

MM 69



*die werksituasie van nuwe
toetreders tot die arbeidsmag*

001.3072068

HSRC
MM 69

ad vir geesteswetenskaplike navorsing

Klasnr./Class No.	Registrnr./No.
001.3072068 HSRC MM 69	37515/2

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

Privaatsak X41, Pretoria 0001, Republiek van Suid-Afrika

Telefoon: 48-3944

Telegramme: RAGEN

President: Dr. A.L. Kotzee

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

Institute van die RGN

Geskiedenisnavorsing

Inligting en Spesiale Dienste

Kommunikasienavorsing

Mannekragnavorsing

Navorsingsontwikkeling

Opvoedkundige Navorsing

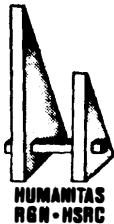
Statistiese Navorsing

Psigologiese, Demografiese en Kriminologiese Navorsing

Rechtswetenskaplike Navorsing

Lettere en Kuns

...der en koördineer navorsing op die gebied
...ien die Regering en ander instansies van
...n navorsingsbevindings en versprei
...tenskappe.



RGN-BIBLIOTEEK
HSRC LIBRARY

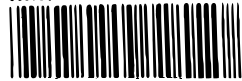
VERVALDATUM / DATE DUE

<p>6. Oct 74</p>			
------------------	--	--	--

0 0 0 0 4 9 7 4 3 8



001.3072068 HSRC MM 69



**SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING**

***DIE WERKSITUASIE VAN NUWE TOETREDERS TOT
DIE ARBEIDSMAG WAT DIE SKOOL VROEG OF NA
STANDERD 10 VERLAAT HET***

G.J. CILLIERS B.A.(S.W.)(Hons.)

INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING

WAARNEMENDE DIREKTEUR: S.S. TERBLANCHE

PRETORIA

1977

Verslag nr. MM-69

Kopiereg voorbehou

Prys: R2,50

ISBN 0 86965 452 7

HSRC	
1978-2-11	
STANDKODE 001.3072068 HSRC MM69 G	27515 2

VOORWOORD

Die meeste jaarlikse toetreders tot die arbeidsmag kom uit die geleedere van jongmense wat geen tersiëre opleiding ontvang het nie.

Baie min navorsing oor die aansluiting tussen skool en werk is gedoen. Hierdie ondersoek handel oor die probleme wat toetreders tot die arbeidsmag ervaar met die oorgang van die skool na werk. Omdat daar min navorsingsgegewens is om op te bou, moet hierdie studie as 'n veldverkenning gesien word.

Slegs enkele aspekte van die oorgangsproses word ondersoek. Ten spyte van die beperkte aspekte wat ondersoek word, word vertrou dat die navorsing bruikbare resultate gelewer het vir almal wat met hierdie jeugdige te make het.

Aan al die werkgewers wat saamgewerk het, 'n hartlike woord van dank.

Die Instituut vir Inligting en Spesiale Dienste word vir redaksionele werk en die Instituut vir Statistiese Navorsing vir die rekenaarverwerkings bedank.

A. V. Motzee
PRESIDENT

Oktober 1977

INHOUD

BLADSY

SUMMARY/OPSOMMING

vi

Hoofstuk

1	INLEIDING	1
1.1	Agtergrond en doelstelling	1
1.2	Metode	3
1.3	Beskrywing van die ondersoekgroep	4
1.4	Opset van verslag	6
2	SKOOLVERLATING	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Ouderdom en standerd by skoolverlating	7
2.3	Soort hoërskool bygewoon en skoolverlating	8
2.4	Redes vir skoolverlating	11
3	BEROEPSKEUSE EN -VOORBEREIDING	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Faktore wat beroepskeuse beïnvloed	17
4	TOETREDE TOT DIE ARBEIDSMAG	34
4.1	Inleiding	34
4.2	Hoe werk gevind word	34
4.3	Tydsverloop tussen skool en eerste werk	37
4.4	Eerste werk by toetrede tot die werksmag	38
4.5	Beroepsoriëntering en -opleiding	40
4.6	Aanvangsalaris	42
4.7	Werkverhoudings	46
4.8	Beroepsverwagting	50
5	WERKOMSTANDIGHEDE EN MOBILITEIT	55
5.1	Inleiding	55
5.2	Salaris	55
5.3	Werkgeskiedenis	64
6	SAMEVATTING	78
7	SYNOPSIS	86
	LITERATUURVERWYSINGS	94

TABELLE

	BLADSY	
1.1	RESPONDENTE, VOLGENS GEKOSE WERKGEWER	5
1.2	ONDERSOEKGROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG EN OUDERDOM OP 30 JUNIE 1976	5
1.3	ONDERSOEKGROEP, VOLGENS BEROEPSGROEP OP 30 JUNIE 1976	6
2.1	ONDERSOEKGROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG EN OUDERDOM BY SKOOLVERLATING	8
2.2	HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG, VOLGENS SOORT HOËRSKOOLOFGEWOON	9
2.3	REDES VIR SKOOLVERLATING, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG	12
3.1	RESPONDENTE WAT BEROEP VAN VOORKEUR GAAN BEOEFEN HET OF NIE, VOLGENS EERSTE BEROEP	16
3.2	REDES VIR BEROEPSVOORKEUR VAN DIE RESPONDENTE WAT WEL DIE BEROEP VAN HUL VOORKEUR BEOEFEN HET	18
3.3	REDES WAAROM RESPONDENTE EERSTE WERK, WAT NIE BEROEPSVOORKEUR WAS NIE, AANVAAR HET, VOLGENS EERSTE BEROEP	20
3.4	EERSTE BEROEP EN OORSPRONKLIKE BEROEPSVOORKEUR	22
3.5	SOORT VAKANSIEWERK DEUR RESPONDENTE BEOEFEN, VOLGENS ONDERWYSPLEIL	23
3.6	VERBAND TUSSEN VAKANSIEWERK GEDOEN EN EERSTE BEROEP	25
3.7	EERSTE BEROEP VAN RESPONDENTE, VOLGENS HOËRSKOOLOFGEWOON	26
3.8	EERSTE BEROEP VAN RESPONDENTE, VOLGENS BEROEP VAN VADER	28
3.9	BEROEPE DEUR ONDERWYSERS AANBEVEEL EN EERSTE BEROEP VAN RESPONDENTE	29
3.10	PERSENTASIE VAN DIE PERSONE WAT BEROEP BEOEFEN EN VOORAF KENNIS VAN SEKERE ASPEKTE VAN DIE BEROEP GEHAD HET	31
4.1	WYSE WAAROP EERSTE WERK GEKRY IS, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG	34
4.2	WYSE WAAROP EERSTE WERK GEKRY IS, VOLGENS EERSTE BEROEP BEOEFEN	36

4.3	TYDSVERLOOP TUSSEN SKOOL EN EERSTE WERK	38
4.4	EERSTE BEROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG	39
4.5	WYSE WAAROP RESPONDENTE IN EERSTE WERK OPGELEI IS, VOLGENS EERSTE BEROEP BEOEFEN	41
4.6	BEGINSALARIS VAN VROEGSKOOLVERLATERE, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	43
4.7	BEGINSALARIS VAN ST.10-SKOOLVERLATERE, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	44
4.8	ASPEKTE VAN WERKOMSTANDIGHEDEN WAT DEUR RESPONDENTE DIE MEESTE GENIET IS IN EERSTE WERK, VOLGENS EERSTE BEROEP	48
4.9	ASPEKTE VAN WERKOMSTANDIGHEDEN WAT RESPONDENTE DIE MEESTE GEHINDER HET, VOLGENS EERSTE BEROEP	49
4.10	BELANGRIJKSTE VEREISTE VIR BEROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG	50
4.11	RESPONDENTE WAT NOG EERSTE BEROEP BEOEFEN HET, VOLGENS VERWAGTING OM VAN EERSTE BEROEP 'N LOOPBAAN TE MAAK	52
4.12	REDES WAAROM RESPONDENTE NIE VAN EERSTE BEROEP 'N LOOPBAAN MAAK NIE, VOLGENS EERSTE BEROEP	54
5.1	SALARIS VAN VROEGSKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM	56
5.2	SALARIS VAN ST.10-SKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM	57
5.3	SALARIS VAN VROEGSKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	58
5.4	SALARIS VAN ST.10-SKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	59
5.5	GEMIDDELTE SALARISVERMEERDERING VANAF AANVANGSALA= RIS VAN RESPONDENTE IN RAND, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS EN HOOGSTE SKOOL= STANDERD GESLAAG	62
5.6	SALARISVERMEERDERING IN RAND VIR VAKLEERLINGE EN KLERKE, VOLGENS DIENSJARE SOOS OP 30 JUNIE 1976 (MINIMUM LOONVASTSTELLING VAN DIE LOONRAAD)	64

5.7	GETAL KERE WAT VROEGSKOOLVERLATERE VAN WERKGEWER VERANDER HET, VOLGENS GETAL JARE IN DIE ARBEIDSMAG	66
5.8	GETAL KERE WAT ST.10-SKOOLVERLATERE VAN WERKGEWER VERANDER HET, VOLGENS GETAL JARE IN DIE ARBEIDSMAG	67
5.9	GETAL KERE VAN WERKGEWER VERANDER, VOLGENS EERSTE BEROEP BEOEFEN	69
5.10	TYDPERK WAT RESPONDENTE BY WERKGEWERS WERKSAAM WAS	70
5.11	EERSTE BEROEP BY TOETREDE TOT DIE ARBEIDSMAG EN BEROEP OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS HOOGSTE SKOOL= STANDERD GESLAAG	72
5.12	RESPONDENTE WAT VAN BEROEP VERANDER HET, SEDERT EERSTE BEROEP NA SKOOLVERLATING BEOEFEN	73
5.13	REDES VIR BEROEPSVERANDERING, VOLGENS EERSTE BEROEP	75
5.14	TYDPERK WAT RESPONDENTE WERKLOOS WAS, VOLGENS ONDERWYSPEIL	76
5.15	REDES VIR WERKLOOSHEID	77

FIGURE

	BLADSY	
4.1	BEGINSALARIS VAN RESPONDENTE, VOLGENS ONDERWYSPEIL EN JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	45
5.1	SALARIS VAN SKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM	60
5.2	SALARIS VAN SKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE, VOLGENS ONDERWYSPEIL EN JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	61
5.3	GEMIDDELDE TOENAME IN SALARIS VANAF AANVANGSALARIS TOT SALARIS OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG TOEGETREE IS	63

SUMMARY

This study deals with the factors which influence the school-leaving, choice of occupation and occupation assumption of school-leavers. Information was obtained from 319 young men between the ages of 16 and 24 years who had left school and who were employed by a number of big employers in Pretoria during May to July 1976.

OPSOMMING

Hierdie ondersoek handel oor die faktore wat skoolverlating, beroepskeuse en beroepsaanvaarding van skoolverlaters beïnvloed. Inligting is verkry van 319 jongmense tussen 16 en 24 jaar wat die skool verlaat het en gedurende Mei tot Julie 1976 by 'n aantal groot werkgewers in Pretoria werksaam was.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.1 AGTERGROND EN DOELSTELLING

Die voorbereiding van die jeugdige vir die oorskakeling van skool na werk, het in die moderne samelewing 'n gespesialiseerde en ingewikkelde taak geword. As gevolg van sosiale ewolusie leef ons in 'n vinnig veranderende samelewing met 'n toenemende verskeidenheid en soms botsende norme en waardes wat die jeug in verwarring bring. Vir die meeste jeugdiges beteken skoolverlating die beëindiging van formele onderrig en die verskeidenheid van moontlike beroepe bring die reeds onseker jeugdige voor nog verdere onsekerhede van beroepskeuse te staan. Die jeugdige staan dikwels op vroeë leeftyd in 'n wêreld van spesialisasie waar daar vir die ongekwalfiseerde werkers miskien nog geleentheid is vir werk, maar min vooruitsig vir vooruitgang en bevordering is.

Dit is in jongmense se belang dat hulle nie kortsigtige of verkeerde stappe aan die begin van hulle loopbane doen nie. Hoe die jeugdige sy eie moontlikhede en situasie ervaar en beoordeel, is egter ook vir die beplanner van belang. Die mate van doeltreffendheid waarmee die individu se talente in die ekonomie gebruik word, hang ten dele af van hoe jongmense met 'n verskeidenheid van belangstellings en moontlikhede in verskillende beroepe gekanaliseer word (Roberts, 1971: 9).

Dit gebeur dat jeugdige wat die skool voor of ná st. 10 verlaat en nie voltydse tersiêre onderrig ontvang nie, die arbeidsmark betree voordat hulle sosiologies en psigologies daarvoor toegerus is. Beplanning vir 'n doeltreffende oorskakeling van skool na werk vereis kennis van die probleme wat met hierdie oorskakelingsproses gepaard gaan. Uit ondersoek wat deur die afdeling Talentopname in die Instituut vir Mannekragnavorsing gedoen is (Roos, 1975), word afgelei dat ongeveer 62 persent van alle jeugdige in Suid-Afrika nie tersiêre onderrig ontvang nie. Lambert et al. (1972: 265) vind dat daar in die VSA 25 tot 30 persent leerlinge is wat nie hul hoërskoolloopbaan voltooi nie. Nog 30 persent voltooi hulle skoolloopbaan op só 'n wyse dat hulle nie toelating tot tersiêre opleiding kan kry nie. Dit is dus duidelik dat Blanke jeugdige onder 24 jaar, en te meer dié wat die skool verlaat en direk tot die arbeidsmag toetree, 'n aansienlike persentasie van die mannekrag verteenwoordig. Ten spyte daarvan dat hulle 'n groot persentasie uitmaak, is baie min navorsing oor hierdie groep gedoen, en daarom

is dit noodsaaklik dat aan hierdie deel van die mannekrag meer aandag gegee moet word.

Slegs enkele ondersoeke ten opsigte van die oorgang van skool na werk is in die buiteland gedoen. Die bekendste ondersoek is dié van Maizels in Engeland in die laat sestigerjare. Maizels ondersoek die behoeftes van en geleenthede vir jong skoolverlaters gedurende die oorgangstydperk van skool na werk teen die agtergrond van werkomstandighede en bestaande gemeenskapsdienste (Maizels, 1970: 9). Roberts voltooi in 1971 'n ondersoek na die organisasie en werk van die Youth Employment Service in Engeland. Hierdie organisasie lê hom onder andere daarop toe om beroepsvoorligting aan jeugdige te gee en doen ook nasorgwerk in die vorm van indiensplasing en opvolging van skoolverlaters. Die Center for Vocational and Technical Education van die Ohio State University het gedurende die laat sestigerjare 'n reeks ondersoeke gedoen oor die probleme van die jeug in die oorgang van skool na werk. In hierdie ondersoek is veral klem op aanpassing in die eerste werk en op beroepspatrone gelê. Die verslag van 'n ondersoek van Ornstein (1976) Entry into the American Labour Force het pas die lig gesien. Hoewel laasgenoemde nie uitsluitlik gaan oor skoolverlaters nie, werp dit lig op die toetrede van jong mans tot die arbeidsmag, en die neigings gedurende die eerste twee jaar na beroepsaansvaarding en beroepsmobiliteit.

In die Republiek van Suid-Afrika is, sover vasgestel kon word, die enigste gepubliseerde verslag oor die arbeidssituasie van jong werkers uitgegee deur die Nasionale Jeugraad onder redaksie van prof. J.E. Pieterse (Jeug en Arbeid, 1968). Laasgenoemde het 'n landswye ondersoek gedoen na die arbeidssituasie van die Suid-Afrikaanse Blanke jeug tot 25-jarige ouderdom. Die ondersoek het 'n verteenwoordigende steekproef van Blanke jeugdige wat die skool verlaat het, ingesluit, met ander woorde ook universiteit- en kollegestudente en gegradueerdes. Hierdie ondersoek vestig die aandag op beroepsoriëntering, beroepsopleiding, arbeidsgeluk, inkomste en besteding van jeugdige.

Verder is daar in die Republiek van Suid-Afrika 'n aantal ondersoek oor skoolverlaters vanuit opvoedkundige standpunt gedoen. Engelbrecht (1968) het twee opvolgstudies oor skoolverlaters gedoen waarin interessante en belangrike gegewens met betrekking tot beroepsopleiding en beroepsbestemming van skoolverlaters aan die lig kom.

Uit die voorgaande blyk dat daar 'n behoefte bestaan aan navorsing wat die belangrikste probleme wat die jeug in die pro-

ses van oorskakeling van skool na werk ondervind, sal uitwys en om potensieël bruikbare oplossings in die vorm van aanbevelings aan die onderwys en die bedryf voor te stel. Die doel met hierdie ondersoek is om belangrike aspekte ten opsigte van die oorskakelingsproses van skool na werk na te vors en vas te stel watter probleme die skoolverlater wat gaan werk, in hierdie proses ondervind. Daar moet beklemtoon word dat 'n enkele ondersoek nie al die nodige antwoorde sal kan gee nie. Die huidige ondersoek moet dus as 'n verkenningsondersoek beskou word. Dit is hoofsaaklik op die werkende skoolverlater self gerig, waarom hy die skool verlaat het, hoe hy tot die arbeidsmag toegetree het en hoe hy sy werksituasie ervaar.

Jeugdige wat die skool verlaat het voordat hulle st.10 geslaag het, word as vroeëskoolverlaters beskou, terwyl dié wat ná st. 10 gaan werk en nie 'n verdere voltydse kursus voltooi het nie, st.10-skoolverlaters genoem word.

1.2 METODE

1.2.1 Keuse van die ondersoekgroep

Omdat dit byna onmoontlik is om die adresse van skoolverlaters (soos omskryf in hierdie verslag) te bekom, is daar nie 'n ewekansige steekproef van skoolverlaters getrek nie. Aangesien hierdie ondersoek as 'n verkenningstudie beskou word, is 'n aantal werkgewers wat skoolverlaters in diens neem, vir samewerking genader. Uit die bevinding van die Jeugondersoek van Pieterse (1968: 34) het geblyk dat 26 persent van die manlike jeugdige in daardie betrokke ondersoek klerklike werk beoefen het en 27,4 persent in die beroepsgroep vakmanne, tegniese en verwante beroepe aangetref is. Daarom is organisasies uitgekies wat skoolverlaters hoofsaaklik in hierdie kategorieë in diens neem. Volgens die bevolkingstatistiek van 1970 verteenwoordig klerke en vakmanne ook proporsioneel die twee grootste beroepsgroepe in die RSA, naamlik 14,7 persent en 16,3 persent respektiewelik van die ekonomiese bedrywige manlike werknemers (Bevolkingsensus 1970, Verslag 02-05-04: 36). Vroue is nie by die ondersoek betrek nie, omdat die beroepskeuse en -beoefening van vroue van dié van mans verskil.

Die volgende werkgewers het hul samewerking verleen:

- (i) Poswese
- (ii) Suid-Afrikaanse Spoorweë
- (iii) 'n Handelsbank
- (iv) 'n Bouvereniging
- (v) Yskor
- (vi) Stadsraad van Pretoria.

Die maksimum ouderdomsgrens vir deelname aan die onder=soekgroep is op 24 jaar gestel. Alle Blankes is skoolpligtig tot aan die einde van die jaar waarin hul 16 jaar word. Standerd 10 word op ongeveer 17- of 18-jarige leeftyd bereik. Die gekose grens beteken dat 'n st. 10-leerling ongeveer 6 jaar werk=ervaring sal hê en ingeskrewe vakleerlinge kan in dié tyd ook hul vakleerlingskap voltooi, selfs ná militêre diensplig. Daar is geoordeel dat daar nie soveel tyd ná skoolverlating verloop het, dat ervaringe só vervaag het dat dit niksseggend geword het nie, terwyl 'n beeld van beroepsmobiliteit in die eerste jare van werk verkry kon word.

Alle persone in die organisasies wat kwalifiseer, is nie betrek nie, maar slegs dié wat beskikbaar was. Die onder=soekgroep is dus nie 'n verteenwoordigende steekproef van skool=verlaters nie, maar moet eerder as 'n eksemplaargroep van werken=de jongmans beskou word.

1.2.2 Die vraelys

Die nodige inligting is met behulp van 'n vraelys (kyk bylae) ingesamel. Die vraelys is deur respondente gedurende werkure ingevul en is deur die projekteier persoonlik aan elke proefpersoon oorhandig. Waar moontlik is responsies deur middel van persoonlike onderhoude met behulp van die vraelys verkry. In sommige gevalle is die vraelys deur die proefpersone in groe=pe van vyf of meer onder toesig van die projekteier ingevul. Hoewel die persoonlike onderhoude meer bevredigend was, was dit, as gevolg van die werkorganisasie van die deelnemende onderne=mings, nie in alle gevalle prakties moontlik nie.

Die vraelys is vir die grootste gedeelte toegespits op die eerste betrekking wat die jongman bekleed het, nadat hy die skool verlaat het of ander voltydse studie gestaak het.

Onderhoude is ook gevoer met die personeelbestuurders en indiensnemingsbeambtes van die verskillende ondernemings, ten einde 'n algemene beeld van die indiensnemingsbeleid van die werkgewers te kry.

1.3 BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEGROEP

Die ondersoekgroep het bestaan uit 319 jongmans tussen 16 en 24 jaar oud, wat die skool voor of ná st. 10 verlaat het met die doel om te gaan werk en nie 'n verdere voltydse kursus voltooi het nie. 'n Klein persentasie (6,3%) van die ondersoek=groep het wel 'n onderwyskollege- of universiteitskursus gevolg, maar hulle kursus voor die voltooiing daarvan gestaak. Laasge=

noemde groep jeugdiges word in die verslag ook as st.10-skoolverlaters beskou.

In tabel 1.1 word aangedui hoe die 319 persone tussen die verskillende werkgewers wat aan die ondersoek deelgeneem het, verdeel is.

TABEL 1.1
RESPONDENTE, VOLGENS GEKOSE WERKGEWER

Werkgewer	N	%
Poskantoor	45	14,1
Spoorweë	55	17,2
Handelsbank	26	8,2
Bouvereniging	6	1,9
Yskor	91	28,5
Stadsraad van Pretoria	96	30,1
TOTAAL	319	100

In tabel 1.2 word die ouderdom op 30 Junie 1976 en die hoogste skoolstander waar in geslaag is, aangedui.

TABEL 1.2
ONDERSOEKGROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG EN OUDERDOM OP 30 JUNIE 1976

Ouderdom op 30 Junie 1976	Hoogste skoolstander geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
16	6	3,8			6	1,9
17	20	12,7			20	6,3
18	20	12,7	7	4,3	27	8,5
19	29	18,4	27	16,8	56	17,6
20	32	20,3	48	29,8	80	25,1
21	15	9,5	29	18,0	44	13,8
22	22	13,9	29	18,0	51	16,0
23	10	6,3	16	9,9	26	8,2
24	4	2,5	5	3,1	9	2,8
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

Tabel 1,2 toon dat daar byna net soveel persone in die ondersoekgroep was wat voor st. 10 die skool verlaat het, as wat daar persone was wat ná st. 10 gaan werk het. 'n Goeie ouderdomsverspreiding is verkry in dié sin dat alle ouderdomme wat verkry kon word, voorkom. Meer as die helfte van die ondersoekgroep was 20 jaar en jonger.

In tabel 1,3 word die breë beroepsgroepindeling van die ondersoekgroep aangetoon.

TABEL 1.3

ONDERSOEKGROEP, VOLGENS BEROEPSGROEP OP 30 JUNIE 1976

Beroepsgroep	N	%
Klerke	76	23,8
Ambagsmanne en vakleerlinge (159), leerling-tegnici (32)	191	59,9
Dienswerkers (Polisie, verkeersbeamptes, brandweer- en ambulansmanne (45) en busbestuurders (7))	52	16,3
TOTAAL	319	100

Tabel 1,3 toon dat die ondersoekgroep in 3 breë beroepskategorieë ingedeel kan word en dat die kategorieë ooreenkom met die soort beroepe wat normaalweg deur persone sonder verdere voltydse tersiêre opleiding gevolg word.

Hierdie kort beskrywing van die ondersoekgroep toon dat alhoewel daar nie aanspraak op verteenwoordigendheid gemaak kan word nie, die ondersoekgroep groot genoeg is vir die doeleindes van die ondersoek soos in paragraaf 1.1 gestel.

1.4 OPSET VAN VERSLAG

In hoofstuk 2 word 'n weergawe gegee van die ouderdom waarop respondente die skool verlaat het, die soort skole wat deur hulle bygewoon is en die belangrikste redes wat aangegee word waarom studie nie voortgesit is nie. Hoofstuk 3 behandel die beoepskeuse van die respondente. Hoofstuk 4 laat die lig val op die proses van toetrede tot 'n eerste werk en in hoofstuk 5 word 'n paar aspekte van die werksituasie van die respondente soos dit tydens die ondersoek voorgekom het, toegelig. Hoofstuk 6 bevat 'n samevatting van die belangrikste bevindings en enkele aanbevelings.

HOOFSTUK 2

SKOOLVERLATING

2.1 INLEIDING

Die besluit om die skool te verlaat en te gaan werk is een van die belangrikste besluite in die lewe van 'n man. Reeds voordat hy die skool verlaat, of direk daarna, moet 'n beroepskeuse gedoen word en waar só 'n groot deel van sy lewe op sy werk toegespits word, is dié beslissing een wat verreikende gevolge vir hom kan hê.

Die besluit om die skool te verlaat, word deur 'n hele reeks van wisselwerkende faktore beïnvloed. Sy huislike omgewing en sy ervarings op skool speel 'n belangrike rol in sy besluit. Verder was daar 'n hele reeks van persoonlike ervarings, gevoelens en omstandighede wat tot sy vorming as unieke individu bygedra en daarom ook sy keuses en beslissings beïnvloed het.

Die ouderdom waarop die jongman besluit om die skool te verlaat en te gaan werk, speel 'n belangrike rol in sy keuse van 'n beroep. Hoe jonger hy is en hoe laer sy onderwyspeil, hoe kleiner is sy keuse van beskikbare beroepe.

Ook die soort skool wat die leerling bygewoon het, het implikasies vir sy beroepslewe.

2.2 OUDERDOM EN STANDERD BY SKOOLVERLATING

In tabel 2.1 word die ouderdom by skoolverlating met die hoogste skoolstanderd waarin geslaag is, in verband gebring.

Volgens tabel 2.1 het 45,6 persent van die vroegskoolverlaters in die ondersoekgroep die skool voor of op 16-jarige ouderdom verlaat. Die mediaan-skoolverlatingsouderdom vir vroegskoolverlaters was 17,1 jaar. 'n Groot groep jeugdiges verlaat dus die relatief beskermde atmosfeer van die skool en soms ook die ouerhuis as adolessente en kom te staan in 'n onsimpatieke arbeidsmag waar hulle 'n loopbaan moet uitwerk.

Die bewering hierbo word gestaaf deur syfers van die Transvaalse Onderwysburo (persoonlik van 'n senior beampete van die Onderwysburo gekry), waaruit blyk dat ongeveer 47 persent van die leerlinge in st. 6 in Transvaal oor die afgelope 3 jaar die skool voor st. 10 verlaat het.

TABEL 2.1

ONDERSOEKSGROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG EN OUDERDOM BY SKOOLVERLATING

Ouderdom by skoolverlating	Hoogste skoolstandernd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
15 jaar	3	1,9			3	0,9
16	69	43,7	4	2,5	73	22,9
17	48	30,4	58	36,0	106	33,2
18	32	20,3	84	52,2	116	36,4
19	6	3,8	12	7,5	18	5,6
20			2	1,2	2	0,6
22			1	0,6	1	0,3
TOTAAL	158	100	161	100	319	100
Persentasie van totaal	49,5		50,5		100	
Mediaan	17,1		18,2		17,8	

Venables (1968: 9) beweer dat 60 persent van alle skoolverlaters die arbeidsmag direk betree en nie verdere voltydse opleiding ontvang nie. Sommige van hierdie groep woon wel aand-klasse by, maar sy beweer dat 'n groot aantal van hulle bestempel kan word as "onambisieuse werkersklas". Resultate wat deur die afdeling Talentopname van die RGN in 'n ondersoek van 'n groot groep leerlinge in die RSA verkry is, dui min of meer op dieselfde tendens: Van die leerlinge wat in 1965 in st. 6 was, het 81,4 persent die skool voor of ná st. 10 verlaat en nie verder gestudeer nie (Roos, 1975).

2.3 SOORT HOËRSKOOL BYGEWOON EN SKOOLVERLATING

Deur middel van die skool word die dominante waardes en norme van die kultuur van 'n betrokke samelewing oorgedra. Dit is dus 'n middel om integrasie van nuwe lede in die samelewing te versterk. Aan die ander kant het die skool in die moderne samelewing 'n soort toewysingsmeganisme geword, met ander woorde die onderwys is 'n soort sleutelmag met betrekking tot die reëling van vraag en aanbod op die arbeidsmark (Jonkergouw, 1971: 34).

Die soort skool wat die skoolverlater verlaat en wat die skool vir hom beteken het, is belangrik vir sy vorming as werker. Die eindbestemming van die jeugdige in die sosiale struktuur is in groot mate die resultaat van sy ondervinding op skool (Breton, 1972: 6).

In Rusland, waar die behoeftes van die staat as allesooreheersend beskou word, word onderwys gesien as 'n voorbereiding vir werk en gedurende die laaste skooljare skep die skool vir baie leerlinge 'n spesifieke verbintenis met plaaslike bedryfsbehoefte (Venables, 1968: 5). In die Westerse lande is die neiging tradisioneel in die teenoorgestelde rigting. Kennis word tot 'n doel op sigself verhef. Die tweeledigheid van algemene en beroepsunderwys is vir die afgelope jare in die Westerse wêreld voortdurend onder bespreking. 'n Mate van status en prestige is met algemene of akademiese onderwys geassosieer, terwyl beroepsunderwys gesien is as 'n soort toevlugsterrein vir die intellektueel minder begaafde leerling (Mihalka, 1974: 54). In die afgelope aantal jare swaai die pendule egter in die rigting van 'n gebalanseerder uitkyk en kom beroepsgerigte skoolonderrig al meer op die voorgrond. Die sekondêre skool het ook al meer die taak om persone op te lei wat direk van die skool af in 'n beroep kan instap.

Tabel 2.2 toon die soort hoërskool aan wat deur respondente bygewoon is, volgens die hoogste skoolstanderd wat skoolverlaters geslaag het.

TABEL 2.2

HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG, VOLGENS SOORT HOËRSKOOI BYGEWOON

Hoogste skoolstanderd geslaag	Soort hoërskool bygewoon						Totaal		
	Akademiese skool		Tegniese skool		Ander beroepsgerigte skool				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
6	2	1,0			3	15,0	5	1,6	
7	7	3,4	6	6,5	3	15,0	16	5,0	
8	60	29,0	34	37,0	4	20,0	98	30,7	
9	20	9,7	18	19,6			38	11,9	
10	118	57,0	33	35,9	10	50,0	161	50,5	
Vraag nie beantwoord			1	1,1			1	0,3	
TOTAAL	N	207	100	92	100	20	100	319	100
	%	64,9		28,8		6,3			

*Onder "Ander beroepsgerigte skole" word die volgende ingesluit:

- (i) Ambagskole
- (ii) Landbouskole
- (iii) Spesiale skole
- (iv) Industriële skole
- (v) Handelskole
- (vi) Buitelandse skole
- (vii) Skole vir buitengewone onderwys.

Volgens tabel 2.2 het ongeveer 'n derde (35,1%) van die ondersoekgroep tegniese en ander beroepsgerigte skole bygewoon. Van die 158 vroegskoolverlaters het 68 (43%) uit tegniese of ander beroepsgerigte skole gekom. Die jeugdige in laasgenoemde skole kan moontlik die standpunt inneem dat hy nie nodig het om tot st. 10 te leer om homself vir 'n beroep voor te berei nie, omdat hy reeds in 'n vroeë stadium as leerlingambagsman of -tegnikus toelating kan kry. Dit kan ook wees dat leerlinge wat na tegniese skole gaan, oor die algemeen ðf nie belang stel in tersiëre onderrig nie ðf intellektueel nie in staat is om akademies ver te vorder nie. Uit die aard van die rigting wat hulle gekies het, is dit waarskynlik ook vir hulle finansieel voordeliger om die skool te verlaat en 'n vakleerlingkontrak aan te gaan. Net ongeveer 'n derde van die respondente (35,9%) wat in tegniese skole was, het in st. 10 geslaag.

Die feit dat meer as die helfte van die vroegskoolverlaters (57%) uit akademiese skole kom, kan dui op een van die volgende:

- (i) Hierdie leerlinge is nie in staat om akademies te vorder nie en verlaat die skool op die vroegste moontlike stadium;
- (ii) Hulle stel nie in akademiese opleiding belang nie en het moontlik aan die begin van hulle hoërskoolopleiding reeds 'n verkeerde keuse van skole of vakke gedoen.

Daar moet egter ook in aanmerking geneem word dat daar in die RSA baie meer akademiese as beroepsgerigte skole is.

In die akademiese skole was die verhouding van vroegskoolverlaters teenoor st. 10-skoolverlaters in die ondersoekgroep 10 : 13, terwyl die verhouding in tegniese skole 10 : 6 was. Daar was dus verhoudingsgewys meer st. 10-skoolverlaters in akademiese skole as in tegniese skole. Meer as die helfte van die respondente (57%) wat in akademiese skole was, het st. 10 geslaag.

2.4 REDES VIR SKOOLVERLATING

'n Groot verskeidenheid redes word aangegee waarom leerlinge die skool verlaat en tot die arbeidsmag toegetree het. Daar kan ook aanvaar word dat 'n reeks faktore kulmineer in 'n uiteindelijke finale dryfveer om die skool voor of eers ná st. 10 te verlaat.

Piker (1968: 64) vind in 'n ondersoek van skoolverlaters in Californië dat die vier redes vir skoolverlating wat die meeste deur manlike Blanke jeugdiges aangevoer word, die volgende is:

- (i) Gebrek aan belangstelling in skool (29%)
- (ii) Finansiële redes (23%)
- (iii) Swak skoolprestasie (13%)
- (iv) Strewe om selfstandig te wees (11%).

Maizels (1970: 28) vind in 'n ondersoek dat leerlinge in Engeland die skool vroeg verlaat, omdat -

- (i) Hulle nie van die skool of van sekere aspekte van die skool hou nie;
- (ii) hulle meen dat hul niks besonders leer nie en verveeld is;
- (iii) hulle meen dat hul akademiese vermoë tekortskiët;
- (iv) hulle onafhanklik wil wees;
- (v) hulle 'n eie inkomste wil hê;
- (vi) daar vir hulle werk beskikbaar is;
- (vii) gesinsomstandighede hulle dwing om te gaan werk;
- (viii) maats die skool verlaat.

Maizels kom tot die gevolgtrekking dat teensin in skool en 'n gevoel van onvermoë die belangrikste redes is waarom jeugdiges in Engeland nie langer op skool wou bly nie (± 'n derde van die seuns in haar ondersoekgroep wou nie langer op skool bly nie).

In die huidige ondersoek is aan respondente gevra om die belangrikste rede te noem waarom hulle die skool verlaat het en nie verder gestudeer of langer op skool gebly het nie (kyk bylae, vraag 16).

Tabel 2.3 toon die antwoorde aan soos deur die twee groepe skoolverlaters aangegee is.

TABEL 2.3

REDES VIR SKOOLVERLATING, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Belangrikste rede vir skoolverlating	Hoogste skoolstanderds geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
Wou selfstandig wees	25	15,8	25	15,5	50	15,7
Het nie finansies gehad om verder te studeer nie	7	4,4	39	24,2	46	14,4
Het nie belangstelling in skool of verdere studie gehad nie	31	19,5	17	10,6	48	15,0
Swak skoolprestasie	31	19,6	32	19,9	63	19,7
Gesinsomstandighede	22	13,9	2	1,2	24	7,5
Beïnvloeding van ouers of vriende	15	9,5	4	2,5	19	1,0
Diensplig	8	5,1	17	10,6	25	7,8
Verkeerde vakke op skool	1	0,6	2	1,2	3	0,9
Diverse redes	18	11,4	23	14,3	41	12,9
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

Daar moet egter steeds in gedagte gehou word dat die respondente die redes aangegee het soos hulle dit in retrospek sien en dat dit in baie gevalle moontlik 'n gerasionaliseerde verklaring is. Dit is nietemin belangrik om te let op die verskille tussen die twee groepe skoolverlaters.

Die vier belangrikste redes soos blyk uit tabel 2.3 is:

- (i) Swak skoolprestasie (19,7%) wat ongeveer ewe veel kere deur die twee groepe aangegee is.
- (ii) Strewe na selfstandigheid (15,7%) wat ewe sterk by die twee groepe is.
- (iii) Gebrek aan belangstelling in skool of verdere studie (15,0%). In hierdie geval kom die rede meer by vroegskoolverlaters (19,6%) as by st. 10-skoolverlaters (10,6%) voor.
- (iv) Gebrek aan finansies (14,4%). Vroegskoolverlaters het gebrek aan finansies in veel mindere mate (4,4%) as belangrikste rede aangevoer as st. 10-skoolverlaters (24,2%) vir wie

daar minder finansiële steun vir tersiëre onderrig is, as vir skoolgaande kinders vir wie skoolgelde minimaal is.

Pieterse (1968: 26) vind in sy landswye ondersoek dat 'n onrusbarende persentasie jeugdige ouers die finansiële posisie van hul kinders as 'n rede vir vroeë skoolverlating noem (30,2% van dié wat die skool voor st. 10 verlaat het). Die bevinding in die huidige ondersoek, wat net in Pretoria gedoen is, dat slegs 4,5 persent van die vroegskoolverlaters finansiële probleme as belangrikste faktor in hulle vroegskoolverlating noem, verskil dus aansienlik van dié van Pieterse. Van hierdie groot verskil kan moontlik enkele afleidings gemaak word, naamlik -

(i) dat leerlinge in Pretoria meer kennis van finansiële hulpmiddele vir skoolbywoning dra, of dat daar minder leerlinge in Pretoria is wat werklik finansiële probleme ondervind as wat oor die algemeen in die RSA die geval is.

(ii) Dit kan ook moontlik wees dat geld vir studie in die afgelope dekade makliker bekombaar geword het deur beurse en lenings en dat die gebrek aan finansies vir die meeste jongmense nie 'n struikelblok was, as hulle werklik 'n poging wou aanwend om te studeer nie.

Die meeste van die 50 respondente wat die skool verlaat het en nie verder gestudeer het nie omdat hulle selfstandig wou wees, het gesê dat hulle nie langer van hul ouers afhanklik wou wees nie. Daar kan waarskynlik aanvaar word dat 'n groot persentasie van hierdie groep as gevolg van gesinsomstandighede nie langer afhanklik wou wees nie, veral vroegskoolverlaters wat as skoolgaande kinders in groter mate van ouers afhanklik was. As hier bygerekend word die 13,9 persent vroegskoolverlaters wat gesinsomstandighede aangevoer het as belangrikste faktor in hulle besluit om die skool te verlaat en die 9,5 persent wat deur ouers en vriende beïnvloed is om die skool te verlaat, word die belangrikheid van die invloed van gesins- en sosiale agtergrond op die jeugdige bevestig.

Veertien (8,7%) van die st. 10-skoolverlaters het die feit dat hulle opgeroep was om diensplig van die middel van die jaar af te doen as die belangrikste struikelblok vir verdere studie aangevoer. Daar kon egter nie vasgestel word hoeveel van hulle gedurende hul militêre diensplig belangstelling in verdere studie verloor het en hoeveel reeds vooraf besluit het om nie verder te studeer nie. Dat 7 vroegskoolverlaters (4,4%) gesê het dat verpligte militêre diensplig verantwoordelik vir hulle skoolverlating was, kan moeilik aanvaar word, aangesien skoolseuns normaalweg uitstel kry totdat hulle, hul skoolloop-

baan voltooi het. Een jongman wat die skool met slegs 'n st. 9-sertifikaat verlaat het, het gesê dat hy reeds opgeroep was vir militêre diens toe hy verneem het dat hy st. 10 gedruip het.

Voor of direk na skoolverlating moet die jeugdige 'n keuse doen ten opsigte van sy toekoms wat begin met toetrede tot die arbeidsmag. In die volgende hoofstuk sal aandag gegee word aan die beroepskeuse van die skoolverlaters in die ondersoekgroep en die faktore wat hulle keuses beïnvloed het.

HOOFSTUK 3

BEROEPSKEUSE EN -VOORBEREIDING

3.1 INLEIDING

In die proses van oorskakeling van skool na werk is die keuse van 'n beroep seker die belangrikste faktor in die lewe van die jongman op weg na volwassenheid.

Oor beroepskeuse en motivering is heelwat navorsing gedoen, veral vanuit 'n psigologiese oogpunt.

Die literatuur toon dat beroepskeuse vir elke individu 'n ingewikkelde proses is waarin talle faktore 'n rol speel. Deskundiges is dit eens dat beroepskeuse oor die algemeen nie 'n vinnige besluit is wat die jeugdige neem wanneer die tyd aangebreek het dat hy die skool moet verlaat nie. Roberts (1971: 45) beweer dat ondersoek wat in die VSA ingestel is, aan die lig gebring het dat die ambisies van jongmense geleidelik oor 'n aantal jare ontwikkel. Ginzberg (1951: 11), Super et al. (1957: 40-58), Breton (1972: 1) en ander navorsers onderskryf hierdie standpunt. Reeds op 12- of 13-jarige ouderdom word die leerling voor 'n keuse van gedifferensieerde leerplanne of soort skool gestel. Meermale is dit nie die kind self wat kies nie, maar sy ouers of onderwysers. Hierdie besluit bepaal nie net of hy later universiteit toe kan gaan of nie, maar ook die rigting van sy verdere opleiding. Dit is moontlik dat die jeugdige in 'n latere stadium van rigting kan verander, maar 'n skerp gedifferensieerde stelsel maak 'n verandering uiters moeilik. 'n Leerling wat byvoorbeeld in 'n vroeë stadium gekies het om na 'n tegniese skool te gaan, sal baie probleme ondervind om later na 'n akademiese rigting oor te slaan.

Dwarsdeur sy kinderjare weeg die individu die meriete van verskillende beroepe teen mekaar op en ontwikkel 'n selfbeeld van sy eie moontlikhede. Die aspirasies waarmee hy uiteindelik die arbeidsmag betree, is dus die produk van 'n langdurige proses van beroepskeuse-ontwikkeling.

In die moderne samelewing word die kind die grootste gedeelte van sy kinderjare van die arbeidswêreld geskei en sy formele kontak met werk word deur wetgewing beperk. Artikel 11 van Wet nr. 75, 1964 - Wet op Winkels en Kantore - bepaal dat geen werkgewer 'n kind onder die ouderdom van 15 jaar in diens mag neem nie. In 'n gespesialiseerde industriële samelewing word dit egter 'n toenemende vereiste dat die kind 'n keuse moet doen ten opsigte van die rigting wat hy in die arbeidsmag wil inslaan.

Die keuse tussen hande­arbeid of nie­hande­arbeid is vir nuwe toetreders tot die arbeidsmag op die toetredingsvlak van wesen­like belang vir die vorm wat hul uiteindelijke loopbaan aanneem.

In die ondersoek is gevind dat jeugdige oor die alge­meen onseker is oor beroepskeuse. Antwoorde op die vraag (bylae, vraag 14(a)) of die eerste beroep wat hulle ná skoolverlating beoefen het, die beroep van hul voorkeur was, het die responde­te in twee ewe groot groepe verdeel: dié wat wel die beroep van hul voorkeur gaan beoefen het (49,8%) en dié wat nie by hul oorspronklike voorkeur gehou het nie (50,2%). Die eerste werk van die jongman word gedefinieer as die eerste voltydse diens teen vergoeding wat hy aanvaar, nadat hy sy studie finaal ge­staak het. Militêre diens word alleen beskou as "eerste werk" wanneer die jongman vrywillig in diens van die Staande Mag ge­tree het met die voorneme om langer as die minimum verpligte tydperk in diens van die Weermag te bly.

Tabel 3.1 toon die verdeling soos hierbo genoem, volgens eerste beroep aan.

TABEL 3.1

RESPONDENTE WAT BERDEP VAN VOORKEUR GAAN BEOEFEN HET OF NIE, VOLGENS EERSTE BEROEP

Eerste beroep	Beroep van voorkeur beoefen				Totaal	
	Ja		Nee			
	N	%	N	%	N	%
Leerlingtegnikus	17	42,5	23	57,5	40	100,0
Klerk	23	30,7	52	69,3	75	100,0
Boer	4	100,0			4	100,0
Mynwerker	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Vervoerdienswerker	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Beskeringsdienswerker	15	48,4	16	51,6	31	100,0
Vakleerling	95	62,9	56	37,1	151	100,0
Ander	2	25,0	6	75,0	8	100,0
TOTAAL	159	49,8	160	50,2	319	100,0

Volgens tabel 3.1 is dit net vakleerlinge en die vier respondente wat gaan boer het, wat in groter mate die beroep van hul voorkeur gaan beoefen het, as dié wat ander werk gaan doen as wat hulle beplan het. Hierdie tendens kan waarskynlik ver­

klaar word deur die omstandigheid dat baie van die jongmans wat vakleerlinge geword het, in tegniese skole was en as gevolg van hul vakkeuse reeds op skool besluit het om 'n ambag te beoefen. Dit blyk ook uit tabel 3.2 dat 31,0 persent van die respondente wat dié beroep van hul voorkeur gaan beoefen het, hul skoolvakke aanvoer as rede vir hul beroepskeuse, met ander woorde hulle het reeds in 'n vroeë stadium by die keuse van skoolvakke 'n beroepsrigting gekies.

Engelbrecht (1968: 435) vind dat 55,8 persent van sy ondersoekgroep van skoolverlaters by hul oorspronklike beroepsvoorkeur gehou het. Hy beweer dat die vroegskoolverlaterseuns meer as die st. 10-skoolverlaters geneig was om by hul oorspronklike keuse te hou. Net soos in Engelbrecht se ondersoek is dit in die huidige ondersoek opvallend hoeveel skoolverlaters uiteindelik klerklike werk gedoen het, hoewel hulle oorspronklik ander beroepsaspirasies gehad het.

Die bevindings van die huidige ondersoek kom ooreen met dié van Jahoda (1952: 221) naamlik dat ongeveer die helfte van sy respondente die werk van hul oorspronklike voorkeur gaan doen het.

3.2 FAKTORE WAT BEROEPSKEUSE BEÏNVLIED

Beroepskeuse word beïnvloed deur lewenstandaarde, beroepsstandaarde en vereistes in die gemeenskap sowel as persoonlike eienskappe en persoonlike begeertes. Dit is egter moeilik om 'n veralgemening te maak met betrekking tot die bepalende faktore by beroepskeuse. Volgens bestaande literatuur is daar baie teenstrydige bevindings. Elke ondersoek laat die klem op 'n ander faktor val. Sommige sielkundiges gaan van die standpunt uit dat persoonlikheidsfaktore die belangrikste rol speel, terwyl baie sosioloë meen dat sosialisering en omgewing van deurslaggewende belang is. Aan die ander kant beweer ekonome dat die vraag en aanbod in die arbeidsmark die belangrikste bepalende faktor by beroepskeuse van jeugdige is.

In die huidige ondersoek is die soeklig laat val op die redes wat deur respondente aangevoer is vir hulle beroepskeuse, watter verband daar was tussen hul oorspronklike beroepsvoorkeur en die eerste werk wat hul aanvaar het, hoe vakansiewerk en die soort hoërskool wat hulle bygewoon het, hul beïnvloed het, watter verband daar tussen die vader se beroep en die eerste beroep van respondente was, en watter rol voorligting gespeel het.

3.2.1 Redes vir beroepskeuse en eerste betrekking

Ten opsigte van die redes wat respondente vir hul beroepskeuse aangegee het, word die ondersoekgroep in twee verdeel, naamlik (i) dié groep wat wel die beroep van hul voorkeur beoefen het (tabel 3.2) en (ii) dié groep wat 'n ander beroep as hul oorspronklike beroepsvoorkeur gaan beoefen het (tabel 3.3).

TABEL 3.2

REDES VIR BEROEPSVORKEUR VAN DIE RESPONDENTE WAT WEL DIE BEROEP VAN HUL VORKEUR BEOEFEN HET

Belangrikste rede	N	%
Skoolvakke	49	31,0
Ouers se aanbeveling	36	22,8
Belangstelling	26	16,5
Voorligting op skool	25	15,8
Eie besluit	11	7,0
Vriende se aanbeveling	10	6,3
Goeie rigting vir toekoms	1	0,6
TOTAAL	158	100

Een respondent het nie die rede vir sy beroepskeuse verstrekk nie.

Volgens tabel 3.2 het die grootste enkele persentasie (31,0%) beweer dat die vakke wat hulle op skool geneem het, die deurslaggewende faktor was. Watter rol onderwysers, ouers en eie belangstelling egter in die keuse van vakke gespeel het, kon nie vasgestel word nie. Dat skoolvakke so 'n belangrike rol by die beroepskeuse van hierdie ondersoekgroep gespeel het kan waarskynlik verklaar word deur die omstandigheid dat meer as 'n derde (37,1%) van die respondente in beroepsgerigte skole was en hulle uit die aard van die saak deur hul skoolvakke tot 'n beroepskeuse gelei is.

Omdat skoolvakke so 'n belangrike rol speel, word die belangrikheid van tydige en korrekte voorligting met betrekking tot keuse van skoolvakke weer eens beklemtoon.

Dat slegs een respondent sy beroepskeuse in die lig van die toekoms gesien het, onderstreep die bevinding van Pieterse (1968: 28) dat daar by 'n baie klein persentasie jeugdige 'n goeie toekomsprospektief bestaan.

Dat net 25 (15,8%) van die ondersoekgroep die voorligting wat hulle op skool gehad het, aangegee het as die belangrikste faktor wat hulle laat besluit het om hul beroep te kies, is 'n aanduiding dat beroepsvoorligting op skool vir hierdie groep skoolverlaters nie 'n belangrike betekenis gehad het nie, of dat dit ontoereikend was. In paragraaf 3.2.6 word die rol wat voorligting by die hele ondersoekgroep gespeel het, ontleed.

In tabel 3.1 is reeds aangetoon dat ongeveer die helfte van die ondersoekgroep (159) beweer het dat die eerste werk wat hulle aanvaar het, nie die werk van hul voorkeur was nie. Tabel 3.3 toon 'n vergelyking van die redes wat deur respondente in verskillende beroepe aangegee is waarom hulle 'n werk wat nie hulle beroepsvoorkeur was nie, aanvaar het.

Van die leerlingtegnici het die grootste enkele persentasie (34,8%) redes met betrekking tot kwalifikasie en studie, klerke (26,9%) finansiële redes, beskermingsdienswerkers (35,3%) en vakleerlinge (44,2%) redes met betrekking tot die werk self, aangevoer waarom hulle 'n werk wat nie hul beroepsvoorkeur was nie, aanvaar het. Finansiële redes en kwalifikasies en studie het by klerke byna ewe veel kere voorgekom (28,9% en 25,0%) terwyl gesinsomstandighede nie 'n baie belangrike oorweging was nie. Baie meer vakleerlinge (13,5%) as klerke (1,9%) het 'n eerste beroep wat nie hul keuse was nie, op aanbeveling van andere aanvaar.

Finansiële redes is veral aangegee deur dié respondente wat van plan was om verder te gaan studeer, maar toe as gevolg van gebrek aan die nodige geld 'n werk moes aanvaar. Van hierdie groep was 51,7 persent klerke. Ander finansiële redes wat aangegee is, is byvoorbeeld 'n respondent wat gevind het dat hy nie 'n bestaan kon maak uit dit wat hy graag wou doen nie (skryf-kuns beoefen); 'n paar wat daarop gereken het om 'n groter salaris te ontvang terwyl hulle diensplig doen; respondente wat wou verdien terwyl hulle in diens opgelei word; ander wat onafhanklik wou wees.

Vir die 27 persent wat redes met betrekking tot die werk self aangevoer het as motivering vir die aanvaarding van 'n beroep wat hulle nie van plan was om te beoefen nie, was die belangrikste oorwegings: "die werk was onmiddellik beskikbaar, die werk was 'n uitdaging, dit het interessant gelyk, dit wat ek wou doen, was nie onmiddellik beskikbaar nie, die vooruitsigte in die beroep van my keuse was te swak, ek wou ondervinding opdoen."

TABEL 3.3

REDES WAAROM RESPONDENTE EERSTE WERK, WAT NIE BEROEPSVOORKEUR WAS NIE, AANVAAR HET, VOLGENS EERSTE BEROEP

Belangrikste rede	Eerste beroep															
	Leerling=tegnikus		Klerk		Myn=werker		Vervoer=diens=werker		Besker=mings=diens=werker		Vakleer=ling		Opera=teur en ander		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Finansiale redes	2	8,7	15	28,9	1	16,7	3	17,6	6	11,5	2	25,0	29	18,2		
Gesinsomstandighede	2	8,7	5	9,6	3	50,0	2	11,8	5	9,6	2	25,0	19	11,9		
Redes m.b.t. werk self	3	13,0	7	13,5	2	33,3	6	35,3	23	44,2	2	25,0	43	27,0		
Kwalifikasies en studie	8	34,8	13	26,0	1	100,0	5	29,4	6	11,5	1	12,5	34	21,4		
Aanbeveling van ander	1	4,3	1	1,9					7	13,5			8	5,0		
As gevolg van onsekerheid	7	30,4	8	15,4	1	5,9	4	7,7	1	1,9	1	12,5	21	13,2		
TOTAAL	23	100	52	100	1	100	6	100	17	100	52	100	8	100	159	100
Persentasie van totale aantal respondente in beroep	57,5	69,3	50,0	75,0	54,9	34,4	100,0	49,8								

Een respondente het nie n rede verstrekk nie.

Onder die kategorie kwalifikasies en studie, wat deur 21,4 persent van die respondente genoem is, ressorteer antwoordde soos: "Nie universiteitstoelating gekry nie, die beroep wat ek gaan beoefen het, het voldoende vryetyd vir studie gelaat, kon nie word wat ek wou nie, nie die nodige kwalifikasies gehad nie, was medies ongeskik, te jonk vir werk wat ek wou doen."

Uit tabel 3.3 blyk verder dat van die respondente in die verskillende beroepsgroepe dit meestal klerke en vervoerdienswerkers was wat nie die beroep van hul voorkeur gaan beoefen het nie (69,3% en 75% respektiewelik). Van die vakleerlinge in die ondergroep was daar net 34,4 persent wat nie dié beroep wat hulle gaan beoefen het, oorspronklik verkies het nie.

3.2.2 Verband tussen beroepsvoorkeur en eerste beroep

In tabel 3.4 word die beroepsvoorkeure van die 160 respondente wat 'n ander beroep as hulle voorkeur gaan beoefen het, ontleed.

Uit tabel 3.4 blyk dat 'n groot groep jeugdige in die ondergroep die begeerte gehad het om 'n voltydse universiteits- of kollegekursus te volg. Tien van die 60 wat van plan was om verder te gaan studeer, gee die gebrek aan universiteits-toelatingstifikaat aan as die belangrikste rede waarom hulle hul eerste werk aanvaar het en 15 (25,0%) kon om finansiële redes nie voltydse tersiêre onderrig ontvang nie. Meer as die helfte (51,9%) van dié wat klerke geword het, was oorspronklik van plan om verder te gaan studeer.

Van die 53 jeugdige werkers wat as vakleerlinge begin werk het, was 22 (41,5%) van plan om in 'n ambagsrigting te gaan, maar in 'n ander rigting as dié waarmee hulle begin het.

Dit blyk dat die ideale of voorkeure van skoolverlaters oor die algemeen binne die perke van hul vermoëns geval het. Daar was slegs 'n paar gevalle waar die ideale van vroegskoolverlaters onrealisties of buitengewoon idealisties was, byvoorbeeld een vroegskoolverlater wat slegs in st. 7 geslaag het, wou graag 'n mediese dokter geword het. Hierdie bevinding kom ooreen met dié van Roberts (1968: 175) wat ook gevind het dat die ambisies van Britse skoolverlaters realisties was.

Dit is opvallend dat, alhoewel daar meer vakleerlinge as klerke in die ondergroep was, daar ongeveer ewe veel respondente uit dié twee kategorieë was wat nie die werk van hul voorkeur gaan doen het nie (respektiewelik 33,1% en 32,5%).

TABEL 3.4
EERSTE BEROEP EN OORSPRONKLIKE BEROEPSVOORKEUR

Oorspronklike beroepsvoorkeur	Eerste beroep															
	Vak= leerling		Klerk		Leerling= tegnikus		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Myn= werker		Opereatur en ander		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ambagsman	13	24,5	2	3,8	1	16,7	2	11,8					2	25,0	20	12,5
Beskermingsdienswerker	2	3,8	2	3,8	1	4,3	2	33,3	1	5,9					8	5,0
Elektrisiën, motorwerktuigkundige	9	17,0	6	11,5	1	16,7	3	17,6			1	100	2	25,0	21	13,1
Elektrotegniese meganikus	2	3,8	2	3,8	2	8,7			1	5,9			2	25,0	7	3,1
Goede werk, buiteligwerk, boer																
Radio- of TV-omroeper, skrywer, kantoorwerker, hotelbestuurder	1	1,9	3	5,8	2	8,7	1	16,7	1	5,9					8	5,0
Tekenaar-tegnikus, gesondheidsinspekteur	6	11,3	3	5,8	2	8,7			1	5,9					12	7,5
Vervoerdienswerker	4	7,5	1	1,9	1	4,3	1	16,7					1	12,5	9	5,6
Voltydse universiteitskursus	13	24,5	27	51,9	13	56,5			7	41,2					60	37,5
Nie geweet nie, wou nie werk nie	3	5,7	4	7,7	2	8,7							1	12,5	10	6,3
TOTAAL	53	100	52	100	23	100	6	100	17	100	1	100	8	100	160	100
Persentasie van totaal	33,1		32,5		14,4		3,8		10,6		0,6		5,0			

3.2.3 Vakansiewerk as voorbereiding vir eerste werk

Baie jeugdige kry hul eerste kennismaking met die arbeidsmag reeds gedurende hul skooljare wanneer hul tydens vakansies of op Saterdag werk vir 'n verdienste. Tabel 3.5 gee 'n weergawe van die vakansiewerk wat deur skoolverlaters gedoen is.

TABEL 3.5

SOORT VAKANSIEWERK DEUR RESPONDENTE GEDOEN, VOLGENS ONDERWYSPLEIL

Soort vakansiewerk	Hoogste skoolstand= derd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
Verkoopwerk	24	34,3	36	40,0	60	37,5
Vervoerwerk	2	2,9	1	1,1	3	1,9
Boer	8	11,4	9	10,0	18	11,3
Laboratoriumwerk	1	1,4	4	4,4	5	3,1
Kelnerwerk	5	7,1	8	8,9	13	8,1
Klerklike werk	6	8,6	8	8,9	14	8,8
Fabrieks- en bouwerk	7	10,0	8	8,9	15	9,4
Operateurswerk	1	1,4	2	2,2	3	1,9
Allerlei	13	18,6	12	13,3	25	15,6
Vraag nie beantwoord	3	4,3	2	2,2	5	3,1
TOTAAL	70	100	90	100	160	100

Ongeveer die helfte van die respondente in die ondersoekgroep het gedurende vakansies of Saterdag een of ander soort loonarbeid gedoen. Negentig (56,3%) van die st. 10-skoolverlaters in die ondersoekgroep en 70 (44,3%) van die vroegskoolverlaters het vakansiewerk gedoen. Verklaring vir hierdie verskil kan moontlik gesoek word in die wetgewing dat kinders onder 15 jaar nie in diens geneem mag word nie. (Art. 11, Wet op Winkels & Kantore Wet nr. 75 van 1964) en dat die mediaanouderdom van die vroegskoolverlaters in die ondersoekgroep 17,1 jaar was. Daar was dus vir die meerderheid van hulle nie baie geleentheid om tydens vakansies te werk nie. Standerd 10-skoolverlaters het waarskynlik ook met hulle hoër onderwyspeil makliker vakansiewerk gekry.

Daar was nie veel verskil tussen die twee groepe met betrekking tot die soort vakansiewerk wat hulle gedoen het nie. Waar daar wel 'n noemenswaardige verskil voorgekom het, was by verkoopswerk wat deur 40,0 persent van die st.10-skoolverlaters gedoen is terwyl net 34,3 persent vroegskoolverlaters hierdie soort werk gedoen het.

Tabel 3.6 toon dat daar min verband tussen vakansiewerk en die eerste beroep wat deur respondente beoefen is, bestaan het.

Uit tabel 3.6 blyk dat die enigste noemenswaardige verband wat daar tussen die vakansiewerk van respondente en hul eerste beroep dié van klerke was van wie 22,5 persent klerklike werk, en dié van vakleerlinge van wie 14,1 persent fabrieks- en bouwerk gedurende vakansies gedoen het. Die 2 respondente wat gedurende vakansies geboer en ná skool as boere begin het, het dié soort vakansiewerk gedoen omdat hulle vaders boere was.

Ten spyte van min direkte beroepsverband kan vakansiewerk gedurende skooljare 'n belangrike bydrae lewer om die jeugdiges voor te berei vir 'n voltydse werk - nie juis deur middel van direkte beroepsopleiding nie, maar deur die kweking van gesonde werkgewoontes, houdings en verantwoordelikheid. Van die 160 respondente in die ondersoekgroep wat vakansiewerk gedurende hulle skooljare gedoen het (kyk tabel 3.9), het 120 (75,0%) gesê dat dié werk vir hulle in hulle latere beroepsbeoefening van waarde was.

3.2.4 Soort skool as faktor in beroepskeuse

Beroepsopleiding en voorligting is hoofsaaklik beperk tot hoërskole en na-skoolse inrigtings. Jeugdiges wat nie hierdie vlak bereik nie, kan beroepsvoorbereiding alleen onder spesiale omstandighede ontvang.

In ons samelewing val die klem vandag op algemene of akademiese onderwys wat min of geen aandag aan beroepsgeënteerde kursusse gee nie. Volgens die 1969-Talentopnametoetsprogram gaan 'n klein persentasie jeugdige (18,6%) na universiteite of kolleges vir beroepsopleiding en van hierdie groep is daar 'n nog kleiner persentasie wat hulle opleiding suksesvol voltooi. (Roos, 1975).

Die jeugdige word dikwels reeds onmiddellik nadat hy sy laerskoolloopbaan voltooi het, voor 'n keuse van skole gestel. Dit is waarskynlik meermale sy ouers en onderwysers wat sy keuse

TABEL 3.6
 VERBAND TUSSEN VAKANSIEWERK GEDOEN EN EERSTE BERDEP

Soort vakansiewerk	Eerste beroep																					
	Leerling=tegnikus		Klerk		Boer		Myn=werker		Vervoer=diens=werker		Besker=dings=werker		Vak=leerling		Operateur en ander		Totaal					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Verkoopwerk	8	36,4	18	45,0																		
Vervoerwerk	2	9,1					1	50,0	1	25,0	5	38,5	26	35,6	1	25,0	1	25,0	1	25,0	60	37,5
Boer	1	4,5			2	50,0					3	23,1	12	16,9					3	1,9		
Laboratoriumwerk	2	9,1	2	5,0									1	1,4					5	3,1		
Kelnerwerk	1	4,5	7	17,5					1	25,0	1	7,7	3	4,2	1	25,0	14	8,8			14	8,8
Klerklike werk			9	22,5	1	25,0					1	7,7	3	4,2					14	8,8		
Fabrieks- en bouwerk	2	9,1	3	7,5					1	25,0	1	7,7	10	14,1	1	25,0	15	9,4			15	9,4
Operateurswerk			6	27,3	1	2,5					2	15,4	14	19,7					25	15,6		
Allerlei							1	50,0	1	25,0			2	2,8					3	1,9		
Vraag nie beantwoord																						
TOTAAL	22	100	40	100	4	100	2	100	4	100	13	100	71	100	4	100	4	100	160	100		

bepaal. Hierdie keuse het egter 'n belangrike invloed op sy latere loopbaan. Tabel 3,7 gee 'n weergawe van die eerste beroep wat respondente beoefen het, volgens die soort hoërskole wat hulle bygewoon het.

TABEL 3.7

EERSTE BEROEP VAN RESPONDENTE, VOLGENS HOËRSKOOLOFGEWOON

Eerste beroep	Hoërskool bygewoon				Totaal	
	Akademiese skool		Beroepsskool			
	N	%	N	%	N	%
Leerlingtegnikus	29	14,0	11	9,8	40	12,5
Klerk	67	32,4	8	7,1	75	23,5
Boer	3	1,4	1	0,9	4	1,3
Mynwerker	2	1,0			2	0,6
Vervoerdienswerker	7	3,4	1	0,9	8	2,5
Beskermdienswerker	21	10,1	10	8,9	31	9,7
Vakleerling	71	34,3	80	71,4	151	47,3
Operateur en ander	7	3,4	1	0,9	8	2,5
TOTAAL	207	100	112	100	319	100

Uit tabel 3.7 is dit duidelik dat die soort skool 'n belangrike invloed het op die beroepsrigting wat die skoolverlater kies. Van die skoolverlaters wat in beroepsgerigte skole was, het 71,4 persent vakleerlinge en 9,8 persent leerlingtegnici geword, terwyl van dié wat in akademiese skole was, 34,3 persent vakleerlinge en 14,0 persent leerlingtegnici geword het. Van dié wat in akademiese skole was, het ongeveer vier maal meer klerke geword as dié wat in beroepsgerigte skole was (32,4% teenoor 7,1%).

Uit die gegewens blyk dat die skoolverlaters uit akademiese skole meer eweredig versprei was tussen die vier beroepskategorieë, leerlingtegnici, klerke, beskermdienswerkers en vakleerlinge, terwyl dié wat in beroepsgerigte skole was, oorewegend in tegniese of ambagsrigtings gegaan het.

3.2.5 Invloed van vader se beroep op beroepskeuse

Deur middel van nabootsing help identifisering met die rol van belangrike modelle (soos by die vader) in die lewe van die kind hom om sy eie sosiale rol te bepaal. Verally met betrek-

king tot sy beroepsrol kan identifisering met die vader vir die seun in sy loopbaan baie beteken. Navorsers verskil egter met betrekking tot die invloed wat die vader se beroep op die beroepskeuse van die seun het. Die een ondersoek toon dat seuns geneig is om die beroepe van hul vaders te volg, terwyl die ander vind dat dit eerder die uitsondering as die reël is (Keil, Riddell en Green, 1966: 125; Jahoda, 1952: 206; Maizels, 1970: 96 en Venables, 1968: 12). In die huidige ondersoek is daar 'n verband tussen die beroepsrigting van die vader en dié van die seun gevind.

Tabel 3.8 toon die verband tussen die beroepe van vaders en eerste beroepe van seuns aan.

Tabel 3.8 toon dat die beroep van die vader wel 'n invloed op die eerste beroep van die seuns uitgeoefen het. In die meeste beroepskategorieë was die groep wat die beroep van die vader gekies het, die grootste persentasie. So byvoorbeeld was 40,4 persent van die 151 vakleerlinge se vaders ambagsmanne en 38,7 persent van die klerke se vaders administratiewe beamptes. Hierdie verwantskap is by leerlingtegnici nie so duidelik nie. Indien egter in aanmerking geneem word dat baie van die leerlingtegnici oorspronklik hul oog op argitek en ingenieur gehad het, is dit interessant om daarop te let dat 25,0 persent van die leerlingtegnici se vaders professionele of semi-professionele beroepe beoefen het. Smit (1976: 18) vind ook dat meer as die helfte (57,2%) van die tegnici in sy ondersoekgroep van plan was om ingenieurs, ontwerpers, ensovoorts te word. Die verwantskap tussen die vader se beroep en dié van die tegnici was in laasgenoemde ondersoek ook nie baie duidelik nie.

3.2.6 Die rol wat voorligting in beroepskeuse speel

Jahoda (1952: 214) het gevind dat die direkte invloed van onderwysers op die beroepskeuse van leerlinge klein is. Hy maak egter daarvan melding dat onderwysers en skoolhoofde in dié gebiede waar die Youth Employment Service minder doeltreffend georganiseer was, die belangrikste bron van inligting met betrekking tot beroepe vir leerlinge was. In die huidige ondersoek het 81 (25,3%) van die respondente beweer dat hul onderwysers vir hulle 'n beroepsrigting aanbeveel het. In tabel 3.9 word 'n weergawe gegee van die verband wat daar was tussen dié beroepe wat deur onderwysers aanbeveel is, en die eerste beroep van die skoolverlaters.

TABEL 3.8
EERSTE BEROEP VAN RESPONDENTE, VOLGENS BEROEP VAN VADER

Vader se beroep	Eerste beroep van respondent																		
	Leerling=tegnikus		Klerk		Boer		Myn=werker		Vervoer=diens=werker		Besker=tings=diens=werker		Vak=leerling en ander		Operateur		Totaal		
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Professionele en semi-professionele werker	10	25,0	23	30,7				1	50,0	1	12,5	6	19,4	16	10,6	1	12,5	58	18,2
Administratiewe beampte	7	17,5	29	38,7						2	25,0	7	22,6	22	14,6	2	25,0	67	21,0
Ambagsman	10	25,0	10	13,3	1	25,0						8	6,5	61	40,4	2	25,0	88	27,6
Beskermtingsdienswerker	5	12,5	2	2,7						3	37,5	2	6,5	15	9,9			11	3,4
Vervoer- en kommunikasiewerker	4	10,0	3	4,0	2	50,0			1	12,5	3	9,7	16	10,6	2	25,0	31	9,7	
Boer	1	2,5	1	1,3			1	50,0				2	6,5	6	4,0			11	3,4
Mynwerker	1	2,5	4	5,3					1	12,5	1	3,2	12	7,9	1	12,5	20	6,3	
Arbeider	2	5,0	1	1,3	1	25,0						2	1,3					6	1,9
Vraag nie beantwoord										8	100	31	100	151	100	8	100	319	100
TOTAAL	40	100	75	100	4	100	2	100	8	100	31	100	151	100	8	100	319	100	

TABEL 3.9
 BHUEPE DEUR ONDERWYSERS AANBEVEEL EN EERSTE BEROEPE VAN RESPONDENTE

Rigting deur voorligteronderwyser aanbeveel	Eerste beroep																	
	Leerling= tegnikus		Klerk		Boer		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Vak= leerling en ander		Operateur		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tegniese werk	7	53,8							1	10,0	4	11,8			12	14,8		
Ingenieurswese	1	7,7	1	5,3					1	10,0	3	8,1			6	7,4		
Onderwys	2	15,4	6	31,6					2	20,0	1	2,9			11	13,6		
Ambag							1	50,0	4	40,0	24	70,6	1	100,0	30	37,0		
Biblioteekdiens			1	5,3					2	20,0					3	3,7		
Klerklike werk			2	10,5											2	2,5		
Handelsrigting			7	36,8											7	8,6		
Medies	1	7,7	1	5,3							1	2,9			2	2,5		
Wetenskaplike rigting	1	7,7	1	5,3											1	1,2		
Polisie diens	1	7,7	1	5,3											2	2,5		
Tuinbou															1	1,2		
Boer					2	100,0	1	50,0			1	2,9			3	3,7		
Vervoerdiens															1	1,2		
TOTAAL	13	100	19	100	2	100	2	100	10	100	34	100	1	100	81	100		

Van die 81 respondente vir wie hul voorligteronderwyser 'n beroep aanbeveel het, het 36 (44,4%) ná skoolverlating dié soort werk gaan doen wat vir hulle aanbeveel is. Vakleerlinge is die grootste enkele persentasie van hierdie getal, naamlik 24 (29,6%). 'n Verklaring hiervoor is dat die meeste van die vakleerlinge in tegniese hoërskole was en uit die aard van hul opleiding aanbeveel is om in 'n tegniese of ambagsrigting te werk. Laasgenoemde verklaar ook die feit dat 47 (58,0%) van die 81 respondente vir wie 'n beroepsrigting aanbeveel is, vakleerlinge of leerlingtegnici was.

Uitgebreide en wetenskaplik gefundeerde leerplanne met betrekking tot beroepsvoorligting is deur die verskillende provinsiale onderwysdepartemente in die Republiek van Suid-Afrika opgestel en ontwikkel. Daar word egter herhaaldelik deur ondersoekers bevind dat die kennis van skoolverlaters met betrekking tot moontlike beroepsgeleenthede baie skraal is. In hierdie ondersoek in Pretoria, het 48 (18,1%) beweer dat die belangrikste probleem wat hulle gehad het in die oorgang van skool na werk, die gebrek aan kennis van verskillende soorte werk was. Van hierdie 48 was 29 (60,4%) st. 10-skoolverlaters.

In hierdie verband rapporteer Piker (1968: 17) dat meer as die helfte van die halfgeskoolde en ongeskoolde werkers in sy ondersoekgroep gesê het dat hulle nie van ander werkgeleentheid as dié wat hulle aanvaar het, geweet het nie, terwyl die meeste van die nie-handearbeid- en hoërskoolde werkers kennis van ander moontlike vakatures gedra het.

Van die 319 skoolverlaters in die huidige ondersoek het 238 (74,6%) beweer dat hul voorligteronderwyser nooit vir hulle enige beroepsrigting aanbeveel het nie (antoorde op vraag 15(b) van vraelys). In persoonlike onderhoude het die meeste van laasgenoemde groep beweer dat die soort voorligting wat hulle op skool ontvang het, vir hulle geen waarde gehad het nie. Baie het ook gesê dat daar van die verpligte voorligtingperiode nie veel tereg gekom het nie.

Dit is opvallend dat jongmense min besonderhede weet van die werk wat hulle van plan is om te doen. Keil, Riddell en Green (1966: 120) kom tot die slotsom dat jeugdige gewoonlik baie weet van die salaris en werkure van hulle beoogde beroepe, maar dat hulle kennis van die inhoud van en opleidingsvereistes vir hul beroepe karig is.

Tabel 3.10 gee 'n weergawe van die voorafkennis wat die 319 jongmense in die ondersoekgroep van hul eerste werk gehad het, volgens die eerste beroepe wat hulle ná skoolverlating beoefen het.

TABEL 3.10
 PERSENTASIE VAN DIE PERSONE WAT BEROEP BEOEFEN EN VOORAF KENNIS VAN SEKERE ASPEKTE VAN DIE BEROEP GEHAD HET

Eerste beroep	Vroegskoolverlaters					St. 10-skoolverlaters						
	Aspek van werk					Aspek van werk						
	N	Salaris	Aard van werk	Werkure	Vakansie= verlof	Skoftes	N	Salaris	Aard van werk	Werkure	Vakansie= verlof	Skoftes
Leerlingtegnikus	6	33,3	66,6	66,6	50,0	50,0	34	62,5	65,6	75,0	50,0	40,6
Klerk	17	11,7	29,4	52,9	23,5	35,3	58	39,6	44,8	67,2	43,1	53,5
Boer	3	66,6	100,0	100,0	66,6	66,6	1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mynwerker	7	42,9	71,4	71,4	57,1	57,1	2	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vervoerdienswerker	14	71,4	100,0	71,4	57,1	78,6	1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Beskermingsdienswerker	106	44,9	75,7	70,1	39,3	40,2	17	37,5	62,5	56,3	43,8	56,3
Vakleerling	5	60,0	80,0	80,0	60,0	100,0	45	42,5	59,6	63,8	27,7	27,7
Operateur en ander	5	60,0	80,0	80,0	60,0	100,0	3	20,0	20,0	20,0	20,0	40,0

Uit tabel 3.10 is dit duidelik dat die grootste gebrek aan kennis van die werk wat hulle gaan doen het, by klerke. Hierdie tendens kan daaraan toegeskryf word dat minder as 'n derde van die respondente van plan was om klerklike werk te gaan doen. Die ander het waarskynlik nie belanggestel om vooraf kennis met betrekking tot die werk in te win nie. Dat só 'n hoë persentasie leerlingtegnici en vakleerlinge vooraf kennis gedra het van die aard van hul beroep is deels toe te skryf aan die feit dat hulle in tegniese skole was waar hulle vroeg reeds kennis gemaak het met die aard van die werk.

Vier-en-negentig (29,5%) van die respondente het op vraag 15 in die vraelys geantwoord dat hulle geen vooraf kennis van hul eerste beroep gehad het nie. Omdat hul beroepskennis só karig was, is dit nie verbasend dat baie skoolverlaters onseker was oor watter beroep hulle graag sou wou volg nie. Een van die implikasies hiervan is dat baie skoolverlaters werk aanvaar wat glad nie ooreenkom met hul ideale of aspirasies nie.

Die vraag kan gestel word waarom só baie jeugdiges nie die werk van hul voorkeur doen nie. Daar is verskillende faktore wat hierdie tendens in die hand werk. Die belangrikste hiervan is waarskynlik dat jeugdige nie voldoende voorgelig is met betrekking tot beroepskeuse en werkgeleenthede nie, dat jeugdige hul eie vermoëns oorskakel, dat hulle te laat uitvind dat hul skool-vakkeuse nie toelating tot die beroep van hul voorkeur verleen nie, òf dat die werk wat hulle graag wil doen, nie op die kritieke tydstip beskikbaar is nie. Die feit dat 34 (tabel 3.3) nie die nodige kwalifikasies gehad het om te word wat hulle graag wou word nie, toon dat sommige leerlinge moontlik hoër ideale het as waartoe hul vermoëns hulle toelaat, òf dat foutiewe voorligting met betrekking tot vakkeuse hulle in hul beroepskeuse gestrem het.

Dit is wel waar dat, as gevolg van die afwesigheid van grootskaalse werkloosheid onder Blankes in die RSA, (0,3% volgens die Bevolkingsensus van 1970) jongmense gedurende die afgelope dekades oor die algemeen nie gesukkel het om werk te kry nie. In die lig van die huidige ekonomiese klimaat en tegnologiese ontwikkeling, kan daar nie aanvaar word dat omstandighede altyd só gunstig sal wees nie. Dit is dus belangrik dat die jeugdige skoolverlater hom ook sal vergewis van die arbeidsituasie, sodat hy met die beskikbare geleenthede sy eie potensiaal ten volle sal kan ontwikkel.

Met die oog op 'n sinvolle beroepskeuse moet beroepsvoorligting daarop ingestel wees om belangstelling en vermoëns te

ontwikkel, en indiwidue moet toegelaat word om hul aspirasies te wysig soos wat hul vermoëns in bepaalde rigtings ontwikkel. Die rol van beroepsvoorligting word gesien as 'n hulpverlening aan indiwidue om bewus te word van dié rigtings waarin hul vermoëns en belangstelling ontwikkel, en om hierdie selfbewussyn in verband met die beroepswêreld te bring (Roberts, 1971: 47).

As Van Niekerk (1967: 1) tot die slotsom gekom het dat die nywerheidsontwikkeling in Suid-Afrika wetenskaplike beroepsvoorligting op skool 'n dringende behoefte gemaak het, is dit seker vandag, ná 'n dekade van nóg sneller tegnologiese ontwikkeling, 'n absolute noodsaaklikheid.

Dit word vandag algemeen erken dat doeltreffende beroepsvoorligting 'n aaneenlopende proses moet wees wat lank voordat die jongmens werklik tot die arbeidsmag toetree, moet begin. Roberts (1971: 45) beweer dat ondersoek wat gedurende die vyftigerjare in Engeland gedoen is, herhaaldelik aan die lig gebring het dat beroepsvoorligting wat deur die Youth Employment Service aan leerlinge in die sekondêre skole gegee is, op só 'n laat stadium in die ontwikkeling van hul ambisies gekom het, dat dit nie meer 'n belangrike uitwerking gehad het nie.

Hoe mense op hul werk reageer, hang gedeeltelik af van die houding waarmee hulle die werk begin. Daar is 'n behoefte om beroepswaanaanpassing te minimaliseer deur te verseker dat indiwidue toepaslik voorberei word vir hul lewe van werk, en om hulle te help om werk te doen waarvan die vereistes naaste ooreenkoms met hul eie moontlikhede en belangstelling. Werkgewers beweer dat jeugdige werkers meestal in hul eerste werk misluk, nie soseer as gevolg van onvermoë om die werk te doen nie, maar as gevolg van probleme om aan te pas by toesighouers en mede-werkers of as gevolg van swak werkgewoontes, afwesigheid en gebrek aan motivering.

Beroepsvoorbereiding moet dus meer as die aanleer van bruikbare vaardighede en hulpverlening vir 'n beroepskeuse insluit. Die ontwikkeling van positiewe houdings, waardes, werkgewoontes en sosiale vaardighede met die oog op werkgereedheid is uiters belangrik in die beroepsvoorbereiding van die jeugdige.

Mihalka (1974: 76) beweer dat die meeste jeugdige wat die skool verlaat, nie voldoende toegerus is met betrekking tot beroepsopleiding, houding teenoor werk in die algemeen en motivering vir werk nie. Hoewel uitsonderings voorkom waar vroegskoolverlaters van die verlede vandag groot hoogtes in hul beroepe bereik het, word die eis van maksimale toepaslike voorbereiding en opleiding in die moderne gespesialiseerde beroepswêreld al hoe groter.

HOOFSTUK 4
TOETREDE TOT DIE ARBEIDSMAG

4.1 INLEIDING

Toetrede tot die arbeidsmag en aanpassing in die werk= situasie is 'n proses wat begin by die besluit om die skool te verlaat. Hoewel daar nie bewys is dat die oorgang van skool na werk lei tot 'n skielike traumatiese ondervinding nie, is daar by baie jeugdige tog 'n mate van frustrasie aanwesig. By sommige kom daar teleurstelling en frustrasie met die soek en vind van 'n geskikte werk, by ander in die werkomstandighede wat nie so rooskleurig is as wat hulle hulself voorgestel het nie. Hoe die jong toetreder tot die arbeidsmag werk vind en hoeveel tyd daar verloop vandat hy die skool verlaat totdat hy begin werk, het belangrike implikasies vir sy aanpassing in die werk en moontlik ook vir sy toekomstige werkpatroon.

4.2 HOE WERK GEVIND WORD

Verskeie metodes word deur skoolverlaters aangewend om 'n geskikte werk te kry. Tabel 4.1 gee 'n weergawe van die wyses waarop skoolverlaters in die ondersoekgroep hul eerste werk gekry het.

TABEL 4.1
WYSE WAAROP EERSTE WERK GEKRY IS, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Wyse	Hoogste skool= standerd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
Deur bemiddeling van vriende	27	17,1	28	17,4	55	17,2
Deur bemiddeling van familie	17	10,8	18	11,2	35	11,0
Deur bemiddeling van ouers	40	25,3	18	11,2	58	18,2
Deur self 'n advertensie te beantwoord	10	6,3	21	13,0	31	9,7
Deur self te soek vir werk	61	38,6	65	40,4	127	39,9
Deur 'n arbeidsburo	1	0,6	2	1,2	3	0,9
Op 'n ander wyse	1	0,6	9	5,6	10	3,1
Vraag nie beantwoord	1	0,6			1	0,3
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

Uit bostaande tabel blyk dat die meerderheid (53,4%) st. 10-skoolverlaters hulle eerste werk deur eie optrede, dit wil sê deur self te soek of 'n advertensie te beantwoord, gekry het, terwyl vroegskoolverlaters in die meeste gevalle (53,2%) deur vriende, familie of ouers hul eerste werk verkry het. Dat twee keer meer st.10-skoolverlaters as vroegskoolverlaters werk deur middel van beantwoording van 'n advertensie verkry het, kan moontlik 'n aanduiding wees dat meer poste vir matrikulante as vir vroegskoolverlaters geadverteer word. Aan die ander kant kan dit 'n aanduiding wees dat die st. 10-skoolverlater met sy hoër onderwyspeil beter in staat is om selfstandig op te tree. Baie meer vroegskoolverlaters (25,3%) as st. 10-skoolverlaters (11,2%) het van hul ouers se hulp gebruik gemaak om werk te vind.

Terwyl daar tussen die twee groepe skoolverlaters verskille sowel as ooreenkomste was in die mate waarin hulle van verskillende metodes van werk vind gebruik gemaak het, is dieselfde tendens ook by die verskillende beroepsgroepe aangestref. Tabel 4,2 gee 'n weergawe van die wyses waarop respondente in die verskillende beroepskategorieë hul eerste werk gekry het.

As die vier grootste beroepsgroepe in die ondersoekgroep, naamlik vakleerlinge, klerke, leerlingtegnici en beskermingsdienswerkers op grond van die wyse waarop hulle hul eerste werk bekom het, vergelyk word, was daar 'n verskil sowel as ooreenkoms in die mate waarin hulle van die verskillende metodes gebruik gemaak het. Klerke en beskermingsdienswerkers het min of meer in dieselfde mate van vriende gebruik gemaak, terwyl vakleerlinge en leerlingtegnici ook ewe veel van vriende gebruik gemaak het. Eersgenoemde twee groepe verskil egter in groot mate van laasgenoemde in die mate waarin hulle deur vriende gehelp is om 'n eerste werk te bekom (23% teenoor 15%). Beskermingsdienswerkers en vakleerlinge het min of meer ewe veel (32,3% en 30,5%) van familie en ouers gebruik gemaak, terwyl leerlingtegnici en klerke minder van hul familie en ouers afhanklik was (12,5% en 24,0% respektiewelik). Uit tabel 4.2 blyk verder dat vakleerlinge en leerlingtegnici meer op eie inisiatief hul eerste werk gekry het as klerke (+ 54% teenoor 41,3%).

Dit is opvallend dat daar deur die ondersoekgroep baie min gebruik van 'n arbeidsburo gemaak is om werk te kry (slegs 0,9%). Inligting wat van die werkverskaffingsburo van die Departement van Arbeid in Pretoria verkry is, dui daarop dat die dienste van die buro aan alle skole bekendgestel word, maar dat dit hoofsaaklik gestremdes en jeugdiges met 'n baie lae onderwyspeil is wat van die dienste gebruik maak.

TABEL 4.2
WYSE WAAROP EERSTE WERK GEKRY IS, VOLGENS EERSTE BERDEP BODEFEN

Wyse	Eerste beroep																			
	Leerling= tegnikus		Klerk		Boer		Myn= werker		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Vak= leerling en ander		Operateur		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deur bemiddeling van vriende	6	15,0	17	23,0					1	50,0	1	12,5	7	22,6	22	14,6	1	12,5	55	17,3
Deur bemiddeling van familie	3	7,5	8	10,8					1	12,5	3	9,7	3	9,7	17	11,3	2	25,0	34	10,7
Deur bemiddeling van ouers	6	15,0	10	13,5	3	75,0	1	50,0	1	12,5	7	22,6	29	19,2	1	12,5	59	18,2		
Deur self 'n advertensie te beantwoord	9	22,5	4	5,4	1	25,0			1	12,5	2	6,5	13	8,6	1	12,5	31	9,8		
Deur self te soek vir werk	13	32,5	27	36,5					4	50,0	12	38,7	68	45,0	3	37,5	127	40,0		
Deur 'n erbeidsburo			2	2,7									1	0,7			3	0,9		
Op 'n ander wyse	3	7,5	6	8,1									1	0,7			10	3,1		
TOTAAL	40	100	74	100	4	100	2	100	8	100	31	100	151	100	8	100	318	100		

Een respondent (n klerk) het nie gesê op watter wyse hy sy werk gekry het nie.

Hierdie bevinding strook met dié van Mihalka (1974: 77) wat beweer dat ondersoek na die wyses waarop jongmense werk vind, daarop dui dat die meeste dit op eie inisiatief doen, sonder die bemiddeling van enige indiensplasingorganisasie. Hieruit wil dit voorkom of daar nie so 'n groot behoefte is om 'n werk vir die jeugdige te vind nie, maar eerder om hom te leer om self werk te kry.

In die verslag van 'n Komitee van Onderzoek in Engeland na die probleme van oorgang van skool na werk word die volgende stelling gemaak. "The effect in discouragement, disillusionment and disappointment on the morale and on the health of young people on the threshold of adult life is one of the gravest menaces of the times, and a contributory cause to permanent and intermittent unemployment, and to juvenile delinquency" (Keil, et al. In Williams, ed., 1974: 77).

In die gunstige ekonomiese klimaat waarin die respondente in die ondersoekgroep die arbeidsmag betree het, was die vind van werk nie 'n groot probleem nie. Wanneer daar egter 'n kentering in die ekonomie kom, kan dit vir die jeugdige wat op homself aangewys is, en nie daarin slaag om werk te kry nie, ernstige implikasies vir sy lewenshouding en toekoms inhou.

4.3 TYDSVERLOOP TUSSEN SKOOL EN EERSTE WERK

Die wyse waarop die jeugdige werk vind, kan ook verband hou met die tyd wat verloop vandat hy die skool verlaat totdat hy sy eerste werk aanvaar. Indien hy reeds op een of ander wyse werk vind voordat hy die skool verlaat, gaan daar gewoonlik min tyd verlore in die proses van oorskakeling.

Volgens tabel 4.3 het daar vir die oorgrote meerderheid respondente (81,8%) minder as 11 maande tussen skoolverlating en aanvaarding van 'n eerste betrekking verloop.

Dat 70,3 persent van die vroegskoolverlaters minder as 'n maand nadat hulle die skool verlaat het, werk aanvaar het (terwyl slegs 48,4% van die st. 10-skoolverlaters in hierdie kategorie ressorteer) kan moontlik 'n aanduiding wees dat meer van eersgenoemde jeugdige reeds werk gesoek en gevind het terwyl hulle nog op skool was. Dit kan ook wees dat hulle meer sekerheid gehad het oor wat hulle wou doen. Van die 45 st. 10-skoolverlaters wat eers 'n jaar of meer ná skool begin werk het, het 22 (48,9%) twee jaar of langer sonder sukses aan 'n inrigting vir hoër opleiding gestudeer. Dit verklaar die voorkoms van 'n groter persentasie st. 10-skoolverlaters (27,8% teenoor 8,3%

vroegskoolverlaters) in hierdie kategorie. 'n Aantal van hulle het ook militêre diensplig ná skool gedoen, maar daar was net soveel vroegskoolverlaters wat militêre diensplig gedoen het voordat hulle begin werk het.

TABEL 4.3
TYDSVERLOOP TUSSEN SKOOL EN EERSTE WERK

Tydsverloop	Hoogste skool= standerd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
Minder as 1 maand	111	70,3	78	48,4	189	59,2
1 maand tot 11 maande	34	21,5	38	23,6	72	22,6
1 jaar tot 1 jaar en 11 maande	11	7,0	33	20,5	44	13,8
2 jaar tot 2 jaar en 11 maande	2	1,3	7	4,3	9	2,8
3 jaar tot 3 jaar en 11 maande			5	3,1	5	1,6
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

4.4 EERSTE WERK BY TOETREDE TOT DIE ARBEIDSMAG

Gegewens wat Piker (1968: 18) ingesamel het met betrekking tot die beroepsgeskiedenis van 'n aantal broodwinners in Oakland, Californië, beklemtoon die belangrikheid van die vlak van toetrede tot die arbeidsmag vir die uiteindelijke beroepspaatron. Hy ondersoek die verband wat die vader se beroep, die onderwyspeil en die eerste betrekking het op die verdere loopbaan van die individu, en kom tot die slotsom dat laasgenoemde die sterkste invloed het op die beroepsloopbaan van jongmans. Ornstein (1976: 25) beweer egter dat onderwyspeil die belangrikste enkele eienskap van die individu is met betrekking tot sy latere beroepsprestasies.

Baie jeugdige werkers is geneig om die belangrike implikasies van hul eerste werk oor die hoof te sien omdat hulle dit as tydelik en onbelangrik beskou. Die werk het dikwels vir hulle net finansiële waarde en hulle beskou dit as 'n wyse om onafhanklik en selfstandig te kan wees. Garbin et al. (1970: 11) sê dat negatiewe houdings, waardes en gedragspatrone in bo-genoemde gevalle kan ontwikkel gedurende die aanvangsperiode. Hierdie negatiewiteit kan in die latere beroepsomstandighede voortduur. Die jeugdige werker kan gefrustreerd raak in sy werk, met 'n hoogs onstabiele beroepsloopbaan as gevolg.

Die eerste beroepe wat respondente in die ondersoekgroep beoefen het, kan hoofsaaklik in 'n paar groepe ingedeel word, naamlik vakleerlinge en tegnisi, klerke, beskermingsdiens-, ver-voerdieners en operateurs. Daar moet egter steeds in gedagte gehou word dat hierdie 'n geselekteerde groep jeugdige is en die hele reeks van beroepe wat beskikbaar is vir skoolverlaters, nie verteenwoordig is nie.

TABEL 4.4

EERSTE BEROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Eerste beroep	Hoogste skool= standerd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
Leerlingtegnikus	6	3,8	34	21,1	40	12,5
Klerk	17	10,8	58	36,0	75	23,5
Boer	3	1,9	1	0,6	4	1,3
Mynwerker			2	1,2	2	0,6
Vervoerdienerswerker	7	4,4	1	0,6	8	2,5
Beskermingsdienswerker	14	8,9	17	10,6	31	9,7
Vakleerling	106	67,1	45	28,0	151	47,3
Operateur en ander	5	3,2	3	1,9	8	2,5
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

Daar was 'n verband tussen onderwyspeil en soort beroep van die ondersoekgroep. Sommige beroepe vereis minder formele en/of akademiese opleiding terwyl 'n groter mate van onderwys en formele opleiding vir ander beroepe noodsaaklik is.

Uit die ondersoek het duidelik geblyk dat beroepe soos klerklike en tegniese werk meer st. 10-skoolverlaters as vroegskoolverlaters getrek het, terwyl vroegskoolverlaters hoofsaaklik in ambagsrigtings gegaan het.

Tabel 4.4 toon dat meer as twee keer meer vroegskoolverlaters as st. 10-skoolverlaters as vakleerlinge begin werk het. 'n Groot persentasie van die st. 10-skoolverlaters wat in hierdie kategorie geval het, was elektro-tegniese meganici waar st. 10 'n toelatingsvereiste is. Vir die meeste tegniese rigtings word 'n st. 10-sertifikaat ook vereis - vandaar die klein persentasie vroegskoolverlaters wat as leerlingtegnici begin het. By die ondernemings wat in die ondersoek betrokke was

(stadsraad en banke) is 'n st. 10-sertifikaat verkieslik vir toelating as administratiewe beamptes en klerke. Die grootste persentasie vroegskoolverlaters (67,1%) het vakleerlinge geword, waar hulle deur indiensopleiding vir 'n beroep bekwaam word.

Die gegewens in tabel 4.4 kom min of meer met die bevindings van Piker (1968) ooreen dat 29 persent van sy st. 10-skoolverlaters begin het met klerklike en verkoopswerk, 11 persent met geskoolde en 48 persent met halfgeskoolde werk. Drie-en-tagtig persent van die vroegskoolverlaters in sy ondersoekgroep het as halfgeskoolde en ongeskoolde werkers tot die arbeidsmag toegetree. Piker beskou vakleerlingambagsmanne as halfgeskoolde werkers en voertuigbestuurders en operateurs as ongeskoolde werkers.

4.5 BEROEPSORIENTERING EN -OPLEIDING

Die jong toetreders tot die arbeidsmag wat as vakleerling of leerlingtegnikus inskryf, ontvang indiensopleiding en sommige woon ook spesiale kursusse by ten opsigte van hul beroepe. Van die 319 respondente het 182 (57,1%) gesê dat hulle verplig was om een of ander indiensopleidingskursus by te woon (kyk bylae, vraag 18). Ses-en-sestig (20,7%) het beweer dat hulle uit vrye keuse een of ander kursus gevolg het. Hiervan was 7 (10,6%) besig met 'n universiteitskursus (B.Com., B.A.(S.W.), B.Proc. en Bourekenkunde); 13 (19,7%) was besig met skoolvakke ten einde st. 10 te slaag; 18 (27,3%) was besig met 'n tegniese opleidingskursus en 11 (16,7%) met 'n kursus in verband met hul werk (Bank-, Bouvereniging- of Brandweerkursus). Veertig (60,6%) van die 66 respondente het gesê dat hulle die kursus uit vrye keuse gevolg het met die oog op bevordering in hul werk en dertien (19,7%) wou hulle vir 'n ander werk bekwaam.

Daar is aan die respondente gevra hoe hulle hul eerste werk geleer het (kyk bylae, vraag 19). Tabel 4.5 gee 'n weergawe van die wyse waarop respondente in die verskillende beroepe in hul eerste betrekking opgelei is. Hulle kon meer as een wyse van opleiding genoem het.

Uit die gegewens kan afgelei word dat daar in sommige beroepe, byvoorbeeld klerke, nog ruimte is vir georganiseerde indiensopleiding en beroepsoriëntering vir die jong toetreders tot die arbeidsmag. Stelselmatige indiensopleiding verhoog die selfvertroue van die jongman, maar het ook belangrike implikasies vir die optimale benutting van mannekrag. Gebrek aan kennis van die werk was vir 32 (10,0%) (kyk tabel 4.9) van die respondente die faktor wat hulle die meeste in hul eerste werk gehinder het. Deur swak beroepsoriëntering gaan waardevolle tyd en mannekrag verlore.

TABEL 4.5
 WYSE WAAROP RESPONDENTE IN EERSTE WERK OPBELEI IS, VOLGENS EERSTE BEROEP BEOEFEN

	Eerste beroep												Totaal					
	Leerling=tegnici	Klerk	Boer	Myn=werker	Vervoer=diens=werker	Besker=mings=diens=werker	Vak=leerling	Operateur en ander	N	%	N	%	N	%				
Totale getal respondente in beroepsgroep	40	75	4	2	8	31	151	8	319									
Wyse waarop eerste werk geleer is *	25	62,5	16	21,3	2	50,0	2	100,0	6	75,0	30	96,9	110	72,8	1	12,5	192	60,2
Deur 'n indiensopleidingskursus	22	55,0	50	66,7	1	25,0	2	100,0	4	50,0	18	58,1	130	85,4	5	62,5	232	72,8
Deur toesighouer	19	47,5	59	78,7	1	50,0	1	50,0	4	50,0	15	48,5	68	45,0	5	62,5	171	53,7
Op 'n ander wyse	3	7,5	14	30,7	2	50,0	4	50,0	4	50,0	3	9,7	18	11,9	44	13,8	44	13,8

*Respondente kon meer as een wyse genoem het.

Williams (1974: 89) beweer dat baie jong toetreders dikwels nie eers die belangrikste afdelings van die onderneming of firma waar hulle werk, gewys word nie. Hy sê dat die veelvoudigheid van opleidingsprosedures, die verskeidenheid van standaarde en oneweredige bekikbaarheid van opleidingsfasiliteite potensiële bronne van ontevredenheid is.

4.6 AANVANGSALARIS

Materiële vergoeding is baie belangrik vir die jeugdige wat graag onafhanklik wil wees. Die respondente het hul beginsalaris by hul eerste werk ná skoolverlating verstreë. Tabelle 4.6 en 4.7 gee 'n weergawe van die beginsalaris van vroegskoolverlaters en st. 10-skoolverlaters onderskeidelik, volgens die jaartal wat hulle tot die arbeidsmag toegetree het, en dit word in figuur 4.1 grafies voorgestel.

Die grootste persentasie st. 10-skoolverlaters in die ondersoekgroep (54,7%) het met 'n salaris van tussen R2000 en R2999 begin, terwyl slegs 14,6 persent vroegskoolverlaters met hierdie salaris begin werk het. Van die vroegskoolverlaters het 35,4 persent met 'n salaris tussen R1000 en R1499 tot die arbeidsmag toegetree, terwyl slegs 8,7 persent st. 10-skoolverlaters met hierdie salaris begin werk het. Daar was ook meer st. 10-skoolverlaters wat met 'n salaris hoër as R3000 per jaar begin het (4,9% teenoor 1,9% vroegskoolverlaters).

Indien die mediaanaanvangsalarisse vir die twee groepe skoolverlaters van jaar tot jaar vergelyk word (kyk figuur 4.1), was die st. 10-skoolverlaters deurgaans in 'n beter posisie as die vroegskoolverlaters. Die aanvangsalarisse het oor die afgelope aantal jare só verander dat dit vir die jeugdige finansiëel voordeliger geword het om sy skoolloopbaan te voltooi voordat hy tot die arbeidsmag toetree. Vergelyk byvoorbeeld die mediaanbeginsalarisse van die twee groepe vir 1971 en vir 1976: in 1971 was die verskil R234 terwyl die verskil in 1976 R1000 was.

Van die vroegskoolverlaters wat in 1972 begin werk het, het 9,1 persent tussen R2000 en R2999 per jaar verdien, terwyl van die st.10-skoolverlaters wat in 1972 begin werk het, 33,3 persent in hierdie kategorie geval het. Van die vroegskoolverlaters wat in 1976 begin werk het, was daar 8,8 persent meer as dié wat in 1972 begin het, wat in die salariskategorie van R2000 - R2999 geval het, terwyl die persentuele toename vir st. 10-skoolverlaters 23,5 persent was.

TABEL 4,6
 BEGINSALARIS VAN VROEGSKOOLVERLATORS, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS

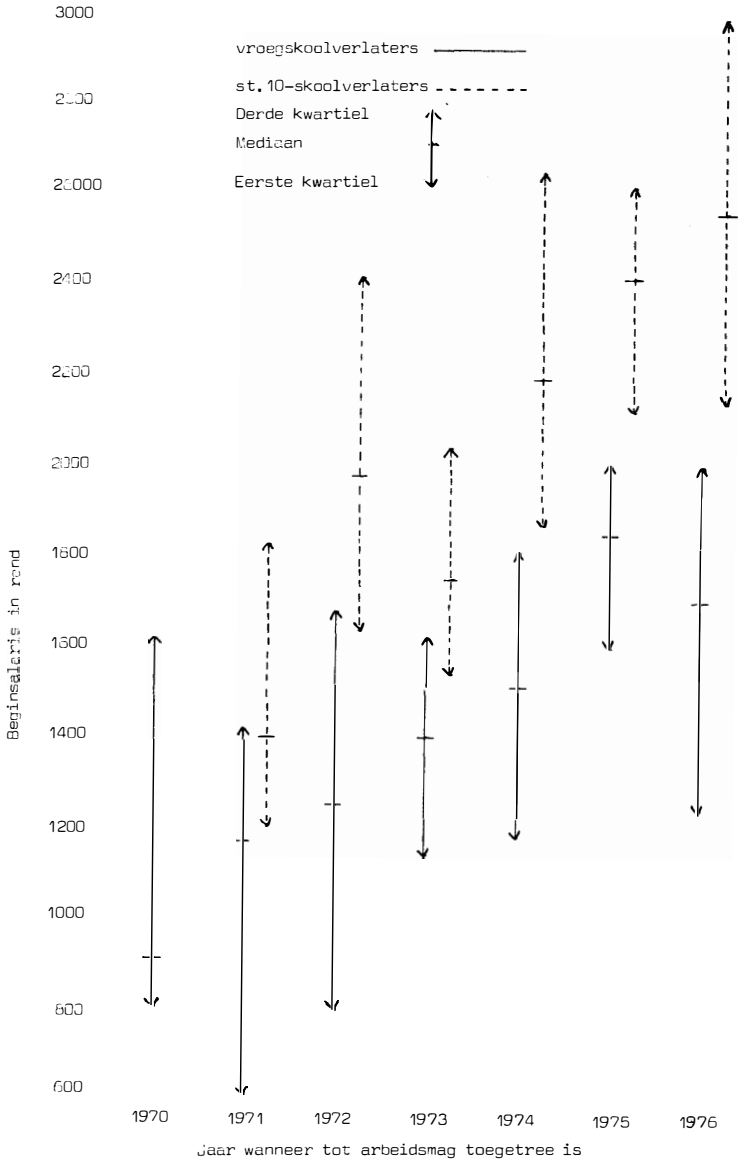
Beginsalaris (R)	Jaar wanneer tot die arbeidsmag toegetree is												Totaal					
	1976		1975		1974		1973		1972		1971		1970		1969		1968	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
R 500 - 999	2	6,3	1	3,8	2	8,7	9	40,9	2	33,3	8	53,3	2	66,7	1	100,0	27	17,1
R1000 - 1499	5	15,6	15	57,7	13	56,5	4	18,2	3	50,0	3	20,0	3	20,0	1	33,3	56	35,4
R1500 - 1999	10	35,7	17	53,1	7	26,9	7	30,4	6	27,3	6	20,0	3	20,0	1	33,3	46	29,1
R2000 - 2999	5	17,9	6	18,8	3	11,5			2	9,1	1	16,7	1	6,7			23	14,6
R3000 - 3999	2	6,3							1	4,5							3	1,9
Salaris onbekend																	2	1,3
TOTAAL	28	100	32	100	26	100	23	100	22	100	6	100	15	100	3	100	1	100
Mediaan (R)	1550	1764	1400	1400	1365	1250	1160	969										
Eerste kwartiel (R)	1269	1529	1183	1144	805	875	734											
Derde kwartiel (R)	1900	2000	1750	1650	1791	1416	1541											

TABEL 4.7
 BEGINSALARIS VAN ST. 10-SKOOLELERS, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS

Beginsalaris (R)	Jaar wanneer tot die arbeidsmag toegetree is														Totaal	
	1976		1975		1974		1973		1972		1971		1970		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
R < 500							1	4,3							1	0,6
R 500 - 999												2	16,7		2	1,2
R1000 - 1499			2	4,0	2	5,3	2	8,7	2	11,1	5	41,7	1	50,0	14	8,7
R1500 - 1999	3	17,6	5	10,0	13	34,2	14	60,9	9	50,0	3	25,0			47	29,2
R2000 - 2999	10	58,8	43	86,0	21	55,3	6	26,0	6	33,3	2	16,7			88	54,7
R3000 - 3999	4	23,5			2	5,3							1	50,0	7	4,3
R4000 - 4999									1	5,6					1	0,6
Salaris onbekend																
TOTAAL	17	100	50	100	38	100	23	100	18	100	12	100	2	100	161	100
Mediaan (R)	2550	2418	2190	1803	1889	1400										
Eerste kwartiel (R)	2125	2128	1788	1598	1638	1100										
Derde kwartiel (R)	2975	2610	2643	2042	2417	1833										

FIGUUR 4.1

BEGINSALARIS VAN RESPONDENTE, VOLGENS ONDERWYSPEIL EN JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG
TUEJETREE IS



Die figuur toon ook duidelik hoe beginsalarisse oor die afgelope aantal jare gestyg het. Die daling in beginsalarisse van vroegskoolverlaters in 1973 en dié van st. 10-skoolverlaters in 1976 kan nie met die beskikbare inligting verklaar word nie.

4.7 WERKVERHOUDINGS

Toetrede tot die arbeidsmag beteken dat die individu homself in 'n totaal nuwe situasie bevind. Dit beteken aansluiting by 'n nuwe sosiale groep en 'n nuwe omgewing. Hierdie verandering van lewenswyse het belangrike implikasies vir die optrede van die werker, sy tevredenheid met sy werk en sy toekomstige loopbaan.

Navorsing met betrekking tot houding teenoor werk, toon duidelik aan dat die mate van beroepsbevrediging hoofsaaklik afhang van die aard van die werk wat die individu doen (Roberts 1971: 149). Oor die algemeen is dit die indiwidue in die hoërstatusberoep wat die meeste bevrediging in hul werk kry. Roberts (1971: 150) beweer dat studies van produksiewerkers daarop gedui het dat baie van hierdie indiwidue min belangstelling in hul werk gehad het en geneig was om hul werk te beskou as tyd wat verkoop word ten einde 'n loon te ontvang.

Uit die aard van die saak betree die skoolverlater die arbeidsmag gewoonlik op die laagste vlak van die beroepstruكتuur en dra self min verantwoordelikheid. Omdat hy die grootste deel van die dag in sy werkomgewing deurbring, het die gunstige of ongunstige omstandighede daar 'n belangrike invloed op sy hele leefwyse en sosiale verhoudings. Sy verhoudings tot sy medewerkers en veral sy verhouding tot sy toesighouers speel 'n belangrike rol in sy werktevredenheid. Joan Maizels (1970) het gevind dat die 330 jong werkers wat sy in London ondervra het, nie duidelike ontevredeheid met hul werk geopenbaar het nie, maar terselfdertyd min bevrediging uit hul werk gekry en min geleentheid vir persoonlike ontwikkeling gesien het.

Dit blyk uit die onderhawige ondersoek dat respondente oor die algemeen in 'n goeie verhouding tot hul toesighouer gestaan het. Slegs 36 (11,3%) het gesê dat hulle nie die vrymoedigheid gehad het om hul toesighouers te nader wanneer hulle onseker was oor die werk nie. Van die 283 wat wel die vrymoedigheid gehad het om hulp van hul toesighouers te vra, het 260 (91,9%) gesê dat hulle tevrede was met die wyse waarop hulle behandel is (kyk bylae, vraag 20). 'n Klagte wat deur sommige van die st. 10-skoolverlaters in die banke geopper is, is dat hulle hulself as volwassenes beskou, maar deur hul senior medewerkers soos "kinders" behandel word.

Behalwe sy verhouding tot sy medewerkers, het sy houding teenoor die werk en hoe hy sy situasie in die werkomstandighede ervaar, 'n belangrike invloed op die werktevredenheid en werkverrigting van die jong werker.

In die ondersoek is daar gevind dat die respondente in die verskillende beroepsgroepe verskil het in die mate waarin aspekte van hul werk geniet is en ander aspekte hulle gehinder het.

Tabel 4,8 gee 'n weergawe van die aspekte wat respondente die meeste geniet het.

Tabel 4,8 toon dat saamwerk met ander mense deur 13,5 persent van die respondente genoem is as dié aspek wat hulle die meeste geniet het in hul werk. Dit is veral klerke wat hierdie aspek die meeste genoem het (26,7%). Daar word ook verder uit tabel 4,8 afgelei dat leerlingtegnici, beskermingsdienswerkers en vakleerlinge hul werk baie interessanter gevind het as klerke. Van die 151 vakleerlinge in die ondersoekgroep het 18,5 persent gesê dat hulle die opleiding in hul werk die meeste geniet het.

Daar is aan die respondente gevra wat hulle die meeste in hul werk gehinder het (kyk bylae, vraag 21). Hierop het meer as 'n derde (37,0%) geantwoord dat daar niks in die besonder was wat hulle gehinder het nie en 4,4 persent het nie die vraag beantwoord nie. Byna twee derdes (62,6%) het egter een of ander aspek genoem wat hulle die meeste gehinder het. Tabel 4,9 gee 'n ontleding van hul antwoorde.

Uit tabel 4,9 blyk dat 'n bietjie minder as 'n sesde (14,4%) van die respondente gemeen het dat die eentonigheid van hul werk hulle die meeste gehinder het. Hierdie aspek was vir klerke dié faktor wat hulle die meeste gehinder het (21,3%). Gebrek aan kennis van die werk is deur 'n tiende van die respondente, en die meeste deur leerlingtegnici (20,0%) genoem. Ook die aard van die werk het vir byna 'n tiende (8,7%) die meeste gehinder. Hoewel werkure by die hele groep nie 'n belangrike rol gespeel het nie (6,5%) het meer as 'n vyfde (22,6%) van die beskermingsdienswerkers gesê dat hul werkure hulle die meeste gehinder het in hul werksituasie. Slegs 5 persent het beweer dat die verhouding tot hulle medewerkers hulle die meeste in hul werksituasie gehinder het.

TABEL 4,8
 ASPEKTE VAN WERKOMSTANDIGHEDE WAT DEUR RESPONDENTE DIE MEESTE GENIET IS IN EERSTE WERK, VOLGENS EERSTE BEROEP

Aspekte	Eerste beroep																			
	Leerling= tegnikus		Klerk		Boer		Myn= werker		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Vak= leerling		Operateur en ander		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Interessantheid van werk	25	62,5	17	22,7	3	75,0	4	50,0	19	61,3	54	35,8	122	38,2						
Om besig te wees	4	10,0	15	20,0	1	25,0	1	12,5	2	6,5	22	14,6	1	12,5	46	14,4				
Samewerk met ander mense	4	10,0	20	26,7			1	50,0	2	6,5	14	9,3	1	12,5	43	13,5				
Opleiding in die werk	3	7,5	3	4,0					1	3,2	28	18,5			35	11,0				
Nie te veel dissipline in die werk nie			3	4,0									4	2,6			7	2,2		
Werkure			4	5,3			1	50,0	1	3,2	3	2,0	1	12,5	10	3,1				
Vakansies	1	2,5									8	5,3	9	2,8						
Salaris	2	5,0	1	1,3					3	9,7	3	2,0	3	37,5	13	4,1				
Niks in die besonder nie	1	2,5	5	6,7			1	12,5	1	3,2	9	6,0	6	4,0	17	5,3				
Vraag nie beantwoord			7	9,3					2	6,5	6	4,0	2	25,0	17	5,3				
TOTAAL	40	100	75	100	4	100	2	100	8	100	31	100	151	100	8	100	319	100		

TABEL 4.9
ASPEKTE VAN WERKOMSTANDIGHEDE WAT RESPONDENTE DIE MEESTE GEHINDER HET, VOLGENS EERSTE BEROEP

Aspekte	Eerste beroep																			
	Leerling= tegnikus		Klerk		Boer		Myn= werker		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Vak= leerling en ander		Operateur		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Werkure	8	20,0	7	9,3	1	25,0			2	25,0	7	22,6	5	3,3	2	25,0	21	6,6		
Gebreke aan kennis van werk	2	5,0	3	4,0							3	9,7	13	8,6	32	10,0	32	10,0		
Onsimpliatieke bestuur	1	2,5	5	6,7					1	12,5	1	3,2	9	6,0	15	4,7	15	4,7		
Verhouding met medewerkers	7	17,5	16	21,3	1	25,0			1	12,5	18	11,9	9	6,0	3	37,5	46	14,4		
Eentonigheid van werk	2	5,0	9	12,0			2	100,0	2	25,0	1	3,2	14	9,3	1	12,5	31	9,7		
Aard van werk	3	7,5	3	4,0							4	2,6	4	2,6	10	3,1	10	3,1		
Salaris	5	12,5	3	4,0	1	25,0					2	6,5	4	2,6	1	12,5	16	5,0		
Ander diverse aspekte	10	25,0	23	30,7	1	25,0			2	25,0	16	51,6	65	43,0	1	12,5	118	37,0		
Niks in die besonder nie	2	5,0	1	1,3							1	3,2	10	6,6	14	4,4	14	4,4		
Vraag nie-beantwoord																				
TOTAAL	40	100	75	100	4	100	2	100	8	100	31	100	151	100	8	100	319	100	319	100

Dat slegs 3,1 persent 'n klein salaris as belangrikste hindernis in die werk genoem het kan een van twee dinge beteken: ðf dat materiële vergoeding nie die belangrikste oorweging vir die jeugdige toetreder tot die arbeidsmag was nie, ðf dat hulle tevrede was met die vergoeding wat hulle gekry het vir die werk wat hulle gedoen het. In die lig daarvan dat só 'n groot persentasie (53,6%) (volgens tabel 4.10) 'n hoë premie op "geluk in die werk" geplaas het, lyk dit asof eersgenoemde verklaring hier van toepassing is. Ook die feit dat net 4,7 persent van die respondente 'n groot salaris as vernaamste vereiste vir 'n werk gestel het, staaf hierdie aanname (kyk tabel 4.10).

4.8 BEROEPSVERWAGTING

Werktevredehou hou verband met verwagtings en ook met selfbeeld en selfwaardering (Venables, 1968: 39). Hoe die jong werker sy werksituasie ervaar en aanvaar, hang nou met sy beroepsverwagtinge saam.

Tabel 4.10 toon die belangrike vereistes wat deur skoolverlaters aan 'n beroep gestel is.

TABEL 4.10

BELANGRIKSTE VEREISTE VIR BEROEP, VOLGENS HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Belangrikste vereiste	Hoogste skoolstanderd geslaag				Totaal	
	St. 6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
'n Groot salaris	7	4,4	8	5,0	15	4,7
'n Goeie baas	7	4,4	2	1,2	9	2,8
Geluk in die werk self	82	51,9	88	54,7	171	53,6
Skeppende werk	11	7,0	9	5,6	20	6,3
Sekuriteit	14	8,9	17	10,6	31	9,7
Maklike werk	34	21,5	29	18,0	63	19,7
Skoon werk			1	0,6	1	0,3
Interessante werk	1	0,6	4	2,5	5	1,6
Werk moet 'n uitdaging bied			1	0,6	1	0,3
Vinnige opleiding			1	0,6	1	0,3
Aangename werkomstandighede			1	0,6	1	0,3
Vraag nie beantwoord	2	1,3			2	0,6
TOTAAL	158	100	161	100	319	100

Meer as die helfte van die respondente het gesê dat geluk in die werksituasie self vir hulle die belangrikste vereiste sou wees by die keuse van 'n beroep.

Dit is interessant om daarop te let dat die vereistes wat jeugdiges in die ondersoekgroep aan 'n beroep gestel het, min of meer dieselfde by vroegskoolverlaters was as by st. 10-skoolverlaters. Die vereiste vir "n goeie baas" en "maklike werk" kom egter effens meer by vroegskoolverlaters as by st.10-skoolverlaters voor.

Wat hulle toekomsverwagtinge betref, het 161 (50,5%) van die ondersoekgroep verwag om van hul eerste beroep 'n loopbaan te maak (kyk bylae, vraag 25(a)). Dié groep wat van plan was om van hul eerste beroep 'n loopbaan te maak, het byna drie kwart (74,1%) van die 220 wat tydens die ondersoek nog hul eerste beroep beoefen het, verteenwoordig.

Tabel 4.11 gee 'n ontleding van die respondente wat tydens die ondersoek nog in hul eerste beroep werksaam was en wat hul verwagtings met betrekking tot 'n loopbaan was. Net die 4 vernaamste beroepe word in die tabel opgeneem.

Volgens tabel 4.11 is klerke dié beroepsgroep wat die minste verwag om van hulle beroep 'n loopbaan te maak. As in aanmerking geneem word dat 52 (69,3%) van die klerke in die ondersoekgroep nie die beroep van hul voorkeur beoefen het nie, en dat meer as die helfte (51,9%) van hierdie groep van plan was om voltyds te gaan studeer (kyk tabel 3.4), word afgelei dat baie van hulle klerklike werk net as tydelik sou beskou, om moontlik, wanneer die geleentheid hom voordoet, hul ideale te verwesenlik. Dit is egter opvallend dat, hoewel daar aanvanklik minder as 'n derde (30,7%) van die klerke was wat van plan was om klerklike werk te gaan doen (kyk tabel 3.1), meer as die helfte (57,3%) van hulle nog ten tyde van die ondersoek klerke was, en 25 (58,1%) van hulle van hierdie beroep 'n loopbaan wil maak.

Die gegewens toon aan dat 'n groot persentasie vakleerlinge (85,4%) nog besig was met hul eerste beroep en dat byna twee derdes van hulle (65,6%) ook van plan was om 'n loopbaan van hul ambag te maak. Omdat vakopleiding vir 'n ambag baie spesifiek is, is dit begryplik dat só 'n groot persentasie vakleerlinge sal verkies om in die beroep waarvoor hulle opleiding ontvang, te bly.

TABEL 4.11
 RESPONDENTE WAT NOG EERSTE BEROEP BEOEFEN HET, VOLGENS VERWAGTING OM VAN EERSTE BEROEP 'N LOOP-
 BAAN TE MAAK

Eerste beroep	N	Respondente wat nog eerste beroep beoefen en verweg om van eerste beroep 'n loopbaan te maak						Totaal					
		Ja		Nee				N ₁	N ₂	N ₃	% N ₁ van N	% N ₂ van N	% N ₃ van N
Leerlingtegnikus	40	18	11,2	45,0	7	11,9	17,5	25	11,4	62,5			
Klerk	75	25	15,5	33,3	18	30,5	24,0	43	19,5	57,3			
Beskermingsdienswerker	32	19	11,8	59,4	4	6,8	12,5	23	10,5	71,9			
Vakleerling	151	99	61,5	65,6	30	50,8	19,9	129	58,6	85,4			
TOTAAL	298	161	100	54,2	59	100	19,9	220	100	74,1			

N = Getal respondente volgens eerste beroep beoefen

N₁ = Getal respondente wat verweg het om van eerste beroep 'n loopbaan te maak

N₂ = Getal respondente wat nie van eerste beroep 'n loopbaan wil maak nie

N₃ = Getal respondente wat tydens ondersoek nog in eerste beroep was

Van die respondente wat op 30 Junie 1976 nog hul eerste beroep beoefen het, het 19 nie gesê of hulle van plan was om van die beroep 'n loopbaan te maak of nie.

Daar is ook vir beskermingsdienswerkers indiensopleiding en daarom is dit nie vreemd dat meer as die helfte (59,4%) van hulle van plan was om van hul beroep 'n loopbaan te maak. Die selfde geld vir tegnici met betrekking tot indiensopleiding, maar daar was minder van hulle (45,0%) as in die ander twee beroepsgroepe wat van hul beroep 'n loopbaan wil maak.

Gevra waarom hulle nie van hul beroep 'n loopbaan wil maak nie, het die 59 respondente redes verstrek soos weergegee in tabel 4.12.

Tabel 4.12 toon dat die begeerte om verder te gaan studeer by leerlingtegnici die sterkste was, hoewel daar 'n groter persentasie klerke as tegnici was wat gesê het dat hulle, terwyl hul nog op skool was, van plan was om verder te gaan studeer (kyk tabel 3.4). Die belangrikste rede wat deur klerke, beskermingsdienswerkers en vakleerlinge aangegee is waarom hulle van beroep wou verander, was dat hulle in 'n ander rigting wou gaan.

Daar kon miskien verwag word dat salarisse en beter vooruitsigte 'n besondere rol sal speel in die motivering van 'n persoon om 'n ander beroep te kies. By die 59 respondente wat tydens die ondersoek nog die beroep beoefen het, waarmee hulle begin het, maar nie daarvan 'n loopbaan wil maak nie, was dit nie die geval nie. Slegs 8 (13,6%) respondente wil 'n ander loopbaan kies, hoofsaaklik omdat hul salaris te klein is of omdat vooruitsigte elders beter is.

TABEL 4.12
 REDES WAAROM RESPONDENTE NIE VAN EERSTE BEROEP 'N LOOPBAAN MAAK NIE, VOLGENS EERSTE BEROEP

Belangrikste rede	Eerste beroep											
	Leerling= tegnikus		Klerk		Besker= mings= diens= werker		Vakleer= ling		Totaal			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Onseker	2	11,1	1	3,3	3	5,1						
Salaris te klein	1	14,3	2	11,1	1	3,3	4	6,8				
Wil in n ander rigting gaan	1	14,3	6	33,3	2	50,0	18	60,0	27	45,8		
Wil liewer verder studeer	4	57,1	3	16,7	1	25,0	6	20,0	14	23,7		
Vooruitsigte is elders beter	1	14,3	2	11,1			1	3,3	4	6,8		
Behandeling in beroep nie na wense nie			1	5,6			2	6,7	3	5,1		
Werk is eentonig			2	11,1	1	25,0	1	3,3	3	5,1		
Werkure is te lank									1	1,7		
TOTAAL	7	100	18	100	4	100	30	100	59	100		

HOOFSTUK 5

WERKOMSTANDIGHEDE EN MOBILITEIT

5.1 INLEIDING

Ondersoek is ingestel na die werkomstandighede met betrekking tot die beroep wat beoefen is, en die salaris tydens die ondersoek. Navraag is ook na die beroeps- en werkgeskiedenis van die respondente gedoen. In hierdie hoofstuk word die gegewens in hierdie verband ontleed.

5.2 SALARIS

Afgesien van sy aanvangsalaris, bereken die jong skoolverlater normaalweg hoe vinnig hy salarisverhoging sal kry. Slegs dié met 'n hoë mate van toekomstperspektief dink aan inkomsteverwachting oor 'n leeftyd. In tabelle 5.1 en 5.2 word die salarisse van die twee groepe (vroegskoolverlaters en st.10-skoolverlaters) volgens ouderdom, en in tabelle 5.3 en 5.4 volgens getal jare in die arbeidsmag, aangegee. Figure 5.1 en 5.2 illustreer die gegewens in die voorgaande tabelle.

Volgens tabelle 5.1 en 5.2 het die vroegskoolverlater met betrekking tot salaris voordeel gehad bo die st.10-skoolverlater. Hoewel sy aanvangsalaris laer is as dié van die st.10-skoolverlater (kyk figuur 4.1), het die vroegskoolverlater wat op 16-jarige ouderdom die arbeidsmag betree, reeds twee jaar 'n inkomste gehad teen die tyd dat sy jaargenoot die skool ná st. 10 verlaat. Op 22-, 23- en 24-jarige ouderdom is die salarisse van vroegskoolverlaters in die ondersoekgroep aanmerklik hoër as dié van hul jaargenote wat die skool ná st. 10 verlaat het. Volgens 'n ondersoek van die Instituut vir Mannekragnavorsing met 1970-gegewens is die skoolverlaters met 'n st.8- of st.9-kwalifikasie wat 'n werk kies waarin hulle 'n soort indiensopleiding (soos vakleerlingskap) ontvang, wat inkomste betref, beter daaraan toe as skoolverlaters met 'n st. 10-sertifikaat en geen verdere formele opleiding nie (Smuts en Terblanche, 1974: 45).

Volgens figuur 5.2 is dit net by dié groep respondente wat in 1976 begin werk het en dus tydens die ondersoek nog hul beginsalaris gekry het, waar die mediaansalaris van die st. 10-skoolverlaters hoër was as dié van die vroegskoolverlaters. Die vroegskoolverlaters wat in 1972 begin werk het en dus tydens die ondersoek in hulle vyfde diensjaar was, het 'n baie hoër mediaansalaris gehad as die st. 10-skoolverlaters met dieselfde getal diensjare. Dit blyk egter dat daar in die sesde diens-

TABEL 5.1
SALARIS VAN VROEGSKOOLVERLATORS OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM

Salaris in rand per jaar	Ouderdom												Totaal					
	16 en 17		18		19		20		21		22		23		24		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
R1000 - 1999	21	84,0	9	45,0	12	41,4	7	21,9	1	6,7	4	18,2					54	34,4
R2000 - 2999	2	8,0	5	25,0	11	37,9	14	43,8	6	40,0	1	4,5			1	25,0	40	25,5
R3000 - 3999	2	8,0	6	30,0	4	13,8	5	15,6	5	35,3	4	18,2			2	20,0	28	17,8
R4000 - 4999					2	6,9	1	3,1	3	20,0	4	18,2			3	30,0	13	8,3
R5000 - 5999							5	15,6			6	27,3			5	50,0	19	12,1
R6000 - 6999											3	13,6					3	1,9
TOTAAL	25	100	20	100	29	100	32	100	15	100	22	100	10	100	4	100	157	100
Eerste kwartiel	1298		1555		1890		2071		2625		3125		4167				1726	
Mediaan	1595		2200		2227		2643		3100		4500		5000				2453	
Derde kwartiel	1892		3167		3188		3600		3850		5583		5500				3848	

TABEL 5.2

SALARIS VAN ST. 10-SKOOLVERLATORS OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM

Salaris in rand per jaar	Ouderdom												Totaal			
	18		19		20		21		22		23		24		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
R1000 - 1999	5	71,4	26	96,3	3	6,3	2	6,9	12	40,0	2	12,5	1	25,0	5	3,1
R2000 - 2999	2	28,6	1	3,7	11	22,9	9	31,0	12	40,0	6	37,5	2	50,0	87	54,0
R3000 - 3999					1	2,1	6	20,7	2	6,7	5	31,3	1	25,0	45	28,0
R4000 - 4999					1	2,1	1	3,4	2	6,7	2	12,5			15	9,3
R5000 - 5999							1	3,4	1	3,3	1	6,3			5	3,1
R6000 - 6999									1	3,3					2	1,2
R7000 - 7999									1	3,3	1	6,3			2	1,2
TOTAAL	7	100	27	100	48	100	29	100	30	100	16	100	4	100	161	100
Eerste kwartiel	2350		2260		2281		2583		2625		3333				2405	
Mediaan	2700		2519		2656		3318		3250		3999				2868	
Derde kwartiel	3125		2779		3091		3977		3875		4800				3639	

TABEL 5.3
SALARIS VAN VROESKOOIPLAATERS OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS

Salaris op 30 Junie 1976	Jaar wanneer tot die arbeidsmag toegetree is																		Totaal		
	1968		1969		1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
R1000 - 1999	1	0,6					1	0,6	2	1,3	2	1,3	11	7,1	14	9,0	22	14,1	53	34,0	
R2000 - 2999			2	1,3			2	1,3	1	0,6	13	8,3	12	7,7	10	6,4	3	1,9	40	25,6	
R3000 - 3999			5	3,2			7	4,5	7	4,5	5	3,2	3	1,9	6	3,8	3	1,9	28	17,9	
R4000 - 4999			1	0,6			1	0,6	2	1,3	2	1,3			2	1,3			13	8,3	
R5000 - 5999			2	1,3			7	4,5	1	0,6	9	5,8							19	12,2	
R6000 - 6999			1	0,6			1	0,6	1	0,6									3	1,9	
TOTAAL	1	0,6	3	1,9	15	9,6	6	3,8	22	14,1	23	14,7	26	16,7	32	20,5	28	17,9	156	100	
Eerste kwartiel			4035				3250		3357		2288		1750		1750						1230
Mediaan			5071				3500		4500		2731		2167		2200						1555
Derde kwartiel			5607				4500		5277		3450		2708		2500						1944

Een respondent wie se salaris in die kategorie R1000 - 1999 was, het nie aangedui hoe lank hy reeds werk nie

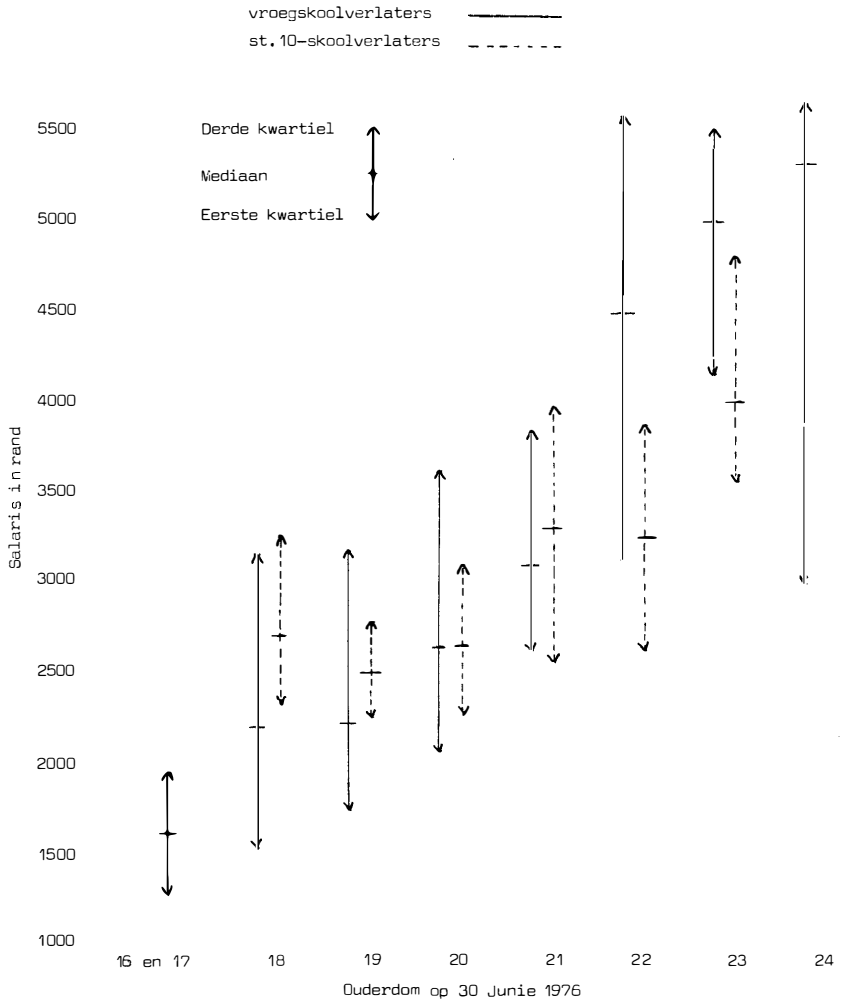
TABEL 5.4

SALARIS VAN ST. 10-SKOOFLERATERS OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS

Salaris	Jaar wanneer tot die arbeidsmag toegetree is												Totaal			
	1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
R1000 - 1999	1	0,6	2	1,2	5	3,1	6	3,7	26	16,1	38	23,6	13	8,1	92	57,5
R2000 - 2999	3	1,9	4	2,5	12	7,5	11	6,8	11	6,8	11	6,8	4	2,5	45	28,0
R3000 - 3999	3	1,9	6	3,7	4	2,5	4	2,5	1	0,6	1	0,6			15	9,3
R4000 - 4999	3	1,9	1	0,6	1	0,6	1	0,6							5	3,1
R5000 - 5999			2	1,2											2	1,2
R6000 - 6999	1	0,6	1	0,6											2	1,2
TOTAAL	2	1,2	12	7,5	18	11,2	23	14,3	38	23,6	50	31,1	17	10,6	160	100
Eerste kwartiel			2333		1840		1958		1366		1329		1326			
Mediaan			3333		3000		2458		1730		1658		1654			
Derde kwartiel			4000		3750		2938		2227		1987		1996			

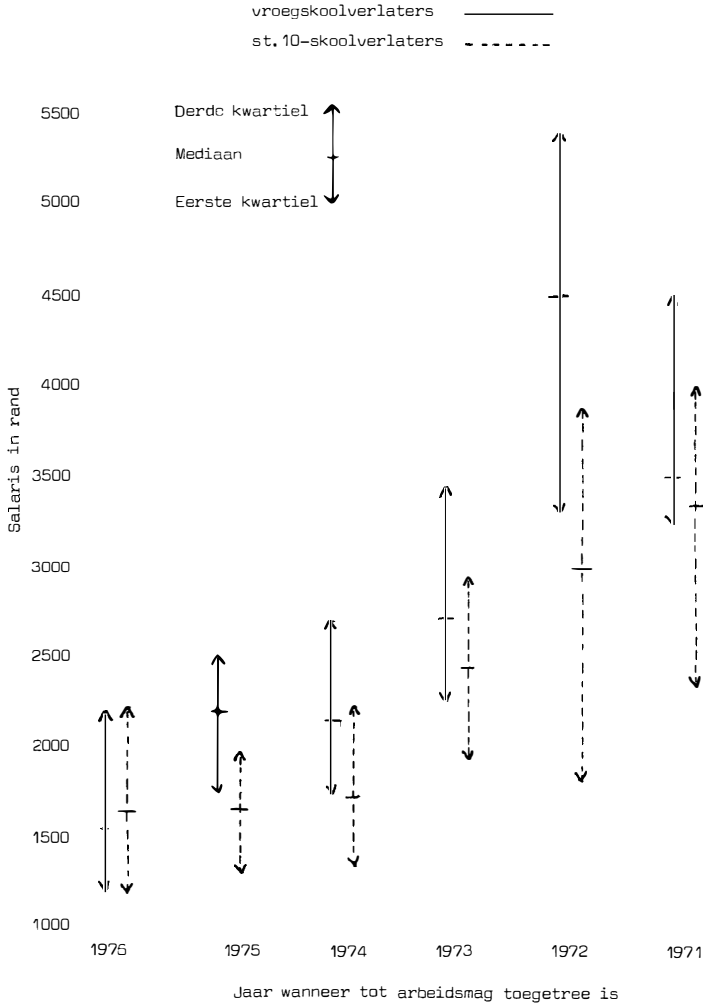
Een respondent wie se salaris in die kategorie R1000 - 1999 was, het nie aangedui in watter jaar hy tot die arbeidsmag toegetree het nie

FIGUUR 5.1
SALARIS VAN SKOOLVERLATERE OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS OUDERDOM



FIGUUR 5.2

SALARIS VAN SKOOLVERLATORS OP 30 JUNIE, VOLGENS ONDERWYSPEIL EN JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG TOEGETREE IS



jaar nie só 'n groot verskil in die mediaansalarisse van die twee kategorieë was nie. Die tendens vir diensjare stem ooreen met die salaristendens, volgens ouderdom.

In die onderhawige ondersoek is byvoordele nie in berekening gebring nie.

Tabel 5.5 en figuur 5.3 gee 'n aanduiding van die salarisvermeerdering van die twee kategorieë skoolverlaters in die ondersoekgroep, volgens die jaartal wat hulle tot die arbeidsmag toegetree het.

TABEL 5.5

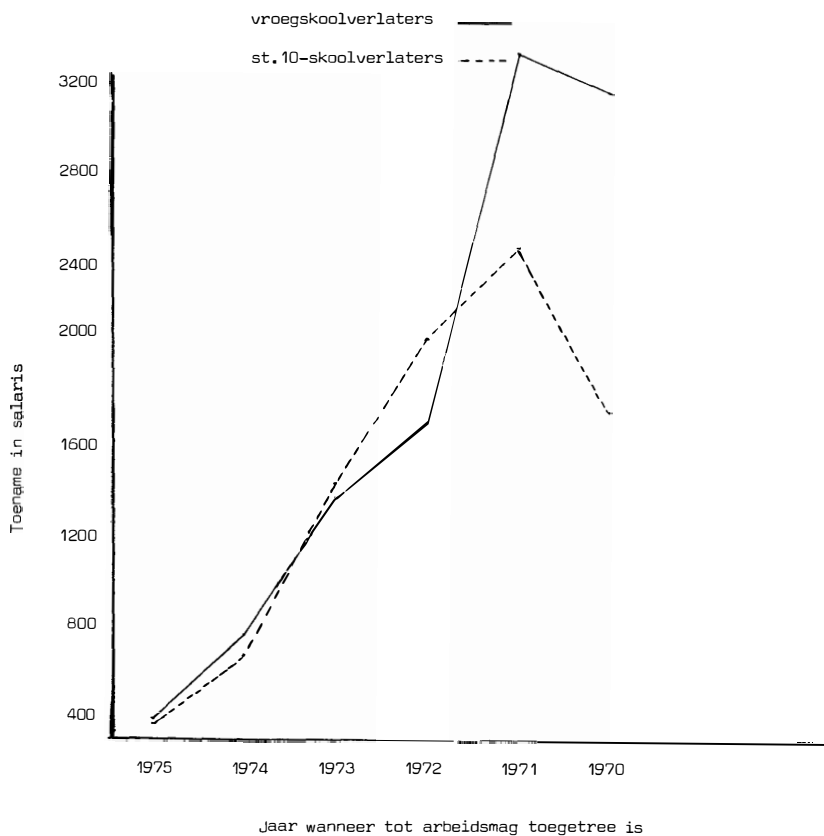
GEMIDDELDE SALARISVERMEERDERING VANAF AANVANGSALARIS VAN RESPONDENTE IN RAND, VOLGENS JAAR WANNEER TOT DIE ARBEIDSMAG TOEGETREE IS, EN HOOGSTE SKOOLSTANDERD GESLAAG

Hoogste skoolstanderds geslaag	Jaar wanneer tot arbeidsmag toegetree is					
	1976	1975	1974	1973	1972	1971
St. 10	367,6	673,1	1436,4	2087,6	2483,6	1766,4
St. 6-9	394,0	759,9	1364,3	1715,5	3260,5	3160,7

Volgens tabel 5.5 blyk dat jongmans wat net st. 8 en st. 9 geslaag het en reeds 4 tot 6 jaar werk, 'n baie groter salarisvermeerdering gekry het as dié wat in st. 10 geslaag het en 'n ooreenstemmende tydperk in die arbeidsmag was. Hierdie verskynsel kan waarskynlik verklaar word deur die feit dat die meerderheid van die jongmans (67,1%) (kyk tabel 4.4) wat voor st. 10 die skool verlaat het, vakleerlinge in een of ander ambag geword het. Tussen die vierde en die sesde jaar voltooi hulle hul vakleerlingskap en ontvang dan onmiddellik 'n baie groter salaris, of hulle kan tussen die derde en vierde jaar 'n vakttoets aflê en op grond van hul sukses daarin, 'n groot salarisverhoging kry. Hierdie groep se aanvangsalaris was aanmerklik kleiner as dié wat st. 10 geslaag het (volgens tabelle 4.6 en 4.7); Die grootste enkele persentasie van die jongmans in die ondersoekgroep wat st.10 geslaag het (36%) (kyk tabel 4.4), het klerklike werk as hul eerste beroep gekies. Gedurende die afgelope aantal jare het die salarisse van klerke relatief minder as dié van ambagsmanne in die RSA gestyg. Volgens gegewens wat van die Loonraad verkry is, blyk dat die styging in die voorgeskrewe minimum aanvangsloon vir klerke in die nywerheid van 1973 tot 1976 50,6 persent was, terwyl die voorgeskrewe minimum aanvangsloon vir vakleerlinge in die metaalnywerheid met 89,9 persent vir dieselfde tydperk gestyg het.

FIGUUR 5.3

GEMIDDELDE TOENAME IN SALARIS VANAF AANVANGSALARIS TOT SALARIS OP 30 JUNIE 1976,
VOLGENS JAAR WANNEER TOT ARBEIDSMAG TOEGETREE IS



Tabel 5.6 gee 'n aanduiding van die vermeerdering van aanvangslone van vakleerlinge en klerke, volgens die loonvasstelling van die Loonraad.

TABEL 5.6

SALARISVERMEERDERING IN RAND VIR VAKLEERLINGE EN KLERKE, VOLGENS DIENSJARE SOOS OP 30 JUNIE 1976 (MINIMUM LOONVASTSTELLING VAN DIE LOONRAAD)

Beroep	Vasgestelde minimum aanvangsloon 1976	Diensjare			
		2	3	4	5
Klerke	R1300	664	1108	1592	1970
Vakleerlinge	R1930	593	1217	1942	3486

Volgens tabel 5.6 was die minimum vermeerdering in loon vir klerke in die nywerheid van 1973 af tot 1976 vir 4 jaar se ondervinding R1592, terwyl vakleerlinge wat in 1973 begin werk het, na vier jaar op 30 Junie 1976 'n minimum loonvermeerdering van R1942 gekry het. Vir werkers wat in 1972 begin werk het, was die verskil tussen klerke en vakleerlinge nog groter, naamlik 'n vermeerdering van R1970 vir klerke en R3486 vir vakleerlinge. Laasgenoemde verklaar ook ten dele die groot verskil in salarisvermeerdering tussen st. 10- en vroegskoolverlaters.

Hierdie tendens van salarisvermeerdering wat aan die jeugdige deur maats of andersins bekend word, kan tot gevolg hê dat die onmiddellike vooruitsigte van materiële vergoeding 'n faktor in die skoolverlating van jeugdiges kan wees. As in aanmerking geneem word dat die begeerte om so gou as moontlik selfstandig te wees by baie van die skoolverlaters uitgespreek is, moet die vinnige salarisvermeerdering wat in sekere sektore aangebied word, 'n belangrike rol speel om jeugdiges te bewoog om die skool vroeg te verlaat en tot die arbeidsmag toe te tree.

Die feit dat daar gedurende die eerste paar jaar inkomstevoordeel is, moedig die jeugdige wat nie toekomspektief het nie, aan om so gou as moontlik die skool te verlaat, ten einde tot die arbeidsmag toe te tree.

5.3 WERKGESKIEDENIS

Hoewel die hoofklem in hierdie ondersoek op die oorgang van skool na werk geval het, is dit ook belangrik om vas te stel

wat die beroeps- en werkpatroon van die jeugdige werkers was. Omdat die ouderdom van die ondersoekgroep beperk was tot maksimum 24 jaar, het die meeste van hulle 'n baie kort werkgeskiedenis gehad. Daar kan egter bepaal word in watter mate die ondersoekgroep reeds van werkgewer en beroep verwissel het en wat die voorkoms van werkloosheid onder hulle was.

5.3.1 Werkgewermobiliteit

Werkgewermobiliteit is 'n verskynsel wat in hoër mate by jong werkers voorkom as by ouer werkers. Zeller *et al.*, en Saben (aangehaal in Ornstein, 1976: 103) het gevind dat 'n afname in beroeps- en werkgewermobiliteit reeds op die ouderdom van 21 jaar sigbaar is. In 'n tyd van ekonomiese voorspoed en mannekragtekort kan mobiliteit waarskynlik ook in groter mate te wagte wees.

Ongeveer 'n derde van die respondente in die ondersoek het meer as een werkgewer gehad. Dat meer as die helfte van die respondente tydens die ondersoek 2 jaar en minder gewerk het, moet egter in aanmerking geneem word wanneer die aantal jeugdiges wat nog nooit van werkgewer verander het nie, beoordeel word. Veral vakleerlinge wat aan 'n leerkontrak gebonde was, sou moeilik gedurende hul opleiding van werkgewer of beroep verander.

Tabelle 5.7 en 5.8 toon die werkgewermobiliteit van die twee groepe respondente, volgens onderwyspeil en getal jare in die arbeidsmag aan.

Volgens die gegewens in tabelle 5.7 en 5.8 het die getal werkgewers toegeneem namate die respondente langer in die arbeidsmag was. Van die 64 respondente wat 2 jaar in die arbeidsmag was, het 19 (29,7%) een of meer keer van werkgewer verwissel. Van hierdie groep was meer as 'n vyfde (21,9%) st.10-skoolverlaters en net 5 (7,8%) vroegskoolverlaters. Van die 41 respondente wat 4 jaar gewerk het, het 17 (41,5%) meer as een werkgewer gehad (12 (29,3%) st.10- en 5 (12,2%) vroegskoolverlaters). Behalwe die vroegskoolverlaters wat 5 en 6 jaar gewerk het, het die grootste enkele persentasie van elke jaargroep nog nie meer as een werkgewer gehad nie, byvoorbeeld 93 persent van dié wat minder as 'n jaar gewerk het, was nog by dieselfde werkgewer. Dit wil voorkom of st.10-skoolverlaters in dié ondersoekgroep meer geneig was om van werkgewer te verander as die vroegskoolverlaters. Hierdie bevinding is in teenstelling met dié van Swart (1966: 132) wat gevind het dat daar 'n duidelike waarneembare afname in die persentasie jeugdiges was wat twee en meer keer van werkgewer verander het namate die onderwyskwalifikasies van die jeugdiges gestyg het. Tog wil dit voorkom of vroegskoolverlaters met 5 en 6 jaar diens heelwat meer van werkgewer verander, moontlik ná hul vakleerlingkontrak voltooi is.

TABEL 5.7
 GETAL KERE WAT VROEGSKOOLVERLATORS VAN WERKGEWER VERANDER HET, VOLGENS GETAL JARE IN DIE ARBEIDSMAG

Getal kere van werkgewer verander	Getal jare in die arbeidsmag												Totaal			
	1		2		3		4		5		6		N	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
0	27	96,4	24	75,0	21	80,8	14	60,9	17	77,3	1	14,3	5	26,3	109	69,4
1	1	3,6	5	15,6	4	15,4	8	34,8	2	9,1	3	42,9	6	31,6	29	18,5
2			1	3,1	1	3,8			1	4,5	2	28,6	4	21,1	9	5,7
3			1	3,1			1	4,3	1	4,5	1	14,3	3	15,8	6	3,8
4			1	3,1					1	4,5	1	14,3	1	5,3	4	2,5
TOTAAL	28	100	32	100	26	100	23	100	22	100	7	100	19	100	157	100

TABEL 5.8
 GETAL KERE WAT ST. 10-SKOOLVERLATORS VAN WERKGEWER VERANDER HET, VOLGENS GETAL JARE IN DIE ARBEIDSMAG

Getal kere van werkgewer verander	Getal jare in die arbeidsmag												Totaal			
	1		2		3		4		5		6		N	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
0	15	88,2	41	82,0	24	63,2	11	47,8	6	33,3	4	33,3	1	33,3	102	63,8
1	2	11,8	8	16,0	12	31,6	8	34,8	6	33,3	3	25,0	1	33,3	40	25,0
2			1	2,0	2	5,3	4	17,4	3	16,7	2	16,7			12	7,5
3							2	11,1	2	11,1	1	8,3			3	1,9
4							1	5,6	1	5,6	2	16,7	1	33,3	3	1,9
6													1	33,3	1	0,6
TOTAAL	17	100	50	100	38	100	23	100	18	100	12	100	3	100	160	100

Een respondent het nie hierdie vraag volledig beantwoord nie

Daar was ook 'n kleiner persentasie st. 10-skoolverlaters (88,2%) wat minder as 1 jaar in die arbeidsmag was en nog nie van werkgewer verander het nie as vroegskoolverlaters (96,4%). In hierdie opsig stem die gegewens ooreen met dié van Ornstein (1976: 122) wie se bevinding was dat die tydperk by die eerste werkgewer krimp namate die onderwyskwalifikasies styg. Hy het egter gevind dat onderwyspeil 'n baie klein (0,6%) invloed op die werkgewermobiliteit van jong Blanke mans het.

As die beroepsgroepe in die ondersoekgroep vergelyk word, is daar 'n verskil in werkgewermobiliteit waarneembaar.

Tabel 5.9 toon hoe die respondente in die verskillende beroepsgroepe van werkgewer verander het.

Uit die gegewens in tabel 5.9 blyk dat 46,7 persent van die klerke een of meer keer van werkgewer verander het, terwyl slegs 17,8 persent van die vakleerlinge een of meer kere van werkgewer verander het. Van dié groep respondente wat een keer van werkgewer verander het, was klerke ook meer as vakleerlinge, naamlik 33,3 persent teenoor 9,3 persent. Vakleerlinge wat aan 'n leerkontrak gebonde is, vind dit moeiliker om van werkgewer te verander as klerke wat nie gebonde is nie.

Volgens die gegewens in tabel 5.10 het 33,5 persent van die respondente minder as een jaar by hul eerste werkgewers gewerk. Ornstein (1976: 112) vind dat 6 uit elke 10 Blanke mans gedurende die eerste jaar nadat hulle begin werk het, van werkgewer verander het. As in aanmerking geneem word, dat 45 (14,1%) van die respondente in die ondersoekgroep aan die begin van 1976 die arbeidsmag betree het en dus tydens die ondersoek nog net ongeveer 6 tot 7 maande gewerk het, kan verwag word dat die persentasie wat uiteindelik minder as een jaar by 'n eerste werkgewer gewerk het, groter sal wees.

Van die 108 respondente wat meer as een werkgewer gehad het, het 52,7 persent 'n jaar of minder by die eerste werkgewer gewerk. Dié wat minder as 'n jaar by hul eerste werkgewer gewerk het, het gemiddeld 4,8 maande gewerk voordat hulle van werkgewer verwissel het.

Van die respondente wat een of meer keer van werkgewer verander het sedert hulle die arbeidsmag betree het, het die grootste enkele persentasie minder as 'n jaar by 'n tweede, derde of vierde werkgewer gewerk (kyk tabel 5.10). Dit wil uit die ondersoek voorkom of 'n jongman wat 'n redelike kort tydjie ná skoolverlating by 'n eerste werkgewer werk, ook van tweede en derde werkgewer vinnig verwissel. Drie jaar word deur werkge-

TABEL 5.9
GETAL KERE VAN WERKGEWER VERANDER, VOLGENS EERSTE BEROEP BEOEFEN

Getal kere van werkgewer verander	Eerste beroep																		Totaal	
	Leerling= tegnikus		Klerk		Boer		Mynwerker		Vervoer= diens= werker		Besker= mings= diens= werker		Vak= leer= ling		Operateur en ander		N	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
0	24	60,0	40	53,3															241	66,1
1	11	27,5	25	33,3	3	75,0	1	50,0	4	50,0	1	12,5	21	67,7	124	82,1	1	12,5	69	21,6
2	3	7,5	5	6,7					2	25,0	1	3,2	7	4,6	7	4,6	3	37,5	21	6,6
3	1	2,5	2	2,7	1	25,0	1	50,0	1	12,5	1	3,2	2	1,3	2	1,3	4	2,6	9	2,8
4	1	2,5	2	2,7									4	2,6					7	2,2
6			1	1,3													1	12,5	1	0,3
Vraag nie beantwoord																				
TOTAAL	40	100	75	100	4	100	2	100	8	100	31	100	151	100	8	100	8	100	319	100

wers as die minimum tydperk wat dit ekonomies voordelig maak vir 'n werkgewer om 'n werknemer vir 'n spesifieke werk op te lei, beskou. Van die kant van die werkgewer gesien, hou dit dus 'n mate van risiko in om 'n jong man wat pas die skool verlaat het, in diens te neem en op te lei vir 'n spesifieke werk. Sommige van die bestuurders en personeelbeamptes van die organisasies wat by die ondersoek betrokke was, het dan ook openlik erken dat hulle nie graag jongmans onder 25 jaar in diens neem nie, omdat daar nie op 'n redelike mate van permanentheid van hul dienste staat gemaak kan word nie. 'n Omvattende ondersoek na die redes en motivering van hierdie jongmans vir hul vinnige wisseling van werkgewers, sou vir die werkgewer sowel as die jeugdige skoolverlater van groot waarde kan wees.

TABEL 5.10

TYDPERK WAT RESPONDENTE BY WERKGEWERS WERKSAAM WAS

Tydperk	Werkgewer							
	Eerste		Tweede		Derde		Vierde	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Minder as 1 jaar	107	33,5	48	44,4	23	57,5	8	50,0
Een tot twee jaar	103	32,3	34	31,5	9	22,5	5	31,3
Twee tot drie jaar	47	14,7	14	13,0	6	15,0	1	6,3
Drie tot vier jaar	29	9,1	6	5,6	1	1,5	1	6,3
Vier tot vyf jaar	23	7,2	2	1,9				
Vyf tot ses jaar	3	0,9	1	0,9				
Ses tot sewe jaar	5	1,6	3	2,8	1	2,5	1	6,3
Sewe tot agt jaar	2	0,6						
TOTAAL	319	100	108	100	40	100	16	100

Volgens Williams (1974: 106) kan die werkgewer die jong werker as 'n "not-yet-worker" beskou en 'n mate van wisseling toegelaat word, maar herhaaldelike verandering van werkgewer lei nie tot 'n doeltreffende ekonomie en stabilisering van die per=soonlikheid nie.

Daar kan verwag word dat, wanneer ekonomiese toestande minder gunstig is, vrywillige wisseling van werkgewer minder sal voorkom. In die ondersoekgroep was daar nie een respondent wat as gevolg van ontslag van werkgewer verander het nie.

5.3.2 Beroepsmobiliteit

Werkgewer mobiliteit gaan nie noodwendig altyd gepaard met beroepsmobiliteit nie. Dit blyk dan ook uit die ondersoek dat meer respondente van werkgewer verander het as wat van beroep verander het.

Tabel 5.11 gee 'n aanduiding van die getal respondente wat met die verskillende beroepe begin het en dié wat op 30 Junie 1976 tydens die ondersoek die ooreenkomstige beroepe beoefen het.

Uit tabel 5.11 is dit duidelik dat die vroegskoolverlaters wat as leerlingtegnici begin het, nie met die beroep kon volhou nie. Die getal vroegskoolverlaters in die beroepskategorie beskermingsdienswerkers het egter aangegroei. Ook die getal vakleerlinge (vroegskoolverlaters) het verminder, maar ons aanvaar dat die 5 vroegskoolverlaters wat op 30 Junie gekwalifiseerde ambagsmanne was wat as vakleerlinge begin het, dus in der waarheid nie van beroep verander het nie. Wat die st. 10-skoolverlaters betref, is die enigste noemenswaardige verandering in getalle, dié by vakleerlinge waar daar 45 was wat as vakleerlinge begin het, maar op 30 Junie was daar 52 vakleerlinge en 3 gekwalifiseerde ambagsmanne.

Tabel 5.12 toon aan hoe die respondente in die verskillende beroepskategorieë van beroep verander het. Net meer as 'n vyfde van die respondente in die ondersoekgroep het reeds sedert hulle die skool verlaat en begin werk het, van beroep verander (kyk bylae, vraag 25) en nog 59 (kyk tabel 4.11) het gesê dat hulle van plan was om van beroep te verander.

Uit tabel 5.12 blyk dat al die respondente wat as boer, mynwerker, operateur of ander halfgeskoolde werker begin het, van beroep verander het. Van die leerlingtegnici wat van beroep verander het, het 8 (40%) klerke geword, terwyl 10 (60%) 'n ander beroep gekies het waar hulle indiensopleiding ontvang (beskermingsdienswerker en vakleerling). Van die 75 respondente wat as klerke begin werk het, het 18 verander na 'n beroep waar hulle indiensopleiding ontvang. Ook 6 van die 8 respondente wat as vervoerdienswerkers begin het, het later 'n beroep gekies waar hulle indiensopleiding ontvang. Van die 14 vakleerlinge wat van beroep verander het, het 5 beskermingsdienswerkers en 4 leerlingtegnici geword, dus ook beroepe waar hulle indiensopleiding ontvang. Dit lyk dus of daar 'n neiging is by skoolverlaters wat nie voltydse tersiêre onderrig ontvang nie, om, wanneer hulle nie met hul eerste beroep tevrede is nie, 'n beroep te kies waar hulle hul kwalifikasies kan verbeter en hulle vir 'n spesifieke beroep kan bekwaam.

TABEL 5.11

EERSTE BEROEP BY TOETREDE TOT DIE ARBEIDSMAG EN BEROEP OP 30 JUNIE 1976, VOLGENS HOOGSTE SKOOL=
STANDERD GESLAAG

Beroep	By toetrede tot die arbeidsmag						Op 30 Junie 1976					
	Vroeg= skoolver= laters			St. 10- skoolver= laters			Vroeg= skoolver= laters			St. 10- skoolver= laters		
	N	%	%	N	%	%	N	%	%	N	%	%
Leerlingtegnikus	6	3,8	34	21,1	40	12,5	15	9,5	32	19,9	32	10,0
Klerk	17	10,8	58	36,0	75	23,5	61	37,9	76	47,3	76	23,8
Boer	3	1,9	1	0,6	4	1,3						
Mynwerker	7	4,4	2	1,2	2	0,6	7	4,4			7	2,2
Vervoerdienswerker	14	8,9	17	10,6	8	2,5	32	20,3	13	8,1	45	14,1
Beskermingsdienswerker	106	67,1	45	28,0	151	47,3	99	62,7	52	32,3	151	47,3
Vakleerling							5	3,2	3	1,9	8	2,5
Gekwalifiseerde ambagsman												
TOTAAL	158	100	161	100	319	100	158	100	161	100	319	100

TABEL 5.12
 RESPONDENTE WAT VAN BEROEP VERANDER HET, SEDERT EERSTE BEROEP Na SKOOLVERLATING BEOEFEN

Eerste beroep	Beroep op 30 Junie 1976					
	Leerling= tegnikus	Klerk	Vervoer= diens= werker	Besker= mings= diens= werker	Vakleer= ling en ambags= man	Totaal
Leerlingtegnikus	N 22 55,0	8 20,0		5 12,5	5 12,5	40 100
Klerk	N 3 4,0	55 73,3	2 2,7	4 5,3	11 14,7	75 100
Boer	N 1 50,0	2 50,0		1 25,0	1 25,0	4 100
Mynwerker	N 1 50,0	1 50,0				2 100
Vervoerdienswerker	N 1 12,5	1 12,5	1 12,5	4 50,0	2 25,0	8 100
Beskermingsdienswerker	N 2 6,5	3 9,7		25 80,6	1 3,2	31 100
Vakleerling	N 4 2,6	3 2,0	2 1,3	5 3,3	137 90,7	151 100
Operateur en ander	N 3 10,0	3 37,5	2 25,0	1 12,5	2 25,0	8 100
TOTAAL	N 32 10,0	76 23,8	7 2,2	45 14,1	159 49,8	319 100

Dit blyk verder uit tabel 5.12 dat slegs 9,2 persent van dié respondente wie se eerste beroep ná skoolverlating vakleerling was, later van beroep verander het. Daar was egter 30 (19,9%) (kyk tabel 4.11) wat gesê het dat hulle nie van hul beroep 'n loopbaan wil maak nie. Vakleerlinge verander nie maklik van beroep nie, omdat hulle aan 'n leerkontrak gebonde is, maar wanneer hulle hul vakleerlingskap voltooi het, staan dit hulle vry om van beroep te verander.

Van die vier grootste beroepskategorieë in die ondersoek was dit beskermingsdienswerkers, naas vakleerlinge (waar dit die eerste beroep was) wat die minste van beroep verander het (19,4%) en ook van plan was om van beroep te verander (6,8%) (kyk tabel 4.11).

Die verskil wat daar in die getal respondente voorkom, wat van beroep verander het volgens tabel 5.12 en dié wat in reë aangegee het waarom hulle van beroep verander het volgens tabel 5.13 is daaraan te wyte dat vakleerlinge wat van een ambagsrigting na 'n ander verander het, dit ook as beroepsverandering beskou en hul rede vir die verandering verstrekket het. Ook klerke wat van algemene klerk na byvoorbeeld bankklerk verander het, het 'n rede vir hulle oorsakeling aangegee.

Volgens tabel 5.13 het die meeste leerlingtegnici en klerke van beroep verander om hulle vooruitsigte te verbeter (42,9% en 37,9% onderskeidelik). Vervoerdienswerkers en vakleerlinge het vir die grootste persentasie van beroep verander omdat hulle nie van die soort werk of werkomstandighede gehou het nie (37,9% en 38,1% respektiewelik). As in aanmerking geneem word dat 14 van die leerlingtegnici reeds van beroep verander het en 7 van dié wat tydens die ondersoek nog dieselfde beroep beoefen het, van plan was om 'n ander loopbaan te kies (kyk tabelle 5.13 en 4.10), word afgelei dat 21 (52,5%) van die leerlingtegnici wat in die ondersoek betrokke was, die verkeerde beroepskeuse gedoen het. Daar was 23 van die respondente wat voorkeur aan klerklike werk gegee het (kyk tabel 3.1). Die ander wat klerke geword het, het waarskynlik hierdie beroep aanvaar omdat die werk op die kritieke tydstip beskikbaar was, maar was nie lank daarmee tevrede nie. Daarom het 37,5 persent van hulle van beroep verander om hul vooruitsigte te verbeter.

5.3.3 Werkloosheid

Hoewel die werkloosheidsyfer fluktrueer en by tye baie laag is, is daar na verhouding meer jong werkloses as ou werkloses. Jong mense tussen die ouderdom van 16 en 24 jaar het in 1970 in Amerika bo aan die lys gestaan, wat werkloosheid betref (Garbin et al., 1970: 6).

TABEL 5.13
REDES VIR BEROEPSVERANDERING, VOLGENS EERSTE BEROEP

Belangrikste rede	Eerste beroep																		
	Leerling=tegnikus		Klerk		Boer		Myn=werker		Vervoer=diens=werker		Besker=mins=diens=werker		Vak=leerling		Opera=teur en ander		Totaal		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Vooruitsigte te verbeter	6	42,9	12	37,5	2	50,0			2	25,0	1	12,5	4	19,0	4	66,7	33	33,7	
Nie in eksamen geslaag nie	1	7,1	1	3,1								1	4,8			3	3,1		
Wou graag verder studeer	5	36,7	5	15,6	1	25,0	1	50,0	1	12,5	1	12,5	2	9,5	1	16,7	3	3,1	
Nie in werk belanggestel nie																	14	14,3	
Nie van soort werk of werkomstandig=hede gehou nie	1	7,1	6	18,8					3	37,5	1	12,5	8	38,1	1	16,7	21	21,4	
Swak diensvoorwaardes	1	7,1	4	12,5					1	12,5	1	12,5	2	9,5			10	10,2	
Nie genoeg praktiese ondervinding gehad nie			1	3,1													1	1,0	
Huislike of koshuisomstandighede Nie nodige aanleg, kwalifikasies of gesondheid gehad nie			1	3,1	1	25,0			1	12,5	1	12,5	2	9,5			6	6,1	
Vraag nie beantwoord nie	2		6,3				1	50,0			2	25,0	2	9,5			7	7,1	
TOTAAL	14	100	32	100	4	100	2	100	8	100	6	100	21	100	6	100	98	100	

Die huidige ondersoek toon dat werkloosheid nie 'n wesenlike probleem by respondente was nie. Slegs 47 (11,6%) (24 wat die tydperk van werkloosheid verstrekket plus 23 wat gesê het dat hulle werkloos was maar nie die tydperk aangegee het nie), was vir meer as een maand werkloos sedert hulle die skool verlaat het.

Tabel 5.14 gee 'n ontleding van die voorkoms van werkloosheid van die 24 respondente in die ondersoekgroep.

TABEL 5.14

TYDPERK WAT RESPONDENTE WERKLOOS WAS, VOLGENS ONDERWYSPLEIL

Tydperk	Hoogste skoolstand				Totaal	
	St.6-9		St. 10			
	N	%	N	%	N	%
1 tot 2 maande	4	28,6	2	20,0	6	25,0
2 tot 6 maande	5	35,7	6	60,0	11	45,8
6 maande tot 1 jaar	5	35,7	1	10,0	6	25,0
1 tot 2 jaar			1	10,0	1	4,2
TOTAAL	14	100	10	100	24	100

Uit tabel 5.14 blyk dat werkloosheid onder vroegskoolverlaters meer voorgekom het as onder st. 10-skoolverlaters. Die een respondent wat vir meer as 'n jaar werkloos was, het voltyds gestudeer.

Op 'n vraag waarom hulle werkloos was (kyk bylae, vraag 28(c)), het die respondente die antwoorde verskaf soos in tabel 5.15 weergegee.

Hierdie jeugdige het in 'n tydperk van ekonomiese vooerspoed en 'n groot vraag na Blankemannekrag tot die arbeidsmag toegetree. Uit statistieke blyk egter dat die pendule reeds geswaai het en dat algemene werkloosheid onder Blankes aan die toeneem is. Volgens 'n artikel in Volkshandel, Augustus 1976, het werkloosheid onder Blankes vanaf 1974 vinnig toegeneem: van 'n indekssyfer van 140 in 1974 tot 154 in Mei 1976 (1963 - 100). In die eerste ses maande van 1976 was die getal geregistreerde werklose Blankes, Kleurlinge en Asiëse sowat 20 persent meer as in die ooreenstemmende tydperk 'n jaar vantevore. In die periode April tot Julie was die persentasietoename nader aan 30 persent (Volkshandel, 37, nr. 8, 1976: 37).

TABEL 5.15
REDES VIR WERKLOOSHEID

Belangrikste rede	Getal kere wat rede voorkom	
	N	%
Werk gesoek en kon nie vind nie	14	29,8
Moes wag vir vakature in gekose beroep	10	21,3
Nie lus gehad om te werk nie	6	12,8
Nie betyds aansoek gedoen nie	1	2,1
Het intussen gestudeer	3	6,4
Was in die hospitaal	3	6,4
Het studies gestaak om oorsee te reis	1	2,1
Het werk bedank voor diensplig 'n aanvang neem het	2	4,3
Het vakansie gehou	7	14,9
TOTAAL	47	100

Ondervinding het gewys dat die laags gekwalifiseerde werknemers en dié met die minste dienservaring, gewoonlik die slegste daaraan toe is wanneer daar 'n insinking in die ekonomie kom. Dit kan dus verwag word dat met die huidige tendens daar meer skoolverlaters sal wees wat aan werkloosheid blootgestel sal word.

In die heersende omstandighede in die Republiek van Suid-Afrika waar meer en meer Nie-Blankejeugdige onderwys en hoër opleiding geniet, kan die aanbod van Nie-Blanke-gekwali- seerde werknemers 'n bedreiging inhou vir ongekwalifiseerde Blankewerknemers. 'n Ondersoek om vas te stel hoeveel Blanke- skoolverlaters reeds deur Nie-Blankes vervang is en wat die ver- wagte tendens in die volgende aantal jare kan wees, kan insigge- wend wees vir werkgewers sowel as vir voornemende skoolverlaters. Hierdie situasie kan verreikende gevolge vir die Suid-Afrikaanse samelewing hê.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTING

6.1 INLEIDING

Daar is 'n groot groep jeugdiges wat die skool voor of ná st. 10 verlaat en sonder om voltyds verder te studeer, tot die arbeidsmag toetree. Ten spyte daarvan dat hulle 'n groot persentasie van die mannekrag van die land verteenwoordig, is daar in die verlede in die RSA min aandag aan hul probleme en behoeftes in die oorgangsproses van skool na werk gegee.

Die ondersoek is onderneem as 'n verkenningsondersoek om aspekte ten opsigte van die oorskakelingsproses van skool na werk na te vors en vas te stel watter probleme die skoolverlaters wat gaan werk, in hierdie proses ondervind.

6.2 DIE ONDERSOEGROEP EN METODE VAN ONDERSOEK

Die ondersoekgroep het bestaan uit 319 jongmans tussen 16 en 24 jaar wat die skool voor of ná st. 10 verlaat, en gaan werk het sonder om 'n verdere voltydse kursus te voltooi. Hierdie jongmans was by 'n paar groot werkgewers in Pretoria werk saam as klerke, vakleerlinge, leerlingtegnici, beskermingsdiens- en vervoerdienswerkers. Die ondersoekgroep is nie 'n verteenwoordigende steekproef van skoolverlaters nie, maar moet eerder as 'n eksemplaargroep van werkende jongmans in dié beroepe wat volgens vorige ondersoeke in groot mate deur skoolverlaters gekies word, beskou word.

Die nodige inligting is deur middel van 'n vraelys wat gedurende werkure deur die respondente onder toesig van die projekleier ingevul is, verkry.

6.3 DIE OORGANG VAN SKOOL NA WERK

6.3.1 Skoolverlating

Die besluit om die skool te verlaat en te gaan werk is 'n belangrike stap in die lewe van 'n jongman, want onderwyspeil het verreikende gevolge vir sy beroepskeuse en latere beroepsloopbaan. Ook die ouderdom waarop hy die skool verlaat, bepaal sy beroepskeuse. Hoe jonger hy is en hoe laer sy onderwyspeil, hoe kleiner is sy keuse van beskikbare beroepe. Meer as die helfte van die ondersoekgroep het die skool verlaat voordat hulle 18 jaar oud was, en ongeveer die helfte het nie st. 10 geslaag nie.

Daar is verskillende redes waarom jeugdige besluit om die skool te verlaat en te gaan werk. Die belangrikste redes wat deur die ondersoekgroep vir hul skoolverlating aangegee is, was swak skoolprestasie, strewe na selfstandigheid, gebrek aan belangstelling in skool of verdere studie en gebrek aan finansies. Behalwe vir gebrek aan belangstelling in skool of verdere studie wat meer by vroegskoolverlaters voorgekom het, en gebrek aan finansies wat meer deur st. 10-skoolverlaters genoem is, is daar nie noemenswaardige verskil in die redes wat skoolverlaters aangegee het nie.

6.3.2 Beroepskeuse en -voorbereiding

Beroepskeuse is vir elke individu 'n ingewikkelde proses waarin talle faktore 'n rol speel. Wanneer die jeugdige die skool verlaat, is sy keuse van 'n toepaslike beroep die volgende belangrike stap in die oorgangsproses van skool na werk. Die gespesialiseerde industriële samelewing vereis dat die jeugdige vroeg reeds 'n bepaalde rigting in die arbeidsmag moet inslaan en sy keuse van rigting is vir hom van wesenlike belang vir sy uiteindelijke beroepsloopbaan.

In die ondersoek is gevind dat jeugdige oor die algemeen onseker is oor beroepskeuse en dat net ongeveer die helfte van hulle die beroep van hul voorkeur gaan beoefen het.

In die ondersoek is die soeklig laat val op die redes wat respondente aangevoer het vir hulle beroepsvoorkeure en -keuses, hoe hulle hul ambisies verwesenlik het, watter rol hul vader se beroep en skoolvoorligting gespeel het, hoe vakansiewerk en die hoërskool wat hulle bygewoon het, hulle beïnvloed het.

Volgens die ondersoek was die keuse van skoolvakke by ongeveer 'n derde van die respondente wat die beroep van hul voorkeur gaan beoefen het, die deurslaggewende faktor in hul beroepskeuse. Vir slegs 'n derde van hierdie groep het die voorligting wat hulle op skool gehad het, 'n belangrike rol gespeel.

Redes met betrekking tot die werk self was vir net minder as 'n derde van dié groep wat 'n ander beroep as wat hulle van plan was, gaan beoefen het, die belangrikste deurslaggewende faktor. Meer as die helfte van die respondente wat as klerke begin werk het, was van plan om voltyds na 'n universiteit of kollege te gaan, maar baie van hulle (die helfte van dié groep wat finansiële redes aangegee het as belangrikste rede waarom hulle 'n eerste werk aanvaar het) kon as gevolg van finansiële omstandighede nie hul ideale verwesenlik nie.

Dit blyk dat meer as 'n derde van die respondente die be-geerte gehad het om na 'n universiteit of kollege te gaan, maar om een of ander rede nie kon nie. Volgens die beroepsvoorkeure wat deur respondente verstrek is, blyk dat die ambisies en ideale van skoolverlaters oor die algemeen binne die perke van hul vermoëns geval het.

Ongeveer die helfte van die ondersoekgroep het hul eerste kennismaking met die arbeidsmag gedurende hul skooljare gemaak toe hulle gedurende vakansies of op Saterdag tydelike of deelydse werk gedoen het. Daar was meer st. 10-skoolverlaters as vroegskoolverlaters wat vakansiewerk gedoen het. Daar was egter nie veel verskil in die soort vakansiewerk wat deur die twee kategorieë skoolverlaters gedoen is nie. Ons kom tot die gevolgtrekking dat, behalwe vir die indirekte invloed van kweking van gesonde werkgewoontes, -houdings en verantwoordelikheidsin, daar min direkte verband tussen vakansiewerk en beroepskeuse bestaan.

Die keuse van hoërskool het die verskeidenheid van beroepe wat deur skoolverlaters gekies kon word, beperk. Omdat hy reeds in 'n baie vroeë stadium in sy lewe moet kies tussen skole en vakke en hy vanweë sy ouderdom en onrypheid moeilik 'n bevredigende keuse kan doen, is dit meermale onderwysers of ouers wat vir hom kies en op hierdie wyse sy loopbaan in 'n bepaalde rigting stuur. Hieruit blyk die uiterste belangrikheid van korrekte en doelgerigte voorligting aan jong kinders (selfs in die laerskool) sowel as aan hulle ouers.

Hoewel navorsers verskil met betrekking tot die rol wat die beroep van die vader op die beroepskeuse van jeugdige speel, blyk uit die ondersoek dat daar 'n positiewe verband was tussen die beroepsrigtings van vaders en seuns: in die meeste beroepskategorieë was die groep wat die beroepsrigting van die vader gekies het, die grootste persentasie.

Beroepsvoorligting het nie 'n belangrike rol in die beroepskeuse van die respondente gespeel nie. Minder as die helfte van die respondente vir wie 'n beroep deur voorligteronderwysers aanbeveel is, het daardie beroep gevolg. Vir drie kwart van die respondente is egter nooit deur voorligteronderwysers 'n bepaalde beroepsrigting aanbeveel nie. Van die kant van die jeugdige gesien, wil dit voorkom dat daar 'n groot behoefte bestaan aan doelgerigte beroepsvoorligting wat nie net aanbeveling van 'n beroep sal insluit nie, maar ook inligting sal verskaf oor die inhoud van beroepe.

Vakleerlinge en leerlingtegnici het in die meeste gevalle geweet wat die aard van die werk was wat hulle sou gaan doen omdat hulle reeds in tegniese skole kennis met hulle voorgenome beroep gemaak het. Onder die ander beroepskategorieë was die voorafkennis van hul beroep egter skraal. Ongeveer 'n derde van die respondente het gebrek aan kennis van die werk as die belangrikste faktor wat hulle in hul werk gehinder het, genoem.

6.3.3 Toetrede tot die arbeidsmag

Die eerste werk wat die jeugdige ná skoolverlating aanvaar, is vir hom baie belangrik in sy beroepsloopbaan.

Verskillende metodes word deur jongmense aangewend om werk te vind. Ongeveer die helfte van die ondersoekgroep het op hul eie, deur self te soek of self 'n advertensie te beantwoord, werk gevind. Vroegskoolverlaters het meer as st. 10-skoolverlaters deur bemiddeling van hul ouers werk gevind. Vakleerlinge en leerlingtegnici, het meer as klerke hul eerste werk op eie insisiatief gekry, terwyl klerke meer van vriende as kontakte gebruik gemaak het om werk te vind.

Die meeste van die respondente het binne 'n maand nadat hulle die skool verlaat het, begin werk. Die eerste beroepe wat respondente beoefen het, kan hoofsaaklik in 'n paar kategorieë ingedeel word, naamlik vakleerlinge en leerlingtegnici, klerke, beskeringsdiens- en vervoerdienswerkers en operateurs. Die groep was egter geselekteer en nie verteenwoordigend van die reeks van beroepe wat deur skoolverlaters beoefen word nie.

Daar was 'n verband tussen die soort beroep en die onderwyspeil van respondente. Meer as twee derdes van die vroegskoolverlaters het vakleerlinge geword, terwyl meer as die helfte van die st. 10-skoolverlaters klerklike en tegniese werk as eerste beroep gekies het.

Die beroepskategorieë in die ondersoekgroep was sodanig dat 'n groot getal respondente indiensopleiding in hul eerste beroep ontvang het. Vakleerlinge, leerlingtegnici en beskeringsdienswerkers wat saam die grootste persentasie van die ondersoekgroep verteenwoordig het, het almal indiensopleiding ontvang. 'n Klein groepie (ongeveer 'n vyfde) van die respondente het uit vrye keuse een of ander kursus gevolg, hoofsaaklik met die oog op bevordering in hul werk.

St. 10-skoolverlaters was, wat aanvangsalaris betref, in 'n beter posisie as vroegskoolverlaters. Die aanvangsalarisse

het oor die afgelope jare sodanig verander dat dit, afgesien van byvoordele, vir die jeugdige finansiële voordeliger geword het om sy skoolloopbaan te voltooi voordat hy tot die arbeidsmag toetree.

6.3.4 Werkverhoudings

Die skoolverlater betree die arbeidsmag op die laagste vlak van die beroepstruktuur en dra self min verantwoordelikeid. Sy verhouding tot sy medewerkers en veral sy verhouding tot sy toesighouers speel 'n belangrike rol in sy werktevredeheid. Respondente in die ondersoek het oor die algemeen in 'n goeie verhouding tot hulle toesighouers gestaan. Meer as 'n derde van die respondente het gesê dat daar niks in die besonder was wat hulle in hul werk gehinder het nie. Daar was egter slegs 'n klein persentasie (13,5%) wat saamwerk met ander mense die meeste geniet het in hul werk.

6.3.5 Beroepsverwagting

Vir meer as die helfte van die respondente was geluk in die werk self die belangrikste vereiste wat hulle by die keuse van 'n beroep gestel het.

Ongeveer die helfte van die ondersoekgroep het verwag om van hul eerste beroep 'n loopbaan te maak. Van dié groep wat sedert hulle begin werk het nog nie van beroep verander het nie, was byna drie kwart van plan om van hul beroep 'n loopbaan te maak.

Vir dié wat nie van hul eerste beroep 'n loopbaan wou maak maak nie, was die volgende redes vir die meeste die belangrikste:

- (i) Wil in 'n ander rigting gaan
- (ii) Wil liever verder studeer.

Hoewel daar meer klerke was wat nog op skool planne gehad het om verder te gaan studeer, was die begeerte by leerlingtegnici om verder te studeer nadat hulle begin werk het, die sterkste. Anders as wat verwag sou word, was hoër salarisse en beter vooruitsigte nie by die respondente die sterkste motivering om van loopbaan te verander nie.

6.4 WERKOMSTANDIGHEDE EN MOBILITEIT

6.4.1 Salaris

Hoewel die aanvangsalarisse van st. 10-skoolverlaters hoër was as dié van vroegskoolverlaters, het die vroegskoolver-

laters in die ondersoekgroep, wat salarisvermeerdering betref, die voordeel gehad. Hierdie verskynsel kan daaraan toegeskryf word dat die oorgrote meerderheid van die vroegskoolverlaters vakleerlinge was wat in hulle vierde jaar 'n vaktoets kan aflê. Indien hulle in hierdie vaktoets bevredigend slaag, ontvang hulle onmiddellik 'n aansienlike verhoging in salaris. Standaard 10-skoolverlaters was meestal in beroepe werksaam waar salarisverhoging meer geleidelik is. Salarisse van ambagsmanne het oor die afgelope aantal jare relatief vinniger gestyg as dié van klerke in die RSA.

Hierdie tendens van salarisvermeerdering wat aan die jeugdige bekend word, kan dié jeugdige sonder toekomspektief motiveer om die skool so gou as moontlik te verlaat ten einde selfstandig te wees.

6.4.2 Werkgewermobiliteit

Werkgewermobiliteit kom in hoër mate by jong werkers as by ouer werkers voor. Ondanks die kort tydperk wat respondente in die ondersoekgroep in die arbeidsmag was en die groot getal vakleerlinge en leerlingtegnici wat aan 'n leerkontrak gebonde was, was daar tog 'n derde van die respondente wat sedert hulle begin werk het, reeds een of meer keer van werkgever verander het. Standaard 10-skoolverlaters was meer geneig om van werkgever te verander as vroegskoolverlaters. Standaard 10-skoolverlaters het ook 'n korter tydperk by hul eerste werkgever gewerk. Daar was ook groter werkgewermobiliteit by klerke as by die ander beroepskategorieë. Die gegewens dui aan dat jongmense wat vir 'n redelike kort tydjie by 'n eerste werkgever gewerk het, geneig was om ook van tweede en derde werkgever vinnig te verwissel.

6.4.3 Beroepsmobiliteit

'n Vyfde van die respondente in die ondersoek het sedert beroepsaanvaarding van beroep verander, en nog 59 (12%) het gesê dat hulle van plan was om van beroep te verander. Die patroon van beroepsverandering dui daarop dat die skoolverlaters geneig was om van 'n beroep waar hulle geen indiensopleiding ontvang het nie, te gaan na 'n beroep waar hulle wel indiensopleiding ontvang.

Die meeste van die respondente wat tydens die ondersoek nie meer hul eerste beroep beoefen het nie, het die volgende as belangrikste rede vir hul beroepsverandering aangegee:

- (i) Om hul vooruitsigte te verbeter
- (ii) Nie van die soort werk of werkomstandighede gehou nie
- (iii) Nie in die werk belanggestel nie
- (iv) Swak diensvoorwaardes.

Meer as drie kwart van die respondente wat van beroep verander het, het redes met betrekking tot die werk self aangevoer as belangrikste motivering vir hul beroepsverandering.

Beroepsmobiliteit in die eerste jare ná toetrede tot die arbeidsmag, moet nie noodwendig as problematies gesien word nie. Oormatige beroepsmobiliteit kan 'n aanduiding wees van gebrekkige voorligting, hoewel persoonlikheids- en sosio-ekonomiese faktore ook hierdie tendens in die hand kan werk.

6.4.4 Werkloosheid

Werkloosheid was nie 'n wesenlike probleem by respondente nie. Dit het egter meer by vroegskoolverlaters as by st. 10-skoolverlaters voorgekom.

Die belangrikste redes wat respondente aangegee het vir hulle werkloosheid was dat hulle werk gesoek het en nie kon vind nie, of dat hulle moes wag vir 'n vakature in die beroep wat hulle graag wou beoefen.

6.5 SLOT

Hierdie verkenningsondersoek het getoon dat 'n groot deel van die ondersoekgroep onseker was oor hulle beroepskeuse. Baie van hulle het in 'n beroep beland waaraan hulle nie oorspronklik voorkeur gegee het nie. Hulle het baie min vooraf kennis van die inhoud van die gekose beroep gehad en het nie besef hoe belangrik die aanvanklike keuse vir hulle latere beroepslewe is nie. Verandering van werkgewer en beroepsmobiliteit het by die skoolverlaters in hoër mate voorgekom. Omdat dit bloot verkennend van aard is, laat hierdie studie baie vrae onbeantwoord. Aangesien skoolverlaters sý 'n groot persentasie van die jaarlikse toetreders tot die arbeidsmag uitmaak, is dit belangrik vir die beter benutting van mannekragpotensiaal om antwoorde op vrae soos die volgende te vind:

(a) Wat is die invloed van die huislike agtergrond op skoolverlating?

(b) Wat is die invloed van sosio-ekonomiese faktore op die beroepskeuse van skoolverlaters?

(c) Wat is die belangrikste probleme en behoeftes van die skoolverlater in die oorgangsproses van skool na werk?

(d) Watter faktore werk beroepsmobiliteit en verandering van werkgewer in die hand?

CHAPTER 7

SYNOPSIS

7.1 INTRODUCTION

There is a large group of young persons who leave school before or after Std 10 and who enter the labour force without continuing their studies on a full-time basis. Although they represent a large percentage of the manpower of the country, in the past little attention was devoted in the RSA to their problems and requirements in the transition from school to work.

This study was undertaken as an exploratory investigation to examine aspects of the process of change-over from school to work, and to establish which problems are encountered in this process by the school-leavers who are going to start working.

7.2 THE TEST GROUP AND METHOD OF INVESTIGATION

The survey group comprised 319 young men between the ages of 16 and 24 years who left school before or after Std 10, and who began working without completing another full-time course. These young men were employed by a number of large employers in Pretoria as clerks, apprentices, student technicians, protection service workers and transport service workers. The test group was not a representative sample of school-leavers, but should rather be regarded as a sample group of working young men in occupations which, according to previous studies, to a large extent are chosen by school-leavers.

The necessary information was obtained by means of a questionnaire which was completed by the respondents during working hours under the supervision of the project leader.

7.3 THE TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK

7.3.1 School-leaving

The decision to leave school and to start working is an important step in the life of a young man, since the level of education has far-reaching effects on his choice of occupation and his later occupational career. His choice of an occupation is also determined by the age at which he leaves school. The younger he is and the lower his level of education, the narrower his choice of available occupations. More than half of the survey group left school before they were 18, and approximately half did not pass Std 10

There are different reasons why young people decide to leave school and to start working. The main reasons indicated by the survey group for leaving school were poor achievement at school, striving for independence, lack of interest in school or further studies and lack of finances. Apart from lack of interest in school or further study, which was more common among early school-leavers, and lack of finances, which was more often mentioned by Std 10 school-leavers, there is no significant difference in the reasons mentioned by school-leavers.

7.3.2 Choice of occupation and preparation for an occupation

For every individual choosing an occupation is a complicated process in which numerous factors play a role. When a young person leaves school, his choice of an appropriate occupation is the next important step in the transition from school to work. The specialised industrial society demands that the young person should quite early take up a particular field in the labour force and this choice is of fundamental importance to his eventual occupational career.

This study showed that, generally speaking, young persons are uncertain of their choice of occupation and that only approximately half of them pursued the occupation they preferred.

In this study emphasis fell on the reasons given by respondents for their occupational preferences and choices, how they realised their ambitions, the role played by the father's occupation and by school guidance, how they were influenced by holiday work and the secondary school they attended.

According to the study, in the case of approximately a third of the respondents who pursued the occupation they preferred, the choice of school subjects was the decisive factor in their choice of an occupation. Guidance received at school played an important role to only a third of this group.

Reasons with regard to the work itself were the most important decisive factor to just less than a third of the group who were pursuing a different career from the one they had intended. More than half of the respondents who began working as clerks, had intended to study full-time at a university or college, but on account of financial circumstances many of them (half of the group who indicated financial reasons as the main reason why they accepted a first job) could not realise their ideals.

It appears that more than a third of the respondents had had the desire to attend a university or college, but for some reason or other they were unable to do so. According to the occupational preferences provided by respondents it appears that in general the ambitions and ideals of school-leavers fell within the limits of their capabilities.

Approximately half of the survey group had their first contact with the labour force during their school years when they did temporary or part-time work during holidays or on Saturdays. There were more Std 10 school-leavers than early school-leavers who had done holiday work. There was not much difference, however, in the kind of holiday work that had been done by the two categories of school-leavers. It can be concluded that, except for the indirect effect of the inculcation of healthy working habits, attitudes towards work and sense of responsibility, there is little direct relationship between holiday work and the choice of an occupation.

The choice of a secondary school restricted the variety of occupations that could be chosen by school-leavers. Since the child has to choose between schools and subjects at a very early stage of his life and since, on account of his age and immaturity, he can hardly make a satisfactory choice, it is more often teachers or parents who choose for him and in this way guide his career along a particular direction. This shows the extreme importance of correct and purposeful guidance to young children (even in the primary school) and to their parents.

Although researchers differ with regard to the role played by the father's occupation in the young person's choice of an occupation, this study shows that there is a positive relationship between the occupational fields of fathers and sons; in most occupational categories the group that chose the occupational field of the father was the largest percentage.

Vocational guidance did not play an important role in the choice of occupations of the respondents. Fewer than half of the respondents for whom an occupation had been recommended by the guidance teachers, pursued that occupation. For three-quarters of the respondents a particular field was never recommended by guidance teachers. From the point of view of the young persons, it appears that there is a great need for purposeful vocational guidance which will not only include recommendations for an occupation, but which will also provide information on precisely what is entailed by an occupation.

Apprentices and student technicians in most cases knew what the nature of the work they were going to do would be, since in technical schools they had become acquainted with their intended occupation. Among the other occupational categories, however, the respondents merely had a slight knowledge beforehand of their occupation. Approximately a third of the respondents mentioned lack of knowledge of the work as the most important factor hampering them in their work.

7.3.3 Entering the labour force

The first job that the young person accepts after leaving school is very important to him in his occupational career.

Different methods are used by young people to find work. Approximately half of the survey group found work on their own by looking for it themselves or by replying to an advertisement. Early school-leavers, more than Std 10 school-leavers, found work through their parents. More apprentices and student technicians than clerks found their first jobs on their own initiative, whereas clerks made more use of friends as contacts to find employment.

Most respondents began working within a month of leaving school. The first occupations pursued by respondents can be divided into a few main categories, namely apprentices and student technicians, clerks, protection service workers and transport service workers and operators. The group was selected, however, and not representative of the series of occupations pursued by school-leavers.

There was a relationship between the kind of occupation and the level of education of respondents. More than two-thirds of the early school-leavers became apprentices, whereas half of the Std 10 school-leavers chose clerical and technical work as their first occupation.

The occupational categories in the survey group were of such a nature that a large number of respondents received in-service training in their first occupation. Apprentices, student technicians and protection service workers, who together represented the largest percentage of the survey group, all received in-service training. A small group (approximately one-fifth) of the respondents voluntarily took some course or other, mainly with a view to promotion in their work.

As far as initial salary is concerned, Std 10 school-leavers were in a better position than early school-leavers. In recent years initial salaries have changed to such an extent that, apart from fringe benefits, it is more advantageous financially for young persons to complete their school career before joining the labour force.

7.3.4 Job relationships

The school-leaver enters the labour force at the lowest level of the occupational structure and carries little responsibility himself. His relationship to his co-workers, and especially to his supervisors plays an important role in his job satisfaction. Generally speaking, the respondents in the survey group had satisfactory relationships with their supervisors. More than a third of the respondents said that there was nothing specifically that troubled them in their work. There was a small percentage (13,5%), however, who said that working with other people was the most enjoyable part of their work.

7.3.5 Occupational expectation

To more than half of the respondents happiness in their work was their most important requirement in the choice of an occupation.

Approximately half of the survey group expected to make a career of their first occupation. Of this group who had not changed jobs since they started working, almost three-quarters intended to make their occupation their career.

The following were the main reasons for most of those who did not wish to make a career of their occupations:

- (i) Would like to go into a different direction.
- (ii) Would rather continue their studies.

Although there were more clerks who had intended to continue their studies while they were still at school, student technicians had the strongest desire to continue studying after they had started working. Unlike what may have been expected, higher salaries and better prospects were not the strongest motivation for respondents changing their careers.

7.4 JOB CONDITIONS AND MOBILITY

7.4.1 Salary

Although the initial salaries of Std 10 school-leavers were higher than those of early school-leavers, with regard to salary increase the latter had the advantage. This phenomenon may be ascribed to the fact that the large majority of the early school-leavers were apprentices who may sit for a trade test in their fourth year. If they pass this test satisfactorily, they immediately receive a considerable increase in salary. Standard 10 school-leavers were mostly employed in occupations in which salary increases are more gradual. In recent years salaries of artisans in the RSA have risen relatively faster than those of clerks.

This trend of salary increase, which becomes known to young persons, may motivate the young person without future perspective to leave school as soon as possible in order to become independent.

7.4.2 Employer mobility

Employer mobility is more common among young than among older workers. Despite the short period that respondents in the survey group had been in the labour force and the large number of apprentices and student technicians who were indentured, a third of the respondents had nevertheless changed employers once or more often since they started working. Std 10 school-leavers were more inclined than early school leavers to change employers, and they also worked for a shorter period for their first employer. There was also more employer mobility among clerks than among the other occupational categories. Data indicate that young men who worked for a reasonably short period for their first employer were also more inclined soon to change the second and third employer.

7.4.3 Occupational mobility

One-fifth of the respondents had changed occupations since they commenced working and another 59 (12%) said that they intended doing so. The pattern of occupational change indicates that the school-leavers were inclined to change an occupation in which they received no in-service training for one where they would receive such training.

Most of the respondents who were no longer in their first occupation at the time of the study provided the following as the main reasons for their change of occupation:

- (i) To improve their prospects
- (ii) They did not like the kind of work or conditions of work
- (iii) They were not interested in the kind of work
- (iv) Poor conditions of service.

More than three-quarters of the respondents who had changed occupations supplied reasons concerning the work itself as the main motivation for their change of occupation.

Occupational mobility in the first years after joining the labour force should not necessarily be regarded as problematical. Excessive occupational mobility may be an indication of ineffective guidance, although personality and socio-economic factors may also strengthen this tendency.

7.4.4 Unemployment

Unemployment was not a fundamental problem among respondents. It was more common, however, among early school-leavers than among Std 10 school-leavers.

The main reasons given by respondents for their unemployment were that they could not find work, or that they had to wait for a vacancy in the occupation they wished to follow.

7.5 CONCLUSION

This exploratory study showed that a large part of the survey group were uncertain of their choice of occupation. Many of them had landed in an occupation which they had not originally preferred. They had had very little knowledge beforehand of the content of the chosen occupation and had not realised how important the initial choice would be to their later occupational life. Change of employer and occupational mobility were common among the school-leavers.

Since it was largely an exploration, this study leaves many questions unanswered. Since school-leavers constitute such a large percentage of the annual entry to the labour force, it is important for better utilization of the manpower potential to find answers, by means of research, to the following questions:

(a) What is the effect of the home environment on school-leaving?

(b) What is the effect of socio-economic factors on the occupational choice of school-leavers?

(c) What are the most important problems and needs of school-leavers in the transition from school to work?

(d) Which factors facilitate occupational mobility and change of employer?

LITERATUURVERWYSINGS

- 1 ASHTON, D.N. The transition from school to work: Notes on the development of different frames of reference among young male workers. Sociological Review 21 (1), Feb. 1973: 101 - 125.
- 2 BOWMAN, P.H. Motivation for youth leaving school. Chicago, University, 1960.
- 3 BRETON, R. Social and academic factors in the career decision of Canadian youth. Ottawa, Information Canada, 1972.
- 4 EGGEMAN, D.F. and HEATH, R.W. Problems in the transition from school to work as perceived by youth opportunity center counsellors. Columbus, Ohio, The Center for Vocational and Technical Education, The Ohio State University, 1959.
- 5 ENGELBRECHT, C.S. 'n Opvoelgstudie van skoolverlaters. Pretoria, Nasionale Buro vir Opvoedkundige en Maatskaplike Navorsing, Navorsingsreeks nr. 51, 1968.
- 6 GARBIN, A.P. et al. Worker adjustment: Problems of youth in transition from high school to work. Columbus Ohio, The Center for Vocational and Technical Education, The Ohio State University, 1970.
- 7 GINZBERG, E. et al. Occupational choice: An approach towards a general theory. New York, Columbia University Press, 1968.
- 8 HERMAN, M. and MUNK, M. Decision-making in poverty programs. New York, Columbia University Press, 1968.
- 9 JAHODA, G. Job attitudes and job choice among secondary modern school-leavers. Occupational Psychology 26, 1952: 125 - 140 and 206 - 224.
- 10 JONKERGOUW, Th. A.J.M. Werk-en-de-jeugd; een inleiding tot de sociologie van jeugd en arbeid. Alphen Samson, 1971.
- 11 KEIL, E.T., RIDDELL, D.S. and GREEN, B.S.R. Youth and Work: Problems and perspectives. Sociological Review 14 (2), 1966: 117 - 137.
- 12 LAMBERT, B.G. et al. Adolescence transition from childhood to maturity. Monterey, Brooks/Cole Publ. Co., 1972.

- 13 LOUW, W.J. 'n Verkenning van die leefwêreld van die skoolverlater. Pretoria, Universiteit van Pretoria, 1967, (Ongepubliseerde M.Ed.-verhandeling.)
- 14 LYMAN, E.L. Occupational differences in the value attached to work American Journal of Sociology 61 (1), 1955: 138 - 144.
- 15 MAIZELS, J. Adolescence needs and transition from school to work. London, Athlone Press, 1970.
- 16 MIHALKA, J.A. Youth and work. Columbus, Bell and Howell Co., 1974.
- 17 MILLER, D.C. and FORM, W.H. Industrial Sociology. New York, Harper, 1951.
- 18 MUSGRAVE, P.W. Towards a sociological theory of occupational choice. Sociological Review 15 (1), 1967: 33 - 46.
- 19 ORNSTEIN, M.D. Entry into the American Labor Force. New York, Academic Press, 1976.
- 20 PALMER, V.C. Young workers in their first jobs. Occupational Psychology 38, 1964: 99 - 113.
- 21 PIETERSE, J.E. red. Jeug en Arbeid. Johannesburg, Voortrekkerpers, 1968.
- 22 PIKER, J. Entry into the labor force: A survey of literature on the experiences of Negro and White youths. Michigan, Institute of Labour and Industrial Relations, 1968.
- 23 ROBERTS, K. The entry into employment: An approach towards a general theory. Sociological Review 16 (1), 1968: 165 - 184.
- 24 ROBERTS, K. From school to work: A study of the Youth Employment Service. Devon, David and Charles Publ. Ltd., 1971.
- 25 ROOS, W.L. Die 1969-Talentopnametoetsprogram. Pretoria, Suid-Afrikaanse Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Vorderingsverslag 1975.
- 26 SMIT, P.C. Die ingenieurspotensiaal by leerlingingenieurs-tegnici. Pretoria, Suid-Afrikaanse Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Verslag nr. MM-62, 1976.

- 27 SMUTS, J.B. and TERBLANCHE, S.S. The Private Rate of Return on Investment in Education in the Republic of South Africa for 1960 and 1970. Pretoria, Human Sciences Research Council. Report No. MM-48, 1974.
- 28 SUID-AFRIKA (RSA). Oorsig oor heersende ekonomiese toestande. Opgestel deur die Ekonomiese afdeling van die Afrikaanse Handelsinstituut. Volkshandel Jaargang 37, nr. 8, Oktober 1976.
- 29 SUID-AFRIKA (RSA). Bevolkingsensus van 1970. Pretoria, Die Staatsdrukker, April 1976, Verslag nr. 02-05-08.
- 30 SUPER, D.E. et al. Vocational development: A framework for research. Columbia, SN., 1957.
- 31 SWART, C.F. Die beroeps- en ekonomiese lewe van Suid-Afrikaanse Blanke jeugdige: 'n Sosiologiese studie. Pretoria, Universiteit van Pretoria, 1966. (Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif.)
- 32 VAN NIEKERK, J.F. Skoolvoorligting - Teorie en praktyk. Stellenbosch, Universiteits Uitgewers, 1967.
- 33 VENABLES, E. Apprentices out of their time. London, Faber and Faber, 1968.
- 34 WILLIAMS, W.M. ed. Occupational choice. London, George Allen and Unwin Ltd., 1974.

BYLAE

**RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING
HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL**



INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING

DIE WERKSITUASIE VAN DIE JONG WERKER

Vraelys no.

--	--	--	--

1 Wat is u ouderdom? (slegs volle jare soos op 30 Junie 1976)

--	--

2 Hoe oud was u toe u die skool verlaat het om te gaan werk?
(slegs volle jare)

--	--

3 (a) Wat is die hoogste skoolstanderd wat u geslaag het?

Standerd

6	7	8	9	10
---	---	---	---	----

(b) Watter Hoërskool het u bygewoon?

(c) Hoeveel skole het u bygewoon?

(d) Wat is die hoogste tegniese kwalifikasies wat u behaal het?
.....

4 Watter soort werk doen u nou? (bv. kantoorwerk, fabriek=
werk, ens.)

.....

5 Noem die naam van u huidige beroep (bv. liasseerklerk,
masjienoperateur, vakleerling-passer-en-draaier, ens.)

.....

6 Wat is u huidige salaris?

R

7 Hoe lank werk u al by u huidige werkgewer?
Jare Maande

8 Doen u tans skofwerk? Ja 1 Nee 2

9 Hoeveel ure per week werk u?
(a) Normale werkure
(b) Oortyd

10 Wat was die eerste beroep wat u beoefen het nadat u die skool verlaat het? (Militêre diensplig uitgesluit)
.....
.....

N.B. (Vir die res van die vraelys word hierdie beroep as u "eerste beroep" of "eerste werk" beskou).

11 (a) Het daar tyd verloop vandat u die skool verlaat het totdat u begin werk het? Ja 1 Nee 2

(b) Indien "Ja", hoe lank?
Jare Maande

(c) Wat het u in die tussentyd gedoen?
.....

12 Hoe het u u eerste werk gekry? (Merk die belangrikste faktor)

- Deur vriende se bemiddeling 1
- Deur familie se bemiddeling 2
- Deur ouers se bemiddeling 3
- Deur self 'n advertensie te beantwoord 4
- Deur self te soek 5
- Deur 'n arbeidsburo 6
- Nie een van bogenoemde nie: 7
- Verduidelik asseblief
-

13 Wat was u begin-salaris in hierdie eerste werk? (per jaar)

R

Watter jaar was dit?

14 (a) Was hierdie eerste werk die beroep wat u van plan was om te gaan beoefen sodra u die skool verlaat het?

Ja	<input type="checkbox"/>	1	Nee	<input type="checkbox"/>	2
----	--------------------------	---	-----	--------------------------	---

(b) Indien "Ja", wat het u laat besluit om dié beroep te kies? (Merk die belangrikste rede)

Die voorligting wat ek op skool ontvang het 1

Die vakke wat ek op skool gekies het 2

My ouers se aanbeveling 3

My maats se aanbeveling 4

Ander rede: Noem die rede

.....

(c) Indien "Nee", waarom het u dan die eerste werk aanvaar?

.....

(d) Wat wou u graag doen?

.....

15 (a) Dui hieronder aan wat u van die eerste werk geweet het terwyl u nog op skool was. (Merk in die "Ja"-blokkie as u vooraf geweet het en in die "Nee"-blokkie as u nie vooraf geweet het nie).

(a) Watter salaris u min of meer sou kry

Ja	<input type="checkbox"/>	1	Nee	<input type="checkbox"/>	2
----	--------------------------	---	-----	--------------------------	---

(b) Die aard van die werk wat u sou doen?

Ja	<input type="checkbox"/>	1	Nee	<input type="checkbox"/>	2
----	--------------------------	---	-----	--------------------------	---

(c) Hoeveel dae per week u sou werk

Ja	<input type="checkbox"/>	1	Nee	<input type="checkbox"/>	2
----	--------------------------	---	-----	--------------------------	---

- 15 (a) (d) Hoeveel vakansieverlof u min of meer sou kry?
 Ja Nee
- (e) Of u skofte sou werk? Ja Nee
- (b) Het u voorligter-onderwyser vir u 'n beroep aanbeveel?
 Ja Nee
- (c) Indien "Ja", watter soort werk het hy/sy vir u aanbeveel?

16 Waarom het u die skool verlaat en nie verder gaan studeer of langer op skool gebly nie?(Noem belangrikste rede)

- Diensplig het in helfte van jaar begin
- Wou selfstandig wees
- Het nie geld gehad om verder te studeer nie
- Het gesukkel op skool
- My ouers het my aangeraai om te gaan werk
- My vriende het my beïnvloed om te gaan werk
- Die werk is vir my aangebied
- Ek het nie van skool gehou nie
- Ek was klaar met my kursus
- My gesinsomstandighede
- Ander

Noem die ander rede

.....

- 17 (a) Was u eerste beroep dieselfde as dié wat u vader beoefen het of nog beoefen? Ja Nee
- (b) Indien "Nee", wat is of was u vader se beroep?

18 Was u verplig om Klasse by te woon terwyl u gewerk het?

Ja 1

Nee 2

(a) By watter opleidings=
inrigting?

.....

(b) Het u die Klasse gereeld
bygewoon?

Ja 1 Nee 2

(c) Indien "Nee", hoekom nie?
(belangrikste rede)

.....
.....

(i) Het u uit vrye keuse
Klasse bygewoon?

Ja 1 Nee 2

(ii) Indien "Ja", watter
kursus het u gevolg?

.....

(iii) Wat was u doel met
die Klasse?

1 Bevordering in 1
my werk

2 Bekwaam vir ander 2
werk

3 Ander

Noem

.....
.....

19 Hoe is u in-diens opgelei vir u eerste werk?

(a) Het n indiensopleidingskursus bygewoon?

Ja 1 Nee 2

(b) Is stelselmatig deur my toesighouer opgelei

Ja 1 Nee 2

(c) Is deur my medewerkers gehelp om die werk te leer

Ja 1 Nee 2

(d) Het op n ander wyse die werk geleer:

Ja 1 Nee 2

Verduidelik asseblief

.....

.....

- 20 (a) Het u vrymoedigheid gehad om u hoof te vra as u onseker was oor u werk? Ja Nee
- (b) Was u tevrede met die manier waarop hy u behandel het? Ja Nee

21 Wat het u die meeste gehinder in u eerste werk? (Belangrikste een "ding").

- | | |
|---|--------------------------------|
| Die werksure | <input type="text" value="1"/> |
| Nie kennis van die werk nie | <input type="text" value="2"/> |
| Onsimpatieke bestuur | <input type="text" value="3"/> |
| Die verhouding met my medewerkers | <input type="text" value="4"/> |
| My werk was eentonig | <input type="text" value="5"/> |
| Ek het nie van die soort werk gehou nie (bv. vuil werk) | <input type="text" value="6"/> |
| Niks in die besonder nie | <input type="text" value="7"/> |
| Ander | <input type="text"/> |
| Verduidelik | |
| | |
| | |

22 Wat het u die meeste geniet van u eerste werk? (Belangrikste een "ding").

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Interessante werk | <input type="text" value="1"/> |
| Ek het dit geniet om besig te wees | <input type="text" value="2"/> |
| Die mense met wie ek saam gewerk het | <input type="text" value="3"/> |
| Dat daar nie te veel dissipline was | <input type="text" value="4"/> |
| Die opleiding in my werk | <input type="text" value="5"/> |
| Die werksure | <input type="text" value="6"/> |
| Die vakansies | <input type="text" value="7"/> |

22 Die salaris
 Niks in die besonder nie
 Ander
 Noem

.....

23 Dink u dat die werk wat u in u eerste betrekking gedoen het belangrik was vir u werkgewer? Ja Nee

24 (a) Het u vakansies en/of Saterdag gewerk terwyl u nog op skool was? Ja Nee

(b) Indien "Ja", watter soort werk het u gedoen?

(c) Dink u dat hierdie ondervinding vir u van enige waarde was? Ja Nee

25 Beoefen u nog dieselfde beroep as waarmee u begin het nadat u die skool verlaat het?

Ja Nee

(a) Wil u van hierdie beroep 'n loopbaan maak?

Ja Nee

(b) Indien "nee", waarom nie?

.....

(a) Hoekom het u van beroep verander?(Belangrikste rede)

.....

(b) Noem die verskillende beroepe wat u tot dusver beoefen het:

- 1
- 2
- 3
- 4

26 (a) Het u al van werkgewer verander sedert u u eerste betrekking aanvaar het? Ja Nee

(b) Indien "Ja", hoeveel keer?

27 (a) Hoe lank het u by elke werkgewer gewerk?

1ste werkgewer

--	--

2de werkgewer

--	--

3de werkgewer

--	--

4de werkgewer

--	--

(b) Het u militêre diensplig gedoen?

	Jare	Maande
Ja	1	Nee 2

(c) Hoe lank?

--

28 (a) Was u vir enige tydperk werkloos?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

(b) Indien "Ja", vir hoe lank?

Jare	Maande	Weke

(c) Waarom was u werkloos?

Omdat ek werk gesoek het en nie kon vind nie

1

Omdat ek moes wag vir 'n vakature

2

Omdat ek nie lus was om te werk nie

3

Ander rede

--

Noem die rede

.....

29 Wat is die vernaamste vereiste wat u aan 'n werk stel?

Groot salaris

1

'n Goeie baas

2

Geluk in die werk self

3

'n Goeie verhouding met my medewerkers

4

Dat dit skeppende werk moet wees

5

Sekuriteit

6

Dat dit maklike werk moet wees

7

Dat dit skoon werk moet wees

8

Ander

--

Noem

.....

Ek weet nie

10

30 (a) Is daar enige spesiale probleme wat u gehad het in die oorgang van die skoolsituasie na die werksituasie?

Ja 1 Nee 2

(b) Indien "Ja", merk die belangrikste probleem

Ek was baie onseker oor wat ek wou doen 1

Ek het gesukkel om werk te kry 2

Dit was moeilik om my ouerhuis te verlaat 3

Ek het te min geweet van verskillende soorte werk 4

Ek was onseker in my eerste werk 5

Ander

Noem

.....

.....

RGN-PUBLIKASIES SEDERT 1 JUNIE 1976
HSRC PUBLICATIONS SINCE 1 JUNE 1976

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

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

GESKIEDENIS/HISTORY

Genealogiese Publikasie Nr. 5. DE VILLIERS, C.G.S. Geslagsre-gister van die familie Swart. 1977. R14,35.

Genealogiese Publikasie Nr. 6. LOMBARD, R.T.J. Handleiding vir genealogiese navorsing in Suid-Afrika. 1977. R3,10.

INLIGTING/INFORMATION

HUMANITAS - Vol. 4 No. 1. Tydskrif vir navorsing in die geesteswetenskappe. 1976. R6,75.

HUMANITAS - Vol. 4 No. 1. Journal for research in the human sciences. 1976. R6,75.

JAARVERSLAG - Verskyn jaarliks. Gratis.
ANNUAL REPORT - Published once a year. Gratis.

IN-28 STIMIE, C.M. and GEGGUS, C. University education in the Republic of South Africa. 1976. R2,65.

IN-29 COETZEE, C.J.S. en GEGGUS, C. Tersiêre opleiding buite die universiteit en beroepsgeleenthede. (Herdruk 1977) R4,30.

KOMMUNIKASIE/COMMUNICATION

- KOMM-8 SNYMAN, N. Die verband tussen persoonlikheidsbehoefte en die voorkeur vir onderwerpe uit die massamedia. 1976. R8,45.
- KOMM-9 MAAS, Ingrid. Ontleding van breë radioprogramstruktuur in Suid-Afrika: Die Engelse en Afrikaanse dienste, 1973-1974. 1976. R4,30.
- KOMM-10 PUTH, G. Die inhoud en gehalte van 'n steekproef Suid-Afrikaanse rolprente voor die instelling van televisie. 1977. R2,65.
- KOMM-11 MAAS, Ingrid. Ontleding van die breë radio program=struktuur in Suid-Afrika: Springbokradio, 1973-1975. 1977. R3,60.

MANNEKRAG/MANPOWER

- MM-58 WOLMARANS, C.P. Die arbeidsituasie en werkgesindheid van die Kleurlingman in die Kaapse Skiereiland. 1976. R3,20.
- MM-59 WOLMARANS, C.P. Beroepsbeoefening van gegradueerdes met nie-beroepsgerigte grade. 1976 R2,05.
- MM-61 REDELINGHUY, H.J. en TERBLANCHE, S.S. Arbeidsopset en afwesigheid in gedentraliseerde gebiede. 1976. R2,25.
- MM-62 SMIT, P.C. Die ingenieurspotensiaal by leerlingingenieurs=tegnici. 1976. R1,75.
- MM-63 VERMAAK, J.A. Die vermenigvuldigerseffek van werkgeleent=heidskepping vir die inwoners van Temba. 1976. R2,10.
- MM-64 EBERSOHN, D. Die landbouegegradeerdes van die RSA in 1973. 1977. R1,90.

TALENTOPNAME/TALENT SURVEY

- MT-35 DU PREEZ, J.J. Geskrewetaalmoeilikhede by leerlinge in die sekondêre skool. 1976. R1,60.

MT-36 ROOS, W.L. Projek Talentopname : Navorsingsbevindinge - 1975. 1976. R0,65.

MT-36 ROOS, W.L. Project Talent Survey : Research Findings - 1975. 1976. R0,65.

MT-37 LAUBSCHER, D.B. Onderprestasie gedurende die sekondêre skoolfase. 1976. R1,35.

MT-38 DE BEER, G. 'n Onderzoek na milieu- en agtergrondfaktore wat verband hou met skoolstaking van sekondêre skoolleerlinge in die Witwatersrand-Vaaldriehoek-gebied. 1977. R2,20.

MT-39 VAN DER MERWE, N.J. Die opvoedings- en onderwysmilieu van die anderstalige leerling in die Republiek van Suid-Afrika. 1977. R1,70.

NAVORSINGSONTWIKKELING/RESEARCH DEVELOPMENT

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

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

Kwic-indeks van Navorsingsbulletins, Vol. 5. 1976.
Kwic Index of Research Bulletins, Vol. 5. 1976.

OPVOEDKUNDE/EDUCATION

O-29 HUMAW, P.G. The instruction of Mathematics at secondary school level in a number of countries in Western Europe. 1976. R1,95.

O-31 VAN DEN BERG, O.J. The training of Mathematics teachers in the Republic of South Africa and in some Western countries. 1976. R3,45.

O-41 NEL, A. Onderwys en voorligting vir pedagogies verwaarloosde (gedragsafwykende) leerlinge. 1976. R2,95.

O-42 HATTING, O.L. Programmed instruction. 1976. R1,95.

O-45 BEUKES, J.H. Skoolvoorligting in Switserland. 1976. R1,55.

- O-46 BEUKES, J.H. Skoolvoorligting in Nederland. 1976. R1,70.
- O-47 BEUKES, J.H. Skoolvoorligting in Wes-Duitsland. 1976. R1,95.
- O-48 NEL, Skoolvoorligting in Ontario, Kanada. 1976. R1,30.
- O-49 CARSTENS, J.H. Skoolvoorligting in die VSA. 1976. R1,50.
- O-50 SPIES, P.G. VAN Z. Skoolvoorligting in Skotland. 1976. R2,10.
- O-53 STRYDOM, G.S. Die totstandkoming en uitbouing van die skoolradiodiens van Radio Bantu. 1975. R2,53.
- O-53 STRYDOM, G.S. The establishment and expansion of the school radio service of Radio Bantu. 1976. R2,15.
- O-55 ENGELBRECHT, S.W.H. Dwelmmiddelmisbruik as opvoedings= probleem. 1976. R2,65.
- O-56 STRYDOM, A.E. Dwelmmiddelmisbruik as selfverwerklikings= probleem. 1976. R2,00.
- O-62 VAN DEN BERG, D.J. Aspects of the training of Mathematics teachers for primary and secondary schools in the Republic of South Africa: A summary. 1976. R0,80.
- O-62 VAN DEN BERG, D.J. Aspekte van die opleiding van Wiskundeonderwysers vir primêre en sekondêre skole in die Republiek van Suid-Afrika: 'n Opsomming. 1976. R0,80.

PSIGOMETRIKA/PSYCHOMETRICS

- P-13 MINNAAR, G.G. The influence of westernization on the personality of a group of Zulu men. 1976. R10,30.
- P-14 OWEN, K. Voorspellingswaarde van die akademies-tegniese aanlegtoetse (ATA) drie jaar vooruit: 'n Onderzoek by die hoërskole Spes Bona en Esselenpark. 1977. R4,25.

SOSIOLOGIE, DEMOGRAFIE EN KRIMINOLOGIE/SOCIOLOGY, DEMOGRAPHY
AND CRIMINOLOGY

- S-39 LÖTTER, J.M. and VAN TONDER, J.L. Fertility and family
planning among Blacks in South Africa 1974. 1976. R4,25.
- S-42 VAN DER BURGH, C. The socio-economic position of Indian
blind persons in Natal. 1976. R2,30.
- S-44 GROENEWALD, D.C. The Chinese community in South Africa :
Phase I : Background and attitudes of the White population
group towards the Chinese minority group. 1976. R2,56.
- S-46 GROENEWALD, D.C. en SMEDLEY, Linda, N. Attitudes of the
White population in South Africa towards immigrants in general
and the main immigrant groups in particular. 1977. R3,30.

STATISTIEK/STATISTICS

- WS-13 LUBBE, A.M. Computerized data bases and some implications
for information services in the human sciences : A preliminary
literature survey. 1976. R3,90.
- WS-16 KIES, J.D. en VAN WYK, G.C. Toetsing van onderwysstatis=
tiese insamelingsvorme wat opties "gelees" kan word. 1976.
R7,45.
- WS-17 VAN RENSBURG, F.A.J. Trends in education for Coloureds
in the Republic of South Africa. 1976. R3,65.
- WS-19 KIES, J.O. Besoeke aan enkele rekenaar- en inligting=
stelsels (insluitende biblioteekstelsels) in Wes-Europa, en aan
die derde internasionale kongres oor wiskundeonderwys, 1976.
1976. R1,25.

TAAL, LETTERE EN KUNS/LANGUAGES, LITERATURE AND ARTS

- DANEEL, L. Bronnegids vir Kuns en Argitektuur - 1971/Source
Guide for Art and Architecture - 1971. 1976. R11,75.
- BOTHA, T.J.R. Watername in Natal. Naamkundereeks Nr. 8. 1977.
R6,95.

NIENABER, G.S. en RAPER, P.E. Toponymica Hottentotica Deel I.
1977. R8,00.

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

ESTERHUYSEN, M. South Africa's First Gold Coin. 1976. National
Cultural History and Open-Air Museum, Pretoria.

ISBN 0 86965 452 7

V&R Pta.