

De beroepsperspectieven van sociologen in Nederland

W.J.G. Cremers en Th.J. IJzerman*

Summary

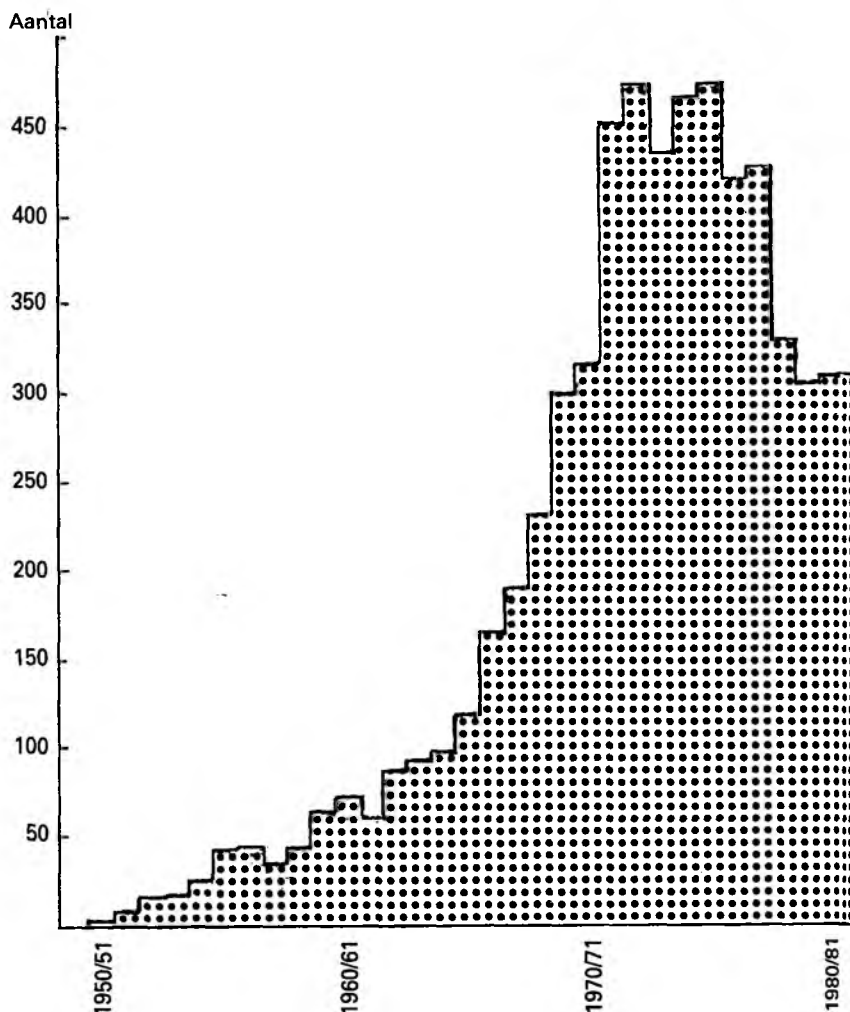
Job-perspectives of Dutch sociologists

Results of the latest stage (1978-1981) of a survey among Dutch sociologists who graduated 4 months before are presented. After a sketch of the development of the number of sociologists in the Netherlands, and of the registered unemployed among them, it can be seen that the job-perspectives of the newly graduated deteriorated lately. Between 1974 and 1979, unemployment temporarily decreased, due to an extension of part-time employment. The analysis concentrates on differences between the full-time and part-time employed. Information is given about the branches of the economy where they got employed, the job-requirements, their tasks, income and job-security. A comparison with the unemployed is made with concern to the university of graduation, specialization, place of residence, age, sex and civil state, and especially – the searching behaviour on the labour market.

Sinds 1968 wordt, onder leiding van Th.J. IJzerman, een langlopend onderzoek uitgevoerd, dat bekend staat als TFS-onderzoek (TFS = 'taak en functie van sociologen'). Over bevindingen van dit onderzoek is in de loop der tijd regelmatig gerapporteerd.¹ Ook dit artikel maakt deel uit van het TFS-onderzoek.

In het volgende zal worden getracht de beroepsperspectieven van betrekkelijk recent in Nederland afgestudeerden in de westerse sociologie te schetsen. Hierbij wordt aandacht geschonken aan de ontwikkeling van het aantal afgestudeerden, de arbeidsmarkt voor sociologen, de maatschappelijke sectoren waar zij werkzaam zijn, hun functies en de wijze waarop zij trachten een werkkring te verkrijgen. In het bijzonder zal worden ingegaan op verschillen bij een volledige dan wel gedeeltelijke dagtaak.

* Beiden verbonden aan het Sociologisch Instituut RU Groningen.



Figuur 1. Ontwikkeling van het aantal personen dat per studiejaar het doctoraal-diploma Westerse Sociologie behaalde aan Nederlandse universiteiten en hogescholen

In dit artikel zal vooral de situatie worden besproken van degenen die tussen 1978 en juni 1981 het doctoraal-examen westerse sociologie behaalden.¹

Afstuderenden en werkgelegenheid

De ontwikkeling van het aantal sociologen dat jaarlijks afstudeert, is weer-gegeven in figuur 1. Ze wordt gekenmerkt door een sterke groei, die in 1965 inzette. Sedert 1975 is het aantal afstuderenden weer flink gedaald.

Het zal duidelijk zijn, dat het totale aantal sociologen in Nederland snel groeide. Waren er aan het begin van de zestiger jaren nog maar 300 sociologen, bij de volkstelling in 1971 waren het er 2000 en thans zijn er ongeveer 7000. Dit groeitempo was hoger dan in de Verenigde Staten en een veelvoud van dat in de Duitse Bondsrepubliek.⁴

Het huidige aantal sociologen werd in 1968 al door de Academische Raad voorzien. Men verwachtte ook dat de vraag naar sociologen aanzienlijk geringer zou zijn. Albinski wees daarom op de noodzaak nieuwe werkterreinen open te leggen.⁵ Dat lijkt aanvankelijk te zijn gelukt. In 1971 stonden 61 sociologen als werkzoekende bij de arbeidsbureaus ingeschreven. Dit aantal was in 1975 ruim 200. In 1979 overschreed dit het aantal afgestudeerden van dat jaar. Eind 1982 werd de 400 gepasseerd, waarvan de helft reeds meer dan één jaar stond ingeschreven.⁶

De werkgelegenheid van de respondenten bij het TFS-onderzoek, die in de periode 1978-1981 hun studie voltooiden, was (ongeveer vier maanden na het afstuderen) als volgt: 49% had een volledige werkkring; 29% had een gedeeltelijke werkkring en 22% had geen werkkring. De ontwikkeling van de werkgelegenheid onder de respondenten vertoonde een grillig verloop. Dit wordt weergegeven in tabel 1. De situatie van degenen die in 1975 zijn afgestudeerd, was aanzienlijk slechter dan de werkgelegenheid van degenen die een jaar eerder hun studie voltooiden. Bij de vier daarop volgende generaties afgestudeerden nam het percentage zonder werkkring snel af, maar deze gunstige ontwikkeling ging samen met een sterke groei van het aantal part-time werkenden. Dit laatste was vermoedelijk het gevolg van overheidsmaatregelen ter verbetering van de werkgelegenheid, waarbij werklozen tijdelijke part-time functies konden krijgen.

De bruto jaarinkomens van de part-time werkenden lagen op een aanzienlijk lager niveau dan die van respondenten met een volledige werkkring. Van de eersten had 37% minder dan f 20 000 inkomen; minder dus dan het minimum-loon of een uitkering krachtens de Algemene Bijstandswet. Bij de full-time werkenden kwamen inkomens beneden f 20 000 nauwelijks voor. Vergelijking van deze bevindingen met CBS-informatie over werknemers met part-time functies wijst erop dat minimum-lonen onder pas afgestudeer-

Tabel 1. De verdeling van de respondenten naar de omvang van hun werkkring en het jaar van afstuderen

<i>Jaar van afstuderen</i>	<i>Aantal respondenten</i>	<i>Percentage:</i>		
		<i>met werkkring full-time</i>	<i>part-time</i>	<i>zonder werkkring</i>
1974 (4 mnd.)	110	58	16	26
1975	311	47	19	34
1976	296	47	22	31
1977	221	50	27	23
1978	167	50	27	23
1979	200	49	31	20
1980	180	49	28	23
1981 (6 mnd.)	62	47	27	26
Totaal	1547	49	24	27

Opm.: Respondenten die hun (meestal vervangende) dienstplicht vervulden, zijn niet in de analyses betrokken.

de sociologen vaker voorkomen dan onder andere werknemers, zelfs onder 16-22-jarigen (17% van de part-time werkenden van 23 jaar en ouder verdiende het minimum-loon).⁷

De respondenten met een part-time werkkring leken ook minder zeker te zijn van hun functie: 56% verwachtte drie jaar later niet meer de functie te bekleden die zij ten tijde van het onderzoek hadden. Bij degenen met een full-time werkkring was dit 41%. Er zou echter aanvullend onderzoek nodig zijn naar de redenen voor deze verwachting, die zeer verschillend zouden kunnen zijn: ontslag, of juist promotie.

Enkele andere kenmerkende verschillen tussen de respondenten, onderscheiden naar de omvang van hun werkkring, zijn schematisch weergegeven in tabel 2.

Een relatie met de leeftijd kon niet worden aangetoond. Voor een verklaring van de gesignaleerde verschillen zou aanvullend onderzoek nodig zijn. Dit geldt met name voor de vraag, of part-time werkenden dit uit eigen voorkeur doen, of min of meer genoodzaakt door de omstandigheden. In een eerdere fase van het TFS-onderzoek (1968-1971) antwoordde 10% van de part-time werkenden dat ze uit eigen voorkeur een gedeeltelijke werkkring hadden.⁸

Tabel 2. Enkele kenmerken van respondenten, onderscheiden naar hun werkkring (afgestudeerden uit de periode 1978-1981)

	<i>Relatief vaker voorkomende kenmerken bij sociologen</i>		
	<i>met een volledige functie</i>	<i>met een gedeeltelijke functie</i>	<i>zonder werkkring</i>
Geslacht, burgerlijke staat:	gehuwde mannen	vrouwen	ongehuwden
Woonplaats:	zuidwest Nederland (Rotterdam)	noordwest en cen- traal Nederland (Amsterdam, Utrecht)	drie noordelijke pro- vincies
Afgestudeerd te:	Rotterdam	Groningen, Utrecht	Amsterdam (UvA), Groningen
Specialisatie:	bedrijfs- en organisa- tiesociologie, medi- sche sociologie	socialisering en welzijn	geen, algemene so- ciologische theorie

Opn.: De gegevens die hier zijn vermeld, zijn een samenvatting van diverse kruistabellen. De kenmerken zijn hier slechts opgenomen, voorzover ze zowel inhoudelijk relevant als statistisch significant (alpha kleiner dan 5%) bleken. De kruistabellen die aan deze tabel ten grondslag liggen, kunnen worden opgevraagd bij W. Cremers, Echtenstein 10, 1103 AA Amsterdam.

Tabel 3. Sectoren van de maatschappij waar de respondenten werkzaam waren (in procenten)

<i>Maatschappelijke sector</i>	<i>Afgestudeerd in de periode:</i>		<i>waarvan met: volledige werkkring</i>	<i>gedeeltelijke werkkring</i>
	<i>1974-1978</i>	<i>1978-1981 totaal</i>		
Overheidsadministratie	25	27	32	18
Maatschappelijke diensten	21	20	25	12
Universiteiten, hogescholen	20	20	15	27
Niet-universitair onderwijs	19	14	4	33
Onderzoekinstellingen	6	9	11	7
Ondernemingen	5	7	11	—
Niet in te delen	4	3	2	3
Totaal	100	100	100	100
Aantal respondenten	750	338	215	123

Maatschappelijke sectoren

De sectoren van de maatschappij waar respondenten werkten, zijn gegroepeerd in zes categorieën. In tabel 3 zijn deze gerangschikt naar het aantal respondenten dat er werk vond. In vergelijking tot de periode 1974-1978 is het aandeel van de onderzoekinstellingen, de overheid en de ondernemingen toegenomen en dat van het niet-universitaire onderwijs (in het vervolg zonder meer 'onderwijs' genoemd) afgenomen.

De verhouding tussen full-time en part-time functies was in de onderscheiden sectoren zeer verschillend, zoals tabel 3 eveneens laat zien. Het ene uiterste was de sector ondernemingen, waar uitsluitend full-time functies voorkwamen. Relatief veel volledige functies waren er ook bij de maatschappelijke dienstverlening en de overheidsadministratie. Het andere uiterste was het onderwijs, met name het primaire en secundaire onderwijs, met minder dan één vijfde deel volledige functies. Ook bij de universiteiten en hogescholen waren er relatief weinig full-time functies (precies de helft). Van de respondenten met een gedeeltelijke werkkring werkte 60% bij een onderwijsinstelling. Bij de full-time werkenden was dit slechts 19%.

Functie

Aspecten van de functies van betrekkelijk recent afgestudeerde sociologen die hier worden besproken, zijn: de opleidings- en ervaringseisen bij de aanstelling en de taak die het grootste deel van de werktijd vergde.

Voor 65% van de functies waarin de respondenten werden aangesteld, werd een afgestudeerde in de sociale wetenschappen gevraagd, veelal expliciet een socioloog (20%). Een academische opleiding werd in 19% van de gevallen niet als vereiste genoemd.

De opleidingseisen voor de full-time functies verschilden van die voor de part-time functies in twee categorieën. Voor de volledige functies werd relatief vaak een academische opleiding zonder nadere aanduiding vereist. Voor de part-time functies werd dikwijls expliciet een socioloog gezocht.

Ervaring was veelal niet vereist, maar werd wel in één van de drie gevallen als een voordeel genoemd. In één van de acht gevallen was aanzienlijke ervaring een vereiste. Met betrekking tot de vereiste ervaring bestond er tussen de volledige en de gedeeltelijke functies geen statistisch significant verschil.

Bij de analyse van de taken die de functies van de respondenten omvatten, werd een dertigtal activiteiten onderscheiden. Deze taken werden per

Tabel 4. De qua tijdsbeslag belangrijkste taken van de respondenten die in de periode 1978-1981 hun studie voltooiden (in percentages)

<i>Taken</i>	<i>Respondenten totaal</i>	<i>met volledige werkkring</i>	<i>met gedeeltelijke werkkring</i>
Onderzoek	32	36	25
Onderwijs	25	14	44
Advisering	16	20	11
Hulpdiensten	10	11	10
Management	10	12	6
Staf-werkzaamheden	6	7	4
Totaal	100	100	100
Aantal respondenten	324	201	123

respondent geordend naargelang het beslag op de totale werktijd. Bijna altijd werden de taken die qua tijdsbeslag het belangrijkste waren, ook inhoudelijk relevant geacht voor de functie (97% van de antwoorden). Van alle geanalyseerde taken werd 10% minder belangrijk voor de functie geacht. Dat waren vooral taken van administratief-organisatorische aard (in 53% van de gevallen niet relevant genoemd), huishoudelijk werk (21%) en documentatie (18%).

De onderscheiden taken kunnen in zes categorieën worden gegroepeerd, namelijk: onderzoek, onderwijs, advisering, hulpdiensten, management en stafwerkzaamheden. In deze volgorde kwamen de activiteiten voor, die qua tijdsbeslag het belangrijkste waren. De relatief hoge plaats van de hulpdiensten in deze opsomming doet vermoeden, dat tamelijk veel sociologen – althans kort na het afstuderen – functies hebben die niet met hun opleiding overeenkomen.

De qua tijdsbeslag belangrijkste taak vergde in bijna twee-derde van de gevallen tenminste de helft van de werktijd. Vooral bij onderwijs en onderzoek was deze proportie hoog (ruim drie-vierde). Advisering, daarentegen, legde slechts in één-derde deel van de gevallen zoveel beslag op de werktijd, wat inhoudt dat deze taak meestal met veel andere activiteiten samengaat. De qua tijdsbeslag belangrijkste taak verschilde sterk tussen volledige en gedeeltelijke functies, zoals tabel 4 toont.

Bij respondenten met een volledige werkkring kwam onderzoek op de eerste plaats, gevolgd door advisering en onderwijs. Bij degenen met een part-time

functie nam onderwijs de eerste plaats in en kwam onderzoek op de tweede positie. Dit verschil tussen full-time en part-time werkenden verdween volledig, wanneer de groep met een onderwijsfunctie werd uitgesloten. Buiten het onderwijs bestond er dus geen verschil in taken tussen part-time en full-time werkenden.

Sollicitaties

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de volgende aspecten: het moment waarop men begon te solliciteren; het aantal sollicitaties; de sectoren van de maatschappij waar, en de manier waarop men solliciteerde.

Het moment waarop men begon te solliciteren, lag voor drie-kwart van de respondenten vóór het tijdstip van afstuderen. Meer dan de helft begon zelfs langer dan drie maanden voor dat tijdstip. Van deze groep had 59% een volledige werkkring en was 9% zonder werk. Van degenen die pas na het afstuderen gingen solliciteren, had 30% een volledige werkkring en was 46% zonder werk. Een verband tussen het tijdstip waarop men begon te solliciteren en de omvang van de werkkring kon niet worden aangetoond. Een kleine groep respondenten (8%) had, althans tot vier maanden na het afstuderen, niet gesolliciteerd. Toch had ruim de helft van hen een werkkring, vaak een full-time functie. Het merendeel van deze respondenten werkte al tijdens de studie, vond werk aan de universiteit waar men studeerde, of was als zelfstandig beroepsbeoefenaar werkzaam.

Het aantal sollicitaties tot het moment van onderzoek verschilde uiteraard tussen respondenten met en zonder werkkring. Van de eersten hoefde 6% niet en 22% slechts éénmaal te solliciteren. Ruim de helft had aan drie sollicitaties voldoende, maar 20% moest ten minste tienmaal solliciteren. Van de respondenten zonder werkkring solliciteerde 14% niet, slechts 4% één keer, maar 29% tienmaal of meer (9% zelfs vaker dan 25 keer). Degenen die niet solliciteerden, waren overigens wel bijna allen van plan dat te gaan doen. Moelijkheden bij het vinden van geschikte vacatures of veeleisende taken in het huishouden belemmerden hen tot dusverre te solliciteren. De mediaan van het aantal sollicitaties was voor de respondenten met een werkkring 2,9 en voor de respondenten zonder werkkring 5,1. Wat het aantal sollicitaties betreft, was er geen duidelijk verschil tussen full-time en part-time aangestelden. Ten opzichte van de periode 1974-1978 is er een duidelijke verschuiving opgetreden in het aantal sollicitaties van de respondenten zonder werkkring. De groep onder hen die niet had gesolliciteerd, halveerde en het aandeel met meer dan 25 sollicitaties verdubbelde.

De maatschappelijke sectoren waar de respondenten met succes solliciteerden (werk vonden), zijn al besproken (zie ook tabel 3). Bij analyse van de eerste vijf sollicitaties bleek er een groot verschil te bestaan in de keuze van de sectoren tussen respondenten die hoogstens vijf maal solliciteerden en degenen die veelvuldig solliciteerden. De eersten kozen met name vaker universiteiten en onderzoekinstellingen en zochten minder vaak werk bij de overheid. Dit bleek verband te houden met het feit dat degenen met een werkring minder vaak en in andere sectoren solliciteerden dan degenen zonder werkring. Part-time werkenden kozen vooral de sector onderwijs, zowel bij de eerste als bij latere sollicitaties. Het bleek noch voor hen, noch voor de full-time werkenden enig verschil te maken, of zij vaak of weinig solliciteerden: het patroon van de sectoren waar zij werk zochten, bleef hetzelfde.

De manier waarop degenen die solliciteerden, een aanstelling verkregen, was meestal de reactie op een personeelsadvertentie (62%). In tamelijk veel gevallen (17%) werd men gevraagd voor de functie. Opvallend was het geringe aantal respondenten dat via de universiteit een aanstelling verkreeg (2%).

Uit het voorgaande mag niet worden afgeleid dat het reageren op een personeelsadvertentie de beste kansen bood. Dat deze manier zo vaak tot een aanstelling leidde, kwam vooral doordat ze veel frequenter werd toegepast dan enige andere methode. Bij de berekening van de kans op succes voor de diverse manieren van solliciteren, bleek deze juist voor de personeelsadvertentie het laagst te zijn. De succeskans was het hoogste wanneer men voor een functie werd gevraagd, maar ook dan bleek een aanstelling nog lang niet verzekerd.⁹

Tussen het aantal sollicitaties en de gebruikte methode bestond een zeker verband. Naarmate het aantal sollicitaties groter was, werd de categorie 'reactie op een personeelsadvertentie' belangrijker en nam het aandeel van de categorieën 'gevraagd voor de functie' en 'eigen initiatief' af. Bij de succesvolle sollicitaties bleek er geen verschil te bestaan in de methode bij vroege successen (minder dan vier sollicitaties) en latere. Ook kon geen verschil worden aangetoond tussen de methoden van full-time en part-time werkenden. Wel was er een duidelijk verschil tussen respondenten met en zonder werkring. De eersten werden veel vaker gevraagd voor een functie; degenen zonder werkring reageerden relatief vaak op advertenties. Bij de eerste sollicitatie was dit verschil nog niet duidelijk zichtbaar.

Beschouwing

De resultaten van het onderzoek onder betrekkelijk recent afgestudeerde so-

ciologen geven aanleiding tot discussie en nader onderzoek op diverse punten. Hier zullen als aanzet daartoe drie problemen worden aangestipt.

1. *De positie van part-time aangestelden.* Part-time werk onderscheidt zich vaak ongunstig van een volledige werkkring in financieel opzicht en met betrekking tot de verdere beroepsperspectieven. Een belangrijk deel van de part-timers werkenden heeft een inkomen beneden het bedrag van een uitkering ingevolge de Algemene Bijstandswet. Dit betekent, dat zij mede zijn aangewezen op andere bronnen van inkomen, hetgeen verplichtingen met zich meebrengt die hun onafhankelijkheid in de weg staan en een belemmering kunnen vormen bij de uitoefening van hun functie. Bij werkloosheid zullen zij dikwijls ter aanvulling op de WW-uitkering ook nog een beroep moeten doen op de ABW, hetgeen extra formaliteiten en administratieve problemen teweegbrengt, die andere werklozen en werkenden worden bespaard.

Vooral voor werknemers die naast hun werkkring andere belangrijke taken hebben, zoals het opvoeden van kinderen, het huishouden of voortgezette studie, lijkt part-time werk vaak een oplossing. Met deze – niet altijd vrijwillige – keuze moeten zij ook de nadelen van een onvolledige werkkring aanvaarden.

Het in de inleiding geuite vermoeden, dat part-time aanstelling een benadeling van bepaalde groepen werknemers kan inhouden, wordt door de resultaten van het onderzoek versterkt. Toetsing en generalisering van deze hypothese zou breder onderzoek vergen.

2. *De rol van de universiteit bij het zoeken naar een werkkring.* Degenen die door werkgevers werden gevraagd voor een functie en degenen die via universiteit of relaties solliciteerden, bleken veel meer kans op een aanstelling te hebben dan degenen die reageerden op een advertentie of werden bemiddeld door het arbeidsbureau. Vergelijking van de succesvolle wijzen van solliciteren met soortgelijke gegevens van hoofd- en handarbeiders in Amsterdam en Rotterdam wijst erop, dat de advertentie bij sociologen een relatief grote rol speelt en dat sollicitatie via relaties betrekkelijk weinig voorkomt.¹⁰ Bemiddeling door de onderwijsinstelling was ook in dat onderzoek zeldzaam: eveneens 2% van de gevallen.

3. *De beroepsstatus van de socioloog.* De ontwikkeling van de studierichting sociologie gedurende enkele decennia zou de overtuiging kunnen hebben bevestigd, dat de rol van de socioloog in een organisatie bekend zou zijn. De resultaten van het onderzoek wekken het vermoeden, dat er zowel onduidelijk-

heid bestaat over de inbreng van de socioloog, als een neiging om de sociologie-opleiding laag te schatten. Argumenten voor deze hypothese zijn de bevinding dat sociologen buiten de sectoren onderwijs en universiteiten vooral functies hebben waarvoor niet specifiek een sociologie-opleiding was vereist en het grote aandeel van part-time functies in de werkgelegenheid van sociologen. De beroepsperspectieven van sociologen hangen nauw samen met de status van hun beroep. Als de hier geformuleerde hypothese juist zou zijn, zouden dringend maatregelen moeten worden genomen.

Noten

1. Bijv. IJzerman, Th.J., Sociologen op de arbeidsmarkt. *Mens en Maatschappij*, 52, boekaflevering, 1977, 93-134.
Voor andere publikaties zie de bibliografie van het TFS-onderzoek, te verkrijgen bij Th.J. IJzerman, Sociologisch instituut, Grote Markt 23, 9712 HR Groningen.
2. De gegevens werden verzameld door middel van vragenlijsten, die ongeveer vier maanden na het afstuderen per post werden toegezonden. De adressen werden van de universiteiten verkregen. De hogescholen in Tilburg en Wageningen deden niet mee aan het onderzoek. Vergelijking van het adressenbestand met CBS-gegevens over het aantal afgestudeerden wees uit, dat 17% van de adressen ontbrak. Van degenen van wie een adres was verkregen, zonden 471 personen (73%) de vragenlijst ingevuld terug. Het totale aantal respondenten in het TFS-onderzoek was 3155.
3. De schattingen van het aantal sociologen in Nederland zijn gebaseerd op de volgende CBS-publikaties:
 - *Statistiek van het hoger onderwijs*. Diverse jaargangen tot 1959;
 - *Statistiek van het wetenschappelijk onderwijs*. Div. jaarg. sedert 1960;
 - *14e algemene volkstelling annex woningtelling*, 28 februari 1971, deel 5C, semi-hoger en hoger opgeleiden.De stand omstreeks 1960 is het cumulatieve aantal afgestudeerden. De gegevens van de volkstelling omvatten ook niet-westers sociologen, cultureel-antropologen en politicologen. Het aantal westers sociologen is hieruit afgeleid op basis van de aantallen afgestudeerden in de diverse richtingen. De schatting van het huidige aantal sociologen is het cumulatieve aantal afgestudeerden, gecorrigeerd voor demografische factoren, zoals die bleken uit de volkstelling 1971 en het TFS-onderzoek.
4. Voegelin, L. (Hrsg.), *Sozialwissenschaften 2: berufsorientiertes Studium? Orientierungshilfen für Studenten und Dozenten*. Frankfurt am Main, 1977.
Evans, M.D., & Laumann, E.O., Professional Commitment: Myth or Reality? In: Treiman, D.J., & Robinson, R.V. (eds.), *Research in Social Stratification and Mobility*, 2 (1983), 3-40.
5. Albinski, M., *Maatschappelijke behoefte aan sociologen*. Acad. redev., Nijmegen, 1969.
6. Ministerie van Sociale Zaken, Directoraat Generaal van de Arbeidsvoorziening, driemaandelijks overzicht van de ingeschrevenen bij de arbeidsbureaus.
7. CBS, *Statistisch zakboek*, 1983, p. 321, en 1982, p. 320.
8. Becker, H.A., & IJzerman, Th.J., De arbeidsmarkt voor sociologen in Nederland. In: Rademaker, L. (red.), *Sociologie in Nederland*. Deventer, 1979, p. 124-160.

9. Zie voor de analyse van deze succesansen een intern verslag bij het Sociologisch Instituut te Groningen: IJzerman, Th.J., & Cremers, W.J.G., Arbeids- en organisatiesociologen op de arbeidsmarkt (1983), hetgeen dezelfde fase van het TFS-onderzoek betreft als dit artikel (1978-1981).
10. Faase, L., *Mobiliteit en bemiddeling op de arbeidsmarkt*. 's-Gravenhage, 1981, p. 45.