

Verslag van een sollicitatie-experiment

Ömer Büyükbözkoyun, Michael Stamatiou,
Margo Stolk

1. Inleiding

In dit artikel willen wij het resultaat presenteren van een bescheiden onderzoek naar de vraag of hoger opgeleide leden van etnische groepen discriminatie onderkennen, en daarvoor hebben wij de testmethode van werkelijke sollicitatie gebruikt. In dit onderzoek gaat het om de vraag of allochtonen met een – in Nederland behaald – HBO-diploma worden gediscrimineerd. De grondvorm van deze methode is simpel. Leden van etnische groepen en blanke Nederlanders die even goed zijn gekwalificeerd, reflecteren beiden op werkelijk bestaande vacatures. Vindt er bij de keuze van geschikte kandidaten systematische afwijking plaats naar één kant: bij voorbeeld doordat blanke Nederlanders steeds of veelvuldig worden gekozen waar leden van etnische groepen worden afgewezen, dan is er sprake van discriminatie. Omdat het hier gaat om een experiment in de levende werkelijkheid wordt het betrouwbaarheidsprobleem grotendeels omzeild dat veel onderzoek naar discriminatie en vooroordeel aankleeft. De kans is immers groot dat bedrijfshoofden, personeelchefs of selecteurs bij een gevoelig onderwerp als dit op enquêtevragen anders antwoorden dan zij in werkelijkheid handelen.

In 1978 hebben Bovenkerk en Breuning-van Leeuwen met behulp van deze methode van situatietest aangetoond dat er sprake is van aanzienlijke discriminatie. Zij lieten Surinamers en Spanjaarden solliciteren op vacatures in Amsterdam en vergeleken het aantal malen dat deze voor een verder gesprek werden uitgenodigd met dat van blanke Nederlanders die op dezelfde functies hadden gereageerd. Omdat de paren van testpersonen overigens volkomen gelijk (gemaakt) waren, kon het niet anders of een ongelijke behandeling moest berusten op discriminatie op grond van 'ras' en etnische afkomst. In hun onderzoek speelde een verschil in opleidings- en functieniveau ook een rol. De test werd uitgevoerd door ongeschoolde handarbeiders, geschoolde handarbeiders en door lager administratief personeel. De discriminatie bleek voor te komen in de onderste twee echelons, maar niet op dat van kantoorpersoneel (vergelijk Bovenkerk en Breuning-van Leeuwen 1978, tabel op pagina 49). De onderzoekers

hebben het niet gemakkelijk gemaakt om dit verschil te interpreteren. Op dit niveau werden alleen vrouwelijke testpersonen gebruikt – op de andere mannelijke – en we weten dus niet goed of het resultaat moet worden toegeschreven aan een andere bejegening van vrouwen of van hoger gekwalificeerden.

Er is thans alle reden om dit onderzoek te herhalen. Er is in de tussenliggende jaren tachtig veel gebeurd: de werkloosheid van etnische groepen is spectaculair toegenomen en in een reeks van onderzoekingen is steeds weer discriminatie vastgesteld. Maar of dit ook geldt voor hoger geschoolden is onduidelijk. Thans willen we het experiment herhalen voor mannelijke sollicitanten. We doen dit door fictieve personen schriftelijk te laten solliciteren. In het Verenigd Koninkrijk is deze schriftelijke methode een aantal malen met vrucht toegepast. Jowell en Prescott-Clarke (1970) en Smith (1977: 117 e.v.) toonden er het bestaan van discriminatie mee aan. Hubbuck en Carter (1980) en Brown en Gay (1985) toetsen er de effectiviteit mee van de inmiddels ingevoerde antidiscriminatiewetgeving en ook hier bleek nog steeds discriminatie aantoonbaar.

2. De onderzoeksofzet

We willen de hypothese omtrent het voorkomen van discriminatie toetsen door een lid van een etnische groep te laten solliciteren die een HBO-diploma heeft behaald in een categorie waarin dit in werkelijkheid redelijk vaak voorkomt en om eerder genoemde redenen kiezen we een man. Hij moet afkomstig zijn van een grote etnische groep en daarvoor kiezen we de Turken. Voorts zullen we solliciteren op functies waar sprake is van een zeker evenwicht in vraag en aanbod. Het zou geen beroep moeten zijn waarvoor weinig kandidaten voorhanden zijn en elke sollicitant waarschijnlijk zou worden uitgenodigd. Verder kiezen we een functie die zowel voorkomt bij de overheid als in het bedrijfsleven: misschien bestaat daartussen verschil in discriminatie? Maar het moet ook weer geen beroep zijn dat zo weinig gevraagd is dat we voornamelijk afwijzingen zouden mogen verwachten. We hebben gekozen voor een functie waarvoor een HTS-diploma nodig is.

Onze sollicitant is een jonge *man* met een (fictieve) *Turkse* naam, die recentelijk zijn opleiding aan een Utrechtse *HTS* heeft afgesloten en die een van de volgende drie richtingen met goed gevolg heeft afgesloten: *Bouwkunde*, *Werktuigbouw* of *Weg- en Waterbouw*. Tegelijkertijd solliciteert steeds ook een (fictieve) Nederlandse jongeman op dezelfde vacature, die over dezelfde opleidingsachtergrond beschikt. In het curriculum vitae van de Turk blijkt dat deze in Turkije is geboren en de Nederlandse nationaliteit bezit. Hij is op zesjarige leeftijd met zijn ouders naar Nederland gekomen en heeft hier zonder problemen eerst de HAVO en daarna de HTS doorlopen. Beide sollicitanten hebben hun militaire dienstplicht reeds vervuld, de een in Turkije, de ander in Nederland. Ze be-

schikken beiden over een adres in een naar sociaal-economische samenstelling overeenkomstige wijk in Utrecht; de werkgever werd in een aantal gevallen gevraagd antwoord te zenden aan een bepaald postbusnummer zodat zij onvoorzien toch kans hadden gezien het bij het opgegeven adres behorende telefoonnummer te bemachtigen. Hun sollicitatiebrieven zijn slechts verschillend voor wat betreft de lay-out en de precieze tekst in overigens onberispelijk Nederlands. De tekst zelf is nogal algemeen gehouden, zie daarvoor de appendix. We beschikten niet over volledig inzicht omtrent relevante stages, werkervaring, vakkenpakket, afstudeerproject en toepassing van CAD/CAM-apparatuur (dat staat voor Computer Aided Design en Computer Aided Manufacturing) in het industrieel productieproces, zoals die in sommige advertenties werden gevraagd. De brievenmodellen worden door elkaar voor beide sollicitanten gebruikt zodat een systematisch verschil in reactie niet kan berusten op een andere sollicitatiebrief.

De volgende bladen worden in de periode februari tot en met eind maart 1990 nagezocht op passende vacatures: *Algemeen Dagblad*, *Bouw*, *Intermediair*, *PT-Aktueel*, *Trouw* en *De Volkskrant*. We hebben in totaal gereflecteerd op 42 advertenties. Het antwoord was ofwel negatief of men vroeg om een nader gesprek. Dit laatste hebben we steeds als positief gescoord. Was zo'n positief antwoord eenmaal ontvangen, dan stuurden wij onmiddellijk een briefje: 'Dank u voor de uitnodiging, maar ik heb al een baan'; het was uiteraard niet onze bedoeling om door de procedure te blokkeren anderen te benadelen. De kans dat zoiets toch gebeurt, vervult ons overigens met reserve ten opzichte van de ethische toelaatbaarheid van deze methode.

3. Resultaten

Op 40 van de 42 sollicitaties ontvingen wij een reactie in de vorm van een uitnodiging, een afwijzing of een verzoek om nadere informatie. In het laatste geval beschouwden we de sollicitatie als mislukt, aangezien men ons dan ook verzocht om het toegezonden sollicitatieformulier naar waarheid in te vullen en/of een pasfoto mee te sturen. Dit kwam vier maal voor. In twee gevallen ontvingen we nog geen reactie, deze hebben wij bij de mislukte sollicitaties geteld. In tabel 3 staan de gegevens nader uitgewerkt en daarna hebben we onderscheid gemaakt tussen sollicitaties bij de overheid en het bedrijfsleven, zie tabellen 4 en 5. De reacties van de overheid zijn niet eensluidend, bij het bedrijfsleven zijn ze identiek.

4. Discussie

Discriminatie tegen hoger opgeleide leden van etnische groepen is hier niet aangetoond. Betekent dit dat het ook niet voorkomt? Het onderzoek is beperkt van

Tabel 1: Totaal aantal reacties

	Nederlander	Turk	Totaal	% Nederlander	Turk
uitnodiging	15	17	32	36	40
afwijzing	21	18	39	50	43
geen antwoord mislukt	6	7	13	14	17
totaal	42	42	84	100%	100%

$X^2 = 0,03$ met $df = 1$; het verschil is niet significant.

Tabel 2: Sollicitaties bij de overheid

	Nederlander	Turk	Totaal
uitnodiging	4	6	10
afwijzing	6	3	9
geen antwoord mislukt	1	2	3
totaal	11	11	22

Tabel 3: Sollicitaties bij het bedrijfsleven

	Nederlander	Turk	Totaal
uitnodiging	11	11	22
afwijzing	15	15	30
geen antwoord mislukt	5	5	10
totaal	31	31	62

Ook hier kan geen verband worden aangetoond. X^2 is respectievelijk 1,28 (tabel 2) en 0 (tabel 3): de hypothese dat er geen verschil is, wordt aangenomen. Er is ook geen verschil in de vorm en inhoud van de reacties die de Turk en de Nederlander ontvingen.

opzet: we onderzochten slechts het solliciteren (en niet promotie, ontslag en andere mogelijke momenten van discriminatie) en dan nog enkel het allereerste selectiemoment. De onderzoeksmethode schiet te kort om verder te gaan, bij het nemen van de volgende stap in de procedure (sollicitatiegesprek e.d.) zouden te veel oncontroleerbare storende elementen kunnen binnensluipen om conclusies te kunnen trekken. Niettemin kan daar wel degelijk van discriminatie sprake zijn. In het geciteerde Britse onderzoek werd overigens wél in alle gevallen reeds in dit eerste selectiestadium discriminatie aangetoond. Verder zou men kunnen wijzen op de beperking van de sector waar is gemeten: we kunnen niet zeggen

dat HTS'ers worden gediscrimineerd, maar dat wil nog niet zeggen dat dit in andere sectoren ook zo is. Ten slotte het kleine aantal van onze observaties. Dat is een beperking, maar in de gehanteerde toets is met dat kleine aantal rekening gehouden. Het is dus niet aannemelijk dat een groter aantal observaties een ander resultaat zou hebben opgeleverd.

Bijlage

Sollicitatiebrieven

Hieronder ziet u twee sollicitatiebrieven op dezelfde functie. Zo veel als mogelijk zijn de gegevens in beide brieven gelijk gehouden, alleen in woordkeus en ontwerp van de brief verschillen de brieven enigszins. In dit geval werden beide sollicitanten uitgenodigd.

Brief I

Geachte mevrouw,

Naar aanleiding van uw advertentie in het blad _____, nummer _____ van _____ januari 1990 reflecteer ik op de functie van bouwkundig tekenaar.

Mijn naam is _____, ik ben in _____ aan de Hogere Technische School in Utrecht afgestudeerd als bouwkundige. Sindsdien ben ik werkzaam bij een bouwtechnisch adviesbureau in _____

Het is leuk werk en de sfeer is aangenaam, maar toch bevalt het mij niet. Ik kan er te weinig ervaring opdoen met verschillende soorten bouwkundige projecten. Ik denk dat er op uw bureau meer kansen zijn om als tekenaar met diverse projecten geconfronteerd te worden.

Met betrekking tot het uitwerken van projecten met behulp van een CAD-systeem moet ik bekennen dat ik geen ervaring, maar wel zeer veel interesse heb.

Voor nadere informatie verwijs ik u naar het ingesloten curriculum vitae. Mijn werkgever is nog niet op de hoogte van deze sollicitatie: een referentie zijnerzijds kan ik u nog niet geven.

Ik hoop dat het bovenstaande aanleiding voor u zal zijn om mij uit te nodigen voor een nadere kennismaking.

Hoogachtend,

Brief II

Geachte mevrouw,

Dit schrijven komt tot u naar aanleiding van uw advertentie in het blad van januari 1990. Ik solliciteer hierbij naar de functie van bouwkundig tekenaar bij uw bedrijf.

Ik ben jaar oud en sinds de zomer van afgestudeerd ingenieur Bouw-kunde.

In het najaar van ben ik begonnen als tekenaar bij een klein architecten bureau. Ik heb het daar naar mijn zin, maar ik vind het nadelig dat ons bedrijfje alleen maar op kleine woningbouw geconcentreerd is. Gezien uw advertentie zijn er in uw bedrijf meer mogelijkheden om met diverse bouwkundige projecten in aanraking te komen.

Wat betreft het werken met CAD-programmatuur heb ik geen directe ervaring, maar ik ben wel zeer geïnteresseerd in het leren werken daarmee.

Ik hoop dat u begrip heeft voor het feit dat ik, gezien de goede relatie met mijn werkgever, niet eerder dan na overleg referenties wil overhandigen. Verdere informatie treft u in mijn curriculum vitae aan.

Hopelijk zult u mij op grond van bovenstaande uitnodigen voor een gesprek.

Hoogachtend,

Geraadpleegde literatuur

- Bovenkerk, F., en E. Breuning-van Leeuwen (1978), Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: F. Bovenkerk (red.): *Omdat zij anders zijn, patronen van rasdiscriminatie in Nederland*. Boom, Meppel.
- Brown, C., en P. Gay (1985), *Racial discrimination: 17 years after the act*. Londen.
- Jowell en Prescott-Clarke (1970), Racial discrimination and white-collar workers in Britain. *Race*, Vol. IX, april.
- Hubbuck, J., en S. Carter (1980), *Half a chance? A report on job discrimination against young blacks in Nottingham*. Londen.
- Smith, David J. (1977), *Racial Disadvantage in Britain*. Penguin Books, Harmondsworth.