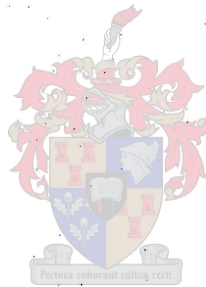


DIE AARD EN OMVANG VAN WERKSAFWESIGHEID
BY KLEURLINGWERKERS IN KAAPSE NYWERHEDE

deur

J.E. BRIEDENHANN



Skripsie ingelewer vir die graad van Magister in
die Lettere en Wysbegeerte aan die Universiteit
van Stellenbosch

November 1974

(i)

VOORWOORD

Hierdie verslag bevat die eerste resultate van 'n breëre ondersoek na werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in Kaapse Nywerhede. Dit spruit voort uit vertoë wat deur die Kaapse Kamer van Nywerhede aan die Departement van Sosiologie van die Universiteit van Stellenbosch gerig is. Aangesien tot dusver weinig oorsigtelike navorsing oor die verskynsel van werksafwesigheid gedoen is, moet hierdie projek uiteraard as 'n verkenningsstudie beskou word. Om hierdie rede word in hierdie verslag dan ook in hoofsaak aandag gegee aan die aard en omvang van die verskynsel. Teen die agtergrond van die kennis wat nou beskikbaar is, word tans aan verdere aspekte van die verskynsel aandag geskenk, en 'n omvattende verslag sal hopelik eersdaags voorberei word.

Finansiële steun vir hierdie projek is goedgunstelik deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing verleen. Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing is egter nie verantwoordelik vir menings en gevolgtrekkings vervat in hierdie verslag nie.

PROF. S.P. CILLIERS (Projekleier)
Departement Sosiologie
Universiteit van Stellenbosch

1 Desember 1974

(ii)

DANKBETUIGING

My opregte dank en waardering aan:

PROF. S.P. CILLIERS - Projekleier

MEV. M.C. VOGES - Tikster

MEV. L.P. RAUBENHEIMER- Proeflees

Die personeel van die Departement van Sosiologie,
Universiteit van Stellenbosch, Stellenbosch vir
belangstelling.

SUSANNE

J.E. BRIEDENHANN

1 Desember 1974

(iii)

INHOUDSOPGAWEBladsy

<u>HOOFSTUK I</u>	1
A. Probleemstelling	1
B. Terminologie	4
C. Opset van die Onderzoek	6
Vooronderzoek	6
Bepaling van werksafwesigheid	7
Universum	8
Vraelys	8
Steekproef	9
Verteenwoordigendheid van die steekproef	9
Werkprosedure	10
<u>HOOFSTUK II</u>	14
I. Nywerheidsverdeling	14
II. Arbeidsverdeling in die Kaapse Nywerhede	16
III. Loonstruktuur	20
IV. Werksonstandighede van ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurlingwerkers	25
(a) Skofwerk	25
(b) Oortyd	26
(c) Kwalifikasies	27
(d) Opleiding	28
(e) Werwing	29
(f) Loonskale	30
(g) Spesiale dienste en fasiliteite	31
<u>HOOFSTUK III</u>	33
I. Weeklikse werksafwesigheid van alle werkers	34

II.	Werksafwesigheid en geslag	38
	(i) Weeklikse werksafwesigheid vir alle manlike en alle vroulike werkers	39
	(ii) Manlike en vroulike daaglikse werksafwesigheid	42
III.	Manlike en Vroulike weeklikse werksafwesigheid vir verskillende werkskategorieë	44
IV.	Manlike en vroulike daaglikse werksafwesigheid in verskillende werkskategorieë	49
V.	Die verskil tussen manlike en vroulike werksafwesigheid	59
VI.	Die werksafwesigheidspatroon volgens werksweek	61
<u>HOOFSTUK IV</u>		74
I.	Werksafwesigheid en die grootte van die Kleurlingarbeidsmag	74
II.	Werksafwesigheid en tipe onderneming	81
<u>HOOFSTUK V</u>		94
	Samevatting	94

BYLAE

HOOFSTUK I

A. Probleemstelling

Toenemende werksafwesigheid word vandag, as gevolg van die tempo waarteen dit geskied en die implikasies daarvan vir produktiwiteit, as een van die dringende probleme van die Westerse wêreld beskou.

Die dramatiese groei van die afwesigheidsprobleem in Europa en die Verenigde State word goed geïllustreer deur Carson, I, in "International Management": Desember 1971. Volgens Carson was die persentasie van werkyd wat in Duitsland verloor is deur afwesigheid, in 1954 slegs 4%. In 1971 was dit al meer as 7%. Hy beweer verder dat Dr. P.J. Taylor van die Londense Universiteit data het wat aantoon dat die verlore tyd as gevolg van afwesigheid gedurende 1950 tot 1968 met 15% toegeneem het in Europa en die Verenigde State.

Daar bestaan egter die neiging by werkers om al meer vir korter periodes afwesig te wees. Volgens Townsend, A.C.¹⁾ is dit juis hierdie kort periodes van afwesigheid sonder waarskuwing wat die afwesigheidsprobleem vererger.

Volgens Dr. Taylor²⁾ het die frekwensie van afwesigheid vir kort periodes tussen 1950 en 1968 met 34% in Europa en die Verenigde State toegeneem.

1) Pepler, L.A. : N.P.I./4/70, p. 1.

2) Carson, I. : "International Management", Desember 1971, p. 25.

Die vraag ontstaan nou of Suid-Afrika ook hierdie probleem het en indien wel, of dit ook aan die toeneem is.

In antwoord op die vraag word Pepler, L.A.³⁾ aangehaal: "It is difficult to determine whether absenteeism is an actual problem in South Africa . . . This is mainly due to lack of quantitative information."

Werksafwesigheid word egter wel as 'n probleem in Suid-Afrika beskou. Dit blyk baie duidelik uit 'n verslag van die Kaapse Kamer van Nywerhede se Komitee insake Arbeid en Nie-blanke aangeleenthede. Hierdie verslag het gevolg na 'n ondersoek wat gehandel het oor die arbeidstekort en verwante probleme by nywerhede in die Wes-Kaap.

Van die ondernemings wat by hierdie ondersoek betrek was, het 60,5% die werksafwesigheid van manlike Kleurlingwerkers as hoog beskou. Hierteenoor beskou 51,3% die werksafwesigheid van vroulike Kleurlingwerkers as hoog. Die volgende aanhaling uit hierdie verslag, gee 'n duidelike beeld van die siening van werksafwesigheid deur hierdie verslag: "The decline in productivity only confirms a malaise that frustrated manufacturers have already sensed as they try to cope with a high absenteeism rate and an increasingly high rate of late-

3) Pepler, L.A. : N.P.I./4/70 , p. 31.

due mainly to transportation delays." 4)

Die probleem van werksafwesigheid word in so 'n ernstige lig beskou dat die Kaapse Kamer van Nywerhede op 17 Junie 1970 die Departement van Sosiologie, U.S., versoek het om navorsing te doen oor werksafwesigheid. Die ondersoek wat in hierdie verslag behandel word, het dan ook na aanleiding van hierdie versoek ontstaan. Hierdie ondersoek handel dus oor werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in die nywerheid in Wes-Kaapland.

Soos blyk uit Pepler, hierbo verwys, bestaan daar weinig inligting oor die aard en omvang van die verskynsel in Suid-Afrika. Aan die ander kant is dit duidelik dat nyweraars wel onder die indruk verkeer dat die verskynsel van aansienlike omvang is - soveel so, dat die lae nywerheidsproduktiwiteit grootliks hieraan toegeskryf word.

Die voorafgaande bring ons dan ook by die doel van hierdie ondersoek en verslag. In die lig van die feit dat daar feitlik geen navorsing gedoen is oor werksafwesigheid by Kleurlingwerkers in Wes-Kaapland nie, poog hierdie ondersoek om eerstens die omvang van werksafwesigheid by hierdie werkers te bepaal. Daar word egter ook aandag gegee aan faktore wat moontlik verband hou met werksafwesigheid.

4) Cape Chamber of Industries: "Report of the C.C.I. Labour and Non-European Affairs Committee on the Investigation of the Labour shortage in Western Cape Industry and Related Matters", p. 6.

Hierdie ondersoek en verslag moet dus beskou word as 'n verkenningstudie. Waar daar wel verklarings voorkom, word dit nie as absoluut beskou nie, maar as tentatiewe aanduidings van rigtings waarin gesoek kan word na bydraende faktore.

B. Terminologie

Pepler, L.A. gee 'n samevatting van terme en beskikbare informasie aangaande werksafwesigheid in: "Absenteeism in South African Industry - a Development Study", N.P.I./4/70.

Volgens Peper kan 'n definisie van afwesigheid as volg daar uitsien: Die feit dat werkers nie by die werk opdaag nie terwyl hulle geskeduleer is om te werk.

Aangesien afwesigheid verwys na gemagtigde en ongemagtigde redes vir afwesigheid, sal hier dieselfde onderskeiding gemaak word as dié van Townsend, A.C.⁵⁾

'n Afwesighedsprobleem is 'n situasie waar die kumulatiewe afwesighede van die individuele lede van 'n werksgroep daardie werksgroep se funksionering disorganiseer.

'n Probleemafwesige is 'n werker wat gereeld van die werk afwesig is, sonder geldige verskonings en gewoonlik vir kort periodes.

5) Pepler, L.A. : N.P.I./4/70, pp. 1-2.

Skrywers en navorsers het 'n uiteenlopende aantal benamings vir tipes afwesighede. Pienaar, D.C.,⁶⁾ soos aangehaal deur Pepler, gee die beste uiteensetting en groepering van hierdie benamings:

Gemagtigde afwesigheid verwys gewoonlik na die verlofgeleentheidde waarvoor voorsiening gemaak word in 'n onderneming se verlof-beleid.

Ongemagtigde afwesigheid is afwesigheid waarvoor die verlofbeleid nie voorsiening maak nie en waarvoor die bestuur nie verlof wil toestaan nie.

Met verskoonde afwesigheid deel die werker die bestuur mee van sy intensie om afwesig te wees en plaas gevolglik die bestuur in die posisie om ander reëlings te tref. Nie-verskoonde afwesigheid is sonder mededeling.

Gewoonlik word afwesigheid vir enige periode korter as 'n week, beskou as 'n kort-periode afwesigheid. Enige afwesigheid langer as 'n week is dan 'n lang-periode afwesigheid.

Navorsers in Suid-Afrika, Europa en die Verenigde State beklemtoon almal die verskeidenheid van faktore wat 'n invloed op werksafwesigheid kan hê.

6) Op. Cit., p. 2.

Pepler, L.A.⁷⁾ gee die volgende klassifikasie van faktore wat moontlik 'n invloed op werksafwesigheid kan hê:

Persoonlike en Huislike Faktore: Ras, geslag, ouderdom, huwelikstaat en geleerdheid.

Werkfaktore: Grootte van die onderneming, besoldiging, graad van geskooldheid verlang, periode van diens en aantal betrekkinge gehad, onderneming se verlofregulasies en prosedures, werk van oortyd.

Algemene Interne faktore: Die verspreiding van afwesigheid, opleidingskole, die houding van die toesighouer, raadgewing oor afwesigheid, moraal en groeppvorming en informele organisasie.

Algemene Eksterne faktore: Kondisies van vooruitgang en versadigde indiensname, gebruik van trekarbeid, beskermende industriële ooreenkomste en/of maatreëls, vervoer, ens.

Dit is nie die oogmerk van hierdie ondersoek om al hierdie faktore te behandel nie. Daar word slegs aandag gegee aan faktore waaromtrent informasie deur middel van ondernemings bekombaar is.

C. Opset van die Onderzoek

Vooronderzoek

Hierdie ondersoek is voorafgegaan deur 'n vooronderzoek wat op 18 Augustus 1971 begin en einde Julie 1972 afgehandel is.

7) Op. Cit., p. 4.

Die kennis wat deur hierdie voorondersoek opgedoen is, het ons in staat gestel om die hoofondersoek beter te beplan en te rig.

Bepaling van werksafwesigheid

Werksafwesigheid het twee hoof komponente, naamlik, volume en tempo:

(a) Die volume van werksafwesigheid slaan op die duur van afwesigheid en word aangetoon deur die gemiddelde duur van individuele afwesighede oor 'n bepaalde periode.

(b) Die tempo van afwesigheid of die afwesighedsfrekwensie is die gemiddelde aantal gevalle van afwesigheid per werker gedurende 'n bepaalde periode. Die tempo slaan dus op die aantal gevalle van afwesigheid gedurende 'n bepaalde periode.

In hierdie ondersoek word gebruik gemaak van 'n werksafwesigheid-syfer. Dit is 'n meting van tyd wat verloor word as gevolg van alle soorte afwesighede as 'n gedeelte van geskeduleerde tyd. Dit word uitgedruk as 'n persentasie van totale man-dae verloor as gevolg van afwesigheid.

Berekening:

$$\text{W.A.-syfer} = \frac{L}{N \times D} \times 100$$

Waar: L = Man-dae verloor as gevolg van afwesigheid gedurende 'n bepaalde periode

N = Aantal werkers geskeduleer vir 'n bepaalde periode

D = Die periode uitgedruk in aantal dae

Hierdie meting is gebruik omdat dit 'n aanvaarde en algemene gebruik in die navorsingswêreld het en gevolglik vergelyking vergemaklik.

Universum

Die universum van hierdie studie is alle ondernemings wat op die adreslys van die Kaapse Kamer van Nywerhede op die 15de April 1973 geregistreer was. Daar was op daardie stadium 959 adresse. Van hierdie 959 adresse was 4 dié van ondernemings wat intussen by 'n ander onderneming opgeneem is en 2 was dié van instansies wat nie as ondernemings geklassifiseer kan word nie. Dit laat 'n universum van 953 ondernemings.

Vraelys

Daar is op 20 April 1973 'n vraelys aan elk van die 953 ondernemings gestuur. By hierdie vraelys is ook 'n brief ter verduideliking en 'n gefrankeerde koevert ingesluit. Die ondernemings moes informasie aangaande afwesigheid onder hulle Kleurlingwerkers en in die algemeen omtrent die onderneming self verskaf. Die afwesigheid van Kleurlingwerkers moes aangeteken word vir die week wat sou strek vanaf 30 April 1973 tot 4 Mei 1973.

Die vraelyste moes deur middel van die gefrankeerde koevert teruggestuur word aan Die Departement van Sosiologie, Universiteit van Stellenbosch.

'n Voorbeeld van die vraelys is te sien by bylae (A) aan die einde van hierdie verslag.

Steekproef

Die steekproef bestaan uit alle bruikbare vraelyste wat van ondernemings in die universum ontvang is.

Hier volg 'n uiteensetting van die vraelyste wat uitgestuur en ontvang is:

<u>Aantal vraelyste uitgestuur</u> (universum)		<u>953</u>
<u>Aantal vraelyste ontvang</u>		<u>273</u>
<u>Aantal vraelyste onbruikbaar:</u>		
Geen Kleurlingwerkers	1	
Geen Respons	4	
Onbruikbare informasie	<u>5</u>	<u>10</u>
<u>Aantal bruikbare vraelyste</u> (steekproef)		<u>286</u>

Verteenwoordigendheid van die steekproef

Die respons wat verkry is met vraelyste in hierdie ondersoek is 28,7%. Met onbruikbare vraelyste buite rekening gelaat, maak die steekproef 27,6% van die universum uit.

Om vas te stel hoe verteenwoordigend die steekproef van die universum is, is as volg te werk gegaan: Ondernemings in die universum en in die steekproef is eerstens geklassifiseer volgens ondernemingstipe. Dit gee twee stelle gegewens wat elk wissel ten opsigte van ondernemingstipe as faktor. Daarna is 'n korrelasiekoëffisiënt, r ⁸⁾, as maatstaf van verband tussen

8) Met X en Y wat die stelle gegewens verteenwoordig. $r = \frac{\overline{XY} - \overline{X} \cdot \overline{Y}}{S_X \cdot S_Y}$

die twee stalle gegewens bereken. Die berekening lewer 'n verband wat uitgedruk word deur die korrelasiekoëffisiënt, r , met 'n waarde van 88. Volgens Schuman, D.E.W. en Bouwer, B.⁹⁾ kan dit beskou word as 'n hoë korrelasie.

Alhoewel die steekproef slegs 27,6% van die universum uitmaak, kan die steekproef op grond van hierdie hoë korrelasie beskou word as verteenwoordigend van die universum van Kaapse Nywerheidsondernemings. Die ondernemings in die steekproef het ten tyde van hierdie ondersoek 30644 Kleurlingwerkers in diens gehad.

Op grond van die feit dat die steekproef volgens die korrelasiekoëffisiënt, so verteenwoordigend van die universum is en die werksafwesigheidsyfers gebaseer is op die afwesigheid onder so 'n groot aantal werkers, word hierdie steekproef as bevredigend beskou.

Werkprosedure

In hierdie ondersoek is die onderneming die eenheid van ontleding. Die klem is dus op die werksafwesigheidsyfers van ondernemings.

Alle ondernemings is gevra om hul Kleurlingwerkers te verdeel volgens geslag en volgens werkskategorie. Die volgende ses werkskategorieë is onderskei: ongeskoolde werkers, semi- of

9) Schuman, D.E.W. en Bouwer, B. : "Inleiding tot die Statistiek", p. 98.

-11-

halfgeskoolde werkers, geskoolde werkers, toesighoudende werkers, klerklike en administratiewe werkers en professionele en tegniese personeel.

Werksafwesigheidsyfers is vervolgens per onderneming bereken vir elke kategorie van Kleurlingwerkers vir elke dag van die week en vir die week as geheel. Dus is daar werksafwesigheid-syfers bereken vir tydspannes van een dag en van 'n week. Vir die Kleurlingwerkers in elke werkskategorie is daar dus die volgende werksafwesigheidsyfers bereken:

(a) Daaglikse Werksafwesigheidsyfers (afsonderlik bereken vir elke dag van die week)

1. Daaglikse werksafwesigheidsyfer vir alle Kleurlingwerkers
2. Daaglikse werksafwesigheidsyfer vir Manlike Kleurlingwerkers
3. Daaglikse werksafwesigheidsyfer vir Vroulike Kleurlingwerkers

Hierdie berekenings is vir elke dag van die week, Maandag tot Vrydag en vir elke werkskategorie herhaal.

(b) Weeklikse Werksafwesigheidsyfers

1. Weeklikse werksafwesigheidsyfer vir alle Kleurlingwerkers
2. Weeklikse werksafwesigheidsyfer vir Manlike Kleurlingwerkers
3. Weeklikse werksafwesigheidsyfer vir Vroulike Kleurlingwerkers

Hierdie berekenings is vir elke werkskategorie herhaal.

Vir elke werkskategorie en vir Kleurlingwerkers sonder die onderskeiding ten opsigte van werkskategorie, is dus 18 werksafwesigheidsyfers bereken. Daar is 6 werkskategorieë en dus is daar 126 werksafwesigheidsyfers per onderneming bereken.

Alle ander antwoorde wat ondernemings verskaf het, word saam met die 126 werksafwesigheidsyfers beskou as veranderlikes wat kenmerke is van 'n bepaalde onderneming en aangeteken is op 'n vraelys.

By die berekening van die omvang van werksafwesigheid by Kleurlingwerkers, is as volg te werk gegaan:

Deur middel van frekwensieverdelings is die gemiddelde en mediaan bereken van werksafwesigheidsyfers van ondernemings wat wel Kleurlingwerkers in 'n bepaalde kategorie in diens het. Hierdie berekende statistieke gee dan 'n aanduiding van die omvang van werksafwesigheid by 'n bepaalde kategorie van Kleurlingwerkers in die steekproef as geheel. Die gemiddelde verteenwoordig die werksafwesigheidsyfer van die kategorie van Kleurlingwerkers in die steekproef.

Die aard van werksafwesigheid slaan op die faktore wat daaraan bepaalde kenmerke gee. By die ontleding en bespreking van hierdie faktore is as volg gewerk:

Ondernemings word eerstens verdeel in kategorieë op grond van die faktor waarvan die invloed op afwesigheid bestudeer wil word.

Deur middel van frekwensieverdelings word die gemiddeldes en mediane van die werksafwesigheidsyfers van werkers by ondernemings in die verskillende kategorië bepaal. Die gemiddeldes en mediane is aanduidings van die werksafwesigheid van werkers by ondernemings wat verskil ten opsigte van die betrokke kenmerke van ondernemings.

Hier is slegs die algemene werkprosedure bespreek. Aan die begin van elke hoofstuk en ontleding wat volg, sal daar weer gewys word op die besondere berekeningsmetode.

In Hoofstuk II van hierdie verslag word 'n uiteensetting gegee van die nywerheidsopset en arbeidstruktuur in die gebied van die ondersoek. Teen hierdie agtergrond word in Hoofstuk III die omvang van werksafwesigheid behandel. Aandag word gegee aan 'n totaalbeeld van die omvang van die verskynsel onder alle kategorië van Kleurlingarbeid, sowel as aan verskille in die voorkoms daarvan by manlike en vroulike werkers sowel as by elkeen van die verskillende werkskategorieë. Verder word variasies in die patroon vir die verskillende werksdae van die week nagegaan. Aandag word ook geskenk aan die vraag of die werkstempo in ondernemings 'n invloed het op die voorkoms van werksafwesigheid. Hoofstuk IV bevat die resultate van ontledings waarin gepoog word om vas te stel of werksafwesigheid varieer vir verskillende tipes en groottes van ondernemings. Die slothoofstuk som die vernaamste bevindings kortliks op.

HOOFSTUK II

Die Nywerheidsopset en Arbeidstruktuur in die Kaapse Skiereiland

In hierdie hoofstuk word 'n beeld verskaf van die nywerheidsopset in die Kaapse Skiereiland, soos weerspieël deur hierdie ondersoek. Aangesien die steekproef, waarop hierdie ondersoek gebaseer is, beskou word as verteenwoordigend van die universum, word aanvaar dat die ondersoek 'n geldige beeld van die nywerheidsopset in die Kaapse Skiereiland gee.

1. Nywerheidsverdeling

Soos in Hoofstuk I aangedui, vorm nywerheidsondernemings die eenheid van studie in hierdie ondersoek. Dit is dus nodig om 'n algemene oorsig te bied van die verskeidenheid van ondernemingstipes betrek by die studie. In Tabel I word die samestelling van die universum sowel as dié van die steekproef volgens ondernemingstipe weergegee. 'n Vergelyking van die steekproef en die universum toon 'n baie hoë ooreenstemming, en in die onderstaande bespreking word dus volstaan met 'n bespreking van die steekproef. Die patroon wat aangedui word, geld egter baie duidelik vir die universum as geheel.

Volgens Tabel I maak vervaardigingsnywerhede 92,3% van die nywerheidsaktiwiteite in die Kaap uit. Nie-vervaardigingsnywerhede verteenwoordig slegs 1,3% en ondernemings wat as nie-nywerheidstipes beskou word, slegs 6,4% van alle ondernemings.

TABEL 1Universum en Steekproef verdeel volgens Ondernemingstipe

Ondernemingstipes	Universum		Steekproef	
	Aantal ondernemings	%	Aantal ondernemings	%
<u>Vervaardigingsnywerhede</u>				
Voedsel	87	9,13	25	10,59
Drank	25	2,62	9	3,81
Tabak	3	,31	0	0
Tekstiel	46	4,83	13	5,52
Kleding	149	15,63	27	11,44
Hout & Hout Produkte	24	2,52	7	2,97
Meubels	43	4,52	11	4,66
Papier & Papier Produkte	24	2,52	5	2,12
Drukwerk	14	1,47	3	1,27
Leer & Leer Produkte	40	4,20	6	2,54
Chemikalië & Chemiese Produkte	81	8,50	30	12,72
Petrol	5	,52	4	1,69
Nie-metaalhoudende minerale produkte	89	9,34	19	8,05
Metaal - uitgesonder masjinerie	92	9,65	32	13,56
Masjinerie - uitgesonder Elektries	31	3,25	12	5,08
Elektriese Produkte	43	4,52	6	2,54
Vervoer Produkte	9	,94	0	0
Konstruksie	59	6,19	9	3,81
<u>Nie-vervaardigingsnywerhede</u>				
Wasserye & Droogskoonmakers	24	2,52	3	1,27
<u>Nie-Nywerheidstipes</u>				
Geld en Bankwese	65	6,82	15	6,36
TOTAAL	953	100,00	236	100,00

Binne die vervaardigingsnywerhede is daar 'n verdere konsentrasie in die volgende nywerheidstipes: Metaal - uitgesonder masjinerie, Chemikalië en Chemiese produkte, Kleding, Voedsel en Nie-metaalhoudende minerale produkte. Die konsentrasie is so sterk dat hierdie vyf nywerheidstipes 56,3% van alle nywerheidsondernemings uitmaak.

Ander nywerheidstipes wat ook goed verteenwoordig is, is: Tekstiel, Masjinerie - uitgesonder elektries, meubels, konstruksie en drank. Die res van die vervaardigingsnywerheidstipes maak saam 13,1% van die totaal uit.

2. Arbeidsverdeling in die Kaapse Nywerhede

Die arbeidsmag van Kaapse Nywerhede, soos betrek by hierdie studie, is as volg saamgestel:

TABEL 2

Totale Arbeidsmag volgens bevolkingsgroepe

Bevolkingsgroepe	Aantal werkers	Persentasie (%)	(%) Bevolking Kaapse Skiereiland (1970)
Blank	7 511	15,8	34,5
Kleurling	30 644	64,7	54,7
Asiate	124	,3	1,0
Bantoe	9 114	19,2	9,8
Totaal	47 393	100,00	100,00

Volgens Tabel II maak die Kleurlingwerkers ongeveer 64% van die totale arbeidsmag van nywerhede in die Kaapse Skiereiland uit. Daarna volg die Bantoes met ongeveer 19% en dan die Blankes met 16%. Die Asiate maak slegs ,3% van die totale arbeidsmag uit.

'n Vergelyking met die bevolkingsamestelling van die Skiereiland (1970) toon dat blankes en Asiërs sterk onderverteenvoerdig is in die arbeidsmag van Kaapse nywerhede, terwyl Kleurlinge en Bantoes sterk oorverteenvoerdig is.

Hierdie ontleding wys op die belangrike posisie wat Kleurlingwerkers in die nywerheidsopset van die Kaapse Skiereiland bekleed. Dit bevestig die belangrikheid daarvan om aandag te skenk aan die werksgedrag van hierdie sektor van die arbeidsmag.

Ondernemings is versoek om hul arbeidsmag in te deel in 6 arbeidskategorieë, t.w. ongeskoolde, semi-geskoolde, geskoolde, toesighoudende, klerklike en administratiewe, en tegniese en professionele werkers. Hoewel dit moontlik is dat verskillende ondernemings hul werkers verskillend ingedeel het, is m.b.t. voorbeelde gepoog om 'n leidraad aan hul te verskaf. Die resultaat van hierdie indeling word in Tabel III weergegee.

TABEL 3

Die Arbeidstruktuur in Kaapse Nywerhede

Werkskategorieë		Bevolkingsgroepe				Totaal
		Blank	Kleurling	Asiate	Bantoe	
Ongeskoolde	Aantal	145	10 771	31	7 537	18 484
Werkers	%	,8	58,3	,2	40,7	100,00
Semi-geskoolde	Aantal	473	15 509	18	1 271	17,271
Werkers	%	2,7	89,8	,1	7,4	100,00
Geskoolde	Aantal	1 492	2 279	30	88	3 889
Werkers	%	38,4	58,6	,8	2,2	100,00
Toesighoudende	Aantal	1 183	890	4	82	2 159
Personeel	%	54,8	41,2	,2	3,8	100,00
Klerklike en Admi-	Aantal	3 389	1 183	40	136	4 748
nistratiewe Perso-	%	71,4	24,9	,8	2,9	100,00
neel						
Tegniese en Profes-	Aantal	829	12	1	0	842
sionele Personeel	%	98,5	1,4	,1	0	100,00

Hiervolgens blyk dit dat tegniese en professionele werkers feitlik uitsluitlik uit Blankes (98,5%) bestaan. Blankes vorm ook die oorgrote meerderheid (71,4%) van die klerklike en administratiewe werkers, terwyl Kleurlinge ongeveer een-kwart (24,9%) van hierdie arbeidskategorie lewer. Net meer as die helfte van die toesighoudende werkers (54,8%) is Blankes, en nagenoeg vier-tiendes (41,2%) is Kleurlinge. In die geval van geskoolde werkers is die meerderheid Kleurlinge (58,6%), terwyl Blankes hier 38,4% van die werksmag lewer. Nagenoeg nege-tiendes (89,8%) van die semi-geskoolde werkers is Kleurlinge, en hul vorm verder 58,3% van die ongeskoolde werkers. Hier is 'n verdere 40,7% van die werkers Bantoe. Dit is slegs in hierdie en die semi-geskoolde werkskategorieë waarin Bantoes 'n betekenisvolle aandeel het. Samevattend kon, wat Kleurlingwerkers betref,

gesê word dat Kleurlinge 'n betekenisvolle aandeel het in al die werkskategorieë behalwe die hoogste, nl. die tegniese en professionele groep, en dat hul nagenoeg ses-tiendes van die ongeskoolde en nege-tiendes van die semi-geskoolde werkers in die Kaapse Nywerhede uitmaak. Vir die nyweraar is die arbeidsgedrag van veral die semi-geskoolde en ongeskoolde Kleurlingwerkers dus van besondere belang.

TABEL 4

Bevolkingsgroepe verdeel volgens werkskategorieë

		Bevolkingsgroepe				
Werkskategorieë		Blank	Kleurlinge	Asiate	Bantoe	Totaal
Ongeskoolde	Aantal	145	10 771	31	7 537	18 484
Werkers	%	1,9	35,1	25,0	82,7	39,0
Semi-geskoolde	Aantal	473	15 509	18	1 271	17 271
Werkers	%	6,3	50,6	14,5	13,9	36,4
Geskoolde	Aantal	1 492	2 279	30	88	3 889
Werkers	%	19,9	7,4	24,2	1,0	8,2
Toesighoudende	Aantal	1 183	890	4	82	2 159
Personeel	%	15,8	2,9	3,2	,9	4,6
Klerklike & Administratiewe	Aantal	3 389	1 183	40	136	4 748
Personeel	%	45,1	3,9	32,3	1,5	10,0
Tegniese & Professionele	Aantal	829	12	1	0	842
Personeel	%	11,0	,1	,8	0	1,8
Totaal	Aantal	7 511	30 644	124	9 114	47 393
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Kyk ons na die verspreiding van elkeen van die bevolkingsgroepe oor die onderskeie werkskategorieë, blyk dit dat die kategorie klerklike en administratiewe werkers die grootste heenkome bied aan Blankes (45,1% van alle Blanke nywerheidswerkers), terwyl betekenisvolle proporsies ook 'n heenkome vind as geskoolde

werkers (19,9%) en as toesighoudende werkers (15,8%). Daarteenoor vind die grootste proporsie (50%) van die Kleurlinge 'n heenkome as semi-geskoolde werkers, terwyl ook iets meer as 'n derde (35,1%) as ongeskoolde werkers fungeer. Asiërs tree meer dikwels op as toesighoudende werkers (32,3%) as in enige ander hoedanigheid, hoewel ook heelwat as ongeskooldes (25,0%) en as geskooldes (24,2%) optree. Die oorgrote meerderheid van die Bantowerkers is ongeskoold (82,7%).

Aangesien 85,7% van alle Kleurlingwerkers in die Kaapse nywerhede dus ongeskoolde en/of semi-geskoolde werkers is, volg dit dat dit veral die werksgedrag van hierdie twee kategorië is wat aandag verdien.

Terwyl hierbo die totale arbeidstruktuur uitgebeeld is, word in die hieropvolgende afdelings gelet op die posisie van Kleurlingwerkers in die nywerheidswese in die ondersoekgebied.

3. Loonstruktuur

In hierdie afdeling word aandag geskenk aan aspekte rakende die Loonstruktuur van Kleurlingwerkers in die Kaapse Skiereiland.

Die volgende ontleding slaan op die tydspanne waarvoor hierdie werkers besoldig word.

TABEL 5

Die tydspanne waarvoor Kleurlingwerkers volgens werkskategorieë, besoldig word

Werkskategorieë	Tydspanne van Besoldiging				Aantal Ondernemings
	Onbekend %	Per Week %	Per Maand %	Totaal %	
Ongeskoolde werkers	1,4	94,6	4,0	100,00	221
Semi-geskoolde werkers	1,4	92,9	5,7	100,00	211
Geskoolde werkers	1,6	92,7	5,7	100,00	124
Toesighoudende Personeel	0	74,1	25,9	100,00	112
Klerklike & Administratiewe Personeel	2,6	34,6	62,8	100,00	153
Tegniese & Professionele Personeel	0	0	100,00	100,00	10

Volgens Tabel V betaal feitlik alle ondernemings hul Kleurlingwerkers in die Ongeskoolde (94,6%) Semi-geskoolde (92,9%) en Geskoolde (92,7%), werkskategorieë per week. Ook betaal meeste ondernemings hul Kleurling toesighoudende personeel per week (74,1%), hoewel 'n aansienlike aantal ondernemings hierdie werkers per maand besoldig (25,9%). Die Klerklike en Administratiewe Kleurlingpersoneel in die meeste ondernemings (62,8%) word per maand besoldig, hoewel meer as 'n derde van die ondernemings (34,6%) hulle per week besoldig.

Die dag waarop ondernemings hulle weekliks besoldigde Kleurlingwerkers betaal, word deur die volgende ontleding weerspieël.

TABEL 6

Die weersdag waarop weeklikse besoldigde Kleurlingwerkers betaal word

Betaaldag	Persentasie %
Maandag	0
Dinsdag	0
Woensdag	,9
Donderdag	2,6
Vrydag	96,1
Geen antwoord/onbekend	,4
Totaal %	100,00
Aantal ondernemings	228

Uit Tabel VI is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid Kleurlingwerkers in die Kaapse Skiereiland, wat weekliks besoldig word, hulle betaling op Vrydag ontvang.

'n Ander belangrike aspek ten opsigte van die loonstruktuur van weekliks besoldigde werkers, is die dag waarop hulle werksweek eindig. Anders gestel, die dag waarop die tydspanneperiode waarvoor hulle betaal word, eindig.

Die volgende ontleding fokus op hierdie aspek:

TABEL 7Einde van werksweek vir weekliksbesoldigdes

<u>Dag waarop die werksweek eindig</u>	<u>Persentasie %</u>
Maandag	7,5
Dinsdag	21,5
Woensdag	36,4
Donderdag	10,0
Vrydag	24,6
Geen antwoord/onbekend	0
<u>Totaal %</u>	<u>100,00</u>
<u>Aantal ondernemings</u>	<u>228</u>

Ondernemings in die Kaapse Skiereiland wat hulle Kleurlingwerkers per week besoldig, konsentreer op drie weksdae ten opsigte van die dag waarop die werkers se werksweek eindig. Die meeste, 36,4%, se werksweek eindig op Woensdag. Daarna volg Vrydag met 24,6% en dan Dinsdag met 21,5%. Hieruit is dit duidelik dat, hoewel werkers hoofsaaklik op 'n Vrydag besoldig word, hierdie besoldiging meestal nie gebaseer word 'n werksweek wat op Vrydag afsluit nie.

Die laaste aspek van die loonstruktuur wat hier bespreek word, gaan om Kleurlingwerkers. In die volgende ontleding word loonpeile in die vorm van gemiddeldes en mediane volgens werkskategorieë weergegee. Aangesien die meeste werkers per week besoldig word, is alle maandelikse salarisse uitgedruk as die som geld wat dit per week verteenwoordig.

TABEL 8

Verdienstes van Kleurlingwerkers in Kaapse Nywerhede
per week volgens werkskategorieë

Werkskategorieë	Salaris per Week		Aantal ondernemings
	Gemiddelde R	Mediane R	
Ongeskoolde werkers	16,58	14,84	212
Semi-geskoolde werkers	25,95	23,96	198
Geskoolde werkers	47,89	47,57	117
Toesighoudende Personeel	45,92	42,17	102
Klerklike & Administratiewe Personeel	42,47	39,32	136
Tegniese & Professionele Personeel	87,50	85,25	10

Soos verwag kan word, is die verdienste van tegniese en professionele Kleurlingwerkers baie hoër as dié van enige van die ander werkskategorieë. Hierna volg geskoolde werkers, toesighoudende personeel, klerklike en administratiewe personeel, semi-geskoolde en ongeskooldes. Die verskil tussen die verdienstes van ongeskooldes en geskooldes is kleiner as dié tussen laasgenoemde en die volgende groep, t.w. klerklike en administratiewe werkers. Daar is nie groot verskille tussen lg. en die volgende twee groepe nie. Die grootste verskil kom voor tussen die verdienstes van geskoolde werkers en dié van tegniese en professionele werkers. Dit is betekenisvol om daarop te let dat toesighoudende en geskoolde werkers, wat beide nog as "blouboordjie" beroepsgroepe beskou word, 'n hoër gemiddelde verdienste verteenwoordig as dié van klerklike en administratiewe werkers wat 'n hoër gemiddelde verdienste verteenwoordig as dié van "witboordjie" beroepsgroep verteenwoordig.

Aangesien ongeskoolde en half-geskoolde Kleurlingwerkers so 'n belangrike deel uitmaak van die arbeidsmag in die nywerheidswese

in die ondersoekgebied, word vervolgens gelet op enkele verdere aspekte van die werksomstandighede in ondernemings met sodanige werkers.

4. Werkomstandighede van ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurlingwerkers

(a) Skofwerk:

TABEL 9

Skofwerk

Skofwerk	Ongeskoolde werkers		Semi-geskoolde werkers	
	Manlik (%)	Vroulik (%)	Manlik (%)	Vroulik (%)
Geen skofwerk	79,5	87,1	71,9	85,1
Wel skofwerk	19,0	9,3	25,1	11,7
Geen antwoord/onbekend	1,5	3,6	3,0	3,2
Totaal %	100,00	100,00	100,00	100,00
Aantal ondernemings	210	140	199	94

Volgens Tabel IX word semi-geskoolde werkers in 'n geringe mate meer betrek by die werk van skofte as ongeskoolde werkers. Verder word vroulike Kleurlingwerkers in altwee die werkskategorieë, minder gebruik om skofte te werk as manlike Kleurlingwerkers. Dit is duidelik dat slegs 'n geringe proporsie van die ondernemings wel van 'n skofstelsel vir hul Kleurlingwerkers gebruik maak.

(b) Oortyd:TABEL 10Oortyd

Die werk van oortyd	Ongeskoolde werkers		Semi-geskoolde werkers	
	Manlik %	Vroulik %	Manlik %	Vroulik %
Geen oortyd	31,5	55,7	23,0	33,3
Wel oortyd	65,6	40,7	74,0	62,4
Geen antwoord/onbekend	2,9	3,6	3,0	4,3
Totaal %	100,00	100,00	100,00	100,00
Aantal ondernemings	209	140	200	93

Volgens Tabel X verwag die meerderheid van die ondernemings dat manlike ongeskoolde sowel as manlike semi-geskoolde werkers oortyd sal werk, hoewel dit meer dikwels die geval is by laasgenoemde. Die meerderheid van die ondernemings laat ook hul semi-geskoolde vroulike werkers oortyd werk. Ondernemings verwag egter minder dikwels dat hul vroulike werkers oortyd sal werk as die manlikes.

(c) Kwalifikasies:TABEL 11

Minimum-kwalifikasies vereis van ongeskoolde en semi-
geskoolde Kleurlingwerkers volgens geslag

Kwalifikasies vereis	Ongeskoolde werkers		Semi-geskoolde werkers	
	Manlik(%)	Vroulik(%)	Manlik(%)	Vroulik(%)
Geen kwalifikasies	68,9	69,8	30,9	37,2
Slegs ondervinding in die werk	3,8	1,4	17,4	13,8
Slegs lees en skryf	2,4	2,8	4,5	2,1
Standerd I tot IV	4,2	5,6	,5	2,1
Standerd V tot VI	13,7	13,4	21,4	27,7
Standerd VII tot VIII	2,3	2,1	17,4	9,6
Standerd IX tot X	0	0	,5	0
Geen antwoord/onbekend	4,7	4,9	7,4	7,5
Totaal %	100,00	100,00	100,00	100,00
Aantal ondernemings	212	142	201	94

Tabel XI toon dat ongeveer 70% van die ondernemings geen minimum kwalifikasies vereis van ongeskoolde manlike sowel as vroulike werkers nie. Indien daar wel van hierdie werkers kwalifikasies verlang word, word daar gekonsentreer op Standerd V en VI.

Alhoewel die enkele grootste persentasie ondernemings van semi-geskoolde werkers geen kwalifikasies verlang nie, is daar by hierdie werkskategorie wel 'n groter konsentrasie op kwalifikasies as by ongeskoolde werkers. Aan manlike sowel as vroulike semi-geskoolde werkers word veral Standerd V en VI voorvereiste gestel. 'n Aansienlike aantal ondernemings stel ook Standerd

VII en VIII as 'n vereiste kwalifikasie. Verder word daar ook op ondervinding in die bepaalde werk as 'n kwalifikasie by hierdie werkers gekonsentreer. Dit is egter 'n ope vraag of ondervinding in 'n bepaalde werk nie eerder as geen kwalifikasie gesien moet word nie. Indien dit so beskou word, is daar ongeveer 50% van die ondernemings wat geen kwalifikasies as 'n vereiste stel vir semi-geskoolde werkers nie.

(d) Opleiding:

Daar is drie belangrike aspekte rakende die opleiding van werkers: Ontvang werkers wel opleiding? Indien wel, wat is die graad van hierdie opleiding? Indien wel, hoe word hierdie opleiding aangebied?

Daar word vervolgens aan hierdie drie aspekte van opleiding by ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurlingwerkers aandag geskenk. Hier word ook 'n geslagsonderskeid gemaak.

TABEL 12

Opleiding van ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurlingwerkers volgens geslag

Opleidingskategorieë	Ongeskoolde werkers		Semi-geskoolde werkers	
	Manlik(%)	Vroulik(%)	Manlik(%)	Vroulik(%)
Geen opleiding	41,7	48,2	22,7	17,0
Inlywing deur mede-werkers	37,9	31,5	41,1	40,4
Inlywing deur 'n spesiale program	2,4	2,1	3,5	3,2
Formele opleiding deur mede-werkers	11,4	11,9	21,3	20,2
Formele opleiding deur 'n spesiale program	4,2	2,8	8,4	14,9
Onbekend/geen antwoord	2,4	3,5	3,0	4,3
Totaal %	100,00	100,00	100,00	100,00
Aantal ondernemings	211	143	202	94

Nagenoeg 80% van die ondernemings verskaf óf geen opleiding aan ongeskoolde manlike en vroulike werkers nie, óf laat dit aan medewerkers oor om nuwelinge in te lyf. Selfs waar formele opleiding plaasvind, word dit oorwegend deur medewerkers eerder as volgens 'n bepaalde program uitgevoer. Daar moet dus afgelei word dat, wat ongeskoolde werkers betref, daar eintlik geen sprake is van betekenisvolle inlywing en/of opleiding nie.

In die geval van semi-geskoolde werkers verskaf die meeste ondernemings ook geen opleiding nie, of laat inlywing oor aan medewerkers. Ongeveer 'n vyfde van die ondernemings gebruik 'n stelsel van formele opleiding deur medewerkers. 'n Klein persentasie van die ondernemings bied wel formele opleiding deur 'n spesiale program aan, en sodanige prosedure word meer dikwels gevolg met vroulike semi-geskoolde werkers (14,9%) as met manlikes (8,4%). Verdere inligting dui daarop dat hierdie prosedure in hoofsaak beperk is tot bepaalde nywerheidstipes (bv. die klerasiebedryf).

(e) Werwing:

TABEL 13

Werwingsmetodes wat ondernemings gebruik om ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurlingwerkers te bekom

Werwingsmetodes	Ongeskoolde werkers		Semi-geskoolde werkers	
	Manlik (%)	Vroulik (%)	Manlik (%)	Vroulik (%)
Indiensneming by die hek	67,0	67,1	48,5	45,8
Adverteer in die pers	7,6	9,8	22,5	21,9
Arbeidsburo	7,1	5,6	5,0	2,1
Vakunie	1,4	,7	4,5	5,2
Meer as een van die voriges	12,7	14,7	17,5	24,0
Geen antwoord/onbekend	4,2	2,1	2,0	1,0
Totaal %	100,00	100,00	100,00	100,00
Aantal ondernemings	212	143	200	96

Tabel 13 toon ongeveer twee-derdes (67%) van die ondernemings hulle ongeskoolde werkers by die hek in diens neem. Iets minder as die helfte neem ook semi-geskooldes by die hek in diens. Indien in aanmerking geneem word dat die ondernemings wat meer as een werwingsmetode gebruik moontlik ook werkers by die hek in diens neem dan is die omvang van indiensneming by die hek in geval van altwee die werkskategorieë eintlik baie hoog. In geval van die semi-geskoolde werkers maak ondernemings naas indiensneming by die hek, die meeste gebruik van advertensie in die pers.

(f) Loonskale:TABEL 14Loonskale vir ongeskoolde en semi-geskoolde Kleurling-werkers

	Ongeskoolde Werkers (%)	Semi-geskoolde Werkers (%)
Vaste loon	21,9	13,6
Gegradeerde skaal met ongereelde inkremente	29,0	31,3
Gedradeerde skaal met gereelde inkremente	46,9	54,2
Geen antwoord/onbekend	2,2	,9
<u>Totaal %</u>	<u>100,00</u>	<u>100,00</u>
<u>Aantal ondernemings</u>	<u>224</u>	<u>214</u>

Verreweg die meeste ondernemings besoldig hul ongeskoolde en semi-geskoolde werkers volgens gegradeerde skale. Dit geskied egter meer dikwels in die geval van vroulike as in die geval van manlike werkers, en bowendien is daar ook meer dikwels

van gereelde inkrementale sprake vir vroulikes as vir manlikes. Hieruit volg dus dat vroulike ongeskoolde en semi-geskoolde werkers meer dikwels vaste vooruitsigte op loonverbetering het as wat die geval is met manlikes. Hierdie verskynsel staan waarskynlik in verband met die feit dat vroulike werkers veral betrek word by tipes van nywerheidsaktiwiteite waar daar georganiseerde vakbonde of werkunies bestaan, soos bv. die klerasiebedryf.

(g) Spesiale dienste en fasiliteite:

TABEL 15

Spesiale Dienste en Fasiliteite wat deur ondernemings aan hulle Kleurlingwerkers gebied word

Kategorië		Persentasie (%)
Voedsel en/of drank	gratis	25,0
Voedsel en/of drank	gesubsidieer	12,3
Opvoedkundige fasiliteite	gratis	4,2
Opvoedkundige fasiliteite	gesubsidieer	,4
Vervoer	gratis	11,9
Vervoer	gesubsidieer	8,5
Creche, verpleegsters en Welsynswerkers	gratis	3,4
Creche, verpleegsters en Welsynswerkers	gesubsidieer	,8
Meer as een van die vorige	gratis	6,4
Meer as een van die vorige	gesubsidieer	3,8
Geen spesiale dienste of fasiliteite		22,5
Geen antwoord/onbekend		,8
Totaal %		100,00
Aantal ondernemings		236

Die oorgrote meerderheid van die ondernemings bied aan hulle Kleurlingwerkers een of ander spesiale diens of fasiliteit. Daar is egter 22% van die ondernemings wat geen spesiale diens of fasiliteit aan hulle Kleurlingwerkers bied nie.

Die meerderheid van die ondernemings wat wel dienste en fasiliteite aan hulle Kleurlingwerkers bied, doen dit gratis. Die mees algemene diens wat gelewer word, is die verskaffing van voedsel en/of drank, wat deur 25% van die ondernemings gratis, en deur 'n verdere 12,3% op gesubsidieerde grondslag verskaf word. Hiernaas is gratis (11,9%) of gesubsidieerde (8,5%) vervoer die belangrikste enkele diens wat verskaf word.

HOOFSTUK IIIOpmerkings

Dit is noodsaaklik om sekere terme wat ten opsigte van werksafwesigheid gebruik gaan word, aan die leser bekend te stel. Ook moet sekere volgordes van die berekening van werksafwesigheidssyfers, herhaal word om verwarring te voorkom.

1. Aangesien dit hier gaan om werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers, sal die term Kleurling nie herhaaldelik gebruik word nie. Dit impliseer dan ook dat as die term werksafwesigheid gebruik word, dit betrekking het op werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in nywerheidsondernemings wat lede is van die Kaapse Kamer van Nywerhede, kortom, Kaapse Nywerhede.
2. Op grond van werkers se geslag sal die volgende onderskeidings gemaak word ten opsigte van werksafwesigheid. Manlike werksafwesigheid dui afwesigheid van manlike werkers; Vroulike werksafwesigheid dié van vroulike werkers en die term werksafwesigheid dui op die verskynsel sonder geslagsonderskeiding.
3. Die werksafwesigheidssyfer dui die persentasie Man-dae aan, wat verloor is as gevolg van afwesigheid gedurende 'n bepaalde periode. Die daaglikse werksafwesigheidssyfer sal dan 'n dag en die weeklikse werksafwesigheidssyfer 'n week as werksperiode verteenwoordig.
4. Die terme werksafwesigheid en werksafwesigheidssyfer sal volledig in opskrifte uitgeskryf word, maar verder sal die afkortings WA en WA-syfer gebruik word.
5. Uit die vorige opmerking volg dit dan dat daar 'n onderskeid gemaak word tussen werksafwesigheid en werksafwesigheid-

syfer. Die eerste dui op werksafwesigheid in die algemeen. Die tweede term word gebruik waar die werksafwesigheid van 'n bepaalde groep werkers vir 'n bepaalde periode met 'n syfer uitgedruk word. Die betekenis van hierdie syfer is alreeds verduidelik.

6. Dit is belangrik om die berekeningsprosedure te verduidelik: Die WA van verskillende kategorië werkers vir verskillende tydspanes is per vraelys en dus per onderneming, in WA-syfers uitgedruk. Deur middel van frekwensie verdelings is daar dan 'n gemiddelde en mediaan bereken van WA-syfers van ondernemings wat wel van die onderskeie kategorië van werkers in diens het. Hierdie berekende statistieke gee dan 'n aanduiding van die omvang van WA onder 'n bepaalde groep werkers in die steekproef. Die gemiddelde verteenwoordig die WA-syfer van hierdie groep werkers.

7. In hierdie hoofstuk word daar basies net 'n weergawe gegee van WA by verskillende groepe werkers.

I. Weeklikse werksafwesigheid van alle werkers

Met gencemde formule is daar 'n WA-syfer per onderneming vir alle Kleurlingwerkers in elke onderneming bereken. Die tydspane is hier 'n week.

Hierdie weeklikse WA-syfers wissel van ,00 tot 21,70; dus van 0% man-dae tot 21,70 man-dae verloor as gevolg van afwesigheid.

TABEL 16

Frekwensie verdeling van ondernemings volgens die weeklikse werksafwesigheidsyfers vir alle Kleurlingwerkers

Kategorië van werksafwesigheidsyfers	Aantal ondernemings (f)	Persentasie(%)	Kum. %
,00 - ,99	50	21,2 ✓	21,2
1,00 - 1,99	21	8,9	30,1
2,00 - 2,99	22	9,3	39,4
3,00 - 3,99	31	13,2	52,6
4,00 - 4,99	23	9,8	62,4
5,00 - 5,99	23	9,8	72,2
6,00 - 6,99	17	7,2	79,4
7,00 - 7,99	10	4,2	83,6
8,00 - 8,99	10	4,2	87,8
9,00 - 9,99	6	2,5	90,3
10,00 - 10,99	5	2,1	92,4
11,00 - 11,99	4	1,7	94,1
12,00 - 14,99	8	3,4	97,5
15,00 - 17,99	3	1,3	98,8
18,00 - 20,99	2	,8	99,6
21,00 - 25,99	1	,4	100,0
26,00 - 30,99	0	0	100,0
31,00 - 40,00	0	0	100,0
Totaal N	236	100,0	100,0

16%

Met verdere verwerking van die frekwensie verdeling, lewer die 236 ondernemings 'n gemiddelde weeklikse WA-syfer van 4,64 en 'n mediaan van 3,80. Die verskil tussen gemiddelde en mediaan dui reeds daarop dat WA by sommige ondernemings heelwat hoër is as by die meerderheid in die steekproef.

I. Carson¹⁾ beskou 'n verlies van 7% van die werkstyd as gevolg

1) Carson, I.: "International Management", December 1971, p. 26.

van afwesigheid as hoog.

Indien ons Carson se standaard of Tabel 1 toepas, is daar slegs 20,6% van die ondernemings in die steekproef waarvan die WA van hulle Kleurlingwerkers, as hoog beskou kan word.

Die "British Institute of Management" beskou 'n WA-syfer van 0,00 tot 4,99 as laag tot normaal, 5,00 tot 9,99 as normaal tot hoog en 10,00-plus, as baie hoog.²⁾

Hierdie standaard, toegepas op ondernemings in hierdie steekproef, gee die volgende verspreiding:

Daar is 62,4% van die ondernemings met 'n WA-syfer wat beskou word as laag tot normaal, 30,0% as normaal tot hoog en slegs 7,6% as baie hoog.

Voorgaande resultate toon dat, gemeet aan buitelandse standaarde, werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in Kaapse Nywerhede in die algemeen nie hoog is nie. Inteendeel vergelyk die algemene toestand baie gunstig met oorsese standaarde. Soos egter in Hoofstuk I aangedui is, verkeer nyweraars in die gebied egter onder die indruk dat die verskynsel groot afmetings aanneem. Die vraag kan nou gestel word na die rede vir hierdie wanindruk. Ongelukkig het hierdie ondersoek nie direkte inligting opgelewer wat 'n antwoord op die vraag verstrek nie, en daar word dus volstaan met enkele moontlikhede:

2) Grobler, L.P.: "Arbeidsomset en Werksafwesigheid", p. 37.

1. Geringe werksafwesigheid ontwrig ondernemings wat op 'n monteerlyn grondslag funksioneer en neem dus belangrikheid aan in die bewussyn van produksie hoofde.
2. Die neiging om swak resultate af te wentel op andere as die bestuur.
3. Stereotipe opvattinge oor die kwaliteit van Kleurling-arbeid.

Hoe ookal, uit die resultaat blyk dit dat werksafwesigheid oor die algemeen nie baie hoog is nie en inderdaad gunstig vergelyk met oorsese koerse.

Die vraag ontstaan of hierdie relatief lae werksafwesigheidskoers in teenstelling met die algemene opvatting in nywerheidskringe moontlik 'n toevallige resultaat was van die besondere periode waartydens werksafwesigheid gemeet is. Inligting ingesamel ten tyde van die ondersoek dui daarop dat dit nie die geval is nie. Altesaam 30,5% van alle ondernemings het aangedui dat die omvang van werksafwesigheid in hul ondernemings altyd dieselfde is, en 'n verdere 27,2% het aangedui dat die werkstempo ten tyde van die meting sodanig was, dat 'n hoë werksafwesigheidskoers verwag kon word. Dit volg dus dat vir die meerderheid van die ondernemings (57,7%) die omvang van werksafwesigheid ten tyde van die ondersoek óf normaal óf hoër was as op ander tye van die jaar. Hieruit moet afgelei word dat die werksafwesigheidskoers wat ten tyde van die ondersoek bepaal is, nie vanweë toevallige faktore abnormaal laag was nie.

Daar bestaan egter 'n groot variasie tussen WA-syfers van verskillende ondernemings en die sentrale vraag is dus eerder: hoekom het sekere ondernemings 'n hoë en ander 'n lae werksafwesigheid.

II. Werksafwesigheid en geslag

Volgens Pepler, L.A.³⁾ wys skrywers soos Behrens, H., Northcatt, C.H. en Townsend, A.C., almal daarop dat vroulike werkers 'n hoër volume van afwesigheid toon as manlikes. Hierdie hoër afwesigheid van vroulike werkers word deur Pepler, L.A.⁴⁾ as volg verklaar: "The explanation for this higher rate of absenteeism of women can be traced mainly to physiological and domestic reasons."

Verder noem Pepler, L.A.⁵⁾ die feit dat Kerr, W.A. in sy studie aantoon dat manlike werkers ge-assosieer word met onverskoonde afwesigheid en vroulikes met verskoonde afwesigheid.

In hierdie studie word 'n onderskeid getref tussen manlike en vroulike werkers heel van die begin af. Die voorondersoek in Augustus 1971 het duidelik getoon dat hierdie onderskeiding ook by Kleurlingwerkers noodsaaklik is.

In ontledings wat volg, word gebruik gemaak van weeklikse en daaglikse werksafwesigheid wat deur middel van frekwensie verdelings

3) Pepler, L.A.: N.P.I./4/70 , pp. 6-7.

4) Op. Cit., p. 6.

5) Op. Cit., p. 6.

soos reeds hierbo uiteengesit, bepaal word.

(i) Weeklikse werksafwesigheid vir alle manlike en alle vroulike werkers

Uit die 236 ondernemings in die steekproef is daar 231 met manlike en 170 met vroulike werkers.

Die frekwensie verdelings van ondernemings op grond van hulle manlike en vroulike weeklikse WA-syfers, is as volg:

TABEL 17

Weeklikse Werksafwesigheidsyfers vir Manlike en Vroulike Werkers

Kategorië van werksafwesigheidsyfers	Manlik			Vroulik		
	Aantal ondernemings (f)	Persentasie (%)	Kum. %	Aantal ondernemings (f)	Persentasie (%)	Kum. %
,00 - ,99	69	29,9	29,9	80	47,1	47,1
1,00 - 1,99	22	9,5	39,4	7	4,1	51,2
2,00 - 2,99	28	12,1	51,5	8	4,7	55,9
3,00 - 3,99	18	7,8	59,3	12	7,1	63,0
4,00 - 4,99	23	10,0	69,3	16	9,4	72,4
5,00 - 5,99	14	6,1	75,4	7	4,1	76,5
6,00 - 6,99	15	6,5	81,9	7	4,1	80,6
7,00 - 7,99	5	2,2	84,1	7	4,1	84,7
8,00 - 8,99	9	3,9	88,0	7	4,1	88,8
9,00 - 9,99	4	1,7	89,7	4	2,4	91,2
10,00 - 10,99	6	2,6	92,3	3	1,8	93,0
11,00 - 11,99	4	1,7	94,0	0	0	93,0
12,00 - 14,99	5	2,2	96,2	4	2,4	95,4
15,00 - 17,99	6	2,6	98,8	2	1,2	96,6
18,00 - 20,99	3	1,2	100,0	4	2,4	99,0
21,00 - 25,99	-	-	-	1	,5	99,5
26,00 - 30,99	-	-	-	-	-	99,5
31,00 - 40,00	-	-	-	1	,5	100,0
Totaal N	231	100,0	100,0	170	100,0	100,0
Geen werkers	3			64		
Geen antwoord/onbekend	2			2		

Uit die frekwensie verdelings in Tabel 17 kan die gemiddelde en mediaan weeklikse WA-syfers vir manlike en vroulike werkers bereken word. Manlike werkers het 'n gemiddelde WA-syfer van 4,18 en 'n mediaan van 2,87. Hierteenoor het vroulike werkers 'n gemiddeld van 3,96 en 'n mediaan van 1,70. Die voorgenoemde gemiddeldes verskil nie veel van mekaar nie.

6)

Daar is deur middel van die z-waarde getoets vir die beduidendheid van die verskil tussen die gemiddeldes van manlike en vroulike weeklikse WA-syfers. Ons aanvaar beduidendheid op die ,05 betekenispeil, anders gestel, met 95% sekerheid. Vir die ,05 betekenispeil is 'n z-waarde van minstens 1,96 nodig. Met hierdie toets is 'n z-waarde van ,45 gekry en bestaan daar dus nie 'n beduidende verskil tussen die gemiddeldes van manlike en vroulike weeklikse WA-syfers nie.

Vir die doeleindes van 'n verdere vergelyking tussen WA-syfers vir manlike en vroulike werkers, is dit gerieflik om die gegewens in Tabel 17 in minder kategorië van WA-syfers saam te groepeer. Die resultate hiervan word in Tabel 18 weergegee.

$$6) \quad z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

TABEL 18

Gegroepeerde Weeklikse Werksafwesigheidsyfers vir manlike en vroulike werkers

Gegroepeerde kategorië van WA-syfers	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne- mings (f)	%	Kum. %	Aantal onderne- mings (f)	%	Kum. %
,00 - ,99	69	29,9	29,9	80	47,1	47,1
1,00 - 6,99	120	52,0	81,9	57	33,5	80,6
7,00 +	42	18,1	100,0	33	19,4	100,0
Totaal N	231	100	100	170	100	100
Geen werkers	3			64		
Geen antwoord/ onbekend	2			2		

Uit Tabel 18 blyk dit dat die proporsie van ondernemings met 'n WA-syfer van 7 of meer (hoog, volgens Carsons) min of meer ewe groot is vir manlike sowel as vroulike werkers. Daarenteen is daar 'n aansienlike groter proporsie van ondernemings met 'n WA-syfer van < 1 vir vroulike werkers as wat die geval is met manlike werkers.

Hierdie resultaat versterk die vermoede dat die patroon van, sowel as die faktore wat verband hou met WA verskil vir manlike en vroulike werkers onderskeidelik, en dat dit derhalwe raadsaam is om in verdere ontledings voortdurend die onderskeiding van geslag te handhaaf.

(ii) Manlike en Vroulike daaglikse werksafwesigheidTABEL 19Daaglikse Werksafwesigheid van Manlike en Vroulike Werkers

Dae	Manlik		Vroulik	
	Gemiddeldes	Mediane	Gemiddeldes	Mediane
Maandag	6,18	3,28	5,00	,96
Dinsdag	4,67	2,29	4,28	,87
Woensdag	4,10	2,12	4,01	,87
Donderdag	3,83	1,53	4,15	,87
Vrydag	2,86	,92	2,86	,81

Vir sowel manlikes as vroulikes kom 'n duidelike patroon van WA oor die verskillende werksdae van die week na vore. In albei gevalle kom die hoogste WA op Maandag en die laagste op Vrydag voor.

Daar is egter ook verskille in die patrone. Manlike WA is op Maandag hoog, beide in vergelyking met die ander dae en in vergelyking met vroulike WA op Maandag. Manlike WA daal konsekwent vanaf Maandag na Vrydag, terwyl vroulike WA op Dinsdag, Woensdag en Donderdag nie wesentlik verskil nie, hoewel orals effens laer as Maandag en orals hoër as Vrydag.

Vir verdere berekening word die gemiddelde weklike WA-syfers geneem as parameter, en word met z-waardes ⁷⁾ getoets vir beduidende verskille tussen die gemiddelde daaglikse werksafwesigheidsyfers en die parameters. Die ,05 betekenispeil word gebruik. Dan het ons 'n z-waarde van 1,96 of hoër nodig.

$$7) \quad z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

TABEL 20

Z-waardes om die beduidendheid van verskille tussen parameters en gemiddelde daaglikse werksafwesigheidsyfers van manlike en vroulike werkers aan te toon

Manlike Parameter = Gemiddelde Manlike Weeklikse WA-syfer = 4,18

Vroulike Parameter = Gemiddelde Vroulike Weeklikse WA-syfer = 3,96

Dag	Manlik		Vroulik	
	Gemiddeldes	Z-waardes	Gemiddeldes	Z-waardes
Maandag	6,18	<u>3,13</u>	5,00	1,39
Dinsdag	4,67	,96	4,28	,44
Woensdag	4,10	,19	4,01	,07
Donderdag	3,83	,85	4,15	,26
Vrydag	2,86	<u>3,57</u>	2,86	2,00

Volgens die z-waardes kan daar met 95% sekerheid aanvaar word:

Manlike werkers se werksafwesigheid is op Maandag beduidend hoër en op Vrydag beduidend laer as hul afwesigheid vir die week.

Vroulike werkers se afwesigheid is op Vrydag beduidend laer as hul afwesigheid vir die week.

Slegs die verskille tussen die afwesigheidsyfers van Maandag en Vrydag, dui reeds op 'n meer konstante vroulike WA. Die z-waardes toon ook dat manlike afwesigheid 'n groter span het vanaf Maandag tot Vrydag. Manlike WA is op Maandag soveel hoër en op Vrydag soveel laer as die manlike WA van die week, dat die verskille met 99% sekerheid as statisties beduidend aanvaar kan word. Daarteenoor is by vroulike WA net Vrydag beduidend laer as dié van die week. Hierdie beduidendheid kan ook net met 95% sekerheid aanvaar word.

III. Manlike en Vroulike weeklikse werksafwesigheid vir verskillende werkskategorieë

Die Kleurlingwerkers van elke onderneming is oorspronklik deur die ondernemings self in die volgende ses werkskategorieë ingedeel:

Ongeskoolde werkers
 Halfgeskoolde werkers
 Geskoolde werkers
 Toesighoudende Personeel
 Klerklike en Administratiewe Personeel
 Tegniëse en Professionele Personeel

In die vraelys is daar slegs 'n aanduidende omskrywing van werkskategorieë gegee. Aangesien ondernemings self hulle werkers volgens hierdie werkskategorieë moes klassifiseer, bestaan die moontlikheid dat die klassifisering nie absoluut konsekwent is nie. Baie ondernemings het egter in verband hiermee navraag gedoen en is reggehelp.

Uit die 236 ondernemings in die steekproef was daar 10 ondernemings met Tegniëse en/of Professionele Kleurling Personeel. By al 10 ondernemings was alle WA-syfers van die bepaalde werkskategorieë gelyk aan nul. Ons kan dus aanvaar dat WA onder professionele en tegniëse personeel uiters gering is, of feitlik nie voorkom nie. Geen verdere ontledings word dus ten opsigte van hierdie werkskategorieë gemaak nie.

Weereens kan ons 'n totaalbeeld vorm uit die gemiddeldes en mediane van die WA-syfers van verskillende groepe werkers wat per onderneming bereken en deur frekwensie verdelings verkry is.

TABEL 21

Weeklikse werksafwesigheid van manlike en vroulike werkers in verskillende werkskategorieë

Werkskategorie	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne- mings	Gemid- delde	Mediane	Aantal onderne- mings	Gemid- delde	Mediane
Ongeskoold	207	6,43	3,13	133	5,51	,94
Semi-geskoold	198	4,17	,99	91	4,27	2,44
Geskoold	114	5,11	,85	20	3,90	2,50
Toesighoudend	94	2,91	,58	38	2,24	,65
Klerklik & administratief	113	2,38	,58	90	2,02	,57

Die verwagte patroon van afwesigheid by werkskategorieë is dat, namate geskooldheid en so ook verantwoordelikheid toeneem, sal afwesigheid afneem. Volgens die gemiddeldes in Tabel 21 kom die patroon slegs suiwer voor by die vroulike werkers. Die mediane laat egter uiterste gevalle buite rekening en toon dat hierdie patroon nie so suiwer voorkom as wat die gemiddeldes weerspieël nie. In geval van die manlikes is daar volgens die gemiddeldes 'n afwyking van die verwagte patroon in soverre geskoolde werkers 'n hoër WA vertoon as semi-geskoolde werkers. Die mediane toon egter weer dat die patroon by manlikes suiwer voorkom.

Hierdie weersprekings van statistieke noodsaak ons om verdere ontledings te doen. Om te sien hoe beduidend verskil die onderskeie werkskategorieë van mekaar ten opsigte van hul manlike en vroulike WA, gebruik ons die z-waarde en die ,05 betekenispeil. Die z-waardes word gebruik omdat dit behalwe die feit dat daar met gemiddeldes gewerk word, ook die invloed van uiterste gevalle d.m.v. die variansie (S^2) in aanmerking neem.

TABEL 22

Z-waardes wat die beduidendheid van verskille in werksafwesigheidsyfers vir verskillende werkskategorieë aandui

Verskille tussen	Z-waardes	
	Manlik	Vroulik
Ongeskoold en semi-geskoold	<u>2,43</u>	1,15
Ongeskoold en geskoold	1,20	1,26
Ongeskoold & toesighoudend	<u>2,93</u>	<u>2,62</u>
Ongeskoold & klerklik & administratief	<u>4,09</u>	<u>3,06</u>
Semi-geskoold en geskoold	,98	,36
Semi-geskoold & toesighoudend	1,18	<u>2,07</u>
Semi-geskoold & klerklik & administratief	<u>2,13</u>	<u>2,65</u>
Geskoold & toesighoudend	1,80	1,38
Geskoold & klerklik & administratief	<u>2,68</u>	1,72
Toesighoudend & klerklik & administratief	,47	,21

(i) Ongeskoolde werkers

Die WA van manlike werkers in hierdie werkskategorie is beduidend hoër as dié van enige ander werkskategorie se manlike werkers, behalwe geskoolde manlike werkers.

Die WA van vroulike ongeskoolde werkers is beduidend hoër as dié van vroulike toesighoudende en klerklik en administratiewe personeel. Hulle afwesigheid toon geen beduidende verskil met dié van vroulike geskoolde en semi-geskoolde werkers nie.

(ii) Semi-geskoolde werkers

Werksafwesigheid van semi-geskoolde manlike werkers is beduidend laer as dié van ongeskoolde manlike werkers, beduidend hoër as

dié van manlike klerklike en administratiewe personeel en toon geen beduidende verskil met dié van manlike geskoolde werkers en manlike toesighoudende personeel nie.

Die vroulike semi-geskoolde werkers se afwesigheid is beduidend hoër as dié van toesighoudende en klerklik en administratiewe vroulike personeel. Dit toon egter geen beduidende verskil met die afwesigheid van vroulike ongeskoolde en geskoolde werkers nie.

(iii) Geskoolde werkers

Manlike werkers in hierdie werkskategorie se afwesigheid is beduidend hoër as dié van manlike klerklik en administratiewe personeel, maar toon verder geen beduidende verskil met dié van manlike werkers in enige ander werkskategorie nie.

Vroulike geskoolde werkers toon geen beduidende verskil ten opsigte van hul werksafwesigheid met enige ander werkskategorie nie.

(iv) Toesighoudende personeel

Manlike toesighoudende personeel se WA is beduidend laer as dié van ongeskoolde manlike werkers, maar toon geen beduidende verskil met die WA van manlikes in enige ander werkskategorie nie.

Vroulike toesighoudende personeel se WA is beduidend laer as dié van vroulike ongeskoolde en semi-geskoolde werkers. Hulle afwesigheid toon egter geen betekenisvolle verskil met dié van

vroulik geskoolde werkers of klerklik en administratiewe personeel nie.

(v) Klerklik en administratiewe personeel

Manlike personeel in hierdie werkskategorie toon geen beduidende verskil ten opsigte van afwesigheid met dié van toesighoudende manlike personeel nie. Hulle afwesigheid is egter beduidend laer as dié van manlike werkers in alle ander werkskategorieë.

Ten opsigte van vroulike WA is hierdie kategorie beduidend laer as die ongeskoolde en semi-geskoolde werkskategorie.

Klerklike en administratiewe vroulike personeel se afwesigheid toon geen beduidende verskil met dié van geskoolde of toesighoudende vroulikes nie.

Opsomming

Die beduidende en nie-beduidende verskille van afwesigheid by vroulike werkers in bepaalde werkskategorieë, het ons verwag. Indien ons die vyf werkskategorieë van hoog tot laag orden ten opsigte van hul vroulike werksafwesigheid, dan kry ons die volgende beduidende verskille: Die twee werkskategorieë met die hoogste vroulike werksafwesigheid, ongeskoold en semi-geskoold, verskil beduidend van die twee met die laagste vroulike werksafwesigheid, nl. toesighoudende en tegniese en administratiewe personeel. Die res van die vroulike afwesigheidsyfers is te naby aan mekaar om beduidend te verskil.

Indien ons kyk na die afwesigheid van manlike werkers in bepaalde werkskategorieë, vind ons basies dieselfde beduidende verskille

soos by die afwesigheid van vroulike werkers. Die werkskategorie met die hoogste afwesigheidsyfers verskil beduidend van dié met die laagste afwesigheidsyfers. Bykomstig is egter die invloed van die hoë afwesigheid van ongeskoolde en die "onverwagte" hoë afwesigheid van manlike geskoolde werkers. Die WA van ongeskoolde manlike werkers is so hoog dat dit beduidend van alle ander werkskategorieë verskil, behalwe geskoolde werkers. Die afwesigheid van geskoolde werkers is weer so hoog dat dit beduidend verskil van dié van klerklike en administratiewe personeel en so naby aan ongeskoolde werkers dat dit nie beduidend daarvan verskil nie.

Die uitstaande kenmerke by hierdie ontleding is:

Die reëlmatigheid en voorspelbaarheid van vroulike afwesigheid as dit met dié van manlikes vergelyk word.

Die hoë afwesigheid van ongeskoolde manlike werkers.

Die "onverwagte" hoë afwesigheid van manlike geskoolde werkers.

IV. Manlike en vroulike daaglikse werksafwesigheid in verskillende werkskategorieë

Om die afwesigheidspatroon vanaf Maandag tot Vrydag vir die manlike en vroulike werkers in die verskillende werkskategorieë te bepaal, volg ons dieselfde ontledingsprosedure as by daaglikse WA van alle manlike en vroulike werkers.

Gemiddeldes, mediane, z-waardes en die ,05 betekenispeil word weer gebruik.

(i) Ongeskoolde werkersTABEL 23

Daaglikse werksafwesigheidsyfers vir manlike en vroulike on-
geskoolde werkers tesame met z-waardes om die beduidendheid
van verskille tussen gemiddelde daaglikse werksafwesigheid-
syfers en parameters aan te dui

Manlike parameter = Gemiddelde manlike weeklikse WA-syfer vir
ongeskooldes = 6,43

Vroulike paramater = Gemiddelde vroulike weeklikse WA-syfer vir
ongeskooldes = 5,51

Dae	Manlik			Vroulik		
	Gemiddel- des	Mediane	z-waar- des	Gemiddel- des	Mediane	z-waar- des
Maandag	9,64	1,50	<u>2,24</u>	6,44	,78	,61
Dinsdag	6,22	,91	,19	5,33	,72	,12
Woensdag	6,11	,92	,28	5,50	,76	,01
Donderdag	6,04	,91	,34	5,74	,76	,16
Vrydag	4,49	,79	1,88	4,94	,91	,40

Volgens die gemiddeldes en mediane is ongeskoolde manlike werkers se hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag.

Alhoewel daar groot spronge in die afwesigheid vanaf Maandag tot Dinsdag en Donderdag tot Vrydag is, toon hierdie manlike werkers 'n dalende patroon van WA vanaf Maandag tot Vrydag.

Volgens die z-waardes is die WA op Maandag beduidend hoër as dié van die week as geheel.

Vroulike ongeskoolde werkers se hoogste afwesigheid is op Maandag en die laagste op Vrydag. Die gemiddeldes en mediane toon egter 'n effense stygende afwesigheidspatroon vanaf Dinsdag tot Donderdag. Die gevolg is dat vroulike ongeskoolde werkers

nie 'n duidelike dalende afwesigheidspatroon vir die week toon nie en hulle afwesigheid op Donderdag is hoër as dié op Woensdag. Die z-waardes toon hier geen beduidende verskille tussen afwesigheid vir die verskillende dae en dié vir die week as geheel nie.

Dit is betekenisvol om daarop te let dat, selfs vir ongeskoolde werkers (van albei geslagte), die daaglikse mediane vir WA-syfers altyd laer is as 1, behalwe in geval van ongeskoolde werkers op Maandag. Ons kan dus sê dat meer as vyftig persent van die nywerheidsondernemings in die Kaap nooit meer as 1% van hul mandae vir ongeskoolde arbeid verloor as gevolg van WA nie, behalwe in die geval van ongeskoolde manlikes op Maandag.

(ii) Halfgeskoolde werkers

TABEL 24

Die daaglikse werksafwesigheidsyfers vir manlike en vroulike halfgeskoolde werkers tesame met die z-waardes om die beduidendheid van verskille tussen gemiddeldes van daaglikse werksafwesigheidsyfers en parameters aan te dui

Manlike parameters = Gemiddelde weeklikse manlike WA-syfer
vir halfgeskooldes = 4,17

Vroulike parameters = Gemiddelde weeklikse vroulike WA-syfer
vir halfgeskooldes = 4,27

Dae	Manlik			Vroulik		
	Gemiddelde	Mediane	z-waardes	Gemiddelde	Mediane	z-waardes
Maandag	6,56	,84	<u>2,12</u>	5,97	2,50	1,49
Dinsdag	5,43	,81	1,22	4,32	,84	,05
Woensdag	3,84	,74	,42	4,80	,81	,40
Donderdag	3,87	,69	,34	4,29	,84	,02
Vrydag	1,97	,63	<u>3,73</u>	3,29	,81	1,27

By halfgeskoolde manlike werkers kom die hoogste WA voor op Maandag en die laagste op Vrydag. Behalwe die gemiddelde op Donderdag, toon die gemiddeldes en mediane 'n duidelike dalende patroon van afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag. Die genoemde gemiddelde op Donderdag is ,03 hoër as dié van Woensdag. Die z-waardes toon dat manlike semi-geskoolde werkers se afwesigheid op Maandag beduidend hoër en die op Vrydag beduidend laer is as die afwesigheidsyfer vir die week as geheel.

Die WA van vroulike halfgeskoolde werkers word deur die gemiddeldes en mediane aangetoon as die hoogste op Maandag en die laagste op Vrydag. Soos by ongeskoolde vroulike werkers kan ons by vroulike werkers in hierdie werkskategorie ook nie praat van 'n duidelike dalende afwesigheidspatroon deur die week nie. Die verskille tussen die WA-syfers van Dinsdag, Woensdag en Donderdag is te gering. Die z-waardes toon geen beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse WA-syfers nie.

Behalwe vir vroulike semi-geskooldes op Maandae, toon die mediane dat meer as 50% van die ondernemings elke dag minder as 1% van hul mandae a.g.v. werksafwesigheid verloor.

(iii) Geskoolde werkersTABEL 25

Die daaglikse werksafwesigheidsyfers vir manlike en vroulike geskoolde werkers tesame met z-waardes om die beduidendheid van verskille tussen gemiddeldes van daaglikse werksafwesigheidsyfers en parameters aan te dui

Manlike parameter = Gemiddelde manlike weeklikse WA-syfer vir geskooldes = 5,11

Vroulike parameter = Gemiddelde vroulike weeklikse WA-syfer vir geskooldes = 3,90

Dae	Manlik			Vroulik		
	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes
Maandag	6,81	,71	1,02	5,30	,99	,84
Dinsdag	5,04	,65	,05	4,55	,99	,43
Woensdag	4,01	,63	,91	4,15	,90	,16
Donderdag	6,11	,63	,58	3,20	1,50	,60
Vrydag	4,97	,60	,09	2,25	,82	1,51

Volgens sowel die gemiddeldes as die mediane is die hoogste daaglikse WA van manlike geskoolde werkers op Maandag. Die laagste word egter deur die gemiddeldes op Woensdag en die mediane op Vrydag aangedui. Die gemiddeldes toon 'n baie hoë manlike afwesigheid op Donderdag. Geskoolde manlike WA het 'n duidelike dalende patroon vanaf Maandag tot Vrydag volgens die mediane, maar nie volgens die gemiddeldes nie. Dit wil voorkom asof die abnormaliteite by die gemiddeldes veroorsaak word deur uiterste gevalle van geskoolde manlike WA. Waar uiterste gevalle buite rekening gelaat word, soos by die mediane, kry ons die

normale verwagte patroon. Dit dui daarop dat onverwagte hoë werksafwesigheid onder geskoolde manlike Kleurlingwerkers in enkele ondernemings of tipes van ondernemings voorkom. Hierdie afleiding word verder versterk deur die feit dat die mediaan WA-syfers vir hierdie kategorie wissel tussen ,60 en ,71.

Dit beteken dat 50% van die ondernemings hoogstens 0,71% van hul geskoolde man-dae a.g.v. werksafwesigheid verloor.

Die z-waardes toon geen beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse manlike WA in die geskoolde werkskategorie nie.

Die gemiddeldes en mediane toon die hoogste WA vir vroulike geskooldes op Maandag en die laagste op Vrydag. Albei hierdie statistieke toon 'n duidelike dalende patroon van afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag vir geskoolde vroulike werkers. Die z-waardes toon egter geen beduidende verskille nie.

(iv) Toesighoudende personeel

TABEL 26

Daaglikse werksafwesigheidsyfers vir manlike en vroulike toesighoudende personeel tesame met z-waardes om die beduidendheid van verskille tussen gemiddeldes van daaglikse werksafwesigheidsyfers en parameters aan te dui

Manlike parameter = Gemiddelde manlike weeklikse WA-syfer vir toesighoudendes = 2,91

Vroulike parameter = Gemiddelde vroulike weeklikse WA-syfer vir toesighoudendes = 2,24

Dae	Manlik			Vroulik		
	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes
Maandag	3,75	,54	,50	2,35	,56	,09
Dinsdag	1,94	,52	,77	2,51	,57	,18
Woensdag	3,34	,56	,30	2,21	,57	,03
Donderdag	4,11	,56	,75	2,47	,57	,19
Vrydag	2,60	,53	,23	2,47	,58	,19

Toesighoudende manlike personeel toon volgens die mediane en gemiddeldes die hoogste daaglikse WA van die week op Donderdag en die laagste op Dinsdag. Hier is geen sprake van 'n dalende afwesigheidspatroon vanaf Maandag tot Vrydag nie. Die z-waardes toon geen beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse WA vir toesighoudende manlike personeel nie.

Volgens die gemiddeldes en mediane is die daaglikse en weeklikse WA van toesighoudende vroulike personeel baie konstant. Die verskille tussen afwesigheidscyfers is so gering dat daar geen betekenis aan geheg kan word nie. Dit volg dan ook vanselfsprekend dat die z-waardes geen beduidende verskille tussen weeklikse en daaglikse WA aandui nie.

Aangesien die mediane vir sowel manlike as vroulike werkers in hierdie kategorie in die omgewing van ,50 is, dui dit daarop dat die omvang van WA vir hierdie kategorie van werkers by 'n baie groot proporsie van die ondernemings baie gering is, en dus eintlik geen betekenisvolle invloed op werkverrigting sal uitoefen nie.

(v) Klerklike en administratiewe personeel

TABEL 27

Daaglikse werksafwesigheidscyfers vir manlike en vroulike klerklike en administratiewe personeel tesame met z-waardes om die beduidendheid van verskille tussen gemiddeldes van daaglikse werksafwesigheidscyfers en parameters aan te dui

Manlike parameter = Gemiddelde manlike weeklikse WA-syfer vir klerklike en administratiewe personeel = 2,38

Vroulike parameter = Gemiddelde vroulike weeklikse WA-syfer vir klerklike en administratiewe personeel = 2,02

Dae	Manlik			Vroulik		
	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes	Gemiddeldes	Mediane	z-waardes
Maandag	3,40	,56	,87	2,47	,52	,13
Dinsdag	3,06	,54	,56	2,38	,52	,31
Woensdag	2,18	,54	,23	2,22	,51	,15
Donderdag	2,00	,52	,38	2,08	,53	,05
Vrydag	2,12	,52	,25	1,72	,52	,28

Manlike personeel in hierdie werkskategorie het volgens die gemiddeldes en mediane die hoogste WA op Maandag en die laagste op Donderdag. Die gemiddelde daaglikse WA van Vrydag is ,12 hoër as dié van Donderdag, maar ons het wel hier 'n patroon van dalende afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag. Die z-waardes toon geen beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse WA nie.

Vroulike klerklike en administratiewe personeel se hoogste daaglikse WA is op Maandag en die laagste op Vrydag. Hulle het ook 'n dalende afwesigheidspatroon vanaf Maandag tot Vrydag. Die z-waardes toon geen beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse WA-syfers nie.

Die verskille tussen die manlike en vroulike klerklike en administratiewe personeel se daaglikse WA-syfers is so gering dat ons eintlik geen afleidings kan waag nie. Daar is wel die verwagte patroon, maar die verskille is gering. Soos by toesighoudende vroulike personeel kan ons hier by manlike en vroulike klerklike en administratiewe personeel praat van 'n baie konstante afwesigheidspatroon. Verder is die berekende mediane

ook vir al die kategorië hier ontleed, soos vir toesighoudende personeel, in die omgewing van ,50. By meeste ondernemings is die omvang van WA onder klerklike en administratiewe personeel dus so laag dat dit geen wesentlike probleem kan bied nie.

Opsomming

Uit die ontleding van werksafwesigheidsyfers, gelewer deur data uit hierdie ondersoek, blyk 'n duidelike verskil tussen manlike en vroulike werkers. Hierdie verskil kom nie net voor by manlike en vroulike werkers in totaal gesien nie, maar ook binne feitlik elke werkskategorie. Hierdie bevinding regverdig die onderskeiding wat in hierdie ondersoek gehandhaaf is tussen gegewens t.o.v. manlike en vroulike werkers. Dit dui daarop dat by 'n bespreking van WA dit wenslik is dat ten opsigte van Kleurlinge, altyd 'n geslagsonderskeiding gemaak sal moet word.

Indien ons vroulike werksafwesigheid opbreek in afwesigheid vir die verskillende werkskategorieë, kan drie groepe onderskei word: WA by ongeskoolde en semi-geskoolde vroulike werkers deur die week kan beskryf word as: Die hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag. Deur die res van die week is afwesigheid egter konstant.

By geskoolde vroulike werkers kom die hoogste afwesigheid op Maandag voor. Vanaf Dinsdag kry ons hier egter 'n duidelike dalende afwesigheidspatroon tot by die laagste afwesigheid op Vrydag.

Die WA by toesighoudende en klerklike en administratiewe personeel is konstant en relatief baie laag. Die verskille in WA-syfers deur die week is so gering dat dit geen afleidings regverdig nie.

Manlike werksafwesigheid deur die week vir werkskategorieë is egter meer patroonloos as dié vir vroulike werkers.

Vir ongeskoolde manlike werkers kom die hoogste afwesigheid op Maandag voor, en volgens die z-waardes is dit beduidend hoër as die afwesigheidsyfer vir die week. Vanaf Dinsdag is daar 'n duidelike skerp dalende afwesigheidspatroon tot die laagste afwesigheid op Vrydag.

Semi-geskoolde manlike werkers het basies dieselfde afwesigheidspatroon deur die week as ongeskooldes, maar met twee bykomstige kenmerke. Hulle afwesigheid op Vrydag is beduidend laer as die afwesigheid deur die week. Verder toon hulle op Donderdag 'n ietwat hoër afwesigheid as op Woensdag.

By geskoolde manlike werkers is hierdie hoër afwesigheid op Donderdag so sterk dat dit naas Maandag die hoogste is vir die week. Hulle laagste afwesigheid is op Woensdag. Gevolglik is daar geen sprake van 'n dalende afwesigheidspatroon deur die week nie en geen daaglikse afwesigheidsyfer verskil beduidend van die afwesigheidsyfer vir die week as geheel nie.

Vir manlike toesighoudende personeel is die hoogste afwesigheid op Donderdag en die laagste op Dinsdag. Hier bestaan ook geen dalende afwesigheidspatroon deur die week of beduidende verskille tussen daaglikse en weeklikse WA-syfers nie. Die WA vir klerklike en administratiewe manlike personeel is soos dié van vroulike personeel in hierdie kategorie redelik konstant. Die beste beskrywing van hierdie afwesigheidssyfers is dat die hoogste aan die begin en die laagste aan die einde van die week voorkom.

V. Die verskil tussen manlike en vroulike werksafwesigheid

Die weeklikse WA van alle vroulike werkers as 'n groep is laer as dié van alle manlike werkers as 'n groep. Die meerderheid van die ondernemings het 'n relatief laer WA-syfer vir vroulike werkers as vir manlike werkers. Die gevolg is dat vroulike werkers in totaal 'n laer WA toon as die manlike werkers.

Indien WA vir alle manlike en vroulike werkers ontleed word deur die week, dan vind ons die volgende uitstaande verskille: Manlike werksafwesigheid begin relatief hoog op Maandag en daal dan skerp en duidelik tot op Vrydag. Hierteenoor is vroulike WA op Maandag ook hoog, maar laer as dié vir manlikes, en dieselfde as dié vir manlikes op Vrydag. Vanaf Dinsdag tot Donderdag is vroulike WA egter meer konstant en toon geen dalende patroon nie.

Die weeklikse werksafwesigheid van vroulike werkers in bepaalde werkskategorieë neem af namate verantwoordelikheid en geskooldheid,

gekoppel aan die werkskategorieë, toeneem. By manlike werkers word hierdie verwagte patroon egter verbreek. Die geskoolde manlike werkers se weeklikse WA is hoër as dié van semi-geskoolde manlike werkers. Dit wil egter voorkom of hierdie afwyking 'n funksie is van die invloed van enkele uiterste gevalle op die gemiddelde syfer.

Uit die ontledings van manlike en vroulike werkers, volgens werkskategorieë, se daaglikse afwesigheid deur die week, kry ons die volgende verskille: Die WA by toesighoudende en klerklike en administratiewe vroulike personeel is konstant deur die week. Die ander drie kategorieë se werkers het hul hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag, maar van hierdie drie toon slegs geskoolde vroulike werkers 'n konsekwent dalende afwesigheidspatroon deur die week.

Manlike klerklike en administratiewe personeel se hoogste afwesigheid is aan die begin en die laagste aan die einde van die week. Hierdie werkskategorie het die laagste afwesigheid van alle werkskategorieë en is die enigste werkskategorie waarvan die afwesigheidspatroon is soos die algemene patroon vir vroulike afwesigheid deur die week. Die ander werkskategorieë se manlike werkers het egter 'n heel ander afwesigheidspatroon deur die week. Ongeskoolde manlike werkers het hul hoogste afwesigheid op Maandag. Dan volg 'n skerp en duidelike daling tot die laagste op Vrydag. Semi-geskoolde manlike werkers het basies dieselfde patroon, behalwe dat hul afwesigheid op Donderdag in 'n geringe mate hoër is as op Woensdag. By geskoolde werkers

raak die hoër afwesigheid op Donderdag baie sterker, soveel so, dat dit naas Maandag die hoogste is vir die week. Hulle laagste afwesigheid is op Woensdag en sodoende verdwyn die duidelike dalende afwesigheidspatroon oor die week wat voorkom by die minder-geskoolde manlike werkers. Toesighoudende manlike werkers se hoogste afwesigheid is op Donderdag en hul laagste op Dinsdag. Hier bestaan ook geen dalende afwesigheidspatroon van Maandag tot Vrydag nie. Met klerklike en administratiewe manlike personeel uitgesluit, blyk dit uit die ontledings dat namate die geskooldheid van manlike werkers toeneem, verander hul daaglikse afwesigheidspatroon deur die week as volg:

1. Die kenmerkende hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag, verdwyn.
2. Die skerp, duidelike, dalende afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag, verdwyn.
3. Werksafwesigheid op Donderdag word al hoër totdat dit die hoogste is vir die week.

Uit alle vorige ontledings van afwesigheid blyk dit dat vroulike werkers 'n meer stabiele, voorspelbare en verwagte afwesigheidspatroon toon as manlike werkers. Dit beklemtoon wecreens die belangrikheid van die geslagsonderskeid indien daar gepraat word oor werksafwesigheid onder Kleurlinge.

VI. Die werksafwesigheidspatroon volgens werksweek

Vir 'n suiwere ontleding moet hier slegs gewerk word met werkers wat in werklikheid op 'n weeklikse grondslag vergoed word. Ons

moet dus die WA van weekliks-besoldigdes ontleed. Soos reeds in Tabel 5 op bladsy 21 aangetoon is, vergoed 25,9% van die ondernemings in hierdie steekproef hulle toesighoudende Kleurlingpersoneel en 62,8% hulle klerklike en administratiewe Kleurlingpersoneel, per maand.

Gevolgtik word daar in hierdie ontleding slegs gewerk met daardie van die ondernemings in hierdie steekproef waarvan alle Kleurlingwerkers per week besoldig word (122 in totaal). Die einde van die werksweek dui op die einde van die periode waarop die weeklikse besoldiging bereken word.

Verder word daar in hierdie ontleding geen onderskeid gemaak tussen werkskategorieë nie, maar wel t.o.v. geslag.

Hier word gewerk met daaglikse werksafwesigheid. Die ontleding gaan om die invloed van die einde van die werksweek op die patroon van afwesigheid deur die week en nie vir die week as geheel nie.

Honderd-en-twintig van die genoemde 122 ondernemings waarvan alle Kleurlingwerkers per week besoldig word en wat vir hierdie ontleding gebruik word, betaal hulle Kleurlingwerkers op Vrydae. Gevolgtik word betaaldag beskou as 'n konstante faktor in hierdie ontleding. Hierdie feit werp natuurlik ook reeds dadelik lig op die bevinding dat die laagste WA op Vrydag voorkom.

Vir hierdie ontleding is die genoemde 122 ondernemings in vyf eenhede verdeel op grond van die dag waarop hulle werksweek eindig.

Daarna is die daaglikse WA-syfers van alle manlike en alle vroulike werkers vir elke dag van die normale werksweek en vir elk van die vyf groepe ondernemings deur middel van frekwensie verdelings, bepaal. Hiervolgens word die afwesigheidspatroon van manlike en vroulike werkers waarvan die werksweek op verskillende dae eindig, verkry. Hierdie daaglikse WA-syfers word uitgedruk in gemiddeldes en mediane.

Hier volg tabelle om die afwesigheidspatroon van weekliksbesoldigde werkers aan te toon, waarvan die werksweek op verskillende dae eindig.

In hierdie tabelle kom daar afkortings met die volgende betekenis voor:

\bar{X} - gemiddelde

Me - Mediaan

TABEL 28 (a)

Daaglikse werksafwesigheid van weekliksbesoldigde manlike werkers waarvan die werksweek op verskillende dae eindig

Einde van Werksweek	Aantal Onderne- mings	Daaglikse werksafwesigheid									
		Maan- dag		Dins- dag		Woens- dag		Donder- dag		Vry- dag	
		\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me
Maandag	10	5,10	2,99	5,90	5,99	4,70	3,99	4,40	2,99	3,20	1,66
Dinsdag	24	4,54	4,33	3,79	2,99	5,21	3,74	4,00	1,99	2,83	1,56
Woensdag	36	4,82	,99	4,29	,99	3,39	,85	3,50	,85	2,67	,81
Donderdag	17	11,41	,93	7,12	,93	3,44	,76	5,15	,93	2,09	,64
Vrydag	31	7,52	4,17	4,27	,90	4,15	,90	3,50	,85	3,63	,81

TABEL 28 (b)

Daaglikse werksafwesigheid van weekliksbesoldigde vroulike werkers waarvan die werksweek op verskillende dae eindig

Einde van werksweek	Aantal onderne- mings	Daaglikse werksafwesigheid									
		Maan- dag		Dins- dag		Woens- dag		Donder- dag		Vrydag	
		\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me
Maandag	7	4,21	2,17	4,36	1,50	1,79	,69	1,07	,69	,79	,57
Dinsdag	17	4,26	4,13	4,21	8,82	5,32	4,17	3,74	4,17	2,68	2,38
Woensdag	25	4,78	,88	4,22	,88	3,62	,82	5,10	,82	3,78	,88
Donderdag	10	9,45	,99	7,15	,82	2,70	,70	8,35	,82	5,15	,62
Vrydag	21	7,14	,80	3,17	,74	1,98	,69	2,07	,69	2,69	,69

Hierdie bespreking het betrekking op die afwesigheidspatrone van weekliksbesoldigde werkers, maar ter vergelyking word hier ook 'n ontleding gemaak van die afwesigheidspatroon van maandeliksbesoldigde werkers. In laasgenoemde ontleding word daar slegs van die ondernemings waarvan alle werkers per maand besoldig word, gebruik gemaak. Soos by die vorige ontleding (Tabel agt-en-twintig (a) en (b) word hier ook slegs 'n onderskeiding ten opsigte van geslag en nie ten opsigte van werkskategorieë gemaak nie.

Hier volg 'n tabel om die afwesigheidspatrone van maandeliksbesoldigde werkers deur die week, aan te toon:

TABEL 29

Daaglikse werksafwesigheid van maandeliksbesoldigde werkers

Dae	Daaglikse werksafwesigheid			
	Manlik		Vroulik	
	\bar{X}	Me	\bar{X}	Me
Maandag	8,25	3,99	1,10	,82
Dinsdag	5,25	1,99	,90	,62
Woensdag	6,63	1,99	1,30	,62
Donderdag	3,38	,99	,70	,62
Vrydag	3,50	,99	1,30	,62
Aantal ondernemings	8		5	

In hierdie ontledings is dit weereens duidelik dat die groot verskille wat daar tussen sommige afwesigheidsyfers voorkom meestal die gevolg is van uitsonderlike gevalle, aangesien dit gewoonlik deur die gemiddeldes aangetoon word teenoor die meer konstante mediane. Nietemin stem die patrone wat deur hierdie twee statistieke aangetoon word baie ooreen en word hulle dus saam bespreek.

By manlike en vroulike werkers (Tabelle agt-en-twintig (a) en (b)) kom basies dieselfde afwesigheidspatrone na vore indien daar vir die einde van die werksweek gekontroleer word. Gevolglik word hulle saam bespreek volgens die dag waarop die werksweek eindig.

(a) Weekliksbesoldigde werkers (Tabelle 28(a) en (b).)
Einde van die werksweek:

Maandag

Weekliksbesoldigde manlike werkers waarvan die werksweek op Maandag eindig, het volgens die gemiddeldes en mediane 'n hoë

afwesigheid op Maandag. Hulle afwesigheid styg op Dinsdag en daal dan weer vanaf Woensdag tot die laagste op Vrydag. Die afwesigheid op Dinsdag is die hoogste vir die week. Vroulike werkers het volgens die gemiddeldes dieselfde patroon as die manlikes. Die mediane toon egter dat hierdie vroulike werkers se afwesigheid daal vanaf Maandag tot Dinsdag. Gevolglik is hulle hoogste afwesigheid vir die week, volgens die mediane, op Maandag. Die styging van afwesigheid op Dinsdag is dus by vroulike werkers toe te skryf aan uitsonderlike gevalle. Belangrik is egter die styging van afwesigheid na die dag waarop die werkswaek eindig vir manlikes sowel as in uitsonderlike gevalle by vroulike werkers.

Dinsdag

Volgens die gemiddeldes en mediane kom by hierdie manlike en vroulike werkers dieselfde afwesigheidspatroon deur die week voor, wat as volg lyk: Afwesigheid begin hoog op Maandag, daal dan op Dinsdag, styg op Woensdag tot die hoogste vir die week en daal dan weer tot die laagste op Vrydag. Hier kom dus weereens die styging van afwesigheid op die dag na die dag waarop die werkswaek eindig by sowel manlikes as vroulikes, voor. Hierdie vroulike werkers se afwesigheid is volgens die mediane, op Donderdag egter net so hoog soos op Woensdag.

Woensdag

Volgens die gemiddeldes begin hierdie manlike en vroulike werkers met 'n hoë afwesigheid op Maandag. Daarna daal die afwesigheid tot op Woensdag, styg dan op Donderdag en daal weer tot die laagste op Vrydag. Die styging op Donderdag is slegs

by vroulike werkers so erg dat dit die hoogste afwesigheid vir die week is. Die mediane dui by hierdie manlike en vroulike werkers 'n stabiele afwesigheid deur die week aan. Gevolglik is die patroon wat deur die gemiddeldes aangetoon word by manlike sowel as vroulike werkers, die gevolg van uitsonderlike gevalle. Hierdie uitsonderlike gevalle toon egter weer 'n styging van afwesigheid na die dag waarop die werksweek eindig.

Donderdag

Die gemiddeldes en mediane toon by hierdie manlike en vroulike werkers die volgende afwesigheidspatroon: Hulle begin met 'n hoë afwesigheid op Maandag. Daarna daal die afwesigheid tot op Woensdag, styg op Donderdag en daal tot die laagste op Vrydag. Wat egter hier belangrik is, is dat die afwesigheid nie styg ná die dag waarop die werksweek eindig nie, maar op die dag waarop die werksweek eindig. Dit moet hier in gedagte gehou word dat die dag ná die einde van die werksweek op Vrydag - d.w.s. betaaldag - val. Alhoewel die patrone wat deur die gemiddeldes en mediane aangetoon word ooreenstem, is daar 'n groot verskil tussen hulle kwantitatiewe waardes. Gevolglik is hierdie hoë gemiddelde WA-syfers vir sowel manlikes as vroulikes, weereens toe te skryf aan uitsonderlike gevalle.

Vrydag

Die mediane toon by hierdie vroulike werkers 'n geleidelike daling van afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag. By die manlikes toon dit 'n baie hoë afwesigheid op Maandag, 'n skerp daling op Dinsdag en dan 'n geleidelike daling tot op Vrydag.

Die gemiddeldes toon by manlike werkers 'n hoë afwesigheid op Maandag wat gevolg word deur 'n geleidelike daling tot op Donderdag en 'n geringe styging op Vrydag. Die styging is egter so klein dat dit geen afleidings regverdig nie. By die vroulike werkers toon die gemiddeldes 'n skerp daling vanaf 'n hoë afwesigheid op Maandag tot die laagste op Woensdag. Daarna styg die afwesigheid weer geleidelik tot Vrydag.

Dit wil dus voorkom asof daar in uitsonderlike gevalle by hierdie werkers ook 'n styging van afwesigheid voorkom op die dag waarop die werkswaek eindig en in geval van die manlikes ook op die voorafgaande dag.

(b) Maandeliksbesoldigde werkers (Tabel 29)

Volgens die gemiddeldes (Tabel 29) het hierdie manlike en vroulike werkers 'n hoë afwesigheid op Maandag. Daarna daal die afwesigheid op Dinsdag, styg weer op Woensdag, daal skerp op Donderdag en styg weer op Vrydag.

Die mediane toon 'n hoë afwesigheid vir manlikes op Maandag, gevolg deur 'n daling tot 'n konstante afwesigheid op Dinsdag en Woensdag en 'n verdere daling tot 'n konstante afwesigheid vir Donderdag en Vrydag. By vroulike werkers toon die mediane die hoogste afwesigheid op Maandag. Daarna daal die afwesigheid op Dinsdag en bly dan konstant tot Vrydag.

Wat hier as betekenisvol beskou word, is die feit dat by sowel manlikes en vroulikes daar volgens die mediane geen daling

in afwesigheid vanaf Donderdag tot Vrydag is nie. Die gemiddeldes toon dat daar in uitsonderlike gevalle selfs 'n styging van afwesigheid vanaf Donderdag tot Vrydag by hierdie manlikes en vroulikes, voorkom.

By die bespreking van die patroon van werksafwesigheid deur die week hierbo, is daar gewys op die hoër afwesigheid wat op Donderdae voorkom. Dit het voorgekom by sommige werkskategorieë se manlike en by sommige vroulike werkers. Na die voorgaande ontleding kan nou meer hieroor gesê word.

Uit voorafgaande ontleding is dit duidelik dat die einde van die werksweek verband hou met die patroon van afwesigheid deur die week.

Hierdie studie toon dat 96,1% van die ondernemings wat hul werkers per week betaal, dit op Vrydae doen. Die ondernemings wat vir die ontledings in Tabela agt-en-twintig (a) en (b) gebruik is, het slegs wekklisbesoldigde werkers. Van hierdie ondernemings betaal 98,4% hulle werkers op Vrydae. Die ondernemings wat vir die ontleding in Tabel nege-en-twintig gebruik is, het weer slegs maandeliksbesoldigde werkers, gevolglik is die betaling op Vrydag, as 'n faktor wat moontlik die patroon van werksafwesigheid kan beïnvloed, gekanselleer.

Volgens die ontledings (Tabelle 28 (a) en (b)) waar die invloed van die betaaldag op Vrydag nie gekanselleer is nie, is feitlik alle manlike en vroulike werkers se afwesigheid laer op Vrydag

as op Donderdag. Hierteenoor toon die ontledings (Tabel 29) waar die invloed van die betaaldag op Vrydag wel gekanselleer is, dat hierdie manlike en vroulike werkers se afwesigheid konstant is op Donderdag en Vrydag en in uitsonderlike gevalle selfs hoër is op Vrydag as op Donderdag. Hierdeur word dus empiriese getuienis gelewer wat die logiese verwagting, nl. dat ondernemings oor die algemeen lae WA-syfers sal ervaar op betaaldag, bevestig.

Volgens Tabel 4 is 93,1% van die Kleurlingwerkers in hierdie steekproef, ongeskooldes, semi-geskooldes en geskooldes. Tabel 5 toon weer dat minstens 95% van die ondernemings hierdie werkers per week betaal. Tabel 6 toon dat 96,1% van die ondernemings wat hul werkers per week betaal, dit op Vrydae doen. Hiervolgens en op grond van die afleiding omtrent betaaldag is dit duidelik hoekom die Kleurlingwerkers in die steekproef as geheel, die laagste afwesigheid op Vrydag toon.

Manlike werkers (Tabel 28(a)) waarvan die werksweek op Woensdag, Donderdag en Vrydag eindig sowel as vroulike werkers (Tabel 28(b)) waarvan die werksweek op Donderdag en Vrydag eindig, toon hul hoogste afwesigheid op Maandag. Maandeliksbesoldigde manlike werkers (Tabel 29) toon ook hul hoogste afwesigheid op Maandag. Hiervolgens het die naweek 'n sterk invloed op die afwesigheidspatroon, veral van manlikes.

Alhoewel soms net in uitsonderlike gevalle, toon manlike en vroulike werkers waarvan die werksweek op Maandag, Dinsdag en

Woensdag eindig, 'n hoër afwesigheid op die dag nadat die werksweek geëindig het. Die werkers waarvan die werksweek egter op Donderdag eindig se afwesigheid is op Donderdag hoër. Hiervolgens het die dag waarop die werksweek eindig wel 'n invloed op die afwesigheidspatroon. Die dag waarop die werksweek eindig, laat dus gewoonlik afwesigheid op die daaropvolgende dag styg, behalwe as eersgenoemde op Donderdag is. Aangesien die afwesigheid van werkers waarvan die werksweek op Donderdag eindig 'n styging van afwesigheid op Donderdag en nie op Vrydag, die betaaldag, toon nie, is die invloed van die betaaldag blykbaar sterker as dié van die dag waarop die werksweek eindig. Gevolglik is die afwesigheid van werkers waarvan die werksweek op Woensdag eindig sowel as dié waarvan dit op Donderdag eindig, hoër op Donderdag. Hierin is dus geleë die verklaring van die hoër afwesigheid van werkers op Donderdag soos reeds hierbo genoem. Dit is dus die gevolg van die samewerking van die einde van die werksweek en betaaldag. Hierdie verskynsel het egter net by manlikes in sommige werkskategorieë voorgekom en nie by manlikes in totaal nie. By vroulikes is dit egter so sterk dat indien die daaglikse afwesigheid van vroulikes in totaal ontleed word, daar ook 'n hoër afwesigheid op Donderdag voorkom.

Volgens Tabel agt-en-twintig (b) veroorsaak die einde van die werksweek so 'n sterk styging in die afwesigheid van vroulikes op die daaropvolgende dag dat dit die hoogste is vir die week.

Dit geld vir vroulikes waarvan die werksweek op Maandag, Dinsdag en Woensdag eindig. In die gevalle waar die werksweek op Donderdag eindig, is dit dan ook die dag met 'n hoër afwesigheid.

Wat egter ook nog in berekening gebring moet word is dat die mediane in Tabel 28(b) toon dat die afwesigheid van vroulike werkers waarvan die werksweek op Dinsdag eindig, op Donderdag soos op Woensdag, hoër is as dié op Dinsdag. Verder bestaan daar ook nog die moontlikheid dat in uitsonderlike gevalle, die afwesigheid van vroulike werkers waarvan die werksweek op Vrydag eindig, 'n styging van afwesigheid reeds op Donderdag toon. Indien dit alles in berekening gebring word, is dit verstaanbaar dat die afwesigheid van vroulikes in totaal ook hoër is op Donderdag.

Dit is duidelik dat die dag waarop die werksweek eindig 'n sterker invloed op die afwesigheid van vroulikes het as op dié van manlikes.

In hierdie bespreking is daar gelet op drie faktore se invloed op werksafwesigheid. Hierdie faktore is: Die dag waarop die werksweek eindig, betaaldag en die naweek.

Van hierdie drie faktore het die betaaldag die sterkste invloed op afwesigheid. Dit verlaag afwesigheid aangesien werkers teenwoordig is om hul betaling te ontvang.

Die naweek verhoog afwesigheid op Maandag. Dit geld veral vir manlike werkers, maar het ook 'n invloed op die vroulikes. Dit is duidelik dat probleme wat gedurende die naweek ontwikkel het, op Maandag opgelos word. Gevolglik is daar 'n hoër afwesigheid op Maandag. Die naweek het 'n sterker invloed op die afwesigheid van manlikes as op dié van vroulikes.

Die dag waarop die werksweek eindig, lei tot 'n styging in die afwesigheid op die daaropvolgende dag, behalwe waar die invloed van die betaaldag ook ter sprake kom. Indien betaaldag net na die dag volg waarop die werksweek eindig, is die afwesigheid hoër op laasgenoemde. Die invloed van die dag waarop die werksweek eindig, is sterker op die afwesigheid van vroulikes as op dié van manlikes.

Die voorafgaande ontleding kan as volg opgesom word:

- (a) Die dag waarop die werksweek eindig, betaaldag en die naweek is drie faktore wat saam aanleiding gee tot 'n bepaalde afwesigheidspatroon deur die week.
- (b) Die naweek veroorsaak gewoonlik 'n hoër afwesigheid op Maandag.
- (c) Die naweek het blykbaar 'n sterker invloed op die afwesigheid van manlikes as op dié van vroulikes.
- (d) Afwesigheid is gewoonlik laag op die dag van betaling.
- (e) Die dag waarop die werksweek eindig, veroorsaak gewoonlik 'n styging van afwesigheid op die daaropvolgende dag, behalwe as dit betaaldag is.
- (f) Indien betaaldag net na die dag volg waarop die werksweek eindig, is daar gewoonlik 'n styging van afwesigheid op laasgenoemde dag.
- (g) Die einde van die werksweek het blykbaar 'n groter invloed op die afwesigheid van vroulikes as op dié van manlikes.

HOOFSTUK IV

Werksafwesigheid by verskillende klasse van Nywerheidsondernemings

In die voorafgaande hoofstuk is aandag gegee aan die omvang van werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in Kaapse nywerhede. Variasies in die voorkoms van die verskynsel onder verskillende kategorië van werkers en op verskillende werksdae is nagegaan en beskryf. Die ontledings het getoon dat die omvang van die verskynsel ook aansienlik varieer vir verskillende nywerheidsondernemings.

In hierdie hoofstuk word verdere ontledings gemaak in 'n poging om te bepaal hoe ondernemings van mekaar verskil ten opsigte van die verskynsel. Aandag word veral gegee aan die grootte van ondernemings in terme van arbeidsmag en aan nywerheidstipes.

I. Werksafwesigheid en die grootte van die Kleurlingarbeidsmag

Ondernemings toon groot verskille ten opsigte van hulle Kleurlingarbeidstruktuur. Sommige ondernemings maak byvoorbeeld hoofsaaklik van ongeskoolde Kleurlingwerkers gebruik en ander weer meer van klerklike en administratiewe Kleurlingpersoneel.

Aangesien die ontledings in Hoofstuk III getoon het dat die omvang van WA vir verskillende werkskategorieë wesentlik verskil, moet hiermee rekening gehou word. Derhalwe word in onderstaande ontledings 'n vergelyking getref tussen die weeklikse werksafwesigheid en die grootte van die arbeidsmag binne elke werkskategorie en die totale werksafwesigheid met die totale arbeidsmag. In hierdie vergelykings is ook 'n geslagsonderskeid

gehandhaaf.

Met hierdie ontleding is daar as volg te werk gegaan: Ondernemings is vir elke werkskategorie en vir manlike sowel as vir vroulike werkers in die betrokke werkskategorie, in groepe verdeel volgens die aantal manlike en vroulike werkers in die betrokke werkskategorie. Vervolgens is deur middel van frekwensie verdelings die gemiddelde en mediaan WA-syfer van werkers in die onderskeie groepe ondernemings bepaal. Hierdie gemiddelde en mediaan WA-syfers gee dan 'n aanduiding van die WA by ondernemings wat verskil ten opsigte van grootte van arbeidsmag, binne die verskillende werkskategorieë.

As gevolg van die arbeidstruktuur kan daar nie by al die werkskategorieë dieselfde kategorie vir arbeidsmag-grootte gebruik word nie. Dit het ook tot gevolg dat by geskoolde werkers verskillende arbeidsmag-kategorieë vir manlikes en vroulikes, gebruik word.

Hier volg tabelle wat die afwesigheid van werkers per werkskategorie, volgens arbeidsmag-grootte weergee:

TABEL 30

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid
van ongeskoolde werkers volgens geslag

Weeklikse werksafwesigheid

ongeskoolde werkers

Arbeidsmag	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne- mings	Gemiddel- de	Mediaan	Aantal onderne- mings	Gemiddel- de	Mediaan
1 - 5	65	7,77	,70	62	4,21	,57
6 -20	58	5,43	2,89	31	5,02	3,74
21-100	63	6,22	4,35	25	8,25	5,25
100+	9	8,06	6,50	9	8,50	5,50

TABEL 31

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid
van halfgeskoolde werkers volgens geslag

Weeklikse werksafwesigheid

halfgeskoolde werkers

Arbeidsmag	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne- mings	Gemiddel- de	Mediaan	Aantal onderne- mings	Gemiddel- de	Mediaan
1 - 5	57	4,60	,67	24	2,58	,59
6 -20	67	4,69	,92	21	6,50	2,82
21-100	50	3,22	2,14	24	4,13	3,33
100+	12	3,50	3,25	14	5,21	4,74

-77-

TABEL 32(a)

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid van
geskoolde manlike werkers

Arbeidsmag	Weeklikse werksafwesigheid		
	Geskoolde manlikes		
	Aantal ondernemings	Gemiddeldes	Mediane
1 - 5	61	5,36	,68
6 -20	33	6,02	2,62
21+	11	3,77	2,82

TABEL 32(b)

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid van
geskoolde vroulike werkers

Arbeidsmag	Weeklikse werksafwesigheid		
	Geskoolde vroulikes		
	Aantal ondernemings	Gemiddeldes	Mediane
1 - 5	3	,50	,50
6 -50	7	5,36	5,50
51+	8	4,50	5,99

TABEL 33

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid van
toesighoudende personeel volgens geslag

Arbeidsmag	Weeklikse werksafwesigheid					
	Toesighoudende personeel					
	Manlik			Vroulik		
Aantal onderne- mings	Gemiddel- des	Mediane	Aantal onderne- mings	Gemiddel- des	Mediane	
1 - 5	60	3,59	,56	21	1,40	,52
6 -10	16	1,75	,61	9	2,06	,89
10+	9	2,39	,74	6	1,83	,99

TABEL 34

Grootte van arbeidsmag en die weeklikse werksafwesigheid van klerklike en administratiewe personeel volgens geslag

Arbeidsmag	Weeklikse werksafwesigheid					
	Klerklike en administratiewe personeel					
	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne- mings	Gemiddel- des	Mediane	Aantal onderne- mings	Gemiddel- des	Mediane
1 - 5	64	2,19	,53	62	2,47	,54
6 -10	22	3,75	,64	12	1,33	,54
10+	20	1,65	,70	10	1,00	,99

Gemiddeldes word baie maklik deur uitsonderlike gevalle beïnvloed, aangesien dit alle gevalle waarvoor dit bereken word, in ag neem. Hierteenoor word die mediaan nie deur uitsonderlike gevalle beïnvloed nie. In hierdie ontleding is dit baie belangrik om op hierdie kenmerke van die twee statistieke te let.

Indien 'n onderneming in 'n bepaalde werkskategorie slegs 5 werkers het, is die WA-syfer van hierdie werkskategorie baie beïnvloedbaar deur die afwesigheid van slegs een werker, aangesien hierdie werker 20% van die arbeidsmag in die werkskategorie verteenwoordig. Gevolglik kom daar baie maklik uitsonderlike gevalle van hoë WA-syfers by werkskategorieë met 'n klein arbeidsmag, voor. Vir werkskategorieë met 'n baie groot arbeidsmag, geld presies die teenoorgestelde. In die voorafgaande tabelle (30 tot 34) kom hierdie verskynsel baie duidelik na vore.

Aangesien ons in hierdie studie belangstel in die algemene patroon van WA, moet daar in hierdie ontleding nie gelet word op uitsonderlike gevalle nie en word daar dus hoofsaaklik op die mediane gekonsentreer.

Die mediane in Tabela 30 tot 34 toon duidelik dat die afwesigheid van manlike sowel as vroulike werkers in al die werkskategorieë, toeneem namate die grootte van die arbeidsmag in elke werkskategorie toeneem. Die gemiddeldes toon gewoonlik nie dieselfde nie en soms selfs die teenoorgestelde. Dit word egter toegeskryf aan die invloed van uitsonderlike gevalle en kom veral by werkskategorieë met 'n klein arbeidsmag voor. 'n Vergelyking van die WA-syfers vir die verskillende werkskategorieë bring 'n paar opmerkbare patrone na vore. Eerstens blyk dit dat daar oor die algemeen nie groot verskille is tussen die WA-syfers (mediane) vir die verskillende werkskategorieë vir 'n arbeidsmag grootte van 1 - 5 nie. Mediane wissel tussen ,70 en ,50. Ons kan dus veralgemeen dat ondernemings met slegs 'n paar werkers in 'n bepaalde werkskategorie oor die algemeen 'n lae WA-syfer het, afgesien van die peil van geskooldheid van die werkskategorie. Verder blyk dit dat, hoewel daar vir alle werkskategorieë 'n konsekwente styging is in die WA-syfers dat die grootte van die arbeidsmag toeneem, is die omvang en tempo van styging die hoogste by die laagste arbeidskategorie, t.w. ongeskoolde werkers, en die laagste by toesighoudende en klerklike en administratiewe werkers.

Tabel 35 toon die weeklikse werksafwesigheid van manlike en vroulike werkers volgens arbeidsgrootte van die totale Kleurlingarbeidsmag,

afgesien van werkskategorieë.

TABEL 35

Grootte van arbeidsmag en weeklikse werksafwesigheid van alle werkers volgens geslag

Arbeidsmag-grootte	Weeklikse werksafwesigheid					
	Alle werkers					
	Manlik			Vroulik		
	Aantal onderne-mings	Gemiddel-de	Mediane	Aantal onderne-mings	Gemiddel-de	Mediane
1 - 20	94	4,00	,95	96	2,69	,67
21- 60	68	4,31	2,84	34	5,68	3,99
61-100	30	4,10	3,99	13	4,58	4,50
101-200	22	3,91	3,99	16	5,75	4,74
201+	17	5,09	4,62	11	6,59	6,50

Soos verwag kan word, in die lig van die voorafgaande ontledings, neem manlike en vroulike werksafwesigheid onder die totale arbeidsmag toe, namate die grootte van die arbeidsmag styg. Behalwe vir enkele uitsonderings toon die gemiddeldes dieselfde patroon as die mediane by manlikes sowel as vroulikes. Hierdie verskille word toegeskryf aan uitsonderlike gevalle van hoë manlike werksafwesigheid by ondernemings in die ander kategorieë met 'n klein manlike arbeidsmag.

Hierdie bevindings sluit dan ook aan by dié van navorsers soos Northcott, C.H., Revans, R.W., Hewitt, H.D. en Parfit, J. ¹⁾

1) Pepler, L.A.: N.P.I./4/70 , pp. 10-11.

Hewitt, D. en Parfit, J.²⁾ het getoon dat die risiko vir die verspreiding van 'n swak moraal onder werkers groter is in 'n groot onderneming, wat dus ook 'n groter arbeidsmag het.

Wat egter bygevoeg moet word, is dat 'n goeie moraal makliker sal ontwikkel en versprei in 'n onderneming of werkskategorie met minder werkers. 'n Groot arbeidsmag het ook die bykomstige probleme van toesig oor en kontak met die werkers. Dit is alles faktore wat kan bydra tot 'n hoër afwesigheid by ondernemings of werkskategorieë met 'n groot arbeidsmag.

Die voorafgaande ontleding kan as volg opgesom word: Werksafwesigheid onder sowel manlike en vroulike Kleurlingwerkers neem toe met dat die grootte van die Kleurlingarbeidsmag van ondernemings toeneem. Hierdie patroon geld ook t.o.v. al die verskillende werkskategorieë wat onderskei is. Hieruit volg dus dat by 'n bespreking van die omvang van WA in 'n bepaalde onderneming, gelet moet word op sowel die grootte as die samestelling (in terme van werkskategorieë) van die arbeidsmag.

II. Werksafwesigheid en tipe onderneming

Die onderskeidings wat in hierdie bespreking ten opsigte van ondernemingstipe gehandhaaf sal word, is dié tussen Nywerhede en Nie-nywerheidsondernemings. Verder ten opsigte van Nywerhede, dié tussen Vervaardigingsnywerhede en Nie-vervaardigingsnywerhede.

2) Op. Cit., p. 11.

gingsnywerhede.

Vir die doel van hierdie ontleding is ondernemings eerstens ingedeel volgens ondernemingstipe. Daarna is die weeklikse WA-syfers van werkers volgens geslag en werkskategorie vir die verskillende ondernemingstipes deur middel van frekwensie verdelings bepaal. Hierdie weeklikse WA-syfers word uitgedruk in gemiddeldes en mediane. Die gemiddeldes word dan getoets teenoor die gemiddelde weeklikse WA-syfers (parameter) van die verskillende groepe werkers in die steekproef as geheel. Die maatstaf wat gebruik word, is die z-waarde ³⁾ en beduidendheid word aanvaar op die ,05 betekenispeil; anders gestel, met 95% sekerheid. Vir 'n beduidende verskil op die ,05 betekenispeil word 'n z-waarde van minstens 1,96 benodig.

In die tabelle wat nou volg, sal daar afkortings met die volgende betekenis gebruik word:

N - aantal ondernemings
 Me- Mediaan
 \bar{X} - gemiddelde
 Z - z-waarde

Onderstreepte z-waardes is dié wat wel beduidende verskille tussen die parameter en die verskillende gemiddelde WA-syfers, aantoon.

$$3) \quad z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

Hier volg nou tabelle vir die weeklikse WA van werkers volgens geslag en werkskategorie in die onderskeie ondernemingstipes:

TABEL 36(a)

Weeklikse werksafwesigheid van ongeskoolde werkers volgens tipe van onderneming

Tipe onderneming	Weeklikse werksafwesigheid							
	Ongeskoolde werkers							
	Manlik				Vroulik			
	N	Me	\bar{X}	Z	N	Me	\bar{X}	Z
<u>Vervaardigingsnywer hede</u>								
Voedsel	24	3,50	5,33	,75	17	,93	4,09	,79
Drank	9	3,74	4,39	1,73	6	4,99	8,50	,81
Tekstiel	11	,78	2,41	<u>3,24</u>	11	3,25	6,86	,52
Kleding	17	,84	6,00	,10	19	3,50	13,32	1,47
Hout & Hout produkte	7	2,82	6,93	,16	3	3,50	3,83	,88
Meubels	10	1,99	5,30	,46	5	,82	3,10	1,41
Papier & Papier produkte	5	3,74	7,50	,26	4	,99	2,00	<u>2,81</u>
Drukwerk	3	21,50	22,67	<u>1,96</u>	2	,50	,50	<u>5,33</u>
Leer & Leer produkte	5	3,50	4,10	1,34	3	15,50	13,50	<u>2,07</u>
Chemikalië & Chemiese produkte	26	4,33	8,06	,55	17	4,25	3,68	1,48
Petrol	4	6,99	23,38	1,13	1	8,50	8,50	<u>3,18</u>
Nie-Metaalhoudende Minerale produkte	14	,99	2,79	<u>3,22</u>	5	,62	4,30	,34
Metaal - uitgesonder masjinerie	30	2,99	7,80	,64	13	,80	3,19	1,62
Masjinerie - uitgesonder elektries	11	5,50	6,50	,03	6	,74	7,83	,53
Elektriese produkte	6	3,99	6,83	,14	2	,99	3,50	,87
Konstruksie	9	6,50	6,83	,26	3	,74	2,50	1,60
<u>Nie-vervaardigingsnywerhede</u>								
Wasserye & Droogskoonmakers	1	,50	,50	<u>7,80</u>	2	,99	1,50	<u>2,91</u>
<u>Nie-nywerheids-ondernemings</u>								
Geld & Bankwese	15	2,50	3,77	<u>2,08</u>	14	,54	,57	<u>5,26</u>
Steekproef as geheel (parameter)	207	3,13	6,43		133	,94	5,51	

TABEL 36(b)

Weeklikse werksafwesigheid van semi-geskoolde werkers volgens tipe onderneming

Tipe onderneming	Weeklikse werksafwesigheid							
	Semi-geskoolde werkers							
	Manlik				Vroulik			
	N	Me	\bar{X}	Z	N	Me	\bar{X}	Z
<u>Vervaardigingsnywerhede</u>								
Voedsel	25	,95	4,66	,41	10	,62	2,00	<u>1,97</u>
Drank	9	3,50	6,72	,98	4	,66	5,24	,23
Tekstiel	11	4,25	5,50	,62	11	3,50	5,86	,77
Kleding	19	,94	3,50	,56	24	5,66	6,13	1,82
Hout & Hout produkte	7	1,25	2,21	<u>1,98</u>	1	,50	,50	<u>6,98</u>
Meubels	10	3,50	5,50	,76	4	,99	3,75	,29
Papier & Papier produkte	5	1,50	4,30	,06	4	,99	5,00	,22
Drukwerk	3	,50	,50	<u>6,80</u>	2	,50	,50	<u>6,98</u>
Leer & Leer produkte	4	,99	3,75	,20	5	4,50	4,30	,02
Chemikalië & Chemiese produkte	24	,99	2,54	<u>2,01</u>	11	1,50	4,77	,27
Petrol	4	,67	2,00	1,54	1	,50	,50	<u>6,98</u>
Nie-Metaalhoudende Minerale produkte	15	,82	3,30	,68	4	,66	3,75	,18
Metaal - uitgesonder masjinerie	25	1,74	6,44	,75	5	,50	,50	<u>6,98</u>
Masjinerie - uitgesonder elektries	11	,91	5,55	,40	-	-	-	-
Elektriese produkte	6	,74	3,00	,58	1	2,50	2,50	<u>3,28</u>
Konstruksie	8	4,33	3,75	,37	-	-	-	-
<u>Nie-vervaardigende nywerhede</u>								
Wasserye & Droogskoonmakers	3	,50	,50	<u>6,80</u>	3	,74	1,50	<u>2,83</u>
<u>Nie-Nywerheids-ondernemings</u>								
Geld & Bankwese	8	,50	,50	<u>6,80</u>	1	,50	,50	<u>6,98</u>
Steekproef as geheel (parameter)	198	,99	4,17		91	2,44	4,27	

TABEL 36(c)

Weeklikse werksafwesigheid van geskoolde werkers volgens tipe onderneming

Tipe onderneming	Weeklikse werksafwesigheid							
	Geskoolde werkers							
	Manlik				Vroulik			
	N	Me	\bar{X}	Z	N	Me	\bar{X}	Z
<u>Vervaardigings-nywerhede</u>								
Voedsel	14	,77	5,71	,28	-	-	-	-
Drank	3	,74	1,17	<u>4,10</u>	-	-	-	-
Tekstiel	4	,50	,50	<u>5,84</u>	1	13,50	13,50	<u>11,03</u>
Kleding	17	,76	1,44	<u>4,17</u>	13	2,74	3,19	,62
Hout & Hout produkte	4	,66	1,25	<u>3,78</u>	-	-	-	-
Meubels	10	5,99	6,20	,69	1	,50	,50	<u>3,91</u>
Papier & Papier produkte	3	1,50	2,50	1,76	-	-	-	-
Drukwerk	2	,50	,50	<u>5,84</u>	-	-	-	-
Leer & Leer produkte	4	,99	1,75	<u>3,29</u>	3	1,50	2,83	,03
Chemikalië & Chemiese produkte	7	,87	6,21	,34	2	,99	5,50	,44
Petrol	2	,99	7,00	,41	-	-	-	-
Nie-Metaalhoudende Minerale produkte	12	,85	3,58	,95	-	-	-	-
Metaal - uitgesonder masjinerie	12	,85	10,04	1,26	-	-	-	-
Masjinerie - uitgesonder elektries	6	,99	8,50	,95	-	-	-	-
Elektriese produkte	3	35,00	33,17	<u>4,98</u>	-	-	-	-
Konstruksie	7	<u>1,87</u>	2,36	<u>2,13</u>	-	-	-	-
<u>Nie-vervaardigings-nywerhede</u>								
Wasserye & Droogskoonmakers	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Nie-Nywerheids-ondernemings</u>								
Geld & Bankwese	4	,50	,50	<u>5,84</u>	-	-	-	-
Steekproef as geheel (parameter)	114	,85	5,11		20	2,50	3,90	

TABEL 36(d)

Weeklikse werksafwesigheid van toesighoudende personeel volgens tipe onderneming

Tipe onderneming	Weeklikse werksafwesigheid							
	Toesighoudende personeel							
	Manlik				Vroulik			
	N	Me	\bar{X}	Z	N	Me	\bar{X}	Z
<u>Vervaardigings-nywerhede</u>								
Voedsel	10	,70	6,80	1,21	4	,99	2,25	,01
Drank	4	,66	19,13	1,00	-	-	-	-
Tekstiel	7	,69	5,07	,73	3	,74	8,83	,96
Kleding	13	,50	,50	<u>2,59</u>	21	,61	,81	1,70
Hout & Hout produkte	7	,57	,79	<u>2,21</u>	-	-	-	-
Meubels	5	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Papier & Papier produkte	2	,99	2,50	,24	-	-	-	-
Drukwerk	2	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Leer & Leer produkte	3	,50	,50	<u>2,59</u>	1	,50	,50	<u>2,12</u>
Chemikalië & Chemiese produkte	18	,63	2,17	,55	8	,66	3,88	,67
Petrol	-	-	-	-	-	-	-	-
Nie-Metaalhoudende Minerale produkte	5	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Metaal - uitgesonder masjinerie	8	,56	2,88	,01	1	,50	,50	<u>2,12</u>
Masjinerie - uitgesonder elektries	2	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Elektriese produkte	2	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Konstruksie	3	,74	1,17	1,63	-	-	-	-
<u>Nie-vervaardigings-nywerhede</u>								
Wasserye & Droogskoonmakers	1	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
<u>Nie-Nywerheids-ondernemings</u>								
Geld & Bankwese	2	,50	,50	<u>2,59</u>	-	-	-	-
Steekproef as geheel (parameter)	94	,58	2,91		38	,65	2,24	

TABEL 36(e)

Weeklikse werksafwesigheid van klerklike en administratiewe personeel volgens tipe onderneming

Tipe onderneming	Weeklikse werksafwesigheid							
	Klerklike en administratiewe personeel							
	Manlik				Vroulik			
	N	Ne	\bar{X}	Z	N	Me	\bar{X}	Z
<u>Vervaardigingsnywerhede</u>								
Voedsel	13	,58	3,92	,52	11	,54	1,41	,56
Drank	3	,50	,50	<u>2,94</u>	2	,50	,50	<u>2,30</u>
Tekstiel	6	,50	,50	<u>2,94</u>	8	,66	6,69	1,00
Kleding	14	,53	,86	<u>2,08</u>	20	,66	1,80	,22
Hout & Hout produkte	4	,50	,50	<u>2,94</u>	3	,50	,50	<u>2,30</u>
Meubels	3	,50	,50	<u>2,94</u>	5	,50	,50	<u>2,30</u>
Papier & Papier produkte	3	,50	,50	<u>2,94</u>	3	,50	,50	<u>2,30</u>
Drukwerk	1	,50	,50	<u>2,94</u>	2	,50	,50	<u>2,30</u>
Leer & Leer produkte	2	,99	5,50	,87	4	,66	3,00	,43
Chemikalië & Chemiese produkte	18	,99	7,83	1,82	7	,57	,64	<u>2,06</u>
Petrol	4	,66	1,25	1,24	1	,50	,50	<u>2,30</u>
Nie-Metaalhoudende Minerale produkte	8	,50	,50	<u>2,94</u>	3	,50	,50	<u>2,30</u>
Metaal - uitgesonder masjinerie	14	,53	1,00	1,73	12	,54	3,79	,55
Masjinerie - uitgesonder elektries	8	,50	,50	<u>2,94</u>	1	,50	,50	<u>2,30</u>
Elektriese produkte	3	,74	3,83	,52	3	,50	,50	<u>2,30</u>
Konstruksie	6	,59	,67	<u>2,59</u>	1	,50	,50	<u>2,30</u>
<u>Nie-vervaardigingsnywerhede</u>								
Wasserye & Droogskoonmakers	-	-	-	-	1	,50	,50	<u>2,30</u>
<u>Nie-Nywerheidsondernemings</u>								
Geld & Bankwese	7	,50	,50	<u>2,94</u>	3	,74	,83	1,98
Steekproef as geheel (parameter)	113	,58	2,38		90		2,02	

Om die voorafgaande vyf tabelle (36(a) tot (36(e)) in detail te probeer bespreek, sal geen waarde hê vir hierdie ontleding nie. Daar sal slegs gelet word op uitstaande kenmerke en gekonsentreer word op die z-waardes. Die z-waardes sal ook nie elke keer presies omskryf word nie, want dit is alreeds gedoen. Daar sal slegs genoem word dat die z-waarde toon 'n bepaalde groep se afwesigheid as beduidend hoër of laer. Dit sal dan beteken dat dit beduidend hoër of laer is as dié van die steekproef as geheel en dus sonder die verdeling ten opsigte van ondernemingstipe. Dit sou geredeneer kan word dat 'n alternatiewe metode van analise oorweeg moes word, aangesien alle ondernemingstipes nie eweveel ondernemings insluit nie. Hoewel dit toegegee word, kan vermeld word dat ons hier met 'n hele aantal ondernemingstipes te doen het, en dat geen tipe so sterk verteenwoordig is dat dit 'n deurslaggewende invloed behoort te hê op die omvang van die verskille wat hier nagegaan word nie.

(a) Vervaardigings- en Nie-vervaardigingsnywerhede

Die enigste groep ondernemings in die steekproef wat as Nie-vervaardigingsnywerhede beskou kan word, is wasserye en droogskoonmakers. Die z-waardes toon dat alle werkers, manlik en vroulik, wat by hierdie ondernemingstipe in diens is, 'n beduidende laer afwesigheid het. Hierteenoor is daar nie een tipe vervaardigingsnywerheid waarvan alle werkskategorieë, in diens, se manlike en vroulike werkers 'n beduidende laer afwesigheid toon nie. Inteendeel, geskoolde manlike werkers by elektriese produkte toon volgens die z-waarde 'n beduidende hoër werksafwesigheid.

Die gevolgtrekking is dus dat werksafwesigheid beduidend laer is by Nie-vervaardigingsnywerhede as by vervaardigingsnywerhede.

(b) Nie-Nywerheidsondernemings

Hierdie ondernemings, geld en bankwese, sluit aan by die Nie-vervaardigingsnywerhede.

Die z-waardes toon dat alle werkers by dié ondernemingstipe se weeklikse WA beduidend laer is. Dit geld vir manlike sowel as vroulike werkers.

Nie-Nywerheidsondernemings se werksafwesigheid is dus laer as dié van vervaardigingsnywerhede.

(c) Vervaardigingsnywerhede

Die vervaardigingsnywerhede wat wel beduidende verskille ten opsigte van WA-syfers toon, word nou volgens die werkers se geslag en werkskategorieë, aangeteken.

(i) Manlike werkers

a. Ongeskooldes

Beduidend laer: Tekstiel en Nie-Metaalhoudende Minerale produkte

Beduidend hoër: Drukwerk

b. Semi-geskooldes

Beduidend laer: Hout en Hout produkte, Drukwerk en Chemikalië en Chemiese produkte

Beduidend hoër: Geen

c. Geskooldes

Beduidend laer: Drank, Tekstiel, Kleding, Hout en Hout produkte,
Drukwerk, Leer en Leer produkte en Konstruksie

Beduidend hoër: Elektriese produkte

d. Toesighoudendes

Beduidend laer: Kleding, Hout en Hout produkte, Meubels,
Drukwerk, Leer en Leer produkte, Nie-Metaal-
houdende Minerale produkte, Masjinerie -
uitgesonder Elektries en Elektriese produkte

Beduidend hoër: Geen

e. Klerklik en administratiewes

Beduidend laer: Drank, Tekstiel, Kleding, Hout en Hout
produkte, Meubels, Papier en Papier produkte,
Drukwerk, Nie-Metaalhoudende Minerale produkte,
Masjinerie - uitgesonder Elektries en
Konstruksie

Beduidend hoër: Geen

(b) Vroulike werkers

a. Ongeskooldes

Beduidend laer: Papier en Papier produkte en Drukwerk

Beduidend hoër: Leer en Leer produkte en Petrol

b. Semi-geskooldes

Beduidend laer: Voedsel, Hout en Hout produkte, Drukwerk,
Petrol, Metaal - uitgesonder masjinerie en
Elektriese produkte

Beduidend hoër: Geen

c. Geskooldes

Beduidend laer: Meubels

Beduidend hoër: Tekstiel

Volgens Tabel 36(c) word daar egter in baie min vervaardigingsnywerheidstipes van geskoolde vroulikes gebruik gemaak.

d. Toesighoudendes

Beduidend laer: Leer en Leer produkte en Metaal - uitgesonder masjinerie

Beduidend hoër: Geen

Volgens Tabel 36(d) word daar ook in baie min vervaardigingsnywerheidstipes van toesighoudende vroulikes gebruik gemaak.

e. Klerklike en administratiewes

Beduidend laer: Drank, Hout en Hout produkte, Meubels, Papier en Papier produkte, Drukwerk, Chemikalië en Chemiese produkte, Petrol, Nie-Metaalhoudende Minerale produkte, Masjinerie - uitgesonder Elektries, Elektriese produkte en Konstruksie

Beduidend hoër: Geen

Dit is ook insiggewend om op te let dat namate die geskooldheid van die werkers volgens werkskategorie toeneem, neem die aantal vervaardigingsnywerheidstipes wat 'n beduidende laer afwesigheid vir hierdie werkers het, ook toe. Verder word daar ook geen beduidende hoër WA vir manlike sowel as vroulike toesighoudende en klerklik en administratiewe personeel getoon nie. Die voorafgaande sluit aan by Tabel 21 waar getoon is dat afwesigheid afneem namate geskooldheid volgens werkskategorie toeneem. Dit dui daarop dat vlak van geskooldheid en/of verantwoordelikheid van groter belang is by werksafwesigheid as werksomstandighede eie aan bepaalde bedrywe.

Die volgende nywerheidstipes verdien egter gemeld te word:

Drukkers

By hierdie ondernemingstipe is dit slegs ongeskoolde manlike werkers wat nie 'n beduidende laer WA toon nie

Hout en Hout produkte

Behalwe ongeskoolde werkers, is alle ander werkskategorieë se WA by hierdie ondernemings, beduidend laer.

Voedsel

By hierdie ondernemings toon slegs semi-geskoolde vroulikes 'n beduidende laer WA.

Alle voorafgaande beduidende hoër en laer WA-syfers kan nie gesien word asof dit veroorsaak is deur faktore wat gekoppel is aan 'n bepaalde ondernemingstipe nie. Dit moet eerder in die lig gesien word dat ondernemingstipes bepaalde eienskappe het wat 'n bepaalde voorkoms aan werksafwesigheid gee. Aangesien meer gedetailleerde ontledings hiervoor nodig is, kan hierdie studie nie hierdie bepaalde eienskappe aantoon nie. Uit die hand van hierdie en ander navorsers se studies kan daar egter meer lig hierop gewerp word.

As voorbeeld word die Kleding-industrie geneem en vir bykomstige informasie omtrent hierdie ondernemingstipe, word die werk van Cilliers, S.P. ⁴⁾ gebruik.

4) Cilliers, S.P.: "Labour Turnover in the Clothing Industry - Final Report", Stellenbosch, Junie 1968.

Hierdie studie het getoon dat die Kledingnywerheid die grootste Kleurlingarbeidsmag van alle ondernemingstipes het.

Volgens Cilliers, S.P.⁵⁾ is 75,8% van die Kleurlingwerkers in die Kledingnywerhede, vroulikes en 24,2% manlikes. Hierbo is aangetoon dat daar 'n groot verskil tussen die werksafwesigheid van manlikes en vroulikes voorkom.

Ten opsigte van die Kleurlingarbeidstruktuur by Kledingnywerhede, word Cilliers, S.P.⁶⁾ as volg aangehaal: "With regard to the specific type of work done, more than half of the workers are machinists. Of the remainder, 10,4% are unskilled labourers, 6,6% pressers, 6,0% cutters and 5,2% layers-up." Hieruit is dit duidelik dat die meerderheid Kleurlingwerkers in hierdie ondernemingstipe halfgeskoolde en geskooldes is. Hierbo is aangetoon dat die werksafwesigheid van Kleurlingwerkers afneem namate geskooldheid toeneem.

Hierdie veranderlikes, naamlik grootte van die arbeidsmag, geslagsamestelling van die werkers en die arbeidstruktuur, is slegs drie van 'n groot aantal wat kan wissel volgens ondernemingstipes en bepaal dat ondernemingstipes 'n bepaalde werksafwesigheidspatroon het.

5) Op. Cit., p. 19.

6) Op. Cit., pp. 20 - 21.

HOOFSTUK VSamevatting

Werkafwesigheid word dikwels genoem as 'n belangrike faktor wat arbeidsproduktiwiteit nadelig beïnvloed. Veral in die nywerheid, waar produksie hedendaags in toenemende mate op die grondslag van die monteerbaan georganiseer word, lewer ongemagtigde werkafwesigheid ernstige probleme vir bestuur. Ook in Suid-Afrika word die verskynsel as 'n ernstige probleem gesien, soos blyk uit 'n onlangse verslag van 'n sub-komitee van die Kaapse Kamer van Nywerhede. Hierdie komitee het bevind dat die meerderheid van ondernemings betrek by 'n ondersoek oor arbeidstekorte en verwante probleme van oordeel was dat werkafwesigheid by sowel manlike as vroulike Kleurlingwerkers as hoog beskou kan word. Na aanleiding hiervan is 'n versoek gerig aan die Departement Sosiologie van die Universiteit van Stellenbosch om ondersoek in te stel na hierdie verskynsel. Die doel van hierdie studie is dus in die eerste instansie om meer lig te werp op die aard en omvang van werkafwesigheid by Kleurlingwerkers in die Kaapse Skiereiland.

Na 'n voorondersoek in 1971, is 'n omvattende studie beplan, en is in Mei 1973 oorgegaan tot die insameling van gegewens - by wyse van 'n opname. As universum is alle lede van die Kaapse Kamer van Nywerhede gebruik. Daar is aan al hierdie lede 'n vraelys gestuur waarin die afwesigheid van hulle Kleurlingwerkers volgens geslag en werkskategorie vir die periode 30 April tot 4 Mei 1973 en algemene inligting ten opsigte van Kleurlingwerkers en die onderneming self, aangeteken moes word. Die steekproef bestaan uit alle bruikbare vraelyste

wat van die ondernemings ontvang is. Die steekproef word as verteenwoordigend van die universum beskou, op grond van die hoë korrelasie tussen die twee ten opsigte van 'n verdeling volgens ondernemingstipes.

Werksafwesigheid word uitgedruk in werksafwesigheidsyfers per onderneming. Dit is 'n meting van tyd wat verloor word as gevolg van alle soorte afwesigheid as 'n gedeelte van geskudleerde tyd. Die WA-syfer is dus die persentasie van totale man-dae verloor oor 'n gegewe periode as gevolg van afwesigheid van werkers.

Per onderneming is daar verskillende werksafwesigheidsyfers vir die Kleurlingwerkers volgens geslag en werkskategorie en vir verskillende tydsperiodes, bereken. Hierdie werksafwesigheidsyfers is dan op die vraelyste aangeteken en is saam met die ander informasie as veranderlikes wat tussen ondernemings varieer, beskou.

Alhoewel daar hoofsaaklik vervaardigingsnywerhede in hierdie ondersoek betrek is, dek die 18 ondernemingstipes 'n wye spektrum. Volgens hierdie ondersoek maak die Kleurlinge 64% van die totale argeidsmag van nywerheidsondernemings wat lede is van die Kaapse Kamer van Nywerhede uit. Vir die doeleindes van hierdie studie word onderskei tussen ongeskoolde, half-geskoolde, geskoolde, toesighoudende, klerklike en administratiewe en tegniese en professionele werkers. In vergelyking met die ander bevolkingsgroepe het die Kleurlinge 'n betekenisvolle aandeel in alle werkskategorieë behalwe die tegniese en professionele

groep. Indien Kleurlingwerkers egter as 'n aparte groep beskou word, is die meerderheid (85,7%) ongeskoolde en halfgeskoolde werkers, en gevolglik is daar in hierdie studie veral op hierdie twee werkskategorieë gekonsentreer.

Die grootste persentasie ondernemings besoldig hulle ongeskoolde, halfgeskoolde en geskoolde Kleurlingwerkers per week. Toesighoudendes word meestal per week, maar deur 'n aansienlike aantal ondernemings per maand besoldig. Hierteenoor besoldig alle ondernemings hulle tegniese en professionele personeel per maand en die meerderheid doen dit ook met hulle klerklike en administratiewe Kleurlingpersoneel. Van die ondernemings wat hulle werkers per week besoldig, doen 96% dit op Vrydae en meestal vir 'n werkswaek wat nie op Vrydag afsluit nie. Soos verwag word, word die tegniese en professionele Kleurlingpersoneel baie hoër as enige van die ander werkskategorieë besoldig. Hierna volg die geskooldes, toesighoudendes, klerklike en administratiewes, halfgeskooldes en laastens die ongeskooldes.

Die oorgrote meerderheid van die ondernemings maak nie van skofwerk t.o.v. ongeskoolde en halfgeskoolde werkers gebruik nie. Waar skofwerk wel bestaan, word manlike werkers meer dikwels daarby betrek as vroulikes. Halfgeskoolde werkers word ietwat meer dikwels vir skofwerk gebruik as ongeskoolde werkers. Meer ondernemings werk egter op 'n oortyd basis, en veral halfgeskoolde manlikes word hierby betrek. Sewentig persent van die ondernemings stel geen minimum kwalifikasies aan hulle ongeskoolde werkers nie. Hierdie persentasie daal egter by halfgeskooldes tot ongeveer 35% en indien daar wel minimum kwalifikasies gestel word, dan word vir altwee die

werkskategorieë, veral op Standaard V en VI gekonsentreer. Ongeveer 45% van die ondernemings gee geen opleiding aan ongeskoolde werkers nie en ongeveer 20% nie aan halfgeskooldes nie. Die ondernemings wat wel aan die twee werkskategorieë opleiding gee, doen dit gewoonlik deur middel van 'n inlywingsproses wat oorgelaat word aan mede-werkers. Indiensneming van ongeskoolde werkers geskied by 67% van die ondernemings by die hek. Hierdie persentasie daal ten opsigte van halfgeskooldes tot 48% vir manlikes en 45% vir vroulikes, en verder word daar gekonsentreer op advertensies in die pers as werwingsmetode. Die meeste ondernemings stel hulle ongeskoolde en halfgeskoolde werkers op 'n gegradeerde loonskaal met gereelde inkremente aan. Daarna volg gegradeerde skale met ongereelde inkremente en laastens vaste lone. Vaste lone kom egter meer algemeen by ongeskooldes as by semi-geskooldes voor. Ten opsigte van spesiale dienste en fasiliteite wat deur ondernemings aan hierdie werkers verskaf word, word daar gekonsentreer op die verskaffing van voedsel en/of drank en dit word meestal gratis aangebied.

Soos reeds hierbo genoem, word die werksafwesigheidsyfers wat per onderneming bereken is, as veranderlikes wat tussen ondernemings varieer, beskou. Om 'n indruk te kry van die werksafwesigheid van die verskillende groepe Kleurlingwerkers in die steekproef as geheel, is deur middel van frekwensie verdelings gemiddeldes en mediane van die ondernemings se werksafwesigheidsyfers bereken. Weeklikse werksafwesigheid dui op die afwesigheid van werkers vir die tydspanne van 'n week en

daaglikse werksafwesigheid op dié van 'n dag. Die weeklikse werksafwesigheid van alle Kleurlingwerkers gee 'n gemiddelde van 4,64 en 'n mediaan van 3,80. Dit beteken dus dat ondernemings gemiddeld weekliks ongeveer 4% van hul geskeduleerde man-dae vir hul Kleurlingarbeidsmag verloor as gevolg van werksafwesigheid. Die verskil tussen die gemiddelde en mediaan dui daarop dat uitsonderlike gevalle verantwoordelik is vir die hoër gemiddelde. Getoets aan buitelandse standaarde, is hierdie syfers nie hoog nie en vergelyk dit eintlik baie gunstig met buitelandse syfers. Dit wil dus voorkom asof die algemene beskouing dat grootskaalse werksafwesigheid onder Kleurlingwerkers in Kaapse nywerhede bestaan, nie deur die feite bevestig word nie. Die weeklikse werksafwesigheid van manlike werkers gee 'n gemiddelde van 4,18 en 'n mediaan van 2,87. Hierteen oor is die gemiddelde van vroulikes 3,96 en die mediaan 1,70. Hierdie syfers verskil baie min en nie beduidend van mekaar nie. Met verdere ontleding het dit aan die lig gekom dat die proporsie ondernemings met 'n hoër manlike werksafwesigheidsyfer en dié met 'n hoër vroulike werksafwesigheidsyfer, min of meer ewe groot is. Daarteenoor is daar 'n aansienlike hoër proporsie ondernemings met 'n lae vroulike werksafwesigheidsyfer as met 'n lae manlike werksafwesigheidsyfer. Hierdie resultaat versterk die vermoede dat die patroon, sowel as die faktore wat verband hou met werksafwesigheid, onderskeidelik vir manlikes en vroulikes verskil.

Uit die ontleding van die daaglikse werksafwesigheidsyfers van alle manlike en alle vroulike werkers, blyk dit dat by sowel manlikes as vroulikes kom daar 'n duidelike patroon van werksafwesigheid oor die verskillende werksdae van die week na vore.

In albei gevalle is die hoogste werksafwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag. Die vroulikes toon egter 'n meer geleidelike daling van afwesigheid vanaf Maandag tot Vrydag as die manlikes.

Die weeklikse werksafwesigheid van Kleurlingwerkers volgens werkskategorieë toon dat die werksafwesigheid van manlike sowel as vroulike tegniese en professionele personeel feitlik nul is, gevolglik is hierdie werkskategorie met verdere ontledings buite rekening gelaat. Die verwagting dat werksafwesigheid sal daal namate geskooldheid volgens werkskategorie toeneem, kom slegs by vroulikes suiwer voor, aangesien die weeklikse werksafwesigheid van manlike geskooldes hoër is as dié van halfgeskooldes. Laasgenoemde is 'n afleiding uit die gemiddeldes, maar die mediane toon dat dit slegs by uitsonderlike gevalle voorkom. Die weeklikse werksafwesigheid van ongeskoolde manlikes gee 'n gemiddeld van 6,42 en 'n mediaan van 3,13. Dit is die groep met die hoogste werksafwesigheidsyfer, maar kan nog nie as 'n afwesigheidsprobleem beskou word nie. Die daaglikse werksafwesigheidsyfers van Kleurlingwerkers volgens werkskategorieë toon dat ongeskoolde en halfgeskoolde vroulikes hulle hoogste afwesigheid het op Maandag en die laagste op Vrydag, maar deur die res van die week is die afwesigheid egter konstant. Geskoolde vroulikes se hoogste afwesigheid is op Maandag, gevolg deur 'n duidelike dalende afwesigheidspatroon tot die laagste op Vrydag. Toesighoudende en klerklike en administratiewe vroulikes se afwesigheid is konstant en relatief laag deur die week. Ongeskoolde manlikes se hoogste afwesigheid is op Maandag, gevolg deur 'n duidelike en skerp dalende patroon tot die laagste op Vrydag. Hulle gemiddelde werksafwesigheid-

syfer op Maandag is 9,64 en die mediaan is 1,50. Halfgeskoolde manlikes het dieselfde patroon, maar toon op Donderdag 'n ietwat hoër afwesigheid as op Woensdag. By geskoolde manlikes raak die hoër afwesigheid op Donderdag so sterk dat dit naas Maandag die hoogste is vir die week. Die laagste afwesigheid vir geskooldes is op Woensdag en gevolglik is daar geen dalende afwesigheidspatroon deur die week nie. Toesighoudende manlikes se hoogste afwesigheid is op Donderdag en die laagste op Dinsdag, dus ook geen dalende afwesigheidspatroon deur die week nie. Die klerklike en administratiewe manlikes se afwesigheid is konstant dwarsdeur die week.

Die verskil tussen manlike en vroulike werksafwesigheid kan as volg opgesom word:

- (a) In totaal gesien en dus sonder onderskeiding ten opsigte van werkskategorie is die werksafwesigheid van vroulike werkers laer as dié van manlikes, alhoewel nie beduidend nie.
- (b) Die afwesigheidspatroon van manlikes en vroulikes deur die week word gekenmerk deur 'n relatief hoë manlike werksafwesigheid op Maandag, gevolg deur 'n skerp duidelike daling tot op Vrydag. Hierteenoor is die werksafwesigheid van vroulikes ook hoog op Maandag, maar laer as dié van manlikes, en dieselfde as dié van manlikes op Vrydag. Vanaf Dinsdag tot Donderdag is hulle afwesigheid egter konstant.
- (c) Die werksafwesigheid van vroulikes neem af namate geskooldheid per werkskategorie toeneem. Manlikes toon egter een uitsondering deurdat die afwesigheid van geskooldes in uitsonderlike gevalle hoog is.

(d) Die daaglikse werksafwesigheidsyfers volgens werkskategorieë toon dat klerklike en administratiewe en toesighoudende vroulikes se afwesigheid is konstant deur die week. Die ander drie kategorieë se werkers het hul hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag, maar van hierdie drie toon slegs geskooldes 'n konsekwente dalende afwesigheidspatroon deur die week. Klerklike en administratiewe manlikes het hul hoogste afwesigheid aan die begin en die laagste aan die einde van die week. Die ander manlikes toon 'n heel ander patroon. Ongeskooldes het hul hoogste afwesigheid op Maandag, gevolg deur 'n duidelike en skerp daling tot op Vrydag. Halfgeskooldes het dieselfde patroon maar hul afwesigheid is hoër op Donderdag as op Woensdag. Geskooldes se afwesigheid is soveel hoër op Donderdag dat dit naas Maandag die hoogste is vir die week. Verder is hulle laagste afwesigheid op Woensdag en sodoende verdwyn die dalende afwesigheidspatroon deur die week. Toesighoudendes se hoogste afwesigheid is op Donderdag en die laagste op Dinsdag. Met klerklike en administratiewe manlikes uitgesluit, kom daar namate die geskooldheid van manlikes toeneem, die volgende veranderinge in hul afwesigheidspatroon deur die week voor:

- (i) Die kenmerkende hoogste afwesigheid op Maandag en die laagste op Vrydag, verdwyn.
- (ii) Die skerp, duidelike, dalende afwesigheidspatroon vanaf Maandag tot Vrydag, verdwyn.
- (iii) Die afwesigheid op Donderdag raak al hoër totdat dit die hoogste is vir die week.

Uit verdere ontledings in verband met die werksafwesigheidspatroon deur die week en die werksweek self, het dit geblyk dat die dag waarop die werksweek eindig, betaaldag en die naweek is drie faktore wat saam aanleiding gee tot 'n

'n bepaalde afwesigheidspatroon deur die week. Die naweek veroorsaak gewoonlik 'n hoër afwesigheid op Maandag. Verder blyk die naweek 'n sterker invloed op die afwesigheid van manlikes as op dié van vroulikes te hê. Afwesigheid is gewoonlik laag op betaaldag en omdat die meeste Kleurlingwerkers in hierdie steekproef op Vrydag besoldig word, is die afwesigheid van die totale arbeidsmag ook die laagste op Vrydag. Die dag waarop die werksweek eindig, veroorsaak gewoonlik 'n styging in afwesigheid op die daaropvolgende dag, behalwe as dit betaaldag is. Indien die betaaldag net na die dag volg waarop die werksweek eindig, is daar gewoonlik 'n styging van afwesigheid op laasgenoemde dag. Die einde van die werksweek het blykbaar 'n groter invloed op die afwesigheid van vroulikes as op dié van manlikes. Die voorafgaande bevindings werp meer lig op die voorkoms van 'n styging in die afwesigheid op Donderdag by sommige werkskategorieë se manlike en vroulike werkers. Dit is blykbaar die gevolg van 'n samewerking tussen die einde van die werksweek op Woensdag en Donderdag en die betaaldag op Vrydag.

Uit ontledings ten opsigte van die grootte van die arbeidsmag en werksafwesigheid het dit geblyk dat werksafwesigheid onder sowel manlike as vroulike Kleurlingwerkers toeneem met dat die grootte van die Kleurlingarbeidsmag van ondernemings toeneem. Hierdie patroon geld ook ten opsigte van al die verskillende werkskategorieë wat onderskei is afsonderlik. Hieruit volg dus dat by 'n bespreking van die omvang van werksafwesigheid in 'n bepaalde onderneming, gelet moet word op sowel die grootte as die samestelling (in terme van werkskategorieë) van die arbeidsmag.

Uit ontledings van werksafwesigheid en ondernemingstipe is dit duidelik dat Nie-Nywerheidsondernemings sowel as Nie-vervaardigingsnywerhede 'n laer werksafwesigheid het as vervaardigingsnywerhede. Verder is dit duidelik dat daar 'n verskeidenheid faktore is wat wissel volgens ondernemingstipe en wat aan die verskillende ondernemingstipes 'n bepaalde voorkoms van werksafwesigheid gee.

Volgens hierdie studie kan daar nie van 'n werksafwesigheidsprobleem onder Kleurlingwerkers in Kaapse Nywerhede gepraat word nie. Die hoogste werksafwesigheidsyfer kom voor by die ongeskoolde manlikes, maar hierdie gemiddelde van 6,43 en mediaan van 3,13 kan nog nie as 'n probleem bestempel word nie. Indien die werksafwesigheid van ongeskoolde manlikes egter opgebreek word in afwesigheidsyfers vir die dae van die week, kry ons die hoogste syfer op Maandag. Hierdie gemiddelde van 9,64 kan wel as 'n afwesigheidsprobleem bestempel word. Die mediaan van 1,50 dui egter daarop dat hierdie probleem slegs by uitsonderlike gevalle voorkom. Die sogenaamde werksafwesigheidsprobleem van Kleurlingwerkers kom dus voor op Maandae by ongeskoolde manlikes en slegs in sommige ondernemings in die Kaapse Skiereiland. Aan die hand van hierdie studie sou ons verwag dat hierdie ondernemings eerstens vervaardigingsnywerhede sal wees en dat hulle 'n groot manlike, ongeskoolde Kleurlingarbeidsmag sal hê. Ons sou ook verwag dat daar ander faktore, eie aan die ondernemingstipe of selfs eie aan die onderneming, teenwoordig sal wees wat aan die ondernemings 'n voorkoms van hoë werksafwesigheid onder hulle ongeskoolde manlikes gee.

In hierdie verslag, wat 'n onderdeel uitmaak van 'n breëre studie oor die Kleurlingarbeidsmag in Kaapse nywerhede, is 'n poging aangewend om die aard en omvang van werksafwesigheid te bepaal. In ander verslae sal aandag aan ander aspekte van die verskynsel geskenk word.

LITERATUUPVERWYSINGSBoeke, Tydskrifartikels, tesisse en Verslae

1. Cape Chamber of Industries : "Report of the C.C.I. Labour
1969 and Non-European Affairs
Committee on the Investigation
of the Labour shortage in
Western Cape Industry and
related Matters", ongepubliseerd.
2. Carson, I. : "Luring back the absent Workers",
1971 in die tydskrif "International
Management" van Desember, 1971.
3. Cilliers, S.P. : "Labour Turnover in the Clothing
1968 Industry - Final Report",
Universiteit van Stellenbosch,
ongepubliseerd.
4. Grobler, L.P. : " 'n Sielkundige ondersoek in
1972 verband met Arbeidsomset en
Werksafwesigheid onder Nie-
blanke Werkers in die Konstruksiebedryf", Univ. van Stellenbosch.
5. Pepler, L.A. : "Absenteeism in South African
1970 Industry - A Development Study"
(NPI/4/70). Gepubliseer deur
"National Productivity Institute",
Pretoria.
6. Schumann, D.E.W. en : "Inleiding tot die Statistiek",
Bouwer, B. Kosmo-Uitgewers, Stellenbosch.
1967

BY LA E

THE UNIVERSITY OF STELLENBOSCH

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

SURVEY ON ABSENTEEISM

1. Name and address of the Company _____

2. Major Industrial activity (Industry Type):

Food	
Beverage	
Tobacco	
Textile	
Clothing	
Wood & Wood Products	
Furniture	
Paper & Paper Products	
Printing	
Leather	
Chemical	
Petrol	
Non-Metallic	
Metallic excluding Machinery	
Machinery excluding Electrical	
Electrical equipment	
Transport equipment	
Construction	
Laundries	
Other - Specify ---	

3. Labour force & Work structure for the week 30th April, 1973 to 4th May, 1973.

	White		Coloured		Asiatic		Bantu		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Unskilled Workers (eg. Messenger, labourer)										
Semi-skilled Workers (eg. Operator)										
Skilled artisan (after apprenticeship)										
Supervisory Staff										
Clerical & administrative Personnel										
Professional & Technical Personnel (after a degree or diploma)										
TOTAL										

M - Male

F - Female

4. Number of Coloured Employees absent from work during the week 30th April, 1973 - 4th May, 1973.

Absence in Job Categories

		Days					
		Mon.	Tues.	Wed.	Thurs.	Fri.	Total
Unskilled Workers (eg. Messenger)	M						
	F						
Semi-skilled Workers (eg. Operator)	M						
	F						
Skilled Artisan (after apprenticeship)	M						
	F						
Supervisory Staff	M						
	F						
Clerical & Adminis- trative Personnel	M						
	F						
Professional & Technical Personnel (after Degree or Diploma)	M						
	F						
TOTAL	M						
	F						

M - Male

F - Female

5. Remuneration(a) Remuneration of Coloured Employees in job categories

Job categories	Per Week	Per Month
Unskilled Worker (eg. Messenger)		
Semi-skilled Workers (eg. Operator)		
Skilled Artisan (after apprenticeship)		
Supervisory Staff		
Clerical & Administrative Personnel		
Professional & Technical Personnel (after a degree or diploma)		

(b) Coloured Employees that are paid per week, receive their pay on:

Monday

Tuesday

Wednesday

Thursday

Friday

(c) The pay of weekly paid Coloured Employees are based on a workweek ending on:

Monday

Tuesday

Wednesday

Thursday

Friday

6. Shiftwork

(a) Does your company operate on a shift basis for the following classes of Coloured workers:

	Yes	No
Unskilled Workers	Male	
	Female	
Semi-skilled Workers	Male	
	Female	

(b) If yes, does absence from work occur more often during day or night shifts for the following classes of Coloured workers:

	More often during:	
	Day Shifts	Night Shifts
Unskilled Workers	Male	
	Female	
Semi-skilled Workers	Male	
	Female	

7. Overtime Work

(a) Does your company engage Coloured workers in the following categories in overtime work?

	Yes	No
Unskilled Workers	Male	
	Female	
Semi-skilled Workers	Male	
	Female	

(b) If yes, do you find that workers involved in overtime are to be more or less often absent from work:

	More	Less
Unskilled Workers	Male	
	Female	
Semi-skilled Workers	Male	
	Female	

8. Qualifications

Which minimum qualifications does your company require for employees in the following categories of Coloured labour:

Unskilled Workers	Male	- Specify _____
Unskilled Workers	Female	- Specify _____
Semi-skilled Workers	Male	- Specify _____
Semi-skilled Workers	Female	- Specify _____

9. Training of Employees

(a) Does your company give unskilled and semi-skilled employees:

		No Training	Formal Induc-tion Program	Formal Training Program
Unskilled Workers	Male			
	Female			
Semi-skilled Workers	Male			
	Female			

(b) Is this training:

- Done by Fellow workers
- Done by Immediate Superior
- A Special Program on the Job
- A Special Program off the Job

Work Categories:			
Unskilled Workers		Semi-skilled Workers	
Male	Female	Male	Female

10. Absenteeism

(a) Do you employ specific measures to combat absenteeism in your factory amongst the:

	Yes	No
Unskilled <u>Coloured</u> Workers		
Male		
Female		
Semi-skilled <u>Coloured</u> Workers		
Male		
Female		

(b) If you do employ specific measures to combat absenteeism, what form do they take for the following job categories:

	Penalising the Absentee	Rewarding the Non-Absentee
Unskilled Workers		
Male		
Female		
Semi-skilled Workers		
Male		
Female		

(c) If you do employ specific measures to combat absenteeism, what are your findings in the following job categories:

	Absenteeism decreased	No Change	Absenteeism increased
Unskilled Workers			
Male			
Female			
Semi-skilled Workers			
Male			
Female			

14. Regulations & Procedures concerning unsatisfactory work performance:

Your Policy with regard to unsatisfactory work performance. Do you usually:

Discharge the worker	
Discuss the matter on first complaint and give time to improve	
Transfer to less complicated job	
Other - specify	

15. Regulations and Procedures concerning unauthorized absence. Do you usually:

Discharge	
Discuss and give opportunity to improve	
Transfer to a less complicated job	
Other - specify	

16. Do you retain your Coloured workers for the
(a) full year despite seasonal fluctuations:

Yes
No

(b) If no, do you:

Discharge at Random
Select specific workers for discharge

17. (a) Are the wages for unskilled and semi-skilled Coloured employees at:

	Unskilled	Semi-skilled
Fixed level		
Graded scale		

(b) Are wage increments granted to semi-skilled and unskilled Coloured workers:

Not applicable (fixed wage)		
At regular fixed time intervals		
At irregular intervals		

(c) Do you take frequency of absence from work into consideration in granting wage increments to Coloured employees:

	Unskilled	Semi-skilled
Yes		
No		

(d) If absenteeism is taken into consideration, is this commonly known among the employees?

Yes

No

18. (a) Do you employ Coloureds as supervisors? Yes

No

(b) If yes, do the Coloured workers accept them?

Yes

No

(c) Do you regard the Coloured supervisors' attitude towards Coloured workers as, generally speaking:

More negative (i.e. disparaging, "better than", etc) than positive	
More positive (i.e. helpful, uplifting, inspiring etc.) than negative	

19. In comparison with other Industry types, would you regard the working conditions in your type of Industry as:

- Worse than in other industries
- Same as in other industries
- Better than in other industries

20. Your Factory's date of establishment _____

21. Does your firm provide any special services or facilities for unskilled and semi-skilled Coloured workers for example:

	Free	Subsidized	Commercial Rates
Beverages			
Food			
Recreational facilities during lunch hour (eg. films, programs, shows, sports).			
Transport			
Creche			
Nurses and/or social workers			
Other (please specify)			

Please return this questionnaire to Prof. S.P. Cilliers in the postage paid envelope enclosed for your convenience.