



HUMANITAS  
RGN-HSRC

*die arbeidsituasie en werkgesindheid  
van die kleurlingman in die kaapse  
skiereiland*



*raad vir geesteswetenskaplike navorsing*

001.3072068 HSRC MM 58

## **RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING**

Privaatsak X41, Pretoria 0001, Republiek van Suid-Afrika

Telefoon: 48-3944

Telegramme: RAGEN

**President:** Dr. A.L. Kotzee

**Vise-presidente:** Dr. A.J. van Rooy en dr. J.D. Venter

**Sekretaris:** Mej. K.M. Henshall

### **Institute van die RGN**

Geskiedenisnavorsing

Inligting en Spesiale Dienste

Kommunikasienavorsing

Mannekragnavorsing

Navorsingsontwikkeling

Opvoedkundige Navorsing

Psigometriese Navorsing

Sosiologiese, Demografiese en Kriminologiese Navorsing

Statistiese Navorsing

Taal, Lettere en Kuns

Administrasie

### **Funksie van die RGN**

Die RGN onderneem, bevorder en koördineer navorsing op die gebied van die geesteswetenskappe, dien die Regering en ander instansies van advies insake die benutting van navorsingsbevindings en versprei inligting betreffende die geesteswetenskappe.

PB099368

**SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING**



**HSRC Library and Information Service**

**RGN-Biblioteek en Inligtingsdiens**

**D.**

**DATE DUE - VERVALDATUM**

**'DIE  
AND**

--	--

**M.A.**

**SING**

**HOEF**

**'ORIA**

**1976**



**\* P B 9 9 3 6 8 \***

Verslag Nr. **MM-58**

Kopiereg voorbehou  
Prys R3,20

# HSRC Library and Information Service

HSRC  
Private Bag X41  
PRETORIA  
0001



Tel: (012) 302 2505  
Fax: (012) 302 2933

RGN  
Privaatsak X41  
PRETORIA  
0001

Tel: (012) 302 2505  
Fax: (012) 302 2933

## RGN-Biblioteek en Inligtingsdiens

<b>RGN BIBLIOTEEK</b> 09 MAR 1999 <b>HSRC LIBRARY</b>	
<b>CALL NUMBER</b> CO13015068 HSRC MM 58	<b>ACCESSION NUMBER</b> PB099368

## VOORWOORD

Die skepping van genoeg werkgeleenthede vir die vinnig groeiende Kleurlingbevolking is 'n akuele probleem. Die groei in ekonomiese bedrywigheide in die Wes-Kaap, waar die grootste konsentrasie van Kleurlinge voorkom, kon oor die afgelope jare nie die toenemende aanbod van Kleurlingmannekrag ten volle opneem nie. Ramings wat deur die Instituut vir Mannekragnavorsing gedoen is, toon dan ook dat die aanbod van Kleurlingmans die vraag teen 1980 met 18 persent sal oorskry.

Ontwikkelings in die Saldanhabebied kan hierdie knelpunt aanmerklik verlig deur die skepping van werkgeleenthede vir relatief groot getalle Kleurlingwerkers. Die vraag het egter ontstaan of die Kleurlingbevolking daarin sal belangstel om in hierdie nuwe werkgeleenthede opgeneem te word, en of die werkgewers die Kleurling as werker bevoeg sal vind om die aard van die werk wat in die beoogde ondernemings in Saldanha gedoen sal word, te verrig.

Om antwoorde op hierdie vrae te vind, het die Instituut vir Mannekragnavorsing 'n ondersoek onderneem waarby 'n groep Kleurlingwerkers asook 'n aantal ondernemings in die fabriekswese in die Kaapse Skiereiland betrek is. Die doel van die ondersoek, waarvan die bevindings in hierdie verslag vervat is, was dus om die arbeidsituasie van 'n groep Kleurlingwerkers, hul bereidwilligheid om van werk en woonplek te verander en hul gesindheid teenoor werk te ondersoek, en om die gesindheid van werkgewers teenoor Kleurlingwerkers te bepaal.

Daar word vertrou dat die bevindings van die ondersoek vir sowel die Kleurlingwerker as vir die huidige en toekomstige werkgewers van Kleurlinge van nut sal wees.

'n Woord van dank word gerig aan

(a) die meer as 900 Kleurlingwerkers en die 28 werkgewers wat aan die ondersoek deelgeneem het;

(b) die Kleurling- en Blanke veldwerkers wat met die insameling van die gegewens behulpsaam was;

(c) die beamptes van die Kleurling-ontwikkelingskorpore vir die inligting wat deur hulle verstrek is en die hulp wat hulle tydens die ondersoek verleen het, en

(d) die Institute van die RGN wat bygedra het om hier=  
die verslag vry te stel, te wete die Instituut vir Statistiese  
Navorsing vir statistiese verwerkings, en die Instituut vir  
Inligting en Spesiale Dienste vir vertaling, redigering, proef=  
lees en reëlings vir drukwerk.

  
PRÉSIDENT

Februarie 1976

## INHOUD

	BLADSY
SUMMARY/OPSOMMING	v & vi
HOOFSTUK	
1	INLEIDING 1
1.1	Agtergrond en doelstelling 1
1.2	Metode van ondersoek 2
1.3	Opset van die verslag 6
2	ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEK 7
3	DIE WERKSITUASIE VAN DIE WERKENDES 11
3.1	BEROEPSBEOEFENING EN SALARIS 11
3.2	ARBEIDSOMSET EN AFWESIGHEID 20
3.3	VERVOER NA WERK 27
3.4	HUISVESTING 29
3.5	GEVOLGTREKKINGS 30
4	WERKGESKIEDENIS VAN DIE WERKLOSES 32
5	BEREIDWILLIGHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP OM VAN WERK EN WOONPLEK TE VERANDER 44
6	WERKGESINDHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP 53
6.1	Algemene werkgesindheid 53
6.2	Gesindheid teenoor bepaalde soorte werk 55
7	BEOORDELING VAN WERKNEMERS DEUR WERKGEWERS 75
8	SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS 79
9	SYNOPSIS AND CONCLUSIONS 88
	BYLAE A 97
	BYLAE B 107
	BYLAE C 112
	BRONNELYS 115

TABELLE

	BLADSY	
2.1	HUISTAAL EN KERKVERBAND VAN DIE ONDERSOEKGROEP	8
2.2	GETAL AFHANKLIKES VAN DIE ONDERSOEKGROEP	9
2.3	WERKSTATUS VAN DIE ONDERSOEKGROEP VOLGENS OUDERDOM	10
3.1	BEROEP VAN WERKENDES VOLGENS WERKGEWERSEKTOR	12
3.2	BEROEP VOLGENS OUDERDOM	14
3.3	SALARIS VOLGENS BEROEP	15
3.4	HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG VOLGENS BEROEP	16
3.5	GETAL WERKENDES WAT OOR NASKOOLSE KWALIFIKASIES BESKIK VOLGENS BEROEP	17
3.6	NASKOOLSE KWALIFIKASIES DEUR WERKENDES BEHAAL	19
3.7	TYDPERK BY VORIGE WERKGEWER IN DIENS	20
3.8	GETAL WERKGEWERS WAT WERKENDES VORIGE TWEE JAAR GEHAD HET VOLGENS BEROEP	22
3.9	ANTWOORDE VAN WERKENDES OF HULLE ANDER WERK SOEK VOLGENS BEROEP	23
3.10	REDES WAAROM WERKENDES ANDER WERK SOEK OF NIE SOEK NIE	24
3.11	GETAL DAE GEDURENDE NOVEMBER 1974 AFWESIG SONDER BETALING VOLGENS BEROEP	26
3.12	AFSTAND NA WERK	28
3.13	TYD OM BY WERK TE KOM	29
3.14	REISKOSTE NA WERK	29
3.15	SOORT HUISVESTING VAN WERKENDES VOLGENS BEROEP	31
4.1	ANTWOORDE VAN WERKLOSES OF HULLE WERK SOEK VOLGENS TYDPERK WERKLOOS	32
4.2	REDES WAAROM WERKSOEKERS NOG NIE WERK GEKRY HET NIE	33
4.3	REDES WAAROM WERKLOSES NIE WERK SOEK NIE	34
4.4	BEROEP EN SALARIS DEUR WERKSOEKERS VERLANG	35
4.5	HOOGSTE SKOOLSTANDERD DEUR WERKLOSES GESLAAG	36
4.6	NASKOOLSE KWALIFIKASIES DEUR WERKLOSES BEHAAL	36
4.7	ANTWOORD OF WERKLOSES REEDS WERK KON KRY	37



4.8	BEROEP EN SALARIS AAN WERKSOEKERS AANGEBIED	38
4.9	REDES WAAROM WERKSOEKERS AANGEBODE WERK NIE GENEEM HET NIE	39
4.10	LAASTE VOLTYDSE BEROEP VAN WERKLOSES VOLGENS SALARIS ONTVANG	40
4.11	WYSE WAAROP EN REDES WAAROM WERKLOSES SE DIENS IN LAASTE VOLTYDSE BEROEP BEÏNDIG IS	41
4.12	GETAL WERKGEWERS WAT WERKLOSES VORIGE TWEE JAAR GEHAD HET	42
4.13	GETAL WERKLOSES BY ARBEIDSBURO GEREgistREER	42
4.14	GETAL WERKLOSES WAT WERKLOOSHEIDTOELAAG ONTVANG	42
4.15	SOORT HUISVESTING VAN WERKLOSES	43
5.1	BEREIDWILLIGHEID OM VAN WERK- EN WOONPLEK TE VERANDER VOLGENS BEROEP	45
5.2	BEREIDWILLIGHEID OM VAN WERK- EN WOONPLEK TE VERANDER VOLGENS SOORT HUISVESTING	46
5.3	ONDERSOEKGROEP SE BEOORDELING VAN HULLE HUISVES- TING	47
5.4	REDES WAAROM EN VOORWAARDES WAARONDER VERANDERING VAN WERK- EN WOONPLEK OORWEEG SAL WORD	48
5.5	REDES WAAROM DAAR NIE VAN WERK- EN WOONPLEK VER- ANDER WIL WORD NIE	48
5.6	BEREIDWILLIGHEID VAN ONDERSOEKGROEP OM IN SALDANHA TE GAAN WERK VOLGENS BEROEP	50
5.7	VOORWAARDES WAARONDER ONDERSOEKGROEP BEREID IS OM IN SALDANHA TE GAAN WERK VOLGENS BEROEP	52
6.1	ALGEMENE WERKGESINDHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP	54
6.2	WERKGESINDHEID VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GE- SLAAG	56
6.3	WERKGESINDHEID VOLGENS BEROEP	57
6.4	BELANGRIKHEID VAN WERKASPEKTE BY DIE KEUSE VAN 'N WERK	59
6.5	BELANGRIKSTE ASPEK WANNEER 'N WERK GEKIES WORD VOLGENS BEROEP	61
6.6	ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SKOFTE WERK	63

6.7	ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SKOFTE WERK OF HULLE DAARVAN HOU EN REDES	64
6.8	BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SKOFTE WERK NIE OM DIT TE DOEN	64
6.9	REDES WAAROM NIE SKOFWERK WIL DOEN NIE	65
6.10	VOORWAARDES WAARONDER PERSONE WAT NIE SKOFTE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN	66
6.11	ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SATERDAE WERK	67
6.12	ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SATERDAE WERK OF HULLE DAARVAN HOU EN REDES	68
6.13	BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SATERDAE WERK NIE OM DIT TE DOEN	69
6.14	REDES WAAROM NIE SATERDAE WIL WERK NIE	69
6.15	VOORWAARDES WAARONDER EN REDES WAAROM PERSONE WAT NIE SATERDAE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN	70
6.16	ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SONDAE WERK	71
6.17	ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SONDAE WERK OF HULLE DAARVAN HOU EN REDES	72
6.18	BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SONDAE WERK NIE OM DIT TE DOEN	72
6.19	REDES WAAROM NIE BEREID OM SONDAE TE WERK NIE	73
6.20	VOORWAARDES WAARONDER EN REDES WAAROM PERSONE WAT NIE SONDAE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN	73
7.1	GEMIDDELDE BEOORDELING VAN BLANKE, KLEURLING- EN BANTOEWERKERS DEUR WERKGEWERS	76

## SUMMARY

Developments in the Saldanha area are expected to create many job opportunities for Coloureds, mainly for men. In order to determine whether Coloured workers will make use of these opportunities and whether employers will be able to recruit and train a suitable labour force, a research project was undertaken to investigate the labour situation and the attitude of the Coloured male with regard to work in general and specific kinds of work in particular. The survey group consists of 929 Coloured men in the age category 15 to 64 years, 764 of whom pursue an occupation, while 165 are unemployed. The investigation was restricted to the Cape Peninsula, since a relatively large number of Coloured workers are resident there and this will probably be the main recruiting area for the industries in Saldanha.

In order to determine the attitude of employers with regard to the Coloured person as a worker, 28 manufacturing industries, most of which are in the metal sector, were involved in the investigation.

The first phase of the field-work, involving the 929 Coloured workers, was undertaken from 27 January to 7 February 1975 and the second phase, involving the employers, was completed during June 1975.

## OPSOMMING

Ontwikkelings in die Saldanhagebied sal na verwagting heelwat werkgeleenthede skep vir Kleurlinge, hoofsaaklik mans. Om te bepaal of die Kleurlingwerkers van hierdie geleentheid gebruik sal maak en of die werkgewers in staat sal wees om 'n geskikte arbeidsmag te werf en op te lei, is 'n navorsingsprojek onderneem om ondersoek in te stel na die arbeidsituasie en die gesindheid van die Kleurlingman teenoor werk in die algemeen en bepaalde soorte werk in die besonder. Die ondersoekgroep bestaan uit 929 Kleurlingmans waarvan 764 'n beroep beoefen en 165 werkloos is, in die ouderdomsgroep 15 tot 64 jaar. Die ondersoek is tot die Kaapse Skiereiland beperk omdat relatief groot getalle Kleurlingwerkers daar woonagtig is en hierdie gebied waarskynlik ook die belangrikste werwingsveld vir die nywerhede in Saldanha sal wees.

Om die gesindheid van werkgewers teenoor die Kleurling as werker te bepaal, is 28 vervaardigingsnywerhede, waarvan die meeste in die metaalsektor is, ook in die ondersoek betrek.

Die eerste fase van die veldwerk, waarby die 929 Kleurlingwerkers betrek is, is van 27 Januarie tot 7 Februarie 1975 onderneem en die tweede fase, waarby die werkgewers betrek is, is gedurende Junie 1975 afgehandel.

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING

#### 1.1 AGTERGROND EN DOELSTELLING

Navorsing van die Instituut vir Mannekragnavorsing oor die vraag na en aanbod van mannekrag toon dat die skepping van genoeg werkgeleenthede vir die vinnig groeiende Nie-Blanke bevolking 'n aktuele probleem is. Hierdie probleem is veral by die Kleurlinge opmerklik aangesien ramings toon dat die aanbod van Kleurlingmans die vraag teen 1980 met ongeveer 18 persent sal oortref (1). Hierdie syfer is deels die gevolg van die relatiewe lae groei in ekonomiese bedrywighede in die Wes-Kaap oor die afgelope jare.

Die Instituut het 'n mannekragvraag- en aanbodstudie in die Saldanhagebied onderneem waar bepaal is wat die uitwerking van ontwikkeling aldaar op die skepping van werkgeleenthede sal wees. Daar word beraam dat die Saldanhabaaistadskompleks teen 1980 'n totale bevolking van 63 000 en in 1990 'n totale bevolking van 87 000 sal hê. Om die omvang van hierdie toename in bevolking te besef, kan daarop gelet word dat Paarl en Worcester gesamentlik in 1970 'n totale bevolking van 86 250 gehad het. Daar word verder beraam dat die ontwikkelings in die Saldanhagebied teen 1980 sowat 22 000 werkgeleenthede en in 1990 sowat 31 000 werkgeleenthede sal skep(2).

Gedurende die veldondersoek vir bogenoemde studie is gevind dat sommige werkgewers bedenkinge het oor die geskiktheid van die Kleurling as nywerheidswerker. Indien hierdie werkgeleenthede nie deur die Kleurling opgeneem word nie, bestaan die moontlikheid dat die ontwikkeling in Saldanha aanleiding kan gee tot 'n groot toevloei van Bantoes na dié gebied.

Die huidige arbeidsituasie en die gesindheid van die Kleurling teenoor werk in die algemeen en bepaalde soort werk in die besonder, is belangrik want dit sal bepaal of hierdie volksgroep van die geleenthede gebruik sal maak of nie, en of die werkgewers in staat sal wees om 'n geskikte arbeidsmag te werf en op te lei. Die ontwikkeling te Saldanha sal aanvanklik hoofsaaklik werkgeleenthede vir mans skep, daarom is hierdie ondersoek slegs tot mans beperk.

Die doel met hierdie ondersoek is dus

(a) om die huidige arbeidsituasie van die Kleurlingman en sy gesindheid teenoor werk in die algemeen en bepaalde soort werk in die besonder, te ondersoek, en

(b) om die gesindheid van werkgewers teenoor Kleurlingwerkers te bepaal.

## 1.2 METODE VAN ONDERSOEK

Die ondersoek is in twee fases afgehandel wat vervolgens afsonderlik beskryf word.

### 1.2.1 Eerste fase

Gedurende die eerste fase is gegewens met behulp van 'n vraelys (Bylae A) van 929 Kleurlingmans in die ouderdomsgroep 15 tot 64 jaar ingesamel. Kleurlingveldwerkers is gebruik om die persoonlike onderhoude te voer en die vraelyste in te vul. Twee Blanke veldwerkers en twee navorsers van die AGN het oor die Kleurlingveldwerkers toesig gehou. Die veldwerk is gedurende die tydperk 27 Januarie tot 7 Februarie 1975 onderneem. Die ondersoek is tot die Kleurlingwoongebiede in die Kaapse Skiereiland beperk omdat relatiewe groot getalle Kleurlingwerkers daar woonagtig is en hierdie gebied waarskynlik ook 'n belangrike werwingsveld vir die nywerhede in Saldanha sal wees. Die werkgeleenthede wat in Saldanha geskep sal word, sal ook in 'n groot mate ooreenstem met die werkgeleenthede wat in die Kaapse Skiereiland bestaan. Soos reeds genoem, is die ondersoek slegs tot Kleurlingmans beperk.

Aangesien die doel met die ondersoek nie is om 'n statistiese beeld van die samestelling van die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland te gee nie, is die steekproef vir die ondersoek nie op ewekansige wyse getrek nie. Om egter te verseker dat die bevolking in die gebied op sosio-ekonomiese grondslag in die ondersoek verteenwoordig is, is die soort huisvesting wat bewoon word wel by die trek van die steekproef in ag geneem, aangesien die soort huis of woonstel wat 'n persoon bewoon gewoonlik 'n weerspieëling van sy sosio-ekonomiese posisie is. Enkele instansies wat kennis dra van die behuisingsituasie in die Kaapse Skiereiland, soos die Munisipaliteit van Kaapstad en die Kleurling-Ontwikkelingskorporasie, is geraadpleeg en op grond van inligting wat deur hulle verstrek is, is 'n bepaalde getal persone uit elke soort woning in die ondersoek betrek. Hierdie inligting verskyn in tabel 1.1.

Nadat die veldwerk vir hierdie ondersoek afgehandel is, het die Kleurling-Ontwikkelingskorporasie 'n behuisingsopname in die Kaapse Skiereiland onderneem en hierdie instansie se beraming van die verdeling van die behuising in die vier betrokke kategorieë is soos volg:

Privaathuis (eie of huurhuis)	- 35,4%
Ekonomiese huis of woonstel	- 25,7%
Sub-ekonomiese huis of woonstel	- 21,8%
Sink-en-palehuis	- 17,1%

TABEL 1.1  
SOORT HUISVESTING VAN DIE ONDERSOEKGROEP

Soort huis of woonstel	N	%
Privaathuis (eie of huurhuis)	197	21,2
Ekonomiese huis of woonstel	235	25,3
Sub-ekonomiese huis of woonstel	259	27,9
Sink-en-palehuis	226	24,3
Nie gespesifiseer	12	1,3
TOTAAL	929	100

Alhoewel daar volgens die Kleurling-Ontwikkelingskorporasie se raming 'n groter persentasie privaathuise is as wat met die AGN se opname gevind is, toon die twee stellinge gegewens 'n groot mate van ooreenkomst wat die algemene verspreiding van die soort behuising betref.

Daar moet egter nie aanvaar word dat die verdeling van die AGN of van die Kleurling-Ontwikkelingskorporasie absoluut korrek is nie. Dit is byvoorbeeld bykans onmoontlik om die getal sink-en-palehuise vas te stel aangesien die getalle byna van dag tot dag wissel en baie daarvan ook moeilik opgespoor kan word. Die verdeling wat gemaak is, moet dus eerder as 'n raming wat op die beste beskikbare gegewens berus, beskou word. Vir die doel van hierdie ondersoek word aanvaar dat die bewoners van elk van die behuisingskategorieë voldoende in die ondersoek verteenwoordig is en dat die ondersoekgroep op 'n sosio-ekonomiese grondslag heel waarskynlik verteenwoordigend van die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland is.

Tydens 'n vooronderzoek het dit geblyk dat, uit 'n behuisingsoogpunt gesien, die meeste groot Kleurlingwoongebiede in die Kaapse Skiereiland nie veel van mekaar verskil nie omdat al die soorte behuising, soos in tabel 1.1 genoem, in elke area voorkom. Die verskillende woongebiede is dus ook nie op ewekansige wyse in die ondersoek ingesluit nie. Tydens die veldwerk is die meeste van die groot woongebiede egter wel in 'n mindere of meerdere mate betrek.

Dit is vir die doel van die ondersoek ook nodig om te bepaal in welke mate die ondersoekgroep op ander aspekte verteenwoordigend van die totale Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland is. In tabel 1.2 word die beroepsverdeling van die ondersoekgroep vergelyk met dié van die totale manlike Kleurling-

bevolking in die Kaapse Skiereiland. Laasgenoemde inligting is uit die Departement van Statistiek se bevolkingsensus van 1970 verkry, (3, 19). Uit die aard van die saak word slegs die 764 persone in die ondersoekgroep wat 'n beroep beoefen, by die vergelykings in ag geneem.

TABEL 1.2

BEROEPSVERDELING VAN DIE ONDERSOEGROEP (GROEP A) EN VAN DIE MANLIKE KLEURLINGBEVOLKING IN DIE KAAPSE SKIEREILAND (GROEP B)

Beroepsgroep	Groep A		Groep B	
	N	%	N	%
Professionele, tegniese en verwante werker	54	7,1	3230	2,6
Administratiewe en besturende werker	14	1,8	290	0,2
Klerklike werker	74	9,7	13980	11,3
Verkoopswerker	40	5,2	8040	6,5
Dienswerker	32	4,2	11440	9,2
Produksie-, vervoerwerker en arbeider	550	72,0	87240	70,2
TOTAAL	764	100	124220	100

Alhoewel sommige van die beroepe waarvan daar relatiewe klein getalle beoefenaars in die ondersoek betrek is in 'n mate oor- of onderverteenvoerdig is, blyk dat die grootste groep werkers in die ondersoekgroep, te wete produksie- en vervoerwerkers en arbeiders, klerklike werkers en verkoopswerkers, in 'n groot mate verteenwoordigend van die totale manlike bevolking in die betrokke gebied is. In tabel 1.3 word die ouderdomverspreiding van die ondersoekgroep met dié van die totale manlike Kleurlingbevolking van die RSA vergelyk. Van die 764 ekonomies aktiewe persone in die ondersoekgroep het twee nie hulle ouderdomme aangetoon nie wat die totaal in hierdie tabel dus op 762 te staan bring.

Inligting oor die ouderdomverspreiding van die totale bevolking is ook uit die Departement van Statistiek se voorge-noemde publikasie verkry (3, 26). Resente inligting oor die ouderdomverspreiding van die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland kon nie verkry word nie. Daar bestaan egter min rede om te aanvaar dat die ouderdomverspreiding in laasgenoemde gebied veel van dié van die totale bevolking in die RSA sal verskil. Soos uit die tabel opgemerk sal word, is daar 'n groot mate van ooreenkomst tussen die ouderdomverspreiding van die twee groepe. Vir die doel van hierdie ondersoek word dus aanvaar dat



die ondersoekgroep, wat beroepsverdeling en ouderdomverspreiding betref, voldoende verteenwoordigend van die manlike Kleurlingbevolking van die Kaapse Skiereiland is.

TABEL 1.3

OUDERDOMVERSPREIDING VAN DIE ONDERSOEGROEP (GROEP A) EN VAN DIE TOTALE MANLIKE KLEURLINGBEVOLKING IN DIE RSA (GROEP B)

Ouderdom	Groep A		Groep B	
	N	%	N	%
< 20	88	11,5	47540	15,1
20 - 24	158	20,7	57160	18,2
25 - 34	240	31,5	87150	27,7
35 - 44	147	19,3	65290	20,8
45 - 54	101	13,3	38270	12,2
55 - 64	28	3,7	18790	6,0
TOTAAL	762	100	314200	100

Om die arbeidsituasie van die werkloos te kan ondersoek, is vooraf besluit om soveel werkloos in die ondersoek te betrek dat die groep groot genoeg vir ontledingsdoeleindes kan wees. Die getal werkloos in die ondersoekgroep (17,8%) is dus slegs 'n arbitrêre syfer en moet dus nie as verteenwoordigend van die omvang van werkloosheid onder die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland beskou word nie.

### 1.2.2 Tweede fase

Gedurende die tweede fase van die ondersoek is 28 nywerhede in die Kaapse Skiereiland besoek. Hierdie nywerhede het gesamentlik 1726 Blanke, 4678 Kleurling- en 2177 Bantoemans in diens. Onderhoude is deur navorsers van die RGN met persone in senior poste wat kennis dra van personeelaangeleenthede, hoofsaaklik werke- en personeelbestuurders, gevoer. Met behulp van 'n vraelys (Bylae B) is inligting oor die werkers se gesindheid teenoor werk en hulle geskiktheid as nywerheidswerkers ingesamel. Die werkgewers is ook versoek om volgens 'n beoordelingskaal (Bylae C) hul Kleurling-, Blanke en Bantoewerkers te beoordeel. Die beoordeling van laasgenoemde twee volksgroepe word slegs vir vergelykingsdoeleindes gebruik. Vyf van die ondernemings het nie Bantoewerkers in diens nie en hierdie werkgewers het dus slegs die ander twee volksgroepe beoordeel. By die keuse van die 28 ondernemings is hoofsaaklik op vervaardigings-

nywerhede, en veral dié in die metaalsektor (20 van die 28) gekonsentreer aangesien verwag kan word dat die meeste werkgeleentehede te Saldanha in hierdie soort nywerhede sal ontstaan. Alhoewel die ander agt nywerhede nie in die metaalsektor is nie, is dit ook vervaardigingsnywerhede wat relatiewe groot getalle werkers in diens het. Drie van hierdie nywerhede vervaardig houtprodukte, drie vervaardig minerale (nie-metaal) produkte, een vervaardig elektriese toebehore en nog een vervaardig motorbakke. Die betrokke ondernemings is gedurende die tydperk 8-13 Junie 1975 besoek.

### 1.3 OPSET VAN DIE VERSLAG

Hoofstuk 2 is 'n algemene beskrywing van die ondersoeksgroep.

In hoofstuk 3 word die werksituasie van diegene wat 'n beroep beoefen, beskryf, en in hoofstuk 4 word die werkgeskiedenis van die werkloos beskryf.

Die bereidwilligheid van die ondersoeksgroep om van werk en woonplek te verander word in hoofstuk 5 bespreek. In hierdie paragraaf word ook aangetoon of die respondente bereid is om in Saldanha te gaan werk al dan nie, en die voorwaardes wat deur diegene wat wel bereid is gestel is, word ook bespreek.

Hoofstuk 6 is 'n ontleding van die algemene werkgesindheid van die ondersoeksgroep asook hulle gesindheid teenoor bepaalde soort werk.

Die beoordeling van die werknemers deur die werkgewers word in hoofstuk 7 aangetoon, en hoofstuk 8 is 'n samevatting van die belangrikste bevindings van die ondersoek en die gevolgtrekkings wat uit bevindings gemaak is.

## HOOFSTUK 2

### ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEK

In tabelle 2.1 en 2.2 word die huistaal, kerkverband en getal afhanklikes van die ondersoekgroep aangetoon. Inagnemende die doel met hierdie verslag word bogenoemde aspekte nie verder bespreek nie en word dit slegs as agtergrondinligting aangebied.

Tabel 2.3 toon die werkstatus, volgens ouderdom, van die ondersoekgroep. Van die 764 persone (82,2% van die ondersoekgroep) wat ten tye van die ondersoek 'n beroep beoefen het, het 731 (95,7%) voltyds en 33 (4,3%) deelyds gewerk. Na hierdie 764 persone word in die res van hierdie verslag as die werkendes verwys. Van die 165 werkloses (17,8%) van die ondersoekgroep het 143 (86,7%) voorheen gewerk en 22 (13,3%) het nog nooit gewerk nie.

Die mediaanouderdom van die werkendes (30 jaar), is heelwat hoër as die van die werkloses (23 jaar). Diegene wat nog nooit gewerk het nie is relatief jonk (mediaanouderdom is 17 jaar) wat daarop dui dat die meeste van hulle pas die skool verlaat het. Dit is egter opvallend dat diegene wat werkloos is maar reeds voorheen gewerk het ook heelwat jonger as die werkendes is. Die afleiding kan dus gemaak word dat hierdie werkloses nadat hulle begin werk het nog nie 'n beroep of werk gevind het wat hulle hul loopbaan wil maak nie. Dit is ook 'n algemene verskynsel dat jeugdiges, hoofsaaklik weens hulle gebrek aan werkervaring, moeiliker werk vind wanneer die vraag na arbeid enigensins beperk is.

In die volgende twee hoofstukke van hierdie verslag word onderskeidelik die werksituasie en die werkgeskiedenis van voornoemde twee groepe persone, te wete die werkendes en die werkloses bespreek.

TABEL 2.1

HUIJSTAAL EN KERKVERBAND VAN DIE ONDERSOEKSGROEP

Kerkverband	HuiSTAAL										Totaal			
	Afrikaans					Engels					Afrikaans en Engels		Nie aange- toon	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NG Kerk	N 114	18,4	5	2,2	7	8,3							126	13,6
	% 90,5		4,0		5,6								100	
Rooms-Katolieke Kerk	N 49	7,9	39	17,4	13	15,5	1	33,3					102	11,0
	% 48,0		38,2		12,7		1,0						100	
Maleier-, Moslem- en Isla- mitiese Kerke	N 68	11,0	26	11,6	10	11,9							104	11,2
	% 65,4		25,0		9,6								100	
Engelse Kerke (bv. Anglikaans, Metodis)	N 162	26,2	92	41,1	30	35,7							284	30,6
	% 57,0		32,4		10,6								100	
Apostoliese en Pinksterkerke	N 118	19,1	17	7,6	14	16,7							149	16,0
	% 79,2		11,4		9,4								100	
Jehova se Getuies	N 6	1,0											6	0,6
	% 100,0												100	
Sewendedagadventiste	N 6	1,0	2	0,9	1	1,2	1	33,3					10	1,1
	% 60,0		20,0		10,0		10,0						100	
Buitelandse Sendinggenootskappe (bv. Morawies)	N 48	7,8	8	3,6	2	2,4							58	6,2
	% 82,8		13,8		3,4								100	
Ander (6) Kerkgenootskappe	N 21	3,4	9	4,0	1	1,2	1	33,3					32	3,4
	% 65,6		28,1		3,1		3,1						100	
Geen kerkverband of nie aangetoon nie	N 26	4,2	26	11,6	6	7,1							58	6,2
	% 44,8		44,8		10,3								100	
TOTAAL	N 618	100	224	100	84	100	3	100					929	100
	% 66,5		24,1		9,0		0,3						100	

TABEL 2.2

GETAL AFHANKLIKES VAN DIE ONDERSOEKSGROEP

Getal afhanklikes	N	%
1	103	11,1
2	134	14,4
3	126	13,6
4	137	14,7
5	88	9,5
6	62	6,7
7	43	4,6
8	19	2,0
9	4	0,4
10	4	0,4
Geen afhanklikes of nie aangetoon nie	209	22,5
TOTAAL	929	100

TABEL 2.3  
WERKSTATUS VAN DIE ONDERSOEKGROEP VOLGENS OUDERDOM

Ouderdom (jare)	Werkstatus												Totaal					
	Werk voltyds				Werk deelyds				Werkloos maar het voorheen gewerk				Werkloos en het nog nooit gewerk nie				N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
15 - 19	N	86	11,8	2	6,1	36	25,2	20	90,9	144	15,5	59,7	1,4	25,0	13,9	100		
20 - 24	N	154	21,1	4	12,1	36	25,2	2	9,1	196	21,1	78,6	2,0	18,4	1,0	100		
25 - 29	N	125	17,1	4	12,1	29	20,3	18,4		158	17,0	79,1	2,5	18,4	100			
30 - 34	N	107	14,6	4	12,1	10	7,0	8,3		121	13,0	88,4	3,3	9,9	6,3	100		
35 - 39	N	75	10,3	4	12,1	10,2	6,3	9		88	9,5	85,2	4,6	6,1	6,3	100		
40 - 44	N	66	9,0	2	6,1	11,7	6,3	9		77	8,3	85,7	2,6	6,1	6,3	100		
45 - 49	N	59	8,1	6	18,2	5,8	2,8	4		77	8,3	85,5	8,7	6,1	2,8	100		
50 - 54	N	34	4,7	2	6,1	8	5,6	8		69	7,4	77,3	4,6	6,1	5,6	100		
55 - 59	N	17	2,3	1	3,0	1	0,7	1		44	4,7	89,5	5,3	3,0	0,7	100		
60 - 64	N	6	0,8	4	12,1	1	0,7	1		19	2,0	54,6	36,4	12,1	0,7	100		
Nie aangetoon nie	N	2	0,3			9,1				2	0,2	100,0				100		
TOTAAL	N	731	100	33	100	143	100	22	100	929	100	78,7	3,6	15,4	2,4	100		
Mediaanouderdom	%	30	30	38	38	24	24	17	17	28	28							

## HOOFSTUK 3

### DIE WERKSITUASIE VAN DIE WERKENDES

Om te bepaal of die Kleurling as werker bevoeg is om in die nuwe werkgeleenthede wat in die Wes-Kaap geskep gaan word, opgeneem te word, is dit nodig om ook op die huidige werksituasie van die Kleurlingmannekrag te let. Toekomstige werkgewers kan beswaarlik hulle personeelvoorsiening en -benutting behoorlik beplan as hulle nie kennis dra van die vaardighede, salarisse, kwalifikasies, opleiding en stabiliteit van die Kleurlingwerkers nie. Aspekte soos vervoer en behuising, wat ook faktore is wat die stabiliteit van die arbeidsmag kan beïnvloed, is ook vir toekomstige werkgewers van belang. In hierdie hoofstuk word aandag aan die voorgenoemde aspekte geskenk.

#### 3.1 BEROEPSBEOEFENING EN SALARIS

In tabelle 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 en 3.5 word die beroepe wat deur die werkendes beoefen word, onderskeidelik volgens werkgewersektor, ouderdom, salaris, hoogste skoolstanderd geslaag, en naskoolse kwalifikasies behaal, ontleed. Die rede waarom ouderdom en kwalifikasies in hierdie paragraaf bespreek word, is dat hierdie aspekte 'n belangrike invloed op 'n persoon se beroepsbeoefening en veral salaris uitoefen. Wanneer daar op die salarisse van die verskillende groepe gelet word, moet in gedagte gehou word dat byvoordele nie in aanmerking geneem is nie.

Arbeiders (20,3%), ambagsmanne en vakleerlinge (19,5%) en operateurs en halfgeskoolde werkers (16,4%) is die drie grootste beroepsgroepe en maak gesamentlik net meer as die helfte (56,2%) van die werkendes uit (tabel 3.1). Die beroepsbenamings van bogenoemde drie beroepe is in 'n groot mate selfverduidelikend van die aard van die werk wat deur die beoefenaars van daardie beroepe gedoen word. Dieselfde geld ook vir voormanne en toesighouers en nie-gesertifiseerde ambagsmanne. In die beroepsgroep professionele, semi-professionele en tegniese beroepe is onder andere ingesluit onderwysers, godsdiensberoepe, regsberoepe, rekenmeesters, geesteswetenskaplikes, skrywers, kunstenaars, sportberoepe, tegnisi en tegniese assistente. Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers sluit in alle soorte bestuurspersoneel, sekretarisse en administratiewe beamptes. Klerke sluit in alle toonbankklerke, kantoor-, bank- en masjienhantearingsklerke. Verkoops- en verwante werkers sluit in alle personeel wat met verkope gemoeid is soos winkel- en toonbankassistente, assuransie-agente, verkoopsvertegenwoordigers, pompjoggies, straatverkopers, ensovoorts. By vervoer, aflowering en kommunikasie is ingesluit alle vervoerwerkers soos bus-, vrugmotor- en

TABEL 3.1  
BEROEP VAN WERKENDES VOLGENS WERKGEWERSEKTOR

Werkgewersector	Beroepsgroep															
	Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe			Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers			Klerke			Verkoopte werkers			Vervoer, aflewering en kommunikasie werkers			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Landbou, bosbou en visserye																
Mynbou																
<u>Vervaardiging (fabriekswese)</u>																
Voedsel, drank en tabak	1	1,9	1	7,1	8	10,8	2	5,0	2	5,7	2	2,3	1	3,1		
Tekstiel, klere en leer			1	1,4												
Hout en houtprodukte	1	1,9	2	14,3	4	5,4			4	4,6						
Papier, drukwerk en publikasies	2	3,7			2	2,7										
Chemikalieë, chemiese produkte																
Nie-metaalprodukte (bv. glas, ertswerk)																
Metaalprodukte (yster en staal)	1	1,9			6	8,1										
Verwante metaalprodukte (bv. masjinerie)																
SUBTOTALE : VERVAARDIGING	5	9,3	3	21,4	25	33,8	2	5,0	14	16,1	1	3,1				
Elektrisiteit, gas en water	6	11,1	1	7,1	2	2,7										
Konstruksie (bou en siviël)	2	3,7	5	35,7	18	24,3	29	72,5	1	2,5	3	3,4	7	21,9		
Groot- en kleinhandel, spyseniering, akkommodasie			1	7,1	3	4,1										
Vervoer, berging en kommunikasie	1	1,9			11	14,9	6	15,0	1	1,1	1	1,1	1	3,1		
Finansiering en verskering	40	74,1	2	14,3	13	17,6	2	5,0	7	8,0	21	65,6	1	3,1		
Gemeenskaps- en persoonlike dienste			2	14,3	2	2,7										
Nie aangetoon nis																
TOTAAL	54	100	14		74	100	40	100	87	100	32	100				
%	7,1		1,8		9,7		5,2		11,4		4,2					

(vervolg)



TABEL 3.1 (VERVOLG)

Werkgewersector	Beroepsgroep												Totaal					
	Aanpak- en leerlinge			Nie-gesertifiseerde amptelike			Voormanne en toesighouers			Operateurs en halgewerkte skoolleerlinge			Arbeiders		Nie-aangetoonde			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Landbou, bosbou en visserye																		
Mynbou																		
Vervaardiging (fabriekswese)																		
Voedsel, drank en tabak	3	2,0	1	0,7	2	1,6	1	0,8	1	0,8	3	1,9	10	1,3	1	0,1	14	1,8
Tekstiel, klere en leer	1	0,7	2	1,6	1	0,8	1	0,8	52	41,6	10	6,5	84	11,0	1	0,1	84	11,0
Hout en houtprodukte	7	4,7	1	0,7	3	2,4	3	2,4	3	2,4	3	1,9	14	1,8	1	0,1	14	1,8
Papier, drukwerk en publikasies	5	3,4	1	0,7	1	0,8	1	0,8	10	8,0	5	3,2	32	4,2	1	0,1	32	4,2
Chemikalieë, chemiese produkte	1	0,7	2	1,6	2	1,6	2	1,6	8	6,4	3	1,9	18	2,4	1	0,1	18	2,4
Nie-metaalprodukte (bv. glas, ertswerk)	1	0,7	1	0,7	5	4,0	4	3,2	5	4,0	4	2,6	11	1,4	1	0,1	11	1,4
Metaalprodukte (yster en staal)	3	2,0	1	0,7	3	2,4	2	1,6	3	2,4	2	1,3	9	1,2	1	0,1	9	1,2
Verwerkte metaalprodukte (bv. masjinerie)	12	8,1	1	0,7	1	0,8	6	4,8	6	4,8	9	5,8	37	4,8	1	0,1	37	4,8
SUBTOTAAI : VERVAARDIGING	33	22,1	2	1,6	6	4,8	6	4,8	88	70,4	39	25,2	219	28,7	1	0,1	219	28,7
Elektrisiteit, gas en water	7	4,7	1	0,7	1	0,8	2	1,6	1	0,8	2	1,3	10	1,3	1	0,1	10	1,3
Konstruksie (bou en siviel)	69	46,3	6	4,7	4	3,2	4	3,2	11	8,8	27	17,4	130	17,0	1	0,1	130	17,0
Groot- en kleinhandel, spyseniering, akkommodasie	15	10,1	2	1,6	2	1,6	6	4,8	6	4,8	10	6,5	112	14,7	1	0,1	112	14,7
Vervoer, berging en kommunikasie	4	2,7	1	0,7	1	0,8	1	0,8	1	0,8	15	9,7	71	9,3	1	0,1	71	9,3
Finansiering en versekering	18	12,1	2	1,6	3	2,4	3	2,4	14	11,2	51	32,9	22	2,9	1	0,1	22	2,9
Gemeenskaps- en persoonlike dienste	3	2,0	1	0,7	2	1,6	2	1,6	2	1,6	2	1,3	173	22,6	1	0,1	173	22,6
Nie-aangetoonde																		
TOTAAL	149	100	11	7,4	16	10,7	16	10,7	125	100	155	100	764	100	7	5,0	764	100
%	19,5		1,4		2,1		2,1		16,4		20,3		0,9		0,9		100	

TABEL 3.2  
BEROEP VOLGENS OUDERDOM

Beroepsgroep	Ouderdom (jare)																			Totaal				
	15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64																		N		N	Mediaan= ouderdom		
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			N	N
Professionele, semi-professionele en techniese beroepe	N	3	14	13	6	4	3	5	6														54	28
%	%	5,6	25,9	24,1	11,1	7,4	5,6	9,3	11,1														100	
Besturende, uitvoerende en administra- tiewe werkers	N			3	3	2	4	1															14	37
%	%			21,4	21,4	14,3	28,6	7,1															100	
Klerke	N	9	25	12	13	7	4	2															74	26
%	%	12,2	33,8	16,2	17,6	9,5	5,4	2,7															100	
Verkoops- en verwante werkers	N	2	5	7	10	4	4	4	3														40	33
%	%	5,0	12,5	17,5	25,0	10,0	10,0	10,0	7,5	2,5													100	
Vervoer, afluering en kommunikasie	N	8	15	13	15	10	12	10	1														87	32
%	%	9,2	17,2	14,9	17,2	11,5	13,8	11,5	1,1	3,4													100	
Dienswerkers	N	2	5	3	8	2	4	3	1														32	33
%	%	6,3	15,6	9,4	25,0	6,3	12,5	9,4	3,1	3,1	9,4												100	
Ambagsmanne en vakleerlinge	N	22	37	30	19	13	9	13	4	1													149	27
%	%	14,8	24,8	20,1	12,8	8,7	6,0	8,7	2,7	0,7													100	
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N	2	3	3		1	1	1															11	25
%	%	18,2	27,3	27,3		9,1	9,1	9,1															100	
Voormanne en toesighouers	N	3	1	2	1	3	4	1															16	41
%	%	18,8	6,3	12,5	6,3	18,8	25,0	6,3	6,3														100	
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N	18	25	19	22	15	5	10	4	5	2												125	30
%	%	14,4	20,0	15,2	17,6	12,0	4,0	8,0	3,2	4,0	1,6												100	
Arbeiders	N	20	26	25	13	18	19	11	16	2	3	2											155	32
%	%	12,9	16,8	15,1	8,4	11,5	12,3	7,1	10,3	1,3	1,9	1,3											100	
Nie aangetoon nie	N	2				2	1	1															7	
%	%	28,6				28,6	14,3	14,3															100	
TOTAAL	N	88	158	129	111	79	68	65	36	18	10	2											764	30
%	%	11,5	20,7	16,9	14,5	10,3	8,9	8,5	4,7	2,4	1,3	0,3											100	

TABEL 3.3  
SALARIS VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep	Salaris (hend per maand)																Totaal	
																	N	
	2-49		50-89		90-129		130-169		170-209		210-249		250-309		350+		N	
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Professionele, semi-professionele en technische beroepen	N	1	3	4	7	6	19	10	4								54	271
%	%	1,9	5,6	7,4	13,0	11,1	36,2	18,5	7,4								100	
Besturende, uitvoerende en administratieve werkers	N			4	2	2	2	3	1								14	220
%	%			28,6	14,3	14,3	14,3	21,4	7,1								100	
Klerke	N	4	16	17	20	4	12	1									74	170
%	%	5,4	21,6	23,0	27,0	5,4	16,2	1,4									100	
Verkoops- en verwante werkers	N	2	7	4	5	7	7	7	8								40	194
%	%	5,0	17,5	10,0	12,5	17,5	17,5	17,5	20,0								100	
Vervoer, aflevering en communicatie	N	10	23	28	14	6	3	1	2								87	144
%	%	11,5	26,4	32,2	16,1	6,9	3,4	1,1	2,3								100	
Dienswerkers	N	7	9	10	4	1			1								32	128
%	%	21,9	28,1	31,3	12,5	3,1			3,1								100	
Ambagsmanne en vakleerlinge	N	8	24	31	16	9	55	5	1								149	197
%	%	5,4	16,1	20,8	10,7	6,0	36,9	3,4	0,7								100	
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N	2	6	2		1											11	113
%	%	18,2	54,5	18,2		9,1											100	
Voormanne en toesighouers	N			1	2	2	8	3									16	287
%	%			6,3	12,5	12,5	50,0	18,8									100	
Operateurs en halfgeschoolde werkers	N	1	26	36	30	13	8	7	4								125	130
%	%	0,8	20,0	28,8	24,0	10,4	6,4	5,6	3,2								100	
Arbeiders	N	2	66	71	10	1			5								165	94
%	%	1,3	42,6	45,8	6,5	0,6			3,2								100	
Nie aangetoon nie	N						3		4								7	
%	%						42,9		57,1								100	
TOTAAL	N	3	125	195	144	84	39	113	34								764	146
%	%	0,4	16,4	25,5	18,8	11,0	5,1	14,8	4,5								100	

TABEL 3.4

## HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep	Hoogste schoolstander geslaag														Totaal	
	Geen skoolop- leiding		Sub A st. 2		St. 3 tot st. 5		Sts. 6+7		Sts. 8+9		Ma= briek		Niet aan- getoon		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Professionele, semi-professionele en technische beroepen	N	%	2	9	41	2	9	41	2	9	41	2	9	41	54	7,1
Besturende, uitvoerende en administratieve werkers	N	%	3,7	16,7	75,9	3,7	16,7	75,9	3,7	16,7	75,9	3,7	16,7	75,9	14	1,8
Klente	N	%	7,1	21,4	28,6	36,7	7,1	21,4	28,6	36,7	7,1	21,4	28,6	36,7	74	9,7
Verkoops- en verwante werkers	N	%	5	20	31	18	5	20	31	18	5	20	31	18	100	
Vervoer, aflevering en communicatie	N	%	1	4	6	6	16	6	16	6	16	1	4	6	40	5,2
Dienwerkers	N	%	2,5	10,0	15,0	40,0	15,0	40,0	15,0	40,0	15,0	2,5	10,0	15,0	100	
Ambagsmanne en vakleerlinge	N	%	2	5	27	41	9	2	1	1	1	2	5	27	87	11,4
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N	%	2,3	5,7	31,0	47,1	10,3	2,3	1,1	1,1	1,1	2,3	5,7	31,0	100	
Voormanne en toesighouers	N	%	1	4	7	15	3	1	1	1	1	2	5	27	32	4,2
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N	%	3,1	12,5	21,9	46,9	9,4	3,1	12,5	21,9	46,9	9,4	3,1	12,5	100	
Arbeiders	N	%	7	39	48	45	9	7	39	48	45	9	7	39	149	19,5
Nie aangetoon nie	N	%	4,7	26,2	32,2	30,2	6,0	4,7	26,2	32,2	30,2	6,0	4,7	26,2	100	
TOTAAL	N	%	9,1	54,5	18,2	18,2	11	11	11	11	11	11	11	11	7	0,9
	N	%	1	2	6	4	3	1	1	1	1	2	5	27	16	2,1
	N	%	6,3	12,5	37,5	25,0	18,8	6,3	12,5	37,5	25,0	18,8	6,3	12,5	100	
	N	%	2	5	39	54	20	3	2	2	2	2	2	2	125	16,4
	N	%	1,6	4,0	31,2	43,2	16,0	2,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	100	
	N	%	15	32	57	42	2	1	6	6	6	6	6	6	165	20,3
	N	%	9,7	20,6	36,8	27,1	1,3	0,7	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	100	
	N	%	1	14,3	24,9	28,6	2	1	1	1	1	1	1	1	7	0,9
TOTAAL	N	%	22	59	192	243	148	84	22	59	192	243	148	84	764	100
	N	%	2,9	7,7	26,1	31,8	19,4	11,0	2,9	7,7	26,1	31,8	19,4	11,0	100	

motorbestuurders, afleweringswerkers, see- en lugvervoerwerkers, kruiers, posbestellers en bodes. Dienswerkers sluit in onder andere alle weermag-, gevangenis- en polisiepersoneel, verkeersinspekteurs, nagwagte en ander opsigters, kroegmanne, hotel-, restaurant- en hospitaalwerkers.

TABEL 3.5

GETAL WERKENDES WAT OOR NASKOOLSE KWALIFIKASIES BESKIK VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep		Beskik oor naskoolse kwalifikasies		Totaal
		Ja	Nee	
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N	32	22	54
	%	59,3	40,7	100
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N	2	12	14
	%	14,3	85,7	100
Klerke	N	4	70	74
	%	5,4	94,6	100
Verkoops- en verwante werkers	N		40	40
	%		100,0	100
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N	3	84	87
	%	3,4	96,6	100
Dienswerkers	N		32	32
	%		100,0	100
Ambagsmanne en vakleerlinge	N	36	113	149
	%	24,2	75,8	100
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N		11	11
	%		100,0	100
Voormanne en toesighouers	N	6	10	16
	%	37,5	62,5	100
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N	10	115	125
	%	8,0	92,0	100
Arbeiders	N	1	154	155
	%	0,6	99,4	100
Nie aangetoon nie	N	1	6	7
	%	14,3	85,7	100
TOTAAL	N	95	669	764
	%	12,4	87,6	100

Die grootste enkele groep werkendes (28,7%) is in die vervaardigingssektor (fabriekswese) werkzaam, en die tweede grootste enkele groep is in die gemeenskap- en persoonlike dienste-sektor werkzaam (22,6%). Laasgenoemde sektor sluit in die staatsdiens, weermag, polisie, gevangenis, onderwys, godsdienstige instellings, hospitale, ontspanningsinstellings en private huishoudings. Die groot- en kleinhandel, spyseniering- en akkommodasiebedryf en die konstruksiebedryf is ook relatiewe groot verskaffers van werkgeleentede.

Die mediaanouderdom van die werkendes is 30 jaar (tabel 3.2). Soos verwag kan word is die voormanne en toesighouers as groep die oudste (mediaanouderdom is 41 jaar). Die ouderdomme van die verskillende beroepsgroepe moet in aanmerking geneem word wanneer daar op die salarisse van die beroepsgroepe, wat in tabel 3.3 aangetoon word, gelet word. Daar moet ook in gedagte gehou word dat salarisse ook in 'n mate deur die kwalifikasiepeil van die persone beïnvloed word. Dit blyk dat die mediaansalaris van die voormanne en toesighouers (R287 per maand) die hoogste van al die beroepsgroepe is. Soos reeds genoem, is die voormanne en toesighouers as groep aanmerklik ouer as die werkers in die ander beroepsgroepe, wat dus beteken dat hulle oor heelwat meer werkervaring beskik. Verder blyk dat 18,8 persent van die voormanne en toesighouers matriek geslaag het (tabel 3.4) en 'n verdere 25 persent het sts.8 en 9 geslaag. Uit tabel 3.5 blyk ook dat 37,5 persent van hierdie beroepsgroep oor naskoolse kwalifikasies beskik. Daar moet op gelet word dat met naskoolse kwalifikasies word nie slegs bedoel kwalifikasies wat na matriek behaal is nie, maar ook kwalifikasies wat 'n persoon behaal het nadat hy die skool verlaat het selfs voordat hy matriek geslaag het.

Alhoewel die beoefenaars van professionele, semi-professionele en tegniese beroepe waarvan die grootste persentasie onderwysers is, relatief jonk is (mediaanouderdom is 28 jaar) verdien hulle as groep die tweede hoogste salaris (mediaansalaris is R271 per maand). Hierdie toedrag van sake kan waarskynlik aan hulle relatiewe hoë kwalifikasiepeil toegeskryf word. Sodat 75 persent van hierdie groep het matriek geslaag en meer as die helfte (59,3%) beskik oor naskoolse kwalifikasies. Die arbeiders is die laags besoldigde beroepsgroep, (mediaansalaris is R94 per maand), maar is ook die laagste geskoolde beroepsgroep. Slegs twee persent van die arbeiders het st.8 of hoër geslaag teenoor 18,4 persent operateurs en halfgeskoolde werkers en 36,2 persent ambagsmanne en vakleerlinge. Ook wat naskoolse kwalifikasies betref is laasgenoemde twee beroepsgroepe heelwat beter daaraan toe as die arbeiders. Die werkers in hierdie twee beroepsgroepe se salarisse is dan ook heelwat hoër as dié van die arbeiders.

In die geheel gesien, blyk dat die salarisse van die verskillende beroepsgroepe oor die algemeen in ooreenstemming is met die kwalifikasiepeil van die persone en die aard van die werk wat deur hulle gedoen word. In die geval van die besturende, uitvoerende en administratiewe werkers, is die kwalifikasiepeil van die groep egter laer as wat verwag kan word, veral as hulle salaris en die aard van die werk wat hulle doen in aanmerking geneem word. Die relatiewe klein getal persone in die beroepsgroep maak dit egter moeilik om enige geldige afleidings te maak.

In tabel 3.6 word die aard van die naskoolse kwalifikasies waarvoor die werkendes beskik, aangetoon. Die 95 werkendes wat naskoolse kwalifikasies behaal het, beskik gesamentlik oor 101 kwalifikasies. Sowat 32 persent van die naskoolse kwalifikasies is tegniese sertifikate, sowat 22 persent is onderwysdiplomas, sowat 16 persent is ambagsertifikate in die boubedryf en sowat 13 persent van die getal kwalifikasies is universiteitsgrade.

TABEL 3.6  
NASKOOLSE KWALIFIKASIES DEUR WERKENDES BEHAAL

Aard van naskoolse kwalifikasie	N	%
<u>Tegniese sertifikate</u>		
NTS I en/of II	14	13,9
NTS III	13	12,9
NTS IV	3	3,0
NTS V	2	2,0
<u>Diplomas</u>		
Onderwys	22	21,8
Rekeningkundig	3	3,0
Teologies	2	2,0
Tegnies	3	3,0
<u>Universiteitsgrade</u>		
B-graad	10	9,9
Hons. B-graad	1	1,0
M- en/of D-graad	2	2,0
<u>Ambagsertifikate</u>		
Boubedryf	16	15,8
Elektries	1	1,0
Werktuigkundig	3	3,0
Metaal- en ingenieursbedryf	1	1,0
Drukkersbedryf	1	1,0
Tekstiel- en klerebedryf	1	1,0
Voedselbedryf	2	2,0
Diensberoepe (bv. skoenmaker)	1	1,0
TOTAAL (getal kwalifikasies)	101	100

### 3.2 ARBEIDSOMSET EN AFWESIGHEID

Arbeidsomset beteken vir enige onderneming in 'n meerdere of mindere mate 'n verlies aan produksie. Aan elke werker, hoe gering die taak wat hy verrig ook al mag wees, moet 'n mate van indiensopleiding gegee word voordat hy sy optimale produksievermoë kan bereik. Wanneer so 'n werker die diens van die onderneming verlaat en hy deur 'n ander werker vervang moet word, beteken dit dat die proses van opleiding en oriëntasie weer deurgegaan moet word met 'n gevolglike verlies aan produksie. Daar kan dus aanvaar word dat elke onderneming daarna sal streef om sy arbeidsomset so laag as moontlik te hou. In tabelle 3.7 en 3.8 word 'n beeld van die arbeidsomset van die werkendes gegee. Uit tabel 3.7 blyk dat van die 609 werkendes wat voorheen by 'n ander werkgewer as hulle huidige gewerk het, 18,2 persent die diens van daardie werkgewer binne een jaar verlaat het. Meer as die helfte (51,9%) het minder as drie jaar by hulle vorige werkgewer gewerk. By gebrek aan vergelykbare syfers is dit moeilik om te bepaal of 'n arbeidsomset van hierdie omvang laag, gemiddeld of hoog is. Wat egter wel aanvaar kan word, is dat so 'n arbeidsomset noodwendig 'n las op die indiensopleidingsprogram van werkgewers plaas.

TABEL 3.7

#### TYDPERK BY VORIGE WERKGEWER IN DIENS

Tydperk in vorige werk	N	%
< 1 j.	111	18,2
1 j. - 2 j. 11 mde.	205	33,7
3 j. - 4 j. 11 mde.	99	16,3
5 j. - 6 j. 11 mde.	61	10,0
7 j. - 9 j. 11 mde.	37	6,1
10 j. - 14 j. 11 mde.	33	5,4
15 j. - 19 j. 11 mde.	9	1,5
20 j. en meer	12	2,0
Nie aangetoon nie	42	6,9
<b>SUBTOTAAL</b>	<b>609</b>	<b>100</b>
Het nie voorheen gewerk nie	155	
<b>GROOTTOTAAL</b>	<b>764</b>	



In tabel 3.8 word die getal werkgewers wat die werkendes gedurende die 2-jaartydperk wat die ondersoek vooraf gegaan het, gehad het, volgens beroep ontleed. Dit blyk dat die arbeidsomset by nie-gesertifiseerde ambagsmanne en by arbeiders die hoogste was. Sowat 'n derde van die arbeiders het gedurende die 2-jaartydperk twee werkgewers gehad en 10 persent het drie of meer werkgewers gehad. By die beroepe waaraan daar 'n hoër salaris verbonde is en waarvan die bekleërs meer geskoold is, soos voormanne en toesighouers, professionele, semi-professionele en tegniese beroepe en besturende, uitvoerende en administratiewe werkers, was die arbeidsomset gedurende genoemde tydperk relatief laag.

Die getal werkendes wat aangetoon het dat hulle om een of ander rede 'n ander werk soek, is ook 'n goeie aanduiding van die omvang van arbeidsomset wat verwag kan word. Die werkendes se antwoorde op die vraag of hulle 'n ander werk soek, al dan nie, word in tabel 3.9 aangetoon, en die redes vir hulle antwoorde verskyn in tabel 3.10. Dit blyk dat 27,1 persent van die totale groep 'n ander werk soek. Dit is veral die beoefenaars van laer geskoolde en besoldigde beroepe soos nie-gesertifiseerde ' ambagsmanne, arbeiders en operateurs en halfgeskoolde werkers wat 'n ander werk soek (onderskeidelik 54,4%, 38,1% en 32%). Van die professionele, semi-professionele en tegniese beroepe, wat die hoogs geskoolde beroepsgroep is en waarvan die beoefenaars relatiewe hoë salarisse ontvang, soek slegs 9,3 persent 'n ander werk. Van die 207 werkendes wat 'n ander werk soek, het die helfte (50,7%) dan ook aangetoon dat hulle 'n hoër salaris verlang en daarom 'n ander werk soek. 'n Verdere 10 persent het 'n hoër salaris en beter vooruitsigte as rede genoem. Besoldiging speel dus die belangrikste rol by die meeste persone se besluit om 'n ander werk te soek. Sowat twee-derdes (68,2%) van diegene wat nie 'n ander werk soek nie het as rede genoem dat hulle met hulle huidige werk tevrede is.

Die 28 ondernemings wat in die tweede fase van die veldwerk vir hierdie ondersoek ingesluit is, is versoek om aan te toon wat hulle arbeidsomset is. Slegs drie van hierdie 28 werkgewers het aangetoon dat hulle arbeidsomset laag is, terwyl die res hulle arbeidsomset as hoog beskou. Die meeste werkgewers kon nie spesifieke syfers verstrek om die omvang van die arbeidsomset aan te toon nie en die syfers wat wel deur 20 van die werkgewers verstrek is, het dus eerder op ramings berus. Die gemiddelde beraamde arbeidsomset van hierdie 20 ondernemings is 70 persent per jaar. Hierdie syfer moet egter met versigtigheid geïnterpreteer word aangesien die betrokke ondernemings se ramings hoofsaaklik op die omset van hulle arbeiders berus. Ses van die werkgewers het byvoorbeeld aangetoon dat die omset van

TABEL 3.8  
GETAL WERKGEWERS WAT WERKENDES VORIDE TWEE JAAR GEHAD HET VOLGENDE BEROEP

Beroepsgroep	Getal werkgewers											Totaal		
	1		2		3		4		5 en meer		Nie aangetoon		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	49	90,7	4	7,4							1	1,9	54	7,1
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	12	85,7	2	14,3									14	1,8
Klerke	55	74,3	17	23,0	2	2,7							74	9,7
Verkoops- en verwante werkers	28	70,0	9	22,5	2	5,0					1	2,5	40	5,2
Vervoer, aflewering en kommunikasie	62	71,3	18	20,7	3	3,4	2	2,3			2	2,3	87	11,4
Dienswerkers	23	71,9	6	18,6	1	3,1	2	6,3					32	4,2
Ambagsmanne en vakleerlinge	102	68,5	33	22,1	9	6,0	3	2,0			2	1,3	149	19,5
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	5	45,5	5	45,5			1	9,1					11	1,4
Voormanne en toesighouers	16	100,0											16	2,1
Operateurs en halfgeskoolde werkers	88	70,4	31	24,8	4	3,2	1	0,8			1	0,8	125	16,4
Arbeiders	84	54,2	51	32,9	10	6,5	2	1,3	4	2,6	4	2,6	155	20,3
Nie aangetoon nie	4	57,1									3	42,9	7	0,9
TOTAAL	528	69,1	175	23,0	31	4,1	11	1,4	4	0,5	14	1,8	764	100

TABEL 3.9

ANTWOORDE VAN WERKENDES OF HULLE ANDER WERK SOEK VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep	Soek ander werk			Totaal	
	Ja	Nee	Nie aan= getoon	N	%
	N	N	N		
Professionele, semi-profes= sionele en tegniese beroepe	N 5 % 9,3	48 88,9	1 1,9	54 100	7,1
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 3 % 21,4	11 78,6		14 100	1,8
Klerke	N 20 % 27,0	54 73,0		74 100	9,7
Verkoops- en verwante werkers	N 10 % 25,0	30 75,0		40 100	5,2
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 22 % 25,3	63 72,4	2 2,3	87 100	11,4
Dienswerkers	N 7 % 21,9	25 78,1		32 100	4,2
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 30 % 20,1	118 79,2	1 0,7	149 100	19,5
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 6 % 54,5	5 45,5		11 100	1,4
Voormanne en toesighouers	N 4 % 25,0	12 75,0		16 100	2,1
Operateurs en halfge= skoolde werkers	N 40 % 32,0	83 66,4	2 1,6	125 100	16,4
Arbeiders	N 59 % 38,1	86 55,5	10 6,5	155 100	20,3
Nie aangetoon nie	N 1 % 14,2	3 42,9	3 42,9	7 100	0,9
TOTAAL	N 207 % 27,1	538 70,4	19 2,5	764 100	

TABEL 3.10

REDES WAAROM WERKENDES ANDER WERK SOEK OF NIE SOEK NIE

Redes	Soek ander werk						Totaal	
	Ja			Nee			Nie aangetoon	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Verlang hoër salaris	105	50,7					105	13,7
Verlang beter vooruitsigte	21	10,1					21	2,7
Verlang hoër salaris en beter vooruitsigte	21	10,1					21	2,7
Hou nie van huidige werk nie	47	22,7					47	6,2
Hou nie van werktye nie	3	1,4					3	0,4
Woon te ver van werk	4	1,9					4	0,5
Tevrede met werk			367	68,2			367	48,0
Kry geleentheid vir verdere studie			6	1,1			6	0,8
Tevrede met salaris			28	5,2			28	3,7
Het goeie vooruitsigte			66	12,3			66	8,6
Tans onder kontrak			21	3,9			21	2,7
Kry huisvesting			2	0,4			2	0,3
Te lank by huidige werk/is te oud			24	4,5			24	3,1
Nie aangetoon nie	6	2,9	24	4,5	19	100,0	49	6,4
TOTAAL	207	100	538	100	19	100	764	100
%	27,1		70,4		2,5			

hulle arbeiders 100 persent of meer per jaar is. Byna al die werkgewers het egter aangetoon dat die omset in die meer geskoolde beroepe soos operateurs en ambagsmanne aanmerklik laer as in die geval van die arbeiders is. Genoemde omsetsyfer van 70 persent sal dus heelwat laer wees as al die beroepsgroepe in aanmerking geneem word. Die verskil tussen die omset van arbeiders en die meer geskoolde werkers blyk byvoorbeeld duidelik uit die syfers wat deur een onderneming verstrekkend is. Hierdie onderneming het bereken dat sy arbeiders se omset in 1974 sowat 50 persent was terwyl dit in die geval van ambagsmanne slegs 10 persent was.

Die algemene afleiding oor arbeidsomset wat uit die onderhoude met die werkgewers gemaak kan word, is dus dat die omset van arbeiders hoog is, terwyl dit in die geval van die meer geskoolde werkers heelwat laer is. Op die vraag waarom werkers dikwels van werk verander, het 14 van die 28 werkgewers aangetoon dat hoër lone wat ander ondernemings aanbied, die belangrikste rede is. Die enigste ander noemenswaardige rede wat genoem is, is dat werkers 'n verandering maak omdat hulle nie van die werk hou nie. Veral by ondernemings waar skofwerk gedoen word, is laasgenoemde rede dikwels genoem.

Afwesigheid van werk kan ook vir die werkgewer probleme skep, veral in ondernemings waar 'n kontinue werkvloei belangrik is soos byvoorbeeld by produksieprosesse, vervoer- en afleweringdienste. In tabel 3.11 word die getal dae wat die werkendes gedurende November 1974 sonder betaling van hulle werk afwesig was, aangetoon. Gewone vakansieverlof en betaalde siekteverlof is nie hierby ingesluit nie. Uit die kumulatiewe afwesigheidsyfers blyk dat 9,3 persent van die werkendes die betrokke maand een of meer dae sonder betaling afwesig was. Byna vyf persent was vir 'n week of langer afwesig en drie persent was vir 20 dae en meer afwesig. By die besturende, uitvoerende en administratiewe werkers en die voormanne en toesighouers het geen afwesigheid voorgekom nie. Die verskille tussen die ander beroepsgroepe is nie noemenswaardig nie.

Van die 28 werkgewers met wie onderhoude gevoer is, het 19 (67,9%) aangetoon dat afwesigheid 'n probleem in hulle ondernemings is. Net soos in die geval van arbeidsomset kon daar nie in alle gevalle spesifieke afwesigheidsyfers verkry word nie. Vyftien werkgewers het egter wel 'n syfer verstrekkend wat in baie gevalle slegs 'n raming is. Die gemiddelde afwesigheidsyfer in hierdie 15 ondernemings is 7 persent, en die meeste van hierdie werkgewers het aangetoon dat die hoogste afwesigheid onder die arbeiders voorkom. Van die 28 werkgewers het 22 aangetoon dat die hoogste afwesigheid onder die arbeiders voorkom.

TABEL 3.11  
 GETAL DAE GEDURENDE NOVEMBER 1974 AFWESIG SONDER BETALING VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep	Getal dae afwesig														Totaal							
	Geen		1		2		3		4		5		6-10		11-15		16-20		20-30			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 47	% 87,0								1	1,9			1	1,9			1	1,9	4	7,4	
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 14	% 100,0																				
Klerke	N 67	% 90,5			1	1,4							1	1,4						5	7,4	
Verkoops- en verwante werkers	N 36	% 95,0			1	2,5														1	2,5	
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 77	% 88,5	1,1	1,4	3	3,4	2	2,3	1,1				1	1,1						2	2,3	
Dienswerkers	N 30	% 93,8	1	3,1																		
Amagsmanne en vakleerlinge	N 135	% 90,6	0,7	0,7	1	0,7	2	1,3	1,3	2	1,3	0,7	1,3	1	0,7	2	1,3	1	0,7	4	2,7	
Nie-gesertifiseerde amagsmanne	N 9	% 81,8			1	9,1																
Voorname en toesighouers	N 16	% 100,0																				
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N 113	% 90,4	0,8	0,8	1	0,8	2,4	0,8	0,8	1	0,8	1,6	0,8	2	1,6	1	0,8	3	2,4	3	2,4	
Arbeiders	N 140	% 90,3	3	2,1	1	0,6	2	1,3	2	1,3	3	1,9	1,3	3	1,9	1,9	2,6	4	2,6	4	2,6	
Nie aangetoone	N 7	% 100,0																				
TOTAAL	N 593	% 90,7	7	1,1	10	1,3	1,3	0,8	0,8	4	0,5	0,9	0,7	0,9	0,7	5	0,7	1	0,1	23	3,0	
Kumulatief : Dae afwesig	N 71	% 9,3	64	8,4	54	7,1	46	6,0	40	5,2	36	4,7	29	3,8	24	3,1	23	2,9	18	2,3	13	1,7

Van die 28 werkgewers het 22 aangetoon dat die meeste afwesigheid op Maandae voorkom, terwyl drie werkgewers wat hulle werkers in die middel van die week betaal 'n relatiewe hoë afwesigheid op die dag na betaaldag ondervind. Van die 12 werkgewers wat 'n spesifieke tyd van die jaar kon uitsonder waarin afwesigheid hoër is as ander tye, het nege aangetoon dat die hoogste afwesigheid gedurende die wintermaande voorkom en drie werkgewers het gevind dat afwesigheid gedurende Januarie relatief hoog is. Al drie laasgenoemde ondernemings is gedurende Desembermaande gesluit. As verklaring vir die relatiewe hoë afwesigheid gedurende die wintermaande word aangevoer dat die ongunste weerstoestande in die Kaapse Skiereiland gedurende daardie tyd van die jaar veroorsaak dat meer werkers siek word as in die somermaande. Daar word ook beweer dat weens vervoerprobleme sommige werkers eerder tuisbly as om die ongunste weer te trotseer.

Op die vraag wat die werkers normaalweg as verskonings vir afwesigheid aanvoer, het 11 van die werkgewers aangetoon dat siekte die mees algemene verskoning is, en nege werkgewers het gesinsprobleme, private besigheid en vervoerprobleme uitgesonder as die werkers se belangrikste verskonings. Die werkgewers is ook versoek om aan te toon wat, na hulle mening, die werklike oorsake vir afwesigheid is. Agt van die werkgewers was van mening dat die werklike oorsake, veral vir afwesigheid op Maandae, in oormatige drankgebruik en geweld gedurende naweke gesoek moet word. Drie werkgewers was van mening dat met die huidige inkomstepeil kan werkers dit bekostig om 'n dag of meer se loon terwille van hulle eie gerief te verbeur. Twee werkgewers was van mening dat vervoerprobleme die belangrikste rede vir afwesigheid is. Die res van die werkgewers het aangetoon dat hulle die werkers se verskonings vir afwesigheid aanvaar.

Om die verskynsel van afwesigheid te bekamp, maak sommige werkgewers van bywoningsbonusse gebruik waarvolgens aan 'n werker 'n kontantbonus betaal word as hy vir 'n bepaalde tydperk nooit afwesig was nie. Enkele werkgewers het ook aangetoon dat hulle van stiptheidbonusse gebruik maak om werkers aan te moedig om nie laat te kom nie. Volgens die werkgewers was die gebruik van voorgenoemde bonusstelsels beslis suksesvol.

### 3.3 VERVOER NA WERK

Soos reeds in die voorafgaande bespreking genoem, is vervoerprobleme een van die oorsake vir die verskynsel van afwesigheid van werk. Daar kan ook aanvaar word dat vervoerprobleme, lang afstande wat werkers na en van hulle werk moet aflê, en hoë vervoerkoste tot hoër arbeidsomset aanleiding kan gee. Werkgewers kan dus nie daarop staatmaak om 'n stabiele arbeids-

mag op te bou as hulle werkers voortdurend met vervoerprobleme te kampe het nie.

In tabelle 3.12, 3.13 en 3.14 word onderskeidelik die afstand wat die werkendes van hulle werk woon, die tyd wat dit hulle neem om by die werk te kom, en hulle reiskoste na hulle werk, aangetoon. Die helfte (50,1%) van die werkendes woon agt kilometer en verder en sowat 10 persent woon 20 kilometer en verder van hulle werk af (tabel 3.12). Byna die helfte van die persone (48,8%) het aangetoon dat dit hulle 30 minute en langer neem om by die werk te kom (tabel 3.13). Dit blyk verder dat 21,9 persent van die werkendes gratis vervoer na hulle werk ontvang of dat hulle so naby woon dat hulle werk toe kan stap (tabel 3.14). Die mediaanreiskoste van die 508 werkendes wat wel vir hulle vervoer moet betaal, is R7 per maand. As aanvaar word dat die mediaansalaris van hierdie groep dieselfde is as vir die groep werkendes as geheel, dit wil sê R146 per maand (kyk tabel 3.3) dan beteken dit dat hulle sowat vyf persent van hulle salaris aan vervoerkoste bestee.

TABEL 3.12  
AFSTAND NA WERK

Afstand	N	%
< 2 km	54	7,1
2 - 3 km	109	14,3
4 - 5 km	90	11,8
6 - 7 km	59	7,7
8 - 9 km	70	9,2
10 - 11 km	86	11,3
12 - 15 km	89	11,6
16 - 19 km	60	7,9
20 + km	77	10,1
Nie aangetoon nie	70	9,2
TOTAAL	764	100



TABEL 3.13  
TYD OM BY WERK TE KOM

Tyd	N	%
1 - 14 minute	95	12,4
15 - 29 minute	233	30,5
30 - 44 minute	167	21,9
45 - 59 minute	91	11,9
1 uur - 1 uur 29 minute	85	11,1
1½ uur - 1 uur 59 minute	22	2,9
2 uur en langer	8	1,0
Tye wissel	16	2,1
Weet nie en vraag nie beantwoord nie	47	6,2
TOTAAL	764	100

TABEL 3.14  
REISKOSTE NA WERK

Reiskoste (Rand per maand)	N	%
1 - 2	32	4,2
3 - 4	64	8,4
5 - 6	152	19,9
7 - 8	69	9,0
9 - 11	60	7,9
12 - 14	37	4,8
15 - 19	23	3,0
20 +	71	9,3
Gratis of stap werk toe	167	21,9
Nie aangetoon nie	89	11,6
TOTAAL	764	100

### 3.4 HUISVESTING

Behuising kan 'n belangrike rol speel in 'n persoon se keuse van beroep en veral sy keuse van werkplek. Met die tekort aan huisvesting vir die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland, sal werkgewers wat huisvesting verskaf uit die aard van die saak makliker daarin slaag om nie alleen werkers te bekom nie, maar ook om werkers te behou. Ook die gehalte van huisvesting speel 'n belangrike rol in hierdie verband.

Die soort huisvesting wat deur die werkendes bewoon word, word in tabel 3.15 aangetoon. Dit is opvallend dat daar uit elke beroepsgroep, en selfs uit die hoër geskoolde en besoldigde beroepsgroepe, 'n aantal persone is wat in sink-en-palehuise woon. By laasgenoemde beroepsgroepe is die persentasie persone weliswaar heelwat laer as by die laer besoldigde beroepsgroepe. Die grootste persentasie bewoners van sink-en-palehuise kom uit die arbeiders (waarvan 51% sodanige huise bewoon), die nie-gesertifiseerde ambagsmanne (36,4%), dienswerkers (25%) en operateurs en halfgeskoolde werkers (24,8%), wat ook, in dieselfde volgorde, die laagste besoldigde beroepsgroepe is. Dit wil dus voorkom dat hoe laer 'n beroepsgroep se salaris is, hoe 'n groter persentasie van die werkers in die beroepsgroep op sink-en-palehuise aangewese is. Dit blyk ook dat meer as die helfte van die beoefenaars van professionele en tegniese beroepe en besturende, uitvoerende en administratiewe werkers, as die tweede en derde hoogste besoldigde beroepsgroepe, in privaathuise woon. Dit is egter opvallend dat slegs 'n kwart van die voormanne en toesighouders, wat die hoogste besoldigde beroepsgroep is, in private huise woon.

### 3.5 GEVOLGTREKKINGS

Die werkendes is oor al die beroepsgroepe en in 'n verskeidenheid van nywerheidssektore versprei wat daarop dui dat die Kleurling as werker bevoeg is om in 'n wye verskeidenheid van aktiwiteite diens te doen. Die relatiewe groot getal werkers in die hoër geskoolde en besoldigde beroepe dui daarop dat die Kleurling ook bereid is om verantwoordelike werk te doen en blykbaar ook bekwaam is om in sodanige poste gebruik te word.

Die werkendes as groep is relatief hoog geskoold. Sowat 62 persent het een of ander vorm van hoërskoolopleiding gehad. Daar blyk 'n duidelike verband te wees tussen die mate van skoolopleiding en die gehalte van die werkers. Die hoër geskoolde werkers beoefen nie alleen meer gevorderde beroepe nie, maar verwissel ook minder dikwels van werk en is in 'n minder mate van werk afwesig as die laer geskoolde werkers. Werkgewers kan dus verwag om 'n meer bekwame en stabiele arbeidsmag te bou uit werkers wat 'n redelike mate van skoolopleiding gehad het.

Behuisings- en vervoerprobleme van die werkers behoort ook deur werkgewers in ag geneem te word. Hierdie probleme kan ook belemmerend inwerk op die werkgewer se pogings in die daargestelling van 'n stabiele arbeidsmag, aangesien dit veral die beoefenaars van die laer geskoolde en besoldigde beroepe is wat die meeste met hierdie probleme te kampe het.

TABEL 3.15

## SOORT HUIJSVESTING VAN WERKENDES VOLGENS BEROEPE

Beroepsgroep	Soort huis of woonstel						Totaal
	Privaat (eie of huurhuis)	Ekonomiese huis of woonstel	Sub-ekono- miese huis of woonstel	Sink-en- pale= huis	Nie aenge- toon	Nie aenge- toon	
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 29	17	4	2	2	54	
	53,7	31,5	7,4	3,7	3,7	100	
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 7	1	4	2	14	100	
	50,0	7,1	28,6	14,3	100	100	
Klerke	N 25	18	22	8	1	74	
	33,8	24,3	29,7	10,8	1,4	100	
Verkoops- en verwante werkers	N 14	13	6	5	2	40	
	35,0	32,5	15,0	12,5	5,0	100	
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 15	23	27	21	1	87	
	17,2	26,4	31,0	24,1	1,1	100	
Dienwerkers	N 7	5	12	8	32	100	
	21,9	15,6	37,5	26,0	32	100	
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 36	51	33	28	1	149	
	24,2	34,2	22,1	18,8	0,7	100	
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 3	2	2	4	11	100	
	27,8	18,2	18,2	36,4	100	100	
Voormanne en toesighouers	N 4	5	5	2	16	100	
	25,0	31,3	31,3	12,5	100	100	
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N 20	38	35	31	1	125	
	16,0	30,4	28,0	24,8	0,8	100	
Arbeiders	N 8	23	45	79	155	100	
	5,2	14,8	29,0	51,0	100	100	
Nie aangetoon nie	N 2	1	3	1	7	100	
	28,6	14,3	42,9	14,3	100	100	
TOTAAL	N 170	197	198	191	764	100	
	22,3	25,6	25,9	26,0	1,0	100	

## HOOFSTUK 4

### WERKGESKIEDENIS VAN DIE WERKLOSES

Werkloses is, uit die werkgewer se oogpunt gesien, 'n makliker bekombare bron van arbeid as die werkendes. Laasgenoemde is reeds aan werkgewers verbonde en is nie so gereedlik beskikbaar vir onmiddellike indiensneming as die werkloses nie. Die werkloses kan egter in bestaande of nuwe werkgeleenthede opgeneem word slegs indien hulle oor die nodige kwaliteite beskik. Die feit dat hierdie persone werkloos is, plaas reeds 'n vraagteken oor hulle bestendigheid as werkers. In hierdie hoofstuk word daar gevolglik aandag geskenk aan die werkloses se werkgeskiedenis, en word hulle ook op bepaalde aspekte wat met die werksituasie verband hou, met die werkendes vergelyk.

Van die 165 werkloses in die ondersoekgroep het 148 (89,7%) aangetoon dat hulle werk soek (tabel 4.1). Sowat 'n derde van hierdie groep werksoekers was ten tye van die ondersoek minder as 'n maand werkloos terwyl 'n verdere derde een tot twee maande werkloos was. Byna 13 persent van die werksoekers was reeds ses maande en langer werkloos.

TABEL 4.1

ANTWOORDE VAN WERKLOSES OF HULLE WERK SOEK VOLGENS TYDPERK WERKLOOS

Tydperk werkloos	Soek tans werk						Totaal	
	Ja		Nee		Nie aangetoon		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Minder as 1 maand	N 50	33,8	3	20,0	1	50,0	54	32,7
	% 92,6		5,6		1,9		100	
1-2 maande	N 49	33,1	5	33,3			54	32,7
	% 90,7		9,3				100	
3-5 maande	N 25	16,9	3	20,0			28	17,0
	% 89,3		10,7				100	
6-11 maande	N 11	7,4	3	20,0	1	50,0	15	9,1
	% 73,3		20,0		6,7		100	
1 jaar en langer	N 8	5,4	1	6,7			9	5,5
	% 88,9		11,1				100	
Nie aange- toon nie	N 5	3,4					5	3,0
	% 100,0						100	
TOTAAL	N 148	100	15	100	2	100	165	100
	% 89,7		9,1		1,2		100	

Die vernaamste redes wat deur die werksoekers aangevoer is waarom hulle nog nie werk gekry het nie (tabel 4.2) is dat daar te min werkgeleenthede bestaan (19,6%), dat hulle nog nie daadwerklik gesoek het nie (16,9%) en dat hulle bloot net nie suksesvol was nie (14,9%). Sowat 12 persent van die werksoekers het tot die besef gekom dat hulle opleiding, kwalifikasies of ervaring onvoldoende is.

TABEL 4.2

REDES WAAROM WERKSOEKERS NOG NIE WERK GEKRY HET NIE

Rede	N	%
Te min werkgeleenthede	29	19,6
Het nog nie daadwerklik gesoek nie	25	16,9
Was net nie suksesvol nie	22	14,9
Onvoldoende opleiding/kwalifikasies/ervaring	18	12,2
Onvoldoende salaris aangebied	11	7,4
Gesondheidsredes	10	6,8
Wag op antwoorde op aansoeke	8	5,4
Kon nie werk van eie keuse kry nie	8	5,4
Weens werkreservering	4	2,7
Fisiese gebrek/te oud/te jonk	3	2,0
Geen rede verstrekkend	10	6,8
TOTAAL	148	100

As daar gelet word op die antwoorde van die 28 werkgewers, met wie onderhoude gevoer is, op die vraag of hulle moeite ondervind om werkers te werf, kan die werkloos se probleme om werk te kry, verstaan word. Slegs 10 van die 28 werkgewers (35,7%) het aangetoon dat hulle moeite ondervind om geskikte werkers te werf. Vier werkgewers het probleme om geskoolde werkers, veral ambagsmanne, te vind, terwyl slegs twee werkgewers arbeiders nodig het. 'n Verdere vier werkgewers het aangetoon dat hulle wel genoegsame getalle werkers kan kry, maar dat hulle 'n behoefte aan goeie gehalte werkers het. Dit wil dus voorkom asof die getal vakatures nie net beperk is nie maar dat relatiewe hoë vereistes ook aan die kandidate gestel word.

Van die 15 werkloos wat nie werk soek nie, het agt hulle swak gesondheid as rede aangevoer (tabel 4.3).

TABEL 4,3

## REDES WAAROM WERKLOSES NIE WERK SOEK NIE

Rede	N	%
Weens gesondheidsredes	8	53,3
Begin binnekort werk (het werk gekry)	4	26,7
Stel nie belang in permanente werk (doen los werkies)	3	20,0
TOTAAL	15	100

In tabel 4.4 word die beroepe en salaris wat deur die werksoekers verlang word, aangetoon. Sowat die helfte van die werksoekers verlang werk as ambagsmanne en vakleerlinge (20,9%), arbeiders (16,2%) of nie-gesertifiseerde ambagsmanne (12,2%). Sowat 19 persent van die werksoekers is nie juis kieskeurig nie en verlang enige soort werk.

Die mediaansalarisse wat verlang word deur diegene wat professionele, semi-professionele, tegniese en klerklike werk soek, is laer as die mediaansalarisse van die werkendes wat hierdie beroepe beoefen (vergelyk tabel 3.3). Wat die ander beroepe betref, is die werksoekers se verwagte salarisse egter hoër as wat die werkendes in die coreenstemmende beroepe ontvang, behalwe in die geval van arbeiders waar die verwagte salaris dieselfde is. Die werkloses se verwagtings is waarskynlik ietwat onrealisties, veral as in aanmerking geneem word dat hulle heelwat jonger as die werkendes is en geen of baie min werkervaring het. Ook wat skoolopleiding betref, is die werkloses as groep swakker daaraan toe as die werkendes. Uit tabel 4.5 blyk dat 55,8 persent van die werkloses hoërskoolopleiding (sts.6-10) gehad het, teenoor 62,2 persent van die werkendes (kyk tabel 3.4). Tabel 4.6 toon ook dat slegs vyf van die werkloses (3%) oor naskoolse kwalifikasies beskik wat heelwat minder is as die persentasie werkendes wat sodanige kwalifikasies het (12,4% - kyk tabel 3.5).

TABEL 4.4  
BEROEP EN SALARIS DEUR WERKSOEKERS VERLANG

Beroep verlang	Salaris verlang (Rand per maand)														Totaal		
	30-49		50-89		90-129		130-169		170-209		210-250		250-350+		N	%	Mediaan= salaris
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Professionele, semi-professionele en technische beroepe	N	%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3,4	190
Besturende, uitvoerende en administratieve beroepe	N	%	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	100			
Klerklike beroepe	N	%	7	1	5	1	5	1	5	2	13,3	2		15	10,1	150	
Verkoops- en verwante beroepe	N	%	1	2	50,0	2	1	25,0	1	25,0	1			4	2,7	190	
Vervoer-, aflevering- en kommunikasieberoepe	N	%	1	2	3	1	14,3	28,5	42,9	14,3				7	4,7	177	
As dienswerkers	N	%	2	100,0										2	1,4		
As ambagsmanne en vakleerlinge	N	%	4	3	6	3	12	9,7	19,4	9,7	38,7			31	20,9	203	
As nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N	%	3	2	5	5	1	2	16,7	11,1	27,8	27,8	5,5	18	12,2	162	
As voormanne en toesighouers	N	%												1	0,7		
As operateurs en hal fgeskoolde werkers	N	%	2	3	5	2	1	15,4	23,1	38,5	15,4	7,7		13	8,8	142	
As arbeiders	N	%	11	9	3	1	45,8	37,5	12,5	4,2				24	15,2	94	
Enige soort werk	N	%	1	10	8	6	3	3,6	35,7	28,6	21,4	10,7		28	18,9	105	
TOTAAL	N	%	1	31	36	29	24	6	20	1	148	100	138				
	%		0,7	20,9	24,3	19,5	16,2	4,1	13,5	0,7							

TABEL 4.5  
HOOGSTE SKOOLSTANDERD DEUR WERKLOSES GESLAAG

Hoogste skoolstanderd geslaag	N	%
Geen skoolopleiding	1	0,6
Sub A tot st. 2	22	13,3
St. 3 tot st. 5	49	29,7
Sts.6 + 7	51	30,9
Sts.8 + 9	27	16,4
Matriek	14	8,5
Nie aangetoon nie	1	0,6
TOTAAL	165	100

TABEL 4.6  
NASKOOLSE KWALIFIKASIES DEUR WERKLOSES BEHAAL

Aard van naskoolse kwalifikasies behaal	N	%
NTS II	1	20,0
B-graad	1	20,0
Onderwysdiploma	1	20,0
Ambagsertifikaat (Boubedryf)	2	40,0
TOTAAL	5	100

Uit tabel 4.7 blyk dat 23 persent van die werkloos reeds 'n werk kon kry maar dit van die hand gewys het. Die beroepe en salarisse wat aan hierdie persone aangebied is, word in tabel 4.8 aangetoon. Die grootste enkele groep (42,1%) kon werk as arbeiders kry. Alhoewel die getal persone in die verskillende beroepsgroepe relatief klein is en afleidings dus moeilik gemaak kon word, wil dit voorkom asof die salarisse wat aangebied is oor die algemeen ietwat laer is as wat die werkendes in die ooreenstemmende beroepe ontvang. Die afleidings wat voorheen gemaak is dat die verwagte salarisse van die meeste werksoekers onrealisties hoog is, blyk dus geregtig te wees. In tabel 4.9 word die redes aangetoon waarom diegene wat 'n werk aangebied is, dit van die hand gewys het. Sowat 60 persent het onbevredigende salaris as rede aangevoer.



TABEL 4.7  
 ANTWOORD OF WERKLOSES REEDS WERK KON KRY

Kon werk kry	N	%
Ja	38	23,0
Nee	124	75,2
Nie aangetoon nie	3	1,8
TOTAAL	165	100

Die laaste voltydse beroep wat die werkloses beoefen het, en die salarisse wat hulle ontvang het, word in tabel 4.10 aangetoon. Sowat 'n derde van die groep (33,9%) was arbeiders. Die salarisse wat die beoefenaars van die verskillende beroepsgroepe ontvang het, was laer as wat die werkendes in die ooreenstemmende beroepe ontvang (kyk tabel 3.3) en dus ook aanmerklik laer as die salarisse wat hulle tans verlang (kyk tabel 4.4). Ontevredenheid met besoldiging blyk ook 'n belangrike rede te wees waarom die werkloses hulle vorige werk verlaat het (tabel 4.11). Uit laasgenoemde tabel blyk ook dat sowat 'n derde (32,9%) van diegene wat voorheen gewerk het, deur hulle werkgewers afgedank is terwyl 14 persent net eenvoudig van die werk af weggebly het. Meer as die helfte van diegene wat afgedank is, is ontslaan weens besnoeiing van personeel of die sluiting van die onderneming.

In tabel 4.12 word aangetoon hoeveel werkgewers die werkloses, wat voorheen gewerk het, gehad het gedurende die 2-jaartydperk wat die ondersoek voorafgegaan het. As hierdie syfers met die ooreenstemmende gegewens van die werkendes vergelyk word (kyk tabel 3.7), blyk dat die werkloses gedurende die betrokke tydperk meer dikwels van werk verander het as die werkendes.

Slegs 23 persent van die werkloses is as sodanig by 'n arbeidsburo geregistreer en slegs sewe persone ontvang 'n werkloosheidstoelaag (tabelle 4.13 en 4.14). Slegs vyf persone het aangetoon wat die bedrag van die werkloosheidstoelaag is wat hulle ontvang. Drie persone ontvang minder as R29 per maand, een ontvang tussen R30 en R49 per maand, en een ontvang tussen R50 en R60 per maand.

TABEL 4.8

BEROEP EN SALARIS AAN WERKSOEKERS AANGEBIED

Beroepe aangeboden	Salaris aangeboden (Rand per maand)										Totaal		
	50-89		90-129		130-169		170-209		210+		N	% Mediaan= salaris	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Klerklike beroepe	N	%	3	2	2	2	2	2			7	18,4	140
Verkoops- en verwante beroepe	N	%	42,9	28,6	28,6	1	1				2	5,3	
Vervoer-, aflevering- en kommunikasie-beroepe	N	%	50,0	50,0							2	5,3	
As ambagsmanne en vakleerlinge	N	%	1	1							3	7,9	
As nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N	%	50,0	50,0					1	1	2	5,3	
As operateurs en halfgeskoolde werkers	N	%	33,3	33,3					50,0	50,0	100	15,8	90
As arbeiders	N	%	3	3							6	42,1	85
	N	%	50,0	50,0							100	42,1	85
	N	%	56,3	43,8							100	42,1	85
TOTAAL	N	%	13	17	3	3	3	3	2	2	38	100	
	N	%	34,2	44,7	7,9	7,9	7,9	7,9	5,3	5,3	100	100	

TABEL 4.9

REDES WAAROM WERKSOEKERS AANGEBODE WERK NIE GENEEM HET NIE

Redes	N	%
Onbevredigende salaris	23	60,5
Het nie van soort werk gehou nie	10	26,3
Het nie van werkgewer/voorman gehou nie	1	2,6
Het siek geword	2	5,3
Werkplek te ver van woning	2	5,3
TOTAAL	38	100

Die soort huisvesting wat deur die werkloes bewoon word, word in tabel 4.15 aangetoon. Dit blyk dat 16,4 persent werkloes in privaathuise woon wat sowat ses persent minder is as die persentasie werkendes wat hierdie soort huise bewoon (kyk tabel 3.15). Verder blyk dat sowat agt persent meer werkloes as werkendes in die swakker soort behuising, te wete sub-ekonomiese huise en woonstelle en sink-en-palehuise, woon. Alhoewel die verskille dus nie besonder groot is nie, wil dit tog voorkom as of die werkloes, wat behuising betref, swakker as die werkendes daaraan toe is.

Dit is duidelik dat die werkloes as groep nie oor dieselfde vaardighede, ervaring en kwalifikasies as die werkendes beskik nie. Die werkloes het oor die algemeen 'n laer peil van skoolopleiding as die werkendes bereik, en beskik ook oor aanmerklik minder naskoolse kwalifikasies. Die mediaanouderdom van die werkloes is ook heelwat laer as dié van die werkendes en hulle beskik dus oor heelwat minder werkervaring. Daarbenewens het 'n groter persentasie van die werkloes wat voorheen gewerk het 'n ongeskoolde beroep beoefen as die werkendes.

By sommige van die werkloes is ook 'n mate van negatiewe werkingesteldheid waarneembaar. Behalwe diegene wat nie werk soek nie, het 17 persent van die wat wel genoem het dat hulle werk soek, aangetoon dat hulle nog nie werk gekry het nie omdat hulle nog nie daadwerklik gesoek het nie. Van die werksoekers kon 23 persent ook reeds werk kry, maar het dit van die hand ge-wys. Die salarisse wat deur die werksoekers verlang word, is ook onrealisties hoog as dit met dié van die werkendes vergelyk word, wat die indruk skep dat 'n groot persentasie van hierdie persone eerder bereid is om werkloos te bly as om 'n betrekking teen 'n laer salaris te aanvaar. Die werkloes as groep het ook voorheen meer dikwels van werk verander as die werkendes.

TABEL 4. 10  
 LAASTE VOLTYDSE BEROEP VAN WERKLOSES VOLGENS SALARIS ONTVANG

Laaste voltydse beroep beoefen	Salaris ontvang (Rand per maand)												Totaal		
	30-49		50-89		90-129		130-169		170-209		210-250+		N	%	Mediaan=salaris
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N		2	2								1	5	3,0	140
%	%	40,0	40,0									20,0	100		
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N														
%	%														
Klerke	N	1	6	4								1	12	7,3	123
%	%	8,3	50,0	33,3								8,3	100		
Verkoops- en verwante werkers	N	1	1	1									4	2,4	90
%	%	25,0	25,0	25,0									100		
Vervoer, afliewering en kommunikasie	N	2	3	3								2	10	6,1	130
%	%	20,0	30,0	30,0								20,0	100		
Dienswerkers	N	1											1	0,6	
%	%	100,0											100		
Amagsmanne en vakleerlinge	N	6	5	3								4	28	17,0	170
%	%	21,4	17,9	10,7								14,3	100		
Nie-gesertifiseerde amagsmanne	N	1	1	2									4	2,4	130
%	%	25,0	25,0	50,0									100		
Voormanne en toesighouers	N												1	0,6	
%	%												100,0		
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N	3	5	10								3	22	13,3	102
%	%	13,6	22,7	45,5								13,6	100		
Arbeiders	N	2	35	19									56	33,9	80
%	%	3,6	62,5	33,9									100		
Was skollier of student	N	22											22	13,3	
%	%	100,0											100		
TOTAAL	N	22	3	50	42	25	5	5	13				165	100	108
%	%	13,3	1,8	30,3	25,5	15,2	3,0	3,0	7,9				100		

TABEL 4.11  
 WYSE WAAROP EN REDES WAAROM WERKLOSES SE DIENS IN LAASTE VOLTydSE BEROEP BEëINDIG IS

Redes vir diensbeëindiging	Wyse van diensbeëindiging						Totaal	
	Het self bedank			Is deur werkgewer afgedank			Het weg= gebly van werk	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ontevrede met besoldiging	29	38,2	4	20,0	33	23,1		
Besnoeiing van personeel en sluiting van onder= neming								
Gesondheids- en huislike probleme	11	14,5	28	59,6	1	5,0	29	20,3
Wangedrag	1	1,3	5	10,6	3	15,0	19	13,3
Ontevrede met werksomstandighede	10	13,2	4	8,5	8	40,0	13	9,1
Ontevrede met aard van werk	8	10,5	2	4,3	2	10,0	12	8,4
Probleme met werkgewer/toesighouer	3	3,9	4	8,5	1	5,0	8	5,6
Vervoerprobleme/hoe reiskoste	5	6,6	1	5,0	1	5,0	6	4,2
Geen redes verstrekk nie	9	11,8	4	8,5	13	9,1		
SUBTOTAAAL	76	100	47	100	20	100	143	100
%	53,1		32,9		14,0		100	
Nie van toepassing : Was skoolier of student	N						22	
GROOTTOTAAL	N						165	

TABEL 4.12

GETAL WERKGEWERS WAT WERKLOSES VORIGE TWEE JAAR GEHAD HET

Getal werkgewers	N	%
1	65	45,5
2	41	28,7
3	20	14,0
4	4	2,8
5 en meer	4	2,8
Geen	5	3,5
Nie aangetoon nie	4	2,5
SUBTOTAAL	143	100
Het nie voorheen gewerk nie	22	
GROOTTOTAAL	165	

TABEL 4.13

GETAL WERKLOSES BY ARBEIOSBURO GEREJISTREER

Geregistreeer	N	%
Ja	38	23,0
Nee	127	77,0
TOTAAL	165	100

TABEL 4.14

GETAL WERKLOSES WAT WERKLOOSHEIDTOELAAG ONTVANG

Ontvang toelaag	N	%
Ja	7	4,2
Nee	155	93,9
Nie aangetoon nie	3	1,8
TOTAAL	165	100

TABEL 4.15  
SOORT HUISVESTING VAN WERKLOSES

Soort huis of woonstel	N	%
Privaathuis (eie of huurhuis)	27	16,4
Ekonomiese huis of woonstel	38	23,0
Sub-ekonomiese huis of woonstel	61	37,0
Sink-en-palehuis	35	21,2
Nie aangetoon nie	4	2,4
TOTAAL	165	100

## HOOFSTUK 5

### BEREIDWILLIGHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP OM VAN WERK EN WOONPLEK TE VERANDER

Die vraag is aan die ondersoekgroep, werkendes sowel as werkloses, gestel of hulle bereid is om van werk te verander of om werk te aanvaar as dit sou beteken dat hulle ook van woonplek moet verander. In tabel 5.1 word die persone in die verskillende beroepsgroepe se antwoorde op hierdie vraag aangetoon. Vir die doeleindes van die bespreking in hierdie en die volgende paragrawe in die verslag word die werkloses ook as 'n beroepsgroep beskou.

Net meer as die helfte (52,3%) van die totale ondersoeksgroep is bereid om so 'n verandering te oorweeg. Dit blyk egter dat die meeste persone in agt van die 12 beroepsgroepe nie bereid is om so 'n verandering te oorweeg nie. Slegs in die geval van die ambagsmanne en vakleerlinge, nie-gesertifiseerde ambagsmanne, arbeiders en werkloses is meer as die helfte van die persone wel bereid. Die verdeling van die totale ondersoekgroep ten gunste van verskuiwing word hoofsaaklik veroorsaak deur die feit dat 78,8 persent van die werkloses bereid is om 'n verandering te oorweeg. As die werkloses dus buite rekening gelaat word, blyk dat 53 persent van die werkendes nie bereid is nie en dat 47 persent wel bereid is.

In tabel 5.2 word die bereidwilligheid van die ondersoeksgroep om 'n verandering van werk- en woonplek te oorweeg, al dan nie, ontleed volgens die soort huis of woonstel wat bewoon word. Dit is veral die bewoners van die swakker gehalte huisvesting, te wete sub-ekonomiese huise of woonstelle en sink-en-palehuise wat bereid is om 'n verandering te oorweeg. As daar op die ondersoekgroep se beoordeling van hulle huisvesting gelet word (tabel 5.3), blyk dat die bewoners van sub-ekonomiese behuising en sink-en-palehuise hulle huisvesting aanmerklik swakker beoordeel as die bewoners van privaathuise of woonstelle. Die bewoners van die swakker gehalte behuising koester dus waarskynlik die hoop dat 'n verandering van werk- en woonplek sal meebring dat hulle beter behuising kan bekom. Dit blyk dan ook uit die redes waarom en voorwaardes waaronder 'n verandering oorweeg sal word (tabel 5.4), dat die kwessie van behuising deur sowat 21 persent van die persone wat bereid is om te verander, as voorwaarde gestel word. Uit tabel 5.5 waarin die persone wat nie 'n verandering wil maak nie se redes aangetoon word, blyk dat byna 'n kwart van hierdie persone nie wil verander nie omdat hulle met hul behuising en die ligging daarvan tevrede is. Die afleiding kan dus gemaak word dat behuising 'n belangrike faktor is wanneer 'n persoon moet besluit of hy 'n werk moet aanvaar of van werk moet verander wat ook sal meebring dat hy van woonplek moet verander. As die tekort aan



huisvesting vir Kleurlinge in die Kaapse Skiereiland in ag geneem word, kan die relatiewe belangrike invloed daarvan op 'n persoon se keuse van werkgewer en werkgebied verstaan word. Uit die onderhoude wat gevoer is met die 28 werkgewers wat aan die ondersoek deelgeneem het, blyk dat slegs drie ondernemings behuisingsvoordele aan hulle Kleurlingwerkers bied. In al die gevalle bestaan die voordele daaruit dat persoonlike lenings aan werkers wat 'n bepaalde tydperk by die ondernemings in diens is, gegee word om hulle in staat te stel om 'n huis te koop.

TABEL 5.1

BEREIDWILLIGHEID OM VAN WERK- EN WOONPLEK TE VERANDER VOLGENS BEROEP

Beroepsgroep	Bereid om te verander			Totaal	
	Nee, glad nie	Ja, sal dit aangee	Nie oorweeg toon		
	N	N	N	N	%
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 31 % 57,4	23 42,6		54 100	5,8
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 8 % 57,1	6 42,9		14 100	1,5
Klerke	N 41 % 55,4	33 44,6		74 100	8,0
Verkoops- en verwante werkers	N 25 % 62,5	15 37,5		40 100	4,3
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 51 % 58,6	35 40,2	1 1,1	87 100	9,4
Dienswerkers	N 22 % 68,8	10 31,3		32 100	3,4
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 73 % 49,0	76 51,0		149 100	16,0
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 5 % 45,5	6 54,5		11 100	1,2
Voormanne en toesighouers	N 12 % 75,0	4 25,0		16 100	1,7
Operateurs en halfgeskoolde werkers	N 66 % 52,8	58 46,4	1 0,8	125 100	13,5
Arbeiders	N 64 % 41,3	90 58,1	1 0,6	155 100	16,7
Werkloos	N 35 % 21,2	130 78,8		165 100	17,8
Nie aangetoon nie	N 6 % 85,7		1 14,3	7 100	0,8
TOTAAL	N 439 % 47,3	486 52,3	4 0,4	929 100	

TABEL 5.2  
 BEREIDWILLIGHEID OM VAN WERK- EN WOONPLEK TE VERANDER VOLGENS SOORT HUISVESTING

Soort huis of woonstel	Bereid om te verander						Totaal	
	Nee, glad nie		Ja, sal dit oorweeg		Nie aangetoon		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Privaathuis (eie of huurhuis)	N 107 54,3	24,4	88 44,7	18,1	2 1,0	2 1,0	197 100	21,2
Ekonomiese huis of woonstel	N 119 50,6	27,1	115 48,9	23,7	1 0,4	1 0,4	235 100	25,3
Sub-ekonomiese huis of woonstel	N 118 45,6	26,9	140 54,1	28,8	1 0,4	1 0,4	259 100	27,9
Sink-en-palehuis	N 84 37,2	19,1	142 62,8	29,2			226 100	24,3
Nie aangetoon nie	N 11 91,7	2,5	1 8,3	0,2			12 100	1,3
TOTAAL	N 439 47,3	100	486 52,3	100	4 0,4	4 0,4	929 100	100

TABEL 5.3  
 ONDERSOEKGROEP SE BEOORDELING VAN HULLE HUISVESTING

Soort huis of woonstel	Beoordeling												Totaal					
	Goed				Redelik				Swak				Uiters swak		Nie beoordeel		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Privaathuis (eie of huurhuis)	N 113 % 57,4	35,8	74 37,6	19,2	5 2,5	3,9	4 2,0	4,2	1 0,5	25,0	197	21,2	100					
Ekonomiese huis of woonstel	N 104 % 44,3	32,9	107 45,5	27,7	18 7,7	14,1	6 2,6	6,3			235	25,3	100					
Sub-ekonomiese huis of woonstel	N 69 % 26,6	21,8	128 49,4	33,2	35 13,5	27,3	25 9,7	26,3	2 0,8	50,0	259	17,5	100					
Sink-en-palehuis	N 26 % 11,5	8,2	71 31,4	18,4	68 30,1	53,1	60 26,5	63,2	1 0,4	25,0	226	24,3	100					
Nie-gespesifiseer nie	N 4 % 33,3	1,3	6 50,0	1,6	2 16,7	1,6					12	1,3	100					
TOTAAL	316	100	366	100	128	100	95	100	4	100	929	100	100					
%	34,0		41,6		13,8		10,2		0,4									

TABEL 5.4

REDES WAAROM EN VOORWAARDES WAARONDER VERANDERING VAN WERK- EN  
WOONPLEK OORWEEG SAL WORD

Redes en voorwaardes	N	%
Mits verandering groter inkomste beteken	198	40,7
Vir beter vooruitsigte en goeie toekoms in werk	51	10,5
Vir 'n beter werk/beter werksomstandighede	44	9,1
Mits woonplek, vir self en gesin, verskaf word	38	7,8
Om huidige behuising te verbeter/om huis te kry	33	6,8
Mits woonplek en werk naby mekaar is	33	6,8
Wil ander ervaring opdoen	23	4,7
Wil eers weet watter voordele dit inhou	23	4,7
Wil graag 'n werk hê (tans werkloos)	20	4,1
Mits familie kan saamgaan	9	1,9
Mits gereeld na familie kan teruggaan	6	1,2
Mits familie instem	2	0,4
Wil graag na platteland gaan	3	0,6
Geen redes of voorwaardes genoem nie	3	0,6
TOTAAL	486	100

TABEL 5.5

REDES WAAROM DAAR NIE VAN WERK- EN WOONPLEK VERANDER WIL WORD NIE

Redes	N	%
Nie bereid om van werk te verander/hou van werk/ goeie vooruitsigte/goeie salaris	226	51,5
Is gelukkig by huidige woonplek	83	18,9
Wil nie van familie weggaan nie	44	10,0
Is te oud/te lank by huidige werkgewer	25	5,7
Het huis afbetaal - wil nie weer van vooraf begin nie	11	2,5
Weens gesondheidsredes	9	2,1
Huidige woonplek naby werk geleë	8	1,8
Wil nie uit Kaapse Skiereiland weggaan nie	6	1,4
Quers sal nie toestemming gee nie	6	1,4
Huidige woonplek gerieflik geleë vir skole	5	1,1
Te moeilik om ander geskikte woonplek te vind	5	1,1
Stel nie belang om te verander nie	4	0,9
Toekoms te onseker vir verandering	2	0,5
Geen rede verstrekk nie	5	1,1
TOTAAL	439	100

Alhoewel huisvesting 'n belangrike faktor is in die persone se besluit of hulle van werk- en woonplek moet verander, blyk uit tabelle 5.4 en 5.5 dat aspekte rondom die persoon se werksituasie, soos salaris en ander diensvoorwaardes, werksomstandighede en goeie vooruitsigte, die belangrikste invloed uitoefen. Hierdie aspekte is deur sowat 60 persent van diegene wat wel 'n verandering sal oorweeg as rede genoem, terwyl net meer as die helfte van die persone wat nie wil verander nie, aangetoon het dat hulle met hierdie aspekte tevrede is. As werkgewers dus werkers wil werf en van hulle verwag om nie net van werk nie maar ook van woonplek te verander, sal hulle eerstens moet sorg dra dat die diensvoorwaardes en werksomstandighede vir die werkers aanneemlik is en tweedens dat voldoende en geskikte behuising beskikbaar is.

In tabel 5.6 word die mate van bereidwilligheid van die verskillende beroepsgroepe om in Saldanha te gaan werk, aangetoon. Dit blyk dat net meer as tweederdes (67,8%) van die totale ondersoekgroep bereid is om onder sekere voorwaardes in Saldanha te gaan werk, terwyl die res (32,2%) glad nie daartoe bereid is nie. Met die uitsondering van verkoops- en verwante werkers, is die meeste persone in al die beroepsgroepe bereid om in Saldanha te gaan werk. Die grootste mate van bereidwilligheid (83%) kom by die werkloos voor. As die werkloos buite rekening gelaat word, verskil die verhouding werkendes wat bereid is tot dié wat nie bereid is nie, nie veel van dié van die totale groep nie (65% teenoor 35%). Daar is reeds in die bespreking van tabel 5.1, op die algemene vraag of hulle bereid is om van werk te verander as dit sou beteken dat hulle ook van woonplek moet verander, aangetoon dat 47 persent van die werkendes bereid is. Die feit dat 65 persent van die werkendes egter bereid is om in Saldanha te gaan werk, wat immers ook 'n verskuiwing van werk- en woonplek sal beteken, is dus opvallend. Dit is nie uit die beskikbare gegewens moontlik om 'n duidelike verklaring vir hierdie oënskynlike teenstrydige menings te vind nie. 'n Moontlike verklaring is egter dat toe die algemene vraag oor die verandering van werk- en woonplek aan die persone gestel is, hulle in terme van verskuiwing in die Kaapse Skiereiland self gedink het. Waar daar in die verlede reeds gedwonge verskuiwings moes plaasvind weens die herafbakening van woongebiede, en as die probleme wat Kleurlinge ondervind om huisvesting te bekom, in ag geneem word, is dit te verstaan dat die gedagte aan 'n verskuiwing van een gebied na 'n ander binne die Skiereiland vir sommige persone nie aanneemlik was nie. Waar 'n spesifieke gebied, te wete Saldanha, as moontlike werkplek aan hulle genoem is, het sommige egter van mening verander en aangetoon dat hulle so 'n moontlikheid sal oorweeg.

TOTAL	1	2	3	100	100	100
	52,9	30,7	9,4	26,9	48,8	25,0
	1,3	4,6	22,2	10,3	17,7	25,9
	25,0	25,0	25,0	17,0	17,0	17,0
	3,0	0,5	0,6	3,0	0,5	0,6
	100	100	100	100	100	100
	352	570	570	352	570	570

aangeleef. Wanneer daar gelet word op die voorwaardes wat deur die ondersoekgroep as geheel gestel is, blyk dat salaris, huisvesting en die werksituasie onderskeidelik die eerste, tweede en derde belangrikste voorwaardes is. Diegene wat salaris as voorwaarde gestel het, het aangetoon dat hulle bereid is om in Saldanha te gaan werk as hulle 'n hoër salaris as hulle huidige kan kry of as voldoende salaris betaal word. Met huisvesting word bedoel dat huisvesting aan hulleself en aan hul gesinne verskaf moet word, dat dit goeie huisvesting moet wees, en dat die huisvesting naby die werk moet wees. Met die werksituasie word bedoel dat daar in Saldanha voldoende en geskikte werk moet wees, goeie diensvoorwaardes en vorderingsgeleenthede moet aangebied word, en die werkomstandighede moet aangenaam wees. Die werk moet van 'n permanente aard wees, maar die persone moet te enige tyd toegelaat word om die werkgewer se diens te verlaat. Dit blyk verder dat voorgenoemde voorwaardes, te wete salaris, huis-

Bereidwilligheid	N		%
	Ja onder sekere voorwaardes	N	
Beroepsgroep	21	33	54
	38,9	61,1	100
	21	33	54
	38,9	61,1	100
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	3	11	14
	21,4	78,6	100
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	31	43	74
	41,9	58,1	100
Klerke	31	43	74
	41,9	58,1	100

TABEL 5.6  
BEREIDWILLIGHEID VAN ONDERSOEKSGROEP OM IN SALDANHA TE GAAN WERK VOLGENS BEROEP

## HOOFSTUK 6

### WERKGESINDHEID VAN DIE ONDERSOEKGROEP

#### 6.1 ALGEMENE WERKGESINDHEID

Om die algemene werkgesindheid van die ondersoekgroep te bepaal, is 18 stellings oor werk in die algemeen aan die ondersoekgroep gestel en is hulle versoek om aan te toon of hulle met die stellings saamstem, al dan nie.

In tabel 6.1 word die betrokke stellings gelys en word aangetoon hoeveel persone met elke stelling saamstem, onseker is of nie saamstem nie. Die 18 stellings is in twee groepe verdeel, te wete 10 positiewe en agt negatiewe stellings. Stellings nommers 2, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 16 en 17 is positief en nommers 1, 3, 5, 8, 11, 13, 15 en 18 is negatief. Om te bepaal of 'n persoon positief of negatief teenoor werk ingestel is, is 'n puntetelling van 1 aan hom toegeken as hy met 'n positiewe stelling saamstem en as hy met 'n negatiewe stelling nie saamstem nie. Byvoorbeeld: Stelling nommer 1 is negatief. As 'n persoon met hierdie stelling saamstem of onseker is, kry hy geen punte nie terwyl 1 punt aan hom toegeken word as hy nie saamstem nie. Stelling nommer 2, daarenteen, is positief. As 'n persoon daarmee saamstem kry hy 1 punt, terwyl hy geen punte kry as hy onseker is of nie saamstem nie. 'n Persoonlike puntetelling van 18 beteken dus dat so 'n persoon absoluut positief teenoor werk ingestel is, terwyl geen puntetelling nie 'n absolute negatiewe ingesteldheid teenoor werk weerspieël. Na die puntetelling wat volgens voorgenoemde prosedure toegeken is, word as 'n werkgesindheidsindeks verwys.

In tabelle 6.2 en 6.3 word die werkgesindheidsindeks onderskeidelik volgens hoogste skoolstanderd bereik, en beroep aangetoon. Dit blyk dat 83,8 persent van die totale ondersoekgroep 'n werkgesindheidsindeks van 10 en hoër het en dat die indeksgemiddelde van die ondersoekgroep 12,0 is, wat dus 'n redelike mate van positiewe werkingesteldheid weerspieël. Daar moet nogtans in ag geneem word dat 16,2 persent van die ondersoekgroep 'n indeks van 9 en laer het wat dus beteken dat hierdie persone meer negatief as positief teenoor werk ingestel is. Uit tabel 6.2 blyk dat diegene wat hoërskoolopleiding gehad het oor die algemeen 'n groter werkgesindheidsindeks toon en dus in 'n groter mate positief teenoor werk ingestel is as diegene wat slegs laerskoolopleiding of geen skoolopleiding gehad het nie. Die relatiewe lae werkgesindheidsindeks van die persone in die kwalifikasiegroep sub A tot st. 2 is opvallend. Uit tabel 6.3 blyk ook dat die beoefenaars van die hoër geskoolde en besoldigde beroepe

TABEL 6.1  
ALGEMENE WERKGESINDHEID VAN DIE ONDERSOEGGROEP

Stellings		Stem On= saam seker	Stem nie To= saam nie taal	
1 Die enigste doel van werk is om N	721	38	170	929
geld te maak	% 77,6	4,1	18,3	100
2 Harde werk het nog nooit N	782	68	79	929
iemand kwaad gedoen nie	% 84,2	7,3	8,5	100
3 Dis lekker om dikwels van N	113	106	710	929
werk te verander	% 12,2	11,4	76,4	100
4 Dis lekker om 'n werk beter as N	762	108	59	929
iemand anders te kan doen	% 82,0	11,6	6,4	100
5 'n Mens moet nie meer werk N	442	154	333	929
doen as wat nodig is nie	% 47,6	16,6	35,8	100
6 'n Volk kan slegs ontwikkel en N	836	74	19	929
vooruitgaan as al sy mense	% 90,0	8,0	2,0	100
fluks werk				
7 Dit is 'n voorreg om te kan N	859	42	28	929
werk	% 92,5	4,5	3,0	100
8 'n Mens werk eintlik net om die N	468	106	355	929
lekker dirge van die lewe te	% 50,4	11,4	38,2	100
kan bekostig				
9 Werk moet goed gedoen word N	823	76	30	929
anders is dit 'n skande	% 88,6	8,2	3,2	100
10 'n Mens werk om ook vir jou N	887	20	22	929
oudag voorsiening te kan maak	% 95,5	2,2	2,4	100
11 'n Mens moet net genoeg werk N	303	179	447	929
doen om nie uitgang te word	% 32,6	19,3	48,1	100
nie				
12 Die werker wat lyf wegsteek,ry N	741	88	100	929
op die ander werkers se rûe	% 79,8	9,5	10,8	100
13 Om die voorman by die werk te N	75	76	778	929
kul, is 'n lekker speletjie	% 8,1	8,2	83,7	100
14 Alle werkers behoort meer te N	516	230	183	929
werk om stygende pryse te keer	% 55,5	24,8	19,7	100
15 Dis nie lekker om te werk waar N	494	134	301	929
daar kompetisie is om te sien	% 53,2	14,4	32,4	100
wie die meeste werk kan doen				
nie				
16 Werkgewers kan hulle werkers N	736	68	125	929
meer betaal slegs as hulle	% 79,2	7,3	13,5	100
beter werk				

(Vervolg)



TABEL 6.1 (VERVOLG)

Stellings		Stem On=	Stem nie To=			
		saam	seker	saam	nie taal	
17	As 'n medewerker gedurig lyf wegsteek, behoort hy by die voorman gerapporteer te word	N %	620 66,7	138 14,9	171 18,4	929 100
18	'n Mens rek jou gewone verlof deur siekteverlof te neem	N %	304 32,7	125 13,5	500 53,8	929 100

(soos voormanne en toesighouers, professionele, semi-professionele en tegniese beroepe, en besturende, uitvoerende en administratiewe werkers) oor die algemeen 'n groter mate van positiewe werkingesteldheid openbaar as die beoefenaars van die laer geskoolde en besoldigde beroepe (soos arbeiders, nie-gesertifiseerde ambagsmanne, en operateurs en halfgeskoolde werkers) en die werkloses. Die groter mate van negatiewe ingesteldheid teenoor werk by die laer geskoolde en besoldigde werkers word ook weer spieël in die bevindings wat in hoofstuk 3 van hierdie verslag genoem is, te wete dat daar ook 'n groter mate van arbeidsomset en afwesigheid van werk by hierdie werkers voorkom as by die hoër geskoolde en besoldigde werkers (kyk ook tabelle 3.7 en 3.8).

## 6.2 GESINDHEID TEENOR BEPAALDE SOORTE WERK

### 6.2.1 Aspekte wat belangrik is wanneer 'n werk gekies word

In tabel 6.4 word aangetoon in welke mate verskillende werkaspekte vir die ondersoekgroep belangrik is by die keuse van 'n werk. Die vraag is deur 926 persone beantwoord. Die ondersoekgroep is in 'n groot mate eenstemmig dat 'n werk met 'n goeie salaris, sekuriteit, goeie vorderingsgeleenthede, en 'n werk waar mens die kans kry om nuwe dinge te leer, belangrik is. Meer as 90 persent van die ondersoekgroep beskou bogenoemde aspekte as belangrik. Vyf van die 18 werkaspekte wat in die betrokke tabel gelys is, is deur meer as 50 persent van die ondersoekgroep as onbelangrik aangetoon, te wete 'n werk waar nie baie liggaamskrag gebruik word nie, 'n werk van roetine-aard, waar 'n mens in die buitelug werk, waar nie Saterdag gewerk moet word nie, en 'n werk waar die voorman of toesighouer 'n Kleurling is.

TABEL 6.2

WERKGESINDEID VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Werkgesinheidsindeks	Hoogste skoolstander geslaag																		Totaal				
	Geen skool= opleiding			Sub A-St.2			St.3-st.5			Sts.6 + 7			Sts.8 + 9			Matriek			Nie aan= gestoorn		N	%	
	N	%	N	N	%	N	N	%	N	N	%	N	N	%	N	N	%	N	N	%			
1			1	1,2																	1	0,1	
2					2	0,8																3	0,3
3					3	1,2																5	0,5
4			1	4,3	5	6,2	4	1,7														13	1,4
5					4	1,7	4	1,7	1	0,3												8	0,9
6					2	0,8	5	2,1	5	1,7												9	1,0
7					4	4,9	9	3,7	6	2,0	3	1,0										17	1,8
8			1	4,3	9	11,1	17	7,1	8	2,7	18	10,3	6	3,4								37	4,0
9			2	8,7	8	9,9	29	12,0	24	8,2	15	8,6	4	4,1								58	6,2
10			5	21,7	8	9,9	31	12,9	40	13,6	14	8,0	3	3,1								85	9,1
11			3	13,0	13	16,2	31	12,9	40	13,6	14	8,0	10	10,2								115	12,4
12			2	8,7	10	12,3	43	17,8	51	17,3	18	10,3	11	11,2								139	15,0
13			3	13,0	9	11,1	43	17,8	54	18,4	25	14,3	13	13,3								149	16,0
14			3	13,0	6	7,4	27	11,2	43	14,6	26	14,9	15	15,3								122	13,1
15			1	4,4	6	7,4	9	3,7	35	11,9	22	12,6	12	12,2								87	9,4
16			2	8,7	2	2,5	12	5,0	21	7,1	16	9,1	8	8,2								62	6,7
17							1	0,4	3	1,0	8	4,6	4	4,1								16	1,7
18													3	3,1								3	0,3
TOTAAL			23	100	81	100	241	100	294	100	175	100	98	100	100	100	100	100	100	100	929	100	
% negatief (indeks 1-9)			17,5		33,3		19,1		7,8		17,7		19,4									16,2	
% positief (indeks 10-18)			82,5		66,7		80,9		92,2		82,3		80,6									83,8	
Indeksgemiddelde			11,5		10,6		11,4		12,5		12,5		12,3									12,0	

TABEL 6.3  
WERKGESINDHEID VOLGENS BEROEP

Werkgesindhedeindeks	Beroepsgroep												Ambsama- ne en vak- Leerlinge						
	Professionele, semi-profes- sionele, en tegniese be- roep			Besturende, uitoeroende, en admini- stratiewe werkers			Klerke werkers			Verkoops- en ver- wante werkers			Vervoer, aflewering en kom- munikasie			Diens- werkers			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	1,9																		
2	1,9			1	1,4	1	2,5											2	1,3
3																		2	1,3
4																		1	0,7
5	1,9			1	1,4													2	1,3
6	1,9			1	1,4													2	1,3
7	3,7			3	4,1													2	1,3
8	3,7			3	4,1													2	1,3
9	3,7			2	14,3													2	6,3
10																		2	6,3
11	9,3			4	5,4	7	9,5	4	10,0	1	2,5	9	10,3	3	3,4	2	6,3	11	7,4
12	11,1			2	14,3	12	16,2	7	17,5	7	17,5	11	12,6	4	12,5	2	6,3	16	10,7
13	11,1			3	21,4	10	13,5	4	10,0	4	10,0	14	16,1	4	12,5	4	12,5	18	12,1
14	13,0			3	21,4	8	10,8	9	22,5	2	2,3	14	16,1	4	12,5	3	9,4	21	14,8
15	24,1			4	28,6	9	12,2	4	10,0	1	2,5	5	5,7	3	9,4	5	15,6	22	14,8
16	7,4			7	8,2	5	6,8	2	5,0	2	2,3	2	2,3	6	18,8	6	18,8	11	7,4
17	7,4			1	1,4	1	1,4											15	10,1
18	1,9																		
TOTAAL	54	100	14	100	74	100	40	100	87	100	32	100	149	100					
% negatief (indeks 1-9)	14,8			14,3	12,2	12,5	10,3											12,5	16,1
% positief (indeks 10-18)	85,2			85,7	87,8	87,5	89,7											87,5	83,9
Indeksgemiddelde	12,9			13,1	12,8	12,5	12,1											12,8	12,0

(Vervolg)

TABEL 5.3 (VERVOLG)

Werkgesindeheidsindeks	Beroepsgroep												Totaal				
	Niet-geser= tificerende ambagsman= nie			Voormanne en toe= sighouers			Operateurs en halfge= skoolde werkers			Arbeiders			WerkLoses			Nie aange= toon	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
1				1	0,8											1	0,1
2								1	0,7			1	0,6			3	0,3
3								2	1,3							5	0,5
4								4	2,6			5	3,0			13	1,4
5						3	2,4									8	0,9
6						3	2,4									9	1,0
7						2	1,6									17	1,8
8						5	4,0									37	4,0
9						8	6,4									58	6,2
10				1	9,1	1	6,3									85	9,2
11				2	18,2	2	12,5	9	7,2	14	9,0	22	13,3	1	14,3	115	12,4
12				2	18,2	2	12,5	17	13,6	22	14,2	29	17,6	2	28,6	139	15,0
13				3	27,3	2	16,8	15	12,0	18	11,6	31	18,8			122	13,1
14				1	9,1	2	12,5	21	16,8	29	18,7	22	13,3	1	14,3	87	9,4
15				1	9,1	3	18,9	14	11,2	3	1,9	9	5,5	1	14,3	62	6,7
16				1	9,1	1	6,3	6	4,8	6	3,9	1	0,6			16	1,7
17																3	0,3
18																	
TOTAAL	11	100	16	100	125	100	155	100	165	100	7	100	929	100			
% negatief (indeks 1-9)	18,2		6,3		17,6		24,5		15,8		14,3		16,2				
% positief (indeks 10-18)	81,8		93,7		82,4		75,5		84,2		85,7		83,8				
Indeksgemiddelde	11,8		13,2		11,9		11,2		11,6		11,7		12,0				

TABEL 6.4

## BELANGRIKHEID VAN WERKASPEKTE BY DIE KEUSE VAN 'N WERK

Werkaspekte		Belangrikheid			To= taal
		Be= lang= rik	On= seker	Nie be= langrik nie	
'n Werk wat goeie vorderingsge-	N	869	16	41	926
leenthede het	%	93,8	1,7	4,4	100
'n Werk met baie vrye tyd	N	404	126	396	926
	%	43,6	13,6	42,8	100
'n Werk met 'n goeie loon/salaris	N	913	5	8	926
	%	98,6	0,5	0,9	100
'n Werk waarin nie baie liggaams= krag gebruik word nie	N	296	125	505	926
	%	32,0	13,5	54,5	100
'n Werk van roetine-aard (Die= selfde werk oor en oor)	N	278	115	533	926
	%	30,0	12,4	57,6	100
'n Werk waar 'n mens in die buite= lug werk	N	341	101	484	926
	%	36,8	10,9	52,3	100
'n Werk met sekuriteit	N	899	14	13	926
	%	97,1	1,5	1,4	100
'n Werk waar nie skofte gewerk moet word nie	N	437	102	387	926
	%	47,2	11,0	41,8	100
'n Werk waar nie Saterdag gewerk moet word nie	N	319	90	517	926
	%	34,4	9,7	55,8	100
'n Werk waar 'n mens gesê word presies wat om te doen	N	557	70	299	926
	%	60,2	7,6	32,3	100
'n Werk waar 'n mens die kans kry om nuwe dinge te leer	N	851	21	54	926
	%	91,9	2,3	5,8	100
'n Skoon werk	N	566	63	297	926
	%	61,1	6,8	32,1	100
'n Werk wat status het (belangrik is)	N	729	46	151	926
	%	78,7	5,0	16,3	100
'n Werk waar nie Sondae gewerk moet word nie	N	523	69	334	926
	%	56,5	7,5	36,1	100
'n Werk waarin jy vir jouself dink en self die probleme moet oplos	N	682	108	136	926
	%	73,7	11,7	14,7	100
'n Werk waar jy nie gedurig aange= jaag word nie	N	687	60	179	926
	%	74,2	6,5	19,3	100
'n Werk waar die voorman of toesig= houer 'n Kleurling is	N	331	101	494	926
	%	35,7	10,9	53,3	100
'n Werk waar die werkgewer huis= vesting verskaf	N	656	60	210	926
	%	70,8	6,5	22,7	100

Die ondersoekgroep is ook versoek om uit die lys van aspekte slegs een te kies wat die belangrikste is wanneer 'n werk gekies word. Die antwoorde op hierdie vraag verskyn in tabel 6.5. Hiervolgens blyk dat 'n werk met 'n goeie salaris, 'n werk met sekuriteit, en 'n werk wat goeie vorderingsgeleenthede bied, vir die ondersoekgroep as geheel onderskeidelik die belangrikste, tweede en derde belangrikste is. Dit is opvallend dat alhoewel 'n werk met 'n goeie salaris deur die ondersoekgroep as geheel as die belangrikste beskou word, dit nie vir al die beroepsgroepe geld nie. Dit is veral persone in professionele, semi-professionele en tegniese beroepe, klerke, verkoops- en verwante werkers en voormanne en toesighouers wat heelwat meer waarde heg aan 'n werk met sekuriteit en 'n werk wat goeie vorderingsgeleenthede bied, as aan 'n goeie salaris. Hierdie persone ontvang reeds relatiewe hoë salarisse en om hierdie rede is salaris blykbaar nie vir hulle die belangrikste oorweging nie.

### 6.2.2 Skofwerk

Dertien persent van die ondersoekgroep, wat die werklooses insluit, werk skofte terwyl 25,9 persent in die verlede skofte gewerk het (kyk tabel 6.6). As die werklooses buite rekening gelaat word, beteken dit dat 15,8 persent van die 764 werkendes skofte werk. Sestig persent van die ondersoekgroep het nog nooit skofte gewerk nie.

Dit is hoofsaaklik dienswerkers (46,9%), operateurs en halfgeskoolde werkers (36,8%), en vervoer-, aflewering- en kommunikasiewerkers (25,3%), wat skofte werk. Van die 121 persone wat skofte werk, het 95 (78,5%) aangetoon dat hulle daarvan hou (tabel 6.7). Finansiële oorwegings en die meer vrye tyd wat hulle as gevolg van die skofwerk geniet, blyk die belangrikste redes te wees waarom hulle daarvan hou. Die meeste persone wat nie van skofwerk hou nie, vind dit te vermoeiend en ongerieflik of vind dat dit met hulle huislike en sosiale aktiwiteite inmeng. Van die 803 persone wat nie skofte werk nie, is 359 (44,7%) glad nie bereid om dit te doen nie (tabel 6.8). Die redes vir hulle antwoorde word in tabel 6.9 aangetoon. Die grootste en tweede grootste enkele groepe se redes is van 'n betreklik algemene aard, te wete hulle hou nie van skofwerk nie (23,1%) en hulle wil nie snags werk nie maar verkies gewone werkure (16,7%). Die 60 persone wat ook 'n tweede rede verstrekket, se belangrikste rede is in breë trekke dieselfde as dié wat aangevoer is deur diegene wat wel skofte werk maar nie daarvan hou nie, te wete skofwerk is te vermoeiend en ongerieflik en dit meng in met hulle huislike en sosiale aktiwiteite en sport.

TABEL 6.5  
BELANGRIJKSTE ASPEK WANNEER 'N WERK GEKIES WORD VOLGENS BEROEP

Belangrikste aspek	Beroepsgroep																					
	Professionele, semi-profes= sionele, en tegniese be= roepe			Besturende, uitvoerende, en admini= stratielwe werkers			Klerke			Verkoops= en ver= wante werkers			Vervoer, aflerwing en Kom= munikasie			Diens= werkers			Ambagsman= ne en vak= leerlinge			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
in Werk wat goeie vorderingsgeleenthede het	18	33,3	1	7,1	22	29,7	7	17,5	14	16,1	6	18,8	29	19,5								
in Werk met baie vrye tyd	2	3,7																				
in Werk met 'n goeie loon/salaris	7	13,0	6	42,9	15	20,3	9	22,5	25	28,7	11	34,4	52	34,9								
in Werk waarin nie baie liggaamkrag gebruik word nie																						
in Werk van roetine-aard (Dieselfde werk oor en oor)																						
in Werk waar 'n mens in die buitelig werk	11	20,4	4	28,6	24	32,4	15	37,5	26	29,9	7	21,9	35	23,5								
in Werk met sekuriteit																						
in Werk waar nie skofte gewerk moet word nie	1	1,9			1	1,4	1	2,5														
in Werk waar nie Saterdag gewerk moet word nie																						
in Werk waar 'n mens gesê word presies wat om te doen																						
in Werk waar 'n mens die kans kry om nuwe dinge te leer	2	3,7			3	7,5	3	7,5	1	1,1	1	3,1	7	4,7								
in Skoon werk																						
in Werk wat status het (belangrik is)																						
in Werk waar nie Sondae gewerk moet word nie	6	11,1			2	2,7	2	5,0	1	1,1	3	4,1	2	1,3								
in Werk waarin jy jouself moet dink en self die probleme moet oplos																						
in Werk waar jy nie gedurig aangejaag word nie	1	1,9			1	1,4	1	2,5	1	1,1	1	3,1	1	0,7								
in Werk waar die voorman of toesighouer in Kleurling is	1	1,9	2	14,3			1	2,5	12	13,8	5	15,6	12	8,1								
in Werk waar die werkgewer huisvesting verskaf	5	9,3	1	7,1	6	8,1	1	2,5	4	4,5	4	4,5	5	3,4								
Nie aangetoon nie	54	100	14	100	74	100	40	100	87	100	32	100	149	100								
TOTAAL																						

(Vervolg)

TABEL 6.5 (VERVOLG)

Belangrikste aspek	Beroepsgroep												Totaal					
	Nie-gesertifiseerde ambagsmanne			Voormanne en toesighouers			Operateurs en halfge-skoolde werkers			Arbeiders			Werklooses		Nie aange-toon		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
n Werk wat goeie vorderingsgeleenthede het	1	9,1	5	31,3	31	24,8	14	9,0	34	20,6	3	42,9	185	19,9				
n Werk met baie vrye tyd					1	0,8	1	0,7					6	0,6				
n Werk met n goeie loon/salaris	7	63,6			38	30,4	69	44,5	61	37,0	2	28,6	302	32,5				
n Werk waarin nie baie liggaamskrag gebruik word nie									1	0,6			2	0,2				
n Werk van roetine-aard (Dieselfde werk oor en oor)													2	0,2				
n Werk waar n mens in die buitelug werk									2	1,2			2	0,2				
n Werk met sekuriteit	1	9,1	4	25,0	33	26,4	25	16,1	29	17,6			214	23,0				
n Werk waar nie skofte gewerk moet word nie					1	0,8	3	1,9					5	0,5				
n Werk waar nie Saterdag gewerk moet word nie													4	0,4				
n Werk waar n mens gesê word presies wat om te doen							1	0,7					1	0,1				
n Werk waar n mens die kans kry om nuwe dinge te leer	1	9,1	3	18,9	5	4,0	3	1,9	5	3,0	1	14,3	32	3,4				
n Skoon werk									1	0,6			3	0,3				
n Werk wat status het (belangrik is)									5	3,2	1	0,6	11	1,2				
n Werk waar nie Sondag gewerk moet word nie																		
n Werk waarin jy vir jouself moet dink en self die probleme moet oplos																		
n Werk waar jy nie gedurig aangejaag word nie																		
n Werk waar die voorman of toesighouer n Klaurling is					2	1,6	1	0,7	1	0,6			4	0,4				
n Werk waar die werkgewer huisvesting verskaf	1	9,1	1	6,3	8	6,4	27	17,4	21	12,7			8	0,9				
Nie aangetoon nie	2	12,5	4	3,2	3	1,9	7	4,2	1	14,3			39	4,2				
TOTAAL	11	100	16	100	125	100	155	100	165	100	7	100	929	100				



TABEL 6.6

## ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SKOFTE WERK

Beroepsgroep	Werk skofte				Totaal	
	Ja, tans	Ja, in ver= lede	Nee, nog nooit	Nie aan= getoon		
	N	N	N	N	N	%
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 2 % 3,7	4 7,4	48 88,9		54 100	5,8 %
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N %	4 28,6	10 71,4		14 100	1,5 %
Klerke	N 4 % 5,4	16 21,6	54 73,0		74 100	8,0 %
Verkoops- en verwante werkers	N 3 % 7,5	9 22,5	27 67,5	1 2,5	40 100	4,3 %
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 22 % 25,3	27 31,0	37 42,5	1 1,1	87 100	9,4 %
Dienswerkers	N 15 % 46,9	6 18,8	11 34,4		32 100	3,4 %
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 12 % 8,1	31 20,8	106 71,1		149 100	16,0 %
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 1 % 9,1	2 18,2	7 63,6	1 9,1	11 100	1,2 %
Voormanne en toesighouers	N 2 % 12,5	2 12,5	12 75,0		16 100	1,7 %
Operateurs en halfgeeskoolde werkers	N 46 % 36,8	23 18,4	55 44,0	1 0,8	125 100	13,5 %
Arbeiders	N 13 % 8,4	50 32,3	92 59,4		155 100	16,7 %
Werkloses	N %	66 40,0	98 59,4	1 0,6	165 100	17,8 %
Nie aangetoon nie	N 1 % 14,3	1 14,3	5 71,4		7 100	0,8 %
TOTAAL	N 121 % 13,0	241 25,9	562 60,5	5 0,5	929 100	100 %

TABEL 6.7

ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SKOFTE WERK OF HULLE DAARVAN HOU  
EN REDES

Redes	N	%
(a) <u>Hou daarvan</u>		
Verdien meer geld	28	23,1
Het meer vrye tyd/kry tyd af	28	23,1
Is gewoon daaraan	24	19,8
Doen dit omdat werkgewer dit verlang	8	6,6
Hou mens snags uit die moeilikheid	4	3,3
Geen rede verstrekk nie	3	2,5
SUBTOTAAL	95	78,5
(b) <u>Hou nie daarvan nie</u>		
Is te vermoeiend/ongerieflik	10	8,3
Meng in met huislike/sosiale aktiwiteite	10	8,3
Hou nie daarvan nie (geen besondere rede)	6	5,0
SUBTOTAAL	26	21,5
GROOTTOTAAL	121	100

TABEL 6.8

BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SKOFTE WERK NIE OM DIT TE  
DOEN

Bereidwilligheid	N	%
Nee, onder geen omstandighede nie	359	44,7
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	209	26,0
Ja, is bereid	235	29,3
TOTAAL	803	100

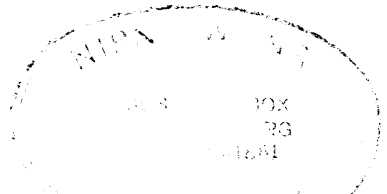
TABEL 6,9

## REDES WAAROM NIE SKOFWERK WIL DOEN NIE

Redes	Eerste rede		Tweede rede	
	N	%	N	%
Hou nie van skofwerk (geen besondere rede)	83	23,1	4	6,7
Wil nie snags werk/ver kies gewone ure	60	16,7	6	10,0
Nie goed vir gesondheid/is te oud	50	13,9	7	11,7
Meng in met huislike aktiwiteite	40	11,1	10	16,7
Te vermoeiend/ongerieflik	33	9,2	13	21,7
Onveilig vir gesin alleen in nag	24	6,7	7	11,7
Is nie gewoon daaraan nie	20	5,6	2	3,3
Doen kerkwerk in aande	14	3,9	1	1,7
Meng in met sosiale aktiwiteite/sport	13	3,6	8	13,3
Wil naweke en saans vry wees	6	1,7	1	1,7
Ekstra geld is nie die moeite werd nie	5	1,4	1	1,7
Geen rede verstrekk nie	11	3,1		
TOTAAL	359	100	60	100

Die 444 persone wat wel bereid is om skofwerk te doen, is versoek om aan te toon onder watter voorwaardes hulle daartoe bereid sal wees. Byna die helfte (48%) het as eerste voorwaarde gestel dat hulle 'n hoër loon of oortydbetaling moet ontvang (tabel 6.10). As tweede belangrikste voorwaarde is gestel dat die tye van die skofte moet wissel of dat die tye redelik of aanvaarbaar moet wees. Bogenoemde twee voorwaardes is ook deur diegene wat 'n tweede voorwaarde gestel het, as die belangrikste voorwaardes genoem.

Van die 28 ondernemings wat in die tweede fase van die ondersoek betrek is, doen nege skofwerk. Van hierdie nege werkgewers het vier aangetoon dat hulle soms probleme met skofwerk ondervind. Die mees algemene probleem is ontoereikende vervoergeriewe en die veiligheid van werkers wat nagskofte moet werk. Voorbeelde is genoem van skofwerkers wat aangerand en van hulle salarisse beroof is wanneer hulle veral snags van die werk af kom. Slegs twee werkgewers het aangetoon dat afwesigheid van werk 'n probleem is. Een onderneming het gevind dat afwesigheid aanmerklik gedaal het nadat daar van drie na vier skofte per 24 uur oorgeskakel is.



TABEL 6.10

VOORWAARDES WAARONDER PERSONE WAT NIE SKOFTE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN

Voorwaardes	Eerste voorwaarde		Tweede voorwaarde	
	N	%	N	%
As hoër loon/oortyd betaal word	213	48,0	46	33,1
Tye van skofte moet wissel/redelik/aanvaarbaar wees	89	20,0	44	31,7
Sal dit doen as werkgewer dit vereis	49	11,0	6	4,3
Is bereid (geen besondere voorwaarde)	43	9,7		
Vervoer moet beskikbaar wees	22	5,0	16	11,5
Werk/werksomstandighede moet aangenaam wees	20	4,5	18	12,9
Huisvesting moet naby werk voorsien word	8	1,8	9	6,5
TOTAAL	444	100	139	100

Om die probleem van vervoer en veiligheid te bekamp, vorm die werkers by sommige ondernemings saamryklubs. Werkgevers moedig hierdie gebruik aan en een werkgewer het genoem dat werkers vir 'n bepaalde skof uit dieselfde woongebiede geselekteer word om die reël van gesamentlike vervoer te vergemaklik. Oor die algemeen het die ondernemings waar skofwerk gedoen word, nie probleme om genoeg werkers te kry wat bereid is om skofwerk te doen nie.

### 6.2.3 Werk op Saterdag

Vier-en-dertig persent van die totale ondersoekgroep (of 41,4% van die werkendes) werk op Saterdag en 45,2 persent het in die verlede Saterdag gewerk (tabel 6.11). Dit is hoofsaaklik verkoops- en verwante werkers (77,5%), dienswerkers (75%) en vervoer-, aflewering-, en kommunikasiewerkers (64,4%) wat Saterdag werk.

Van die 316 werkendes wat op Saterdag werk, het 70,9 persent aangetoon dat hulle daarvan hou (tabel 6.12). Die finansiële voordele wat Saterdagwerk inhou, is deur meer as die helfte van laasgenoemde persone as rede aangevoer waarom hulle daarvan hou. Die belangrikste redes wat aangevoer is deur diegene wat nie daarvan hou om Saterdag te werk nie, is dat hulle naweke vry wil wees en dat dit met hulle huislike, sosiale en sportaktiwiteite inmeng.

TABEL 6.11

## ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SATERDAE WERK

Beroepsgroep	Werk Saterdag				Totaal	
	Ja, tans	Ja, ver= lede	Nee, nog nooit	Nie aan= getoon		
	N	N	N	N	N	%
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 11 % 20,4	17 31,5	26 48,1		54 100	5,8
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 8 % 57,1	2 14,3	4 28,6		14 100	1,5
Klerke	N 25 % 33,8	31 41,9	18 24,3		74 100	8,0
Verkoops- en verwante werkers	N 31 % 77,5	4 10,0	5 12,5		40 100	4,3
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 56 % 64,4	26 29,9	5 5,8		87 100	9,4
Dienswerkers	N 24 % 75,0	7 21,9	1 3,1		32 100	3,4
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 37 % 24,8	78 52,3	33 22,1	1 0,7	149 100	16,0
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 6 % 54,5	5 45,5			11 100	1,2
Voormanne en toesig-houers	N 5 % 31,3	7 43,8	4 25,0		16 100	1,7
Operateurs en halfgeeskolde werkers	N 54 % 43,2	51 40,8	20 16,0		125 100	13,5
Arbeiders	N 57 % 36,8	74 47,7	24 15,5		155 100	16,7
Werkloses	N %	116 70,3	46 27,9	3 1,8	165 100	17,8
Nie aangetoon nie	N 2 % 28,6	2 28,6	3 42,9		7 100	0,8
TOTAAL	N 316 % 34,0	420 45,2	189 20,3	4 0,4	929 100	

TABEL 6.12

## ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SATERDAE WERK OF HULLE DAARVAN HOU EN REDES

Redes	N	%
(a) <u>Hou daarvan</u>		
Verdien meer geld	124	39,2
Beskou dit as gewone werkdag/gewoond daaraan	53	16,8
Doen dit omdat werkgewer dit verlang	27	8,5
Hou mens besig/uit die kwaad uit	20	6,3
SUBTOTAAL	224	70,9
(b) <u>Hou nie daarvan nie</u>		
Wil naweke vry hê	25	7,9
Meng in met huislike aktiwiteite	23	7,3
Meng in met sosiale aktiwiteite en sport	19	6,0
Is te vermoeiend/wil rus	12	3,8
Doen dit slegs omdat werkgewer dit verlang	11	3,5
Saterdag is Sabbatdag	2	0,6
SUBTOTAAL	92	29,1
GROOTTOTAAL	316	100

Van die 609 persone wat nie Saterdag werk nie, het 23 persent aangetoon dat hulle dit onder geen omstandighede sal oorweeg nie (tabel 6.13), en as belangrikste rede is genoem dat dit met hulle huislike of private aktiwiteite sal inmeng (tabel 6.14). Die meeste persone wat 'n tweede rede genoem het, is van mening dat werk op Saterdag op hulle sosiale aktiwiteite en sport sal inbreuk maak. Uit tabel 6.13 blyk egter ook dat 462 van die 609 (75,9%) persone wat nie op Saterdag werk nie, wel daartoe bereid is. Die belangrikste voorwaardes waaronder hulle bereid is (kyk tabel 6.15) is dat aan hulle 'n hoër loon betaal moet word en dat hulle slegs 'n halfdag moet werk, of dat die werkure redelik moet wees.

TABEL 6.13

BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SATERDAE WERK NIE OM DIT TE DOEN

Bereidwilligheid	N	%
Nee, onder geen omstandighede nie	140	23,0
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	172	28,2
Ja, is bereid	290	47,6
Nie aangetoon nie	7	1,1
TOTAAL	609	100

TABEL 6.14

REDES WAAROM NIE SATERDAE WIL WERK NIE

Redes	Eerste rede		Tweede rede	
	N	%	N	%
Meng in met private/huislike aktiwiteite	44	31,4	4	16,7
Wil Saterdag rus	24	17,1	1	4,2
Wil Saterdag vry wees/lewe geniet	20	14,3	3	12,5
Hou nie daarvan (geen besondere rede)	18	12,9		
Meng in met sosiale aktiwiteite/sport	17	12,1	11	45,8
Werk genoeg deur die week	8	5,7	3	12,5
Saterdag is Sabbatdag	5	3,6		
Doen kerkwerk	4	2,9	2	8,3
TOTAAL	140	100	24	100

Twintig van die 28 werkgewers met wie onderhoude gevoer is, het genoem dat sommige van hulle werkers op Saterdag werk. In byna al die gevalle word werk op Saterdag as oortyd beskou en is dit nie al die werkers wat daarby betrek word nie. Met die uitsondering van twee werkgewers word daar nie probleme ondervind om genoeg werkers te vind wat bereid is om Saterdag te werk nie. Vier werkgewers het spesifiek genoem dat hulle werkers gretig is om Saterdag te werk en sodoende oortydbetaling te verdien. Drie werkgewers het egter aangetoon dat slegs 'n geselekteerde groep werkers, wat uit die aard van die saak slegs die bestes insluit, vir werk op Saterdag gebruik word. Slegs vyf van die 20 werkgewers het aangetoon dat werk op Saterdag probleme skep. Vir drie ondernemings skep vervoer vir hulle werkers op Saterdag 'n

probleem, een onderneming se werkers hou nie daarvan nie omdat dit volgens hulle, met hulle sport en huislike aktiwiteite inmeng, en een werkgewer was van mening dat produksie op Saterdag heelwat laer as op ander dae is.

TABEL 6.15

VOORWAARDES WAARONDER EN REDES WAAROM PERSONE WAT NIE SATERDAE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN

Voorwaardes waaronder en redes waarom bereid	Eerste voorwaarde		Tweede voorwaarde	
	N	%	N	%
As hoër loon betaal word	289	62,6	44	35,2
Mits dit halfdag/redelike ure is	54	11,7	40	32,0
Is bereid (geen besondere voorwaarde)	48	10,4		
As werkgewer dit vereis/werk dringend is	44	9,5	11	8,8
Mits dit nie elke Saterdag is nie	12	2,6	5	4,0
Hou mens uit die moeilikheid	12	2,6	8	6,4
Mits vervoer verskaf word	2	0,4	4	3,2
As dit 'n goeie/beter werk is	1	0,2	10	8,0
As tyd gedurende week afkry			3	2,4
TOTAAL	462	100	125	100

#### 6.2.4 Werk op Sondae

Uit tabel 6.16 blyk dat slegs 13,8 persent van die totale ondersoekgroep (of 16,8% van die werkendes) op Sondae werk en dat 57,6 persent nog nooit Sondae gewerk het nie. Die helfte van die dienswerkers wat aan die ondersoek deelgeneem het en sowat 'n kwart van die vervoer-, aflewering- en kommunikasiewerkers en die operateurs en halfgeskoolde werkers werk Sondae.

Van die 128 persone wat Sondae werk, het 83 (64,8%) aangetoon dat hulle daarvan hou (tabel 6.17) en vir sowat die helfte van hierdie persone is die feit dat hulle meer geld daardeur verdien, die belangrikste rede. Godsdienstige redes en die mening dat Sondag 'n rusdag is, is as die belangrikste redes aangevoer deur diegene wat nie daarvan hou om Sondae te werk nie.

Van die 796 persone wat nie Sondae werk nie, is 474 (59,5%) onder geen omstandighede bereid om dit te doen nie (tabel 6.18). Ook hierdie persone het godsdienstige redes, Sondag as rusdag of 'n dag vir ontspanning en 'n dag om by familie en vriende deur te bring, as die belangrikste redes vir hulle



TABEL 6.16  
 ANTWOORDE VAN ONDERSOEKGROEP OF HULLE SONDAE WERK

Beroepsgroep	Werk Sondae				Totaal	
	Ja, tans	Ja, in verlede	Nee, nog nooit	Nie aangetoon		
	N	N	N	N	N	%
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	N 5 % 9,3	3 5,6	46 85,2		54 100	5,8 8
Besturende, uitvoerende en administratiewe werkers	N 3 % 21,4	2 14,3	9 64,3		14 100	1,5 5
Klerke	N 4 % 5,4	20 27,0	50 67,6		74 100	8,0 0
Verkoops- en verwante werkers	N 6 % 15,0	6 15,0	28 70,0		40 100	4,3 3
Vervoer, aflewering en kommunikasie	N 22 % 25,3	30 34,5	35 40,2		87 100	9,4 4
Dienswerkers	N 16 % 50,0	7 21,9	9 28,1		32 100	3,4 7
Ambagsmanne en vakleerlinge	N 16 % 10,7	42 28,2	91 61,1		149 100	16,0 0
Nie-gesertifiseerde ambagsmanne	N 2 % 18,2	4 36,4	5 45,5		11 100	1,2 2
Voormanne en toesighouers	N 3 % 18,8	2 12,5	11 68,8		16 100	1,7 7
Operateurs en halfgeeskoolde werkers	N 30 % 24,0	32 25,6	63 50,4		125 100	13,5 5
Arbeiders	N 21 % 13,5	53 34,2	79 51,0	2 1,3	155 100	16,7 7
Werkloos	N %	58 35,2	104 63,0	3 1,8	165 100	17,8 8
Nie aangetoon nie	N %	2 28,6	5 71,4		7 100	0,8 8
TOTAAL	N 128 % 13,8	261 28,1	535 57,6	5 0,5	929 100	100 0

nie-bereidwilligheid om Sondae te werk, aangevoer (tabel 6.19). Die meeste persone wat wel bereid is om Sondae te werk, het aangetoon dat hulle dit slegs sal doen as hulle 'n hoër loon of oortyd betaal word, of as die werk dringend is en die werkgewer vereis dat daar Sondae gewerk moet word (tabel 6.20). 'n Relatief belangrike tweede voorwaarde wat ook gestel is, is dat dit slegs halfdagwerk moet wees of dat die werkure op Sondae redelik moet wees.

TABEL 6.17

ANTWOORDE VAN PERSONE WAT SONDAE WERK OF HULLE DAARVAN HOU EN REDES

Redes	N	%
<u>(a) Hou daarvan</u>		
Verdien meer geld	41	32,0
Beskou dit as gewone werkdag/is gewoon daaraan	19	14,8
Doen dit omdat werkgewer dit vereis	14	10,9
Dis beter as om ledig te wees	9	7,0
SUBTOTAAL	83	64,8
<u>(b) Hou nie daarvan nie</u>		
Godsdienstige redes	21	16,4
Sondag is rusdag	12	9,4
Meng in met huislike/sosiale aktiwiteite	7	5,5
Wil naweke vry wees	5	3,9
SUBTOTAAL	45	35,2
GROOTTOTAAL	128	100

TABEL 6.18

BEREIDWILLIGHEID VAN PERSONE WAT NIE SONDAE WERK NIE OM DIT TE DOEN

Bereidwilligheid	N	%
Nee, onder geen omstandighede nie	474	59,5
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	149	18,7
Ja, is bereid	171	21,5
Nie aangetoon nie	2	0,3
TOTAAL	796	100

TABEL 6.19

## REDES WAAROM NIE BEREID OM SONDAE TE WERK NIE

Redes	Eerste rede		Tweede rede	
	N	%	N	%
Godsdienstige redes	238	50,2	33	21,9
Is rusdag/dag vir ontspanning	142	30,0	74	49,0
Dag vir familie/by vriende te kuier	31	6,5	36	23,8
Nie bereid (geen besondere rede)	31	6,5		
Wil naweke vry wees	18	3,8	3	2,0
Beoefen sport	12	2,5	5	3,3
Is ongerieflik	2	0,4		
TOTAAL	474	100	151	100

TABEL 6.20

## VOORWAARDES WAARONDER EN REDES WAAROM PERSONE WAT NIE SONDAE WERK NIE BEREID IS OM DIT TE DOEN

Voorwaardes waaronder en redes waarom bereid	Eerste voorwaarde		Tweede voorwaarde	
	N	%	N	%
Mits hoër loon/oortyd betaal word	187	58,4	36	43,4
As werkgewer dit vereis/werk dringend is	57	17,8	12	14,5
Is bereid (geen besondere voorwaarde)	25	7,8		
Mits dit halfdag/redelike ure is	22	6,9	21	25,3
Mits dit nie elke Sondag is nie	18	5,6	4	4,8
Mits tyd vir kerkbywoning afkry	5	1,6	3	3,6
Dit is beter as om ledig te wees	4	1,3	4	4,8
Mits vervoer beskikbaar is	2	0,6	3	3,6
TOTAAL	320	100	83	100

Tien van die 28 ondernemings wat in die ondersoek betrek is, se werkers werk soms Sondag, en in die meeste gevalle is dit slegs geselekteerde groepe wat werk en word dit as oortyd gereken. Slegs drie werkgewers het genoem dat werk op Sondag probleme skep. In twee van die gevalle is vervoer die belangrikste probleem en een werkgewer het afwesigheid as probleem genoem. Oor die algemeen ondervind die werkgewers blykbaar nie probleme om werkers te kry wat bereid is om Sondag te werk nie.

Uit die voorgaande gedeeltes kan die afleiding gemaak word dat die Kleurlingwerker in 'n groot mate positief teenoor werk ingestel is. Dit blyk egter duidelik dat die hoër geskoolde werkers meer positief teenoor werk ingestel is as die laer geskoolde werkers. Laasgenoemde werkers heg ook meer waarde aan 'n goeie salaris terwyl die hoër geskoolde werkers meer waarde heg aan 'n werk met sekuriteit en goeie vorderingsgeleentehede, waarskynlik omdat hulle reeds 'n bevredigende salaris ontvang. Werkgewers behoort nie probleme te ondervind om werkers te kry wat bereid is om skofwerk te doen of naweke te werk nie, mits hulle bereid is om die hoër loon wat oor die algemeen vir hierdie soort werk verlang word, te betaal. Dit sal werkgewers ook loon om hulle werkure tydens skofte en naweke so te reël dat dit vir die werkers aanneemlik is.

## HOOFSTUK 7

### BEOORDELING VAN WERKNEMERS DEUR WERKGEWERS

Die 28 werkgewers wat in die tweede fase van die ondersoek betrek is, is versoek om hulle Kleurling-, Blanke en Bantoewerkers te beoordeel. Die beoordeling van laasgenoemde twee volksgroepe word slegs vir vergelykingsdoeleindes gebruik. Die werkers is op 10 polêre aspekte beoordeel en die beoordeling van elke aspek is volgens 'n 5-punt semantiese differensiaalskaal gedoen. Die 10 aspekte is, in die volgorde wat dit op die vraelys (Bylae C) verskyn, die volgende:

beleef - onbeleef  
hardwerkend - lui  
intelligent - dom  
vaardig - onhandig  
lojaal - dislojaal  
eerlik - oneerlik  
vinnig - stadig  
verantwoordelik - onverantwoordelik  
bekwaam - onbekwaam  
opleibaar - onopleibaar.

Die beoordeling op die 5-puntskaal is tot 'n enkele syfer gereduseer deur 'n progressiewe waarde aan elke posisie op die skaal toe te ken, wisselende van 1 punt vir die mees negatiewe posisie tot 5 punte vir die mees positiewe posisie op die skaal. Hiervolgens beteken die toekenning van 3 punte vir 'n aspek 'n neutrale beoordeling van daardie besondere aspek.

In tabel 7.1 word die gemiddelde beoordeling van die drie volksgroepe aangetoon en in figuur 7.1 word die verskille tussen die groepe grafies voorgestel. Dit blyk dat die Kleurlinge op al die aspekte swakker as die Blankes beoordeel word. Die Kleurlingwerkers, daarenteen, word op vyf van die aspekte, te wete intelligensie, vaardigheid, spoed, bekwaamheid en opleibaarheid, beter as die Bantoewerkers beoordeel. Die Bantoewerkers word egter as beleefder, hardwerkender, lojaler, eerliker en verantwoordeliker as die Kleurlinge beskou. Daar moet op gelet word dat die verskille in puntetelling tussen die Kleurlinge en Bantoes in die meeste gevalle minder as 1 is. Slegs in die geval van eerlikheid is die verskil in puntetelling meer as 1 ten gunste van die Bantoes. Die Kleurlinge is slegs op twee aspekte, te wete hardwerkendheid en eerlikheid laer as die gemiddelde telling van 3 punte beoordeel, en die Bantoes is op drie aspekte, te wete intelligensie, vaardigheid en spoed, laer as die gemiddelde beoordeel. Wanneer daar op die gemiddelde be-

oordeling van al die aspekte gesamentlik gelet word, blyk egter dat daar feitlik geen verskil tussen die Kleurling- en Bantoe- werkers is nie (onderskeidelik 3,3 en 3,4).

TABEL 7.1

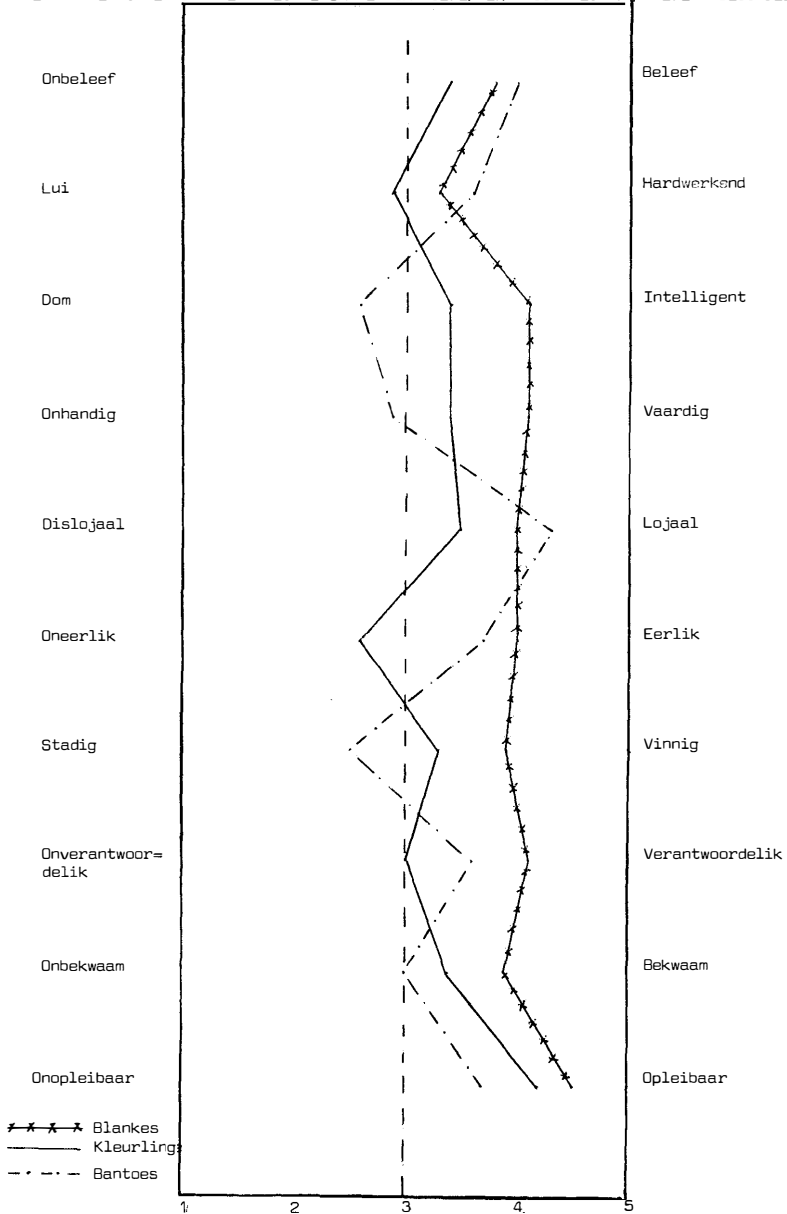
GEMIDDELDE BEOORDELING VAN BLANKE, KLEURLING- EN BANTOEWERKERS DEUR WERKGEWERS

Eienskap	Gemiddelde telling		
	Blankes	Kleur- linge	Bantoes
Beleef - onbeleef	3,8	3,4	4,0
Hardwerkend - lui	3,3	2,9	3,6
Intelligent - dom	4,1	3,4	2,6
Vaardig - onhandig	4,1	3,4	2,9
Lojaal - dislojaal	4,0	3,5	4,3
Eerlik - oneerlik	4,0	2,6	3,7
Vinnig - stadig	3,9	3,3	2,5
Verantwoordelik - onverantwoordelik	4,1	3,0	3,6
Bekwaam - onbekwaam	3,9	3,4	3,0
Opleibaar - onopleibaar	4,5	4,2	3,7
TOTAAL : GEMIDDELDE	4,0	3,3	3,4

Aanvullende inligting oor die werkgewers se beoordeling van hulle werkers is verkry uit die vraag of daar spesifieke soort werk is waarvoor die Kleurlinge en Bantoes minder geskik is (vraag 23 in Bylae B). Dit is opvallend dat daar heelwat meningsverskil bestaan oor die vraag of die Kleurling vir swaar fisiese arbeid geskik is, al dan nie. Dertien van die 28 werkgewers was van mening dat die Kleurling minder geskik is vir hierdie soort werk, terwyl die res van die werkgewers egter van mening is dat die Kleurling wel geskik is om sodanige werk te doen en dat hulle geen probleme in hierdie verband ondervind nie. Twee van laasgenoemde groep werkgewers het egter wel genoem dat hulle ervaring was dat die Kleurling nie van vuil en eentonige werk hou nie. Veral die werkgewers wat die Kleurling as minder geskik vir swaar fisiese werk beskou, is van mening dat die Bantoe meer geskik vir hierdie soort werk is. Die Kleurling word deur byna al die werkgewers as 'n goeie operateur en ambagsman beskou, en die meeste werkgewers is van mening dat die Kleurling in dié opsig heelwat beter as die Bantoe is.

FIGUUR 7.1

VERSKILLE TUSSEN BLANKE, KLEURLING- EN BANTOEWERKERS SOOS DEUR WERKGEWERS BEDORDEEL



Die Kleurling word oor die algemeen ook as 'n goeie toesighouer beskou en in die meeste ondernemings waar Kleurlinge in toesighouersposte aangestel is, word hulle deur die werkers aanvaar. Twee werkgewers was selfs van mening dat die Kleurling 'n beter toesighouer oor sy eie volksgenote as die Blanke is. Slegs drie werkgewers het aangetoon dat die Kleurling nie 'n goeie toesighouer is nie, en 'n gebrek aan die nodige agtergrond en mensekennis is as redes aangevoer.

Die afleiding wat dus gemaak kan word, is dat met die moontlike uitsondering van swaar fisiese werk, wat in elk geval vir sowat 50 persent van die werkgewers geen probleme skep nie, is daar geen spesifieke soort werk waarvoor die Kleurlingwerker nie geskik is nie. In hierdie verband is uit die aard van die saak slegs werk wat in die betrokke ondernemings wat besoek is, gedoen word, in aanmerking geneem.

Die werkgewers met wie onderhoude gevoer is, is ook versoek om die belangrikste probleme wat hulle met hulle Kleurlingwerkers ondervind, aan te toon. Veertien, dit wil sê die helfte, van die werkgewers ondervind geen probleme nie, terwyl 'n verskeidenheid van probleme deur die res van die werkgewers genoem is. Probleme wat genoem is, met die getal werkgewers wat dit genoem het in hakies daarna, is die volgende: Opdragte word nie uitgevoer nie (4); werkers beland in geldelike moeilikheid en die onderneming moet hulle daar uit help (3); voortdurende eise om hoër lone (2); negatiewe werkgesindheid (1); lae produktiwiteit (2); dronkenskap tydens werksyd (1) en probleme met skofwerk (1). Die verskeidenheid van voorgenoemde probleme dui daarop dat daar nie 'n algemeen geldende probleem wat eie aan die Kleurlingwerker is, uitgesonder kan word nie. Daar kan, intendeel, aanvaar word dat die genoemde probleme by enige volksgroep in enige ander werksituasie in 'n mindere of meerdere mate kan voorkom. Sommige van die werkgewers het dan ook aangetoon dat die meeste van voorgenoemde probleme ook by die Blankes en Bantoes voorkom. Die volgende probleme met Bantowerkers is genoem: Geldelike probleme (3 werkgewers); opdragte word nie uitgevoer nie (2); lae produktiwiteit (2) en gebrek aan inisiatief (1). In die geval van Blanke werkers is die volgende probleme genoem: Opdragte word nie uitgevoer nie (2); onbekwaamheid van ambagsmanne en vakleerlinge (2); lae produktiwiteit (1); geldelike moeilikheid (2) en swak gehalte toesighouers (1). As in aanmerking geneem word dat die Blanke en Bantoe personeel van die betrokke ondernemings relatief klein in vergelyking met die Kleurling personeel is (kyk par. 1.2.2), wil dit voorkom asof Kleurlingwerkers nie noemenswaardig meer probleme as die ander twee volksgroepe vir die werkgewers skep nie.



## HOOFSTUK 8

### SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKINGS

#### 8.1 INLEIDING

Navorsing deur die Instituut vir Mannekragnavorsing toon dat die skepping van genoeg werkgeleenthede vir veral die vinnig groeiende Kleurlingbevolking 'n aktuele probleem is, aangesien daar beraam is dat die aanbod van Kleurlingmans die vraag teen 1980 met ongeveer 18 persent sal oorskry. Ontwikkelings in die Saldanhagebied kan hierdie knelpunt aanmerklik verlig deur die skepping van werkgeleenthede vir relatief groot getalle Kleurlingmans. Om te bepaal of die Kleurlingwerkers van hierdie geleentheid gebruik sal maak en of die werkgewers in staat sal wees om 'n geskikte arbeidsmag te werf en op te lei, is ondersoek ingestel na die arbeidsituasie van die Kleurlingman en sy gesindheid teenoor werk in die algemeen en bepaalde soorte werk in die besonder. 'n Veldondersoek wat deur die Instituut vir Mannekragnavorsing in die Saldanhagebied onderneem is, het ook getoon dat sommige werkgewers bedenkinge oor die geskiktheid van die Kleurling as nywerheidswerker het. 'n Verdere doel van die ondersoek was dus ook om die gesindheid van werkgewers teenoor Kleurlingwerkers te bepaal.

Die ondersoek is in twee fases afgehandel. Gedurende die eerste fase is gegewens met behulp van 'n vraelys van 929 Kleurlingmans in die ouderdomsgroep 15 tot 64 jaar ingesamel. Die veldwerk is gedurende die tydperk 27 Januarie tot 7 Februarie 1975 onderneem. Die ondersoek is tot die Kleurlingwoongebiede in die Kaapse Skiereiland beperk. Om te verseker dat die Kleurlingbevolking in die betrokke gebied op sosio-ekonomiese grondslag in die ondersoek verteenwoordig is, is die soort huisvesting wat bewoon word by die trek van die steekproef in ag geneem. Aangesien die meeste groot Kleurlingwoongebiede, uit 'n behuisingsoogpunt gesien, nie veel van mekaar verskil nie, is die verskillende woongebiede nie op ewekansige wyse in die ondersoek betrek nie. Die meeste van die groot woongebiede is egter wel in 'n mindere of meerdere mate betrek. Die ondersoekgroep bestaan uit 764 persone wat ten tyde van die ondersoek 'n beroep beoefen het en 165 wat werkloos was. Daar is vooraf besluit om 'n groot genoeg groep werkloos vir ontledingsdoeleindes in die ondersoek te betrek en die persentasie werkloos moet dus nie as verteenwoordigend van die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland beskou word nie. Wanneer die beroepsverdeling en ouderdomsver spreiding van die 764 werkendes in die ondersoekgroep met die ooreenstemmende gegewens van die Departement van Statistiek se bevolkingsensus vergelyk word, blyk dat die ondersoekgroep op

voorgenoemde twee aspekte voldoende verteenwoordigend van die totale manlike Kleurlingbevolking van die Kaapse Skiereiland is.

Gedurende die tweede fase van die ondersoek is 28 nywerhede in die Kaapse Skiereiland besoek, wat gesamentlik 1726 Blanke, 4678 Kleurling- en 2177 Bantoemans in diens het. Met behulp van 'n vraelys (Bylae B) is inligting oor die werkers se gesindheid teenoor werk, en hul geskiktheid as nywerheidswerkers, van die werkgewers verkry. Die werkgewers is ook versoek om hul werkers volgens 'n beoordelingskaal te beoordeel (Bylae C). Die betrokke ondernemings, wat hoofsaaklik vervaardigingsnywerhede in die metaalsektor is, is gedurende die tydperk 8-13 Junie 1975 besoek.

## 8.2 ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEGROEP

Gegewens aangaande die huistaal, kerkverband en getal afhanklikes van die ondersoekgroep word as agtergrondinligting in tabelle 2.1 en 2.2 aangebied.

Van die 764 persone wat ten tyde van die ondersoek 'n beroep beoefen het, en na wie in die verslag as die werkendes verwys word, het 95,7 persent voltyds en 4,3 persent deelyds gewerk. Van die 165 werkloses het 13,3 persent nog nooit gewerk nie en 86,7 persent het wel voorheen gewerk. Die mediaanouderdom van die werkendes is 30 jaar en dié van die werkloses 23 jaar.

## 8.3 DIE WERKSITUASIE VAN DIE WERKENDES

Arbeiders (20,3%), ambagsmanne en vakleerlinge (19,5%) en operateurs en halfgeskoolde werkers (16,4%) is die drie grootste beroepsgroepe. Die grootste enkele groep werkendes (18,7%) is die drie grootste beroepsgroepe. Die grootste enkele groep werkendes (28,7%) is in die vervaardigingsektor (fabriekswese) werksaam, en die tweede grootste enkele groep (22,6%) is in die gemeenskap- en persoonlike dienstesektor werksaam. Die verspreiding van die werkendes oor 'n verskeidenheid van beroepe en nywerheidsektore dui daarop dat die Kleurling as werker bevoeg is om in 'n wye verskeidenheid van aktiwiteite diens te doen. Die salarisse van die verskillende beroepsgroepe is oor die algemeen in ooreenstemming met die kwalifikasiepeil van die persone en die aard van die werk wat deur hulle gedoen word.

Die mediaansalaris van die voormanne en toesighouers (R287 per maand) is die hoogste van al die beroepsgroepe. Die voormanne en toesighouers is egter as groep aanmerklik ouer as die werkers in ander beroepsgroepe (mediaanouderdom is 41 jaar);

18,8 persent het matriek geslaag, en 37,5 persent beskik oor naskoolse kwalifikasies. Alhoewel die beoefenaars van professionele, semi-professionele en tegniese beroepe relatief jonk is (mediaanouderdom is 28 jaar), verdien hulle as groep die tweede hoogste salaris (mediaan is R271 per maand) wat waarskynlik toegeskryf kan word aan die feit dat 75 persent matriek geslaag het en meer as die helfte oor naskoolse kwalifikasies beskik. Die arbeiders is die beroepsgroep wat die laagste besoldig word (mediaansalaris is R94 per maand) maar is ook die groep wat die laagste geskoold is. Die werkendes as groep is relatief hoog geskoold. Sowat 62 persent het een of ander vorm van hoërskoolopleiding gehad. Die 95 werkendes wat naskoolse kwalifikasies behaal het, beskik gesamentlik oor 101 kwalifikasies. Sowat 32 persent van die naskoolse kwalifikasies is tegniese sertiifikate, sowat 22 persent is onderwysersdiplomas, sowat 16 persent is ambagsertiifikate in die boubedryf en sowat 13 persent is universiteitsgrade.

Daar is 'n duidelike verband tussen kwalifikasiepeil behaal en die gehalte van die werkers. Die hoër geskoolde werkers beoefen nie alleen meer gevorderde beroepe nie, maar verwissel ook minder dikwels van werk en is in 'n mindere mate van werk afwesig as die laer geskoolde werkers. Dit blyk dat die arbeidsomset by die nie-gesertifiseerde ambagsmanne en by die arbeiders die hoogste was. By die beroepe waaraan daar 'n hoër salaris verbonde is en waarvan die bekleërs meer geskoold is, was die arbeidsomset relatief laag. Slegs drie van die 28 werkgewers het aangedui dat hul arbeidsomset laag is, terwyl die res hul omset as hoog beskou. Uit die onderhoude met die werkgewers word die afleiding gemaak dat die omset van arbeiders hoog is, terwyl dit in die geval van die meer geskoolde werkers heelwat laer is. Volgens die werkgewers is hoër lone wat ander werkgewers aanbied die belangrikste rede waarom werkers dikwels van werk verander.

Van die 764 werkendes het 27,1 persent aangedui dat hulle 'n ander werk soek. Dit is veral die beoefenaars van laer geskoolde en laerbesoldigde beroepe wat ander werk soek. Besoldiging speel blykbaar die belangrikste rol in dié verband, aangesien meer as die helfte van die persone aangedui het dat hulle 'n hoër salaris verlang en daarom 'n ander werk soek.

Uit die kumulatiewe afwesigheidsyfers van die werkendes blyk dat 9,3 persent gedurende November 1974 een of meer dae sonder betaling afwesig was. Byna vyf persent was vir 'n week of langer en drie persent was vir 20 dae en meer afwesig. By die besturende, uitvoerende en administratiewe werkers en die voormanne en toesighouders het geen afwesigheid gedurende die betrokke maand

voorgekom nie. Negentien van die 28 werkgewers beskou afwesigheid as 'n probleem in hul ondernemings. Die algemene tendens is dat afwesigheid die meeste by arbeiders voorkom, dat dit veral op Maandae voorkom, en dat afwesigheid gedurende die wintermaande hoër as in die res van die jaar is. Siekte, gesinsprobleme, private besigheid en vervoerprobleme is meesal die verskonings vir afwesigheid. Oormatige drankgebruik en geweld gedurende naweke word egter deur agt werkgewers as die belangrikste oorsake vir afwesigheid, veral op Maandae, beskou.

Werkgewers kan nie daarop staat maak om 'n stabiele arbeidsmag op te bou as hul werkers voortdurend met vervoerprobleme te kampe het nie. Vervoerprobleme, lang afstande wat werkers na en van hulle werk moet aflê en hoë vervoerkoste kan aanleiding gee tot arbeidsomset en afwesigheid van werk. Die helfte van die werkendes woon agt kilometer en verder van hul werk af en vir byna die helfte van hulle neem dit 30 minute en langer om by die werk te kom. Die mediaanreiskoste van diegene wat vir hul vervoer moet betaal, is R7 per maand.

Met die tekort aan huisvesting vir die Kleurlingbevolking in die Kaapse Skiereiland, sal werkgewers wat huisvesting verskaf uit die aard van die saak makliker daarin slaag om nie alleen werkers te bekom nie maar ook om werkers te behou. Ook die gehalte van huisvesting speel 'n belangrike rol in hierdie verband. Dit blyk dat daar uit elke beroepsgroep, en selfs uit die hoër geskoolde en besoldigde beroepsgroepe, 'n aantal persone is wat in sink-en-palehuise woon. Oor die algemeen is die beoefenaars van laer geskoolde en laer besoldigde beroepe egter in 'n groter mate op die swakker gehalte huisvesting, te wete sub-ekonomiese huise en woonstelle en sink-en-palehuise, aangewese as diegene in die hoër besoldigde en geskoolde beroepsgroepe.

#### 8.4 WERKGESKIEDENIS VAN DIE WERKLOSES

Van die 165 werkloos het 89,7 persent aangedui dat hulle werk soek. Sodat 'n derde van hierdie werksoekers was ten tyde van die ondersoek minder as 'n maand werkloos en 13 persent was reeds ses maande en langer werkloos. Die belangrikste redes wat aangevoer is waarom hulle nog nie werk gekry het nie, is te min werkgeleenthede (19,6%); hulle het nog nie daadwerklik gesoek nie (16,9%); was net nie suksesvol nie (14,9%), en onvoldoende kwalifikasies, opleiding of ervaring (12,2%). Uit die onderhoude met die werkgewers het geblyk dat die getal vakatures wat bestaan nie alleen beperk is nie, maar dat relatief hoë vereistes aan die kandidate gestel word.

Die werksoekers verlang hoofsaaklik werk as ambagsmanne en vakleerlinge (20,9%), arbeiders (16,2%) of nie-gesertifiseerde ambagsmanne (12,2%). Sowat 19 persent verlang enige soort werk. Met die uitsondering van diene wat professionele, semi-professionele, tegniese en klerklike werk en werk as arbeiders soek, is die salarisse wat die werksoekers verlang hoër as dié wat die werkendes in die ooreenstemmende beroepe ontvang. Die werkloos se verwagtings in dié verband is waarskynlik ietwat onrealisties, veral as in ag geneem word dat hulle heelwat jonger as die werkendes is, en geen of baie min werkervaring het. Ook wat skoolopleiding en naskoolse kwalifikasies betref, is die werkloos swakker daaraan toe as die werkendes.

Byna 'n kwart van die werkloos kon reeds 'n werk kry, hoofsaaklik as arbeiders, maar het dit van die hand gewys. Sowat 60 persent het onbevredigende salaris as rede verstrekkend waarom hulle nie die werk aangeneem het nie. Die salarisse wat aan hierdie persone aangebied is, is oor die algemeen laer as wat die werkendes in die ooreenstemmende beroepe ontvang. Dit blyk ook dat die salarisse wat die werkloos in hul laaste voltydse beroep ontvang het, laer is as wat die werkendes in ooreenstemmende beroepe ontvang. Die afleiding word dus bevestig dat die werksoekers se verwagte salarisse onrealisties hoog is. Nogtans was ontevredeheid met besoldiging die belangrikste rede waarom die werkloos hul vorige werk verlaat het. Sowat twintig persent se diens is beëindig weens besnoeiing van personeel of die sluiting van die ondernemings.

Uit die getal werkgewers wat die werkloos gehad het gedurende die 2-jaartydperk wat die ondersoek voorafgegaan het, blyk dat die werkloos gedurende die betrokke tydperk meer dikwels van werk verander het as die werkendes, en dus 'n minder stabiele arbeidsmag is.

Slegs 23 persent van die werkloos is as sodanig by 'n arbeidsburo geregistreer en slegs sewe persone ontvang 'n werkloosheidsstoelaag.

Alhoewel die verskille nie besonder groot is nie, wil dit tog voorkom of die werkloos, wat behuising betref, swakker as die werkendes daaraan toe is.

#### 8.5 BEREIDWILLIGHEID VAN DIE ONDERSOEGGROEP OM VAN WERK EN WOONPLEK TE VERANDER

Net meer as die helfte van die ondersoekgroep (insluitende die werkendes en werkloos) is bereid om van werk te verander om werk te aanvaar as dit sou beteken dat hulle ook van woonplek

moet verander. Dit is hoofsaaklik die werkloses (78,8%), arbeiders (58,1%), nie-gesertifiseerde ambagsmanne (54,5%) en ambagsmanne en vakleerlinge (51%) by wie die grootste mate van bereidwilligheid om te verander, voorkom. Dit is ook veral die bewoners van die swakker gehalte behuising wat bereid is om 'n verandering te oorweeg. Uit die voorwaardes wat gestel is deur diegene wat bereid is om 'n verandering te oorweeg, blyk dat die diensvoorwaardes, insluitende salaris, vir die werkers aanneemlik moet wees en dat voldoende en geskikte behuising voorsien moet word.

Net meer as twee-derdes (67,8%) van die ondersoekgroep is bereid om onder sekere voorwaardes in Saldanha te gaan werk. Met die uitsondering van verkoops- en verwante werkers is die meeste persone in al die beroepsgroepe daartoe bereid. Die grootste mate van bereidwilligheid kom by die werkloses voor (83%). Die voorwaardes wat gestel is deur diegene wat bereid is om in Saldanha te gaan werk, handel hoofsaaklik, in volgorde van belangrikheid, oor salaris, huisvesting en die werksituasie. Die voorsiening van gemeenskapsdienste, en in 'n mindere mate die verskaffing van vervoer, is ook as voorwaardes gestel.

Toekomstige werkgewers te Saldanha kan dus daarop reken dat hulle wel in staat sal wees om werkers in die Kaapse Skiereiland te werf mits hulle aan die voorgenoemde voorwaardes wat deur die werkers gestel is, kan voldoen.

## 8.6 WERKGESINDHEID VAN DIE ONDERSOEGROEP

### 8.6.1 Algemene werkgesindheid

Die algemene werkgesindheid van die ondersoekgroep is getoets aan die hand van tien positiewe en agt negatiewe stellings oor werk in die algemeen. Dit blyk dat 83,8 persent van die ondersoekgroep in 'n mindere of meerdere mate positief teenoor werk ingestel is. Dit beteken nogtans dat 16,2 persent van die ondersoekgroep meer negatief as positief teenoor werk ingestel is. Dit blyk verder dat diegene wat hoërskoolopleiding gehad het, oor die algemeen 'n groter mate van positiewe werking gesteldheid toon as dié wat slegs laerskoolopleiding of geen skoolopleiding gehad het nie. Die beoefenaars van die hoër geskoolde en besoldigde beroepe is ook meer positief teenoor werk ingestel as diegene in die laer geskoolde en besoldigde beroepe.

### 8.6.2 Gesindheid teenoor bepaalde soorte werk

Die ondersoekgroep is in hoër mate eenstemmig dat 'n werk met 'n goeie salaris, sekuriteit, goeie vorderingseleenthede, en 'n werk waar mens die kans kry om nuwe dinge te leer, belang=

rik is wanneer 'n werk gekies word. Die beoefenaars van die laer geskoolde en besoldigde beroepsgroepe het salaris as die belangrikste aspek uitgesonder, terwyl diegene in die hoër geskoolde en besoldigde beroepe meer waarde heg aan 'n werk met sekuriteit en 'n werk wat goeie vorderingsgeleenthede bied as aan salaris, waarskynlik omdat hulle reeds 'n bevredigende salaris ontvang.

Sowat 16 persent van die werkendes werk skofte en 60 persent van die ondêrsoekgroep het nog nooit skofte gewerk nie. Meer as 'n driekwart van diegene wat skofte werk, hou daarvan en sowat 55 persent van dié wat nie skofte werk nie is daartoe bereid. Finansiële oorwegings is die belangrikste rede waarom werkers van skofwerk hou of bereid is om dit te doen. Die inbreuk wat skofwerk op huislike, sosiale en sportaktiwiteite maak en die mening dat dit vermoeiend en ongerieflik is, is die belangrikste redes waarom persone nie van skofwerk hou nie of nie bereid is om dit te doen nie. Oor die algemeen het die ondernemings waar skofwerk gedoen word nie probleme om genoeg werkers te kry wat bereid is om skofte te werk nie. Ontoereikende vervoergeriewe en die veiligheid van skofwerkers is die belangrikste probleme wat ondervind word.

Sowat 41 persent van die werkendes werk Saterdag, en sowat 70 persent van hulle het aangedui dat hulle daarvan hou hoofsaaklik weens die finansiële voordele wat dit inhou. Sowat driekwart van diegene wat nie Saterdag werk nie is daartoe bereid, en die belangrikste voorwaarde wat gestel is, is dat hulle 'n hoër loon moet ontvang. Die meeste persone wat nie daarvan hou om Saterdag te werk nie of nie daartoe bereid is nie, het as redes aangevoer dat hulle naweke vry wil wees vir huislike, sosiale en sportaktiwiteite. Sommige werkers van 20 van die 28 ondernemings wat besoek is, werk Saterdag. Die meeste werkgevers het aangedui dat hul werkers oor die algemeen bereid is om Saterdag te werk, en vervoer vir die werkers is die enigste noemenswaardige probleem wat ondervind word.

Slegs 16,8 persent van die werkendes werk Sondag. Sowat twee-derdes van diegene wat Sondag werk, hou daarvan en slegs sowat 40 persent van dié wat nie Sondag werk nie is wel bereid om dit te doen. Ook by hierdie twee groepe werkers weeg finansiële oorwegings die swaarste. Godsdienstige redes en die mening dat Sondag 'n rusdag is, is die belangrikste redes waarom persone nie daarvan hou om Sondag te werk nie of nie bereid is om dit te doen nie. Oor die algemeen ondervind die tien ondernemings waar daar op Sondag gewerk word nie probleme om werkers te vind wat daartoe bereid is nie. Vervoer is ook op Sondag die belangrikste probleem.

## 8.7 BEOORDELING VAN WERKNEMERS DEUR WERKGEWERS

Die werkgewers wat besoek is, is versoek om hul Kleurling-, Blanke en Bantoewerkers op 10 polêre aspekte volgens 'n 5-punt semantiese differensiaalskaal te beoordeel. Die beoordeeling van laasgenoemde twee volksgroepe word slegs vir vergelykingsdoeleindes gebruik.

Die Kleurlinge is op al die aspekte swakker as die Blankes beoordeel. Die Kleurlingwerkers is op vyf van die aspekte, te wete intelligensie, vaardigheid, spoed, bekwaamheid en opleibaarheid beter as die Bantoewerkers beoordeel. Die Bantoewerkers word egter as beleefder, hardwerkender, loejaler, eerliker en verantwoordeliker as die Kleurlinge beskou. Wanneer daar op die gemiddelde beoordeling van al die aspekte gesamentlik gelet word, blyk dit egter dat daar feitlik geen verskil tussen die Kleurling- en Bantoewerkers is nie.

Met die moontlike uitsondering van swaar fisiese werk, is daar volgens die menings van die werkgewers geen spesifieke soort werk waarvoor die Kleurling nie geskik is nie. Die helfte van die werkgewers is in elk geval van mening dat die Kleurling ook vir swaar fisiese werk geskik is.

Die helfte van die werkgewers het spesifieke probleme genoem wat hulle met hulle werkers ondervind. Die verskeidenheid van probleme wat genoem is, dui daarop dat daar nie 'n algemeen geldende probleem wat eie aan die Kleurlingwerker is, uitgesonderd kan word nie. Die meeste van die probleme in verband met Kleurlingwerkers wat genoem is, kom ook by die Blanke en Bantoewerkers voor.

## 8.8 SLOTOPMERKINGS

Die Kleurlingwerkers in die Kaapse Skiereiland kan, in die geheel gesien, as bevoeg beskou word om in 'n verskeidenheid van beroepe opgeneem te word. Die Kleurling word ook as 'n geskikte fabriekwerker beskou. Skofwerk en werk gedurende naweke, wat dikwels in 'n mindere of meerdere mate in die vervaardigingssektore gedoen word, behoort ook nie veel probleme te skep nie, mits die werkgewers bereid is om die hoër loon, wat oor die algemeen vir hierdie soort werk verlang word, te betaal.

Dit blyk ook dat die werkgewers van Kleurlinge nie noemenswaardige probleme ondervind wat eie aan die Kleurlingwerker is nie. Daar is egter 'n duidelike verband tussen kwalifikasiepeil en die gehalte van die werkers. Die hoër geskoolde werkers is oor die algemeen meer bevoeg om in beroepe op die hoër vlak



opgeneem te word, is meer stabiele werkers en is meer positief teenoor werk ingestel as die laer geskoolde werkers. Wanneer werkgewers dus 'n bekwame en bestendige arbeidsmag wil opbou, behoort die kwalifikasiepeil van werkers by die keuringsproses in aanmerking geneem te word. Aangesien daar noodwendig in elke onderneming laag geskoolde werkers in beroepe op die laer vlak in diens geneem moet word, kan die werkgewers verwag om meer probleme met hierdie werkers te ondervind as met dié op die hoër vlak.

Toekomstige werkgewers in die Wes-Kaap, en ook in Saldanha, kan verwag om werkers te vind om in die nuwe werkgeleenthede opgeneem te word, mits die werkgewers aan die werkers se vereistes, veral wat bevredigende diensvoorwaardes en behuising betref, kan voldoen.

## CHAPTER 9

### SYNOPSIS AND CONCLUSIONS

#### 9.1 INTRODUCTION

Research by the Institute for Manpower Research shows that the creation of adequate job opportunities, especially for the fast growing Coloured population, is a real problem, since it has been estimated that by 1980 the supply of Coloured men will exceed the demand by approximately 18 per cent. By the creation of job opportunities for relatively large numbers of Coloured men, developments in the Saldanha area will considerably alleviate this crucial problem. In order to determine whether Coloured workers will make use of this opportunity and whether the employers will be able to recruit and to train a suitable labour force, an investigation was undertaken into the labour situation of the Coloured male and his attitude towards work in general and specific kinds of work in particular. A field investigation which was undertaken in the Saldanha area by the Institute for Manpower research, has also shown that there is uncertainty on the part of some employers regarding the suitability of the Coloured person as an industrial worker. Another aim of the investigation was therefore also to determine the attitude of employers towards Coloured workers.

The investigation was completed in two phases. During the first phase data were collected with the aid of a questionnaire from 929 Coloured males in the age category 15 to 64 years. The field-work was undertaken during the period 27 January to 7 February 1975. The investigation was limited to the Coloured residential areas in the Cape Peninsula. In order to ensure that the Coloured population in the particular area was represented in the survey on a socio-economic basis, the kind of housing occupied by them was taken into consideration in drawing the sample. Since most of the large Coloured residential areas, from a housing point of view, do not differ much from one another, the various residential areas were not randomly involved in the survey. Most of the large residential areas, however, were involved to some extent. The survey group consisted of 764 persons who pursued an occupation at the time of the survey and 165 who were unemployed. It was decided beforehand to involve a sufficiently large group of unemployed in the survey for purposes of analysis and the percentage of unemployed persons should therefore not be regarded as representative of the Coloured population in the Cape Peninsula. If the occupational classification and age distribution of the 764 employed persons in the survey group are compared with the corresponding data of the

population census of the Department of Statistics, it is evident that with regard to the aforementioned two aspects the survey group is sufficiently representative of the total male Coloured population of the Cape Peninsula.

During the second phase of the survey 28 industries which jointly employ 1726 White, 4678 Coloured and 2177 Bantu males, were visited in the Cape Peninsula. With the aid of a questionnaire (Appendix B) information was obtained from employers concerning the workers' attitude towards work and their suitability as industrial workers. Employers were also requested to assess their workers according to an assessment scale (Appendix C). The particular enterprises, which are mainly manufacturing industries in the metal sector, were visited during the period from 8 to 13 June 1975.

## 9.2 GENERAL DESCRIPTION OF THE SURVEY GROUP

Data concerning the home language, religious denomination and number of dependants of the survey group are supplied as background information in Tables 2.1 and 2.2.

Of the 764 persons who pursued occupation at the time of the investigation, and who are referred to in the report as the employed, 95,7 per cent worked full-time and 4,3 per cent part-time. Of the 165 unemployed 13,3 per cent had never been employed and 86,7 per cent had been employed previously. The median age of the employed was 30 years and that of the unemployed 23.

## 9.3 THE JOB SITUATION OF THE EMPLOYED

Labourers (20,3%), artisans and apprentices (19,5%) and operators and semi-skilled workers (16,4%) are the three largest occupational groups. The largest single group of the employed (28,7%) work in the manufacturing sector (industry), and the second largest single group (22,6%) are employed in the community and personal services sector. The distribution of the employed over a variety of occupations and industrial sectors indicates that as a worker the Coloured person is capable of serving in a wide variety of fields.

The salaries of the different occupational groups correspond, on the whole, with the qualification level of these persons and the nature of the work done by them. The median salary of the foremen and supervisors (R287 per month) is the highest of all the occupational groups. However, as a group they are considerably older than the workers in other occupational groups

(median age is 41 years); 18,8 per cent have passed matric, and 37,5 per cent have post-school qualifications. Although those who pursue professional, semi-professional and technical occupations are relatively young (median age 28 years), as a group they earn the second highest salary (the median is R271 per month). This may probably be attributed to the fact that 75 per cent have passed matric and more than half have post-school qualifications. The labourers are the lowest paid occupational group (median salary is R94 per month), but they are also the group with the lowest schooling.

As a group the employed are relatively highly schooled. Approximately 62 per cent had some form of high school training. The 95 employed persons who obtained post-school qualifications, jointly have 101 qualifications. Approximately 32 per cent of the post-school qualifications are technical certificates, approximately 22 per cent are teachers' diplomas, roughly 16 per cent are trade certificates in the building industry and approximately 13 per cent are university degrees.

There is a significant relationship between the qualification level obtained and the quality of the workers. The more highly skilled workers not only pursue more advanced occupations but also change jobs less often and are less often absent from work than the less skilled workers. The labour turnover among the non-certified artisans and among the labourers appears to be the highest. In occupations with higher salaries and which require more skilled workers, the labour turnover was relatively low. Only three of the 28 employers indicated a low labour turnover, whereas the rest regarded their turnover as high. It has been inferred from the interviews with employers that the turnover of labourers is high, while it is considerably lower in the case of the more skilled workers. According to employers the higher wages offered by other employers is the main reason why workers often change jobs.

Of the 764 employed persons 27,1 per cent indicated that they were looking for other jobs. Especially persons employed in the less skilled and lower paid occupations were looking for other jobs. Remuneration apparently plays the most important part in this connection, since more than half of the persons indicated that they desired a higher salary and that was why they were looking for other jobs.

The cumulative absentee figures of the employed persons show that 9,3 per cent of them were absent for one or more days without pay during November 1974. Almost five per cent were absent for a week or longer and three per cent for 20 days and

longer. Among the managerial, executive and administrative workers and among the foremen and supervisors there were no absences during the particular month. Nineteen of the 28 employers regard absenteeism as a problem in their concerns. Generally speaking absenteeism is more common among labourers, it occurs especially on Mondays and is higher in the winter months than during the rest of the year. Sickness, family problems, private business and transport problems are the most common excuses for absenteeism. Excessive use of liquor and violence during weekends, however, are regarded by eight employers as the main causes of absenteeism, especially on Mondays.

Employers cannot be sure of building up a stable labour force if their workers consistently have to contend with transport problems. Such problems, long distances which workers have to travel to and from work and high cost of transport may give rise to labour turnover and absence from work. Half of the employed live eight kilometres and further from their jobs and almost half of them take 30 minutes and longer to get to work. The median travelling expenses of those who have to pay for their transport is R7 per month.

Considering the shortage of housing for the Coloured population in the Cape Peninsula, employers who provide housing will naturally more easily succeed not only in finding workers but also in retaining them. The quality of the housing also plays an important rôle in this connection. It appears that in every occupational group, even in the more highly skilled and more highly paid occupational groups, there are a number of persons who live in tin shanties. On the whole persons in the lower schooled and lower paid occupations are more dependent on the poorer quality housing, namely sub-economic houses and flats and shanties, than persons in the more highly paid and highly trained occupational groups.

#### 9.4 JOB HISTORY OF THE UNEMPLOYED

Of the 166 unemployed 89,7 per cent indicated that they were looking for employment. Approximately one-third of these job seekers had been unemployed for less than a month at the time of the investigation and 13 per cent had been unemployed for six months and longer. The main reasons put forward for their not having obtained employment were too few job opportunities (19,6%); they had not actively looked for work (16,9%); simply had not been successful (14,9%), and inadequate qualifications, training or experience (12,2%). Interviews with the employers revealed not only that the number of vacancies is limited, but also that relatively high qualifications are expected

of candidates.

The job seekers mainly require work as artisans and apprentices (20,9%), labourers (16,2%) or non-certified artisans (12,2%). Approximately 19 per cent look for any kind of work. With the exception of persons seeking professional, semi-professional, technical and clerical work and work as labourers, the salaries required by the job seekers are higher than those received by the employed persons in the corresponding occupations. The expectations of the unemployed in this connection are probably somewhat unrealistic, especially if it is taken into consideration that they are considerably younger than the employed persons and have no or very little job experience. Also with regard to school training and post-school qualifications, the unemployed are in a less favourable position than the employed.

Almost a quarter of the unemployed could have obtained jobs, mainly as labourers, but they had refused this employment. Approximately 60 per cent claimed unsatisfactory salary as the reason why they did not accept the job. On the whole the salaries offered to these persons were lower than the salaries paid to the employed in corresponding occupations. It also appeared that the wages received by the unemployed in their last full-time job were lower than those the employed received in corresponding occupations. The inference is therefore confirmed that the job seekers expect unrealistically high wages. Dissatisfaction with remuneration was nevertheless the main reason why the unemployed left their previous jobs. The service of approximately twenty per cent of them was ended owing to retrenchment of staff or the closing down of the concerns.

It appears from the number of employers the unemployed had during the 2-year period before the investigation that during this particular period the unemployed had more often changed jobs than the employed and that they were therefore a less stable labour force.

Only 23 per cent of the unemployed were registered as such with a labour bureau and only seven persons received an unemployment allowance.

Although the differences are not particularly large, it appears that with regard to housing the unemployed are in a less favourable position than the employed.

## 9.5 WILLINGNESS OF THE SURVEY GROUP TO CHANGE WORK AND PLACE OF RESIDENCE

Just more than half of the survey group (including employed and unemployed) are prepared to change work or to accept work if it will mean that they also have to change homes. It is mainly the unemployed (78,8%), labourers (58,1%), non-certified artisans (54,5%) and artisans and apprentices (51%) among whom there is the greatest degree of willingness to change. It is also especially occupants of the poorer quality housing who are prepared to consider a change. From the conditions laid down by persons who are prepared to consider a change, it is evident that the conditions of service, including salary, should be acceptable to the workers and that adequate and suitable housing should be provided.

Just more than two-thirds (67,8%) of the survey group are prepared, subject to certain conditions, to work in Saldanha. With the exception of sales and related workers, most persons in all the occupational groups are prepared to move to Saldanha. The greatest degree of willingness occurs among the unemployed (83%). The conditions laid down by persons who are willing to work in Saldanha are mainly concerned, in order of importance, with salary, housing and the job situation. The provision of community services and, to a smaller extent, the provision of transport, were also mentioned as conditions.

Prospective employers in Saldanha may therefore depend on being able to recruit workers in the Cape Peninsula, provided they satisfy the aforementioned conditions laid down by the workers.

## 9.6 ATTITUDE OF THE SURVEY GROUP TOWARDS WORK

### 9.6.1 General attitude towards work

The general attitude of the survey group towards work was tested on the basis of ten positive and eight negative statements regarding work in general. It appears that 83,8 per cent of the survey group have a positive attitude towards work. This nevertheless implies that 16,2 per cent of the survey group are more negatively than positively disposed towards work. It also appears that persons who received a high school training are on the whole more positively disposed towards work than those with primary school training only or without any school training at all. Persons in the more highly skilled and highly paid occupations are also more positively disposed towards work than persons in the less skilled and lower paid occupations.

## 9.6.2 Attitude towards particular kinds of work

The survey group was largely unanimous that a job with a good salary, security, good opportunities for promotion and where one had a chance of learning new things was important in choosing an occupation. Persons in the lower skilled and lower paid occupational groups singled out salary as the most important aspect, whereas those in the more highly skilled and more highly paid occupations attached more value to a job with security and good opportunities for promotion than to salary, probably because they already receive a satisfactory salary.

Approximately 16 per cent of the employed work shifts and 60 per cent of the survey group had never worked shifts. More than three-quarters of the persons working shifts liked doing so and approximately 55 per cent of those who did not work shifts were prepared to do so. Financial considerations were the main reason why workers liked shifts or were prepared to work shifts. Interference with their domestic, social and sporting activities by shift-work and the opinion that shift-work is exhausting and inconvenient, were the main reasons why persons did not like shift-work or were not prepared to do it. On the whole, concerns where shift-work is done have no problems in obtaining sufficient workers who are prepared to work shifts. Inadequate transport facilities and the safety of shift-workers are the main problems experienced.

Approximately 41 per cent of the employed work on Saturdays and approximately 70 per cent of them indicated that they liked doing so, mainly because of the financial advantages involved. Roughly three-quarters of the persons who were not working on Saturdays were prepared to do so, and the main condition laid down was that they should receive higher wages. Most persons who did not like working on Saturdays or who were not prepared to do so, put forward as their reason that they wanted to be free over week-ends for domestic, social and sport activities. Some workers from 20 of the 28 concerns that were visited, worked on Saturdays. Most employers indicated that on the whole their workers were prepared to work on Saturdays and that transport for the workers was the only problem worth mentioning that was experienced.

Only 16,8 per cent of the employed work on Sundays. Approximately two-thirds of the persons who work on Sundays liked doing so and only approximately 40 per cent of the persons who did not work on Sundays were prepared to do so. In the case of these two groups of workers also financial considerations were the most important. Religious considerations and the



opinion that Sunday is a day of rest were the main reasons why persons did not like working on Sundays or were not prepared to do so. Generally speaking the ten concerns where work is done on Sundays do not experience problems to find workers who are willing to work on Sundays. On Sundays transport was also the main problem.

#### 9.7 ASSESSMENT OF EMPLOYEES BY EMPLOYERS

The employers who were visited were requested to assess their Coloured, White and Bantu workers on 10 polar aspects according to a 5-point semantic differential scale. The assessment of the last-named two population groups is used only for purposes of comparison.

On all the aspects the Coloureds were assessed less favourably than the Whites. On five of the aspects, namely intelligence, skill, speed, efficiency and trainability they were assessed better than the Bantu workers. The Bantu workers, however, are regarded as more polite, more hardworking, more loyal, more honest and more responsible than the Coloureds. When the mean assessment of all the aspects jointly is taken into consideration, however, it appears that there is practically no difference between Coloured and Bantu workers.

According to the views of the employers there is, with the possible exception of heavy physical work, no specific kind of work for which the Coloured person is not suitable. Half of the employers are in any case of the opinion that the Coloured is also suitable for heavy physical work.

Half of the employers mentioned specific problems which they experienced with their workers. The variety of problems mentioned indicates that there is no generally valid problem which is unique to the Coloured worker. Most of the problems mentioned in connection with Coloured workers also occur among White and Bantu workers.

#### 9.8 CONCLUDING REMARKS

On the whole the Coloured workers in the Cape Peninsula may be regarded as suitable for employment in a variety of occupations. The Coloured person is also regarded as a suitable industrial worker. Shift-work and work during week-ends, often undertaken to some extent in the manufacturing sectors, should not create too many problems, provided the employers are prepared to pay the higher wages which are generally required for this kind of work.

It also appears that employers of Coloureds do not experience problems worth mentioning which are unique to the Coloured worker. There is, however, a clear relationship between qualification level and the quality of the workers. On the whole the more highly trained workers are more capable of being employed at a higher level; they are more stable workers and have a more positive attitude towards work than the less skilled workers. When employers therefore wish to build up a capable and reliable labour force, the qualification level of workers should be taken into consideration in the process of selection. Since it is inevitable in every undertaking that poorly skilled workers have to be employed in occupations at the lower levels, employers may expect more problems with these workers than with those at a higher level.

Prospective employers in the Western Cape and also in Saldanha may expect to find workers to be appointed in the new jobs to be created, provided they are prepared to meet the requirements of the workers, especially with regard to satisfactory conditions of service and housing.

BYLAE A

Veldwerker No. ....

--	--

(1-2)

Vraelys No. ....

--	--

(3-4)

AFDELING A

1. Wat is u ouderdom? (Slegs volle jare) .....

--	--

(5-6)

2. Wat is u huistaal?

Afrikaans	1
Engels	2
Ander (spesifiseer)	

--

(7)

3. Hoeveel afhanklikes het u? .....  
(Alle persone wat van u salaris afhanklik is)

--	--

(8-9)

4. Wat is u kerkverband?  
.....

--	--

(10-11)

5. Wat is die hoogste skoolstander wat u geslaag het?  
.....

--	--

(12-13)

6. Oor watter ander kwalifikasies beskik u? (Noem enige ander kwalifikasies, bv. tegniese opleiding, voltooide vakleerlingskap, onderwysdiploma, universiteitsgraad. Skryf die naam/name van ALLE kwalifikasies voluit.)

Kwalifikasie(s)	Het u 'n sertifikaat/diploma verwerf?	
	Ja	Nee
(a) .....		
(b) .....		
(c) .....		
(d) .....		

--	--

(14-15)

--	--

(16-17)

--	--

(18-19)

--	--

(20-21)

7. Werk u tans?

Ja, voltyds	1
Ja, deelyds	2
Nee, maar het al voorheen gewerk	3
Nee, het nog nooit gewerk nie	4

--

(22)

(INSTRUKSIES AAN VELDWERKER:

- (a) Vrae 8-20 moet slegs deur persone wat tans werkloos is, beantwoord word, dit wil sê diegene wat "Nee" op vraag 7 geantwoord het.
- (b) Vir persone wat tans werk – gaan na vraag 21)

8. Hoe lank is u nou reeds werkloos? ..... maande ..... weke

--	--

(23-24)

9. Soek u tans werk?

Ja	1
Nee	2

--

(25)

10. (VELDWERKER: Indien persoon "Ja" op vraag 9 geantwoord het:)

10.1 Watter soort werk soek u?

--	--	--	--

(26-29)

10.2 Wat is die minimum loon/salaris wat u verlang?

R..... per week

OF R..... per maand

--	--	--	--

(30-32)

10.3 Om watter rede dink u het u nog nie werk gekry nie?

--	--

(33-34)

11. (VELDWERKER: Indien persoon "Nee" op vraag 9 geantwoord het:)

Om watter rede soek u nie tans werk nie? .....

--	--

(35-36)

12. Kon u, nadat u werkloos geraak het, 'n werk kry maar het dit van die hand gewys?

Ja	1
Nee	2

--

(37)

13. (VELDWERKER: indien persoon "Ja" op vraag 12 geantwoord het:)

13.1 Watter soort werk kon u kry?

--	--	--	--

(38-41)

13.2 Watter loon/salaris is u aangebied?

R..... per week

OF R..... per maand

--	--	--	--

(42-44)

13.3 Waarom het u nie die werk geneem nie? .....

--	--

(45-46)

14. Is u by 'n Arbeidsburo as werkloos geregistreer?

Ja	1
Nee	2

--

(47)

15. Ontvang u tans 'n werkloosheidstoelaag?

Ja	1
Nee	2

--

(48)

(VELDWERKER: Indien persoon "Ja" hierbo geantwoord het:)

Wat is die bedrag van die werkloosheidstoelaag wat u ontvang?

R..... per week

OF R..... per maand

--	--	--	--

(49-51)

16. By hoeveel werkgewers het u die afgelope 2 jaar gewerk?

Geen	1	2	3	4	5 en meer
------	---	---	---	---	--------------

--

(52)

17. Wat was die laaste voltydse beroep wat u beoefen het?

Beroep: .....

OF Geen: Het nie voorheen gewerk nie

--	--	--	--

(53–56)

18. Watter loon/salaris het u in u laaste werk ontvang?

R..... per week

OF R..... per maand

OF GEEN  (was voorheen skolier of student)

--	--	--	--

(57–59)

19. Op watter wyse is u diens in u vorige betrekking beëindig

Het self bedank (kennis gegee)	1
Is deur werkgewer afgedank	2
Het weggebly van werk	3
Nie van toepassing nie: Was skolier of student	4
Ander redes: Spesifiseer	

--	--

(60)

20. Om watter rede is u diens in u vorige betrekking beëindig

.....  
.....

(INSTRUKSIE AAN VELDWERKER:

Vrae 21 tot 32 moet slegs deur persone wat tans werk beantwoord word, dit wil sê diegene wat "Ja" op vraag 7 geantwoord het)

--	--

(61–62)

21. Watter beroep beoefen u tans?

.....

--	--	--	--

(63–66)

22. Wat is u huidige loon/salaris?

R..... per week

OF R..... per maand

--	--	--	--

(67–69)

23. Beskryf die aard of funksies van u huidige werkgewer (bv. munisipaliteit, skoefabriek, apteek)

.....

--	--

(70–71)

24. Indien u in 'n fabriek werk, watter produkte word deur die fabriek vervaardig?

.....

--	--

(72–73)

25. Hoe lank werk u reeds vir u huidige werkgewer?

..... jaar ..... maande ..... weke

--	--

(74–75)

M44

(77–79)

Kaart 1

(80)

Veldwerker No.

(1-2)

Vraelys No.

(3-4)

26. Hoe lank het u by u vorige werkgever gewerk?

..... jaar ..... maande ..... weke

OF Geen: Het nie voorheen gewerk nie

(5-6)

27. By hoeveel werkgevers het u die afgelope 2 jaar gewerk?

1  2  3  4  5 en  meer

(7)

28. Hoeveel dae was u gedurende November 1974 afwesig van werk (uitgesonder gewone vakansieverlof)?

Getal dae sonder betaling	<input type="text"/>
Getal dae met betaling	<input type="text"/>

(8-9)

(10-11)

29. Soek u tans ander werk?

Ja	<input type="text"/> 1
Nee	<input type="text"/> 2

(12)

Gee redes vir u antwoord op vraag 29.

.....  
.....

(13-14)

30. Hoe ver woon u van u werk af? ..... myl

OF ..... kilometer

(15-16)

31. Hoe lank neem dit u om by u werk te kom? ..... uur ..... minute

(17-18)

32. Wat kos u vervoer na u werk toe en terug u per maand? R.....

(19-20)

(INSTRUKSIE VIR VELDWERKER:

Die res van die vrae moet deur ALLE persone beantwoord word, ongeag of hulle tans werk of werkloos is)

33. Is u bereid om van werk te verander of om werk te aanvaar as dit sou beteken dat u ook van woonplek moet verander?

Nee, onder geen omstandighede nie	<input type="text"/> 1
Ja, sal dit oorweeg	<input type="text"/> 2

(21)

34. (VELDWERKER: Persone wat "Nee" op vraag 33 geantwoord het:)

Gee redes waarom u nie bereid is nie: .....

(22-23)

(24-25)

35. (VELDWERKER: Persone wat "Ja" op vraag 33 geantwoord het:)

Gee redes waarom u dit sal oorweeg: .....

(26-27)

(28-29)

36. Onder watter voorwaardes sou u bereid wees om in Saldanha te gaan werk?  
(Noem nie meer as 3 voorwaardes nie in volgorde van belangrikheid)

- (a) .....
- (b) .....
- (c) .....

--	--

(30–31)

--	--

(32–33)

--	--

(34–35)

37. Hoe vind u u huidige huisvesting?

Goed	1
Redelik	2
Swak	3
Uiters swak	4

--

(36)

38. Het u al skofte gewerk?

Ja, werk tans skofte	1
Ja, het in verlede skofte gewerk	2
Nee, het nog nooit skofte gewerk nie	3

--

(37)

39. (VELDWERKER: Vir persone wat tans skofte werk)

Hoe hou u van skofwerk?

Baie	1
Taamlik	2
Min	3
Niks	4

--

(38)

Gee redes vir u antwoord: .....

.....

--	--

(39–40)

40. (VELDWERKER: Vir persone wat in die verlede skofte gewerk het of nog nooit skofte gewerk het nie. Lees die drie moontlike antwoorde op die volgende vraag aan die persoon voordat hy antwoord.)

Is u bereid om skofte te werk?

Nee, onder geen omstandighede nie	1
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	2
Ja, ek is bereid om skofte te werk	3

--

(41)

(VELDWERKER: Lees die volgende vraag aan alle persone, ongeag wat hulle hierbo geantwoord het.)

Om watter redes is u nie bereid om skofte te werk nie, of onder watter voorwaardes sou u bereid wees om dit te doen? Noem in elke geval nie meer as 2 van die belangrikstes nie.

Redes waarom u nie bereid is nie

Voorwaardes waaronder u bereid sou wees

(a) .....

(a) .....

.....

.....

(b) .....

(b) .....

.....

.....

(42)


(49)

--

(50)

41. Het u al Saterdag gewerk?

Ja, werk tans Saterdag	1
Ja, het in die verlede Saterdag gewerk	2
Nee, het nog nooit Saterdag gewerk nie	3

42. (VELDWERKER: Persone wat tans Saterdag werk)

Hoe hou u daarvan om op Saterdag te werk?

Baie	1
Taamlik	2
Min	3
Niks	4

--

(51)

Gee redes vir u antwoord: .....

.....

--	--

(52-53)

43. (VELDWERKER: Vir persone wat in die verlede of nog nooit Saterdag gewerk het nie. Lees die drie moontlike antwoorde op die volgende vraag aan die persoon voordat hy antwoord.)

Is u bereid om Saterdag te werk?

Nee, onder geen omstandighede nie	1
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	2
Ja, ek is bereid om Saterdag te werk	3

--

(54)

(VELDWERKER: Lees die volgende vraag aan alle persone, ongeag wat hulle hierbo geantwoord het.)

Om watter redes is u nie bereid om Saterdag te werk nie, of onder watter voorwaardes sou u bereid wees om dit te doen? Noem in elke geval nie meer as 2 van die belangrikstes nie.)

Redes waarom u nie bereid is nie

Voorwaardes waaronder u bereid sou wees

(a) .....

(a) .....

.....

.....

(b) .....

(b) .....

.....

.....

(55)


(62)



44. Het u al Sondae gewerk?

Ja, werk tans Sondae	1
Ja, het in verlede Sondae gewerk	2
Nee, het nog nooit Sondae gewerk nie	3

(63)

45. (VELDWERKER: Persone wat tans Sondae werk)

Hoe hou u daarvan om op Sondae te werk?

Baie	1
Taamlik	2
Min	3
Niks	4

(64)

Gee redes vir u antwoord: .....

.....

(65-66)	

46. (VELDWERKER: Vir persone wat in die verlede of nog nooit Sondae gewerk het nie. Lees die drie moontlike antwoorde op die volgende vraag aan die persoon voordat hy antwoord.)

Is u bereid om Sondae te werk?

Nee, onder geen omstandighede nie	1
Sal dit oorweeg onder sekere voorwaardes	2
Ja, ek is bereid om Sondae te werk	3

(67)

(VELDWERKER: Lees die volgende vraag aan alle persone, ongeag wat hulle hierbo geantwoord het.)

Om watter redes is u nie bereid om Sondae te werk nie, of onder watter voorwaardes sou u bereid wees om dit te doen? Noem in elke geval nie meer as 2 van die belangrikstes nie.

Redes waarom u nie bereid is nie

Voorwaardes waaronder u bereid sou wees

(a) ..... (a) .....

.....

(b) ..... (b) .....

.....

(68)	
(75)	

M44
(77-79)

Kaart 2
(80)

Veldwerker No.

(1-2)	

Vraelys No.

(3-4)	

**AFDELING B**

(VELDWERKER: Gee Kaarte B1 tot B18 aan die persoon)

Op hierdie kaarte is stellings oor werk in die algemeen. Lees elke stelling noukeurig en sorteer dan die kaarte in drie groepe, nl. die stellings waarmee u saamstem, die waaroor u onseker is, en die waarmee u nie saamstem nie.

(VELDWERKER: Merk persoon se keuse op vraelys.)

		Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie
		1	2	3
1.	Die enigste doel van werk is om geld te maak			
2.	Harde werk het nog nooit iemand kwaad gedoen nie			
3.	Dis lekker om dikwels van werk te verander			
4.	Dis lekker om 'n werk beter as iemand anders te kan doen			
5.	'n Mens moet nie meer werk doen as wat nodig is nie			
6.	'n Volk kan slegs ontwikkel en vooruitgaan as al sy mense fluks werk			
7.	Dit is 'n voorreg om te kan werk			
8.	'n Mens werk eintlik net om die lekker dinge van die lewe te kan bekostig			
9.	Werk moet goed gedoen word anders is dit 'n skande			
10.	'n Mens werk om ook vir jou oudag voor-siening te kan maak			
11.	'n Mens moet net genoeg werk doen om nie uitgevang te word nie			
12.	Die werker wat lyf wegsteek ry op die ander werkers se rûe			
13.	Om die voorman by die werk te kul is 'n lekker speletjie			
14.	Alle werkers behoort meer te werk om stygende pryse te keer			
15.	Dis nie lekker om te werk waar daar kompetisie is om te sien wie die meeste werk kan doen nie			
16.	Werkgewers kan hulle werkers meer betaal slegs as hulle beter werk			
17.	As 'n mede werker gedurig lyf wegsteek, behoort hy by die voorman gerapporteer te word			
18.	'n Mens rek jou gewone verlof deur siekteverlof te neem			

(5)

(22)

**AFDELING C**

(VELDWERKER: Gee kaarte C1 tot C18 aan die persoon.)

Op hierdie kaarte is aspekte wat 'n persoon moontlik in ag neem wanneer hy 'n werk kies. Lees elke kaartjie noukeurig en sorteer dan die kaarte in drie groepe, nl. die aspekte wat vir u belangrik is wanneer u 'n werk kies, die waaroor u onseker is, en die wat nie vir u belangrik is nie wanneer u 'n werk kies.

(VELDWERKER: Merk persoon se keuse op vraelys.)

	Belangrik	Onseker	Nie belangrik nie	
	1	2	3	(23)
1.	'n Werk wat goeie vorderingsgeleenthede het			
2.	'n Werk met baie vrye tyd			
3.	'n Werk met 'n goeie loon/salaris			
4.	'n Werk waarin nie baie liggaamskrag gebruik word nie			
5.	'n Werk van roetine aard (Dieselfde werk oor en oor)			
6.	'n Werk waar 'n mens in die buitelug werk			
7.	'n Werk met sekuriteit			
8.	'n Werk waar nie skofte gewerk moet word nie			
9.	'n Werk waar nie Saterdag gewerk moet word nie			
10.	'n Werk waar 'n mens gesê word presies wat om te doen			
11.	'n Werk waar 'n mens die kans kry om nuwe dinge te leer			
12.	'n Skoon werk			
13.	'n Werk wat status het (belangrik is)			
14.	'n Werk waar nie Sondag gewerk moet word nie			
15.	'n Werk waarin jy vir jouself moet dink en self die probleme moet oplos			
16.	'n Werk waar jy nie gedurig aangejaag word nie			
17.	'n Werk waar die voorman of toesighouer 'n Kleurling is			
18.	'n Werk waar die werkgewer huisvesting verskaf			

(40)

(VELDWERKER: Versoek die persoon om die aspekte wat hy as **BELANGRIK** geklassifiseer het weer te lees en daaruit slegs **EEN** aspek te kies wat vir hom die **BELANGRIKSTE** is wanneer hy 'n werk kies. Skryf dan die nommer van die aspek wat die persoon kies in die blokkie hier in.

Nommer van aspek .....

(41-42)

**AFDELING D**

(VELDWERKER: Die volgende inligting moet deur USELF verstrekk word)

1. Toon aan in watter soort huis of woonstel die persoon woon wat hierdie vraeys beantwoord het:

Soort huis of woonstel:

Privaathuis (eie of huurhuis)	1
Ekonomiese huis	2
Sub-ekonomiese huis	3
Ekonomiese woonstel	4
Sub-ekonomiese woonstel	5
Sink-en-pale huis	6

--

(43)

2. Verstrek die woonadres van die persoon wat hierdie vraeys beantwoord het.

Naam van straat: .....

Nommer van huis: .....

Naam van woongebied: .....

--	--

(44–45)

M4
----

(77–79)

Kaart 3
---------

(80)

BYLAE B  
HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL  
INSTITUTE FOR MANPOWER RESEARCH

PROJECT MM-44

N.B. Questionnaire applicable to male production workers only

- 1 Questionnaire No: .....
- 2 Area: .....
- 3 Industrial Sector:

Food and liquor	1
Wood, pulp and paper	2
Chemicals and chemical products	3
Minerals (non-metal)	4
Metal	5
Printing and publications	6
Electricity, gas and water	7
Other: .....	

- 4 Number of workers employed:
- Whites: .....
- Coloureds: .....
- Bantu: .....
- 5 Number of hours worked per week (Mondays to Fridays only - overtime excluded)
- Number of hours: .....

- 6 Is work done on Saturdays?

Yes	1
No	2
Sometimes	3

- 7 If work is done on Saturdays:

What staff problems do you encounter as a result of working on Saturdays? Also indicate whether there are certain groups of workers, in particular, with whom you experience problems, and whether any steps are being taken to solve these problems.

(a) Whites:

Problems: .....

Groups of workers: .....

Steps taken: .....

(b) Coloureds:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

(c) Bantu:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

8 Is work done on Sundays?

Yes	1
No	2
Sometimes	3

9 If work is done on Sundays:

Obtain the information as asked in Question 7 for each of the following groups:

(a) Whites:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

(b) Coloureds:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

(c) Bantu:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

10 Is work done in shifts?

Yes	1
No	2
Sometimes	3

11 If work is done in shifts:

Obtain the information as asked in Question 7 for each of the following groups:

(a) Whites:  
 Problems: .....  
 Groups of workers: .....  
 Steps taken: .....

(c) Coloureds:

Problems: .....  
Groups of workers: .....  
Steps taken: .....

(c) Bantu:

Problems: .....  
Groups of workers: .....  
Steps taken: .....

12 What was your average staff turnover during the past year for each of the following groups of employees?

Whites: .....%

Coloureds: .....%

Bantu: .....%

13 Is absenteeism a problem in your concern?

(a) Whites:

Yes	1
No	2

(b) Coloureds:

Yes	1
No	2

(c) Bantu:

Yes	1
No	2

14 If a percentage or specific figures which indicate the extent of absenteeism, are available, obtain such information.

(a) Whites: .....

(b) Coloureds: .....

(c) Bantu: .....

15 Is there a certain day of the week (Mondays to Fridays) on which absenteeism is more prevalent than on other days?

(a) Whites: .....

(b) Coloureds: .....

(c) Bantu: .....

16 Is there a certain month of the year during which absenteeism is more prevalent than during other months?

(a) Whites: .....

(b) Coloureds: .....

(c) Bantu: .....

- 17 What excuses do the following groups normally offer for their absenteeism?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

- 18 What, in your opinion, are the most important reasons for absenteeism?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

- 19 What, in your opinion, are the most important reasons why workers frequently change jobs?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

- 20 What would you consider to be the most serious problem which you experience in dealing with your employees?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

- 21 Do you have problems in recruiting certain groups of workers?

Yes	1
No	2

If so, in which occupations?

- (a) Whites: .....
- (b) Coloureds: .....
- (c) Bantu: .....

- 22 What, in your opinion, are the reasons why you experience problems in recruiting the workers mentioned?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

- 23 Are there specific types of work for which, in your opinion, the following groups of workers are less suitable?
- (a) Coloureds: .....
  - (b) Bantu: .....

- 24 What housing benefits do you offer your employees?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....



- 25 How much experience does the person who supplied the information have?  
.....years .....months
- 26 In which way are the salary scales in your concern determined for each of the following groups of workers?
- (a) Whites: .....
  - (b) Coloureds: .....
  - (c) Bantu: .....

BYLAE C  
**HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL**



INSTITUTE FOR MANPOWER RESEARCH

THE RATING OF CERTAIN GROUPS OF WORKERS

The Institute for Manpower Research of the HSRC is at present undertaking research on the attitude of workers towards certain forms of work. As background to these studies the Institute wishes to determine how the employer rates certain groups of workers.

Please rate the Coloured, Bantu and White male production workers (C, B and W on the questionnaire) according to the aspects listed overleaf. You are requested to make a mark in one of the 0's.

Example:

	C	0	0	0	✓	0	C	
beautiful	B	✓	0	0	0	0	B	
	W	0	0	0	0	✓	W	ugly

The position of the mark indicates the rating. In the above example Coloureds have been rated more ugly than beautiful and Bantu have been rated beautiful, while Whites have been rated ugly. Please rate the population groups in general.

QUESTIONNAIRE

Record number:

Office  
use

--	--

(1-2)

polite	C	0	0	0	0	0	0	cheeky	C	<input type="checkbox"/> (3)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

lazy	C	0	0	0	0	0	0	hardworking	C	<input type="checkbox"/> (4)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

intelligent	C	0	0	0	0	0	0	dull	C	<input type="checkbox"/> (5)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

clumsy	C	0	0	0	0	0	0	dexterous	C	<input type="checkbox"/> (6)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

loyal	C	0	0	0	0	0	0	disloyal	C	<input type="checkbox"/> (7)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

dishonest	C	0	0	0	0	0	0	honest	C	<input type="checkbox"/> (8)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

fast	C	0	0	0	0	0	0	slow	C	<input type="checkbox"/> (9)
	B	0	0	0	0	0	0		B	
	W	0	0	0	0	0	0		W	

irresponsible	C	0	0	0	0	0	C
	B	0	0	0	0	0	B
	W	0	0	0	0	0	W

responsible

(10)

efficient	C	0	0	0	0	0	C
	B	0	0	0	0	0	B
	W	0	0	0	0	0	W

inefficient

(11)

untrainable	C	0	0	0	0	0	C
	B	0	0	0	0	0	B
	W	0	0	0	0	0	W

trainable

(12)

(13)

(14)

(15)

Card No. 1

(76)

Project MM 44/1

(77-80)

Office  
use

BRONNELYS

- 1 VERMAAK, J.A. Die vraag na en aanbod van mannekrag in die RSA : Deel II. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1975, Verslag nr. MM-56.
- 2 BOSHOFF, F. Raming van die ekonomies bedrywige en totale bevolking van die Saldanhabaaigebied en die Saldanhabaai=stadskompleks vir 1980 en 1990. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1975, Verslag nr. MM-53.
- 3 SUID-AFRIKA (Republiek). Departement van Statistiek. Bevolkingsensus. Verslag nr. J2-01-05, 6 Mei 1970, Pretoria, Staatsrukker.



RGN-PUBLIKASIES SEDERT 1 JANUARIE 1975  
HSRC PUBLICATIONS SINCE 1 JANUARY 1975

'n Volledige lys van RGN-publikasies is op aanvraag verkrygbaar. Eksemplare van publikasies wat uit druk is, kan deur biblioteekdienste verkry word.

A complete list of HSRC publications is available on request. Copies of publications which are out of print can be obtained through library services.

#### GESKIEDENIS/HISTORY

G-3 VAN DYK, J.H. Geslagsregister van die broers Joost en Burgert van Dyk. 1975. R6,55.

#### INLIGTING/INFORMATION

HUMANITAS - Vol. 3, No. 2. Tydskrif vir navorsing in die geesteswetenskappe. R5,50.

HUMANITAS - Vol. 3, No. 2. Journal for research in the human sciences. R5,50

JAARVERSLAG - Verskyn jaarliks. Gratis

ANNUAL REPORT - Published once a year. Gratis

IN-24 STIMIE, C.M. The education of whites in the RSA. 1970  
R3,00

#### KOMMUNIKASIE/COMMUNICATION

KOMM-6 BARNARD, H.J. Stereotiepe as sosiaalsielkundige verkyngsel: 'n Literatuuroorsig. 1975. R4,75.

#### MANNEKRAG/MANPOWER

MM-52 WESSELS, D.M. Manpower requirements and utilization of women: the views of fifty employers in nine major industry groups. 1975. R1,70.

MM-53 BOSHOFF, F. Raming van die ekonomies bedrywige en totale bevolking van die Saldanhabaaigebied en die Saldanhabaaistads=kompleks vir 1980 en 1990. 1975. R2,05.

MT-24 ROOS, W.L. The 1969 Talent Survey Test Programme. 1975. R2,10.

MT-25 MARAIS, F.A.J. Die asmatiese hoërskoolkind: 'n Psigolo=gies-pedagogiese studie. 1975. R4,65.

MT-26 ENGELBRECHT, S.W.B. Akademiese prestasie van intellek=tueel bogemiddelde leerlinge - Deel 4: 'n Faktoranalitiese on=dersoek van verbandhoudende faktore met die eksamenprestasie van seuns. 1975. R2,45.

MT-29 VAN ASWEGEN, I.G. 'n Empiriese ondersoek insake koëduka=sie - enkelgeslagskole teenoor koëdskole. 1975. R2,80.

MT-30 ROOS, W.L. Project Talent Survey: Research Findings - 1974. 1975. R1,20.

MT-31 VAN VUUREN, D.P. 'n Psigodiagnostiese studie van 'n groep leerlinge met beroepskeuseprobleme. 1975. R2,10.

MT-32 ENGELBRECHT, S.W.B. Akademiese prestasie van intellek=tueel bogemiddelde leerlinge - Deel vyf: 'n Vergelykende onder=soek van faktore wat 'verband hou met die eksamenprestasie van seuns en meisies. 1975. R1,90.

#### NAVORSINGSONTWIKKELING/RESEARCH DEVELOPMENT

NAVORSINGSBULLETIN - Verskyn tien keer per jaar.  
RESEARCH BULLETIN - Ten issues per annum.

Kwic-index van Navorsingsbulletins. Volume 4, 1974  
Kwic Index of Research Bulletins. Volume 4, 1974

RSA 2000 - Gesprek met die toekoms. Verskyn twee keer per jaar.  
RSA 2000 - Dialogue with the future. Two issues per annum.

#### OPVOEDKUNDE/EDUCATION



O-13 HUMAN, P.G. Die doelstellings met Wiskunde-onderrig en die problematiek verbonde aan vernuwing ten opsigte van Wiskunde-onderrig in Suid-Afrika. 1975. R1,30.

O-29 HUMAN, P.G. Die onderrig van Wiskunde op sekondêre skoolvlak in enkele Wes-Europese lande. 1975. R1,70.

#### PSIGOMETRIKA/PSYCHOMETRICS

Katalogus van toetse - 1975. Gratis  
Catalogue of tests - 1975. Gratis

P-10 ERASMUS, P.F. A survey of the literature on Bantu personality with particular reference to TAT and Depth perception investigations. 1975. R2,20.

#### SOSIOLOGIE, DEMOGRAFIE EN KRIMINOLOGIE/SOCIOLOGY, DEMOGRAPHY AND CRIMINOLOGY

S-34 VAN TONDER, J.L. and VAN EEDEN, I.J. Abridged life tables for all the population groups in the RSA (1921-1970). 1975. R2,90.

S-35 SCHURINK, W.J. 'n Ekologiese analise van misdaad in Pretoria 1969-1971. 1975. R2,65.

S-36 GROENEWALD, D.C. Immi- en emigrasie in Suid-Afrika - Deel 1: 'n Statistiese oorsig van enkele demografiese en sosio-ekonomiese aspekte. 1975. R5,30.

S-37 STRIJDOM, H.G. en VAN DER COLFF, J.A. 'n Ontleding van Suid-Afrikaanse misdaadstatistiek vir volwassenes: 1969-1970. 1975. R2,50.

S-38 VAN DER BURGH, C. Drugs and South African Youth. 1975. R2,05.

S-40 LÖTTER, J.M. and VAN TONDER, J.L. Aspects of fertility of Indian South Africans. 1975. R1,55.

#### STATISTIEK/STATISTICS

WS-10 VAN RENSBURG, F.A.J. Trends in Bantu education in the Republic of South Africa. 1975. R4,25.

TAAL, LETTERE EN KUNS/LANGUAGES, LITERATURE AND ARTS

TLK/L-4 HAUPTFLEISCH, T. Research into the position of the official languages in the educational system of Whites in South Africa. 1975. R2,95.

NAAMKUNDEREKES NR. 4 PAPER, P.E. Pleknaamkundige Praktyk  
ONOMASTICS SERIES NO. 4 Toponymical Practice.  
1975. R2,85

HENNING, C.G. Vier Suid-Afrikaanse Komponiste. 1975. R2,35.  
HENNING, C.G. Four South African Composers. 1975. R2,35.

GERDA FOURIE Bronnegids vir Musiek - 1971. Source Guide for  
Music - 1971. 1975. R7,15.

VAN DE GRAAF, J. Bronnegids by die studie van die Afrikaanse  
Taal en Letterkunde 1972. Nuwe Reeks, Deel 3. 1975. R4,70

PUBLIKASIES WAT DEUR DIE RGN ONDERSTEUN WORD/  
PUBLICATIONS SUPPORTED BY THE HSRC

VAN RENSBURG, F.I.J. (Red) Die kunswerk as taal. RGN Publi-  
kasiereeksno. 46. Tafelberg-Uitgewers, 1975.

OOSTHUIZEN, G.C. Pentecostal penetration into the Indian com-  
munity in metropolitan Durban, South Africa. HSRC Puolication  
Series No. 52. University of Durban-Westville. 1975.

BADENHORST, H.J. Die leerwêreld van die Bantoekind as belewe-  
niswêreld. RGN Publikasiereeksno. 53. N.G. Kerk-boekhandel,  
Posbus 245, Pretoria 0001. 1975.

DE VILLIERS, D.R. Teologiese opleiding vir Wit en Swart deur  
die Ned. Geref. Kerk in Suid-Afrika. RGN Publikasiereeksno. 54.  
N.G. Kerk-boekhandel, Posbus 245, Pretoria. 0001 1975.

VAN WYK, W.C. (Ed) Studies in Old Testament Prophecy. Die Ou-  
Testamentiese Werkgemeenskap in Suid-Afrika. Pro Rege, P.O.  
Box 343, Potchefstroom 2520. 1975.

1/12/76



ISBN 0 86965 308 3

V&R Pta.