede moet egter teen ongeveer drie maal die geraamde tempo groei om werkloosheid oor 'n periode van vyf jaar uit die weg te ruim, wat nie moontlik lyk nie.

In hoofstuk 5 word ingegaan op 'n aantal faktore in verband met die werksituasie van Kleurlinge en Swartes in die Paarl en Wellington.

Bemoedigend is die relatief lae groei vir die beroepsbevolking wat hoofsaaklik te wyte is aan die daling van die bevolking tussen die ouderdomme van 0-9 jaar. Dit werk deur na 'n laer groei in die beroepsbevolking wat 'n uitwerking het op die werkloosheidsyfer. Dit toon die effek van 'n doelgerigte gesinsbeplanningsprogram wat net tot voordeel van die algemene bevolking in die gebied kan wees.

TABEL 4.10

RAMING VAN DIE GROEI IN DIE BEROEPSBEVOLKING TOT 1989

(a) Kleurlingmans

Ouderdom	1984	1984-1989		1989
	N	Oorlewingsindeks	Deelname-indeks	Raming N
10-14	253	0,988	0,3333	83
15-19	267	0,983	0,7860	207
20-24	240	0,979	0,9207	216
25-29	167	0,977	0,9328	152
30-34	120	0,972	0,9623	112
35-39	107	0,965	0,9475	98
40-44	115	0,955	0,9492	104
45-49	119	0,938	0,8804	98
50-54	95	0,914	0,8462	73
55-59	54	0,877	0,6579	31
60-64	39	0,824	0,1667	5
65-69	18	0,718	0,1667	2
TOTAAL	1594			1181
EB	1084			
Groei tot 1989 = 1181 - 1084 = 97 (1,8 % per jaar)				
(b) Kleurlingvroue				
10-14	293	0,991	0,3298	96
15-19	300	0,988	0,8032	238
20-24	260	0,985	0,7717	198
25-29	188	0,982	0,6483	120
30-34	147	0,979	0,6667	96
35-39	140	0,975	0,6066	83
40-44	122	0,969	0,5641	67
45-49	119	0,956	0,5100	58
50-54	103	0,942	0,3469	34
55-59	49	0,915	0,1395	6
60-64	45	0,872	0,0975	4
65-69	36	0,786	0,0556	2
TOTAAL	1802			1002
EB	909			
Groei tot 1989 = 1002 - 909 = 93 (2,0 % per jaar)				

TABEL 4.10 (VERVOLG)

(c) Swart mans

Ouderdom	1984	1984-1989		1989
	N	Oorlewingsindeks	Deelname-indeks	Raming N
10-14	71	0,988	0,2963	21
15-19	61	0,983	0,7895	47
20-24	67	0,979	0,9118	60
25-29	78	0,977	0,9394	72
30-34	74	0,972	0,9800	70
35-39	53	0,965	1,000	51
40-44	57	0,955	1,000	54
45-49	63	0,938	1,000	59
50-54	80	0,914	0,9460	69
55-59	40	0,877	0,8889	31
60-64	30	0,824	0,9444	23
65-69	19	0,718	0,8333	11
TOTAAL	693			568
EB	645			
Groei tot 1989 = 568 - 645 = -77 (-2,4 % per jaar)				
(d) Swart vroue				
10-14	54	0,991	0,1324	7
15-19	180	0,988	0,6667	119
20-24	63	0,985	0,7297	45
25-29	42	0,982	0,8485	35
30-34	37	0,979	0,8065	29
35-39	32	0,975	0,8000	25
40-44	30	0,969	0,7000	20
45-49	11	0,956	0,5000	5
50-54	8	0,942	0,5000	4
55-59	8	0,915	0,6000	4
60-64	10	0,872	0,2500	2
65-69	4	0,786	0,2500	1
TOTAAL	379			296
EB	288			
Groei tot 1989 = 296 - 288 = 8 (0,6 % per jaar)				

Die gebrek aan Swart en Kleurlingentrepreneurs is 'n verdere kneelpunt. Slegs 3,6 % en 2,6 % van die twee steekproewe onderskeidelik wat by die navorsing betrek is, ressorteer in hierdie groep. Dit is egter duidelik dat die Paarl munisipaliteit prysenswaardige stappe neem om die ontwikkeling van die kleinsake sektor asook die sogenaamde informele sektor by Kleurlinge te stimuleer. Volgens getuienis van Kleurling-gemeenskapleiers word die stimulasie verwelkom. Hierdie stelsel regverdig waarskynlik verdere ondersoek aangesien dit groot potensiaal inhou sover dit skepping van werkgeleenthede aanbetref.

HOOFSTUK 5

WERKSITUASIE VAN KLEURLINGE EN SWARTES

5.1 INLEIDING

In hoofstuk 1 is genoem dat benewens die blote beskikbaarheid van poste en werkers daar 'n wye reeks faktore is wat daartoe sal bydra dat die regte werker by die regte pos sal uitkom of wat hierdie natuurlike proses sal teenwerk (vergelyk par. 1.2.1). In die vorige hoofstukke is kwantitatief aandag gegee aan aspekte in verband met die vraag na en aanbod van arbeid in die betrokke munisipale areas. In hierdie hoofstuk word meer spesifiek aandag gegee aan faktore rondom die werksituasie, wat moontlik 'n rol kan speel in werkers se seleksie van 'n werkgewer. Hoofsaaklik word inligting aangebied wat verkry is van die steekproewe van werkers (Kleurlinge en Swartes) en van werkgewers.

5.2 WERKGEWER EN BEROEP

Tabel 5.1 toon besonderhede oor die werkgewers van die steekproef van Kleurlinge en Swartes. Alhoewel die inligting nie direk vergelykbaar is nie, stem die struktuur goed ooreen met die geraamde vraag na arbeid, soos weerspieël is in tabel 2.2. Vir beide groepe kom dit voor of die bou- en konstruksiesektor in die steekproef onderverteenvoerdig is of in die vraag moontlik oorskat is. In dié verband moet daarop gewys word dat leemtes in die raming van die vraag wel moontlik is (vergelyk par. 1.3.1). Andersyds is dit ook moontlik dat hierdie persone vanweë lang afstande tussen werk- en woonplek, wat soms voorkom, laat tuis kom en dat 'n ander respondent dus gekies is of dat geen onderhoud gevoer is nie. Die onderverteenvoerdiging van landbouwerkers is te verstane omdat heelwat gesinne gehuisves word op die plase wat binne die munisipale gebied geleë is, en die veldwerk nie op plase gedoen is nie. Die tabel toon verder dat min van die Kleurlinge of Swartes in eie besigheid is (3,6 % en 2,6 % onderskeidelik). Die hoë frekwensie van werkgewers wat nie geklassifiseer kon word nie, is daaraan te wyte dat slegs die naam van die werkgewer verstrekkend is en dat die aktiwiteit van die werkgewer nie uit die naam afgelei kon word nie.

TABEL 5.1
WERKGEWER VAN KLEURLINGE EN SWARTES

Werkgewer	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Werk vir myself/eie besigheid	22	3,6	5	2,6
Nywerhede (voedsel en drank)	65	10,5	40	21,1
Nywerhede (ander)	188	30,4	62	32,6
Handel	67	10,8	18	9,5
Privaathuishoudings	38	6,1	13	6,8
Professionele dienste	5	0,8		
Bou en konstruksie	52	8,4	16	8,4
Plase	2	0,3		
Visserye	2	0,3		
Finansiële instellings	10	1,6		
Vervoer- en kommunikasiedienste	14	2,3	1	0,5
Owerheidsinstellings	122	19,7	20	10,5
Kan nie werkgewer bepaal	31	5,0	15	7,9
TOTAAL	618	100	190	100

In tabel 5.2 verskyn inligting oor die getal werkgewers van die twee ondersoekgroepe oor die afgelope twee jaar. Die tabel toon dat die arbeidsomset in die gebied nie hoog is nie en van beide steekproewe is ongeveer 80 % die volle tyd in diens van hul huidige werkgewers, terwyl 'n verdere ongeveer 15 % een maal van werkgewer verwissel het en dus twee werkgewers in die genoemde periode gehad het. Dit is egter opvallend dat daar wel 'n groepie persone aangedui het dat hul geen werkgewer gedurende die afgelope twee jaar gehad het nie. Veldwerkers is versoek om slegs persone in te sluit wat werk of werk soek en dit is moontlik dat 'n gedeelte van die groep vrywillig buite die arbeidsmag was en onlangs begin werk soek het, byvoorbeeld vroue wat swanger was en na die geboorte van die kind weer wil werk. Die syfers in die tabel, naamlik 3,1 % en 2,2 % vir Kleurlinge en Swartes onderskeidelik wat so lank as twee jaar werkloos is, kan dus as 'n maksimum beskou word.

TABEL 5.2

GETAL WERKGEWERS VAN KLEURLINGE EN SWARTES OOR AFGELOPE TWEE JAAR

Getal	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Geen	18	3,1	4	2,2
Een	467	79,4	147	81,2
Twee	83	14,1	24	13,3
Drie	13	2,2	4	2,2
Vier	7	1,2	2	1,1
TOTAAL	588	100	181	100
Me		1,1		1,1

TABEL 5.3

BEROEP VAN KLEURLINGE EN SWARTES

Beroep	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Professioneel en semi-professioneel	63	10,0	1	0,5
Eienaar/bestuurder	12	1,9	16	7,8
Verkope en klerklik	73	11,6	11	5,3
Vervoer, aflewering en kommunikasie	31	4,9	43	20,9
Diensberoepe	93	14,8		
Boerdery, plaasarbeider	4	0,6	9	4,4
Ambagsman en vakleerling	86	13,7		
Voorman en toesighouding	25	4,0		
Produksiewerker en arbeider	241	38,4	126	61,2
TOTAAL	628	100	206	100

Tabel 5.3 toon besonderhede oor die beroepe van die steekproewe van Kleurlinge en Swartes. Dit is duidelik dat produksiewerker en arbeider die belangrikste beroepe is en meer as 'n derde van die Kleurlinge en bykans twee-derdes van die Swartes ressorteer in dié groep. Vervoer-, aflewering- en kommunikasieberoepe is die enigste ander beroep waarin 'n relatief groot groep Swartes werksaam is (20 %), terwyl Kleurlinge in 'n

terwyl Kleurlinge in 'n meerdere mate as Swartes oor die verskillende beroepskategorieë versprei is. Klerklike en verkoopsberoepe, diensberoepe asook dié van ambagsman en vakleerling is ook beroepe waarin groot groepe Kleurlinge aangetref word. Die syfers van die tabel dui verder daarop dat huishulp, wat by diensberoepe ingedeel is, oorwegend deur Kleurlinge beoefen word en geen Swarte vir die beroepsgroep is in die steekproef opgeneem nie. Heelwat van die huisbediendes slaap waarskynlik op die perseel van die huiseienaar en is om dié rede nie ingesluit nie. Die steekproef mag dus in dié opsig onderverteenvoerdigend wees vir huisbediendes.

5.3 BESOLDIGING

Verskillende aspekte betreffende besoldiging word in hierdie paragraaf ondersoek. Tabel 5.4 gee besonderhede omtrent die inkomste van die twee ondersoekgroepe volgens geslag en aard van inkomste. Kleurlingmans verdien hiervolgens gemiddeld bykans R400 per maand aan vaste loon of salaris terwyl die ooreenstemmende waarde vir Kleurlingvroue op ongeveer die helfte van die van mans te staan kom. Die belangrikste ander bron van inkomste as loon of salaris is 'n jaarlikse bonus en ongeveer helfte van sowel die mans as die vroue ontvang hierdie bonus. Die bedrag van die bonus kom op ongeveer driekwart van 'n maand se salaris te staan vir mans en ongeveer twee derdes vir vroue indien die betrokke mediaanwaardes (Me) vir die twee groepe as maatstaf geneem word. Slegs 'n geringe groepie van sowel die mans as die vroue verdien ook 'n maandelikse of weeklikse bonus of word oortyd betaal. Die kwartielwaardes vir Kleurlingmans (Q_1 en Q_3) toon egter dat die inkomste van die groep oor 'n wye kontinuum versprei en 25 % verdien minder as R240 per maand terwyl 25 % meer as R600 per maand verdien. Dit is waarskynlik toe te skryf daaraan dat Kleurlingmans in 'n meerdere mate as vroue in alle vlakke van die beroepshiërargie aangetref word en dat hul opleiding ook strek vanaf ongeskoold tot gegraduateerd en enkeles selfs oor nagraadse kwalifikasies beskik. Die salarisse van Kleurlingvroue het nie so 'n wye spanwydte as dié van mans nie.

TABEL 5.4

MEDIAAN- EN KWARTIELINKOMSTE¹⁾ IN RAND PER MAAND VOLGENS AARD VAN INKOMSTE EN GESLAG

(a) Kleurlinge

Aard van inkomste	Mans				Vroue			
	N	Rand			N	Rand		
		Q ₁	Me	Q ₃		Q ₁	Me	Q ₃
Salaris/vaste loon	372	240	393	600	239	150	200	300
Maandelikse/ wekelijkse bonus	15	20	32	112	12	20	23	43
Oortyd	16	65	112	150	4			
Jaarlikse bonus	198	100	300	600	111	72	120	300
Ander inkomste	21	93	400	600	18	54	123	300

(b) Swartes

Aard van inkomste	Mans				Vroue			
	N	Rand			N	Rand		
		Q ₁	Me	Q ₃		Q ₁	Me	Q ₃
Salaris/vaste loon	147	200	232	300	57	98	168	200
Maandelikse/ wekelijkse bonus	12	13	20	23	8			
Oortyd	18	27	68	277	5			
Jaarlikse bonus	62	50	110	200	12	26	50	107
Ander inkomste	2				1			

¹⁾ Indien $N < 10$ is die mediaan- en kwartielwaardes nie bereken nie.

Wat Swartes betref, toon tabel 5.4 dat die mediaan- en kwartielwaardes vir sowel mans as vroue heelwat laer is as die ooreenstemmende waarde vir Kleurlinge. Die enigste uitsondering is die Q₃-waarde vir Swart mans ten opsigte van oortydverdienste, wat hoër is as dié waarde vir Kleurlingmans. Die tabel toon dat Swartes gemiddeld minder verdien as Kleurlinge. Daar moet egter onthou word dat eersgenoemde groep gemiddeld swakker opgelei is as Kleurlinge en ook in 'n meerdere mate as Kleurlinge in die laervlakberoepe werksaam is. Relatief minder van die Swartes as van die Kleurlinge ontvang 'n jaarlikse bonus terwyl die bedrag van die bonus in verhouding tot loon of salaris ook kleiner is vir Swartes as wat die geval is vir Kleurlinge. Soos wat die geval vir

Kleurlinge ook is, verdien slegs 'n klein groepie Swartes 'n maandelikse of weeklikse bonus of oortydbesoldiging.

Daar is reeds genoem dat verskille in die beroepstruktuur van Kleurlinge en Swartes 'n belangrike rol sal speel in loonverskille. Tabel 5.5 verskaf inligting oor die inkomste van die genoemde twee groepe volgens beroep vir die beroepe waarin relatief baie Kleurlinge en Swartes werksaam is. Dit is uit die tabel duidelik dat daar bykans geen verskil is nie in die mediaan- en kwartielwaardes vir die produksiewerker/arbeider-beroepsgroep, wat getalsgewys vir albei groepe die belangrikste beroep is. Volgens die mediaan- en kwartielwaardes verskil die lone van Swart en Kleurlingdienswerkers ook nie veel nie en verdien Swartes gemiddeld effens meer as Kleurlinge. Swartes in klerklike, verkoopsberoepe, vervoerberoepe en voormanne verdien egter wel heelwat minder as Kleurlinge in die ooreenstemmende beroepskategorieë. Dit mag steeds te wyte wees aan verskille in opleiding omdat in hierdie beroepe verskillende vereistes gestel word. Vir sommige klerklike beroepe is standerd 10 byvoorbeeld 'n vereiste terwyl vir ander standerd 8 voldoende is. Die voormanberoepsgroep vir Swartes verteenwoordig grootliks produksievoormanne of toesighouers, terwyl heelwat van die Kleurlingvoormanne gekwalifiseerde ambagsmanne is. Hierdie aspek is waarskynlik die belangrikste rede hoekom die lone van die twee groepe soveel verskil.

Tabel 5.6 toon besonderhede omtrent die lone volgens werkgewersektor vir Kleurlinge en Swartes afsonderlik. Die twee waarskynlik belangrike redes vir die groot verskille tussen die mediaan- en kwartielwaardes vir Kleurlinge vir sommige werkgewersektore, is verskille in die beroepstruktuur en geslagsamestelling van die onderskeie arbeidsmagte van hierdie sektore. Die waardes vir Swartes in die verskillende sektore verskil nie soveel nie. In al die sektore, met uitsondering van die voedsel- en drankvervaardigingsektor, ontvang Kleurlinge gemiddeld hoër lone as Swartes. In die genoemde sektor kom dit voor of daar nie verskille is tussen die lone van Kleurlinge en Swartes nie.

TABEL 5.5
 MEDIAAN- EN KWARTIELINKOMSTE¹⁾ IN RAND PER MAAND VOLGENS BEROEP EN AARD VAN INKOMSTE
 (a) Kleurlinge

Aard	Beroep																											
	Professioneel			Klerklike/verkoop			Vervoer			Dienswerk			Ambag			Voorman			Produksiewerk / arbeid									
	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₂	N	Q ₁	Me Q ₂	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃							
Vaste loon/salaris	63	400	705	991	67	300	424	600	31	272	375	506	89	80	160	266	84	300	492	600	25	280	500	822	237	180	200	288
Maandelikse/weeklikse bonus									5												3				17	20	24	31
Oortyd																									11	20	80	120
Jaarlikse bonus	47	462	800	992	38	187	400	600	15	124	194	290	44	6	155	437	38	100	200	493	18	115	550	990	104	73	100	188
Ander	6				5				7	58	400	506	7	55	498	600									10	47	75	127

(b) Swartes

Aard	Beroep																			
	Klerklike/verkoop			Vervoer			Dienswerk			Voorman			Produksiewerk/ arbeid							
	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃	N	Q ₁	Mr Q ₃	N	Q ₁	Me Q ₃					
Vaste loon/salaris	12	254	289	452	11	232	280	341	43	80	188	292	11	240	284	336	115	180	200	240
Maandelikse/weeklikse bonus					1				1				1							
Oortyd					2				4											
Jaarlikse bonus					3				18	50	135	210					48	50	100	200
Ander																	3			

¹⁾ Indien N < 10 is die mediaan- en kwartielwaardes nie bereken nie.

Met die oog op die beplanning van nuwe inkoopentra asook vir doeleindes van uitreiking van handelslisensies, is dit van belang om 'n aanduiding te hê van die totale koopkrag van die gebied. Lone vorm die belangrikste komponent van die koopkrag van die meeste individue en gevolglik is aan werkgewers gevra wat die totale loonuitgawe van die vorige finansiële jaar was. Hierdie inligting is ook verhef deur gebruikmaking van die verheffingsfaktore wat in tabel 2.1 verskyn. Die geraamde bedrae wat so verkry is, verskyn in tabel 5.7 volgens ekonomiese sektor vir die drie bevolkingsgroepe afsonderlik. By interpretasie van die syfers in tabel 5.7 moet onthou word dat die groepe wat in paragraaf 2.1 genoem is ook by hierdie raming uitgesluit is. Daar moet verder in aanmerking geneem word dat maatskappywinste ook uitgesluit is. Hierdie raming kan dus as konserwatief beskou word. Daar moet ook genoem word dat al die inkomste nie in die Paarl en Wellington bestee word nie, terwyl persone van buite die gebied, byvoorbeeld vanuit die distrik, weer 'n gedeelte van hul inkomste in die betrokke gebied sal bestee. Die verhouding van geld binne die gebied verdien en buite bestee tot geld buite verdien en binne bestee, die vermenigvuldiger-effek daarvan, is dus ook ter sprake. Indien die verbruiksbestedingspatroon van privaatpersone aan die verskillende kategorieë goedere en dienste, soos dit weergegee word in die kwartaalblad van die Suid-Afrikaanse Reserwebank, gebruik word as aanduiding van hoedanig lone bestee word, behoort 'n rowwe aanduiding verkry te word van die bedrae wat in die Paarl en Wellington beskikbaar is vir aankope. Die bestedingspatrone wissel na gelang van inkomste en word nie by die raming in aanmerking geneem nie. Verder is die verskille wat tussen die bevolkingsgroepe bestaan nie in aanmerking geneem nie.

Die jongste beskikbare syfer, soos verkry uit die Maart 1984-uitgawe van die genoemde publikasie is gebruik om 'n raming te maak en die resultate van hierdie raming verskyn in tabel 5.8. Die tabel toon dat volgens die 1983-syfers meer as 'n derde van die totale inkomste uit lone en salaris aan voedsel, drank en tabak bestee sal word (34,1 %). Gevolglik kan verwag word dat meer as R111 miljoen in die Paarl en Wellington aan hierdie goedere bestee sal word, as aanvaar word dat die aankope buite die gebied nie 'n invloed sal hê nie.

TABEL 5.6

MEDIAAN- EN KWARTIELINKOMSTE PER MAAND VOLGENS WERKGEWERSEKTOR

(a) Kleurlinge

Werkgewersektor	N	Rand/maand		
		Q ₁	Me	Q ₃
Selfgeëmplojeerd	18	370	500	18
Vervaardiging, voedsel en drank	65	182	240	367
Vervaardiging: ander	183	240	356	531
Owerheidsdienste	121	373	800	1550
Ander dienste	42	64	98	184
Finansiële instellings	10	945	1075	1312
Bou en konstruksie	50	390	539	776
Handel	66	260	375	641
Vervoer en kommunikasie	14	276	479	763

(b) Swartes

Vervaardiging, voedsel en drank	40	182	251	331
Vervaardiging: ander	62	200	265	394
Owerheidsdienste	20	233	294	443
Ander dienste	13	72	80	103
Bou en konstruksie	16	184	220	275
Handel	18	215	252	350

TABEL 5.7

GERAAMDE BEDRAG WAT DIE AFGELOPE BOEKJAAR UITBETAAL IS AAN SALARISSE EN LONE VOLGENS BEVOLKINGSGROEP EN SEKTOR IN DIE PAARL EN WELLINGTON GESAMENTLIK

Sektor	R (100e)/jaar				Totaal
	Blank	Kleurling	Swart	Nie-verdeel ¹⁾	
Nywerhede	258272	265270	58149	677458	1259149
Boerderye	13879	10128	688	26275	50970
Owerheidsdienste	115486	33070	7592	162825	318973
Bou en konstruksie	9296	95890	15728	156023	276937
Finansiële dienste	100235	4805	276	105316	210632
Professionele dienste	19270	10955	951	29815	60991
Handel	252158	193030	44039	603316	1092543
TOTAAL	768596	613148	127423	1761028	3270195

¹⁾ Hierdie kolom verteenwoordig werkgewers wat nie die bedrae vir die bevolkingsgroepe afsonderlik kon verstrek nie.

TABEL 5.8

RAMING VAN PRIVAATVERBRUIKSBESTEDING AAN GOEDERE EN DIENSTE VIR DIE PAARL EN WELLINGTON GESAMENTLIK

Goedere/dienste	Verbruiks- Raming ⁵⁾ besteding		
	1983 R(m)	%	R(100e)/ jaar
<u>Duursame goedere</u>			
Meubels, huishoudelike toestelle, ens.	2149	4,3	140618
Persoonlike vervoertoerusting	2263	4,5	147159
Ontspannings- en vermaaklikheidsgoedere	777	1,6	52323
Ander duursame goedere ¹⁾	313	0,6	19621
<u>Semi-duursame goedere</u>			
Klerasie en skoeisel	3935	7,9	258345
Huishoudelike tekstiele, toebehore, glasware, ens.	1140	2,3	75214
Motorbande, -onderdele en -toebehore	1101	2,2	71944
Ontspannings- en vermaaklikheidsgoedere	821	1,7	55593
Diverse goedere ²⁾	1009	2,0	65404
<u>Nie-duursame goedere</u>			
Voedsel, drank en tabak	16929	34,1	1115136
Huishoudelike brandstof en krag	1566	3,2	104646
Huishoudelike verbruiksgoedere	1279	2,6	85025
Mediese en farmaseutiese produkte	759	1,5	49053
Petroleumprodukte	2084	4,2	137348
Ontspannings- en vermaaklikheidsgoedere	430	0,7	22891
<u>Dienste</u>			
Huur ³⁾	3867	7,8	255075
Huishoudelike dienste insluitende huisbediendes	1079	2,2	71944
Mediese dienste	1446	2,9	94836
Vervoer- en kommunikasiedienste gekoop	2698	5,4	176591
Opvoedkundige, ontspannings-, en vermaaklikheidsdienste	1584	3,2	104646
Diverse dienste ⁴⁾	2473	5,0	163510
TOTAAL	49702	100	3270195

1) Juweliersware, horlosies en terapeutiese toestelle.

2) Persoonlike goedere en skryf- en tekentoerusting en -voorrade.

3) Insluitende toegerekende huurwaarde vir huise deur eienaars bewoon.

4) Na aansuiwering vir netto besteding van buitelanders in die binnelandse mark.

5) As gevolg van benadering tel die syfers nie presies op na die totaal nie.

5.4 VERANDERLIKES WAT 'N ROL SPEEL IN LONE

Gedurende die onderhandelinge wat hierdie ondersoek voorafgegaan het, het geblyk dat daar in verskeie kringe kommer bestaan oor die moontlikheid dat Kleurlinge en Swartes hoër lone in die Skiereiland en Atlantis ontvang as wat die geval is in die Paarl en Wellington. Op die wyse word inwoners van die Paarl en Wellington na die Skiereiland gelok terwyl hulle in eersgenoemde gebiede bly woon. Uit paragraaf 4.4 blyk dan ook dat ongeveer 15 % van die Kleurlinge en 7 % van die Swartes wat in hierdie ondersoek betrek is, buite die ondersoekgebied werksaam is. In hierdie paragraaf word vervolgens aandag gegee aan die faktore wat wel 'n invloed op lone het en hoedanig die lone van vergelykbare groepe werkers in die Paarl en Wellington verskil van dié in die Skiereiland. Die syfers van die 5 %-steekproef van die 1980-bevolkingsensus is vir die doel gebruik en is die jongste inligting wat geskik is vir hierdie ontleding. Alhoewel aanvaar kan word dat loonvlak oor die afgelope vier jaar aansienlik gestyg het, kan eweneens aanvaar word dat die relatiewe vlak vir verskillende groepe tot mekaar nie ingrypend verander het nie. In die bespreking wat volg, word gevolglik nie aan die werklike loonvlak aandag geskenk nie maar slegs aan die relatiewe vlak. Alle werkende Kleurlinge en Swartes in die Skiereiland sowel as die Paarl en Wellington waarvan inligting op die 5 %-bevolkingsensusband verskyn, is vir die doel as die ondersoekgroep beskou. Nadat 'n frekwensie-ontleding van die lone van Kleurlinge en Swartes afsonderlik verkry is, is vir elke groep die lone in 5 kategorieë ingedeel sodat elke kategorie so na as moontlik aan 20 % van die totale groep verteenwoordig. Nadat hierdie stap uitgevoer is, is bepaal watter van die volgende reeks veranderlikes die sterkste verband toon met die kategorie waarin die loon ressorteer:

- (1) Opleidingsvlak
- (2) stedelik teenoor nie-stedelik
- (3) geslag
- (4) ouderdom (5-jaarintervalle)
- (5) geografiese gebied: Skiereiland teenoor die Paarl/Wellington.

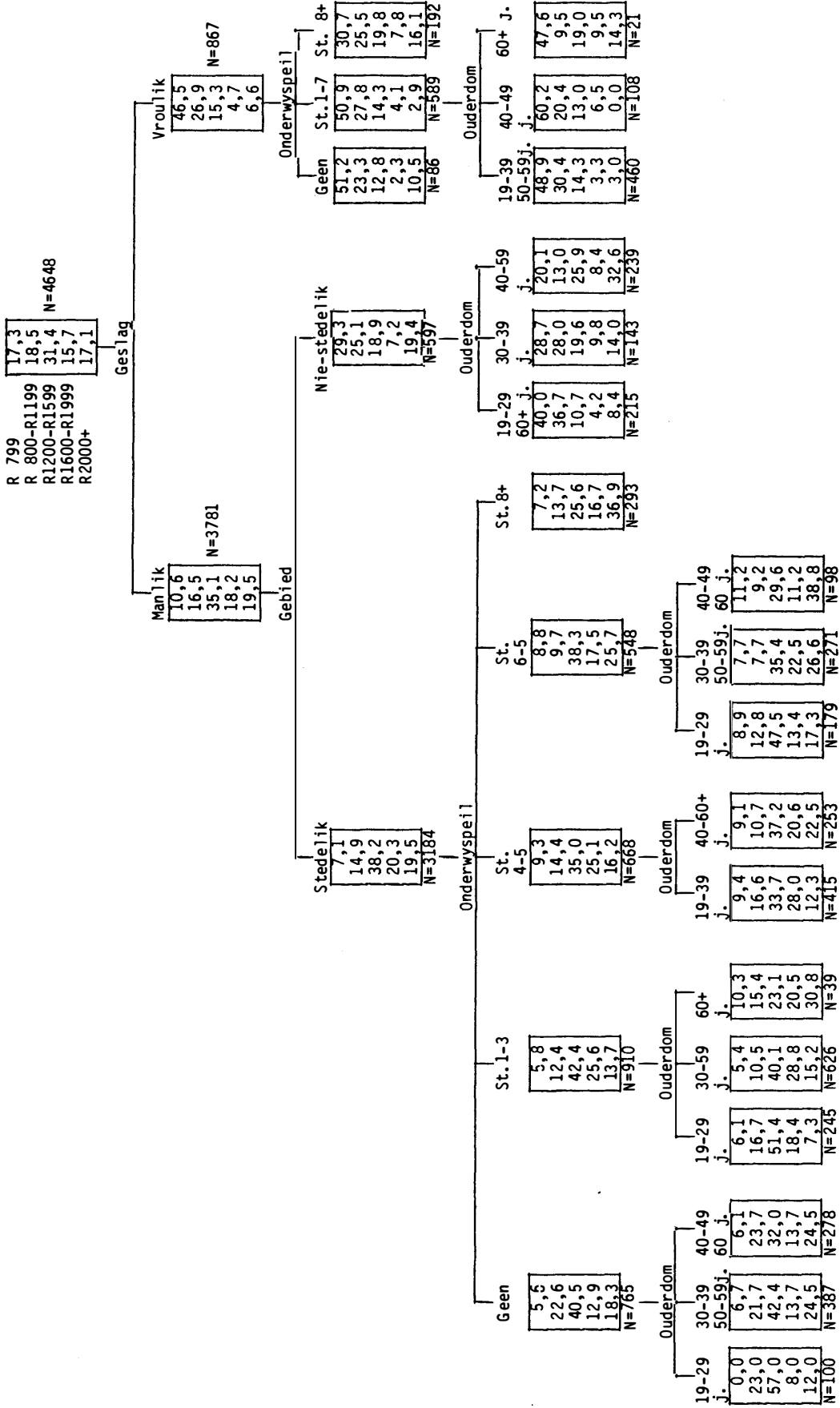
'n Ontleding met behulp van die rekenaarprogram CHAID is gedoen om 'n aanduiding te kry van die verband wat daar tussen die genoemde veranderlikes en loon bestaan. In hoofstuk 4 (par. 4.4) is meer besonderhede oor die CHAID-ontleding gegee.

Dendrogramme 5.1 en 5.2 gee inligting omtrent die resultaat van hierdie ontleding vir Kleurlinge en Swartes onderskeidelik. Van die veranderlikes wat in die ontleding opgeneem is, verklaar onderwyspeil die meeste variasie in die geval van Kleurlinge. Die dendrogram weerspieël duidelik dat die persentasie persone in die lae inkomstekategorieë afneem na mate hulle oor 'n hoër onderwyspeil beskik. Meer as die helfte van die ongeskooldes (51,1 %) het byvoorbeeld in 1980 minder as R1 200 per jaar verdien terwyl slegs 8,9 % van die groep wat oor standerd 7 of hoër opleiding beskik, in hierdie kategorie ressorteer.

Vir vier van die vyf onderwyspeilgroepe is geslag die veranderlike wat naas onderwyspeil die meeste variasie in loon verklaar. Vir die oorblywende groep (ongeskooldes) verklaar verskille tussen die lone van stedelike en nie-stedelike werkers die meeste variasie. Alhoewel die CHAID-ontleding verder gevoer is, is eenvoudigheidshalwe slegs die eerste- en tweede-orderresultate gerapporteer. In die volgende ordes word geslag en stedelik/nie-stedelik opgeneem vir die meeste groepe waar dit nie reeds in die tweede orde opgeneem is nie terwyl ouderdom ook by sommige subgroepe 'n rol speel. Dit is egter opvallend dat die CHAID-program nie geografiese gebied (Paarl/Wellington en Skiereiland) as voorspeller vir enige subgroep opneem nie.

Volgens dendrogram 5.2 speel opleiding nie so 'n prominente rol as loonpeilbepaler by Swartes as wat die geval is met Kleurlinge nie. Geslag is in dié geval die belangrikste voorspeller van die reeks veranderlikes wat gebruik is. Vir Swart mans is stedelik/nie-stedelik die belangrikste verdere voorspeller terwyl onderwyspeil hierdie posisie beklee vir Swart vroue. Onderwyspeil word egter vir mans opgeneem in die derde orde terwyl ouderdom vir sommige subgroepe mans en vroue die enigste verdere veranderlike is wat 'n rol speel. Die dendrogram toon soos in die geval van Kleurlinge ook slegs die eerste- en tweede-orderresultate.

DENDROGRAM 5.2
 FAKTORE WAT 'N ROL SPEEL IN LONE VAN SMARTES



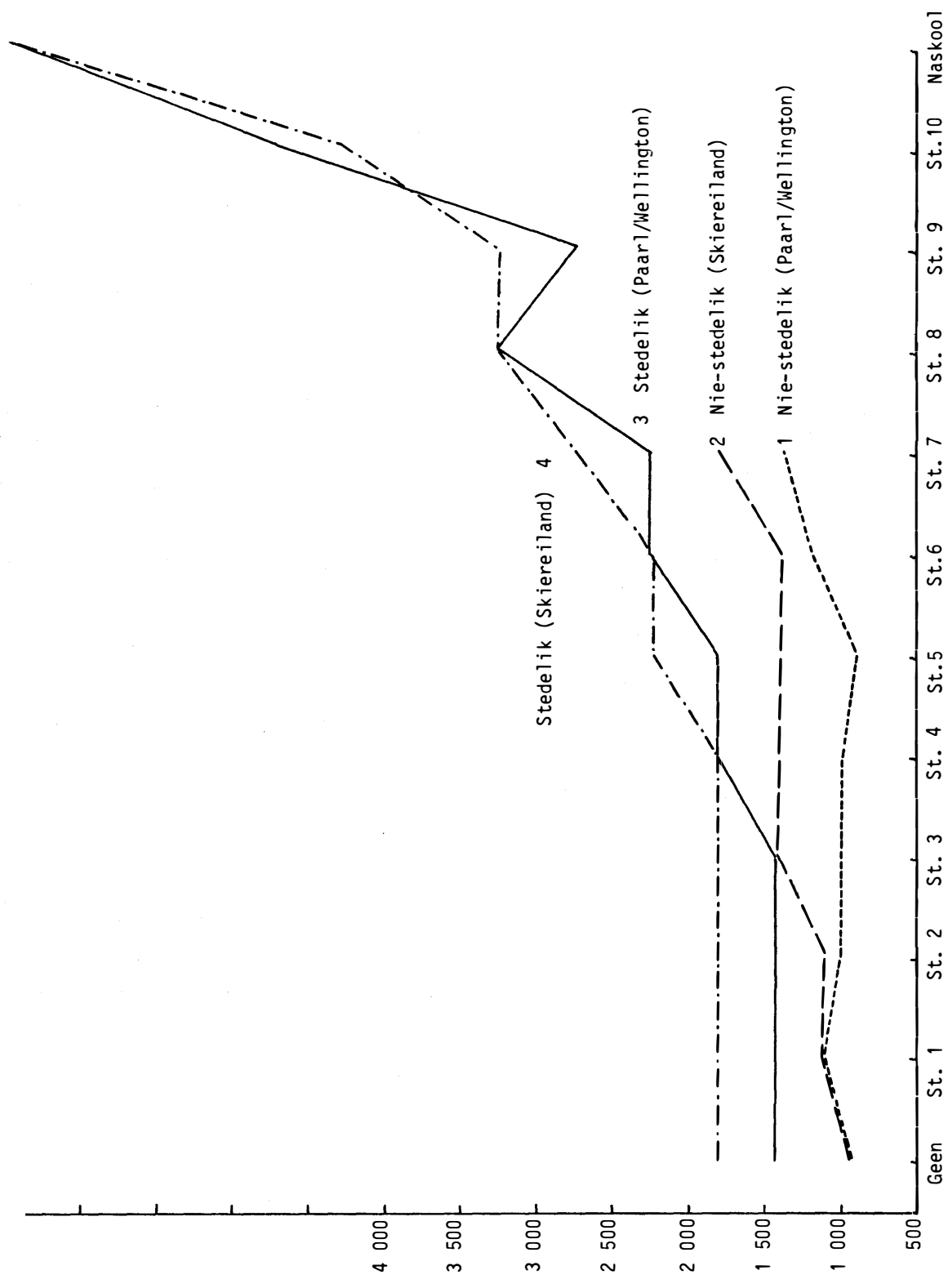
Figuur 5.1 toon die mediaanloon volgens die veranderlikes wat volgens die dendrogramme die belangrikste voorspellers van die loonvlak blyk te wees vir die Paarl/Wellington en die Skiereiland afsonderlik. Die getal Swart vroue in die meeste subgroepe is klein en gevolglik is die waardes nie grafies voorgestel vir Swart vroue nie.

Die belangrikste verdere afleidings wat uit die grafiese voorstellings in figuur 5.1 gemaak kan word, is:

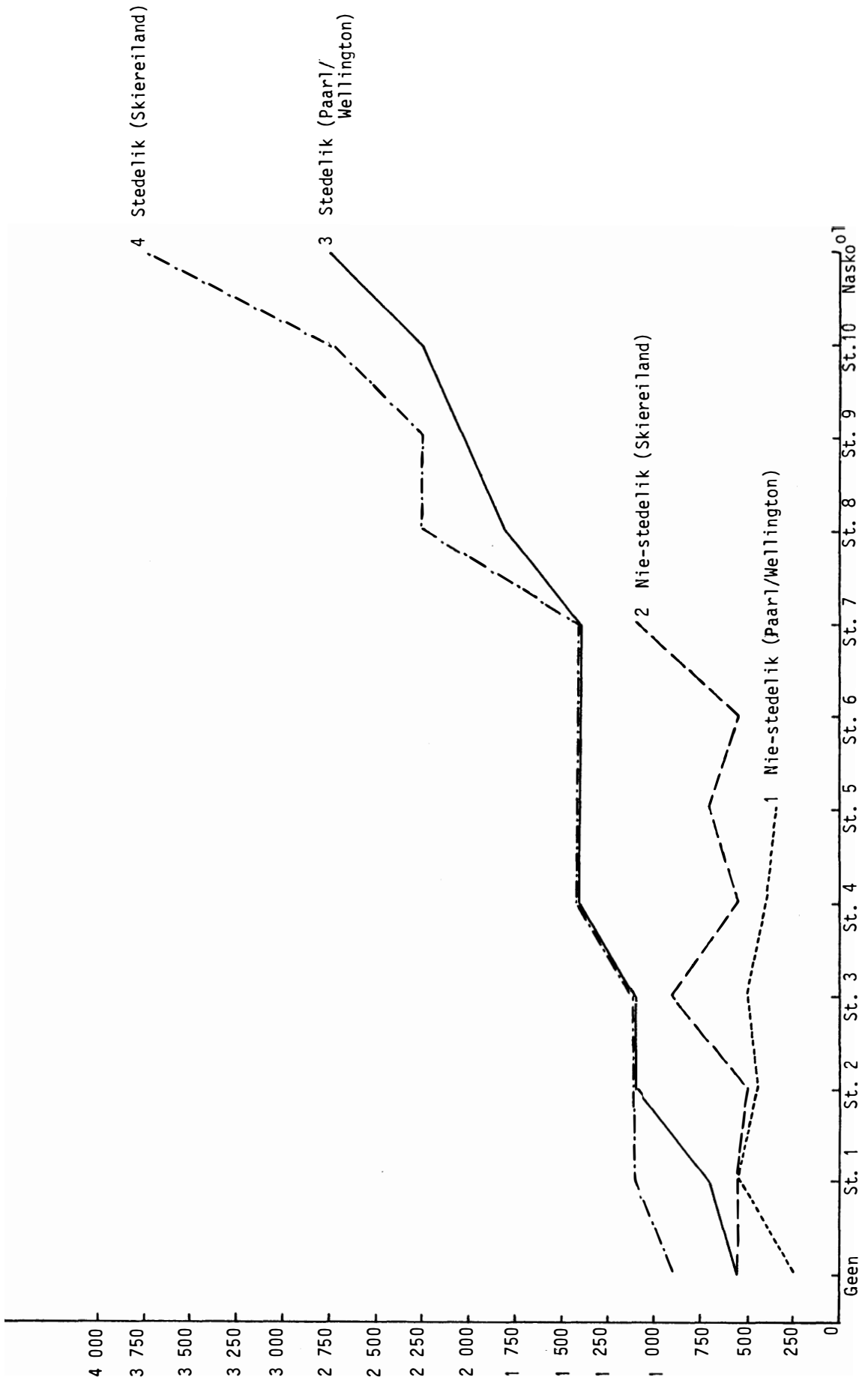
(1) Die mediaanloon wat stedelike werkers ontvang, is gemiddeld aansienlik hoër as die ooreenstemmende waarde vir nie-stedelike werkers met dieselfde opleidingspeil. Dit geld vir sowel Kleurlingmans en -vroue as vir Swart mans in die Skiereiland en die Paarl/Wellington.

(2) Alhoewel die dendrogram vlak van opleiding identifiseer as die belangrikste voorspeller van loonverskille by Kleurlinge, toon die voorstelling in figuur 5.1(a) en (b) dat die verskille tussen die lone tot ongeveer standerd 6 nie groot is nie, maar dat die mediaanwaarde na standerd 6 ingrypend toeneem met verhoging van selfs 'n enkele skoolstanderd. Soos die geval ook is vir Blankes, blyk egter dat standerd 9 nie beter loonvooruitsigte bied as standerd 8 nie. Vir Swart mans toon figuur 5.1 (c) dat daar geen verband tussen opleidingsvlak en loon is nie en dat die getalle met opleiding hoër as standerd 6 slegs vir mans in die stedelike gebied van die Skiereiland groot genoeg is om mediane te bereken.

(3) 'n Vergelyking van die lone van stedelike werkers in die Paarl/Wellington met dié van dieselfde groep in die Skiereiland toon vir Kleurlingmans aansienlike verskille by die ongeskoolde en laagopgeleide groepe, maar die gaping vernou namate opleiding verhoog. Vir Kleurlingvroue geld min of meer die omgekeerde deurdat laaggeskoolde vroue in die twee gebiede gemiddeld ongeveer dieselfde lone ontvang, terwyl die beter geskoolde vroue in die Paarl/Wellington 'n relatief groter agterstand het. Vir Swart mans is daar geen verskil tussen die verskillende mediaanwaardes vir stedelike werkers in die twee gebiede nie.

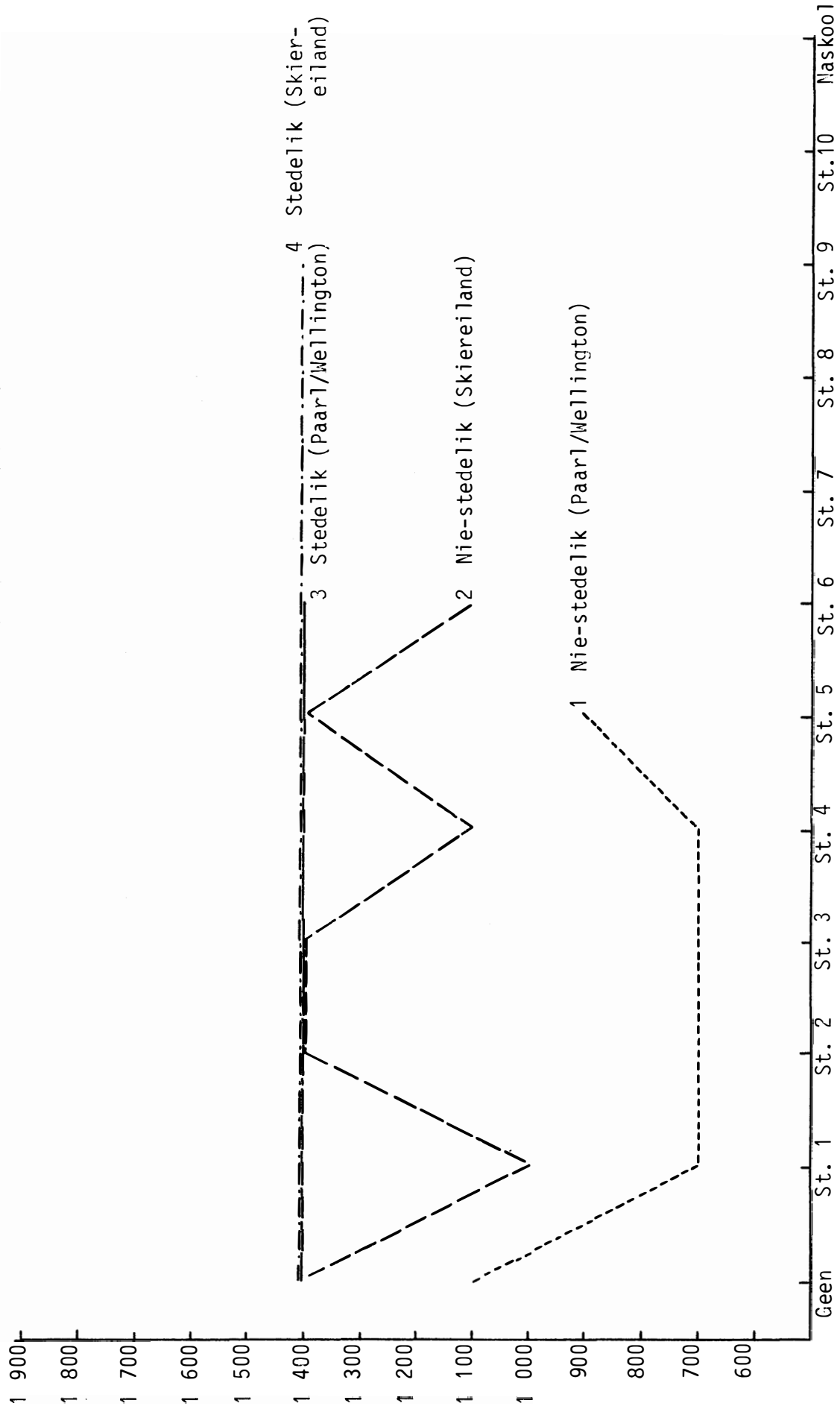


FIGUUR 5.1 (VERVOLG)
 (b) Kleuringvroue



FIGUUR 5.1 (VERVOLG)

(c) Swart mans



5.5 BEHUISING

Een van die knelpunte wat aanleiding gegee het tot hierdie navorsing is die behuisingsnood in die ondersoekgebied. Daar bestaan 'n lang waglys van Kleurlinge wat in die Paarl of Wellington werk maar nog nie daar gehuisves is nie. Wat Swartes betref, toon tabel 1.3 dat daar na raming meer as 1000 plakkereenhede in Mbekweni is. Tabel 5.8 toon verder dat naas die besteding aan voedsel, huishuur (ingesluit toegerekende huurwaarde van huiseienaars) tesame met besteding aan klerasie en skoeisel die belangrikste uitgawe van die privaatverbruiker is. Hiermee saam bestaan daar in verskillende kringe kommer omdat na bewering werkgewers nie genoegsaam hulp verleen aan hul werkers in dié verband nie. Teen hierdie agtergrond word in hierdie paragraaf vervolgens aandag gegee aan 'n paar aspekte in verband met die behuisingsituasie van Kleurlinge en Swartes in die Paarl en Wellington.

In hoofstuk 1 is reeds besonderhede gegee van die soort behuising omdat die steekproef hiervolgens gestratifiseer is. Uit tabel 1.2 blyk dat ongeveer 40 % van die wooneenhede vir Kleurlinge in die twee dorpe deur privateienaars besit word, terwyl die oorblywende ongeveer 60 % deur die plaaslike stadsrade voorsien word. Ongeveer drie uit elke vier van die laasgenoemde groep word geklassifiseer as sub-ekonomiese behuising. Daar is verder ook in hoofstuk 1 (par. 1.3.2) daarop gewys dat in heelwat van die behuisingseenhede daar meer as een huishouding aangetref is. Die omvang hiervan word geraam op ongeveer een uit elke sewe eenhede. Die oorbewoning kom egter relatief meer voor by ekonomiese as by sub-ekonomiese of privateenhede.

Wat Swartes betref, toon tabel 1.3 dat met uitsondering van plakkereenhede, wat nie as permanente behuising beskou kan word nie, behuising bykans in geheel deur die Weskaapse Ontwikkelingsraad voorsien word. Daar is slegs 40 behuisingseenhede wat deur werkgewers verskaf word.

Verdere inligting wat van die steekproewe verkry is, toon dat 12,2 % van die Kleurlinge en 19,4 % van die Swartes loseer, terwyl 'n verdere 24,0 % en 4,9 % van die twee groepe onderskeidelik gratis inwoon by ouers, familie of vriende.

TABEL 5.9

BEHOEFTE VAN KLEURLINGE EN SWARTES AAN HUISEIENAARSKAP

Behoefte	Kleurling		Swartes	
	N	%	N	%
Nie van toepassing/stel nie belang	557	65,3	91	34,7
Wil laat bou	80	9,4	80	30,5
Wil dieselfde eenheid koop	105	12,3	42	16,0
Wil ander eenheid koop	111	13,0	49	18,7
TOTAAL	853	100	262	100

Tabel 5.9 toon dat daar die begeerte is om 'n eie woning te besit by persone wat dit nie reeds besit nie. Ongeveer 'n derde van die Kleurlinge en twee derdes van die Swartes wat by die navorsing betrek is, het aangedui dat hulle belangstel om eiendom te koop of te laat bou. In die geval van beide steekproewe wil meer respondente eerder bestaande eiendom koop as om self te laat bou. Ongeveer die helfte van die groepe wat wil koop, sal tevrede wees met die huidige wooneenheid terwyl die oorblywende groep 'n ander eenheid sal koop as die een wat tans bewoon word. Tabel 5.10 toon besonderhede oor wanneer beoog word om 'n woonhuis aan te skaf. Vir beide Kleurlinge en Swartes toon tabel 5.10 dat die meerderheid nog onseker is oor 'n presiese datum, maar dat meer as 'n derde van die Kleurlinge en bykans 'n kwart van die Swartes wat belangstel om 'n eiendom aan te skaf dit binne die volgende twee jaar sal doen as hulle in die geleentheid gestel sou word. Die tekort aan eiendomme speel waarskynlik 'n rol daarin dat so 'n groot groep Kleurlinge in die laasgenoemde kategorie ressorteer. Indien die 99-jaarhuurpagstelsel ook uitgebrei sou word na Mbekweni, kan verwag word dat heelwat van die Swartes wonings sal aanskaf. Die vraag is egter of hierdie persone besef wat die huidige boukoste is en of hulle die paaient sal kan bekostig. Tabel 5.11 gee besonderhede omtrent die geskatte boukoste van die huidige woning van Kleurlinge, vir ekonomiese en sub-ekonomiese wonings afsonderlik. By interpretasie van die inligting van tabel 5.11 moet onthou word dat daar meer as een standaardplan vir elk van die twee kategorië wonings is. Gevolglik is daar ook werklike verskille in die boukoste. Die mediaanwaardes toon egter dat Kleurlinge oor die algemeen die koste onderskat het en die mediaan

geskatte boukoste kom vir sub-ekonomiese wonings te staan op R4 505 terwyl dit vir ekonomiese wonings op R6 953 geskat word. In hierdie verband moet genoem word dat sommige respondente moontlik die werklike boukoste verstrekket en sodoende vir ouer huise uit die aard van die saak 'n laer syfer verstrekket het.

TABEL 5.10

WANNEER BEOOG WORD OM 'N WOONHUIS AAN TE SKAF

Wanneer	Kleurling		Swart	
	N	%	N	%
Binne 2 jaar	113	38,4	42	23,7
Na 2 jaar	23	7,8	25	14,1
Onseker	158	53,7	110	62,1
TOTAAL	294	100	177	100

TABEL 5.11

BOUKOSTE VAN EKONOMIESE EN SUB-EKONOMIESE WOONEENHEDE SOOS GESKAT DEUR KLEURLINGE

Koste (Rand)	Sub-ekonomies		Ekonomies	
	N	%	N	%
-999	27	17,0	19	24,1
1000-2499	10	6,3	2	2,5
2500-4999	53	33,3	6	7,6
5000-7499	25	15,7	16	20,3
7500-9999	13	8,2	3	3,8
10000-14999	18	11,3	17	21,5
15000-19999	5	3,1	7	8,9
20000+	8	5,0	9	11,4
TOTAAL	159	100	79	100

Me

4505

6953

Soos reeds genoem is, wil heelwat van die Kleurlingresponente wat beoog om eiendom te koop eerder 'n ander woning as die huidige aanskaf. Oor die algemeen het hul die oog gehad op 'n groter woning.

Tabel 5.12 verskaf besonderhede oor die koste van huisvesting soos verstrekk deur die ondersoekgroepe. Die mediaanwaarde vir Kleurlinge kom te staan op R22,40 per maand en vir Swartes op R9,10 per maand.

TABEL 5.12

KOSTE VAN HUISVESTING VAN KLEURLINGE EN SWARTES PER MAAND

Koste R/maand	Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%
0	197	23,1	18	6,9
1-4	143	16,8	26	9,9
5-9	1	0,1	95	36,3
10-14	8	0,9	93	35,5
15-19	23	2,7	23	8,8
20-24	94	11,0	5	1,9
25-29	64	7,5		
30-34	66	7,7		
35-39	28	3,3		
40-44	55	6,4	1	0,4
45-49	11	1,3	1	0,4
50-99	74	8,7		
100+	89	10,4		
TOTAAL	853	100	262	100
Me		22,4		9,1

Tabel 5.13 gee 'n aanduiding van die persentasie van die maandelikse inkomste wat respondente aan behuising bestee. Omdat die man normaalweg die broodwinner is, is slegs die inligting van mans in tabel 5.13 opgeneem.

Die persentasie wat Kleurlinge aan behuising bestee, is dus effens hoër as die syfer van die verbruikersindeks soos in tabel 5.8 gegee is. Swartes bestee egter in verhouding tot hul inkomste relatief min aan behuising. In die verband moet genoem word dat heelwat van die jonger mans gratis inwoon by ouers of familie en dat die mediaanwaarde deur die groep verlaag word. Tabel 5.13 toon dat 'n groot groep Kleurlinge heelwat meer aan behuising bestee en dat hierdie uitgawe vir 28,4 % van

die mans meer as 15 % van hul inkomste beloop. Vir Swartes is daar nie soveel variasie in die persentasie wat aan behuising bestee word nie. Die belangrikste rede hiervoor is waarskynlik dat met uitsondering van plakkers, almal in standaard-behuisingseenhede woon met vasgestelde maandelikse huurgeld.

TABEL 5.13

PERSENTASIE VAN INKOMSTE VAN MANS WAT AAN BEHUISING BESTEE WORD

Persentasie van inkomste	Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%
- ,99	48	13,8	3	2,1
1- 1,99	13	3,7	27	18,6
2- 2,99	6	1,7	32	22,1
3- 3,99	9	2,6	32	22,1
4- 4,99	14	4,0	16	11,0
5- 5,99	14	4,0	13	9,0
6- 6,99	25	7,2	9	6,2
7- 7,99	20	5,7	8	5,5
8- 8,99	20	5,7	3	2,1
9- 9,99	17	4,9		
10-10,99	21	6,0		
11-11,99	15	4,3		
12-12,99	11	3,2	1	0,7
13-13,99	11	3,2		
14-14,99	6	1,7		
15+	99	28,4	1	0,7
TOTAAL	349	100	145	100

Me

9,3

3,3

Die mediaanpersentasie vir Kleurlinge kom op 9,3 te staan, terwyl die ooreenstemmende waarde vir Swartes 3,3 is.

Verdere ontledings toon dat die koste van privaatbehuising heelwat hoër is as dié van skema-behuising, terwyl om 'n verband te bekom daar normaalweg ook 'n deposito betaal moet word. Steun van die kant van die werkgewer kan in die verband 'n belangrike bydrae maak, nie alleen om

werkers te help om hul eie huise aan te skaf nie, maar ook om die maandelikse paaient by te bring. In antwoord op 'n vraag in die verband blyk dat slegs 11,5 % van die Kleurlinge en 10,6 % van die Swartes een of ander vorm van steun van die werkgewer ontvang. Behuisingsubsidie is die belangrikste voordeel vir Kleurlinge, terwyl Swartes wat hulp ontvang bykans deurgaans gratis gehuisves word. Tabel 5.14 toon inligting wat van werkgewers verkry is ten opsigte van die wyse waarop hulle hulp aan werknemers verleen volgens bevolkingsgroep.

TABEL 5.14

METODE WAARVOLGENS WERKGEWERS HULP MET BEHUISSING VERLEEN VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Metode	Bevolkingsgroep							
	Blankes		Kleurlinge		Swartes		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Lenings - alle werknemers	21	25,6	18	17,5	3	11,1	42	19,8
Lenings - sleutelpersoneel	2	2,4	1	1,0			3	1,4
Voorsien deposito (waarborge)	4	4,9	6	5,8	1	3,7	11	5,2
Betaal subsidie	34	41,5	29	28,2	3	11,1	66	31,1
Gratis inwoning/behuising	13	15,8	43	41,7	19	70,4	75	35,4
Behuising teen normale huur	8	9,8	6	5,8	1	3,7	15	7,1
TOTAAL	82	100	103	100	27	100	212	100

Persentasie van steekproef 21,8 27,3 7,2 18,7

Werkers wat voordeel trek N 944 1022 785 2751

% 18,5 6,6 25,7 11,6

Tabel 5.14 toon dat slegs 18,7 % van die werkgewers een of ander behuisingsvoordeel aan hul werknemers bied. Kleurlinge ontvang 'n behuisingsvoordeel by meer werkgewers (27,3 %) as wat die geval is vir Blankes (21,8 %) en Swartes (7,2 %). Die persentasie werknemers wat deur die voordeel geraak word, toon egter die teenoorgestelde patroon en van die totale getal werknemers in diens van die steekproef van werkgewers, ontvang onderskeidelik 25,7 %, 18,5 % en 6,6 % van die Swartes, Blankes en Kleurlinge in die genoemde orde een of ander voordeel. Volgens tabel 5.14 is gratis behuising by verre die belangrikste voordeel vir Swart werkers, terwyl genoemde voordeel tesame met subsidie die belangrikste voordeel is vir Kleurlinge. Heelwat Kleurlinge (17,5 %) en Swartes ontvang ook steun met verkryging van lenings. Wat Blankes betref, is

subsidie en hulp met lenings die belangrikste twee voordele. Verdere ontledings toon egter dat vir Blankes en Kleurlinge wat die voordeel trek, is die fasiliteite beskikbaar vir die gesin. Ongeveer 80 % van die Swartes trek egter net die voordeel vir hulself en nie vir hul gesinne nie. Die waarskynlike rede hiervoor is weer eens dat daar 'n groot getal Swart kontrakwerkers van elders in die gebied in diens is en gehuisves word.

5.6 VERVOER

Tabel 5.15 verskaf besonderhede oor die wyse van vervoer wat werkers gebruik om daagliks by die werk te kom. Die patroon vir Kleurlinge en Swartes verskil aansienlik en die belangrikste wyses om by die werk te kom in orde van belangrikheid vir Kleurlinge is stap (21,1 %), busvervoer (20,3 %), gebruik van eie motors (17,2 %) en met vervoer wat deur die werkgewer voorsien word (11,2 %). Openbare vervoer is vir Swartes 'n belangriker metode as vir Kleurlinge en die grootste groep (37,8 %) reis per trein terwyl 'n verdere 28,9 % van die busdiens gebruik maak. Relatief meer Swartes as Kleurlinge word deur hul werkgewers vervoer, terwyl minder van eie motors gebruik maak of stap as wat die geval is met Kleurlinge. Alhoewel die persentasie Swartes wat deur die werkgewer vervoer word heelwat hoër is as die ooreenstemmende syfer vir Kleurlinge, moet genoem word dat heelwat Kleurlinge 'n subsidie of toelaag ontvang vir doeleindes van vervoer. Indien hierdie groep bygetel word by die groep wat deur die werkgewer vervoer word, stem die persentasie wat deur die werkgewer ondersteun word ooreen met dié vir Swartes.

Tabel 5.16 verstrek besonderhede oor die afstand tussen woon- en werkplek. Hieruit is dit duidelik dat heelwat Kleurlinge binne stapafstand van hul werk woon, wat nie die geval is met Swartes nie. Die mediaanafstand vir Kleurlinge is ongeveer een en 'n half kilometer minder as dié vir Swartes (4,3 teenoor 6,0 km). Dit is verder interessant dat ongeveer 15 % van die Kleurlinge en 10 % van die Swartes 20 kilometers of verder van hul woonplek werk, wat in lyn is met die persentasies wat volgens tabel 4.8 buite die ondersoekgebied werk.

TABEL 5.15
WYSE VAN VERVOER

Wyse	Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%
Stap	132	21,1	3	1,5
Ry fiets	16	2,6		
Eie motor	108	17,2	12	5,9
Huurmotor	39	6,2	3	1,5
Bus	127	20,3	59	28,9
Trein	38	6,1	77	37,8
Werkgewer	70	11,2	44	21,6
Trein/werkgewer	9	1,4	3	1,5
Huurmotor/trein	9	1,4	1	0,5
Bus/werkgewer	20	3,2	1	0,5
Bus/trein	4	0,6	1	0,5
Ander kombinasies	55	8,8		
TOTAAL	627	100	204	100

TABEL 5.16
AFSTAND TUSSEN WERK- EN WOONPLEK

Kilometer	Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%
0	26	4,3		
1	70	11,5	1	0,5
2	83	13,6	9	4,5
3	86	14,1	36	17,9
4	54	8,8	25	12,4
5	61	10,0	24	11,9
6-9	56	9,2	60	29,9
10-19	75	12,3	25	12,4
20-49	48	7,9	6	3,0
50+	52	8,5	15	7,5
TOTAAL	611	100	201	100

Me

4,3

6,0

Die koste van vervoer word in tabel 5.17 gegee en hieruit blyk dat alhoewel Swartes gemiddeld verder van hul werkplek woon, die koste van vervoer gemiddeld laer is as wat die geval is vir Kleurlinge. Die mediaanwaardes kom vir Kleurlinge en Swartes onderskeidelik te staan op R10,60 en R6,50 per maand. Hieruit kan afgelei word dat die reistariewe vir vergelykbare ritte vir Swartes laer sal wees as vir Kleurlinge. Hierdie aspek sal waarskynlik 'n rol speel daarin dat sommige werkgewers, soos vroeër genoem is, Kleurlingwerkers finansieël steun om vervoeruitgawes te dek, terwyl dit nie die geval blyk te wees met Swartes nie. Tabel 5.18 gee verdere inligting oor wat werkgewers wel in die verband doen. Die tabel toon dat relatief gesproke, ongeveer dubbel soveel Kleurlinge wel deur werkgewers gesteun word as wat die geval is met Swartes. Die algemeenste wyses waarop hulp verleen word, is gratis vervoer, betaal van toelaes of konsessies en verskaffing van vervoer onder spesiale omstandighede soos wanneer dit reën of wanneer daar oortyd gewerk moet word. Dit geld vir Kleurlinge en Swartes. Alhoewel die persentasie werkgewers wat vervoertoelaes aan Swartes betaal volgens tabel 5.18 hoër is as die ooreenstemmende syfer vir Kleurlinge, is die getal werkers wat daardeur geraak word laer as wat die geval is met Kleurlinge.

TABEL 5.17
KOSTE VAN VERVOER

Koste (Rand/maand)	Kleurlinge		Swartes	
	N	%	N	%
-R1	178	32,0	36	19,9
2-4	24	4,3	31	17,1
5-9	51	9,2	59	32,6
10-14	116	20,9	41	22,7
15-19	28	5,0	5	2,8
20-24	47	8,5		
25-29	12	2,2		
30-34	18	3,2		
35-39	3	0,5		
40-44	24	4,3	4	2,2
45-49	5	0,9	2	1,1
50+	50	9,0	3	1,7
TOTAAL	556	100	181	100
Me		10,6		6,5

In 'n onlangse ondersoek in KwaNdebele (Ehlers 1982) is gevind dat die mediaanvervoerkoste van pendelaars te staan kom op meer as R6 per week terwyl die mediaaninkomste van die groep op R37 te staan kom. Meer as 15 % van hul inkomste word dus aan vervoeruitgawes bestee. In die Paarl en Wellington is hierdie persentasie heelwat laer. Indien die mediaanwaardes as maatstaf gebruik word, bestee Kleurlinge in die omgewing van drie tot vyf persent van hul inkomste aan vervoer terwyl die syfer vir Swartes effens laer is. Uit die genoemde ondersoek blyk verder dat pendelaars vanuit KwaNdebele gemiddeld ongeveer twee en 'n half uur reis om by die werk te kom. Die tyd wat dit neem om by die werk te kom in die huidige ondersoek kom vir Kleurlinge en Swartes op ongeveer 25 minute te staan.

TABEL 5.18

WYSE WAAROP WERKGEWERS HULP VERLEEN MET VERVOER VOLGENS BEVOLKINGSGROEP

Wyse	Bevolkingsgroep							
	Blankes		Kleurlinge		Swartes		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Motor + subsidie	24	47,1	3	2,6			27	13,6
Busdiens	5	9,8	8	7,0	2	5,9	15	7,5
Toelae/konsessies	12	23,5	19	16,7	7	20,6	38	19,1
Gratis vervoer	7	13,7	40	35,1	13	38,2	60	30,2
Met geleentehede, reën/kerk/winkel	3	5,9	28	24,6	11	32,4	42	21,1
Na sentrale punt			14	12,3	1	2,9	15	7,5
Fietse			2	1,8			2	1,0
TOTAAL	51	100	114	100	34	100	199	100

Totale getal persone	N	461	2654	293	3408
wat ondersteun word	%	9,0	17,1	9,6	

Opsommend kan gesê word dat, alhoewel min werkers deur hul werkgewers gesteun word met vervoer, werkers normaalweg nie ver van hul werkplek woon nie. Die koste verbonde aan vervoer is gevolglik laag terwyl dit ook nie lank neem om by die werk te kom nie.

5.7 WERKLOOSHEID

In hoofstuk 1 (par. 1.1) is genoem dat volgens die syfers van die 1980-bevolkingsensus 12,4 % van die Kleurlinge en 18,5 % van die Swartes van die RSA werkloos was. As gevolg van die lae ekonomiese groei sedert 1982 kan verwag word dat hierdie syfer tans hoër sal wees. Verder is genoem dat ondersoek in verband met die vraag na arbeid enersyds en aanbod van arbeid andersyds in die Paarl en Wellington belangrike doelstellings van hierdie ondersoek is. Volledigheidshalwe word vervolgens aandag gegee aan enkele aspekte in verband met werkloosheid, wat dus aansluiting vind by die bogenoemde doelstellings.

Verstedeliking is een van die groot probleme wat die RSA tans in die gesig staar en die streeksontwikkelingsplan wat onlangs deur die regering aangekondig is, is juis gemik om hierdie proses teen te werk. In hoofstuk 4 is aangedui dat dit in 'n groter mate die beter opgeleide as swakker opgeleide persone is wat deur die stede gelok word. Die Riekert-kommissie (1979) het ook voorspel dat werkloosheid in stedelike gebiede verhoog sal word, waardeur die loonpeil weer afgedruk sal word.

Syfers wat tydens hierdie opname verkry is, toon dat die werkloosheid-syfer vir Swartes in die Paarl en Wellington heelwat laer is as wat in 1980 die geval was vir die RSA in geheel, terwyl dit vir Kleurlinge goed ooreenstem. Werkloosheid onder Kleurlinge word geraam op 12,3 % terwyl die syfer vir Swartes geraam word op 14,4 %. Die syfer vir Swartes kan moontlik 'n onderraming wees omdat baie werkloosies nie wet-tig in die gebied is nie. Gedurende die ondersoek het geblyk dat sommige Swartes agterdogtig was en vermoed het dat deelname aan die ondersoek daartoe aanleiding kan gee dat hulle geïdentifiseer kan word. Dit was ook een van die argumente wat deur die vakbond, waarna in hoofstuk 1 (par. 1.2.3) verwys is, gebruik is en wat daartoe aanleiding gegee het dat die veldwerk gestaak moes word. Verdere inligting toon dat ongeveer 40 % van die werkloosies wat wel betrek is, geregistreer is as werksoekers, terwyl slegs 11 % van die Kleurlinge as werksoekers geregistreer is.

Ongeveer 20 % van die werkloosies van beide bevolkingsgroepe is vroue, wat na die geboorte van 'n baba wil terugkeer tot die arbeidsmag. 'n

Verdere \pm 20 % is om verskillende redes afgedank, byvoorbeeld vermindering van personeel en omdat hulle slegs tydelike werk gehad het.

Die meeste werkloos is aktief besig om werk te soek en meer as die helfte van die Kleurlinge en bykans driekwart van die Swartes gebruik vier of meer dae per week om werk te soek. Om self van werkgewer tot werkgewer te loop is die algemeenste werksoekmetode. Alhoewel soos genoem is, 'n groot groep van die Swartes by die arbeidsburo geregistreer is, beskou hulle nie hierdie registrasie as deel van hul soekproses nie en soek dus nogtans op ander wyses werk. Uit vorige ondersoeke van die RGN (Smit 1980 en Smit en Herbst 1983) blyk dat die indiensplasing-funksie van die arbeidsburo's nie na wense funksioneer nie. Die belangrikste rede is dat werkgewers nie hul vakatures rapporteer nie, wat weer verband hou daarmee dat voldoende werksoekers by die perseel van die werkgewer opdaag. Verder maak werkgewers ook gebruik van eie werkers om nuwe werkers te soek. Behalwe om self te soek na werk is gebruik van familie en vriende ook die metode wat deur die meeste werkloos gebruik word. Dit geld vir Kleurlinge en Swartes.

In verhouding tot die beroepstruktuur van die Swart en Kleurling arbeidsmag van die ondersoekgebied, soos in hoofstuk 2 geraam is (tabel 2.4) is min werkers op soek na gewone produksie- of arbeiderswerk. Hierteenoor is hul loonverwagtinge egter laer as wat die mediaanwaarde vir die beroepe is waarvoor hul soek.

Net minder as die helfte van die Swart en Kleurlingwerksoekers met wie onderhoude gevoer is, het ook al buite die Paarl en Wellington gaan soek na werk. Bellville en die Skiereiland is die populêrste gebiede waarna daar uitgewyk word. Slegs enkele van die werksoekers kon al werk kry en 'n te lae salaris was in die meeste gevalle die rede hoekom die werk nie aanvaar is nie.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS

6.1 SAMEVATTING

6.1.1 Inleiding

Hierdie navorsing is uitgevoer op versoek van die munisipaliteite van die Paarl en Wellington met die doel om te bepaal

(a) wat die aard en omvang van bestaande werkgeleenthede is (vraag na arbeid),

(b) wat die omvang en aard is van die beskikbare Swart en Kleurlingmannekrag (aanbod van arbeid),

(c) hoe lone van plaaslike werkers vergelyk met dié van werkers in ander gebiede en

(d) wat die vernaamste knelpunte is sover dit doelstellings(a) tot (c) betref.

Drie steekproewe is by die navorsing betrek, naamlik 'n steekproef van werkgewers in die Paarl en Wellington, 'n steekproef van Kleurlinghuishoudings in die genoemde dorpe en 'n steekproef van huishoudings in Mbekweni (die Swart woongebied wat albei dorpe bedien). Al die inligting is tydens gestruktureerde onderhoude ingewin gedurende Januarie 1984. In totaal is 377 (32,1 %) werkgewers, 737 (9,6 %) Kleurlinghuishoudings en 262 (13,5 %¹) Swart huishoudings by die ondersoek betrek. Daar is aanvanklik beoog om heelwat meer Swart huishoudings te betrek, maar as gevolg van aksies van 'n bepaalde vakbond is die veldwerk gestaak net nadat die halfpadmerk bereik is.

¹) Die persentasie wat die Swart huishoudings van die universum verteenwoordig, is 'n raming, omdat die presiese getal plakkereenhede onbekend is.

6.1.2 Arbeidsmag van die Paarl en Wellington

Die belangrikste bevindinge omtrent die samestelling van die geraamde arbeidsmag word kortliks saamgevat. Daar is geraam dat daar ongeveer 42 500 werkgeleenthede in die Paarl en Wellington gesamentlik bestaan binne die munisipale grense. Die SAP, KPA (onderwys) asook huisbedienendes is nie hierby ingereken nie.

Kleurlinge vorm die belangrikste komponent in terme van getalle en in ongeveer twee derdes van die huidige poste is daar Kleurlinge in diens. Verder is daar ongeveer twee Kleurlingmans vir elke Kleurlingvrou in diens.

Die handel- en vervaardigingsektore is die twee grootste werkgewers en verteenwoordig gesamentlik ongeveer twee derdes van die totale werkgeleentheid in die twee dorpe.

Daar is groot variasie in die bevolkingsgroep en geslagsamestelling van die arbeidsmag van die verskillende sektore. Ongeveer driekwart van die werkgeleenthede vir Swart vroue is byvoorbeeld in die vervaardigingsektor, terwyl hierdie sektor nie vir die ander groepe so belangrik is nie. Die bou- en konstruksiesektor verskaf verder werk aan ongeveer 'n kwart van die Kleurlingmans. Relatief baie Blanke vroue word in die handelsektor geakkommodeer.

Die relatiewe grootte van sommige sektore verskil vir die Paarl en Wellington, terwyl dit vir ander sektore goed ooreenstem. Die handelsektor is 'n relatief groter werkverskaffer in Wellington as wat die geval in die Paarl is. Die omgekeerde geld vir die bou- en konstruksie- en owerheidsdienste.

Ongeveer die helfte van alle mans is as produksiewerkers of arbeiders werksaam terwyl die genoemde beroepsgroepe, tesame met klerklike beroepe, ook die belangrikste beroepe vir vroue is. Die beroepstruktuur verskil egter aansienlik volgens bevolkingsgroep en geslag. Werkgeleenthede in die besturende, uitvoerende en administratiewe beroepsgroep is 'n belangrike komponent van die Blanke manlike

arbeidsmag. Bykans driekwart van die Blanke vroue is in klerklike en verkoopsberoep werksaam. Hierteenoor is produksiewerker en arbeider vir beide geslagte Kleurlinge en Swartes die beroep waarin die grootste getalle werksaam is. Die beroepstruktuur van die totale arbeidsmagte van die Paarl en Wellington verskil nie ingrypend van mekaar nie.

Arbeidstekorte is nie 'n wesentlike probleem in die ondersoekgebied nie en behoort nie 'n remmende uitwerking op ekonomiese groei te hê nie. Volgens sektor is die bou- en konstruksiesektor die enigste sektor waarin daar 'n noemenswaardige tekort bestaan en hierdie tekort is beperk tot Blanke vakleerlinge. Volgens beroep is daar verder ook redelike groot tekorte aan tegnisi, voormanne en sekuriteitspersoneel. Alhoewel daar tydens die ondersoek nog nie groot tekorte was aan hoëvlakmannekrag nie, dit is professionele en bestuurspersoneel, het heelwat werkgewers genoem dat hulle probleme ondervind om geskikte personeel in hierdie groepe te werf. Gebrek aan opleiding is na die mening van werkgewers die belangrikste rede vir hierdie situasie. Onbetroubaarheid is 'n verdere rede wat probleme gee, veral by Kleurlinge, terwyl probleme in verband met registrasie en administrasie van Swart arbeid algemeen genoem is.

Formele werkreservering by wyse van organisasiebeleid bestaan feitlik nie meer in die Paarl en Wellington nie. Dit is egter wel aangetref by kleiner familiebesighede, wat uit die aard van die saak slegs persone van 'n bepaalde bevolkingsgroep verteenwoordig. Sommige werkgewers in die handel verkies ook dat verkoopspersoneel van dieselfde bevolkingsgroep moet wees as die meerderheid klante. Die steekproef van werkgewers het tydens die veldwerk ook heelwat Kleurlinge en 'n paar Swartes in diens gehad in poste wat 'n jaar vroeër deur Blankes gevul was. Beroepe wat die meeste deur hierdie verandering geraak is, is die administratiewe en klerklike beroepe asook dié van ambagsmanne en produksie-toesighouers.

Die meerderheid werkgewers ervaar hul Swart en Kleurling werkers in die werksituasie meer positief as negatief.

Alhoewel slegs 15 % van die werkgewers beoog om nuwe werkgeleenthede oor die volgende drie jaar te skep, word die verwagte jaarlikse groei in indiensneming geraam op gemiddeld 1,8 % per jaar. Die Kleurlingarbeidsmag sal na verwagting in verhouding vinniger groei as wat die geval is met die Blanke en Swart arbeidsmagte.

6.1.3 Eienskappe van die Swart en Kleurlingbevolking

Die vinnige bevolkingsaanwas blyk duidelik uit die ouderdomstruktuur van die Kleurlingbevolking. Dit kom egter voor of daar oor die afgelope dekade 'n afplatting ingetree het. Dit geld ook vir Swartes, maar as gevolg van die teenwoordigheid van kontrakwerkers van elders, is daar na verhouding tot vroue, baie Swart mans in die ouderdomsgroep 20-60 jaar. Die teenwoordigheid van Swart manlike kontrakwerkers blyk verder uit die samestelling van die Swart huishoudings en daar is baie manlike bloedverwante asook nie-bloedverwante in die normale huishouding.

Die grootste persentasie van beide bevolkingsgroepe beskik slegs oor laerskoolopleiding maar daar is reeds heelwat hoërskoolopgeleides. Die relatief groot getal ouer Swartes wat geen opleiding ontvang het en ook nie kan lees en skryf nie is verder opvallend. Daar is nie veel verskil tussen die opleidingspeil van Kleurlingmans en -vroue nie. Die teenwoordigheid van Swart manlike kontrakwerkers verhoog egter die persentasie laerskoolopgeleide Swart mans aansienlik.

Jong Kleurlinge en Swartes is meer geneig as ouer persone om in die Paarl eerder as Wellington te werk. Daar is egter nie vir een van die twee bevolkingsgroepe 'n duidelike verband in die keuse van werkplek binne of buite die ondersoekgebied en ouderdom nie. Beter opgeleides van beide groepe is egter meer geneig om buite die gebied te werk as wat die geval is vir swakker opgeleides. Uit 'n reeks veranderlikes wat in 'n meervoudige ontleding gebruik is, is opleiding die veranderlike wat die grootste rol speel daarin dat persone buite die gebied gaan werk.

6.1.4 Swart en Kleurlingberoepsbevolking

Ongeveer twee derdes van die Kleurling en Swart ekonomies bedrywige bevolking is mans, maar daar is in verhouding minder Swart as Kleurlingvroue in die arbeidsmag. Dit is waarskynlik ook te wyte aan die teenwoordigheid van Swart manlike kontrakwerkers.

Die Kleurlingwerker is gemiddeld heelwat jonger as die Swart werker (Me = 33,8 teenoor 41,6 j.). Heelwat meer van die Swart as van die Kleurlingwerkers is nie in die ondersoekgebied gebore nie maar het later daarheen verhuis of is net tydelik in die gebied. Dit is verder opmerklik dat werkers wat van buite die gebied daarheen verhuis het meestal vanaf die Skiereiland kom. Die belangrikste redes vir verhuising na die Paarl vir Kleurlinge en Swartes is dat hulle daar werk gekry het terwyl Swartes ook van mening is dat daar beter vooruitsigte in die Paarl is.

Ongeveer 15 % van die Kleurlinge en 7 % van die Swartes wat in die ondersoekgebied woon, werk buite die gebied. Die goeie treindiens na Kaapstad en Stellenbosch/Somers-Wes speel waarskynlik 'n belangrike rol in dié verband en na raming is daar ongeveer 2 600 gereelde pendelaars vanaf die drie spoorwegstasies in die Paarl, wat van die diens gebruik maak.

Alhoewel geraam word dat werkloosheid as gevolg van die groeiende aanbod nie behoort te verhoog nie, lyk dit egter onmoontlik om dit in die korttermyn uit die weg te ruim.

6.1.5 Werksituasie van Kleurlinge en Swartes

In paragraaf 6.1.2 is reeds aandag gegee aan die belangrike werkgewers en beroepe vir die twee groepe werkers. Aanvullend kan egter genoem word dat die omvang van entrepreneurskap by albei groepe klein is en slegs 3,6 % van die Kleurlinge en 2,6 % van die Swartes is selfgeëmplojeer.

Die arbeidsomset in die gebied blyk verder besonder laag te wees en ongeveer 80 % van die Kleurlinge en Swartes wat by die navorsing betrek is, het nie oor die voorafgaande twee jaar van werkgewer verander nie.

Kleurlinge verdien gemiddeld heelwat meer as wat die geval vir Swartes is. Vir beide groepe is die inkomste van mans ook aansienlik hoër as dié van vroue. Die verskille is egter grootliks te wyte aan verskille in die beroepstruktuur van die verskillende groepe. Vir die meeste beroepe waarin groot getalle van die verskillende groepe in diens is, is daar nie veel verskil tussen die salarisse of lone van die onderskeie groepe nie. Vir beroepe waar daar wel verskille bestaan, kom dit voor of opleiding 'n belangrike rol in die loonverskille speel.

Soos reeds genoem, is opleiding 'n belangrike veranderlike wat 'n rol daarin speel dat inwoners van die Paarl en Wellington buite die gebied werk. Daar is ook vasgestel dat opleiding uit 'n reeks biografiese veranderlikes vir Kleurlinge die belangrikste loonpeilbepaler is. Geslag is 'n verdere belangrike faktor. Vir Swartes is die rol van opleiding nie so prominent nie en is geslag die belangrikste voorspeller van loon. Alhoewel persone wat naskoolse en hoërskool opleiding het meer geneig is om buite die gebied te werk as laerskoolopgeleides en onopgeleide persone, is daar nie wesentlik verskil in die mediaanloon volgens opleiding in die Skiereiland en die Paarl/Wellington nie. Die grootste verskille kom voor by Kleurlingvroue met standaard 8 en hoër opleiding, wat in die Skiereiland wel heelwat meer verdien. Wat Swart mans betref, is daar geen werklike verskille tussen die lone van werkers in die twee gebiede nie. Die waarskynlike rede hiervoor is dat die oorgrote meerderheid Swart mans in produksie- en arbeiderberoepe werksaam is, waarvoor daar wetlike minimumlone geld.

Volgens die jongste verbruiksbestedingsindeks vir privaatpersone, wat kwartaalliks deur die SA Reserwebank gepubliseer word, word die belangrikste deel van inkomste aan voedsel bestee (34,1 %). Behuising (7,8 %) is tesame met besteding aan klere en skoeisel (7,9 %) die tweede belangrikste uitgawe van die privaatpersoon. Die indeks is nie afsonderlik vir die verskillende bevolkings- en inkomstegroepe beskikbaar nie.

Kleurlinge en Swartes in die ondersoekgebied se uitgawe aan behuising as persentasie van hul inkomme, is effens laer as die verbruiksbeste-

dingspersentasie. Behuising vir Kleurlinge word egter grootliks voorsien deur die betrokke munisipaliteite terwyl die Weskaapse Ontwikkelingsraad, met enkele uitsonderinge, al die behuising in Mbekweni voorsien. Die tariewe waarteen dit beskikbaar gestel word, is aansienlik laer as wat die maandelikse paalement van privaathuiseienaars is. Ongeveer een derde van die Kleurlinge wat nie reeds 'n huis besit nie en ongeveer twee derdes van die Swartes stel belang om 'n eie huis aan te skaf. Inligting wat van Kleurlinge verkry is, toon egter dat hul skatting van die koste van 'n woonhuis ver onder die werklike boukoste is. Een uit elke tien Swart en Kleurlingwerkers word deur hul werkgewers gehelp om uitgawe verbonde aan akkommodasie te betaal. Behuisingssubsidie is die belangrikste voordeel vir Kleurlinge terwyl Swartes wat ondersteun word feitlik deurgaans gratis gehuisves word.

Geen noemenswaardige probleme in verband met vervoer is geïdentifiseer nie. Werkers woon normaalweg nie ver van hul werkplek nie en uitgawe aan vervoer is besonder laag. In verhouding word meer Kleurlinge as Swartes deur hul werkgewer gehelp met voorsiening van vervoer of om uitgawes verbonde daaraan te dek.

Die werkloosheidsyfer in die Paarl en Wellington is laer as wat volgens die 1980-bevolkingsensus vir die RSA in geheel die geval was. Werkloosheid onder Kleurlinge word op 12,3 % geraam, terwyl die syfer vir Swartes op 14,4 % geraam word.

6.2 GEVOLGTREKKING

6.2.1 Inleiding

Hierdie ondersoek handel oor verskillende fasette van die arbeidsituasie van Kleurlinge en Swartes in die Paarl en Wellington. Die ekonomie van geen streek kan egter in 'n lugleegte funksioneer nie en velerlei faktore van buite die bepaalde streek speel 'n rol daarin. Om die gevolgtrekkings enigszins in perspektief te plaas, is dit wenslik om baie kortliks op enkele van die veranderingstendense uit 'n makro-oogpunt te kyk. Omdat die ondersoek oor Kleurlinge en Swartes handel, word die oorsig hoofsaaklik tot dié twee bevolkingsgroepe beperk.

(a) Groei in die ekonomies of beroepsbedrywige bevolking

Die voorsiening van arbeid is 'n funksie van bevolkingsgroei. Hoe vinniger die bevolking groei, hoe vinniger groei die getalle mense wat hul vir arbeid aanbied. Bevolkingsgroei is een van die probleme waarmee die Derde wêreld en ook Suid-Afrika worstel. Hierdie groei het katastrofiese afmetings begin aanneem en geen regering in die Derde wêreld kon dit nog effektief bekamp nie, omdat die ekonomie eenvoudig nie die vermoë het om genoeg werk te genereer nie. Sedert die middel-sewentigerjare spook selfs die Westerse wêreld met 'n langdurige ekonomiese insinking wat selfs nou nog nie verlig is nie. Hierdie insinking beperk ook die maatreëls wat Derde wêreld regerings kan neem om die negatiewe gevolg van oorbevolking die hoof te bied.

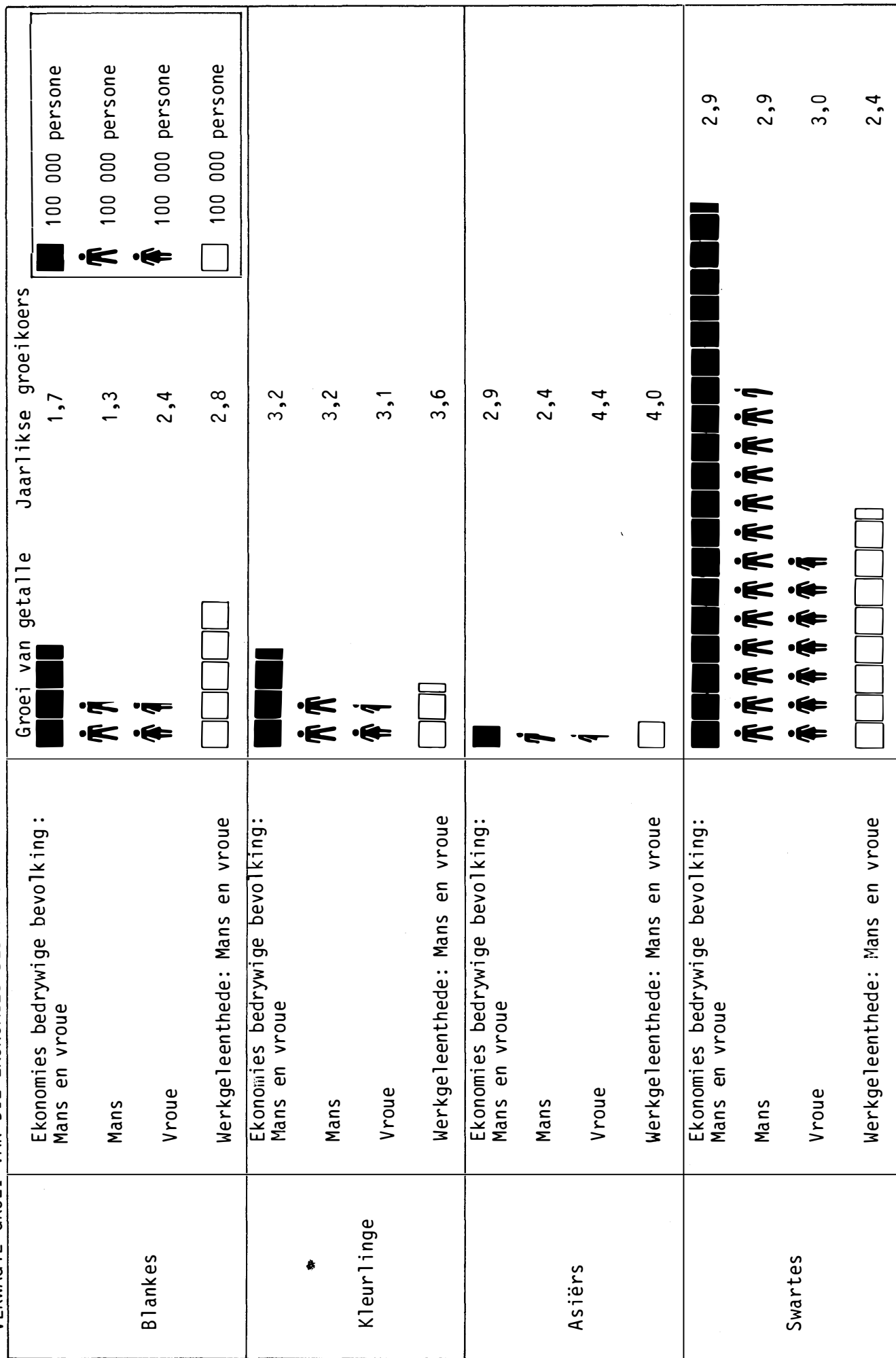
Figuur 6.1 toon die groei in die ekonomies bedrywige bevolking van die RSA en ook die werkgeleenthede wat na alle waarskynlikheid geskep kan word, mits die ekonomie teen 'n koers van 4,5 % oor die aangewese tydperk (1978-1987) sou groei. Hierdie groeikoers is waarskynlik die maksimum waarna die RSA kan aspireer oor die langtermyn en toon baie duidelik dat die RSA die Derde wêreld situasie deel. Die ontstellendste aspek van die ontleding is die feit dat al sou die RSA al sy vaardigheidstekorte deur substitusie kon aanvul, dit baie min aan die werkloosheidsprobleem sou verander.

(b) Strukturele veranderinge in die ekonomie

Die struktuur van die Suid-Afrikaanse ekonomie het van 1950 tot 1980 drasties verander. Figuur 6.2 toon die relatiewe bydrae van die verskillende sektore tot die Bruto Binnelandse Produk (waarde van goedere en dienste geproduseer) van die RSA.

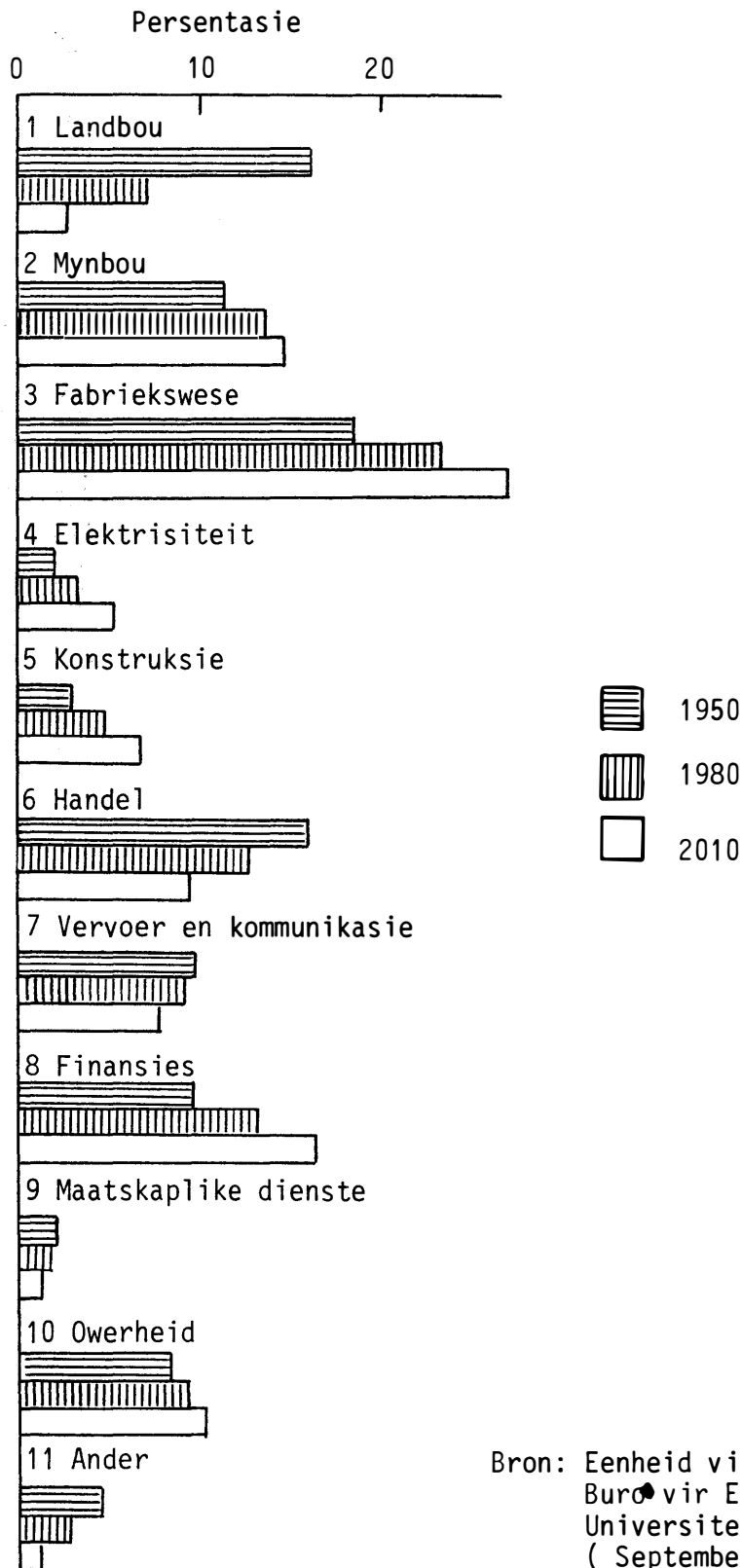
Die bydrae van die fabriekswese is nie alleen tans die grootste nie, maar in terme van bydrae tot die BBP, groei dit ook vinniger as ander sektore. Hierdie sektor is ook die grootste werkverskaffer in die RSA. Die sektor leen hom egter in 'n groter mate as meeste ander sektore tot meganisering en outomatisering en om op die uitvoermark mededingend te bly, moet dikwels noodgedwonge tot hierdie stappe oorgegaan word.

FIGUUR 6.1
VERWAGTE GROEI VAN DIE EKONOMIES BEDRYWIGE BEVOLKING EN WERKGELEENTHEDE VIR DIE TYDPERK 1978 - 1987



FIGUUR 6.2

DIE RELATIEWE BYDRAE VAN DIE VERSKILLENDE SEKTORE TOT DIE BRUTO BINNELANDSE PRODUK 1950, 1980 EN 2010



Bron: Eenheid vir Toekomsnavorsing, Buro vir Ekonomiese Onderzoek, Universiteit van Stellenbosch (September 1983)

(c) Arbeidsmobiliteit

Arbeidsmobiliteit of die beweging van arbeid is 'n belangrike faktor in die funksionering van die arbeidsmark. Dit het twee breë aspekte, naamlik geografiese mobiliteit (die vryheid van beweging van 'n werker om sy arbeid op enige plek aan te bied) en vertikale beroepsmobiliteit, met ander woorde die beweging van werkers deur die beroepshiërargie.

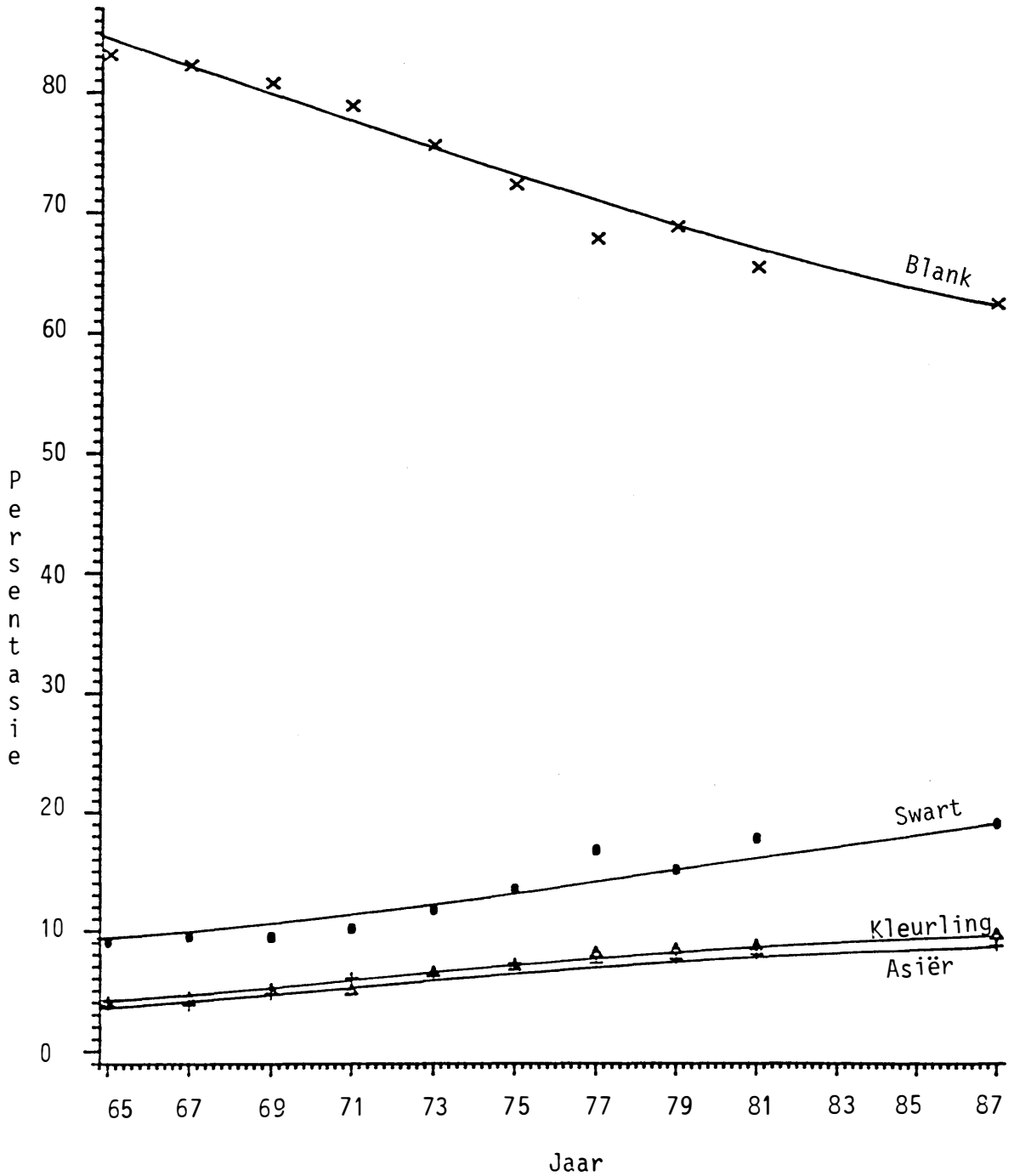
Dit is 'n wêreldwye verskynsel dat werkers, ongeag die wetlike bepalinge wat mag bestaan en groot risiko's wat geloop word, poog om te beweeg na daardie areas, selfs oor landsgrense heen, waar hulle vir hulself 'n beter heenkome sien, hoe realisties of onrealisties hierdie sienswyse nou ook mag wees. Die sterkte van die druk om te beweeg, hang nou saam met die toestand in die gebied van herkoms. Die immigrasie-probleme wat Brittanje (uit Wes-Indië, Indië en Pakistan), die VSA (o.a. uit Mexiko) en Wes-Duitsland (uit Turkye) ondervind, is sprekende voorbeelde van hoe sterk die druk kan word. Suid-Afrika kan behalwe sy eie groot werkloosheidsyfer na alle waarskynlikheid ook hierdie druk ervaar en wat die Wes-kaap betref, sal die druk tans veral uit die Transkei en Ciskei ver wag word.

Figuur 6.3 toon die mate van beroepsmobiliteit wat reeds plaasgevind het in 'n aantal beroepe waarna soms as middelvlak-beroepe verwys word. Al die beroepe in die figuur toon basies dieselfde struktuurverandering, naamlik 'n daling in die persentasie Blankes in die spesifieke beroep en 'n styging in die persentasie by die ander bevolkingsgroepe. Dit beteken nie dat die absolute getalle van die Blankes afneem nie, trouens dit styg nog deurgaans, maar as die neiging voortduur, dan sal daar kort voor lank 'n daling in die absolute getalle plaasvind. Die hooforsaak vir die veranderende struktuur is tweërlei. Eerstens is daar 'n dalende aanbod van Blankes (soos figuur 6.1 aantoon) en tweedens styg die onderwyspeil van die ander bevolkingsgroepe (kyk figure 6.4 en 6.5). Die syfers vir die onafhanklike state is nie eens by die syfers wat gebruik is, ingereken nie. Al sou daar verskille wees in die gehalte van die onderwys, dan vergroot die aanbod van genoegsaam gekwalifiseerdes vinnig.

FIGUUR 6.3

STRUKTUURVERANDERINGE* IN MIDDELVLAKMANNEKRAAG GEDURENDE 1965 - 1987

a) Klerklike werkers



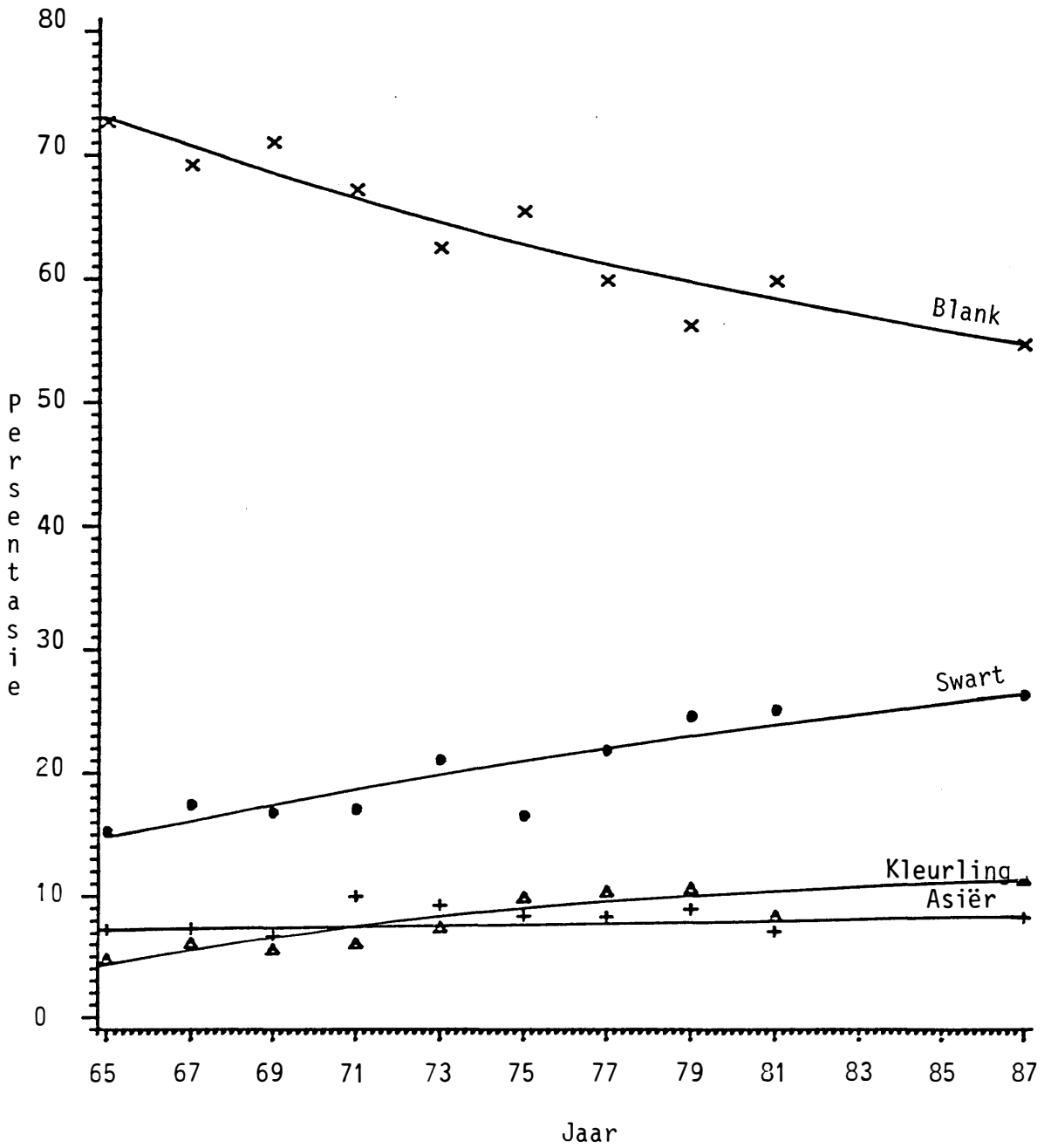
Bron: Mannekragopnames, Departement van Mannekrag

*Inligting vir 1965, 1967... tot 1981 geprojekteer tot 1987

(Vervolg)

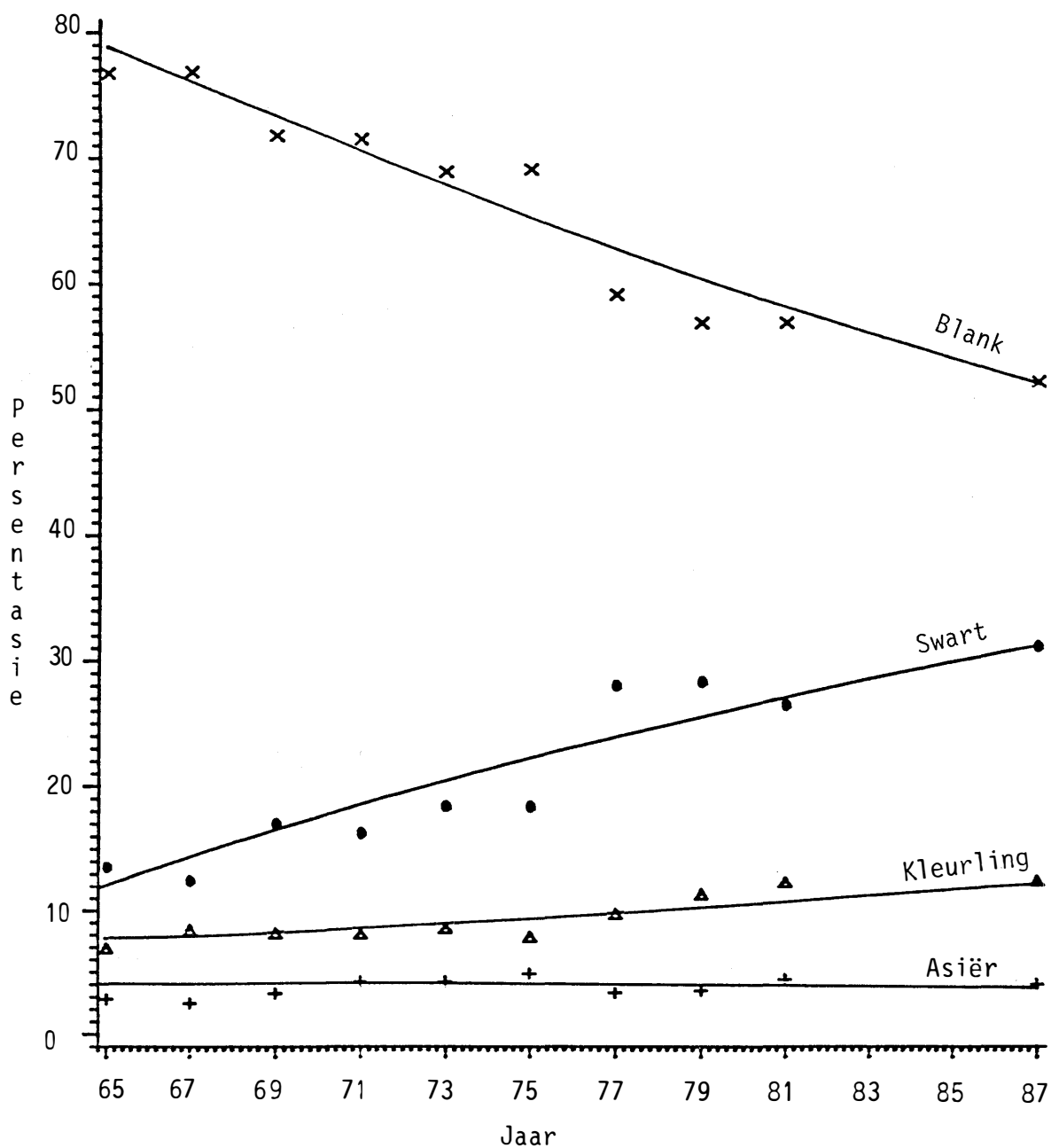
FIGUUR 6.3 (VERVOLG)

b) Verkoopswerkers

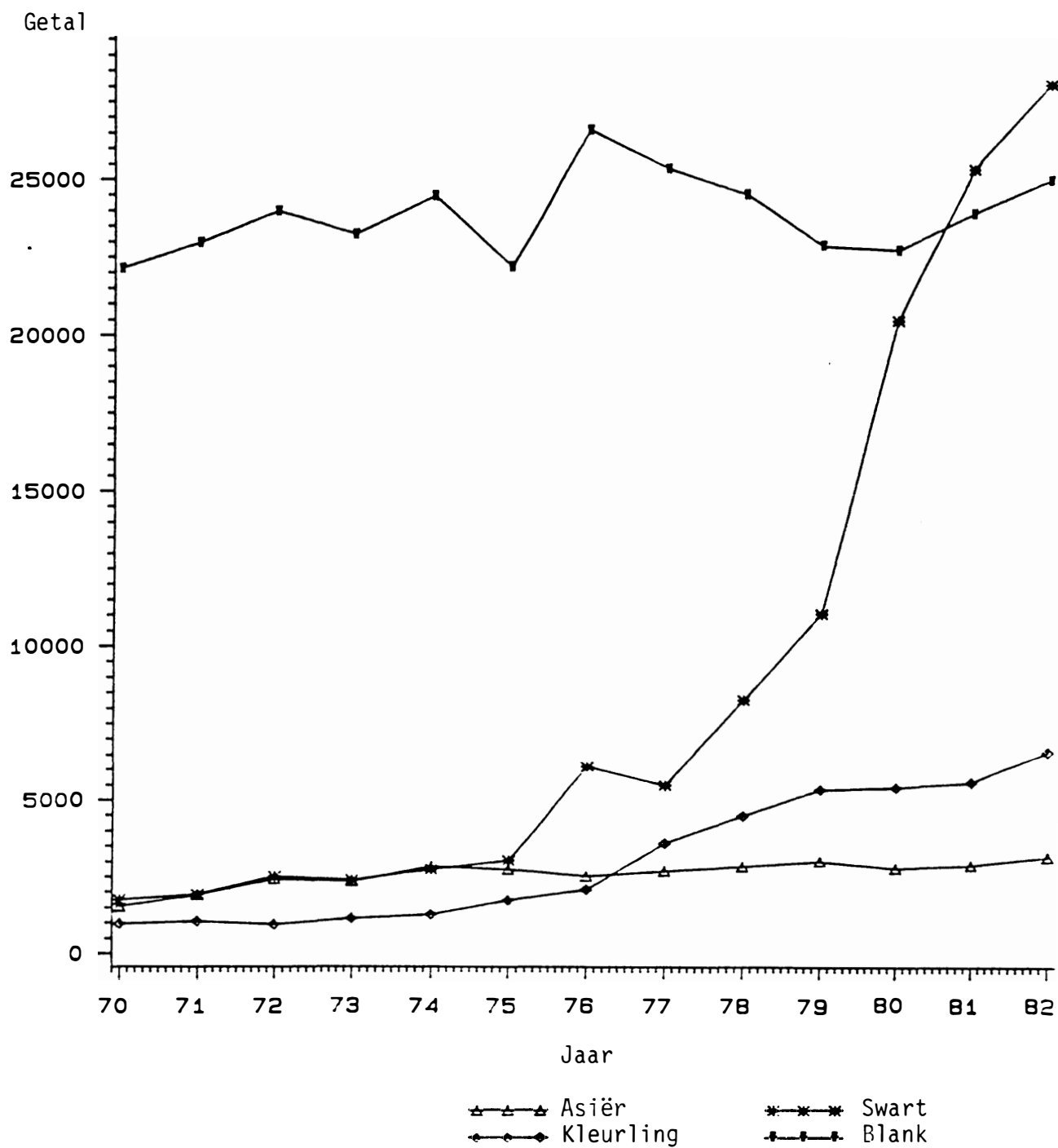


(Vervolg)

FIGUUR 6.3 (VERVOLG)
c) Toesighouers



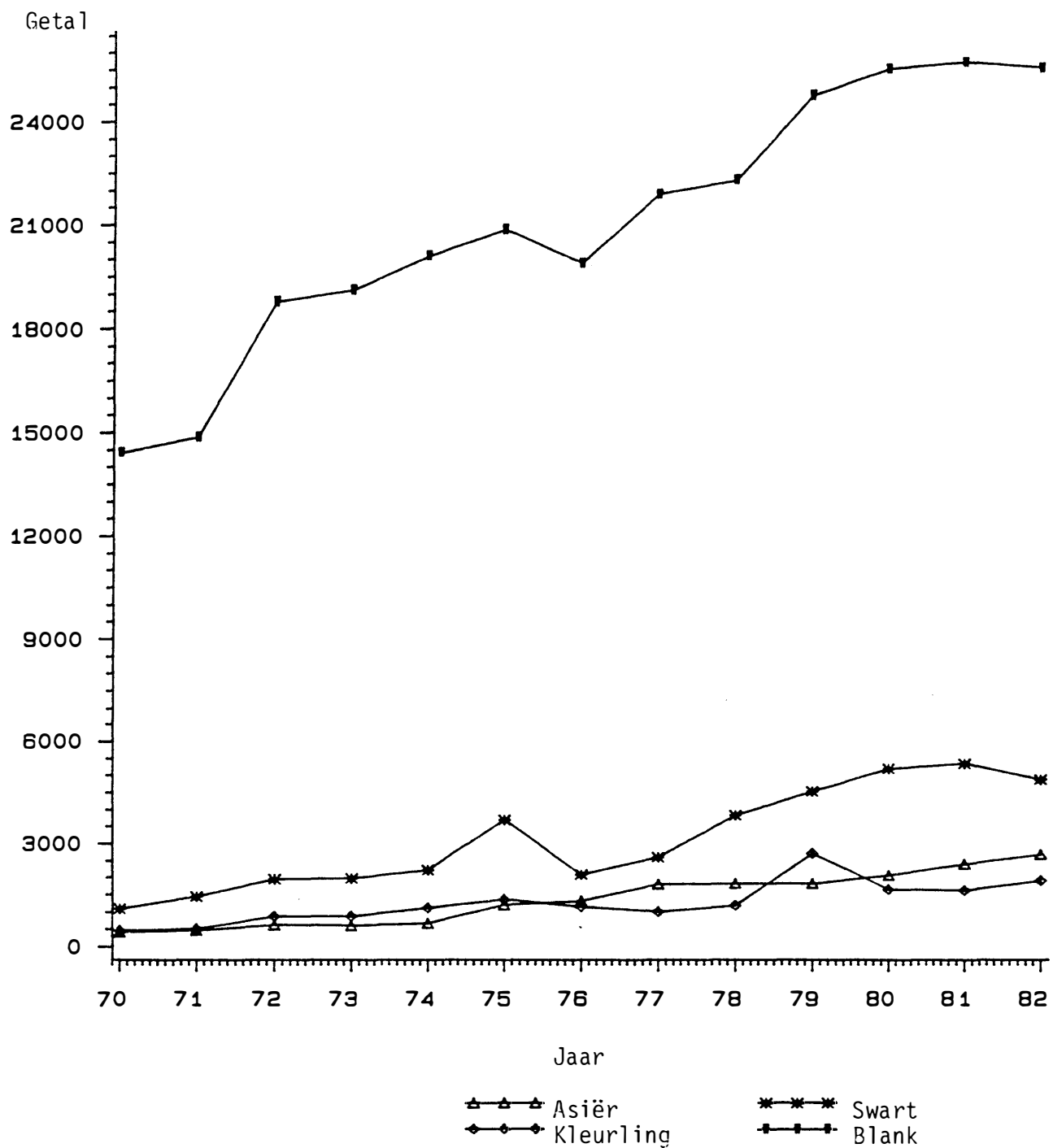
FIGUUR 6.4
 GETAL SENIOR SERTIFIKATE TOEGEKEN SONDER MATRIKULASIEVRYSTELLING
 (1970 - 1982)



Bron : Sentrale Statistiekdiens

FIGUUR 6.5

GETAL SENIOR SERTIFIKATE TOEGEKEN MET MATRIKULASIEVRYSTELLING
(1970 - 1982)



Bron : Sentrale Statistiekdiens

Die styging in die onderwyspeil van Swartes kon veroorsaak dat die Kleurlingwerker al groter kompetisie van die Swarte kan verwag. Hierdie aspek bring 'n komponent in die arbeidsituasie wat voorheen nie bestaan het nie en wat die Kleurling miskien meer in die toekoms in ag sal moet neem.

6.2.2 Spesifieke gevolgtrekkings vir die arbeidsituasie in die Paarl en Wellington

Uit die voorgaande paragraaf is dit duidelik dat die breë problematiek van die Paarl en Wellington, om voldoende werkgeleenthede vir sy groeiende Swart en Kleurlingbevolkings te verskaf, nie uniek aan hierdie streek is nie. In samehang met die nasionale problematiek word vervolgens aandag gegee aan die belangrikste momente van die spesifieke problematiek van die Paarl en Wellington.

(a) Die vraag na en aanbod van arbeid

Die twee dorpe het tans reeds te kampe met hoë werkloosheidsyfers sover dit Kleurlinge en Swartes betref. Na raming sal hierdie probleem nie in die onmiddellike toekoms uit die weg geruim kan word nie. Die rol van geografiese mobiliteit, waaraan later aandag gegee word, is ook nie by die raming in berekening gebring nie.

Bemoedigend vir die Paarl en Wellington is die relatiewe lae groei in die beroepsbevolking wat te wyte is aan 'n duidelike daling in die getal persone van 0-9 jaar. Dit werk deur na 'n laer groei in die beroepsbevolking wat natuurlik weer 'n uitwerking het op werkloosheid. Dit toon wat die uitwerking van 'n doelgerigte gesinsbeplanningsprogram, wat net voordele vir almal inhou kan meebring. Onbeheerde immigrasie kan natuurlik die voordele heeltemal ongedaan maak.

Die gebrek aan Swart en Kleurlingentrepreneurs is soos dit landswyd die geval is, 'n verdere knelpunt wat nie oornag uitgewis kan word nie. Die stappe wat die Paarl Munisipaliteit neem ter bevordering van die kleinsake- en/of informele sektor, is bemoedigend en die geslaagdheid van hierdie poging verdien verdere evalueringsnavorsing.

Die vervaardiging- en handelsektore is tans die twee belangrikste werkgewersektore in die ondersoekgebied. Die geraamde groei vir hierdie sektore, wat gebaseer is op inligting wat van die werkgewers self verkry is, toon dat die handel na verwagting sy relatiewe posisie tot die ander sektore sal handhaaf, maar dat die vervaardigingsektor 'n buitengewone lae groeikoers verwag. 'n Jaarlikse groeikoers van minder as 1 % word vir laasgenoemde sektor verwag. Die vervaardigingsektor maak 'n belangrike bydrae tot die vermenigvuldigereffek van 'n bepaalde streek omdat die grootste gedeelte van die produksie buite die gebied bemark word, terwyl die opbrengs gedeeltelik in die gebied teruggeploeg word. Die vervaardigingsektor stimuleer verder ook groei in ander sektore in 'n groter mate as die handelsektor wat die meeste van sy produkte uit ander gebiede invoer en dus as stimulus vir daardie gebiede dien.

Nywerheidsvestiging in gebiede wat behalwe die landbou nie veel natuurlike hulpbronne het nie en relatief ver van ander groot markte is, het spesiale probleme met die lok van nywerhede tensy spesiale lokmiddels aan nyweraars gebied kan word. Hierdie probleem deel die Paarl en Wellington met vele ander gebiede. In die algemeen moet seker verwag word dat nywerheids groei in die Paarl en Wellington vir die eerskomende aantal jare stadig sal wees en volgens 'n mededeling van die twee munisipaliteite is daar tans nie nyweraars wat selfs in die beplanningstadium van vestiging is nie. Werkgeleenthede in die sektor sal dus in die afsienbare toekoms stadig toeneem.

Soos wat die geval vir die land in geheel is, het Kleurlinge in die Paarl en Wellington reeds opwaarts in die beroepshiërargie begin beweeg. In die meeste middelvlakberoepe speel Kleurlinge reeds 'n belangrike rol. In die verkoopsberoepe en ambagte is daar na raming reeds meer Kleurlinge as Blankes in diens. Meeste werkgewers het ook verklaar dat daar geen beroepsreservering in hul organisasies bestaan nie en tesame met verbetering in die opleiding sal opwaartse mobiliteit van Kleurlinge dus voortduur. Hierdie tendens is nie so duidelik by Swartes nie en ongeveer twee derdes van die totale Swart arbeidsmag van die ondersoekgebied is nog in die produksiewerker/arbeider kategorie werksaam. Dit is juis op hierdie vlak wat Kleurlinge in die toekoms sterk mededinging van Swartes kan verwag soos reeds aangetoon.

(b) Lone

Vergelyking van die loonpeile van Kleurlinge en Swartes in die ondersoekgebied met dié van die ooreenstemmende groepe in die Skiereiland toon nie wesentlike verskille nie. Alhoewel daar goeie ooreenstemming is, vind daar nogtans in 'n mate 'n beweging van goed opgeleide persone plaas. Die belangrikste rede hiervoor is waarskynlik die relatief groter vraag na arbeid vir die persone in die Skiereiland. Die omvang hiervan is egter nie so groot dat dit ernstige tekorte aan middel- en hoëvlakpersoneel tot gevolg het nie.

(c) Behuising

Die behuisingssituasie wek tans in meer as een opsig kommer. Eerstens is daar nie meer veel grond beskikbaar vir uitbreiding nie en tweedens hou die tempo waarteen behuising voorsien kan word nie tred met die vraag na behuising nie. Hiermee saam word behuising grootliks gesubsidieer deur die plaaslike owerhede en Weskaapse Ontwikkelingsraad. Alhoewel daar by albei bevolkingsgroepe 'n behoefte bestaan om 'n eie woning te besit, is die bedrag wat benodig word vir deposito sowel as die maandelikse terugbetaling buite die bereik van 'n groot persentasie van die bevolking. Verder is daar nog nie sekerheid of die 99 jaar huurpagstelsel ook na Mbekweni uitgebrei gaan word nie.

Die netto-resultaat van al hierdie faktore is dat na raming ongeveer een uit elke sewe Kleurlingwonings meer as een gesin huisves, terwyl na raming ongeveer die helfte van die inwoners van Mbekweni in plakkereenhede woon.

Ondersteuning van die kant van werkgewers deur werknemers aan te moedig om eie wonings aan te skaf, kan 'n belangrike bydrae in verbetering van die situasie lewer. Enkele werkgewers het reeds 'n behuisingssubsidieskema vir Kleurlinge terwyl 'n paar ook depositos aan werkers voorskiet.

6.3 SLOTOPMERKING

In die vorige paragraaf is aandag gegee aan die belangrikste knelpunte sover dit die arbeidsituasie van Kleurlinge en Swartes betref. Hierteenoor is dit nodig om te noem dat daar ook fasette van die arbeidsituasie is waar daar nie wesentlike knelpunte geïdentifiseer is nie. Een van hierdie fasette is die vervoeropset, ten opsigte waarvan die ondersoekgebied relatief goed daaraan toe is. Meeste werkers woon naby hul werkplek en gevolglik word ook relatief min tyd en geld vir vervoer tussen woon- en werkplek benodig. 'n Verdere aspek is dat arbeidstekorte nie ernstige probleme lewer nie, selfs nie in die hoëvlakberoep nie. Die arbeidsomset is verder besonder laag wat die opleiding van 'n stabiele en produktiewe werkerskorps aanhelp.

Die vele gesprekke wat gedurende die navorsingsproses met baie persone en verteenwoordigers van verskillende belangegroepes gevoer is, het die indruk gelaat dat dié groepe met hul uiteenlopende belange tog gewillig is om positief te soek na moontlike oplossings vir hul probleme. Indien hierdie indruk korrek is (en die ingeligte inwoners van die dorpe sal seker hieroor kan oordeel), dan moet die waarde daarvan nie onderskat word as 'n instrument wat deeglik benut kan word nie.

CHAPTER 7

SUMMARY AND CONCLUSIONS

7.1 SUMMARY

7.1.1 Introduction

The research was conducted at the request of the municipalities of Paarl and Wellington with a view to determining

- (a) the nature and extent of existing job opportunities (demand for labour),
- (b) the nature and extent of the available Black and Coloured manpower (supply of labour),
- (c) how the wages of local workers compare with those of workers in other areas, and
- (d) the most important problems with regard to objectives (a) to (c).

The research involved three samples: a sample of employers in Paarl and Wellington, a sample of Coloured households in the above towns and a sample of households in Mbekweni (the Black residential area that serves both towns). All the information was obtained by means of structured interviews that were conducted during January 1984. A total number of 377 (32,1 %) employers, 737 (9,6 %) Coloured households and 262 (13,5 %¹) Black households were involved in the investigation. It was originally planned to involve considerably more Black households, but as a result of the actions taken by a particular trade union, the fieldwork was discontinued just after the halfway mark had been reached.

¹) The percentage of the universum represented by the Black households is an estimate, as the exact number of squatter units was not known.

7.1.2 Labour force of Paarl and Wellington

The most important findings regarding the composition of the estimated labour force are summarized briefly. It is estimated that there were approximately 45 500 job opportunities in the Paarl and Wellington municipal areas. The SAP, CPA (education) and domestic servants were not included in this figure.

The Coloureds constituted the most important component in terms of numbers and they were employed in approximately two-thirds of the existing posts. There were furthermore approximately two Coloured men employed for every Coloured woman.

The trading and manufacturing sectors were the two biggest employers and together were responsible for about two-thirds of the total number of job opportunities in the two towns.

There was a large variation in the population group and sex composition of the labour force in the different sectors. For example, about three-quarters of the job opportunities for Black women were in the manufacturing sector, while this sector was not a very important employer for the other groups. The building and construction sector provided jobs for approximately a third of the Coloured men. Relatively many White women were accommodated in the trading sector.

The relative size of certain sectors differed for Paarl and Wellington while it corresponded well in respect of other sectors. The manufacturing and trading sectors were relatively bigger employers in Wellington than in Paarl. The opposite was true as far as the building and construction and government sectors were concerned.

More than half of all the men worked as production workers or labourers and the above occupational groups, together with clerical occupations, also constituted the most important occupations for women. However the occupational structure differed considerably according to population group and sex. Job opportunities in the management, executive and administrative occupational group are an important component of the

White male labour force. Almost three-quarters of the White women were employed in clerical and sales posts. In contrast the largest number of both Coloured and Black men and women were employed as production workers and labourers. The occupational structure of the total labour forces of Paarl and Wellington did not differ radically.

Manpower shortages were not a serious problem in the research area and should not have a constraining effect on economic growth. As far as the different sectors are concerned, the building and construction sector was the only one where a significant shortage existed and this was limited to White apprentices. Regarding occupations there were also fairly large shortages of technicians, foremen and security personnel. Although no serious shortages of high-level manpower, i.e. professional and managerial staff, were experienced during the investigation, many employers mentioned that they had trouble recruiting suitable personnel in these groups. They believed that lack of training was the most important reason for this situation. Other problems were caused by the unreliability of Coloured workers in particular, while in the case of Blacks most of the problems could be traced to the registration and administration of Black labour.

Formal job reservation in terms of organization policy virtually no longer exists in Paarl and Wellington. It was however encountered in smaller family businesses, which are generally run by persons from a particular population group. Some employers in the commercial sector also preferred their sales personnel to belong to the same population group as the majority of their customers. At the time of the fieldwork the sample of employers had placed quite a few Coloureds and a number of Blacks in posts that had been filled by Whites the year before. Occupations that were most affected by this change were the administrative and clerical occupations, as well as those of artisans and production supervisors.

The majority of the employers had a more positive than negative attitude towards their Black and Coloured workers in the job situation.

Despite the fact that only 15 % of the employers indicated that they intended to create new job opportunities over the next three years, the expected annual growth of the employment figure was put at an average of 1,8 % a year. The Coloured labour force was expected to grow proportionately faster than the White and Black labour forces.

7.1.3 Characteristics of the Black and Coloured populations

The rapid population growth is clearly reflected in the age structure of the Coloured population. It seems, however, as if population growth somewhat levelled out over the past decade, also with regard to the Black population. As a result of the presence of contract workers from elsewhere there were, in relation to the women, many Black men in the age group 20-60 years living in the areas concerned. The presence of Black male contract workers was also evident in the composition of the Black households in the area: there were many male relatives as well as male non-relatives in such households.

Most of the members of both population groups had received only primary school training, but a considerable number had also gone to high school. The relatively large number of older Blacks who had received no training whatsoever and who could not read and write was also striking. There was not much difference between the educational level of Coloured men and women. The presence of Black male contract workers however considerably increased the percentage of primary school-trained Black men.

The young Coloureds and Blacks, in contrast to the older Coloureds and Blacks preferred working in Paarl rather than Wellington. However in neither of the population groups was there a clear relation between the choice of place of work inside or outside the research area and age. Better trained persons from both groups were more inclined to work outside the area than was the case with those who were not so well trained. It seems from a series of variables that were used in a multiple analysis that education was the factor that played the largest role in the decision to work outside the area.

7.1.4 The Black and Coloured working population

Approximately two-thirds of the Coloured and Black economically active populations consisted of men, but there were proportionately fewer Black than Coloured women in the labour force. This can apparently also be attributed to the presence of Black male contract workers.

The Coloured worker in the survey was on average far younger than the Black worker (Me = 33,8 opposed to 41,6 yrs). Considerably more of the Black than the Coloured workers were not born in the research area but moved there later or were living there only temporarily. It is also striking that most of the workers who later moved to the area from outside originally lived in the Peninsula. The most important reason why the Coloureds and Blacks moved to Paarl was that they could get jobs there. The Blacks also indicated that they believed Paarl offered better prospects for them.

Approximately 15 % of the Coloureds and 7 % of the Blacks living in the research area worked outside the area. The convenient train service to Cape Town and Stellenbosch/Somerset West apparently played an important role in this regard and it is estimated that approximately 2600 regular commuters travelled from the three railway stations in Paarl to their places of work in this way.

7.1.5 Job situation of Coloureds and Blacks

Paragraph 7.1.2 dealt with the important employers and occupations of the two groups of workers. It can however be added that the extent of entrepreneurship among both groups was limited as only 3,6 % of the Coloureds and 2,6 % of the Blacks were self-employed.

It also seems that the labour turnover in the area was particularly low: about 80 % of the Coloureds and Blacks involved in the research had not changed their jobs during the preceding two years.

The Coloureds earned on average considerably more than the Blacks. The income of the men was also appreciably higher than that of the women in

both groups. These differences were chiefly caused by differences in the occupational structure of the respective groups. In those occupations in which large numbers of the two groups were employed, there were not large differences between the salaries or wages of the members of the groups. In the case of occupations where there were disparities, it appears that training played an important role in the difference in wages.

As previously mentioned, training was also an important variable that affected the decision of inhabitants of Paarl and Wellington to work outside the area. It was also established from a series of biographical variables for Coloureds that training was the most important determinant of wage level. Sex was another important factor. As far as the Blacks were concerned, training did not play such a prominent role: sex was found to be the most important predictor of wage level. Although those with high school and postschool training were more inclined to work outside the area than those who had received primary school training or no training, there was not a substantial difference in the median wage in terms of training between the Peninsula and Paarl/Wellington. The largest differences were recorded for Coloured women with Standard 8 and higher training, who earned considerably more in the Peninsula. With regard to Black men there were no real differences between the wages of the workers in the two areas. The apparent reason for this was that the vast majority of Black men were employed in production and labour occupations for which there were legally fixed minimum wages.

According to the latest consumer price index for private persons that is published quarterly by the SA Reserve Bank, the major portion of income is spent on food (34,1 %). The second most important item of expenditure for the private person is accommodation (7,8 %) and clothing and footwear (7,9 %). A separate index for the different population groups is not available.

The expenditure of Coloureds and Blacks in the research area on accommodation, taken as a percentage of their income, was somewhat lower than the overall consumer spending percentage. Accommodation for

Coloureds was however mainly provided by the municipalities concerned, while the Western Cape Administration Board provided nearly all the accommodation in Mbekweni. The rentals at which such accommodation is made available are considerably lower than the monthly payments of private homeowners. About a third of the Coloureds who did not yet own a home and about two-thirds of the Blacks, were interested in buying a house of their own. However information that was obtained from the Coloureds revealed that their estimate of the cost of a home was far below the actual building costs. One out of every ten Black and Coloured workers received assistance from their employers with regard to accommodation costs. The most important benefit for Coloureds was a housing subsidy, while those Blacks who were supported, were virtually all accommodated free of charge.

No problems worth mentioning were identified with regard to transport. Workers normally did not live far from their places of work and transport expenses were very low. Proportionately more Coloureds than Blacks were helped by their employers regarding the provision of transport or the covering of transport costs.

The unemployment figure in Paarl and Wellington is lower than the figure for the RSA as a whole according to the 1980 population census. Unemployment among Coloureds is estimated at 12,3 %, while the figure for Blacks is estimated at 14,4 %.

7.2 CONCLUSION

7.2.1 Introduction

This investigation deals with different facets of the labour situation of Coloureds and Blacks in Paarl and Wellington. No region's economy is able to function in isolation and numerous factors outside the particular region have an effect on its economy. If the conclusions that have been reached are to be placed in proper perspective a number of changing trends have to be considered very briefly from a macro point of view. As the investigation deals with Coloureds and Blacks, this review is restricted mainly to these two population groups.

(a) Growth in the economically or professionally active population

The provision of labour is a function of population growth. The faster the population grows, the faster the numbers of people who have to enter the labour market will grow. Population growth is one of the serious problems that Third World countries and also South Africa have to deal with, and it has assumed catastrophic proportions. No Third World government has so far managed to combat the problem effectively, owing to the fact that its economy simply is not able to generate enough work. Since the mid-1970s even the Western countries have been suffering from an extended economic recession that has up to now not yet ended. This recession also has a restrictive effect on the measures that can be taken by Third World governments in an attempt to counter the negative consequences of over-population.

Figure 7.1 shows the growth of the economically active population of the RSA, as well as the job opportunities that can probably be created, provided the economy grows at a rate of 4,5 % over the given period (1978-1987). This growth rate is apparently the maximum to which the RSA could aspire in the long term and it very clearly shows that South Africa is in the same situation as the Third World countries. The most alarming aspect of the analysis is the fact that even if the RSA were able to supplement all its shortages of skills through substitution, the unemployment problem would hardly be affected.

(b) Structural changes in the economy

The structure of the South African economy changed markedly between 1950 and 1980. Figure 7.2 shows the relative contributions of the different sectors to the Gross Domestic Product (value of goods and services produced) of the RSA.

The contribution, made by the manufacturing industry is not only the biggest, but it also shows more rapid growth than the other sectors in terms of its contribution to the GDP. The manufacturing industry is also the biggest employer in the RSA. However, this sector lends itself to mechanization and automatization, to a greater extent than

FIGURE 7.1

EXPECTED GROWTH OF THE ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION AND JOB OPPORTUNITIES FOR THE PERIOD 1978 - 1987

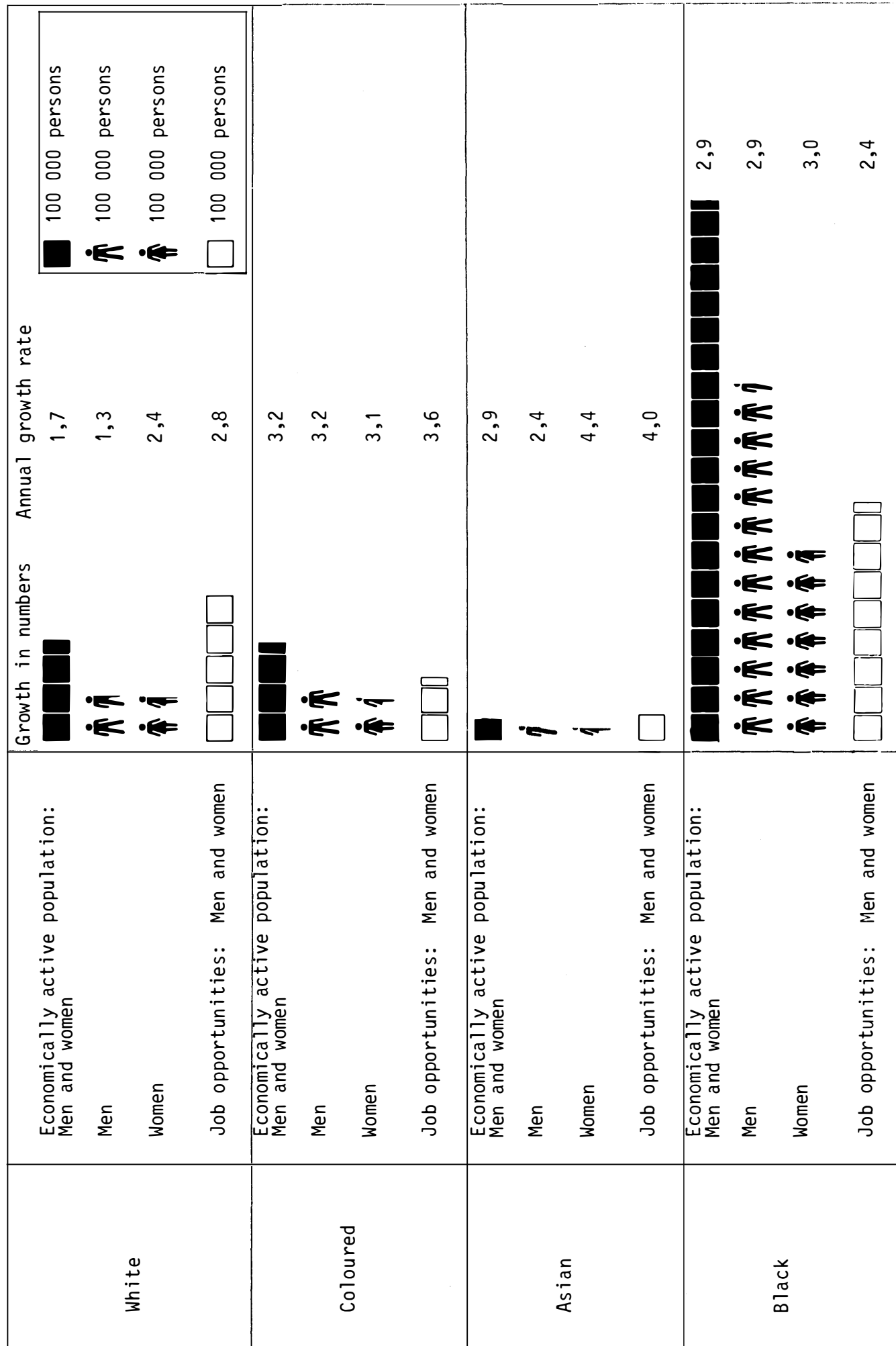
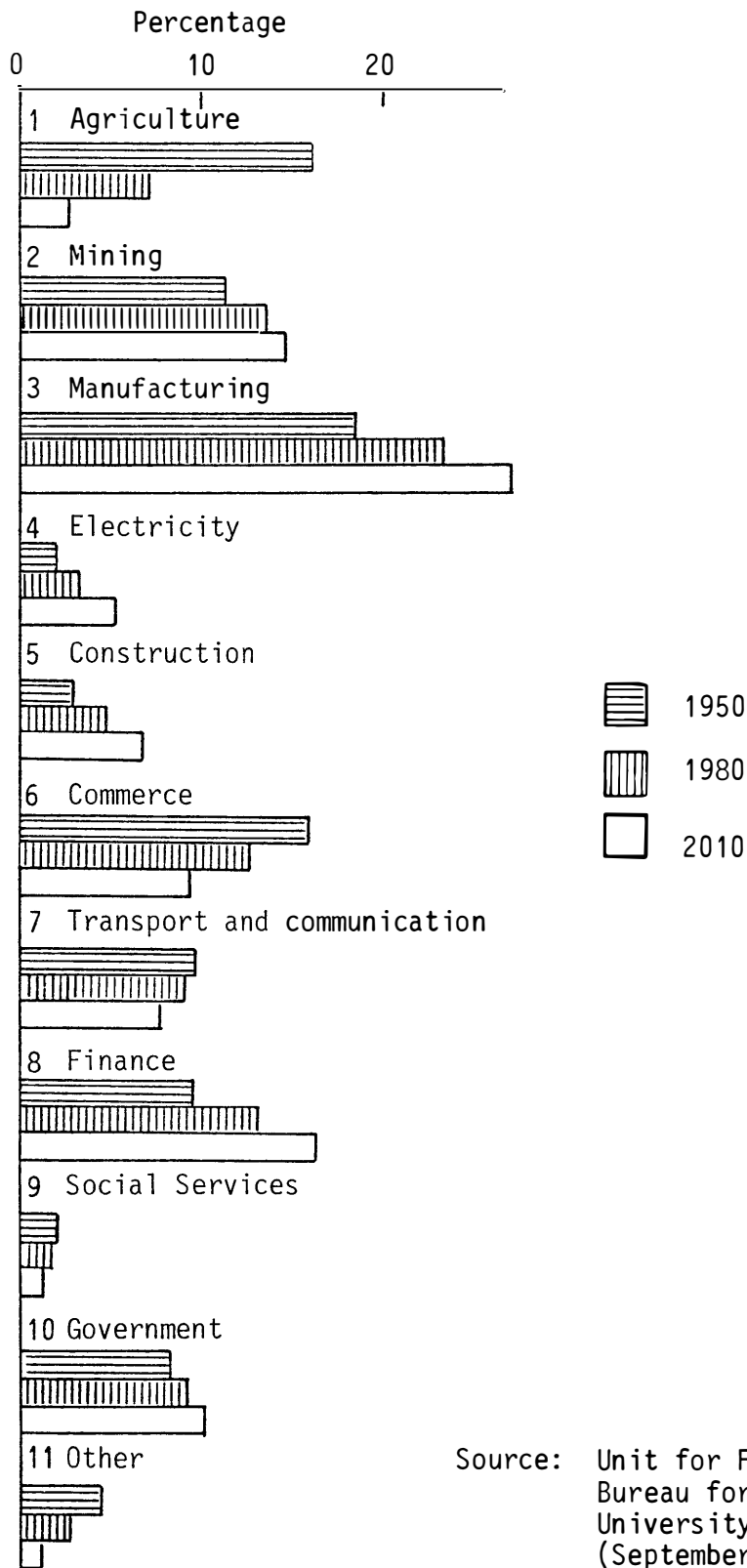


FIGURE 7.2

THE RELATIVE CONTRIBUTION OF THE DIFFERENT SECTORS TO THE GROSS DOMESTIC PRODUCT 1950, 1980 AND 2010



Source: Unit for Future Research, Bureau for Economic Research, University of Stellenbosch (September 1983)

most of the others, and in order to remain a competitive force on the export market, has no choice but to introduce the steps mentioned.

(c) Labour mobility

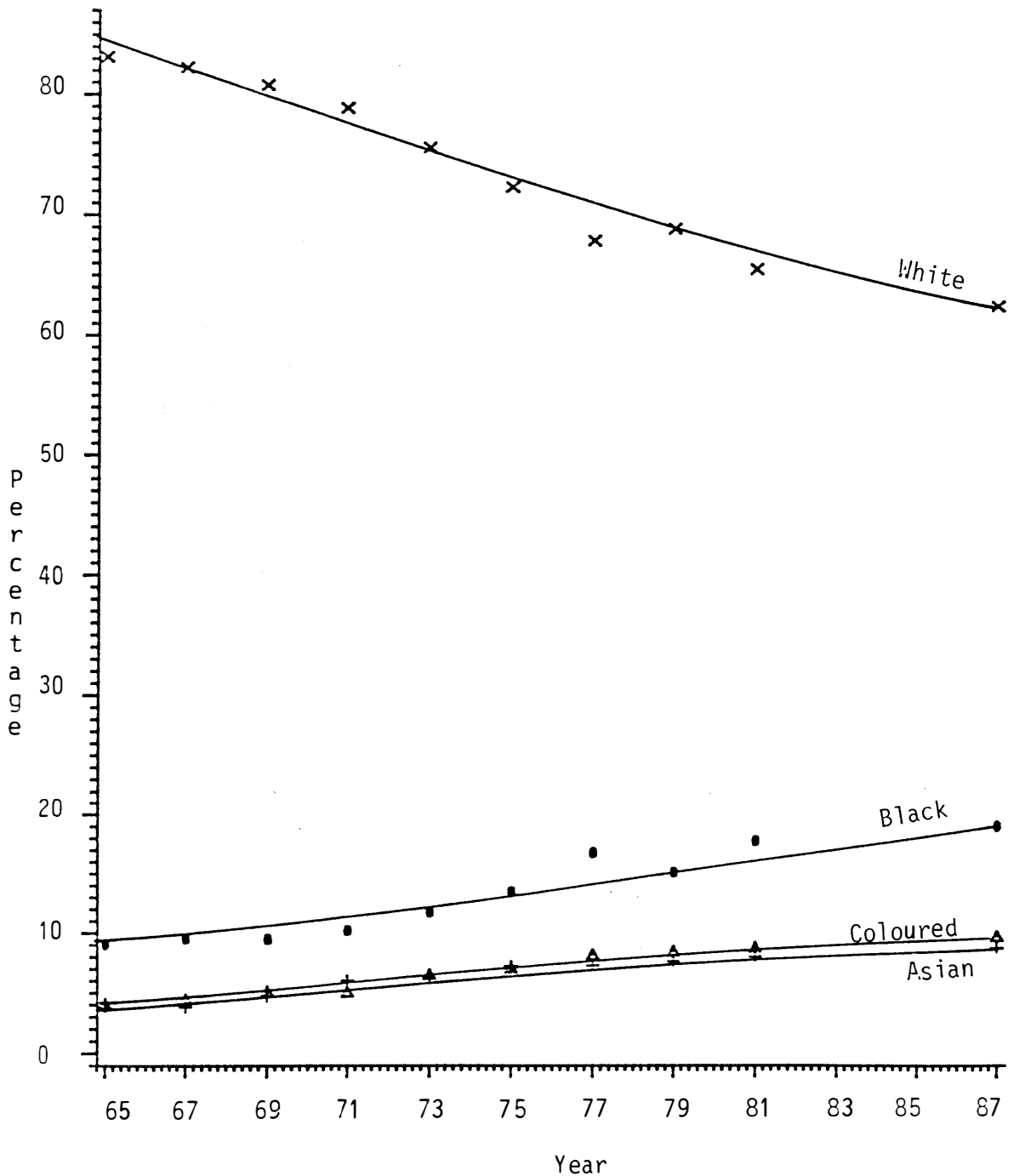
Labour mobility or the movement of labour is an important factor in the functioning of the labour market. It concerns two broad aspects: geographic mobility (the freedom of movement of a worker to offer his labour wherever he likes), and vertical occupational mobility (the movement of workers in the occupational hierarchy).

It is a worldwide phenomenon that, despite the possible regulations to prohibit such action and the huge risks involved, workers try to go to those areas (even across international borders) where they envisage a better future for themselves, no matter how realistic or unrealistic that belief may be. The intensity of the pressure to move is closely related to the situation in the place of origin. The immigration problems that are being experienced by Britain (from West India, India and Pakistan), the USA (inter alia from Mexico) and Western Germany (from Turkey), are striking proof of how strong the pressure may become. In addition to its own high unemployment figure, South Africa can in all probability expect to experience similar pressure, and as far as the Western Cape is concerned, such pressure can be expected from Transkei and Ciskei.

Figure 7.3 indicates the degree of occupational mobility that has already taken place in a number of occupations that are sometimes referred to as middle-level occupations. The occupations in the figure all show the same basic structural change: a decrease in the percentage of the other population groups. This does not mean that the absolute numbers of the Whites are decreasing (in fact they are still rising), but if the trend continues, a decrease in the absolute numbers will occur sooner or later. There are two main reasons for the change in the labour structure. Firstly there is a decreasing supply of Whites (as indicated in Figure 7.1), and secondly the educational level of the other population groups is rising (see Figures 7.4 and 7.5). The figures for the independent national states were not even taken into account together with the figures that were used in this

FIGURE 7.3
 STRUCTURAL CHANGES* IN MID-LEVEL MANPOWER DURING 1965-1987

a) Clerical workers



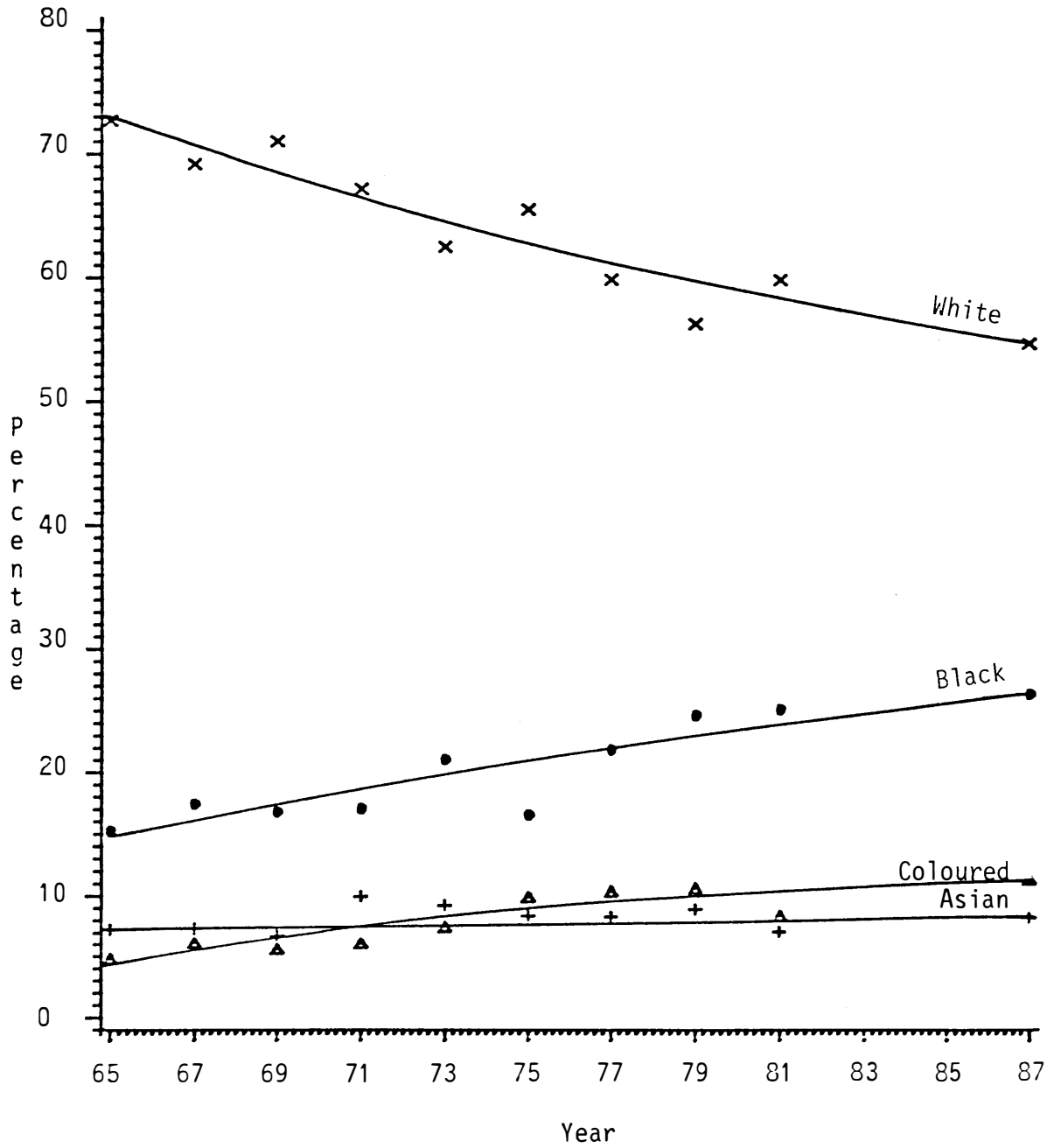
Source: Manpower Surveys, Department of Manpower

*Data for 1965, 1967 ... to 1981 projected to 1987

(Continued)

FIGURE 7.3 (CONTINUED)

b) Salesworkers



(Continued)

FIGURE 7.3 (CONTINUED)
c) Supervisors

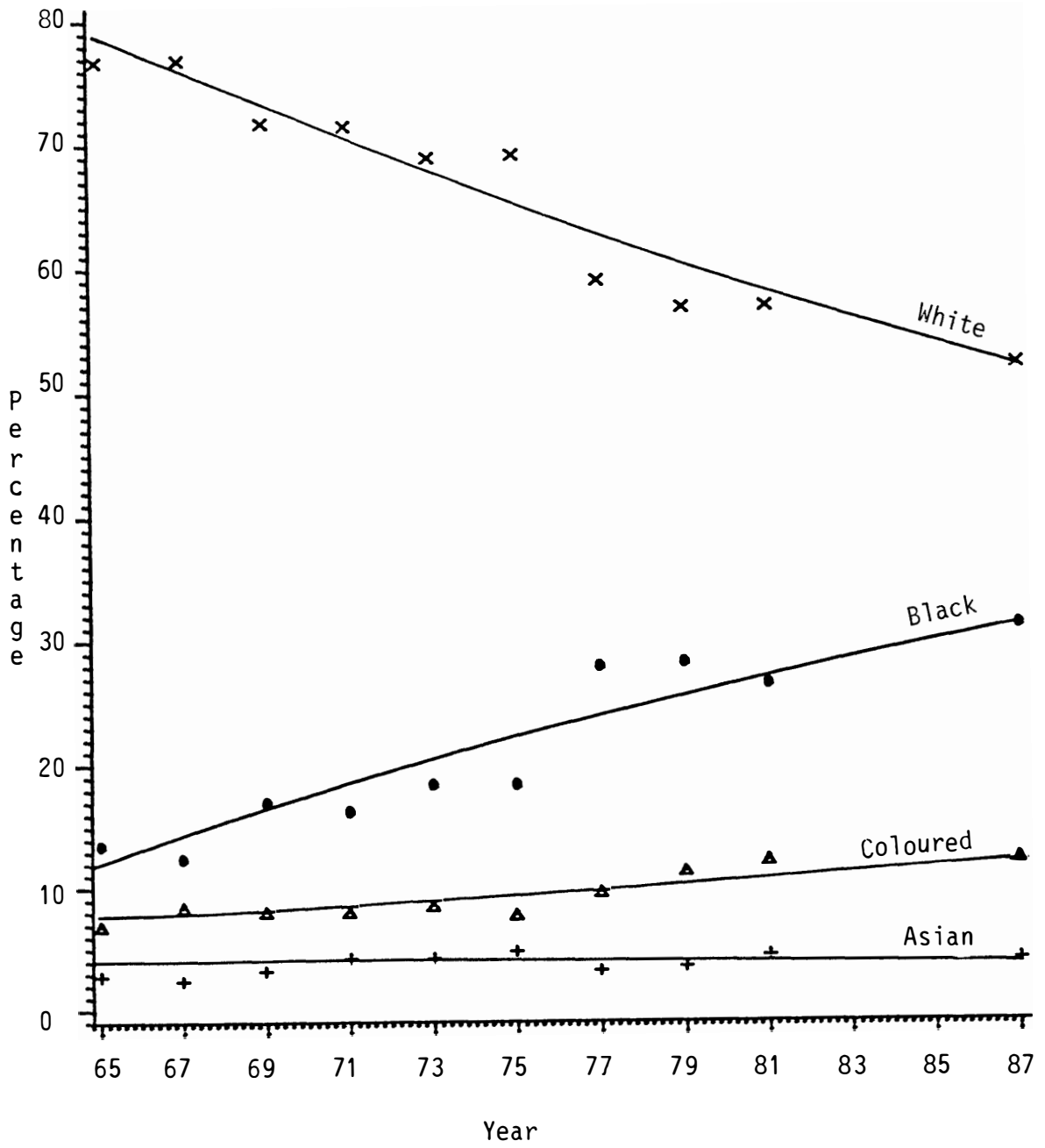
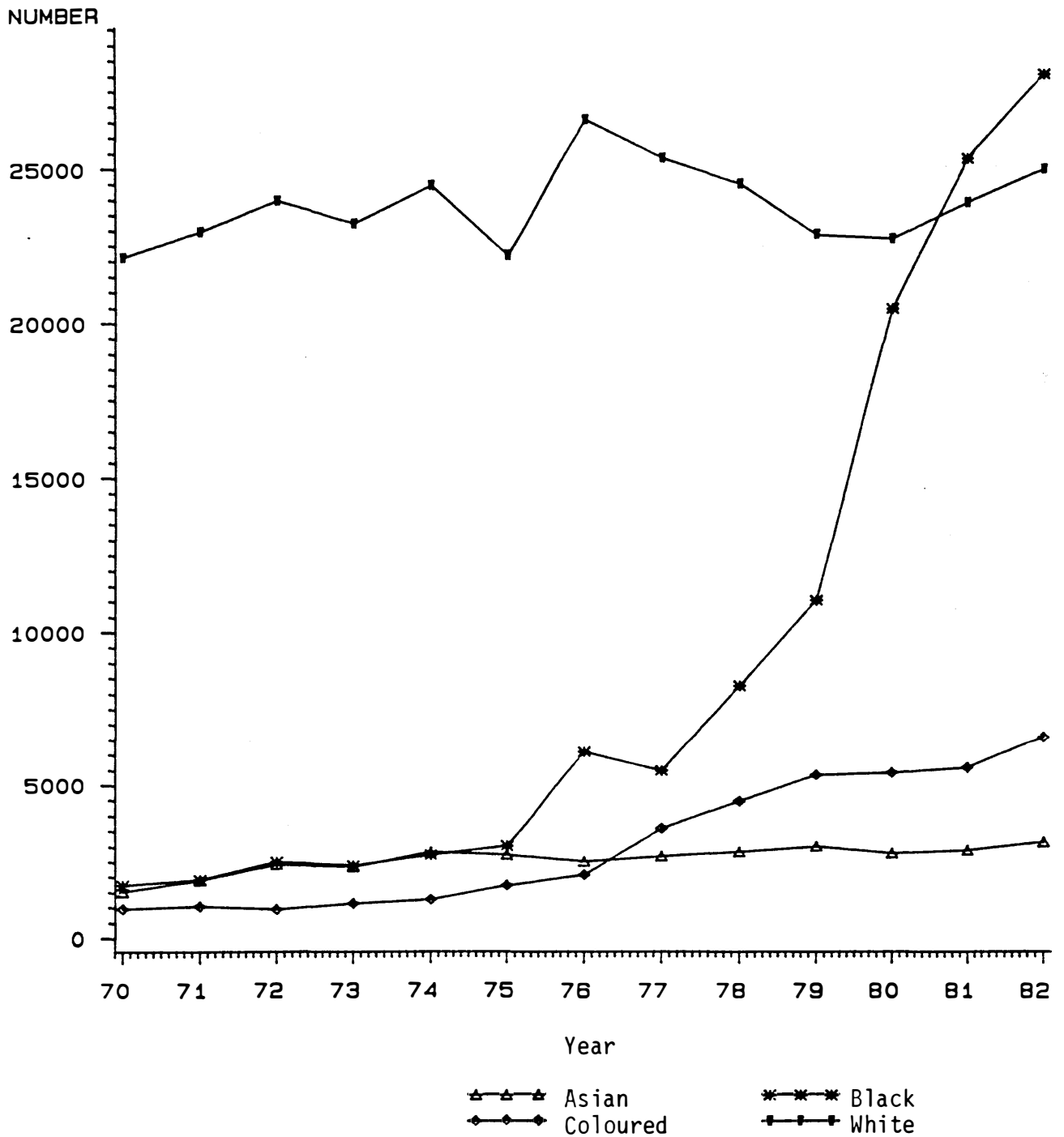
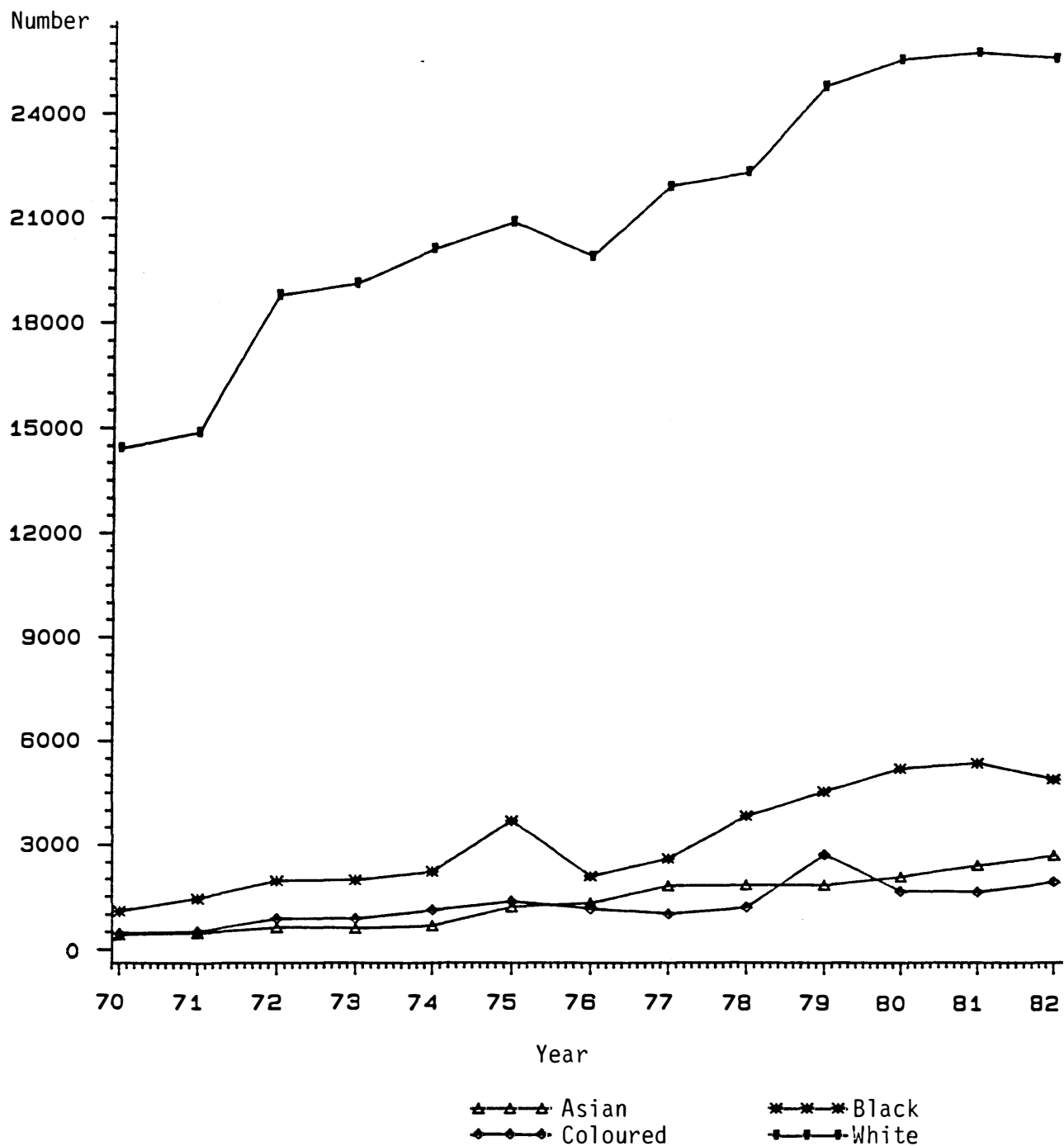


FIGURE 7.4
 NUMBER OF SENIOR CERTIFICATES ISSUED WITHOUT MATRICULATION EXEMPTION
 (1970 - 1982)



Source : Central Statistical Service

FIGURE 7.5
 NUMBER OF SENIOR CERTIFICATES ISSUED WITH MATRICULATION EXEMPTION
 (1970 - 1982)



Source : Central Statistical Service

regard. Even if there were differences in the quality of the education, the supply of adequately qualified persons would still increase rapidly.

The rise in the educational level of Blacks may give rise to the Coloured workers' expecting an increased degree of competition from their Black counterparts. In this way a new factor is being introduced into the labour situation and Coloureds will have to take this more and more into account in future.

7.2.2 Specific conclusions regarding the labour situation in Paarl and Wellington

It is clear from the previous paragraph that Paarl and Wellington's problem - to provide enough job opportunities for their growing Black and Coloured populations - is not confined to this region. Attention is subsequently given to the most important facets of the specific problems experienced in Paarl and Wellington, in relation to the national labour situation.

(a) The supply of and demand for labour

These two towns already have to deal with high unemployment figures as far as Blacks and Coloureds are concerned. According to estimates it will not be possible to solve this problem in the near future. The role of geographic mobility, which will be discussed later on, was not taken into account in the estimate. An encouraging feature of the population of Paarl and Wellington is its relatively low population growth, which can be attributed to a clear decrease in the number of persons 0-9 years of age. This decrease naturally results in a lower growth rate of the occupational population, and the latter in its turn again has an effect on unemployment. This just goes to show what the result of an effective family planning programme, that holds only advantages for everybody, can be. Uncontrolled immigration will of course completely destroy all these advantages.

Another problem that cannot be solved overnight is the countrywide lack of Black and Coloured entrepreneurs. It is encouraging to note the steps that are being taken by the Paarl Municipality with a view to promoting the small business and/or informal sector, and the success of this effort merits further research.

The manufacturing and trade sectors are the two most important employment sectors in the research area at present. According to the estimated growth of these sectors, which is based on information obtained from the employers themselves, the trade sector can be expected to maintain its relative position to the other sectors, but the manufacturing sector is expecting a particularly low growth rate. An annual growth rate of less than 1 % is expected in the latter sector. The manufacturing industry makes an important contribution to the multiplier effect of a particular region, as the bulk of the production is marketed outside the area, while the proceeds are partly re-invested inside the area. Furthermore, the manufacturing sector stimulates growth in other sectors to a greater extent than the trade sector. The latter imports most of its products from other areas and thus serves as a stimulus to those areas.

Unless industrialists can be offered special inducements, problems will be experienced in the establishment of industries in agricultural areas that do not have many natural resources and that are relatively far from the other big markets. Paarl and Wellington share this problem with numerous other areas. Industrial growth in Paarl and Wellington can generally be expected to occur very slowly during the next few years and according to the two municipalities the establishment of new industries is not even being planned at present. The number of job opportunities available in this sector will therefore increase very slowly in the near future.

As in the rest of the country, Coloureds in Paarl and Wellington have also started moving upward in the occupational hierarchy, and they already play an important role in most middle-level occupations. It is estimated that already more Coloureds than Whites are employed as salesmen and artisans. Most employers also stated that there was no job

reservation in their organizations and this fact, coupled with the improvement in training, will result in the upward mobility of Coloureds continuing. This trend is not equally discernible among Blacks, and approximately two-thirds of the total Black labour force of the research area are still working as production workers/labourers. As already indicated, it is precisely on this level that Coloureds can in the future expect strong competition from Blacks.

(b) Wages

There are no substantial differences between the wage levels of Coloureds and Blacks in the research area and those of the corresponding groups in the Peninsula. Although the levels are more or less the same, a degree of movement of well-trained persons to the Peninsula can nevertheless be discerned. The most important reason for this appears to be the relatively greater demand for the labour of persons in the Peninsula. However the extent of this demand is not such that it will lead to serious shortages of middle-level and high-level manpower.

(c) Housing

The housing situation is a source of great concern in more than one respect at present. First of all there is not much more land available for expansion, and secondly, the rate at which housing can be provided, cannot keep up with the demand for it. Accommodation is furthermore largely subsidized by the local authorities and the Western Cape Development Council. Although members of both population groups would like to possess a house of their own, the amount required as a deposit, as well as the monthly instalment, is far beyond the means of a large percentage of the population. In addition to the above, it is still not certain whether the 99 years leasehold system will be extended to include Mbekweni as well.

The result of all these factors is that an estimated one out of every seven Coloured houses accommodates more than one family, while approximately half of the Mbekweni residents live in squatters' units.

By encouraging and supporting employees to purchase their own houses, employers can make an important contribution to improving the housing situation. A number of employers already have a housing subsidy scheme for Coloured employees and some even make deposits available to them for buying houses.

7.3 FINAL NOTE

The previous paragraph dealt with the most crucial problems concerning the labour situation of Coloureds and Blacks. However no problems could be identified in certain aspects of the labour situation. One of these aspects was the transport situation which appeared to be relatively satisfactory in the research area. Most of the workers lived close to their place of employment and consequently needed relatively little time and money for commuting. Labour shortages proved to be another aspect of the labour situation in which no acute problems were experienced, and this actually applied to high-level occupations as well. The labour turnover was also particularly low and consequently promoted the training of a stable and productive worker corps.

The great number of discussions that were held with numerous individuals and representatives of interest groups during the course of the research left the impression that despite their divergent interests, these groups are willing to make a positive effort to find possible solutions to their problems. If this impression is correct (and the informed inhabitants of the towns concerned will no doubt be able to judge whether this is in fact the case), such a positive attitude should be fully exploited.

BYLAE: VRAELYTE

Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing
Human Sciences Research Council

Privaatsak X41
0001 Pretoria
Republiek van Suid-Afrika
Telegramme RAGEN
Teleks 3-0893

Private Bag X41
0001 Pretoria
Republic of South Africa
Telegrams RAGEN
Telex 3-0893

Instituut vir
Mannekragnavorsing
(IMAN)

Institute for
Manpower Research
(IMAN)

Navrae
Enquiries Mnr. P.C. Smit

Verwysing
Reference 3/10/112

Telefoon Blyn
Telephone (012)28-3944 Extension 351

U verwysing
Your reference



RGN·HSRC

23 Januarie 1984

Geagte Leser

ARBEIDSONDERSOEK IN PAARL EN WELLINGTON

Paarl en Wellington het, soos baie ander dorpe in die Boland, te kampe met Swart- en Kleurlingbevolkings wat besonder vinnig toeneem. Nie alleen is daar die natuurlike bevolkingsaanwas nie, maar daar is ook die verstedelikingsproses waarmee rekening gehou moet word. Die verskaffing deur Paarl en Wellington van die nodige werkgeleenthede en gepaardgaande infrastruktuur-dienste is een van die kernprobleme waarmee beplanners te make het. Die Munisipaliteit Paarl het in oorleg met Wellington-munisipaliteit die RGN versoek om ondersoek in dié verband in te stel.

ƚ Span navorsers van die RGN sal gedurende die week van 23 tot 27 Januarie 1984 die gebied besoek en onderhoude voer met ƚ steekproef van werkgewers. Die inligting wat ingewin word, sal as vertroulik beskou word en die anonimiteit van instansies wat deelneem en hul woordvoerders word verseker.

Die RGN vertrou op die samewerking van alle persone wat genader word en wil u by voorbaat daarvoor bedank.

Die uwe

DIREKTEUR
INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING



RGN-HSRC

Privaatsak X41
Pretoria
0001

Navrae: P.C. Smit
Telefoon: 283944 x 351

PROJEK MM 191

ARBEIDSONDERSOEK IN PAARL/WELLINGTON

VRAELYS AAN WERKGEWERS

1.1 Naam van organisasie

1.2 Tak/afdeling:

1.3 Kontakpersoon: Mnr./mev./mej.

1.4 Telefoon:
 kode nommer bylyn

1.5 Belangrikste aktiwiteit:

1.6 Het u organisasie takke in ander streke?

Ja

1

Nee

2

Kantoorgebruik

Rek. no.

1-3

4-5

6

2 INDIENSNEMING

Kantoorgebruik

2.1 Huidige postestruktuur

Beroep	Gevulde poste						Vakatures		
	Blank		Kleur- ling		Swart		Blank	Kleur- ling	Swart
	M	V	M	V	M	V			
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.2 Watter bedrag het u by benadering die afgelope boekjaar (1983) uitbetaal aan lone en salarisse? (Kontantbonusse, oortydbesoldiging, ens. ingesluit en oorbetalings-aan bv. pensioenfondse, mediese skemas en die Ontvanger van Inkomste uitgesluit.)

Blankes	R.....		
Kleurlinge	R.....		
Swartes	R.....		
Totaal	R		

Kantoorgebruik

2.3 Het u enige definitiewe planne vir uitbreiding binne die volgende 3 jaar?

Ja 1
Nee 2

27

Indien "Ja", watter jaar? 198

28

Getal nuwe werkgeleenthede wat geskep sal word:

Blankes	<input type="text"/>
Kleurlinge	<input type="text"/>
Swartes	<input type="text"/>

29-31

32-34

35-37

2.4 Is daar enige beroepe waarin u slegs persone van 'n sekere bevolkingsgroep in diens neem?

Ja 1
Nee 2

38

Indien "Ja", dui asseblief hieronder aan.

Beroep	Voorkeur	Rede	
1	Blank 1	39-42
	Kleurling 2	43-46
	Swart 3	47-50
2	Blank 1	51-54
	Kleurling 2	55-58
	Swart 3	59-62
3	Blank 1	63-66
	Kleurling 2	67-70
	Swart 3	71-74

0 1 75-76

M 1 9 1

77-80

Beroep	Voorkeur	Rede
4	Blank 1
	Kleurling 2
	Swart 3
5	Blank 1
	Kleurling 2
	Swart 3

Rek. no. 1-3
 4-7
 8-11
 12-15
 16-19
 20-23
 24-27

2.5 Is daar tans Kleurlinge of Swartes in poste wat n jaar gelede deur Blankes gevul was?

	Ja	Nee
Kleurlinge	1	2
Swartes	1	2

28
 29

Indien "Ja", verstrek asseblief besonderhede.

	Beroep	Getal	Rede vir verandering
Kleurlinge	1
	2
	3
	4
	5
Swartes	1
	2
	3
	4
	5

30-35
 36-41
 42-47
 48-53
 54-59
 0 2 75-76
 M 1 9 1 77-80

Rek. no. 1-3
 4-9
 10-15
 16-21
 22-27
 28-33

2.6 Hoe sou u sê, funksioneer hierdie persone in vergelyking met Blankes?

Kantoorgebruik

Beter Ongeveer dieselfde Swakker

Kleurlinge	1	2	3	} 34
Swartes	1	2	3	

3 WERWING

3.1 Watter werwingsmetode gebruik u die meeste?

Blankes Kleurlinge Swartes

Koerantadvertensie	1	2	3	} 36
Eie werkers	1	2	3	
Agente	1	2	3	} 38
Dept. Mannekrag/arbeidsburo	1	2	3	} 39
Werkers wat self soek	1	2	3	} 40
Ander (spes.): _____	1	2	3	} 41

3.2 Ondervind u enige probleme om geskikte personeel te werf?

Ja Nee

Blankes	1	2	} 42
Kleurlinge	1	2	
Swartes	1	2	} 44

Indien "Ja", verstrek asseblief besonderhede.

	Beroep	Rede
Blankes	1 _____	
	2 _____	
	3 _____	
	4 _____	
Kleurlinge	1 _____	
	2 _____	
	3 _____	
	4 _____	
Swartes	1 _____	
	2 _____	
	3 _____	
	4 _____	

_____ 45-48
 _____ 49-52
 _____ 53-56
 _____ 57-60
 _____ 61-64
 _____ 65-68
 _____ 69-72
 0 | 3 | 75-76
 M 1 9 1 |
 _____ 77-80
 Rek. no. | 1-3
 _____ 4-7
 _____ 8-11
 _____ 12-15
 _____ 16-19

3.3 Hoe word tekorte die hoof gebied?

Kantoorgebruik
20-21

4 BEHUISING

4.1 Verleen u organisasie enige vorm van hulp (finansieel of andersins) aan werknemers vir behuising?

Ja Nee

Blankes	1	2
Kleurlinge	1	2
Swartes	1	2

22

23

24

Indien "Ja", verstrek asseblief besonderhede.

Blankes -----

25-26

Getal wat hierdeur geraak word: Gesinne: -----

Enkellopers: -----

27-32

Kleurlinge -----

33-34

Getal wat hierdeur geraak word: Gesinne: -----

Enkellopers: -----

35-40

Swartes -----

41-42

Getal wat hierdeur geraak word: Gesinne: -----

Enkellopers: -----

43-48

4.2 Is daar van u Swart en Kleurlingwerknemers wat buite die munisipale grense van Paarl/Wellington woon?

Ja Nee

Kleurlinge	1	2
Swartes	1	2

49

50

In geval van trekarbeid, verstrek asseblief rede.

51-52

5 VERVOER

5.1 Verleen u organisasie enige vorm van hulp (finansieel of andersins) aan werknemers vir vervoer? Ja Nee

Blankes	1	2
Kleurlinge	1	2
Swartes	1	2

Indien "Ja", verstrek asseblief besonderhede.

Blankes -----

Getal persone wat hierdeur geraak word: -----

Kleurlinge -----

Getal persone wat hierdeur geraak word: -----

Swartes -----

Getal persone wat hierdeur geraak word: -----

6 ALGEMEEN

Ondervind u enige probleme in verband met arbeid wat nie deur die vraelys gedek word nie? Ja Nee

Ja	1
Nee	2

Indien "Ja", verstrek asseblief besonderhede.

Kantoorgetruik

53

54

55

56-57

58-60

61-62

63-65

66-67

68-70

71

72-73

0 4 75-76

M 1 9 1 77-80

BEOORDELING VAN SWART EN KLEURLINGWERKERS

RATING OF BLACK AND COLOURED WORKERS

Beoordeel asseblief die gemiddelde Kleurlingman (KM) en Kleurlingvrou (KV) en Swartman (SM) en Swartvrou (SV) afsonderlik ten opsigte van die ondergenoemde eienskappe u dit in die werksituasie ondervind. U word versoek om telkens net 'n ✓ merk in een van die 0's te maak.

Please rate the average Coloured male (KM) and female (KV) and the average Black male (SM) and female (SV) in respect of the characteristics listed below as you experience them at work. You are requested to make a ✓ mark in one of the 0's.

Voorbeeld/Example:

Netjies	KM	0	✓	0	0	0	0	KM	Slordig
Neat	KV	0	0	0	0	0	✓	KV	Untidy
	SM	✓	0	0	0	0	0	SM	
	SV	0	0	✓	0	0	0	SV	

In die voorbeeld hierbo is die Kleurlingman (KM) beoordeel as meer netjies as slordig, die Kleurlingvrou (KV) as slordig, die Swartman (SM) as netjies en die Swartvrou (SV) as tussen netjies en slordig.

In the above example the Coloured male (KM) is rated as being more neat than untidy, the Coloured female (KV) as untidy, the Black male (SM) as neat and the Black female (SV) as in between.

U beoordeling/Your rating										Kantoorgebruik Office use		
										Rek. no.	1-3	
1	Beleefd Polite	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Parmantig	<input type="checkbox"/>	4
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Cheeky	<input type="checkbox"/>	5
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	6
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	7
2	Hardwerkend Hardworking	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Lui	<input type="checkbox"/>	8
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Lazy	<input type="checkbox"/>	9
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	10
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	11
3	Intelligent Intelligent (Bright)	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Dom	<input type="checkbox"/>	12
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Dull	<input type="checkbox"/>	13
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	14
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	15
4	Handig Dexterous	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Onhandig	<input type="checkbox"/>	16
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Clumsy	<input type="checkbox"/>	17
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	18
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	19
5	Lojaal Loyal	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Dislojaal	<input type="checkbox"/>	20
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Disloyal	<input type="checkbox"/>	21
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	22
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	23
6	Eerlik Honest	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Onerlik	<input type="checkbox"/>	24
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Dishonest	<input type="checkbox"/>	25
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	26
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	27
7	Vinnig Fast	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Stadig	<input type="checkbox"/>	28
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Slow	<input type="checkbox"/>	29
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	30
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	31
8	Verantwoordelik Responsible	KM	0	0	0	0	0	0	KM	Onverantwoordelik	<input type="checkbox"/>	32
		KV	0	0	0	0	0	0	KV	Irresponsible	<input type="checkbox"/>	33
		SM	0	0	0	0	0	0	SM		<input type="checkbox"/>	34
		SV	0	0	0	0	0	0	SV		<input type="checkbox"/>	35

OMSLAGVRAELYS: PROJEK MM-191

NAAM VAN RESPONDENT: -----

ADRES: -----

TELEFOON: -----

REK NO

--	--	--

1 Naam van medewerker

Eerste besoek		Tweede besoek	
Datum.....Jan.1984	Tyd ...h...	Datum.....Jan.1984	Tyd ...h...
Onderhoud voltooi	01	Onderhoud voltooi	01
Afspraak gemaak	02	Afspraak gemaak	02
Geen respondēt tuis nie	03	Geen respondēt tuis nie	03
Niemand tuis nie	04	Niemand tuis nie	04
Leë huis/woonstel	05	Leë huis/woonstel	05
Weier onderhoud	06	Weier onderhoud	06
Nie 'n huis/woonstel nie	07	Nie 'n huis/woonstel nie	07
Geen persoon kwalifiseer nie	08	Geen persoon kwalifiseer nie	08
Respondent kan nie in Afr. of Eng. kommunikeer nie	09	Respondent kan nie in Afr. of Eng. kommunikeer nie	09
Respondent nie fisies/geeste- lik in staat om onderhoud te voer nie	10	Respondent nie fisies/geeste- lik in staat om onderhoud te voer nie	10
Ander		Ander	
.....		
.....		

3 Nommer van respondēt (kyk bladsy 3 van omslag)

4 TABEL OM RESPONDENT TE KIES

Adres no.	Getal persone wat werk of werk soek									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	3	2	4	1	3	5	8
2	1	2	3	4	3	1	2	2	3	4
3	1	1	2	1	4	2	7	6	9	3
4	1	2	3	2	1	3	5	8	6	2
5	1	1	1	4	5	6	3	5	7	5
6	1	2	2	2	3	5	6	7	8	7
7	1	1	1	1	4	1	4	1	4	6
8	1	2	2	3	2	5	1	4	2	1
9	1	2	3	2	5	2	2	2	1	9
10	1	1	2	4	1	3	3	6	9	10
11	1	1	1	3	1	4	5	3	1	6
12	1	2	3	1	3	2	7	5	6	5
13	1	1	2	1	5	3	6	4	3	4
14	1	2	3	2	4	1	4	7	8	2
15	1	1	1	4	2	4	3	8	7	7
16	1	2	3	3	1	6	5	1	5	9
17	1	2	2	3	4	2	6	4	2	3
18	1	1	1	4	2	6	4	1	4	8
19	1	1	2	1	3	5	2	8	9	10
20	1	2	3	2	5	4	1	3	8	1
21	1	2	1	2	5	1	7	2	3	2
22	1	1	1	3	1	3	2	6	2	1
23	1	1	3	4	2	2	6	7	7	8
24	1	2	2	1	4	6	3	5	5	3
25	1	2	2	3	3	2	4	6	4	7

Tipe huisvesting

Skemahuis: ekon.
sub-ekon.

Skemawoonstel: ekon.
sub-ekon.

Plakkerhut

Privaatwoning

Rek. no.	NAAM VAN PERSOON		STATUS IN HUISHOUDING	OPLEIDING	WERKSTATUS	WERKPLEK	WERK-SOEK-METODE	Getal maande werkloos	M 191	Kref. no.
	Manlik	Vroulik								
01	1	2	Hoof	Geen	NEB - soek werk	Paarl	Dept. Mannekrag/Arbeidsburo			03
02	1	2	Vrou van hoof	Lees/skryf	NEB - soek nie werk nie	Wellington	Soek self			04
03	1	2	Kind	Laerskool	Werk 5 of meer dae	Paarl/Wellington-distrik	Onbekend			05
04	1	2	Bloedverwant	Hoërskool	Werk minder as 5 dae	Wellington	Onbekend			06
05	1	2	Nie bloedverwant	Naskool	NEB - soek werk	Paarl	Onbekend			07
06	1	2	Hoof	Lees/skryf	NEB - soek nie werk nie	Wellington	Onbekend			08
07	1	2	Vrou van hoof	Laerskool	Werk 5 of meer dae	Wellington	Onbekend			09
08	1	2	Kind	Hoërskool	Werk minder as 5 dae	Wellington	Onbekend			10
09	1	2	Bloedverwant	Naskool	NEB - soek werk	Wellington	Onbekend			11
10	1	2	Nie bloedverwant	Lees/skryf	NEB - soek nie werk nie	Wellington	Onbekend			12
11	1	2	Hoof	Geen	NEB - soek werk	Wellington	Onbekend			13
12	1	2	Vrou van hoof	Laerskool	Werk 5 of meer dae	Wellington	Onbekend			14
13	1	2	Kind	Hoërskool	Werk minder as 5 dae	Wellington	Onbekend			15
14	1	2	Bloedverwant	Naskool	NEB - soek werk	Wellington	Onbekend			16
15	1	2	Nie bloedverwant	Lees/skryf	NEB - soek nie werk nie	Wellington	Onbekend			17
16	1	2	Hoof	Geen	NEB - soek werk	Wellington	Onbekend			18
17	1	2	Vrou van hoof	Laerskool	Werk 5 of meer dae	Wellington	Onbekend			19
18	1	2	Kind	Hoërskool	Werk minder as 5 dae	Wellington	Onbekend			20
19	1	2	Bloedverwant	Naskool	NEB - soek werk	Wellington	Onbekend			21
20	1	2	Nie bloedverwant	Lees/skryf	NEB - soek nie werk nie	Wellington	Onbekend			22
1-3	6-7	8	9	10	11	12	14-15			75-78 79-80

· RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING
 INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING



RGN-HSRC

Navrae: P.C. Smit
 Telefoon: 28-3944 X 351

Privaatsak X41
 PRETORIA
 0001

PROJEK MM-191

ARBEIDSONDERSOEK IN PAARL/WELLINGTON
 VRAELYS AAN HUISHOUDINGS

Kantoorgebruik

1-3
 Rek. no.

1 ALGEMENE INLIGTING

1.1 Geslag Manlik 1 Vroulik 2

4

1.2 Ouderdom _____ jaar

5-6

1.3 Hoe lank woon u reeds in Paarl/Wellington? _____ jaar

7-8

1.4 Het u voorheen in 'n ander gebied as Paarl/Wellington gewoon?

Ja 1 Nee 2

9

Indien "Ja",

1 waar het u gewoon?

10-11

2 hoekom het u hierheen verhuis?

12-13

1.5 Wat is die hoogste skoolstanderd wat u geslaag het?

Geen, kan ook nie lees en skryf nie

1

Geen, kan wel lees en skryf

2

St. (spes.): _____

14

1.6 Oor watter ander kwalifikasie beskik u? (Noem enige ander kwalifikasie, bv. tegniese, onderwys-, universiteits- of ambagsopleiding.)

Skryf die naam van alle kwalifikasies voluit.

Kwalifikasie(s)	Het u 'n sertifikaat/diploma verwerf? Ja / Nee	
	1	2
1 -----	1	2
2 -----	1	2
3 -----	1	2
4 -----	1	2

15-16

17-18

19-20

21-22

2 HUISVESTING

2.1 Soort verblyf

Huur dit -	teen sub-ekonomiese tarief van die stadsraad	0
	teen ekonomiese tarief van die stadsraad	1
	van iemand wat dit van die stadsraad huur	2
	van 'n privaatpersoon wat dit besit	3
Besit dit -	van 'n werkgewer	4
	ten volle betaal	5
Gratis inwoning -	gedeeltelik betaal	6
	verskaf deur werkgewer	7
	verskaf deur ouers	8
	verskaf deur familie of vriende	9

Kantoorgebruik

23

2.2 Hoeveel betaal u maandeliks vir verblyf?

N.v.t.	Woonplek ten volle betaal	001
	Ontvang gratis inwoning	002

R _____ per maand

24-26

SLEGS RESPONDENTE WAT NIE EIENDOM BESIT NIE

2.3 Stel u belang om 'n wooneenheid te koop of te laat bou?

Nee	1
Ja, laat bou	2
Ja, koop: hierdie eenheid	3
ander eenheid	4

27

2.4 Indien u belangstel om 'n wooneenheid te koop of te laat bou, wanneer beoog u om dit te doen?

Binne die volgende 2 jaar	1
Na 2 jaar	2
Kan nog nie definitiefsê nie	3

28

2.5 Wat dink u sal dit omtrent kos om 'n wooneenheid soos dié waarin u tans woon te laat bou?

R _____ -00

29-31

SLEGS RESPONDENTE WAT EIENDOM BESIT

2.6 Verstrek die volgende besonderhede omtrent u woning -

(1) Getal woonvertreke (kombuis, badkamer, toilet en buitegeboue uitgesluit) _____ vertreke.

(2) Getal slaapkamers _____ slaapkamers.

(3) Word ander vertreke as slaapkamers normaalweg gebruik om in te slaap?

Ja 1
 Nee 2

Indien "Ja", hoeveel persone slaap in 'n ander vertrek as n slaapkamer? Bo 16 jaar _____ persone

Onder 16 jaar _____ persone

3 WERK U TANS? Ja 1 → Beantwoord vrae 4 - 12
 Nee 2 → Beantwoord vrae 13 - 21

Kantoorgebruik

_____ 32

_____ 33

_____ 34

_____ 35-36

_____ 37-38

_____ 39

SLEGS PERSONE WAT TANS WERK

4 WAAR WERK U?

In Paarl dorps-/nywerheidsgebied 01

In Wellington dorps-/nywerheidsgebied 02

Op n plaas in Paarldistrik 03

Op n plaas in Wellingtondistrik 04

Ander (spesifiseer waar) _____

└──┬── _____

└──┬── Hoekom woon u in Paarl/Wellington? _____

└──┬── _____

_____ 40-41

_____ 42-43

5 BEROEP (soort werk) _____

_____ 44-45

6 WERKGEWER: Werk vir myself 01

Ander (spesifiseer) _____

_____ 46-47

7 By hoeveel werkgewers het u in die afgelope 2 jaar gewerk?

N.v.t., werk vir myself 01

_____ werkgewers

_____ 48-49

8 HOE HET U HIERDIE WERK BEKOM?

N.v.t., werk vir myself 01

Koerantadvertensie 02

Self gesoek 03

By familie/vriende gehoor 04

Aangemeld by Dept. van Mannekrag 05

Ander (spesifiseer hoe) _____

_____ 50-51

9 HOEVEEL DAE WERK U GEWOONLIK ?

----- voldae per week
----- halfdae per week

Kantoorgebruik

_____ 52
_____ 53

10 WAT IS U INKOMSTE UIT U HUIDIGE WERK?

Vaste loon/salaris voor aftrekkings
Bonusse (maandeliks/weekliks)
Oortyd

R/maand		R/week
_____		_____
_____	OF	_____
_____		_____

_____ 54-56
_____ 57-59
_____ 60-62
_____ 63-65
_____ 66-69

Kersfees of ander jaarlikse bonus
Ander (spesifiseer) -----

11 HELP U WERKGEWER U MET BEHUISING? Ja 1 Nee 2

Indien "Ja", verstrek besonderhede: -----

_____ 70
_____ 71-72
 M 191 75-78
 0 1 79-80

12 VERVOER

12.1 Help u werkgewer u met vervoer? Ja 1 Nee 2

Indien "Ja", verstrek besonderhede: -----

Rek. no. 1-3
_____ 4
_____ 5-6

12.2 Hoe kom u by die werk? (Merk almal wat van toepassing is.)

Stap

01

Ry fiets

02

Eie motor

03

Huurmotor/taxi

04

Bus

05

Trein

06

Vervoer deur werkgewer

07

Ander (spesifiseer) -----

_____ 7-8

12.3 Hoe ver is dit ongeveer vanaf u woonplek tot by u werk? _____ km

_____ 9-10

12.4 Hoe lank neem dit u normaalweg om by die werk te kom?

----- uur ----- minute

_____ 11-14

12.5	Hoeveel kos u vervoer?		Kantoorgebruik
	N.v.t., gratis vervoer	<input type="text" value="001"/>	
	R _____ maand of R _____ week of R _____ dag		<input type="text"/> 15-17
<hr/>			
SLEGS PERSONE WAT WERK SOEK			
13	IS U BY DIE DEPARTEMENT VAN MANNEKRAG GEREgistREER AS 'N WERKLOSE?		
	Ja <input type="text" value="1"/> Nee <input type="text" value="2"/>		<input type="text"/> 18
	Indien "Ja", ontvang u werkloosheidversekering?		
	Ja <input type="text" value="1"/> → R _____ maand		
	Nee <input type="text" value="2"/> → Rede		
	hoekom u nie ontvang nie _____		<input type="text"/> 19-21
<hr/>			
14	HOE GEREELD HET U GEDURENDE DIE AFGELOPE WEEK WERK GESOEK?		
	Nooit	<input type="text" value="1"/>	
	1 dag	<input type="text" value="2"/>	
	2 dae	<input type="text" value="3"/>	
	3 dae	<input type="text" value="4"/>	
	4 dae	<input type="text" value="5"/>	
	5 of meer dae	<input type="text" value="6"/>	<input type="text"/> 22
15	WATTER SOORT WERK SOEK U?		<input type="text"/> 23-24
<hr/>			
16	WAT IS DIE MINIMUMLOON WAT U VERWAG?		
	R _____ week of R _____ maand		<input type="text"/> 25-27
17	HOE HET U WERK GESOEK?		
	Koerantadvertensies	<input type="text" value="01"/>	
	Geloop en soek	<input type="text" value="02"/>	
	By familie/vriende verneem	<input type="text" value="03"/>	
	Aangemeld by Departement van Mannekrag	<input type="text" value="04"/>	
	Ander (spesifiseer) _____		<input type="text"/> 28-29
<hr/>			
18	KON U AL WERK KRY?		
	Ja <input type="text" value="1"/> → Hoekom het u dit nie aanvaar nie?		<input type="text"/> 30
<hr/>			
<hr/>			
	Nee <input type="text" value="2"/> → Hoekom dink u het u nie werk gekry nie?		<input type="text"/> 31-32
<hr/>			
<hr/>			
			<input type="text"/> 33-34

19 Het u al probeer om in 'n ander plek as Paarl/Wellington
werk te kry?

Ja 1 Nee 2

Indien "Ja", waar?

20 Op watter wyse is u vorige diens beeindig?

Het self bedank (kennis gegee)

01

Is deur werkgewer afgedank

02

Het weggebly van werk

03

Nie van toepassing, was skolier/student

04

Ander (spesifiseer) -----

21 Om watter rede is u vorige diens beeindig?

Kantoorgebruik

35

36-37

38-39

40-41

M 191 75-78

0 2 79-80

HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL
 INSTITUTE FOR MANPOWER RESEARCH



Enquiries: P.C. Smit
 Telephone: 28-3944 X 351

Private Bag X41
 PRETORIA
 0001

PROJECT MM-191

LABOUR INVESTIGATION IN PAARL/WELLINGTON
 QUESTIONNAIRE FOR HOUSEHOLDS

1 GENERAL INFORMATION

- 1.1 Sex Male 1 Female 2
- 1.2 Age _____ years
- 1.3 How long have you been living in Mbekweni?
 _____ years
- 1.4 Did you formerly live in a place other than Mbekweni?
 Yes 1 No 2

If "Yes",

- 1 where did you live?

- 2 why did you move here?

- 1.5 What is the highest school standard that you passed?
 None, cannot read or write. 1
 None, can read and write. 2
 Std (specify): -----
- 1.6 What other qualifications do you have? (Mention any other qualification, for example technical, teaching, university or artisan training.)

Office use	
<input type="checkbox"/>	1-3
Rec. no.	
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5-6
<input type="checkbox"/>	7-8
<input type="checkbox"/>	9
<input type="checkbox"/>	10-11
<input type="checkbox"/>	12-13
<input type="checkbox"/>	14

Write the name of each qualification in full.

Qualification(s)	Did you obtain a certificate/diploma?	
	Yes	No
1 _____	1	2
2 _____	1	2
3 _____	1	2
4 _____	1	2

Office use

_____ 15-16
 _____ 17-18
 _____ 19-20
 _____ 21-22

2 HOUSING

2.1 Type of housing

Rent it -	from the city council at a sub-economic tariff	0
	from someone renting it from the city council	1
	from a private person owning it	2
	from employer	3
Own it -	fully paid	4
	partly paid	5
Free accommodation	provided by employer	6
	provided by parents	7
	provided by relatives or friends	8

_____ 23

2.2 How much do you pay each month for accommodation?

Not applicable	House fully paid	001
	Receive free accommodation	002

R _____ a month

_____ 24-26

2.3 Are you interested in buying or building a house?

No	1
Yes, building	2
Yes, buying: This unit	3
another unit	4

_____ 27

2.4 If you are interested in buying or building a house, when do you intend doing so?

Within the next two years

1

After two years

2

Cannot say definitely

3

Office use

28

29-31

3 ARE YOU EMPLOYED AT PRESENT Yes 1 → Answer questions 4-12

No 2 → Answer questions 13-21

32

ONLY PERSONS EMPLOYED AT PRESENT

4 WHERE ARE YOU EMPLOYED?

In the Paarl town/industrial area

01

In the Wellington town/industrial area

02

On a farm in the Paarl district

03

On a farm in the Wellington district

04

Other (specify where) -----

33-34

→ Why do you stay in Paarl/Wellington? -----

35-36

5 OCCUPATION (kind of work) -----

37-38

6 EMPLOYER: Work for myself

01

Other (specify) -----

39-40

7 For how many employers have you worked during the past two years?

Not applicable, work for myself

01

----- employers

41-42

8 HOW DID YOU OBTAIN THIS EMPLOYMENT?

- Not applicable, work for myself 01
- Newspaper advertisement 02
- Found it on my own 03
- Heard from relatives/friends 04
- Applied at the Labour Bureau 05
- Other (specify how) _____
- _____

43-44

9 HOW MANY DAYS A WEEK DO YOU USUALLY WORK?

- _____ full days a week
- _____ half days a week

45
46

10 WHAT IS YOUR INCOME FROM YOUR PRESENT EMPLOYMENT?

- | | <u>R/month</u> | OR | <u>R/week</u> | |
|-------------------------------------|----------------|----|---------------|-------|
| Fixed wage/salary before deductions | | | | 47-49 |
| Bonuses (monthly/weekly) | | | | 50-52 |
| Overtime | | | | 53-55 |
| Christmas or other annual bonus | | | | 56-58 |
| Other (specify) _____ | | | | 59-62 |

47-49
50-52
53-55
56-58
59-62

11 DOES YOUR EMPLOYER HELP YOU WITH HOUSING?

- Yes 1
- No 2

If "Yes", provide details: _____

63

12 TRANSPORT

12.1 Does your employer help you with transport?

- Yes 1
- No 2

If "Yes", provide details: _____

64

65-66

12.2 How do you get to work? (Mark each answer that is applicable.)

Walk

01

Bicycle

02

Car (my own)

03

Hired car/taxi

04

Bus

05

Train

06

Transport by employer

07

Other (specify) _____

67-68

12.3 How far is it approximately from where you live to your work? _____ km

69-70

12.4 How long does it usually take you to get to work?

_____ hours _____ minutes

71-74

12.5 What are your transport costs?

Not applicable, free transport

001

M 191 75-78

R _____ a month or R _____ a week or R _____ a day

0 1 79-80

ONLY PERSONS LOOKING FOR EMPLOYMENT

Rec. no. 1-3

13 ARE YOU REGISTERED AS A JOB-SEEKER AT THE LABOUR BUREAU?

Yes

1

No

2

7

If "Yes", do you receive unemployment insurance?

Yes 1 → R _____ a month

No 2 → Reason why

you do not receive unemployment insurance _____

8-10

8-10

11-12

14 ON HOW MANY DAYS DID YOU LOOK FOR WORK DURING THE PAST WEEK?

None

1

1 day

2

2 days

3

3 days

4

4 days

5

5 or more days

6

13

15 WHAT KIND OF WORK ARE YOU LOOKING FOR?

16 WHAT IS THE MINIMUM WAGE THAT YOU EXPECT?
R_____ a week or R_____ a month

17 HOW DID YOU LOOK FOR EMPLOYMENT?
Newspaper advertisements. 01
Walked around and looked 02
Asked relatives/friends 03
Applied at the Labour Bureau 04
Other (specify) -----

18 DID YOU OBTAIN EMPLOYMENT?
Yes 1 → Why did you not accept it?

No 2 → Why do you think you did not obtain employment?

19 Did you attempt to find employment in a place other than Paarl/Wellington?
Yes 1
No 2
If "Yes", where?

20 How was your previous employment ended?
Resigned (gave notice) 01
Was discharged by employer 02
Did not go to work 03
Not applicable, was a scholar/student 04
Other (specify) -----

21 Why was your previous employment ended?

16-18

19-20

21

22-23

24-25

26

27-28

29-30

31-32

M 191 75-78

0 2 79-80

BRONNELYS

- 1 EHLERS, J.H. Pendelaars in KwaNdebele. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1982.
- 2 KASS, G.V. An explanatory technique for investigating large quantities of categorical data. Applied Statistics 29: 119-127, 1980.
- 3 SLABBERT, J.A. Die arbeidsituasie van 'n groep Swart jeugdiges. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1982.
- 4 SMIT, P. en BOOYSEN, J.J. Swart verstedeliking: proses, patroon en strategie. Tafelberg Uitgewers vir die Instituut vir Plurale Samelewings: Universiteit van Pretoria, 1981.
- 5 SMIT, P.C. Vereistes wat werkgewers in die Oos-Kaap aan 'n arbeidsburo stel. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1980.
- 6 SMIT, P.C. en HERBST, D. Arbeidsvoorsiening en -stabiliteit in die landbousektor. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1983.
- 7 SUID-AFRIKA (Republiek). DEPARTEMENT VAN ARBEID. Verslag van die Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing, Deel 2. Pretoria: Staatsdrukker, 1980 (SA RP series 38, 1980).
- 8 SUID-AFRIKA (Republiek). DEPARTEMENT VAN ARBEID. Verslag van die Kommissie van Ondersoek na Wetgewing rakende die Benutting van Mannekrag (uitgesonder die wetgewing wat deur die Departemente van Arbeid en Mynwese geadministreer word). Pretoria: Staatsdrukker, 1978 (SA RP 32/1979).
- 9 SUID-AFRIKA (Republiek). SENTRALE STATISTIEKDIENS. Bevolkingsensus 1980, Steekproeftabelliasie: Ekonomiese eienskappe. Pretoria: Staatsdrukker, 1980 (Verslag no. 02-80-03).

- 10 SUID-AFRIKA (Republiek). SENTRALE STATISTIEKDIENS. Bevolkingsensus 1980, Steekproeftabellasië: Maatskaplike eienskappe. Pretoria: Staatsdrukker (Verslag no. 02-08-02).
- 11 SUID-AFRIKA (Republiek). SENTRALE STATISTIEKDIENS. Bevolkingsensus 1980, 5 % steekproefband.
- 12 SUID-AFRIKAANSE RESERWEBANK. Kwartaalblad, Maart 1984. Pretoria.
- 13 TERBLANCHE, S.S. en JACOBS, J.J. Struktuurveranderinge in middelvlakmannekrag. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1983.

RGN-PUBLIKASIELYS

'n Volledige lys van RGN-publikasies of 'n lys van publikasies van 'n besondere instituut van die RGN kan van die Publikasiebestuurder verkry word.

NON MATERIAL	HSRC LIBRARY
-----------------	-----------------

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL

President
Adjunk-presidente
Vise-presidente
Hoofdirekteur: Administrasie
Skakelhoof

Dr. J.G. Garbers
Dr. P. Smit, Dr. J.D. Venter
Dr. H.C. Marais, Prof. D.J. Stoker
J.G.G. Gräbe
Dr. M.J. Bekker

President
Deputy Presidents
Vice-Presidents
Chief Director: Administration
Chief PRO

Funksies van die RGN

Die RGN onderneem, bevorder, ondersteun en koördineer navorsing op die gebied van die geesteswetenskappe, bepaal navorsingsprioriteite, versprei die resultate van geesteswetenskaplike navorsing, bevorder en evalueer die implementering van die resultate van navorsing, stimuleer die opleiding van navorsers, stel die volle spektrum van dissiplines in die geesteswetenskappe ten diens van die inwoners van die RSA en bevorder die wetenskap in die breë.

Institute

Instituut vir Geskiedenisnavorsing (IGN)
Instituut vir Kommunikasienavorsing (IKOMM)
Instituut vir Mannekragnavorsing (IMAN)
Instituut vir Navorsingsontwikkeling (INO)
Instituut vir Opvoedkundige Navorsing (ION)
Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing (NIPN)
Instituut vir Psigologiese en Edumetriese Navorsing (IPEN)
Instituut vir Sosiologiese en Demografiese Navorsing (ISODEM)
Instituut vir Statistiese Navorsing (ISN)
Instituut vir Taal- en Kunstenavorsing (INTAK)
Buro vir Ondersteunende Navorsingsdienste (BOND)
Administrasie

Hoofkantoor

Privaatsak X41, Pretoria 0001
Republiek van Suid-Afrika
Telegramme RAGEN
Tel. (012) 28-3944
Teleks 3-0893

NIPN

Posbus 32410, Braamfontein 2017
Republiek van Suid-Afrika
Telegramme NAVORSPERS
Tel. (011) 33-94451
Teleks 4-25459

Streekkantore

Wes-Kaap, Privaatsak 40, Parow 7500
Tel. (021) 92-1026
Natal, Posbus 508, Durban 4000
Tel. (031) 31-6926
NIPN Natal, Posbus 17001, Congella 4013
Tel. (031) 25-5531
NIPN Oos-Kaap, Posbus 1124, Port Elizabeth 6000
Tel. (041) 53-2131

Functions of the HSRC

The HSRC undertakes, promotes, supports and co-ordinates research in the field of the human sciences. It also determines research priorities, disseminates the findings of human sciences research, promotes and evaluates the implementation of research findings, stimulates the training of researchers, places the full spectrum of human sciences disciplines at the service of the inhabitants of the RSA and promotes science in general.

Institutes

Institute for Communication Research (ICOMM)
Institute for Educational Research (IER)
Institute for Historical Research (IHR)
Institute for Manpower Research (IMAN)
National Institute for Personnel Research (NIPR)
Institute for Psychological and Edumetric Research (IPER)
Institute for Research Development (IRD)
Institute for Research into Language and the Arts (IRLA)
Institute for Sociological and Demographic Research (ISODEM)
Institute for Statistical Research (ISR)
Bureau for Research Support Services (BRSS)
Administration

Head office

Private Bag X41, Pretoria 0001
Republic of South Africa
Telegrams RAGEN
Tel. (012) 28-3944
Telex 3-0893

NIPR

P.O. Box 32410 Braamfontein 2017
Republic of South Africa
Telegrams NAVORSPERS
Tel. (011) 33-94451
Telex 4-25459

Regional offices

Western Cape, Private Bag, 40, Parow 7500
Tel. (021) 92-1026
Natal, P.O. Box 508, Durban 4000
Tel. (031) 31-6926
NIPR Natal, P.O. Box 17001, Congella 4013
Tel. (031) 25-5531
NIPR Eastern Cape, P.O. Box 1124, Port Elizabeth 6000
Tel. (041) 53-2131

ISBN 0 7969 0218 6