

# Ongelijke sociale distributie van de tewerkstellingskansen van ex-gedetineerden

## Een empirisch onderzoek naar de reacties van het bedrijfsleven op schriftelijke sollicitaties

Luk Deliens\*

### Inleiding

Nadat ze hun strafrechterlijke sanctie hebben doorstaan, blijven de ex-gedetineerden kampen met een officieel etiket. Dit etiket maakt hen in onze maatschappij tot onderwerp van stigmatisering, waardoor hun sollicitatiekansen in de sociale interactie met de werkgevers gelimiteerd worden. Uit ons onderzoek blijkt tevens dat dit discriminatierisico van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt selectief en klassegebonden is.

Een strafrechterlijke sanctie en meer in het bijzonder een detentie heeft voor de direct betrokkene een aantal sociale, materiële en psychosociale implicaties. Een achterliggende oorzaak van deze negatieve implicaties van de detentie en bijgevolg ook een fundamentele problematiek is de confrontatie met een negatief stigma. Dit negatief stigma is mede verantwoordelijk voor de moeilijke (re-)integratie van de betrokkene in onze samenleving.

De tewerkstelling is een vorm van sociale interactie die nog steeds een dominerende waarde heeft in onze cultuur. De tewerkstellingsproblemen van de ex-gedetineerden vormen dan ook een grote hinderpaal voor de maatschappelijke reïntegratie. Het is de lezer duidelijk dat de tewerkstellingsproblematiek direct kan samenhangen met het probleem van de stigmatisering van de ex-gedetineerden. Temeer omdat voor hen de 'zichtbaarheid' van het officiële etiket een onvermijdelijke rol speelt bij het solliciteren. Zij kunnen namelijk geen 'bewijs van goed gedrag en zeden' voorleggen.

De mate waarin de solliciterende ex-gedetineerde in België als gestigmatiseerd verschijnt op de arbeidsmarkt is het onderwerp van voorliggend onderzoek. Hieruit zal blijken dat dit negatief stigma tegenover de ex-gedetineerde niet alleen bestaat, maar dat het ook in de directe interactie tussen werkgever en sollicitant gehanteerd wordt als selectie criterium.

### Theoretisch kader

Met betrekking tot de face-to-face interactie tussen werkgever en ex-gedetineerde is het theoretisch en methodologisch verantwoord gebruik te maken van de

---

\* Socioloog, V.U.Brussel. Studeert momenteel met een 'specialisatiebeurs' aan de R.U.Groningen. De auteur dankt Prof. dr. F. Louckx voor zijn kritische kanttekeningen bij een eerdere versie van dit artikel.

symbolisch interactionistische labelingtheorie.<sup>1</sup> Deze labelingbenadering<sup>2</sup> biedt een geschikt theoretisch kader om een systematische studie van de tewerkstellingsproblematiek van ex-gedetineerden mogelijk te maken.

Wat de symbolische interactie<sup>3</sup> sollicitant-werkgever betreft, kan gesteld worden dat bij de werkgever, voorafgaand aan het al of niet positief reageren op een sollicitatie, een denkproces plaatsgrijpt waarin hij zich in de rol<sup>4</sup> van de sollicitant begeeft om zo zijn selectie te kunnen bepalen. Symptomatisch voor deze situatie is het feit dat door de stigmatisering van de solliciterende ex-gedetineerde een communicatiestoornis optreedt in dit proces van tijdelijke rolverwisseling. De bedoelingen en 'vermoedelijke' reacties van de ex-gedetineerde in de toekomstige werksituatie worden eenzijdig in het licht van het etiket geïnterpreteerd door de werkgever. De werkgever schuift hem negatieve 'afwijkende' bedoelingen in de schoenen die niet verenigbaar zijn met het goed functioneren van de onderneming.

Deze houding hoeft niet direct kenbaar gemaakt te worden door de werkgever. Hij kan dit ook manifesteren door wat G.P. Hoefnagels 'plaatsvervangend denken'<sup>5</sup> noemt. Dit betekent dat men denkt voor een ander. Zo zal de werkgever nogal eens opmerken dat het beter is voor het personeel en voor de concurrentiepositie als er geen ex-gedetineerde wordt aangeworven. De concurrenten kunnen op hun beurt dezelfde houding aannemen. Dit resulteert dan voor de ex-gedetineerden in de klassieke vicieuze cirkel.

De sociologisch geschoolde lezer zal een parallelmechanisme waarnemen in de theorie van het referentiegroepsgedrag zoals geformuleerd door R.K. Merton.

Deze auteur neemt aan dat een diepe betrokkenheid bij een bepaalde groep – de in-group, in casu de werkgevers – automatisch een sterke antipathie betekent t.o.v. de andere groep – de out-group, in casu de categorie ex-gedetineerden.<sup>6</sup> De conflicten tussen de in-group en de out-group versterken bovendien de interne groepscohesie.<sup>7</sup> Doordat men zich in sterke mate afzet tegen

---

1. De Labeling-theorie werd het meest systematisch uitgewerkt door BECKER, H.S., in zijn boek *Outsiders*, London/New York, The Free Pr., 1963. Een Nederlandstalig overzicht van de Labeling-benadering vinden we bij G. Snel, *Afwijkend gedrag, perspectieven en ontwikkeling*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 1979.

2. We sluiten ons aan bij de visie van BECKER, H.S. die de term 'perspective' of vrij vertaald 'benadering', prefereert boven de term 'theorie'. BECKER, H.S., 'Labelling theory reconsidered', in: ROCK, P. & Mc INTOSH, M., (eds.), *Deviance and Social Control*, London, Tavistock Publications Limited, 1974, p. 44.

3. De belangrijkste artikelen over het symbolisch interactionisme zijn gebundeld in BLUMER, H., *Symbolic Interactionisme, Perspective and Method*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1969. Een verkorte Nederlandse vertaling verscheen bij Boom in Meppel, 1974. Een overzicht van het S.I. werd ook geschreven door de Nederlandse socioloog ZIJDERVELD, A.C., *De theorie van het symbolisch interactionisme*, Meppel, Boom, 1973.

4. Het 'role-taking'-proces werd uitgewerkt door MEAD, G.A., in zijn meest geciteerde werk, *Mind, Self and Society, from the Standpoint of a Social Behaviorist*, Chicago, Univ. of Chicago Pr., 1934.

5. HOEFNAGELS, G.P., *Beginnselen van Kriminologie*, Deventer, Kluwer, tweede herziene druk, 1980, p. 39-40.

6. MERTON, R.K., *Social Theory and Social Structure*, enlarged edition, New York, The Free Pr., 1968, p. 351-353.

7. COSER, L.A., *The Functions of Social Conflict*, London, Routledge & Kegan Paul LTD., 1964, p. 87-95.

de leden van de out-group, zullen de leden van de in-group afgeschrikt worden zodat hen de lust ontnomen wordt om zich eventueel te gaan refereren aan die 'negatieve' out-group. In het strafrecht hanteert men dit mechanisme in de afschrikkingstheorie: men bedreigt via de bestraffing van de dader anderen dan de dader, in de hoop dat ze datgene wat de dader deed niet zullen doen.

De positie van de ex-gedetineerde is ook illustratief voor het begrip 'negatieve referentiegroep' van R.K. Merton.<sup>8</sup> Bij 'negatieve referentiegroep' komt er een gemotiveerde verwerping van de normen aan te pas. Voor de solliciterende ex-gedetineerde is het echter zo dat de werkgever hem 'vermeende' normen en waarden van een negatieve referentiegroep in de schoenen schuift. Men behandelt de ex-gedetineerde niet als iemand die een delict heeft gepleegd, maar als iemand die behoort tot een deviante groep. Dit impliceert dan een hele reeks van allerlei stereotiepe motieven, bedoelingen en gedragingen, enkel en alleen op grond van het 'vermeend' lidmaatschap van een negatieve referentiegroep. In overeenkomst met de rolverwachtingen die deze stereotiepen oproepen, gaan de werkgevers de gestigmatiseerde ex-gedetineerde op een speciale manier behandelen: hij zal worden afgewezen!

De mate waarin de solliciterende ex-gedetineerde wordt gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, zal in volgende paragrafen empirisch onderzocht worden.

### **Vergelijkend empirisch onderzoek naar de sollicitatiekansen van ex-gedetineerden**

De empirische studie naar de stigmatisering van ex-gedetineerden en hun tewerkstellingsproblemen werd ten onzent nog niet aangepakt. In de ons omringende landen zijn er wel enkele studies gepubliceerd.<sup>9</sup> Ter voorbereiding van mijn licentiaatsverhandeling<sup>10</sup> leek het mij zinnig een eerste aanzet te geven door, in navolging van W. Buikhuisen en F.P.H. Dijksterhuis<sup>11</sup> in Nederland, een sollicitatie-onderzoek op te zetten in België.

#### *Onderzoeksmethodiek*

Omdat het voor ons onmogelijk is om zelf als ex-gedetineerde te solliciteren,

---

8. MERTON, R.K., op. cit., p. 354-355.

9. Van de in de literatuur meest geciteerde studies, bevatten volgende werken ook een empirische bijdrage voor het onderzoek van de tewerkstellingsproblemen van ex-gedetineerden: MARTIN, J.P. & WEBSTER, D., *The Social Consequences of Conviction*, London, Heinemann, 1971; FALQUE, E., *Sortie de prison*, z. pl., Edition Special, 1971; MOERINGS, M., *De gevangenis uit, de maatschappij in*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 1978; SCHWARTZ, R.D. & SKOLNICK, J.H., 'Two studies of legal stigma', in: BECKER, H.S., (ed.), *The Other Side*, New York etc., The Free Pr., 1967, p. 103-117 en BUIKHUISEN, W. & DIJKSTERHUIS, F.P.H., 'Sollicitatiekansen van delinquenten', in: *Tegen de Regels*, een inleiding in de criminologie, z. pl., Ars Aequi Libri, 1977, p. 533-544.

10. DELIENS, L., *Stigmatisering van ex-gedetineerden en hun tewerkstellingskansen*, licentiaatsverhandeling in de sociologie, V.U.B., 1981.

11. Scriptie van DIJKSTERHUIS, F.P.H., *Sollicitatiekansen van mensen met een crimineel verleden*, R.U. Groningen, 1969. Een kort overzicht van dit onderzoek verscheen in *Tegen de Regels*, op. cit., p. 533-544.

gaan we de werkelijkheid of de ervaringswereld<sup>12</sup> van de ex-gedetineerde trachten te benadèren door in ons onderzoek een aantal sollicitaties te simuleren.

We vertrekken van volgende onderzoekshypothese: solliciterende ex-gedetineerden worden op grond van hun detentieverleden, dat binnen de context van de tewerkstelling geldt als niet acceptabel, door de werkgevers systematisch ongunstig behandeld.<sup>13</sup>

Dit systematisch ongunstig behandeld worden, zullen we onderzoeken door de reacties van de werkgevers op sollicitaties van (fictieve) ex-gedetineerden te vergelijken met de reacties van dezelfde werkgevers op sollicitanten zonder detentieverleden of met een zgn. 'schoon' verleden.

We onderzoeken dit door naar 60 bedrijven in en rond Brussel 120 brieven te sturen waarin wij naar bepaalde functies solliciteren. Elk bedrijf ontvangt twee brieven. Als eerste optie lijkt het solliciteren in één bedrijf naar éénzelfde functie met twee – op het verleden na – identieke brieven, het meest voor de hand te liggen voor ons onderzoek. Wanneer blijkt dat de sollicitaties van ex-gedetineerden systematisch 'anders' worden geëvalueerd en behandeld door de werkgevers van die 60 bedrijven, dan de sollicitaties van hun collega's zonder detentieverleden, is dit een bevestiging van onze onderzoekshypothese. Deze onderzoekstechniek heeft het voordeel van een hoge validiteit omdat beide brieven identiek zijn en door éénzelfde werkgever worden beoordeeld.

Omdat het bonafide karakter van onze sollicitaties niet mag betwijfeld worden door de aangeschreven werkgevers, impliceert deze techniek ten eerste dat er misschien wel 'gelijkaardige' brieven, maar zeker geen 'identieke' brieven kunnen verstuurd worden naar éénzelfde bedrijf. En ten tweede moet er een bepaalde tijdspanne zijn tussen de afzenddata van de twee 'gelijkaardige' sollicitaties naar éénzelfde bedrijf. Wanneer de tweede brief pas een bepaalde tijd na de eerste brief naar het bedrijf mag worden verzonden, dan is de behandeling van deze twee sollicitaties onderhevig aan een mogelijke variatie in de 'arbeidsbelasting' van de verantwoordelijke personeelschef. Bovendien moeten we in die 'tussentijd' ook rekening houden met potentiële 'beleidswijzigingen' die in de betrokken bedrijven kunnen optreden t.a.v. de behandeling van sollicitatiebrieven die vrij – dus niet als reactie op een advertentievacature – worden ontvangen.

Door de zo juist vermelde beperkingen van deze techniek, als ook door de beperkte tijd die ons toegemeten was om dit onderzoek te beëindigen, verkiezen we een andere onderzoekstechniek. Binnen het tijdsbestek van een licentiaatsverhandeling is zowel de spreiding van de verzending, alsook het totaal aantal te verzenden sollicitatiebrieven sterk gelimiteerd.

In de door ons gehanteerde alternatieve techniek houden we vooreerst al de brieven voor éénzelfde functie, op uitzondering van het verleden van de sollicitant, precies identiek: 50 % met vermelding van een korte detentie van één

---

12. Zich richten op de ervaringswereld van de te onderzoeken doelgroep is één van de pijlers van de onderzoeksmethodiek van het symbolisch interactionisme. In 'Wirtschaft und Gesellschaft' bedoelde Max Weber ook reeds deze methodiek, wanneer hij de sociologie definieert als een wetenschap die het sociaal handelen 'deutend verstehen' wil.

13. We inspireerden ons hier door de definitie van 'discriminatie' van BOVENKERK, F., 'Discriminatie en vooroordeel', in: RADEMAKER, L., (red.), *Sociale Problemen II*, Utrecht, Het Spectrum, 1978, p. 118-128.

maand wegens diefstal en de complementaire 50 % zonder deze detentie vermelding of met een schoon verleden.

Vervolgens opteren we voor het versturen van deze identieke brieven naar twee vergelijkbare bedrijven. De vergelijkbaarheid van de bedrijven is gebaseerd op de volgende drie criteria: de bedrijfssector (b.v. de autonijverheid, de bouwsector, etc.), de bedrijfsgrootte en de bereikbaarheid of de afstand tussen het betrokken bedrijf en de woonplaats van onze sollicitant.

Verder krijgt elk bedrijf dat in onze steekproef voorkomt, twee verschillende sollicitaties. Beide brieven solliciteren naar een andere functie: één functie in de produktiesector en de andere in de administratie van dat bedrijf. Schematisch weergegeven ziet de procedure er als volgt uit<sup>14</sup>:

#### *De bij het solliciteren gevolgde procedure*

<i>bedrijf</i>	<i>functie 1</i>	<i>functie 2</i>
	produktiesector	administratieve sector
	b.v. lasser	b.v. bediende
A	soll. 1: schoon verleden	soll. 3: diefstal verleden
B	soll. 2: diefstal verleden	soll. 4: schoon verleden

(noot: A en B zijn twee 'vergelijkbare' bedrijven)

De bedrijven zijn ook verdeeld over verschillende bedrijfstakken:

1. secundaire sector : - 26 in de industrie en de groothandel  
- 6 in de bouwsector
2. tertiaire sector : - 10 bank- en verzekeringsmaatschappijen  
- 6 grootwarenhuizen  
- 6 hotels  
- 6 ziekenhuizen

Wij pretenderen hiermee geen representatieve steekproef uit het Brusselse bedrijfsleven te trekken. Wel kiezen we doelbewust 30 'bedrijfskoppels' die evenwichtig verdeeld zijn over de secundaire en de tertiaire sector. Uit de resultaten moet kunnen blijken of er, controlerend naar beide sectoren, significante verschillen waar te nemen zijn tussen de reacties van de werkgevers op de sollicitaties met of zonder detentieverleden.

Het is evident dat deze aangeschreven bedrijven niet op vrijwillige basis meewerken, omdat ze niet op de hoogte mogen zijn van hun deelname aan dit onderzoek.

Tenslotte heeft de sollicitant een opleiding of een diploma dat aangepast is aan de functie waarnaar gesolliciteerd wordt.

---

14. De door ons gevolgde procedure is identiek aan deze die door DIJKSTERHUIS, F.P.H., werd gebruikt in zijn scriptie, op. cit., p. 17. Hij selecteerde echter drie vergelijkbare bedrijven omdat hij in zijn onderzoek ook een categorie sollicitanten met een 'rijden onder invloed'-verleden onderscheidt.

## *De resultaten*

Bij het doorlezen van de brieven die we als reactie van de bedrijven toegestuurd kregen, valt het op dat slechts één bedrijf expliciet iets schrijft over de veroordeling. In de andere brieven wordt er met geen woord over gerept. De twee responsbrieven van hetzelfde bedrijf zijn meestal erg conform opgesteld. Men heeft echter voor de brieven naar de ex-gedetineerden vaak een alinea vergeten; de alinea waarin voor de sollicitanten met een schoon verleden de 'positieve reactie' wordt vermeld.

De motieven bij de negatieve reactie van de bedrijven zijn, naar wij verwacht hebben, erg clichématig geformuleerd. Er manifesteert zich in deze motieven ook geen onderscheid voor de sollicitanten met of zonder detentieverleden. Er worden geen bijzondere motieven vermeld bij de negatieve reacties op de sollicitanten met een detentieverleden. Dit wil niet zeggen dat er geen bijzonder motief kan zijn. Inderdaad, het 'verleden' van de sollicitant kan als motief tot afwijzing gebruikt worden. Dit kan alleen maar kwantitatief achterhaald worden door het aantal negatieve reacties op de sollicitaties met een detentieverleden te vergelijken met het aantal negatieve reacties op sollicitaties met een 'schoon'-verleden.

Deze redenering is verantwoord, omdat we weten dat beide groepen sollicitanten, op het verleden na, gelijk zijn. We hebben bovendien vergelijkbare bedrijven geselecteerd en dan volkomen toevallig de sollicitaties met en zonder detentieverleden over deze bedrijven verdeeld, zodat statistische verschillen in de reacties kunnen wijzen op een bepaald patroon van discriminerende behandeling van sollicitanten met een detentieverleden. Het hebben van een 'crimineel' verleden kan dus een motief zijn tot afwijzing van een sollicitant, hetgeen niet direct te lezen is uit de reactie-brieven van de bedrijven, maar wel kwantitatief is vast te stellen.

### De respons-brieven

Laten we eerst even het 'aantal' responsen bekijken dat we toegestuurd kregen van de aangeschreven bedrijven. We nemen dus zowel de positieve als de negatieve respons-brieven in beschouwing:

*Tabel 1. Totaal aantal responsen op de sollicitatiebrieven*

verleden	produktiesector	administratie	totaal
schoon	17	20	37
detentie	20	19	39
totaal	37	39	76

In het responspatroon is noch t.a.v. het verleden, noch t.a.v. de arbeidssector een noemenswaardig onderscheid te maken. Op de 120 sollicitatiebrieven die we verstuurd krijgen we in totaal 76 (63 %) reacties. Dit mag, gezien de ervaringen van de hedendaagse sollicitant, als erg bevredigend worden beschouwd.

We classificeren onze resultaten volgens drie reactiemogelijkheden:

1. *positieve reactie* van het bedrijf betekent ofwel een uitnodiging tot een nader mondeling onderhoud, ofwel een uitnodiging tot vervollediging van een sollicitatieformulier, ofwel een vermelding dat de kandidatuur wordt opgenomen in een wervingsreserve;

2. *negatieve reactie* van het bedrijf betekent een afwijzing van de sollicitant met of zonder opgave van de redenen;

3. *helemaal geen reactie*

Tabel 2 stelt de absolute frequenties voor van de reactiemogelijkheden van de bedrijven:

*Tabel 2. Aantal responsen volgens de verschillende reacties*

verleden	positieve reactie	negatieve reactie	geen reactie	totaal
schoon	27	10	23	60
detentie	16	23	21	60
totaal	43	33	44	120

Wat opvalt in tabel 2 is het groot aantal brieven (23) met een negatieve reactie die de ex-gedetineerden krijgen in vergelijking met de schoon-sollicitanten. Wellicht speelt in de 'negatieve beeldvorming' van de ex-gedetineerde ook een 'sociale' dimensie een rol. Namelijk het beeld van een individu dat behoort tot de marginale categorie van 'kansarmen' in onze maatschappij, de zgn. 'sociale gevallen'. De werkgever kan voor deze categorie van mensen misschien een extra inspanning doen; niet zo zeer om hen te helpen, maar wel om het eigen geweten te 'sussen'.

Daar we niet reageerden op vacature-advertenties in kranten, kunnen we verwachten dat er geen 'stapels' sollicitatiebrieven in het aangeschreven bedrijf liggen te wachten op een antwoord. Bijgevolg hebben de bedrijven in onze steekproef de kans of de mogelijkheid om, binnen redelijke termijn, onze sollicitaties te behandelen. Van de bedrijven die helemaal niet reageren, mogen we redelijkerwijs aannemen dat zij onze sollicitanten hebben afgewezen.

### De reacties van de bedrijven

In tabel 3 hebben we de categorieën 'negatieve reactie' en 'geen reactie' samengevoegd in één categorie, nl. 'afwijzende reactie'. Ex-gedetineerden krijgen merkkelijk (19 %) minder positieve reacties dan de sollicitanten zonder detentieverleden.

*Tabel 3. Reacties van de bedrijven (in percentages) op de sollicitanten met of zonder detentieverleden*

verleden	positieve reactie	afwijzende reactie	aantal sollicitaties
schoon	45	55	60
detentie	26	74	60

Sollicitanten die hun detentie vermelden in hun sollicitatiebrief hebben dus minder kans op een positieve respons van de werkgever dan de sollicitanten zonder dit stigma. Voor de werkgevers speelt het feit dat de sollicitant in het verleden een korte detentie heeft moeten uitzitten, een rol als selectie criterium. Het detentieverleden zal bij het solliciteren naar een baan de hoofdstatussen<sup>15</sup> voor die baan, m.n. de kwalificatie en de ervaring die vermeld stonden in de sollicitatiebrief, op de tweede rang schuiven. Aldus kan de identificatie van het individu met zijn deviante handeling, in casu diefstal, belangrijker worden dan alle andere eigenschappen van dat individu.

We kunnen ons de vraag stellen of het lagere percentage positieve antwoorden op de sollicitatiebrieven van de ex-gedetineerden niet te wijten is aan de economische conjunctuur. Men zou verwachten dat in een periode van crisis en laagconjunctuur bij het in dienst nemen van nieuw personeel hogere selectienormen worden gehanteerd. In een periode waarin de vraag naar arbeidskrachten veel kleiner is dan het aanbod, zou je kunnen denken dat het 'vermeende' potentiële risico om ex-gedetineerden in dienst te nemen veel meer gaat doorwegen bij de werkgevers. Tenslotte wordt toch al een groot deel van de arbeiders met een 'schoon' verleden uit het productieproces gehouden.

Wanneer we onze resultaten vergelijken met de resultaten uit 1969 van Buikhuisen en Dijksterhuis<sup>16</sup>, blijkt deze veronderstelling niet te kloppen. Zij constateerden 52 % positieve reacties voor sollicitanten zonder detentieverleden en 32 % voor de sollicitanten met diefstal-verleden. Wij constateren respectievelijk 45 % en 26 % positieve reacties. Hieruit kunnen we alleen maar afleiden dat over het algemeen, dus voor beide groepen, de tewerkstellingskansen procentueel ongeveer evenveel zijn afgenomen. Een 'specifieke' verslechtering van de kansen van de ex-gedetineerden wordt statistisch dus niet waargenomen.

Uit de statistische vaststelling kunnen we volgende hypothese poneren: de economische conjunctuurschommelingen en de werkloosheid hebben geen specifieke invloed op de discriminatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt.

Deze hypothese is hoogst interessant om empirisch te toetsen. Een bevestiging zou immers betekenen dat – in tegenstelling tot de in de criminologie algemeen aanvaarde stelling dat in tijden van economische crisis en hoge werkloosheid de vermogenscriminaliteit toeneemt<sup>17</sup> – de stigmatisering van ex-gedetineerden en de daaruit ontstane specifieke tewerkstellingsproblemen, niet toeneemen tijdens economische recessie en stijgende werkloosheid.

### Productie- versus administratieve functie

In ons onderzoek solliciteren we ook tweemaal in éénzelfde bedrijf: éénmaal voor een functie in de administratie en éénmaal voor een functie in de productie.

---

15. BECKER, H.S., *Labelling theory reconsidered*, op. cit., p. 43.

16. BUIKHUISEN, W. en DIJKSTERHUIS, F.P.H., *Sollicitatiekansen van delinquenten*, op. cit., p. 540.

17. De relatie tussen economische conjunctuurschommelingen, werkloosheid en criminaliteit is iets complexer dan wat deze stelling suggereert. Een bondig en genuanceerd overzicht van de bestaande criminologische theorievorming rond dit thema vinden we bij EISENBERG, U., *Kriminologie*, Köln etc., Carl Heymanns Verlag, 1979, p. 474-483.



We zien in tabel 4 de positieve reacties van de bedrijven opgesplitst naar productie en administratie.

Tabel 4. Percentage positieve reacties per functiesoort en per verleden

functiesoort	productie	administratie
schoon verleden	53 (N=30)	37 (N=30)
detentieverleden	17 (N=30)	37 (N=30)
totaal	35 (N=60)	37 (N=60)

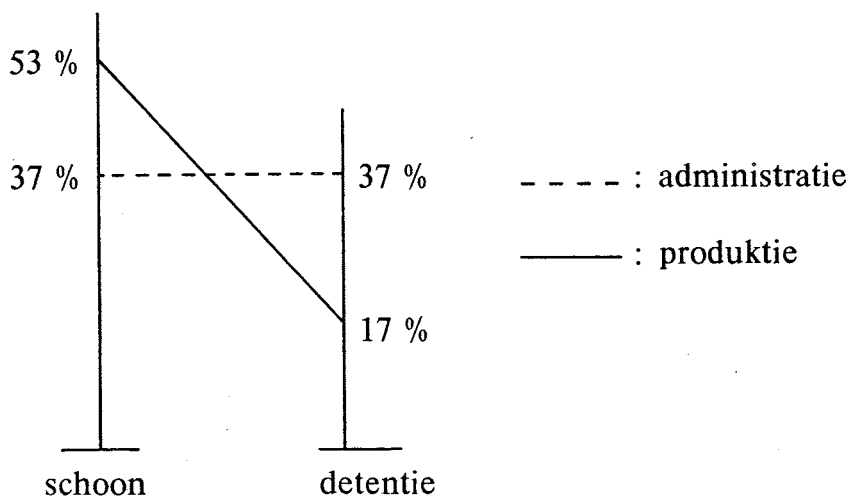
Het globaal verschil tussen het aantal positieve reacties in de productie en in de administratie is zeer miniem. D.w.z., dat we onafhankelijk van het verleden van de sollicitant, ongeveer evenveel positieve reacties krijgen voor de sollicitaties in de administratie als voor de sollicitaties naar een functie in de productie. De administratie komt met 37 % positieve reactie het sterkst naar voor. De productie heeft met 35 %, in absolute aantallen, echter maar 1 positieve reactie minder gekregen.

Houden we echter rekening met het verleden van de sollicitant, dan komen we wel tot differente resultaten tussen productie en administratie. Bekijken we de administratie afzonderlijk, dan valt het op dat precies evenveel mensen (37 %) met een detentieverleden een positieve reactie krijgen als mensen met een schoon verleden. Volgens deze gegevens speelt voor administratieve beroepen het verleden van de sollicitant geen rol in de beoordeling voor de werkgevers. Hieruit moeten we concluderen dat onze hypothese, wat de sollicitaties voor een administratieve functie betreft, niet meer houdbaar is.

Houden we nu de productiesector onder de loepe, en controleren we voor het verleden, dan stellen we in tegenstelling met de administratie wel een significant verschil vast.

Sollicitanten met een schoon verleden ontvangen 53 % positieve antwoordbrieven en de solliciterende ex-gedetineerden slechts 17 %. Figuur 1 brengt dit markante verschil in grafiek.

Figuur 1. Positieve reacties per verleden in de administratie en in de productie



Wat betekent deze vaststelling? Het feit dat het bedrijfsleven voor administratieve functies geen betekenis hecht aan de detentie en voor produktiefuncties wel, wijst op een klassebehandeling van de ex-gedetineerden. Naast de ongelijke sociale distributie van de registratie van misdaad<sup>18</sup> en de ongelijke sociale distributie van de officiële sanctie<sup>19</sup>, stellen we ook een ongelijke sociale distributie vast van de stigmatisering en de behandeling van de ex-gedetineerden. Het bedrijfsleven vindt het hebben van een delinquent verleden blijkbaar 'erger' voor mensen die werk zoeken in de produktie – zij behoren tot de lagere socio-economische bevolkingsgroepen – dan voor mensen die werk zoeken in de administratie. De discriminatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt wordt volgens onze gegevens 'beperkt' tot de produktiesector. Er moet echter direct aan toegevoegd worden dat het in de realiteit juist deze produktiefuncties zijn waarnaar de, meestal zeer laaggeschoolde, ex-gedetineerden solliciteren.

Het feit dat het gemiddeld onderwijsniveau van onze sollicitanten voor een produktiefunctie lager ligt dan het gemiddeld onderwijsniveau van onze sollicitanten in de administratie, ondersteunt onze stelling van de 'klassegebonden discriminatie van de ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt'.<sup>20</sup> Door rekening te houden met de bedrijfstakken die we hebben onderscheiden, kunnen we deze hypothetische stelling met onze gegevens verder toetsen.

#### Secundaire versus tertiaire sector

Om statistische redenen – te weinig gevallen per afzonderlijke bedrijfscategorie – kunnen we elke bedrijfstak individueel niet analyseren. Wel is het interessant om de bedrijfstakken te dichotomiseren naar secundaire- en tertiaire sector.

Tabel 5. Percentages positieve reacties per verleden, per functie en per bedrijfssector

	<i>Produktie</i>		<i>Administratie</i>	
	II-sector	III-sector	II-sector	III-sector
schoon	25 (N=16)	86 (N=14)	31 (N=16)	43 (N=14)
detentie	- (N=16)	36 (N=14)	37 (N=16)	36 (N=14)
totaal	12.5(N=32)	61 (N=28)	34 (N=32)	39 (N=28)

18. In 1972 stelde JONGMAN, R.W., in zijn Openbare les dat jongeren uit de lagere sociale klasse vaker dan jongeren uit de hogere sociale klasse, door de politie worden aangehouden, geverbaliseerd en doorverwezen naar de strafrechter. JONGMAN, R.W., *Ongelijke kansen in de rechtsgang*, Openbare les aan de R.U. Groningen, Assen, Van Gorcum, 1972.

19. JONGMAN, R.W. en SCHILT, T.R.E., Gelet op de persoon van de verdachte, in: *Nederlands Tijdschrift voor Criminologie*, december 1976. Uit hun onderzoek bleek dat de rechterlijke straftoemeting sterk samenhang met de sociale klasse waartoe de verdachte behoorde: de lagere klasse kreeg vijf maal zo vaak een onvoorwaardelijke gevangenisstraf als de hogere klasse. Deze en andere studies die op dit terrein te Groningen werden verricht, zijn gebundeld in: JONGMAN, R.W., *Klasse-elementen in de rechtsgang*, Groningen, Kriminologisch Instituut, 1978.

20. BECKER, H.S., onderkende – zij het niet zo expliciet marxistisch verwoord – ook de mogelijkheid van dit verschijnsel. De sociale reactie is volgens BECKER, H.S., o.m. afhankelijk van de categorie van mensen tot wie de persoon in kwestie, die de regel overtreedt, behoort. Cfr. BECKER, H.S., *On Labelling outsiders*, in: RUBINGTON, E. en WEINBERG, M.S., (eds.), *Deviance, The Interactionist Perspective*, New York etc., The Macmillan C., 1968, p. 13.

We moeten erg voorzichtig omspringen met de interpretatie van tabel 5 omdat de absolute aantallen waarop de percentages betrekking hebben, erg klein zijn. Zo betekent de 6 % (37 %-31 %) en de 7 % (43 %-36 %) verschil, tussen schoon- en detentieverleden in respectievelijk de secundaire- en de tertiaire sector van de administratie, slechts één positieve reactie meer of minder voor de sollicitaties met een detentieverleden. Deze ene positieve reactie meer of minder kan op 'toeval' berusten. Wat de administratie betreft, is het duidelijk dat de differentiatie naar de bedrijfssectoren geen nieuwe elementen oplevert voor onze analyse.

Wanneer we onze stelling van klassebehandeling van de solliciterende ex-gedetineerden operationaliseren door het criterium 'onderwijsniveau' te beschouwen, dan zouden we mogen verwachten dat binnen de produktiesector de ex-gedetineerden met een hoger opleidingsniveau (hoger secundair technisch onderwijs of niet-universitair hoger onderwijs) minder gediscrimineerd worden door het bedrijfsleven dan hun collega's met een lager opleidingsniveau (ongeschoolden, lager secundair beroeps- of technisch onderwijs en een beroepsopleiding van de R. V. A.). Deze dichotomie in het opleidingsniveau correleert in ons onderzoek, wat de sollicitaties naar een produktiefunctie betreft, sterk met het aangebrachte onderscheid tussen de secundaire- en de tertiaire sector. Op grond hiervan mogen we verwachten dat detentie-sollicitaties in de tertiaire sector voor een produktiefunctie een significant hoger aantal positieve reacties krijgen dan de sollicitaties voor een produktiefunctie in de secundaire sector.

Wanneer we, controlerend voor het verleden, de betreffende percentages in tabel 5 vergelijken, blijkt dit zo te zijn. Inderdaad, wanneer we 'nog' 36 % – of in absolute cijfers 5/14 – positieve reacties constateren voor de ex-gedetineerden die solliciteerden voor een produktiefunctie in de tertiaire sector, wordt er geen enkel positieve reactie geregistreerd voor de solliciterende ex-gedetineerden in de secundaire sector.

In tegenstelling met de onderzoeksresultaten van W. Buikhuisen en F.P.H. Dijksterhuis<sup>21</sup>, die binnen de produktiesector geen correlatie vaststelden tussen onderwijsniveau en positieve reacties van het bedrijfsleven, constateren wij in onze onderzoeksresultaten wel een aanwijzing voor een negatieve correlatie tussen opleidingsniveau en discriminatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt voor produktiefuncties. Niettegenstaande deze analyse gebaseerd is op een klein aantal gevallen, geven deze resultaten toch een aantal indicatoren die onze hypothetische stelling van 'klassebehandeling van de solliciterende ex-gedetineerden' verder ondersteunen.

## Conclusie

Een sollicitant die zijn detentie vermeldt heeft minder kans op een positieve reactie van de werkgevers dan een sollicitant met een identiek profiel, maar zonder dit delinquent verleden. Deze discriminatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt correleert mogelijk niet met economische conjunctuurschommelingen en werkloosheid.

---

21. BUIKHUISEN, W. en DIJKSTERHUIS, F.P.H., *Sollicitatiekansen van delinquenten*, op. cit., p. 541.

Voor administratieve beroepen constateren we geen invloed van het 'verleden' op de sollicitatiekansen van de ex-gedetineerden. Wel is het zo dat deze discriminatie zich daarentegen extra manifesteert in de produktiesector.

Op basis van het feit dat het bedrijfsleven, volgens onze gegevens, voor administratieve functies minder betekenis hecht aan de detentie en voor functies in de produktie duidelijk wel, poneerden we de hypothetische stelling dat de behandeling of selectie van de ex-gedetineerden door de werkgevers 'klassegebonden' is. De vaststelling dat het gemiddelde onderwijsniveau van onze sollicitanten in de produktie lager ligt dan het gemiddelde onderwijsniveau voor administratieve functies, bevestigt deze stelling. Bovendien is deze stelling ook gefundeerd omdat – binnen de produktie – de ex-gedetineerden met een lager opleidingsniveau, die solliciteren voor een produktiefunctie in de secundaire sector, minder kans hebben om van de werkgevers een positieve reactie te krijgen dan de ex-gedetineerden met een hogere opleiding, die solliciteren voor een produktiefunctie in de tertiaire sector.

In termen van de labelingbenadering kunnen we spreken van een 'selectieve' etikettering en stigmatisering van de ex-gedetineerden. De mate van stigmatisering is – gemeten naar opleidingsniveau – afhankelijk van de sociale klasse waartoe de betrokkene behoort. De werkgevers behandelen de ex-gedetineerden ongunstig op grond van het feit dat ze behoren of vermeend behoren tot een lagere sociale klasse. Deze mensen, die reeds achtergesteld zijn wat betreft inkomen, bezit en onderwijs, worden extra gediscrimineerd door het feit dat ze een officieel stigma met zich meedragen.