

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Kleurenblind? Veldonderzoek naar het
effect van politieke voorkeur op
aanwervingskansen**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van
Master of Science in de Economische Wetenschappen

Sybren Parmentier

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Kleurenblind? Veldonderzoek naar het
effect van politieke voorkeur op
aanwervingskansen**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van
Master of Science in de Economische Wetenschappen

Sybren Parmentier

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

PERMISSION

Ondergetekende verklaart dat de inhoud van deze Masterproef mag geraadpleegd en/of gereproduceerd worden, mits bronvermelding.

Sybren Parmentier

WOORD VOORAF

Met het afleveren van deze Masterproef is ook meteen een einde gekomen aan mijn studies. Voor deze mooie zes jaar, zowel tijdens mijn opleiding aan de Arteveldehogeschool als aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde aan de UGent, ben ik een aantal mensen een “dank je wel” verschuldigd.

Het schrijven van een Masterproef is voor elke student tegelijkertijd iets om enthousiast naar uit te kijken, maar ook iets dat een zekere graad van spanning teweegbrengt. Bij dit afsluitstuk van mijn opleiding wens ik dan ook mijn eerste woorden van dank uit te spreken gericht aan mijn promotor en begeleider, dr. Stijn Baert. Zonder zijn intensieve, professionele en persoonlijke begeleiding was deze Masterproef niet mogelijk geweest, en zeker niet in de hoedanigheid zoals deze vandaag is. Ik wens hem ook te danken om mij de mogelijkheid te geven deze leerrijke ervaring mee te maken.

Daarnaast ben ik ook alle personen dankbaar die geholpen hebben om deze Masterproef tot een goed einde te brengen. Een speciaal dankwoord gaat hier uit naar mijn ouders Jeannique en Luc, mijn broer Glenn, mijn stiefouders Geert en Pascale en mijn vriendin Dibbie. Zonder hun steun en het occasionele duwtje in de rug stond ik niet waar ik nu sta. Ze beleefden alles mee van dichtbij en stonden telkens paraat om mijn hoofd leeg te maken op de momenten wanneer dit het meest nodig was.

Ten slotte wens ik ook nog Kevin Verhulst, Sander Vroman en Eva Van Compernelle te bedanken voor het zorgvuldig nalezen en corrigeren van de verschillende versies van deze Masterproef. Zij waren van essentieel belang om deze Masterproef tot een vlot en leesbaar geheel te maken.

INHOUDSTAFEL

WOORD VOORAF

INHOUDSTAFEL

TABELLENLIJST

FIGURENLIJST

HOOFDSTUK 1: INLEIDING 1

HOOFDSTUK 2: LITERATUURSTUDIE 4

2.1 HET EFFECT VAN POLITIEKE AFFILIATIE OP ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN..... 4

2.1.1 *Empirische evidentie* 4

2.1.2 *Verklaringen* 8

2.2 HET EFFECT VAN ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN OP POLITIEKE AFFILIATIE..... 13

2.2.1 *Empirische evidentie* 13

2.2.2 *Verklaringen* 17

HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE20

3.1 METHODES OM DISCRIMINATIE TE METEN 20

3.1.1 *Niet-experimentele methodes* 21

3.1.2 *Laboratoriumexperimenten*..... 23

3.1.3 *Veldexperimenten*..... 24

3.1.4 *Conclusie* 32

3.2 GEHANTEERDE ONDERZOEKSDESIGN 32

3.2.1 *Personalialia van de fictieve sollicitanten en vacatureselectie* 33

3.2.2 *Opmaak en algemene inhoud cv's en motivatiebrieven* 35

3.2.3 *Verzendingsprocedure* 36

3.2.4 *Callback*..... 38

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN.....40

4.1 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN 40

4.2 DISCRIMINATIEMAATSTAVEN..... 41

4.2.1 *Nettodiscriminatieratio* 42

4.2.2 *Positiefantwoordratio*..... 45

4.2.3 *Conclusie* 47

HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE50

BRONNENLIJST

BIJLAGEN

TABELLENLIJST

TABEL 3.1: OVERZICHT BEROEPEN SOLLICITATIES EN OPLEIDINGEN SOLLICITANTEN	34
TABEL 4.1: CALLBACK SENSU STRICTO	48
TABEL 4.2: CALLBACK SENSU LATO	49

FIGURENLIJST

FIGUUR 3.1: VOORBEELD SOLLICITATIEPROCEDURE	37
---	----

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

De ‘moeder der verkiezingen’, zoals de regionale, federale en Europese verkiezingen op 25 mei 2014 in België vaak genoemd worden, staat vlak voor de deur. Een periode waarin enerzijds politieke partijen zelf, en anderzijds hun partijprogramma’s en standpunten over allerlei actuele thema’s en problematieken, fel gemediatiseerd en uitgedragen worden. Eveneens een periode waarin enerzijds de kiesgerechtigden opgeroepen worden om te reflecteren over hun politieke voorkeur en anderzijds waarin velen hun politieke kleur bekennen en beargumenteren waarom deze bepaalde ideologie hun voorkeur uitdraagt. Men kan zich echter afvragen of het bekennen van kleur overal geapprecieerd wordt. In deze Masterproef wordt deze stelling afgetoetst op de arbeidsmarkt. Er wordt meer bepaald nagegaan of aanwervingsdiscriminatie op basis van politieke voorkeur kan geïdentificeerd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Worden sollicitanten afgestraft, of misschien zelfs beloond, indien ze hun politieke voorkeur kenbaar maken bij een sollicitatie? Bovendien is discriminatie een term die alom aanwezig is in ons dagelijks leven. De media, of zelfs persoonlijke ervaringen, tonen ons vaak van dichtbij aan hoe belangrijk deze problematiek is. Hoofdzakelijk wordt dit belang vanuit persoonlijk en meelevend standpunt kracht gegeven. Er is daarnaast echter ook een economisch verlies die gepaard gaat met discriminatoire praktijken. Werkgevers die discrimineren dragen doorgaans een hogere kost dan niet-discriminerende werkgevers, omdat ze beslissingen nemen gebaseerd op niet-productieve eigenschappen van sollicitanten en potentiële werknemers. Mede gemotiveerd vanuit bovengenoemde economische beweegredenen, het algemeen sociaal-economisch belang en de actuele relevantie van dit onderwerp, werd deze Masterproef opgesteld.

Discriminatie werd reeds onderzocht in vele vormen, waaronder op basis van etniciteit, schoonheid, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en geslacht. In dit onderzoek wordt discriminatie onderzocht op basis van politieke voorkeur, waarbij dit de eerste studie is die de relatie evalueert tussen politieke affiliatie en arbeidsmarkttuitkomsten in een niet-communistisch land. Dit is de eerste belangrijke bijdrage van deze Masterproef. Voortbouwend op onderzoek die gebeurde in (post-)communistische landen, wordt discriminatie in deze Masterproef nagegaan in een meer democratisch landschap, namelijk

in de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit brengt ons meteen bij onze eerste en belangrijkste onderzoeksvraag: “Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie bij individuen die hun politieke voorkeur kenbaar maken op de Vlaamse arbeidsmarkt?”

Een breed scala aan maatstaven en methodes is voorhanden om discriminatie te identificeren (zie hoofdstuk 3). Uit dit instrumentarium wordt er één methode aanzien als de meest efficiënte manier om discriminatie na te gaan: de correspondentietest. Correspondentietesten zijn veldexperimenten, en werden de laatste decennia uitgebreid gebruikt (en verfijnd) om discriminatie na te gaan in de arbeidsmarkt. In dergelijke correspondentietesten worden fictieve cv's en sollicitatiebrieven opgesteld en gekoppeld aan individuen die de te testen discriminatiegrond weerspiegelen. Deze fictieve cv's worden uitgestuurd naar bestaande vacatures, waarna de daaropvolgende callback wordt geregistreerd. Gezien elk kenmerk van het individu onder controle is van de onderzoeker, kunnen niet-geobserveerde variabelen geen rol spelen, waardoor werkgeversdiscriminatie duidelijk kan onderscheiden worden van andere factoren die mede kunnen verklaren waarom bepaalde individuen minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Hier ligt meteen ook onze tweede bijdrage tot de internationale literatuur. De bestaande studies die de relatie tussen politieke affiliatie en arbeidsmarkttuitkomsten evalueren zijn niet in staat om de causaliteit van de relatie onomstotelijk vast te leggen, noch kunnen ze aanduiden voor welk deel van het verschil in arbeidsmarkttuitkomsten tussen de groep met politieke affiliatie en zonder politieke affiliatie de verscheidene (deel)verklaringen instaan. Het uitvoeren van een correspondentietest heeft echter ook beperkingen. De belangrijkste in het kader van dit onderzoek is de beperking tot het meten van aanwervingsdiscriminatie. Discriminatie die verderop in het aanwervingsproces plaatsvindt, of discriminatie op andere tijdstippen in de carrière, kan niet geïdentificeerd worden door middel van deze methodologie.

Meer concreet worden in dit onderzoeksdesign twee cv's van pas afgestudeerde sollicitanten uitgestuurd naar 576 vacatures, verdeeld over zes beroepen. Zoals reeds aangehaald verschillen deze cv's slechts op basis van de te testen discriminatiegrond, namelijk politieke voorkeur. Deze discriminatiegrond wordt duidelijk gemaakt aan de selectieverantwoordelijke door op de cv's te vermelden dat de sollicitanten actief lid zijn van de jongerenorganisaties van de verschillende politieke partijen. Met het oog op de

statistische analyses, worden de reacties van de werkgevers op een nauwkeurige manier geregistreerd. We nemen hierbij een aanzienlijk aantal variabelen op die karakteristieken weerspiegelen van zowel de vacature zelf als van het bedrijf waarnaar gesolliciteerd werd. Dit stelt ons in staat onze dataset in verschillende categorieën op te delen en verschillende subpopulaties in onze dataset te identificeren. De daaropvolgende statistische analyses die we uitvoeren op onze dataset laten ons toe om eventuele aanwervingsdiscriminatie op basis van politieke affilatie te identificeren. Daarbovenop gaan we na of er verschillen zijn in de aanwervingsdiscriminatie tussen de verscheidene politieke voorkeuren. Meer bepaald testen we deze hypothese over zes politieke ideologieën, namelijk sociaaldemocraten (S.pa), groenen (Groen), christendemocraten (CD&V), liberalen (Open VLD), Vlaams-nationalisten (N-VA) en extreemrechtse nationalisten (Vlaams Belang). Dit brengt ons bij onze tweede onderzoeksvraag: “Is er evidentie van heterogeniteit in aanwervingsdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt naar de verschillende politieke stromingen waartoe individuen actief geaffilieerd zijn?”

Het verdere verloop van de Masterproef wordt als volgt ingedeeld. Hoofdstuk 2 geeft een uitgebreide inkijk in de bestaande literatuur omtrent de relatie tussen arbeidsmarktuitskomsten en politieke voorkeur, met bijzondere aandacht voor de problematiek omtrent de identificatie van de causaliteit in deze relatie. Deze relatie wordt hiertoe empirisch bestudeerd in beide richtingen, waarbij er telkens mogelijke verklaringen worden gegeven voor de bekomen resultaten. Na dit literatuuroverzicht wordt in hoofdstuk 3 eerst dieper ingegaan op het begrip discriminatie, de beschikbare maatstaven om discriminatie te meten en de motivatie voor onze keuze om een correspondentietest te gebruiken in ons onderzoek. In het tweede deel van hoofdstuk 3 bespreken we ons onderzoeksdesign meer in detail. We gaan onder andere in op de persoonsgegevens van de sollicitanten, de afbakening van de onderzoekspopulatie, de inhoud en opmaak van de cv's en motivatiebrieven en de praktische werking van de verzendingsprocedure van de sollicitaties in onze correspondentietest. Hoofdstuk 4 brengt de resultaten van de statistische analyses die uitgevoerd werden op de verzamelde dataset en tracht de twee onderzoeksvragen die worden gesteld in deze Masterproef te beantwoorden aan de hand van twee discriminatiemaatstaven, de nettodiscriminatieverhouding en de positiefantwoordratio. In het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 5, volgt er een algemeen besluit.

HOOFDSTUK 2: LITERATUURSTUDIE

In dit hoofdstuk van de Masterproef bespreken we de economische literatuur omtrent de relatie tussen politieke voorkeur enerzijds en arbeidsmarktprestaties anderzijds. We delen deze bespreking op in twee stukken. Het eerste deel handelt over het effect van politieke affiliatie op arbeidsmarktprestaties, waarbij we zowel ingaan op de empirische resultaten als de aangereikte verklaringen door de recente economische literatuur. In een tweede deel bespreken we dezelfde relatie, maar ditmaal met de causaliteit in de andere richting, meer bepaald halen we het effect aan van arbeidsmarktuitskomsten op het vormen en bestaan van een bepaalde politieke voorkeur. Ook hier bespreken we de empirische evidentie en verklaringen uit de economische literatuur. Later in deze Masterproef zullen we het mogelijke bestaan van dit omgekeerde verband ook aanhalen als motivatie voor ons eigen, experimentele, onderzoeksontwerp.

2.1 Het effect van politieke affiliatie op arbeidsmarktuitskomsten

2.1.1 *Empirische evidentie*

In de economische literatuur zijn er meerdere studies die empirisch aantonen dat er een effect is van politieke affiliatie op arbeidsmarktuitskomsten. Deze studies handelen evenwel exclusief over (voormalig) communistische landen. Hoewel we beseffen dat de institutionele en politieke context in dit soort landen overduidelijk verschillend is van die in Vlaanderen, waar onze studie plaatsvindt, zijn het de enige studies die empirische relevantie bieden met betrekking tot dit onderwerp.

Het leeuwendeel van het onderzoek situeert zich in China, waarbij er wordt nagegaan of communistisch lidmaatschap al dan niet een effect heeft (gehad) op arbeidsmarktuitskomsten. Liu (2012), Dickson en Rublee (2000), Appleton, Knight, Song en Xia (2009), Li, Treiman en Walder (2000), Li en Zhang (2010) zijn allemaal studies die het effect van communistisch lidmaatschap op arbeidsmarktuitskomsten nagaan in China. Deze

studies zijn telkens gebaseerd op de analyse van administratieve data via regressies.¹ Bij gebruik van dergelijke data beschikken de onderzoekers mogelijk niet over dezelfde informatie als de werkgevers. Dezelfde sollicitanten kunnen met andere woorden heel identiek lijken in de dataset, maar toch heel verschillend zijn voor de werkgever. Hierdoor kunnen deze studies geen causaal verband aantonen tussen eventuele discriminatie en politieke voorkeur, wat op basis van ons experimenteel onderzoeksontwerp wel mogelijk is (zie 3.1).

Zowel Liu (2012), Dickson en Rublee (2000), Appleton et al. (2009) en Li et al. (2000) tonen aan dat leden van de communistische partij in China voordelen ondervinden op de arbeidsmarkt, mits enkele nuances specifiek aan de respectievelijke studies, enkel en alleen door hun lidmaatschap. Liu (2012) toont meer bepaald aan dat het bezitten van een lidkaart van de Chinese communistische partij ervoor zorgt dat zowel de participatiegraad en de tewerkstellingsgraad toeneemt.² In 2002 zorgde dergelijk lidmaatschap voor een hogere tewerkstellingsgraad van 3,5 procentpunt bij mannen en van 6,3 procentpunt bij vrouwen.

De studie van Dickson en Rublee (2000) onderzoekt de kenmerken van de jobs waarin communistische en niet-communistische leden terechtkomen, in tegenstelling tot de bovengenoemde studie van Liu (2012) die het effect op de werkgelegenheid zelf onderzoekt. Dickson en Rublee (2000) vinden een kleiner effect van lidmaatschap ten opzichte van onderwijs op allerlei jobkenmerken (waaronder inkomen en prestige) en tonen bijgevolg aan dat onderwijs een groter effect heeft dan een communistische lidkaart op het bekleden van de sociaal meest prestigieuze jobs in China. Meer bepaald is een universitair diploma drie keer belangrijker dan een communistische lidkaart om de meest prestigieuze technische jobs te bekleden. Er wordt echter wel aangetoond dat lidmaatschap nog steeds voor materiële voordelen zorgt (onder andere een hoger loon en betere toegang tot prestigieuze jobs), maar dat het effect van dat lidmaatschap langzaam maar zeker afneemt

¹ Een niet-exhaustieve lijst van gebruikte datasets over de verscheidene studies die we hier bespreken zijn: *the China Household Income Project surveys of 1988, 1995, 1999 and 2002, the Student Placement Databases of a Shanghai University and a Sichuan College of 2005, the Tianjin Survey of 1986* en *the National Life History survey of 1996*.

² Dit verschil is puur technisch: onder participatiegraad worden de werkzame en werkzoekende beroepsbevolking (teller) op de volledige bevolkingsgroep (noemer) geplaatst. Bij de werkgelegenheidsgraad worden in de teller de werkzoekenden buiten beschouwing gelaten.

ten voordele van onderwijs. Daarnaast is het hebben van die lidkaart nog steeds een groot voordeel voor diegenen die jobs ambiëren in de politiek, waardoor de communistische partij nog steeds enkele van China's meest prominente en talentvolle studenten kan inlijven (Dickson en Rublee, 2000). Daarbovenop wordt er nog een onderscheid gemaakt tussen jongere en oudere communistische partijleden.³ Oudere communistische leden blijken meer loonvoordelen te ondervinden dan jongere leden. Dit extra voordeel bedraagt zo'n 2% per jaar dat de persoon in kwestie ouder is (Dickson en Rublee, 2000).

Een derde studie uitgevoerd in China is het onderzoek gevoerd door Li et al. (2000). Deze studie rapporteert gelijkaardige bevindingen aan die van Dickson en Rublee (2000), maar met één belangrijke nuance: de auteurs vinden dat communistisch lidmaatschap primordiaal is voor het bereiken en behouden van leidinggevende administratieve posities en jobs, maar dat het lidmaatschap daarentegen geen invloed uitoefent op het invullen van andere jobs. Voor het invullen van de andere jobs blijkt scholing het belangrijkste selectie criterium. Concreet vindt Li et al. (2000) dat partijleden 5,3 keer meer kans hebben om een kaderfunctie te bekleden dan niet-leden, terwijl er geen statistisch significant effect van lidmaatschap wordt gevonden op andere jobs.

Ook de studie van Appleton et al. (2009) vindt dat de premie van lidmaatschap op het loon nog steeds significant is in China, wat eveneens in lijn is met de studie van Dickson en Rublee (2000). Meer nog, volgens deze studie lijkt het erop dat deze premie gestegen is gedurende en na de transitie van plan- naar markteconomie, wat echter tegenstrijdig is aan de theoretische verwachtingen (zie 2.1.2) en aan de studie van Dickson en Rublee (2000).⁴ Concreet vindt Appleton et al. (2009) dat arbeidskrachten met een communistische lidkaart gemiddeld 10 procent hoger loon ontvingen dan niet-leden in 1988. In de jaren 1995 en 1998 was deze loonpremie zelfs gestegen tot 14 procent. Deze afwijking ten opzichte van de studie van Dickson en Rublee (2000), wordt door Appleton et al. (2009) verklaard door het feit dat de marktwerking de private waardering van lidmaatschap verhoogt (zie 2.1.2).

³ De jongere generatie is diegene die net op de arbeidsmarkt is gekomen, de oudere partijleden zijn diegene die reeds een generatie werken.

⁴ Theoretisch kan men immers argumenteren dat de grip van de communistische partij op de lonen aanzienlijk vermindert bij de implementatie van de markteconomie (zie ook 2.1.2).

Volledigheidshalve vermelden we ook dat de studie van Li en Zhang (2010) geen significant effect van communistisch lidmaatschap op tewerkstellingskansen in China bekomt, in tegenstelling tot de bovengenoemde studies van Liu (2012), Dickson en Rublee (2000), Appleton et al. (2009) en Li et al. (2000). Dit kan het gevolg zijn van het feit dat de studie van Li en Zhang (2010) gebruik maakt van een proxy voor het lidmaatschap bij de communistische partij van de vader. Ze gaan dan het effect na van communistisch lidmaatschap van de vader op de arbeidsmarktuitkomsten van het kind, terwijl in de andere studies steeds het lidmaatschap van de onderzochte persoon (in de context van de studie van Li en Zhang (2012): het kind) zelf in rekening werd gebracht.

Gelijkaardig aan de vorige studies die betrekking hadden op China, tonen Dessens, Flap, Jansen en Verhoeven (2008) aan dat leden van communistische partijen in Tsjechië, Rusland, Slowakije en Hongarije ook voordeel ondervinden op de arbeidsmarkt. De gebruikte data heeft betrekking op verschillende jaren bij de verschillende landen. Voor Tsjechië en Slowakije wordt er data gebruikt van 1984 en 1993, in Hongarije is dit van 1986 en 1993 en in Rusland van 1993 en 2001. Concreet vinden ze een significant hoger loon voor leden van de communistische partijen in vergelijking met niet-leden, en dat in elk van de vier bestudeerde landen. Ze tonen aan dat deze inkomensvoordelen in Tsjechië en Rusland groter en meer persistent zijn, terwijl ze iets kleiner zijn in Hongarije en Slowakije.⁵ In Tsjechië gaat dit om een inkomensvoordeel van 23% en 17% in respectievelijk 1984 en 1993, een statistisch niet-significante daling. In Rusland daalde het inkomensvoordeel ook, namelijk van 23% in 1993 naar 13% in 2001, maar ook deze daling werd als niet-significant bevonden. Hoewel het inkomensverschil in Hongarije initieel het hoogst was, namelijk 43% in 1986, viel dit substantieel terug naar 15% in 1993. Ook in Slowakije kenden de leden van de communistische partij een significante daling in inkomensvoordeel, namelijk van 20% in 1984 naar 9% in 1993. We merken nog op dat deze studie een tweedeling maakt in de leden van de partij: voor leden die hoog staan op de partijladder blijven de inkomensverschillen over alle landen beter standhouden over de tijd dan voor de lager geplaatste, meer vervangbare leden (Dessens et al., 2008). In lijn met deze bevindingen toont de studie van Gerber (2000) eveneens aan dat leden van de communistische partij uit de voormalige

⁵ De dalingen in inkomensvoordeel over de tijd zijn niet significant in Tsjechië en Rusland, terwijl dit wel zo is in Hongarije en Slowakije.

Sovjet-Unie een hoger loon verkrijgen dan niet-leden. Meer bepaald vindt Gerber (2000) dat voormalige communistische partijleden 11,1% meer loon ontvingen dan niet-leden in 1993.⁶

2.1.2 Verklaringen

De auteurs van de reeds besproken studies reiken ook een aantal verklaringen aan om de resultaten (deels) mee te helpen duiden. Verder in deze sectie bespreken we volgende verklaringen: het bestaan van niet-geobserveerde kenmerken, de verschillen in menselijk kapitaal tussen groepen met een verschillende politieke voorkeur, de mogelijkheid tot verschillen in preferenties tussen groepen met een verschillende politieke voorkeur en discriminatie ten opzichte van bepaalde groepen. Verscheidene studies halen aan dat de communistische leden blijvend voordelen ondervinden op de arbeidsmarkt, ook na de transitie naar een markteconomie (zie Dickson en Rublee, 2000 en Appleton et al., 2009 voor China, alsook Dessens et al., 2008 voor Tsjechië, Rusland, Slowakije en Hongarije). Ook hier worden door de verscheidene vermelde auteurs verklaringen aangereikt, waaronder de effecten van uitgebreide persoonlijke sociale netwerken die communistische leden in een grotere mate hebben dan personen zonder communistisch lidmaatschap. Een stijging in de private waardering van communistisch lidmaatschap door de implementatie van de markteconomie is een tweede verklaring die wordt aangereikt om het blijvend verschil in arbeidsmarktuitskomsten tussen communistische leden en niet-communistische leden te verklaren.

De grootste problematiek in het verklaren van de aangehaalde resultaten in de literatuur situeert zich in de onzekerheid indien het effectief het lidmaatschap is, of de onderliggende, niet-geobserveerde kenmerken die resulteren in lidmaatschap, dat ervoor zorgt dat de arbeidskracht met lidmaatschap in een gunstigere arbeidsmarktpositie terechtkomt. Gerber (2000) haalt immers aan dat het hogere loon dat leden van de communistische partij in de voormalige Sovjet-Unie tot op heden verkrijgen, zo goed als volledig te verklaren is door dergelijke niet-geobserveerde kenmerken (deze bevatten onder andere ambitie, gedrevenheid, de bereidheid om vrije tijd op te geven en een bepaald organisatorisch talent

⁶ Die 11,1% is het netto-effect van lidmaatschap: alle andere variabelen werden constant gehouden (Gerber, 2000).

dat moeilijk aan te leren valt). Deze niet-geobserveerde variabelen zorgen er immers voor dat een persoon met dergelijke kenmerken zowel sneller en gemakkelijker wordt gerekruteerd door de communistische partij alsook betere arbeidsuitkomsten bekommt in de huidige markteconomie. Dit heeft tot gevolg dat het lidmaatschap zelf niet instaat voor een deel van de premie op het loon. Dessens et al. (2008) reikt een gelijkaardige (partiële) verklaring aan voor hun gevonden resultaten. Deze studie vond, zoals eerder aangegeven, persistente inkomensvoordelen voor communistische partijleden in zowel Rusland als Tsjechië. Een verklaring voor deze persistente inkomensvoordelen kan, volgens de auteurs en in lijn met de verklaring van Gerber (2000), liggen in het feit dat er niet gecontroleerd werd voor niet-observeerbare kenmerken, zoals bijvoorbeeld ambitie. Er kan immers een positieve correlatie zijn tussen communistisch lidmaatschap en deze persoonlijke kenmerken (Dessens et al., 2008). Bijgevolg kunnen deze persoonlijke kenmerken ervoor zorgen dat de leden van de communistische partij ook nog steeds beter presteren in de markteconomie, en dus bijgevolg nog steeds een hoger loon hebben, dat economisch gerechtvaardigd is door hun hogere productiviteit (Gerber, 2001). Deze verklaring wijst dus op de mogelijkheid dat er verschillen zijn in menselijk kapitaal tussen groepen met een andere politieke voorkeur. Daarnaast worden de gevonden verschillen in grootte van het inkomensvoordeel van leden van de communistische partij tussen de landen in de studie van Dessens et al. (2008) door de auteurs verklaard doordat het transitieproces van communistische planeconomie naar democratische markteconomie landspecifiek is. Door de verschillen in het transitieproces zouden de communistische partijleden in Hongarije en Rusland meer mogelijkheden gehad hebben om de voordelen van hun lidmaatschap te behouden in vergelijking met Tsjechië en Slowakije (Dessens et al., 2008). Zowel de timing en de implementatiesnelheid van de overgang naar een markteconomie, als de samenhang met een eventuele politieke omschakeling, kunnen immers aanzienlijk verschillen tussen de betreffende landen (voor meer gedetailleerde informatie over de verschillen in het transitieproces, zie onder andere Qian (2002), Walder (2003), Naughton (1995), Shleifer en Triesman (1999), Wei (1997), Campos en Coricelli (2002) en Kornai (1986)).

Een verklaring voor de tegengestelde resultaten die de studie van Appleton et al. (2009) vond (zie 2.1.1), wordt gegeven door het feit dat de marktwerking in een markteconomie, in tegenstelling tot een planeconomie, de private waardering van het communistisch

lidmaatschap verhoogt (Appleton et al., 2009). Door de privatisering kan lidmaatschap immers via productieve of persoonlijke relaties voor monetaire voordelen zorgen.⁷ In de periode voorafgaand aan de economische hervorming werden de lonen immers via vastgestelde administratieve loonschalen bepaald. Na de hervorming krijgen de managers en het operationeel bestuur van bedrijven de macht om lonen aan te passen. Hierdoor kunnen er individuele loonsverschillen ontstaan, ongeacht of de oorzaak hiervan productiviteit, sociaal kapitaal of een ander persoonlijk kenmerk is. Gezien enerzijds partijlidmaatschap positief gecorreleerd is met deze kenmerken (zie Gerber, 2000; Dessens et al., 2008 en Gerber, 2001) en anderzijds de markthervormingen de opbrengst van productiviteit doen stijgen, kan dit leiden tot een stijgende loonpremie door lidmaatschap. Een bijkomende verklaring voor deze afwijkende bevinding gaat verder op het feit dat communistische leden vaker productiever, ambitieuzer en gedrevenner zijn dan niet-communistische leden (Gerber, 2000, Dessens et al., 2008 en Gerber, 2001). Het lidmaatschap kan dan via een signaalfunctie de aanwezigheid van dergelijke persoonlijke, niet-observeerbare kenmerken aanduiden. Deze niet-observeerbare kenmerken laten, zoals reeds vermeld, de rekrutering van individuen met dergelijke kenmerken door de communistische partij sneller en gemakkelijker verlopen. Gezien er individuele loonsverschillen kunnen ontstaan, kan dit zich ook manifesteren in loonsverschillen tussen bedrijven. Er ontstaat met andere woorden een mogelijkheid tot een vorm van rent-seeking naar hogere lonen. In een economie waar de waarde van informatie en netwerken belangrijker wordt (dus na de implementatie van de markteconomie) kan dit leiden tot een verhoging van de loonpremie van lidmaatschap, gezien communistische leden hun meer uitgebreide netwerken (ten opzichte van niet-leden) kunnen gebruiken om informatie te bekomen over bepaalde jobs en jobmogelijkheden.⁸

Een additionele, potentiële verklaring die dergelijke verschillen in arbeidsmarkttuitkomsten kan mee helpen duiden, is dat het mogelijk is dat groepen met een bepaalde politieke voorkeur verschillende preferenties hebben dan andere groepen. In die zin is het mogelijk

⁷ Deze monetaire voordelen worden duidelijk weerspiegeld in de algemene toename van het loonpeil en de toename van de ongelijkheid tussen arbeidsklassen (Appleton et al., 2009).

⁸ Het belang van informatie en netwerken kan nog extra hoog geweest zijn tijdens de transitie van plan- naar markteconomie, want dan zijn hoogst waarschijnlijk de andere informatiesystemen nog niet volledig of onbetrouwbaar (Appleton et al., 2009).

dat bijvoorbeeld leden van een communistische partij een hogere preferentie hebben voor inkomen (en werken) ten opzichte van vrije tijd dan niet-leden.

Een bijkomende verklaring voor verschillen in arbeidsmarktuitskomsten, in additie tot bovenstaande, is deze van discriminatie. De studie van Liu (2012) reikt dit ook aan ter gedeeltelijke verklaring van hun gevonden resultaten. De studie van Groves, Hong, McMillan en Naughton (1995) argumenteert bovendien dat de communistische partijen voor de economische transitie veel controle uitoefenden op loon en tewerkstelling. Uit een logische redenering volgt dan dat na de implementatie van de markteconomie, ook een daling in verschillen in arbeidsuitkomsten moet volgen gezien de communistische partij hierdoor veel economische invloed verliest. Gezien de bovenvermelde studies nog steeds onverklaarde verschillen in arbeidsmarktuitskomsten vinden, kunnen deze ook te wijten zijn aan discriminatie.⁹ Zoals hiervoor reeds aangehaald, hebben de studies problemen om een eenduidige en volledige verklaring aan te reiken voor de verschillen in arbeidsmarktuitskomsten tussen leden en niet-leden van de communistische partij, waarbij ze bovendien ook niet in staat zijn om aan te duiden welke verklaringen voor welk deel van die verschillen instaan. Het veldonderzoek uitgevoerd in deze Masterproef zal ons daarentegen net wel toelaten deze verklaringen van elkaar te onderscheiden. Zoals in het volgend hoofdstuk zal aangetoond worden, stelt ons gebruikte methodologisch concept ons immers in staat om aanwervingsdiscriminatie per direct te identificeren (zie 3.1). Hier ligt dan ook onze eerste bijdrage aan de bestaande internationale literatuur. Een bijkomend voordeel van de methodologie die we toepassen is het feit dat de niet-waargenomen kenmerken geen rol kunnen spelen bij de verklaring van eventuele verschillen in arbeidsmarktuitskomsten. Alle relevante jobkenmerken waarover de werkgever beschikt, worden immers allemaal door ons gecontroleerd (zie hoofdstuk 3). Discriminatoire praktijken zijn bij wet verboden, en bovendien is politieke voorkeur en overtuiging één van de discriminatiecriteria gestipuleerd in de wet, waardoor de werkgever geen ongelijke behandeling mag toepassen bij werknemers op basis van dergelijke voorkeur of overtuiging, wat de relevantie van dergelijke onderzoeken verhoogt.¹⁰

⁹ Meer specifiek betreft het hier discriminatie ten opzichte van niet-leden van de communistische partij.

¹⁰ De wet waar we naar verwijzen is deze van 10 mei 2007, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 30 mei 2007.

Voor de theoretische onderbouw van discriminatie maken we de opdeling tussen een theorie op basis van voorkeursdiscriminatie (Becker, 1957) en statistische discriminatie (Phelps, 1972 en Arrow, 1973). Discriminatie theorieën geven inzicht in het feit waarom werkgevers discrimineren. De theorie van de voorkeursdiscriminatie van Becker (1957) verklaart discriminatie door het feit dat werkgevers zich laten leiden door bepaalde vooroordelen. Voorkeursdiscriminatie kan zowel zijn oorsprong vinden bij de werkgever, de werknemer als de klant. Becker (1957) beschreef *'taste discrimination'* voor de werkgever als het hebben van bepaalde vooroordelen ten opzichte van een welbepaalde groep, waardoor de (loon)kost voor het aanwerven van een persoon uit die groep, stijgt. Dit soort van discriminatie kan worden doorgetrokken naar het aanwerven van personen met een bepaalde politieke affiliatie, in die zin dat de werkgever mogelijk vindt dat het aanwerven van iemand met een bepaalde politieke verbondenheid leidt tot hogere (loon)kosten. Wanneer de vooroordelen (en dus de kosten) te groot zijn, zal aanwerving bijgevolg niet plaatsvinden. Werknemersdiscriminatie is een tweede vorm van voorkeursdiscriminatie en kan ervoor zorgen dat werknemers een hoger loon zouden eisen ter compensatie voor het samenwerken met arbeidskrachten met een bepaalde politieke voorkeur. De derde vorm van voorkeursdiscriminatie is klantendiscriminatie, waarbij klanten een afkeur kunnen hebben om producten of diensten aan te kopen bij arbeidskrachten die een welbepaalde politieke kleur dragen. Economisch gezien kunnen we deze afkeur vertalen door te stellen dat klanten een hogere prijs toekennen aan producten die ze moeten kopen bij arbeidskrachten met een bepaalde politieke voorkeur. We merken hierbij op dat elke vorm van voorkeursdiscriminatie in een perfect concurrentiële markt ertoe zou leiden dat de discriminerende bedrijven uit de markt worden gedreven. Hun discriminerende praktijken zullen er immers toe leiden dat bepaalde productievere arbeidskrachten van de groep waartegen gediscrimineerd wordt, worden vervangen door minder productieve arbeidskrachten van de groep waartegen niet gediscrimineerd wordt. Hierdoor worden discriminerende bedrijven minder productief en hebben ze hogere kosten dan niet-discriminerende bedrijven, waardoor ze op termijn uit de markt geconcurrereerd zullen worden. Dit is een belangrijke vaststelling: een verhoging van de competitie op de productmarkt kan er dan immers toe leiden dat discriminatiepraktijken bij werkgevers afnemen.

Bij de theorie van statistische discriminatie van Phelps (1972) en Arrow (1973) spelen voorkeuren daarentegen geen rol. Hierbij baseert de werkgever zich op statistische informatie over een bepaalde minderheidsgroep, vaak bij gebrek aan voldoende individuele informatie. In onze opzet betreft dit dus statistische informatie over een groep met een bepaalde politieke voorkeur. Indien de beschikbare gegevens van die groep aangeven dat die welbepaalde groep een lagere gemiddelde productiviteit heeft, zal de werkgever de arbeidskracht kiezen die niet uit de bovengenoemde groep komt, ongeacht de individuele productiviteit. Het is dus perfect mogelijk dat de werkgever hierdoor een productievere werknemer van de minderheidsgroep niet aanwerft. We merken op dat bij deze vorm van discriminatie de werkgever een economisch optimale keuze maakt: hij baseert zich immers op informatie waarbij hij gemiddeld genomen de meest productieve werknemer zal aanwerven. Dit is niet het geval bij de reeds besproken voorkeursdiscriminatie.

2.2 Het effect van arbeidsmarktuitskomsten op politieke affilatie

Een bijkomende tekortkoming aan de bovenstaande studies is dat ze vaak niet toelaten om de causaliteit van de relatie te onderzoeken. Hierdoor wordt het moeilijk te onderscheiden of het effect loopt van politieke voorkeur op arbeidsmarktuitskomsten of omgekeerd. Ook hier leveren we een bijdrage aan de literatuur: in onze opzet is het onmogelijk dat deze omgekeerde relatie onze resultaten beïnvloedt. Hierna bespreken we de empirische resultaten in de economische literatuur van het effect van arbeidsmarktuitskomsten op politieke voorkeur en reiken we enkele verklaringen aan voor het bestaan van deze relatie. De empirische evidentie van deze relatie bespreken we in twee delen: het eerste deel handelt over het effect van sectorale tewerkstelling op politieke affilatie. Meer bepaald wordt er in de literatuur veelal een tweedeling gemaakt tussen de publieke sector en de private sector, waarbij deze opdeling voor een tweedeling, een '*cleavage*', in het stemgedrag zorgt. In een tweede deel bekijken we het effect van tewerkstelling versus werkloosheid op politieke voorkeur.

2.2.1 *Empirische evidentie*

De studies die we bespreken die het effect nagaan van sectorale tewerkstelling op het vormen van een politieke voorkeur zijn Knutsen (2001), Flynn, Jensen en Sum (2009), Coffé

en van den Berg (2011), Knutsen (2005) en Tepe (2012). Elk van deze studies vindt dat de sector van tewerkstelling een significante verklarende kracht heeft ter vorming van een welbepaalde politieke voorkeur. Ze gebruiken tevens allemaal nationale verkiezingsenquêtes als dataset waarop ze regressieanalyse toepassen.¹¹

Zowel Knutsen (2001), Flynn et al. (2009), Coffé en van den Berg (2011), Knutsen (2005) en Tepe (2012) vinden evidentie dat sectorale tewerkstelling een sterke verklarende variabele is ter bepaling van het stemgedrag in verscheidene landen. De studie van Knutsen (2001) vindt dergelijke resultaten in Denemarken, Noorwegen en Zweden. Deze studie analyseerde jaarlijkse verkiezingsenquêtes in de drie bestudeerde landen over een tijdsperiode van twintig jaar, namelijk van 1970 tot 1990, en toont aan dat de verklarende kracht van sectorale tewerkstelling op politieke voorkeur enkel maar is toegenomen over die periode. De sectorale verschillen in stemgedrag blijken qua verklarende kracht het grootst te zijn voor de links-socialistische partij en de rechtse partijen.¹² Personen tewerkgesteld in de publieke sector tonen een sterkere aanhang bij links-socialistische partijen, terwijl privaat tewerkgestelde werkkrachten vaker voor rechtse partijen stemmen dan publieke werkkrachten (Knutsen, 2001). De studie vindt echter ook dat werknemers uit de privé-sector sneller op sociaal-democratische (dus links-getinte) partijen stemmen dan werknemers uit de publieke sector, wat zowel een paradoxale bevinding is ten opzichte van de hiervoor aangehaalde resultaten in hun studie en tegen de theoretische verwachtingen van 'cliëntelistisch stemgedrag' indruist (Knutsen, 2005).¹³ De magnitude van deze paradoxale bevinding lijkt echter eerder klein en is enkel significant in Zweden. Volledig in

¹¹ Een niet-exhaustieve lijst van de gebruikte datasets in de betreffende studies: *The Comparative Study of Electoral Systems 2004, the European Social Survey 2008, the Norwegian Social Science Data Services, the Danish Data Archives 1987, 1990 and 1994, OECD Statistics 1983 and 1997, the Integrated Eurobarometer Dataset en the National Swedish Election Survey.*

¹² De sector van tewerkstelling werd voor het stemgedrag ten voordele van de links-socialistische partij een grotere verklarende factor naarmate de tijd vorderde, vooral te wijten aan het winnen van de voorkeur van de nieuwe middenklasse (Knutsen, 2001).

¹³ Cliëntelistisch stemgedrag werd aangehaald door Parisi en Pasquino (1979), en wordt beschreven als gedrag waarbij er een uitwisseling plaatsvindt. De politicus in kwestie verleent een dienst aan iemand, en als tegenprestatie stemt die persoon op de politicus (of zijn partij). Dit soort van stemgedrag vindt vooral plaats bij burgers met heel nauwe, lokale belangen en werd vooral vanaf het midden van de jaren '50 geassocieerd met Italiaanse christendemocratische partijen. Dit impliceert een nauwe band tussen publieke werknemers en christendemocratische partijen (Spotts en Weiser, 1986, p. 140-149). Deze theorie is duidelijk in tegenstelling met de gevonden resultaten in Knutsen (2001).

lijn met Knutsen (2001), toont ook Flynn et al. (2009) aan dat mensen tewerkgesteld door de overheid meer geneigd zijn om te stemmen voor linkse partijen.¹⁴

Tepe (2012) beargumenteert dat de splitsing tussen publieke en private sectortewerkstelling op een meer ingewikkelde manier meespeelt bij het vormen van politieke voorkeuren dan een simpele tweedeling tussen de twee sectoren zou suggereren. In zijn studie deelt hij de publieke sector dan ook verder op. De opdeling verloopt zowel horizontaal als verticaal.¹⁵ Tepe (2012) haalt volgende redenen aan ter verdediging van de opsplitsing: enerzijds trekken verschillende posities mensen aan met verschillende doelen, wat op zich politieke voorkeur mee kan vormen, en anderzijds schept communicatie op het werk ook mee de politieke verbondenheid (Kitschelt, 1994). Tepe (2012) vindt empirisch bewijs van sectoraal stemgedrag in Groot-Brittannië, Zwitserland, Duitsland, Finland, Denemarken, Zweden en Noorwegen. In elk van deze landen blijken werknemers uit de publieke zorgsector en onderwijs meer geneigd om op linkse partijen te stemmen, wat gelijkaardige bevindingen zijn aan de hierboven vermelde studies van Knutsen (2001) en Flynn et al. (2009), mits de nuance dat het enerzijds uiteraard andere landen betreft en dat het anderzijds slechts gaat om een deel van de publieke sector.

De studie van Knutsen (2005) is qua empirische resultaten ook volledig in lijn met bovengenoemde studies. Deze studie onderzocht sectoraal stemgedrag in België, Groot-Brittannië, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Italië en Nederland. Opnieuw blijken over de volledige lijn de linkse partijen (en in mindere mate de groene partijen) het meest steun te krijgen van publieke werknemers. De impact van het sectoraal stemgedrag blijkt groot in Denemarken, gemiddeld in Groot-Brittannië, Frankrijk en Italië en eerder klein in België, Duitsland en Nederland. De impact in Ierland was niet significant.

¹⁴ Volledigheidshalve vermelden we dat deze studie gebruikt maakt van het Bureau Voting Model (zie ook 2.2.2), en dat slechts aan alle voorwaarden voldaan is voor dit model in twee landen van de studie waar het genoemde resultaat werd gevonden, namelijk Australië en Slovenië.

¹⁵ De horizontale opdeling maakt een opsplitsing tussen 3 takken in de publieke sector: uitvoerende en managementfuncties in de publieke administratie, het aanbieden van sociale diensten (bijvoorbeeld onderwijs en gezondheidszorg) en de manuele productie van publieke diensten (bijvoorbeeld vuilnisophaling). Met verticale differentiatie wordt er uiteraard een hiërarchische opdeling bedoeld (Tepe, 2012).

Een laatste studie die sectorale tewerkstelling in verband brengt met politieke voorkeur is deze van Coffé en van den Berg (2011). Deze studie werd gevoerd in België, gebaseerd op data van 2008.¹⁶ De grootste nuance met de hierboven aangehaalde studies is het feit dat Coffé en van den Berg (2011) het effect van *EGP class* op politieke voorkeur nagaan.¹⁷ Hoewel een klassenopdeling van de maatschappij niet hetzelfde is als een sectorale opdeling, baseert deze EGP-classificatie zich echter op beroeps categorieën, waardoor de sectorale opdeling wordt benaderd. Daarnaast is het effect op stemgedrag op basis van klassen een onderzoeksveld op zich. We vermelden deze specifieke studie omdat het onderzoek gevoerd werd in België en dus - voor onze opzet - in een relevante institutionele en politieke context plaatsvindt. Gezien het dus nog steeds om een benadering van de sectorale opdeling gaat, is het belangrijk deze nuance in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de resultaten. De studie van Coffé en van den Berg (2011) vindt dat het effect van *EGP class* op politieke voorkeur enkel significant was in Wallonië. Meer concreet wordt er aangetoond dat de lagere klassen in Wallonië gemiddeld vaker op linkse partijen stemmen dan hogere sociale klassen (Coffé en van den Berg, 2011).

Empirische evidentie omtrent het effect van tewerkstelling versus werkloosheid op politieke voorkeur wordt gevonden in Banks en Ullah (1987), Bell (1997), Marx (2013) en Gaskell en Smith (1985). Bell (1997) heeft data geanalyseerd van vier verschillende verkiezingen in Polen en vindt telkens dezelfde rode lijn in de resultaten terug: Vanaf het eerste jaar dat werkloosheidscijfers stijgen, stijgt ook de aanhang voor conservatieve partijen. Daarnaast vindt de studie meer concreet dat in tijden van hoge werkloosheid de conservatieve partij SLD in Polen meer aanhangers krijgt.¹⁸ In lijn met deze twee bevindingen, blijken mensen woonachtig in gebieden die minder geconfronteerd worden met werkloosheid (of dalend reëel loon) eerder te stemmen op liberale (en dus progressieve) partijen (Bell, 1997).

¹⁶ Meer bepaald betreft het data van het *European Social Survey 2008*.

¹⁷ EGP class verwijst naar het classificatieschema van Erikson-Goldthorpe-Portocarero. Voor het classificatieschema zelf (en bijkomende informatie), zie Erikson, Goldthorpe en Portocarero (1979).

¹⁸ De SLD wordt aangegeven als een sociaaldemocratische partij, maar is in werkelijkheid een postcommunistische partij die nog steeds communistische, conservatieve waarden hoog in het vaandel draagt (Bell, 1997).

De studies van Banks en Ullah (1987) en Gaskell en Smith (1985) onderzoeken dergelijk effect ook onder tewerkgestelde en werkloze jongeren in Engeland.¹⁹ Tegengesteld aan de studie van Bell (1997), vinden zowel Banks en Ullah (1987) en Gaskell en Smith (1985) dat werklozen minder verbondenheid voelen met de conservatieve partijen dan hun werkende leeftijdsgenoten. Beide studies vinden meer bepaald dat de werkloze jongeren zich meer geaffilieerd voelen met de Britse ‘Labour Party’, een sociaaldemocratische (linkse) partij.

Een laatste studie die het effect van tewerkstelling versus werkloosheid nagaat op het vormen van een politieke voorkeur is deze van Marx (2013). Concreet onderzoekt deze studie een specifiek geval, namelijk het effect van tijdelijke tewerkstelling op politieke voorkeur. De studie gebruikt hiervoor data van 15 Europese landen uit het European Social Survey van 2008. Er wordt aangetoond dat de tijdelijk tewerkgestelde werknemers een grotere vragende partij zijn naar herverdelingsmechanismes dan permanent tewerkgestelde werknemers. Bijgevolg tonen de tijdelijk tewerkgestelde arbeidskrachten een sterkere voorkeur voor de ‘nieuwe’ linkse partijen.²⁰ Het effect is zelfs significant in een gepoolde steekproef doorheen de 15 onderzochte Europese landen, wat wijst op een Europese trend (Marx, 2013).

2.2.2 Verklaringen

Volgens Knutsen (2001) en Knutsen (2005) kan het verschil in stemgedrag tussen werknemers in de private en de publieke sector verklaard worden door de verschillende, individuele economische baten die verbonden zijn aan het werken in deze respectievelijke sectoren. Een werknemer in de publieke sector heeft bijvoorbeeld economisch gezien alle baat bij grote overheidsbudgetten en een goed uitgebouwde welvaartsstaat. Het inkomen van de publieke werknemer wordt immers gefinancierd via belastingen of heffingen en daarbovenop heeft een publieke werknemer betere carrièrekansen bij een grotere publieke sector (Knutsen, 1986; Hoel en Knutsen, 1989). Een grote overheid en een sociale en goed uitgebouwde welvaartsstaat zijn vaak standpunten van linkse partijen, wat de bevindingen uit de studies van Knutsen (2001), Knutsen (2005), Flynn et al. (2009) en Tepe (2012)

¹⁹ De jongeren in de steekproef van Banks en Ullah (1987) zijn 17 of 18 jaar, in die van Gaskell en Smith (1985) zijn ze 18 jaar.

²⁰ Met ‘nieuw’ linkse partijen worden de groene partijen en de progressieve partijen bedoeld.

verklaart. Deze economische belangen van publieke werknemers staan echter haaks op hetgeen waar private werknemers baat bij hebben. Meer belastingen of heffingen om een grotere publieke sector te creëren zorgen immers voor minder beschikbaar loon en bijgevolg minder economische baten voor werknemers van de private sector (Kitschelt, 1994). Ook de resultaten van Coffé en van den Berg (2011) steunen op een verklaring van individuele economische baten. Theoretisch kan men er ook hier van uitgaan dat mensen de partij verkiezen die het best in staat is de economische positie van hun sociale klasse te verbeteren (Coffé en van den Berg, 2011). Kristensen (1980) haalt bovendien aan dat publiek tewerkgestelde werknemers vaker een sterkere ideologie hebben voor sociale hervormingen en het verder uitbouwen van de welvaartsstaat doordat ze vaak op werkgebied geconfronteerd worden met sociale problemen. Zoals hierboven reeds aangehaald, zijn deze opgesomde ideologieën waarden die hoog in het vaandel worden gedragen door linkse partijen. Volledig in lijn met voorgaande verklaring haalt de studie van Tepe (2012) het Bureau Voting Model aan ter verklaring van hun resultaten. Dit model voorspelt immers dat mensen die tewerkgesteld zijn voor de overheid gemiddeld genomen de voorkeur geven aan politieke partijen die overheidsbudgetten willen behouden of vergroten (vaak linkse partijen) en dat daarbovenop publiek tewerkgestelde arbeidskrachten ook meer geneigd zijn om überhaupt deel te nemen aan verkiezingen (Garand, Parkhurst en Seoud, 1991).

Verklaringen voor het effect van werklozen versus werkenden op politieke voorkeur komen voort uit zowel economische als psychologische invalshoek. De verklaring die Bell (1997) aanhaalt voor de toegenomen aanhang bij de conservatieve partij SLD in Polen, heeft vooral te maken met misnoegde burgers. De SLD is immers een soort van postcommunistische partij (Bell, 1997). Ze dankte vooral de stijgende hoeveelheid aan stemmen doordat ontevreden burgers zich verzetten tegen de vele markthervormingen die ervoor zorgden dat 'enkel de weinig rijken rijker werden en de vele armen armer' (Kabaj en Kowalik, 1995).²¹ Het feit dat de studies van Banks en Ullah (1987) en Gaskell en Smith (1985) tegenstrijdige resultaten vonden aan die van Bell (1997) kan verklaard worden doordat in 1983 de

²¹ We merken hierbij op dat deze redenering ook bekritiseerd werd door Bell (1997) zelf doordat het onderzoek van Kabaj en Kowalik (1995) enkel stelde dat er veel armoede gecreëerd werd door de markthervormingen zonder ook effectief referenties hiervoor op te geven.

conservatieve partij aan de macht was in Engeland. Men kan immers theoretisch vrij plausibel aannemen dat werkloze jongeren zich sneller tegen de huidige regerende partijen keren en zich eerder verbonden voelen met de oppositiepartijen. Dit zou volgens Banks en Ullah (1987) deels een verklaring kunnen vormen voor het feit dat de werkloze jongeren afkerig waren ten opzichte van de conservatieve partij. Daarbovenop toonden zowel Furnham (1982) en Moscovici (1984) via een meer psychologische invalshoek aan dat aanhangers van linkse partijen over het algemeen fenomenen als werkloosheid verklaren door te verwijzen naar de algemene (economische) situatie, in plaats van naar de individuele toedracht tot de situatie van de werkloze zelf. Hierdoor ligt de schuld van de werkloosheid door de ogen van de werkloze niet bij henzelf, maar bij de algemene situatie. Gezien conservatieve partijen vaker geassocieerd worden met individuele verklaringen voor een bepaalde werkloosheidsituatie, kunnen dergelijke verklaringen voor de werkloze zelf onaanvaardbaar zijn, waardoor ze bijgevolg afkerig staan ten opzichte van conservatieve partijen. Een aanvulling op de verklaringen van Banks en Ullah (1987), Furnham (1982) en Moscovici (1984) voor de voorkeur van werklozen voor linkse partijen, is de verklaring van confrontatie met onzekerheid op de arbeidsmarkt (Marx, 2013). Recente micro-economische ontwikkelingen hebben aangetoond dat de blootstelling aan onzekerheid op de arbeidsmarkt een belangrijke determinant is om de omvang van de vraag naar herverdelingsmechanismen in te schatten (Cusack, Iversen en Rehm, 2006; Iversen en Soskice, 2001 en Rehm, 2009). De theoretische verklaring is vrij eenvoudig: arbeidsmarktrisico's, inclusief onzekerheid van tijdelijke tewerkstelling, zorgen ervoor dat er onzekerheid ontstaat over het toekomstig inkomen. Onafhankelijk van het huidige inkomen leidt dit ertoe dat een rationeel individu een verzekering tegen toekomstige inkomensverliezen wil aangaan (Rehm, 2009). Daarbovenop is precies de tijdelijke arbeid een tegemoetkoming aan werkgevers die onregelmatige jobs aanbieden. Hierdoor wordt, door de eigenschappen inherent aan tijdelijke arbeid, heel veel (werk)onzekerheid gecreëerd voor tijdelijke werknemers. Bijgevolg blijkt de affiliatie met linkse partijen voor de hand liggend: deze partijen zijn immers doorgaans voorstanders van een sociaal geïnspireerde welvaartsstaat, een actief arbeidsmarktbeleid, jobcreatie, herverdelingsmechanismen (met relatief hoge belastingvoeten) en gelijkheid.

HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE

Na het situeren van deze Masterproef in de bestaande arbeidseconomische literatuur en het bespreken van de mogelijke verklaringen voor verschillen in arbeidsmarktuitskomsten tussen personen met een bepaalde politieke voorkeur en personen zonder dergelijke voorkeur, zullen we in dit hoofdstuk de verklaring en het concept discriminatie van dichterbij behandelen. In een eerste deel zullen we de beschikbare maatstaven om discriminatie te identificeren en te meten, bespreken. Hierbij maken we de opdeling tussen niet-experimentele en experimentele onderzoeksmethodes, waaronder ook de correspondentietest, het onderzoeksconcept dat in deze Masterproef toegepast wordt. Daarna wordt in een tweede deel besproken hoe ons onderzoek precies in zijn werk gaat, waarbij we het gebruikte onderzoeksdesign in detail bespreken, van algemene opzet tot selectie van de vacatures en registratie van de callback.

3.1 Methodes om discriminatie te meten

De manieren om discriminatie te meten kunnen worden opgedeeld in niet-experimentele en experimentele methodes. De motivatie om experimentele analyse-instrumenten te ontwikkelen, kwam er doordat het vaak zeer moeilijk is om de oorzaak van ongelijke arbeidsmarkresultaten tussen twee groepen te achterhalen bij het gebruik van niet-experimentele data. Het is immers niet mogelijk om de resultaten van niet-experimentele onderzoeken op basis van klassieke administratieve of enquêtedata te interpreteren als causaal bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie, doordat personen in niet-experimentele data heel gelijk kunnen lijken, maar toch anders kunnen overkomen en mogelijks verschillen vertonen in de ogen van de werkgever. Op basis van experimentele onderzoeksdesigns kan dit probleem zich niet voordoen, daar alle informatie gecontroleerd wordt door de onderzoekers en niet-geobserveerde variabelen derhalve geen rol kunnen spelen in de beslissing van de werkgever (Baert, Cockx, Gheyle en Vandamme (te verschijnen)). De bespreking wordt hier opzettelijk beknopt gehouden, gezien het voornamelijk onze bedoeling is om ons gebruikte onderzoeksconcept te situeren in de bredere waaier van maatstaven. Voor een uitgebreidere bespreking verwijzen we naar het werk van Pager en Shepherd (2008). Hoewel dat werk geïnspireerd is op etnische discriminatie, kan dit zonder

problemen doorgetrokken worden naar andere discriminatiegronden en vormt het derhalve ook de fundering op dewelke deze bespreking werd gebouwd.

3.1.1 *Niet-experimentele methodes*

De eerste en meteen ook de meest voor de hand liggende methode om discriminatie te meten is deze van *gepercipieerde discriminatie*. Bij dit type onderzoek wordt er nagegaan bij arbeidskrachten of ze al dan niet reeds met discriminatie in aanraking zijn gekomen op de werkvloer en in welke mate dit gebeurde. Reeds verscheidene studies zijn op basis van deze methode uitgevoerd. Veelal wordt effectief discriminatie waargenomen door arbeidskrachten die tot een minderheidsgroep behoren. Een studie uitgevoerd door Schiller (2004) vond bijvoorbeeld dat een derde van de ondervraagde zwarte arbeidskrachten in de Verenigde Staten reeds met een vorm van discriminatie in aanraking was gekomen. Gallup (1997) rapporteerde echter nog straffere cijfers voor zwarten in de Verenigde Staten. In deze studie had reeds de helft van de geënquêteerde zwarten in aanraking gekomen met discriminerende praktijken. Waar dit soort onderzoek, en meer algemeen deze onderzoeksmethode echter in tekort schiet volgens Pager en Shepherd (2008) is de link met de realiteit. Gezien het om percepties gaat, is het niet mogelijk na te gaan in welke mate de geobserveerde en ervaren discriminatie effectief een discriminatie-incident weerspiegelt, daar het mogelijk is dat sommige situaties verkeerd ingeschat worden, vergeten worden of uitvergroot in het geheugen achterblijven (Pager en Shepherd, 2008).

Een tweede niet-experimentele manier om discriminatie te onderzoeken is door de *officiële aanklachten* te bestuderen. Door het aantal klachten en de evolutie ervan na te gaan, kan men zich een beeld vormen van de mogelijke omvang van discriminatie. Het grote voordeel waar deze onderzoeksmethode over beschikt, is de publieke en vrije beschikbaarheid van de data, waardoor eigen dataverzameling niet nodig is. Het grote nadeel is dat enkel de effectieve discriminatieklachten in aanmerking komen waardoor de werkelijke discriminatie op basis van deze maatstaf vaak grondig onderschat wordt (De Weerd et al., 2009).

Een derde mogelijkheid om discriminatie te meten is door het gedrag bij de andere betrokken partij na te gaan. Dit kan men doen door *enquêtes af te nemen bij de personen*

die mogelijkwijze discrimineren, zoals werkgevers en selectieverantwoordelijken. Overduidelijk geldt ook hier de kritiek dat de opgegeven informatie niet altijd de werkelijke discriminatie zal weerspiegelen, voornamelijk omdat de werkgevers een incentive hebben om niet waarheidsgetrouw te antwoorden op dergelijke vragen (Pager en Quilian, 2005). Door Bradburn (1983) werd dit het probleem van sociale wenselijkheid genoemd, omdat mensen vaak het meest sociaal aanvaardbare antwoord geven in enquêtes of interviews, ook indien dit geen waarheidsgetrouw antwoord is. Een ander probleem dat zich voordoet bij onderzoeken die gebruik maken van enquêtes of interviews, zonder effectieve interactie met de persoon uit de minderheidsgroep, is dat discriminatie onderschat zal worden in de resultaten. Dit is voornamelijk te wijten aan het feit dat men meer discrimineert indien men persoonlijk geconfronteerd wordt met de persoon uit de minderheidsgroep (Fiske, 2004). Er zijn een aantal studies die aantonen dat dit psychologisch effect werkelijk een invloed heeft. Een studie van Dovidio, Gaertner en Kawikami (2002) toont bijvoorbeeld aan dat blanke selectieverantwoordelijken minder vragen stellen, sneller het sollicitatiegesprek afbreken en meer spreekfouten begaan bij fictieve sollicitatiegesprekken als ze zwarte sollicitanten interviewen dan als ze blanke sollicitanten interviewen. We merken hierbij op dat dit probleem niet altijd opgelost wordt met experimentele onderzoeksdesigns, omdat er daar ook niet altijd sprake is van een interactieve omgeving (zie 3.1.2 en 3.1.3).

Als laatste niet-experimentele methode kunnen onderzoekers *statistische analyses* uitvoeren op bestaande administratieve databanken. Deze methode wordt vaak gebruikt om loonsverschillen na te gaan tussen bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Een belangrijke en vaak gehanteerde methode hiervoor is de Blinder-Oaxaca decompositie (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Dickinson en Oaxaca, 2005). Ruw geschetst wordt met deze decompositie het loonverschil tussen twee bepaalde groepen in de steekproef verklaard door een productiviteitsverschil en een restdeel.²² Dit restdeel is dan een indicatie voor discriminatie. Deze analyse is echter niet zonder tekortkomingen. Zoals reeds aangehaald in de verklaringen voor verschillen in arbeidsmarkttuitkomsten (zie 2.1.2), zijn er nog andere verklaringen die mogelijk een deel van het verschil in arbeidsmarkttuitkomsten mee kunnen helpen verklaren. Verscheidene auteurs beargumenteren hierbij dat het immers niet

²² Het deel van het loonverschil verklaard door productiviteitsverschil is, vanzelfsprekend, economisch gerechtvaardigd.

mogelijk is om op basis van statistische analyses van administratieve data het onderscheid te maken tussen verschillen in arbeidsmarktuitkomsten op basis van productiviteitsverschil en op basis van discriminatie. Het is bijvoorbeeld perfect mogelijk dat er andere, niet-geobserveerde variabelen zijn die een invloed uitoefenen op het verschil in arbeidsmarktuitkomsten tussen twee bepaalde groepen, waardoor aan discriminatie een te groot deel toegekend wordt in de verklaring van deze verschillen en bijgevolg dus overschat wordt (Jann, 2008; De Weerd et al., 2009; Kaas en Manger, 2012; Bertrand en Mullainathan, 2004).

3.1.2 Laboratoriumexperimenten

Een eerste mogelijkheid om via een experimentele methode discriminatie te identificeren en de omvang ervan te meten is door het uitvoeren van een laboratoriumexperiment. In dergelijk onderzoek wordt er gevraagd aan proefpersonen om mogelijke sollicitanten te beoordelen, die enkel verschillen naargelang de discriminatiegrond die onderzocht wordt. In ons geval zou dit betekenen dat er aan een proefpersoon gevraagd wordt om twee sollicitanten te beoordelen die enkel verschillen in politieke voorkeur.

Een groot pluspunt van dergelijke onderzoeken is dat de onderzoeker maximale controle heeft over de variabelen die het onderzoek kunnen beïnvloeden, waardoor men sterk bewijs voor causale relaties kan vinden (McGinnity, Nelson, Lunn en Quinn, 2009). Het grootste nadeel aan deze methode is het feit dat het onderzoek in een artificiële setting plaatsvindt en de onderzoekers dus niet in staat zijn om de gevonden resultaten rechtlijnig door te trekken naar de realiteit. Men vraagt aan de proefpersonen om te oordelen over twee sollicitanten, waardoor ze zich dienen te verplaatsen in de rol van selectieverantwoordelijke. Hierbij is er echter geen enkele garantie dat de proefpersonen dezelfde keuzes zullen maken als hun tegenhangers in de realiteit, wat de representativiteit van dergelijke onderzoeken ondermijnt (Dobbin en Sutton, 1998).²³

²³ De proefpersonen kunnen immers in veel kenmerken (o.a. leeftijd, geslacht en opleiding) verschillen van de echte populatie selectieverantwoordelijken. De proefpersonen in dergelijke experimenten zijn daarbovenop vaak studenten, en dus een vrij homogene groep, wat de kritiek nog relevanter maakt. Men kan zich immers afvragen of de keuzes van de studenten (altijd) gelijkaardig zullen zijn aan de keuzes die echte selectieverantwoordelijken maken (Dobbin en Sutton, 1998).

3.1.3 Veldexperimenten

Het uitvoeren van veldexperimenten is de methode bij uitstek geworden om discriminatie te identificeren en te meten, voornamelijk door de grote tekortkomingen van de andere, reeds besproken methodes die voorhanden zijn. Het opzetten van experimenten om discriminatie na te gaan bestaat reeds meer dan 40 jaar, maar het uitvoeren van veldexperimenten in het gebied van de (arbeids)economie is slechts een veelgebruikt instrument geworden in de jaren '90 (Riach en Rich, 2002). Recente voorbeelden van experimentele onderzoeken die gevoerd zijn op basis van een veldexperiment zijn onder andere Baert et al. (te verschijnen), Bertrand en Mullainathan (2004), Drydakis en Vlassis (2010) en Carlsson en Rooth (2007) omtrent discriminatie op basis van etniciteit, Neumark (1996) en Petit (2007) omtrent discriminatie op basis van gender, Drydakis (2009), Baert (2013) en Weichselbaumer (2003) omtrent discriminatie op basis van seksuele geaardheid en Rooth (2007) en Ruffle en Shtudiner (2010) omtrent discriminatie op basis van schoonheid. De algemene opzet van een veldexperiment is het uitsturen van paren van fictieve sollicitanten die slechts in één kenmerk verschillen, namelijk in de te onderzoeken discriminatiegrond. Aanwervingsdiscriminatie wordt dan per direct geïdentificeerd door het monitoren van de reacties van de selectieverantwoordelijken.

In tegenstelling tot laboratoriumexperimenten vinden veldexperimenten niet plaats in een artificiële setting, maar in een reële context. Hierdoor komen we meteen bij een groot voordeel van de veldexperimenten, namelijk dat de reacties van de testpersonen veel natuurlijker zijn, en bijgevolg de resultaten sneller veralgemeend en als representatief beschouwd kunnen worden. Een tweede pluspunt aan dergelijke onderzoeken is dat ze in grote mate een invloed uitoefenen op het beleid (Jacobs, Van der Straeten, Brans en Swyngedouw, 2004). De auteurs van deze studie verklaren dit door het gemak waarmee zowel de resultaten van veldexperimenten als het concept van discriminatie kunnen geïnterpreteerd worden.²⁴ Bursell (2007) schuift daarenboven veldexperimenten als enige betrouwbare meetinstrument voor discriminatie naar voor, omdat noch niet-experimentele data, noch laboratoriumexperimenten in staat zijn om de nodige data te genereren om

²⁴ Het concept van discriminatie is immers heel duidelijk in veldexperimenten. Het betreft namelijk een ongelijke behandeling van twee identieke personen, op de discriminatiegrond na. Dit is een zeer gangbare definitie, wat de interpretatie ervan door het brede publiek vergemakkelijkt.

discriminatie te testen en de causaliteit van de relatie onomstotelijk vast te leggen, daar niet-geobserveerde variabelen nog steeds een rol kunnen spelen bij het gebruik van dergelijke discriminatiemaatstaven.

Helaas hebben ook veldexperimenten nadelen en tekortkomingen. Ten opzichte van het laboratoriumexperiment zijn hier mogelijkwijze minder variabelen onder controle van de onderzoeker, daar het experiment zich niet in een artificiële omgeving afspeelt.²⁵ Hierdoor is het iets moeilijker om de resultaten toe te schrijven aan de interventie van de onderzoekers (Harrison en List, 2004).

Hierna zullen we de bespreking opdelen in twee subcategorieën van veldexperimenten, namelijk de audittesten en de correspondentietesten. Bij een audittest worden twee sollicitanten in persoon op elkaar afgestemd en uitgestuurd om te solliciteren op vacatures, bij een correspondentietest worden er enkel fictieve sollicitanten op papier gecreëerd (zie 3.1.3.1 en 3.1.3.2). Beide types van experimenten hebben echter een gelijkaardig probleem qua vacatureselectie, want ze zijn beperkt qua zoekmethode. Veel jobs worden hedendaags gevonden via sociale netwerken, wat heel vaak niet opgenomen wordt in veldexperimenten en bijgevolg ondervertegenwoordigd is. Indien bepaalde minderheidsgroepen bijvoorbeeld slechter in staat zijn om een sociaal netwerk op te bouwen, kan dit leiden tot een onderschatting van de werkelijke discriminatie in de resultaten van het experiment (Bertrand en Mullainathan, 2004). Nadat we de audittesten en correspondentietesten meer in detail hebben besproken, gaan we even dieper in op de ethische bezwaren die tegen deze beide onderzoeksmethodes ingebracht worden. De hierop volgende bespreking is voor een groot deel gebaseerd op het werk van Riach en Rich (2002).

3.1.3.1 Audittesten

Bij een audittest doen de onderzoekers beroep op echte personen en proberen ze deze zo goed mogelijk te matchen met elkaar zodat ze slechts in één kenmerk verschillen, namelijk

²⁵ Veldexperimenten kunnen we opdelen in twee subcategorieën, namelijk audittesten en correspondentietesten. We merken op dat er slechts minder variabelen onder controle vallen van de onderzoekers indien het gaat om het gebruik van audittesten (zie 3.1.3.1). Bij het gebruik van correspondentietesten is immers ook elk stuk informatie die de werkgever voorhanden heeft onder controle van de onderzoekers, waardoor deze kritiek niet slaat op deze subcategorie van veldexperimenten (zie 3.1.3.2).

deze van de testen discriminatiegrond. Elk relevant ander kenmerk dat de aanwervingbeslissing kan beïnvloeden wordt hierbij zoveel mogelijk gelijkgeschakeld tussen de sollicitanten (Pager, 2007). Om detectie van de selectieverantwoordelijken te vermijden, wordt er uiteraard wel beperkte variatie toegelaten, maar enkel bij kenmerken die niet relevant zijn en de productiviteit niet beïnvloeden (Bendick, Jackson en Reinoso, 1994; Riach en Rich, 2002). Er worden, net zoals bij de correspondentietest (zie 3.1.3.2), meestal fictieve cv's en motivatiebrieven opgesteld. Indien beide sollicitanten een positieve reactie krijgen van de werkgever, en dus uitgenodigd worden voor een interview, worden ze beide op sollicitatiegesprek gestuurd. In sommige onderzoeken wordt er ook rechtstreeks op de werkgever afgestapt indien de onderzoekers weten dat deze welbepaalde werkgever actief werkrachten aanwerft. Een voorbeeld van laatstgenoemde onderzoeksmethodiek kan gevonden worden in een studie van Dovidio, Foster, Hebl en Mannix (2002). Indien men een statistisch significante voorkeur constateert voor één van beide kandidaten, kan men spreken van discriminatie.²⁶ Een groot voordeel van de audittest is dat men in alle fasen van het aanwervingsproces discriminatie kan nagaan, inclusief het sollicitatiegesprek zelf. Bij de correspondentietest (zie 3.1.3.2) is dit laatste niet het geval.

De grootste moeilijkheid, en tevens ook de grootste kritiek op het onderzoeksdesign van de audittest is dat het zeer uitdagend en moeilijk is om twee proefpersonen zodanig gelijk op elkaar af te stemmen dat elk jobrelevant kenmerk identiek is. Meerdere studies beargumenteren onder meer dat de efficiëntie van de trainingen om proefpersonen te matchen niet maximaal kan zijn (Heckman en Siegelman, 1993; Brinzea en Oancea, 2009). Men kan zich inbeelden dat het nagenoeg onmogelijk is om elk relevant kenmerk dat de productiviteit van een persoon weerspiegelt als identiek te doen overkomen bij twee verschillende personen.²⁷ Aan deze kritiek wordt in een zekere mate tegemoetgekomen door professionele acteurs in te huren voor dergelijke experimenten. Daniel (1970) beargumenteert zelfs dat professionele acteurs beter in staat zijn om een werkzoekende te spelen dan een werkzoekende zelf. Riach en Rich (2002) sluiten zich hierbij aan door te stellen dat professionele acteurs veel beter in staat zijn hun rol voor een langere tijd vol te

²⁶ Dit significant voordeel kan zowel zijn indien één van beide een jobaanbod krijgt en de ander niet, alsook dat beide een jobaanbieding krijgen, maar met verschillende beloningsschema's (De Weerd et al., 2009).

²⁷ We denken hierbij aan zaken als enthousiasme, vriendelijkheid, aangenaam overkomen, stress en opdringerigheid.

houden, wat van groot belang kan zijn voor (langdurige) sollicitatiegesprekken. Een bijkomende kritiek van Heckman en Siegelman (1993) haalt aan dat het moeilijk is om dergelijke audittesten uit te voeren voor een breed scala aan opleidingsniveaus, daar er voor vacatures voor hogescholenden vaak referenties gevraagd worden en er heel wat intensieve selectieprocedures aan vooraf gaan. Daarnaast is het slechts mogelijk om discriminatie met betrekking tot jobs op instapniveau na te gaan, daar er anders de mogelijkheid bestaat dat de selectieverantwoordelijken referenties opvragen van vorige werkervaringen (De Weerd et al., 2009).

Een tweede groot punt van kritiek is de objectiviteit van de proefpersonen. Het is immers mogelijk dat bepaalde sollicitanten de neiging hebben om het doel van het onderzoek ofwel te bevestigen of te ontkrachten (Fix, Galster en Struyk, 1993; Heckman, 1998). Op deze manier zou de gemeten discriminatie zowel overschat als onderschat kunnen worden. Heckman en Siegelman (1993) beargumenteren dan ook dat het beter is dat de proefpersonen niet op de hoogte worden gesteld van de te testen hypothese. Daarbovenop is het volgens De Beijl (2000) slechts mogelijk de resultaten te veralgemenen en als representatief te beschouwen indien alle deelnemende partijen niet op de hoogte zijn van het type experiment waar ze aan deelnemen.

Een bijkomend nadeel, eveneens van methodologische aard, vloeit voort uit de volgorde van de deelname aan de procedure. Het is immers mogelijk dat een job ingevuld wordt in de periode tussen de sollicitaties van beide proefpersonen door een derde die geen deel uitmaakt van het experiment. Riach en Rich (2002) raden hierbij aan om altijd eerst de persoon uit de minderheidsgroep te laten solliciteren, maar hiermee wordt de validiteit van het onderzoek aangetast (De Weerd et al., 2009). In dit onderzoek wisselen we de volgorde af tussen de sollicitanten van beide groepen (zie 3.2)

Op ethisch vlak kan men enkele bezwaren inbrengen tegen veldexperimenten in het algemeen (zie 3.1.3.3), maar deze gelden des te meer bij de audittest door het tijdsintensieve aspect van dit type onderzoek. In tegenstelling tot de correspondentietest (zie 3.1.3.2), dient de werkgever veel meer tijd vrij te maken om de sollicitant te beoordelen

en van antwoord te voorzien. Daarbovenop creëert de werkgever reeds een persoonlijke band met de sollicitant in het geval van een audittest.

Een laatste kritiek op het concept van de audittest situeert zich bij het financiële kostenplaatje. De zoektocht naar en opleiding en matching van de proefpersonen vraagt veel tijd en geld. Bijgevolg zullen audittesten vaak beperkt zijn in aantal observaties en aantal gematchte proefpersonen, wat belangrijke gevolgen kan hebben voor de betrouwbaarheid van de resultaten van het onderzoek (Bertrand en Mullainathan, 2004; De Weerd et al., 2009).

3.1.3.2 Correspondentietesten

Correspondentietesten verschillen van audittesten in het feit dat er enerzijds geen gebruik wordt gemaakt van reële personen en anderzijds dat er slechts discriminatie kan geïdentificeerd worden in de eerste fase van het aanwervingsproces. Daarnaast is het met deze methode mogelijk om alle variabelen die een invloed uitoefenen op het resultaat te controleren. In studies die gebruik maken van audittesten (zie 3.1.3.1) is dit heel wat moeilijker door de mogelijke aanwezigheid van niet-geobserveerde variabelen die aan het licht kunnen komen tijdens het sollicitatiegesprek.

Bij correspondentietesten worden er fictieve cv's en motivatiebrieven opgemaakt van twee identieke personen, uiteraard op de te onderzoeken discriminatiegrond na. Het verschil in de te testen discriminatiegrond wordt dan op een discrete manier duidelijk gemaakt door opname ervan in de cv's. Deze worden hierna paarsgewijs opgestuurd naar de werkgevers als sollicitatie voor bestaande vacatures. Om detectie te vermijden worden er doorgaans twee verschillende types cv's en motivatiebrieven opgesteld, die dan op alternerende wijze gekoppeld worden aan de twee personen met een verschillende discriminatiegrond, in ons geval politieke voorkeur (Riach en Rich, 2002). Op deze manier vermijden de onderzoekers dat eventuele verschillen in schrijfstijl of lay-out gemeten wordt in de resultaten. Aan de twee personen wordt ook een fictief gsm-nummer, e-mailadres en woonadres toegekend. De laatste stap bestaat er dan in om het (gebrek aan) antwoord van de selectieverantwoordelijken te registreren met behulp van de ontvangen e-mails en

voicemailberichten. Indien er voor één van de twee personen een significant verschil op te merken is, is er sprake van discriminatie.

De voordelen van dergelijke testen zijn talrijk. Vooreerst kan men door de lage kosten een veel groter aantal observaties bekomen wanneer we dit vergelijken met audittesten. Er dienen immers geen willekeurige proefpersonen (of acteurs) gezocht, gescreend en opgeleid te worden. Daarnaast is het met dit onderzoeksdesign veel gemakkelijker om de twee proefpersonen aan elkaar te matchen, omdat dit enkel op papier dient te gebeuren en niet in levende lijve (Pager, 2007). Daarbovenop heeft de onderzoeker een veel breder onderzoeksveld ter beschikking. Het is immers veel gemakkelijker om te solliciteren naar hooggeschoolde beroepen met behulp van correspondentietesten, daar de fictieve sollicitanten niet klaargestoomd hoeven te worden voor een effectief sollicitatiegesprek. Een laatste voordeel van dergelijk onderzoek is dat men de templates van de cv's en motivatiebrieven bij het onderzoek kan invoegen, zodat het aan de lezer duidelijk gemaakt wordt dat het een objectieve studie betreft. Voor de voorbeelden van de cv's en motivatiebrieven in dit onderzoek, verwijzen we naar bijlagen 1 tot en met 4.

Het grootste nadeel verbonden aan de correspondentietest is, zoals reeds aangehaald, de beperking tot het identificeren en meten van discriminatie in de eerste fase van het aanwervingsproces. Men kan op basis van een correspondentietest de eventuele discriminatie niet meten die bepaalde minderheidsgroepen zouden ondervinden met betrekking tot bijvoorbeeld het loonsvoorstel, of discriminatie die eventueel kan plaatsvinden na aanwerving. Veel auteurs nuanceren deze kritiek echter, omdat volgens hen het leeuwendeel van de discriminatoire praktijken net plaatsvindt in die eerste fase, omdat daar de kans op betrapting van werkgevers op discriminatie heel wat kleiner is (Bovenkerk, 1992; Pager, 2007). Een tweede nuance op de kritiek komt er door studies die aangeven dat de uitnodiging op sollicitatiegesprek vaak meer inhoudt dan die uitnodiging zelf. Duguet, Leandri, L'Horty en Petit (2007) halen aan dat in bepaalde sectoren de selectieprocedures zo arbeidsintensief en kostelijk zijn, dat men slechts kandidaten uitnodigt die effectief een reële kans op aanwerving hebben. Hierdoor houdt de uitnodiging om op gesprek te komen reeds een belangrijk oordeel in over de sollicitant, en gaat die dus verder dan enkel het meten van eventuele discriminatie in de eerste fase. Minimaal gaat het dus om een

uitnodiging tot een gesprek, maar in veel gevallen gaat dit ook verder (Duguet et al., 2007).²⁸

Een ander nadeel wordt aangehaald door Pager (2007), namelijk dat het bij correspondentietesten soms moeilijk kan zijn om de discriminatiegrond duidelijk te maken, gezien men geen fysieke interactie met de werkgever heeft. Concreet, indien men bijvoorbeeld raciale discriminatie wil testen (bijvoorbeeld van zwarten), is dit moeilijker over te brengen op papier dan bijvoorbeeld met een audittest. Men kan uiteraard vreemde namen gebruiken om dit te weerspiegelen, maar er bestaat een kans dat de werkgevers dit ook associëren met een lagere sociale klasse, waardoor men meer meet dan enkel raciale discriminatie (Pager, 2007).

In deze Masterproef zal er ook gebruik gemaakt worden van een correspondentietest om mogelijke discriminatie na te gaan op basis van politieke voorkeur in de Vlaamse arbeidsmarkt. De volledige opzet van het experiment bespreken we verderop in het hoofdstuk (zie 3.2). Eerst gaan we nog wat dieper in op de ethische bezwaren die tegen veldexperimenten worden ingebracht.

3.1.3.3 Ethische bezwaren

Sommige criticasters argumenteren dat het gebrek aan instemming en medeweten van de werkgevers en de selectieverantwoordelijken ethisch niet verantwoord is, doordat er in principe sprake is van een zekere graad van misleiding. Hierdoor is het soms moeilijk om een vergunning te verkrijgen om dergelijke veldexperimenten uit te voeren. In Riach en Rich (2004) wordt er bijvoorbeeld aangehaald dat de Internationale Arbeidsorganisatie in Zweden geen toestemming kreeg om daar een discriminatieonderzoek te doen met behulp van een correspondentietest. Aan de ethische kwestie kan ietwat tegemoet gekomen worden door, in geval van een positief antwoord, de werkgever per direct op de hoogte te

²⁸ In sectoren waar de competenties van de kandidaat snel kunnen nagegaan worden en dus op een vrij kosteloze manier kan gebeuren, zal de selectieverantwoordelijke veel sneller sollicitanten uitnodigen. In de sectoren waar screening en selectie arbeidsintensief (en dus kostelijk) is, zal dit in mindere mate gebeuren. In dergelijke sectoren, argumenteert Duguet et al. (2007), heeft een uitnodiging op jobgesprek reeds meer waarde dan in andere sectoren. Hierdoor kan volgens hen ook discriminatie (die normaal gezien verderop in het aanwervingsproces gebeurd) gemeten worden.

brengen dat de sollicitant in kwestie niet meer geïnteresseerd is in de job. Hierdoor wordt de eventuele kost die werkgevers ervaren geminimaliseerd (Riach en Rich, 2002; Bovenkerk, 1992). Deze tegemoetkoming wordt ook in deze Masterproef toegepast. Bovendien liet de Ethische Commissie van de faculteit Economie en Bedrijfskunde op 9 juli 2013 haar licht schijnen over dit soort onderzoek, met een positieve uitspraak tot gevolg.

Fix et al. (1993) argumenteert daarnaast ook dat de omvang van de kosten van dergelijke veldexperimenten vele malen kleiner zijn dan de omvang van de baten die ermee gepaard gaan. De baten zijn hier dan uiteraard enerzijds de waardevolle informatie over een belangrijk sociaal-economisch onderwerp en anderzijds de onmogelijkheid om dergelijke informatie te bekomen via andere onderzoeksmethodes.

Verder beargumenteert Riach en Rich (2004) dat veldexperimenten vooral toegepast worden in markten en situaties waar de zogenaamde benadeelden (in onze context de werkgevers) in een machtspositie vertoeven. In deze markten, zoals bijvoorbeeld verhuurders in de huurmarkt of werkgevers in de arbeidsmarkt, vertonen deze personen vaak zelf onbetrouwbaarheid en horen ze derhalve zeker niet tot de groep van kwetsbaren (Riach en Rich, 2004).

Concluderend, en tegemoetkomend aan deze ethische kwesties, stelt een studie van Bok (1978) twee voorwaarden voorop die moeten voldaan zijn opdat het gebruik van dergelijke experimenten gerechtvaardigd zou zijn. Enerzijds moet, als noodzakelijke voorwaarde, de reeds genoemde reputatie van onbetrouwbaarheid aanwezig zijn. Daarbovenop moeten dergelijke onbetrouwbare gedragingen de maatschappij schaden, dit is de voldoende voorwaarde. Riach en Rich (2004) concluderen bijgevolg, op basis van deze voorwaarden, dat veldexperimenten in de arbeidsmarkt mogen gevoerd worden, daar werkgevers vaak misleidend gedrag vertonen en, indien met discriminatie gepaard, dit gedrag de maatschappij in haar kern schaadt (Riach en Rich, 2004).

3.1.4 Conclusie

Elke onderzoeksmaatstaf heeft zijn voor- en nadelen, alsook zijn eigen complexiteiten en kritieken. Belangrijk hierbij is om deze nuances steeds in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de resultaten van studies die gebruik maken van deze verscheidene methodologieën. Idealiter kan de lezer verschillende methodes met elkaar vergelijken om een genuanceerd beeld te krijgen van de effectief gemeten discriminatie (Pager en Shepherd, 2008). In deze Masterproef hanteren we een correspondentietest, daar dit enerzijds de maatstaf bij uitstek is geworden in de recente arbeidseconomische literatuur om discriminatie te meten en anderzijds tegen lage kosten kan worden uitgevoerd. Een gedetailleerd overzicht van hoe ons onderzoeksdesign er uitziet en hoe het in zijn werk gaat, bespreken we in het volgende subhoofdstuk.

3.2 Gehanteerde onderzoeksdesign

In deze sectie gaan we meer gedetailleerd in op het onderzoeksdesign van onze correspondentietest. Het doel van deze test is tweeledig. Enerzijds wensen we te onderzoeken of er discriminatie plaatsvindt ten opzichte van personen die een politieke voorkeur kenbaar maken, en anderzijds of er heterogeniteit waar te nemen is in eventuele discriminatie tussen de verscheidene politieke voorkeuren (en partijen) onderling. Het onderzoek vindt plaats in de Vlaamse arbeidsmarkt. We hebben ervoor gekozen om een zo breed mogelijk scala aan politieke partijen in ons onderzoek te betrekken. Meer bepaald gaat dit om christendemocraten (CD&V), sociaaldemocraten (Sp.a), liberalen (Open VLD), ecologisten (Groen), vlaams-nationalisten (N-VA) en extreemrechtse nationalisten (Vlaams Belang).²⁹ Gezien het de standaard is in de academische literatuur om de details van de cv's en motivatiebrieven die gebruikt worden in het onderzoek kenbaar te maken, wordt dit verderop in deze sectie meer in detail besproken (Riach en Rich, 2002). Ook voorbeelden van de templates van de cv's en motivatiebrieven die gebruikt werden in dit onderzoek worden bijgevoegd (zie bijlagen 1 tot en met 4). Verder beschrijven we de vacaturepool die

²⁹ CD&V is een christendemocratische centrumpartij, Sp.a is een sociaaldemocratische, linkse partij, Open VLD is een progressief liberale en centrumrechtse partij, Groen is een progressieve, linkse en groene partij, N-VA is een Vlaamsgezinde / Vlaams-nationalistische centrumrechtse, conservatieve partij en Vlaams Belang is een Vlaams-nationalistische / Vlaams-onafhankelijke en extreemrechts-conservatieve partij.

we gebruiken in het onderzoek, hoe het proces van de uitsturing van de verschillende sollicitaties in zijn werk gaat en hoe de registratie van de callback verloopt.

3.2.1 Personalialia van de fictieve sollicitanten en vacatureselectie

De onderzoekspopulatie betreft zowel laag- tot middengeschoolde als midden- tot hooggeschoolde, pas afgestudeerde sollicitanten, woonachtig te Antwerpen met twee jaar relevante werkervaring in het soort job waarnaar gesolliciteerd wordt. De keuze voor pas afgestudeerden wordt voornamelijk genomen voor het praktische gemak. Op deze manier kunnen de fictieve sollicitanten beter op elkaar worden afgestemd, daar er slechts beperkte ervaring dient opgenomen te worden in de cv's. Het betreft zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten. De namen voor de sollicitanten zonder politieke affiliatie zijn 'Peter Van Cauwenberghe' en 'Jasmijn De Winter' en deze voor de sollicitanten met één van de politieke voorkeuren zijn 'David De Koninck' en 'Elke De Meyer'.

Alle vacatures waarnaar gesolliciteerd wordt, komen uit de grootste jobdatabase van Vlaanderen, namelijk deze van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). We opteerden voor deze database omdat dit het belangrijkste kanaal blijkt om jobs te zoeken in Vlaanderen (Baert et al., (te verschijnen); Valsamis en Van den Broeck, 2010). De laag- tot middengeschoolde jobs waarnaar gesolliciteerd wordt zijn deze van 'televerkoper', 'administratief bediende' en 'handarbeider'. Oorspronkelijk was de opzet om de sollicitaties geografisch te beperken tot de provincie Antwerpen, wat ook zo bleef voor de functie van 'administratief bediende'. Voor de beroepen 'televerkoper' en 'handarbeider' dienden we respectievelijk uit te breiden naar Vlaams-Brabant, Oost-Vlaanderen, Limburg, Brussel en West-Vlaanderen voor 'televerkoper' en naar Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen (enkel regio Sint-Niklaas en Dendermonde) voor de functie van 'handarbeider'. We werden genoodzaakt deze uitbreiding te maken wegens de beperkte aangroei van nieuwe vacatures in de provincie Antwerpen. De midden- tot hooggeschoolde jobs die geselecteerd werden zijn 'laborant', 'directieassistent(e)' en 'vertegenwoordiger'. Ook hier werden de zoekcriteria uitgebreid wegens dezelfde reden. Voor vacatures van 'directieassistent(e)' en 'vertegenwoordiger' werd er naast de provincie Antwerpen ook gesolliciteerd in Vlaams-Brabant en Limburg. Voor de job van 'laborant' werd er enerzijds

geografisch uitgebreid naar volledig Vlaanderen en anderzijds uitgebreid naar jobs waarvoor er maximaal vijf jaar ervaring werd gevraagd, in tegenstelling tot de restrictie van twee jaar ervaring die werd gehanteerd voor de andere functies.

De opleidingen voor de laag- tot middengeschoolde sollicitanten zijn 3^{de} graad TSO, Secretariaat-Talen voor de functie van ‘administratief bediende’ en ‘televerkoper’ en 3^{de} graad BSO, Schilderwerken en Decoratie voor de functie van ‘handarbeider’. De twee jaar relevante ervaring die elke sollicitant heeft, wordt voorgesteld door een gelijkaardige functie ugeoefend te hebben bij fictieve werkgevers (Trofin of Peeters NV). Wat de opleidingen van de midden- tot hoggeschoolde sollicitanten betreft: diegene die solliciteren voor de functie van ‘laborant’ beschikken over een professionele bachelor in de chemie, de sollicitanten voor ‘directieassistent(e)’ hebben een professionele bachelor in het Office Management, afstudeerrichting Human Resources en Sales en de sollicitanten voor ‘vertegenwoordiger’ beschikken over een professionele bachelor in het Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting marketing. Elk van de midden- tot hoggeschoolde sollicitanten behaalde hun professionele bachelor met onderscheiding. Hun twee jaar relevante werkervaring vond plaats bij de fictieve bedrijven De Smet NV of AQMechelen.

Tabel 3.1: Overzicht beroepen waarnaar gesolliciteerd wordt en opleidingen sollicitanten

Beroep	Opleiding
Handarbeider	3 ^{de} graad BSO: Schilderwerken en Decoratie
Administratief Bediende	3 ^{de} graad TSO: Secretariaat-Talen
Televerkoper	3 ^{de} graad TSO: Secretariaat-Talen
Laborant	Professionele bachelor in de chemie
Directieassistent(e)	Professionele bachelor in het Office Management, richting Human Resources/Sales
Vertegenwoordiger	Professionele bachelor in Bedrijfsmanagement, richting Marketing

Bron: Eigen verwerking

3.2.2 *Opmaak en algemene inhoud cv's en motivatiebrieven*

Zoals aangegeven bij de bespreking van de correspondentietest, dienden er fictieve cv's en motivatiebrieven opgesteld te worden. Daarna worden ze paarsgewijs verstuurd naar reële, openstaande vacatures. Om detectie te vermijden werden er twee types cv's en motivatiebrieven opgesteld (hierna type A en type B), daar er per vacature twee sollicitaties gebeurden. Belangrijk om op te merken is dat de verzending op alternerende wijze gebeurde. Voor de eerste vacature werd type A bijvoorbeeld gekoppeld aan de persoon zonder politieke voorkeur, voor de tweede werd type A dan gekoppeld aan de persoon met politieke voorkeur. Hierdoor controleren we voor het mogelijke effect dat de ietwat verschillende inhoud, opmaak, lay-out en schrijfstijl heeft op de keuzes van de selectieverantwoordelijken en werkgevers. De motivatiebrief werd zo opgesteld zodat er slechts minieme wijzigingen aangebracht dienden te worden voor een nieuwe sollicitatie. Men zou kunnen argumenteren dat dit ervoor zorgt dat de sollicitaties, en meer bepaald de motivatiebrieven, hierdoor minder aansluiting vertonen met de specifieke job waarvoor men solliciteert. Dit zou hoofdzakelijk bij de hooggeschoolde beroepen kunnen resulteren in een lage responsgraad van werkgeverszijde, gezien er voor deze functies vaak een bedrijfsspecifieke motivatiebrief verwacht wordt. Er werd aan deze kritiek enigszins tegemoet gekomen door de motivatiebrieven van de midden- tot hooggeschoolde sollicitanten langer te maken met meer gesofisticeerd taalgebruik. De motivatiebrieven van de laag- tot middengeschoolde sollicitanten werden bewust beknopt gehouden (zie bijlagen 1 tot en met 4).

Daarnaast werd er voor beide sollicitanten een gsm-nummer, e-mailadres en woonadres voorzien, die ook werden vermeld op hun cv. Met behulp van het gsm-nummer (voorzien van een kort voicemailbericht ingesproken door verschillende stemmen) en het e-mailadres kan de registratie van de callback ordelijk verlopen. Voor het adres waar de fictieve persoon woonachtig is, werden echte straatnamen gebruikt, maar een niet-bestaand huisnummer. Hierbij maakten we impliciet de veronderstelling dat de reacties van werkgevers via de post verwaarloosbaar klein is, gezien we dit type callback niet konden registreren (zie ook 3.2.4).

De te onderzoeken discriminatiegrond werd op de cv vermeld onder de subcategorie 'interesses' of 'nevenactiviteiten' (afhankelijk van het type lay-out dat werd gehanteerd). De politieke affiliatie wordt vermeld door te stellen dat de sollicitant in kwestie lid was bij de jongerenorganisatie horende bij de respectievelijke politieke partijen. Voor CD&V is dit Jong CD&V, voor Sp.a zijn dit de Jongsocialisten, voor Open VLD is dit Jong VLD, voor Groen is dit Jong Groen, voor N-VA is dit Jong N-VA en bij Vlaams Belang heet de jongerenorganisatie Vlaams Belang Jongeren (VBJ). Bij de sollicitant die niet politiek geaffilieerd is, werd er vermeld dat hij/zij lid is van een toneelgroep, om verschillen in sociaal engagement te vermijden (zie bijlagen 1 tot en met 4).

3.2.3 Verzendingsprocedure

We opteerden ervoor om in ons onderzoek de cv's en motivatiebrieven te verzenden via e-mail. Zoals reeds aangehaald, werd er in ons onderzoeksdesign afstand gedaan van de respons die eventueel per post zou toekomen. Hier ligt ook de motivatie om e-mail te gebruiken als verzendingskanaal, want dit verhoogt de kans dat de reactie van de werkgevers ook via e-mail verloopt (Bursell, 2007). Om detectie te vermijden werd er in de volledige dataset slechts één paar van sollicitaties gedaan per werkgever, inclusief interim-, selectie- en wervingsbureaus. De sollicitatieprocedure ging als volgt in het werk: op dag X werd de cv en de motivatiebrief van type A verstuurd, terwijl deze van type B op dag X+1 verstuurd werden. Hieronder werd een figuur opgenomen die een visuele voorstelling maakt van de sollicitatieprocedure met als politieke voorkeur 'Groen' (zie figuur 3.1). Deze procedure werd doorlopen voor alle beroepen en voor de verschillende politieke voorkeuren. Voor de helft van de sollicitaties werd er eerst met type A gesolliciteerd, voor de andere helft werd eerst type B uitgezonden. Deze types werden dan op alternerende wijze gekoppeld aan een sollicitant zonder politieke voorkeur en aan een sollicitant met politieke voorkeur. Tevens werd er afgewisseld over paren van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. De motivatie om alternerend zowel sollicitanten zonder politieke voorkeur als sollicitanten met politieke voorkeur als eerste sollicitatie uit te sturen, volgt uit argumentatie van De Weerd et al. (2009), die stelt dat het doel van het onderzoek ondermijnd wordt indien men telkens sollicitanten uit een bepaalde groep eerst stuurt (zie ook 3.1.3.1).

Figuur 3.1: Voorbeeld sollicitatieprocedure



Na 24-48 uur:



Bron: Eigen verwerking

We merken op dat we slechts twee sollicitaties hebben uitgestuurd per vacature, terwijl we er in theorie zeven gedaan konden hebben, waarbij we dan telkens affiliatie met elke politieke partij konden uitsturen. Er zijn echter enkele nadelen verbonden aan het uitsturen van een te groot aantal sollicitaties per vacature. Bursell (2007) haalt aan dat dit enerzijds een verkeerd signaal kan geven aan de werkgever omtrent het aanbod van arbeid voor de job waarnaar gesolliciteerd wordt, wat voornamelijk een probleem is voor kleinere bedrijven die relatief gezien minder respons krijgen op hun vacatures dan grote bedrijven of interim-, selectie- en wervingsbureaus. Daarnaast argumenteert Bursell (2007) dat de kost voor de werkgever aanzienlijk stijgt naarmate het aantal sollicitaties stijgt. De werkgever moet immers proportioneel meer tijd vrijmaken om de kandidatuur te beoordelen en van een antwoord te voorzien. Bovenkerk (1992) vult deze argumenten aan door te stellen dat de kans op betrapting groter wordt als men een groot aantal sollicitaties verstuurt. Daarbovenop neemt het volledige sollicitatieproces meer tijd in beslag, waardoor de kans op invulling van de functie door een derde ook vergroot, en discriminatie per definitie niet meer getest kan worden (De Weerd et al., 2009). Deze kritieken waren de motivatie om het aantal sollicitaties per vacature in deze Masterproef te beperken tot twee.

In totaal werden er 576 paren sollicitaties uitgestuurd, evenredig verdeeld over de zes beroepen waarnaar gesolliciteerd werd. De periodes van uitzending waren van 20 november tot 10 januari en van 5 februari tot 2 april. Wegens de blok- en examenperiode werden er tussen 10 januari en 5 februari geen sollicitaties uitgestuurd. De registratie van

de reacties van de werkgever gebeurde in een Excel-file. Hierbij werd er, naast de algemene positieve of negatieve reactie van de werkgever, ook additionele informatie opgenomen met het oog op de verdere statistische analyse. Deze informatie betreft meer bepaald de datum wanneer de vacature ingegeven werd op de website van de VDAB, de datum wanneer deze laatst gewijzigd werd, de naam, het adres en de grootte van het bedrijf die de tewerkstelling voorziet, de provincie van tewerkstelling, de eigenschappen van het contract (voltijds/deeltijds en voor bepaalde/onbepaalde duur), het geslacht van de contactpersoon en via welk medium (gsm of e-mail) de reactie gebeurde.

3.2.4 *Callback*

Via het e-mailadres en het gsm-nummer van de sollicitant konden we de reacties van de werkgevers monitoren en registreren. De gsm's werden ter beschikking gesteld vanuit de vakgroep Sociale Economie. Per gsm (en gsm-nummer) werd er een sollicitant toegekend. Door het beluisteren van de voicemailberichten konden we dan voor elke kandidaat de reacties registreren. Overdag werden de gsm's uitgezet en 's avonds werden de voicemailberichten beluisterd. Zoals reeds vermeld, registreerden we deze reacties in de Excel-file. Naast de letterlijke respons van de selectieverantwoordelijke, werd er ook een code toegekend aan de respons. Deze werd toegekend naargelang het type van het bericht dat de sollicitant ontving.

- Codering 0: Geen reactie.
- Codering 1: Dit is de enge definitie van een positieve reactie. Onder deze codering werden alle uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek geplaatst. Alle reacties onder deze codering zullen we verder ook nog 'positieve callback *sensu stricto*' noemen.
- Codering 2: Dit is de brede definitie van een positieve reactie. Deze codering werd toegekend aan positieve reacties van werkgevers, maar die niet direct leidden tot een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Voorbeelden zijn: een vraag naar meer informatie, een vraag om terug te bellen of om

verduidelijkingen te geven. Alle reacties die aan de positieve callback *sensu stricto* voldoen, alsook de reacties die codering 2 toegekend kregen, vatten we verder samen onder de 'positieve callback *sensu lato*'.

- Codering 3: Reacties kregen deze codering indien de werkgever of de selectieverantwoordelijke beloofde om op een later tijdstip de sollicitant nog te contacteren aangaande de vacature waarvoor gesolliciteerd werd.
- Codering 4: Negatieve callback. Sollicitaties die werden afgewezen, om welke reden ook, kregen deze codering toegekend.

In principe zou codering 0 overbodig moeten zijn, gezien werkgevers wettelijk verplicht zijn om alle kandidaten die aan de functievereisten voor de desbetreffende job voldoen binnen een redelijke termijn op de hoogte te brengen indien hun kandidatuur niet weerhouden werd voor de verdere sollicitatieprocedure (CAO 38, artikel 9). Dit onderzoek maakte duidelijk dat deze CAO nog niet unaniem wordt toegepast, want er zijn 488 van de 1152 sollicitaties zonder reactie gebleven in onze dataset. De CAO preciseert echter niet wat er onder 'een redelijke termijn' dient te worden verstaan, dus hebben wij een wachttijd van 30 dagen ingelast. De reacties met codering 3 die geen verdere reactie ontvingen, werden na die 30 dagen als een codering 0 geregistreerd, als een sollicitatie zonder reactie van de werkgever.

Ter tegemoetkoming aan de ethische kwesties die dit type onderzoek met zich meebrengt (zie 3.1.3.3), werden de werkgevers, in geval van een positieve reactie, er onmiddellijk van op de hoogte gebracht dat de sollicitant in kwestie niet meer geïnteresseerd was in de job omwille van het feit dat hij/zij reeds een andere betrekking aanvaard had. Bij een negatieve callback werden er geen verdere stappen ondernomen omdat we er hier van uit gingen dat de sollicitatie reeds afgesloten was in de ogen van de werkgever.

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRÉSULTATEN

Na de situering van deze Masterproef in de internationale economische literatuur en een beschrijving van enerzijds de verschillende methodologieën die voorhanden zijn, en anderzijds het gehanteerde onderzoeksdesign in dit onderzoek, worden in dit hoofdstuk de onderzoeksresultaten besproken. In een eerste deel bespreken we de gebruikte dataset aan de hand van enkele beschrijvende statistieken. Nadien passen we twee discriminatiemaatstaven toe, die ons toelaten eventuele ongelijke behandeling tussen een sollicitant die een politieke voorkeur reveleert bij het solliciteren en een sollicitant die dat niet doet na te gaan. Concreet gaat dit om de nettodiscriminatie ratio en de positiefantwoordratio. Deze ratio's worden zowel op de dataset in zijn geheel als op verschillende subpopulaties toegepast, teneinde op onze onderzoeksvragen te kunnen antwoorden. Beide onderdelen van dit hoofdstuk worden besproken op basis van tabel 4.1 en tabel 4.2, die achteraan dit hoofdstuk te vinden zijn.

In navolging van de aanbeveling in de studie van Riach en Rich (2002), worden de onderzoeksresultaten zo volledig en nauwkeurig mogelijk weergegeven, zodat de lezer in staat wordt gesteld de weergegeven resultaten en conclusies van dit onderzoek te verifiëren en op kwaliteit te beoordelen.

4.1 Beschrijvende statistieken

Er werden in totaal er 576 paren sollicitaties uitgestuurd naar 288 vacatures (zie hoofdstuk 3). Zoals besproken in het vorige hoofdstuk, werd per vacature een sollicitatie gedaan door een persoon zonder politieke voorkeur en een sollicitatie door een persoon met een (afwisselende) politieke voorkeur. In onderstaande paragrafen bespreken we kort in welke subcategorieën de experimenteel verzamelde dataset mogelijkerwijze kan opgedeeld worden.

Door het ontwerp van ons onderzoek, werden evenveel sollicitaties verstuurd per geslacht, per beroepsgroep, per politieke affiliatie, als per scholingsniveau. Indien we verder kijken naar de opdeling van onze data volgens het geslacht van de selectieverantwoordelijke, zien

we dat er duidelijk meer vrouwen deze rol vervulden (50,52%). Mannelijke selectieverantwoordelijken maakten daarentegen slechts 36,98% van de dataset uit. Het restdeel (12,5%) is te verklaren doordat het niet telkens duidelijk was welk geslacht de selectieverantwoordelijke had (hoofdzakelijk door het gebrek aan vernoeming in de respectievelijke vacatures), of doordat er diende gesolliciteerd te worden naar een onzijdige entiteit (bijvoorbeeld een personeelsdienst). De opdeling van de vacatures naar contractkarakteristieken werd overduidelijk gedomineerd door contracten van onbepaalde duur (83,51%) ten koste van deze van bepaalde duur (16,49%) en door contracten met voltijdse tewerkstelling (86,28%) ten koste van contracten die een deeltijdse betrekking weerspiegelen (13,72%). Als laatste opdeling van de dataset keken we naar bedrijfsgrootte van de onderneming waar de vacature op sloeg. We zien dat KMO's (41,15%) de dataset domineren ten opzichte van de grote bedrijven (15,45%).³⁰ Zoals af te leiden valt uit de percentages, was het niet mogelijk om voor elke observatie vast te stellen in welke categorie het bedrijf in kwestie zich situeerde. Dit kwam enerzijds doordat het in sommige gevallen onmogelijk was om het bedrijf van tewerkstelling te achterhalen bij sollicitaties naar interim-, selectie- en wervingsbureaus en anderzijds doordat de nodige cijfers niet achterhaald konden worden bij bepaalde observaties.

4.2 Discriminatiemaatstaven

In dit onderdeel zullen we trachten een beeld te schetsen van de (on)gelijke behandeling tussen personen met en zonder een in de sollicitatie weergegeven politieke affiliatie. We doen dit, zoals reeds vermeld, aan de hand van twee maatstaven, namelijk de nettodiscriminatie ratio en de positiefantwoordratio. Deze ratio's zorgen er enerzijds voor dat de resultaten van dit onderzoek internationaal vergeleken kunnen worden, daar ze vaak in de literatuur gebruikt worden, en anderzijds verhogen ze de mogelijkheid tot economische interpretatie. Beide van deze ratio's kunnen, zoals reeds aangehaald, op twee manieren gedefinieerd worden, namelijk *sensu stricto* en *sensu lato* (zie hoofdstuk 3).

³⁰ Onder de variabele KMO verstaan we alle bedrijven waarvan het aantal werknemers kleiner of gelijk aan 50 is. Het gaat hier om voltijdse equivalenten in 2010, bekomen uit data van Bel-First. De grote ondernemingen zijn dan uiteraard bedrijven waarvan het personeelsbestand meer dan 50 voltijdse equivalenten telde in 2010.

4.2.1 *Nettodiscriminatieratio*

De eerste ratio die we hier behandelen is de nettodiscriminatieratio. Deze wordt als volgt berekend:

$$\frac{(\text{\#situaties bevoordeling sollicitant zonder pol. voorkeur} - \text{\#situaties bevoordeling sollicitant met pol. voorkeur})}{\text{\#situaties waarbij minstens één sollicitant een uitnodiging (sensu stricto) of positief antwoord (sensu lato) kreeg}}$$

Op basis van deze formule kan men duidelijk zien dat men abstractie maakt van andere mogelijke redenen, naast discriminatie, die ervoor kunnen zorgen dat in een specifiek geval de werkgever een bepaalde sollicitant uit de ene groep bevoordeeld heeft ten opzichte van een sollicitant uit de andere groep (Riach en Rich, 2002). Door in de teller het verschil te nemen tussen de situaties waarin de sollicitanten zonder politieke voorkeur bevoordeeld worden ten opzichte van de sollicitanten met politieke voorkeur met de situaties waarin de omgekeerde bevoordeling geldt, wordt de netto discriminatie bekomen. Gemiddeld genomen zullen de gevallen waarbij er bevoordeling plaatsvindt, maar die niet berusten op discriminatie, immers gelijk zijn voor de sollicitant met politieke voorkeur en voor de sollicitant zonder politieke voorkeur en elkaar dus opheffen. Door deze opheffing weerspiegelt het verschil in de teller dus de netto discriminatie, en bijgevolg weerspiegelt de volledige formule de nettodiscriminatieratio.

We merken op dat de noemer geen rekening houdt met zowel de situaties waarin beide sollicitanten geen antwoord kregen als met situaties waarin beide kandidaten een negatief antwoord kregen. Dit lijkt op het eerste zicht eigenaardig, daar dit aanzien kan worden als een gelijke behandeling van de twee sollicitanten uit beide groepen. In de volgende twee paragrafen beargumenteren we onze keuzes voor deze twee situaties.

Wat de uitsluiting van de dubbele negatieve reactie betreft, beargumenteren Riach en Rich (2002) dat een dubbele negatieve callback niet onmiddellijk betekent dat beide kandidaten gelijk werden behandeld. Twee redenen kunnen aangehaald worden om deze situaties niet in de ratio te brengen. Als eerste is er het feit dat de preferentie ten voordele van één van de sollicitanten mogelijk niet meespeelde omdat er andere, bijvoorbeeld

overgekwalficeerde kandidaten waren. De negatieve reactie sluit dan niet uit dat de ene fictieve sollicitatie die we uitstuurden toch duidelijk geprefereerd werd ten opzichte van de andere. Anderzijds is het eveneens mogelijk dat beide sollicitanten solliciteerden op een tijdstip waarop de betrekking al reeds ingenomen was. Deze reacties, namelijk afwijzingen doordat de positie al ingevuld was, werden in het onderzoek ook geclassificeerd als een negatieve reactie. Ook hier sluit de negatieve reactie echter niet uit dat de ene fictieve sollicitatie geprefereerd werd boven de andere. Anderzijds is het eveneens mogelijk dat de selectieverantwoordelijke reeds het negatief antwoord uitstuurde vooraleer de discriminatiegrond aan bod kwam in het beslissingsproces.³¹ Het is – en dit is de tweede reden – dus ook perfect mogelijk dat de discriminatiegrond niet eens meespeelde in het beslissingsproces van de selectieverantwoordelijke en bijgevolg kunnen deze reacties niet meegerekend worden in de berekening van de nettodiscriminatieverhouding (Riach en Rich, 2002).

Wat de situaties betreft waar beide sollicitanten geen antwoord kregen, is er iets meer onenigheid in de literatuur. Enerzijds kan men argumenteren dat dit een indicatie is van gelijke behandeling van de sollicitanten, maar anderzijds beargumenteren Riach en Rich (1991) dat men geen conclusies kan trekken uit het gedrag van de selectieverantwoordelijke met betrekking tot discriminatie indien deze laatste beide sollicitanten niet contacteert. Deze beslissing kan immers gefundeerd zijn op andere beslissingsvariabelen waarbij de discriminatiegrond niet eens aan bod is gekomen. In onze studie kan men hiervoor bijvoorbeeld denken aan de afstand woon-werk voor sollicitaties die buiten de provincie Antwerpen werden gedaan. Bursell (2007) argumenteert eveneens om deze situaties te aanzien als non-observaties (en dus niet op te nemen), gezien bij slecht opgestelde correspondentietesten de noemer van de nettodiscriminatieverhouding te groot wordt indien men deze situaties als gelijke behandeling opneemt. In deze Masterproef hebben we er ook voor gekozen om de situaties waarin beide sollicitanten geen reactie kregen te classificeren als non-observaties en dus niet op te nemen in de ratio, omdat de consensus in de literatuur ook naar deze kant overhelt.

³¹ Het lijkt immers niet vergezocht dat selectieverantwoordelijken standaardreacties uitsturen indien een positie reeds werd ingenomen door een derde, zonder de sollicitaties aandachtig te bestuderen.

Vanzelfsprekend betekent een grotere (absolute) waarde van de nettodiscriminatie ratio een groter verschil in de behandeling van beide sollicitanten door de selectieverantwoordelijken. Een positief waardeteken duidt aan dat de sollicitant zonder politieke voorkeur werd bevoordeeld ten opzichte van de sollicitant met politieke voorkeur. Een negatief waardeteken betekent uiteraard het tegenovergestelde. Of de waarden van de nettodiscriminatie ratio al dan niet statistisch significant verschillend van 0 zijn, wordt nagegaan met een χ^2 -test. De nulhypothese van deze test stelt voorop dat ongelijke behandeling evenveel voorkomt in het voordeel van de kandidaat zonder politieke affiliatie als in het voordeel van de kandidaat met politieke affiliatie. Indien deze nulhypothese verworpen wordt, kan men stellen dat er een ongelijke behandeling is ten opzichte van één van de twee groepen. Op deze manier wordt er nagegaan of er genoeg statistisch bewijs is om (met een bepaald niveau van zekerheid) te besluiten dat de ene groep testpersonen werkelijk anders behandeld werd dan de andere groep testpersonen, en dat de bekomen resultaten niet te wijten zijn aan toeval (Kaas en Manger, 2012). De berekening van de χ^2 -toets wordt weergegeven in bijlage 5.

Zoals reeds aangehaald, kan deze ratio berekend worden op basis van het aantal positieve reacties die een uitnodiging op gesprek inhouden (*sensu stricto*, tabel 4.1) en op basis van het aantal positieve reacties in het algemeen (*sensu lato*, tabel 4.2).

De nettodiscriminatie ratio *sensu stricto* van de volledige dataset is -0,014 (-1,4%) en is niet significant op het 10%-significantieniveau (zie tabel 4.1). Als we naar dezelfde maatstaf kijken voor deelsteekproeven van de data, i.e. een opdeling naar politieke partijen, scholingsniveau, beroep, geslacht van de sollicitant, geslacht van de selectieverantwoordelijke, contractkarakteristieken en grootte van het bedrijf, zien we over de hele lijn dat er geen enkele nettodiscriminatie ratio *sensu stricto* statistisch significant is op het 10%-significantieniveau. Bij de opdeling naar politieke partijen, varieert de ratio slechts tussen -0,176 (-17,6%) voor Groen en 0,125 (12,5%) voor CD&V. Beide extremen zijn niet significant verschillend van 0. Ook voor de andere opdelingen kunnen we deze besluiten doortrekken. Voor de opdeling volgens scholingsniveau hebben we een ratio van -8,1% voor laag(-midden)geschoolde sollicitanten en een waarde van 5,4% voor midden(-hoog)geschoolde sollicitanten. De insignificante waarden van de ratio bij de deelselecties

van de verschillende beroepen schommelen tussen -26,7% bij administratief medewerker en 25% bij vertegenwoordiger. De ratio's bij de twee opdelingen naar geslacht (van zowel de sollicitant als selectieverantwoordelijke) zijn eveneens niet significant verschillend van 0. Meer concreet, we zien dat vrouwelijke sollicitanten iets meer afgestraft worden indien ze politieke affiliatie vermelden (ratio van 11,4%), terwijl de mannelijke sollicitanten hiervan net een klein voordeel ondervinden (ratio van -12,8%). Daarnaast vinden we een nettodiscriminatie ratio *sensu stricto* van 0% indien de selectieverantwoordelijke mannelijk is, en een ratio van 2,8% indien de selectieverantwoordelijke van het vrouwelijke geslacht is. Verder zien we dat ook de ratio's van de twee opdelingen volgens contractkarakteristieken klein en insignificant zijn. Meer bepaald gaat het om -1,9% voor contracten van onbepaalde duur; 0% voor contracten van bepaalde duur; -3,2% voor deeltijdse contracten en 8,3% voor contracten die een voltijdse tewerkstelling bevatten. Als laatste subcategorie bekijken we een opdeling naar bedrijfsgrootte. We zien we dat de waarde van de ratio -4,5% is voor KMO's en -9,1% voor grote ondernemingen. Beide ratio's zijn echter opnieuw niet significant verschillend van 0.

Indien we de nettodiscriminatie ratio met betrekking tot de *sensu lato* benadering van positieve callback van dichterbij bekijken (zie tabel 4.2), kunnen we dezelfde besluiten trekken. Deze ratio is opnieuw niet significant verschillend van 0 voor de verschillende deelsteekproeven. We kunnen met andere woorden de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden niet verwerpen op het 10%-significantieniveau, zowel voor de volledige dataset als voor elke subcategorie.

4.2.2 Positiefantwoordratio

In tegenstelling tot de nettodiscriminatie ratio die in essentie het gedrag van de selectieverantwoordelijke weerspiegelt, wordt met de positiefantwoordratio de kans gemeten die een sollicitant heeft om uitgenodigd te worden op sollicitatiegesprek (*sensu stricto*, tabel 4.1) of om om het even welk positief antwoord te krijgen (*sensu lato*, tabel 4.2).

De positiefantwoordratio *sensu stricto* (*sensu lato*) wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder een politieke voorkeur een uitnodiging (een positieve reactie) ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met een politieke voorkeur. In de literatuur wordt deze ratio ook vaak de callback ratio genoemd. De t-toets voor de positieve antwoordratio gaat de significantie van de waarden na en test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen (Baert et al., te verschijnen). Voor de berekening van deze t-statistiek verwijzen we naar bijlage 6.

De positief antwoordratio *sensu stricto* op basis van de volledige dataset bedraagt 0,983 (zie tabel 4.1). Deze waarde is uiteraard niet significant (t-statistiek van -0,18) waardoor we de hypothese dat de kans op een uitnodiging voor beide groepen gelijk is (m.a.w., de ratio is gelijk aan 1), niet kunnen verwerpen. Wanneer we kijken naar de verschillende opdelingen van onze dataset naar politieke partij, scholingsniveau, beroep, geslacht van de sollicitant, geslacht van de selectieverantwoordelijke, contractkarakteristieken en grootte van het bedrijf, zien we dat geen enkele positiefantwoordratio *sensu stricto* statistisch significant is. Als we naar de opdeling volgens politieke affiliatie kijken zien we dat de ratio's schommelen tussen 0,800 en 1,200. Deze waarden zijn echter niet statistisch verschillend van 1. Andere insignificant waarden vinden we bij de opdeling volgens scholingsniveau, met een waarde van 0,903 voor laag(-midden)geschoolde sollicitanten en een waarde van 1,071 voor midden(-hoog)geschoolde sollicitanten. De hoogste ratio wordt bekomen onder de opdeling volgens beroep, bij 'vertegenwoordiger', met een waarde van 1,364, maar ook deze is niet statistisch significant (t-statistiek van 1,648). Er bevindt zich ook geen significant verschil in behandeling als men de dataset opdeelt naar het geslacht van de sollicitant. Voor mannelijke kandidaten vinden we een ratio van 0,848 en voor vrouwelijke een ratio van 1,154. Ook de opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke geeft ons geen significante positiefantwoordratio's (1,000 voor mannelijke selectieverantwoordelijken en 1,037 voor vrouwelijke). Als voorlaatste bekijken we de opdeling van de dataset volgens contractkarakteristieken. Ook hier vinden we geen ratio's die significant verschillen van 1. De ratio's zijn 0,976 voor contracten van bepaalde duur; 1,000 voor contracten van onbepaalde duur; 0,960 voor een deeltijdse tewerkstelling en 1,111 voor voltijdse tewerkstelling. Als laatste bekijken we de opdeling naar bedrijfsgrootte, waar we eveneens

insignificante ratio's bekomen. Meer bepaald vinden we een positiefantwoordratio *sensu stricto* van 0,944 voor KMO's en van 0,875 voor grote bedrijven.

Indien we overgaan naar de positiefantwoordratio's *sensu lato*, zien we nauwelijks enige verschillen. De ratio voor de dataset in zijn geheel bedraagt hier 0,980, wat zeer dicht aanleunt bij de waarde *sensu stricto*. Daarnaast is er ook hier geen enkele ratio statistisch significant over alle opdelingen heen (zie tabel 4.2).

4.2.3 Conclusie

Op basis van de discriminatiemaatstaven kunnen we negatief antwoorden op onze eerste en tweede onderzoeksvraag. We vinden namelijk geen enkel bewijs voor aanwervingsdiscriminatie ten opzichte van personen die geaffilieerd zijn met een politieke (jongeren)partij op de Vlaamse arbeidsmarkt. Wanneer de onderzoeksresultaten worden opgedeeld naar de politieke kleur die door de fictieve sollicitanten in het onderzoek werd kenbaar gemaakt, blijkt dat het lidmaatschap van geen enkele politieke partij wordt bestraft (of beloond). Zelfs affiniteit met de uitersten van het politieke spectrum, in het geval van het experiment Groen en Vlaams Belang, leidde niet tot ongelijke behandeling in vergelijking met een kandidaat zonder geopenbaarde politieke overtuiging.

Tabel 4.1: Callback *sensu stricto*

Resultaten: Callback Sensu Stricto									
	# vacatures	Geen van beide	Beide	Enkel kandidaat zonder politieke affiliatie	Enkel kandidaat met politieke affiliatie	Netto-discriminatiegraad	χ^2	Positief-antwoordratio	t
<i>Selectie 1: Alle vacatures</i>									
Alle vacatures	576	502	43	15	16	-0,014	0,032	0,983	-0,18
<i>Deelselectie 2-7: Opdeling naar politieke affiliatie</i>									
Groen	96	79	10	2	5	-0,176	1,286	0,800	-1,136
Sp.a	96	85	9	1	1	0,000	0,000	1,000	0,000
CD&V	96	80	6	6	4	0,125	0,400	1,200	0,631
Open VLD	96	82	9	3	2	0,071	0,200	1,091	0,445
N-VA	96	90	4	1	1	0,000	0,000	1,000	0,000
Vlaams Belang	96	86	5	2	3	-0,100	0,200	0,875	-0,445
<i>Deelselectie 8 en 9: Opdeling naar scholingsniveau</i>									
Laag(-midden)geschoold	288	251	22	6	9	-0,081	0,600	0,903	-0,774
Midden(-hoog)geschoold	288	251	21	9	7	0,054	0,250	1,071	0,499
<i>Deelselectie 10-15: Opdeling naar beroeps categorie</i>									
Handarbeider	96	87	7	1	1	0,000	0,000	1,000	0,000
Administratief medewerker	96	81	7	2	6	-0,267	2,000	0,692	-1,422
Televerkoper	96	83	8	3	2	0,077	0,200	1,100	0,455
Laborant	96	86	4	2	4	-0,200	0,667	0,750	-0,815
Directiesecretar(i)(e)s(se)	96	85	7	2	2	0,000	0,000	1,000	0,000
Vertegenwoordiger	96	80	10	5	1	0,250	2,667	1,364	1,648
<i>Deelselectie 16 en 17: Opdeling naar geslacht sollicitant</i>									
Man	288	249	22	6	11	-0,128	1,471	0,848	-1,214
Vrouw	288	253	21	9	5	0,114	1,143	1,154	1,069
<i>Deelselectie 18 en 19: Opdeling naar geslacht selectieverantwoordelijke</i>									
Man	213	185	18	5	5	0,000	0,000	1,000	0,000
Vrouw	291	255	19	9	8	0,028	0,059	1,037	0,242
<i>Deelselectie 20 en 21: Opdeling naar contractduur</i>									
Onbepaalde duur	481	428	30	11	12	-0,019	0,043	0,976	-0,208
Bepaalde duur	95	74	13	4	4	0,000	0,000	1,000	0,000
<i>Deelselectie 22 en 23: Opdeling naar percentage tewerkstelling</i>									
Voltijds	497	435	36	12	14	-0,032	0,154	0,960	-0,392
Deeltijds	79	67	7	3	2	0,083	0,200	1,111	0,445
<i>Deelselectie 24 en 25: Opdeling naar bedrijfsgrootte</i>									
KMO	237	215	13	4	5	-0,045	0,111	0,944	-0,333
Grote onderneming	89	78	4	3	4	-0,091	0,143	0,875	-0,376

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder politieke voorkeur werd beoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met politieke voorkeur werd beoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een uitnodiging ontving. De chikwadrattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder een politieke voorkeur een uitnodiging ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met een politieke voorkeur. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. Standaardfouten werden geclusterd op het vacatureniveau. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.

Tabel 4.2: Callback *sensu lato*

Resultaten: Callback Sensu Lato									
	# vacatures	Geen van beide	Beide	Enkel kandidaat zonder politieke affiliatie	Enkel kandidaat met politieke affiliatie	Netto-discriminatiegraad	χ^2	Positief-antwoord-ratio	t
<i>Selectie 1: Alle vacatures</i>									
Alle vacatures	576	403	118	26	29	-0,017	0,164	0,980	-0,404
<i>Deelselectie 2-7: Opdeling naar politieke affiliatie</i>									
Groen	96	59	21	5	11	-0,162	2,250	0,813	-1,510
Sp.a	96	66	24	3	3	0,000	0,000	1,000	0,000
CD&V	96	71	14	7	4	0,120	0,818	1,167	0,904
Open VLD	96	68	21	4	3	0,036	0,143	1,042	0,376
N-VA	96	71	19	3	3	0,000	0,000	1,000	0,000
Vlaams Belang	96	68	19	4	5	-0,036	0,111	0,958	-0,332
<i>Deelselectie 8 en 9: Opdeling naar scholingsniveau</i>									
Laag(-midden)geschoold	288	202	58	15	13	0,023	0,143	1,028	0,377
Midden(-hoog)geschoold	288	201	60	11	16	-0,057	0,926	0,934	-0,962
<i>Deelselectie 10-15: Opdeling naar beroeps categorie</i>									
Handarbeider	96	76	14	4	2	0,100	0,667	1,125	0,815
Administratief medewerker	96	73	15	2	6	-0,174	2,000	0,810	-1,422
Televerkoper	96	53	29	9	5	0,093	1,143	1,118	1,070
Laborant	96	67	19	4	6	-0,069	0,400	0,920	-0,631
Directiesecretar(i)(e)s(se)	96	72	17	3	4	-0,042	0,143	0,952	-0,376
Vertegenwoordiger	96	62	24	4	6	-0,059	0,400	0,933	-0,631
<i>Deelselectie 16 en 17: Opdeling naar geslacht sollicitant</i>									
Man	288	208	51	15	14	0,013	0,034	1,015	0,185
Vrouw	288	195	67	11	15	-0,043	0,615	0,951	-0,784
<i>Deelselectie 18 en 19: Opdeling naar geslacht selectieverantwoordelijke</i>									
Man	213	153	39	9	12	-0,050	0,429	0,941	-0,654
Vrouw	291	205	60	16	10	0,070	1,385	1,086	1,178
<i>Deelselectie 20 en 21: Opdeling naar contractduur</i>									
Onbepaalde duur	481	350	92	20	19	0,008	0,026	1,009	0,160
Bepaalde duur	95	53	26	6	10	-0,095	1,000	0,889	-1,000
<i>Deelselectie 22 en 23: Opdeling naar percentage tewerkstelling</i>									
Voltijds	497	347	102	22	26	-0,027	0,333	0,969	-0,577
Deeltijds	79	56	16	4	3	0,043	0,143	1,053	0,376
<i>Deelselectie 24 en 25: Opdeling naar bedrijfsgrootte</i>									
KMO	237	186	37	7	7	0,000	0,000	1,000	0,000
Grote onderneming	89	63	18	6	2	0,154	2,000	1,200	1,422

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder politieke voorkeur werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met politieke voorkeur werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positieve reactie ontving. De chikwadratoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder een politieke voorkeur een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met een politieke voorkeur. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. Standaardfouten werden geclusterd op het vacaturniveau. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.

HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE

In deze Masterproef werd met behulp van een correspondentietest nagegaan of aanwervingsdiscriminatie op basis van politieke voorkeur te identificeren viel in de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit was meteen onze eerste onderzoeksvraag. Met andere woorden, hebben sollicitanten die hun politieke affiliatie kenbaar maken minder, evenveel of meer kans om aangeworven te worden dan hun niet-politiek geaffilieerde tegenhangers? De tweede onderzoeksvraag die behandeld werd in deze Masterproef is de volgende: “Is er heterogeniteit in de aanwervingsdiscriminatie naar de verschillende politieke ideologieën?”

Deze Masterproef is, ten opzichte van de economische literatuur, in twee opzichten vernieuwend. Ten eerste is het zo dat in de bestaande economische literatuur de relatie tussen politieke voorkeur en arbeidsmarktuitskomsten slechts onderzocht werd in (post-)communistische landen. In het algemeen vond men dat communistische leden voordeel ondervonden op de arbeidsmarkt ten opzichte van niet-leden. Onze studie is de eerste die zich situeert in een meer democratische context, meer bepaald in de Vlaamse arbeidsmarkt. Ten tweede trachtten we eventuele aanwervingsdiscriminatie op basis van politieke voorkeur te identificeren aan de hand van een correspondentietest. Door het gebruik van deze methodologie werden we in staat gesteld om discriminatie te ontrafelen van andere mogelijke verklaringen die verschillen in aanwerving kunnen teweegbrengen, iets wat niet mogelijk was in de bestaande niet-experimentele studies die de relatie tussen politieke voorkeur en arbeidsmarktuitskomsten evalueerden.

Door het uitsturen van quasi identieke cv's en motivatiebrieven die enkel verschilden met betrekking tot politieke affiliatie naar bestaande vacatures, konden we aanwervingsdiscriminatie nagaan. In totaal werden er 576 paren van sollicitaties uitgestuurd, evenredig verdeeld over zes beroepen: 'handarbeider', 'administratief bediende' en 'televerkoper' voor de (laag-)middengeschoolde sollicitanten en 'laborant', 'directieassistent(e)' en 'vertegenwoordiger' voor de (midden-)hooggeschoolde sollicitanten. Op basis van de callbackdata, i.e. de geregistreerde reacties vanuit de werkgeverszijde, werden vervolgens twee discriminatiemaatstaven berekend, namelijk de

nettodiscriminatie ratio en de positiefantwoord ratio. Op basis van deze maatstaven kon er geen ongelijke behandeling worden vastgesteld tussen sollicitanten met politieke voorkeur en zonder politieke voorkeur. Indien we onze dataset verder opdeelden in subcategorieën (naar politieke partij, scholingsniveau, beroep, geslacht sollicitant, geslacht selectieverantwoordelijke, contractkarakteristieken en bedrijfsgrootte) bleven onze bevindingen standhouden: nergens vonden we significante waarden inzake ongelijke behandeling tussen de twee groepen. Wat de tweede onderzoeksvraag betreft, vonden we geen evidentie van heterogeniteit in aanwervingsdiscriminatie naar de verschillende politieke voorkeuren, daar alle ratio's niet statistisch significant waren.

Concluderend, we kunnen een negatief antwoord geven op onze beide onderzoeksvragen. Er werd geen aanwervingsdiscriminatie op basis van politieke voorkeur geïdentificeerd in de Vlaamse arbeidsmarkt, noch werd er heterogeniteit vastgesteld over de verschillende politieke ideologieën heen.

Er zijn evenwel ook tekortkomingen en limieten aan het onderzoek gevoerd in deze Masterproef, die ruimte laten voor eventueel vervolgonderzoek. Meer bepaald kunnen we ons eerst en vooral afvragen of politieke voorkeur misschien wel afgestraft wordt na de effectieve aanwerving. We denken hierbij bijvoorbeeld aan minder promotiekansen of lager loon. Daarnaast beperkte dit onderzoek zich tot de Vlaamse arbeidsmarkt. De vraag die hierbij bijvoorbeeld rijst is of deze resultaten robuust zouden zijn voor de Waalse arbeidsmarkt. Tenslotte beperkten we ons tot vacatures uit de databank van de VDAB. Andere zoekkanalen (waaronder sociale media) werden hierdoor buiten beschouwing gelaten. Eveneens werden er geen spontane sollicitaties uitgestuurd. Opname van dergelijke kanalen zou eventueel kunnen leiden tot andere resultaten.

BRONNENLIJST

- Appleton, S., Knight, J., Song, L. en Q. Xia, 2009, 'The Economics of Communist Party Membership: The Curious Case of Rising Numbers and Wage Premium during China's transition', *Journal of Development Studies*, Vol. 45(2), p. 256-275.
- Arrow, K., 1973, 'The Theory of Discrimination', Princeton University Press, Princeton.
- Baert, S., 2013, 'Career Lesbians: Getting Hired for Not Having Kids?', *IZA Discussion Paper Series*, nr. 7767.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. en C. Vandamme (te verschijnen), 'Is There Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult?', *Industrial and Labor Relations Review*.
- Banks, M.H. en P. Ullah, 1987, 'Political attitudes and voting among unemployed and employed youth', *Journal of Adolescence*, Vol. 10, p. 201-216.
- Becker, G. S., 1957, 'The Economics of Discrimination', University of Chicago Press, Chicago.
- Bell, J., 1997, 'Unemployment Matters: Voting Patterns during the Economic Transition in Poland, 1990-1995', *Europe-Asia Studies*, Vol. 49(7), p. 1263-1291.
- Bendick, M., Jackson, C. en V. Reinoso, 1994, 'Measuring employment discrimination through controlled experiments', *The Review of Black Political Economy*, Vol. 23, p. 25-48.
- Bertrand, M. en S. Mullainathan, 2004, 'Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination', *American Economic Review*, Vol. 94, p. 991-1013.
- Blinder, A.S., 1973, 'Wage discrimination: Reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, Vol. 8, p. 436-455.
- Bok, S., 1978, 'Lying: Moral Choice In Public and Private Life', Pantheon Books.
- Bovenkerk, F., 1992, 'Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin', International Labour Office, Geneva.
- Bradburn, N.M., 1983, 'Response Effects', in: *Handbook of Survey Research*, edited by Rossi, P., Wright J. and A. Anderson, New York: Academic Press, p. 289-328.
- Brinzea, V.M. en O. Oancea, 2009, 'Les Méthodes De Mesurage De La Discrimination', *Annals of Faculty Economics*, University of Oradea, Vol. 4(1), p. 96-101.

Bursell, M., 2007, 'What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process', Stockholm University, Center for Integration Studies, Stockholm.

Campos, N. en F. Coricelli, 2002, 'Growth in Transition: What We Know, What We Don't, and What We Should', William Davidson Institute, Working Paper nr. 470.

Carlsson, M. en D.O. Rooth, 2007, 'Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data', *Labour Economics*, Vol. 14, p. 716-729.

Coffé, J.C. en H. van den Berg, 2011, 'Educational and class cleavages in voting behaviour in Belgium: The effect of income, EGP class and education on party choice in Flanders and Wallonia', *Acta Politica*, Vol. 47(2), p. 151-180.

Cusack, T., Iversen, T. en P. Rehm, 2006, 'Risks at work: The demand and supply sides of government redistribution', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22(3), p. 365-389.

Daniel, W., 1970, 'Racial Discrimination in England', Penguin Books.

De Beijl, R.Z., 2000, 'Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market: A Comparative Study of Four European Countries', International Labour Office, Geneva.

Dessens, J., Flap, H., Jansen, W. en W-J. Verhoeven, 2008, 'Income advantages of communist party members before and during the transformation process', *European Societies*, Vol. 10(3), p. 379-402.

De Weerd, Y., Fonteneau, B., Loose, M., Lamberts, M., Groenez, B., Capéau, B. en A. Martens, 2009, 'Voorstudie ter voorbereiding van een studie over de discriminatiegraad op de arbeidsmarkt', Centrum voor de gelijkheid van kansen en racismebestrijding.

Dickinson, D.L. en R. Oaxaca, 2006, 'Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis', IZA Discussion Paper Series nr. 2305, Bonn.

Dickson, B. en M. Rublee, 2000, 'Membership Has Its Privileges: The Socioeconomic Characteristics of Communist Party Members in Urban China', *Comparative Political Studies*, Vol. 33(1), p. 87-112.

Dobbin, F. en J. Sutton, 1998, 'The strength of a weak state: the employment rights revolution and the rise of human resources management divisions', *American Journal of Sociology*, Vol. 104, p. 441-476.

Dovidio, J., Foster, L., Hebl, M. en L. Mannix, 2002, 'Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants?', *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 28, p. 815-825.

Dovidio, J., Gaertner, S. en K. Kawakami, 2002, 'Implicit and Explicit Prejudice and Interracial Interaction', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, p. 62-68.

Drydakis, N., 2009, 'Sexual orientation discrimination in the labour market.' *Labour Economics*, Vol. 16(4), p. 364-372.

Drydakis, N. en M. Vlassis, 2010, 'Ethnic Discrimination In The Greek Labour Market: Occupational Acces, Insurance Coverage And Wage Offers', University of Manchester, Vol. 78(3), p. 201-218.

Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y. en P. Petit, 2007, 'Discriminations à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieus d'Ile-de-France', EPEE, Rapports et Documents, Centre d'Analyse Stratégique, Paris.

Erikson, R., Goldthorpe, J.H. en L. Portocarero, 1979, 'Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden', *The British Journal of Sociology*, Vol. 30(4), p. 415-441.

Fiske, S., 2004, 'Predicting Discrimination: A Meta-Analysis of the Racial Attitude-Behavior Literature', Working Paper, Department of Psychology, Princeton University.

Fix, M., Galster, G. en R. Struyk, 1993, 'An overview of auditing for discrimination', The Urban Institute Press, Washington D.C.

Flynn, D., Jensen, J. en P. Sum, 2009, 'Political orientations and behavior of public employees: A cross-national comparison', Oxford University Press, *Journal of Public Administration Research and Theory*, p. 709-730.

Furnham, A., 1982, 'Explanations for unemployment in Britain', *European Journal of Social Psychology*, Vol. 12, p. 335-352.

Gallup, O., 1997, 'The Gallup Poll Social Audit on Black/White Relations in the United States', Princeton University Press, Princeton.

Garand, J., Parkhurst, C. and R. Seoud, 1991, 'Bureaucrats, policy attitudes, and political behavior: Extension of the bureau voting model of government growth', *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 1(2), p. 177-212.

Gaskell, G. en P. Smith, 1985, 'An investigation of youth's attributions for unemployment and their political attitudes', *Journal of Economic Psychology*, Vol. 6, p. 65-80.

Gerber, T.P., 2000, 'Membership Benefits or Selection Effects? Why Former Communist Party Members Do Better in Post-Soviet Russia', *Social Science Research*, Vol. 29, p. 25-50.

Gerber, T.P., 2001, 'The selection theory of persisting party advantages in Russia: More evidence and implications', *Social Science Research*, Vol. 30, p. 653-671.

Groves, T., Hong, Y., McMillan, J. en B. Naughton, 1995, 'China's Evolving Managerial Labor Market', *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, Vol. 103(4), p. 873-892, Chicago.

Harrison, G.W. en J.A. List, 2004, 'Field experiments', *Journal of Economic Literature*, Vol. 42, p. 1009-1055.

Heckman, J. en P. Siegelman, 1993, 'The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings', In: *Clear and convincing evidence: measurement of discrimination in America*, Urban Institute Press, p. 187-258.

Heckman, J., 1998, 'Detecting discrimination', *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, p. 101-116.

Hoel, M. en O. Knutsen, 1989, 'Social Class, Gender and Sector Employment as Political Cleavages in Scandinavia', *Acta Sociologica*, Vol. 32(2), p. 181-201.

Iversen, T. en D. Soskice, 2001, 'An asset theory of social policy preferences', *American Political Science Review*, Vol. 95(4), p. 875-893.

Jacobs, D., Van der Straeten, T., Brans, M. en M. Swyngedouw, 2004, 'De impact van het ILO-onderzoek naar discriminatie bij aanwerving op het Vlaams beleid m.b.t. tewerkstelling van allochtonen: een gevalstudie', In: *Onderzoek en Beleid: De Gevalstudie van Immigratie in België*, Academia Press, p. 286-316.

Jann, B., 2008, 'The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models', *The State Journal*, Vol. 8(4), p. 453-479.

Kaas, L. en C. Manger, 2012, 'Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment', *German Economic Review*, Vol. 13, p. 1-20.

Kabaj, M. en T. Kowalik, 1995, 'Who is Responsible for Postcommunist Successes in Eastern Europe', *Transition* (World Bank), Vol. 6, p. 7-8.

Kitschelt, H., 1994, 'The transformation of European social democracy', Cambridge University Press, Cambridge.

Knutsen, O., 1986, 'Political cleavages and political realignment in Norway: The New Politics thesis reexamined', *Scandinavian Political Studies*, Vol. 9(3), p. 235-287.

Knutsen, O., 2001, 'Social Class, Sector Employment, and Gender as Party Cleavages in the Scandinavian Countries: A Comparative Longitudinal Study, 1970-1995', *Scandinavian Political Studies*, Vol. 24(4), p. 311-350.

Knutsen, O., 2005, 'The impact of sector employment on party choice: A comparative study of eight West European countries', *European Journal of Political Research*, Vol. 44, p. 593-621.

Kornai, J., 1986, 'The Hungarian Reform Process: Visions, Hopes, and Reality', *Journal of Economic Literature*, Vol. 24, p. 1687-1737.

Kristensen, O.P., 1980, 'The logic of political-bureaucratic decision-making as a cause of governmental growth', *European Journal of Political Research*, Vol. 8(2), p. 249-264.

Li, B., Treiman, D. en A.G. Walder, 2000, 'Politics and Life Chances In a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996', *American Sociological Review*, Vol. 65, p. 191-209.

Li, T. en J. Zhang, 2010, 'What determines employment opportunities for college graduates in China after higher education reform?', *China Economic Review*, Vol. 21, p. 38-50.

Liu, Q., 2012, 'Unemployment and labor force participation in urban China', *China Economic Review*, Vol. 23, p. 18-33.

Marx, P., 2013, 'Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment', *European Journal of Political Research*.

McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P. en E. Quinn, 2009, 'Discrimination in recruitment: Evidence from a field experiment', The Equality Authority and The Economic and Social Research Institute, Dublin.

Moscovici, S., 1984, 'The phenomenon of social representations', in: *Social Representations*, Cambridge University Press, Cambridge.

Naughton, B., 1995, 'Growing Out of the Plan', Cambridge University Press, Cambridge.

Neumark, D., 1996, 'Sex discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 11, p. 915-941.

Oaxaca, R., 1973, 'Male-female wage differentials in urban labor markets', *International Economic Review*, Vol. 14(3), p. 693-709

Pager, D., 2007, 'The use of field experiments for studies of employment discrimination: contributions, critiques, and directions for the future', *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 609, p. 104-133.

Pager, D. en H. Shepherd, 2008, 'The sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing, credit and consumer markets', *Annual Review of Sociology*, Vol. 34, p. 181-209.

Pager, D. en L. Quilian, 2005, 'Walking the talk? What employers say versus what they do', *American Sociological Review*, Vol. 70, p. 355-380.

Parisi, A. en G. Pasquino, 1979, 'Changes in Italian electoral behavior: The relationship between parties and voters', *West European Politics*, Vol. 2(3), p. 6-30.

- Petit, P., 2007, 'The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector', *Labour Economics*, Vol. 14, p. 371-391.
- Phelps, E.S., 1972, 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *The American Economic Review*, Vol. 62(4), p. 659-661.
- Rehm, P., 2009, 'Risks and redistribution: An individual-level analysis', *Comparative Political Studies*, Vol. 42(7), p. 855-881.
- Riach, P. en J. Rich, 1991, 'Testing for sexual discrimination in the labour market.', *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 15, p. 239-256.
- Riach, P. en J. Rich, 2002, 'Field experiments of discrimination in the market place', *The Economic Journal*, Vol. 112, p. 480-518.
- Riach, P. en J. Rich, 2004, 'Deceptive field experiments of discrimination: Are they ethical?', *Kyklos*, Vol. 57, p. 457-470.
- Rooth, D.O., 2007, 'Evidence of Unequal Treatment in Hiring against Obese Applicants: A Field Experiment', *IZA Discussion Paper Series*, nr. 2775.
- Ruffle, B. en Z. Shtudiner, 2010, 'Are good-looking people more employable?', *Monaster Center for Economic Research Discussion Papers*, nr. 6.
- Schiller, B., 2004, 'The economics of poverty and discrimination', *Ethnic and Racial Studies*, Vol.6(1), p. 111-118, Pearson Prentice hall, 9th edition.
- Spotts, F. en T. Weiser, 1986, 'Italy: A difficult democracy. A survey of Italian politics', Cambridge University Press, Cambridge.
- Qian, Y., 2002, 'How Reform Worked in China', William Davidson Institute, Working Paper nr. 473.
- Shleifer, A. en D. Triesman, 1999, 'Without a Map: Political Tactics and Economic Reform in Russia', MA: The MIT Press, Cambridge.
- Tepe, M., 2012, 'The public/private sector cleavage revisited: The impact of government employment on political attitudes and behavior in 11 West European countries', *Public Administration*, Vol. 90(1), p. 230-261.
- Valsamis, D. en K. Van den Broeck, 2010, 'De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeid', Idea Consult, Brussel.
- Walder, A.G., 2003, 'Elite opportunity in transitional economies', *American Sociological Review*, Vol. 68, p. 899-916

Weichselbaumer, D., 2003, 'Sexual orientation discrimination in hiring', *Labour Economics*, Vol. 10, p. 629-642.

Wei, S-J., 1997, 'Gradualism versus Big Bang: Speed and Sustainability of Reforms', *Canadian Journal of Economics*, Vol. 30(4), p. 1234-1247.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Voorbeeld van cv en motivatiebrief type A, man, niet politiek geaffilieerd, 'administratief medewerker' (laag-middengeschoold)

Bijlage 1.1: Curriculum Vitae

CV Peter Van Cauwenberghe

Boshovestraat 3, 2100 Antwerpen
0466/10.81.38
petervancauwenberghe@outlook.be

° 28 juli 1993
Belgische nationaliteit
Ongehuwd
Rijbewijs B (eigen auto)

OPLEIDING

Diploma secretariaat-Talen (TSO) – Sint-Annacollege (2011)

WERKERVARING

2 jaar ervaring in administratie bij Peeters NV (2011-eind september 2013)

GEKENDE COMPUTERPROGRAMMA'S

Word: goed
Excel: goed
Powerpoint: goed

GEKENDE TALEN

Nederlands: zeer goed
Frans: goed
Engels: grondig

INTERESSES

Toneel bij toneelkring Antigoon

Bijlage 1.2: Motivatiebrief

Geachte meneer
Geachte mevrouw,

Ik heb Uw vacature gevonden in de VDAB-databank. Graag zou ik solliciteren voor de job van []. Ik ben zeer gemotiveerd en heb al wat ervaring opgedaan waardoor ik denk dat ik een goede kandidaat ben voor deze job. De details vindt U in mijn curriculum vitae.
Ik wacht op nieuws van U en ik hoop dat u me zal uitnodigen voor een gesprek.

Hoogachtend,
Peter Van Cauwenberghe

Bijlage 2: Voorbeeld van cv en motivatiebrief type B, vrouw, politiek geaffilieerd (Groen), 'administratief medewerker' (laag-middengeschoold)

Bijlage 2.1: CV

CURRICULUM VITAE

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam: Elke De Meyer

Adres: Laarsebaan 168, 2170 Merksem

Gsm-nummer: 0470/32.44.24

E-mailadres: elke_de_meyer@yahoo.be

Geboortedatum: 16 september 1993 (Antwerpen)

Burgerlijke staat: ongehuwd

Nationaliteit: Belg

Rijbewijs B

DIPLOMA

2005-2011: TSO Secretariaat-Talen (Katholiek Scholencentrum JOMA)

ERVARING

Augustus 2011 – oktober 2013: Administratieve kracht bij Trofin

TALENKENNIS

Nederlands: moedertaal

Frans: goed

Engels : goed

COMPUTERVAARDIGHEDEN

Microsoft Office

E-mail/Internet

VARIA

Eigen wagen

Actief lid Jong Groen Antwerpen

Bijlage 2.2: Motivatiebrief

Geachte,

Ik ben geïnteresseerd in de functie van [] die ik vond op de website van de VDAB. Ik beschik over 2 jaar ervaring in een gelijkaardige job en ben een enthousiaste werker.

Als u nog vragen hebt, dan wil ik daar graag op antwoorden in een gesprek.

Met vriendelijke groeten,

Elke De Meyer

Bijlage 3: Voorbeeld van cv en motivatiebrief type A, man, niet politiek geaffilieerd, 'laborant' (midden-hooggeschoold)

Bijlage 3.1: CV

PETER VAN CAUWENBERGHE

1. PERSONALIA

- Adres: Laarsebaan 168
- Plaats: 2170 Merksem
- Gsm: 0466/10.81.38
- E-mail: petervancauwenberghe@outlook.be
- Geboortedatum: 20/03/1990 in UZ Antwerpen
- Nationaliteit: Belg
- Rijbewijs: B (eigen wagen)

2. OPLEIDINGEN

- Professionele bachelor chemie (Karel de Grote-Hogeschool, Antwerpen)
 - Geslaagd met onderscheiding (juni 2011)

3. RELEVANTE WERKERVARING

- Laborant bij AQMechelen (september 2011 - oktober 2013)

4. TALENKENNIS

- Nederlands: moedertaal
- Frans: zeer goed
- Engels: zeer goed

5. COMPUTERKENNIS

- MSWord: zeer goed
- MSExcel: zeer goed
- MSPowerpoint: zeer goed

6. NEVENACTIVITEITEN

- Toneel bij toneelkring Antigoon
- Basketbal bij Ticino Merksem

Bijlage 3.2: Motivatiebrief

Geachte Mevrouw,
Geachte Meneer,

Naar aanleiding van uw vacature voor de functie [] in de VDAB-databank stel ik me graag kandidaat voor deze functie. Ik heb recente ervaring met een soortgelijke job (contract van bepaalde duur). Via deze job heb ik reeds de kennis die ik tijdens mijn professionele bachelor opdeed kunnen toepassen. Natuurlijk sta ik ook open om bijkomende vaardigheden op te doen om aan de vereisten van de job te voldoen, alsook om bij te dragen aan de verdere evolutie van het bedrijf. Mijn flexibele en gedreven ingesteldheid gecombineerd met mijn verworven kennis en ervaring, maken mij een geschikte kandidaat voor deze functie.

In een persoonlijk gesprek wil ik u graag verder overtuigen van mijn capaciteiten. In de hoop gunstig antwoord te mogen ontvangen verblijf ik hoogachtend,

Peter Van Cauwenberghe

Bijlage 4: Voorbeeld van cv en motivatiebrief type B, vrouw, politiek geaffilieerd (N-VA), 'laborant' (midden-hooggeschoold)

Bijlage 4.1: CV

CURRICULUM VITAE

Persoonlijke gegevens

Naam:	Elke De Meyer	Adres:	Boshovestraat 3
Geboortedatum:	15 april 1990		2100 Antwerpen
Geboorteplaats:	Antwerpen	Telefoon:	0470/32.44.24
Nationaliteit:	Belg	E-mail:	elke_de_meyer@yahoo.be

Hogere studies:

2008-2011: Karel de Grote-Hogeschool, bachelor chemie
Graad: onderscheiding

Werkervaring:

2011-2013: Lab analist bij De Smet NV (Leuven, tot eind september)

Nevenactiviteiten:

2010-heden: Actief lid Jong N-VA Antwerpen
2009-heden: Fitness

Talenkennis:

Nederlands: Perfecte kennis
Engels: Zeer goed
Frans: Zeer goed

Informaticakennis

Microsoft Windows
Microsoft Office

Mobiliteit

Rijbewijs: B
Heel erg flexibel qua mobiliteit

Bijlage 4.2: Motivatiebrief

Geachte,

Met belangstelling heb ik kennis genomen van uw advertentie op de website van de VDAB. Graag kom ik in aanmerking voor de functie van [].

Ik ben enorm enthousiast en gedreven om mijn professionele loopbaan verder te zetten in deze functie die dicht aanleunt bij mijn eerdere ervaring in een tijdelijke betrekking waarvan het contract afliep. In deze betrekking deed ik waardevolle en relevante kennis op, zowel op technisch, communicatief en organisatorisch vlak. Hierdoor denk ik een toegevoegde waarde te kunnen betekenen. Om helemaal te kunnen voldoen aan de vereisten, ben ik vanzelfsprekend bereid mij bij te scholen zo nodig. In mijn cv kan u mijn opleidings- en ervaringsachtergrond nalezen.

Graag licht ik mijn visie en motivatie verder toe in een persoonlijk gesprek.

Met vriendelijke groeten.

Elke De Meyer

Bijlage 5: Berekening χ^2 -waarden nettodiscriminatie ratio's tabel 4.1 en 4.2

Om de significantie van de nettodiscriminatie ratio na te gaan wordt er een χ^2 -teststatistiek berekend. Als eerste stap wordt er een verwachtingswaarde (VW) berekend. Dit wordt gedaan door de positieve callback (PC) van de sollicitant zonder politieke voorkeur op te tellen met de PC van de sollicitant met politieke voorkeur en te delen door twee:

$$\text{Verwachtingswaarde (VW)} = \frac{PC \text{ zonder pol. voorkeur} + PC \text{ met pol. voorkeur}}{2}$$

Eenmaal de verwachtingswaarde gekend is, kunnen we overgaan tot de berekening van de χ^2 -teststatistiek. We doen dit aan de hand van volgende formule:

$$\chi^2 = \frac{(PC \text{ zonder pol. voorkeur} - VW) + (PC \text{ met pol. voorkeur} - VW)}{VW}$$

De p-waarde van deze teststatistiek kan vervolgens uit statistische tabellen gehaald worden met deze χ^2 -waarde en 1 vrijheidsgraad. Op deze manier werd de statistische significantie bepaald. Indien statistisch significant, werden er één of meerdere '*' toegevoegd aan de χ^2 -waarde in de tabellen (zie noot bij tabel 4.1 en tabel 4.2).

Bijlage 6: Berekening t-statistieken positiefantwoordratio's tabel 4.1 en 4.2

Om de significantie van de positiefantwoordratio's na te gaan werden t-statistieken berekend. We gaan er hierbij van uit dat we telkens te maken hebben met twee onafhankelijke steekproeven (een steekproef van kandidaten zonder politieke voorkeur en een steekproef voor kandidaten met een welbepaalde politieke voorkeur). Verdere assumpties die we maken zijn: de steekproeven zijn afkomstig uit normaal verdeelde populaties met ongekende verwachtingswaarden en ongekende, maar gelijke varianties.

We berekenen de t-statistiek vervolgens op basis van volgende formule:

$$T - \text{statistiek} = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{S_{xy} * \sqrt{\frac{1}{n_x} + \frac{1}{n_y}}}$$

Met: \bar{X} het steekproefgemiddelde van de kandidaten zonder politieke voorkeur, \bar{Y} het steekproefgemiddelde van de kandidaten met politieke voorkeur, n_x en n_y het aantal observaties in de voorgenoemde populaties en S_{xy} de gepoolde steekproefstandaardafwijking, die als volgt wordt berekend:

$$S_{xy} = \sqrt{((n_x - 1)S_x^2 + (n_y - 1)S_y^2)/(n_x + n_y - 2)}$$

Waarbij S_x^2 en S_y^2 de individuele steekproefvarianties zijn. De p-waarde horende bij deze t-statistiek kan vervolgens eveneens uit de statistische tabellen gehaald worden met $(n_x + n_y - 2)$ vrijheidsgraden. Indien statistisch significant, werden er één of meerdere '*' geplaatst bij de t-statistieken in tabel 4.1 en 4.2 (zie noot bij deze tabellen).

